

大事なものは目ざろからの「準備」と、あきらめない精神力

「残業代」を取り戻せ!!

ぎりぎりまで働いて終電に飛び乗ったのに。家族との約束を破って休日出勤したのに——。経費節減の掛け声の下、厳しい勤務先との攻防戦を制し、「残業代」をきちんと支払わせる方法を伝授します。

編集部 岩田智博 写真部 外山俊樹

がに耐えきれず退社、昨年春東京地方裁判所に提訴した。「手帳」で230万円

「地権者の中には勤め人もおり、全員がそろるのは夕方から。従って協議会が終わるのはだいたい午後9時ごろです。電車で直帰しますが、家に着くのは10時過ぎ。地権者の協議会は、休日にも開かれることも珍しくない。もちろん、その場合は土日の午

男性の相談にのったベリール・スト法律事務所。的場理依弁護士によると、直行直帰が多く、正確なタイムカードなどもなかったため、残業代の算出根拠となる労働時間の立証は難しく、たという。それでも法律的にさかのぼって請求できる2年分2

激増しているのだ。

東京地裁によると、労働審判で残業代の支払いを求める申し立ての件数は、2006年は14件だったが、11年には179件。労働基準監督署による「未払い残業代」の是正勧告を受けた企業も最新統計の10年度は1386社、対象労働者数で11万5231人、支払うよう勧告された残業代の合計は123億2358万円に達している。いずれも前年より増えている。実際に支払われた残業代の平均額は、1社当たり889万円で1人当た

りにすると11万円だ。

残業代問題は、昔からあった。1976年5月、共産党の查脱タケ子参院議員（当時）が参院予算委員会で「サービス残業」という言葉を用いて以来、長年にわたって問題とされてきたが、これまでは労働者が泣き寝入りすることが多かった。

それが、支払いを求めて積極的に行動するようになったのが最近の傾向だ。

「みなし労働」に要注意

労使問題に詳しい奥林康司・大阪国際大学学長補佐は、長引く不況で残業代の締め付けが厳まるなか、「意識変革」が起きつつあることを指摘する。

「従来の終身雇用だと、現状に不満があっても長い目で見れば定年までの間にいいこともたくさんある、だから残業代ぐらいと我慢していた。しかし、この終身雇用制という『枠』が外れたことで、若い世代を中心に意識が変わりました。どうせ長く勤められない、勤めても給与は上がらない。それなら、我慢していてもいいことはない、という（ことだ）と思います」

社会保険労務士の浅野寿夫さんはこう言う。

「転職や再就職も容易にできな

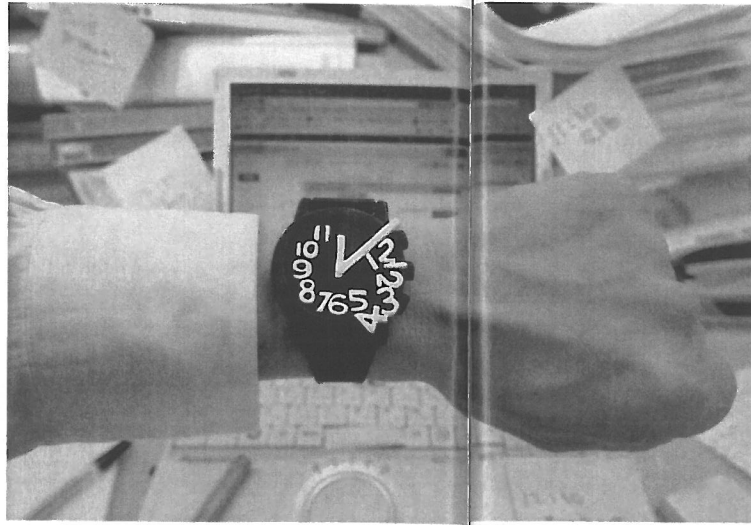


厚生労働省が発表した今年4月の勤労統計調査では、残業代などの所定外給与は前年同月比4.9%増の1万9334円で、7カ月連続で増えている。企業側としては、何としても減らしたいところだろう

「残業代を削りすぎ、労働問題に発展するのでは、どこまで合法か、をテーマにした企業向けのセミナーもある」

い状況の中で、現在の職場や過去の職場など労働実績があるところ、可能な限り払ってもらおうと請求するケースも増えている。そもそも、週40時間労働というのに無理があるんだ」というわけで、いまや残業代問題を抱える企業も数多い。ホームページには「残業代チェック」という項目があり、入社日、退社日、月収額、すでに支払われている残業代、1カ月当たりの残業時間を入力すると「請求できる未払い残業代」の額が出るようにまでなっている。こうなると、経営者側からは「能率の悪さを棚に上げて……」「タラタラ会社にいるだけなのに……」という声が上がっているかもしれないが、企業などが労働基準法を次のように恣意的に運用

し、残業代を支払わないケースも後を絶たない。▽労働時間が把握できないことを理由に、残業代を支払わない▽労働時間を過少報告させ、その分の賃金しか払わない▽役職があれば、残業代不要な「管理監督者」として扱う、等々。その中でもよく悪用されるのが、労働時間で管理することが合理的ではない場合や、労働時間の算定が困難な職種に適用される「みなし労働時間制」だ。労働者側に労働時間などで一定の裁量権があることを理由に、企業側からすれば残業代を抑制できる仕組みだ。これを、該当しない職種にも適用し残業代を支払わない、あるいは逆に該当するに「みなし労働制」にせず「管理」していることを装い、「タイムカードを押していない」などの理由で残業代を減らすという手段だ。冒頭の男性の事例は、みなし労働制を適用する



予約カードで200万円

美容師見習いの20代の女性は、9時30分の朝礼から後片付けが終わる午後1時までの13時間勤務を、週5日以上行っていた。見習い扱いゆえにはつきりとした証拠もなく、労働実態の証明は難しかった。しかし、事業主の美容師側にもタイムカードの運用を怠るなど「労働時間把握義務違反」があった。美容院のお客さんの予約カードに書かれた当該美容師の担当時間や手帳のメモなどから残業代を割り出し、約200万円を請求した。残業代をめぐるのは、会社側

が役職のある社員を残業代を請求できない「管理監督者」にしてしまおうのも常道だ。

ただ、実際は当ではまらない場合も多い。残業代問題を数多く手掛けるポータル法律事務所の横山聡弁護士は言う。「部長であつても、必ずしも管理監督者に当たるわけではない。決裁権限や、人事権限の有無などがポイントです。重要なものは「実質」として経営者と一体の地位」であつたかどうか。部長職では大抵、経営判断などに関与しないので該当しないことが多い。まして課長職では「管理監督者」には当たらないケースがほとんどです」

残業代を取り戻すための7カ条

□ 出退社時に「空メール」を出す

出退社時刻の証拠になるものは保存しておく。タイムカードなど確かな記録がない場合は、メモでも可。出退社時に会社のメールアドレスから「空メール」を送っておけば「証拠」となる可能性が高い。あて先は友人でも家族でも誰でもOK

□ 会社側との交渉内容はメモか録音

交渉で、上司など会社側が「払うわけないだろう」「そんな要求するな辞めてもらうしかないね」などと発言した場合、その録音があれば、会社側の態度を示す「証拠」となる。ICレコーダーを常備するか、なければメモでもOK

□ 内容証明郵便で時効を中断できる

残業代を請求できるのは過去2年間のみ。放置しておくと時効が進み、請求できる期間が短くなり、金額も少なくなる。内容証明郵便を送ると、その時点で「時効」は中断するので、会社との交渉で通算がなければ活用を

□ 同僚に協力を求めよう

会社側と争うことになったら、労働実態を証言してくれる同僚の存在は重要。「いつも朝は8時にきて、夜は1時に帰っていた」などの証言があれば、タイムカードなどの証拠が不十分でも、会社側と対等に争える

□ 「みなし労働」や「管理監督者」に騙されない

会社から携帯電話を貸与されるなどの管理を受けなければ「みなし労働」の対象にはならない。部長や課長も「管理監督者」になり、いずれも残業代の請求は可能。会社側の「君はみなし労働だからね」「管理職だから」という言葉には要注意

□ 在職中に請求するなら同志を募ろう

在職中に1人で残業代を請求すると、有形無形のプレッシャーを受け、会社に居づらくなる可能性も、いくら不払いが不払い会社でも、複数の社員に一気に辞められたら困るので辞めたプレッシャーはかけつづける

□ 3点セットは「証拠」の宝庫

3点とは給与明細、給与規定、就業規則。特に給与明細は決定的な「残業代不払い」の証拠となる。実際に請求金額を提示する際に重要。この3点すべてを会社側が自ら示した「証拠」の宝庫。不払いがあれば、それだけで有利に交渉できる

「録音」で500万円

建材会社で倉庫管理の仕事をしていて41歳の男性は、勤務時間をめぐって争いになった。「午前8時に出勤して、商品の搬入や、その配送作業が断続的に続きました。仕事は深夜に及び、帰るのは早くも深夜0時。休みも週に1日。一人仕事で交代がないため、かぜをひいても毎日出勤。それでも残業代は払ってもらえませんでした」

結果は男性の勝利。在職中に証拠になるタイムカードや会社とやりとりした資料を集めておいたことや、ICレコーダーで会社側の「一切支払わない」という発言を記録していたため、上司など経営側の責任性が露見したことなどが有利に働き、約500万円を会社が支払うことで和解となった。

この男性の相談を受けた特定社会保険労務士で、「未払い残業代を取り返す方法」という著書がある松本健一さんは言う。「倉庫の近くの住民が「深夜まで働いていた実態」を書面で裁判所に提出してくれました。待機時間の件も、事が起こればすぐ対処せざるを得ない状況にあることから、すべてが労働時間とカウントされました」

このケースで学べることは▽できる限りの資料を集める▽会社側のやりとりを記録する▽労働実態を証言してくれる協力者を見つける、などだろう。

「社員にやりがいを感じさせ、残業代を請求しないような風土環境を作ること大切だ」

会社はパソコンで対抗

確かに、仮に裁判になっても和解になれば互いに詳細を明かさないと「秘密保持条項」をいれられる。だが判決が出れば隠しようがない。「やりがい」という精神論も具体的な対策に移すのは難しい。

雇用者側、企業側にとって「データラ労働」を排除、残業代を抑制し、かつ労働問題にもならない方法として、最近増えているのがIT技術の活用だ。ある大手百貨店では、就業時間が終わると、社員はパソコンに別の画面が現れ、「就業時間終了」

「仕事で自腹」の限度額

こちらには簡単には取り戻せない。確かに最近、経営の精算手続きが複雑になった。突き返される請求書も多い。会社側の真の狙いは何か。職場の悲鳴は「残業代」だけではありません。

「本当は、やりたくない。でも、ノルマに追いつめられ、仕方なく自腹を切つてしまします」

かけるのかと思うほど、「数字を出せ、数字を出せ」と上司に責められることが多くなったと感じている。やむにやまれず自分で費用を払って顧客を獲得し、かろうじてノルマを達成するケ

ースが続いている。昨年は、1泊2日の温泉旅行の参加者を集めるノルマを課せられた。参加対象者は、この信金で年金を受け取ってもらっている年配者たち。その人たちが

末水く引き留めて、同時に借金にともなう収入となるおもしろいイベントとして、旅行会社と組んで企画した。

だが、一人4万円もする旅費を払う人を見つければ簡単ではない。結局、2人分計8万円の旅費を自腹で立て替えた。今年3月には、傷害保険の販売の年度ノルマを達成するため、何人もの知り合いに「僕が立て替えるから、1年だけ入って」と頼み込み、5人分の保険料計約9万円を支払った。

タクシー代は「自己責任」

同様のことをしている営業担当者には少なくないが、同僚同士でそのことを話すことはほとんどない。上司は見えて見ぬふりをしているのに、もし発覚したら大問題になるからだ。実際、顧客2人分の医療保険の保険料計約4万円を自分で支払っていた若手が最近クビになった。彼に

「自己責任。そんなに遅くまで」

は1年で解約される契約が多いことが不審を招き、発覚した。男性は嘆く。

「末端の弱い立場の人にしわ寄せが来ていることは蓋をして表面の営業成績を取り繕っているだけよ」

状況によって多くの会社の経営が厳しくなった影響で、仕事に必要な経費なのに精算を認められずに自分で支払ったり、厳しいノルマ達成のため自腹を切ったりといったケースが増えている。

弊誌のAERAネットを通じて読者アンケートでも、52人から体験談が寄せられた。

中堅旅行会社に勤める30代の正社員の女性は、バックツアーの精算など先輩たちの雑用も引き受けたため、終電がなくなるまで残業した。1万円を超えたタクシー代を請求すると、経理担当者にこう言われた。「自己責任。そんなに遅くまで

「仕事で自腹」私の職場は

掃除のおばさんの給料がみんなの給与から天引きされるようになった。気持ちよく仕事をするための必要経費と言われた。
【医療関係/30代 正社員 女性】

経費精算の手続きが煩雑で申請期限も短くなった。休みをとったりすると期限切れになる危険もある。
【情報システム/50代 正社員 女性】

取引先との昼食代が事前申請制になった。昼食は急に決まることが多いので、実際は自腹となる。
【繊維/40代 正社員 女性】

前の会社で認められていた終電後のタクシー代、残業時の夕食代、ユニホームのクリーニング代などが一切認められず、「これも自腹ですか。」トホホという感じ。
【製薬/50代 男性】

節電のため電気ポットが使えなくなり、来客時のお茶出しは、自腹で自販機で購入することになった。
【地方公務員/30代 女性】

理科の教材を作るため、週末に自腹で小物を買っている。教員バッシングが激しいが、子どもたちのためにプライベートを犠牲にしていることを知ってほしい。
【教員/30代 女性】

四の五の言うより即実行しなうがメリットが大きい状況ではさっさと自腹を切る。特に必要性を説いても理解を得ない案件については、節約できる無駄な時間と未だに防げるストレスを自腹償還に含んでいる。
【製造業/40代 男性】

るしかないと思っているという。

関西に住むメーカー勤務の40代の男性は、取引先の人と昼食する場合、相手の食事代を持つことが認められなくなった。それでも、これまでの付き合いから急に割り勘というわけにもいかず、自腹を切っている。

昼食は「事前申請」に

それだけではない。リストラで職場の庶務担当者が早期退職になり、経費精算はすべてオンラインでの申請に変わった。わからないことがあったら東京本社に電話かメールで聞かなければならないが、顔も見ることがない人に細かいことを

聞くのは気が引ける。近場の交通費などは自腹で払うことが多くなった。

この男性のように、経費精算に関わる手続きや制度を会社が変えたことによって、社員が事実上、自腹を切らざるを得ない状況になったというケースは少なくない。

繊維関係の会社に勤める40代の女性は、取引先との昼食代が「事前申請制」になった。「でも、昼食は急に決まることが多い。実際は自腹です」情報システム会社勤務の女性も、精算手続きのハードルが高くなったと嘆く。

「経費精算の手続きが煩雑で申請期限も短くなった。休みをとったりすると期限切れになる危険

よと思ってしまう」

これに対し、若手の中には上の世代への批判的な見方もある。食品メーカーに勤める30代前半の女性は去年の夏、現在の部署に異動して、職場主催の歓迎会に出席して驚いた。歓迎される立場だったにもかかわらず、完全な割り勘だったからだ。

「会社からお金が出ないのなら、管理職が多く出して当然なのにそうしない。管理職に下を育てようという包容力がないから、部署の人間関係は冷たくなる。若手は上の人間と飲みたくないのに、同じだけ自腹を切らされることになりました」

取り戻すのは…

東京のNPO法人「労働相談センター」では最近、この「自腹」に関する相談が増えている。08年秋のリーマン・ショック以降、特にこの1、2年で特に目立つようになったという。

ひどい事例としては、コンビニのアルバイト店員がクリスマスケーキ17個の販売ノルマを課せられて売れ残りを自腹で買わされたとか、番組制作会社の社員が番組制作に必要な小道具をすべて自腹で買わされて月10万円以上になった、といった相談もあった。



「終電をとるか、[も]を代償に[う]とるか、[タ]の前にも[う]とるか。経費精算も煩雑になったし……」

除もありです
「職場のルール」が変わって、働く人たちの負担が増したケースもある。ある地方公務員の職場では、節電のため電気ポットが使えなくなった。このため、来客時に出すお茶は、職員が各自で自動販売機で買わなければならなくなったという。

「給与のうちの」境界は？

もちろん、「それは給与のうち」という自腹もあるだろう。アンケートでは、自腹を切ることにしている考え方も聞いた。具体的には、①仕事で成果を上げるためなら多少の自腹は構わない。給料の中には自腹分も含まれている②給料はあくまでも

仕事への決まった対価。働く側に自腹を切らせることは許されない③どちらとも言えない、の三つの選択肢から選んでもらった。結果は52人中、25人が③を選び、自腹を強いられることについて批判的な考えを示した。

一方で、①を選んだ人も9人おり、時と場合によっては自腹も厭わないとの考えだった。東北の地方公務員の男性(48)は、自腹でも仕方ないと思えるかどうかは「今後につながる」かどうかが分かれ目という。「市民向けのセミナーを開催す

ただ、自腹を切ってしまった費用を会社から取り返すのは簡単ではない。実際には半ば強制されて自腹を切っているも、形式的には自主的に行なったとみられてしまうケースがほとんどだからだ。しかし、悪質な自腹強制をや雇用保険未加入などもあることが少なくないため、明らかに違法性が認められる部分から会社と交渉していくことが現実的だという。

労働相談センターの須田光昭さんは、長引く不況の中で、会社が生き残りのための経費削減に懸命になり、社員に自腹を強いているとみる。今のところ、相談事例は中小企業が圧倒的に多いが、大企業の社員も油断できない。須田さんは指摘する。「働く人たちが転職が難しく会社にしがみつかざるを得ない今、自腹を切られてもがまんするしかない。会社側はその弱みにつけ込まれている。また比較的余裕がある大企業の社員は『面倒だし、まあいいか』となるかもしれないが、それがいづれ自分も含めた働く人全体へのさらなるしわ寄せにつながる可能性がある。この自腹はおかしい』と思ったら、声を上げてほしい」