
けいざい早わかり 2014年度第5号

残業代ゼロ制度(ホワイトカラー・エグゼンプション)

【目次】

Q1. 残業代ゼロ制度とは何ですか？	p.1
Q2. 私たちも対象になりますか？	p.2
Q3. 周りに残業代が付かない人がいるのですが。	p.4
Q4. サービス残業が増えませんか？	p.5
Q5. 残業代がなくなると給料が下がりませんか？	p.6

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

調査部 研究員 尾畠 未輝

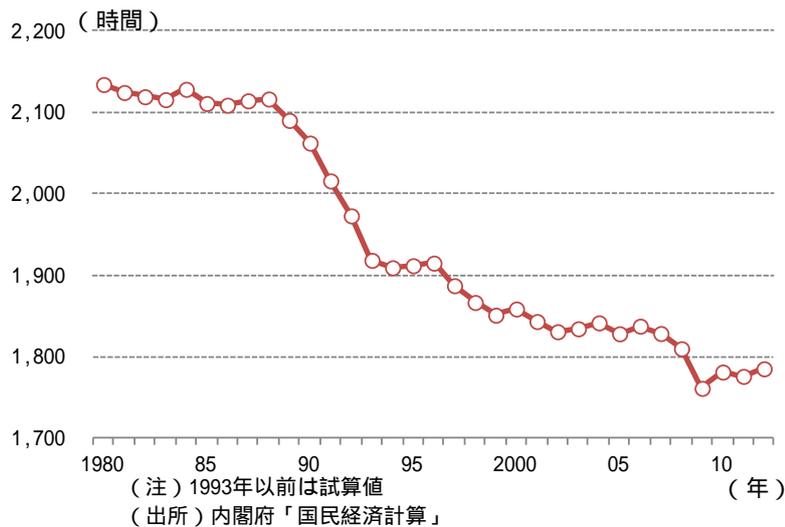
〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2

TEL: 03-6733-1070

Q1. 残業代ゼロ制度とは何ですか？

- ・ 今月下旬に政府が発表を予定している改訂成長戦略では、労働市場における規制緩和として新たな労働時間制度、いわゆる「残業代ゼロ」制度の創設が盛り込まれる見通しです。残業代ゼロ制度とは、現在、法律で決められている労働時間の規制を緩和させ、労働時間ではなく成果によって給与を支払う仕組みです。現在も詳細についての検討が進められており、2015年の通常国会に関連法改正案を提出し、早ければ2016年4月の施行を目指しています。
- ・ 2006年の第1次安倍内閣でも、「ホワイトカラー・エグゼンプション」という名称で同様の制度についての議論が進められていました。しかし、世論などの反発が強かったこともあって、結局は導入が見送られたという経緯があります。
- ・ 現在の労働基準法では、管理監督者以外の労働者が1週間に40時間（除く休憩時間）を超えて労働した場合、使用者はその分の割増賃金を支払わなければなりません。しかし、一部の雇用者を対象にこうした規制を緩和させ、労働時間にかかわらず成果で評価することで、労働生産性の向上を図るとともに、過剰な長時間労働を抑制させワーク・ライフ・バランスを実現させることを目指しています。
- ・ 内閣府「国民経済計算」でみると、一人あたり労働時間は1980年代には年間2100時間強で横ばいでした（図表1）。しかし、1990年前半に年間1900時間程度まで大きく減った後は、足元まで緩やかな減少が続いています。もっとも、この背景には非正規雇用の拡大によって、労働時間が短い雇用者が増えたことがあります。

図表1. 一人あたり労働時間

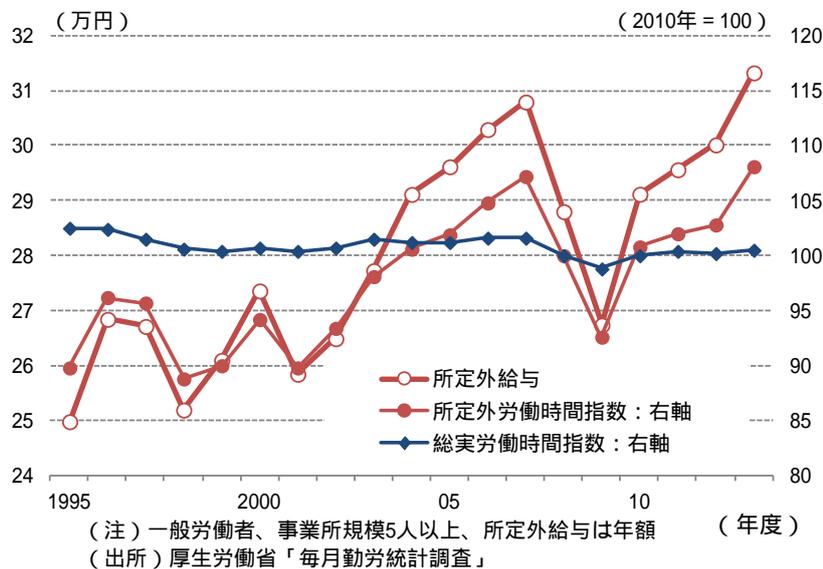


- ・ そこで、厚生労働省「毎月勤労統計調査」で、パートタイム労働者を除き一般労働者に限った一人あたり労働時間の推移をみてみます。すると、一人あたり総実労働時間と比べ、いわゆる残業時間にあたる所定外労働時間は変動が大きいことがわかります（図表2）。残

業時間は景気の影響を受けやすく、例えば景気が良くなると生産や販売など企業活動が活発になるため増える傾向にあります。こうした動きを反映して、残業代などの「所定外給与」も2000年代半ばの景気拡張期には増加していましたが、2008、2009年度はリーマン・ショックの影響で大きく減少し、その後は足元まで持ち直しています。

- ・ なお、2013年度の一人あたり賃金（現金給与総額）は平均377.1万円でしたが、そのうち所定外給与は23.2万円で、賃金全体に占める割合は6.2%にとどまっています。一方、大部分を占めるのは基本給を中心とした「所定内給与」で289.7万円と全体の76.8%を占めています。一般労働者に限ってみても、所定外給与（31.3万円）が賃金全体（486.7万円）に占める割合は6.4%となっています。

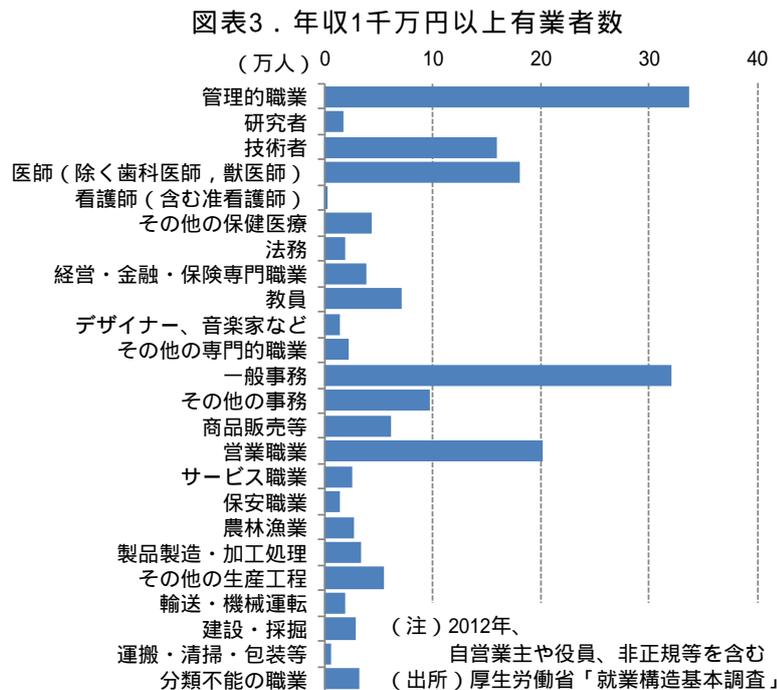
図表2．一人あたり所定外給与と労働時間



Q2．私たちも対象になりますか？

- ・ 現時点では、新たな労働時間制度について、対象者や処遇など細かな条件はまだ決定されていません。ただし、今のところ残業代ゼロ制度の対象者は、「少なくとも年収1千万以上」で、「職務の範囲が明確で、高い職業能力を持つ人」に限られる見込みです。
- ・ もっとも、企業は制度をなるべく広い範囲に適用させたい考えです。民間の議員からなる産業競争力会議では、全社的な事業計画を策定したり海外プロジェクトを手がけたりするリーダーやファンド・マネジャー、経済アナリストといった中核・専門的な人材、将来の管理職候補などまで対象に含める案を挙げていました。一方、厚生労働省は適用が対応しにくい労働者にまで制度がなし崩し的に広がってしまい労働市場に悪影響が出ることを懸念しています。そのため、対象を年収が数千万円以上の高度な専門職に限定し、それ以外は既にある制度によって対応したい考えでした。
- ・ 総務省「就業構造基本調査」によると、2012年時点で年収1千万円以上の有業者は183.6万人であり、そのうち雇用者(除く役員)は113.4万人で有業者全体の2.1%に過ぎません。

さらに、年収1千万円以上の有業者のうち33.7万人は、既に労働基準法による労働時間の規制の対象外となっている「管理的職業従事者」です（図表3）。例えば、年収が1千万円以上の「経営・金融・保険専門職業従事者」は約3万人のみであり、有業者全体のわずか0.1%もいません。その他の専門性が高いと考えられる職業の従事者を加えても、制度の対象となるのは全体の1%程度に過ぎないとみられます。



- ・ このまま大きな変更がなく議論が進めば、残業代ゼロ制度の対象は非常に限定されることになり、マクロでみた労働市場へ直接的に及ぼす影響はほとんどないと考えられます。もっとも、例えば経団連の榊原会長は「労働者の少なくとも1割程度を対象にすべき」と述べるなど、企業側は成果に見合っていない賃金の支払いを是正したいと考えており、制度の対象者をなるべく広げたい意向です。一部では事務職にまで対象を拡大するべきという意見も出ていますが、図表6にあるように、年収1千円以上の事務職は40万人以上も存在しており、こうした人々にまで対象が広がれば、労働市場への影響は大きくなる可能性があります。
- ・ ただし、残業代ゼロ制度は個別企業に採用を強制するものではありません。細かい条件などはこれから決められていく予定ですが、基本的には制度を採用するかどうかは各企業が個別に判断し、労使の合意などが前提となる見込みです。例えば、2000年代以降、広がってきた賃金制度に「業績評価制度」や「年俸制」などがありますが、2012年時点で導入している企業の割合は、前者は36.3%、後者は13.3%にとどまっています。労働時間や賃金に関する制度は、それぞれの企業や部などの業務内容や方法といった実態にそぐわないものであれば、制度の対象が広がってもなかなか浸透や定着はしないでしょう。

Q3 . 周りに残業代が付かない人がいるのですが。

- ・ 現在、既に導入されている労働時間制度で残業代ゼロ制度に似たものに、「みなし労働時間制」があります。みなし労働時間制には、大きく分けて以下の3種類があります。

事業場外みなし労働時間制

> 事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度

専門業務型裁量労働制 (対象：デザイナーやシステムエンジニアなど)

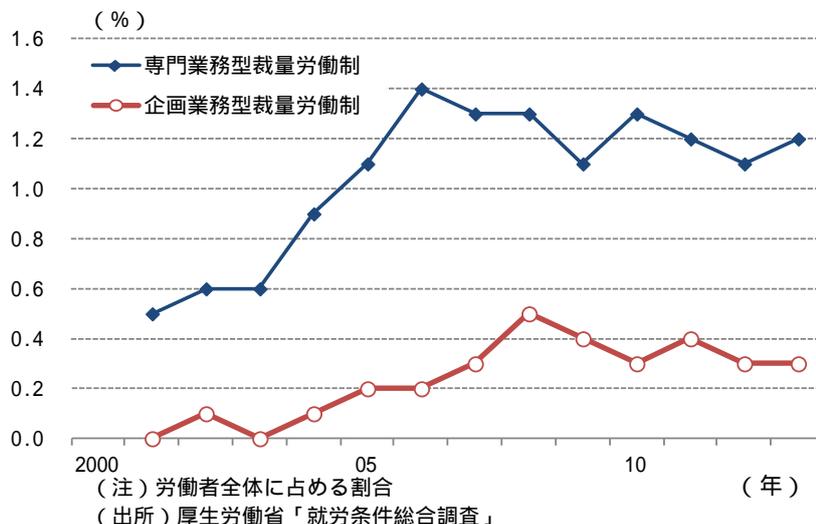
> 使用者が遂行手段や時間配分など具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間数とはかかわりなく労使で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度

企画業務型裁量労働制 (対象：事業運営の企画や立案、調査、分析など)

> と同様

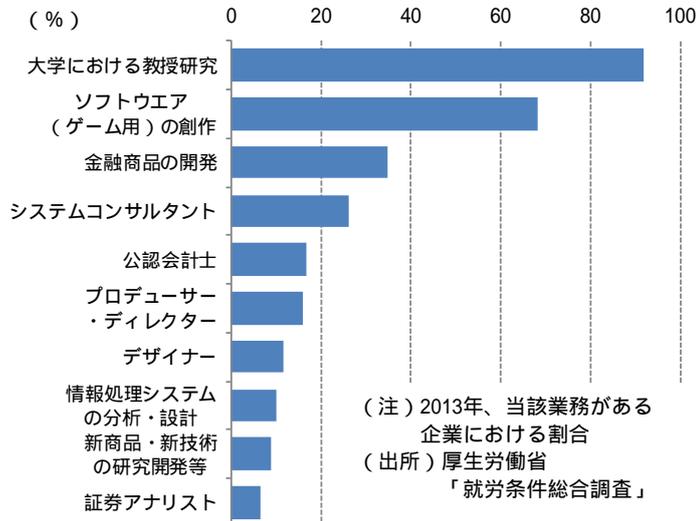
- ・ と にあたる「裁量労働」という言葉は聞いたことがある人がいるかもしれません。これらの制度の下で働く労働者は、事前に決められた時間内であればどれだけ長く働いても残業代が出ない場合があります。
- ・ 現在、検討が進められている残業代ゼロ制度は、とくに や に近い制度といえます。ただし、裁量労働型制度では一定時間の残業代はあらかじめ賃金に含まれると“みなされて”いる上、深夜手当や休日手当は支払われますが、残業代ゼロ制度ではそれらがすべて取り払われるかたちとなります。
- ・ および の適用労働者が労働者全体に占める割合は、2000年代半ばは緩やかに上昇していましたが、後半には頭打ちとなりました(図表4)。2013年の水準はそれぞれ1.2%、0.3%と非常に低く、新しい制度が出来ても、それが浸透、定着するのは容易ではないことがうかがえます。

図表4. 専門・企画業務型裁量労働制の適用労働者数割合



- もっとも、みなし労働時間制度の採用状況は職種によって大きく異なっています。例えば、専門業務型裁量労働制については、2013年で大学教授の研究やソフトウェアの創作といった業務では半数以上の企業や組織が採用しています。これらは、本制度が比較的うまく成立しやすい職種であると考えられます（図表5）。

図表5．専門・企画業務型裁量労働制の採用企業割合



- このほかにも、一定期間（1週間、1ヶ月、1年）を平均した労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日や週に法定労働時間を超えて労働させることができるという「変形労働時間制」や、その中でも1ヶ月以内の一定時間を平均しその期間の定められた総労働時間の範囲内で始業・終業時刻を労働者がそれぞれ自主的に決定することができる「フレックスタイム制」といった制度も既に存在しています。2012年時点で、変形労働時間制の適用を受けている労働者の割合は46.7%、フレックスタイム制は7.9%です。こうした制度が適用されている労働者では、一般的な残業代が支払われないケースがあるのです。

Q4．サービス残業が増えませんか？

- 残業代ゼロ制度が導入されることで、仕事に見合った残業代が支払われなくなったり、長時間労働がむしろ増してしまったり、労働者にとって不利になるのではないかと懸念があります。最近では、労働条件が劣悪な“ブラック企業”という言葉もよく耳にする中、未知の制度に対する不安もあってデメリットに注目が集まりがちです。
- たしかに、現在の案では対象者が非常に限定されていますが、労働時間ではなく成果で評価することが相応しくない労働者にまで対象が広がってしまったり、制度が適切に運用されなかったりすると、様々な不利益を被る人々が増してしまう可能性があります。例えば、物理的に時間をかけなければこなせない業務に携わる人々に対しても、新たな制度を適用し無理な目標を与えると、結果的にサービス残業の増加に繋がってしまうことになるでし

よう。また、経験が浅い新入社員などはどうしても作業に時間が掛かってしまうことが多いですが、短時間で成果を上げることを求めるとミスが増え、逆に企業にとっても不利益になりかねません。

- ・ ただし、こうした弊害は必ずしも制度だけに問題があるとはいえません。業務内容や仕事方法だけでなく、企業風土も考慮して、本当に採用するのが良いかどうか、それぞれの企業が慎重に見極める必要があります。また、制度の導入と並行して適切なマネジメントや評価を行える人を養成していくことも重要でしょう。

Q 5 . 残業代がなくなると給料が下がりますか？

- ・ 残業代という概念が無くなったとしても、個人にとって重要なのは給与全体の水準が労働に見合っているかどうかです。制度が導入されることで、中には賃金が下がってしまう人々も出てくるでしょうが、全体として労働生産性が上がったのであれば、成果を出している人の給与水準は上がるはずですよ。
- ・ ある程度経験を積んだ人であれば、労働時間よりも成果が重視されるべきという考え方も一理あるでしょう。企業が、成果が出ていないにもかかわらず残業代だけを支払っているような雇用者の賃金を抑えたいと考えるのは自然なことです。制度を正しく運用すれば、労働者の効率的な労働に対するインセンティブを高めるとともに、不公平感の解消に繋がることも期待できます。
- ・ ただし、最も問題なのは、企業が残業代ゼロ制度を単に人件費を抑制する方法として利用してしまうことです。効率的な労働が実現した場合、その分、成果を上げている労働者に対しては、しっかりと賃金を還元する必要があります。そうでなければ、いずれは制度そのものが立ち行かなくなってしまうよ。

お問合せ先：調査部 尾畠 未輝

chosa-report@murc.jp

- ご利用に際して -

- 本資料は、信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡下さい。