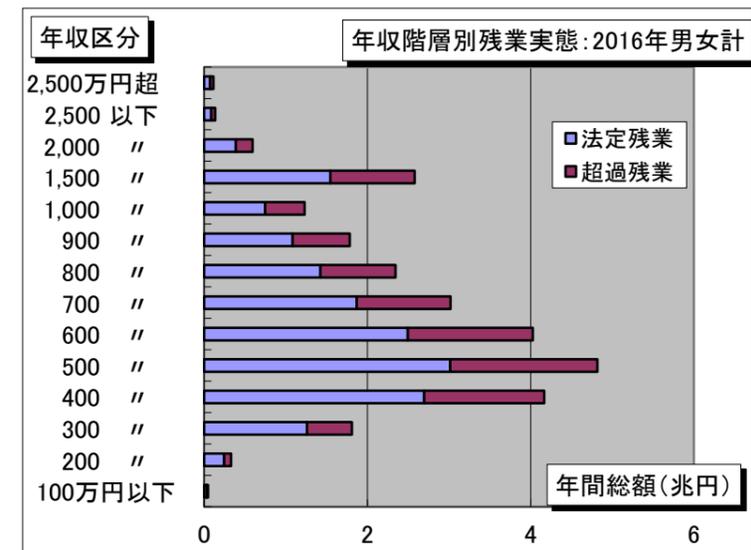
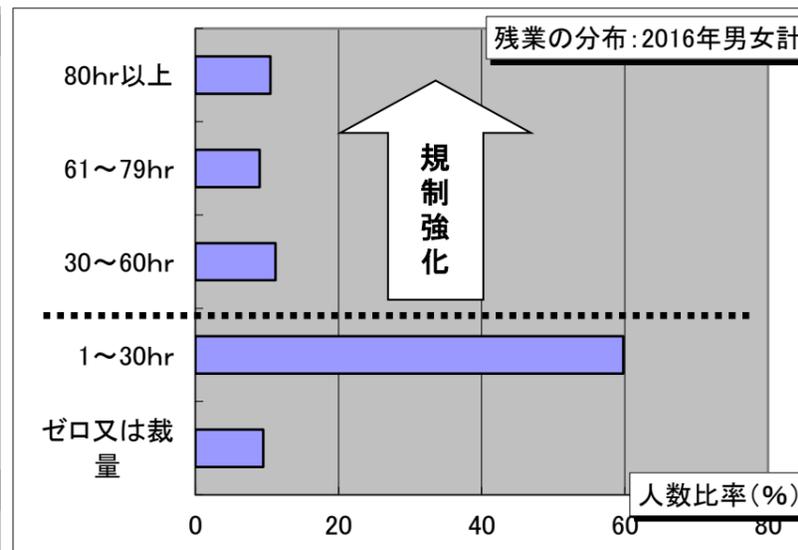
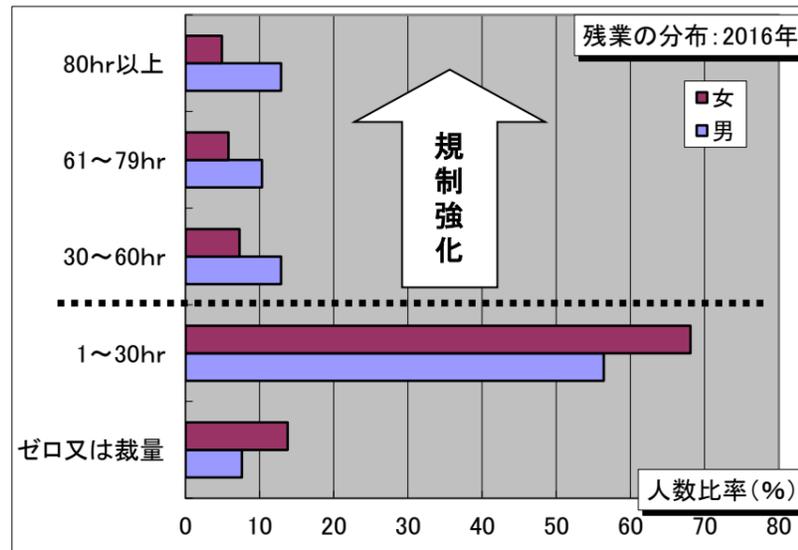


これで良いのか？ 労基法改正案

消える残業代。10兆円ショック！

36時間外協定は、年間360時間である。新しい労働基準法（案）では、これを超過する残業を厳しく規制する内容になっている。残業時間が減るのは本来なら良いことである。だが忘れてならないのは、残業代減に伴う年収のダウンだ。それは多少のベースアップでは補い切れるものではない。求人難の時代で増員することもままならないのに、本当に法令遵守ができるのだろうか？

- Q 残業時間が月間30時間を超過している人は、何%いるのか？ 男女別にはどうか？
 A 男36% 女18% 男女計31%
- Q 残業時間が月間60時間を超過している人は、何%いるのか？ 男女別にはどうか？
 A 男23% 女11%、男女計 20%
- Q 残業時間を月間30時間以内に抑えた場合、日本人の給与所得はいくら減るのか？
 A 男8.6兆円 女1.4兆円 男女計10.0兆円
- Q 失われる残業代10.0兆円は、これは民間企業（正規）の給与所得の何%に及ぶのか？
 A 6.6%。これは仙台国税局の管内（東北6県）の給与所得総額9.1兆円よりも多く、大阪国税局管内の3分の1、名古屋国税局管内の2分の1に匹敵する。
- Q 所得税はいくら失われるのか？
 A 失われる残業代の税額率4.4%減で4,430億円。これは換算すると、0.22%の消費税率に匹敵する。

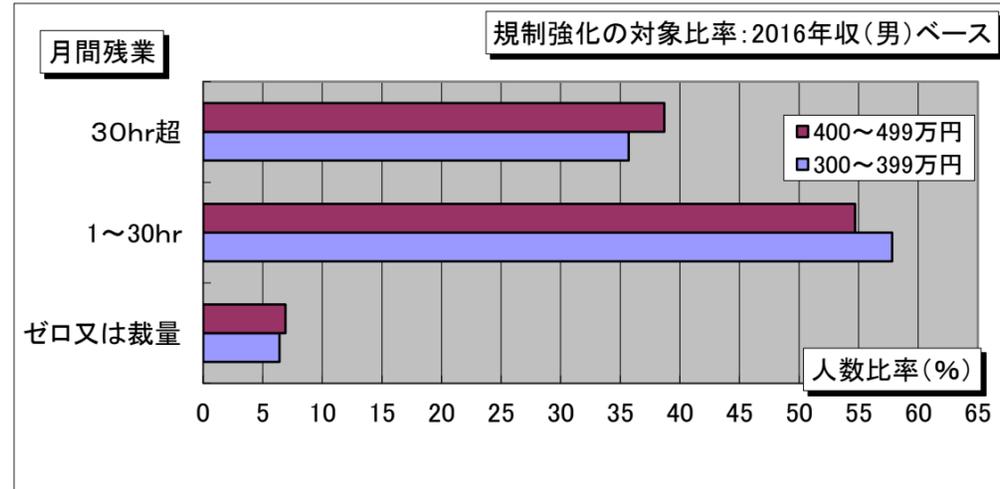


使用した公的統計：総務省の労働力調査・厚生労働省の賃金センサス

(株)北見式賃金研究所 北見昌朗
平成29年10月

<解説>

最大の被害者は年収300超～500万以下の正規社員で構成される中小企業労使双方である・・・



その訳は・・・

1. 年収300～500万の階層の正規社員は中小企業の主力構成員であり、残業規制の減収を所定内賃金のベースアップ等で救済される見込みがほとんど無く、生計が困窮する。
2. 規制の影響を受ける対象者は正規社員（男）の35%超40%以内と広範に及び、経営環境を不安定にする。
3. 残業規制による工数不足をリカバーできる大企業に対し、中小企業では人員補充に困窮し、経営の基盤破壊が危惧される。
4. 年収300万以下の正規社員は経営者同属の社員や給与の外に収入がある「訳あり」社員であり、残業規制の影響を回避できる階層である。
5. 年収500万以上の正規社員は中小企業の管理職および、大企業の正規社員であり、残業規制で減収になっても所定内賃金のベースアップ等で救済される階層である。

<試算の前提> 全国規模で日常の残業実態を調査した発表・統計は市井には見当たらず、唯一、実態に近い統計は総務省の「労働力調査統計」である。しかしこの統計は労働者の申告ベースで調査期間は月末の1週間の就労の記録と言う形式で採取されている。しかも労働時間区分は法令の基準とは整合しない。加えて残業代という賃金ベースでどの程度の収入であるのかは不明であるので、国税統計のような信頼性のあるデータと整合させて実態を推計・試算した。なお厚労省が調査している「毎月勤労統計」は賃金区分（決まって支給される額）の統計はあるが、元となる残業時間は不明であり、不都合である。

1. 労働力調査統計のうち、雇用関係が定常的である週35時間以上就業の正規社員2,907万人を対象とした。
2. 週35～39時間の275万人は残業ゼロとみなし、週40～48時間1,738万人は法定残業時間内とした。
3. 集48時間以上の894万人は法定超過残業者とみなし、月間241時間就業者306万人を月間残業80時間以上として別区分して控除し、残りを残業60時間を境に按分した。
4. 年収ランクごとに残業区分ごとの対象者比率を求めて、H28年国税統計第6表 給与階級別総括表（正規）3,141万人に当てはめて残業代を推計試算した。

詳細集計 第II-9表 月末1週間の就業時間・月間就業時間別役員を除く雇用者数

2016年平均	男女計	(万人)												総数	総数	(万人)				
雇用形態	正規の職員・従業員																			
月間換算残業時間	ゼロ	1～30hr		30～60hr			61～79hr		80hr超		月間就業時間									
月間就業時間	週35時間以上																			
月末1週間の就業時間	総数	週35～39時間	同左比率	週40～48時間	同左比率	週49時間以上	週49～58時間	内49～54時間	同左比率	内55～58時間	同左比率	週59時間以上	同左比率	月0時間	月1～60時間	月61～120時間	月121～180時間	月181～240時間	月241時間以上	月間就業時間不詳
仕事からの収入(年)	(26)	(27)		(28)		(29)	(29)-(36) 按分			按分		(36)		(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	(37)
総数	(1) 2907	275	9.5%	1738	59.8%	894	588	327	11.2%	261	9.0%	306	10.5%	47	24	102	1637	1217	306	22
100万円未満	(3) 42	5	11.9%	28	66.7%	9	5	3	6.6%	2	5.3%	4	9.5%	4	10	15	29	14	4	2
100～199万円	(6) 217	24	11.1%	156	71.9%	37	24	13	6.1%	11	4.9%	13	6.0%	8	5	22	145	82	13	2
200～299万円	(9) 525	51	9.7%	351	66.9%	123	83	46	8.8%	37	7.0%	40	7.6%	9	3	17	317	221	40	4
300～399万円	(10) 594	53	8.9%	364	61.3%	177	111	62	10.4%	49	8.3%	66	11.1%	7	2	15	329	249	66	3
400～499万円	(11) 475	41	8.6%	273	57.5%	161	102	57	11.9%	45	9.5%	59	12.4%	5	1	10	250	204	59	2
500～699万円	(12) 559	53	9.5%	304	54.4%	201	135	75	13.4%	60	10.7%	66	11.8%	4	1	12	305	233	66	3
700～999万円	(13) 309	32	10.4%	157	50.8%	120	84	47	15.1%	37	12.1%	36	11.7%	1	1	6	167	134	36	2
1000～149万円	(14) 89	7	7.9%	44	49.4%	37	26	14	16.2%	12	13.0%	11	12.4%	0	0	2	43	40	11	1
1500万円以上	(15) 16	1	6.3%	8	50.0%	7	7	4	24.3%	3	19.4%	0	0.0%	0	0	1	7	7	0	0
収入不明	81	8	9.9%	53	65.4%	22	11	6	7.5%	5	6.0%	11	13.6%	9	1	2	45	33	11	3

アベノミクスと言うけれど、地方の中小企業 トホホの現実

アベノミクスというけれど、増えたのは大手企業の内部留保だけではないか？ 「地方の中小企業」の給与水準は相変わらず低いまま。これで残業代まで無くなってしまったら…

歴然とした企業規模格差

Q 平均給与（全規模・全業種）はいくらか？（残業代や賞与込み。年末調整の金額）

男女	4,849	千円
男性	5,385	千円
女性	3,672	千円

注：これは「1年以上勤続の正社員である。役員および非正規は含まれない」

Q 企業規模別では、平均給与の差はいくらあるのか？

中小企業 大手企業 %			
男女	3,752	6,829	0.55
男性	4,085	7,338	0.56
女性	2,947	4,859	0.61

注：最小規模の資本金2000万円未満を「中小」、最大規模の10億円以上を「大手」とした。

Q 年収400万円未満の人の占める比率は？

中小企業 大手企業			
男女	0.63	0.15	
男性	0.55	0.09	
女性	0.83	0.37	

Q 年収800万円超の人の占める比率は？

中小企業 大手企業			
男女	0.02	0.29	
男性	0.03	0.34	
女性	0.01	0.08	

中小企業の平均給与は、大手の半額に過ぎない。

年収400万円未満の男性従業員は、残業代が減ってしまったら、生活に窮する。

大手のエリート男性従業員は、給与が高いため、残業代が減っても困らない。

歴然とした地域格差

Q 給与水準は、地域によって、どれだけ違うのか？

A 以下は男女計の平均給与（残業代や賞与込み。年末調整の金額）

男女計				男性			
東京	4,877	0	東京	5,959	0		
大阪	4,196	-681	大阪	5,219	-740		
名古屋	4,158	-719	名古屋	5,179	-780		
関東信越	3,819	-1,058	関東信越	4,747	-1,212		
広島	3,813	-1,064	広島	4,735	-1,224		
金沢	3,691	-1,186	福岡	4,495	-1,464		
福岡	3,639	-1,238	金沢	4,488	-1,471		
高松	3,619	-1,258	札幌	4,484	-1,475		
札幌	3,557	-1,320	高松	4,339	-1,620		
仙台	3,466	-1,411	熊本	4,236	-1,723		
熊本	3,405	-1,472	仙台	4,210	-1,749		
沖縄	3,341	-1,536	沖縄	3,960	-1,999		

東京国税局管内の平均額との差額

東北や沖縄では、残業代が減って一家の大黒柱の年収がダウンしたら、家計が窮するのは明らか。

平成27年度 国税庁の民間給与実態調査結果を元に作成した。

年収1000万円以上で、残業代をもらっている人は、ごく希である。都銀か大手損保の社員ぐらいだろう。ホワイトカラーエグゼンプションが導入されても影響は微々たるものだ。大企業の従業員は、残業時間が減ることを喜ぶ。なぜなら基本給が高くて生活に困らないからだ。部長や課長と言った管理職は、残業時間が減ることを喜ぶ。なぜなら月給制だからである。卸売業の従業員は、残業時間が減ることを喜ぶ。なぜなら月給制の従業員が多いからである。製造業の従業員は、残業時間が減ると喜ぶとは限らない。逆に悲しむ人が多い。なぜなら減収になるからだ。

特に中小の製造業の従業員は、残業時間が減ると悲しむ人が多い。残業代が減ってしまったら、生活に窮するからだ。

「残業をするなと会社しろと妻」（せな君パパ） 第一生命のサラリーマン川柳

外国人研修生は、手取りにこだわる。残業代が減ってしまったら、彼らは失踪しかねない。もう来日もしなくなる。そうなれば善くも悪くも彼らに依存している中小企業はもうやっていけなくなる。

残業減は「地方の中小企業と社員」を直撃する！

国力が低下して、どこが成長戦略なのか！！！！

36時間外協定の遵守のためには大幅な増員が必要

北見式賃金研究所は、中小企業の正従業員の給与明細を集めた調査「ズバリ！ 実在賃金」を毎年作成している。それを見れば、実際の残業時間数を類推できる。

平成28年度 愛知県版のサンプルは205社、1万7千391人だった。その中で「製造業 一般男性従業員（管理職除く）」のみを抜き出すと5千94人だったので、そのデータを使って検証した。以下は、残業時間数を示すプロット図である。横軸は年齢で、縦軸は残業時間数だ。これを見ると、残業時間は30時間以上50時間以内が多いものの、中には80時間超も少ないのがわかる。横に赤い線を引いたが、これが30時間の線だ。

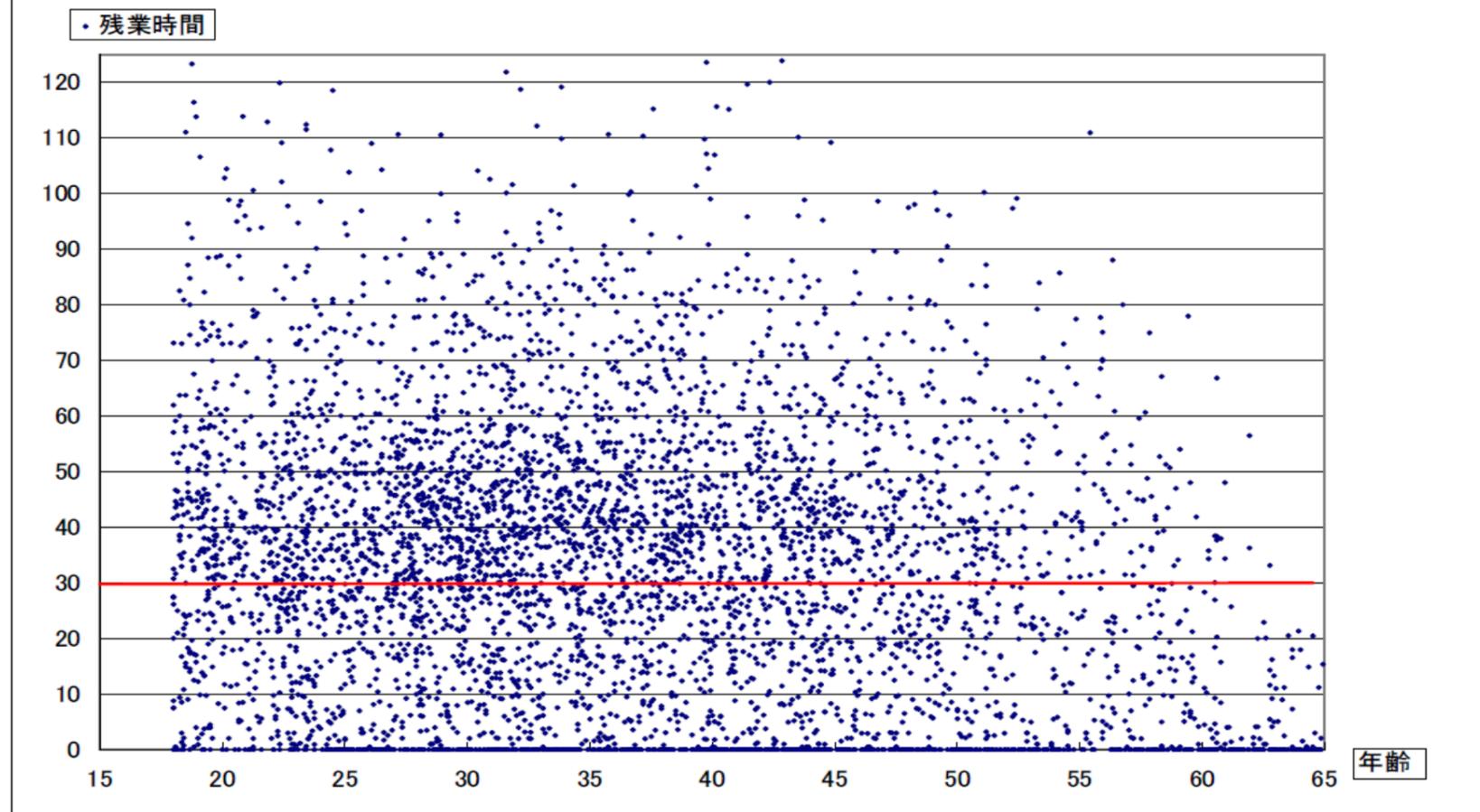
Q 36協定違反は何%いるのか？

A 「月間30時間超」の残業をしている従業員は、調査対象者中の52・9%いて、過半数だった。

Q 年間360時間（月間30時間）を厳守するため何%の増員が要るのか？

A 16・1%の増員が要る。「月間30時間超の残業時間」を増員で対応するとすれば、それだけの増員が必要である。

愛知県 中小企業 製造業 男性一般社員の残業実態 平成28年度



月間60時間超の残業はぐっと少なくなる。

月間30時間超の残業はむしろ一般的である。

ご存じですか？ これが労基法改正案です。

労基法改正案では、仮に36時間外協定（特別条項付き）を出していたとしても、次のような要件を全部満たさなければならない。

- Q 月間45時間超の残業は年間6回以下か？
- Q 残業は年間720時間以内か？
- Q 残業は月間100時間未満か？（ココだけ未満）
- Q 残業は平均80時間以内か？（2-6ヶ月の平均）

こんな労働基準法が施行されたら、こんな懸念はないか？

大手メーカーは、残業させやすい海外に工場を移転する？

「だって外国人技能実習生に残業させられないんだもん。それならいっそ、海外に工場を移しちゃおう」

空洞化や、地方の過疎化に滑車がかかる。

企業側が対応に苦慮するのは「Q 月間45時間超の残業は年間6回以下か？」の部分だと北見昌朗は考えるが、いかがだろうか？
ここさえ外せば、遵守しやすくなる。なぜなら、月間60時間超の残業をしている人は少数だからだ。
そこで北見昌朗の提案。

「月間45時間超の残業は年間6回以下か？」という箇所を削除するべきである。