

日本労働年鑑 第72集 2002年版
The Labour Year Book of Japan 2002

特集 労働時間法制の改編と運用の実態

第四章 時間外労働の実情とその規制

一 時間外労働の実情と法的規制の意味

厚生労働省の「毎勤調査」(三〇人以上の事業所)によれば、所定外労働時間(所定労働時間を超えて実際に労働した時間で法定労働時間を超えるものも含む)は、この一〇年でみると、年間一四〇時間台から一三〇時間台の間を上下しており、とくに最近の九七年度から〇一年度までの五年間では一四八時間から一三二時間と減少している(巻頭色刷り図2)。また、事業所規模が大きいほど所定外労働時間が長くなっており、〇一年九月分「毎勤調査」によると、五～二九人で年間八〇・四時間に対し、一〇〇〇人以上で一六九・二時間となっている。

従業員一〇〇人以上の中堅・中小企業(一七六社)を対象とした労務行政研究所「二〇〇一年度最新調査労働時間・休日・休暇の実態」(『労政時報』三五〇五号、二〇〇一年)によれば、二〇〇〇年度の全産業の時間外労働の平均は、月平均一五・九時間で年間一九〇・八時間(一五・九時間×一二月)となり、同年度の毎勤調査の年間一四〇時間(三〇人以上の事業所)よりかなり高い値になっている。業種別には製造業(年間一七五・二時間)よりも非製造業(同二〇八・八時間)の方が多く、とくに倉庫運輸関連(三四五・六時間)、サービス(三〇六時間)、マスコミ関係(二六六・四時間)、建設(二四一・二時間)などが多くなっている。

残業時間が減少しない理由として、連合総研の『ゆとりある就労と豊かな生活時間に関する調査研究報告書』(一九九八年)によると、「要員・人材不足」(七七・五%)と「仕事量の増大」(六九・三%)が他の理由と比べて突出しており、三番目の「残業時間削減に対する意欲の希薄化」は三四・五%となっている。従来から指摘されているように、好景気時の業務量の増大に対して従業員の残業時間の増加で対応し、不景気時の業務量の減少に対して人員削減ではなくまず残業時間の削減で対応するという雇用調整手段が依然として利用されていることがうかがわれる(巻頭色刷り図5)。

しかし、旧労働省の『労働時間白書』(一九九一年)が認めたように、景気変動にかかわらず常態化している所定外労働時間部分もかなりあり(労働省『労働時間白書』、一九九一年)、不況期にも残業を前提とした業務と要員配置が広く行われている。最近の長期不況のもとで中高年労働者の雇用が大幅に削減されているにもかかわらず、合理化対策の一環として時間外労働の削減を行っている企業はわずか一〇・七%にすぎないという調査結果も出ている(労務行政研究所「時間外労働と年休取得の実態」『労政時報』三三七五号、一九九八年)。したがって、時間外労働の雇用調整・維持機能を過大評価してはならない。

二 時間外労働の法的規制とその限界

これまでの労基法上の時間外労働に関する規制は十分な効果をあげているのであろうか。現行

労基法三六条は、法定労働時間を超えて労働者を労働させる場合には、労働者過半数代表（過半数組合または労働者の過半数代表）との労使協定（いわゆる三六協定）の締結を義務づけている。また、九八年の改正は、新たに当該協定のなかで厚生労働大臣の設定する基準に沿った延長時間の限度を明記することを義務づけた（第3表）。

第 3 表
延長時間の限度基準

期 間	限度時間
1 週間	15 (14) 時間
2 週間	27 (25) 時間
3 週間	43 時間
4 週間	45 (40) 時間
1 ヶ月	45 (42) 時間
2 ヶ月	81 (75) 時間
3 ヶ月	120 (110) 時間
1 年間	360 (320) 時間

〔備考〕 限度時間の（ ）
内の時間は1年単位
の変形労働時間制の
限度時間。

ところが、「改正労基法：企業はどう対応したのか」（『労政時報』三四一二号、一九九九年）によれば、回答企業三三〇社のうち九八年労基法改正に従って三六協定の変更を行った企業は七八・五％とされている。しかも、時間外労働の一年間の限度基準が三六〇時間であるにもかかわらず、男性労働者については全体の平均で三六二・五時間、非製造業平均で三七〇・四時間、全産業の企業規模一〇〇〇～二九九九人で三七三・七時間、三〇〇〇人以上で三六八・八時間と、限度基準を上回る時間が設定されている。また、三六〇時間およびそれを超える限度基準を設定している企業は、それぞれ全体の八七・〇％、五・五％（男性労働者）を占める。労使協定上の限度時間のなかには、法内残業分や休日出勤分込みで協定している場合もあり、三六〇時間を超えても直ちに労基法違反とはならない。しかし、この調査は労基法上の時間外労働を限度基準いっばいに協定化している企業が多いことを示している。

もっと深刻な問題は、三六協定それ自体を締結していない企業が多いことである。労働省「平成一三年度労働時間等総合実態調査」（『労務事情』九八四号）によると、時間外労働・休日労働に関する労使協定を締結している事業場は二七・九％しかなく、いずれも締結していない事業場が六七・

八%にも上っている。従業員数一～九人以下の事業場の未締結割合は七八・六%でとくに高い。これらの事業場では、労基法上の時間外労働の延長限度という法規制そのものが機能していないのである。

このように時間外労働の総量の削減という点からいうと、労基法上の時間外労働に関する規制は十分な効果をあげていない。

三 サービス残業と労働時間の把握に関する新通達

先述したように、政府の毎勤調査と労働力調査の統計数値を比較すると、不払い労働(いわゆるサービス残業)が広く行われていることがわかる。労基法三七条が、法定労働時間を超える時間外労働について二五%増しの割増賃金の支払いを義務づけているにもかかわらず、これを払わないか通常の賃金すらも支給しない企業が大企業を含めて少なくない。

この点につき、やや資料が古い組合員三四三三人(回答者数)に対して行われた連合総研『所定外労働時間の削減に関する調査研究報告書』(一九九一年)によれば(第4表)、所定外労働に対する賃金支払いの有無について、「割増賃金が完全に支払われている」とするのは六七・五%であるが、「所定外賃金は全く支払われていない」とするのが三・二%、「一部分についてのみ支払われている」が一〇・四%、「割増はつかないが時間に応じた賃金」が一〇・七%、「時間に関係なく一定額の手当」が四・七%となっている。すなわち、所定外労働時間数に応じた割増賃金は三〇%近くの労働者に対してきちんと支払われていない。とくに注目すべきなのは金融・保険・不動産業で、「割増賃金が完全に支払われている」とするのがわずかに二四・五%となっている。

第4表 所定外賃金の支払いの有無

(%)

		割増賃金が完全に支払われている	一部分についてのみ支払われている	割増はつかないが時間に応じた賃金	時間に関係なく一定の手当	所定外賃金はまったく支払われない	わからない	N A	
総計		67.5	10.4	10.7	4.7	3.2	1.8	1.7	
会社の主たる業種別	鉱業	67.7	9.7	19.4	0.0	0.0	3.2	0.0	
	建築業	53.5	15.2	7.5	10.0	10.0	2.1	1.6	
	製造業	76.7	7.3	10.1	1.9	1.4	1.3	1.4	
	電気・ガス・熱供給・水道業	75.5	5.0	15.1	1.4	0.7	0.7	1.4	
	運輸・通信業	73.6	4.4	12.3	5.7	1.8	1.1	1.1	
	卸売・小売業・飲食店	58.3	17.7	7.8	4.1	6.6	3.4	2.2	
	金融・保険業・不動産業	24.5	53.2	11.7	6.4	1.1	2.1	1.1	
	サービス業	71.2	5.9	13.1	4.2	1.1	1.8	2.7	
会社の規模別	100人未満	61.8	6.6	18.4	4.6	3.3	2.6	2.6	
	100人以上	52.3	7.5	14.0	8.2	4.2	1.3	2.4	
	300人以上	72.7	6.8	8.3	3.5	5.1	1.7	1.8	
	1,000人以上	62.2	16.0	10.8	4.6	3.1	1.6	1.7	
	5,000人以上	67.5	13.5	8.6	4.3	1.8	3.0	1.3	
	10,000人以上	77.5	6.8	9.6	2.6	1.3	1.1	0.9	
職種別	計	69.2	10.5	9.2	4.9	3.6	1.3	1.3	
	男性	現業職	75.9	5.6	11.3	3.6	1.2	0.7	1.6
		研究開発・設計・技術職	60.2	14.6	8.4	7.9	7.3	1.1	0.5
		事務職	72.9	10.1	6.2	5.5	2.9	1.4	1.0
		営業・販売・サービス業	62.5	15.0	8.7	4.9	5.4	2.1	1.4
	女性	計	59.0	9.7	19.4	2.2	0.9	4.5	4.3
		現業職	69.2	11.5	11.5	0.0	3.8	0.0	3.8
		営業・販売・サービス業	59.3	7.4	22.2	7.4	0.0	3.7	0.0
事務職		59.6	10.1	19.9	0.4	0.7	4.9	4.5	
	研究開発・設計・技術職	56.1	9.4	20.1	4.3	0.7	4.3	5.0	

〔備考〕 連合総研「所定外労働時間の削減に関する調査研究報告書」による。

サービス残業が広く行われる背景には、事業場ごとに時間外労働手当の予算限度枠が設けられ残業時間の打ち切り制が一般化していること、厳しい人事考課や査定のもとで労働者から残業手当の支払いを請求することが困難なことのほか、使用者がそもそも労働時間をきちんと管理せず、労働者の自己申告にゆだねているという事情がある。二〇〇〇年に東京都労働局が行った「所定外労働時間の管理に関する調査」(『労政時報』三五〇五号)によると、所定外労働時間の具体的管理方法として、「労働者の自己申告時間をそのまま所定外労働時間とする」が一〇・六%、「労働者の自己申告によるが、管理者が必要性等の確認を行っている」が四九・四%というように、労働者の自己申告型が六〇%も占め、最も正確な方法と思われる「所定外労働は管理者が指示した場合のみ行い、時間は管理者が現認する」がわずか一三・六%にとどまっている。厚生労働省は、このような事態への対応として、〇一年四月に「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について」という通達を出した(本年鑑第五部 I「労働政策」を参照)。

■ ←前のページ 日本労働年鑑第72集【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
