

輸送リーダー

2014 3
March
Vol. 199

高速道路、4月から新料金制度導入

国土幹線道路部会の中間答申などを踏まえ検討が進められてきた高速道路新料金制度が、4月から導入される。現在の割引は道路公団民営化前後に導入した制度と、リーマンショックなどによる景気低迷に対する緊急経済対策として導入した制度からなるが、このうち後者で確保した財源が平成25年度末で終了することなどを受け、料金割引を再編。東日本・中日本・西日本のNEXCO3社は、事実上の値上げとなる。しかし、消費税増税に伴う激変緩和措置として、生活対策・観光振興・物流対策・環境対策などが掲げられ、中でも物流対策としては大口・多頻度割引は最大4割引として継続、平成27年末までは最大5割引に拡充される。また、アクアラインについては千葉県による費用負担を前提に終日800円が継続される。

業界羅針盤

厳罰化を施行 国交省悪質違反、30日停止に
海コシの手引書を作成 国交省 安全対策の強化図る
運行管理者試験センターが5月18日に臨時試験、来年度の試験は年3回に

【各論83】

多発する不払い残業問題は防止できないのか

— 労働時間管理、賃金制度などに問題あり、早急な見直しを —



賃金不払い残業の実態とサービス残業

平成23年4月から平成24年3月までの1年間に、残業に対する割増賃金が不払いになっているとして、地域の労働基準監督署が労働基準法違反で是正指導した事案のうち(1企業当たり100万円以上の割増賃金)が支払われた事案は、1,312社・支払額約146億円、支払対象となった労働者数は11.7万人、1企業での最高支払額は建設業の26億8,844万円というとてもショッキングな結果を厚生労働省が発表しました。

運輸交通業では、企業数84社・対象労働者数3,557人・支払額2億9,300万円でした。前年と比べると企業数こそ減少しているとのことですが、支払額、支払った労働者数はいずれも増加しているとの内容でした。

「賃金の未払い」や「不払い残業」といえば、法律に違反するという印象が持たれますが、「サービス残業」というと何やら軽い印象を持ってしまわないでしょうか。

法律的には「サービス残業=賃金不払い残業」と定義され、所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して、決められた賃金や残業手当が支払われないこととされており、サー

ビス残業は労働基準法で定める割増賃金を支払っていないので労働基準法違反であり、あってはならないものです。

求められるサービス残業防止への動き

そもそもサービス残業はなぜ起こるのでしょうか。今日の企業を取り巻く経営環境を見ると、厳しい企業競争を反映した結果、人件費の削減は企業にとって大きな課題の一つとなっています。このため、企業では賃金制度を見直したり、残業代を支払わなくてもよい管理職の範囲を拡大したり、一定額以上の残業代を支払わない定額残業制や残業の請求を従業員自身に任せる、自己申告制を導入するなど様々な方法を取り入れています。ともするとこれが労働基準法違反を誘発する事態を招いているようです。つまり労働時間管理が適切でないことや、職場が残業の申請をしづらい風土となっているといった場合もあるのです。

どのような原因であっても、賃金不払い残業がある職場を従業員の方はどう思うでしょうか。会社や家族のために頑張っても、残業代が適正に支払われないサービス残業となって

いる…それは、法律違反であると同時に、従業員から仕事のやりがいや職場への愛着、引いては愛社精神等を奪うことでもあります。もちろん、企業の経営にとってもマイナスです。長時間労働による労働能率の低下、職場の士気の低下などにとどまらず、大勢の従業員から過去の未払い残業代を2年間遡って請求された場合などは、会社の事業計画や取引先への信頼にも深刻な影響を与えかねません。

「〇〇会社を書類送検 残業代〇億円払わず」といった新聞記事を目にすることがありますが、このような労務リスクを排除するためにも、サービス残業が行われることのない職場づくりが求められます。

労働時間の適正把握と労使の見直しへの取り組み

厚生労働省は、サービス残業の解消に向け平成13年4月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を定め、さらに平成15年5月には「賃金不払い残業総合対策要綱」を策定し、その一環として「賃金不払い残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を定め、労働時間の管理適正化と賃金不払い残業の解消のために企業が取り組むべきことを示しました。一方で賃金不払い残業に対する指導を強化し、労働基準法を遵守しない悪質企業については、労働基準法違反として検察庁への書類送検を行うな

ど、未払い・不払い残業の撲滅を図る対策を進めています。

その中で、労使が取り組むべき事項としては、

- (1) 労働時間適正把握基準の遵守、
- (2) 職場風土の改革—経営トップ自らによる賃金不払い残業撲滅の決意表明や社内の実態把握、
- (3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備—具体的には、現行の労働時間管理のための制度や運用、さらには仕事の進め方も含めた見直し。業務体制や業務指示の在り方にまで踏み込んだ見直し。賃金不払い残業の是正という観点を考慮した人事労務管理の実施。例えば、賃金不払い残業を行った従業員やこれを許した現場責任者の評価を低くする等。

また(4)労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備も、労使が取り組む事項として望まれています。

貨物自動車や旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の労働時間については、改善基準が定められ、これに基づいて労働時間等の労働条件の改善が図られることが必要ですが、長時間労働や過重労働の解消を図り、賃金不払い残業が行われることのない体制を構築していただきたいと願っています。



一般社団法人 SRアップ21 (<http://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.4」販売開始。本誌読者割引あり。お申し込みは03-5799-4864へ。