

基礎研 レポート

残業時間の上限規制で残業代は本当に減るのか

経済研究部 経済調査室長 齋藤 太郎

(03) 3512-1836 tsaito@nli-research.co.jp

1—はじめに

政府は「働き方改革」の一環として、時間外労働の上限規制を設ける法案を今国会に提出することを予定している¹。現在は、残業の上限が1ヵ月45時間、年360時間とする厚生労働省の告示があるが、労働組合と協定を結べば年間最大6ヵ月まで残業時間の上限をなくすことが可能だ。2019年4月からの施行が予定されている今回の法案では、残業時間の上限は月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間を限度としている²（図表1）。

図表1 長時間労働の是正-時間外労働の上限規制の導入-

	現行			改正案	
時間外労働時間	36協定の限度基準 (法的強制力なし)	月45時間 年360時間など		月45時間 年360時間など	
	36協定の特別条項 (特別な事情がある場合)	上限なし (年間6ヵ月まで)		<ul style="list-style-type: none"> ・年720時間 ・2ヵ月ないし6ヵ月の平均で月80時間 (休日労働含む) ・月100時間未満(休日労働含む) ・月45時間を上回るのは年間6ヵ月まで 	

(資料)厚生労働省資料より筆者作成

残業時間の上限規制により労働者のメンタルヘルスの向上、過労死の防止が期待される一方、残業手当の削減により給与所得が大幅に減少してしまうことも懸念されている。一部の調査機関からは、

¹ 当初法案に盛り込む予定だった裁量労働制の対象拡大に関しては、厚生労働省の裁量労働制調査に不適切なデータが見つかったことなどから、今回は見送られることとなった。

² ただし、自動車の運転業務、建設事業、医師については、改正法施行5年後に規制が適用されるほか、新技術・新商品等の研究開発業務については、適用除外としている。

残業規制が残業代の大幅減少につながるのと試算が複数出されており³、その規模は年間 5 兆円以上、雇用者報酬比で 2~3%程度とかなりの大きさとなっている。確かに基本給が低い伸びにとどまる中で、残業代が大幅に削減されることは労働者にとって大きな痛手となるだろう。

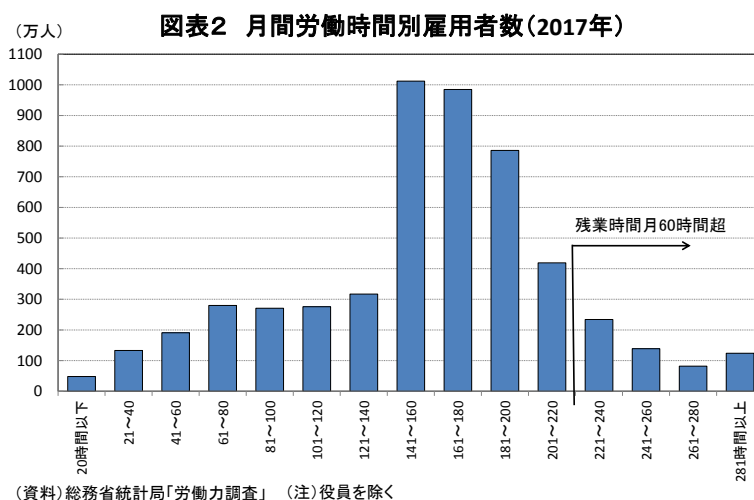
しかし、実際には残業時間の上限規制によって削減される残業代はそれほど大きくならない可能性が高い。本稿では、削減される残業代を試算する際に用いられる「労働力調査」の残業時間のかなりの部分は実際には残業代が支給されていないことを確認したうえで、新たな残業規制によって削減される残業代は限定的にとどまる可能性が高いことを示す。

2—乖離する「労働力調査」と「毎月勤労統計」の労働時間

労働時間を把握するための主な統計には、調査対象が世帯（個人）である「労働力調査（総務省統計局）」と調査対象が企業（事業所）である「毎月勤労統計（厚生労働省）」がある。

「労働力調査」では、従来から月末 1 週間の労働時間が調査されていたが、2013 年 1 月からは「月末 1 週間の就業日数」および「月間就業日数」という調査事項が追加され、月間の労働時間の把握が可能となった。また、同調査では労働時間区分別の雇用者数が公表されているため、残業時間の上限規制の対象となる雇用者数を概ね把握することができる。残業規制による残業代の減少額の試算には基本的にこのデータが用いられている。

「労働力調査」によれば、2017 年の月間労働時間（一人当たり）は平均 160.8 時間であった。1 カ月当たりの所定内労働時間を 160 時間（1 日 8 時間×20 日）、それを上回る時間を残業時間とした場合⁴、新たな残業上限規制に抵触する労働時間は月間 220 時間以上となる。2017 年でこの対象となる雇用者は 579 万人、雇用者全体（役員を除く）に占める割合は 10.9%となる（図表 2）。



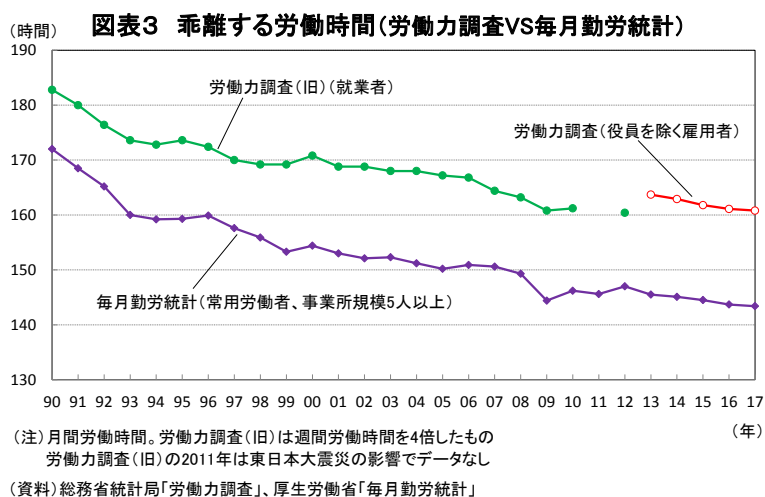
一方、「毎月勤労統計」は、労働時間区分毎の労働者の分布を知ることはできないが、就業形態別（一

³ たとえば、残業時間の上限規制の導入によって、大和総研は年 8.5 兆円、みずほ総合研究所は年 5.6 兆円残業代が減少するとの試算を公表している。

⁴ 厳密にはパートタイム労働者など所定内労働時間が短い者は月間 160 時間未満でも残業が発生するが、毎月勤労統計によれば、パートタイム労働者の総残業時間、総残業代は全体の 5%程度なので、捨象している。

一般労働者、パートタイム労働者)の労働時間が所定内、所定外の区分毎に公表されている。「毎月勤労統計」によれば、2017年の月間総労働時間(一人当たり)は平均143.4時間(所定内労働時間132.5時間、所定外労働時間10.9時間)で、「労働力調査」と比べると17.4時間少ない。年換算では「労働力調査」が1929.6時間、「毎月勤労統計」が1720.8時間、差は208.8時間となる。

両統計の差を過去にさかのぼってみると、「労働力調査」で月間の労働時間が把握できるようになった2013年以降は17時間程度、それ以前では15時間前後「労働力調査」のほうが「毎月勤労統計」よりも労働時間が長くなっている⁵(図表3)。



3—手当の発生しない残業時間、サービス残業を除いた労働時間別雇用者数の推計

「労働力調査」と「毎月勤労統計」の労働時間の差は、サービス残業によって説明されることが多い。すなわち、「労働力調査」は労働者が自分自身の労働時間を報告したものを集計しているため、労働時間の実態を反映しやすいのに対し、「毎月勤労統計」は労働者が実際に働いていても会社に報告しない残業時間は調査への回答から漏れるため、その分労働時間が短くなりやすいというものである。ただし、両統計の差をすべてサービス残業とみなすのはやや乱暴だろう。

まず、「労働力調査」は報告者の認識や記憶違いによって労働時間が過大に報告されている可能性が指摘できる。たとえば、「労働力調査」で報告すべき労働時間は通勤時間・食事時間・休憩時間を除いたものだが、これらを含んだ労働時間を回答しているケースも一定程度存在している可能性がある。また、「労働力調査」は月末1週間の就業状態を回答する形式になっているため、月末1週間の就業時間、日数については精度が高いが、1ヵ月の就業日数については記憶違いが発生しやすいと考えられる。

認識や記憶違いの問題がないとしても、「労働力調査」は労働者が実際の労働時間を報告しているのに対し、「毎月勤労統計」は企業が残業手当を支給することを目的として管理・記録した労働時間を報告したものであるという大きな違いがある。したがって、「毎月勤労統計」では、管理監督者や裁量労働者

⁵ 「労働力調査」の2012年以前は月末1週間の就業時間しか集計・公表されていないため、週間就業時間を4倍して比較している

働制適用者など労働時間規制の適用除外となっている労働者の残業時間は反映されていない。

どの程度の労働者が労働時間規制の適用を除外されているかを正確に把握することはできないが、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によれば、一般労働者（従業員規模 100 人以上）のうち、管理監督者が多く含まれると考えられる部長級・課長級の割合は全体の 10%（2017 年）となっている。また、労務行政研究所の「労働時間・休日・休暇等に関する実態調査」（2012 年度）によれば、残業代（時間外手当）が不支給の割合は部長クラスで 95.1%、課長クラスで 88.5%、課長代理クラスで 51.0%となっている（図表 4）。

図表 4 各役職位に対する残業代の支給状況

区分	(割合、%)		
	支給	支給・不支給ともあり	不支給
部長クラス	0.9	4.0	95.1
課長クラス	3.7	7.8	88.5
課長代理クラス	38.5	10.6	51.0
係長クラス	89.0	4.8	6.2
主任クラス	94.6	2.0	3.4

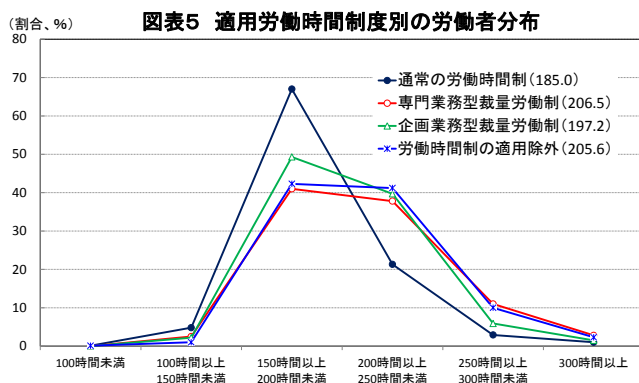
(資料) 労務行政研究所「労働時間・休日・休暇等に関する実態調査」

さらに、厚生労働省の「就業条件総合調査」によれば、2017 年時点で裁量労働制を導入している企業の割合は専門業務型で 2.5%、企画業務型で 1.0%となっている。

残業時間の上限規制による残業代の減少額を試算する上では、実際には残業をしても残業代が支給されない労働者が一定の割合で存在することを考慮する必要がある。

そこで、制度上残業手当が発生する労働者の残業時間のみを抽出するために、管理監督者や裁量労働制適用者など労働時間規制の適用除外となっている者の残業時間をゼロ（月間労働時間を 141～160 時間）とし、「労働力調査」の労働時間別雇用者数を修正した。

修正にあたっては、労働政策研究・研修機構の「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査（2014 年）」のデータを用いた。同調査の適用労働時間制度別の 1 ヶ月の労働時間を確認すると、通常の労働時間制の 185.0 時間に対し、専門業務型裁量労働制（206.5 時間）、企画業務型裁量労働制（197.2 時間）、労働時間制の適用除外（205.6 時間）の労働時間はこれよりも長くなっている（図表 5）。このデータからは、制度上残業手当が発生しない労働者のほうが、月間残業時間 60 時間以上の割合が高いことが推察される。同調査では、裁量労働制、労働時間制の適用除外の労働者が全体に占める割合は 12.3%であった。



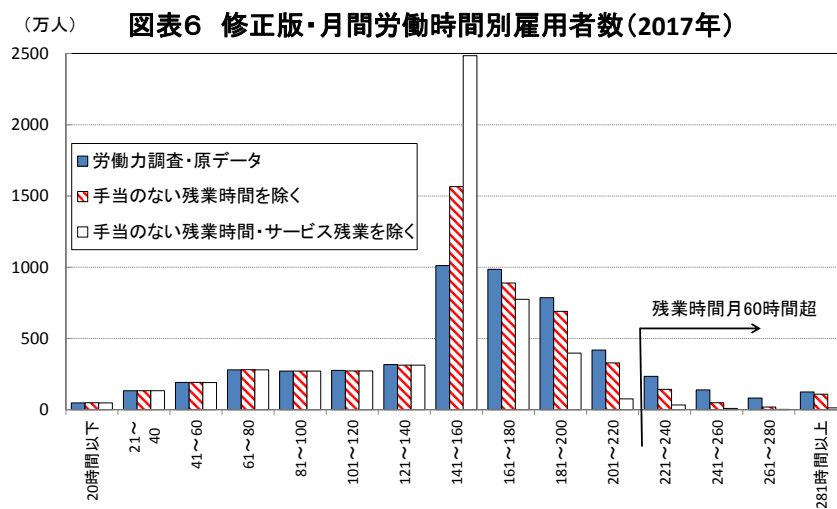
(注) ()内は平均月間労働時間
(資料) 労働政策研究・研修機構「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査」

このような修正をした結果、月間残業時間 60 時間以上の雇用者数は「労働力調査」の原データから算出される 579 万人から 318 万人に減少、雇用者全体に占める割合は 10.9%から 6.0%へと低下した。また、平均月間労働時間は 160.8 時間から 154.8 時間まで短くなった。つまり、「労働力調査」と「毎月勤労統計」の労働時間の差 17.4 時間のうち、6.0 時間は制度上手当の発生しない労働者の残業時間が含まれるかどうかによって生じていると考えられる。

この修正によって、「労働力調査」の月間労働時間は「毎月勤労統計」の 143.4 時間に近づくが、それでも両統計には 11.4 時間の乖離が残る。このかなりの部分は、労働者が労働時間を会社に過少申告

していることによって発生する、いわゆる「サービス残業」とみなすことができるだろう。

そこで、制度上手当が発生しない残業時間を除いた「労働力調査」のデータから、さらにサービス残業を除くことを試みた。サービス残業の実態を把握することは容易ではないが、労働政策研究・研修機構の「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(2005)によれば、1ヵ月当たりの不払い労働時間(サービス残業)は0時間が47.8%、1~19時間が17.4%、20~39時間が11.4%、40~99時間が9.9%、100時間以上が3.3%、平均で16.6時間となっている。この不払い残業時間のデータを用いて雇用者の平均月間労働時間が「毎月勤労統計」の143.4時間と一致するように労働時間別雇用者数のデータを修正すると、実際に残業代が支払われている労働時間に応じた雇用者数の分布は、図表6のようになった。



(資料)総務省統計局「労働力調査」等から筆者作成

「労働力調査」の原データでは、月間残業時間60時間以上の雇用者数は579万人、雇用者全体に占める割合は10.9%だったが、手当の発生しない残業時間、サービス残業を除くと、月間残業時間60時間以上の雇用者数は57万人まで減少、雇用者全体に占める割合は1.1%まで低下した(図表7)。月間60時間以上の残業をしている労働者は全体の1割以上いるが、残業代を全て受け取っている者はその1割程度と推察される。

図表7 手当なし残業、サービス残業を除く労働時間

	平均労働時間 (時間)	残業60時間以上の雇用者 (万人)	(割合、%)
労働力調査	160.8	579	(10.9)
手当のない残業時間を除く	154.8	318	(6.0)
手当なし・サービス残業を除く	143.4	57	(1.1)
毎月勤労統計	143.4	—	—

(資料)総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」等から筆者作成

4—残業時間の上限規制で削減される残業代の試算

労働者が実際に働いている時間を把握するためには「労働力調査」のほうが適切だが、実際に支給されている給与に対応する労働時間をより正確に反映しているのは「毎月勤労統計」のほうと考えられる。新たな残業時間の上限規制を超えて働いている労働者は少なくないが、実際に残業代が支給されている残業時間に絞ってみると、その対象となる労働者は極めて限定的である可能性が高い。

内閣府の「国民経済計算」によれば、2017年の雇用者報酬は274.3兆円だが、そのうち雇用者の給与所得にほぼ該当する賃金・俸給は232.9兆円、残業代は14.4兆円と推計される⁶。このうち、残業時間の上限規制によって月間残業時間60時間以上の残業代が全て削減されたと仮定しても、その大きさは年間0.5兆円、残業代の3.4%、雇用者報酬の0.2%にすぎない(図表8)。データ上の制約もあるためこの試算結果はかなりの幅をもって見る必要があるが、残業時間の上限規制が導入されたとしてもマクロ的な影響は限定的にとどまる可能性が高い。

図表8 雇用者報酬の内訳

	2017年 (兆円)	雇用者報酬比 (%)
雇用者報酬	274.3	100.0
うち賃金・俸給	232.9	84.9
所定内給与	177.2	64.6
特別給与	41.3	15.0
所定外給与(残業代)	14.4	5.2
うち残業規制抵触分	0.5	0.2

(資料)内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」等から筆者作成

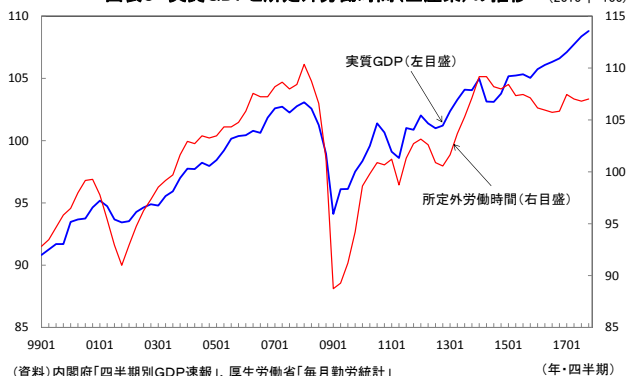
5—まとめ

「労働力調査」には、管理監督者や裁量労働制など労働時間規制の対象除外となっている労働者の残業時間やサービス残業が含まれる分、「毎月勤労統計」よりも労働時間が長くなっている。残業時間の上限規制によって削減される残業代を試算する際には、実際に手当が支給されている「毎月勤労統計」の残業時間を用いることが適切と考えられる。

しかし、「毎月勤労統計」では一人当たりの平均労働時間は公表されているが、労働時間別の雇用者数を知ることができない。本稿では労働時間別雇用者数が公表されている「労働力調査」のデータを加工することにより、実際に残業代が支払われている残業時間のみを反映させた労働時間別の雇用者数を推計した。「労働力調査」と「毎月勤労統計」の月間労働時間の差17.4時間のうち、残業手当の支給されない労働者の残業時間による部分が6.0時間、サービス残業による部分が11.4時間と推計される。残業代をフルに支給されて月間60時間以上残業している雇用者は全体の1%程度にすぎないため、残業時間の上限規制が導入されても、実際の残業代の削減幅は雇用者報酬比で0.2%にとどまり、マクロ的な影響は小さいだろう。

むしろ懸念されるのは、長時間労働を是正するために生産活動の拡大に必要な残業時間まで削減されてしまうことである。今回の景気回復局面では実質GDPが2016年入り後、8四半期連続のプラス成長を記録するなど順調に伸びているなかでも所定外労働時間はあまり増えていない(図表9)。このことが労働生産性の向上を意味していれば問題ないが、実際には労働生産性(実質GDP÷労働投入量)は低

(2010年=100) 図表9 実質GDPと所定外労働時間(全産業)の推移 (2010年=100)



(資料)内閣府「四半期別GDP速報」、厚生労働省「毎月勤労統計」

(年・四半期)

⁶ 国民経済計算では雇用者報酬は2017年まで公表されているが、賃金・俸給は2016年までしか公表されていない。ここでは、2016年の雇用者報酬に対する賃金・俸給の割合を用いて2017年の賃金・俸給を推計した。また、残業代は、毎月勤労統計の現金給与総額に占める所定外給与の割合を用いて推計した。

下し続けている。労働時間が減少する一方で、雇用者数が高い伸びとなり、労働投入量（常用雇用指数×総労働時間）が実質GDPを上回る伸びとなっているためだ（図表10）。

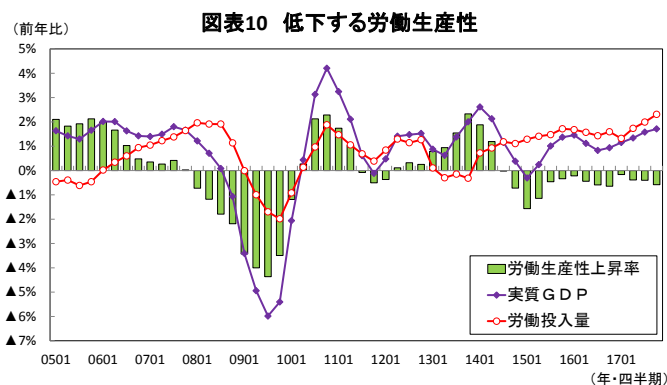
景気拡張期において、企業はまず既存の労働者の残業時間を増やすことによって生産活動の拡大に対応し、それだけでは対応しきれなくなってよりコストの高い新規雇用の採用に踏み切ることが一般的だ。しかし、政府が

「働き方改革」を推進するなかで、企業は残業時間を増やすことを躊躇し、コストの高い新規雇用の増加を優先している可能性もある。このことは企業の収益力の低下につながるるとともに、既存の労働者にとっては景気が良いにもかかわらず所得が増えないため、消費の活性化につながりにくい。また、将来的に人手不足が一段と深刻化し、新たに人を雇うことが難しくなった場合には、残業時間を増やせないことが経済成長の制約要因となることも否定できないだろう。

「労働力調査」と「毎月勤労統計」の労働時間の差がこの数年ほとんど変わってないことは、「働き方改革」が強く意識されるなかでも、サービス残業が減っていない可能性があることを示唆している。長時間労働の是正が重要であることは確かだが、生産活動の拡大に必要で残業規制と無関係の残業時間や残業代を削減するよりも、サービス残業の根絶を優先すべきであることは言うまでもないだろう。

<参考文献>

- 遠藤裕基（2018）「働き方改革で残業時間は抑制されているのか」 浜銀総合研究所「Economic View」No. 7
- 神林龍（2010）「1980年以降の日本の労働時間」 樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶応大学出版会、159-197 ページ
- 黒田祥子・山本勲（2014）「労働時間の経済分析」 日本経済新聞出版社
- 酒井才介（2018）「残業規制で2.6%の賃金減」 みずほ総合研究所『みずほインサイト』2018年3月7日
- 大和総研（2017）「日本経済見通し：2017年9月」 日本経済予測 Monthly
- 本田幸久（2017）「景気との連動性薄れる所定外労働時間」 日本経済研究センター『経済百葉箱』 第106号
- 労働政策研究・研修機構（2014）「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果」
- 労働政策研究・研修機構（2005）「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」 労働政策研究報告書 No. 22



(注)労働生産性＝実質GDP÷労働投入量、労働投入量＝常用雇用×総労働時間。全て4期移動平均
(資料)内閣府「四半期別GDP速報」、厚生労働省「毎月勤労統計」