

# 坂田社労士事務所便り

## 厚生労働省「サービス残業解消指針」の内容

### ◆なくなるサービス残業

サービス残業があったとして2006年度に労働基準監督署からは正指導を受け、支払額が合計100万円以上となった企業は1,679社に上り、対象労働者数は182,561人となっています。支払われた残業代は総額で227億1,485万円（企業平均1,353万円、労働者平均12万円）です。

### ◆指針パンフレットをホームページに掲載

サービス残業を放置することは、内部告発等をきっかけに労働基準監督署の是正指導等を受け、不払賃金を支払わなければならないリスクを抱えていることとなります。

厚生労働省は、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」（2003年5月策定）について、よりわかりやすく解説したパンフレットのホームページへの掲載を10月から開始しました。同指針は、賃金不払い残業（サービス残業）は重大な労働基準法違反であるとの考えのもと、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等に加え、各企業における労使が労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示すことを目的としています。ここでは、同指針に記載されている内容を改めて見てみましょう。

### ◆指針が示すサービス残業解消のために取り組むべき事項

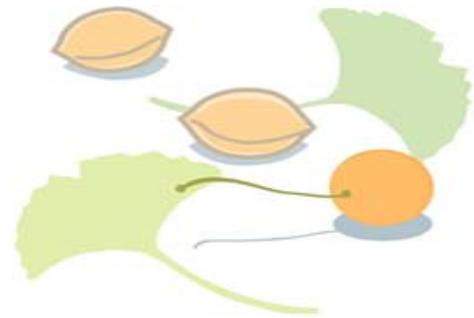
#### （1）「労働時間適正把握基準」の順守

使用者は、「労働時間適正把握基準」を遵守することが必要です。また、労働組合（労働者）も、労働者に対して同基準を周知することが重要であるとしています。

#### （2）意識・職場風土の改革

サービス残業の背景に、「サービス残業もやむを得ない」という労使双方の意識（職場風土）がある場合には、これをなくすための取組みを行うことが望まれるとしています。

#### （3）適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備



サービス残業の実態を把握したうえで、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルの作成等により、「労働時間適正把握基準」に従って労働時間を適正に把握するシステムの確立が重要だとしています。また、サービス残業の温床となっている業務体制や業務指示のあり方にまで踏み込んだ見直しも必要であり、「サービス残業是正」という観点を考慮した人事考課の実施等により、適正な労働時間管理を意識した人事労務管理が望まれています。

#### （4）労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

事業場ごとに、労働時間管理についての責任者を明確にしておくことが必要であるとされています。また、労働時間管理とは別に、相談窓口を設置するなどしてサービス残業の実態を積極的に把握する体制の確立が重要であり、実態を把握した場合には、労働組合（労働者）としての必要な対応を行うことが望まれるとしています。

## 年金改革に「第3の案」が浮上その特徴は？

### ◆年金制度改革の検討に本格着手

厚生労働省は、年金制度改革の検討に本格的に着手しました。基礎年金の受給額が少ない低年金者対策をめぐり、「全額税方式化」と「最低年金創設」が検討されていますが、第3の案として「保険料軽減・税支援方式」と

も言うべき案が浮上してきました。いずれの案を導入するとしても問題点があるようです。これら3種の案のそれぞれの特徴についてみてみましょう。

#### ◆「全額税方式化」と「最低年金創設」

現状では、基礎年金額が満額（6万6,000円）を下回る低年金となるケースが多いのが実情です。そこで、「財源を全額税で補う税方式化」が検討されています。これは、働き方などに関係なく基礎年金部分を税で支給し、社会全体で支える方式です。未納問題等は完全に解消できる代わりに、少なくみても9兆円以上の財源が必要となります。また、企業の保険料負担がなくなる分をどう扱うかも課題です。税方式のような劇的な転換を望まない場合の案が、「最低年金創設」です。これは、現行の社会保険方式を維持しつつ、加入期間にかかわらず給付時に税で加算する最低年金制度を創設しようとするものです。年収200万円以下の高齢者世帯に月5万円の最低年金を保障する場合、約1兆円の財源が必要と試算されています。問題点として、「保険料の負担者に給付」の原則が、加入期間によらず最低年金を支給することにより崩れてしまい、負担の公平性が損なわれるほか、加入期間に関係なく最低年金を受け取れることで未納問題が拡大するおそれがあることなどが、問題点として挙げられます。

#### ◆「保険料軽減・税支援方式」の内容は？

これら2案に対し、厚生労働省が第3の案として新たに提示した「保険料軽減・税支援方式」は、国民年金の定額保険料を所得に応じて軽減し、軽減分を国が税で補って全額払ったとみなすやり方です。少額であっても40年間払い続けられれば、基礎年金を満額受け取ることができます。追加する財源としては、現行の免除制度利用者に単純に保険料軽減を適用するだけでも1兆7,000万円程度が見込まれています。また、納付者が増える可能性はありますが、未納問題の根本的な解決とはなりにくく、低所得層の保険料を軽減するにあたり、軽減割合を決める自営業者の所得把握に難点があるなどの課題もあります。

### 借金を抱え賃金債権を譲渡した社員にどう対応する？

個人的に消費者金融から借金をしていた社員が、返済が滞ったことから3カ月程度の自己の賃金債権を譲

渡したらしく、消費者金融から会社に債権（賃金）の支払いを求める電話がかかってくるようになった――。

社員が消費者金融に賃金債権を譲渡したとはいえ、労働基準法には「賃金は、直接労働者に支払わなければならない」という直接払いの原則があります。このようなケースでは、どのように対応したらよいのでしょうか。

#### ◆裁判所の命令があれば有効

社会保険関係の法律では、一般に保険給付の受給権の譲渡を禁止しており、また、労働基準法では、労働者に対して有する災害補償を受ける権利については譲渡を禁止しています。しかし、賃金については特に規定はありません。したがって、賃金に関しては、譲渡は可能とも考えられます。しかし、使用者に対し立場の弱い労働者を保護するため、労働基準法では賃金の支払いに関する「直接払いの原則」が定められています。過去の裁判等では、たとえ債権譲渡をしたとしても労働基準法の直接払いの原則を優先するとする裁判例が多く（電電公社小倉電話局事件：最判昭43.3.12等）、賃金を金融業者に支払うことはできないと考えるのが一般的です。ただし、民事執行手続により裁判所が差押えを命じた場合は、雇用主は差押命令に応じなければなりません。これは一見、直接払いの原則に反するようにも見えますが問題ありません。借金返済が滞った場合だけでなく、国や地方への税金の滞納も同様です。

#### ◆生活者保護のために差押金額を制限

しかし、給与全額を差し押さえられてしまうと、その社員は生活できません。このため、債務者保護の観点から、差押金額は原則、賃金から所得税・地方税・社会保険料等を控除した手取り賃金額をベースに、賃金の4分の1までとされています。標準的な世帯所得を超える高給をもらう人については、政令で定める額を超える部分の全額を差し押さえることができます。標準的な家庭に必要な生活費として33万円を想定し、33万円が4分の3に相当する44万円を線引きをし、手取り額が44万円を超えていれば、33万円を残してそれ以上の部分はすべて差し押さえられます。企業としては、法律に基づく強制執行手続の場合を除き、やはり生活者（労働者）保護の精神を念頭に置いて、労働法規に則り慎重に対応することが肝要です。