

5. 時短推進活動における今後の検討課題

(時間外割増率の引き上げについて)

①はじめに

労働基準法の一部を改正する法律案が第166回国会に閣法として提出され、本中期時短方針策定作業中も審査が進められている。この改正法案の趣旨は、「時間外労働の割増率賃金の率を引き上げることで、労働以外の生活のための時間を確保しよう」とするものである。

また、連合では、連合白書(2008 春季生活闘争の方針と課題)において「時間外労働・休日労働は通常の労働とは違う特別の労働を労働者に課すものであるため、使用者に経済的負担を課すことによって時間外労働の抑制をはかる必要がある。」として、時間外割増率の引き上げに取り組んでいくとしている。

このような情勢を踏まえ、時間外割増率について日建協の基本姿勢をここに記す。

②現状の時間外割増率

(i) 現行労働基準法にける、時間外、休日及び深夜の割増賃金

現行の労働基準法における割増賃金率の考え方は、次に示す概略図のとおりである。


労働基準法にける、時間外、休日及び深夜の割増賃金の考え方概略図


(例) 下記のスケジュールのように働いた場合の割増賃金の計算方法


前提条件：週休2日制、所定労働時間1日8時間(8:00-17:00)、土日出勤の代休を取得しない場合


	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
月	●	●	●	●	⊗	●	●	●	●	⊗	⊗					
火	●	●	●	●	⊗	●	●	●	●	⊗	⊗					
水	●	●	●	●	⊗	●	●	●	●	⊗	⊗					
木	●	●	●	●	⊗	●	●	●	●	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
金	●	●	●	●	⊗	●	●	●	●	⊗	⊗					
土	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗					
日	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗					

<この週の労働時間の内訳>

 : 法定労働時間 (週40時間)

 : 休憩時間

 : 時間外労働時間 割増率25%

 : 休日労働時間 割増率35%

 : 深夜労働時間 割増率25% (時間外、休日割増率と加算される)

※この労働をさせるには、36協定の締結・届出が必要である

<この週の割増賃金の計算>

$$\text{割増賃金} = \frac{\text{時間外割増分}}{\alpha \times 24\text{hr}} + \frac{\text{休日割増分}}{\alpha \times 10\text{hr}} + \frac{\text{深夜割増分}}{\alpha \times 1\text{hr}}$$

ここで、 α = 通常の労働時間の賃金の計算額

(参考)

○労働基準法

(昭和二十二年四月七日)

(法律第四十九号)

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

二 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

三 使用者が、午後十時から午前五時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

四 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

(平五法七九・平一〇法一一二・平一一法一六〇・一部改正)

○労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令

(平成六年一月四日)

(政令第五号)

労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令をここに公布する。

労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令

内閣は、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第三十七条第一項の規定に基づき、この政令を制定する。

労働基準法第三十七条第一項の政令で定める率は、同法第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働については二割五分とし、これらの規定により労働させた休日の労働については三割五分とする。

(ii) 時間外割増率の現況

日建協の加盟組合企業においては、ほとんどの企業の時間外割増率が法定割増率である 25% となっている。しかし、他産業では約 4 割の企業（中央労働委員会平成 18 年 6 月調査、資本金 5 億円以上、1000 人以上の企業）が法定割増率を上回る 30%の割増率となっている。

また、連合によると時間外・休日労働割増率のグローバル・スタンダードは、時間外労働で 50%以上、休日労働は 100%以上であり、日本の労働基準法の水準は最低水準であるということである。

(参考) 諸外国の時間外割増率

アメリカ 50% (法定)、韓国 50% (法定)、シンガポール 50% (法定)、ドイツ 40% (協約)

③労働基準法の改正案と連合方針

(i) 労働基準法の一部を改正する法律案

第 166 回国会に提出され、2008 年 1 月現在閉会審査中である法律案における時間外割増率の考え方は次のとおりである。

- ・時間外 0～45H 25%以上
45～80H 25～50%以上 労使協議（努力義務）
80～ 50%以上
- ・休日 35%
- ・深夜 25%

長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していること等に対応し、労働以外の生活のための時間を確保しながら働くことができるようにするため、一定の時間を超える時間外労働について割増賃金の率を引き上げるとともに、年次有給休暇について一定の範囲で時間を単位として取得できることとする等の必要がある

※この法案における 45 時間は、36 協定の一般的な限度時間月 45 時間からきており、限度時間の適用除外である建設業においては、36 協定の設定限度時間を超える部分（特別条項で越える部分）に関して適用される

(ii) 連合方針における時間外割増率の考え方

連合（年間総実労働時間 1800 時間の実現に向けた時短方針 2006-2012）における時間外割増率の引き上げに関する方針は、次のとおりである。

日本の時間外割増率は「均衡割増賃金率※」を大きく下回り、国際的にも低い。法定割増率 25%のままでは、雇用も増えず、時間外労働の削減にもつながらない。時間外労働・休日労働は通常の労働とは違う特別の労働を労働者に課すものであるため、使用者に経済的負担を課すことよって時間外労働の抑制をはかる必要がある。このため、連合が従来から求めている「時間外 50%、休日 100%、深夜 50%」を目標に、現在の割増率を引き上げる交渉を行う。

※「均衡割増賃金率」とは、既存労働者の割増率が何パーセントなら新規に雇った場合の労働費用と同じになるかを示す数字で、厚生労働省の試算によると 52.2%である。割増率 50%支払っても、新たに雇用するよりコストは低いということである。

連合では、上記方針のもと 2008 春闘において割増共闘を立ち上げ、割増率の引き上げにむけて取り組みを実施することとしており、連合加盟 52 組織のうち 15 組織が共闘に参加する予定となっている。

(参考) 2008 春闘・割増共闘参加予定組織(15/52 組織)

U I ゼンセン同盟、電機連合、J AM、基幹労連、J P 労組、情報労連、電力総連、フード連合、J S D、J E C 連合、運輸労連、全電線、セラミックス連合、全印刷、労済労連

④時間外割増率引き上げの長所と短所

上述のとおり、長時間労働の削減を目的として時間外割増率の引き上げについて各方面で議論がなされ、2008 春闘においては、割増率の引き上げを要求として掲げている組織もある。

ここでは、時間外割増率が実際に引き上げられた場合の長所と短所について整理しておく。また、短所については、考える対策と見解を示す。

<割増率引き上げの長所>

- 1)経営者（労働時間管理者）の時短意識の向上につながる。（時間外の増加が人件費の増加につながるので経営方針として時短が必要になる）
- 2)労働時間管理を適正に行う職場風土の構築の意識づけとなる。（労使協調しての時短推進）
- 3)時間外労働という特別な労働（WLBにおける生活を犠牲にする労働）の正当な対価となる。
- 4)仕事を共有する（仕事をひとりで抱え込まない）意識を向上させ、ひいては生産性の向上につながる。

<割増率引き上げの短所、問題点>

- 1)時短が進まなければ、人件費が増大し会社の経営を圧迫する。
- 2)一部の企業のみが割増率を引き上げることは、経費の面で会社の競争力を低下させる。
- 3)割増賃金分の人件費の増大分を一時金や手当での削減で補填しようという会社があらわれる可能性がある。
- 4)残業代ほしさに、残業をする者がでてくる可能性がある。
- 5)時間外手当の対象者と非対象者で不公平感が生まれる。
- 6)不払い残業が発生する懸念がある。（会社からの圧力で、適正な自己申告が阻害される。）
- 7)会社側から、強制力（暗黙の強制力）のある目標管理時間が設定又は引き下げられる可能性がある。

<短所や問題点に対する対策・見解>

- 1)経営圧迫：短期的にみれば、時短が進まず人件費の増大につながる可能性が高いと思われるが、経営者側の危機感から時短の取り組みが進むと思われ、中長期でみれば時短もすすみ、人件費の増大にはつながらない。
- 2)競争力の低下：一部の企業だけでなく、産業全体の取り組みとする必要がある。
- 3)一時金の削減：短期でみれば割増で増大する分の人件費を一時金などから補填しようとする考えが会社側におこるかもしれないが、賃金交渉において業績の分析を確実にを行い、不当な一時金の引き下げに対し断固とした態度をとることで、一時金からの補填という

考えは拒否することができるが、各単組において自社の経営状況をよく判断して、慎重に対応していく必要がある。

4) 残業代をあてにした残業：残業をよいこととしない職場風土、WLBの考え方の周知で組合員の意識改革をおこなう。

5) 時間外手当の非対象者の不公平感：別の取り組みとして、管理監督者の見直しを考える。

6) 不払い残業：時間外の適正な自己申告を行える職場風土の構築を労使で実施する、組合は適正に自己申告されているかを確認する。

7) 目標管理時間：適正な自己申告を阻害するような目標管理時間については、労使で目標管理時間を設定する本来の目的を認識する。

暗黙の強制力のような悪しき制度が会社の魅力、組合員の労働意欲の低下につながっていることを周知させる。

⑤ 時間外割増率についての加盟組合からの意見

時間外割増率の引き上げを求めることは、長時間労働の削減という目的と、特別な労働である時間外労働に対する正当な対価という目的の2つが考えられる。

特別な労働の対価として割増率を引き上げることについては、ほとんどの加盟組合が、ワークライフバランスにおける生活を犠牲にした労働に対する対価として引き上げを行うべきだという共通の意見であった。

しかし、長時間労働の削減という目的での割増率の引き上げについては、意見が分かれ、約3分の2の組合は、経営者に経済的負担を課すことによって、生産性の向上や適正な人員配置につながり、ひいては長時間労働の削減につながると考えており、残りの3分の1の組合が、短所で示されている項目を解決することが困難であり、現在の状況のままでは、時短につながらないという考えであった。

以下に、加盟組合からの主な意見を示す。

- ・ 割増率の引き上げは、経営者の時短意識を向上させるため、時短につながる。
- ・ 割増率の引き上げが、時短につながるのは、上記短所として示された項目が解消されることが前提であり、現時点では時短にはつながらない。
- ・ サービス残業や適正な労働時間管理がなされていない現状では、時短につながらない。
- ・ 時短という目的というより、特別な労働の対価として要求するべきである。
- ・ 内勤職では時短につながるが、外的要因に左右されやすい外勤職では、時短につながらないのではないか。
- ・ そもそも時間外労働は、あってはならない労働であり、時間外割増率自体を労働組合が討議するのはおかしいのではないか。

⑥日建協の考え方

1. 時間外割増率の引き上げは、時間外労働が特別な労働であり、生活を犠牲にしている対価としては低すぎるため、引き上げについて検討が必要である。
2. 時間外割増率の引き上げは労働時間の短縮の手段となり得るが、有効な手段として利用するためには、適正な労働時間管理および労働基準法が遵守されていることが前提であり、前提条件を解決することを優先取り組み項目とする。
3. 時間外割増率に関する社会的動向については、引き続き注視する。特に、他産業の引き上げに関する動向は、産業の魅力低下防止の観点からも注視していく。

日建協の考え方にしたがった経緯

1. 現行の日本の割増賃金率は「均衡割増賃金率」の観点、また割増賃金率のグローバル・スタンダードの観点から見ても低い水準にあり、ワークライフバランスの観点から本来バランスさせなければならない生活を犠牲にした対価としても低い水準であるという認識が、議論を進める中で得られた。産別労働組合としてワークライフバランスの実現を目指すうえで、時間外労働が特別な労働であることを認識させるためには割増賃金率の引き上げを訴えていく必要があり、引き上げについて検討することとした。
2. 「時間外割増率の引き上げが、労働時間の短縮につながる」ということについては、日建協全体としてのコンセンサスは得られなかった。これは、時短につながるという理論的な部分は理解できるものの、時間外割増率を引き上げることによる短所の面が大きすぎ、現時点でその短所を克服することが困難なため、慎重に検討する必要があると判断されたためである。産別労働組合としては、短所としてあげられていることは適正な労働時間管理および労働基準法が遵守されていれば、解決できることであるという考えのもと、優先項目として適正な労働時間管理等の取り組みを行い、あわせて時間外割増の引き上げについて考えていくこととした。
3. 時間外割増率の引き上げに関する取り組みは、すでに連合の方針にも掲げられ、今後、他産業でも取り組みが進むと考えられる。長時間労働に起因した産業の魅力低下が懸念されている現在、他産業と建設産業で割増賃金率の差が発生するようでは、ますます魅力低下につながってしまう。このため他産業の動向について、注視することとした。