



行政の 焦点

昨年9月に大手消費者金融Aが過払い利息の返還負担で経営が悪化し事業再生ADR（特定認証紛争解決手続）の申立てを行い、今年9月28日には大手消費者金融Tが東京地方裁判所に会社更生手続開始を申請した。

多額の過払金返還請求がなされた結果、経営基盤の低下した消費者金融に対する同返還請求は終わりを迎え、次のターゲットは企業に対する「賃金不払残業（いわゆるサービズ残業）の請求」だと言われている。テレビや新聞・電車内で見かけた弁護士や司法

書士等による「過払金返還請求」の広告が、今後は「賃金不払残業（い

んを含む労働組合による団体交渉、労働審判、民事訴訟等々。

「賃金不払残業（いわゆるサービズ残業）の請求」対策は、万全ですか。多少とも不安を感じる企業は、少なくともいいのではないのでしょうか。

当署に寄せられた賃金不払残業（いわゆるサービズ残業）に関する申告を受理し、現地調査の結果、次のような問題が発

時間管理や給与計算システム等が導入されブラックボックス化が進むことで、システム委託の外部業者任せのため社内には誰ひとりシステム内容が掌握できていない、組織が肥大化し事業主が末端の部署に影響力を及ぼすことができていない状況がある。

また、生産と労働時間との間に相関性の希薄な業界においては、賃金不

される管理監督者の適正化の速やかな対応も課題とされている。

賃金請求において最も注目される就業規則の整備に細心の注意を払うとともに、その他社内基準が法規制等対外的に機能するだけでなく内部の労働者に対しても十分納得させられるものとし、労働者の掌握する情報を漏れなく吸い上げられる企業内の相談窓口を設ける等により、外部機関等への内部告発等を未然に防ぐ体制の確立が求められる。

賃金と労働時間の議論を

ゆるサービズ残業）の請求」に代わることになり、

広告に触発された労働者又は退職者等から、さまざまな方法により、未払いとされる残業手当が請求されるものと考えられる。

内容証明郵便による請求、労働基準監督署に対する申告、総合労働相談コーナーに対する個別労働紛争、個人加盟ユニオ

覚する。

中小企業においては、退社時刻から15分未満を切捨てる等の不適切な端数処理、諸手当の不算入や誤った月所定労働時間数により算出され、大企業においては、総務部門と現業部門との確執による残業時間が把握されていない問題が見受けられる。

IDカードによる労働

払残業（いわゆるサービズ残業）の問題が潜在化しており、さらに「名ばかり管理職」として象徴

企業にとっては一層厳しい局面にあるが、賃金と労働時間の議論が、より一層深まることを期待したい。

名古屋北労働基準監督署の ダイヤルインご案内

監督係（方面）

〈052〉961-8653

安全衛生係（安全衛生課）

〈052〉961-8654