

残業時間規制で2.6%の賃金減 雇用者の所得維持には3%以上の賃上げが不可欠

経済調査部主任エコノミスト

酒井才介

03-3591-1294

saisuke.sakai@mizuho-ri.co.jp

- 働き方改革で残業時間規制が適用された場合、残業が削減される雇用者1人当たり年87万円の賃金が減少。雇用増加等の対応を伴わない場合、雇用者報酬は年5.6兆円減少しGDPを0.3%押し下げ
- 削減される残業代は名目賃金の2.6%に相当し、雇用者の所得維持には3%以上の賃上げが必要。業種別にみると宿泊・飲食業や運輸・郵便業では5%以上の名目賃金の上昇が必要となる結果に
- 生産水準を維持するためには、企業は時間当たり生産性の向上を図ることが必要。同時に、生産性上昇に見合った賃上げがなければ、家計の購買力が上がらず、持続的な成長につながらず

1. 法案が成立すれば残業時間規制について大企業は2019年度から施行へ

調査データに不備があった問題を受け、裁量労働制の拡大に関する法案提出の見送りが決定されたとはいえ、長時間労働の是正や非正規雇用の処遇改善など、働き方改革が日本にとって重要な問題であるとの認識にまで異論を唱える人は少ない。安倍政権は裁量労働制を切り離した上で、働き方改革関連法案の今国会成立を目指す方針だ（図表1）。一連の法案のうち、日本経済にも大きな影響を及ぼす可能性があるのが、労働基準法の改正による時間外労働の上限規制だ。具体的には、時間外労働の限度を原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合においても年720時間を

図表1 働き方改革関連法案の概要(本稿執筆時点)

1. 働き方改革の総合的かつ継続的な推進	
2. 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等	
2-1	労働時間に関する制度の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働の上限を月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でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(同)を限度に設定 ・月60時間を超える時間外労働の割増賃金率(50%以上)を中小企業にも適用 ・10日以上有給休暇を付与する労働者に対し、5日について毎年時季を指定して付与 ・高度プロフェッショナル制度の創設 <p>※裁量労働制の対象業務拡大は法案から削除</p>
	2-2 勤務間インターバル制度の普及促進
	2-3 産業医・産業保健機能の強化
3. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保	

(資料)厚生労働省資料より、みずほ総合研究所作成

上限とするものである。労働時間の急激な変化による事業への影響を避けるため、中小企業について法施行までの準備時間が確保される¹ほか、自動車運転、建設、医師といった一部の職種については試行期日の一定期間後の適用といった猶予期間が設けられる。ただし、将来的にはこれらの業種も一般則の適用あるいは業務の特殊性を踏まえた対応が実施される予定である。

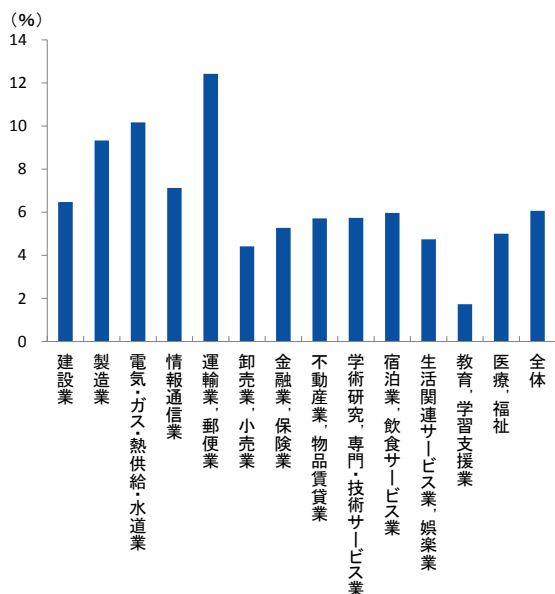
本稿では、今般の法改正により導入される時間外労働時間の上限が雇用者²の収入に与える影響について、日本全体及び業種別に分析を行った。

2. 残業時間規制は運輸・郵便業を中心に雇用者収入への影響が大

長時間労働の抑制については、雇用者の健康確保を否定する声は少ないと思われる。特に雇用者が非自発的に長時間労働を余儀なくされているような場合には、雇用者の身を守るという観点から政府が介入して労働時間を規制することは正当化されるだろう。一方で、残業時間の規制により、雇用者から見れば従来よりも受け取る残業代が減少することになる。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、労働者の受け取る残業代（所定外給与）が名目賃金（現金給与総額）に占める割合は、2017年平均で6%程度となっており、時間外労働による残業代が生活上の重要な収入源となっている様子が伺える³。雇用者の残業代が減少すれば、消費の減少を通じて日本経済全体にも負の影響を及ぼす可能性があるだろう。なお、業種別に見ると、残業代が賃金に占める割合にはバラつきがあり、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・郵便業、情報通信業、建設業などで割合が大きい（図表2）。

次に、今回の法改正による時間外労働時間の上限規制に対し、どの程度の雇用者が抵触することとなるのかをみてみよう。ここでは、総務省「労働力調査」を用いて、原則となっている年360時間の上限抵触ラインを月平均30時間超の時間外労働、労使協定で特例として認められる年720時間の上限抵触ラインを月平均60時間超の時間外労働とみなし、それぞれに該当する雇用者の数・割合を求めた⁴。2017

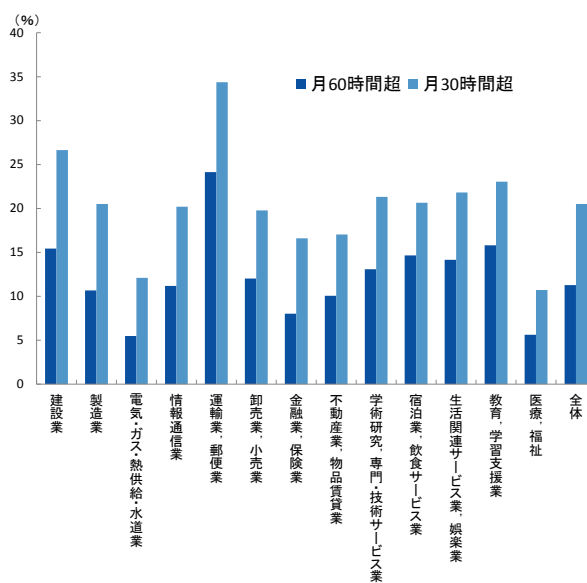
図表 2 残業代が賃金に占める割合



(注) 雇用者を対象に算出。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より、みずほ総合研究所作成

図表 3 残業時間規制に抵触する雇用者比率



(注) 雇用者を対象に算出。

(資料) 総務省「労働力調査」より、みずほ総合研究所作成

年平均でみると、月60時間超の時間外労働を行う雇用者は雇用者数全体の約11.3%（約643万人）、月30時間超の時間外労働を行う雇用者は約20.5%（約1,093万人）である。業種ごとに見ると、運輸・郵便業や建設業で該当雇用者の比率が高いことがわかる（図表3）⁵。

3. 残業時間規制の影響試算～名目賃金 2.6%分の減少

前節までの現状整理を踏まえ、残業時間規制の導入が雇用者の収入に与える影響をみてみよう。ここでは、月平均60時間超の時間外労働時間が一律に削減されたと仮定し、追加雇用や規制上限未抵触者の労働時間の延長を伴わない場合、雇用者が受け取る賃金がどの程度減少するのかを試算した。その結果、減少額は残業削減の対象となる雇用者1人当たりで月約7.2万円、年間で約86.7万円、総額では年間約5.6兆円に達する⁶。日本経済全体では、2017年平均の名目賃金換算で2.6%分の減少（雇用者数は一定と仮定しているため雇用者報酬でも2.6%の減少）に相当する。名目GDPベースでは約0.3%押し下げる結果となり⁷、経済全体への影響は無視できない。削減される残業代の影響を補うためには、名目賃金で2.6%、所定内給与で換算すれば3.4%もの賃上げが必要となる計算だ。業種別にみると、宿泊・飲食業、運輸・郵便業では名目賃金で5%以上、所定内給与で補う場合は7%以上もの賃上げが必要となる（図表4）。

試算した残業代の減少によるインパクトについて、政府が掲げる3%目標賃上げ率との対比でみたのが図表4である。これをみると、日本経済全体で（残業代減少とは別途に）3%の賃上げが達成できたとしてもネットの賃上げ率は0.4%程度となり、ほぼ残業代の減少で打ち消されてしまうことがわかる。業種別では、宿泊・飲食サービス業、運輸・郵便業、生活関連サービス・娯楽業がネットでマイナスとなる。残業時間規制で賃金が下押しされる上に、エネルギー価格上昇やこの先の消費増税などを考

図表4 残業時間規制の業種別の影響(1)

	①削減される残業代 (雇用者1人当たり、年間、 万円)	②残業代を補うために 必要な賃上げ率 (名目賃金、%)	③残業代を補うために 必要な賃上げ率 (所定内給与、%)	④3%賃上げ対比の ネット賃上げ率 (%)
建設	80.1	2.7	3.4	0.3
製造	86.2	2.0	2.8	1.0
電気・ガス・熱供給・水道	177.4	1.5	2.1	1.5
情報通信	99.2	1.9	2.7	1.1
運輸、郵便	92.8	5.4	7.4	-2.4
卸売、小売	77.3	2.8	3.6	0.2
金融、保険	84.7	1.2	1.7	1.8
不動産、物品賃貸	75.5	1.8	2.4	1.2
学術研究、専門・技術サービス	92.6	2.2	3.0	0.8
宿泊、飲食サービス	74.4	7.3	8.3	-4.3
生活関連サービス、娯楽	65.2	3.7	4.3	-0.7
教育、学習支援	36.8	1.3	1.7	1.7
医療、福祉	131.4	2.1	2.6	0.9
業種計	86.7	2.6	3.4	0.4

(注1) 2017年の賃金（現金給与総額、所定内給与、所定外給与）の平均値を用いて算出。

(注2) ①は残業削減対象となる雇用者1人当たりで算出。②、③は、削減される残業代について、業種計及び業種別に、雇用者全体の平均現金給与総額、平均所定内給与に対する比率を算出することで求めた。

(注3) ④は、政府の目標賃上げ率（3%）から②を差し引いて算出。

(注4) 残業時間は労働力調査の月間就業時間区間内の中央値を用いて集計。就業時間区間内の集計方法などで試算結果は変動するため、幅をもって解釈する必要がある。

(資料) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

えると、雇用者の購買力の低下が懸念される状況だ。

4. 残業時間規制に対して求められる対応

以上のとおり、単に残業時間規制を適用しただけでは、雇用者所得の減少を通じて経済全体にマイナスの影響が及ぶ可能性があることがわかった。企業側としても、生産や売上の水準を大きく落とさないための対応を検討する必要がある。つまり、追加で人を雇うか、残業規制上限に抵触しない雇用者の労働時間を延長するか、あるいは時間当たりの生産性を上げる取り組みが不可欠となる。ここでは、前節までの分析を踏まえ、残業時間規制に対して企業はどのような対応が求められるのかを考えてみたい。

(1) 追加雇用での対応は困難

まず、残業の削減に対して企業が追加雇用で対応を行うケースを考える。月60時間超の時間外労働を削減する場合、削減される時間外労働時間は雇用者全体で月当たり約2億時間であり、月160時間労働を行う雇用者の追加で対応すると仮定すると、約135万人の新規雇用（+2.4%の増加率）が必要という計算になる（図表5）。2017年の雇用者の増加数は前年対比+69万人にとどまる点を踏まえると、新規雇用で対応するのは相当に難しいと見るべきだろう。

しかも、業種別にみると、必要な新規雇用者数の多い業種ほど、人手不足感が深刻な状況だ。実際、日銀短観の雇用人員判断DI（2017年12月調査）をみると、宿泊・飲食サービス業で▲62%Pt、運輸・郵便業で▲47%Pt、建設業で▲46%Ptとなっており、これらの人手不足感は全業種平均（▲31%Pt）を大きく上回っている。

(2) 残業規制に抵触しない雇用者の労働時間増加にも限界あり

次に、削減される時間外労働時間を、残業規制に抵触しない雇用者の労働時間延長で補うケースを考えると、規制上限を超過しない雇用者1人当たりで月間約4時間の追加労働が必要という計算になる。業種別では、図表5に示すとおり、上限抵触雇用者の比率が高い運輸・郵便業で約12時間、教育・学習支援業や宿泊・飲食業で約7時間などとなっている。

この場合、残業代を削減された雇用者の賃金は減少する一方、労働時間が増加した雇用者の賃金は増加するため、マクロで見た賃金総額に大きな影響は出ないことになる。

図表5 残業時間規制の業種別の影響(2)

	①残業時間を補うために必要な追加雇用者数(万人)	②残業時間を補うために必要な追加労働時間(時間(1人当たり・月当たり))
建設	12.2	5.9
製造	18.9	3.5
電気・ガス・熱供給・水道	0.3	1.9
情報通信	4.5	4.2
運輸、郵便	18.5	12.2
卸売、小売	25.0	4.7
金融、保険	2.3	2.5
不動産、物品賃貸	1.8	3.6
学術研究、専門・技術サービス	5.5	5.4
宿泊、飲食サービス	12.0	6.9
生活関連サービス、娯楽	5.9	5.3
教育、学習支援	11.2	7.0
医療、福祉	8.8	2.0
業種計	135.3	4.3

(注1) ①は、月160時間労働の雇用者の新規雇用のみで対応するケースを想定した試算。

(注2) ②は、追加雇用を行わず、残業時間規制上限に抵触しない雇用者（就業時間が月220時間未満）で対応するケースを想定した試算。

(注3) 残業時間は労働力調査の月間就業時間区間内の中央値を用いて集計。就業時間区間内の集計方法などで試算結果は変動するため、幅をもって解釈する必要がある。

(資料) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほ総合研究所作成

ただし、パート・アルバイトなど非正規の雇用者は労働時間の増加を望まない場合も多く、雇用者の就業調整の可能性を勘案すると労働時間の延長にも限界があるとみた方がよいだろう。

（３）生産性向上と賃上げが不可欠

以上の考察を踏まえると、生産や売上の水準を維持するために、企業は業務分担の見直しによる労働時間の再配分に加え、業務効率化の推進など、時間当たりの生産性向上が不可欠ということになる。同時に、生産性向上による果実の配分にも目配りする必要がある。生産性上昇に見合った賃金の増加を伴わない場合、家計の購買力は十分に上がらず、持続的な成長につながらない可能性があるからだ。また、残業代を削減された雇用者が、より基本給の高い職場へ転職してしまう副作用も考えられる。人材を確保する観点からも、生産性に見合った賃上げが必要だろう。

残業時間規制は、雇用者の健康確保には有効であると考えられるが、その後どのように生産性を引き上げるか、どの程度の賃上げがなされるか、ということについては、個々の企業の努力に委ねられている。その意味で、残業時間規制の導入では、生き残りに向けての企業の本気度が試される面もあるだろう。生産性を引き上げ、高い賃金を支払う企業に、スキルの高い優秀な人材が集まることで、日本経済全体で見た生産性と賃金がともに上昇していくのが望ましい姿だ。なお、雇用者側としても、企業内ないし労働市場における評価を高めて賃金上昇につなげるためには、自らのスキルを向上させる努力が求められる。テクノロジーの進展などで企業の事業環境が大きく変化しているのと同様に、働き手に求められるスキルも高度化している。雇用者も、自分の生産性を上げるためには何をすべきか、考える時にきている。

（補論）ストレスシナリオ

改正法の原則である年間360時間超過の時間外労働を削減した場合についても、月平均30時間超の時間外労働を一律に削減した場合を仮定して試算した結果、残業削減の対象となる雇用者1人当たりで年間約118万円、トータルで年間約12.9兆円の収入減少となり、日本経済全体で影響を補うには名目賃金で約5.9%分の引上げが必要という計算になる。改正法上では年360時間の上限の範囲で月当たりでは45時間までの時間外労働が認められていることに加え、労使協定による特例措置も設けられていることから、直ちにこれだけの影響が顕在化するわけではないが、残業時間規制が厳格に適用された場合の潜在的なインパクトが大きいことには留意が必要だろう。

¹ 執筆時点での報道によれば、残業時間規制について、大企業は予定通り 2019 年度に施行、中小企業は 1 年後の 2020 年度に施行されることとされている。

² 本稿の分析では、労働基準法の適用対象を考慮し、自営業主（個人経営の営業を営んでいる者）及び家族従業者（自営業主の家族で、自営業主が営む事業に無給で従事している者）を除く雇用者を対象として、残業時間規制の影響を考察する。

³ 時間外労働には割増賃金率が適用されるため、雇用者にとっては残業長期化の金銭的な誘因が強まる面がある。

⁴ ただし、労働力調査では 2 つ以上の仕事をした場合はそれらの就業時間を合計しているため、過大に集計している可能性がある点には留意が必要である。

⁵ 図表 2 は毎月勤労統計調査、図表 3 では労働力調査を使用しているが、前者は調査対象の事業所が賃金を支払った毎月の所定外時間を集計している一方、後者は調査対象の労働者が実際に仕事に従事した時間を集計しており、後者にはサービス残業が含まれるという違いがある。なお、ここでは、労働力調査で得られる業種別の該当就業者数に対して、SNA 上の雇用者数と就業者数の比率を用いて雇用者数換算している。

⁶ 月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率（50%以上）を考慮している。労働力調査の就業時間区間内の集計方法

などで試算結果は変動するため、名目賃金の減少額総額は幅をもって解釈する必要がある。また、労働力調査では2つ以上の仕事をした場合はそれらの就業時間を合計していることを踏まえ、非正規の職員・従業員が副業を行っている可能性を考慮し、正規の職員・従業員のみで試算した場合、月60時間超の残業を行う雇用者数は約588万人となり、残業の削減により年間5.3兆円程度の収入の減少（名目賃金の2.9%程度の減少）となるが、全体としては試算結果に大きな差はない。なお、猶予期間が設けられる予定の一部の職種について、粗々ではあるが業種区分で運輸・郵便業、建設業、医療・福祉業、学術研究、専門・技術サービス業について適用を除外すると仮定して試算した場合、年間3.6兆円程度の名目賃金の減少となる。

7 みずほ総合研究所のマクロモデル乗数を用いて試算。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。