

2019年8月8日 全10頁

進展する企業の長時間労働是正の取組

雇用増・業務分担見直し・生産性向上で長時間労働者は減少

経済調査部

研究員 田村 統久

シニアエコノミスト 神田 慶司

[要約]

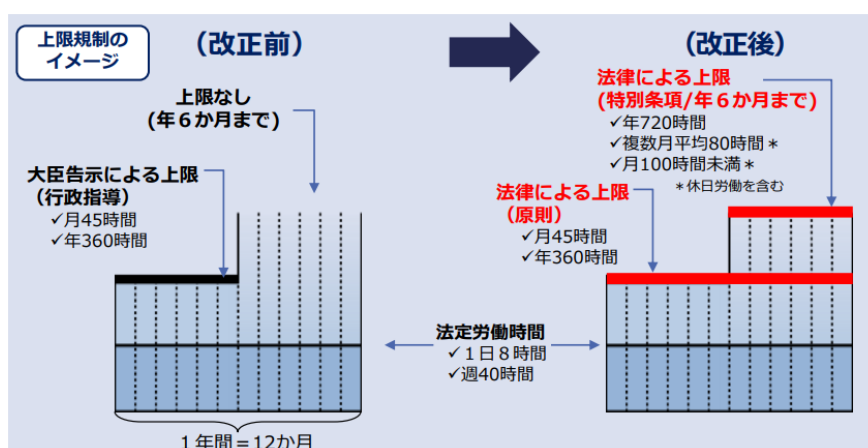
- 罰則付きの残業規制の対象となり得る月間就業時間 260 時間超の雇用者（以下、「長時間労働者」）は 2018 年度で 189 万人と、5 年前の 240 万人から男性を中心に減少した。企業は雇用を増やしつつ、正規間、または正規・非正規間での業務分担の見直しや、生産性向上による労働時間の抑制を通じて長時間労働者を減少させたとみられる。
- 産業別に見ると、長時間労働者数は 2013 年度から 2018 年度にかけてほぼ全ての産業で減少した。「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」では長時間労働者の業務の一部を主にパート・アルバイトが分担する一方、「製造業」や「建設業」、「運輸業、郵便業」では正社員を増やしつつ、業務分担の見直しを主に正社員間で行うことで長時間労働者数を減らしてきたと思われる。
- 就業者数の減少が長期に見込まれる中、これまでのように雇用増に頼った長時間労働の削減はいずれ難しくなる。労働生産性の向上を通じて必要とされる労働の総量を減らすことはもちろんのこと、特定の従業員に業務が過度に集中しないように従業員間の業務分担を見直したり、既存の従業員の意欲や能力を高めたりする取り組みが、企業にとってより肝要になるだろう。また、今回の残業規制がどこまで実効的に機能するのかについて注視していく必要がある。

1. 2019年4月から大企業に適用された罰則付きの残業規制

2019年4月、罰則付きの残業規制を含む働き方改革関連法¹が一部施行された。同法は残業時間の上限を原則として月45時間・年360時間と定め、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）、2～6カ月平均80時間（休日労働含む）を限度としている²（**図表1**）。また、従業員の労働時間の状況把握について実効性を確保することを企業に求めている。大企業は2019年4月に適用されたが、中小企業への適用は一年後の2020年4月であり、自動車運転業務や建設事業、医師等は2024年4月に適用される³。

さらに働き方改革関連法には、企業が従業員に年5日の年休を取得させること（2019年4月施行）や、中小企業における月60時間超の残業に対する割増賃金率の猶予措置の廃止（2023年4月施行）などが盛り込まれている。

図表1 残業時間の上限規制の概要



（出所）厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」より抜粋

働き手の長期的な減少が見込まれる中で重要性を増す働き方改革

労働政策研究・研修機構が2019年3月に公表した将来推計によると、経済がゼロ成長で労働参加が現状と同じと想定されたシナリオでは、2017年で6,530万だった就業者数は2040年に5,245万人へ1,300万人程度減少する見通しである⁴。高い経済成長率や若者・女性・高齢者等の労働参加の進展が想定されたシナリオでも500万人程度減少する見込みだ。

こうした将来を見据えると、雇用が増加している今のうちに、働き方改革関連法を契機として長時間労働の是正に国全体で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

¹ 正式名称は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」

² 違反した場合には6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科される。

³ 国家公務員の残業時間についても、人事院規則に原則として同様の上限が定められ、2019年4月から適用されている。

⁴ 労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計 ―労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計―」（2019年3月29日）

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。

2019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た。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、門戸を広げても日本は選ばれないだろう。その意味でも、働き方改革の実現は重要である。

こうした問題意識から本稿では、長時間労働の是正の状況や産業別に見た取り組みの特徴などを整理するとともに、長時間労働の是正に向けた課題について述べる。

2. 長時間労働是正の状況と産業別に見た企業の取り組み

(1) 長時間労働者は民間企業の男性を中心に減少

残業時間が月100時間超の雇用者は2018年度で189万人

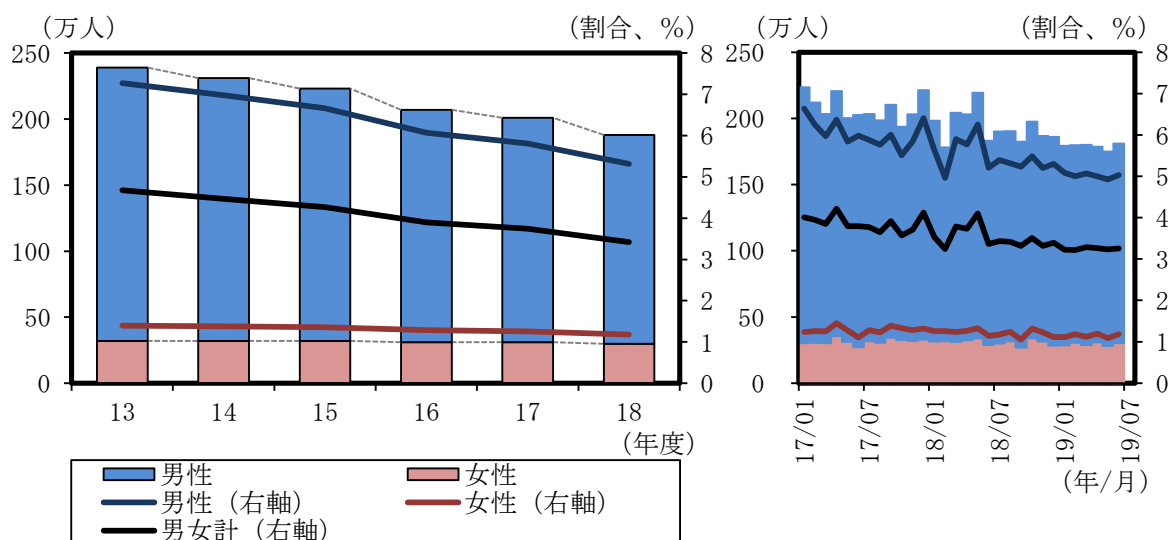
先述したように、働き方改革関連法は年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間を残業時間の上限と定めている。そこで、総務省「労働力調査」における月間就業時間が260時間超の雇用者（以下、「**長時間労働者**」と呼ぶ）について示したものが**図表2**である⁵。所定内労働時間を月160時間（＝週40時間の法定労働×4週間）とみなすと、長時間労働者は月100時間超の残業を行っていることになる。2018年度で月平均189万人（男性158万人、女性30万人）であり、全雇用者の3.4%（役員と月間就業時間不詳者を除く。男性5.3%、女性1.2%）を占める。

なお、長時間労働者の中には中小企業の従業者や、自動車運転業務や建設事業など適用まで猶予のある業務の従事者、さらには残業規制の対象外である管理職者なども含まれる⁶。そのため、企業はただちにこの規模の就業調整が求められるわけではない。しかし、月100時間超の残業は労災認定される「過労死ライン」に抵触する水準であり、残業規制の対象となるかどうかにかかわらず、企業には是正が求められる。

⁵ 総務省「労働力調査」は労働者が回答しており、厚生労働省「毎月勤労統計」など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ためと考えられる。

⁶ 労働力調査では「管理的職業従事者」の就業者数が示されているが、2018年度で130万人と全就業者の2%にすぎず、役員数（330万人）を大幅に下回る。残業規制の対象外である管理職者と定義が一致していないため、図表2では雇用者から役員を除いた。

図表 2 男女別に見た月間就業 260 時間超の雇用者（左：年次、右：月次）



(注) 役員と月間就業時間不詳者を除く。右図は大和総研による季節調整値。

(出所) 総務省統計より大和総研作成

長時間労働の是正は企業規模にかかわらず進展

図表 2 において残業規制が大企業に適用された 2019 年 4 月前後を見ると、長時間労働者の数や割合に大きな変化は見られない。これは、適用に関する経過措置が影響しているとみられる。すなわち、働き方改革関連法の施行前（大企業は 2019 年 3 月 31 日まで、中小企業は 2020 年 3 月 31 日まで）と施行後（同年 4 月 1 日以後）に跨る期間の 36 協定を締結している場合、その協定の初日から 1 年間に限っては、その協定は有効となる⁷。36 協定の有効期限は 1 年であることが多いことから、大企業では 2019 年度を通じて、中小企業では 2020 年度を通じて残業規制の影響が広がっていくと見込まれる。

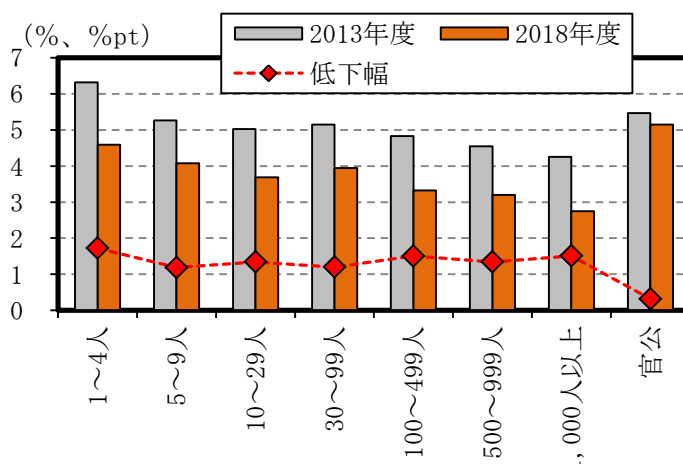
さらに図表 2 を見ると、長時間労働者数は働き方改革関連法が公布された 2018 年 7 月よりかなり前から、男性を中心に減少している。背景の 1 つとして、政府は過労死等の防止のために以前から長時間労働の是正に取り組んでいたことが挙げられる。2014 年 6 月に閣議決定された『日本再興戦略』改訂 2014 では「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、同年 11 月には長時間労働対策を総合的に推進するための「過労死等防止対策推進法」が施行された。厚生労働省に長時間労働削減推進本部が設置され、2015 年から過重労働対策が一層強化（月 100 時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底、監督指導・捜査体制の強化など）された。さらに 2016 年 12 月には、『過労死等ゼロ』緊急対策（企業向けの新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底など）が取りまとめられた。

こうした政府の取り組みもあり、長時間労働の是正は大企業だけでなく、中小・零細企業においても進展が見られる。図表 3 は長時間労働者の割合を従業者規模別に示しているが、2018

⁷ 厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>)

年度の水準は従業者数の多寡にかかわらず 2013 年度のそれを 1.5%ポイント前後下回った。もっとも、「官公」における同期間の低下幅は 0.2%ポイントにとどまっており、公務員の働き方改革は民間企業に遅れていることが示唆される。これについては 2. (3) で述べる。

図表 3 従業者規模別に見た月間就業 260 時間超の就業者割合



(注) 月間就業時間不詳者を除く。

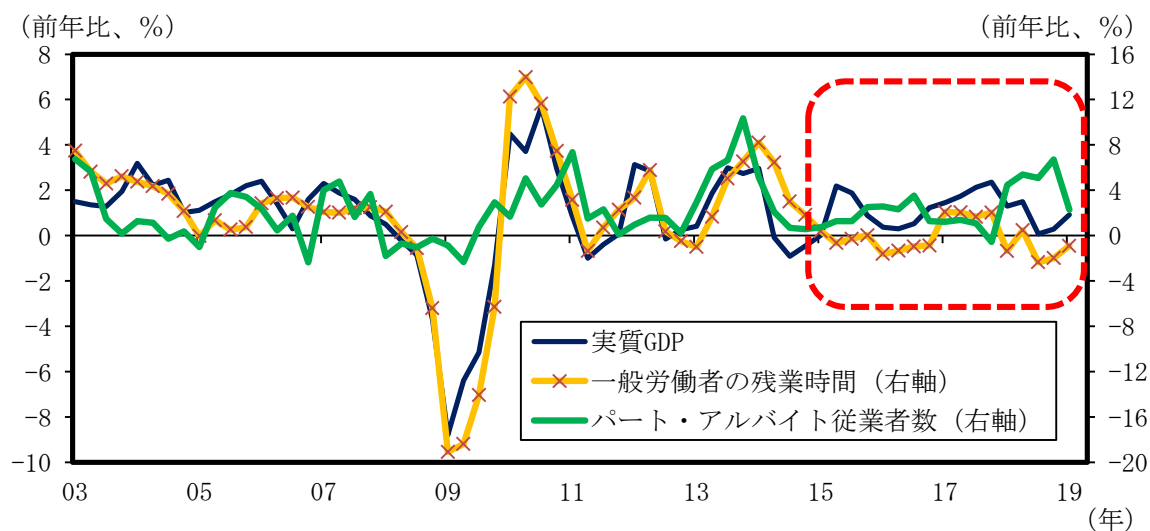
(出所) 総務省統計より大和総研作成

(2) マクロから見た企業の長時間労働是正の取り組み

正社員の残業時間は 2015 年頃から景気回復期でも減少傾向

企業はどのようにして長時間労働を減らしてきたのだろうか。そこでまず、一般労働者（≒正社員）の残業時間の伸び率と、景気の代理変数である実質 GDP 成長率に注目すると、2015 年頃から両者の関係に変化が見られる（図表 4）。

図表 4 実質 GDP と一般労働者の残業時間、パート・アルバイト従業者数の伸び率



(出所) 内閣府、厚生労働省、総務省統計より大和総研作成

2015年より前の正社員の残業時間の伸びは、実質GDP成長率に概ね連動していた。景気が回復（悪化）するとモノやサービスの売れ行きがよく（悪く）なり、結果として正社員の残業時間が増加（減少）したと考えられる。しかし2015年に入ると、実質GDPが前年比でプラス成長する中で正社員の残業時間は前年割れが目立つようになり、景気回復期にもかかわらず残業時間が減少している。

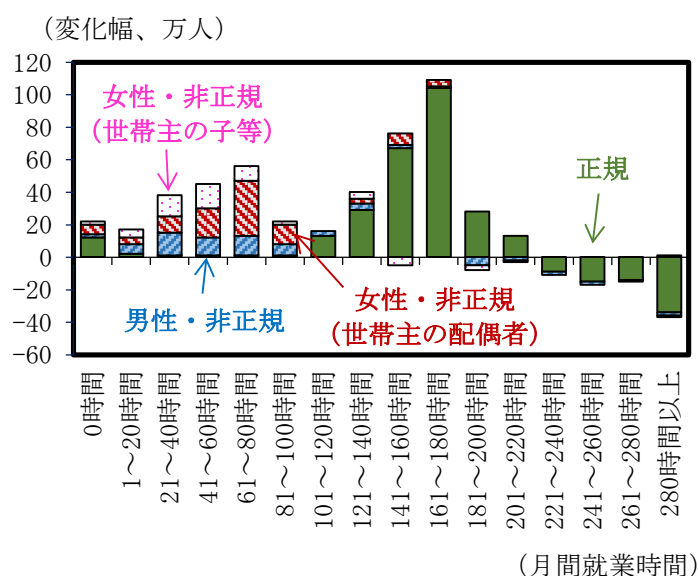
さらに、パート・アルバイト従業者数など非正規雇用との関係にも変化が見られた。以前は正社員の残業時間の前年比変化率が上昇（低下）すると、パート・アルバイト従業者数の伸び率も上昇（低下）するという正の相関関係が見られたが、2015年頃からは逆相関するようになった（**図表4**）。

業務分担の見直しや生産性向上により長時間労働を抑制

正社員の働き方に変化が見られた理由の1つに、企業が雇用を増やしつつ、業務の分担を正規間、あるいは正規・非正規間で見直したことが挙げられる。**図表5-1**は2013年度と2018年度における月間就業時間別の雇用者数の変化幅を雇用形態別に示しているが、月間就業時間221時間以上の正規が減少した一方、同141～180時間の正規と同100時間以下の非正規が主に増加した。非正規の増加は世帯主でない女性（世帯主の配偶者や子等）が中心であり、男性では高齢層と若年層で増加が見られた。正規の長時間労働者が担っていた業務の一部を、残業時間の少ない正規やパート・アルバイト等が担うようになったこともあり、2013年度で月188.8時間だった正規の一人当たり就業時間は2018年度に184.3時間まで抑制された。

図表5-1 雇用者数の変化（13年度 ⇒ 18年度）

図表5-2 民間企業の資本装備率



(出所) 内閣府、厚生労働省、総務省統計より大和総研作成



労働生産性の上昇により、必要な労働の総量が抑えられたことも長時間労働の是正に寄与したと考えられる。日本全体の労働生産性（1人1時間当たり）は2013年度から2018年度にかけて2%強（年率0.4%）上昇したと推計される。生産性を改善させるための企業の取り組みとし

ては、新製品・サービスの開発や新しいビジネスモデルの構築、生産体制の見直し、販路の拡大、付加価値の高い部門への経営資源の重点化、機械や ICT などの導入による資本装備率の引き上げ、教育投資（無形資産投資）拡大による従業員の知識・技能水準の上昇など様々ある。

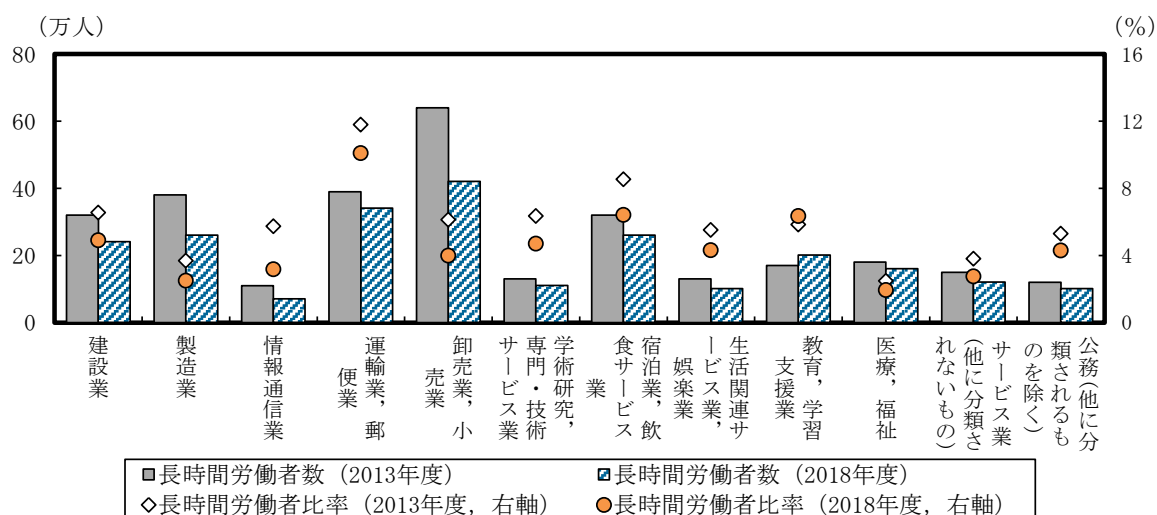
労働生産性の上昇は企業の様々な取り組みの効果が積み重なった結果として表れるため、どの取り組みが生産性の向上にどの程度寄与したのかを明らかにすることは難しい。ただ、**図表 5-2** で示すように、2000 年代初めから低下傾向にあった民間企業の資本装備率（労働 1 時間当たりの資本ストック）が 2014 年頃に上昇へ転じていることから、少なくとも企業の設備投資の拡大が生産性向上に一定の効果をもたらした可能性がある。

（3）産業別に見た長時間労働の是正の動き

ほとんどの産業で長時間労働者が減少した一方、「教育、学習支援業」では増加

長時間労働の是正の取り組みを産業ごとに見ていくと、いくつかの特徴を指摘することができる。**図表 6** では 2013 年度と 2018 年度における長時間労働者⁸の人数と割合を産業別に示したが、ほぼ全ての産業で長時間労働者数が減少しており、割合も低下している。特に、「卸売業、小売業」（2013 年度 ⇒ 2018 年度：▲22 万人）、「製造業」（同▲12 万人）、「建設業」（同▲8 万人）、「宿泊業、飲食サービス業」（同▲6 万人）、「運輸業、郵便業」（同▲5 万人）で長時間労働者の減少幅が大きい。

図表 6 産業別に見た月間就業 260 時間超の就業者数



（注）長時間労働者は月間就業時間が261時間以上の就業者。長時間労働者が2013年度で10万人以上の非農林業を掲載。
（出所）総務省統計より大和総研作成

唯一の例外として、「教育、学習支援業」では長時間労働者が同期間に増加した（割合も上昇）。この背景には、教員の勤務時間の長時間化があるとみられる⁹。文部科学省「教員勤務実態調査

⁸ データ上の制約から、図表 6～8 では就業者ベースの長時間労働者数を示した。就業者には役員や自営業者、家族従事者が含まれていることに留意が必要である。

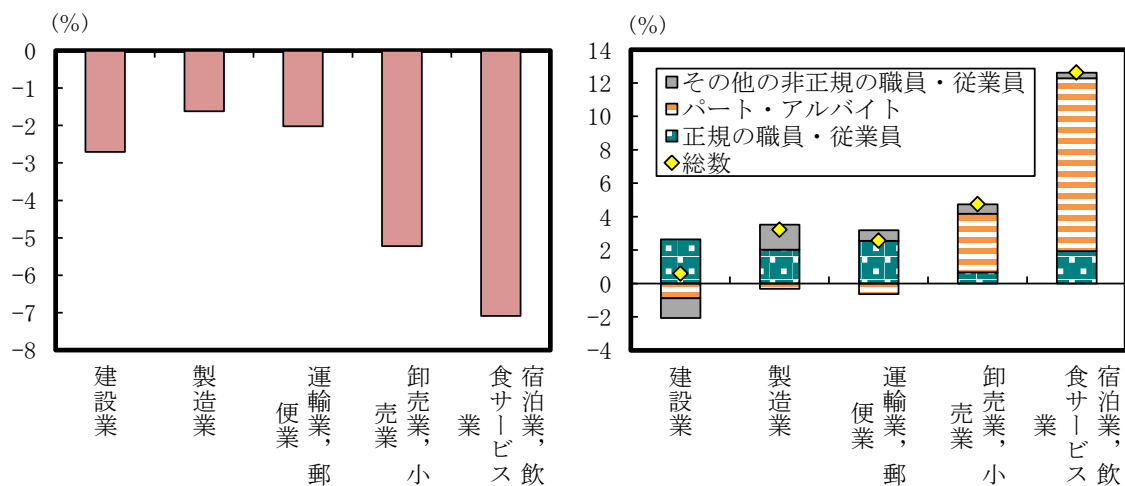
⁹ 公立学校の教員と国家公務員・地方公務員は図表 3 の「官公」に該当するが、このうち公立学校の教員は図表

(平成 28 年度)」によると、小学校と中学校の教諭 1 日当たりの学内勤務時間はそれぞれ 11 時間 15 分、11 時間 32 分だったが、この 10 年前に実施された前回調査時点から勤務時間が延びている。**前掲図表 3** で指摘したように、「官公」の長時間労働者割合は民間に比べて低下幅がかなり小さかったが、それには公立学校の教員の勤務時間の長時間化が寄与した可能性がある。

長時間労働者が特に減少した産業の特徴

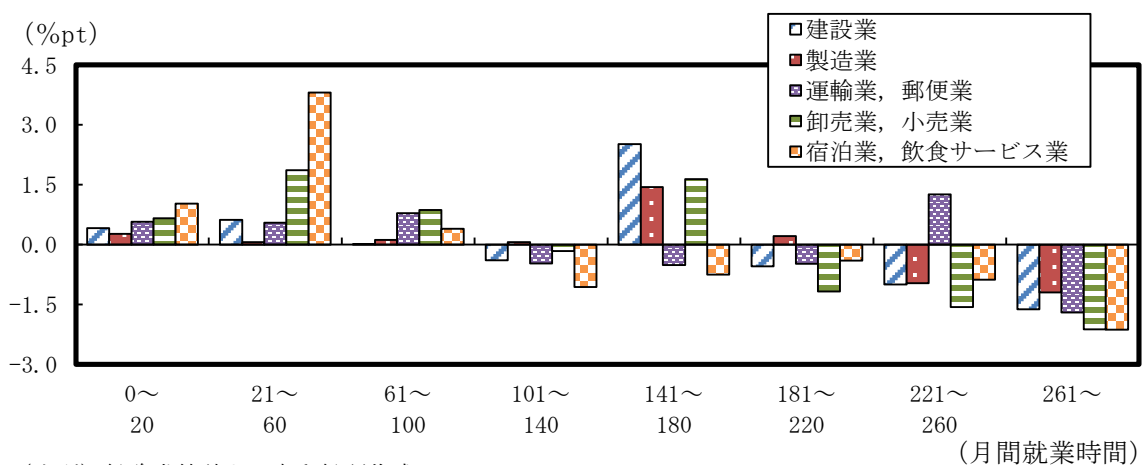
図表 6 で示した産業のうち、長時間労働者数の減少幅が特に大きかった「卸売業、小売業」、「製造業」、「建設業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「運輸業、郵便業」では、どのようにして長時間労働が抑制されたのだろうか。1 人当たり就業時間と雇用者数、そして月間就業時間別に見た就業者の分布から、これらの産業の取り組みを整理しよう (**図表 7、8**)。

図表 7 産業別に見た 1 人当たり就業時間 (左) と雇用者数 (右) の変化率 (13 年度 ⇒ 18 年度)



(注) 左図は就業者ベースで、右図は役員を除く雇用者ベース。
(出所) 総務省統計より大和総研作成

図表 8 月間就業時間別に見た就業者の分布の変化 (13 年度 ⇒ 18 年度)



(出所) 総務省統計より大和総研作成

6 の「教育、学習支援業」に該当し、国家公務員・地方公務員は「公務」に該当する。

第一に、1人当たり就業時間は2013年度から2018年度にかけて全ての産業で減少したが、中でも「卸売業、小売業」と「宿泊業、飲食サービス業」の減少率が大きい（**図表7左**）。これらの業種では、パート・アルバイトを中心に雇用者数が増加しており（**図表7右**）、月間就業時間が21～60時間の短時間労働者の割合が上昇した（**図表8**）。長時間労働者の業務の一部を、主に短時間労働者が分担することで対応してきたと推察される。

第二に、「製造業」、「建設業」、「運輸業、郵便業」では短時間労働の活用は限定的であり、代わりに正社員を増やしつつ、業務分担の見直しが主に正社員間で行われた。さらに、「製造業」では派遣社員などの活用が進む一方、「建設業」では契約社員などが減少した（**図表7右**）。「建設業」は人手不足がとりわけ深刻であることを踏まえれば、従業員の定着率を引き上げるために正規化が進められたと考えられる。

第三に、多くの産業では月181時間以上の就業者割合が低下する中、「運輸業、郵便業」では月221～260時間の就業者割合が上昇している（**図表8**）。所定内労働時間を160時間とみなすと、月221～260時間の就業は月61～100時間の残業に相当する。労働基準法上、45時間以上の残業を行うことができるのは年6回までであり、残業時間は2～6カ月平均80時間（休日労働含む）が上限である。自動車運転業務への残業規制の適用は2024年4月以降とはいえ、長時間労働の是正に向けた更なる取り組みが求められる。

3. 長時間労働是正の課題

以上のように、企業の生産性向上に向けた取り組みや従業員の業務分担の見直しなどもあって長時間労働者数は減少している。しかしながら、それでもなお2018年度で189万人と相当数存在する。今後、残業規制の適用対象が広がるにつれて長時間労働者数は一段と減少すると見込まれるが、その後も着実に減少していくためには、次の2つの課題が少なくともあるだろう。

長時間労働者の業務を分担できる環境の整備を

一つ目は、企業は従業員数を増やして一人当たりの就業時間を減らすことがいづれ難しくなる点である。先述したように、就業者数は2040年にかけて500万人～1,300万人程度減少すると見込まれている。こうした中、企業が新規採用した従業員を既存の業務に従事させることで長時間労働を減らそうとしても、人手を確保できなかつたり、高水準の賃金を支払って人件費の負担が重くなつたりすると思われる。そのため、今後は労働生産性の向上を通じて必要とされる労働の総量を減らすことはもちろんのこと、特定の従業員に業務が過度に集中しないように従業員間の業務分担を見直したり、既存の従業員の意欲や能力を高めたりする取り組みがより肝要になるだろう。

機械的な試算ではあるが、長時間労働者の月間就業時間（2018年度実績から推計すると月324時間）を一律に月220時間まで抑制し、抑制された時間分の業務を月141～160時間の雇用者が引き受ける場合、当該雇用者の残業時間は一人当たり月19時間増加する。

定型業務や非定型業務の一部については、マニュアル化して従業員間で業務を共有しやすくするなどして、労働時間を平準化することは可能である。だが、長時間労働者は優れた業務遂行能力を持ち、他の従業員にとって難しい業務でも対応できるからこそ、就業時間が長いのかかもしれない。そうであれば、上記試算で想定されたように、他の従業員が長時間労働者の超過労働時間分の業務を全て引き受けることは難しい。また、家庭と仕事の両立などの理由から就業時間を延長しにくい従業員も少なくないだろう。この点、企業にはOJTやOFF-JTなど教育機会の充実による従業員の業務遂行能力の底上げや、多様な働き方に対応した職場環境の整備などが一層求められる。

残業規制の実効性の確保は十分か

もう一つの課題は、労働基準法に違反する長時間労働を従業員に課す企業がこれまでも少なくなかったと推察される点にある。

労働基準監督署が2016年に実施した監督（定期監督等）の結果を見ると、定期監督等を実施した13万4,617の事業所のうち、36協定を締結していないにもかかわらず雇用者に残業を課す、または36協定の内容に反した長時間労働を雇用者に課す等の労働基準法（第32条、第40条）違反が見つかった事業所は2万8,252に上った。すなわち、全体の約2割の事業所が違法な残業を雇用者に課していたことになる。

またそもそも、36協定を締結している企業はこれまで必ずしも多くなかったことに留意する必要がある。少し古い調査結果ではあるが、厚生労働省「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」によると、36協定を締結している企業の割合は大企業で94.0%だった一方、中小企業は43.4%にとどまった。つまり中小企業の56.6%は法律上、従業員に残業を課すことができなかった（残業させていない）ことを示している。

前述したように、政府は長時間労働是正の取り組みを2015年頃から強化してきた。例えば、長時間残業に特化して取り締まりを行う「過重労働撲滅特別対策班」の新設や、違法な長時間労働を従業員に課した企業を実名で公表しやすくするための制度改正などを行った。そのため違法な残業を課す事業所は足元で減少している可能性はある。だが、これまで労働基準法に反するような経営をしていた企業が一定数いたことは上に見た通りであり、今回の残業規制がどこまで実効的に機能するのかについては今後も注視する必要がある。