

2017年5月9日
三井住友アセットマネジメント
シニアエコノミスト 渡邊 誠

エコノミスト便り

【日本経済】長時間労働是正のインプリケーション

～人手不足の深刻化を前倒しする要因に～

- 長時間労働の是正への企業の対応策は、①労働者間で残業時間を調整、②業務の効率化（AIの活用など）、③生産・サービスの縮小、④追加的な採用、の4つの組み合わせになると見られる。
- ②による残業代の減少による消費抑制や、③による需要の減少を通じた景気抑制が、④による所得増を通じた景気刺激を上回り、経済には抑制的に作用すると見られるが、影響は限界的にとどまろう。
- 企業が追加的な採用を増やせば、2018年にも労働需給は逼迫する可能性。

政府の働き方改革実現会議での議論を踏まえ、2017年3月に『働き方改革実行計画』（以下、実行計画）が取り纏められた。多様な働き方を可能とするために、「正規」「非正規」の2つの働き方の不合理な処遇を解消するための①同一労働同一賃金や、②長時間労働の是正について、ガイドラインの整備ならびに法的な手当てへの道筋がつけられた。本稿では、今回の実行計画の中で、経済への影響がもっとも大きいと筆者が見込む長時間労働是正のインプリケーションについて考えてみたい。

長時間労働の是正の具体的な方向性

まず、長時間労働是正の具体的な内容について確認しておく。実行計画では、①労働時間の上限として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、時間外労働時間が年720時間（＝月平均60時間）を上回ってはならず、その上で、季節的な繁閑を考慮しても、②単月では、休日労働を含んで月100時間未満、③2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月の平均のいずれにおいても、休日労働を含んで月80時間以内を満たさなければならない、とされた。なお、引続き管理職や研究開発職については上記上限の適用除外となるほか、建設業、運輸業についても当面は適用が見送られることとなった。

今後のスケジュール

実現計画を受けて、4月以降、法制化の具体的な検討が行われ、早ければ今通常国会末にも労働基準法改正案が提出される可能性がある。法案の審議は秋の臨時国会以降となり、周知期間等を経て、法律の施行は早くても2018年度以降になると見られる。ただし、今通常国会後半に重要法案の審議を控えているため、法案提出は秋の臨時国会にずれ込む可能性が指摘されている。また、政府は働き方改革関連法案と、野党からの強い反発が予想されるホワイトカラー・エグゼンプションの一体での審議を検討しているとのことで、そうなれば法案の成立、施行が後ろ倒し

となる可能性もある。

実効性は乏しいとの見方もあるが・・・

実行計画では、「法改正により、罰則による強制力を持たせる」とされており、具体策は明記されていないが、何らかの実効性を担保した法改正が行われると見られる。また、2015年から、過重労働解消キャンペーンとして、労働基準局が、過重労働の疑われる事業所への監督・指導を行うなど、長時間労働の是正に向けた取組を積極化させている。企業側としても、人手不足への懸念が強まる中で、人材確保の観点から、労働環境の改善のため、長時間労働是正に適切に取り組むことは避けられないのではないか。

長時間労働の実態

筆者は、月平均 60 時間という上限であれば、企業にとっても、労働者にとっても、それほど無理することなく調整できる範囲であり、経済面での影響はそれほど大きくはないと考えていた。しかし、総務省の労働力調査年報（2016年）を見ると、月平均で 60 時間以上働く就業者の比率は全就業者の 11.9%に及ぶ。業種ごとに月 60 時間以上働く長時間労働者の比率を見ると、運輸業・郵便業で 24.0%、建設業で 15.3%と高いほか、宿泊業・飲食サービス業が 15.1%、生活関連サービス業・娯楽業が 15.0%、教育・学習支援業が 14.7%など、労働集約的なサービス産業で、長時間就業者の比率が高い（図表 1）。長時間労働是正により、企業は業務の見直しを迫られる可能性が高い。

因みに、厚生労働省の毎月勤労統計や賃金構造基本統計調査（賃金センサス）でも労働者の平均残業時間が調査されているが、労働力調査の平均残業時間の方が長い。これは、前 2 者が事業所側の提出する残業時間（残業代の支払いを伴うもの）であるのに対し、後者は労働者を対象に調査したもので、残業代の支払いを伴わないサービス残業や、場合によっては昼食時間なども含んでいる可能性があるためと見られる。筆者の推定では、労働力調査の残業時間には、サービス残業が 2 割程度含まれている。

【図表1】月間就業時間別就業者数の比率（各産業における労働時間別の就業者数を各産業の就業者数全体で除したもの、2016年、%）

	月間就業時間									60時間以上残業者の比率
	～160	161～180	181～200	201～220	221～240	241～260	261～280	280～		
農業、林業	57.9	8.4	10.4	5.4	5.9	3.0	2.0	4.5	15.3	
非農林業	47.2	16.9	14.2	7.7	4.6	2.8	1.6	2.8	11.8	
建設業	34.1	14.9	22.7	11.0	6.1	3.9	1.8	3.5	15.3	
製造業	39.7	21.5	17.4	9.4	4.9	2.7	1.3	1.6	10.6	
電気・ガス・熱供給・水道業	48.3	24.1	13.8	6.9	3.4	3.4	0.0	0.0	6.9	
情報通信業	42.0	20.3	15.5	9.2	4.8	2.9	1.9	1.9	11.6	
運輸業、郵便業	32.9	14.8	15.7	10.4	8.0	5.6	3.6	6.8	24.0	
卸売業、小売業	49.7	15.4	13.3	7.7	4.5	2.9	1.8	2.9	12.2	
金融業、保険業	46.6	19.9	15.5	8.1	3.7	1.9	1.2	1.9	8.7	
不動産業、物品賃貸業	54.8	13.7	12.1	7.3	4.0	2.4	1.6	1.6	9.7	
学術研究、専門・技術サービス業	46.4	16.8	14.1	8.2	4.5	2.7	1.8	3.6	12.7	
宿泊業、飲食サービス業	59.7	8.2	8.7	5.6	4.1	3.6	2.1	5.4	15.1	
生活関連サービス業、娯楽業	48.7	12.4	14.1	7.7	6.4	3.8	2.1	2.6	15.0	
教育、学習支援業	53.3	12.1	10.5	6.9	4.9	3.3	2.3	4.2	14.7	
医療、福祉	54.2	21.7	11.9	5.0	2.5	1.2	0.7	1.4	5.8	
複合サービス業	44.3	24.6	16.4	6.6	3.3	1.6	1.6	0.0	6.6	
サービス業（他に分類されないもの）	56.8	14.0	12.1	6.0	3.9	2.2	1.0	1.9	8.9	
公務（他に分類されるものを除く）	48.5	22.7	10.5	6.1	3.9	2.6	1.7	2.6	10.9	
分類不能の産業	42.4	10.1	8.1	4.0	2.0	2.0	1.0	1.0	6.1	
総数	47.5	16.6	14.1	7.6	4.6	2.8	1.6	2.9	11.9	

（注）残業がない場合の月労働時間を160時間とし、月就業時間221時間以上を月60時間以上の残業と見做した。

（出所）総務省資料を基に三井住友アセットマネジメント作成

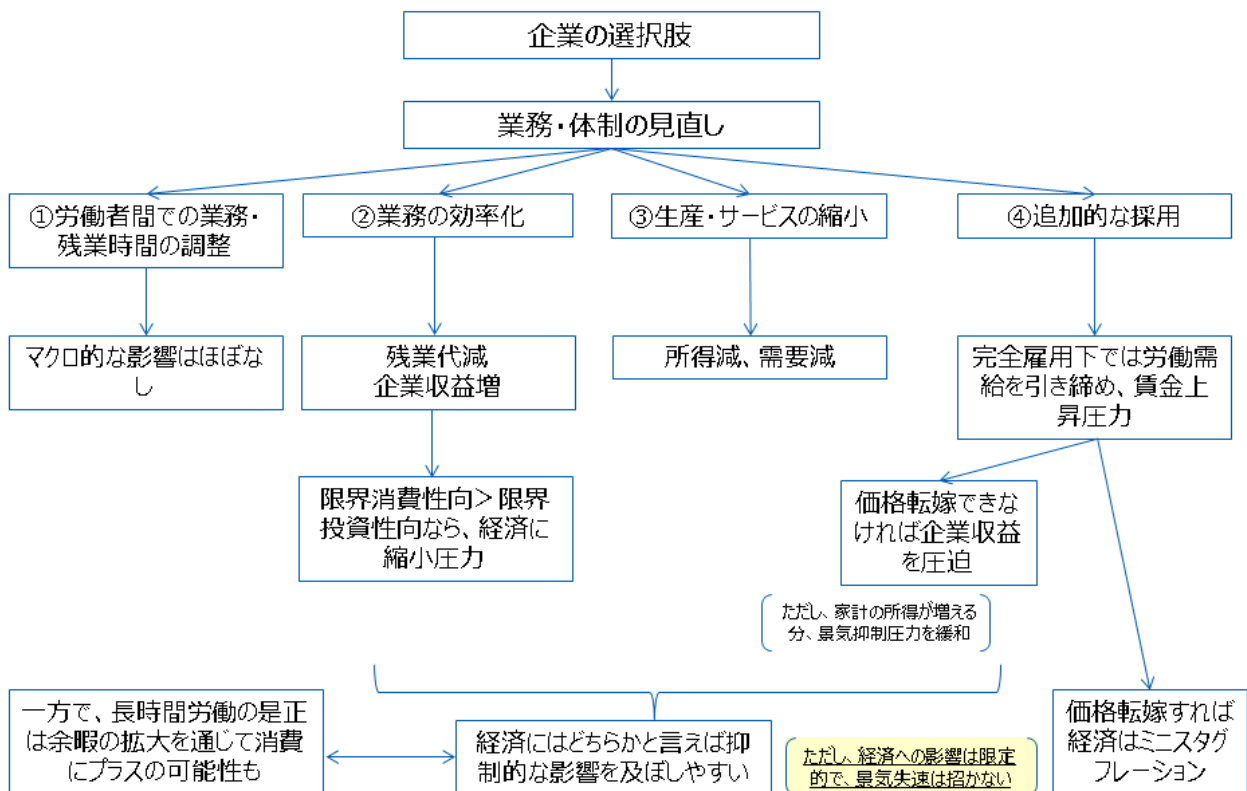
長時間労働是正の経済的な影響

長時間労働の是正に企業が真正面から取り組む場合、対応策は、①労働者間で残業時間を調整する、②業務の効率化（AIの活用など）、③生産・サービスを縮小する、④追加的な採用を行う、の4つで、実際にはこれら4つのうちのどれか、ないしすべてを組み合わせると見られる（図表2）。

経済的な影響を考えると、①で全て調整可能なら、マクロ的な影響はほぼ生じない。残業時間が労働時間の長い社内のAさんから労働時間の短い社内のBさんに振り替えられるだけである。②の場合は、業務の見直しで残業時間が減るため、就業者の残業代が減少する一方、企業の収益は増加すると見られる。家計の限界消費性向と企業の限界投資性向の違いだけ、総需要を拡大・縮小させる要因になるが、家計の限界消費性向の方が相対的に高いと見られるため、どちらかと言うと経済に縮小的に働くと見られる。また、③についても、生産やサービスの縮小は、所得の減少、ひいては需要の減少をもたらす。④については、労働時間の長い社内のAさんの残業時間が減り、新たに雇用されるCさんの労働時間に振り替えられる。ただ、この場合、足元で経済がほぼ完全雇用状況にあるため、追加的な労働需要は、労働需給を一段と引き締め、パートタイム労働者を中心に賃金上昇圧力を一段と高める要因となる。上述の②と逆のメカニズムで、家計の限界消費性向が企業の限界投資性向を上回ると見られる分だけ、総需要を押し上げる要因となる。

上述の通り、マクロ的には①～④のミックスが生じるが、②、③の影響が④を上回ると見られ、経済には抑制的な影響がもたらされると見られる。とはいえ、影響は限界的なもので、景気を腰折れさせるほどの影響にはならないだろう。賃金

【図表2】長時間労働是正の経済への影響（フローチャート）



（出所）各種資料を基に三井住友アセットマネジメント作成

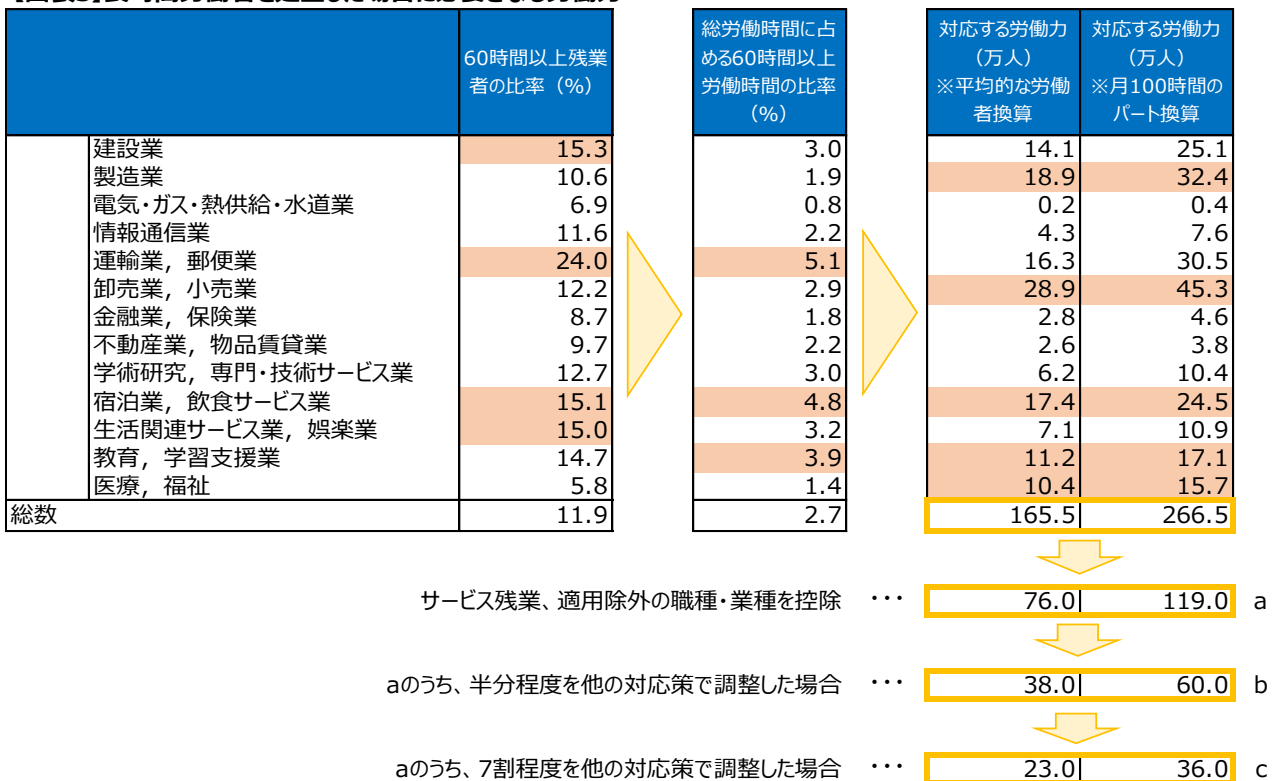
への影響については、景気抑制に伴う労働需要減と、上記の④による追加的な労働需要の大小で決まるが、景気への影響が限定的であれば、後者による労働需要増の影響が上回り、賃金には上昇圧力がかかる可能性が高い。需要が抑制される下では、賃金が上昇しても、価格転嫁は難しい可能性があり、その場合には企業収益を抑制する要因になると見られる。一方で、筆者のメインシナリオではないが、価格転嫁が行われた場合、企業収益は抑制されないが、家計の実質所得の抑制を通じて消費は抑制され、経済はミニスタグフレーション的様相となる可能性がある。

以上の通り、長時間労働の是正は、ロジカルには経済に抑制的な影響をもたらすと見られるが、景気には「気」の面もある。たとえば、長時間労働が是正され、余暇の時間が増加することで消費者心理が明るくなれば、前向きな消費を増やす可能性もあるだろう。また、価格転嫁が進み、インフレ的な様相が強まれば、消費や投資が前倒しで行われるなど、前向きな動きが出てくる可能性もある。

人手不足問題の深刻化は前倒しされるのか？

長時間労働是正により、人手不足問題の深刻化のタイミングは、筆者が従来考えていたタイミング（2019～20年）より前倒しになる可能性が高まった。上述の通り、労働力調査から計算すると、60時間を超過している分の残業時間が総労働時間に占める比率は2.7%で、これを労働力に換算すると、平均的な就業者（＝月160時間程度働く就業者）で166万人、月100時間程度働くパートタイム労働者で267万人に相当する（図表3）。つまり、月平均残業60時間の上限が導入され、超過する労働時間を追加的な人手で全て代替しようと思うと、これだけの労働者を新たに採用しなければいけないということである。

【図表3】長時間労働者を是正した場合に必要な労働力



(出所) 総務省資料などを基に三井住友アセットマネジメント作成

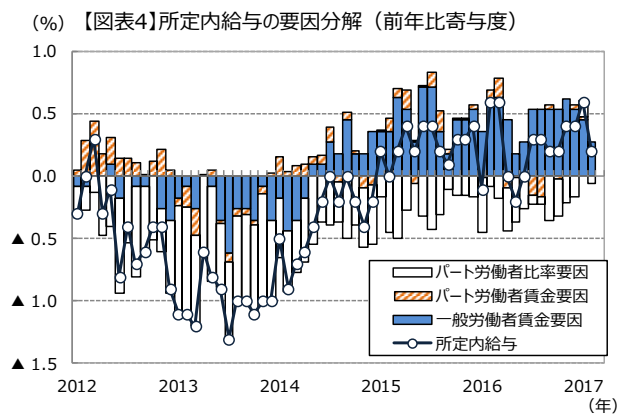
もちろん、上記の結果は、機械的な計算による最大値で、割り引く点が多い。まず、①サービス残業が 2 割程度含まれている可能性がある。サービス残業については、残業代が払われなくとも、減らせば追加的な労働力が必要となるケースもあるが、以下の計算では一旦控除した。また、②上限適用の対象とならない管理職や研究開発職、建設業、運輸業の労働者を含んでいる。上限適用の除外となる研究開発職の労働者の比率がどの程度かは不明であるが、管理職については、賃金センサスから判断する限り、1 割弱と見られる（賃金センサスで残業時間が短い課長、部長級の労働者の比率は 7.7%）。建設業、運輸業の労働者の比率は計 13%程度である。さらに、③企業は労働者間での残業時間の調整や、業務の見直し・効率化などで追加的な雇用の発生を抑える可能性がある。

筆者の試算では、上記の①と②のうちを考慮すると（※）、追加的に必要となる労働力は、平均的な労働者で 76 万人、パートタイム労働者だけで対応するなら 119 万人となる。③については考慮が難しいが、仮に半分程度を他の対応策で調整したとして、パートタイム労働者で 60 万人、7 割程度を他の対応策で調整したと仮定して、パートタイム労働者で 36 万人の雇用が必要となる。アベノミクスの下で 2013 年度から 2016 年度の就業者数の増加が年平均 48 万人で、ほぼそれに匹敵する労働需要が生じることとなれば、人手不足の深刻化を少なくとも 1 年程度は前倒す要因となる。法制化に向けた今後のスケジュール次第の面もあるが、大手企業を中心に前倒しで長時間労働の是正に取り組んでくる可能性が高いと見られ、労働需給逼迫のタイミングが 2018 年中に前倒しになる可能性がある。

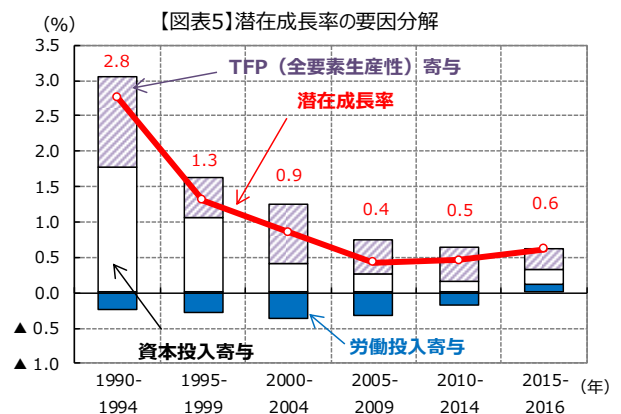
※総残業時間にサービス残業が 2 割含まれると仮定し、再計算すると、長時間労働者の総労働時間は 26%減少する。管理職比率を 1 割とすると、計 36%の減少、そこからさらに建設業、運輸業・郵便業の労働者を控除した。

本格的な賃金上昇が始まるのか？

人手不足懸念が強まる中、今年の春闘のベースアップ率が低迷したことも示された通り、今後も正社員の賃金上昇ペースはなかなか加速しないだろう。終身雇用制度、年功型賃金及び退職金制度の下で、正社員にとって労働移動（転職）のコストは大きく、それがゆえに経営者が賃金をそれほど上げなくても、正社員は簡単には転職しない。それゆえ、経営者にとって、賃金を大幅に引き上げるインセンティブは乏しい。IT 関連など、産業によっては転職を重ねる正社員も増えていると見られるが、経済全体で見れば、依然として少数派と見られる。非正規社員の時給の上昇や、非正規社員を正社員に置き換えることで非正規社員比率が低下し、マクロの名目賃金の上昇ペースがある程度高まっても、



（注）データは2012年1月～2017年2月。
（出所）厚生労働省のデータを基に三井住友アセットマネジメント作成



（注）データは1990年～2016年、各期間の平均値。推計は当社。
（出所）各種データを基に三井住友アセットマネジメント作成

前述のような理由により、正社員の賃金の本格的な上昇にはなかなか至らないのではないかと（図表 4）。

長時間労働是正で、潜在成長率は低下するのか？

15 歳以上人口が減少、労働参加率の一段の上昇余地も徐々に限られてくると見られる中で、労働時間に制約が課されれば、労働投入を抑制する要因となる。ただ、潜在成長率を考える上で、労働投入はもちろん重要だが、それだけで成長力が決まるわけでもない。重要なのは、生産性を高めることである。かつて、石油危機で原油価格が急騰した際には、省エネルギー的な技術が飛躍的に高まった。必要は発明の母である。人手不足が深刻になれば、省力化のための設備投資が刺激されることで資本投入がサポートされ、また省力化を可能にするイノベーションが飛躍的に高まることで、生産性が上昇する可能性がある。人手不足懸念の強い運輸業では、高速道路におけるトラックの無人走行の技術開発が進められ、建設業ではドローンを活用した公共施設の保守点検への取り組みが始まった。また、労働投入という観点では、賛否はあるかもしれないが、外国人労働者の受入れも、人手不足問題を緩和するだろう。先行きの労働投入の伸びにあまり期待できないことを踏まえると、潜在成長力の先行きに楽観は禁物ではあるが、悲観的になり過ぎるべきでもないだろう（図表 5）。

- 当資料は、情報提供を目的として、三井住友アセットマネジメントが作成したものであり、投資勧誘を目的として作成されたもの又は金融商品取引法に基づく開示書類ではありません。
- 当資料に基づいて取られた投資行動の結果については、当社は責任を負いません。
- 当資料の内容は作成基準日現在のものであり、将来予告なく変更されることがあります。
- 当資料は当社が信頼性が高いと判断した情報等に基づき作成しておりますが、その正確性・完全性を保証するものではありません。
- 当資料に市場環境等についてのデータ・分析等が含まれる場合、それらは過去の実績及び将来の予想であり、今後の市場環境等を保証するものではありません。
- 当資料にインデックス・統計資料等が記載される場合、それらの知的所有権その他の一切の権利は、その発行者および許諾者に帰属します。
- 当資料の内容に関する一切の権利は当社にあります。本資料を投資の目的に使用したり、承認なく複製又は第三者への開示等を行うことを厳に禁じます。
- 当資料の内容は、当社が行う投資信託および投資顧問契約における運用指図、投資判断とは異なることがありますので、ご了解下さい。

三井住友アセットマネジメント株式会社

金融商品取引業者 関東財務局長（金商）第 399 号

加入協会：一般社団法人投資信託協会会員/一般社団法人日本投資顧問業協会会員/一般社団法人第二種金融商品取引業協会会員