第2回 ビジネス・レーバー・モニター調査結果から
産別の6割でサービス残業撲滅の取り組み

1．調査の趣旨

当機構は、二〇〇三年一〇月から、企業、事業主団体、単位労働組合、産業別労働組合をモニターとして、定点観測的に景気判断や雇用動向等を尋ねる「ビジネス・レーバー・モニター調査」を開始している。ここでは、第二回調査で設問に含めた労働時間関連の設問のうち、単組と産別の回答のなかから、サービス残業の撲滅や長時間労働問題に焦点を合わせて紹介する。なお、本調査の対象は、当機構のビジネス・レーバー・モニターに登録した民間企業一一〇社、事業主団体五八団体、単組四三組合、産業別労組二九組織。

調査方法は、インターネット上の回答専用WEBサイトを利用したアンケート方式。調査時期は、二〇〇四年二月二四日～三月一一日。今回とりまとめた単組と産別の回答状況は、単組が四一組合（回収率九五・三％）、産別二三組織（回収率七九・三％）。組合の属する企業の業種は、金属産業などの製造業から外食産業を含むサービス業にわ

図1：サービス残業撲滅の取り組み状況（産別、n=23）

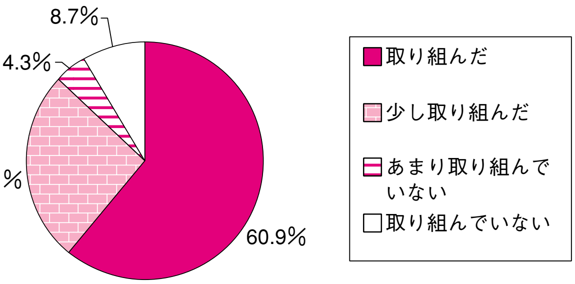


表1：加盟組合への取り組み状況

	具体的な取り組み内容
産別A	①36協定の点検、出退勤管理や不払い残業を含めた時間外労働の実態把握、問題点について労使で検討を実施。②出退勤管理や時間外労働を含めた労働時間の把握方法についての労使協議を行い、確認内容について協定化を図る。
産別B	10月を職場点検改善月間に設定。その中で職場実態の点検活動を行い、法令遵守と問題があれば改善にとりくむ。2003春季生活闘争においても時間管理の徹底をはかることをとりくみ方針に掲げた。
産別C	サービス残業、出退勤管理の実態調査と適正化、これらについての会社への申入書提出。
産別D	労働時間管理協定の締結。
産別E	「時間管理の適正化」の取組を「統一推進項目」として、要求に掲げた。①出退勤管理や時間外労働などを含めた労働時間の把握方法について、「取り組み指針」を踏まえ労使協議を行い、労使確認（協定、議事録、覚書、確認メモなど含む）。②すでに労使確認書などがある組合は、内容の再確認と運用の適正化をはかる。
産別F	春闘とは別に、秋に統一キャンペーンとして「労働時間管理の適正化の取り組み」を実施。また、春闘では、必要に応じて統一キャンペーンのフォローに取り組んだ。
産別G	適正な時間外管理に向けての取り組みとして方針決定。労使で話し合い、協議、対応策の協定化などについて取り組む。
産別H	産別方針の中で、選択的取り組み項目として提起した。
産別Ｉ	総実の短縮指針を作成し、その中で所定外労働についての短縮と適正な労働時間管理を求めた。
産別J	産別の春闘取り組み方針のなかで労使による時間管理の徹底と出退勤の適正管理を行い、サービス残業を撲滅するよう指導。
産別K	春闘の統一協議項目として、「労働時間問題の取組」を掲げた。サービス残業問題に関しては、厚労省通達等を踏まえ、現行の労働時間管理体制のチェック、実態・問題点の把握、具体的な改善にむけた取組を強化。具体的には、「労働時間問題に関する労使協議マニュアル」の発行、研究会の開催、毎月の関係委員会での情報提供など。通年的な改善・チェックの取組を展開している。
産別L	産別の春闘要求方針にも入れ、積極的な取り組みを傘下組合に求めた。地方連合会によっては、サービス残業撲滅を訴える書面を作成し、各職場に掲示するなど積極的な取り組みをするところもあった。
産別M	労使協議を通じて適切に労働時間管理に関与し、必要があれば是正を図る。職場の点検活動を行い、組合員の意識改革に取組み、職場からの撲滅運動に取組む。具体的には、03年11月まで第1～6ステップを設定し運動を展開。各ステップ（①～⑥）は、①「労働時間管理点検調査表」「個人用チェックシート」で調査、②重点取組みを絞込み問題点整理、③連合ノー残業ウィーク参加、④労働時間管理の取組みと団交で協定化、⑤取組み、交渉結果集約、⑥再度、加盟組合が1職場以上、1週間、実態調査し、問題ある場合は必要に応じ対策を強化するとした。
産別N	構成組織の実情を調査するとともに、労使委員会など具体的な取組みを行うよう取り組んだ。また、セミナーや構成組織相互の情報交換等を行った。
産別O	①不払い残業の実態把握調査②不払い残業撲滅に向けた交渉（労使委員会の設置要求を含む）③労働時間管理の改善に向けた協定化の取組み。

※アンケートの自由回答欄を編集部が抜粋して作成。

たる。回答集計組合を組合員数の規模別にみると、一〇〇人未満がゼロ、一〇〇〜二九九人が一組合、三〇〇〜九九九人が一組合、一〇〇〇人以上が三九組合となっている。

2．時短は通年の課題——産別調査から

連合は、二〇〇三春闘から重点課題として、賃金カーブの維持や企業内最低賃金の協定化に加え、初めて「労働時間管理の協定化（労働時間適正化のための取り組みの労使協定化）」を盛り込んだ。職場レベルの協定化を通じ、ワークルールを確立することで、春闘の再構築につなげるのが狙いだ。「不払い残業撲滅」を労働条件闘争の一つとして盛り込む方針は、二〇〇四春闘でも継続している。

今回の産別調査では、春闘要求に盛り込まれた労働時間管理の協定化に対する取り組み状況や現状認識、今後の課題などについて尋ねている。とくに、「サービス残業撲滅のために傘下組合に対して何らかの取り組みを実施したか」との問に対しては、約六割の産別労組が「取り組んだ」と回答。「少し取り組んだ」をあわせると、八七・〇%の産別は何らかの取り組みをしたことが明らかとなった（図1）。

調査では、「取り組んだ」「少し取り組んだ」と回答している産別に具体的な取り組み内容も尋ねている（表1に主なものを列挙）。それによれば、三六協定の点検や出退勤管理、不払い残業を含めた時間外労働の実態把握、労働時間管理協定の締結、労働時間の把握方法についての労使協議（労使委員会の設置要求含む）などを求める産別が多い。厚生労働省通達（小誌本号二四頁参照）を踏まえた「労働時間管理体制のチェック」との回答も目立つ。

例えば、産別Mは、「労働時間管理点検調査表」などで加盟組合が調査し、問題点を整理した上で、労働時間管理について団交で協定化を求める。再度、加盟組合が一職場以上、一週間、実態調査し、問題がある場合は必要に応じて対策を強化するなど、六段階のサイクルで対応している（表1参照）。

一年間の取り組みの成果については、「サービス残業はもとより長時間労働に対する労使の意識が高まった」など、労使協議での成果を強調する意見が多い。「まちがいなく残業に対する組合と世の中の厳しい視線にさらされ、経営として行政から指導が行なわれないように努力をしたと思われる」など、労使の意識が高まることで、企業が社会的責任を感じ始めているとの印象を述べる産別もあった。厳しい企業環境を反映し、大きな成果にいたらなかったとの判断を示す産別もあったが、傘下組合によっては労使委員会を設置し継続課題として取り組みを確認しているとの意見もあり一定の成果をあげている姿が垣間見える。

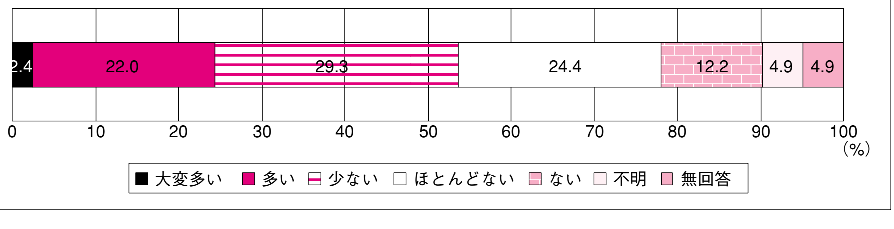
「サービス残業撲滅」についての今後の取り組み課題や目標については、長時間労働やサービス残業を春闘時だけの対応ではなく、通年の課題と位置付けている産別が多い。「この問題は春のこの時期だけ取り組めば良いというものではない。労使のチェック機能として通年の取り組みを行なうべきもの」との回答もあった。産別として労働時間管理のモデル労使協定を策定し、協定の締結を促進している産別もある。また、「経営・各部門の業務計画や要員配置などの問題、経営・管理職の意識改革、さらに組合員自身の働き方の意識改革などで、労使連携した地道な改善努力が求められる」など、適正な労働時間管理のしくみと風土の確立に向けて労使が一体となって取り組んでいく姿勢も見られる。労組のチェック機能強化をめざす方向といえる。

3．労使の意識改革を——単組調査から

では、連合、産別の春闘要求のもと、単組はどのような労働時間管理とサービス残業の抑制に取り組んでいるのだろうか。今回の単組調査は、回答が四一単組であることから、労働時間への取り組みの全体像を示すにはいたらないが、取り組み内容や課題について定性的に把握することができた。

まず、職場の不払い残業の実態については、「大変多い」「多い」とする組合が二六・四%で、「少ない」とする組合が二九・三%、「ほとんどない」「ない」としているのも三六・六%あった（図2）。

図2：単組からみた不払い残業の実態（n=41）



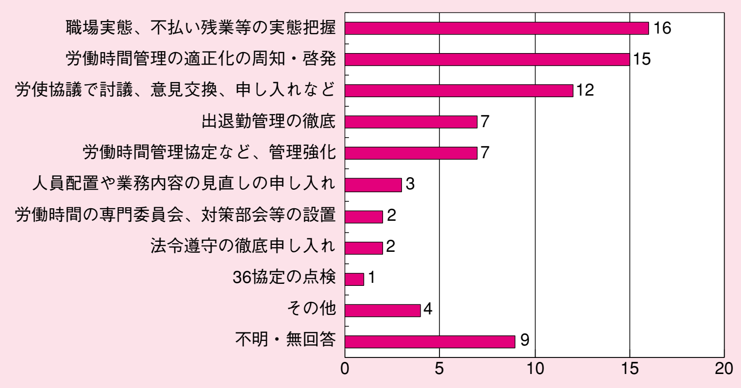
調査では、「不払い残業に対する取り組み」を自由記述で尋ねている。それによれば、「職場実態、不払い残業等の実態把握」に取り組んでいるのが一六単組、「労働時間管理の適正化の周知・啓発」が一五単組、「労使協議で討議、意見交換、申し入れなど」が一二単組、「労働時間管理協定など、管理強化」が七単組、「出退勤管理の徹底」が七単組などとなっている（図3、自由回答を数値化）。

自由記述のなかには、アンケート調査や時間外多発職場に対する労使のヒアリングにより実態把握する組合が多かった。また、「残業の指示、残業の結果報告、残業に至った経緯の確認と指導、業務遂行体制の改善というプロセスを労使で確認。使用者は職制に、組合は組合員に対し当該プロセスの徹底を周知」や、「残業時の職場巡回や職場ヒアリングによる実態把握。課題がある場合は徹底した労使協議の実施。ビラ等による啓発活動」など、複合的手段を継続的に実施する組合も目立つ。その他、業務改善、要員体制の適正化や、時間外予算枠の規制の撤廃を求めている組合もあった。

「不払い残業は認めない」との雰囲気を醸成することで、労使の意識改革につなげる組合も多

い。例えば、「個人の意思で時間外を申告していないケースが見られるため、実態を申告するよう働きかけを実施。またその実態について会社に投げ掛け、管理強化について協議」との意見や、「組合員側も『自分の能力が低いので』と遠慮して残業をつけない傾向が強いことや、不払い残業は犯罪行為として会社は表立って認めないことが問題の解決を遅らせている」などの意見もあった。その一方で、労使で不払い残業に向けた取り組みを以前からおこなっているため、現在ではほとんどない状態になっているなどの意見もあり、労使一体となった取り組みが効果をあげる傾向もみられる。

図３：不払い残業などに対する取り組み（n=41）

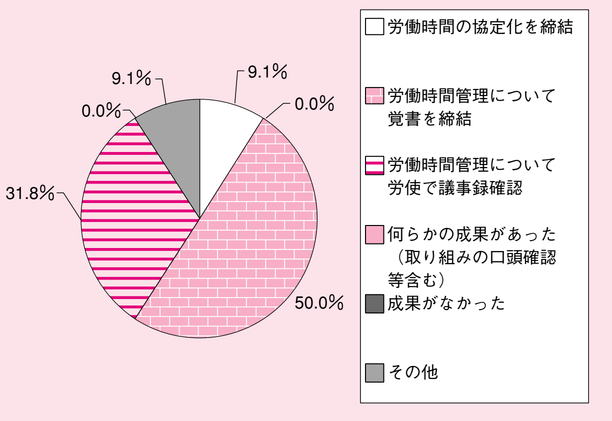


経営トップのメッセージがカギ

単組調査では、実際に、不払い残業の撲滅にむけた「労働時間管理の協定化」にかかわる労使協議を実施したかについても尋ねている。それによれば、労使協議をしたのは五三・七％（二二組合）、していないのは四三・九％（一八組合）だった。労使協議をしたと回答した組合について、協議の成果を尋ねたところ、「労働時間の協定化を締結」が九・一％（二組合）、「労働時間管理について労使で議事録確認」が五〇・〇％（一一組合）、「何らかの成果があった（取り組みの口頭確認等含む）」が三一・八％（七組合）だった。

「その他」（九・一％、二組合）の回答（自由記述）では、「労使委員会の設置」や「取り組みの継続を労使確認」などがあった。「成果がなかった」としているのはゼロだ。

図４：労働時間の協定化の労使協議などの成果（n=22）



調査では、労働時間適正化のための取り組みについての協議の成果の具体的な内容についても聞いている。協議の成果の代表例としては、「①管理職に対する指導強化、出退勤記録の管理職によるチェックの義務づけ、二二時までは、管理職も在席して管理することの義務づけ②労組独自の取り組みとして、夜間定期巡回強化、長時間残業発生部署の管理職からの事情聴取強化」や、「三六協定特別上限時間の低減・勤務に関するルール及び三六協定を周知し、各地区、事業所の運用に差異が生じないよう徹底を図る」などがあった。

ある組合では、「①カードリーダーを設置し、出社・退社時の打刻を徹底し、労働時間の把握に対する取り組み②残業協定の見直しを実施。残業が四五H／月を超える恐れがある場合は、超過理由を明記した「残業協定超過申請書」を事前に提出することを義務づけるなど、長時間労働に対する歯止めをかける③時間外労働が一定の条件を超える場合、産業医の面接による保健指導を実施」など、きめ細かな成果をあげるものもあった。

法令違反の抑止というだけでなく、健康管理・メンタルヘルス面でも、労働時間管理の適正化が必要との考えを述べる単組も多い。「健康確保措置の一環として、事業場入退場時間からの長時間残業者の洗い出しと勤務実績の確認、長時間残業職場のヒアリング」などを実施した組合もある。労働時間を把握するため、入社門カードリーダーの導入や、パソコン立ち上げなどによる出退勤の管理を導入した組合も目立つ。さらに、「就業開始時間と実際の作業開始時間を合わせるため、朝礼と準備体操の完全実施を推進」や「所定時間終了後一分単位で時間外勤務をつけるよう申し入れを予定」など、職場ごとに、知恵を搾り工夫する組合もある。

また、組合側だけでなく、社長やトップ層、人事部達によるサービス残業撲滅のキャンペーンを協議の成果にあげる組合も目立つ。「会社トップ層が実態について認識し、自らその把握に動いた」と、管理職の意識向上を評価する組合もあった。労使の協力体制だけでなく、トップからの積極的なメッセージが会社全体を動かすきっかけになっている姿が垣間見える。「ＣＳＲ（企業の社会的責任）の制度化に伴い、徹底した取り組み要請」を行なった組合もあり、長時間労働やサービス残業が働く側だけの問題ではなく、企業の信用にかかわるコンプライアンス（法令遵守）経営にもつながる課題であることを示唆する意見も見られた。

（調査部　奥田栄二）