

【参考】残業上限が他国の2倍・残業代割増率は半分

	日本	フランス	ノルウェー	アメリカ	ドイツ	イギリス
長時間労働者割合 (2021年) ※49時間以上/週 イギリスのみ2019年 の致信	15.1	9.1	4.8	14.6	5.7	11.4
法定労働時間	8時間/日 40時間/週	35時間/週または 1607時間/年 (ただし1日に10時間以下)	9時間/1日 40時間/1週	40時間/1週	8時間/1日	48時間/1週 (残業時間を含む1週平均) ※17週平均
割増賃金の根拠法	労働基準法	労働法典	労働基準法	公正労働基準法	法律上の規定は無し	法律上の規定は無し
時間外労働の割増 賃金率	平日時間外：25% 休日時間外：35% ※月間60時間超は 50%以上	(週35時間労働) から 最初の8時間：25% 週8時間以降：50% 労働協約がある場合、協 約によって10%以上で規 定・または代休の支給	平日時間外：40%以上 または代休の支給	平日時間外：50% (週40時間を超えた分)	最初の2時間：25% 2時間以降：50% 休日労働：100%	平日時間外：50% 休日時間外：100%
勤務間インターバル	努力義務	最低11時間	連続11時間 労使協定により8時間可	連邦法上の規定無し	最低11時間	最低11時間

(出所) 株式会社ワーク・ライフバランス

労働者のためには、そのようにしたほうがよいけれど、それでは中小企業が潰れてしまうので法改正は時期尚早であるという理由で、長年にわたって法改正は見送られてきました。しかし東京商工リサーチによると、小規模事業者が廃業を考えている理由の1位は「後継者が確保できない」であり、後継者が答えた「事業を継がない理由」は、1位・自分の能力不足、2位・現在の仕事に満足、3位・プライベートルとの両立ができない、というものです。1位や2位は変えようがない理由ですが、3位は経営者も含めて働く時間が長過ぎる状況が、後継者離れを生んでいることが分かります。働き方改革をきっかけ

働き方改革で 中小企業が潰れる？

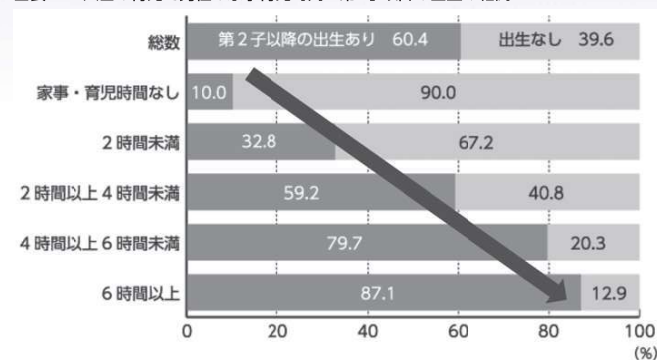
なります。そうやって初めて、一人に集中していた情報や技術が2番手・3番手にも伝承されたり、クラウドに保存されたりして、他のメンバーがバトンを受け取りやすくなるためにチーム全体の生産性が向上します。

勤務間インターバル 義務化の重要性

11時間の勤務間インターバルの義務化はなぜ重要なのでしょうか。日本では2019年に努力義務になったものの、まだ6%弱の企業が導入

に、社員満足度が上がり、業績が持ち直して現在高い成果を上げている事例などは、以下のページに詳しく掲載されているのでぜひお読みください。
https://work-life-b.co.jp/case_study
このように、働き方改革は、社会保障の持続可能性を高めて日本を再度経済成長させていく手段であり、企業にとっては勝ち続けるための経営戦略そのもののなのです。
労働基準法の見直しに向けては、いわゆる「働き方改革関連法」附則の検討規定に基づく検討を行うことなどを目的として、「労働基準関係法制研究会」において検討が行われ、今年1月に報告書が取りまとめられました。同報告書においては、労働時間法制上の課題として、時間外・休日労働時間の上限規制、勤務間インターバル、割増賃金規制などが取り上げられており、今後、同報告書を踏まえ、厚生労働省の労働政策審議会において、制度改正に向けた検討が進められる見通しです。その動向をしっかりと注視しつつ、新しい働き方にシフトしていきたいと思います。

図表2 1人目の育児で男性の家事育児時間と第2子以降の出生の相関



注：1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦
②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦
③出生前調査時に子どもが1人以上ありの夫婦
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
3) 13年間で2人以上出生ありの場合は、未子について計上している。
4) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。
(出所) 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査」(2015)より内閣府作成

つまり時間外割増率が1・53倍であれば「残業ではなく、追加人材を雇うこと」にインセンティブが発生するのです。現状の日本の1・25倍の割増賃金は、ギリギリの人材しか雇用せず、残業で解決するほうがかもつ

かることを意味しているのです。経営者の立場に立つて考えると、株主に最大の利益を出す経営をするためには、長時間労働できる人を優遇して成果を出さなければなりません。いわゆるブラック企業推奨法のようなもの

です。今後どんどん残業できる人材が減る日本は、このままでは伸びしろがない国ですが、図表1の右側のような経営に移行させることができれば、まだまだ経済成長できるのです。人手不足のだから追加人材など確保が難しいだろうと思うかもしれませんが、働き方を変えることで、まだまだ多様な人材を獲得し、活躍してもらうことができるのです。

しているにすぎませんが、勤務間インターバルは①睡眠確保、②職場における慣習改革、という二つの点で非常に有効です。

そのためには労働基準法の改正が必要となります。経営者が時間外労働に依存するのをやめ、多様な人材の雇用によって新しい経済成長を目指すようになるには、時間外割増率を1・5倍に引き上げること、11時間の勤務間インターバル制度を義務化する必要があると考えています。EUでは全ての国で勤務間インターバルが義務化されています(参考)。

まず①について。働き方改革に失敗しやすい取り組み方が「月間の残業時間目標を定めて管理する」というものです。「月間の残業は40時間以内にしろ」と管理する企業では、月末に40時間を超えそうな社員だけに数日連続で早く帰らせるようなマネジメントが行われます。1日ごとの休息時間が確保されず「連続して睡眠が不足することを防がない」ため、過労死・過労自殺・精神疾患・脳心臓疾患などから労働者を守ることもできません。1日ごとに11時間空けることを徹底しなければ命が守れないのです。②については「職場における仕事の属人化解消」に非常に有効です。「できる人に仕事が偏る」とよくいわれますが、実際には「仕事の情報やスキルを共有できていない人に仕事が偏っている」のです。職場で最も仕事ができる人が深夜まで資料作りなどをして、翌朝の会議でその本人がプレゼンテーションするような状態がよく起きていますが、11時間の勤務間インターバルを導入すると、それは不可能に