

労働時間規制を 「自己責任」で無効化する 「働きたい改革」 に強く反対します

株式会社ワーク・ライフバランス

代表取締役社長

小室淑恵

私のオンラインでの名刺です→

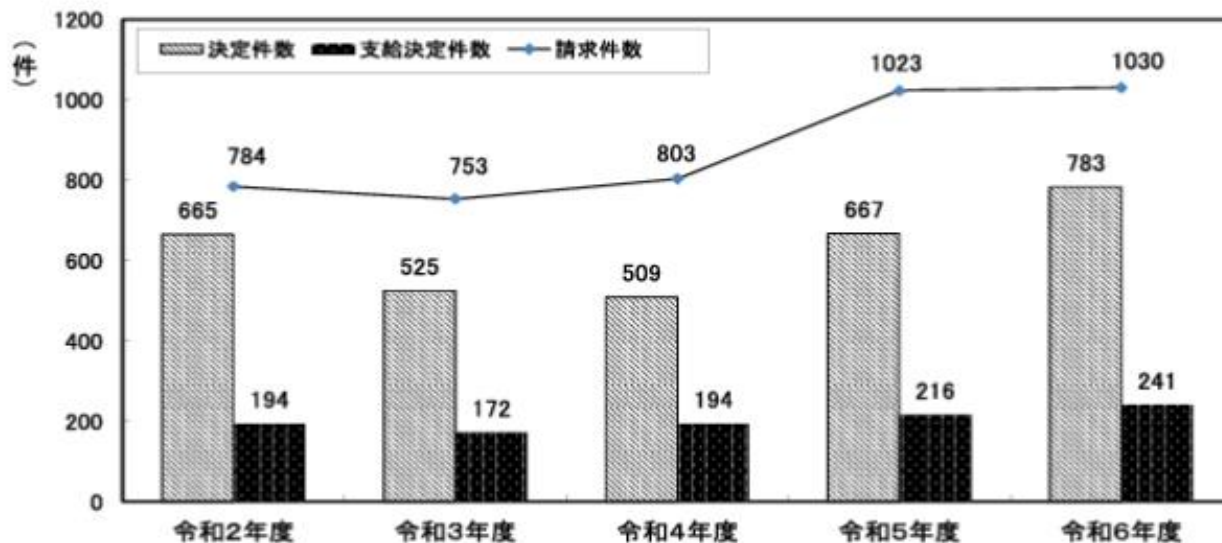


過労死等の労災補償状況

厚生労働省 6月25日発表

<https://t.co/j8oGFs7Dgf>

図1-1 業務災害に係る脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移

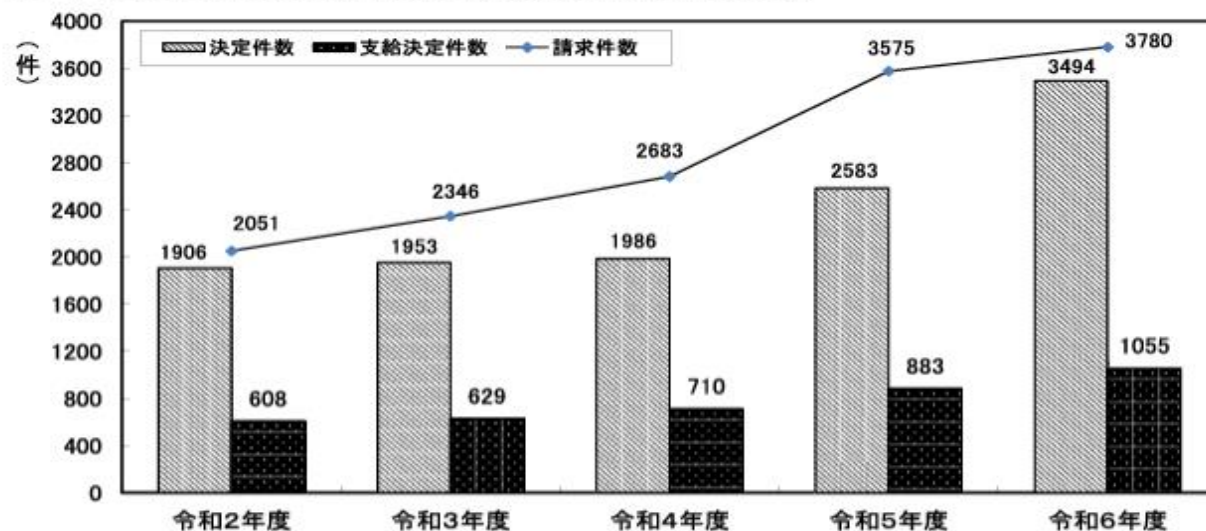


過労死等に関する請求件数 4,810件 (前年度比212件の増加)

決定件数 4,312件 (前年度比1,033件の増加)

支給決定件数 1,304件 (前年度比196件の増加)

図2-1 業務災害に係る精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



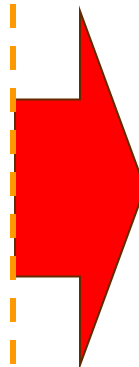
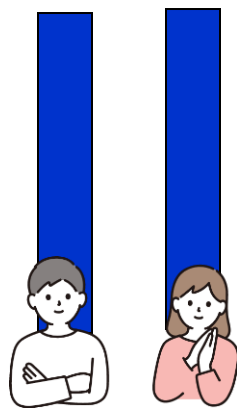
うち死亡・自殺(未遂を含む)件数 159件 (前年度比21件の増加)

「働きたい人の労働時間延長」は 現在と未来の労働力を半減させる

現在の労働力
夫+妻=2人

未来の労働力
子ども2人

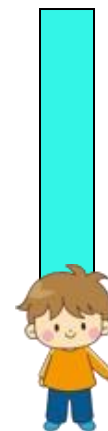
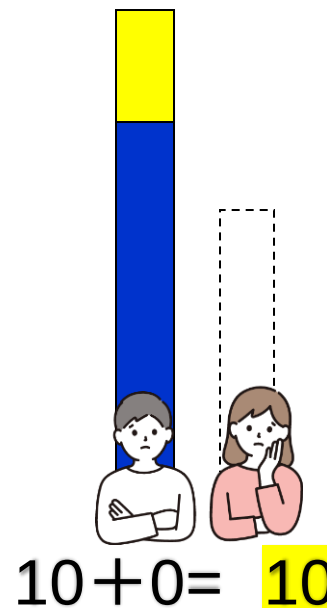
●現在と未来の労働力 **合計4人**



現在の労働力
夫+妻=2人

未来の労働力
子ども1人

●現在と未来の労働力 **合計2人**



十分な教育を受けた2人が7ずつ働くと14

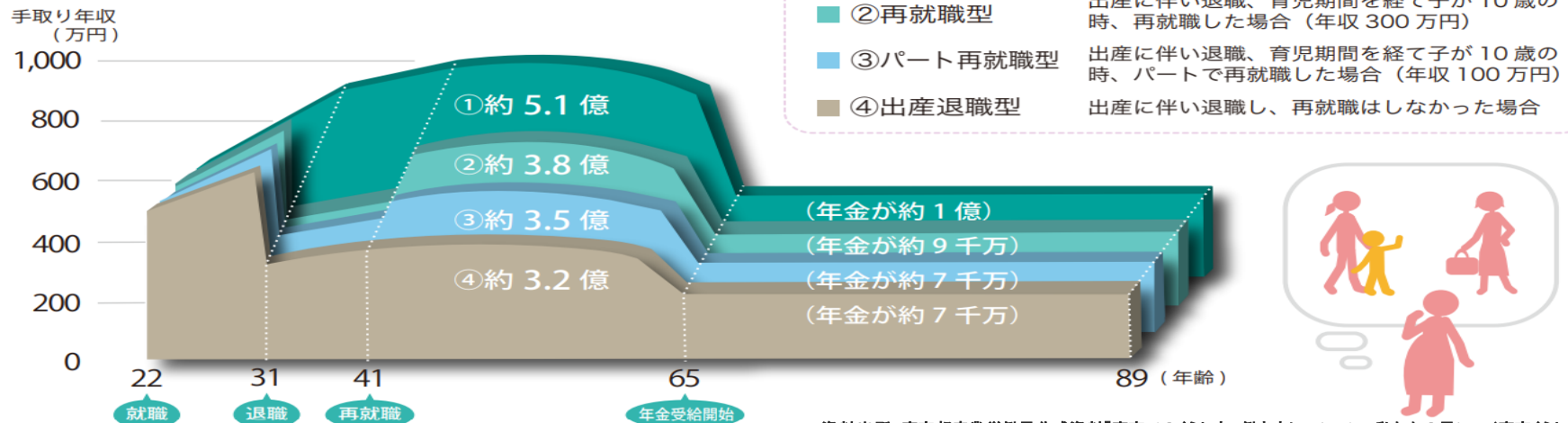
夫が10働くとワークライフバランスで妻が離職し10

「日本経済のために人手不足を解消する」つもりが、
最も日本経済を衰退させる無責任で浅はかな政策だ

14-10=4 4は金額にして2億です。
妻が働き続けられれば生涯の家計に2億円プラス。収入を増やすために夫が残業すると育児負担で妻が離職し、2億円は失われる

- ◆ 一例として、夫婦世帯で夫の収入を同一とし、妻の働き方が異なる場合の生涯収入を試算
- ◆ 継続就労型（①）の場合は、出産退職型（④）に比べ、生涯収入で約1.9億円の差
- ◆ 再就職時に「106万円・130万円の壁」を超えた場合（②）と超えない場合（③）では、生涯にわたり差が生じる

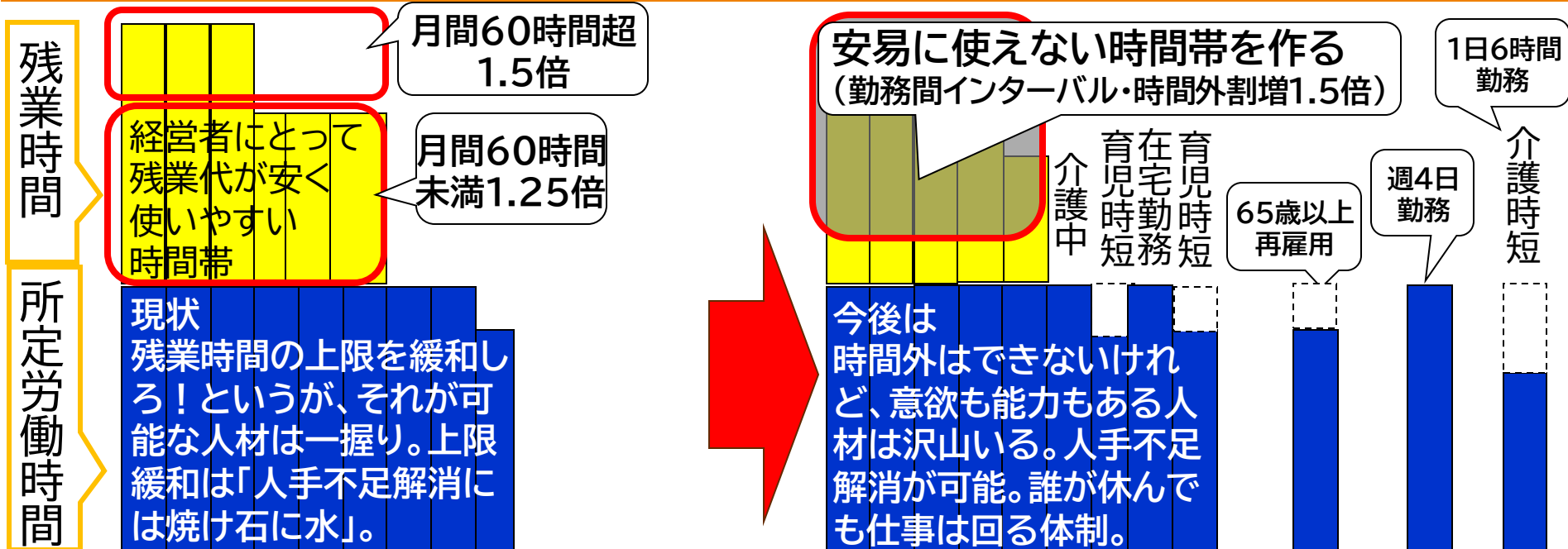
世帯の生涯収入(イメージ)



資料出所：東京都産業労働局作成資料「東京での暮らし方、働き方について～私たちの思い～（東京暮らし方会議委員）」

③パート再就職型⇒①継続就業型の差は、生涯賃金と老後の年金で計2億円。男性の働き方が変れば妻は④③②から①へ移行できる！**自力で2億の資産を増やせる事が真の国民の安心をつくる。**
妻が働かないことで得られる夫の手当や控除は32年間の合計で670万円のみ

人手不足を解決するのは、**一人当たりの残業時間増ではなく、多様な労働力の参画促進**



一部の労働者のみに集中、少子化は加速
子持ち様問題が悪化する【ギリギリ職場】

- 一人の受け持つ仕事量や勤務時間が多すぎることで、**高齢者・育児中・介護中などの残業できない社員は冷遇され、労働市場から退出し、社会保障の担い手や期間が減少**してしまう。**男女の賃金格差は縮まらない**
- 人海戦術で解決する！**デジタル投資しない。**
- 残業代原資が必要！**ベースアップしない**

社会保障の担い手増加、持続可能性が向上。
誰もが休むことは前提の【お互い様職場】

- 高齢者(1700万人)が労働市場に残りやすくなり、時間外を望まないパート社員(290万人)も正社員化**できる。週3勤務や、短時間勤務も時間内の仕事で評価されると**介護中も出産後も社会保障の担い手が継続、男女の賃金格差が埋まる。**
- 人海戦術は高コスト！**デジタル投資が促進。**
- 残業代は読める。原資が生まれ**ベースアップへ。**

均衡割増賃金率(なぜ割増賃金は1.5倍にすべきなのか) 6

「均衡割増賃金率」とはどれだけの割増賃金率があれば、今いる従業員に残業させる1時間当たり労働費用と、新たな雇用をした1時間当たり労働費用が均衡するか理論上試算したもの。

産業別労働組合JAMの2020年の試算によると53%であり、つまり時間外割増率が1.53倍であれば経営者には、**常日頃から残業ではなく、追加人材を雇っておくインセンティブが発生する。**

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儲かることを意味している。**

経営者をその手法に依存させると、残業できる人材が減る日本は伸びしろがなくなる(他の先進国は平日時間外の割増賃金率は1.5倍↓)

	日本	フランス	ノルウェー	アメリカ	ドイツ	イギリス
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%

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2013年の数値	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時間以内/日 40時間以内/週	40時間/週	8時間/日	残業時間を含む 48時間/週 (17週平均)
残業時間上限	定めなし/日 定めなし/週 45時間/月 360時間/年 ※36協定の特別条項により 720時間/年 100時間未満/月 ※2〜6か月平均80時間以内、月45時間を超えることができるのは年6か月まで	時間内と残業の合計で 10時間/日 48時間/週 (8時間/週) 12週平均で週44時間以下 220時間/年 (18時間/月) (労使合意のもとに、従業員が希望し、かつ雇用主が認める場合、上限を超える残業できる。)	10時間/週 25時間/月 200時間/年 労使協定があり希望者のみ 20時間/週 50時間/月 300時間/年 ※1日16時間を超えて働くことは許可されていない。 労働基準監督署の許可がある場合、希望者のみ 25時間/週 200時間/26週間 400時間/52週間	連邦法上の規定無し	時間内と残業の合計で 10時間/1日 かつ、 6か月平均 8時間/日まで (8時間/週)	17週平均で 時間内と残業の合計で 48時間/週 (8時間/週) ※17週を、最大52週まで 労使協定で延長可
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

労働時間の上限緩和を公約に入れている党 自民党

I 強い経済 GDP1000兆円 を実現。国民の所得を5割増しに！

- 物価高騰や米国の関税措置の影響から国民の暮らしを守るとともに、将来の成長に向けて新たな一歩を踏み出すため、**強力な経済対策**を実行します。
- 10年後の主力産業を明確化し、成長分野に大胆に投資。**全国に100ヶ所の企業城下町**を展開し、地域に賑わいと活力を生み出します。
- 理系学部・大学院を強化し、AI・データサイエンス・エンジニア人材の育成に特化した投資を行うことで、世界における日本の競争力と成長力を高めます。
- 中小企業・小規模事業者丁寧に寄り添い、経営者の負担感軽減と**5年間60兆円**の生産性向上に向けて官民で取り組みます。
- 観光振興や農林水産物の輸出拡大、地方大学等と企業・自治体の連携強化などを通じて地域経済を活性化し、**地方創生2.0**を実現します。
- 農業の生産性向上のため、**既存の農業関係予算とは別枠で思い切った予算を確保**することで食料安全保障を強化し、国民の皆様に安定して食を届けられる環境を整えます。
- **働く人が安心して挑戦でき、個人の意欲と能力を最大限活かせる社会を実現するため、「働きたい改革」を推進。人手不足の解消にも努めます。**
- 米国の関税措置から国内産業と雇用を守るための「緊急対応パッケージ」を着実に実施するとともに、今後の動向を踏まえて必要な対策を講じ、十分な予算を確保します。
- 中東情勢に伴う資源市場の動向を注視し、ガソリン価格等が国民生活や産業に大きな影響を及ぼすことのないよう、状況に応じて必要な対策を講じます。

II 豊かな暮らし 強力な物価 対策と持続的な賃上げを実現！

- 物価高騰下の暮らしを支えるため、税収の上振れなどを活用し、**子供や住民税非課税世帯の大人の方々には一人4万円、その他のの方々には一人2万円**を給付します。マイナンバーカードの活用により、手続きの簡素化、迅速化に努めます。
- 「物価高や他産業の賃上げに負けない**公定価格(医療・介護など)の引上げ**」や「官公需(自治体や国が発注する仕事)における価格転嫁の徹底」などにより、**国が率先して「賃上げ」**に取り組みます。
- 実質1%、名目3%の賃金上昇率を達成し、2030年度に**賃金が約100万円増加**することを目指します。
- 物価上昇に合わせた基礎控除等の適時の引上げをはじめとした所得税の改革など、経済社会の構造変化に対応した税制全体の見直しを進めます。
- 正規・非正規の格差是正や正規雇用への転換、最低賃金の段階的引上げなどの“所得向上型の改革”により、すべての働く人の所得を増やします。また、就職氷河期世代の方々への支援も進めます。
- 高校授業料の実質無償化をはじめとする教育費の負担軽減や学び直し支援、Uターン就職を念頭にいた**“地域定着型の奨学金制度”**などによって学びの機会を広げ、誰もが**「稼ぐ力」**を持てる社会を実現します。
- 年金・医療・介護・福祉、子育て支援、教育、孤独・孤立対策などの充実を通じて、安心して暮らせる社会を実現します。

III 揺るぎない日本 世界の中心で輝く国に！

- 国際社会が激動する中、自由・民主主義・人権・法の支配・市場経済といった基本的価値を守り、世界の安定・秩序の旗手となる国を目指します。
- 外交・防衛・経済・食料・エネルギーなど**「総合的な安全保障体制」**を確立し、国民生活を守ります。
- 防災庁の設置や防災・減災、国土強靱化を進め、**「災害に強い日本」**を実現します。
- **治安対策**を抜本的に強化し、あらゆる犯罪から国民を守ります。
- 近年、指摘されている外国人による運転免許切替手続きや不動産所有などの諸問題について、法令に基づいて厳格かつ毅然として対応するとともに、**「違法外国人ゼロ」**に向けた取組みを加速化します。
- **憲法改正**を通じて、「国のかたち」を国民の手で創り上げます。

労働時間の上限緩和を公約に入れている党 公明党

✓ 2. 現役世代の所得を増やす

現役世代の所得を引き上げ、生活水準の向上につなげていくためには、長年続いてきたコストカット型経済から脱却し、賃上げと投資が牽引する成長型経済への移行を確実なものとする必要があります。そのためには、重点分野の成長投資や生産性の向上、人への投資の拡大に取り組むとともに、こうした政策を実行するための財源をつくり出し、経済のパイの拡大、労働分配率の引き上げを実現し、国民一人一人の所得増加につなげます。また就職氷河期世代の皆さんを全力で支援します。

(1) 奨学金減税

- ・若者世代を中心に奨学金の返済が生活の重荷になっていることから、様々な負担軽減策を実行します。まず、月々の返済額を自分で決められる「減額返還制度」の年収制限の緩和や、企業や自治体が行う「代理返還制度」の導入メリットの拡大など、より多くの方が利用できるよう制度を拡充します。加えて、奨学金返済額の一定割合を所得控除できる仕組みなど税制における支援も検討します。

(2) 「正社員待遇」が当たり前に

- ・同一労働同一賃金の実現を通して従来の「正規／非正規」という概念をなくし、どのような雇用形態を選んでも、賃金などの労働条件に格差が出ないよう、「正社員待遇」が当たり前の社会をめざします。同時に、リスキリング（学び直し）やスキルアップなどに取り組む労働者への支援を充実し、所得の向上につなげます。

(3) もう少し働ける社会へ

- ・本人の希望に応じて働きたいときにもう少し働ける社会へ、労働者の健康を第一に、労働時間のルールの見直しや多様で柔軟な働き方を推進し、所得アップにつなげます。

労働時間の上限緩和を訴求している党 参政党

10



もっと働きたいのに働けない 「働き方改革」と「年収の壁」の 制度見直し

▶税金や社会保険料の支払いが必要となる「年収の壁」によって、アルバイトやパートタイムで働く人々が、もっと稼ぎたいのに働けないという状況となっている。同様に、政府が推進している「働き方改革」においても現場では画一的な残業時間上限設定で「もっと仕事をしたいのに出来ない」「サービス残業が増える」といった弊害が生まれている。運転業務や危険作業に従事する労働者の労働時間管理と休息の徹底は必要であるが、働く意欲を削がず、柔軟に働ける環境づくりも重要である。

主な 施策

- 「年収の壁」を現在の約倍額となる212万円まで引き上げ。
- 時間外労働の上限規制の見直し（職種や条件による緩和措置）。
- 働かないほうが儲かる歪な最低賃金と社会保障の関係見直し。

『「働き方改革」の成果と日本式経営の再評価に関する質問主意書』

提出者 神谷宗幣

二

法定労働時間の短縮が、意欲的に働きたい人の就労意欲を抑制する可能性について、政府はどのように評価しているか。今後、働きたい人が最大限の意欲を持って働けるような柔軟で多様な就労環境をどのように整備する方針か示されたい。



「働き方改革」の成果と日本式経営の
再評価に関する質問主意書



働きたくても働けない人を作っておいて
「労働力が足りない」って言って

働き方改革を公約に掲げている党 立憲民主党

11



〈賃上げ・雇用政策〉

社員が働きやすく、人材が集まる職場へ
賃金に真っ先に回る経済。働き方の格差をなくす

30年間で日本の生産性は3割上がり、投資へのリターンは大幅に伸びましたが、実質賃金はほぼ横ばいです。この間、非正規雇用は増え、格差も拡大しました。今こそ「賃上げ・雇用を中心とする経済政策」に転換し、企業利益からの労働分配向上と、働き方や処遇に不当な格差のない労働法制を整備します。



- 持続的賃上げへ、企業利益からの労働分配を増やします。
- 賃金と「じぶん時間」が個人消費に回り、投資が活性化する好循環へ。

○希望すれば、みんな正社員に！

- ・雇用の基本原則を「期間の定めのない直接雇用」とする労働基本法を制定します。
- ・自分の希望に応じて「短時間正社員」を選べる環境を整備します。
- ・有期雇用は臨時的・一時的な雇用に限定し、派遣労働は真に労働者の専門性を発揮できる職種に限定します。

- 医療・保育・幼児教育・介護・障がい福祉、建設・交通運輸など、国民生活や社会の基盤を支える人たちの処遇を改善します。

- 中小企業支援を前提に、最低賃金を全国で早期に1,500円以上に引き上げます。「130万円のカケ」で手取りが減らないように給付で埋めます。

■残業代割増率を引き上げ、勤務間インターバル11時間以上を義務化します。

- 「同一「価値」労働同一賃金」の実現で男女間や正規・非正規間の処遇格差を解消します。
- 公務員の労働基本権を回復し、自律的労使関係制度を導入します。
- 公務・公共現場での臨時・非常勤を正規化します。
- 警察、消防、自衛隊や海上保安など国・社会の安全を守る人たちの処遇を改善します。
- 行政が支払う委託費や報酬を適正化します。
- インボイス制度を廃止します。

2. (就職氷河期・現役世代・シングル世帯) 就職氷河期・現役世代、 シングル世帯に安心を

およそ1,700万人ともいわれる「就職氷河期世代」。また、賃金が上がらず、社会保障の負担が重くのしかかる現役世代。世帯数の約4割を占める一人で暮らすシングル世帯。みんなが安心して暮らせるために、「お金」「家」「時間」の3つの観点から支援します。

安心できる暮らしづくり「Money/お金」

- ・就職氷河期世代を含む現役世代の年金(厚生年金・国民年金)の底上げを実現します。
- ・非正規雇用から正規雇用への転換を推進します。
- ・サラリーマン減税を実施します(食事手当の非課税限度額引き上げなど、退職金増税・通勤手当課税の阻止)。
- ・学びなおしのための休暇制度の整備、公的職業訓練の拡充を行います。
- ・フリーランスを働き方の実態に応じて労働者として適切に保護します。
- ・保証人のいない単身者が必要な医療を受けられるよう、実効性のある「ガイドライン」の普及とフォローアップを図ります。
- ・SNSやチャットなどオンラインで気軽に相談できる体制を整備します。



ほっとできる場所づくり「Home/家」

- ・新たな家賃補助制度を創設します。
- ・自治体への支援を通じて空き家を借り上げる「みなし公営住宅」を整備します。
- ・将来安心して暮らせる支援付き住宅を整備します。
- ・気の合った仲間と助け合いながら共同生活をするグループリビングやシェアハウスなどを支援します。



じぶん時間づくり「Time/時間」

- ・ワークライフバランスのとれた生活を支援します(勤務間インターバル11時間以上の義務化、短時間正社員を選べる環境整備)。

- ・「介護離職ゼロ」の取り組みを強化します(介護休業の通算期間の延長、介護休業中の賃金補償の拡充)。ダブルケアラー、ビジネスケアラーなど、家族介護者を孤立させることなく、社会全体で支える環境整備を行います。
- ・勤務時間外の「つながらない権利」の保障に向けた取り組みを行います。



働き方改革を公約に掲げている党 国民民主党

(8) 病有給休暇の創設
病気の時のために年次有給休暇を残しておくという課題を解消し、年次有給休暇の取得を促進するため、年10日の病有給休暇付与を創設します。

(9) 労働災害防止対策

A・I・O・T等の最先技術を活用して、労働災害を未然に防ぐための機器の開発・製造及びそれらを導入する企業への支援を積極的に展開します。安全人間工学を基礎とした安全管理技術の継承や制度を創設します。振動・騒音・製造等の現場及び職場等の安全衛生対策を目的とする設備投資や支出に対する税制優遇措置を設けます。

(10) ハラスメント対策

ILO190号条約の批准に向け、パワハラ・セクハラ・マタハラ・SOGハラ等、職場におけるハラスメントを法律で禁止すること、また、保護の対象を雇用労働者以外にも拡大する法整備を進めます。労働者や取引先以外といった第三者からのカスタマーハラスメント対策に向け、行動規範の規制に係る法律を制定します。

(11) 介護と仕事の両立支援 (2) ジネスケアラ対策

介護休業の期間を延長したり、介護休暇を時間単位で取得できるようにする等、介護する家族の立場に

立つて、介護と仕事が両立できる環境を整えます。

(12) ダブルケア対策

晩婚化・晩産化といった背景から子育てと介護が重なるダブルケアに苦しむ人が増加しており、実態把握のための調査を政府に義務付け、支援に向けた施策を行うよう政府に求める「ダブルケア支援法」を制定し、ダブルケアへの支援を推進します。

(13) 可処分時間確保法の制定

仕事の両立リスク軽減の時間を確保する等、ケアに携わる人の可処分時間確保法を制定します。

9 就職氷河期世代への伴走支援

(1) 実態調査と政府機関の検証および将来推計
・氷河期世代の固定イメージ(男性×非正規の払拭と、男女や地域、他世代との雇用形態、生涯賃金、体験格差や偏つけられた自尊心及び精神疾患等)についての調査研究
・身身高齢女性の貧困に関する調査

就職氷河期世代が直面する課題を解決するため、下記政策を行います。

(2) 研究者の育成
任期付採用が多く賃金水準も低いゆえに、優秀な人材が海外に流出し、研究職を諦めている現状を打開するため、研究者の任期なし採用を増やすとともに、能力を評価し、研究・開発やものづくりの基礎を支える高度人材の育成を推進します。

(3) 職業訓練の拡充
リカレント教育、フリースペース、ギグワーカー等に対応した教育・雇用環境を整備し、雇用労働者だけでなく社会人の学び直し、リスキングを支援します。また、労働市場へ参入後に職業訓練を受け、機利と機会を保障する制度を検討します。

8 働き方改革

(1) 長時間労働の是正
二種免許等) につながる教育訓練給付の更なる拡充、企業内の人材育成を図る若手・中堅の教育プログラム作成への支援をします。地元企業との連携により、工業等も育める専門高校、専門学校等での職業的学びの確立を進めます。

(2) 研究者の育成
任期付採用が多く賃金水準も低いゆえに、優秀な人材が海外に流出し、研究職を諦めている現状を打開するため、研究者の任期なし採用を増やすとともに、能力を評価し、研究・開発やものづくりの基礎を支える高度人材の育成を推進します。

(3) 職業訓練の拡充
リカレント教育、フリースペース、ギグワーカー等に対応した教育・雇用環境を整備し、雇用労働者だけでなく社会人の学び直し、リスキングを支援します。また、労働市場へ参入後に職業訓練を受け、機利と機会を保障する制度を検討します。

(4) EdTechの推進
A・I・O・T・VR・学習・教育効果の市場創出等により、従来の教育の仕組みや産業構造に大きな変革を起すものと見込まれます。

(5) 労働者の健康維持・増進のため、企業等に食料補助の充実に向けて、食料手当に関する非課税限度額を6000円程度引き上げます。

研究
・65歳雇用確保措置義務に関する調査研究
・氷河期世代の生活保護に関する推計(国民民主党が労働力調査を基に推計・約54万人)

(2) 就職氷河期世代を安心とする中高年層の年金・資産形成安心への対応
・基礎年金の底上げのための、国民年金等の「追納要件の緩和」や、給付付き税額控除を前提とした最低保障年金制度の構築
・米国「セイバースツッチ(低所得者が確定拠出年金を行う際に半額を政府が拠出す制度)」を参考に、したIDECO(個人型確定拠出年金、特例の検討
・年金掛け金納付期間を20歳から65歳まで延長

(3) 就職氷河期世代に、履歴書と面接を入口としない採用を(民間企業採用促進)
・東京都が実施するソーシャルファーム(就労困難者支援)の全国展開
・就労拡大が重要な介護・農林水産、運輸、観光等の企業に対する社会保険料免除措置

(4) 就職氷河期採用凍結による人材の世代不均衡を是正(公企業採用促進)
・会計年度任用職員正規化や、教職員等を含む公務員採用の拡大

(5) 就職氷河期以降の世代の就労定着支援
・課題のアセスメントから医療・福祉への接続を含む就労定着支援事業を実施
・低金利融資や支援金による起業やフリーランス支援

(6) 就職氷河期世代の資金プロファイルを可視化
・若年層に比べて著しく低い中高年層の資金の伸びを可視化(人的資本情報開示「資金プロフィール(労働者の年齢と資金との組み合わせ)」を義務化)

(7) 氷河期世代の賃上げを実施し、中小企業等に対する税制優遇
・氷河期世代の賃上げを実施し、中小企業等に対するGPIF投資基準への反映
・退職金課税強化の阻止

(8) 就職氷河期世代の再就職支援
・シンガポールのスキルズフューチャー(生涯職業能力開発プログラム)を参考に、した求職者支援制度の再構築
・求職者へベシック・インカムの導入(生活支援給付の強化)
・サバティカル休暇(一定の長期勤務者に対して付与される長期休暇制度)の推進

(9) 切実な就職氷河期世代の職、兄弟介護問題

(10) 働き方改革
勤務から翌日の勤務まで一定の間隔を空ける「アンターバル規制」の義務付け、長時間労働の適正化について、職業労働者の厳格化、労働時間管理の徹底、違法残業等法令違反に対する罰則の強化等、未だ解消されないう多くの業種の深刻な人材不足を解消するために効果的な規則を設けます。

(11) 働き方改革
働き方改革に中立な社会保険制度の構築に向けた年次の見直し、持続的な賃上げを実現するうえで、障害となる「年収の壁」の解消をめざします。パート等短時間労働者が就業調整を気にすることなく、本人の意欲に応じて働き、年収を増やすことができる制度を取り組むよう、期限を決めて制度改革に取り組む。また、社会保険の適用拡大の企業規模要件の撤廃を進め、働き方に中立的な制度への改革に取り組む。

(12) 労働者の保護
近年における企業組織の再編の状況等に鑑み、会社分割だけでなく事業譲渡の際にも労働者や労働協約を新会社に継承できるように(労働契約承継法)の改正を急ぎます。勤め先が倒産したときの労働債権は他の債権に優先して支払われるように見直します。また、持株会社等が子会社等の従業員雇用について、使用者責任を負うよう企業組織再編における労働者の保護を整

(13) 働き方改革
働き方改革に中立な社会保険制度の構築に向けた年次の見直し、持続的な賃上げを実現するうえで、障害となる「年収の壁」の解消をめざします。パート等短時間労働者が就業調整を気にすることなく、本人の意欲に応じて働き、年収を増やすことができる制度を取り組むよう、期限を決めて制度改革に取り組む。また、社会保険の適用拡大の企業規模要件の撤廃を進め、働き方に中立的な制度への改革に取り組む。

(14) 働き方改革
働き方改革に中立な社会保険制度の構築に向けた年次の見直し、持続的な賃上げを実現するうえで、障害となる「年収の壁」の解消をめざします。パート等短時間労働者が就業調整を気にすることなく、本人の意欲に応じて働き、年収を増やすことができる制度を取り組むよう、期限を決めて制度改革に取り組む。また、社会保険の適用拡大の企業規模要件の撤廃を進め、働き方に中立的な制度への改革に取り組む。

全ての国民のための時間と健康と命のために 可処分時間改善法

13



「少子化」と「労働力不足」と「イノベーション促進」3つの問題を同時に解決し、1%の労働時間規制を柔軟化し、99%の労働力の安全と生活を守るには

- 1:勤務間インターバルの義務化(うつ病と過労死から国民を守る)
- 2:時間外割増率を1.5倍へ(安易な残業命令から国民を守る)
- 3:法定労働時間の上限を単月でも70時間へ(過労死ライン以下へ)
- 4:中小企業の労働環境改善を支援して社会保険料相当金額を助成
- 5:政府目標の一般労働者の総実労働時間を1800時間以下とする
- 6:裁量のある、一部の例外的な働き方の制度の柔軟化
(浮いた残業代を基本給アップに組み入れることを促進する税制も)

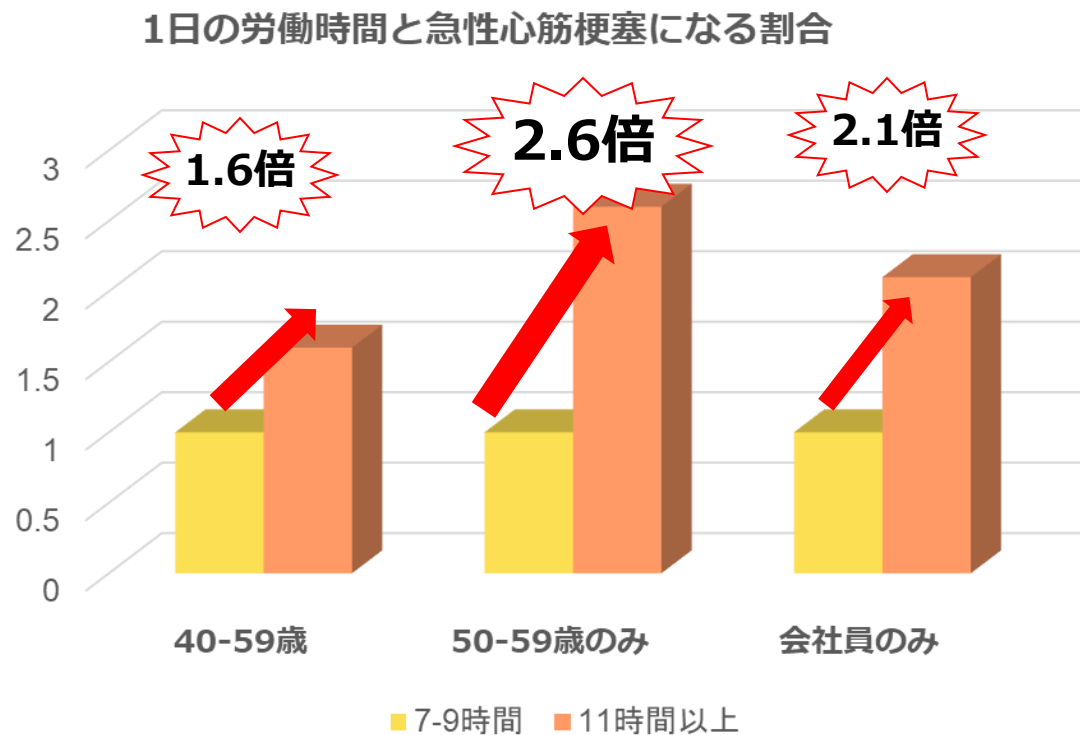
※2:5年間は月間20時間を超えたら1.5倍に、6年目以降は、平日時間外になれば即1.5倍へ。
※3は、中小企業も大企業も同じ時期から施行(中小企業に猶予はつけない)
※4は、3年の時限で変化を加速 ※6:経済団体の長年の要望を一部盛り込む事で合意へ

「国民の可処分時間を増やす」ことで観光・趣味等の消費を喚起、
「若者に可処分時間が増える」ことは婚活や被災地ボランティアにもつながる。

※7月30日 厚生労働省 労働基準関係法制研究会で、「勤務間インターバル制度の義務化」・「労働時間の上限規制」・「時間外割増率の検討」が開始。勤務間インターバルの義務化は、過労死遺族の長年の悲願。厚労省は2025年を年金国会、26年を労基法国会と位置付けている。

長時間労働による健康リスク

大阪大と国立がん研究センターなどのチームの論文で、40～59歳（調査開始時）の男性約1万5000人について20年間の追跡調査を行ったところ、1日の労働時間が7-9時間であるグループと11時間以上のグループで比較し、11時間以上のグループで急性心筋梗塞になる割合が大きくなることが発表された。（2019年3月）

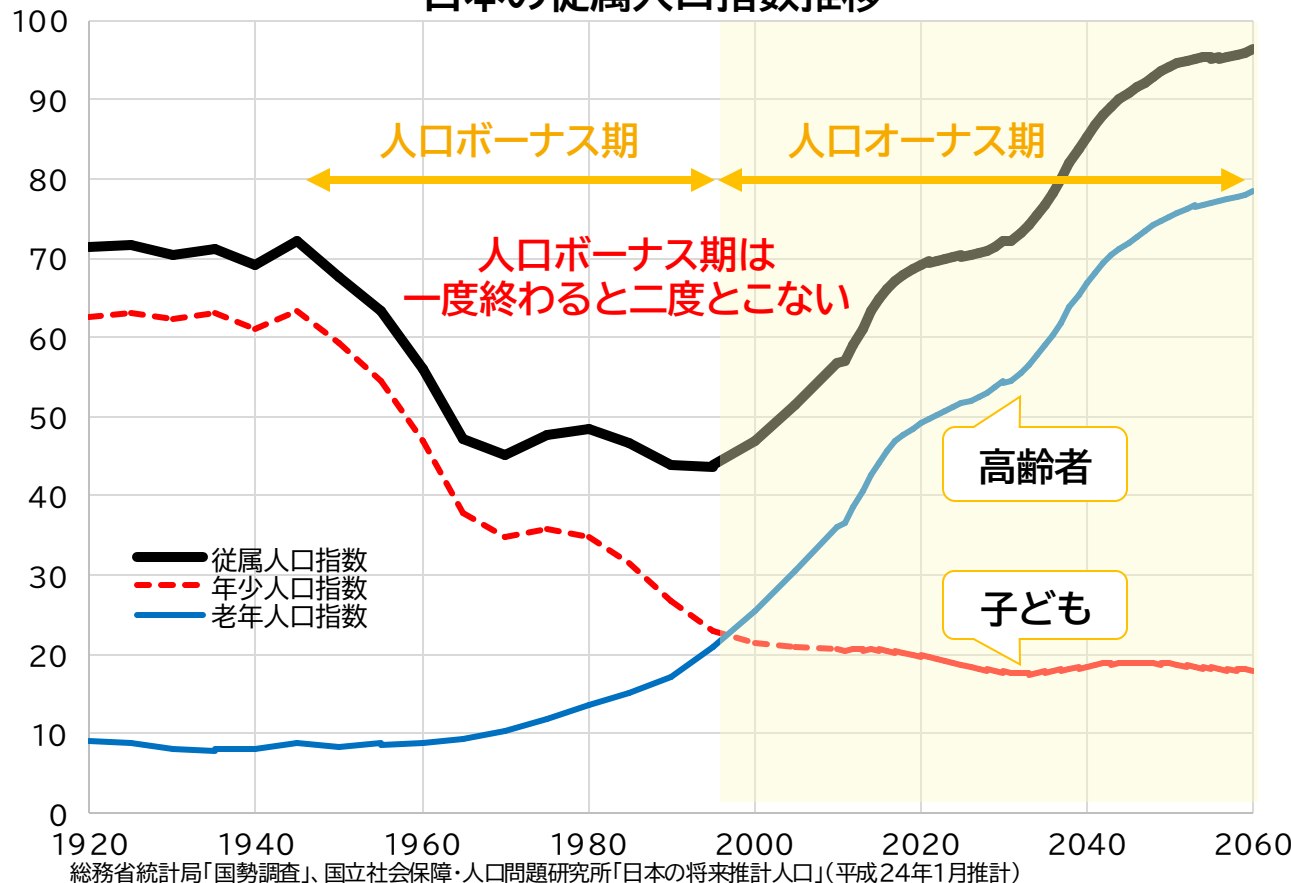


労働時間が**1日11時間以上**の人は、7-9時間の人に比べて、**約2倍急性心筋梗塞になるリスクが高い**

かつては「寝ずに働く企業」が勝ち、 今は「よく眠る企業」が勝つ仕組み

(ハーバード大学・デービッドブルーム・1998)

日本の従属人口指数推移



人口ボーナス期

- ・生産年齢人口が多い
- ・高齢者比率低い
- ・社会保障費が嵩まない
- ・人件費が安い

人口オーナス期

- (オーナス = 重荷・負荷という意味)
- ・生産年齢人口が少ない
 - ・高齢者比率が高い
 - ・社会全体の扶養負担大きい
 - ・社会保障制度維持が困難

人口オーナス期に再発展するのに重要な2つのポイント

- 1: **現在の労働力の最大確保** (生産年齢人口中の潜在労働力 = 女性・障がい者・介護者が**労働参画**できる**職場・働き方**を作る)
- 2: **未来の労働力確保** (共働きと、**真に有効な少子化対策**の両立)

私たちが実現したい未来

【日本社会の課題】

- ・**人手不足**により、このままの方法では経済成長できないこと。
- ・**少子化**により、社会保障の持続可能性が下がっていること。
- ・高い教育を受け健康な**女性が、キャリアの中断・低迷**していること。
- ・長時間労働により、**過労死や過労自殺、うつ病、心臓疾患**申請増加。

【解決策】

- ・一人一人の長時間で支える形の企業経営を、一人一人は**短時間でも、多様な働き方で仕事の総量をこなす、多様な発想で高付加価値型商品・サービスを生み出す、新しい企業経営により経済成長する、国家戦略としての労働基準法改正**を提言します。

【めざす日本社会の未来】 自分の時間を自律的に使える社会

- ・多様な労働力の活用により、**労働力人口の増加と経済成長の実現。**
- ・男性の育児家事参画時間増加により**希望出生率1.6の実現。**
- ・**女性が出産しつつキャリア継続で、生涯2億の家計が増加。**
- ・若者にも可処分時間がある社会。**愛する人と健康に暮らせる国へ。**



参考

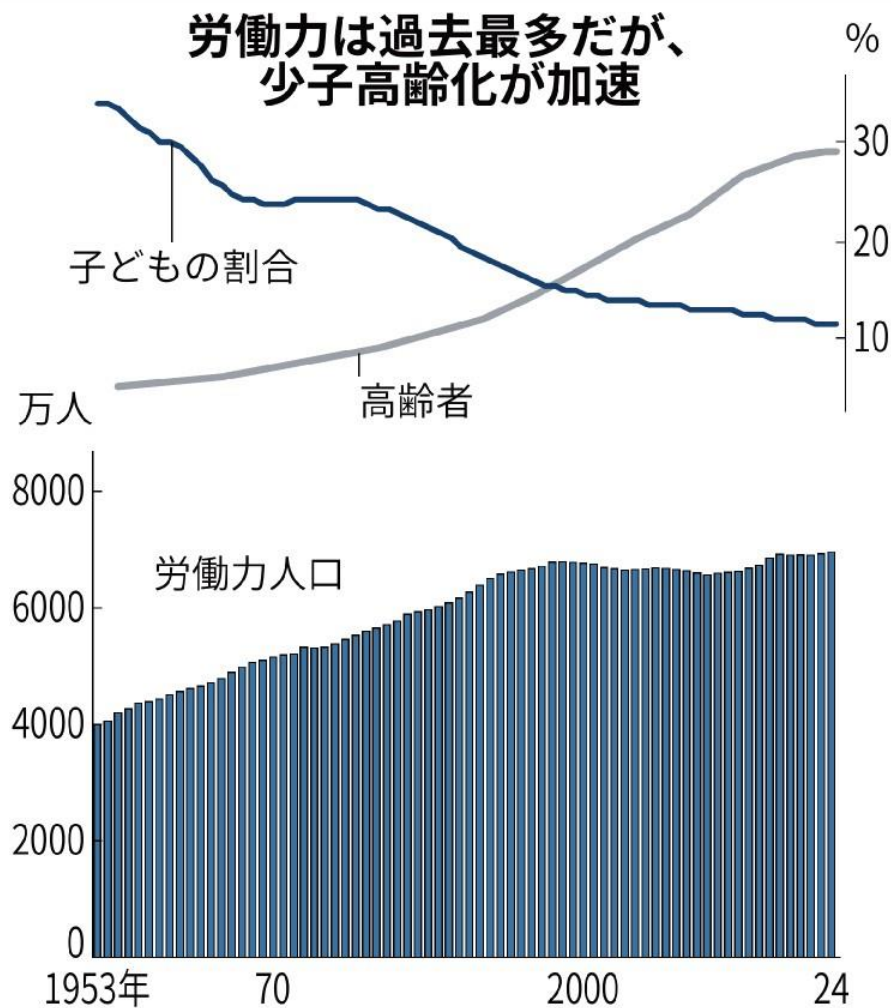
事実上の週35時間労働制(週休3日制)を実現。
2019年より理由を問わずに休める「新しい休み」を導入。年間36日分(270時間)の有給休暇を15分単位で利用可能 (通常の有給20日に追加で支給)

【新しい休みの使い方実績】

- ・介護中社員 : 朝15分・夕方45分デイサービス送迎。
60分×240日=240時間消化
- ・がん治療社員: 手術等14日 投薬日等8日
放射線治療16日×半日250時間消化
- ・育児中社員 : 1時間時短×240日=240時間
病気・保護者会等も
- ・不妊治療社員: 採卵・卵子凍結・肺移植・黄体ホルモン注射 270時間消化
- ・**独身社員**: 2019年 アメリカ縦断旅行 キャリアコンサルタント資格取得
2020年 実家収穫手伝い休み・雪下ろし 大分移住 婚活等
- ・2019年に専業主婦歴7年の女性が入社。新しい休みを使い徐々に社会復帰。
- ・子どもの不登校対応・PTA役員・社会保険労務士・市の男女共同参画委員(4人)
- ・全社員が1週間のスペシャルホリデイを年初にあらかじめ設定して大型旅行に。



残業0・有給100%取得 取締役は4児の母・3児の母・2児の母 離職率0%
創業以来18年間増収増益 民間3000社・250公立校・7省庁の働き方改革支援
不妊治療していた社員は全員子供を授かり、現在の出生率は2.2 (人口置換水準2.07)



(出所)総務省労働力調査、国勢調査、
人口推計から作成

経済発展しやすいルールの違い

<人口ボーナス期に経済発展しやすい働き方>

- なるべく男性が働く
重工業の比率が高いため(筋肉が多い方が適している業務が多い)
- なるべく長時間働く
早く安く大量に作って勝つためには、時間＝成果に直結するから
- なるべく同じ条件の人を揃える
均一な物を沢山提供することで市場ニーズを満たせるため。労働力は余っているので、わかりやすい一定条件で門前払いをするのが納得させやすい。転勤や残業でふるい落として、残るために必死になることで
忠誠心を高める手法が経営者として有効。
労働者は代えがきくので、立場は弱く、一律管理することが出来る

<人口オーナス期に経済発展しやすい働き方>

- なるべく男女ともに働く
頭脳労働の比率が高い、かつ労働力は足りないので使える労働力はフルに活用する。
- なるべく短時間で働く
時間当たりの費用が高騰する(日本人の時給は中国人の8倍インド人の9倍)。ミスなく質の高いアウトプットが求められ、毎日が集中力の限界。集中力を担保する唯一のものが睡眠。生産性と創造性の要である睡眠が経営戦略になる。男性も介護で時間制約。
- なるべく違う条件の人をそろえる
今まで当たり前に行っていたビジネスが通用しなくなる。社会の課題を解決するような新しい価値の創造が求められる。多様な人材がフラットに議論できて、はじめてそのイノベーションが生まれる。
働き方を変え、多様な人が活躍し、イノベーションで勝つ！

フランスの秀逸なしくみ

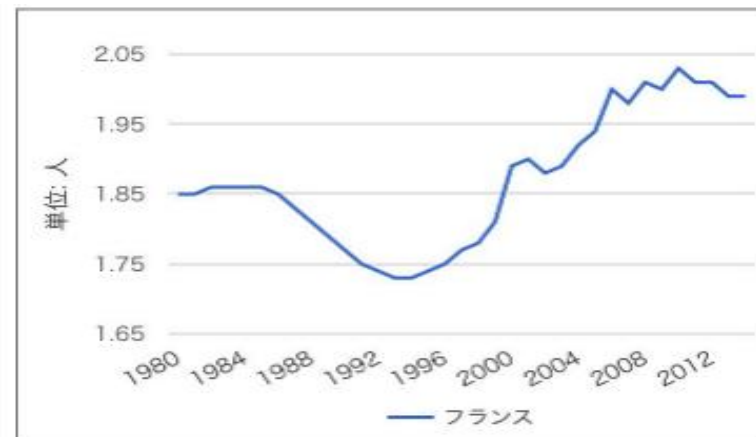
第 1-1-4 表 労働時間短縮・社会保険料軽減措置関連法案

	「ロビアン法」	「オブリ第 1 法」	「オブリ第 2 法」
法律施行日	1996 年 6 月 11 日	1998 年 6 月 13 日	2000 年 1 月 19 日
条件	10 % の時短かつ 10 % の新規雇用・ 雇用維持	10 % の時短かつ 6 % の新規雇用・雇 用維持	35 時間以下の所定内労働時間 かつ新規雇用・雇用維持
社会保険料・雇用主 負担の軽減額(年額)	40 % (1 年目) ~ 30 % (2 年目以降)	9000 フラン(1372 ユーロ ; 1 年目)か ら 5000 フラン(762 ユーロ ; 5 年目)	3277.65 ユーロ(SMIC 水準の賃 金受給労働者)から 609.79 ユー ロ(SMIC の 1.8 倍以上の水準の 賃金受給労働者)
軽減措置適用者数	29 万人	180 万人	610 万人(2003 年 3 月現在)
国との協定締結義務	有り	無し	無し

出所：筆者作成（軽減措置適用者数に関しては、URSSAF(社会保障及び家族手当に関する保険料徴収連盟)によるデータを利用した²⁸⁾。）

独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書 No.84 ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障」
https://www.jil.go.jp/institute/reports/2007/documents/084_02.pdf

ロビアン法では、さらに所定内労働時間を 15% 以上削減する場合 50%(翌年以降 40%)の社会保険料・雇用主負担分の軽減。
 SMIC・最低賃金



<出典>

WORLD BANK - Data Indicators

フランスのオブリー法2 (2000年1月から)



まずこの法律によって、国家全体を週35時間労働(もしくは年間1600時間労働)に定めた。(20人以下の企業のみ、2年後の2002年適用)

そして、その中でも新規採用と現在の雇用を維持した企業に対して

★社会保険料のうち、**年間の企業負担分**を従業員一人あたり

定額9万円(610ユーロ) + 最低賃金労働者で52万(3278ユーロ)の

約**合計61万軽減!**

(時間の短い労働者を雇う事で企業に発生する負担がなくなった)

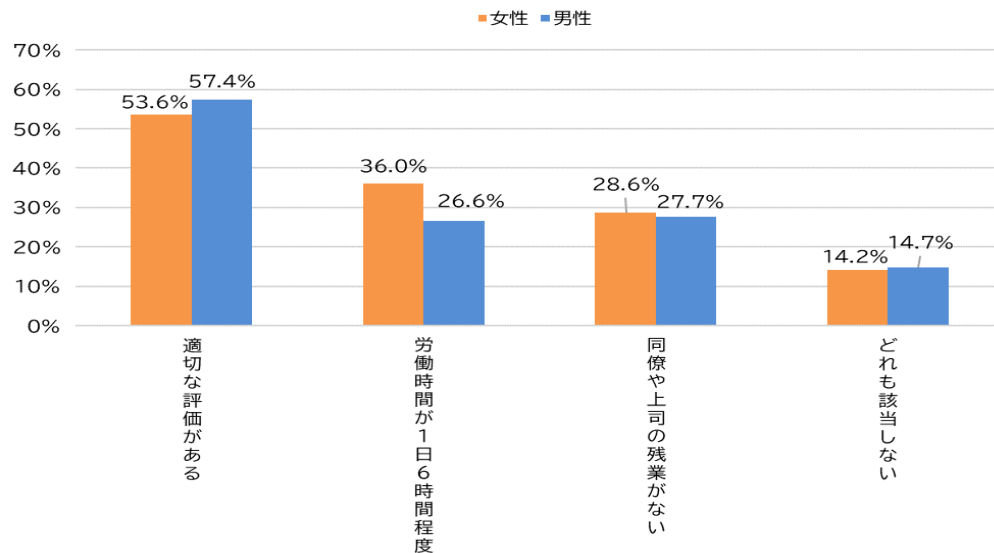
さらに週32時間労働を取り入れる企業にはさらなる減税!

610万人(労働力人口の約3割)に適用。

日本においても【企業が労働時間を短くしたがるなのは、社会保険料という固定コストが高いから】時短社員の固定コストが下がれば、企業側にも労働時間の短い社員を雇用したいという力が働く。

女性が「管理職になりたいと思える」「もう一人出産したい」と考える労働時間は1日6時間

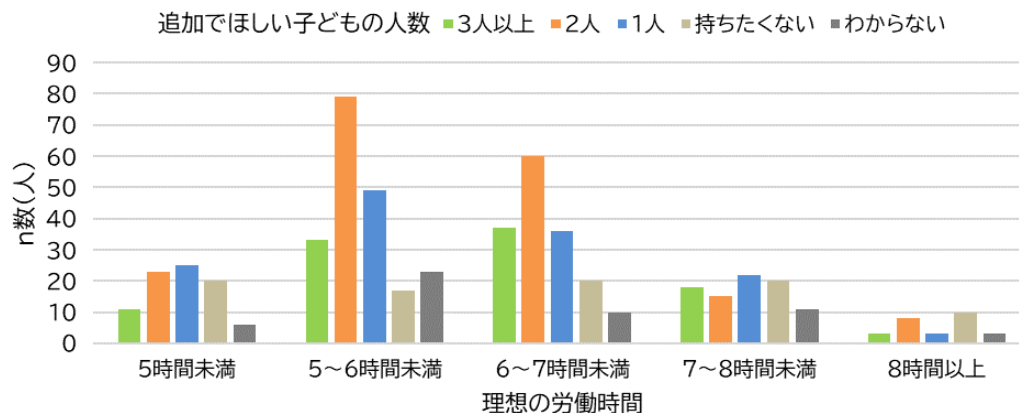
管理職になりたいと思えるようになるために必要と考えるもの
(複数回答、n=1119)



●管理職になりたいと思えるようになるために必要と考えるものの30代以下の女性における1位は「労働時間が1日6時間程度」だった。

すべての性別・年代でみると1位は「適切な評価がある」

理想の労働時間別の追加で欲しい子どもの人数
(n=562、20～49歳の回答)



●「子どもを産み育てたい(子どもがすでにいたとしてもさらに持ちたい、を含む)」と思える理想的な労働時間は1日「5時間以上～7時間未満」だった。

出生数4.5倍 株式会社 サカタ製作所

(従業員数:155名/建築屋根金具製造 所在地:新潟県長岡市)

24



2014年 ワーク・ライフバランス(小室淑恵)全社員研修を実施

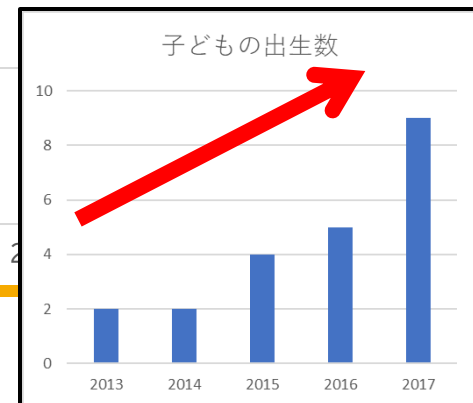
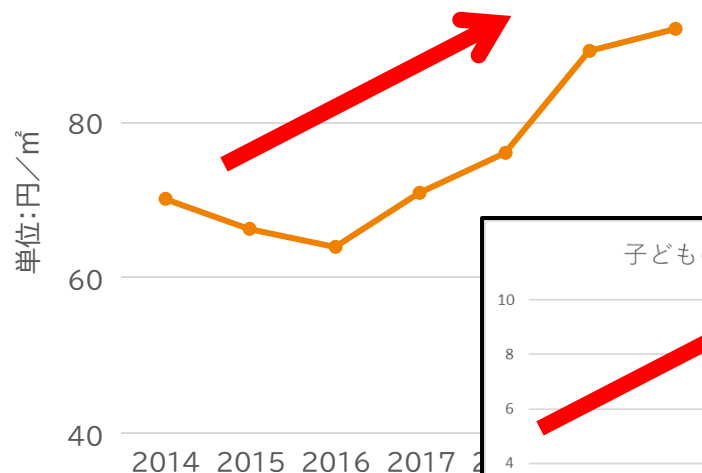
- 講演直後、坂田社長が感極まり「**残業ゼロ**」宣言！ 残業削減に取り組む社員管理職を高く評価すると明言
- 11時間の「勤務間インターバル制度」を導入 就業規則に明記！**
- 15分単位で業務棚卸データを集計・部署間の重複類似業務を排除・無意味な資料作成を見直し
- 会社方針「健康経営」アンケートではなく面談でホンネ引き出し、役員・上司から休めと指示

「残業しない」があたり前に

1か月あたりの平均残業時間数(H)



主要事業の売上は堅調に上昇中



残業▲21750時間、残業代▲3,445万円減少

全額賞与還元！賞与:夏冬 基本給×6ヶ月/年間(2014~19年)

有休取得率72.3%！出産ラッシュ！採用に全く困っていない

男性育休取得率5年連続100%！平均5カ月取得！

ベースアップを繰返し基本給は取組前の1.5倍に！

↑従業員の家庭で
産まれた子ども数

4.5倍に

株式会社バアレン醸造所

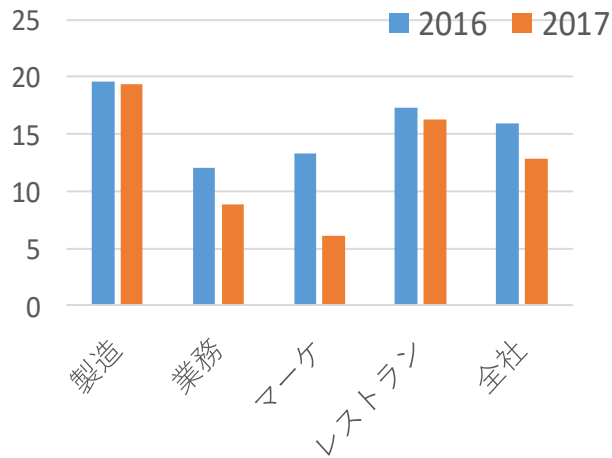
(従業員数:50名 業種:製造業 所在地:岩手県)

25

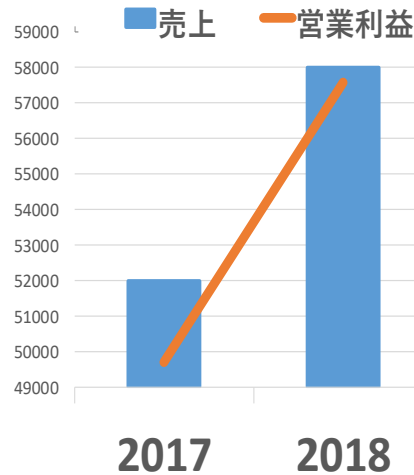


- ・ **2017年働き方改革開始！ 2019年勤務間インターバル導入！**
- ・ カエル会議®・朝メール®ドットコム導入・SNSを活用した情報共有・会議時間の短縮
- ・ ありがとうを伝えよう運動、断捨離、ノー残業デーの実施、終礼を行い、残業時間の意識付け

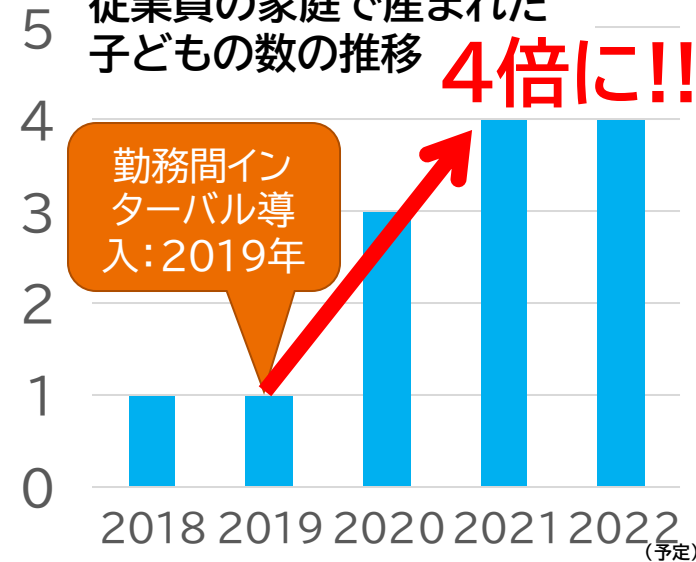
働き方改革を始めた年の前年からの
法定外労働時間の推移



売上・利益の推移



従業員の家庭で産まれた
子どもの数の推移



マーケティングチームでは、SNSの活用で、会議時間が**月あたり約50時間短縮**
残業時間は**前年比54%減少** 2018年度の経常利益が2016年度と比較して**146%!**
有給休暇消化率、2016年53%→**2018年85%に**
スタッフ自ら働き方改革、生産性向上に対しての意識が向上し、取り組みが進んだ
2018年「世界に伝えたい日本のブルワリー」で**2度目の日本一を受賞!**
2019年「いわて働き方改革AWARD2019」で**最優秀賞を受賞!**
2024年 ドイツで開催された品評会 Finest Beer Selection で **黒ビールシュバルツが「世界一」を受賞!**

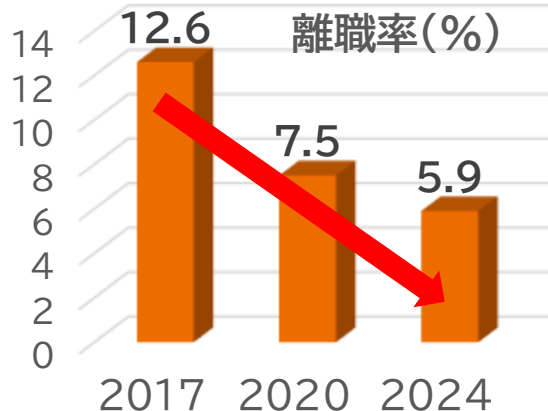
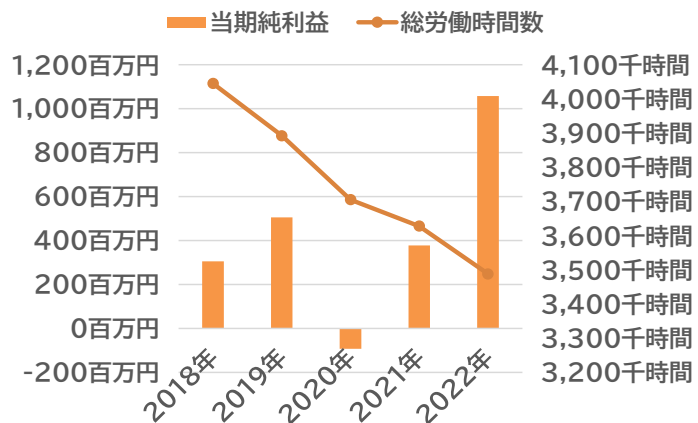
株式会社銚子丸

従業員数:正社員473名/パート・アルバイト3,300名
業種:サービス業 所在地:千葉県

26



- ・2018取組開始！カエル会議でパートも板前もフラットに議論し売上UP！
- ・店舗の要望を本部が改善！魚買付をZOOMで実施。研修をライブ配信
- ・閉店時間を22時から21時に変更！勤務間インターバル制度。
- ・堀地常務自ら第二子誕生に合わせて育休を取得、店長も育休取得できる風土に！
- ・社長、常務も朝メール、在宅勤務、テレワークに挑戦！トップから社風変革にコミット。
- ・22年より女性活躍推進担当を設置。女性管理職・取締役比率が大幅増。



買付・研修のオンライン化

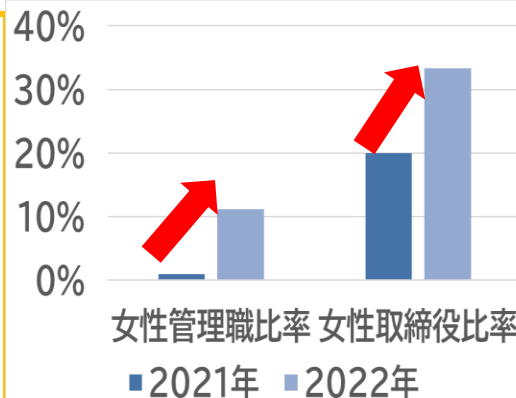


南船橋店でのカエル会議



総労働時間を14%削減、当期純利益は346%増加！
有給取得率4倍に増加。離職率が12%から6%へ大幅低下！
「寿司職人でも休暇を取れる働き方」で中途採用応募者数増！採用コスト大幅圧縮。新卒採用も20名突破。

- ・手土産の品質チェックリスト作成を通じて、取組店舗は前年比186%UP！
- ・Work Story Award 2021 (働きがい、モチベーション、エンゲージメント部門)を受賞！
- ・2024年1月 ベースアップ10%を実現！



新菱冷熱工業株式会社

従業員数:2,252名 連結5,453名
業種:建設業

27



- ・2016年働き方改革担当役員を設置し、経営層対象のセミナーを実施。
- ・「働き方さわやかProject」を立ち上げ、各部の統括責任者が事務局を務める。
- ・働き方改革 朝夜メール・カエル会議、管理職対象のセミナーを実施。
- ・「業務効率化」「スキルアップ」「技術力・チームワーク向上」にも取り組んだ。



事業所や現場に、ノー残業デー(左)と「働き方さわやかProject」(右)ポスターを展開

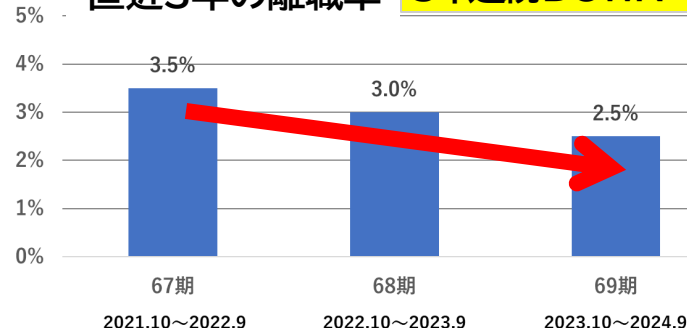
- ・カエル会議での議論から
若手が自分で学ぶように。

カエル会議にて
現場業務の効率化に関する白熱した議論



- ・成長と育成をテーマに若手とベテランがコミュニケーション
「ほうれんそうのおひたし」
(お)怒らないで
(ひ)否定しないで
(た)助けて
(し)指導して

直近3年の離職率 **3年連続DOWN**



ホワイトボードを活用した仕事
平準化「見える化ボード」

社内掲示板で公開
「働き方さわやかProjectガイドライン」



各職場の英知やDXアイデアを
結集。ガイドラインで横展開

- ・仕事分類ボードと時間管理で、**1日あたり1時間43分残業削減!!**
- ・設計チームは業務時間中に「スキルアップ タイム」を導入。

長時間労働が大きな課題である建設業でいち早く改革に着手。

残業時間15%減！ 有給休暇取得数95.7%に！

仕事への満足度が74%にUP!!

直近3年間の離職率3.5%→3.0%→2.5% 3年連続減少！

働き方改革で手取りが減る心配なく取り組めるように、

3年連続ベースアップ。計18%！ 2024年収 15%アップ！（前年比）



チャレンジ45
全員バッジにて
意識を高く

取り組みの詳細
はこちら

オンワードホールディングス

(従業員数:5,153人 業種:アパレル業 所在地:東京都)

28



- ・2018年より「働き方デザイン」開始⇒**残業時間は65%削減!**
- ・2020年 11時間の勤務間インターバルを就業規則に明記!
- ・劇的にDX化。**コロナ禍で百貨店閉鎖**の中でも業績V字回復。
- ・女性「(前)目の前にいる管理職のようにはなりたくない」⇒
「(今)この働き方なら**管理職も目指したい**」に変化!
- ・役員「いざという時に不安」⇒「**時間内でやりきる人が優秀**」と評価が変化!



残業減! 営業利益V字回復!

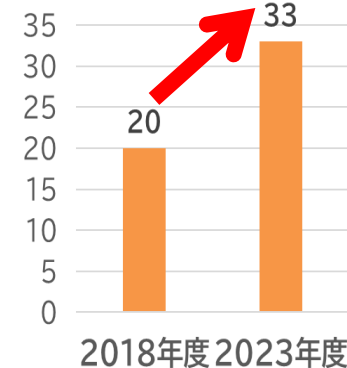


男性育休取得率

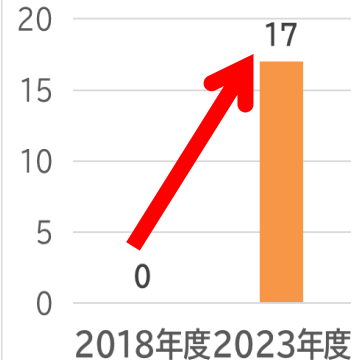
平均**3か月**取得!!



女性管理職比率



女性取締役比率



- ・2020年 社長が17日間連続テレワーク。・男性育休2.5倍! 有給取得110%。
- ・2021年 「幸福度高まった」84%! 「風通しが良くなった」100%!
- ・2023年 女性役員候補4名と保元社長の「ダイアログプログラム」開始
- ・2024年1月 女性役員2名同時登用! ・女性管理職比率 30%を達成。
- オンワード樫山 3年連続 新卒採用者の離職ゼロ人!

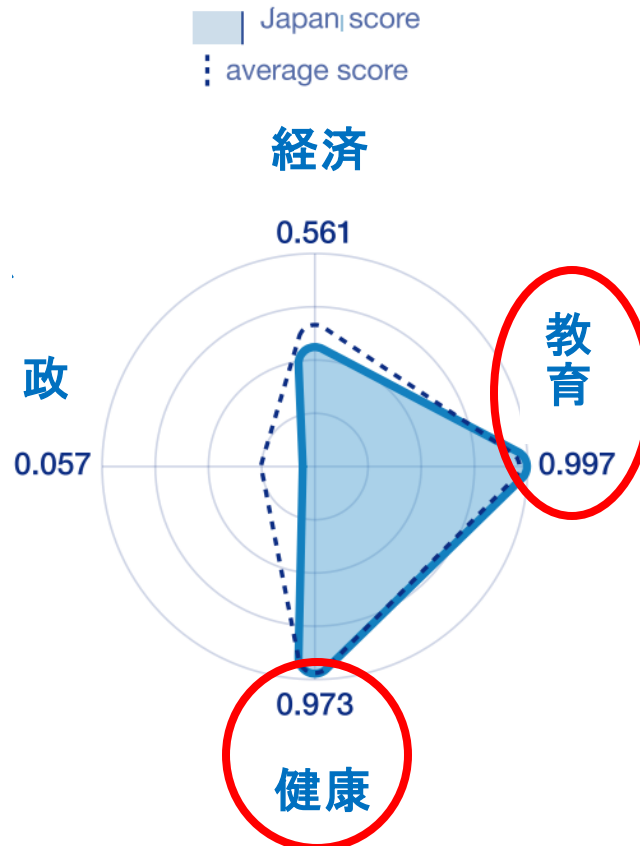


日本は「世界で最も教育されて健康な女性」を使っていない。15歳女子の理科平均点 世界トップ

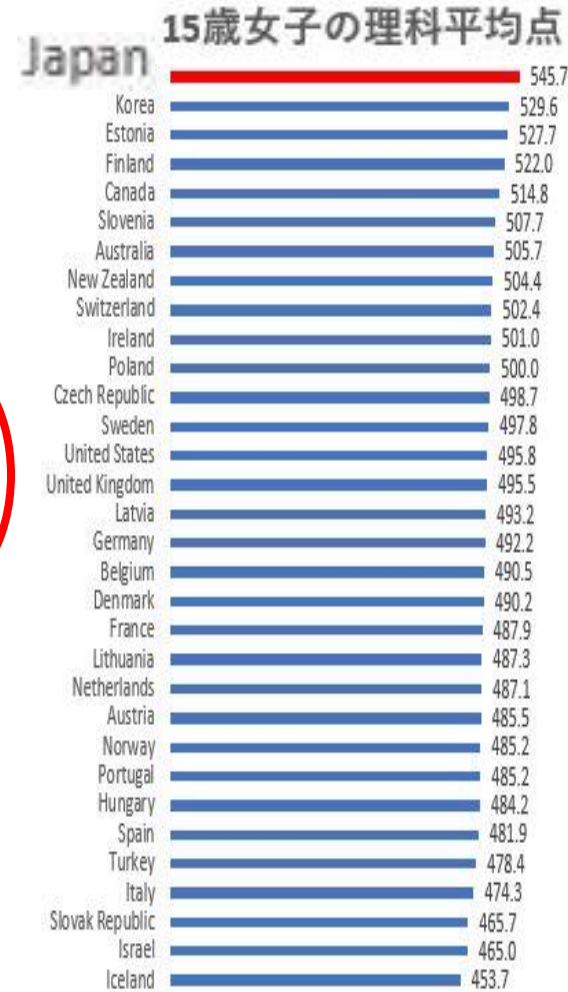
男女格差報告の主な順位

2024年	23年	※WEF発表
1	1	アイスランド
2	3	フィンランド
3	2	ノルウェー
4	4	ニュージーランド
7	6	ドイツ G7首位
43	43	米国
94	105	韓国
106	107	中国
118	125	日本 G7最下位

Global Gender Gap Index 2023 Edition



※世界経済フォーラムGlobal Gender Gap Report 2023より



※OECD「PISA 2018」より 舞田敏彦作成。

男女平等ランキング118位。これほど優良な資源を使えていない損失。両立しやすい他国がその資源を獲っている。これ以上働き方で人材を失ってはならない。

平均睡眠時間と国民一人あたりGDPが相関



あと1時間長く寝る社会に。
「7時間睡眠」を実現できると、
以下の効果が考えられる。

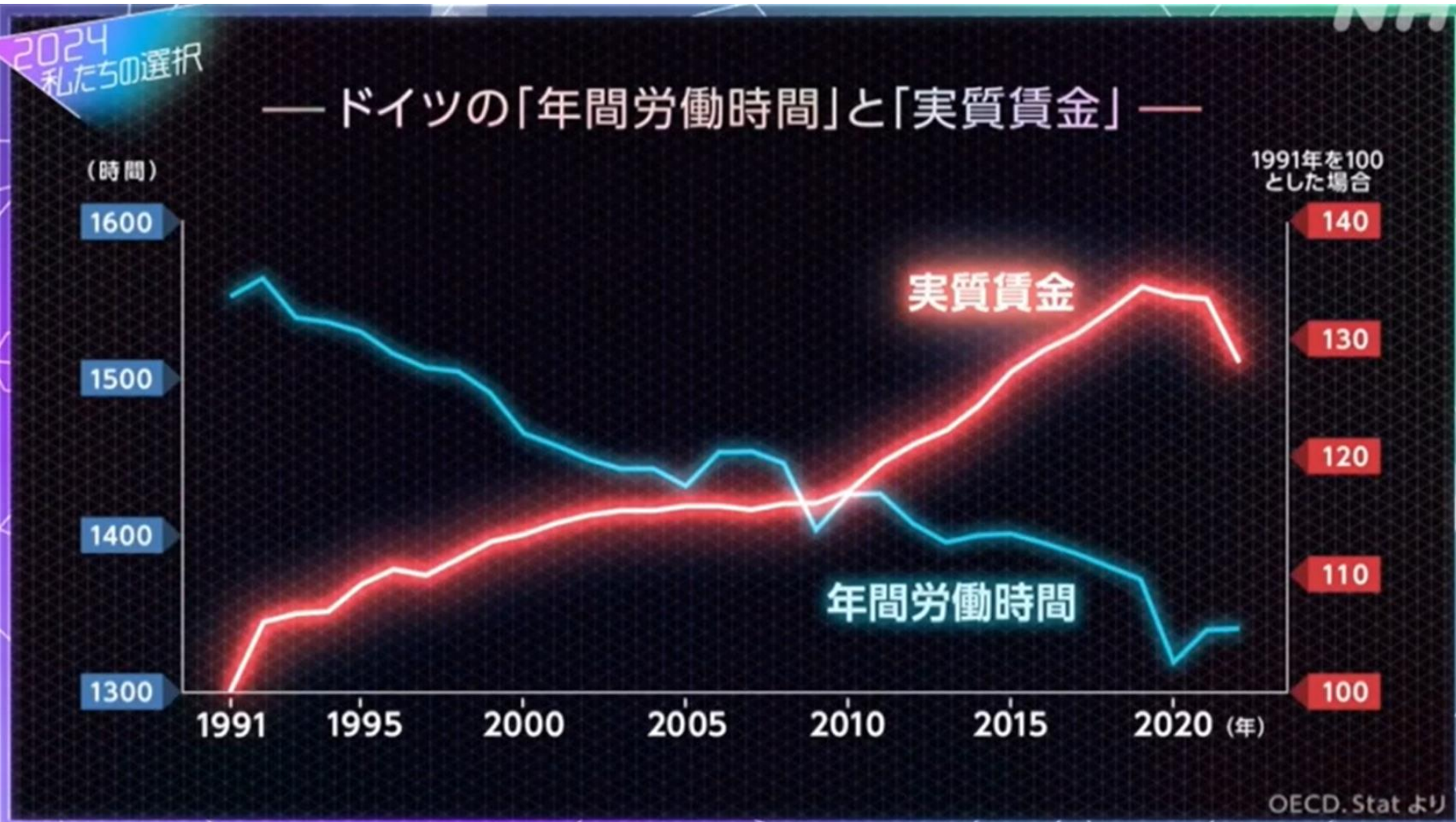
- 国民一人あたりGDPの向上
- ROS(利益率)の向上
- 生産性向上
- ワーク・エンゲージメント向上
- メンタル疾患罹患率低下
- 過労死・過労自殺防止

他国では、睡眠は国家戦略です。

出典Image: Matt McLean / Sleep Cycle / IMF / The Economist

ドイツの労働時間と賃金

NHKスペシャル1月4日放送 より



適用除外付きの勤務間インターバルを義務へ

- 勤務と勤務の間を11時間あける制度
- EUでは全ての国で義務化
- 2019年から日本でも努力義務
- 睡眠7時間 その前後に生活・通勤で4時間
- 理論上、毎日5時間(月100時間)残業できる



■週5日勤務（8時間労働+1時間休憩+片道1時間の通勤）の場合

出典：労働安全総合研究所作業条件適応研究グループ 主任研究員 久保智英

月残業

(月20日勤務の計算)

100時間

勤務間インターバル

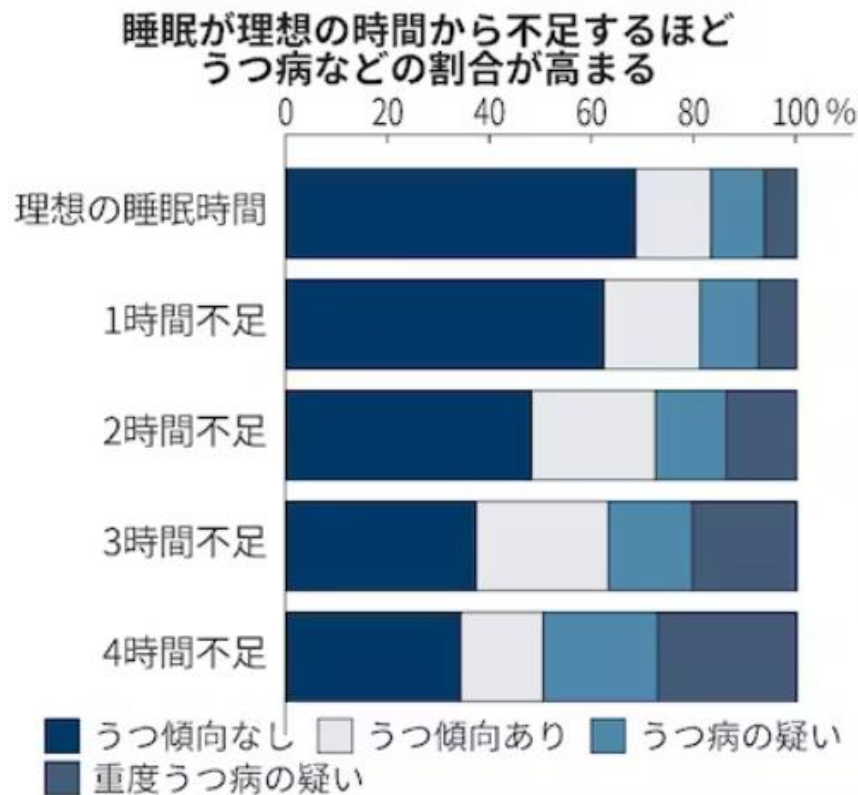
11 時間
(9 時間)



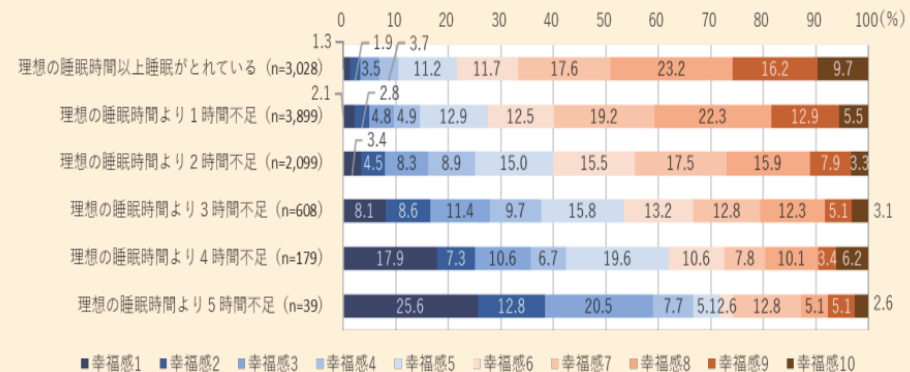
導入の懸念点は緊急時の対応だが、EUには柔軟な適用除外規定もある。
業務の特殊性から労働時間の長さが測定できない場合、労働者自身が労働時間を決定し得る場合や、保安・監視の業務、サービス・生産の連続性を保つ業務、観光旅行業務・郵便業務などの場合は適用しないなどかなり広範な特例措置を許容

睡眠が不足するほどうつ病の割合を高め 主観的幸福感を低下させる

睡眠が3時間不足するとうつ病などの疑いがある人の割合が37.1%に。乖離が大きくなるにつれて幸福感も低下する傾向。



第3-2-1-17図 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の乖離時間別主観的幸福感（就業者調査）



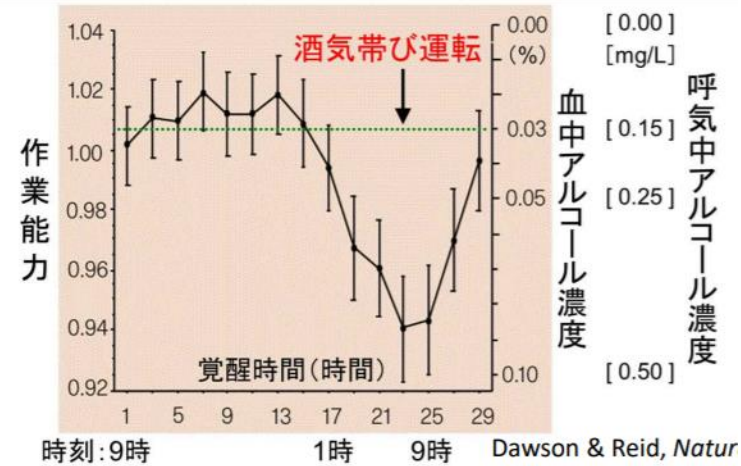
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

（注）主観的幸福感は、内閣府「国民生活選好度調査」でも用いられる指標で、「とても不幸せ」～「とても幸せ」の10段階評価で、より高い得点が、主観的幸福度が高いことを表す。

人間の集中力に関する裏付けデータ

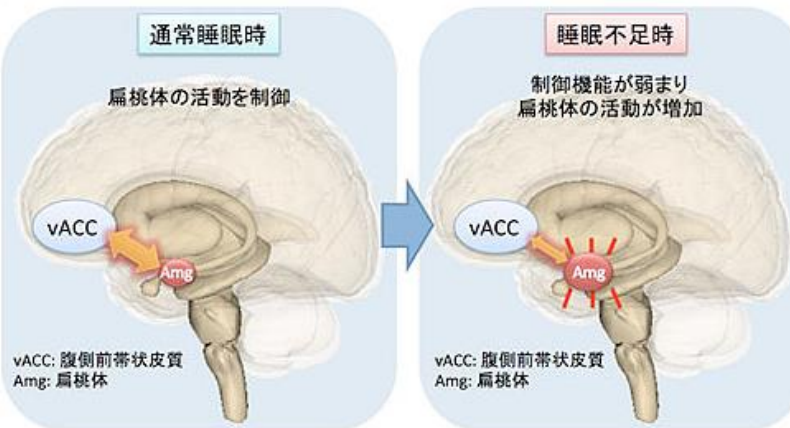
●慶應義塾大学 島津明人教授

「人間の脳が集中力を発揮できるのは朝目覚めてから 13 時間以内で、集中力の切れた脳は酒気帯びと同程度の、さらに起床後 15 時間を過ぎた 脳は、**酒酔い運転と同じくらいの集中力しか保てない**」。脳の集中力が成果 に直結するホワイトカラーは残業中の労働生産性が最も低い。



●労働科学研究所 佐々木司・慢性疲労研究センター長

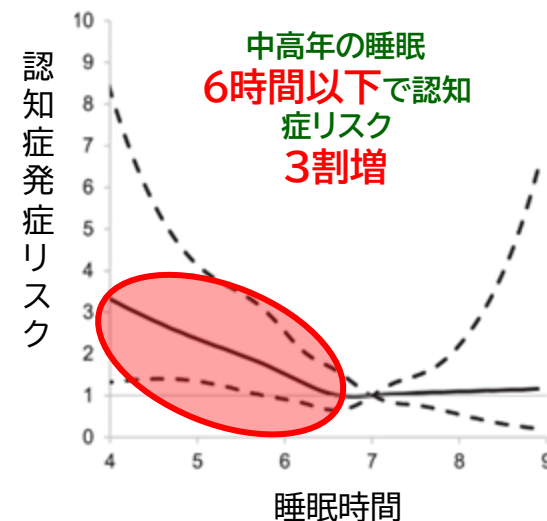
「1日の心身の疲労は、その 日のうちに回復させることが大切。会社が過剰な仕事を命じる場合はもちろん、働く側が仕事に生きがいを感じる場合も同じだ。仕事の緊張や面白さによって、疲労は容易に隠されてしまう。(中略) **人間は一晩眠ったとして、肉体の疲労は眠りの前半に 回復し、ストレスは後半に 解消する。**」(<http://www.asahi.com/articles/ASH3J6298H3JULFA02D.html>より)



●睡眠不足は、脳の怒りの発生源である扁桃体を活性化させ、扁桃体の活動を抑制する前頭前野の機能を低下させるので、**パワハラ・セクハラ・不祥事等のモラル崩壊の引き金**となる

Yoo S. et al.: The human emotional brain without sleep

All Rights Reserved.



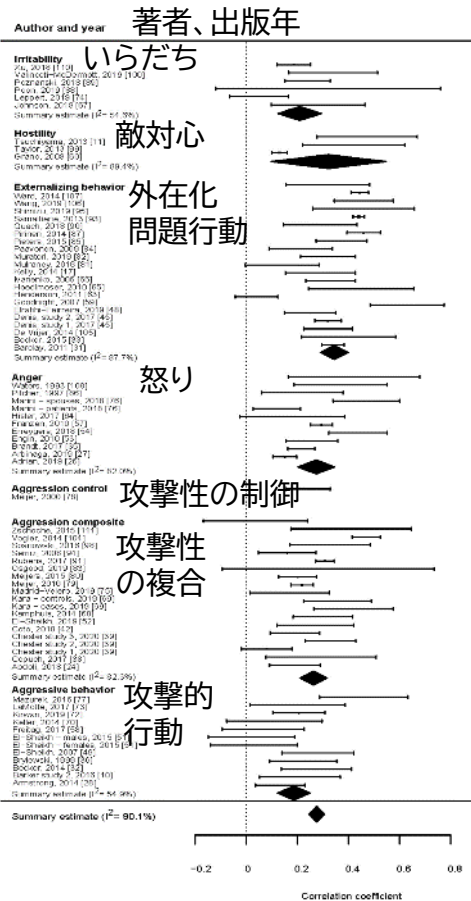
睡眠不足の上司ほど部下に侮辱的な言葉を使う

睡眠の質の低下は、80.8%の研究において、高い攻撃性と関連

35



睡眠の質が悪いと攻撃的に



上司の日常的な虐待的行動と職場単位のエンゲージメントの要因として、毎日のリーダーの睡眠を検証した。夜間の睡眠量と虐待的監督行動の関係を検証。**夜間の睡眠不足は、自我消耗（自己をコントロールできなくなる）のためリーダーが日常的に虐待的な行動をとることに影響を与え、こうした虐待的な行動は最終的に日常的な部下のワーク・エンゲージメントの低下をもたらす。**このモデルは、上司と部下の両方から得たデータを用いて、10日間にわたる経験サンプリング調査によって検証された。その結果、**上司の自我消耗と上司の日常的な罵倒行動・睡眠の質・量の間接的な効果が、部下の日常的な職場単位のエンゲージメントに影響を及ぼすことが示された。**

Van Veen et al, *Sleep Med Rev* 2021(当社にて和訳補足)

右上記事の元となっている論文
[https://www.researchgate.net/publication/269631129_You_Wouldn_t_Like_Me_When_I_m_Sleepy\[...\].r_Sleep_Daily_Abusive_Supervision_and_Work_Unit_Engagement](https://www.researchgate.net/publication/269631129_You_Wouldn_t_Like_Me_When_I_m_Sleepy[...].r_Sleep_Daily_Abusive_Supervision_and_Work_Unit_Engagement)

人間は睡眠減少で、他者の気持ちに鈍感になり、 他者への支援行動が減り、寄付しなくなる

36

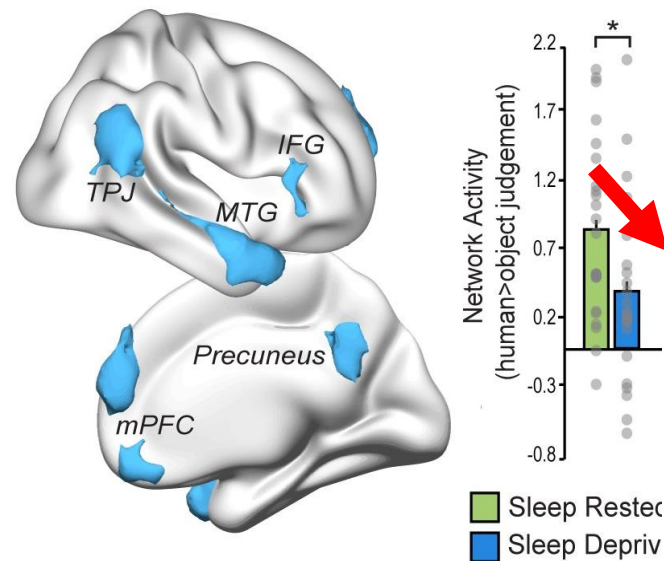


米国カルフォルニア大学 ウォーカー氏の研究では、

1. 徹夜の方は「**他人が何を求めているのか**、何を考えているのか、助けを求めているのか**を察知する脳の働きが損なわれた**」
2. 睡眠が減ると**他者への支援行動が減少**する
3. サマータイムで睡眠が減少する週の**寄付額が10%減少**する

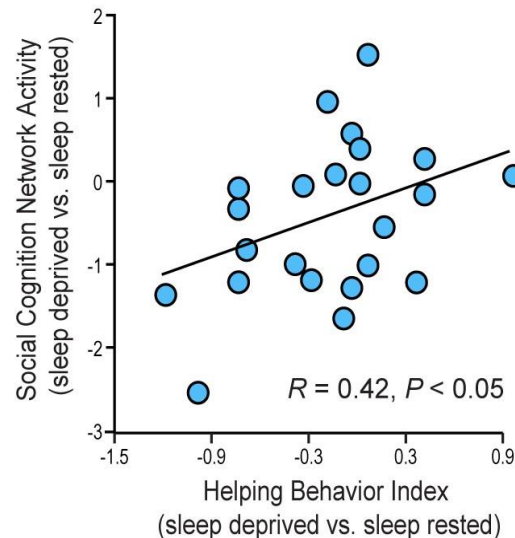
1

Social Cognition Network



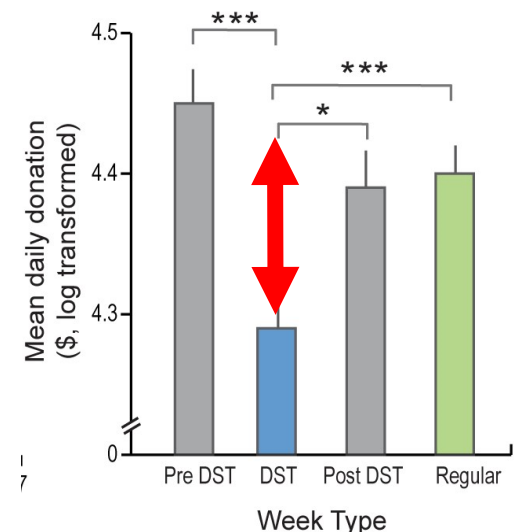
2

Network Activity & Helping Others



3

Donation amount near Daylight Saving Time



出展: Ben Simon E, Vallat R, Rossi A, Walker MP (2022) Sleep loss leads to the withdrawal of human helping across individuals, groups, and large-scale societies. s. PLoS Biol 20(8): e3001733. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3001733>

人間が社会的動物として、どう行動するかは睡眠量に大きく依存

インターバルは従業員満足度を高め、離職率を下げる

働き方改革の結果、成果として該当するもの(n=113、複数回答可)

■ 離職率が低下した
 ■ 従業員満足度が向上した
 ■ 株価等企業価値が向上した

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%

勤務間インターバル制度の導入

在宅勤務など勤務場所の柔軟性

フレックスタイムなど勤務時間の柔軟性

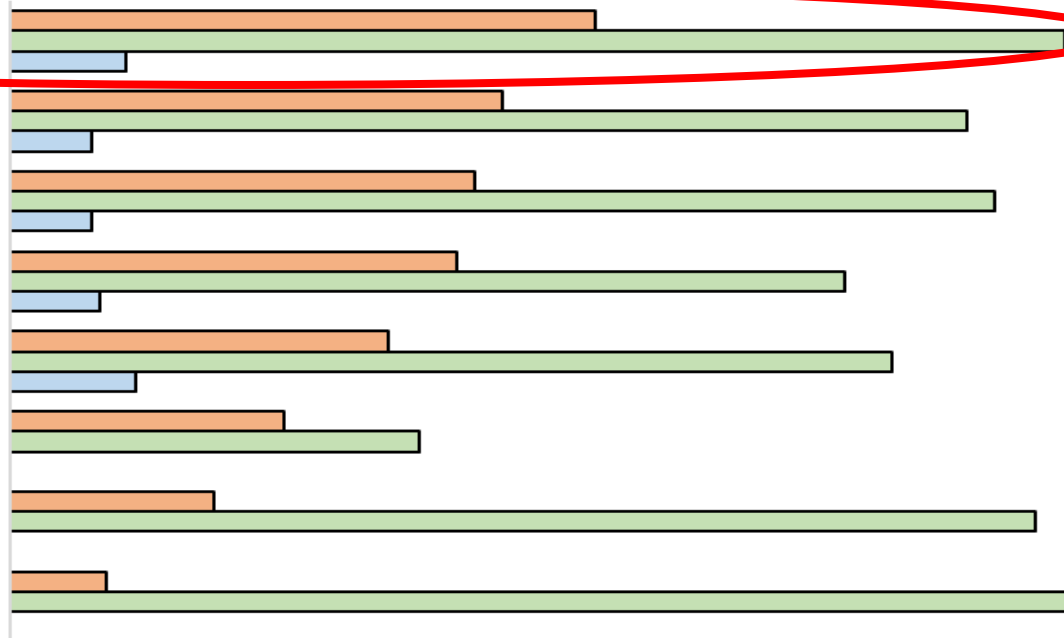
有給取得率向上のための取り組み強化

育児休業や介護休業等の期間延長

わからない／特にない

基本給、賞与アップ

オフィスの改修など勤務環境の改善



3月11日プレスリリース インターネットリサーチモニター 年齢:20歳~70歳 性別:男女 居住地:全国

最も従業員満足度を高め、離職率を下げた施策は勤務間インターバル制度の導入。基本給・賞与アップ策よりも効果があった。

勤務間インターバル宣言

宣言

私たちは、勤務と勤務の間に11時間休息を取る、勤務間インターバル制度に賛同します！勤務と勤務の間に十分な休息・睡眠時間を取ることで、生産性と健康の好循環社会を創出します。また従業員と家族から満足度の高い職場を提供し、高い集中力や創造性で良い商品サービスを生み出すことで、サステナブルな社会の実現に貢献します。



株式会社サカタ製作所



住友生命保険相互会社



株式会社シナモン



パシフィックコンサルタンツ株式会社



株式会社ヘアレン館造所



福岡市



株式会社POTETO Media



東邦オート株式会社



株式会社オンワードホールディングス



株式会社 鏡子丸



株式会社ジャパネットホールディングス



東京大学 松尾研究室



アイシン・ソフトウェア株式会社



数島製パン株式会社



岡山県



社会保険労務士法人レクシード



株式会社チームボックス



サイボウズ株式会社



農林中央金庫



えびの電子工業株式会社



深田電機株式会社



こども家庭庁



株式会社テレビ新潟放送網



セントワークス株式会社



フクヤ建設株式会社



有限会社東栄工業所



株式会社リカバリータイムズ



スリール株式会社



富山県



岡山県中小企業団体中央会



三井住友信託銀行株式会社



イーソル株式会社



株式会社LIFULL



株式会社ニューロスペース



株式会社北陸人材ネット



株式会社 幸



SCSK株式会社



東大和市



日本情報通信株式会社



石井食品株式会社



監査法人A&Aパートナーズ



株式会社ドコモgacco



日本アイ・ビー・エム株式会社



アイランド株式会社



株式会社ワーク・ライフバランス

宣言企業 45組織！
2024年2月1日現在

宣言登録はこちら →

