

2020年2月6日 全6頁

働き方改革関連法は何をもたらしているか

正社員の平均的な就業時間が急速に減るも、企業は非正規増で対応

経済調査部 研究員 田村 統久

[要約]

- 罰則付き残業規制や年5日の年次有給休暇の取得義務付けなどを含む働き方改革関連法の成立や一部施行を背景として、企業は従業員の働き方を改善する取り組みを強化してきたようだ。正社員（正規雇用者）では、月100時間以上の残業を行う者の数や、平均月間就業時間がいずれも2013年半ば頃から減少傾向にある。とりわけ平均月間就業時間の減少ペースは2018年春頃から明確に加速している。
- 総労働時間（＝月間就業時間×雇用者数）を確認すると、正社員の平均月間就業時間の減少ペースが速まった2018年度以降でも、雇用者全体の総労働時間の減少は小幅にとどまっている。企業は正社員の就業時間の削減に取り組みつつ、労働投入量を確保するために非正規雇用者を増やしてきたようだ。この間、実質GDPの代理変数と見なせる全産業活動指数は、消費増税の実施月を除き基調として上昇を続けてきた。
- 就業者数が中長期的に減少する見込みであることに鑑みると、正社員の就業時間を減らす代わりに非正規雇用者を増やすような対応はこれから取りにくくなりそうだ。また、正社員だけでなく、非正規雇用者の平均的な就業時間も減少傾向にある。今後も経済活動を維持・拡大していくためには、労働生産性の向上が必要不可欠になるとともに、働くインセンティブが高まるような制度の構築も重要になるとと思われる。

1. 働き方改革関連法の施行で正社員の働き方は変わったのか

2019年4月、罰則付き残業規制や年5日の年次有給休暇（以下、年休）の取得義務付けなどが含まれる働き方改革関連法¹が一部施行された。働き方改革の具体的な中身は様々あるが²、同法は長時間労働の是正や、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等に関して規定している。同法の規定のうち、正規雇用者と非正規雇用者の間の不合理な待遇差の解消を目的とした、いわゆる「同一労働同一賃金」は2020年4月に施行される。また、同時期には罰則付き残業規制が中小企業にも適用される。

そこで本レポートでは、働き方改革関連法の成立（2018年6月）や一部施行（2019年4月）を受けて、長時間労働の是正の影響を特に受けやすい正規雇用者（以下、「正社員」と呼ぶ）の就業時間がどのように変化したのかを整理する。また、働き方改革に伴う残業時間の削減が生産活動の停滞などを通じて経済全体に悪影響を及ぼしかねないとの懸念があることから、同法の経済活動への影響についても検討する。

平均月間就業時間の減少ペースが2018年春から加速

働き方改革関連法により正社員の就業時間がどのように変化したのかを整理するために、本レポートでは以下の二つの指標に注目した。

一つ目は月100時間以上の残業を行う労働者（以下、「長時間労働者」）の人数である。働き方改革関連法は残業時間の上限を原則として月45時間・年360時間としており、臨時的な特別な事情がある場合でも、単月100時間未満（休日労働を含む）を限度に設定している³。そのため罰則付き残業規制が機能するほど、長時間労働者数は減少するはずだ。残業時間別の労働者数を正確に把握することは難しいが、ここでは総務省「労働力調査」における就業時間別の正社員数を利用する。具体的には、所定内労働時間を月160時間（＝週40時間の法定労働×4週間）と仮定して、月間就業時間が260時間超の雇用者（役員を除く）を長時間労働者と見なす⁴。

二つ目は正社員の平均月間就業時間だ。働き方改革関連法は、従業員の年休取得や、客観的な方法による労働時間の把握などを企業に求めている。また企業が働き方改革関連法を契機に、育児や介護と両立しやすい職場環境を整備するなどして短時間勤務の正社員が増加すれば、平均月間就業時間は減少することになる。

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 働き方改革実現会議「働き方改革実行計画」（2017年3月28日）は、働き方改革の具体的な中身として、「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」、「賃金引上げと労働生産性向上」、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」など計11の分野を掲げている。

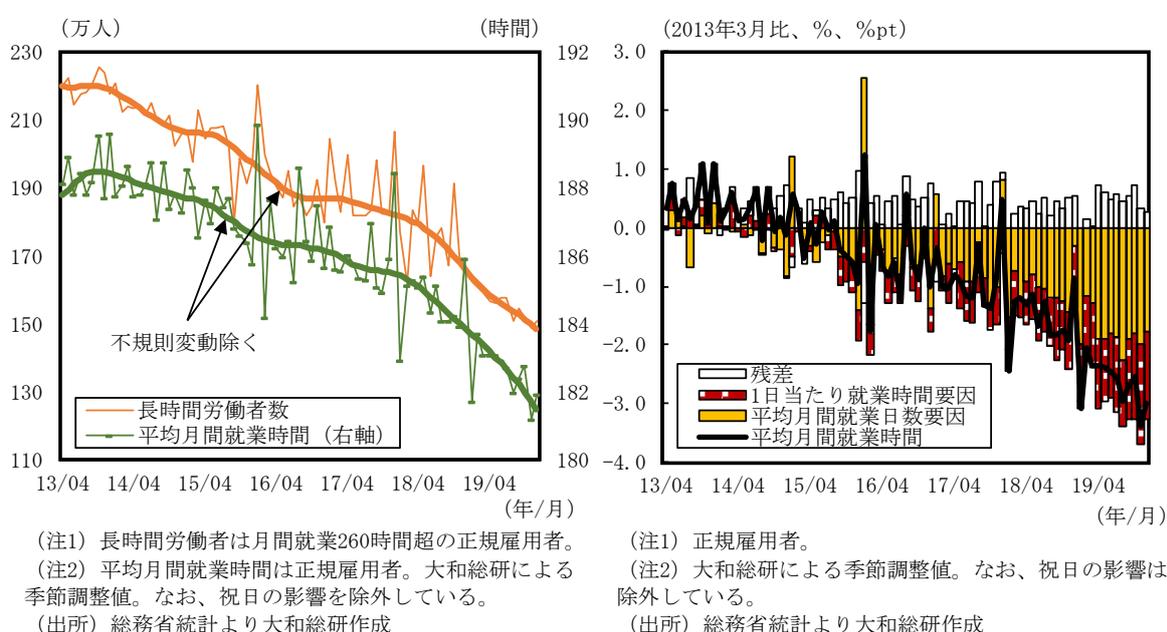
³ 単月100時間未満（休日労働含む）以外に、年間720時間や、複数月平均80時間（休日労働含む）も上限に当たり、どれか一つでも違反した場合は罰則の対象になる。

⁴ 「労働力調査」における月間就業時間が260時間超の雇用者は、残業規制対象外の管理職者を含む。また同調査の月間就業時間は、調査対象月の月末1週間の就業時間をもとに算出されており、月末に繁忙期が集中する業種や企業の労働者は、実態の月間就業時間よりも高めに出やすい。就業時間前の準備時間や昼食時間を含む可能性もある。そのため、罰則付き残業規制が十分に機能しても長時間労働者数はゼロにならないと思われる。

これら二つの指標の推移を**図表 1 左**で示したが、長時間労働者数と平均月間就業時間のいずれも 2013 年半ば頃から減少傾向にある。働き方改革の機運が高まる以前から正社員の働き方は改善してきたようだ。政府が過労死防止を目的として長時間労働是正の取り組みを強化してきたことが背景にある。

平均月間就業時間の減少は、長時間労働者数の減少が寄与している面もあるが、その寄与を除外してもなお減少幅は大きい。2019 年 12 月の長時間労働者数（不規則変動除く季節調整値）は 2013 年 3 月に比べ 68 万人減少した。これらの労働者が残業時間を月平均で 50 時間減らしたと仮定した場合、平均月間就業時間の押し下げ効果（寄与度）は▲1.0 時間程度と試算される。一方、実際の平均月間就業時間は同時期に 5.6 時間減少した。すなわち企業は、長時間労働者だけでなく、それ以外の多くの従業員の働き方も見直してきたと思われる。

図表 1 長時間労働者数・平均月間就業時間（左）、平均月間就業時間の要因分解（右）



また、とりわけ平均月間就業時間の減少ペースが 2018 年春頃から明確に加速している点は注目に値する。安倍晋三首相が働き方改革関連法案を第 196 回国会における最重要法案の一つであると説明したのが 2018 年 1 月であり、同法案の国会提出が 4 月、成立が 6 月だったことに鑑みると、働き方改革関連法の成立が現実味を帯びていく中で、企業が正社員全体の働き方の改善を強化してきたと推察できる。

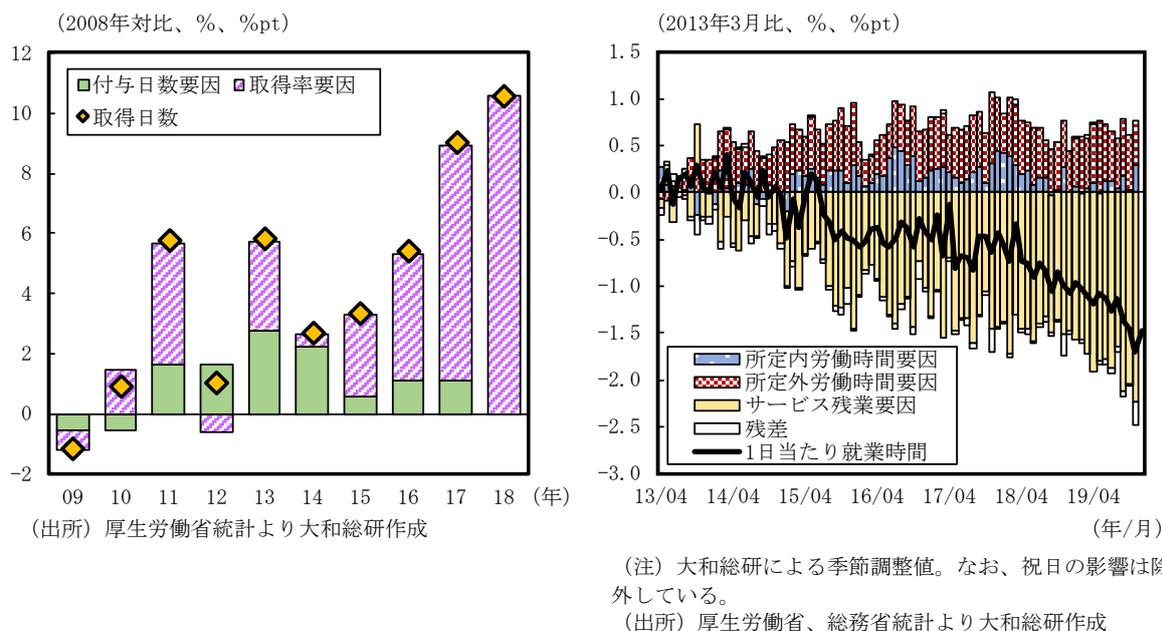
平均月間就業時間の減少は年休所得率の改善とサービス残業の減少が寄与

正社員の平均月間就業時間の変化率を「就業日数」と「1日当たり就業時間」に要因分解すると、いずれの要因も平均月間就業時間の押し下げに寄与しただけでなく、押し下げ幅は 2018 年春頃からともに拡大している (**図表 1 右**)。

就業日数の減少に関しては、年休取得日数の増加が影響していると思われる。政府は先述し

た長時間労働是正の取り組みの一環として、年休取得率の改善を促してきた⁵。実際、厚生労働省「就労条件総合調査」によると、年休の取得日数は近年、取得率の改善を受けて増加傾向にある（**図表 2 左**）。働き方改革関連法は一定の基準を満たす労働者全員による年 5 日以上の子休取得を企業に義務付けており⁶、同法の成立・施行が年休取得を改めて促し、結果的に月間就業日数の下押し要因となった可能性が指摘できる⁷。

図表 2 年次有給休暇の取得日数（左）、1 日当たり就業時間の要因分解（右）



他方で、1 日当たり就業時間の減少の背景を探るため、その変化率を所定内労働時間、所定外労働時間（＝残業時間）、サービス残業時間の 3 つの要因に分解すると**図表 2 右**のようになる。なお、ここでは総務省「労働力調査」における 1 日当たり就業時間（就業時間÷就業日数）と、厚生労働省「毎月勤労統計調査」における 1 日当たり労働時間（実労働時間÷出勤日数）の差をサービス残業時間と見なした⁸。

図表 2 右を見ると、1 日当たり就業時間の減少は主にサービス残業時間に起因していることがわかる。前述したように、働き方改革関連法は残業時間に罰則付きで上限を課したものの、実は残業時間は 1 日当たり就業時間の減少にほとんど影響していない。サービス残業時間は過労死等防止対策推進法（2014 年 11 月施行）への対応もあり 2015 年春から減少傾向にあるが、2018 年秋から減少ペースが加速している。働き方改革関連法が労働時間の客観的な把握を企業に義務付けたことがサービス残業時間の削減を促し、1 日当たりの就業時間を押し下げたと思われる。

⁵ 厚生労働省「平成 28 年版過労死等防止対策白書」等を参照。

⁶ 法定の年休付与日数が 10 日以上となる労働者に対して使用者は、「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法を通じて、年 5 日以上の子休取得を確保しなくてはならない。

⁷ 日本経済団体連合会「2019 年労働時間等実態調査 集計結果」（2019 年 9 月 17 日）によると、年休取得日数が 5 日未満の者の割合は 2016 年から 2018 年にかけて製造業一般職（5.7%→4.1%）、非製造業一般職（18.9%→14.2%）、製造業管理職（18.5%→11.6%）、非製造業管理職（39.7%→23.2%）全てで低下している。2019 年調査の回答企業は経団連会員企業ほか全 276 社で、調査項目はパートタイムを除く無期雇用社員に関する事項。

⁸ ここで定義したサービス残業時間は、就業時間前の準備時間や昼食時間などを含む可能性がある。

2. マクロ経済への影響は？

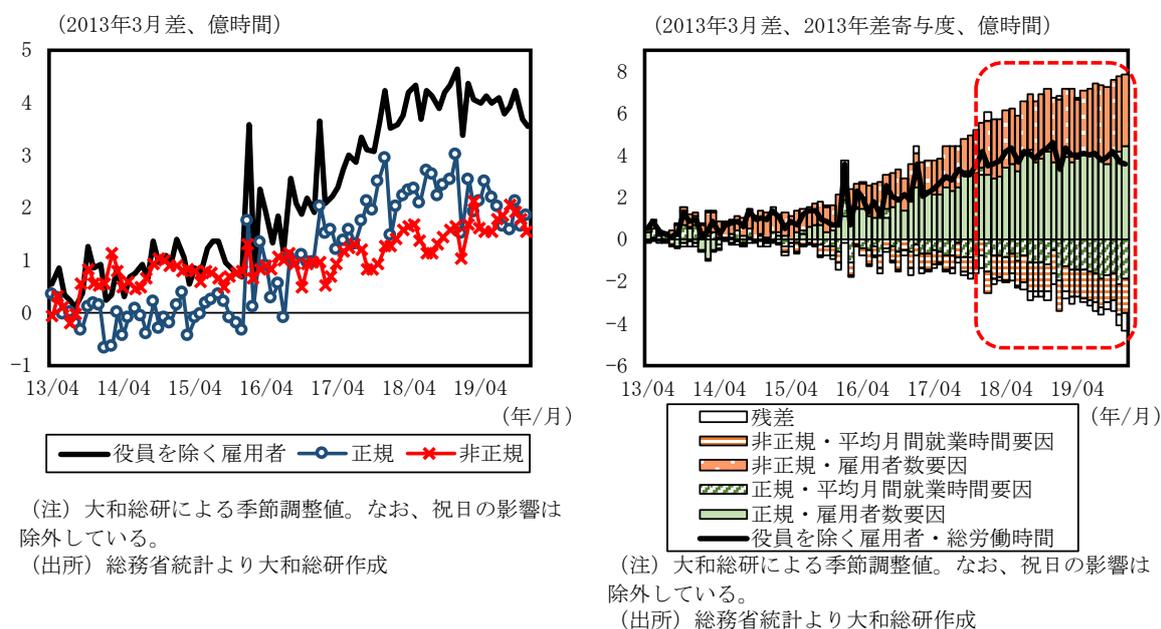
企業は非正規雇用者を増やして総労働時間（労働投入量）への悪影響を軽減

前章で見た通り、働き改革関連法の成立・施行を背景に、正社員の働き方は確かに変化した。残業時間が月 100 時間以上となるような働き方の是正は着実に進展しており、多くの正社員の就業時間は減少してきた。

こうした働き方の変化はワークライフバランスの両立を容易にするとともに、プレゼンティーズム（従業員が体調不良なまま働くこと）の改善による生産性向上など健康経営の観点からも評価できる。しかし一方で、減少する就業時間がボトルネックとなり以前より業務量をこなせなくなれば、企業収益の減少などを通じて経済成長が阻害される。

そこで総労働時間（＝月間就業時間×雇用者数）を確認すると、正社員の平均月間就業時間の減少ペースが速まった 2018 年度以降でも、非正規雇用を含む雇用者全体（役員を除く）の総労働時間の減少は小幅にとどまっていることがわかる（**図表 3 左**）。正社員の総労働時間は雇用者数の伸び悩みもあり 2018 年秋から減少傾向にある一方、非正規雇用者の総労働時間は雇用者数の増加を背景に増加基調を維持している（**図表 3 右**）。企業は正社員の就業時間の削減に取り組みつつ、労働投入量を確保するために非正規雇用者を増やしてきたと推察できる⁹。

図表 3 総労働時間の推移（左）、及びその内訳（右）

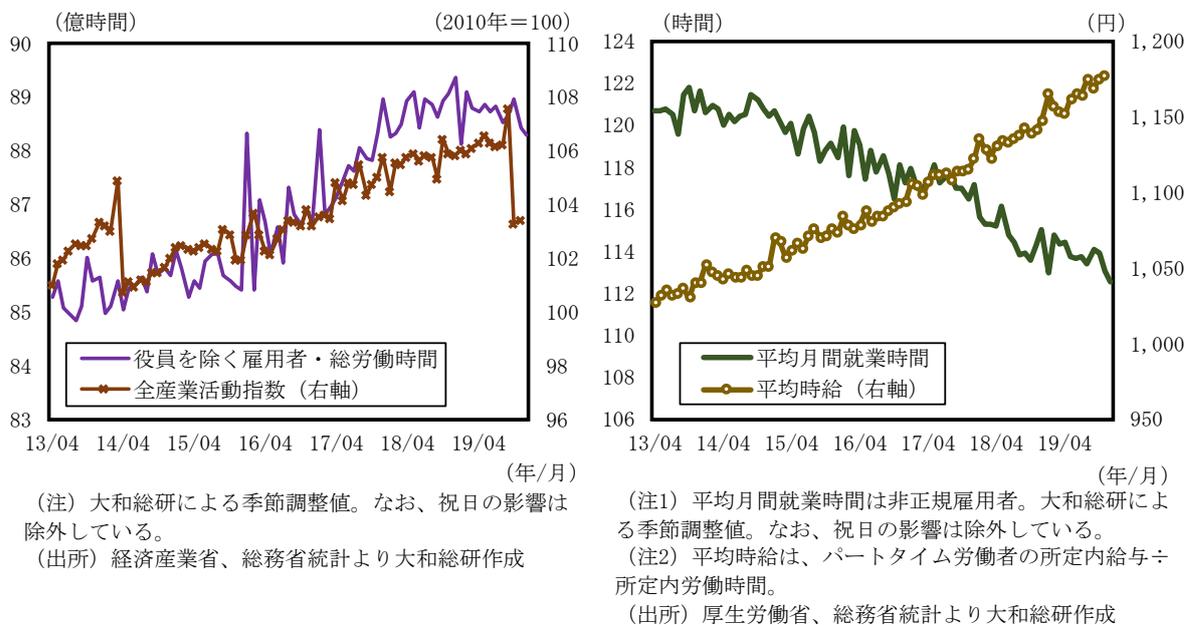


総労働時間の伸びが 2018 年春頃に止まる中、実質 GDP の代理変数と見なせる全産業活動指数は、消費増税の実施月を除き基調として上昇を続けている（**図表 4 左**）。すなわち、労働投入量を増やすことなく企業活動は拡大した。省力化投資や業務内容の見直しなどを通じて労働生産性が改善したためとみられる。

⁹ 企業の取り組みに関しては、田村統久・神田慶司「[進展する企業の長時間労働是正の取組](#)」（大和総研、2019年8月8日）を参照。

確かに、全産業活動指数の上昇ペースは2018年春頃からやや鈍化しており、正社員の就業時間の減少が企業活動に一定の制約をもたらした可能性は否定できない。だが、その時期は輸出環境の悪化で製造業の活動指数が低下に転じたことから、供給側よりも需要側の要因が大きかったと思われる。

図表4 総労働時間と全産業活動指数（左）非正規雇用者の就業時間と平均時給（右）



今後は労働生産性の向上や働くインセンティブが高まるような制度の構築が重要に

罰則付き残業規制は2020年4月に中小企業にも適用され、2023年4月には中小企業における月60時間超の残業に対する割増賃金の猶予措置が廃止される。そのため、今後は働き方改革の取り組みが企業規模と関係なく広まるものとみられる。

ただし、就業者数が中長期的に減少する見込みであることに鑑みると、正社員の就業時間を減らす代わりに非正規雇用者を増やす（非正規の雇用増で総労働時間を確保する）ような対応はこれから取りにくくなりそうだ¹⁰。また正社員だけでなく、非正規雇用者の平均的な就業時間が減少している点にも留意が必要である。非正規雇用者の月間平均就業時間は、時間単位の賃金（＝平均時給）の上昇を背景として、2013年半ばより減少傾向にある（図表4右）。平均時給の上昇は、労働需給の逼迫のほか、近年の積極的な最低賃金の引上げの影響を指摘できる。このような賃金増が、短時間労働者の新規就労や、既存の労働者の就業調整などを促している可能性がある。今後も経済活動を維持・拡大するためには、労働生産性の向上が必要不可欠になるとともに、働くインセンティブが高まるような制度の構築が重要になると思われる。

¹⁰ 労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No. 209「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）によると、2017年から2040年にかけて就業者数は、高い経済成長率や労働参加の進展を想定した場合で500万人程度、経済がゼロ成長で労働参加を現状と同程度と想定したシナリオで1,300万人程度減少する見込みである。