

# リスク管理

## 時間外労働は雇用の調整弁か



2009年8月の毎月勤労統計調査速報値(9月30日厚生労働省発表)によれば、従業員5人以上の事業所の従業員の1人平均現金給与総額は前年同月比3.1%減の27万3360円となった。現金給与のうち所定内給与の減が同1.0%減であったのに対し、所定外給与同13.4%減になった。労働時間についても同月の1人平均総実労働時間は前年同月比1.4%減の141.8時間となった。総実労働時間のうち、所定内労働時間は

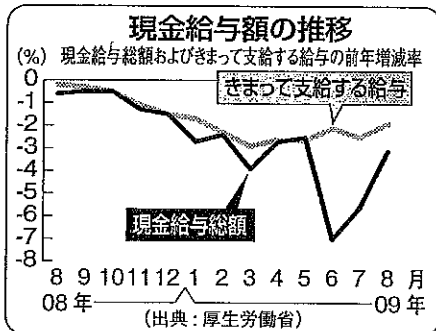
第一芙蓉法律事務所  
弁護士 木下 潮音

同0.3%減であったのに対し、所定外労働時間は同15.2%減であった。特に、製造業では所定外労働時間が前年同月比で27.9%減となっている。平均現金給与総額の変動が主に時間外労働の減少による所定外給与の減少によることは明白である。

不況であるから仕事が減り、時間外労働が減少するのは当然と考えるのはどうか。不況であるところか。不況で時間外労働が減少したというところは、不況でなければ時間外労働が当然のように行われているといえることである。給与の面

## 企業の雇用リスクマネジメント

3



## 雇用慣行に変化を

でも時間外労働に対する割増し手当が生活の糧として計算されていることになる。しかし、時間外労働は原則として労働基準法32条違反の労働である。三六協定に基づき時間外労働を命じることができるとしても、協定の内容として時間外労働を必要とする事由が挙げられており、恒常的な時間外労働は当然とされてきたのが実情である。

時間外労働が当たり前であるとする、労働と育児や介護との両立は困難である。長時間労働は、女性の就労形態が現在でも出産を機に正社員から退職し

間外労働が存在すること、労働基準法が容認しているわけではない。しかしながら、わが国では、正社員の雇用保障を目的として、時間外労働の調整により人員調整または人件費調整を行うことが当然のこととして労使ともに考えられており、正社員であれば、時間外労働は当然とされてきたのが実情である。

雇用の在り方の変化が否定的に取り上げられ、今までの日本的な雇用慣行を維持しようとする意見もみられるが、正社員から排除されざるを得なかった人材の活用のためにも、時間外労働を前提としない業務運営に改められるべきである。不況で時間外労働が減少しているからこそ、雇用慣行に変化を求める絶好の機会となるはずである。

て、一定期間(育児期間)を経過後パート労働として職場に復帰するというM字型の就労状況が今なお継続している原因となっていると考えられる。時間外労働を前提とした雇用を安定雇用と評価するのは、雇用の多様性を脅かす恐れがある。