

労働基準法改正と労働契約法制定が 建設労働者に与える影響に関する見解

2007年2月22日

特定非営利活動法人 建設政策研究所

政府は、2007年の通常国会（第166回）に雇用保険法改正案、雇用対策法改正案、パート労働法改正案、労働契約法（新法）、最低賃金法改正案、労働基準法改正案など、労働諸法制における重要な新法案、改定案を提出しようとしている。また、労働者・国民の強い反対を受け、一斉地方選挙、参議院選挙戦にマイナス効果が強いことを意識してか、今国会への上程を断念した「ホワイトカラー・エグゼンプション」（法案では「自己管理型労働制」と称している）は、参議院選挙後に提出を検討している。“時間差”攻撃である。

労働法制の改定は、雇用・労働分野での規制緩和を求める財界主導の下、1990年代後半から政府が動きを活発化させている。経済のグローバル化や長期不況の下で、日本産業の生産・流通事業運営の効率化を一層進め、低成長下での利益確保の条件作りを労働法制度でも転換政策をとるにいたった。日本経団連等の基本姿勢は、労働者を必要な時に、必要なだけ、安く、自由に使えるシステム形成に向け、労働関連法規の新システムを構築しようとしている。それゆえ2007年の第166回通常国会を労働関連法制の「労働ビックバン」（新しい創造）と称するほどに高い意欲を示すのである。

だが、この「労働ビックバン」は、看過できないほど労働者に大きな影響を与える。たとえば、労働契約法の狙いは、労働基準法による労働者保護制度を転換させ、使用者の権限を強化しようとし、また使用者と個人との労働法制度における集団的取引システムを、民事法制度における個別的労働契約関係に転換させようとしている。これらによって現憲法で定めている労働権の保障（勤務条件の法定主義（27条）、労働基本権保障（団結する権利、団体交渉をおこなう権利、団体行動をおこなう権利（28条））が縮小、否定されかねない。

そこで、建設政策研究所では、「労働ビックバン」の一部が進行し始めた現段階で、次の二つが建設労働者に与える影響について見解を示す。

第一に、労働基準法の一部を「改正」する点である。このうち「ホワイトカラー・エグゼンプション」（「自己管理型労働制」）の内容は「一定の要件を満たす労働者に対しては労働基準法の労働時間規制（一日8時間・週40時間労働の原則、時間外・休憩・休日・深夜労働の制限と割増賃金の支払いなど）をいっさい適用しない」というものである。また、中小企業においても企画業務型裁量労働制について適用労働者を拡大するとしている。

第二に、労働契約法という新たな法律をつくることである。この新しい労働契約法では、労働者を採用から雇用終了までの労働者と経営者との間の労働契約を民事的契約関係として規定しなすというものである。すなわち労働者の労働条件や雇用形態の変更等を就業規則の変更で可能にするというものである。その変更は「労働組合のあるところは労働組合の意見を聞くこと」によって、労働組合のないところは「労働者の過半数を代表するものの意見を聞くこと」によって決めることができる。就業規則が労働基準法の最低限をクリアしていれば、労働者一人ひとりとの労働契約とみなすのである。

今回、エグゼンプションの影響の計測作業を行なっている。とくに、残業代、所定外割増賃金に関する試算は、おおよその額を概算した。その結果は、活用するデータの性格もあって十分なものとはいえないかもしれないが、一つの試算として参考にしてほしい。

1. 「ホワイトカラー・エグゼンプション」がもたらす建設労働者への影響

今回の労働関連法制の改正案の中で、最も強く財界が望んでいるのが、「ホワイトカラー・エグゼンプション」(「自己管理型労働制」)である。この制度導入は今国会では見送られているものの、選挙後再浮上することが確実と思われる。そこで執拗に推進しようとする理由を、日本経団連は、「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言」(2005年6月発表)で以下のように述べている。すなわち「仕事と生活の調和を図るため、多様な勤務形態の中から、効率的で自らが納得できる働き方を選択し、心身ともに充実した状態で能力を十分に発揮することを望んでいるものも少なくない」とし、「このような効率的な働き方は、結果的には総労働時間の短縮に繋がる」と述べている。

しかし、その真の狙いは、労働時間規制から労働者を“合法的に”除外し、その範囲を増大させ、残業代カットし、支払い賃金経費を削減する状態を作ることである。

要件があいまいゆえに残業代不払い労働者が拡大するおそれ

労働基準法の一部「改正」案の「自己管理型労働制」の項を見ると、労働者の対象要件として、

- 労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者
- 業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者
- 業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこととする者
- 年収が相当程度高い者、

が挙げられている。時間外労働の賃金支払いの「例外」扱いとされる対象労働者の範囲は個々の企業の労使委員会の決議によるとなっている。これは非常に抽象的でその範囲を限定できず、企業的意思によって“弾力”的に適応できるのである。

建設労働者の場合、建築・土木設計・調査・コンサルタント会社の技術労働者・管理労働者、建設元請会社の技術労働者・管理労働者、専門工事会社・設備・機械等設置会社の直用労働者などで、このうち一定程度以上の年収を確保している労働者が当てはまると考えられる。

建設物づくりに携わる技術・管理労働者の多くは一定の年齢に達すると、業務上の重要な責任を負わされ、使用者から具体的な労働時間の指示を受けることなく長時間・過密労働に晒されている。このような現実の下では、労働者の意思により働き方を選択する余地などはないことが明らかである。さらに残業時間のかなりの部分がサービス残業となり、また名目的な管理職扱いによって残業代が不払いとなる。このような状況の改善どころか対象要件のあいまいさゆえに、残業代が支払われない労働者がいっそう増大するおそれがある。

建設技術・管理業務労働者推計の不払い残業代 156万円/人・年

元請ゼネコン労働者を組織する日本建設産業職員労働組合(略称 日建協、42組合、約4万人)が2004年11月に実施した労働時間アンケートによると、全体月平均残業

時間が 55.6 時間、外勤だけでは月平均 77.7 時間、その 3 割以上が 100 時間以上というすさまじい長時間残業となっている。100 時間以上残業した外勤者の残業理由では「仕事が多い」が最も多く、次いで「工程が厳しい」「提出書類が多い」と続く。人員不足や厳しい工程などにより、残業せざるを得ない状況に追い込まれていることが推測できる。しかもこの残業時間のうち申告していないサービス残業が全体月平均で 32.4 時間、外勤者では 47.3 時間もある。使用者は業務に必要な人員確保を意識的に避け、サービス残業によって切り抜け、総人件費を削減しようとしている。

一方、建設コンサル・測量・地質調査・設計などの技術労働者を組織する全国建設関連産業労働組合連合会(略称 建設関連労連 50 組合、約 8 千人)が 2004 年 11 月に実施した春闘アンケートによると平均残業時間が 55.7 時間、そのうちサービス残業時間が 18.2 時間となっている。サービス残業の最大の理由は「何となく申請しにくい雰囲気なので自己規制した」である。労働組合の規制力によりゼネコン労働者ほどサービス残業は多くないが、長時間残業する労働者ほどサービス残業が多いという結果になっている。

建設政策研究所では、ホワイトカラー・エグゼンプションが導入された場合、対象となると推定される年収 400 万円以上の建設労働にかかわる非管理職正規労働者がどれ程の残業代を合法的に横取りされるかを試算した(試算結果は別紙参照)。対象となる労働者の年間合計では約 1.6 兆円が合法的に横取りされることになる。対象労働者一人当たりでみると年間 156 万円にも上る。すでに横取りされているサービス残業代を除いても新たに 65 万円が横取りされることになる。

無権利な非正規・請負労働者のいっそうの拡大

対象がホワイトカラー労働者といっても、厳密なホワイトカラーの定義はなく、建設労働者のさまざまな分野に拡大される可能性がある。対象要件には「労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者」とある。そのため、今日の「成果主義」の広がりの中では、月給制の技術・技能労働者だけでなく日給制の常用技能労働者も対象となるおそれがある。さらに、使用者は、労働時間規制が必要ない点では同じで、しかも、常用による経費をかかえずにすむことから、労働者を常用から請負に移行させかねない。無権利な非正規・請負労働者がいっそう拡大していく。

なお、現場の技能労働者は日給制が多く、1 日当たりの労働時間と作業量、賃金の適正な組み合わせ、適正な賃金水準がそもそも阻害されている。常用技能労働者は、このような問題を抱えたまま請負労働者化させられ、成果を求められるのである。

労働時間概念の喪失による無制限労働がもたらす健康と労働安全の破壊

建設業は「突貫工事」に象徴されるように、歴史的に「工期内竣工」を至上命令に労働時間が組み立てられる構造を有してきた。そして正規労働者では 35 歳前後から名目上の役職者となり、労働基準法に違反する残業代が不払いもしくは一部カットとなり、労働時間概念のない働き方を強いられてきている。ホワイトカラー・エグゼンプションの導入はこのような働き方の建設労働者が対象要件を満たす労働者として包含され、厳しい労働実態を改善するどころかこれを合法化することになる。そして建設産業全体が労働時間規制による労働者保護を根本から否定する労働形態につながる可能性がある。

その結果は、広範な労働者に過労死の危険が及ぶと同時に、建設事業の労働安全体系が破壊されることになり、ひいては構造物の品質や安全に影響を与えるものとなる。

また、「改正」案の「労使委員会の決議」の項では、「過当たり 40 時間を超える在社

時間等がおおむね月 80 時間程度を超えた対象労働者から申出があった場合には、医師による面接指導を行うことを必ず決議し実施することを指針において定める」となっている。これでは労働者の健康障害や過労死に対する使用者の安全配慮義務がいつそう軽減され、申出をしなかった場合、労働者の自己責任とされることになる。

2．中小企業への企画業務型裁量労働制の適用が建設労働者に与える影響

労働基準法の一部「改正」法案の「企画業務型裁量労働制」の項では、これまで事業の運営上重要な決定が行われる企業の企画・立案・調査・分析業務に「常態として」従事する労働者のみを対象としていたのを、中小企業に限って「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」に「主として従事する労働者」について「当該業務以外を含めた全体についてみなし時間を定める」と規定している。

中小企業基本法が定めた中小企業の定義を建設業でみると、「資本金 3 億円以下並びに従業員数 300 人以下の企業」となっている。建設コンサルや設計・地質・測量調査を含むサービス業では「資本金 5 千万円以下並びに従業員数 100 人以下」となっている。総務省「事業所・企業統計調査」(2004 年度)では、建設業における中小企業数は 564,100 社と全事業所数の 99.9%が中小企業である。また国土交通省の「建設関連業登録業者数」(2006 年 3 月末)によると、資本金 5 千万円未満の建設コンサルタントは 3474 社と全体の 82.4%、測量業では 13381 社と全体の 94.5%、地質調査業では 1093 社と全体の 78.6%で、建設業・建設関連業の圧倒的多数は中小企業である。

これら中小建設業および建設関連業において設計・エンジニア部門、研究部門、情報処理部門、地質調査や測量部門、設計監理・監督部門に主に従事している労働者について、対象業務以外の営業や管理業務などにかかわる時間を含めてみなし時間として企画業務型裁量労働の適用が可能となる。

中小建設業では企画業務だけではなく、多様な業務に従事している労働者が多い中で、今回の「改正」は多くの建設労働者を裁量労働制に移行させる可能性がある。

3．労働契約法の制定が建設労働者にもたらす影響

本法案は「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる労働者に適用される」ことから請負契約にもとづく労働者以外のすべての建設労働者に適用される。建設業の特に現場労働においては雇用時に労使間のまともな労働契約もなく、使用者いいの雇用の雇用条件での労働が横行している。本法案では労働契約は「労働者および使用者が対等な立場における合意に基づいて締結、または変更する」「労働者及び使用者は、締結された労働契約の内容について、できる限り書面により確認する」となっており、これが実行されれば雇用契約もなく働かされている建設労働者にとっては一歩前進というようにみえる。

しかし、他方で、労働契約の内容について、「使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則の労働条件によるものとする」としている。現行の就業規則作成・変更は、労使合意ではなく、労働側（労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者）からの意見聴衆、労働者への周知、行政官庁への届出さえすれば、使用者が一方的に行える。個々の労使合意をうたいながら使用者の一時的な作成・変更を認めて、その矛盾を活用しようとしている。

さらに、法案では、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更するこ

とにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更できない」としながらも、労働者への周知、かつ、いくつかの事情に照らして「合理的なもの」(労働組合等との交渉の状況や変更の必要性等々)であれば、労働者にとって不利益なものであっても、変更後の就業規則を内容とすることを認めている。たとえば、労働組合が複数ある場合、少数組合が反対しても多数労働組合が合意すれば、「合理的なもの」とされ、変更が認められてしまう少数組合の存在を合法的に無視するものである。

使用者による賃金・労働条件決定

本来、労働契約の内容は、労使対等決定を原則に、団体交渉によって締結された労働協約に定められたところにある。ところが、先に示したように、「使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則の労働条件によるものとする」としている。これは、憲法 28 条の労働基本権(労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権)に保障された労働協約締結を骨抜きにし、労働協約の就業規則における上位効力性を否定しかねない。

建設労働者の多くは未組織労働者である(労働組合組織率 20.3%、組合員数 948,252 人。厚生労働省「労働組合基礎調査」2005 年版)。建設産業では、労使の圧倒的な力関係の違いの下、労使対等決定を原則にした労使合意による労働協約締結が不十分きわまりない。しかし、今回、就業規則作成・変更による使用者の一方的な労働契約内容を認め、使用者の意図したものを労使の「合意」内容としていく。建設労働者の賃金・労働条件要求の実現が阻まれるおそれがある。

事実上の解雇が自由になる可能性

法案では「労働契約の継続」の項において「使用者は、労働者と合意した場合に、転籍(移籍型出向)をさせることができる」となっている。一応「労働者と合意」となっているが、労使個別の民事型労働契約において労働者が対等に使用者と合意することは困難であり、他社への転籍は事実上の解雇につながる可能性が大きい。すでに多くの元請ゼネコンでは 1990 年代半ばから転籍を名目としたリストラ・解雇を大規模に行なっており、「労働契約の終了」の項において「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と解雇権の濫用を防止しているものの、転籍を通じた事実上の解雇権の濫用を合法化するものがある。

以上のように労働基準法の一部「改正」及び労働契約法制の新設に関する労働法制の改定は、建設労働者の労働条件をさらに悪化させ、無権利状態を拡大させ、建設労働者の生命と健康及び生活に重大な影響をもたらすものとなる。また建設労働者の団結権や労使対等な労働組合の発展に対しても否定的な影響を与え、さらには戦後の民主的憲法のもとで培われた労働者保護法制を根底から掘り崩すものである。

ホワイトカラー・エグゼンプションの導入で 建設労働者は残業代 1.6 兆円を合法的に失う

(試算)

1. 年収 400 万円以上の建設業に働く「正規の職員・従業員」を対象とした(表 1)

厚生労働省労働政策審議会答申では対象労働者の年収要件を「相当程度高い者」とし、その決定は労使委員会の決議によるとしている。ここでは日本経団連の提言(05年6月)が示している「年収 400 万円以上」で算出する。対象となる建設労働者については総務省「02 年度就業構造基本調査」から年収 400 万円以上の「正規の職員・従業員」数を採用した。また年収区分から単純に平均年収を算定し、年収総額 7,979,900,000,000 円を算出した。

2. 「正規の職員・従業員」のうち管理職者の人数と年収総額を算出した(表 2)

役職と非役職の構成比のデータは厚生労働省労働政策審議会に提出された「裁量労働制の施行状況等に関する調査結果」を用いた。その中で労働基準法上、適用除外すべき管理職として課長及び部長級 321,272 人、総年収額 2,664,496,956,000 円を算出した。課長、部長級の年収額は厚生労働省「05 年賃金構造基本調査」から算定した。

3. 管理職を適用除外者とし想定適用労働者数を算出した(表 3)

年収 400 万円以上の「正規の職員・従業員」数から管理職数を除外した想定適用労働者数は 1,003,328 人となる。

4. 建設業の業務部門別に内勤部門と外勤部門の構成比を推計した(表 4)

国土交通省の「05 年建設業活動実態調査結果」をもとに主要なゼネコンおよび設備工事業者の業務部門別「常時従業者」数を参考に内勤職、外勤職別に構成比を推計したところ 67.6 : 32.4 となった。

5. 正規労働者の一人当たり平均残業時間を明確にした(表 5)

正規労働者の残業実態を比較的正確に現していると思われる日建協の「04 年時短アンケートの概要」から 04 年 11 月の残業実態を採用した。一人当たり月平均残業時間は 55.6 時間、うち残業手当が支払われたのは 23.2 時間、サービス残業は 32.4 時間となっている。また外勤職だけでは月残業時間は 77.7 時間、そのうちサービス残業が 47.3 時間となっている。

6. 想定適用労働者の年間給与総額を算定した(表 6)

まず、年収 400 万円以上の管理職を含む年間総収入から管理職の総年収額を差し引いた労働時間規制の適用を受ける想定適用労働者の総年収額を算出した。そこからさらに想定適用労働者の年間賞与額を引くと年間給与総額は 4,285,402,231,200 円となった。

7. 新たに横取りする年間残業代総額は 6565 億円(表 7)

月間所定内労働時間数は厚生労働省「05 年毎月勤労統計調査」から 160.3 時間を採用した。また月間所定外支払い労働時間は日建協の 04 年 11 月調査の全体平均支払い残業時間を採用し、所定内外月間労働時間数を算定した。さらに想定適用労働者の

年間給与額に所定外労働時間の構成比を掛けることにより、年間支払い総残業代を算出した結果、656,523,621,789 円となった。これがホワイトカラー・エグゼンプションによる新たな残業代の横取り分となる。

8 . 合法化された横取り年間総残業代は 1 兆 5734 億円 (表 7)

年間支払い総残業代を日建協アンケート調査から支払い残業 23.2 時間と不払い残業 32.4 時間の比率から年間不払い総残業代 916,869,195,944 円を算出し、支払い残業代と不払い残業代を合計した年間総残業代 1,573,392,817,733 円を算出した。

ホワイトカラー・エグゼンプションにより 1 年間に建設労働者から合法的に横取りする額ということになる。

9 . 一人当たりの合法化された横取り年間総残業代は 156 万円 (表 7)

年間支払い及び不払い総残業代それぞれを年収 400 万円以上の想定適用労働者数 1,003,328 人で割ると一人当たり年間支払い残業代 654,346 円、一人当たり年間不払い残業代 913,828 円が算出される。またその合計として一人当たり年間総残業代 1,568,174 円が算出される。

これがホワイトカラー・エグゼンプションにより 1 年間に建設労働者が合法的に横取りされる一人当たりの額となる。

10 . 外勤者のみの一人当たり合法化された横取り年間残業代は 240 万円 (表 8、表 9)

想定適用労働者の年間給与総額 4,285,402,231,200 円に内外勤部門の正規労働者の構成比率(表 4 参照)を掛けると内外勤別の年間給与総額が算定される。これに内外勤者の所定外支払い労働時間割合(内勤者 10.8%、外勤者 19.2%)をそれぞれ掛けると内勤者支払い総残業代 312,868,646,095 円および外勤者支払い総残業代 266,586,301,996 円が算定される。さらに内外勤別不払い残業代、総残業代、一人当たり年間総残業代が算定される。この結果、残業の多い外勤者の一人当たり年間総残業代の合法的横取り分は 2,096,031 円、不払い残業分を除く新たな残業代横取り分は 820,075 円となる。

就業構造基本調査は 5 年毎に行われるため、2002 年度が最新となる。第 42 表「年齢、従業上の地位、雇用形態、所得、男女、産業別有業者数(その 1)」から建設業有業者 6,086,100 人のうち自営業主、パート、アルバイト、派遣社員を除く「正規の職員・従業員」3,332,700 人のうち年収区分による人数を適用した。

「裁量労働制の施行状況等に関する調査結果」は厚生労働省のホームページに掲載されていないため、同様の数字を採用している労働運動総合研究所の資料を採用した。同研究所に問い合わせたところデータが手に入るとのことであった。

第 1 表 「役職、年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額および年間賞与その他特別給与額」の E 建設業 = 男 = 部長級(きまって支給する給与額 599,600 円 × 12 ヶ月 + 年間賞与 1,922,600 円 = 9,117,800 円)、課長(きまって支給する給与額 523,900 円 × 12 ヶ月 + 1,653,500 円 = 7,940,700 円)

日建協(日本建設産業職員労働組合協議会)では毎年 11 月に組合員の 25%(約 1 万人)を対象に労働時間に関するアンケートを行っている。05 年から調査結果が非公開となったため、04 年の調査結果を採用した。尚、厚生労働省においても賃金構造基本調査において超過実労働時間数が出ているが、非役職者の月平均残業時間が 20 時間となっており、多くのサービス残業が掌握されていないものとして採用しないこととした。

第 17 表「産業大中分類別常用労働者 1 人平均月間実労働時間数」の中から「事業所規模 5 人以上」「E 建設業」「平成 17 年所定内労働時間」を採用した。

表1 年収400万円以上の建設業「正規の職員・従業員」数と年間総収入

区分(万円)	平均年収(円)	正規労働者	年収総額(円)
400～500	4,500,000	526,400	2,368,800,000,000
500～600	5,500,000	316,100	1,738,550,000,000
600～700	6,500,000	185,400	1,205,100,000,000
700～800	7,500,000	125,400	940,500,000,000
800～900	8,500,000	74,000	629,000,000,000
900～1000	9,500,000	43,600	414,200,000,000
1000～1500	12,500,000	51,200	640,000,000,000
1500以上	17,500,000	2,500	43,750,000,000
合計		1,324,600	7,979,900,000,000

出典：総務省「2002年度就業構造基本調査」

表2 現行法規における労働時間規制の適用者と適用除外者の構成

役職名	構成比	正規労働者数	年収(賞与込み)	適用除外者のみの総年収(賞与込み)	備考
非役職	0.8485	2,827,796			
係長	0.055	183,299			
課長	0.0675	224,957	7,940,700	1,786,316,049,000	管理職
部長級	0.0289	96,315	9,117,800	878,180,907,000	管理職
合計	1.0000	3,332,700		2,664,496,956,000	
適用除外者計		321,272			

出典：構成比は厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査結果」より「概数(人)」の合計は総務省「2002年度就業構造基本調査」の「正規の職員・従業員」数
適用除外者の年収は厚生労働省「2005年賃金構造基本調査」から算出(企業規模100人以上計)

表3 現行法で労働時間規制の適用除外者を除く想定適用労働者数

	労働者数
年収400万円以上の正規の職員・従業員	1,324,600人
適用除外者(課長+部長級管理職)	321,272人
差引計(年収400万円以上の非管理労働者数)	1,003,328人

表4 建設業業務部門別「常時従業者」構成比

業務部門	正規労働者数	構成比
設計・エンジニアリング部門	15,905	9.7
関連企業部門	1,910	1.2
兼業部門	4,167	2.5
研究部門	2,520	1.5
情報処理部門	1,519	0.9
海外事業部門	1,053	0.6
本社管理部門	19,245	11.7
支店・営業所	64,729	39.4
工事現場	53,302	32.4
合計	164,350	100.0
内勤部門	111,048	67.6
外勤部門	53,302	32.4

出典：国土交通省「2005年建設業活動実態調査結果」
(総合建設業35社、設備工事業20社、計55社を対象に直近の決算期末の実態)

表5 1人当たり平均残業時間

	残業時間	内支払い残業	内不払い残業
全体	55.6	23.2	32.4
内勤部門	32.1	15.6	16.5
外勤部門	77.7	30.4	47.3

出典：2004年11月日建協「時短アンケートの概要」

表6 想定適用労働者の年間給与総額から賞与額を除いた年間給与額
 現行法で労働時間規制の適用除外者を除く年間給与総額
 7,979,900,000,000円-2,664,496,956,000円=5,315,403,044,000円
 年間賞与総額

	正規労働者数	年間賞与額	賞与総額
係長級	183,299	1,199,200	219,812,160,800
非役職者	820,029	988,000	810,188,652,000
合計	1,003,328		1,030,000,812,800

賞与を除いた年間給与額

5,315,403,044,000円-1,030,000,812,800円=4,285,402,231,200円

出典：厚生労働省「2005年賃金構造基本統計調査」

表7 月間所定内外労働時間の構成割合から残業代の算出
 所定内外労働時間合計と構成比

月間所定内労働時間	160.3時間	84.68%	*支払い残業時間23.2×1.25
月間所定外労働時間	29時間*	15.32%	
合計	189.3時間		

出典：月間所定内労働時間数は厚生労働省「2005年毎月勤労統計調査」

月間所定外労働時間は日建協「時短アンケートの概要」から算出

年間支払い総残業代 4,285,402,231,200円×0.1532=656,523,621,789円

年間不払い総残業代 656,523,621,789円×32.4/23.2=916,869,195,944円

年間総残業代 656,523,621,789円+916,869,195,944円=1,573,392,817,733円

一人当たり年間支払い残業代 656,523,621,489円/1,003,328人=654,346円

一人当たり年間不払い残業代 916,869,195,944円/1,003,328人=913,828円

一人当たり年間総残業代 654,346円+913,828円=1,568,174円

表8 内勤者のみの残業代の算出
 所定内外労働時間の割合

月間所定内労働時間	160.3時間	89.20%	*支払い残業時間15.6×1.25
月間所定外労働時間	19.5時間	10.80%	
合計	179.8時間		

年間支払い総残業代 4,285,402,231,200円×67.6/100×10.80/100=312,868,646,095円

年間不払い残業分 312,868,646,095円×16.5/15.6=330,918,760,291円

年間総残業代 312,868,646,095円+330,918,760,291円=643,787,406,386円

内勤ホワイトカラー一人当たり年間総残業代

643,787,406,386円/(1,003,328人×67.6/100)=949,189円

うち支払い残業分 312,868,646,095円/(1,003,328人×67.6/100)=461,288円

うち不払い残業分 949,189円-461,288円=487,901円

表9 外勤者のみの残業代の算出
 所定内外労働時間の割合

月間所定内労働時間	160.3時間	80.80%	*支払い残業時間30.4×1.25
月間所定外労働時間	38時間*	19.20%	
合計	198.3時間	100%	

年間支払い残業代 4,285,402,231,200円×32.4/100×19.2/100=266,586,301,996円

年間不払い残業分 266,586,301,996円×47.3/30.4=414,787,239,618円

年間総残業代 266,586,301,996円+414,787,239,618円=681,373,541,614円

外勤ホワイトカラー一人当たり年間総残業代

681,373,541,614円/(1,003,328人×32.4/100)=2,096,031円

うち支払い残業分 266,586,301,996円/(1,003,328人×32.4/100)=820,075円

うち不払い残業分 2,096,031円-820,075円=1,275,956円