経営に大きな影響与える「是正勧告」「サービス残業問題」と「安全配慮義務違反」への戦略的対応

近年、企業経営の業績悪化もあり、「サービス残業」が散見されます。しかし、この「サービス残業」への戦略的対応をせずに無防備では「是正勧告」などの可能性もあり、企業経営にとっては重大なリスクを抱えることになります。経営を守るために、どのように対処するか検討をおこないます。

経営者にとって頭が痛いのは「賃金」と「労働時間」です。この２つを巡って、毎日毎日頭を悩ませている事と思います。

会社経営に重大な影響をあたえる、この「サービス残業」と「安全配慮義務違反」への戦略的な対応は、どのような点に注意をするべきか、検討をおこないます。

●各地で乱発される「是正勧告」

昨年あたりから、全国で「是正勧告」が乱発されています。

有名な話では、中部電力が６５億円の割増賃金の未払いを支払ったことは記憶にあると思います。その他、あまり表沙汰にはなっておりませんが、大手企業も「是正勧告」が出されています。

「是正勧告」は、今まで労働基準監督署の監督官による定期監督によっておこなわれることが通例でした。しかし、全国の監督官は３，０００名程度の陣容ですが、現場で対応しているのは１，５００名程度でしかありません。この人数で全ての事業所の実態を認識し、指導することは不可能です。

では、何故、労働時間や割増賃金に関する「是正勧告」が乱発されているのでしょうか。それは、監督官による定期監督以外に多くの割合を占めているのが、申告、タレコミ及びアンケートの三つのルートによって現実が明らかにされ「是正勧告」となるケースが急増しているからです。

「是正勧告」とは

「是正勧告」とは、労働基準法や労働安全衛生法等に定められた基準について、企業の違反を発見し、それを是正させるものであり、その中でも最近の「是正勧告」の対象となる項目は、労働時間と割増賃金が多くなっています。

サービス残業、長時間労働などの問題がマスコミでも数多く取り上げられ、経営者が逮捕、送検される事例や、過去分にまで遡及した多額の未払い割増賃金の支払いを命じられるなどの事例も多く見受けられます。

区分	内容
定期監督	労働基準監督署の監督官によるもの
申告	労働者からの申告、家族（奥さん）からの申告
タレコミ	最近多いのが「タレコミ」。文章や電話でタレ込むケースが多くなっている。申告とタレコミで全体の６割を占めている。この「タレコミ」を受けて事業所を訪問することになるが、現場では、ほぼ労基法違反の実態がある。
アンケート	加えて、アンケートによる摘発が増加している。従来は業種別に絞り込んで対応していたが、労働保険番号ごとにランダムに発送して回収の内容で分かったときに訪問するか、出頭命令をして是正勧告をしている。最近は、業種で問題が多いと思われる業種を絞り込み調査をしている。多いのがマスコミ、不動産、コンピューターのソフト開発関係が軒並みに調査に入っている。

●「是正勧告」のワースト５

近年の「是正勧告」が出された内容の統計が発表されていますが、それは下記のような内訳となっています。

監督署としては「タレコミ」などで事業所に出向くときには、こうした５点で実態の確認をおこなうことになります。

違反区分	内　容	１４年	１５年
労働時間	３６協定を出していないままで残業。変形労働時間の運用間違い。事業場外労働の解釈の間違い。	29,351	27,737
就業規則	１０人以上の在職にも関わらず届出ていない。変更すべき事をしていない。	17,509	17,341
割増賃金	計算基準の間違い、固定残業手当の一律運用、残業手当の上限設定で足きり。	17,077	18,511
労働条件	文書明示が出来ていない。	8,712	9,404
賃金台帳	労働時間を書いていないケースが多い。	7,600	7,069

●労働基準法と安全衛生法をセットで

「是正勧告」がこのように出されるようになった背景には、「長時間労働および睡眠不足により過度の心身の疲労によるうつ病の発症から自殺」（電通事件）した事件で、最高裁が、１億２，６００万円の損害賠償を命じる判決をしたことなどが契機となりました。

ここでは、使用者が、時間管理をしておらず、結果として長時間労働を容認したことによって心身の疲労をまねき自宅の風呂場で自殺したのですが、「会社は鬱の状態になったときになぜ治療を指示しなかったか」が問題となったのです。

「是正勧告」のねらいは、「時間管理を厳密におこなうことによって過重労働は防止できる」とし、労働基準法と安全衛生法をセットで問題をとらえようとしていることが特徴なのです。

●会社を守るために、やればできる３つのアプローチ

「サービス残業」と言われかねない実態が少しでもある事業所では、タレコミなどで「是正勧告」を受ける前に、早急に対処をし、合法的なところで経営を続けることが出来るようにすることが大切です。

次の３点で対処すれば、問題は必ず解決することが出来ます。

第１のアプローチ　割増賃金を基本給から区別

この問題に関心のある経営者の方にも、この「経営レポート」（無料）をご紹介下さい。

第２のアプローチ　長時間労働には、安全衛生の措置
第３のアプローチ　長時間労働には、アセスメントも

この３つの方向で具体化すれば、重大な状態にあろうとも会社経営を守るための手だてをうつことが出来ます。

第１のアプローチ
割増賃金を基本給から区別

「割増賃金」は残業をしたことへの「ペナルティ」として支払いを命じているものです。ましてや、そのペナルティである「割増賃金」を払わなければ「放置できない問題」とされます。この「不払い」が摘発されると、ペナルティとして３ヶ月程度の遡った支払いを命じています。

このペナルティが嫌なら管理をしっかりすべきです。

重要なことは、「賃金の時効は２年」ということです。２年の請求権があるのです。「是正勧告」では３ヶ月を指導していますが、本人が監督署宛に出向いて、その計算の資料を持って裁判に持ち込まれると「２年分をさかのぼって」となります。

裁判となると、過去の判例では、圧倒的に事業所側が敗北しています。

こうした最悪の事態にならないように、残業の割増賃金は「基本給にコミ」「賞与で評価している」などとせず、割増賃金の明確な計算をして区分することが決定的なことです。

第２のアプローチ
長時間労働には、安全衛生の措置

長時間労働で問題となるのが、「健康診断」です。また、「産業医」や「安全衛生推進者」などの安全衛生管理体制の確立が大切です。

こうした措置をおこなうことが、問題を早期に把握し改善する力となります。

また、こうした事業主の対処が「安全配慮義務」の問われる事態となった場合に、会社を守ることになります。

第３のアプローチ
長時間労働には、アセスメントも

健康診断で、所見があれば、医師の意見を聞くことは非常に大切です。

「基礎疾患がある」となった場合には、「個人の問題」ですが、健康状態を把握する事業主としての責任が問われます。また、労働者には認識し改善する義務があります。事業主としては、本人に「認識させ」、「改善のための責任」を認識させることで「責任」を分散させることになります。

●解決のためには
社会保険労務士のサポートが不可欠

会社経営に重大な影響をあたえる、この「サービス残業」と「安全配慮義務違反」への対応策は、戦略的に検討をおこない対応すれば解決することをご説明しました。

大切なことは、これらの対処は、単なる「計算」で済ませることは出来ないことです。

１．労働基準法の知識が必要です

割増賃金の計算は、単に時間外の計算だけでは済みません。深夜残業の割増賃金、残業計算の基礎となる賃金の検討、基本給と割増賃金の適正な設定方法、そして、賃金の組み替えのタイミングと、就業規則の改訂作業、社員とのコンセンサスの取り方など多岐にわたります。

２．労働安全衛生法の知識が必要です

安全衛生管理体制の確立や基礎疾患をかかえた社員のアセスメントを実施することは、事業主の「安全配慮義務」を果たすうえで決定的に重要なことです。

この安全衛生に関する知識と実務にかかわっているのが社会保険労務士です。

３．労働基準監督署とのパイプが必要です

いったん「是正勧告」が出されると労働基準監督署との綿密な打ち合わせ・交渉が必要となります。

こうした問題についても、経営者のサポーターとして社会保険労務士の知識と助言は貴重です。

私たちの総合的サーポートを通じて「是正勧告」の心配がなくなり、安心して本業に邁進できることでしょう。

この問題に関心のある経営者の方にも、この「経営レポート」（無料）をご紹介下さい。