

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

森 岡 孝 二

はじめに

- 1 1980年代以降の労働時間の推移とサービス残業
- 2 「労調」と「毎勤」の比較によるサービス残業の推計
- 3 サービス残業の実態把握の難しさとアンケート調査
- 4 労働基準行政とサービス残業

おわりに

はじめに

ここ数年、企業のコンプライアンスがしきりに語られるようになってきた。企業経営や事業活動において法令、社会規範、社内規定、企業倫理などを遵守することの重要性が叫ばれるようになってきた背景には、近年、企業犯罪ともいべき企業不祥事が多発してきたという事情や、消費者や株主の間で企業の社会的責任（CSR）を問う気運が高まってきたという事情がある。またこの間には株式投資においてリターンを追求するだけでなく、環境や人権や倫理を重視して投資判断を行う社会的責任投資（SRI）の流れも強まってきた。その結果、今では多くの企業が、消費者や投資家・株主に対して、ホームページや印刷物によって、自社のコンプライアンスとCSRの取り組みを広報している。

しかし、問題を労働分野に限れば、日本企業においてはコンプライアンスどころではない状況がある。その例は、女性賃金差別、障害者法定雇用率の未達成、時間外労働協定の未締結、安全配慮義務違反、サービス残業、過労死、偽

装請負¹⁾、二重派遣²⁾、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、賃金不払い、最低賃金違反など、挙げればきりが無い。わけてもその広がりにおいて大きいのは、早出、居残り、持ち帰り仕事、休日出勤などで所定労働時間外に働かされながら、賃金および割増賃金の一部または全部支払われないサービス残業（賃金不払残業）である。本論文では、日本企業の労働時間管理におけるコンプライアンスの欠如をサービス残業に焦点を絞って明らかにし、その解消の道筋を示す。

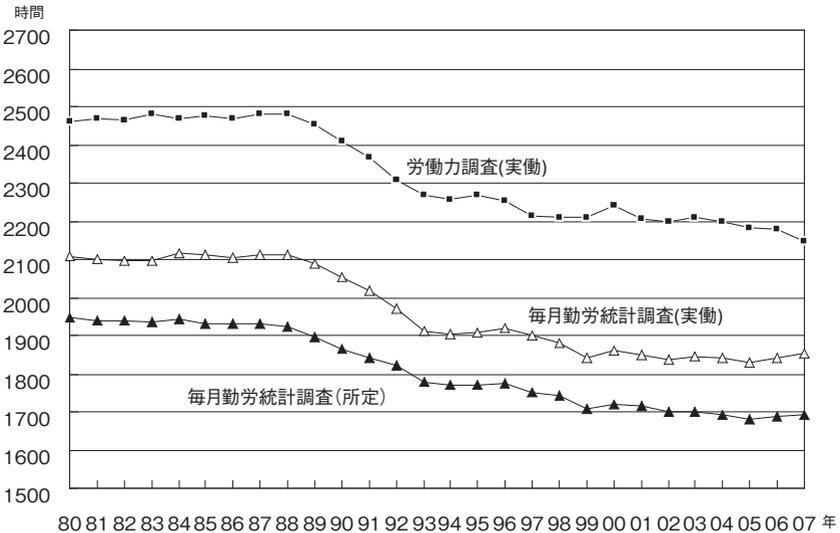
第1節では総務省「労働力調査」と厚生労働省「毎月勤労統計調査」によって1980年代以降の労働時間の推移を概観する。第2節では、両統計の労働時間の比較をもとにした推計と試算によって、全産業におけるサービス残業時間の時系列的な推移と産業別・性別の時間数を示し、サービス残業がどれほど広範にみられるかを確認する。第3節では、サービス残業は複雑多様な発現形態をとるために実態把握が困難であることを踏まえて、最近のアンケート方式によるサービス残業の調査報告を紹介する。第4節では、厚生労働省とそのもとの都道府県労働局と労働基準監督署がサービス残業の是正と解消にどのように取り組んできたかを跡づけ、あわせて最近の二つの裁判事例から、サービス残業についての司法判断を取り上げる。これらの考察によって、サービス残業は日本の職場に蔓延する多年の宿弊であるということ、それにもかかわらずその解消は急務であり、かつ可能であることが示されるであろう。

1 1980年代以降の労働時間の推移とサービス残業

日本の労働時間について長期にわたる時系列比較が可能な統計に、厚生労働省「毎月勤労統計」（以下「毎勤」）と総務省「労働力調査」（以下「労調」）がある。「毎勤」は賃金、労働時間および雇用について企業などの事業所を対象に毎月実施される調査で、労働時間に関しては、調査対象事業所が賃金を支払った毎月の実労働時間、所定内時間、所定外時間、出勤日数を集計している。

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

したがって、その実労働時間は、時間外労働のうち賃金および割増賃金が支払われなかった部分であるサービス残業は含んでいない。他方、「労調」は、毎月の月末1週間（12月は20～26日）の就業状態——雇用・失業・労働時間——に関して労働者を対象に実施される調査で、労働時間（就業時間）に関しては、調査期間中に早出、居残りおよび副業を含め、調査対象労働者が実際に仕事に従事した時間を集計している。したがって「労調」の雇用者の就業時間にはサービス残業も含まれていると考えられる。



(出所) 労働省「毎月勤労統計調査」、総務庁「労働力調査年報」。
 (注) 年間労働時間は「毎月勤労統計調査」の月労働時間を12倍、「労働力調査」の週就業時間を52倍した。「毎月勤労統計調査」の労働時間は所定、実働とも規模30人以上。

図Ⅶ－1 労働時間の推移——1980～2007

図Ⅶ－1は、「労調」と「毎勤」を用いて1980年から2007年間の労働時間の推移を示したものである。この図には一部しか示されていないが、戦後日本の労働時間は、「毎勤」で見ると、1950年代半ばに高度成長が始まって最初の

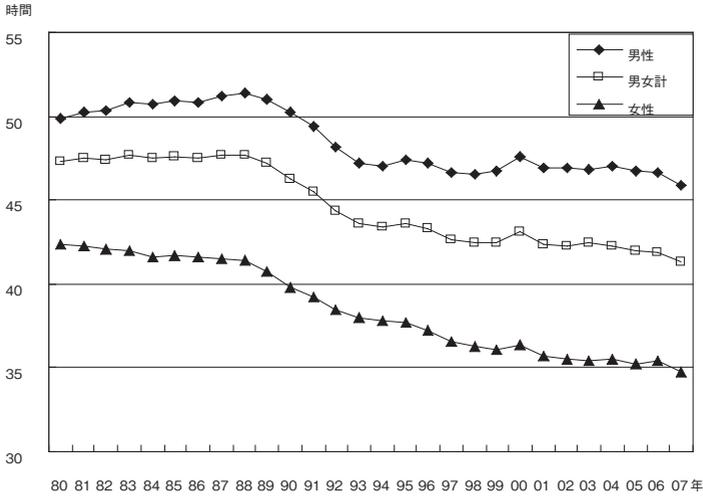
数年間は増加をつづけた。しかし、1960年にピークに達してからは短縮に向かいはじめ、1970年代の初めにはもっとも長かった時期に比べ年間300時間ほど減少した。1973年秋に起きた石油危機を引き金とする74～75年の不況は、工業生産の低下を招き、日本経済に戦後をはじめてマイナス成長をもたらした。そのため、労働時間も一時的に急な落ち込みを記録した。

1960年代初めから70年代半ばにかけて時短がすすんだのとは対照的に、1970年代後半から80年代にかけては、労働時間は横這いに転じた。しかし、それも1980年代末までのことで、1990年代に入ると労働時間は顕著な減少を示し、その後、90年代末までに統計上は新たに300時間近く減少した。90年代のこの労働時間の減少は、政府の時短政策や労働組合の時短運動と無関係ではないが、戦後最大最長といわれた不況の圧力と、そのもとでの女性パートタイム労働者を主力とする非正規労働者の増加によるところが大きい。

ここで注意をすべきことが二つある。第一に、男女の差異の大きな分野では、男女計の単純な平均統計は現実を正しく映し出さない。年間2600時間働く男性フルタイム労働者と1200時間働く女性パートタイム労働者の平均は1800時間であるが、このような平均は子どものいる女性と子どものいない女性の平均育児時間と同様に、だれにも当てはまらない机上の時間にすぎない（森岡2004, 215）。第二に、「毎勤」は上述した統計の制約から、サービス残業を含んでおらず、賃金が支払われた労働時間数だけを実労働時間とみなしている。これら二つの欠陥を補うには「労調」の労働時間が参照されなければならない。

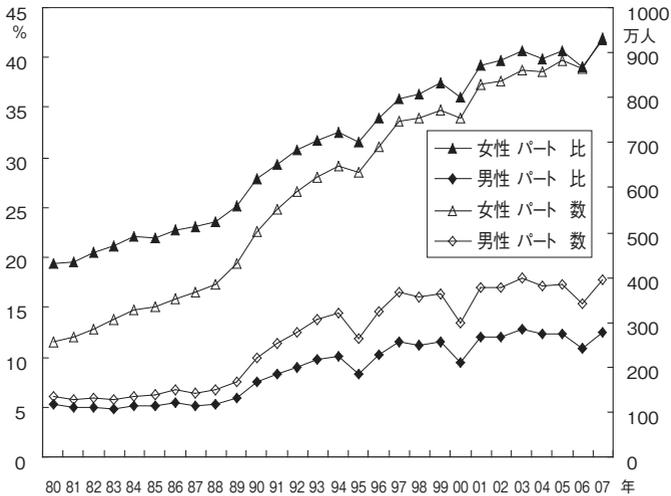
そこであらためて図Ⅶ－1の「労調」のグラフによって1980年代の労働時間の動きを見ると、男女計の週平均ではほぼ横這いに推移したが、性別には図Ⅶ－2に示したように、男性では増大し、女性では減少した。これはこの間に男性では長時間残業が広がり、女性ではパートタイム労働者が急増したからである。ここに見られるのは、労働時間の性別分化をともなった二極分化にほかならない。労働時間の長短二極分化の傾向は最近でも見られるが、1980年代に特徴的なことは、長時間労働者の割合が高まったのはもっぱら男性であり、短

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業



(出所) 「労働力調査年報」

図Ⅶ-2 性別週労働時間の推移



(出所) 図Ⅶ-2 に同じ。

(注) パートタイム労働者は週労働時間が35時間未満の者を指す。「パート比」は男女それぞれの労働者総数中のパートタイム労働者数の比率。

図Ⅶ-3 パートタイム労働者の増大傾向

時間労働者の割合が高まったのはもっぱら女性であった、ということである（後出の図Ⅶ－4を参照）。

女性の間のパートタイム労働者比率の増大は、1980年代にとどまらず、最近でも続いている。実数でいえば、女性の週35時間未満のパートタイム労働者は、1980年の256万人（19.3%）から2007年の931万人（41.7%）まで3.6倍に増大した。ただし、1990年以降は若年と60歳以上の年齢層では男性の間でもパートタイム比率が高まっており、パートの増大がもっぱら女性パートの増大であった時代は終わったといえる。

前述したように、1980年代末以降、長期不況の圧力と短時間労働者の増大の影響で男女計の全労働者の平均労働時間が減少してきたことは事実である。しかし、性別・時間別・年齢階級別に比較すると、単純に男女計の平均を見た場合とは異なる映像が浮かび上がってくる。そのことを示すために作成したのが表Ⅶ－1である。この表の男性の30歳から44歳の行を見てほしい。太字で強調したこの年齢階級の男性（全男性労働者の34%）は週平均約50時間働いている。これは男女計の平均より約8時間、男性の平均より約3時間、女性の平均より約15時間長い。そのうえ驚くのは、週35時間以上（いわゆるフルタイム）の労働者に限れば、この年齢階級の約25%、4人に1人は週60時間以上働いていることである。

バブルがピークに達した1980年代末には、残業時間が異常に長くなり過労死が多発した。この時期、男性労働者は全年齢階級の平均でも週51時間働き、週35時間以上働く男性労働者の4人に1人は週60時間以上働いていた。最近ではパートなどの短時間労働者を含む男性の週平均労働時間は約46時間になっているが、上述のように働き盛りの30歳から44歳の男性に限れば、労働時間は今もほとんど短縮していない。だからこそ、依然として過労死が多発しているのである。

働く人々の健康問題に取り組む弁護士グループが中心になって過労死110番の全国ネットが発足したのは1988年であった。それから20年になるが、過労死

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

表Ⅶ-1 性別・年齢階級別・時間階級別に見た労働者の分布（単位：万人、％）

	総数	35時間 未満	35～42 時間	43～48 時間	49～59 時間	60時間 以上	超長時間労働者比率	週平均 時間
男女	5996	1499	1732	1019	959	750	16.8	41.9
15～19歳	95	56	18	10	7	3	7.9	28.7
20～24	473	128	148	86	67	40	11.7	39.9
25～29	660	104	218	129	120	84	15.2	44.5
30～34	721	123	212	131	135	115	19.4	45.0
35～39	653	136	176	110	122	106	20.7	44.2
40～44	633	149	170	105	111	95	19.8	43.1
45～49	621	147	178	106	106	79	16.8	42.5
50～54	676	163	202	120	109	79	15.5	42.1
55～59	707	174	220	125	105	78	14.8	41.7
60～64	400	149	109	57	44	39	15.6	38.2
65～	358	169	81	40	34	31	16.6	34.5
男性	3525	471	964	696	737	635	20.9	46.7
15～19歳	48	25	10	6	5	3	13.0	31.5
20～24	236	58	63	44	40	29	16.5	41.7
25～29	375	35	104	79	84	70	20.7	48.0
30～34	449	31	112	91	108	103	24.9	49.9
35～39	402	27	95	80	101	96	25.8	50.3
40～44	369	25	92	74	90	85	24.9	49.8
45～49	354	25	98	75	84	69	21.1	48.9
50～54	392	35	118	85	86	66	18.6	47.6
55～59	426	48	140	91	82	62	16.5	46.3
60～64	248	67	74	42	34	30	16.7	41.8
65～	227	96	56	29	24	22	16.9	36.4
女性	2471	1029	769	323	223	115	8.0	35.1
15～19歳	47	31	8	4	2	1	6.7	25.8
20～24	237	70	85	41	27	11	6.7	38.0
25～29	285	69	114	50	36	14	6.5	39.8
30～34	273	92	100	40	27	11	6.1	36.9
35～39	251	109	80	30	21	10	7.1	34.3
40～44	264	123	78	30	21	10	7.2	33.7
45～49	267	122	80	31	22	10	7.0	34.1
50～54	284	128	84	35	23	12	7.7	34.6
55～59	281	126	80	34	23	16	10.5	34.8
60～64	152	82	35	15	10	9	13.0	32.4
65～	131	74	25	11	11	10	17.5	31.3

（出所）2005年「労働力調査年報」、非農林業就業者。

（注）「超長時間労働者比率」は週35時間以上の労働者中の週60時間以上の労働者の割合。

はいっこうに減っていない。それどころか、表Ⅶ－２に示唆されているように、増えてさえいる。最近の過労死については、30代を中心に過労自殺が増えていることが知られている（川人 1998, 2007）。バブル崩壊後の長期不況は、リストラと失業率の動きで見れば、1998年から2002年の間がもっとも深刻な様相を示した。過労自殺が増えたのはこの時期であるが、その後「景気回復」が言われるようになってからも減る兆しはない。むしろ、人員が減らされたまま仕事が増えたことが、働きすぎをいっそう増悪させ、過労死、過労自殺を頻発させる要因になっている。

表Ⅶ－２ 過労死・過労自殺などの労災認定状況

年度		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
脳・ 心臓 疾患	請求件数	493	617	690	819	742	816	869	938
	認定件数	81	85	143	317	314	294	330	355
	うち死亡	48	45	58	160	158	150	157	147
精神 障害 等	請求件数	155	212	265	341	447	524	656	819
	認定件数	14	36	70	100	108	130	127	205
	うち自殺	11	19	31	43	40	45	42	66

（出所）厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」2004～2007年。

（注）脳・心臓疾患、精神障害とも業務により発症した事案。自殺は未遂を含む。

2 「労調」と「毎勤」の比較によるサービス残業の推計

厚生労働省の「賃金不払残業総合対策要綱」（2003年5月23日発表）は、賃金不払残業（サービス残業）を「所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して所定の賃金又は割増賃金を支払うことなく労働を行わせること」と定義している。また、同省の2005年11月の「賃金不払残業解消キャンペーン月間」の呼びかけ文は、賃金不払残業は「労働基準法に違反する、あってはならないものです。また長時間労働や過重労働の温床にもなり、その解消を図っていく

ことは、家族との触れ合いを含めた心豊かな生活を送っていく上で大変重要で
す」と述べている。

このようにサービス残業の蔓延は政府も認める公知の事実である。にもか
かわらず、サービス残業の時間数やその不払賃金の金額を示す政府統計は存在し
ない。なぜなら企業（事業所）の申告にもとづく政府の唯一の包括的で連続的
な労働時間統計である「毎勤」は、所定内労働はもちろん、所定外労働につい
ても、賃金または割増賃金³⁾を支払った時間のみを集計していて、労働基準法
違反の賃金不払残業は存在しない建前になっているからである。

労働基準法では、使用者が労働者に命ずることのできる最長労働時間は1週
40時間、1日8時間と定められている。これを超えて時間外および休日に労働
をさせる場合には、同法の第36条にしたがって、使用者は労働者の過半数を組
織する労働組合または労働者の過半数を代表する者と時間外・休日労働に関す
る労使協定（いわゆる36協定）を締結し、労働基準監督に届け出なければなら
ない。この規定に違反した場合は、法定労働時間外の残業に対する割増賃金不
払の場合と同様に、使用者は「6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金」に処
せられることになっている。しかし、厚生労働省（2006b）によれば、36協定
を締結している事業場の割合は、全規模合計で3割（27.2%）、301人以上の企
業で7割（69.9%）にとどまる。

ヨーロッパの多くの国では、法律や労働協約によって、残業は1日2時間に
制限するか、1日の労働時間を、残業を含め10時間に制限している。これと比
べると、日本の残業の実態はあまりに野放しである。前述のとおり、36協定の
手続きさえ踏めば、使用者は時間外および休日にいくら働かせても罰せられな
い⁴⁾。厚生労働省は、36協定の野放し状態に対する批判を受けて、最近の10年
は36協定で認められる労働時間の延長の限度を、1週間15時間、2週間27時
間、4週間43時間、1か月45時間、2か月間81時間、3か月間120時間、1年
間360時間としてきた（1998年告示154号）。しかし、これは36協定の届出窓口
である労働基準監督署の指導基準にすぎず、法的拘束力を欠いている。そのう

え、実際には、ただし書きの特別条項を盛り込むことで、この限度基準に定める時間を超えて特別に時間外労働を延長することを許しており、1か月間150時間、1年間1000時間を超える延長を認めている例さえ見受けられる⁵⁾。なお、前出の厚生労働省（2006b）によれば、規模301人以上でこうした特別条項を定めている企業の割合は66.7%に達する。

サービス残業でもっともありふれているのは、割増賃金の支払われない早出や居残りや休日労働である。しかし、こうした最狭義のサービス残業だけでなく、休憩時間中の労働、仕事に付随したQCサークル活動・研修・会議、仕事に付随した保守・清掃・着替え・朝礼・体操なども、賃金または割増賃金が支払われなければサービス残業になる。また、「風呂敷残業」や「フロッピー残業」と呼ばれてきた持ち帰り仕事も、賃金または割増賃金が支払われない以上はサービス残業である。短時間のパートやアルバイトでも所定内または所定外の労働の一部または全部に賃金が支払われなければ、サービス残業とみなすことができる。

これらに比べて少し複雑なのが、変形労働時間制、裁量労働制、および労働基準法第41条第2項にいう「管理監督者」の対象となっている労働者の労働時間の計算である。変形労働時間制は、1週平均40時間以内の範囲で、割増賃金を支払うことなく、業務の繁閑や特殊性に応じて、法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいう。もともと1947年の労働基準法制定時に4週単位の変形労働時間制が設けられていたが、1987年の労働基準法改定によって新たに1週間単位、1か月単位および3か月単位の変形労働時間制が導入され、1992年の労働基準法の改定では、さらに1年単位の変形労働時間制が導入された。これは2月（28日）の1か月を例にとれば、最初の3週間で1週35時間（1日7時間）であれば、あとの1週間は1週55時間（1日11時間）でも、期間を平均すれば1週40時間の範囲内にあるので、割増賃金を支払わなくてもよいとする制度で、サービス残業を合法化する面がある。

裁量労働制は、業務の性質上、使用者が時間配分に関し具体的な指示をする

ことが困難であるという理由で、労働時間の決定を労働者本人の裁量に任せる制度をいう。この制度には、専門業務型（労働基準法第38条の3）と企画業務型（同法第38条の4）の2類型がある。前者は研究開発業務、情報処理システムの分析・設計業務、取材・編集業務などの19業務⁶⁾に携わる労働者に適用され、後者は企業の本社などにおいて企画、立案、調査および分析を行う労働者に適用される。いずれの場合も裁量労働制は労使が（前者は労使協定で、後者は労使委員会の決議で）定めた時間を働いたものとみなす点で、事業場外労働（外勤）の場合と同様の「みなし労働時間制」である。しかし、みなし労働時間が法定労働時間を超える場合には、36協定を結ばなければならない。また、深夜労働および休日労働に対しては所定の手当を支給しなければならない。これらの法的要件がたとえ満たされていても、裁量労働制は、労働時間管理を形骸化させている点で、サービス残業を誘発する面がある。そのうえ、現実には一連の要件を満たさない擬似的な裁量労働制を労働者に押しつけて、サービス残業を強制しているケースが多い。

サービス残業を生み出す仕組みとしてより大きな問題は管理監督者の取扱いである。労働基準法第41条2にいう管理監督者とは、判例と通達に照らせば、（1）人事労務管理において経営者と一体的な立場にある、（2）出退勤について自由裁量の権限を有する、（3）賃金などで高い地位にふさわしい待遇を受けている、という3要件を満たす者とされている。しかし、多くの企業においては、課長級の間管理職というまでもなく、しばしば係長や班長、あるいは店長や主任やチームリーダーなどの下級管理職までもが労働時間規制の適用除外とされ、時間外にいくら働いても、残業賃金を支払われていない現実がある。これらの職制に対して残業代に見合う管理職手当が支給されている場合には、サービス残業は行われていないと言えなくもないが、実際には管理監督者の名目でこのようなただ働きの長時間残業を強いられている「名ばかり管理職」あるいは「偽装管理職」に支給される管理職手当は、ほとんどの場合、本来なら支払われるべき残業代の一部でしかない。

このように多様な広がりをもつサービス残業であるが、さきに指摘したように、サービス残業の時間数やその不払賃金の金額を示す政府統計は存在しない。とはいえ政府統計からサービス残業を推計する方法がないわけではない。比較的よく知られているのは、労働者調査にもとづく「労調」の労働時間数から企業調査にもとづく「毎勤」の労働時間数を差し引き、サービス残業に相当する開差を求める方法である。

筆者は英訳付きの『KAROSHI [過労死]』（過労死弁護団全国連絡会議 1990）の第7章「日本の労働者の生活構造」で、次のように述べた。すなわち、『毎月勤労統計』の数値は、会社にたずねた情報から集計されたもので、……日本の会社に特有の『サービス残業』を含んでいない。同じ政府統計でも総務庁の『労働力調査』は、調査票を世帯に配布して直接個々の労働者から回答をえるという集計方法をとっているの、所定外の早出や居残りを含めて現実の労働時間をより正確に集計できる。この調査によれば、1987年に日本の男性および女性労働者は平均で約2400時間も働いた。これは労働省が国際比較のために用いる平均よりも約250時間以上長い」（森岡 1990, 61）と。

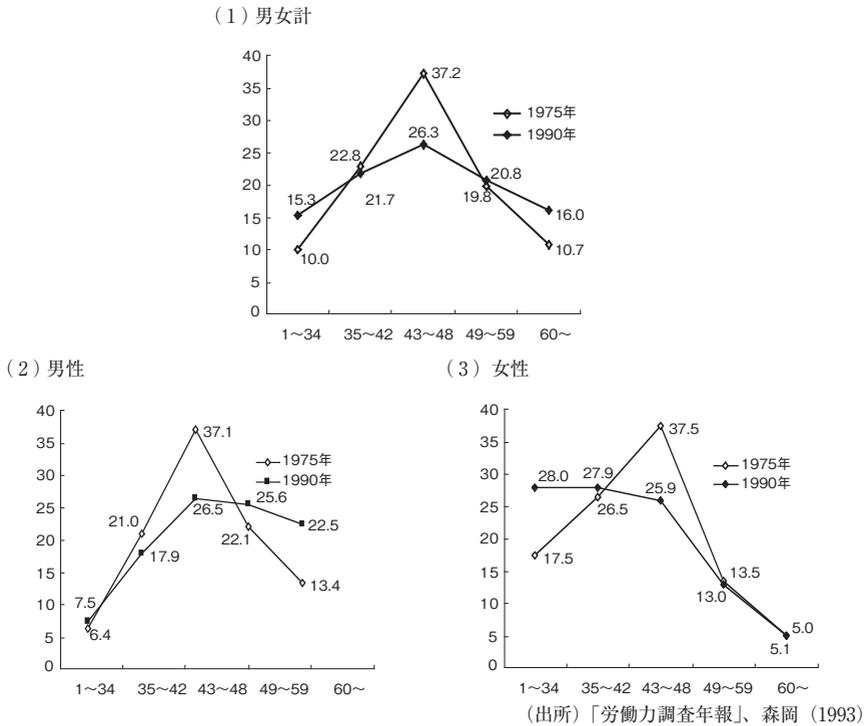
これと同じ仕方によるサービス残業時間の推計は、その後、政府文書にも散見されるようになった。1991年11月に発表された経済企画庁（現内閣府）の第13次国民生活審議会総合政策部会・基本政策委員会の中間報告『個人生活優先社会をめざして』（大蔵省印刷局）は、本文とは別におかれた「参考資料」のなかで、「従業員が賃金を要求しない、もしくは要求できない残業をサービス残業という」として、「総務庁『労働力調査』（勤労者に対する調査）と労働省『毎月勤労統計調査』（雇用主に対する調査）の労働時間の差がサービス残業であるとするれば、1989年で年間340時間のサービス残業が存在していることになる」（経済企画庁 1991, 137）と指摘している。これと同様の方法による推定は、『時短リストラの時代——バランスのとれた生活と国際協調を目指して』（通商産業省産業政策局 1992）でも行われている。

筆者自身は、前出の森岡（1990）のあと、森岡（1992）で、「労調」から労

(182)

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

働時間の性別二極化傾向（図Ⅶ－４参照）を析出するとともに「毎勤」と「労調」の労働時間の開差をより詳細に比較した。そして、本多・森岡（1993）と、森岡（1995）において、「毎勤」と「労調」の労働時間を産業部門別に比較検討し、例えば1992年について表Ⅶ－３を掲げた。この表は産業全体ではサービス残業と推定される労働者調査と企業調査の開差は337時間であるが、産業別には電気・ガスの225時間や製造業の297時間と、卸・小売の423時間や金融・保険・不動産の419時間の間にかかなりの隔たりがあることを示している。



図Ⅶ－４ 労働時間の性別二極化 1975～1990

表Ⅶ-3 労働者調査と企業調査 1992年

	労働者調査	企業調査	開差
産業計	2309	1972 (149)	337
鉱業	2454	2123 (202)	331
建設業	2460	2116 (166)	344
製造業	2314	2017 (173)	297
電気・ガス	2174	1949 (172)	225
運輸・通信	2512	2123 (241)	389
卸・小売	2283	1860 (91)	423
金融・保険・不動産	2226	1807 (101)	419
サービス	2236	1921 (121)	315

(出所) 企業調査の欄は「毎月勤労統計調査」の週平均労働時間を12倍、労働者調査の列は「労働力調査」の月平均労働時間を52倍した。森岡(1992)。

(注) 企業調査のカッコ内は「毎月勤労統計調査」による賃金の支払われた時間外労働。

経済企画庁主任研究官であった徳永芳郎(1994)は、労働時間の二極化傾向を論じた森岡(1992)を援用して、「労調」と「毎勤」の労働時間の比較を1950年まで遡っておこなった。『経済分析』第133号の全91ページを充てたこの論文は、労働時間の実態把握にとどまらず、過労死の労災認定や労災保険財政を含む労災補償の制度と課題を検討し、過重労働に起因する勤労者のストレスと健康障害に説き及んでいる。

労働時間に関しては、同論文は、1950年代の半ばから年を経るごとに男女の時間数のギャップが大きくなり、1970年代半ばから1980年代末にかけては、男性では週60時間以上の超長時間労働者が増大し、女性では週35時間未満の短時間労働者が増大し、男女の労働時間の格差が著しく大きくなったことを明らかにしている。そのうえで、「労調」と「毎勤」の開差については、1960年代には年間240時間前後まで縮小していたが、第一次石油危機(1973~74年)以降、年間360時間前後に拡大していることを確認している(徳永 1994, 23)。徳永によれば、こうした開差が生ずる最大の理由は、サービス残業、風呂敷残業や中間管理職の残業については、労働者調査である「労調」では把握されているが、企業調査である「毎勤」では計上漏れになっていることにある(徳永 1994, 24-25)。

徳永はサービス残業を、本来支給されるべき残業代が支払われない早出、居残り、休日出勤に限定しており、持ち帰り仕事（風呂敷残業）をサービス残業から除外している。また管理監督者に該当しない中間管理職のただ働き残業も含めていない。筆者は、持ち帰り残業も中間管理職の残業も、時間外労働に残業代が支払われない点でサービス残業だと考えている。その点は徳永と筆者の見解は異なる。しかし、労働時間統計としては、「労調」のほうが「毎勤」よりも実態に近く、両統計の開差は、サービス残業の大きさを近似的に反映している点では、徳永は筆者と認識を共有している。

ところで「労調」の労働時間については、業務や職種によっては比較的繁忙なことが多い毎月の月末1週間（12月は20～26日）に就業した時間を集計しているために、通常の1週間の労働時間より長い、という指摘がされている。そうした判断の下に、「労調」と「毎勤」の比較から実労働時間の推定を行った論考に小野旭（1991）がある。

小野は表Ⅶ-4を示して、「非農林業や製造業のように、完全週休二日制の適用を受ける労働者が50%に達していない場合、繁忙な月末の1週間に2日の休日を取るのは、労働者の立場からみて難しいかもしれない」という（小野1991, 76）⁷⁾。そして、この点を考慮して、「労調」の1990年6月の月末1週間の労働時間を月間労働時間に置き直した（1）欄に代えて、（2）欄のように修正値を与えている。小野はこの表でも本文でも、煩雑さを避けるためか、修正値を求める計算式を示しておらず、説明もしていないが、（1）と（2）の間には、 $(1) - (2) = (1) \times 7 \div 30 \div 5.5$ という関係が成り立つ⁸⁾。つまり両者の差は「労調」の週労働時間を週5.5日で割った値に等しい。「労調」から求めた1990年6月の月労働時間（202.3）とその修正値（193.7）を例に言えば、減数の修正値は、週5.5日労働（週休1日半）と仮定して求めた1日の労働時間（8.6時間）の分だけ、被減数の月労働時間より短くなっている。その結果、「毎勤」に対する「労調」の比率は、修正前の労働時間を用いるよりも低下する。結局、小野の言うには「おそらく真実は（4）欄と（5）欄の間」、したがって非

農林業でいえば1.12と1.07の中間の1.1あたりにあるのではないか」ということになる。とすれば、日本の年間労働時間は毎勤統計の2100時間台ではなく、それを1.1倍した2300時間台であり、政府・労働省が国際比較に用いてきた毎勤統計より200時間多いという結論になる。

小野の推計は、控えめにみても日本の労働時間は公表数字よりはるかに長いことを示していて参考になる。しかし、その際に用いた修正値には疑問がある。小野は非農林業や製造業では「労調」の月末1週間の労働時間は普段の週より長いというが、その仮定には統計的根拠がない。小野は、「90%以上の労働者が完全週休2日制を享受している金融・保険業等については、この種の修正は不要である」（小野 1991, 77）ともいう。しかし、サービス残業としての休日出勤の実情を考えると、公表された完全週休2日制の適用労働者数の割合から実際の休日日数を速断することはできない。6月に限ったことではないが、厚生労働省（2007）によれば、金融・保険業の年次有給休暇の取得率（43.0%）は製造業（53.1%）より低い。

表Ⅶ-4 月間労働時間の「労調」「毎勤」間比較 (1990年6月分)

		「労調」による労働時間	同左修正値	「毎勤」による労働時間	修正前比率 (1) / (3)	修正後比率 (2) / (3)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
非農林業	男女計	202.3	193.7	180.7	1.12	1.07
	男	219.4	210.1	190.8	1.15	1.10
	女	174.0	166.6	164.2	1.06	1.01
製造業	男女計	203.6	195.0	186.7	1.09	1.04
	男	217.7	208.5	196.3	1.11	1.06
	女	178.7	171.1	170.0	1.05	1.01
金融・保険等	男女計	198.0	-	162.9	1.22	-
	男	219.9	-	170.0	1.29	-
	女	175.7	-	154.5	1.14	-

(出所)「労働力調査」および「毎月勤労統計」（規模5人以上）。小野（1991）。

(注1) (1) 欄の月間労働時間は「労調」の平均週間就業時間数×30÷7。

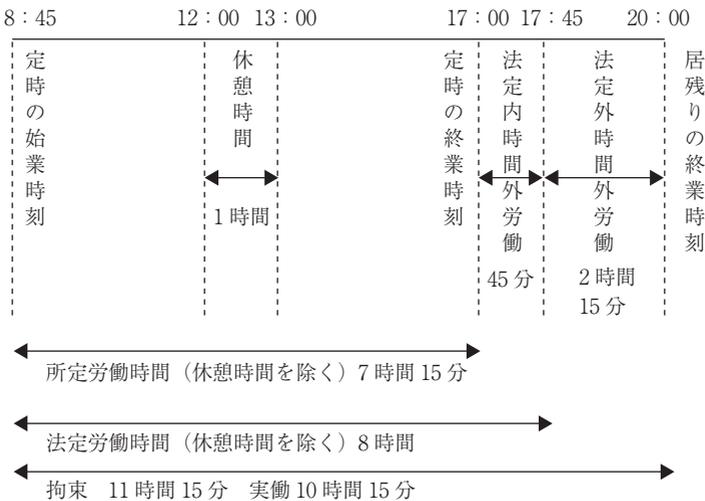
(注2) 金融・保険等は不動産業を含む。しかし不動産業のウェイトは小さい。

「労調」の月末1週間の労働時間は、他の統計に示された対象期間の異なる

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

労働時間と比較しても、長いとは言えない。たとえば、1990年の「労調」の雇
用者の週労働時間は46.3時間であったが、1990年10月15日～28日を調査対象日
としておこなわれたNHK「国民生活時間調査」の「勤め人」の週労働時間も
46.3時間であった。1991年の「労調」の雇
用者の週労働時間は45.5時間であ
ったが、1991年の10月に行われた総務庁の「社会生活基本調査」では、雇
用者の
過労働時間は45.7時間であった。また、労働運動総合研究所（「労働総研」）が
約3万人の労働者を対象におこなった調査の結果報告『現代の労働者階級』（江
口 1993）によると、1991年6月1か月の総実労働時間は196時間19分であ
ったが、これは週あたりでは45.8時間になる。これらの比較は、「労調」の月末1
週間の労働時間は通常の週の労働時間に比べて特別に長いわけではないことを
例証している。

時間外労働の不払いに起因するサービス残業時間を推計するうえでいまひとつ
留意すべきは、図Ⅶ－5に示したような、法定内時間外労働と法定外時間外



図Ⅶ－5 労働時間の区分

労働の区別である。この図では所定労働時間が7時間15分、所定外労働時間が3時間であるが、法定労働時間は8時間なので、所定外のうち、45分は法定内、2時間15分は法定外となる。企業にとって割増賃金の支払義務が生ずるのは法定外の部分であって、法定内については通常の率で計算された賃金を支払っても違法性を問われない。この点からみれば、同じくサービス残業といっても、所定外不払労働と法定外不払労働を区別することができる。

そこで1980年から2006年までの労働時間と、所定外および法定外の不払労働時間の推移を推計するために表Ⅶ-5を作成した。同表①欄に示されているように、「労調」の男女計の平均で見た1人当たり年間実労働時間は、1987～88年には2480時間に達したが、1990年代には2300時間台から2200時間台の低いところまで減少し、さらにここ2年ほどは2100時間台にまで下がっている。この間の減少幅は約300時間になる。もしこれがそのまま所定外労働時間の減少を意味したならば、サービス残業問題はほとんど解消したであろう、しかし、現実はそのようではなかった。それは、すでに第1節で述べたように、1990年代初めのバブル崩壊後の労働時間の減少は、パート、アルバイトなどの短時間労働者の大幅な増加によるところが大きく、フルタイム労働者の労働時間はわずかにしか減少しなかったからである。

「毎勤」の所定労働時間も1980年代前半の1940時間前後からここ数年の1700時間を切るところまで250時間余り短縮した。これは、1987年（88年施行）の労働基準法改定で、それまでの週48時間制に代わり週40時間制が導入され、経過措置および猶予措置を経て1997年4月1日より一部の特例を除きすべての事業場に適用されるようになったことや、1980年代半ば以降、大企業を中心にいわゆる完全週休二日制が徐々に普及し、1か月当たりの出勤日数が緩慢ながら減ってきたことが影響していると考えられる⁹⁾。しかし、それにしても、所定労働時間の減少は、フルタイム労働者の実労働時間の短縮には寄与しなかった。なぜなら、「毎勤」によれば、一般労働者（パートタイム労働者を除く常用労働者）の実労働時間は、統計が利用可能な1993年以降、わずかの増減はあ

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

表Ⅶ-5 年間労働時間などの推移 1980年～2007年

	労調年間 実働	毎勤年間 所定	毎勤年間 法定	所定外 ①-②	法定外 ①-③	毎勤 所定外 支払	所定外 不払 ④-⑥	法定外 不払 ⑤-⑥
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
1980年	2460	1946	2102	514	358	162	352	196
1981年	2470	1940	2102	530	368	161	369	207
1982年	2465	1939	2102	526	363	157	369	206
1983年	2480	1937	2102	543	378	161	382	217
1984年	2470	1945	2102	525	368	171	354	197
1985年	2475	1932	2093	543	382	178	365	204
1986年	2470	1930	2093	540	377	172	368	205
1987年	2480	1933	2093	547	387	178	369	209
1988年	2480	1922	2093	558	387	189	369	198
1989年	2454	1898	2054	556	400	190	366	210
1990年	2408	1866	2016	542	392	186	356	206
1991年	2366	1841	1987	525	379	175	350	204
1992年	2309	1823	1968	486	341	149	337	192
1993年	2267	1780	1920	487	347	133	354	214
1994年	2257	1772	1910	485	347	132	353	215
1995年	2267	1772	1920	495	347	137	358	210
1996年	2252	1774	1920	478	332	145	333	187
1997年	2215	1750	1901	465	314	150	315	164
1998年	2210	1742	1901	468	309	137	331	172
1999年	2210	1709	1882	501	328	133	368	195
2000年	2241	1720	1891	521	350	139	382	211
2001年	2204	1714	1891	490	313	134	356	179
2002年	2200	1700	1882	500	318	137	363	181
2003年	2210	1700	1882	510	328	146	364	182
2004年	2200	1691	1882	509	318	149	360	169
2005年	2184	1680	1862	504	322	149	355	173
2006年	2179	1687	1862	492	317	155	337	162
2007年	2148	1690	1862	458	286	161	297	125

(出所)「労働力調査」および「毎月勤労統計調査」(規模30人以上)。

(注)「労調」の年間実労働時間は週就業時間×52週。「毎勤」の年間所定労働時間は月所定労働時間×12か月。法定年間労働時間は、「毎勤」の1か月当たり出勤日数×12か月×8時間。

るものの、傾向としては今日までほとんど変化していないか、あるいはいくぶん増えてさえいるからである(表Ⅶ-6参照)。

結局、「労調」の実労働時間から「毎勤」の所定労働時間を差し引いた所定外労働時間（表Ⅶ－５表④欄）は、1980年から2006年の間では、多少の振幅はあるものの、ほとんど変化していない。その結果、所定外不払労働時間（⑦欄）についても、長期的な減少傾向を確認することはできない。なお、2007年は、所定外不払労働時間も、法定外不払労働時間（⑧欄）も前年比で数十時間減少している点で注目される。これは厚生労働省による最近の監督指導の強化の影響をある程度反映していると考えられるが、こうした減少が今後も続くかどうかは現時点では判断しがたい。

表Ⅶ－６ 「毎勤」一般労働者の実労働時間

	規模30人以上	規模5人以上
1993年	2010	2045
1994年	1999	2036
1995年	2004	2038
1996年	2016	2050
1997年	2000	2026
1998年	1985	2010
1999年	1984	2009
2000年	2004	2026
2001年	1992	2017
2002年	1996	2017
2003年	2004	2024
2004年	2021	2040
2005年	2009	2028
2006年	2023	2041
2007年	2033	2047

（出所）「毎月勤労統計」

（注）一般労働者（パートタイム労働者を除く常用労働者）の労働時間は1993年から表示され始めた。

表Ⅶ－５の「年間法定労働時間」や「法定外不払労働時間」は、労働時間が法定の上限に満たないパートなどの短時間労働者を含む数値にこうした区分を持ち込むことは整合性を欠くことを承知で、筆者が便宜的に設けた。同表の③

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

欄に示した前者の時間数は、「毎勤」の各年の1か月当たり出勤日数を12倍した年間出勤日数に1日8時間を乗じて求めた（この間には前述のように週40時間制の導入があったが、1日の法定労働時間は8時間で変わっていない）。なお、週休二日制の完全普及と年休の完全取得を前提に計算すれば、年間出勤日数は、週休日104日、祝日15日（振替日を含む）、年休18日（平均付与日数）の合計137日を365日から減じた228日となり、年間法定労働時間数は228日×8時間で1824時間（年休20日とすれば1808時間）となる。

第七章 森岡孝二「労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業」正誤表

191 ページ 8 行目から 192 ページ 8 行目までを以下のように訂正する。

実労働時間および所定労働時間は、パートタイム労働者とパート以外の一般労働者とでは違いがある。また産業別でも違いがある。そこで「労調」については「一般常雇」のうちの「正規の職員・従業員」、「毎勤」については「一般労働者」（パートタイムを除く常用労働者）を対象に、2006 年データから表Ⅶ-7 を作成した。これをみると、「労調」と「毎勤」の労働時間の開差は、産業別で大きな違いがある。男女計の産業別開差は、鉱業（216）、電気・ガス・熱供給・水道業（328）、製造業（334）では比較的小さく、飲食店・宿泊業（507）、金融・保険業（488）、卸・小売業（478）、情報通信業（442）、不動産業（438）では比較的大きい（カッコ内は時間数）。このことは、ブルーカラー比率の高い産業は相対的にサービス残業が短く、ホワイトカラー比率の高い産業は相対的にサービス残業が長いことを示唆している。「労調」における運輸業の実労働時間は全産業中もっとも長い、「毎勤」のそれも同様に長いので、運輸業の両統計の開差は調査産業計の平均とあまり違わない。なお、「毎勤」では、性別の実労働時間数はパートを含む常用労働者については示されているが、パートを除く一般労働者については示されていない。そのために「労調」と「毎勤」の産業別の性別開差をみることはできなかった。

表Ⅶ-7 「労調」と「毎勤」の開差の産業別比較（単位：時間）

	2006 年 男女計 一般労働者		
	労調	毎勤	開差
産業計(非農林業)	2434	2041	392
鉱業	2262	2046	216
建設業	2496	2100	396
製造業	2418	2084	334
電気・ガス・熱供給・水道業	2246	1919	328
情報通信業	2449	2008	442
運輸業	2662	2264	398
卸売・小売業	2527	2050	478
金融・保険業	2387	1898	488
不動産業	2434	1996	438
飲食店・宿泊業	2647	2140	507

(出所)「労働力調査詳細結果」および「毎月勤労統計」(規模 5 人以上)

(注 1) 医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、およびその他のサービス業は除外した。

(注 2) 「労調」の数字は「一般常雇」のうちの「正規の職員・従業員」、「毎勤」の数字はパートタイム労働者を除く「一般労働者」。

3 サービス残業の実態把握の難しさとアンケート調査

サービス残業の実態については、アンケート調査による把握が試みられてきた。すでに述べたように、サービス残業を把握するには、賃金または割増賃金の支払われない時間外労働のすべて——早出、居残り、休日出勤、休憩時間中の労働、持ち帰り仕事、法定時間内の所定外労働、研修・会議・QCサークルその他の職場活動、仕事に付随した保守・清掃・着替え・朝礼・体操など——を含めなければならない。これらを明示せずに調査する場合は、法定労働時間外の早出・居残りと休日出勤で賃金または割増賃金の支払いが一部または全部なかった場合だけがサービス残業とカウントされることになりやすい。

前出の図Ⅶ-4を参考に考えてみよう。たとえば、所定労働時間（定時）は午前8時45分始業から午後5時終業までの7時間15分の会社で、ある従業員が15分早出をして8時30分に出社し、昼の休憩時間中にも15分仕事をし、午後5時45分に退社するとする。この場合、彼／彼女は、毎日、朝15分、昼15分、夕45分、合計1時間15分のただ働きをしているとしても、法定外時間外労働をまったくしていないと考えて、サービス残業に関するアンケート調査の質問に「サービス残業はしていない」と回答するかもしれない。しかし、この場合、本人が「していない」と思っているにもかかわらず、1日1.25時間のサービス残業があり、

年間では、240日の出勤日数で同じ状態が続くと仮定すれば、300時間のサービス残業があることになる。企業によっては残業代の計算にあたって30分以内の残業は切り捨てるところがあるが、法的にはたとえ15分でも切り捨てて計算することは認められていない。

使用者が労働者に残業代を支払わない口実として悪用しているのが労働基準法における管理監督者の規定である。前節で述べたように、多くの企業は、同法第41条第2号の「監督若しくは管理の地位にある者」（管理監督者）は労働時間、休憩および休日に関する規定は適用されないという規定を不当に拡大解釈して、部長はいうまでもなく、課長、係長、班長、主任、店長に至る広範囲の職制の一部または全部に対して残業代を支払っていない。彼ら／彼女らには一定額の職務手当が支給されていることが多いが、その額は実際になされる長時間残業に見合うものとはなっていない。この場合、管理監督者の名において残業代が付かないのは仕方がないと思わされてきた労働者は、実際はサービス残業を行っていても、アンケート調査には「サービス残業はしていない」と回答するかもしれない。付言すれば、裁量労働制の適用労働者も、制度の理解の仕方によっては同様の回答をするかもしれない。

サービス残業が過労死との関連で社会問題として議論を呼び始めた1992年4月、大東京火災（2000年に千代田火災と合併し、あいおい損保となる）調査部が役職別の残業代の支給状況について興味深い調査を行っている。東京、名古屋、大阪の20歳から59歳までのサラリーマン1000人（管理職55%、被管理職45%、有効回答887）を対象に行われたこの調査によれば、「働いた分だけ請求し支給されている」は、34.8%で、「手当に上限があり、カットされる」11.2%、「自主的にほどほどのところでカットしたり、サービス残業をしてしまったりするところがある」14.1%、「時間外手当は請求しない」5.5%、「時間外手当はつかない」30.3%となっている。何らかのかたちでサービス残業を行っている者の割合は66.1%に上り、そのうちまったく支払われていない者が半数強を占める。

表Ⅶ－8によれば、役職別に見て、残業代がまともに支給されているのは、

課長クラスでは15.1%、部長以上では9.8にとどまり、課長クラスの55.1%、部長以上の60.7%はもともと「残業代はつかない」と回答している。他方、一般職（非管理職）でも、働いた分だけ請求し支給されているのは全体の51.1%にとどまり、45.8%は、「残業代はつかない」（15.6%）を含め、何らかのかたちでサービス残業を行っている。

ちなみに、東京労働局が行った「いわゆる管理職に関する実態調査」（東京労働局 2001）によれば、「管理職」（「役職に就いていることをもって時間外労働等の割増賃金の支給対象とならない労働者」）の従業員に対する割合は、本社では38.6%、本社を含む企業全体では23.8%である。また、厚生労働省の委託を受けて行われた「管理監督者の実態に関する調査研究」の報告書（日本労務研究会 2005, 島田 2005）によると、課長クラスではスタッフ職の74.0%、ライン職の73.7%、課長代理クラスではスタッフ職の42.8%、ライン職の42.4%が「管理監督者」として扱われている。

表Ⅶ－ 8 役職別時間外手当の請求・支給状況（単位：％）

	一般	係長クラス	課長クラス	部長以上
働いた分だけ請求・支給	51.1	35.6	15.1	9.8
手当に上限カットあり	13.4	17.5	3.8	5.7
自主的にカット・サービス残業	13.6	22.6	12.4	5.7
時間外手当は請求しない	3.2	5.1	7.6	10.7
時間外手当はつかない	15.6	16.9	55.1	60.7
その他	2.2	－	4.3	5.7
無回答	0.7	2.3	1.6	1.6

（出所）大東京火災（1992）。

サービス残業は単純に残業代がつかないというかたちを取るだけではない。大阪過労死問題連絡会が1992年11月21日に実施した「サービス残業110番」の相談内容（松丸 1993, 142-46）を表Ⅶ－ 9 に示した。これをみれば、サービス残業には、①タイムカードがなく使用者が残業時間を把握していない、②基本

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

給あるいは歩合給のみで残業代は付かない、という場合のほかに、③支給される時間や金額に1か月当たり20時間とか3万円とかの上限があり、それを超過する部分はカットされる、④労働者の自主申告に任せ、行われた残業の一部か全部が請求されないか支給されない、⑤申告しても書き直される、⑥上司が認める範囲内しか残業代が出ない、⑦わずかな職務手当や営業手当が出ているだけで、残業代は支給されない、⑧会社がノー残業・定時退社を呼びかけているが、人員不足が改善されないためにサービス残業をせざるをえない、など多様なかたちがある。

表Ⅶ-9 「サービス残業110番」(大阪)の相談内容にみる労働実態

性別	相談者	年齢	職種	労働実態
男性	妻と本人	41	社内業務用ソフト開発	月40時間分程度の技術手当が支払われるが、残業代の支払いはなし。実際には、システム立ち上げの際には泊り込みになることもある。最高月200時間残業することもある。
男性	妻		信用金庫勤務	残業代は3万円のみ。労基局の調査の時だけは早く帰ってきたが、元に戻ってしまった。毎晩10時、11時の帰宅。
男性	本人		元住宅セールス	歩合給のみで、残業代は一切なし。休日出勤もあり、毎晩10時過ぎ。
男性	妻		旅行会社	基本給だけ。不景気なので、残業を付けるなどという指示が出ている。毎日11時。休日も添乗で出勤する。
男性	妻	25	メーカー工程管理	残業代は実際の時間の6分の1から10分の1しかない。過少申告する慣習がある。月80~100時間残業している。
男性	妻	33	油圧機器の営業所勤務	もともとタイムカードより少ない残業代しか付かない。それが不景気で月9時間分しかなくなった。月120時間残業している。
			中小印刷会社の営業兼コンピュータ担当	月60時間以上の残業をしているが、職務手当(10万円)のうちに残業代が含まれているとして、まったく支給がない。
女性	本人	24	外資系船運会社の事務職	91年度以降入社した大阪支社の社員には、まったく残業代が付かない。それ以前入社の社員ならびに東京本店の社員には残業代は付いているものの、その一部しか支給されていない。全社は残業ゼロという方針だが、仕事が多くて残業をせざるをえず、残業すると仕事ができないからだと言われてしまう。課長に手当を支給するよう要求したら、「なんで金にこだわるんだ」としかられた。
男性	妻	23	生保営業所員	平日でも数時間、3、7、11月の特別月の月末には翌日午前0時過ぎまで残業をしている。土、日の休日もたびたび出勤する。基本給と歩合給のみで残業代はまったく支給されていない。

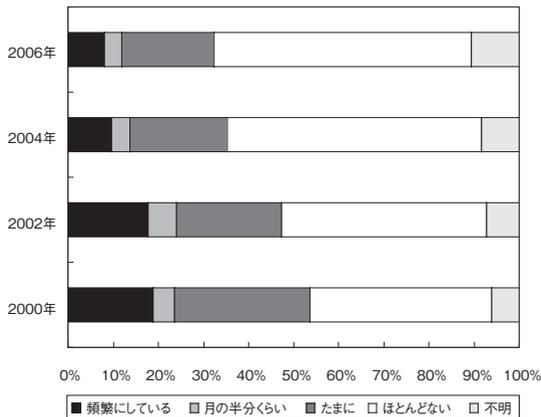
男性	本人	29	電機メーカー 設計開発	不況のなか、コスト減、少量多品種生産が求められ、設計の業務量が増えている。月10時間の残業代しか枠が与えられておらず、それ以上の残業は手当が支給されない。タイム記録は定時でインプットしている。
男性	母親	22	プラスチック 製品メーカー 製品管理	職場まで2時間の通勤時間。毎月1時間以上の残業をしても、まったく手当なし。
男性	本人	23	銀行員	定時は8時45分から5時。しかし、8時過ぎには出勤し、夜8時過ぎまで仕事している。しかし、月10時間しか残業代の枠はなく、それを超えるとサービス残業となる。支店長代理は月20時間、課長は15時間の枠である。
女性	母親	26	ソフト開発会 社・企画	月80時間以上の残業。泊り込みの仕事も2カ月に1回。土、日の休日もたびたび出勤し、今日も出勤している。しかし、夜9時を過ぎると食事代800円位が出るのみで手当の支給なし。
男性	本人	53	銀行員	新入行員につき、入社3カ月間の研修期間は、残業代はまったく付かない。人事部は新人には残業させない方針だからと言っているが、現実には毎日先輩とともに3時間くらいの残業をしている。労働省の指導後もサービス残業は減っていない。
男性	本人	39	大手電機メー カー子会社の デザイナー	92年5月までは月60時間の残業枠だったのが、6月以降は月25時間に減らされた。理由は売上が落ちたからとのことだが、月70時間以上残業しており（フレックスタイム制）、枠を超える時間はサービス残業となっている。
男性	妻	29	生協配達等	毎夜10時過ぎに帰り、土、日も休日出勤が多い。しかし、月12時間の残業枠しかない。月100時間を超える残業をしている。
女性	本人		元信用金庫貸 出窓口	残業を付けて帰ったことがない。残業を付けても消しゴムで消されて書き直されてしまう。
男性	本人		元証券営業	残業代は上司が裁量でつける。早朝から深夜までノルマに追われる。証券業界の実態はとても「サービス」などと言えるものではない。完全な強制である。
女性	本人	51	寮の食事作り	午前6時から10時までと午後6時から10時までの勤務時間で、時間給800円。こんな形が適法なのか。
男性	妻	27	就職情報会社 ・営業・出版	時間外は定額3万4000円。ボーナス時期に、営業成績に応じて報償金がでる。10月、11月には午前12時に帰ってくる。普段も遅い。
女性	本人		生保外交	固定給と歩合のみ。残業代なし。休みたいのに休めない。
男性	妻		クレジット会 社営業所	月18時間以上付けてはいけない。以前は30時間だったが、不況で打ち切りとなった。実際は毎日10時にならないと帰ってこない。社宅だが、他の人も同じようにやっている。
男性	妻	27	食品商社営業	所定時間は8時30分から17時30分だが、毎日7時に入社22時頃退社。祝日や休みの日も入社。タイムカードがないので何かあったときに証拠に考え、毎日出勤時刻を記録した。半年間の記録をみると月108時間から115時間の残業。支払いは30時間分のみ。

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

男性	妻	32	通信事業	毎朝40分、終業後は4時間の残業をするが、週2回合計4時間分しか手当はつかない。年休も1年に7日程度しかとらないが、残った分は出勤した日に年休をとったものとして処理される（タイムカードもないので出勤したという証拠が残らない）。
男性	妻	31	旅行センター	毎日6時30分に家を出て、0時頃帰宅。月3回土曜が休みだが、出勤することが多い。日曜日でも仕事を持ち帰っている。半年前に結婚したが、夫と話をすることがない。夫はくたくたに疲れている。業務手当3万円は出ているが、残業代はゼロ。

(出所) 松丸 (1993)。

労働組合の最大のナショナルセンターである連合もサービス残業の実態調査を行っている。2006年の調査結果では、サービス残業をしているという回答のうち、「頻繁にしている」、「月の半分くらい」、「たまに」を合計した比率は、図Ⅶ-6のように、最近になるほど減少傾向にある。だが、一方で残業時間が増加しながら、他方でサービス残業が減少しているという調査結果には多少の疑問がなくはない。2006年アンケートでは1か月の残業時間と「持ち帰り残業」



(出所) 連合 (2006)。

(注) 「不明」は「わからない」と「無回答」の合計。

図Ⅶ-6 「連合生活アンケート」におけるサービス残業の有無

の有無の関連を質問しているが、それにつづくサービス残業の有無の質問では「持ち帰り残業」をサービス残業から除外している。これでは「持ち帰り残業」をしていると答えた人（回答者の3人に1人）は、サービス残業をする頻度をそれだけ少なく回答した可能性がある。

くわえて、連合のサービス残業撲滅キャンペーンは「1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えて働いた場合や法定休日に働いた場合に、その時間に応じた割増を含んだ賃金が支払われないこと」を「サービス残業」としており、「連合生活アンケート調査」もこの定義にしたがっていると考えられる。先述したように、これではサービス残業の定義としてはあまりに狭すぎて、実態を正確に把握することはできない。

残業およびサービス残業の実態調査で注目されるのは、労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査レポート（小倉・藤本 2005）である。2004年6月の労働時間について全国3000名を対象に実施したこの調査（回収数2557票、回収率85.2%）では、総労働時間を「残業代などの有無にかかわらず、業務に関係する実際に働いた時間や休日出勤、自宅での作業時間などの合計」としている。その平均は198.9時間（男性205.4時間、女性185.7時間）であった。このうち、所定外労働時間のゼロ時間の人を含む平均は31.6時間（男性36.9時間、女性20.8時間）であった。また、このうちさらに不払残業は、表Ⅶ-10に見るように、ゼロ時間の人を含む平均では、16.6時間（男性18.9時間、女性12.1時間）、ゼロ時間の人を除いた平均では35.4時間（男性38.1時間、女性29.4時間）時間であった。不払残業についての数字は、いずれも課長クラス以上の管理職および課長未満の管理職の場合の「時間管理なし」を除外したものである。この点は注意を要する。すでに述べたように、一般に課長級の管理職は、労働基準法という管理監督者とは言えないにもかかわらず、管理監督者の名による残業代の適用除外の対象とされ、サービス残業を強いられてきた。これを考えると、この調査における課長クラス以上の管理職の取扱いには問題が残る。しかし、全体としては、上記の調査レポートは、長時間の残業と不払い残業の実態を性

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

表Ⅶ-10 男女別・業種別にみた不払労働時間（単位：％、時間）

		TOTAL	0 時間	1～19 時間	20～39 時間	40～99 時間	100 時間 以上	無回 答	平均 (0時間を 含む)	平均 (0時間を 除く)
	TOTAL	100 (2103)	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6	35.4
男	農林漁業・鉱業	100 (6)	33.3	33.3	0	16.7	0	16.7	16.2	27
	建設業	100 (103)	36.9	13.6	16.5	17.5	2.9	12.6	21.9	38
	製造業	100 (411)	54.5	17	11.7	8.8	2.2	5.8	13.9	33
	電気・ガス	100 (49)	53.1	24.5	4.1	4.1	0	14.3	5.6	14.5
	運輸業	100 (96)	56.3	14.6	7.3	6.3	4.2	11.5	13.3	36.5
	通信業	100 (55)	63.6	7.3	14.5	9.1	1.8	3.6	12.6	37.2
	卸売・小売業	100 (116)	24.1	20.7	24.1	19.8	5.2	6	30	40.3
	飲食店	100 (6)	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7	0	30.5	36.6
	金融・保険業	100 (57)	49.1	8.8	14	15.8	8.8	3.5	27.6	56.2
	サービス業	100 (208)	42.8	14.9	15.4	13	6.7	7.2	23.9	44.6
	公務	100 (141)	39.7	22.7	10.6	17.7	1.4	7.8	20	35.2
	その他	100 (88)	45.5	17	10.2	12.5	5.7	9.1	21.5	43.1
	無回答	- (1)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (1337)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	38.1
女	農林漁業・鉱業	100 (4)	25	25	0	0	0	0	1.5	3
	建設業	100 (34)	61.8	17.6	2.9	5.9	0	11.8	4.5	15.1
	製造業	100 (126)	60.3	15.9	5.6	3.2	1.6	13.5	6.5	21.6
	電気・ガス業	100 (14)	78.6	14.3	0	0	0	7.1	2	13
	運輸業	100 (14)	71.4	14.3	0	0	0	14.3	0.5	3
	通信業	100 (15)	60	13.3	6.7	13.3	0	6.7	8.3	23.2
	卸売・小売業	100 (103)	46.6	22.3	11.7	4.9	2.9	1.7	13.9	29.4
	飲食店	100 (8)	12.5	62.5	0	0	0	25	5.7	6.8
	金融・保険業	100 (78)	44.9	19.2	12.8	9	0	14.1	11.4	23.8
	サービス業	100 (151)	49	18.5	9.9	4	4	14.6	13.8	32.3
	公務	100 (72)	40.3	13.9	9.7	13.9	4.2	18.1	22.3	43.8
	その他	100 (142)	46.5	17.6	7	6.3	3.5	19	14.8	34.8
	無回答	- (5)	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	0	14.9	12.1	29.4

(出所) 小倉一哉・藤本隆史 (2005)

(注) 電気・ガス業は水道・熱供給業を含む。金融・保険業は不動産業を含む。

別、年齢階級別、職種別、地域別、規模別など分けて明らかにしていきわめて有益である¹⁰⁾。男性のサービス残業時間（ゼロ時間を除く）の平均は、卸売・小売業では40.3時間、金融・保険・不動産業では56.2時間にのぼることを特記しておこう。

「働き方の現状と意識」に関するいま一つの調査レポート（小倉・藤本 2006）

も参照に値する。この調査は2005年6月の1か月間の労働時間について実施され、有効回答1528件のうち、1370件から総労働時間を集計している。その内容については小倉一哉の近著（2007）で詳細に知ることができる。

同書から数字を拾えば、日本の労働者は、月平均200（男性206、女性184）時間働いている。男性の5人に1人強は月240～300時間にも及ぶ。40時間×4週を基準にすれば月80～140時間の残業をしていることを意味する。これは厚生労働省が過労死の発症との関連性が強いと認める残業時間の危険域にある。人間として生命を維持する「限界」を超えている点で、日本人の労働時間は、まさに表題にいうように「エンドレス」である。

なぜ残業をするのか。理由は多様と思われるかもしれない。しかし、同調査では約6割の人が「所定労働時間内では片づかない仕事量だから」、約4割の人が「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」と答えている（いずれも複数回答）。どちらの回答とも所定時間内で片づかない・仕上げられない仕事量があるという点で共通している。「残業代や休日手当を増やしたいから」は5%、「楽しいから」は1%しかない。ストレスと労働時間の関係についての調査でも、多様な選択肢のなかで明確な関連が見られるのは、「働く時間が長い」と「仕事量が多い」の二つである。

近年は、いわゆる正社員だけでなく、パート、アルバイト、派遣、契約社員などの非正規労働者のあいだでも長時間働く人が増えている。しかも、最近では、パートでありながら残業をした人の割合も、残業時間も目立って増えている。小倉が紹介しているUIゼンセン同盟の調査によれば、女性独身パートの一割強が頻繁にサービス残業をしており、月平均サービス残業時間は10時間を超える（UIゼンセン同盟 2006）。

後掲の表Ⅶ-11は小倉の前掲書から引用した2005年6月の1か月間のサービス残業時間の分布である。調査対象1004人のサービス残業時間の平均は、ゼロ時間の人を除くと28.6（男性31.9、女性22.2）時間となる。職種別の平均サービス残業時間の長さでは、営業・販売職の40.7時間が目につく。この表には示

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

表Ⅶ-11 1か月間のサービス残業時間の属性別・時間別分布 2005年6月（単位：%、時間）

		回答 数	0時間	1-39 時間	40-79 時間	80 時間 以上	合計	平均 (時間 0を含 む)	平均 (時間 0を除 く)
	全 体	1,004	53.0	33.3	9.9	3.9	100.0	13.5	28.6
	男性	662	52.4	32.2	10.4	5.0	100.0	15.2	31.9
	女性	342	54.1	35.4	8.8	1.8	100.0	10.2	22.2
年 齢 階 級	20歳代	139	56.8	28.8	10.1	4.3	100.0	13.2	30.5
	30歳代	417	51.3	34.1	10.1	4.6	100.0	14.6	30.0
	40歳代	328	51.8	33.2	11.3	3.7	100.0	13.5	28.1
	50歳代	120	57.5	35.8	5.0	1.7	100.0	9.7	22.8
職 種	総務・人事・経理等	94	54.3	34.0	10.6	1.1	100.0	10.4	22.8
	一般事務・受付・秘書	125	61.6	35.2	2.4	0.8	100.0	6.9	17.9
	営業・販売	149	30.9	38.3	19.5	11.4	100.0	28.2	40.7
	接客サービス	49	69.4	24.5	4.1	2.0	100.0	6.9	22.5
	事務系専門職	15	46.7	40.0	13.3	0.0	100.0	13.5	25.4
	技術系専門職	127	59.1	32.3	5.5	3.1	100.0	10.6	26.0
	医療・教育関係の専門職	151	34.4	41.7	17.2	6.6	100.0	20.3	30.9
	現場管理・監督	52	53.8	34.6	9.6	1.9	100.0	13.6	29.4
	製造・生産・建設の作業	130	80.0	16.9	1.5	1.5	100.0	3.9	19.5
	輸送・運転	45	51.1	33.3	13.3	2.2	100.0	14.3	29.3
	警備・清掃	10	50.0	40.0	0.0	10.0	100.0	11.3	22.6
役 職	一般社員	683	56.2	31.8	8.6	3.4	100.0	11.9	27.3
	係長・主任	321	46.1	36.4	12.5	5.0	100.0	16.7	31.0

(出所) 小倉一哉 (2007)

(注) 事務系専門職は調査分析・特許法務などを、また技術系専門職は研究開発・設計・SEなどを指す。

されていないが、男女計の業種別集計表をみると、月30時間を超えているのは卸・小売業の34.1時間、金融・保険・不動産業の32.8時間、サービス業の36時間である。なお、この2005年6月調査でも先に紹介した2004年6月調査と同様に、課長クラス以上の管理職は除外されている。表Ⅶ-11の最下段の役職者の欄に、係長・主任の31時間しか示されていないのはそのためである。

表Ⅶ-11では医療・教育関係の専門職のサービス残業の平均は、ゼロ時間の人を除くと、30.9時間となっている。しかし、彼ら／彼女らのサービス残業時間はそれぞれどこでないと推測させる調査結果がある。厚生労働省の調査

(2006a)によれば、宿直中の勤務が労働時間から除外され事実上のエグゼンプション状態に置かれている勤務医の週平均労働時間は63.4時間であった。文部科学省の調査(2006)によれば、1971年に成立した「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」(給特法)によって、労働時間規制の適用除外になっている小中の公立学校の教員の週平均労働時間は64時間(平日11時間31分、休日3時間14分)であった(いずれも持ち帰り仕事を含む)。週40時間の法定労働時間を基準にすれば勤務医と教員の平均残業時間は、過労死ラインといわれる月80時間を超えていることになる。しかも、それは制度的に賃金も割増賃金も支払われないサービス残業になっているのである。こうした人びとの労働実態が物語るのは、世のため・人のための労働という性格の強い専門職の極端なまでの働きすぎと、専門職ゆえの労働時間規制の適用除外制度(ホワイトカラー・エグゼンプション)の先取りである¹¹⁾。

本節の最後に触れておくべきはサービス残業の不払い額の推計である。小倉は表Ⅶ-11に示された1人当たり28.6時間というサービス残業を念頭に、「サービス残業が1時間でもあった人は月間で約29時間分の残業手当が支給されていないことになる。単純に12倍すれば年間では348時間となる。対象者が正社員であることから考えて1時間当たりの残業手当を2000円と仮定すると、年間で69万6000円の残業代が支払われていないことになる」(小倉 2007, 48)と試算している。

小倉の試算はサービス残業がゼロ時間だった人を除いた平均であるが、筆者が行った「労調」の一般常雇と「毎勤」の一般労働者(いずれもパートタイム労働者を除く常用労働者であることからいわゆる正社員と考えてよい)の2006年データからの試算は、表Ⅶ-12に示したように、対象労働者総数4284万人、年間残業不払賃金総額26兆569億円、年間サービス残業総時間105億8148万時間に達する。1人当たりでは、年間賃金不払残業247時間、年間残業不払賃金額60万8238円になる。サービス残業が「被害者数および被害金額からいって最大の企業犯罪である」(本多 1993, 69)といわれる理由もここにある。

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

表Ⅶ-12 残業不払賃金の試算（2006年）

A	1人当たり年間実労働時間	2288時間	「労調」一般常雇・週労働時間×52週
B	1人当たり年間支払労働時間	2041時間	「毎勤」一般労働者週実労働時間×12月
C	1人当たり年間所定労働時間	1880時間	「毎勤」一般労働者所定×12月
D	1人当たり年実残業時間	408時間	A年間実働時間－C年所定内労働時間
E	1人当たり年間支払残業時間	161時間	「毎勤」週所定外労働時間×12月
F	1人当たり年間不払残業時間	247時間	D年間実残業時間－E年間支払残業時間
G	1時間当たり賃金	1970円	「毎勤」所定内給与／「毎勤」所定内労働時間
H	1人当たり年不払賃金	60万8238円	F218時間×G1936円×1.25
I	年間残業不払賃金総額	26兆0569億円	H608238×4284万人（一般常雇）
J	年間サービス残業総時間	105億8148万時間	F247時間×4284万人（一般常雇）

（出所）「労働力調査」および「毎月勤労統計調査」の2006年平均結果から推計

（注1）実労働時間は「労調」の非農林業雇用者のうち役員を除く一般常雇のデータから取った。

（注2）賃金支払労働時間、所定内労働時間、賃金支払残業時間は「毎勤」の一般労働者（規模5人以上）のデータから取った。残業の割増賃金は25%増して計算した。

（注3）一般常雇4284万人は「労働力調査」の被農林業常雇から役員を除いた人数。

4 労働基準行政とサービス残業

筆者は1993年に労働法学者の本多淳亮との連名でサービス残業についての啓蒙的研究書（本多・森岡 1993）を編集した。その「はしがき」に概略次のように書いた。

政府・労働省は、サービス残業の蔓延を承知しながら、ながらくその解消を労働政策の課題としてとりあげなかった。『労働白書』（現『労働経済白書』）、『経済白書』（現『経済財政白書』）、『国民生活白書』などの政府刊行物がわが国の長すぎる労働時間を問題にし、その短縮の必要性を説きはじめたのは1980年代半ばからであるが、当時は、サービス残業の解消を明言することはなかった。1988年5月に閣議決定された「経済運営五カ年計画—世界とともに生きる日本」は、年間総実労働時間「1800時間の実現」を政策目標にうたった。しかし、それにもとづいた労働省の「労働時間短縮推進計画」でも、サービス残業の解消は政策課題にはなっていなかった。しかし、1991年に転機がやってきた。同年3月に、労働省が連合総合生活開発研究所に委託して前年秋に実施し

た所定外労働時間の削減に関する調査報告書（連合総合生活開発研究所 2001）が発表された。公的な調査でサービス残業が取り上げられたのはおそらくこれが最初であろう¹²⁾。

1991年8月に策定された「所定外労働削減要綱」では、はじめて「サービス残業はなくす」という政策目標が掲げられた。この「要綱」は、①所定外労働時間を、当面（今後3年間程度）、毎年10%ずつ削減する、②サービス残業はなくす、③休日労働はなくす、という三つの目標を示すとともに、とくにホワイトカラーの残業の削減に関連して、「『サービス残業』の温床となるような安易な労働時間管理を見直し、労使とも自覚をもち、社会全体としても注意を払っていくべきである」（労働省 1991, 12）と指摘していた。

同年の11月に発表された国民生活審議会総合政策部会・基本政策委員会の中間報告『個人生活優先社会をめざして』（経済企画庁 1991）も、サービス残業問題にはじめて言及した政府文書のひとつに数えることができる。この報告は「参考資料」で「サービス残業は何故減らないのか」を問題にし、「ホワイトカラーを中心に我が国にサービス残業が存在する理由は、企業側の所定内労働時間や賃金が支払われる残業時間では到底こなすことの出来ない高いノルマ設定とコスト削減要求に労働者が無報酬で応える（自らの意志であるにかかわらず）点にあると思われる」（経済企画庁 1991, 137）と指摘している。これは政府の審議会文書がサービス残業を日本の労働時間の解消されるべき問題として位置づけた点で注目に値する。これをうけて1992年6月に発表された国民生活審議会総合政策部会の一次報告『個人の生活を重視する社会へ』（経済企画庁 1992）も、サービス残業について特別に言及して、「我が国にはいわゆるサービス残業という根の深い問題もあり、その解消も図らねばならない」とし、「企業は適正な労働時間管理を行うべきであり、行政としても労働基準監督署による監視強化などの的確な対応をとることが必要である」と提起している（経済企画庁 1992, 40）。

また、同じ時期に閣議決定された「生活大国五か年計画」（経済企画庁 1992）

も、政府の経済運営の基本計画でははじめてサービス残業問題を取りあげ、労働時間短縮に向けた条件整備の一環として、「いわゆるサービス残業等が発生しないよう、企業に対する指導を一層強化するなど労働時間管理の適正化に努める」（経済企画庁 1992, 9）とうたっている。

このときから十数年が経過した。1990年代には言葉のうえでは解消が言われながら、労働行政の監督指導の強化においては、見るべきほどの変化はなかった。しかし、世紀の変わり目になると、サービス残業の解消に向けての労働行政に新たな変化が生じた。一つのきっかけは2000年11月に出た中央労働基準審議会の報告「労働時間短縮のための対策について」（厚生労働省 2000）である。それは、年間1800時間の実現を目標にした5年間の時限として1992年制定された「時短促進法」が、2度にわたって延長されていたなかで、時短対策の一環として、サービス残業の解消に向けての取り組みについて次のように建議していた（同法は2005年に廃止された）。

「労働基準法に定める割増賃金の全部又は一部が支払われていないなどのいわゆるサービス残業は、解消に向けての積極的な取組が課題である。時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業、終業の時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、この前提を改めて明確にし、始業、終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である」（厚生労働省 2000）。

これをうけて、厚生労働省は労働時間適正把握基準（厚生労働省 2001）を策定し、2001年4月に公表した。これは、使用者には労働基準法上、労働時間の管理を適切に行う責務があるが、一部の事業場において、労働時間の自己申告制の不適正な運用により、労働時間の把握が曖昧となり、その結果、割増賃金の未払いや過重な長時間労働の問題も生じているとして、サービス残業や過重労働の解消を図る目的で、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき

措置と厳守すべき基準を明確にしたものである。

この「基準」によれば、使用者は、労働日ごとに、始業・終業時刻を確認・記録しなければならない。その方法としては、使用者が自ら現認することにより確認および記録するか、タイムカード、ICカード等（IDカード、パソコン入力等を含む）の客観的な記録を基礎として確認し、記録することが求められる。これらの方法によらず、労働者の自己申告制によって始業・終業時刻の確認・記録を行う場合は、その対象となる労働者に十分な説明を行う必要がある。また、自主申告で把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか実態調査を実施することが望ましく、また労働者や労働組合などから指摘があった場合は実態調査を実施しなければならない。また、社内通達で残業代に上限を設けるなどして労働者による労働時間の適正な申告を阻害してはならない。そのほか、この「基準」は、労働時間の記録に関する書類の保存、労働時間を管理する者の職務、労働時間短縮推進委員会等の活用についても指示している（厚生労働省 2001）。ただし、みなし労働時間制が適用される労働者と管理監督者とされる者を「基準」の対象から除外している点で、労働時間の適正な把握をいながらサービス残業の温存と隠蔽の余地を残す面がある。

上述の労働時間適正把握基準を受けて、厚生労働省はサービス残業解消の具体的指針として、「賃金不払残業総合対策要綱」とその内容をなす「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」を策定し、2003年5月に公表した（厚生労働省 2003）。これは、サービス残業の解消に向けて労働局・労働基準監督署が企業に対する指導・是正を強化する画期となった行政文書と評価することができる。

「要綱」は、上記の「指針」を策定し、「賃金不払残業解消キャンペーン月間」の実施、都道府県レベルでの労使当事者の意識改革の推進、的確な監督指導等の実施と「賃金不払残業重点監督月間」の設定、賃金不払残業に係る事例の取りまとめ、などを都道府県の労働局に指示している。とくに注目されるのは、的確な監督指導等の実施に関して、「本省（厚生労働省）、都道府県労働局、労

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

働基準監督署が一体となって労働時間適正把握基準の周知徹底を行うとともに、的確な監督指導を実施し、特に法違反が認められかつ重大悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処する」こと。および賃金不払残業に係る事例の取りまとめに関して、賃金不払残業に係る今後の監督指導の状況を踏まえつつ、必要に応じて、賃金不払残業についての送検事例、是正事例等を収集・整理の上、取りまとめて公表する」ことの2点である。労働時間のコンプライアンスを確立するためのこうした対策と課題が打ち出されたことで、都道府県労働局はある意味で競うようにサービス残業による不払賃金の是正とその公表に乗り出した。

表Ⅶ-13 賃金不払残業の是正結果 2003年4月-2007年3月

業種	企業数	対象労働者数(人)	是正支払額(万円)
製造業	1,467	179,523	2,823,799
鉱業	4	56	963
建設業	410	31,819	448,069
運輸交通業	228	15,023	178,126
貨物取扱業	24	1,031	8,713
農林業	14	143	2,819
畜産・水産業	1	3	148
商業	1,632	185,889	1,978,602
金融・広告業	392	139,264	1,932,117
映画・演劇業	11	690	11,696
通信業	32	4,762	82,668
教育・研究業	178	25,315	381,483
保健衛生業	335	33,184	261,780
接客娯楽業	464	34,369	477,921
清掃・と畜業	63	4,785	30,101
官公署	0	0	0
その他の事業	569	58,427	630,760
合計	5,824	714,283	9,249,765
	1 企業平均額		1,588
	1 労働者平均額		13

(出所) 厚生労働省ホームページ。

(注) 対象事案は2003年4月から2007年3月までに、定期監督および申告処理において割増賃金の不払に係る指導の結果、合計100万円以上の割増賃金の是正支払がなされたケース。

表Ⅶ-14 サービス残業における未払賃金の主要是正事例

発表時期	企業名	対象人数(約)	支払金額(約)
2001年 9月	モンテローザ	2万人	21億円
2003年 7月	武富士	5000人	35億円
2003年12月	中部電力	1万2000人	65億円
2005年 2月	日本郵政公社	57000人	32億円
2005年 3月	東京電力	2万5900人	69億円
2005年 3月	大阪ガス	1800人	18億円
2005年 4月	ビックカメラ	3700人	30億円
2005年 4月	みずほ銀行	多数の従業員	20～30億円
2005年 6月	関西電力	1万1100人	23億円
2005年 6月	スタッフサービス	4000人	53億円
2007年 3月	コナカ	1100人	13億円
2007年10月	キーコーヒー	1000人	23億円
2007年12月	ミドリ電化	3400人	37億円

(出所) 新聞などに報道された支払金額10億円以上の事例から筆者が作成。森岡(2005, 表4-4)を拡充。

(注) 網羅的ではない。対象期間は支払期限の上限とされている過去2年以内。

その結果、労働基準監督署による賃金不払残業の1件100万円以上の是正は、表Ⅶ-13の下段の合計欄に示されているように、「要綱」発出後の2003年4月から2007年3月までの4年間で、企業総数5824社、対象労働者総数71万4283人、総金額924億9765万円に達した。これは1年当たりではそれぞれ1456社、17万8571人、231億2441万円になる。「要綱」発出前の2001年10月から2003年3月までの間の1年当たりの、それぞれ267社、4万2582人、48億2599万円と比べると、「要綱」前と「要綱」後の変化は画然としている。

関連して、表Ⅶ-14に、労働基準監督署による監督指導の結果、サービス残業における未払賃金が支払われた主要事例を新聞報道などから拾って掲げておいた。

変化の背景として無視できないのは、労働基準法の申告制度を利用した労働者の内部告発の増大である¹³⁾。食品不祥事が多発した2002年には、一般に内部告発が大きな議論を呼び、公益通報者保護法の制定が日程に上った。そのなか

で、違法な賃金不払であるサービス残業の告発も増えてきた。同年には全国の労働基準監督署へ労働者や家族からなされたサービス残業などの賃金の不払に関する告発が初めて3万件を超え、過去最多となった（毎日新聞 2003）。

いまひとつ見過ごせないのは過労死とサービス残業に関する数々の裁判の労働基準行政に対する影響である。弁護士グループが支援する過労死の労災認定と予防を求める「過労死110番」の全国ネットは1998年にスタートした。以来、過労死の企業責任を追及する民事訴訟と、過労死の労災認定における国の責任を追及する行政訴訟が多数起こされ、判決や和解を通じて、使用者が労働者に負う健康配慮義務を認めさせるとともに、労働時間数の把握によって、長時間過密労働とサービス残業の実態を明らかにして、労働基準行政を突き動かしてきた。ここでは最近の裁判から二つの例を紹介しよう。

その一つは、トヨタ自動車堤工場（愛知県豊田市）に勤めていた内野健一（当時30歳）が2002年に急死したのを、過重労働による労災と認めなかったのは違法だとして、妻博子が原告となって豊田労働基準監督署長を相手取り処分取り消しを求めた行政訴訟である。その判決が2007年11月30日、名古屋地方裁判所であった。最大の争点はQCサークル活動（労働者の「自主活動」の名のもとに行われる品質管理と能率向上のための職場の小集団活動）の時間を業務と認めるかどうかにあった。

健一のおこなったこうした小集団活動には、QCサークル活動のほかに、創意くふう提案、EX会¹⁴⁾の活動、交通安全活動があったが、判決はこれらの活動について次のように判断している。

「創意くふう提案及びQCサークル活動は、本来事業主（トヨタ）の事業活動に直接役立つものであり、また、交通安全活動もその運営上の利点があるものとして、いずれも本件事業主が育成・支援するものと推認され、これにかかわる作業は、労災認定の業務起因性を判断する際には、使用者の支配下における業務であると判断するのが相当である。EX会の活動については、これも本件事業主の事業活動に資する面があり、……その組織が会社組織と複合する関

係にあることなどを考慮すると、……その実施・運営に必要な準備を会社内で行う行為については上記と同様に業務であると判断するのが相当である」(名古屋地方裁判所 2007)。

判決は、こうした理由で、死亡直前の1か月の残業を45時間35分とした労働基準監督署の判断をしりぞけ、QCサークル活動などを「使用者の支配下における業務」と認めて、残業時間を106時間45分とし、彼の死を過重な業務に起因する死、つまり過労死と認定した。これまで業務とは認められなかった「自主活動」に名を借りたQCサークル活動などの職場の小集団活動を業務の一部であると認めたこの判決は、時間外にQCサークル活動などの職場の小集団活動などの業務に会社の支配下で携わりながら、それを賃金または割増賃金の支払われるべき残業と認めないことをサービス残業と認定したに等しい。なお、この判決は国側が控訴を断念したので確定した。

いま一つは日本マクドナルドの店長、高野広志(46歳)が、「管理監督者」の名目で同社が残業賃金を支払わないのは違法だとして起こした訴訟である。その判決が東京地方裁判所で2008年1月28日にあった。裁判では、原告側は、「店長」職は労働基準法で使用者の残業賃金支払義務が適用除外されている「管理監督者」に当たらず、提訴前2年間の月間平均71時間に及ぶ長時間残業に対して未払残業代が支払われるべきであると主張した。会社側はこれを否認したが、判決は、管理監督者を「経営者と一体的な立場で活動することを要請されてもやむを得ない重要な職務と権限を付与されている立場にある」者とし、店長は、日本マクドナルドにおける「労務管理の一端を担っていることは否定できないものの、労務管理に関し、経営者と一体的な立場にあったとはいえない」、店長は店舗運営において重要な職責を負っていることは明らかだとしても、店長の職務・権限は店舗内の事項に限られる」と判断した(東京地方裁判所 2008)。

そのうえ、判決は、店長の勤務態様について、シフトマネージャーとしての「法定労働時間を超える長時間の時間外労働を余儀なくされ……労働時間に関

する自由裁量性があったとは認められない」と述べている。また、賃金について、「店長の賃金は、労働基準法の労働時間等の規定の適用を排除される管理監督者に対する待遇としては十分であるとはいいい難い」と指摘している。これらは要するに、これまでの判例で認められてきた「管理監督者」の3要件——（1）人事労務管理において経営者と一体的な立場にある、（2）出退勤について自由裁量の権限を有する、（3）賃金などで高い地位にふさわしい待遇を受けている——に店長は該当しないというのである。

この裁判の原告代理人であった掘浩介弁護士が作成した裁判資料によると、日本マクドナルド社は、2007年1月現在、全国に3802店（うち直営店は2785店）、従業員総数4699人（うち、店長以上の社員は1935人、ほかにアルバイト従事者は全国で約10万人の企業である（掘 2007）。そういう典型的なアルバイト依存の全国どこにでもあるファーストフード企業を相手に起こされた裁判であったことも、この判決への関心を高めた。また折しも「名ばかり管理職」あるいは「偽装管理職」に対する関心と批判が高まっているなかで出た判決であっただけに、大きな反響を引き起こした¹⁵⁾。

この判決に先立ち、2007年11月19日に放送されたNHK「クローズアップ現代」で「名ばかり管理職」の問題が取り上げられた。筆者がスタジオでコメントしたこの番組の舞台となったのは、小売・流通、とりわけアルバイト・パートの比率がきわめて高いファーストフード、外食、コンビニエンスストア、家電量販店などで若い正社員が店長や主任をさせられ、長時間のただ働き残業を強いられている現場である。コメントでは筆者はワーキングプアと過労死が併存するような不安定で過酷な働き方を問題にして、当事者が声を上げることの重要性を訴えた。

この放送によって「名ばかり管理職」という呼称が一挙に広まった。しかし、もともとはNHKが使い始めた言葉ではない。2001年3月30日、ちょうどサービス残業の解消を厚生労働省が口にしはじめた時期に、朝日新聞に次のような記事が出ている。長文にわたるが、全文を引用しておこう。

「部下も権限も残業代もないのに遅刻すれば賃金カットはあり——。多くの会社で増えている名ばかり『管理職』の実態が29日、東京・中央労働基準監督署の調べでわかった。管理職にされて年収が200万円近く減る人もいた。職権のある監督機関が企業の管理職について詳細な調査をしたのは初めて。本来『経営者と一体的な立場にある者』のはずの『管理監督者』が拡大解釈され、人件費の節約に利用されるなど、多くの会社員が『あいまい管理職』の悲哀を味わっていることが裏付けられた。

調査は昨年10月から12月にかけて、東京の都心部（中央区、千代田区、文京区）に本社を置く40企業の人事労務担当者に面談し、賃金台帳を確認するなどの方法で、38社から有効回答を得た。社員数は平均で約1400人だった。

調査によると、本社の社員の平均4割が「管理職」と位置づけられ、残業や休日出勤の割増賃金の支給対象から外されていた。

しかし就業規則で『管理職』を定義しているのはわずか5社。職能資格制度で6級になれば自動的に『管理職』扱いといった会社が21社もあった。部下のいない管理職も32社にいた。

こうした『管理職』は権限も限られている。パソコン一台を買う予算の裁量権がある会社は約4割。部下の賃金査定権があるのは約5割だった。一方、遅刻や欠勤の制裁規定があるのは16社。18社で『始業から終業まで勤務する義務』を管理職に課していた。

管理職手当は26社にあったが、月額5千～18万6千円と幅があった。手当について明確な根拠を示した企業はなかった。

同一職種で年収を比べると、管理職の方が一般社員より低い『逆転現象』が5社で見られ、190～30万円ほど「管理職」の方が安上がりだった。一般社員の残業が多かったり、業績不振で管理職の賃金減額幅が一般社員より大きかったりしたのが原因という。

逆に管理職の方が100万円以上高い会社も11社あった。また管理職に認められる権限として、部下の有休の承認権、名刺に肩書を記入できる、いすにひじ

掛けがつく、などがあった。

調査のきっかけは、労働基準監督官が会社を抜き打ちで調べて残業代未払いを指摘しても、『この人は管理職なので』と言い逃れされる例が増えてきたことだという。背景には1988年に当時の労働省が『スタッフ職を管理監督者と同様に取り扱う』との通達を出したことがある。経営上の重要事項に関する企画立案者などに限る趣旨だったが、文言が不明りょうなため『名ばかり管理職』の増加を許す格好になった」(朝日新聞 1991)。

ここでいわれている「スタッフ職」がどんな職種あるいは職制を指すのかは判然としない。しかし、企業の中核部で企画・立案・調査などに携わる者を「スタッフ職」と呼ぶとすれば、この記事は、労働基準法制定時に比して増えてきたそうしたスタッフ職を労働省が「管理監督者」と取り扱うことを認めたことが、「名ばかり管理職」の拡大の一因であると指摘していることになる。実際にはこれは新たに認めたというより、多くの企業で既成事実化してきた管理監督者の違法な拡大解釈を追認したと理解すべきであろう。くりかえし述べたように、多くの企業で、ライン職であれ、スタッフ職であれ、課長職は、労働基準法に規定された管理監督者といえないにもかかわらず、残業代のつかない管理職とされてきた¹⁶⁾。それが改められずに今日に至っているのは、まさに行政が多年にわたって容認してきたからにほかならない。「名ばかり管理職」問題は、企業が管理監督者の規定を乱用することによって作り出され¹⁷⁾、労働省と厚生労働省が容認することによって温存されてきた。そうであれば、現在の厚生労働省には、サービス残業の解消に向けて取り組みを強めるなかで、課長職クラスを含む「名ばかり管理職」の是正指導を強めることが求められている。

おわりに

さきにサービス残業の解消に向けての労働基準行政の前進の契機の一つは、2000年11月に出た中央労働基準審議会の報告「労働時間短縮のための対策につ

いて」であったと述べた。しかし、この報告は同時に、労働基準行政を後退させる重大な弱点を孕んでいた。というのはこの報告は、「自律的、効率的に働くための弾力的な労働時間制度の導入等労働時間制度の改善の支援」をうたい、労働時間制度のいっそうの規制緩和を建議していたからである（中央労働基準審議会 2000）。

すでに第 2 節で述べたように、変形労働時間制にせよ裁量労働制にせよ、1980 年代以降の労働時間制度の規制緩和はサービス残業を誘発せずにはおかなかった。また、労働者派遣法の制定と度重なる改定によって間接雇用が拡大し、従来からのパート・アルバイトの増大と相まって雇用の非正規化が著しく進んだ（森岡 2007）。その結果、正社員の間でも労働環境の悪化が進行し、労働コストの切り下げのためにはサービス残業も仕方がないという雰囲気を作り出された。長期不況とグローバルゼーションのもとでの労働コストの切り下げ圧力も、サービス残業を温存させる環境を作り出してきた。

近年進められてきた労働時間制度の規制緩和を考えると、最近の厚生労働省によるサービス残業の解消に向けての取り組みを無条件で評価することはできない。しかし、サービス残業の解消に向けての行政の取り組みが強まったことは明らかである。本稿では立ち入ることができなかったが、労働組合の取り組みも変わり始めた。もっとも変わらないのは、日本経団連に代表される経済団体であって、経団連は一般的にはコンプライアンスの確立を言いながら、労務コンプライアンスについてはきわめて消極的であり、サービス残業の解消に関しては積極的には何もおこなっていない。

サービス残業の強制と受容の仕組みは複雑であり、筆者もそれなりの模索を重ねてきた（森岡 1995）。サービス残業の淵源は、本来はときどきの仕事量の増減や労働需給の変動に一時的に対応するための時間外労働が恒常化し長時間化してきたことにあるが、サービス残業は単なる長時間労働の問題ではなく、賃金不払および割増賃金不払の企業犯罪である。したがってその責任は、労働時間や賃金などの労働条件について労働基準法で定められた守るべき最低限の

基準でさえ守らない企業と、その監督是正を怠ってきた行政にある。

他方で強調しておくべきは、サービス残業において人びとが失っているのは、賃金ではないことである。サービス残業をなくしても、労働者の所得は直接には何の影響も受けない。サービス残業によって真に失われるのは、労働者と家族の時間、そして健康といのちである。取り返せない貴重な時間が無償で奪われているという意識をもつことなしには、サービス残業を解消することはできない。

注 記

- 1) 実態は受け入れ先が現場で指揮命令を行う労働者派遣でありながら、請負契約を装って、派遣先企業が使用者責任や派遣受入可能期間終了後の直接雇用への移行義務を免れることを「偽装請負」という。2003年の労働者派遣法の改正（2004年施行）によって、製造現場への派遣が自由化されたことを契機に、従前からの「業務請負」という隠蔽された形をとった労働者派遣が公然化し、かつ大量化したことが、偽装請負の違法性を表面化させた（高田 2007, 93-94）。
- 2) 他の会社からいったん派遣された労働者を、さらに他の会社（子会社、取引先など）の指揮命令下で労働させることは、「二重派遣」として職業安定法違反となり禁止されている。
- 3) 通常の賃金に対する割増賃金率については、労働基準法の規定では、時間外労働割増賃金（1日8時間を超える労働・1週40時間を超える法定時間外労働）は0.25倍以上、休日労働割増賃金（1週1日の法定休日労働）は0.35倍以上、深夜労働割増賃金（午後10時から翌午前5時までの深夜労働）は0.25倍以上と定められている。
- 4) 筆者は年間3600時間以上働かされて1988年に48歳で過労死した椿本精工（現ナカジマ）の平岡悟の家族が起こした裁判を支援した。彼が働いていた工場の36協定は、「1日について延長することができる労働時間」を「男子5時間、女子2時間」として、「但し男子の場合は生産工程の都合、機械の修理、保全等により15時間以内の時間外労働をさせることがある」とする36協定を結んでいた（森岡 1995）。これにしたがえば、通常の拘束9時間（実働8時間、休憩1時間）に15時間以内の残業をさせることができるのだから、1日24時間労働をさせることも可能である。ただし、現在では男女別に異なる延長時間を協定することは認められなくなっている。
- 5) 2003年2月に労働基準オンブズマンが大阪中央労働基準監督署に対し所轄企業の36協定の公開を請求した結果、約600事業所の協定が社名を塗りつぶしたかかちで部分開示され

た。そのなかには、休日労働を除き、年間で1000時間以上、なかには1800時間という長時間の延長を認める協定が結ばれている例がみられた。これらの事例は、年間360時間という厚生労働省の緩やかな限度でさえ実効性を欠いていることを示している。なお、その後、同オンブズマンは、36協定は労働者の生命、健康、生活を保護するため、当該企業名も含め公開される必要があるとして、大阪労働局を相手取って訴訟を起し、大阪地方裁判所は、2005年3月、原告の訴えを認めて、企業（事業所）名の不開示を取り消す判決を出した。この判決は国側が控訴しなかったので確定した。

- 6) 専門業務型裁量労働の対象とされているのは、①新商品または新技術の研究開発等の業務、②情報処理システムの分析または設計の業務、③新聞・出版・放送等の取材または編集の業務、④衣服・広告等の新たなデザインの考案の業務、⑤放送番組等のプロデューサーまたはディレクターの業務、⑥コピーライターの業務、⑦公認会計士の業務、⑧弁護士業務、⑨一級建築士の業務、⑩不動産鑑定士の業務、⑪弁理士の業務、⑫システムコンサルタントの業務、⑬インテリアコーディネーターの業務、⑭ゲーム用ソフトウェアの創作の業務、⑮証券アナリストの業務、⑯金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務、⑰2級建築士または木造建築士の業務、⑱税理士の業務、⑲中小企業診断士の業務である。
- 7) 「労調」の非農林業は、「毎勤」の全産業（調査産業計）に相当する。
- 8) 小倉・藤本（2005）はこの修正値の計算について次のように指摘する。すなわち「修正値を算出するための具体的な根拠は不明だが、修正するための係数は、非農林業・製造業（男女計、男性、女性）とも、労調のロー・データ×7×0.957となっている。つまり、最終週の繁忙期を考慮して単純に30/7倍した値から4.3%ほど低く見積もっている」（小倉・藤本 2005, 25）と。しかし、この説明は正しくない。「労調」の月労働時間（労調のロー・データ×7）欄の各数字を0.957倍すれば、193.6、210.0、166.5、194.8、208.3、171.0となってそれぞれ微妙に修正値とは異なる。
- 9) 「毎勤」によれば1か月当たりの出勤日数は、1980年の21.9日から2006年の19.4日へ1.5日（年間では18日）減少した。厚生労働省「就労条件総合調査」（旧「賃金労働時間制度等総合調査」）によれば、1990年から2006年の間に、「何らかの週休二日制」の実施企業の割合は、66.9%から89.4%に増大したが、そのうち「完全週休二日制」の実施企業の割合は、11.5%から39.6%に増大したにとどまる。
- 10) この調査では年齢階層別にみてもっとも長時間働いているのは30代である。30代は男女計でみても月204.3時間（年間ベースでは約2450時間）働いている。残業は月37.7時間（年間ベースで約450時間）に達する。
- 11) ホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入は1990年代半ばに日経連（日本経営者団

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

体連盟、2002年に日本経団連に統合)によって提起され、2005年から2006年に厚生労働省の労働法制審議会で検討されが、世論の強い反対を受けて、2007年1月、安倍晋三首相(当時)は国会上程の見送りを表明した(森岡 2006, 2007)。

- 12) 1991年には、全労働省労働組合によって、サービス残業の実態調査が実施された(全労働省労働組合 1991)。
- 13) 労働基準法の第104条は、監督機関に対する「申告」について、1)「事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる」。2)「使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない」、と規定している。これは2004年に制定された公益通報者保護法(2006年施行)とは別に、労働基準法に当初から設けられてきた内部告発の保護規定である。
- 14) EXはエキスパートの略で、班長に相当する職制で、健一は死亡時にそれに昇格していた。EX会は、EXの職制にある者によって組織される団体で、研修会や懇親会などの行事を行なっている。
- 15) マクドナルド残業代訴訟の判決の前週に、東京地方裁判所で時間外手当などの支払いを求め、元勤務先の技術情報会社を訴えていた原告男女19人に対し、名ばかり管理職のもうひとつの判決が出ていた。判決は、労働時間が管理されていたことと経営者と一体と認められないことを理由に、残業代の支払いが不要な「管理監督者とはいえない」と判断した。各人に時間外手当の未払い分が認められ、別の未払い賃金と合わせ会社に計約1600万円の支払いが命じられた(日本経済新聞 2008)。
- 16) 『管理監督者の実態に関する調査研究報告書』(日本労務研究会 2005)によれば、管理監督者とされている者の44.3%が「ライン管理職」、53.0%が「スタッフ管理職」であった。
- 17) 労働法学者の島田陽一は、管理監督者を労働時間規制の適用除外にしている労働基準法第41条第2号について、「届け出も要らなければ、労使協定も要らないため、企業側が誰それを管理監督者として扱おうとひとたび決めればそれで終わり、後は訴訟でも起こさぬ限りは管理監督者扱いのままになってしまう」(島田 2005, 8)と指摘している。

参照文献

- 朝日新聞, 2001. 『「名のみ管理職」の実態を伝える中央労働基準監督署調査』.
- 江口英一監修, 1993. 労働総研・全労連『現代の労働者階級——「過重労働」体制下の労働と生活』新本出版社.
- NHK, 2000. 『国民生活時間調査』.
- NHK, 2007. 「クローズ・アップ現代」「悲鳴あげる“名ばかり”管理職」11月19日.
- 小倉一哉, 2007. 『エンドレスワーカーズ——働き過ぎの日本人の実像』日本経済新聞社, 2007.
- 小倉一哉・藤本隆史, 2005. 「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書」No.22.
- 小倉一哉・藤本隆史, 2006. 「働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果」労働政策研究・研修機構「調査シリーズ」No.20.
- 小野旭, 1991. 「統計より200時間多い日本の労働時間」『週刊エコノミスト』12月.
- 嶋田哲郎『「時短」の旗を降ろす時短促進法改正に反対する意見書』(<http://homepage1.nifty.com/rouben/teigen05/gen050308.htm>).
- 過労死弁護団全国連絡会議編, 1990. 『KAROSHI [過労死]』窓社.
- 川人博, 1998. 『過労自殺』岩波新書.
- 川人博, 2006. 『過労自殺と企業の責任』旬報社.
- 経済企画庁国民生活局編, 1991. 『個人生活優先社会をめざして』大蔵省印刷局.
- 経済企画庁・国民生活審議会総合政策部会編, 1992. 『個人の生活を重視する社会へ』大蔵省印刷局.
- 経済企画庁編, 1992. 『生活大国5か年計画——地球社会との共存をめざして』大蔵省印刷局.
- 厚生労働省, 『毎月勤労統計調査』.
- 厚生労働省, 2001. 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」4月.
- 厚生労働省「過重労働による健康障害防止のための総合対策」2002年2月.
- 厚生労働省「賃金不払残業総合対策要綱」2003年.
- 厚生労働省, 2004-2007. 「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」.
- 厚生労働省, 2006a. 「医師需給に係る医師の勤務状況調査」.
- 厚生労働省, 2006b. 「平成17年度労働時間等総合実態調査」.
- 厚生労働省, 2007. 「平成19年就労条件総合調査結果の概況」.
- 島田陽一, 2005. 「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告, 労働政策研究・研修機構.

Ⅶ 労働時間のコンプライアンス実態とサービス残業

- 全労働省労働組合, 1991. 「労働基準法改定後の労働者の実態と問題点」.
- 総務省, 2001. 『社会生活基本調査』.
- 総務省, 『労働力調査』.
- 中央労働基準審議会, 2000. 「労働時間短縮のための対策について (報告)」12月.
- 大東京火災調査部, 1992. 「東京・大阪・名古屋のサラリーマン1000人に聞く現代ビジネスマンの『ゆとりの実感』.
- 高田好章, 2007. 「雇用の外部化と製造業における派遣・請負」森岡編 (2007).
- 通商産業省産業政策局編, 1992. 『時短リストラの時代——バランスのとれた生活と国際協調を目指して』通商産業調査会.
- 東京地方裁判所, 2008. 「日本マクドナルド残業未払い賃金請求事件の判決」1月28日.
- 東京労働局, 2001. 「いわゆる管理職に関する実態調査」.
- 徳永芳郎, 1994. 「働き過ぎと健康障害——勤労者の立場からみた分析と提言」経済企画庁経済研究所編『経済分析』第133号.
- 名古屋地方裁判所 (2007) 「トヨタ過労死・遺族補償年金等不支給処分取消請求事件の判決」11.
- 日本経済新聞, 2008. 「名ばかり管理職 不満の渦」2月1日、夕刊.
- 日本経営者団体連盟, 1995. 『新時代の「日本的経営」』日本経営者団体連盟.
- 日本労務研究会, 2005. 『管理監督者の実態に関する調査研究報告書』(厚生労働省委託研究).
- 掘浩介, 2007. 「マクドナルド残業代不払い訴訟——人間としての生活を取り戻すために」.
- 本多淳亮・森岡孝二編, 1993. 『脱 [サービス残業] 社会』労働旬報社.
- 本多淳亮, 1993. 「賃金形態・労働時間法制とサービス残業」本多・森岡編 (1993).
- 毎日新聞, 2003. 「『サービス残業』被害申告3万件——昨年・過去最多、不況で深刻化」7月28日、夕刊.
- 森岡孝二, 1990. 「日本の労働者の生活構造」過労死弁護団全国連絡会議 (1990).
- 森岡孝二, 1992. 「日本型企業社会と労働時間の二極化——過労死問題へのアプローチ」『経済』3月.
- 森岡孝二, 1995. 『企業中心社会の時間構造——生活摩擦の経済学』青木書店.
- 森岡孝二, 2000. 『日本経済の選択——企業のあり方を問う』桜井書店.
- 森岡孝二, 2004. 「アメリカの労働時間論争と働きすぎの実態」『関西大学経済論集』第54巻第3-4号、11月.
- 森岡孝二, 2005. 『働きすぎの時代』岩波新書.
- 森岡孝二・川人博・鴨田哲郎, 2006. 『これ以上、働けますか?』岩波ブックレット.

- 森岡孝二, 2006. 「ホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入は何をもたらすか」関西
大学経済・政治研究所、研究双書第142冊『ビジネス・エシックスの諸相と課題』.
- 森岡孝二編, 2007. 『格差社会の構造——グローバル資本主義の断層』桜井書店.
- 松丸正, 1993. 「『サービス残業110番』にみる職場の実態」本多・森岡編 (1993).
- 文部科学省, 2007. 「教員勤務実態調査報告書」.
- 労働省編, 1991. 『こうして減らす残業・休日労働——所定外労働削減要綱』大蔵省印刷局.
- 連合総合生活開発研究所, 1991. 『所定外労働時間の削減に関する調査研究報告書』(労働省
委託研究).
- 連合, 2006. 「『格差社会』のもとで二極化する所得と働き方の実態——2006年連合生活アン
ケート調査結果」.
- UIゼンセン同盟, 2006. 「2006年組合員意識調査」.