

残業代ゼロ制度の是非

根岸ゼミナール 研究演習 I

田邊弘明、吉川俊輔、佐藤亮輔、藤井麻未、竹本征悟、岸田賢人、増村賢人

はじめに

私たちは昨今国会で議論されている残業代ゼロ制度について研究することにした。残業代ゼロ制度の概要としては、働いた時間に関係なく、成果に対して賃金が支払われる仕組みのことを指す。年収が1075万を超える高年収層がこの制度の対象となる。生産性向上のために産業競争力会議で提案された新成長戦略の一つである。従来の働き方としては、1日の労働時間を原則8時間までとする一般的なものと、弁護士など特定の職種に限って労使で想定した労働時間をもとに賃金を定める裁量労働制がある。いずれの場合も深夜・休日手当は支給されるが、残業代に関しては裁量労働制ではあらかじめ賃金に含まれているとみなす。しかし残業代ゼロ制度では完全に成果のみで評価されるために残業代は支払われない。本制度で対象となるのは「世界レベルの高度専門職」で年収が数千万円以上の人となっている。しかし、産業競争力会議民間議員案では中核・専門的職種の「幹部候補」で、年収の条件は外すとしている。

終身雇用制度が強く根付いている日本社会においてこの制度は、はたしてうまく機能するのであろうか。本稿では統計学的分析も用いてこの制度を紐解いていく。

目次

1. 残業代ゼロ法案・近況
2. 残業代ゼロ制度に対するアンケート
3. 残業代ゼロ制度に対する議論
4. 残業による生産性の向上
5. 成果主義がもたらす影響
6. 残業による脳心臓疾患の増加
7. 残業代ゼロ制度導入による労働者の余暇時間の増加とその影響
8. まとめ

1. 残業代ゼロ法案・近況

2015年4月3日に新しい残業代ゼロ制度が閣議決定された。労働組合などからは「残業代ゼロ」に対して批判の声も挙がる。2016年4月の施行を目指している。対象者には(1)年104日の休日(2)終業と始業の間に一定の休息(3)在社時間などに上限——のいずれかの措置をとる。しかし、働きすぎを防ぐ従来の労働基準法の規制が外れるため、過労死などの健康障害・労災に繋がる危険性もある。

2. 残業代ゼロ制度に対するアンケート

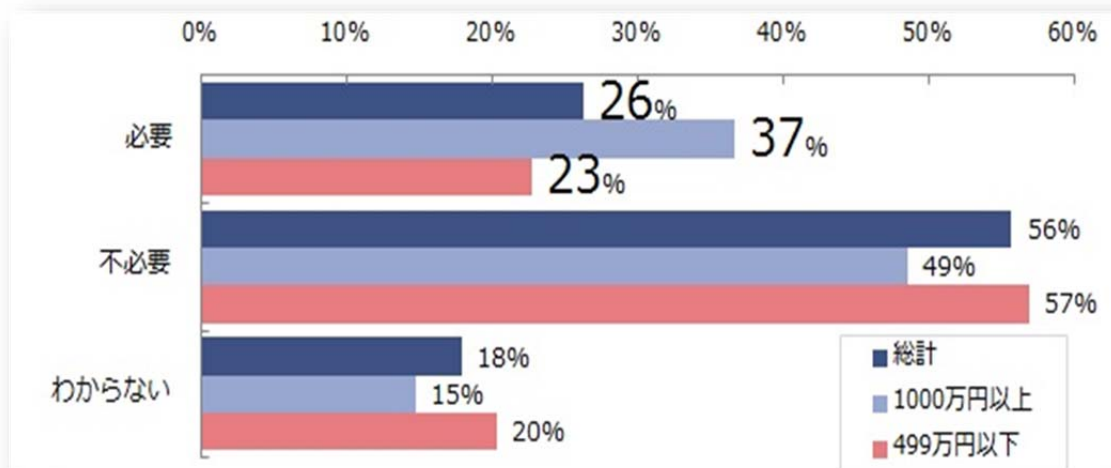
このアンケートでは残業代ゼロ制度に対してメリット、デメリットそれぞれにおいてクロス集計を用いてアンケートを行った。結果以下の回答が得られた(図1)

メリットに関する調査においては年収499万以下の回答者の44%が「特にメリットを感じない」と回答しているのに対して現在対象となっている年収1000万以上の回答者が「特にメリットを感じない」と回答したのは31%にとどまっているため、年収の低いものほど反対の傾向にある。メリットとしての回答が一番多かったのは「無駄な残業代がなくなる」が39%であり経営者にとっては有利な制度と言えるのかもしれない。しかし、ついで「自分のペースで柔軟な働き方が出来る」「帰宅時間が早くなる」といった回答も多い。この制度に関して労働者は労働の自由化といったメリットを強く感じているようだ。

デメリットに関する調査(図2)では「特にデメリットを感じない」と回答した人は23%と10%に留まりこの制度に関してデメリットを多く感じている人が多いという結果になっている。年収499万以下の回答者の「サービス残業の助長」「残業代や割増手当が支払われない」といった回答はともに60%を超えており日本のブラック企業体質が不安の種となっていることが分かる。

3. 残業代ゼロ制度に対する議論

図1. 残業代ゼロ制度は必要か？



<アンケート概要>

方法：インターネットによる調査

対象：「エン転職コンサルティング」利用者 1764名

期間：2014年7月1日～2014年7月31日

表1. 多重回答～年収別とゼロ制度のメリットのクロス集計～

			残業代ゼロ法案のメリット							合計	
			特にメリットを感じない	無駄な残業代がなくなる	自分のペースで柔軟な働き方ができる	帰宅時間が早くなる	成果が正當に評価される仕組みになる	育児・家庭に入る時間が増える	優秀人材の育成につながる		会社業績の上昇
年収	1000万以上	度数	65	82	67	48	48	27	34	23	210
		割合	31%	39%	32%	23%	23%	13%	16%	11%	
	499万以下	度数	319	246	167	188	130	109	80	80	724
		割合	44%	34%	23%	26%	18%	15%	11%	11%	
合計		度数	384	328	234	237	179	136	113	103	934

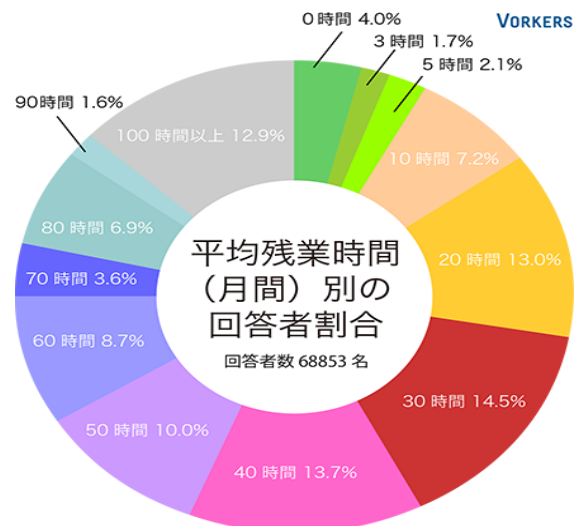
表2. 多重回答～年収別とゼロ制度のデメリットのクロス集計～

			残業代ゼロ法案のデメリット					合計	
			サービス残業の助長	残業代や割増手当が支払われない	一人あたりの仕事量が増加	仕事の質が低下	勤務時間が不揃いで業務が停滞		特にデメリットを感じない
年収	1000万以上	度数	113	97	57	36	32	48	210
		割合	54%	46%	27%	17%	15%	23%	
	499万以下	度数	536	471	326	232	195	72	724
		割合	74%	65%	45%	32%	27%	10%	
合計		度数	649	567	383	267	227	121	934

上記の表からメリットとデメリットに関するアンケートで、高年収層の方が低年収よりも多くのメリットを見出し、デメリットを感じるポイントが少ないことがわかる。つまり、高年収層の方が残業代ゼロ制度に賛成している割合が高いということが推測できる。よって残業代ゼロ制度の規制対象である高年収層の方が必要性を感じていると言える。

4. 残業による生産性の向上

現在の日本企業ではいわゆるブラック企業が跋扈しており残業や休日出勤によって経済が支えられているという側面がある。このグラフによれば残業代が30時間以上と回答した労働者が50%を超えており。平均残業時間は47時間にのぼることが分かる。毎日2時間残業している計算になる。



では、この残業は労働生産性にどのような影響を与えているのだろうか。製造業のデータを使って検証しよう。所定外労働時間が増加すれば、労働生産性は増加するのだろうか、減少するのだろうか。以下の式を回帰分析した。

$$\text{労働生産性前年比} = a + b \text{ 所定外労働時間前年比}$$

月次データ 2012年4月～2013年5月

回帰統計								
重相関 R	0.8593712844							
重決定 R2	0.7385190045							
補正 R2	0.7167289215							
標準誤差	2.516274586							
観測数	14							
分散分析表								
	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F			
回帰	1	214.5946322	214.5946322	33.89243657	0.0000819085793			
残差	12	75.9796535	6.331637792					
合計	13	290.5742857						
	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 90.0%	上限 90.0%
切片	-2.024035006	0.6740634488	-3.002736626	0.01101055631	-3.492693096	-0.5553769157	-3.225409902	-0.8226601095
製造業	0.5494838357	0.09438511846	5.8217211	0.0000819085793	0.3438363287	0.7551313427	0.3812624136	0.7177052578

切片の下の「製造業」というのは、製造業の所定外労働時間前年比のことである。

$$\text{労働生産性前年比} = a + b \text{ 所定外労働時間前年比}$$

年次データ 2000年～2011年

回帰統計								
重相関 R	0.976262303							
重決定 R2	0.953088085							
補正 R2	0.948396893							
標準誤差	1.500163171							
観測数	12							
分散分析表								
	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F			
回帰	1	457.2217409	457.221741	203.1654592	5.70405E-08			
残差	10	22.5048954	2.25048954					
合計	11	479.7266363						
	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 90.0%	上限 90.0%
切片	0.364317137	0.437690928	0.83236164	0.42463659	-0.610919025	1.339553298	-0.4289807	1.157614927
所定外労働時間変化率	0.425947484	0.029883477	14.2536121	5.70405E-08	0.359362949	0.492532019	0.37178484	0.480110123

この二つの計算の結果から、残業が増えると労働生産性が有意に増加することがわかった。しかし、この分析は単回帰であるので、労働生産性上昇の要因をもう少し工夫する必要がある。経済成長論から考えると、労働生産性の向上は①資本集約度の増加と②イノベーション（全要素生産性の向上）の二つが考えられる。①は所定外労働時間と相関が非常に高いと考えられるので、説明変数からはずし、労働生産性の向上を以下の式で計測することを試みた。

$$\text{労働生産性前年比} = a + b \text{ 所定外労働時間前年比} + c \text{ イノベーション}$$

年次データ 2000年～2011年 製造業

イノベーションのデータは日本産業生産性 JIP データベース（独立行政法人経済産業研究所）から

回帰統計								
重相関 R	0.982652415							
重決定 R2	0.96560577							
補正 R2	0.957962607							
標準誤差	1.353999363							
観測数	12							
分散分析表								
	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F			
回帰	2	463.2268078	231.613404	126.3358973	2.59529E-07			
残差	9	16.49982847	1.83331427					
合計	11	479.7266363						
	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 90.0%	上限 90.0%
切片	0.187431828	0.406956271	0.46056995	0.656033317	-0.733167216	1.108030873	-0.558565	0.933428632
所定外労働時間変化率	0.33843092	0.055369472	6.11222954	0.000176606	0.213176473	0.463685366	0.23693243	0.439929414
TFP変化率	1.296291448	0.716245967	1.80984118	0.103760955	-0.323969497	2.916552393	-0.0166683	2.609251194

これは所定外労働時間にイノベーションを加味した上で労働生産性の向上率について回帰分析した結果であり、この場合も所定外労働時間の変化率の t 値が高いことにより、所定外労働時間は労働生産性の向上を促進していることが判明した。

残業が生産性を向上させるといった結果に従うならば、無駄な残業をなくすこの残業代ゼロ制度は施工すべきではないと言えるだろう。

5. 成果主義がもたらす影響

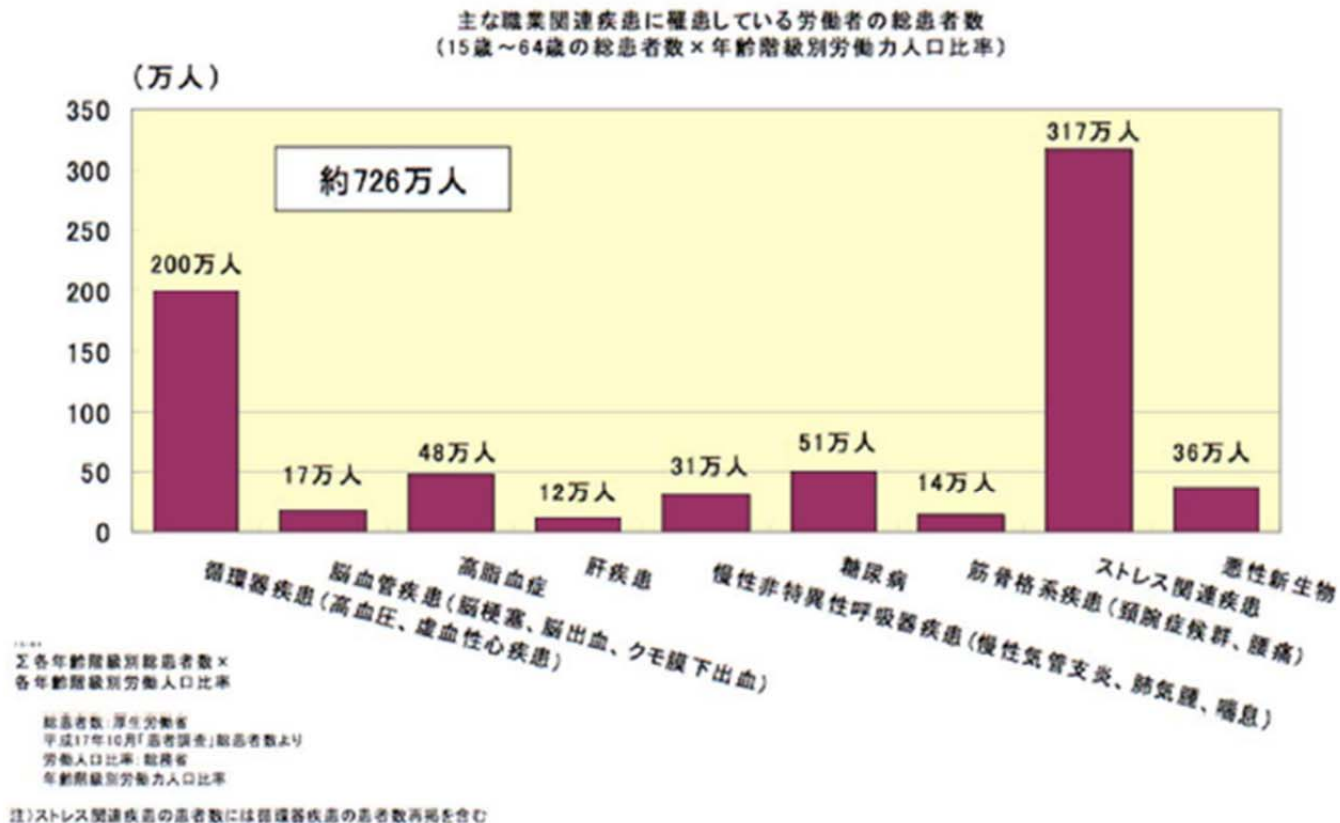
古くから成果主義がとられてきた欧米各国と違い日本では終身雇用制に基づいた年功序列賃金制度がとられてきた。この項では日本が成果主義になった場合に懸念される影響について考察していく。

成果主義の一番の問題は今の日本には成果の基準が存在していないことにある。欧米企業における評価制度の特徴は人ではなく、仕事を評価することである。すなわちその人がどのような能力や志向をもっているかではなく、その人がどのようなことを成し遂げたかを重視しそれに応じて賃金を支払うのが欧米の成果主義である。日本企業にこのような考え方が馴染みにくいのは、前述のように日本では長期雇用の慣習が根づいており長い時間をかけてその人の能力を伸ばしていくという観点で社員を評価する文化があるためだ。

正当な評価の基準が存在しなければ、当然、正当な評価はなされない。従来通り残業や休日出勤の数で評価を下すようになってしまえば残業代が支払われない分、今までより労働環境が悪化する可能性も多くなる。

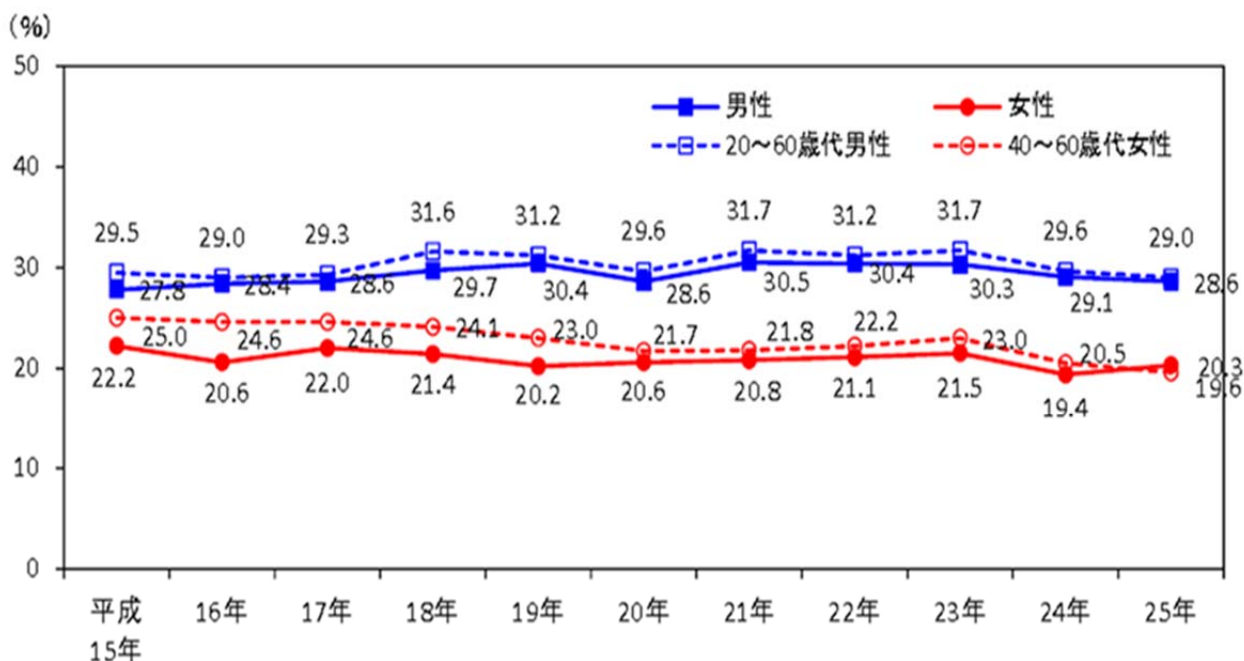
6. 残業による脳心臓疾患の増加

次に残業が身体に及ぼす悪影響についてである。



厚生労働省が所管する法人である独立行政法人労働者健康福祉機構の出版物
勤労者医療のあり方検討会報告書〔平成21年3月〕より

図 15 肥満者の割合の年次推移(20歳以上)(平成15～25年)



※妊婦除外。

(参考)「健康日本21(第2次)」の目標

適正体重を維持している者の増加(肥満(BMI 25以上)、やせ(BMI 18.5未満)の減少)

目標値: 20～60歳代男性の肥満者の割合 28%

40～60歳代女性の肥満者の割合 19%

脳血管疾患及び虚血性心疾患等（「過労死」等事案）の労災補償状況

(件)

年 度		平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
脳・心臓疾患	請求件数	742	816	869	938	931
	決定件数	708	669	749	818	856
	うち支給決定件数 (認定率)	314 (44.4%)	294 (43.9%)	330 (44.1%)	355 (43.4%)	392 (45.8%)
うち死亡	請求件数	319	335	336	315	318
	決定件数	344	316	328	303	316
	うち支給決定件数 (認定率)	158 (45.9%)	150 (47.5%)	157 (47.9%)	147 (48.5%)	142 (44.9%)

注) 1 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号の「業務に起因することの明らかな疾病」集計したものである。

2 決定件数は、当該年度に請求されたものに限るものではない。

3 支給決定件数は、決定件数のうち業務上として認定した件数である。

4 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。

注 1 本表は、労働基準法施行規則別表第1の2第8号に係る脳・心臓疾患（「過労死」等事案）について集計したものである。

2 決定件数は、当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

3 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。

4 認定率は、支給決定件数を決定件数で除した数である。

年 度		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
脳・心臓疾患	請求件数	889	767	802	898	842
	決定件数 注2	797	709	696	718	741
	うち支給決定件数 注3 (認定率) 注4	377 (47.3%)	293 (41.3%)	285 (40.9%)	310 (43.2%)	338 (45.6%)
うち死亡	請求件数	304	237	270	302	285
	決定件数	313	253	272	248	272
	うち支給決定件数 (認定率)	158 (50.5%)	106 (41.9%)	113 (41.5%)	121 (48.8%)	123 (45.2%)

$$\text{脳心臓疾患} = a + b \text{ 所定外労働時間} + c \text{ 栄養過剰状態} + \text{誤差}$$

年次データ 2003年～2012年

回帰統計		脳心臓疾患件数		所定外労働時間指数	
重相関 R	0.798928				
重決定 R2	0.638286				
補正 R2	0.534939				
標準誤差	40.62886				
観測数	10				
分散分析表					
	自由度	変動	分散	観測された分散比	有意 F
回帰	2	20389.97	10194.99	6.176143031	0.028463
残差	7	11554.93	1650.704		
合計	9	31944.9			
	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95% 上限 95% 下限 90.0% 上限 90.0%
切片	-925.529	527.9542	-1.75305	0.1230446	-2173.94 322.8843 -1925.78 74.72177
男性(20～	24.022	12.47796	1.92515	0.095602269	-5.48373 53.52766 0.381481 47.66244
所定外労働	9.61653	2.8835	3.33502	0.012504709	2.798136 16.43492 4.153513 15.07955

脳心臓疾患と所定外労働時間には相関がある。さらに栄養過剰状態つまり肥満の割合を加えて回帰分析をする
とより相関があることが分かった。よって所定外労働時間が増加すれば、脳心臓疾患も増加するので、特に肥満
の方はそれが顕著なので注意が必要でしょう。

7. 残業代ゼロ制度導入による労働者の余暇時間の増加とその影響

労働者の余暇時間が増える事で様々なものに影響を与える。まず、労働者が早く退社する事で、その後の時
間を趣味に使ったり、家族や友人と買い物や外食に出かけたりするようになる。そのため、その余暇時間の中で
新たな消費活動が生まれ、経済が活性化する。また、労働者の健康的観点から見ると、自分で働く時間を定めら
れるので、健康状態を考慮に入れながら働く事が出来るようになることで、ストレスの発散も期待でき精神面
においても体力面においても未然に過労死を防ぐ事が可能である。

8. まとめ

以上をまとめると、どちらかという経営者寄りサービス残業を促進する悪法のようにも見える。しかし
果たしてそうだろうか。例えば 4. 残業による生産性の向上 を例にとってみると確かに残業で労働生産性が向
上することが判明した。しかしそもそもの残業代ゼロ制度の目的の一つが残業に頼らない生産性の向上である。
残業代が支払われない成果主義であるというインセンティブによって労働者の働き方が変化すると考えれば、所
定労働時間内の生産性は向上すると考えるのが自然であり、今までと比較することに意味はないと考えられる。

また、この制度に対してサービス残業が助長されるという意見が多いことは前述のとおりである。しかしこの
制度が適応されるには3つの健康確保措置が存在する。

- ① 年間104日の休日取得の義務付け
- ② 在社時間の上限規制
- ③ 仕事を終え次に働くまで一定の休息時間を設ける「勤務間インターバル規制」

一のいずれか1つを導入企業に選択させるというものだ。

現状では104日の休日を与えれば24時間労働をさせることもできるということになってしまうが、今後の協
議次第ではこの健康確保措置によって悪質なサービス残業を規制することも可能であり、残業が身体に及ぼす悪
影響についても、一定の抑制になると考えられる。

この残業代ゼロ制度は正しく施行することが出来れば、残業による心臓疾患の増加の歯止めとなり、また残
業代ゼロ制度導入による労働者の余暇時間の増加により日本経済へ与える好影響など、日本の企業や労働者に労
働の自由化とよりいっそうの発展をもたらすことも可能になるだろう。

参考文献

- | | |
|---|--------------------|
| http://www.mhlw.go.jp | 「厚生労働省」 |
| http://biz-journal.jp/2015/04/post_9534.html | 「Business Journal」 |
| https://roudou-pro.com/columns/15/ | 「労働問題弁護士ナビ」 |
| http://www.adecco.co.jp/vistas/adeccos_eye/31/index04.html | 「adecco」 |
| https://ww3.contents-web.com/jbl/news/01hot_news/201502/roumu04.aspx | 「法令情報」 |