

Q 生活のためにもっと残業がしたいという要望にどのように対処したらよいか

A 生活費の補てんのために残業代を稼ぐいわゆる「生活残業」と呼ばれているものが行われている環境は、従業員はもちろん、会社にとっても好ましいものではありません。

労働時間は、週 40 時間、1 日 8 時間が大原則であって（労基法 32 条）、残業は、臨時的かつ緊急やむを得ない場合に行う性格のものであります。

会社は、労基法 36 条に基づき、従業員代表と労使協定（36 協定）を締結のうえ、これを所轄労基署に提出し、就業規則等に残業を命ずることがある旨を定めていることを前提として、協定した時間の範囲で残業を命ずることができます。

残業は、基本的には会社が業務上の必要を判断して命ずるものですが、本来、緊急・臨時にやむを得ない場合にのみ残業を命ずるべきですし、また、従業員は会社の残業命令があってはじめて残業することになります。

ただし、会社が直接残業を命じていなくても、所定労働時間内で終わらないような業務を指示し、事実上残業せざるを得ないような場合には、会社が残業を命じたものとみられる場合もありますし、従業員が自発的に残業した場合であっても、会社がこれを黙認しているような場合には、その残業について時間外労働の割増賃金を支払う義務が生じます。

こうした恒常的な長時間残業を抑制するために、月 60 時間を超えた残業の割増賃金率を 25%から 50%に引き上げられましたが、そもそも残業がなければ生活していけないほどの低い賃金水準なのかという点も含め、長時間残業を減少させることについて、労使でよく話し合っ、改善策を検討すべきでしょう。

長時間残業は、従業員からすれば経済的には確かに一定のメリットがあるかもしれませんが、半面、生活が仕事一辺倒となり、家族や自分自身、そして地域社会などとかかわることを犠牲にする生き方となり、決して望ましい働き方とはいえませんし、月 80 時間を超える残業は、いわゆる「過労死の認定基準」（「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」平 13.12.12 基発 1063 号）で脳・心臓疾患の発症のリスクが高いとされています。

一方、会社にとっても、労働時間ばかりが長く、残業代がかさむなど時間当たりの労働生産性が低いままの状態を放置することになりますし、また、疲労から注意力が低下して災害防止上も問題があるほか、過重労働により心身の健康を害した従業員が休職・退職するような事態になれば、重要な人材が失われる損失を被ることにもなります。

残業をしようとする従業員の動機が、時間外労働手当で生活費の不足を補おうとするものであるとすれば、1つには、そもそも賃金水準が残業しなければ家族で生活できないほど低水準なのか否かを改めて検討することも必要です。

賃金額は、最低賃金を下回らない限り、労使の合意により決定されるべきものですが、同種の業種・業務、地域などのいわゆる世間相場などを参考にすることも考えられます。

また、残業を削減するには、業務が所定労働時間内で処理できる仕事の量・配分となっているか否かという観点から、業務の見直しや仕事の効率的な進め方、人員の適正配置、要員数の調整などを検討する必要があります。

そして、「残業が当たり前」といった管理職や従業員の意識を改め、時間当たりの生産性を高める意識を持たせることが重要です。さらに、仕事を効率的に処理することで残業が減って生産性が上がったのに、その成果が従業員に還元されなければ、仕事を効率的に処理することに従業員の協力も得られにくくなりますし、従業員の志気も低下して元の非効率な職場に戻ってしまうことにもなりかねませんので、成果配分をどのようにするかという点も併せて考える必要があります。