

# 割増賃金の状況等について

第2回経済の好循環実現検討専門チーム  
事務局提出資料

平成25年10月4日

# 労働時間と割増賃金率に関する各国比較

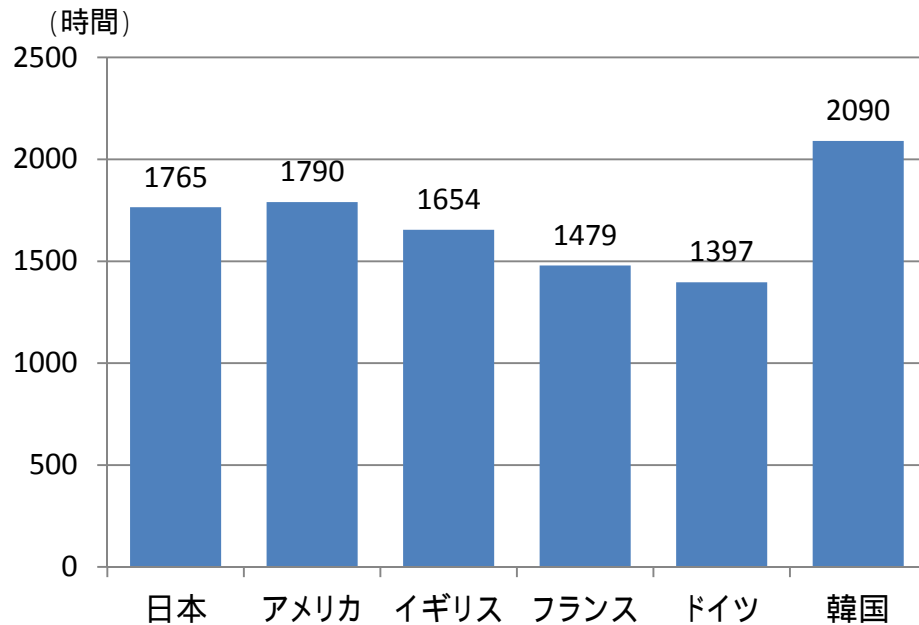
日本は諸外国に比べて、時間外労働割増賃金率が低く、平均残業時間が長い。

	日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	韓国
法定労働時間	40時間/週 8時間/日  違反した場合は 6か月以下の懲役 又は30万円以下の罰金	40時間/週  故意に違反した場 合、1万ドル以下の 罰金又は6か月以 下の禁固又はその 両方	48時間/週 (残業含む)  違反は犯罪を構成	35時間/週 1607時間/年  最長労働時間を超えて労働させた 場合、第4種違警罪としての罰金を 適用	8時間/日 大半の労働協約は8時間 より短い時間を規定  違反した場合は15000ユーロ以下の 過料。さらに故意に行い労働者の健 康や能力を損ねた場合や執拗に繰 り返した場合は1年以下の自由刑又 は罰金	40時間/週  違反した場合は 2年以下の懲役 又は1000万 ウォン以下の罰 金
時間外労働 割増賃金率  ILO1号条約にて 最低25%と規定 (6条2項) フランス以外 は未批准	25%以上 ただし、1か月で 60時間を超える 時間外労働に ついては50%以上	50%	規定なし 一般的には50%	25% 1週間で8時間(法定労働 時間との合計で43時間) を超える時間外労働に ついては50% 労働協約により10%以上の 割増賃金率を自由に 規定することも可能	規定なし 一般的に労働協約を超え 1日の最初の2時間は25%、 それ以降は50%	50%
平均残業時間	61.8分	25.7分	-	24.5分	-	39.3分
家での仕事時間	14.3分	33.6分	-	20.8分	-	51.3分
年平均労働時間	1765時間	1790時間	1654時間	1479時間	1397時間	2090時間
時間外労働 上限規制	36協定による延長 時間の限度基準 1週間 15時間 2週間 27時間 4週間 43時間 1か月 45時間 2か月 81時間 3か月 120時間 1年間 360時間	規定なし	残業を含む法定 労働時間が 48時間/週。  これを超える場合 はあらかじめ サイン入り書面 での取決めが必要	1年間 220時間  ただし、労使合意のもとに、 使用者と労働者の合意が ある場合、時間外労働上 限規制を超えて残業を行 うことができる	1日の労働時間の上限を 10時間、かつ6か月ないし 24週平均で1日の労働時 間が8時間を超えないこと	12時間/週 ただし、 使用者と労 働者の合 意が必要

# 年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

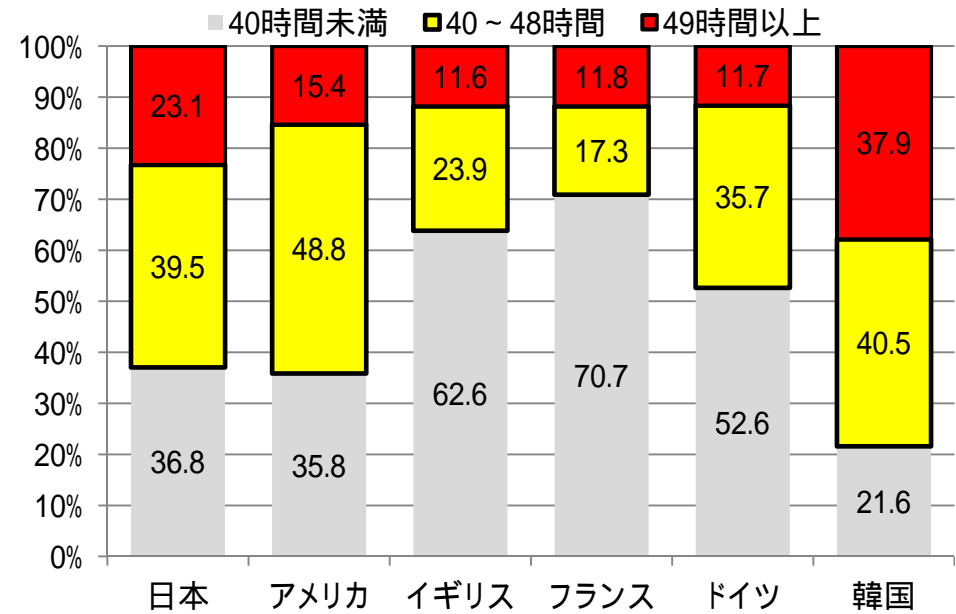
日本は欧米諸国と比較して、年平均労働時間が長い。  
 また、時間外労働(40時間/週以上)者の構成割合が高く、特に48時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

年平均労働時間



(資料出所) OECD「iLibrary」

長時間労働者の構成比(週当たりの労働時間)

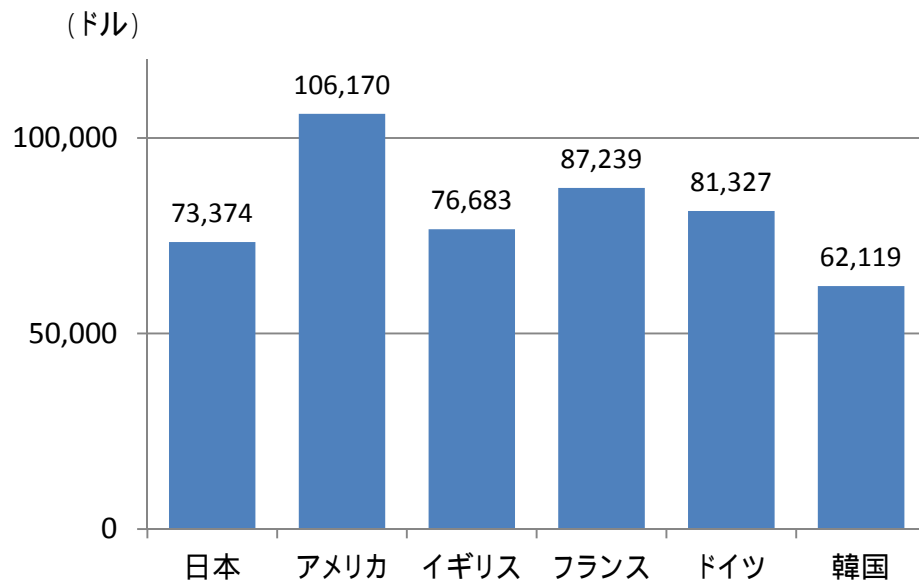


(資料出所) ILO「ILOSTAT Database」

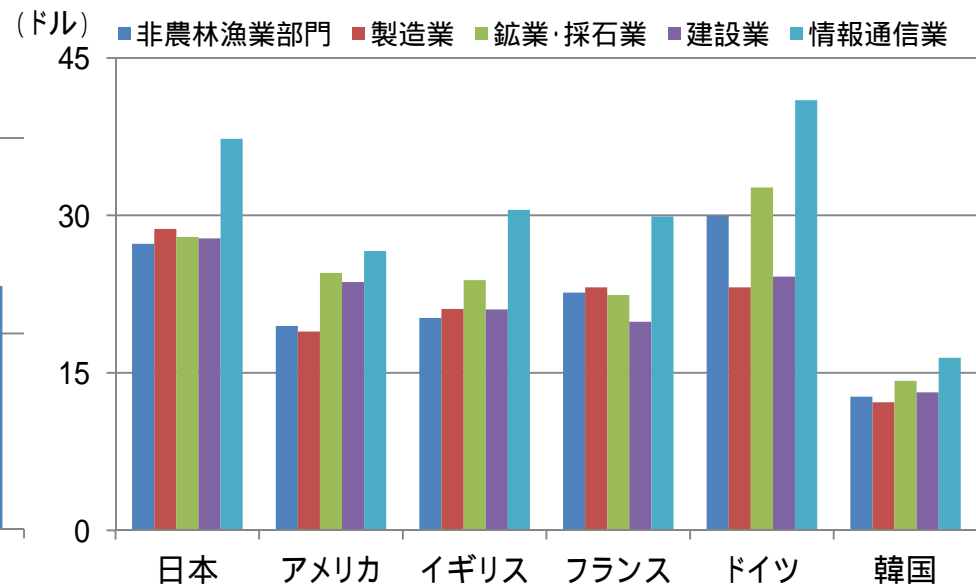
# 労働生産性と賃金の各国比較

日本の労働生産性は米国の7割程度。欧州諸国とほぼ同水準。  
 時間当たり賃金は2011年時点のドル換算ベースでは欧米諸国よりも高いものの、  
 現在の為替水準ではほぼ同程度。

一人当たり労働生産性(2011年 購買力平価換算ドルベース)



産業別時間当たり賃金(2011年 2011年当時レートでドル換算)



	日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	韓国
労働生産性(2011年 購買力平価換算ドル)	73,374	106,170	76,683	87,239	87,239	62,119
時間当たり賃金(2011年 非農林漁業部門)	2176円	19.47ドル	12.62ポンド	16.27ユーロ	21.56ユーロ	14090ウォン
上段 現地通貨ベース						
下段左 ドル換算(2011年水準) 右 ドル換算(現在水準)	27.30	22.20	19.47	19.47	20.24	20.35
					22.63	21.99
					29.99	29.14
					12.72	13.12

(資料出所) 日本生産性本部「日本の生産性の動向2012年版」、労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」

注1) 産業別時間当たり賃金については諸手当、ボーナス等を含む値。

注2) 韓国の産業別時間当たり賃金については月当たり賃金を年平均労働時間の12分の1の値で割った値

注3) ドル換算レート 2011年水準 1ドルあたり 日本:79.71円 イギリス:0.6236ポンド ユーロ圏:0.7188ユーロ 韓国:1107.61ウォン  
 現在水準 1ドルあたり 日本:98円 イギリス:0.62ポンド ユーロ圏:0.74ユーロ 韓国:1074ウォン

## 割増賃金に関する労働基準法令の規定

現行は、月60時間以下の残業には25%以上の割増賃金を、月60時間超の残業については50%以上の割増賃金を支払わなければならないこととされている。

理論上は、政令において、割増賃金の最低基準を一律50%まで引き上げることは可能と考えられる。

割増賃金の最低基準を50%超としようとする場合は、労働基準法の改正が必要。

### 労働基準法(昭和22年法律第49号)

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日  
に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

～ (略)

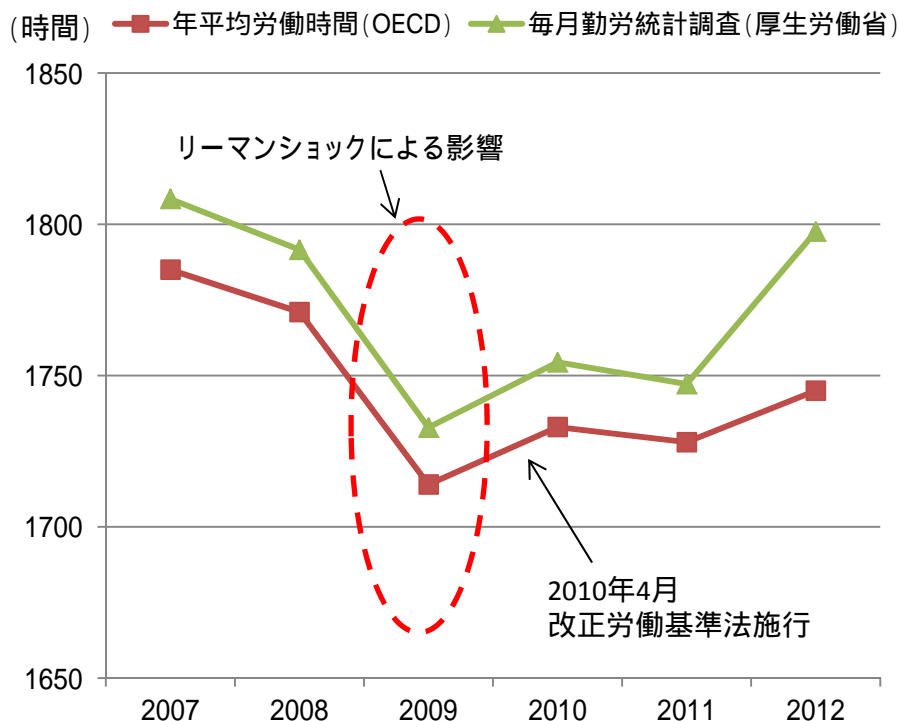
### 労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める 政令(平成6年政令第5号)

労働基準法第三十七条第一項の政令で定める率は、同法第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働については二割五分とし、これらの規定により労働させた休日の労働については三割五分とする。

# 資料 労働時間の推移と均衡割増賃金率との比較

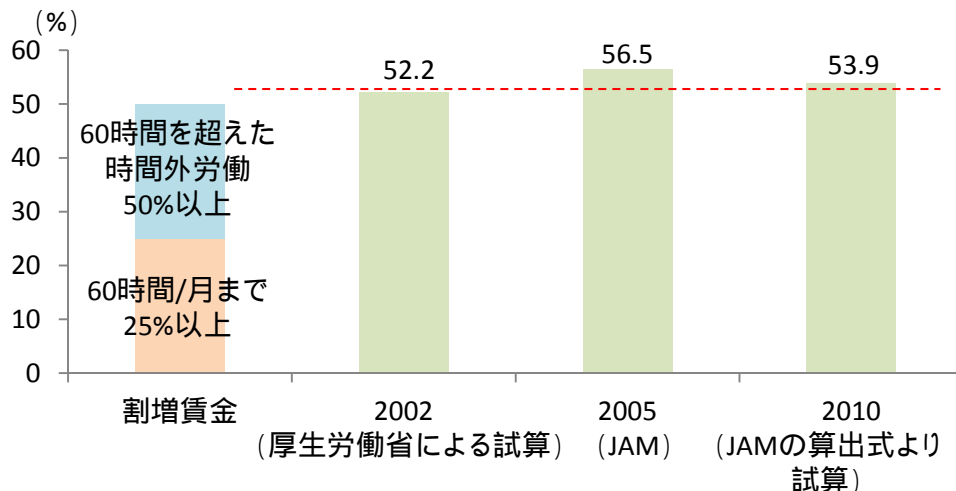
改正労働基準法施行後も、年間労働時間の減少傾向はみられず、直近は増加傾向。  
時間外労働分を新たに雇用を増加させて行う場合、企業の負担は増加。

年間労働時間の推移



(資料出所) OECD「iLibrary」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

均衡割増賃金率の試算



法定労働時間内に収まらない仕事量に対して、**新規に雇用を増やして対応する場合**と、**既存従業員の時間外労働にて対応する場合**が考えられる。  
新規雇用を行った場合、福利費や教育訓練費などの固定費用が新たに発生する。雇用の増加に掛かる費用と等しくなる時間外労働の割増賃金率を均等割増賃金率と呼び、

**割増賃金率 > 均衡割増賃金率**

であれば、**新規雇用を増やしたほうが掛かる費用が安くなり、**

**割増賃金率 < 均衡割増賃金率**

であれば、**既存従業員の時間外労働にて対処したほうが費用が安くなる。**

(資料出所) 厚生労働省「仕事と生活の調和推進会議(第12回)」、  
ものづくり産業労働組合(JAM)2013春闘QA

注1 JAMによる均衡割増賃金率の算出式は以下のとおり

$$\text{均衡割増賃金率}(\%) = (\text{一時金月割額} + \text{賃金以外の労働費用}) / \text{月例賃金} \times 100$$

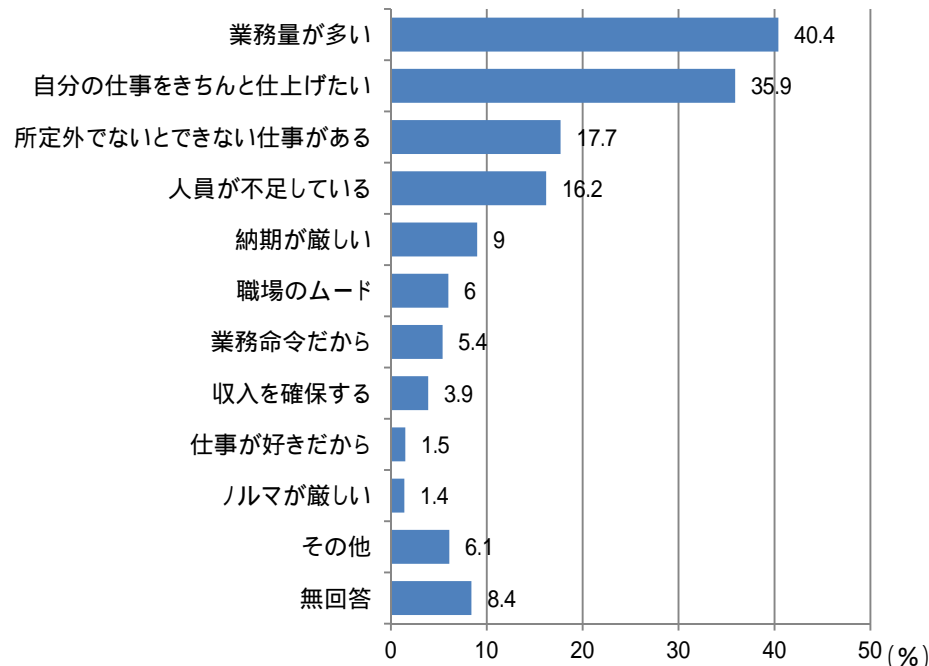
$$= (\text{年間賞与額等} / 12 \text{か月} + \text{決まって支給する現金給与額} + \text{年間賞与額等} / 12 \text{か月}) \times \text{現金給与以外の労働費用の現金給与額に対する割合} / \text{月例賃金} \times 100$$

それぞれの数字は厚生労働省「就労条件総合調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より抽出

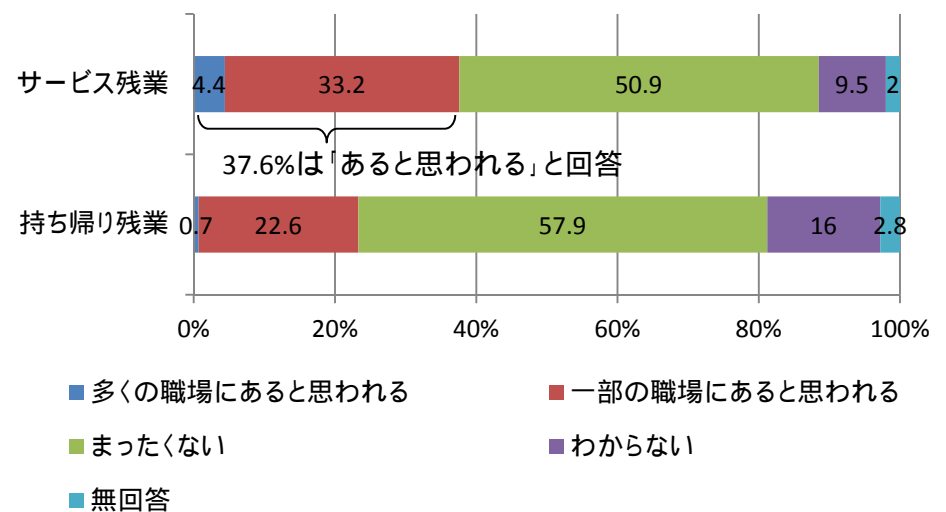
## 資料 時間外労働を行う主な理由とサービス残業の実態

時間外労働を行う理由として「業務量が多い」(40.4%)、「人員が不足している」(16.2%)などの業務量と人員のアンバランスにより時間外労働を行っているケースが多い。一方で、「収入を確保するため」(3.9%)、「仕事が好きだから」(1.5%)といった、労働者側の都合によって行われる時間外労働も散見される。全体の4割弱の事業所において、多少なりともサービス残業が行われている。

時間外労働を行う主な理由(労働者回答)



サービス残業・持ち帰り残業の有無(事業所回答)(n=992)



(資料出所) 東京都「中小企業等労働条件実態調査」(平成20年度)

(資料出所) 東京都「中小企業等労働条件実態調査」(平成20年度)

仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議(第4回)(平成20年6月18日)における八代尚宏委員による発言「残業割増しというのは非常に大きな問題です。残業の割増率が高まることによって、使用者がそれだけ事業者に残業させることのコストがかかる。ただ、他方で、労働者の方が、あえて残業して、割増賃金を稼ぐということも防がなければいけないわけで、それは両方がバランスを取って議論するようなことではないかと思えます。」