

労働時間によらない固定報酬支払いは 労働時間や賃金にどのような影響を与えるか

坂本 貴志

労働時間によらない固定報酬支払いは労働時間や賃金にどのような影響を与えるか

坂本 貴志（リクルートワークス研究所）

2020年12月4日

要旨

昨今、裁量労働制をはじめとするみなし労働時間制の適用が労働時間にどのような影響を及ぼすかに、世の中の関心が集まっている。本稿では、こうした世の中の問題意識には、本質的に、労働者が実際に行った労働時間にかかわらず固定の報酬を支払われることに対する是非があると考え、誰がその対象となっているのかなどその実態を明らかにした。

本稿における分析を行った結果わかったことは以下のとおりである。まず、固定報酬支払制が適用されている人の割合は、雇用者全体の23.9%となり、既にかかなりの規模で存在することがわかる。給与の支払い方式を決定づけるのは、役職、雇用形態、職種、所属企業の企業規模や業種である。すなわち、正規雇用者として働く人、管理職、中小企業勤務者、教育・学習支援業で働く人などは固定報酬制を適用されやすい。

最後に、給与の支払い方式と労働時間や給与との関係をみると、固定報酬支払制は総じて労働時間を長くする傾向があると同時に、固定報酬支払制が適用された労働者は賃金をも増やすことがわかった。固定報酬制の適用がその目的や本人の意思に十分に配慮しながら慎重に行われるよう、適切な制度設計が求められる。

キーワード みなし労働時間制, 裁量労働制, 労働時間, 賃金, 残業時間

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

1. はじめに

近年、裁量労働制の適用が労働時間を長くするかについて関心が集まっている。2018年に行われた第196回通常国会においては、裁量労働制適用者の労働時間がそれ以外の一般労働者よりも長いかどうかについて盛んに議論が交わされた。同国会においては、こうした裁量労働制をめぐる実態が必ずしも明らかになっていないことを理由として、当初、労働基準法の改正法案に盛り込まれることが想定されていた裁量労働制の適用拡大が見送られ、その実態の調査が求められる。

同国会で決議された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に関する付帯決議」（参議院厚生労働委員会、2018年6月28日）においては、「裁量労働制については、今回発覚した平成二十五年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施すること。その上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について検討を実施し、労働政策審議会における議論を行った上で早期に適正化策の実行を図ること」と規定されている。

裁量労働制の適用が労働時間に及ぼす影響に耳目が集まっているのはなぜだろうか。労働基準法第38条の3で、「使用者が、(略)、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす」と規定されているように、裁量労働制の本質は、実際の労働時間にかかわらず、みなしの労働時間だけ労働が行われたものとするところにある。さらにいえば、労働時間がみなしになるだけでなく、みなしの時間に応じて給与が支払われることで、給与の額が実際の労働時間にかかわらず固定されてしまうところに裁量労働制の大きな特徴があるといっていいたい。

こうしたなか、上記のような特徴を持つ裁量労働制などみなし労働時間制が適用されることになれば、給与が労働時間に応じて支払われないため、使用者の都合に応じて長時間労働に従事させられるのではないかという懸念が存在すると考えられる。

ただし、こうした労働時間にかかわらず固定の給与を支払われる労働者は裁量労働制をはじめとするみなし労働時間の適用者に限らず、法令上規定されている管理監督者など多数存在するとみられる。本稿では、労働時間に応じずに給与を支払う仕組み（ここでは固定報酬制という）が、どのような労働者に適用されているのかを明らかにし、またそれが労働時間や賃金に与える影響を明らかにしたい。

2. 先行研究

みなし労働時間制が労働時間にどのような影響を与えているのかを研究したものとしては黒田・山本（2009）がある。この論文では、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入が労働者の労働時間や賃金に与える影響を分析している。

同分析においては、年収が低い労働者や卸小売り・飲食・宿泊業で働く労働者などではホワイトカラー・エグゼンプションによって労働時間が長くなる傾向があり、年収が高い労働者や大卒労働者は労働時間が短くなる傾向があるとしている。賃金については、平均的にみれば労働時間が長時間化した分だけ基本給が上昇することで補償されている可能性を指摘している。

戸田（2016）は、裁量労働制や事業場外みなし労働時間制が適用されている労働者の特徴、そしてそれが労働時間や賃金に与える影響を明らかにしている。その結果、これらの労働者は仕事の量を自分で決めることができるなど柔軟な働き方が可能な職種に就いており、労働時間は適用者が長くなる傾向にあるが、時間当たり賃金も高くなる傾向があるとしている。

このようにみなし労働時間制が労働時間などに与える影響についていくつかの研究が行われているなか、本研究の特徴は報酬の支払い方式に注目したことにある。裁量労働制などみなし労働時間制は実際の労働時間にかかわらず一定の労働時間を行ったものとみなすというところに制度上の特徴があるが、より本質的には給与が労働時間に連動しないという点にあるのではないかとの問題意識である。

そういう視点で見れば、実際の労働時間にかかわらず固定の給与を支給する事例はみなし労働時間制以外にもいくつか考えられる。たとえば、公務員（教員などを含む）は一般労働法が適用されないため、残業時間という概念はあるものの、実際の給与はそれとは連動しないケースがありうる。また、法令上は残業時間に応じて割増賃金の支払いを義務付けられているにもかかわらず、実際には経営上の都合などから固定の報酬しか支払われていないケースもあるだろう。

本研究では、こうした事例などを含めて、わが国においては残業時間によらず固定の報酬が支払われる労働者がどの程度いるのかを分析し、さらにそのような制度や運用が労働者の労働時間などにどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることとしたい。

3. 固定報酬制で働いている人はだれか

3.1. 報酬の支払い方式の実態

リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」では、報酬の支払いの仕方を調査している。

調査票においては、「昨年（2018年）と一昨年（2017年）12月時点についていた仕事について、所定の労働時間を超えて仕事をした場合には、ルール上、残業代はどのように支給される決まりとなっていましたか」という問いを設けたうえで、「残業時間にかかわらず、固定の報酬が支払われる」もしくは「残業時間に応じて、残業代が支払われる（残業時間上限がある場合や、一定の時間を超過した場合に残業代が支払われる場合を含む）」「所定の労働時間を超えて残業することはできない」の3つの選択肢で回答を得ている。

全国就業実態パネル調査においては、労働時間や賃金などの基本的な設問は毎年の調査

で回答を得ている。そういったなか、報酬の支払い方式については1回の調査で2時点の状態を同時に聞いているのだが、このような形式とすることでより正確な変化を捉えられることが期待される。

雇用者全体をみると、固定の残業代を支払われる者（固定報酬制）が23.9%、残業代が労働時間に応じて支払われる者（変動報酬制）が60.4%、所定外労働が許されていない者（時間外労働なし）の割合が15.7%となる（図表1）。まずは、どのような属性を有する人が固定の報酬を支払われているのかその傾向を把握しておきたい。

雇用形態別に給与の支払い方式別の雇用者の割合をみると、正規の職員・従業者で固定報酬制が34.4%と多くなっている。一方で、パート・アルバイトや労働者派遣事業所の派遣社員などは変動報酬制や時間外労働なしの者が多数となる。また、役職別にみると、代表取締役・役員・顧問で85.7%、部長クラスの管理職の74.4%が固定報酬制であるなど、役職が上がるごとに固定報酬制の割合が増える。同じ階層の役職で比較すると、専門職より管理職である者の方が固定報酬制が多いようだ。

所属している企業の影響も大きい。企業規模別にみると、従業員数が少ない中小の企業で働いている者ほど固定報酬制適用者が多くなる。さらに、業種をみると、建設業（固定報酬制の割合：38.2%）、不動産業（同：39.7%）、教育・学習支援業（同：40.4%）で固定報酬制が多くなっている。一方、公務（同：16.5%）は変動報酬制や時間外労働なしの者が多い。

図表1 給与の支払い方式別の雇用者の割合

	固定報酬制	変動報酬制	時間外労働 無し		固定報酬制	変動報酬制	時間外労働 無し
全体	23.9	60.4	15.7	業種			
雇用形態				農林漁業	19.2	47.5	33.3
正規の職員・従業者	34.4	59.0	6.7	鉱業	31.6	63.2	5.2
パート・アルバイト	10.7	59.9	29.4	建設業	38.2	51.6	10.3
労働者派遣事業所の派遣社員	4.7	81.0	14.3	製造業	20.7	70.7	8.5
契約社員	18.9	65.8	15.4	電気・ガス・熱供給・水道業	23.8	61.6	14.6
嘱託	24.0	47.8	28.3	情報通信業	30.7	63.5	5.9
その他	29.3	28.2	42.6	運輸業	22.7	67.3	10.0
役職				卸売・小売業	21.9	60.8	17.3
代表取締役・役員・顧問	85.7	8.4	5.9	金融・保険業	25.5	62.6	11.9
部長クラスの管理職	74.4	17.7	7.9	不動産業	39.7	48.0	12.3
部長クラスと同待遇の専門職	64.8	27.2	8.0	飲食店・宿泊業	20.2	62.4	17.4
課長クラスの管理職	70.3	25.3	4.5	医療・福祉	18.0	65.0	17.1
課長クラスと同待遇の専門職	50.8	42.0	7.2	教育・学習支援	40.4	30.2	29.4
係長・主任クラスの管理職	27.8	69.1	3.1	サービス業	26.2	54.8	19.0
係長・主任クラスと同待遇の専門職	25.5	70.0	4.5	公務	16.5	52.2	31.3
役職にはついていない	19.1	62.8	18.0	他に分類されないもの	21.8	56.4	21.8
企業規模				職種			
～29人	32.8	47.2	20.0	サービス職	18.2	61.6	20.1
30～99人	25.7	58.2	16.1	保安・警備職	15.3	71.7	13.1
100～999人	20.7	67.0	12.3	農林漁業関連職	19.3	52.8	28.0
1000人～	14.8	76.0	9.2	運輸・通信関連職	26.0	63.1	10.9
公務	17.9	50.1	32.0	生産工程・労務職	12.0	73.3	14.7
				管理職	65.8	27.7	6.5
				事務職	20.0	63.9	16.2
				営業職	53.0	37.7	9.3
				専門職・技術職	27.7	59.2	13.1
				分類不能の職業	19.6	53.7	26.7

最後に、職種をみると、報酬の支払い方式は職の種類によって大きく異なる傾向があることがわかる。すなわち、管理職（同：65.8%）と営業職（同：53.0%）は固定報酬制が圧倒的に多い。また、専門職・技術職（27.7%）は同じく固定報酬制が多いが、保安・警備職（15.3%）、生産工程・労務職（12.0%）は変動報酬制が明らかに多い。

3.2. 固定報酬制を適用される人の特徴

続いて、固定報酬制を適用されやすい人・企業の特徴を分析していく。

先述した質問項目を用い、まず残業をそもそも行うことができない仕組みになっている労働者をサンプルから除いたうえで、固定報酬制が適用になっている人は1を、変動報酬制が適用になっている人は0をとるダミー変数を作成する。そして、この報酬の支払い方式のダミー変数を被説明変数として、その人の属性やその人が働いている企業の特徴などを説明変数にとって二項ロジットによる回帰分析を行う（図表2）。

その結果、固定報酬制が適用されやすい要素は以下のとおりとなる。報酬の支払い方式の大きな決定要因となっているのは役職である。役職なしの人と比べて、代表取締役・役員・顧問、部長クラスの管理職、課長クラスの管理職は、統計的に有意に固定報酬制が適用されやすくなっている。

企業規模による影響も明確に出ている。従業員29人以下の中小企業で勤めている人と比べると、規模が大きい企業に勤めている人ほど変動報酬制を適用される人の割合が多くなっている。

役職の影響はコントロールしていることから、中小企業は役職にかかわらず残業時間に応じて残業代を支払わない傾向が強いことがわかる。雇用形態も、基本記述統計量でみたところ、正規雇用者と比べて非正規雇用者で変動報酬制が適用される割合が多かった。

業種は特に教育・学習支援で固定報酬制の割合が高い。特に、地方公共団体の教員は労働基準法が直接適用されていないため、残業を行ってもそれに応じて給与が支払われていないのだと考えられる。一方で、製造業や医療・福祉、公務では残業時間に応じて給与が支払われることが多かった。

職種は先述のとおり、管理職や営業職、専門職・技術職で固定報酬制が適用されやすい。係数をみると管理職よりも営業職の方が大きくなっているが、これは役職の高低をコントロールしていることが原因であるとみられる。生産工程・労務職は変動報酬制が多かった。

4. 報酬の支払い方式の変更と労働時間、賃金の変化

4.1. 報酬の支払い方式が変更となった者はだれか

以上のことから、報酬の支払い方式は、労働者が所属している企業の特徴やその人が従事している仕事の種類などによって影響を受けることがわかった。ここでは、報酬の支払い方式の変更が労働時間や賃金にどのような影響を与えるのかを分析していく。

一方で、報酬の支払い方式は所属する企業によって制度として定まっているため、経年で

変化することは少ないと考えられる。そこで、まずはどのような人で報酬の支払い方式の変化が認められるのかを確認してみる。

2018年と2019年のいずれの年も固定報酬制あるいは変動報酬制であった11651サンプル

図表2 固定報酬制が適用されている人の特徴

	Coef.	Std.	t	P>t		Coef.	Std.	t	P>t
性別（基準：男性）					業種（基準：卸・小売業）				
女性	0.007	0.009	0.750	0.452	農林漁業	0.056	0.103	0.540	0.588
					鉱業	-0.022	0.090	-0.250	0.803
年齢（基準：～29歳）					建設業	0.028	0.018	1.550	0.122
30～39歳	-0.002	0.015	-0.160	0.873	製造業	-0.057	0.014	-4.050	0.000
40～49歳	0.015	0.015	1.050	0.296	電気・ガス・熱供給・水道業	-0.008	0.032	-0.260	0.796
50～59歳	0.040	0.015	2.660	0.008	情報通信業	-0.006	0.018	-0.350	0.726
60歳～	0.086	0.016	5.300	0.000	運輸業	-0.027	0.019	-1.410	0.159
学歴（基準：大卒未満）					金融・保険業	0.019	0.021	0.930	0.354
大卒以上	0.000	0.008	0.020	0.984	不動産業	0.044	0.026	1.710	0.087
在学中	0.054	0.041	1.330	0.184	飲食店・宿泊業	0.003	0.022	0.150	0.882
役職（基準：役職なし）					医療・福祉	-0.100	0.015	-6.580	0.000
代表取締役・役員・顧問	0.493	0.058	8.540	0.000	教育・学習支援	0.264	0.023	11.700	0.000
部長クラスの管理職	0.373	0.027	13.830	0.000	サービス業	0.012	0.015	0.790	0.428
部長クラスと同待遇の専門職	0.313	0.038	8.310	0.000	公務	-0.128	0.052	-2.480	0.013
課長クラスの管理職	0.353	0.021	16.680	0.000	他に分類されないもの	-0.014	0.016	-0.880	0.380
課長クラスと同待遇の専門職	0.200	0.030	6.650	0.000	職種（基準：サービス職）				
係長・主任クラスの管理職	-0.011	0.016	-0.680	0.499	保安・警備職	-0.045	0.033	-1.370	0.171
係長・主任クラスと同待遇の専門職	-0.022	0.015	-1.440	0.150	農林漁業関連職	-0.082	0.109	-0.750	0.451
企業規模（基準：～29人）					運輸・通信関連職	0.027	0.025	1.080	0.280
30～99人	-0.099	0.010	-9.640	0.000	生産工程・労務職	-0.052	0.017	-3.000	0.003
100～999人	-0.160	0.010	-16.750	0.000	管理職	0.142	0.023	6.090	0.000
1000人～	-0.227	0.011	-21.390	0.000	事務職	-0.007	0.014	-0.470	0.638
公務	-0.074	0.047	-1.550	0.121	営業職	0.258	0.022	11.520	0.000
雇用形態（基準：正規の職員・雇用者）					専門職・技術職	0.045	0.016	2.820	0.005
パート・アルバイト	-0.166	0.010	-16.490	0.000	分類不能の職業	0.015	0.019	0.810	0.419
労働者派遣事業所の派遣社員	-0.188	0.017	-11.050	0.000					
契約社員	-0.090	0.013	-6.910	0.000	雇用形態（基準：正規の職員・雇用者）	0.384	0.025	15.240	0.000
嘱託	-0.020	0.025	-0.800	0.423	パート・アルバイト	-0.166	0.010	-16.490	0.000
					労働者派遣事業所の派遣社員	-0.188	0.017	-11.050	0.000
					契約社員	-0.090	0.013	-6.910	0.000
					嘱託	-0.020	0.025	-0.800	0.423

ルのうち、報酬の支払い方式がどう変化したのかを表したものが以下となる（図表3）。前年に固定報酬制だった人でその翌年に変動報酬制になった人が198サンプル、前年に変動報酬制だった人でその翌年に固定報酬制になった人が177サンプル存在している。

さらに、どのような人が報酬の支払い方式の変化が認められるかをみてみよう。まず、数として多いのは転職を行った者である。2018年から2019年にかけて転職を行った者で報酬の支払い方式が変化した者が150サンプル存在する。

転職を行っていない者で報酬の支払い方式が変化したサンプルは194サンプルある。このうちどのような理由で変化したかを分析していくと、雇用形態が変化した者が32サンプル、役職が変化した者が39サンプル、職種が変化した者が70サンプルあった。同一企業内で昇進や異動、雇用形態の転換などが行われることによって報酬の支払い方式が変化した様子が見えてくる。

図表3 残業代支払い方式の変化

		2019年		
		変動報酬制	固定報酬制	計
2018年	変動報酬制	8,127	177	8,305
	固定報酬制	198	3,148	3,346
	計	8,326	3,325	11,651

図表4 残業代支払い方式の変化

	固定→変動	変動→固定	計
転職あり	91	58	150
転職なし	90	104	194
うち雇用形態の変化あり	17	15	32
うち役職の変化あり	15	24	39
うち職種の変化あり	30	40	70

4.2 報酬の支払い方式の変更で労働時間、賃金はどう変化するか

報酬の支払い方法が1年間で変更となった人は決して多くはないが、労働者の属性などの要因をコントロールしたうえで、報酬の支払い方法が労働時間や賃金に与える影響を分析してみるとどうなるだろうか。

ここで行う分析は2018年と2019年の2年間の固定効果パネル分析である。パネル分析を行うことで、報酬の支払い方法の変更が労働時間などにどのような影響を与えているのかをより精緻に分析することができる。

まず、分析に当たって注意しておかななくてはならないことは、転職者と非転職者の扱いをどうするかということである。転職を行った人は前年の会社とその翌年の会社が異なることから、労働条件や仕事内容が大きく変化しているものと考えられる。また、そもそも労働時間などの労働条件を改善させるために転職する者も多く存在するはずである。

これらの要因が説明変数ですべて制御できているのであれば、転職者と非転職者を区別せずに分析しても構わないが、制御しきれていない場合には分析結果に大きな影響を与える可能性もある。そこで、今回の分析では転職者と非転職者の別を考慮し、転職者には2018年と2019年にいずれも1をとり、非転職者には2018年と2019年にいずれも0をとるダミー変数を設け、報酬の支払い方法のダミーとの交差項をとることで転職者と非転職者のメカニズムの違いを考慮した分析を行うこととしたい。

分析結果は以下の図表のとおりである。様々な要因をコントロールしたうえで、残業代の支払い制度が労働時間に与える影響をみると、固定報酬制の導入は統計的に有意に労働時間を引き上げることがわかる(図表5<1>)。さらに、各属性の係数をみると、概ね予

図表5 パネル固定効果分析

	労働時間 (単位: 時間)		年収 (単位: 万円)		時給 (単位: 円)	
	<1>	<2>	<1>	<2>	<1>	<2>
固定報酬制	1.1**	1	15.7*	15.2	-145.8	-136.2
固定報酬制×19年転職有		0.03		-1.4		180.4
年齢 (基準: ~29歳)						
30~39歳	-0.36	-0.97	-3.2	2.2	388.9	372.1
40~49歳	-0.37	-0.75	0.6	8.2	110	99.6
50~59歳	0.31	-0.17	16.5	23	28.8	-16.8
60歳~	0.2	-0.32	19.1	7.4	70.4	-70.9
配偶者有	0.22	0.4	15.3	13.8	-78.1	-30.4
子ども有	1.08	1.27*	-21.5*	-19.6*	38.5	-361.8
勤続1年目	-0.85***	-	-22.2***	-	5.1	-
雇用形態 (基準: 正規の職員・雇用者)						
パート・アルバイト	-5.88***	-6.44***	-58.2***	-66.1***	-166.8	-87.3
労働者派遣事業所の派遣社員	-2.54***	-3.11***	-43.4***	-51.7***	-495.2*	-424.2
契約社員	-1.27**	-1.64***	-41.3***	-50.8***	-416.1**	-365.6*
嘱託	-2.31***	-2.45***	-42.1***	-57.6***	-204.3	-172.8
その他	-3.4**	-3.5***	-32.4	-49.1**	-405.7	-443.1
役職 (基準: 役職なし)						
代表取締役・役員・顧問	4.88***	5.02***	64.7**	87.5***	179.2	325.1
部長クラスの管理職	1.91*	1.82*	56.7***	86***	359.7	472.9
部長クラスと同待遇の専門職	0.11	-0.02	46.6***	58.3***	388.1	438
課長クラスの管理職	0.65	0.51	37.2***	44.9***	-16.7	93.6
課長クラスと同待遇の専門職	1.69**	1.23	23.3*	29.5**	194.8	296.8
係長・主任クラスの管理職	0.09	0.09	14.2*	22.9***	224.2	477.5**
係長・主任クラスと同待遇の専門職	0.49	0.47	13.8*	19.9***	220.7	320.8*
企業規模 (基準: ~29人)						
30~99人	0.24	0.45	0.3	0.7	-133.6	-172.2
100~999人	-0.08	0.21	2.6	4.1	247.4*	229.5
1000人~	-0.21	0.04	8.8	9.5	-46.4	1.2
公務	-0.4	-1.68	26.4	23.4	339.6	445.2
業種 (基準: 卸・小売業)						
農林漁業	-5.35	-4.71	-18.4	-1	568.2	624
鉱業	0.51	0.53	-30.8	-33.7	-2	-52.5
建設業	-0.53	-0.85	-0.4	-8.2	238.7	178.1
製造業	0.53	0.09	2.6	-0.6	218.3	193
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.84	-1.11	-6.5	0.9	336	357.2
情報通信業	0.16	-0.64	7.3	8.5	-282.2	-127.8
運輸業	1.83**	1.81**	-3.9	-9	136.5	553*
金融・保険業	0.14	-0.51	5	4.9	84.9	212.3
不動産業	0.38	1.71	-12.9	-21.1	116.2	130
飲食店・宿泊業	1.87**	1.51*	-7.1	-3.9	72.2	74.8
医療・福祉	0.01	0.15	-23.4*	-23**	128.7	-191.8
教育・学習支援	-0.5	0.11	-5.2	-4	876.5*	729.8*
サービス業	0.02	-0.42	-10.8	-11.8	144.5	194.2
公務	-1.11	-0.07	-25.2	-8.7	646.1	579
他に分類されないもの	0.06	-0.19	-13.5	-14.8*	231.4	209.9
職種 (基準: サービス職)						
保安・警備職	-0.08	-0.46	-24.1	-5.8	-188.6	160.4
農林漁業関連職	3.6	1.83	30	5	-281.4	-332.1
運輸・通信関連職	0.09	-0.2	-0.4	-0.8	182.5	161.7
生産工程・労務職	0.09	0.08	8.1	9.3	97	62.9
管理職	1	0.74	9.6	17.1**	-374.2	-164.7
事務職	0.24	0.24	5.9	9.3	66.2	80
営業職	0.03	0.22	2.1	9.6	114.7	180.7
専門職・技術職	-0.04	0.31	9.3	12.5*	51.4	-56.7
分類不能の職業	0.65	0.49	3.4	4.2	-19.7	-5.6

注1: 固定報酬制×2019年転職ありと表記している係数は、2018年から2019年に転職をしている場合、各年に19年転職有ダミーに1を付す変数を作成、固定報酬制ダミーとの交互作用項を作成している。

注2: 統計的有意性については、***が1%有意、**が5%有意、*が10%有意を表している。

想と変わらない結果となっていることがわかる。すなわち、正規雇用者の方が非正規雇用者よりも労働時間が長く、管理職は役職なしの者と比較して労働時間が長い傾向にある。職種別でみると、運輸業や飲食店・宿泊業で労働時間が長い。

以上は転職者と非転職者を区別せずに分析した結果である。転職者と非転職者は労働時間の決定メカニズムが異なると考え、固定報酬制ダミーと転職ありダミーの交差項をとった結果をみると、図表5<2>となり、固定報酬制ダミーの有意水準は10%に若干届かなかったことがわかる。ただし、これは交差項を用いることにより転職している人と転職をしていない人が分離することで標準誤差が変動し、有意水準が変動しているものと考えられ、傾向としてはやはり労働時間は長くなる傾向にあるといえる。

さらに、報酬の支払い方式が年収に与える影響をみると、交差項を入れない場合には固定報酬制が賃金水準を高めていることがわかる。これも転職ダミーとの交差項を入れると有意水準を満たさなくなっている。最後に、時給を分析したところ、報酬の支払い方式は時給には有意な影響を及ぼしていないことがわかった。

5. さいごに

本ディスカッションペーパーでは、報酬の支払い方式に着目して、固定報酬制もしくは変動報酬制が適用されている人の特徴を分析し、さらに報酬の支払い方式が労働時間や賃金に与える影響を検証した。

本稿の分析からわかったことは以下のとおりである。固定報酬制が適用されやすい労働者は、正規雇用者や高位の役職に就いている者となった。また、固定報酬制が採用されやすい企業や職種も明らかになった。すなわち、正規雇用者として働く人、管理職、中小企業勤務者、教育・学習支援で働く人などは固定報酬制を適用されやすい。一方で、非正規雇用者として働く人、非管理職、大企業勤務者、製造業や医療・福祉、公務などの業種で働く者は変動報酬制を適用されやすい。

報酬の支払い方式が労働時間に与える影響をみると、固定報酬制を適用されている労働者の方が概ね労働時間は長い傾向にあった。一方で、固定報酬制を適用されている者の給与は変動報酬制を適用されている労働者のそれよりも有意に高くなった。

これらの結果の解釈はどのようになるだろうか。そもそも労働時間がどういった力関係で定まるかを考えれば、使用者としては、残業時間にかかわらず同一の給与を支払うのならば、少しでも長い時間働いてもらうことで自社の業績を高めたいというインセンティブが働くことになる。その一方で、労働者としては残業時間が長くなったところで給与は増えないのだから、できる限り短い時間で仕事を終わらせるように工夫するようになるだろう。

現実には、この両者のせめぎあいのなかで実際の労働時間が決することになるが、固定報酬制の方が労働時間が長くなる様子を見ると、多少長く働いてでも業績を高めてほしいという組織としての要請の方が力が強くなってしまっているのではないだろうか。

そして、それと同時に給与も固定報酬制の方が高くなっていることも注目される。固定

報酬制を適用している場合には、こうした労働時間が長くなる傾向を見込んだうえで、たとえ残業時間に応じた残業代の支払いをしなくとも、基本給を高めを設定するなどして、あらかじめ魅力的な報酬設計をしているのかもしれない。

ただし、賃金を時給に換算した場合には固定報酬制によるプラス効果はなくなり、統計的に有意ではないにしても係数はマイナスとなってしまった。仮に労働者の報酬水準がその人の生産性に応じて決まっているのだとすれば、この結果からは固定報酬制が必ずしも労働者の生産性を高めるわけではないという結論を導き出すことができる。あるいは、固定報酬制にすることで短い時間で高い業績を上げようというインセンティブを高め、実際に労働者の生産性が高まっているにもかかわらず、企業がそれによる付加価値額の上昇分を十分に労働者に分配していないということなのかもしれない。

本稿では分析の対象になっていないが、固定報酬制を適用する場合には、労働者が遂行すべき仕事の量がどの程度変動するかが重要になってくると思われる。行うべき仕事の量が固定されている状況で固定報酬制を適用するのであれば、業務を効率的にこなすことで労働時間が減少することが期待される。

しかし、労働者が行うべき仕事の量を企業が自由に変えることができる場合には、業務を効率的にこなしたとしても、追加的な仕事が割り当てられ、結果的に労働時間が変わらないかむしろ増加することが予想される。こうした前提に基づけば、おそらく実態としては、後者のような事態が起こっているのではないかと推察されるのである。

裁量労働制や管理監督者など労働時間によらない固定報酬制の支払いを行う根拠として、その方が労働者の生産性が高まるからという説明が行われることがあるが、分析の結果は必ずしもそのような事実は確認されていない。固定報酬制をめぐる制度設計は、こうした帰結に十分に留意したうえで、より本人の意思に配慮したものにすることが適切なのではないだろうか。

最後に、本稿では残業時間と給与の支払いとの関係に焦点を当てて、実態の解明を行い、その方式が労働時間や賃金に与える影響を探った。

本稿の分析における大きな特徴は、みなし労働時間制を適用されている労働者、管理監督者として雇用されている労働者、法令に違反して残業代が支払われていない労働者を別の者としてみるのではなく、給与の支払い方式という意味で本質的には同一とみなしているところにある。

ただし、このような分析の考え方が妥当であるかは必ずしも明らかではない。特に、職種や雇用形態、役職などでこれらの要因を適切に制御できていない場合は、上述したそれぞれのケースが混在して給与の支払い方式ダミーの係数に結果として表れることが想定されるなど、今回行った分析の切り口が実態に即しているのかは、今後検証の余地があるだろう。

【参考文献】

小倉一哉・藤本隆史, 2007, 「長時間労働とワークスタイル」JILPT ディスカッション・ペー

パー07-01

黒田祥子・山本勲,2009,「ホワイトカラー・エクゼンプションと労働者の働き方：労働時間規制が労働時間や賃金に与える影響」RIETI Discussion Paper Series 09-J-021

戸田 淳仁,2016,「正社員の労働時間制度と働き方－RIETI「平成26年度正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関する Web 調査」の分析結果より」, RIETI Discussion Paper Series 16-J-008