

第8回管理職全国交流集会での講演より

管理職員の超勤問題

—管理職員でも超勤・深夜手当の支給は当然—

講師： 下川和男 弁護士



第8回管理職全国交流集会で講演する下川弁護士

平成17年11月18日

国土交通省管理職ユニオン

目 次

1. 過労死事件の取り組みと労働基準オンブズマン活動	1 頁
2. 民間労働者の時間外労働の問題	2 頁
3. 特に、ホワイトカラーエグゼンプション	4 頁
4. 国家公務員の場合	6 頁
質 疑 応 答	9 頁
お わ り に	14 頁

講師のプロフィール

労働基準オンブズマン下川法律事務所
事務局長 下川和男弁護士 48歳
大阪市在勤



はじめに

この冊子は、平成17年11月19・20日に国土交通省管理職ユニオンが、新潟県湯沢町で開催した第8回管理職全国交流集会で、下川弁護士が講演したものをまとめたものです。

いま、国土交通省の現場最前線で働く管理職員は、台風や大雨の時、地震発生の場合は、土日や深夜を問わずその対応に追われ、ひとたび災害が発生するとその復旧のために、長期間にわたって対応に追われ、土日や深夜までも働いて家にも帰れないという過酷な勤務実態でありながら、超勤手当は一切付かないという劣悪な処遇となっています。

国土交通省管理職ユニオンでは、こうした管理職員の实態はあまりにもひどすぎると、一昨年から「せめて、災害時や深夜勤務時に管理職員にも超勤手当の支給を！」と、国土交通省、人事院に要求し、職場でも署名活動を行ってきました。

こうした切実な職場の声に国土交通省当局も「実現に努力をする」と回答し、人事院も「心情は理解できる」と前向きな回答で、昨年の人事院勧告では管理職特別調整手当の支給率を改善させるなど一定の前進をさせてきています。

しかし、この改善ではまだまだ不十分であり、人事院も「これで終わりということではない」と回答しているように、更にこれから改善を要求していきます。

こうした状況の中で更に運動を発展させ要求を実現させていくために、管理職員の超勤手当支給について、民間の実態や法律的な視点から見てどうなのか、下川弁護士に質疑応答も交えて講演してもらいました。

1. 過労死事件の取り組みと労働基準オンブズマン活動

いま紹介頂きました下川です、私は弁護士を12年やっているんですけど、非行少年の問題などをズーッとやっているものですから、公務員の方というのをお願いしたい学校の先生で、今日は国家公務員の方を前にというのは初めての体験でございます。

私は2001年から労働基準オンブズマンというのを作りまして、その事務局長というのをしています。私が弁護士になってから主に非行少年の事件と、それから過労死の事件を数多く取り組んできております。

たぶん非行少年の事件では大阪で2番目ぐらいに良くやっているのではないかと思いますし、過労死に関する事件でいうと大阪で3番目ぐらいに多くやっているのではないかなと思うんですが、その過労死の事件というのは働き過ぎで、脳心臓疾患で亡くなったりとか、それから最近増えているのが自殺で亡くなっているというケースがあるわけですが、それについて労災の認定を取るといような取り組みとか、それから亡くなったことの原因には、会社の労働者に対する安全配慮が足りなかったのではないかとということで、企業責任の追及ということをこの十何年かやってきました。

ただその中で過労死問題で、例えば過労死で労災認定を受けて、「まあ良かったね」と遺族の方と手を合わせますが、だいたいそういう方は未亡人です。

いい結果が出て良かったねと言うんですが、それでもすごくむなし感じがしている気持ちはずーとあったんですね。

やっぱり大事な家族が死なないというのが一番大事だと。そういう身近な人が死なないとういになんとか出来ないのかなということで、私達過労死の問題に取り組んでいる弁護士の間でいろいろ議論してきて、そういう亡くならないための予防活動としてオンブズマンというものを2001年の6月に立ち上げていままでできています。

どんなことをしてきたのかと言いますと、労働基準法というのは例えば週40時間1日8時間という時間規定がありますけども、それを越えて働かせるのには36協定というのがあります。

それで36協定無しに時間外労働させると実はそれは犯罪になります。それから36協定があっても、36協定で決められた時間以上に働かせると、これも犯罪になります。

時間外労働について割増賃金を払っていないと、これも犯罪になりますというようなことでそういうのが労働基準法の後ろの方に書いてあるんですけども、だいたい労働基準法の本でもほとんど解説してない部分なんですけど、そういうのが生かせるのではないかとということで告訴やそれから告発、それから申告、そして労働基準監督署にこういう事があるから是正せよと、通告というような形でいろいろと取り組みをさせていただいています。

それと実際にはサービス残業を解消する、ただ働きをなんとか解消しようということで裁判を起こしたりとかそういうこともやっています。

いま一番よくやっているのが、労働基準オンブズマンというホームページを立ち上げていんですが、全国のいろんな方からの相談があって、それに対する回答をという形でやってきています。

立ち上げた当初は沢山の相談があったんですが、いまはだいたい月5~6件ぐらいで落ち着いてきている。必要なら法的手続きを取ろうかということで進めています。

いまそういう活動の中で特に力を入れているのが、先ほど言いましたけども労働基準法

の36条に規定されている、36協定という時間外協定についてです。ある私が担当した過労死の事件で、月100時間を超える時間外労働をやっていたんですけど、会社に行った時に担当者の方に「これは36協定違反ですよ」というふうに聞きましたら、「いいえそんなことはない、うちはものすごい長い時間を協定で結んでいるから、全然36協定違反ではないんだ」というふうな回答が帰ってきたのがありまして、36協定どうなっているんだろうということで、労働基準監督署に情報公開請求して全部出してもらったりとかいろいろやっています。

36協定の中で時間外の限度時間を守っていないのを、労働基準監督署がそれを受理しているのは問題ではないかということで取り組んでいます。

もうひとつは管理監督者、今日は管理職員というお話しですけども、労働基準法では管理監督者という者が規定されていて、その管理監督者に該当すると時間外の割り増しの問題や休日の割り増しの問題は適用除外になるという方があるわけですけども、その範囲について現場の状況と法律がかなりずれているんじゃないかということで、管理監督者、実は今日大阪では管理監督者についての110番というか、過労死や自殺、サービス残業の110番を今日まさにやっている最中なんです。そういうのに取り組んでいます。

それから、公務員の問題というのも力を入れていきたいと考えていまして、私の事務所は大阪の淀屋橋というところにあるんですけど、歩いてすぐのところに大阪市役所がある。

いま大阪市役所は逆の嵐が吹き荒れているわけですね。カラ残業だとかいろいろ言われているんですけども、私もだいたい夜10時くらいに事務所を出て家路につくわけですけど、大阪市役所はまだ赤々と各階に全部電気がついているわけです。

いま僕が是非やりたいなと思っているのは、大阪市役所の残業代の請求訴訟とかを是非やりたいなとあちこち行っているんですけども、もし皆さんの中で知り合いでもいらっしゃいましたらですね、私を紹介いただいたら万全の弁護士の体制を組んでやりたいというふうに考えています。

そういうふうに公務員の問題を考えていきたいと思っていたところに、丁度この管理職ユニオンの方から連絡がありましたので、これは本当にきっかけだなと思っておいました次第です。

2. 民間労働者の時間外労働の問題

まず、民間労働者の場合どんなことになっているかということを少し説明をしておきたいと思うんですね。民間労働者の場合はこの労働基準法の存在が大きいわけです。

1週間40時間、1日8時間という原則がありますし、それから36協定が時間外労働という、超過勤務するについては36協定がないと駄目だという事になっていますし、それから時間外、深夜、休日の労働に関していうと、割増賃金を支払わないといけない、時間外については25%、深夜についても25%、休日については35%の割増賃金を払わないといけないというふうになっています。

ただ、この例外として存在するのがどんだけ働いてもこれだけしか働いたことにしませんよという、「見なし労働時間制度」というのがあって、それは一つは事業場外労働といって、決まった場所以外のところであちこち、外商やセールスなんかがそうなんですけども、そういうのを考えて事業場外労働で、これは労働時間を把握することが難しいという

ことですね。

こういう「見なし」にしましょうと言っているんですが、じゃあこの事業場外労働というのはいまの世の中でいうとほとんど適用されない状況になっている。

何でか分かりますか？皆さん携帯お持ちですよ。いま会社で携帯持たせているんで、それで把握してますから時間が把握出来ないという状況が今は出来なくなってきている。

最近聞いている相談の中でひどいのは、携帯電話を持たせて夜中でも出ると言われている人がすごく多くなってきている。24時間携帯電話で拘束されている。というようなことにもなっている。

だから事業場外労働というのは見なし労働時間となるんだけど、実際上そういうのがなかなか適用出来る場面が少なくなってきている。

もう一つの見なし労働というのはいろいろ、労働基準法の中で一番分かりにくい条文になっているというか裁量労働制のところではありますが、これも裁量労働制という制度が出来上がったわけですけども、手続きをちゃんと踏んでいる会社がそんなにも多くないから、裁量労働制の見なし労働というのもなかなか現実には存在しにくいということで、例外的な制度がありますが実際に例外が存在しない状況になっている。

そういう基本的に多くの人は時間外労働、民間の場合は時間外労働をすれば割増賃金が支払われるという人が大半になっている。

その中での適用が除外されるというのが「管理監督者」ということで、労働基準法41条というところに書いてある管理監督者は条文で言うところのことが書いてある。

「事業の種類にかかわらず、監督もしくは管理の地位にある者」ということで、厚生労働省の書いた文書に変えると、「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的立場にある者」これが管理監督者だという説明ですね。

これでもまだ何言っているか分かりませんが、例えば判例なんかであるのは銀行の支店長代理さんは管理監督者じゃないという、静岡地裁の判決がありまして、支店長代理も残業代は払わなければいけないということになってます。

「管理監督者」にあたるかどうかは、職務内容とかその職責、それから勤務態様、待遇、特に自由に出・退勤出来るかどうかということがすごく大きな決め手になっている。

それから待遇で手当が普通の人と比べてものすごく沢山出ているとか、というふうなところからだいたい考えられる。判断されることが多いわけですね。

だから、課長とか係長とかという人は、明らかに管理監督者には当たらない。そして部長さんなんかでも、自由な出・退勤が認められる部長さんなんてのはほとんど今の世の中いませんし、手当としてもそんなに大きな額がついているわけでもないの、部長さんなんかも当たらないことが多いですね。

それから支店長でも、消費者金融の支店長さんでも支店で一番偉いんだけど管理監督者じゃないというのが判決ですから、だから管理監督者というのは本当に働いている人の中ではすごく狭い、民間労働者の場合は。

ただ実際は、課長は民間の企業で残業代をちゃんと払っているところはというと、すごい少ないですね。これ何でかなという、相談に来られる方も電話で相談される方も、「課長になっても残業代ももらえるんですか？」という、もらえないと思ってるというのがある。

そういう意識をズーと働いている人に使用者側が理論的にそれを浸透させてきた。課長さんは残業代がもらえないと思ってるというのが一つはあるんだろう。でそれは違うんですよということなので今私たちは取り組みをしているということです。

それから実際に課長さんが残業代を請求するとどうなるか、という次の問題も多分あるんでね、やっぱり出世していこうと思っている人は、たいてい、ここで掛けて良いのかという現実的な判断。ここで残業代を取るか出世を取るかみたいなのところもあるのかも知れませんが。

管理監督者についても、深夜の労働については割り増しは支払われなければいけないですね。管理監督者というのは時間外手当と休日手当の支払いはないんだけど、深夜手当の支払いはないといけないということですね。

民間の労働者の場合は時間外労働、休日労働、深夜労働をした場合は割増賃金を払う、管理監督者にあっても深夜割り増しは付けないといけない、というのが決まりになっているわけです。

3. 特に、ホワイトカラーエグゼンプション

そういうサービス残業なんかの解消で、例えば平成16年度だけで226億円が監督署が入って是正をさせた金額だというふうに公表していますけども、監督署が入って是正するだけでなく、訴訟を起こしたりとかいろいろ手続きを取る中ではもっと多く残業代が払われてるし、いわば使用者の側から見ると本来支払わなければいかんものを払ってこないで、経費を回避しているって事なんです。

だから本当にそれだけ払わなければいけないわけだから、経費としてはもっと大きくなるはずなんですけど、いわゆる人件費をそうやって節約するという形で経費を抑えてきたということで、それは法律に違反しているんだよというのは実は使用者の皆さんも考えている、気になっているということがあって、最近民間労働者の話題になっている「ホワイトカラーエグゼンプション」という制度を導入しようというのが、日本経団連なんかは提言をしている。

ホワイトカラーエグゼンプションというのは何かというと、エグゼンプションというのは「適用除外」という意味なんですけど、ホワイトカラーについて適用除外すると。何をかかというと、「労働時間規制」についての適用を除外する制度だと考えて頂いたらいいだろうと思います。

ホワイトカラーについて労働時間規制、特に労働時間の規制とか、休憩、休日、深夜労働なんかのそういういろんな制度・規制について、適用除外をしようというふうな制度なわけです。

ホワイトカラーの働き方の特性というのは、裁量性が高く、労働時間の長さで成果が比例しない、労働時間の長さでなくて、成果に応じて処遇を行う成果主義賃金制度の導入や拡充傾向とか、労働時間と非労働時間の境界が段々曖昧になってきている。

だからそういう時間ではなかなか難しくなってきたのではないかと、ホワイトカラー労働時間法制に対するニーズということで、働いている人は、多様な働き方、柔軟な勤務時間、裁量性の拡大、仕事と生活の調和の実現等とかを望んでいると。経団連は導入が労働者の希望であると言っている。

企業は高付加価値の創造とか、生産性の向上とか労働意欲の導き出しというような事で、ホワイトカラーについてはいまの労働時間法制に対して、違うことが求められているんだというふうに経営者側は考えている。働いている側のこともこういうふう考えていると

いう、それが一つですね。

それからもう一つは、現在の労働基準法がそういう働き方についてうまく対応が出来ていない、フレックスタイムとか変形労働時間とか裁量労働とかというのを作ったけども、それがあんまりうまく機能していないんだと、そういうふうなことを捉えてホワイトカラーについて多様な働き方を可能にするための制度が必要だということで、ホワイトカラーエグゼンプションという制度を考えているようです。

では、どういう人がホワイトカラーエグゼンプションの対象になるかという、一つはいま労働基準法である専門業務型裁量労働制の対象業務の人は、もうこれはこのホワイトカラーエグゼンプションのホワイトカラーに当たるんですよ。

だからこの人についてはいくら貰っているかというのは関係ない、というふうに言われています。それからそれ以外の人でも、例えば年収が700万を越えている場合はある委員会の決議、それから400万から700万の場合でも労使委員会の決議によって可能だというふうな、いわゆる業務要件というのと賃金要件、それから手続き要件、3つの要件を満たしていけばホワイトカラーエグゼンプションというこの対象に当たってくる、というエグゼンプションの対象にあるということですね。

それで手続きのところに労使委員会とかいろいろあるんですけど、いわゆる公正さを装った手続きが一応取られてはいるんですけども、現実にはもうこの制度が出来ちゃうと、400万円取る人が一日中働かされてもおかしくない、というふうな制度になってくるわけですね。

これプラス、エグゼンプションの中身、導入と合わせて管理監督者の深夜業についても支払わなくても良いという、深夜業も適用除外するというふうなそういうのも併せて、日本経団連というのは提言しています。

やはり、どんどんどんどん長く働いていくって事は人の疲労も蓄積していくし、人間らしい生活ってのにはほど遠いものになっていく、どうしてもやっぱり長く長くなってきたからこそ時間規制をして、そして割増賃金という制度をプラスすることによって、費用の問題を使用者が考えることで、働き過ぎを押さえようという事が労働時間規制の根本にあるわけですけども、そういう制度自体をもう頭から取っ払っちゃうというのがホワイトカラーエグゼンプションということになると思うんですね。

労働時間というのが長くなればなるほど労働していない時間が短くなっていくわけですし、それによって疲労回復も図ることが出来ないし、余暇時間とかいろんな事が出来なくなってしまう。

いわゆる成果主義賃金とか言ってますけども、その業務量をどうやって規定するかというのは労働基準法とか法律で決める事でなかなか難しいわけですね。

だからこそ時間というもので日本の法律はそうやって計っているわけで、労働時間を規制することが唯一の有効な方法だとすれば、やはり労働時間規制というのはキッチリ守っていく必要があるだろうし、ホワイトカラーエグゼンプションという制度の導入よりも、いま本当に私が必要だと思っているのは、そういう残業規制と労働短縮というところなんですね。

だから民間の場合でホワイトカラーエグゼンプションとかが出ているけど、いま本当に必要なのは残業を減らして行って、特に30代40代の人々の残業代がすごく多いです民間の場合は。60時間の時間外労働をしている人がだいたい40%位、30代いるみたいですけども。本当にちゃんと計られているかどうかという問題もあるんですけど、実際にはもっと長くやっているし、そういう規制をちゃんと働かせるということが必要なんじゃない

ないかなと思います。

4. 国家公務員の場合

ではそういう民間労働者と比較して国家公務員の場合どうかというと、国家公務員の皆さんは労働基準法が適用されないということが国家公務員法にハッキリと書かれていますから適用がない。

だからホワイトカラーエグゼンプションというのが、労働基準法のところに付け加える程度なんで皆さんと直接関係がない、この制度になったからといって直接には関係がない。

ただ他人事ではないだろうと思うのは、国家公務員の皆さんの場合の勤務条件というのは、1週間40時間といった一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律というのがあって、その5条に、職員の勤務時間は休憩時間を除き、1週間あたり40時間と書いてあるんですね。だから1週間40時間、法律で決められている。

皆さんの勤務条件というのは法律で決めないといけないから、そういうふうに法律で決まっている。6条には、日曜日土曜日は、週休日とすると書いてあるから、土曜と日曜日はお休みだということも法律に書いてある。

国家公務員の皆さんの超過勤務、休日勤務、それから深夜勤務については割り増し手当を払わないといけないというのが、これは給与法という法律の中に書いてあります。

給与法の超過勤務手当については16条、それから休日給については17条、それから夜勤については18条、それぞれ率までちゃんと書いてありますから、それは払わなくてはいけない。

ただ給与法の19条の10というところで、実は特定管理職員という人にはこの超過勤務、休日勤務、深夜勤務の割り増し手当は支払われない、条文から言うと16条から18条までの規定は、特定管理職員には適用しないという形で規定をされている。

法律で特定管理職員に当たる人は、割り増し手当を支払われないということが規程的に書いてあるんですね。ただ特定管理職員の人は、休日、さっき言った土曜とか日曜とかに出勤したような場合は、管理職員特別勤務手当が支給されるということになっています。これが給与法の19条の3ということで書かれているようですね。

では特定管理職員というのはどういう人なのかというと、これは人事院規則というので決められていて、人事院規則の9-93でそこでは何が書いてあるかということ、人事院規則の9-17のところに書いてある職員が特定管理職員だということで、結局9-17というのと同じなんだと。ということが書いてあるだけなんですけど。

その9-17というのが別表にあります。特定管理職員というのが、課長さんという職の人まではだいたい特定管理職員にどの省庁も入っているみたいだなあというふうになっている。

この実は人事院規則の9-17というのは、なんの要請を受けて決定してるかということ、給与法10条2に書いてあるいわゆる俸給特別調整を受ける人達の範囲を示す規則ですね、だから管理職になってるので責任とか仕事の重さとかに併せて俸給の特別調整をしましょうと、そういう特別調整する範囲は人事院規則で定めますよということで、9-17がこれに当たっているわけですね。

いわゆる管理または監督の地位にある官職の人事院規則で指定する人達は、そういう俸給の特別調整を受ける職員であって、尚かつ割り増し手当が支払われない人達をこの9-

17というやつで決めているわけです。管理監督の地位にある官職で人事院規則で指定する者ということです。

管理職員等というのは国家公務員法の方なんです。いわゆる職員団体に加入できない人達の範囲ということで、管理職員等という言い方が国家公務員法の108条の2というところで言われているわけです。

そうすると管理職員の中でも特定管理職員の方で当たらなければ、超過勤務手当、休日給、それから深夜勤務手当、そういうものが支払われるということになる。その代わりに管理職員で特定管理職員でなかったら俸給の特別調整はないし、管理職員特別勤務手当というのもない。というのが給与法とそれから人事院規則からそうなっている。

管理職員ということであれば、割り増し手当が無く俸給の特別調整と休日勤務の場合の管理職員特別勤務手当というのが支払われる制度になっているということですね。

例えば地方整備局の課長さんという場合はどうなるかということ、特定管理職員の4種というのに当たるようですから、俸給の特別調整は100分の12、12%になっています。

特別勤務手当、休日に働いた場合特別勤務手当というのは6000円支給されるということが人事院規則に書いてあるということで、6000円というのは8時間としたら1時間750円に相当するわけですね。だからいくら働いても超過勤務手当も出ないし、休日給も深夜勤務手当でも支給されない。

こんな法律というかこういうふうに決められているということ自体がメチャメチャおかしいですね。マクドナルドよりも安い時給で1日働いてそれで我慢せいとっている、そういうことですよ。だから。

1日8時間超えてもいくら働いても変わらないとっているわけですよ。これ、ハッキリ言うと弁護士もたぶん知らないと思うし、民間労働者も知らないと思うんですよ。

これがこう大きく宣伝されてしまうと、民間労働者への影響が凄く大きいと僕は思うので、小さな声で言うようにしてるんだけど、どう考えてもさっきも言いましたけども、労働時間制というか本当に働き過ぎを押さえるためにはコストという面で、費用を増えるということを実感して、初めて労働時間という働く時間が押さえることが出来る。

だから問題はそこをちゃんと時間規制をすること、ちゃんと割り増し手当を払わないと時間規制に繋がらないんですよということを押さえておく必要があるかというふうに思う。

最初に言いました民間の場合の管理監督者に比べて、ここは明らかに特定管理職員の範囲というのは広い。ハッキリ言いましたけれども、民間の場合の管理監督者は本当に経営のところに近い人という感じです。

でもこの特定管理職員というのは、人数とかどれくらいいらっしゃるのか分からないけれども、民間の場合は本当に課長さんや先ほど言った部長さんクラスでも管理監督者にはならないから、法律上は間違いなく時間外手当を支払われるという仕組みになってますから、そういうことが皆さんの特定管理職員の制度を改善していく大きな根拠になるわけです。

民間ではこういう事で一つの例になると思うんですが、その民間の管理監督者という範囲を広げてしまおうというのがホワイトカラーエグゼンプションだ。

じゃあホワイトカラーエグゼンプションになっちゃうと逆にですよ、特定管理職員の皆さんの方が狭く、民間より狭くなって今度はまた民間がここまで広がったんだから、国家公務員もっと広げましょうといったら、係長さんとか明らかにこっち側の方にね広がっていく可能性が充分にある。

じゃあどういふ事をこれからしていくのかということなんですけど、やっぱり一番さっきも言いましたけど、これはこういういくら働いても手当が出ないという制度はおかしい。普通に考えたら絶対おかしいんですよ。法律にそう書いてある。法律を変えないとしょうがない。だからその制度というか、超過勤務手当とか休日給とか深夜手当を払うにはもう法律を変えるしかない。皆さんの制度としてみれば。

それともう一つは人事院規則の別表を変えて、ここからもう一つ人を外していく。役職を外していく、この2つしか方法が無いんだと思います。

やはり働いた分だけちゃんと給与が支払われないといけないということと言うと、先ほども言いましたけども、まず管理職員でも特定管理職員でない人は、キッチリと超過勤務手当、休日給、深夜勤務手当を支払わせるという運動が必要なんではないかと思います。まずそれが一つですね。

それから特定管理職員の方に関して言うと、やはりどれだけ民間労働者でいったらサービス残業をしているかということ把握するということだと思っんですね。皆さんがお出しになったニュースなんか見ましたけども、本当にこの数字で良いの？というくらいの少ない時間外労働しか書いてなかったんですよ。凄い短い時間外労働なんかはニュースに載ってなかったんですけど、実態をキチッと把握をするということで、国家公務員の方の職場というのはタイムカードとかは無いんですよ。

皆さん仕事でコンピューターとか使いませんか？パソコンとか、全員使いますよね。パソコンのソフトで簡単に労働時間管理出来るんですよ。今のソフトで一番新しいやつでいくと電源を入れたり切ったりするだけの時間をちゃんと出てくるやつもありますけども、まずしっかりと自分の労働時間を客観的に把握しておくということが凄く大事で、どれだけやっているのかということがまず一番大きい。

連続して深夜勤務をされている方もいらっしゃるようですが、日常的にも例えば月80時間を超えるような時間外労働をしてたら、人事院規則のいわゆる公務災害ということであっても公務災害になれる。それで死んじゃったら。

私たちは、月時間外労働時間が80時間というそのラインというのが、厚生労働省が決めた過労死ライン。同じ基準を人事院規則でも定めていますから、月80時間を超える時間外労働の実態があるんだということをしかり出すということが、こっちがこれを越えたら過労死になるといっているのに、それを越える労働を俺たちにさせるのかということをしかり出すということで、客観的に労働時間を把握してまとめていく事が凄く大事なことはないかなというふうに思います。

それといま民間労働者の方は、ホワイトカラーエグゼンプションとか言っているけれど、あんまり反応とかはこれはおかしいと言って立ち上がってはいない。残念なことに出ていることすら知らないのかもしれないけれども、それは何でかということ実態が残業手当貰っていないから、貰わなくてもいまの制度を追認するだけだという感じで捉えているのかもしれないけれども、どっちもこれが通ると非常にづらい制度になっていくので、民間でホワイトカラーエグゼンプションが通ると、国家公務員の勤務条件がまた悪くなるというふうに考えて、民間の労働者と共同して運動して欲しいなと思っています。

僕は今回ここへ来るために人事院規則というのを全部開いて見てて、凄い複雑に皆さんの条件が決められているということが分かりました。

この特定管理職員には超過勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当を払わないと明言している法律があること自体が憲法違反のような気がします。

今回このことを知りましたので、皆さんがこれから運動されることについて出来るだけ協力して、一緒になってやっていけたらというふうに考えています。

質 疑 応 答

組合のニュースとかを見させていただくと、超勤手当の支払い、管理職手当の支払いの要望をされているわけですが、例えば先ほど言いましたけど、特定管理職員の4種に当たる人、俸給調整が12%ということですから、仮に俸給がどれくらい40万円位だとすると、俸給調整がだいた4万8千円、8時間を超える部分午後6時から深夜の勤務に当たる10時までの4時間に相当する部分が、俸給評定だと仮に考えられるとします。

月に4万8千円だと6時から10時ですから4時間、20日間として80時間ですから、その超過勤務として時給600円に相当するという単純計算になるんですけどね。

深夜になって加わってくると、もっとその単価が下がってくるということになっていくわけで、労働基準法に書いてある管理監督者ですら深夜は外してないわけですね。

これはやっぱりそこで働かせるということは、すごく体にとって大変だからこそ手当を支給しようということなんですね。

だから全部を外しているけれど、一つはだから深夜が全く払われていないということがこの中で一番ひどい悲惨な状況かなと思うので、そこをまず考えていただいたらどうか。

40万円だとしたら、だいたい時間給が勤務時間給を計算すると1,500円位のもんですかね。だいたい170時間位で割ってもらいたいと思うんですけど、そうするとその1.25倍を払わないといけなから、まあ言ったら超過勤務手当というところが払われていないことで、俸給だけで払われているさっき言った時給600円になるわけですが、その差額で言うとだいたい1時間あたり1,000円に近い違いが出てくる。

ということをそれぞれ皆さんの給与と併せてちゃんと計算しながらどう違うのか、ということをはっきりさせないと僕は怒りにならないんじゃないかなと思っています。

それと先ほどご指摘受けたんですが、特定管理職員でない管理職員は、ちゃんと超勤手当を請求して下さいよということと言いますと、それはちゃんと支払われていますということなんでしょうが、多分控えめに請求されている実態が例えば職員全体としてあるのではないかな。場合によっては予算があるから頭打ちにしている状況があるのではないかな。

そこを一般の職員団体の皆さんと協力して、ちゃんと働いた分だけ給与を払わせるということが全体の運動を進めていくことになるのではないかなと思います。

皆さんの実態がなかなか分からない部分があるので、それを申し出ていただきながら少し時間を取りたいと思うんですが、今までの話を含めまして何かここはどうなんだということ言ってもらったらどうかと思うんですが。

管理監督者の範囲の決め方について

(質問)

質問というより考え方なんですが、管理職員ということで人事院規則とかで細かく決められている中で、規則だとか法律を変えなさいというのが大前提としてあるんですが、我

々労働組合としては、その他にももう少し総括的に運動が出来ないかと思っている。

その総括的という部分ですが、管理監督者を決めるには何を持って管理監督者といえるのかというところを上手く総括的に規定して、こういう規定を管理監督者というんだけど、実際我々はそうになってないんじゃないかというところから突き崩す方法もあるんじゃないかということで、実は私たちは職場でもそういった運動もやろうとしているんですけども、そういった見方考え方のヒントになるものがあれば是非教えていただきたい。

(回答)

先ほどの給与法10条の2というのは、書き方としては「人事院は管理または監督の地位にある職員の官職のうち、人事院として規定する者。」管理または監督の地位にあるというのが、これが皆さんの規定されている給与法ですが、労働基準法の41条を読みませけれど、「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者」ほとんど同じです。

人事院はどうかもしれないけども、厚生労働省はこの監督若しくは管理の地位にある者というのは、先ほども言いましたけども経営者と一体になっているというふうに民間の場合捉えるわけですよ。

その解釈をここでも出来るんじゃないかと、考え方の一つ問題で。ここの条文は、「管理または監督の地位にある」というこの言葉しかありませんから、それをパラレルに考えていくのと、それから管理職員については、国家公務員法で例示をかなり沢山されています。国家公務員法の108条、これは職員団体の規程ですけども、「職員は職員団体を結成し、若しくは結成せずまたはこれに加入、若しくは加入しないことが出来る」というのに加えて、「但し、重要な行政上の決定を行う職員」重要なところがポイントなんです。皆さん決定を色々されると思いますが、重要な決定をすると思うんですね。

それから次は、重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある。それから職員の任命に関して直接権限を持つ監督的地位にある職員。

それから「職員の任命、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件または職員団体との関係について、当局の計画及び方針に関する機密事項に接し・・・」という、勤務条件とか職員団体との交渉で機密事項・・・、難しいんですねこれがね、というのを具体化したのがさっき見てきたあれですけど、でもこれから行くとすごい僕はひどい感じがしますよね。それからどれに一個一個当てはめているのかなというのが気になるころではあります。

では特定管理職員に限定されている人は、いま言っている例に当てはまらないのかどうか、少なくとも国家公務員法に基づく人事院規則の職員団体に入れない人の範囲は明らかに広すぎると思うんですが、その上の方の人はどうなんですかね。重要な決定はしない？「重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員」、決定に参画するかどうかというかは、意見を聞かれてそれが参考になるということだと思うんですけど、そういうこととかいわゆる勤務条件とか職員団体との交渉とかで決済とかするか、課長さんてのはそうではないんですか？、例えば出張所の所長さんとかはそんな事はない？(全くない)。

だからこの例に当てはまらないようであれば、管理職員とは言えないんじゃないか。だからそもそも人事院規則の決め方がおかしいということになると思うんですね。そういう闘い方という主旨なんですよ。

一方で労働基準法の厚生労働省はこう言っているじゃないか、というのは凄く参考になると思うし、それで具体的に裁判例でこういう人が入ってないという裁判例が幾つもありますから、そういうのを参考にされると、だからこの具体的な例としてあるのは、国家公務員法の108条の2しかないの、それは広い管理職員のほうですから、そこにさえ当

てはまらないのに、特定管理職員に当てはめるのはおかしいじゃないか、ということになるのではないかないうふうに思います。よろしいでしょうか？

年俸制の人の場合、残業代は支払われるのか

(質問)

最近職場の周りの状況が少し変わってきているが、コンサルタント業界の設計会社の残業問題というのが結構昔からあると。コンサルでも5番目くらいの会社の話しなんですけど、いままで30歳くらいになれば課長級に上がって残業手当を付けないでやられてたんですけど、超勤の方が結構問題になってある程度所定のところまで残業手当が付くような形でやりますという返事が返ってきて、そしたら青天井で付くのかと冗談で言ってたんですけど、それはもう少し払ってみてから考えますと言っていた。

その時に職場の中でそういう話しが問題になって、別の人で現場技術員というのが来ている、それはコンサルから来ているんですけど、本当の社員で来ている人もおればコンサルの契約社員として来ているケースもある。

そういうケースが多いんですが、そういう人は年間契約でコンサルに雇われて来られているんですけど、「そういう人に対して残業手当を払わなくても良いのか」というのが当局側の副所長から検査の中で質問があり、コンサルからはハッキリ答えが帰ってこなかったんですが、そういう年間幾らとして支払いの人に対する残業手当はどうなのか、あと職場で大きい問題として、40から45歳くらいになれば年俸制でだいたい支払われているので、そういう人に対しても残業手当がどうなるのかというのが、どこまでの人に支払われるのか、ある程度のラインからは先ほど言われたように、残業手当を支払う支払わないという問題。その辺の年幾らというふうに支払われている人に対する残業手当について教えていただきたい。

(回答)

それはどう思われます？年俸だと。(質問者：仕方がないかな。)

仕方がないというのは、払ってもらわないといけないけど貰えないものはしょうがないということでしょうけど、原則としてどうだと思われます？(質問者：ある程度ベースとして30から50時間を見込んで契約されているので、それ以上であれば払わないといけないのかどうかは、能率的な話もあるんで全てを払うというのは・・・)

今の質問と似た判決があるんですけど、どこかの現場事務所でコンサルタントの契約社員がそこで働いているということなんですけど、契約社員が年俸制で原則が年俸制というのは、いわゆる会社が年間に決めた所定の労働時間に対する対価として年俸を払われるので、当然時間外手当は払わないといけない。これはもう最高裁判所も言っていることなんですけど、例えば僕がやった人のことかというと、契約社員の契約に年俸幾らと書いてあって、残業手当は払わないと書いてあった。

でもこれは無効なんですね。何でもかということ、さっきも言ったけれど労働時間を規制するということは、割り増し賃金を払うことによって初めて規制出来るから、この時間外労働のことについてどんなけ払うのかという事が明確になってないといけない。

年俸が何百万と決まっていて、時間外手当は払わないと書いてある契約書があったとしても、それはその部分が無効になるというのが最高裁判所の判断で、元に戻ってちゃんと払う。

じゃあどういふ場合が有効になるかという、例えば時間が月50時間分を含むというので行けるのかどうか。これも僕は非常に微妙なものだと思う。

何故かという、時間だけ示してあっても一体幾らかという、幾らの部分までが残業代で本来の所定の時間の分が幾らか、その金額までしっかりと明示しておくことが必要だ、それでその部分、例えば50時間分で幾ら幾らと決めていて、それを50時間を超えた分はまた当然払わないといけない。

年俸制であってもそうですし、それから契約社員というのは契約形態が違うだけで正社員と仕事は何にも変わりませんから、パートであろうがアルバイトであろうが契約社員であろうが正社員であろうが、時間外手当は絶対払わないといけないというのが当然のことです。

こういう国や地方公共団体から、会社は予算を決めて受けますよね。その範囲内でやろうとするから一番押さえるのは何かというと人件費なんだけど、会社はそういう風にしないといけないけど、働いている人にその負担をしてはいけない。

だから5番目のコンサルタント会社は正社員に対しては優雅にやっているのかも知れないけど、契約社員であっても所定労働時間を超える労働については時間外手当を払うということが原則です、それは予算の枠がどうだということとは関係ない、会社と労働者との個別の契約の問題になりますので。よろしいでしょうか？

やはり皆さんの側もそういうことを気にしながら一緒に仕事をしていますね。皆さんのところで働いている民間の人は、比較的実には労働時間というのは操作しやすいですよ。民間は労働時間を把握するのは難しくなっているんですけど、そういう事務所とかで働いている人は提出していますので、これだけ働いたと。それは凄く我々がその人達の何か事件をやる時は楽なので、時間把握はしっかりと皆さんも民間の方にやって上げてください。他はどうですか？

特別休暇中に、自宅で地震発生時の対応をした場合の手当支給は

(質問)

先ほども事業場外労働ということで携帯電話の話もあったんですけども、私の例だと年末・年始休暇に入ってから、地震が起きて震度4以上になると国道を点検する巡回というのをやる。

それで支部長が情報連絡をやりなさいと指示してきたが、私は特別休暇中だから家に帰っている。勤務地と自宅では90 km 離れている。巡回をやってくると2時間くらいかかる。私もそこへ駆けつけると2時間くらいかかる。そうすると行っても無駄だと判断して自宅から携帯電話で話しても感度が多いため直ぐ切れる。

それで感度の良いところまで行って、車の中で寒い時期だからエンジン掛けながら連絡取って、それで全て終わって帰って年末・年始休暇明けにそういう事情を説明して、管理職特別勤務手当が該当するのではないかと、或いは年末・年始休暇中に出ると何か別な手当が出るのではないかと期待していたら、勤務地へ出ていないので該当しないということで回答もらったんですけども、これはやっぱり先ほど講話でやったんだけど、時間が確認できないからそういうことを言われたのかなと思っているんですけども、これからは携帯電話でも通話履歴があることだし、それを記録して出すことによって該当しないのかなと思って、それについて教えていただきたい。

(回答)

給与法の19条の3というのが管理職員特別勤務手当なんです、該当するものを見ますと、「職員が臨時又は緊急の必要その他公務の運営中に勤務時間法6条1項、第7条及び第8条に基づく、週休日、又は祝日及び休日、若しくは年末・年始休日等に勤務した場合は、当該職員に管理職員特別勤務手当を支給する」となってますよね。それに該当すると思いますよ。明らかに。

(質問者：それが勤務地に出てないから確認出来ないということを書いたかったんじゃないですかね。) 勤務地に出ていない。

ああそうか遠隔で。自宅で電話をして誰かを動かした。

(質問者：それを動かした者から連絡を受けて、今度はそれを上部機関の事務所に報告して、私の方で両方と連絡取り合って2時間半ほど掛かったんですけど)

それはでも出ないとおかしいんじゃないですか？どう考えても仕事をしているんですから。そういう決められている震度4以上の地震があった時は、体制を取っているいろいろやれという決まり事である、通達か何か？

(質問者：異常時体制ということで事務所で作る)

その根拠が何か決められていて、それに基づいてやっている仕事をしているわけだから、それは支給されないとおかしいと思います。勤務地に行っていないからそれはないですよね。多分ね。請求の裁判しましょ。

管理監督者が深夜勤務をやる場合の命令は

(質問)

民間の管理監督者の深夜の残業手当の支払いに対して、民間は自己判断で深夜をやればそれに対して手当を払うというふうになるのか、誰か命令されてやるという行為が必要なのか、そこら辺を教えて欲しい。

(回答)

一応、時間外業務自体は使用者の命令というのが前提になっている、というのが法律の考え方では多いですね。

ただ命令というのもいろいろあって、例えば今から何時間とか10時～2時までやりなさいとかそんな指示をする会社などまず無いんですよ。だから業務の指示というのはだいたい「こういう仕事をしなさい」、でズーと仕事をやっていて、時間外もやっているのをズーと黙認をしているという状況だと、これはもう黙示の指示があったということになるんですけどね。だから誰かが命令したかどうかではなく、実際の業務内容から判断することが多いと思います。

だから深夜に渡るまで仕事をさせる得なかった、そういう業務内容から一番大きなポイントになるのかなと思うんですね。

タイムカードなんかがあったりとか、客観的な時間記録があって例えば9時に出て、夜中の0時まで待機勤時刻になってたら、まず前提としてはそこまで休憩時間を除いてそこまで仕事をしていましたよという推定はまず働くと思うんですよね。

じゃあ本当にそれは仕事をしてなかったのかというのは今度は使用者の側が、最近具体的にいうとパソコンでゲームして遊んでいたと、会社側が報告してくるケースもありますし、裁判所の今の判断で言いうと能率が悪いというのはあまり考慮しないですね。能率は計りようがないですからね。そういう能率が悪いんだったらそのことを考慮して業務を指示する必要があるということ。会社の方でね。

そういうことでいま民間の場合の所で言うと就業規則でも書いてあるのは、上司が命じたとか、それから上司が許可した場合とか書いてある事多いですけど、実態としてそんなことあり得ないですから、実際に業務を指示したら本当に必要なだけ処理して、納期がだいたい決まっている仕事ですので、その前なんかやらなくてはいけないし、そういう状況がありさえすれば、具体的な指示が無くてもそれは深夜の割り増しも出ます。出さないとはいけない。

なかなか個人の判断で深夜まで仕事をしようというのは、よっぽど家に帰りたくない人が、何か家庭に不幸がある人で、やっぱり出来たら早く家に帰りたいという思いはみんなあるだろうし、そういう個人の判断でというのはなかなか無い。よろしいでしょうか？

おわりに

今日は本当にありがとうございました。今年初めて雪も見られて良かったです。子供達に報告も出来ます。これから私の方もこういう国家公務員の問題も考えていきたいし、また必要な情報の提供をいただいて、我々が私個人としてもそうですけれど弁護士として、ご協力出来ることがあれば何時でもおっしゃっていただければと思います。今後とも宜しくお願いいたします。

国土交通省管理職ユニオン

〒110-8926 東京都千代田区霞ヶ関2-1-2 (中央合同庁舎2号館B-1)

TEL (03) 3509-1138 FAX (03) 3509-1139

E-mail:k-union@alpha.ocn.ne.jp ホームページ:<http://www7.ocn.ne.jp/~k-union/>