

## 働

き方改革関連法の一部が  
2019年4月に施行さ  
れる。企業は従業員に年

5日の年次有給休暇を取得させる  
ことや、労働時間等に係る管理簿  
の作成が義務付けられる。大企業  
には、残業時間の上限規制が設け  
られ、年720時間、月100時  
間未満、複数月平均80時間が残業  
の上限となる。中小企業への適用  
は1年後で、自動車運転や建設業、  
医師等は24年4月から適用される。  
従業員の残業抑制に迫られる企  
業は多いだろう。長時間労働者は  
正社員割合の高い男性で特に多い。  
総務省「労働力調査」から試算す  
ると、管理職を除く男性就業者の  
うち、残業が月60時間超の者の割  
合は17年度で17%だ。  
この調査は労働者が回答してお  
り、事業主が回答する調査結果よ  
りも平均残業時間が長い。残業代  
を伴わない労働時間や、昼食時間  
などが計上されている可能性がある  
。だが、月80時間超の者に限定  
しても、長時間労働者の割合は11  
%への低下にとどまる。  
今回の制度改正で懸念されるの  
は中小企業の対応だ。日本商工会

## 数字は語る

大和総研  
シニアエコノミスト  
神田慶司

## 働き方改革関連法の施行で 長時間労働の是正なるか 中小企業への周知も課題

# 17%

### 管理職を除く男性就業者のうち 残業が月60時間超の者の割合

総務省「労働力調査」(2017年度)より、残業を月60時間、  
就業時間を月220時間と仮定して算出

議所と東京商工会議所が18年10月  
12月に実施したアンケート調査に  
よると、回答した中小企業の24%  
が年休の取得義務化の内容を、53%  
が労働時間等に係る管理簿の作  
成義務の内容を「知らない」と答  
えた。20年4月以降に施行される  
内容についても、回答企業の45%  
5割が知らなかった。中小企業へ  
のさらなる周知が必要だ。

近い将来、「雇用減少時代」がほ  
ぼ確実に到来する。労働参加の進  
展で雇用が増加している今のうち  
に、国全体として長時間労働の是  
正に取り組む意義は大きい。希少  
性を増す働き手は「人材」ではな  
く「人財」と捉えるべきであり、  
従業員の健康管理を徹底しつつ、  
意欲や能力を引き出す企業が評価  
される社会を目指すことが、持続  
的な経済発展につながる。

19年4月には新たな在留資格が  
創設され、14業種で外国人労働者  
の受け入れが拡大される。人手不  
足の緩和などが期待されているが、  
外国人にとって魅力的な職場でな  
ければ、門戸を開放しても日本は  
選ばれない。その意味でも、働き  
方改革の実現は重要だ。