

column

働き方改革

他の先進国の働き方 ドイツを事例に



働き方改革と労働生産性

今年4月、労働基準法が70年ぶりに改正される等、働き方改革関連法が施行されました。

日本は現在、GDP世界第3位の経済先進国ですが、働き方においてはだいぶ遅れをとっています。労働生産性も経済先進国の中で最下位であることは広く知られるようになりました。では、労働生産性が日本よりも高い他の経済先進国はどのような働き方をしているのか、興味はないでしょうか。

そこで、世界で最も労働時間が短く生産性も日本の1・5倍のドイツの働き方を労働時間規制、年次有給休暇、同一労働・同一賃金の3点からみていきます。

ドイツは日本と同様、敗戦後に高度経済成長を遂げ、現在、人口が減少中の国でもあります。ドイツのGDPは日本に次ぐ世界第4位で、人口は約8200万人です。また、専業主婦のいる家庭が税で優遇されること、少子高齢化であることも日本と似ています。

しかし、ドイツの国家予算は黒字であり、女性管理職の割合は27%と日本より15%も高いのです。

労働時間規制

ではまず、ドイツの労働時間規制ですが、実は、ドイツの法律には時間外労働に関する記述がありません。かつては、1日8時間、週40時間を超える労働をした場合、日本のように25%増の賃金を支払うことが明記されていたのですが、1995年の改正時に削除されました。つまり、時間外労働という概念を労働法は放棄したのです。もちろん仕事をする以上、残業はあります。では、どうしているのでしょうか。

「時は金なり」という言葉がありますが、ドイツでは「労働時間貯蓄制度」といって、お金ではなく残業時間を貯めておく口座があります。その残業で貯めた時間を有給休暇として使うことができるのです。口座の清算期

間は、会社によって半年だったり1年だったり様々ですが、この清算期間の終わりに口座に貯まった残業時間を清算します。日本と比べるとより柔軟な仕組みが浸透しているのです。

また、残業が多い人がいると、なぜこの人の残業が多いのかを分析し、それなりの対応策を取ります。できる人に仕事が集まるのはドイツでも同じなのですが、「できるから残業になって仕方がない」という思考にはならないのです。

そして、企業内組合も社員の労働時間を管理しており、残業が多い社員がいると注意を促すなど労働時間管理の役割を担っています。

年次有給休暇

次に、日本では4月からの改正によって10日以上与えられる者へ5日の取得義務が課された年次有給休暇ですが、ドイツの法律で

