



行政の 焦点

当署では、一昨年秋季からの不況以降、昨年3月まで、派遣労働者など多くの相談者で溢れる状態でしたが、その後も相談件数は高水準で推移しています。

相談件数は、一昨年4月から9月までの上半期で、4、805件でしたが、昨年4月から9月までは、8、959件と倍増に近い状況で推移しています。

さらに、具体的に違反に係る監督指導を求めた「申告」の受付件数も倍増とまでいかなかったも、対前年比で大幅な増加で推移しています。

現在では、それだけ労働者の方が、労働条件に関する不満や関心が強く

厳格な時間管理で長時間の抑制を

りましたが、昨年4月以降は、従来から問題でありました長時間残業や残業手当などの問題が数多くよせられております。

現在、厳しい不況により仕事量は大きく減少していますが、人員を大幅に削減し過ぎたためか、残業手当を抑える中で、より長時間の残業を行わせている企業もあり、非常に憂慮すべき問題と考えます。

しかし、本人らが少しでもお金が欲しいと残業や休日出勤を強く求めてきました。残業単価は本人了承の上で低い金額で取り決めしましたが、わざとと思えるぐらい、仕事をゆっくりされました」とのことでした。

結果は、違反として、小規模の企業としては巨額な金額の支払いを指導しましたが、経営者の方から「仕事も少なくなっ

なってきたと考えられます。

現在、人事・労務管理は法令を正確に、しっかりと把握した上で行わないと思わぬ大問題となりかねませんので、適正な管理をよろしく願います。

さて、相談・申告の内容につきましても、昨年3月までは、解雇・休業手当に係る相談が多数あ

ここで、相談・申告の中で、監督指導した事例を一つ挙げます。

ことの発端は、多数の外国人の方が当署へ来られ、「長時間働かされているが、法律に基づいた残業手当・休日出勤手当がもらえない」というものでした。

調査の中で事業主が言うには、「不況で、仕事なんかそうありません。

ているのに、どうやってお金を作るのか」と困惑されて話されました。

これに対して私どもから、「だから仕事をしていただけにしても、結果長時間に及んだのはむしろ事業主の責任であり、法定の残業手当を支払うという前提に立って時間管理するべきでした」と説明したところ、事業主が「そのとおりで言い訳に

なりません」と話され、さらに、「法定金額の残業手当を支払うぐらいなら、もっと労働時間管理をしっかりとやってあげよかったです」とこぼされました。

法定割増金額を支払うことが前提とされてないから、長時間となっても問題意識を持たない。

このことは労働時間の色々な問題に繋がります。「管理監督者」、「事業場外のみなし労働時間制」、たいていのケースは、ずいぶん長時間働かされた方が、問題意識を強く持ち、大きな問題となっておりま

言うまでもなく、所定内に収まる程度なら、管理監督者など何も問題とならなかったと思います。支払わないことから、曖昧な労働時間管理をして、結果、長時間となっていないか、基本的な問題はここにあります。