

2018年5月14日  
No.2018-002

## 世代間の公平性への配慮が欠かせない働き方改革

### — 残業削減とシニアの待遇改善で若者の消費低迷を招く恐れも —

調査部 副主任研究員 村瀬拓人

#### 《要 点》

- ◆ 今年の春闘における特徴的な動きとして、①長時間労働の是正など働き方改革が労使交渉の重要なテーマに位置付けられたこと、②定年の延長や再雇用時の賃金引き上げなどシニア雇用の待遇改善、という2点を指摘できる。
- ◆ これらの改革はわが国全体としてみれば望ましい方向性といえるものの、若者の消費活動にマイナス影響を与える可能性もある。
- ◆ まず、残業時間の減少に伴う給与水準の低下は、給与総額に占める残業代のシェアが高い若者層で相対的に大きくなる。政府が導入を目指している残業時間の上限規制がそのまま導入されると、20代後半や30代の年収は2%程度減少する可能性がある。
- ◆ シニア雇用の待遇改善も、企業の人件費抑制姿勢が根強いなかでは、若手や中堅社員の賃上げにしわ寄せが及ぶ懸念がある。実際、産業・企業規模別の賃金上昇率のデータをみると、高齢者の賃金を大きく引き上げた企業で、相対的に現役世代の賃上げが抑制されている可能性がある。
- ◆ 若者から高齢者への所得移転を招かないためには、人口減少に伴う国内市場の縮小観測を払しょくすることで、企業が人件費の拡大に前向きになれる環境を整備する必要がある。一方、企業にも、働き方改革が残業時間を含めた年収ベースの賃金カーブに与える影響を考慮し、若年層に賞与を手厚く配分するなどの配慮が求められる。

本件に関するご照会は、調査部・副主任研究員・村瀬拓人宛にお願いいたします。

Tel: 03-6833-6096

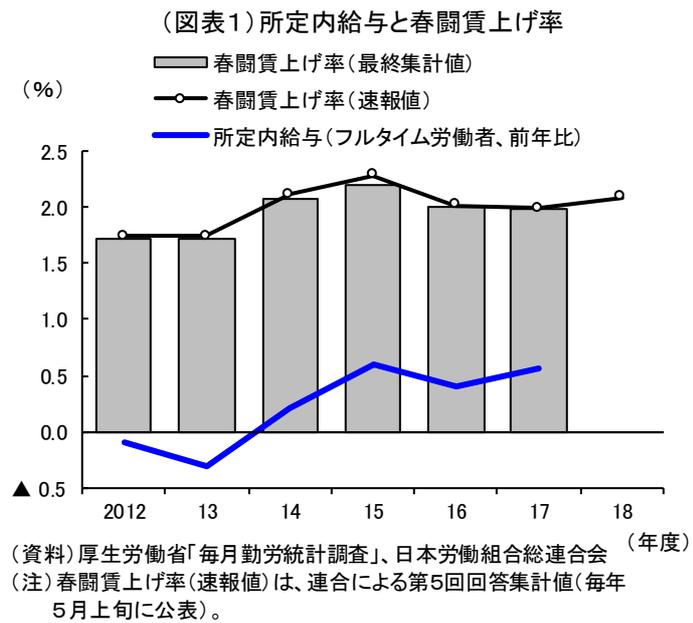
Mail: [murase.takuto@jri.co.jp](mailto:murase.takuto@jri.co.jp)

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。

## 1. 春闘賃上げ率は前年をやや上回る

今年の春闘では、前年を上回る賃上げが実現したことが話題となった。連合が5月上旬に発表した2018春闘の速報集計によると、定期昇給と基本給の一律引き上げ（ベア）を合わせた賃上げ率は2.09%と、前年同時期の集計結果（1.99%）を上回った（図表1）。大企業の比重が高い日本経済新聞社の調査（4月3日時点の一次集計、4月15日に公表）でも、平均の賃上げ率が2.42%と20年ぶりの高水準となった。

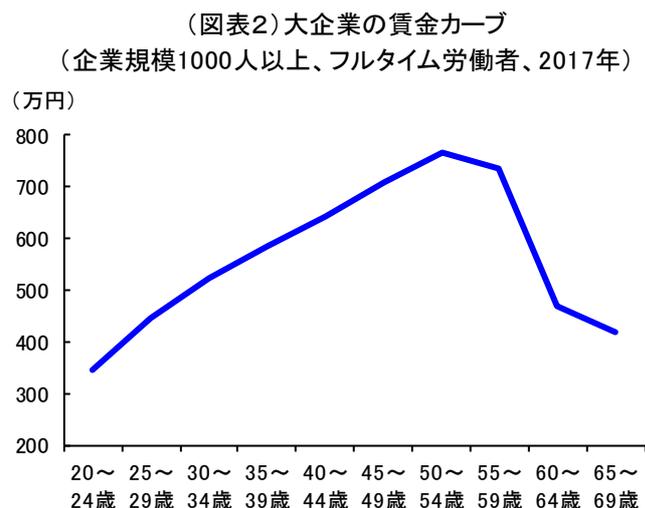
さらに、今年の春闘では、労働時間や賃金体系の見直しなど、より広範な議論が行われたことが注目される。



## 2. 働き方改革とシニア雇用制度の見直しが重要テーマに

第1に、働き方改革が労使交渉の重要なテーマに位置付けられたことである。長時間労働による健康被害が社会問題となるなか、多くの企業で時間外労働の削減に向けた取り組みが議論された。さらに、生産性向上を念頭に置いた働き方改革を議論した企業も目立った。実際に、残業時間の上限の引き下げや、勤務間インターバル制度<sup>1</sup>の導入などを労使間で合意した例も多い。

第2に、シニア雇用制度の見直しである。今年の春闘では、定年の延長や再雇用時の賃金引き上げなど、シニア層の雇用条件を改善する企業が相次いだ。若年層や子育て世代の待遇改善に焦点があたった昨年までの春闘とは対照的な動きといえる。日本経済新聞社のアンケート調査でも、シニア雇用制度の見直しを労使間で協議した企業は全体の26.7%と、前年(13.5%)に比べ大幅に増加した。多くの企業では、定年後も働き続ける場合、再雇用に伴い給与が大幅に減少する。実際、大企業の賃金カーブをみると、50代後半から60代前半にかけてフルタイム労働者の年収は3割以上減少する(図表2)。こうした賃金体系が高齢者の就業意欲の阻



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に日本総研作成  
 (注) 賃金カーブは年収ベース。年収は、6月の定期給与×12+前年1年間の特別給与。

<sup>1</sup> 勤務の終業時間と翌日の始業時間の間に、一定の休息時間を確保する制度。

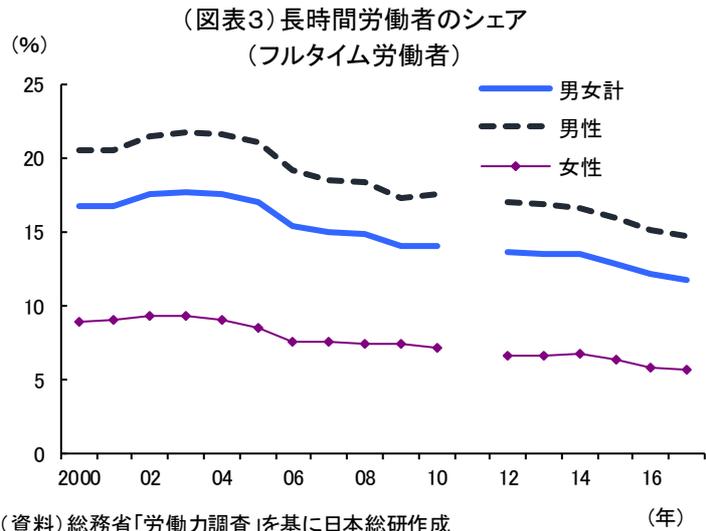
害要因となっており、シニア雇用を十分に戦力化しきれていない企業が多い。人手不足の深刻化を受け高齢者の活用が急務となるなか、賃金体系や労働条件を見直すことで、高齢者の就業意欲を高めようという狙いが背景にある。

これらの改革は、わが国経済全体としてみれば望ましい方向性といえる。まず、長時間労働の目安とされる週平均60時間以上働く労働者の割合は、趨勢的に低下傾向にあるものの、フルタイムで働く労働者の15%が、依然として長時間労働を強いられている(図表3)。労働時間の削減が進めば、健康増進に寄与するだけでなく、余暇に回せる時間が増えることで、消費の活性化につながると期待される。

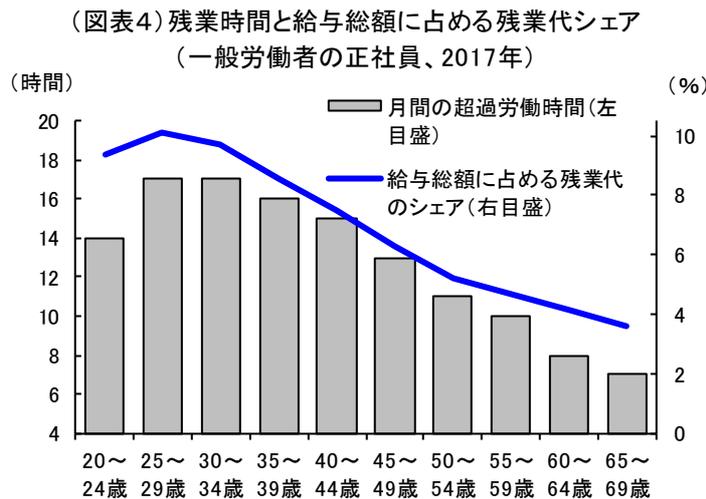
さらに、シニア層の待遇改善も、労働供給・消費需要の双方から経済活動を押し上げる。供給面では、高齢者の労働参加が拡大することで、人手不足の緩和につながると期待される。一方、需要面でも、マクロの消費額に占める60歳以上世帯のシェアは4割強<sup>2</sup>に上昇していることを踏まえると、所得増加によって個人消費に大きなプラス影響が現れると見込まれる。

### 3. 残業削減とシニアの待遇改善が若者の消費活動に悪影響を与える懸念も

もともと、こうした動きは、若者の消費活動にマイナス影響を与える可能性がある。まず、働き方改革を通じた労働時間の削減は、残業代の減少により給与水準を低下させるという一面がある。こうした所得の押し下げは、若年層で相対的に大きく顕在化する。年齢階級別にみると、若年層の方が給与総額に占める残業代の割合が高く、20代や30代の正社員では、残業代のシェアが1割程度に上る(図表4)。このため、一律に残業を削減すると、若年層の所得下振れが大きくなる。ちなみに、政府は「働き方改革」の一環として、残業時間の上限を最大で年720時間(単月で100時間、複数月平均で80時間)に規制する法案の成立を目指している。この上限規制がそのまま導入されると、20代後半や30代の残



(資料) 総務省「労働力調査」を基に日本総研作成  
(注1) 長時間労働者は、週平均労働時間が60時間以上の就業者。シェアは、週35時間以上の就業者をフルタイム労働者とみなし算出。  
(注2) 2011年は、東日本大震災の影響でデータが欠落。

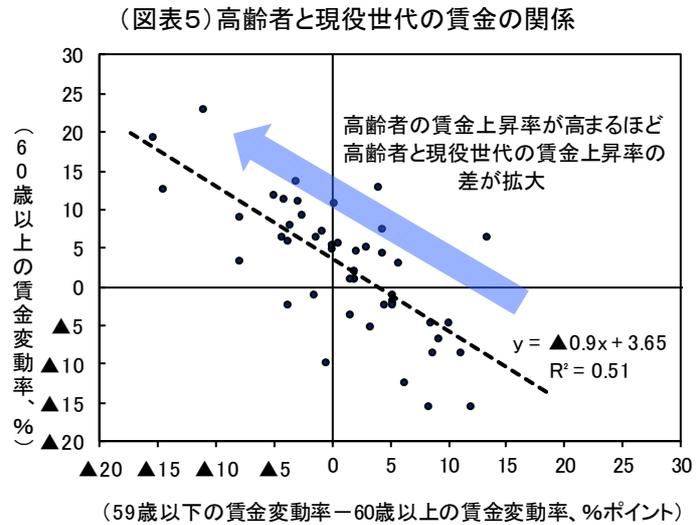


(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に日本総研作成  
(注) 給与総額に占める残業代のシェアは年収ベース。年収は、6月の定期給与×12+前年1年間の特別給与。

<sup>2</sup> 総務省「家計調査(2017年平均)」の世帯主の年齢階級別消費支出(2人以上の世帯、単身世帯)と、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数将来推計」の世帯の家族類型別・世帯主の年齢階級別世帯数(2017年)を基に試算。

業代は2割程度減少するという試算結果<sup>3</sup>が得られる。これは、年収の2%に相当する大きさである。

さらに、シニア雇用の待遇改善も、企業の人件費抑制姿勢が根強いなかでは、若手や中堅社員の賃上げにしわ寄せが及ぶ可能性がある。実際、定年引き上げによる総人件費の拡大を避けるため、時間外手当の割増率を削減した企業もある。ちなみに、産業別・企業規模別の賃金変動率（2012～17年）について、縦軸に60歳以上の賃金変動率、横軸に59歳以下と60歳以上の賃金変動率の差をとりプロットすると、両者の間には負の相関を確認できる。すなわち、高齢者の賃上げ幅が大きくなるほど現役世代と高齢者の賃金上昇率の差が拡大する傾向にあり（図表5）、高齢者の賃金を大きく引き上げた企業で、相対的に現役世代の賃上げが抑制されている可能性を示唆している。



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に日本総研作成  
 (注1) 産業(大分類)・企業規模別の賃金データを基に作成。  
 (注2) 賃金変動率は、年収ベース。2012年と2017年の比較。

#### 4. 世代間の公平性への配慮が必要

このように、今年の春闘で目指された諸改革は、全体としては正しい方向性を持つものの、そのままでは世代間のバランスを欠く面があることも否めない。企業の人件費抑制姿勢が根強いなかでは、結果的に、若者から高齢者への所得移転を招き、若年層の消費マインドを一段と冷え込ませる恐れがある。

企業が人件費の拡大に積極的になれない背景には、人口減少に伴う国内市場の縮小観測がある。足許の企業収益が堅調であっても、将来の売上拡大に自信を持ってないなかでは、企業は人件費など固定費の増加には慎重にならざるをえない。政府としては、国内市場の縮小観測を払しょくするため、訪日観光客の誘致、AIやIoTなど新技術の普及促進を通じた新たな市場の創出、少子化対策などの取り組みを進める必要がある。

一方、企業にも、残業時間を含めた年収ベースの賃金カーブに与える影響に配慮しながら、働き方改革を進めることが求められる。長時間労働の是正と高齢者の待遇改善は、どちらも企業が取り組まなければならない重要な課題ではあるが、若者の賃金へのマイナス影響を小さくするため、まずはどちらか一方にのみ取り組むといった対応も考えられる。さらに、労働時間の削減だけでなく、業務プロセスの抜本的な見直しを行うことによって、働き方改革や高齢者の活用を生産性や収益力の向上につなげることで賃上げの原資を一段と拡大し、賞与などの形で若年層に手厚く配分することも必要だろう。

<sup>3</sup> 総務省の「労働力調査（2017年平均）」の年齢階級別・月間就業時間別の就業者数を基に試算。試算に当たっては、労働力調査の月間就業時間の区分を踏まえ、月間の所定内労働時間を160時間（8時間×20日）とし、残業時間が月60時間（年間720時間）以上、すなわち、月間就業時間が220時間以上の労働者が規制対象になると想定。ただし、労働力調査のデータは労働者が報告した労働時間のため、裁量労働制など労働時間規制の適用が除外される労働者やサービス残業などが含まれている。このため、残業時間の上限規制による残業代の減少を過大に推計している可能性がある点には留意が必要。