

日本人と労働

—日本人に合った労働政策を考える—

安田 健人

目次

はじめに

1. 日本人の労働の在り方
 1. 1 日本人の労働に対する考え方
 1. 2 日本人の労働制度の歴史

2. 現代日本の労働政策
 2. 1 働き方改革とは
 2. 2 働き方改革の問題点

3. ドイツ及びEUの労働政策
 3. 1 EU全体としての取り組み
 3. 2 ドイツの労働政策
 3. 3 日独比較

4. 働き方改革への提言を考える
 - 働き方改革の解決策

おわりに

参考・引用参考文献

はじめに

2018年9月、『「就活ルール」廃止』というニュースが報じられた。これは今の大学2年生にあたる人たちの年から、従来経団連により決められていた採用面接や、会社説明会の開始時期のルールが撤廃されるというものだ。これに関して様々な議論がなされてきたが、この発表の背景には、現在の日本型の雇用形態のままでは、海外企業との競争に勝てないという危機感があるようだ。この「就活ルール」のニュースだけに関わらず、近年日本では労働に関するニュースが盛んに報じられている。2015年、電通の新入社員だった女性が過労自殺した事件は世間を大きく騒がせた。これは従来の日本の働き方の悪い特徴が浮き彫りとなった一件である。実はこの過労問題は、「KAROUISHI」という言葉が英語辞典に掲載されるほど世界的にも顕著なのである。2013年にも国連から「多くの労働者が長時間労働に従事していること」「過労死などが発生し続けていること」を是正するように勧告を受けている。これ以外にも、正規と非正規雇用の待遇格差や、労働人口の減少などに関する報道が、近年の日本では絶え間なくなされている。警視庁が2016年に発表した自殺の統計によれば、「就職の失敗」を理由に自殺した学生が1年間で27人にも上った。ここ5年では合計144人にもなる。これは看過できない数字である。OECDが発表した世界の労働時間国別ランキングによれば2017年時点で日本は世界22位と一見低く見えるが、ここにはサービス残業が含まれていないことや、正社員とパート・アルバイトの人と特別がなされておらず、そうしたデータを加味すると「働きすぎている」と言わざるを得ない。これらを踏まえると、今我々日本人には、日本の労働を見直すべき時期が迫っているのだろう。そんな危機感を感じ始めた私は、この「労働と日本人」をテーマに研究をしようと考えた。

日本では、雇用環境の悪い「ブラック企業」、それと対照的な「ホワイト企業」という、企業を揶揄する言葉がある。しかし、本当に「ホワイト企業が理想的な企業なのだろうか。日本で、「これくらいは大丈夫、我慢できる。ホワイトだ。」と労働者が当たり前にも思っていることも、実際に海外企業と比べると、異常である可能性はある。先述の通り、「KAROUISHI」が国際語になったことから、日本の労働環境が世界的に見ても特異であることを示しているだろう。では、日本人にとっての労働における当たり前とは何だろうか。先行研究で、小野(2008)は「そもそも日本の労働者は、仕事に対して熱心かつまじめで、『自分の仕事』を完遂しようとするために結果的に長時間労働になっていることも否定できない。」とっており、仕事に対するまじめな姿勢＝長時間働くこと(休まないこと)という考えが当たり前なのではないだろうか。ほかにも、年功序列制度も、諸外国には見られない、しかし日本の当たり前の制度である。この労働に対する当たり前に対して、疑問を投げかけるためには、他国との比較が必要である。

本研究の目的は、日本人の伝統的な労働への考え方が現在までどのように至り、そしてそれが引き起こした問題点と、現時点で掲げられている「働き方改革」について考察するものである。加えて、EU及びドイツにおける労働環境と、日本とを比較することで、日本の労働制度の問題点と改善点を考えるものだ。「働く」という言葉に対する認識は、それぞれの国独特の文化や歴史、思想や宗教までもが関係している。よって、本研究テーマである「日本人と労働」を考えるために、他の先進国との比較や過去の労働状況などの変遷から、これからの日本がどのような働き方を目指していけば良いのかを、より具体的に探っていく。ま

ず第一章では、戦後以降の労働制度の変遷から、現在の日本人の労働観が形成された過程を探る。なぜ長時間労働が習慣化してしまったのか。なぜ正規と非正規雇用の間にこのような格差が生まれたのかを考える。第二章では、現在行われている働き方改革について詳しく研究し、どのような問題点があり、問題の解決には何が足りないのかを考察する。第三章では、労働政策を積極的に進めているドイツ及び EU の政策を諸外国との比較によって、日本の労働制度の問題点や改善点を発見する。最後の第四章では、三章までの研究結果から、今後日本人がどのように働くことと向き合っていけば良いのか、制度・心構えの面から考察する。以上のような構成で研究を進めてゆく。また、本研究の資料は主に書籍となり、その都度参照として紹介させていただく。最後に、本研究に当たり協力して下さった先生方や関係者に感謝の気持ちを記し、はしがきとする。

1. 日本人の労働の在り方

1. 1 日本人の労働に関する考え方

まずここでは日本人の労働に関する考え方について見ていく。なぜ労働観について触れておくのかというと、やはり個人の考えや意識は少なからず労働制度やその国の労働基準、あるいは労働市場にも関わってくるからである。人々の意識が変われば、制度が新しくなる可能性もある。逆にその国の経済水準等によって人々の意識が変わる。例えば、「戦争直後の日本が貧しかったときには、人々は食べることを第一義に働き、豊かになるにつれて、労働の意味や職場の人間関係の暖かさなどをより強く求めるようになったことも事実である。」(小野 1997:15) 人々の「働く」意味や目的までもが変わってくるのだ。そういう意味では、個々の労働に対する考えは、この研究において重要な要素である。

個人の労働観に関する趣深い研究結果がある。「変化する日本的雇用慣行—小野 1997」によれば、以下のような調査結果を出している。『仕事一辺倒の生き方は必ずしも望まれてはおらず、生活の一部としての仕事であったことが指摘された。』つまり近年問題となっている過労や私生活を侵害するほどの仕事を優先させる考えに対しては否定的であった。必ずしも日本特有だと考えられていた、固定的な考えを持っているわけではなかったのだ。しかしながら、それでも現在もそのような問題が絶えず存在している要因として、「企業帰属意識」が考えられる。これは、労働者の生活向上は企業の繁栄によるものだという考えである。「企業意識」とも言われる。なぜこの考えが問題なのかというと、本当はもっと楽な生活をしたいと考えていたとしても、会社から与えられた任務なり命令には必ず従わなければならないため、たとえ自分の生活が多少苦しくなるような仕事でも、「会社のために」という意識が働いて、過労が続こうがそう簡単には辞職や転職はしないのである。「会社のために」という意識があるが故に起こり得る問題なのだ。しかしながら、この「企業帰属意識」を生み出しているのは実は終身雇用制と年功賃金制だと言われているのだ。これらの制度は、労働者が入社してから退職するまでを保証するようなシステムであり、企業が人々の安定的な労働を生み出しているため、労働者には会社との一体感のようなものが生まれるのだ。つまり、今の日本人の労働観を生み出しているのは、「終身雇用制」と「年功賃金制」であり、

またその労働観によってより二つの制度が確固たるものになるという、労働観と労働制度の循環がなされていたのだ。それ故に今もなお日本の労働制度は生き続けていると考えられるのであろう。

このように、日本人の労働観に見られる「企業帰属意識」というものが現代に見られる労働問題の原因の一つとなっているのだ。

1. 2 日本人の労働制度の歴史

はしがきでも述べたが、日本の労働制度における主な特徴としては終身雇用制と年功制が挙げられる。前章では、この二つの制度が日本人の労働観に影響を生み出したと述べた。そこで、この章では、これらの制度がどのように形成されて行き、そして変容をなしてきたのか、その過程を見ていく。

実は戦前において終身雇用制を実施していた企業は少数であった。終身雇用制や年功制は、明治末期までは大企業の中でも定着はしておらず、工場などでは熟練工の労働移動が激しかったのだ。(秋田 1993:32)そんな中、二つの制度を始めるきっかけを作ったのが、三菱造船や八幡製鉄であった。両企業は、訓練所や養成工の制度を設けることにより、熟練工を安定的に確保しようと試みたのである。新しい技術が導入され、それに伴って今までのない新しいタイプの熟練工が必要になったのである。会社子飼いの労働力としてこれら企業内養成工の定着が進められていく。なお、そこでは気難しい職人気質のような労働者は敬遠されるようになり、従順かつ適応力を備えている若い労働者、つまりは新規学卒者が多く雇用されていくようになる。企業内で彼らを中心に熟練形成されて行き、その熟練度に応じて高い賃金が支給されていく、つまり年功制も形作られていく。またそれに加えて、有能であったり真面目であったりする従業員の子弟を優先的に採用するやり方も始められていく。これは現代においてもよく聞く話である。特にテレビ局などは何らかのコネクションがなければ採用されるのは難しいという話は、就活生の中では広く認識されている。しかしながら、ここで注意しておきたいのは、必ずしもこの時点で終身雇用制や年功制が確立されたわけではないということだ。確実に誕生したのは、戦中・戦後の混乱を経てからである。戦後労働組合運動が発展されていく中で、企業別組合が形成される。この企業別組合は経営側との交渉を行う、労働側にとっての重要な存在であり、これによって労使の合意形成が行われた。結果的に労使関係が安定され、労使双方とも戦後の混乱期の対立の中から教訓を学び、雇用の安定を実現することが重要であるという認識がお互いに定着されたことによって、終身雇用制は始まったのだ。同時に今まで中小企業では終身雇用制はあまり浸透していなかったが、これによって広い範囲に渡って拡散されていった。

終身雇用制や年功制が形成された背景的な要因としては、実はもう一つある。それは戦後の株式持ち合いである。第二次世界大戦で敗戦した日本は、アメリカの占領軍の政策によって社会構造は変化した。その一つが財閥解体と持ち株会社の禁止であった。それに伴って企業の所有構造と資本市場は変質される。企業にとっては乗っ取りや敵対的な買収という脅威が生じたが、これの対応策として、株式の持ち合いが始まり、その慣行がしだいに広まった。その結果、金融機関や事業会社によって日本の株式市場に流通する株式のおよそ70%が保有されるという安定的な仕組みが出来る。少数はまだ残っているものの、大半の個人株

主は消滅した。これによって企業は株主の支配から解放され、拘束された経営をする必要は無くなったのだ。経営者は株主ではなく、従業員や取引先、一般会社の評価を顧慮すればよくなるのだ。この時期同時に企業別労働組合の発足によりこのような傾向がより強められるのだ。結果として、外部からの中途採用は極めて抑制され、新規学卒後すぐに採用された新入社員が職場での経験と能力を基準に評価され、昇進していく年功制が出来上がったのだ。このようにして終身雇用制、年金賃金などの労働慣行が定着されたのだ。

以上のように確立されてきた終身雇用制だが、近年では変化を遂げようとする流れが見られてきている。「バブル崩壊」後の不況過程において、一度は否定的見解がされるようになる。第一次石油危機後、エネルギー多消費業種や需要低迷・コスト上昇の不況業種を中心に、産業一般に「減量経営」が行われた。この「減量経営」というのは、「企業の内部の様々な資源を削減することにより経営の立て直しを図る経営手段である。」(秋田 1993:2-3) 人員の削減もその一つの手段であった。大企業では、正規雇用従業員の減少が顕著となり始めた。他にも「一時帰休」や「希望退職募集」などもあった。しかしながら、「解雇」という手段はあくまでも最終手段であったために、終身雇用慣行が完全に崩れることはなかった。とは言うものの、非正規雇用はこの時期から姿を現し始める。円高後の不況は影響が不均等であったこともあり、新規分野への進出も含め、企業の事業再構築が行われたことが始まりである。事業再構築にあたり柔軟性確保やコスト削減のためにパートタイム労働者などが利用されるようになった。「終身雇用制」自体はまだ変化してはいないが、雇用形態の多様化は着々と進んでいるのである。

では近年の雇用形態の変容の原因となっているものについて見ていきたい。大きく四つが挙げられる。一つは、マイクロエレクトロニクス、情報技術を中心とする技術革新。二つ目は、サービス経済化。三つ目は女性の労働市場進出。四つ目は高齢化だ。まず一つ目のマイクロエレクトロニクスというのは、MEとも表現され、これは電子工学の一分野であり、この発展により産業が急激にOA化・FA化¹される。OA化とは、それぞれの場所で行われる手作業を機械で効率的に行うことである²。また、FA化とは、生産工程の自動化を図るシステムの総称である³。この結果、情報技術に関係する労働力の需要が急増し、供給が追いつかない状況がある反面、中高年齢層の労働者に対するこれらの状況に対応した教育訓練の必要性が増している。またこれに伴い配置転換や派遣、契約社員、パートタイマーの増加などの労働力の流動化が進展している。そして二つ目のサービス経済化についてだ。産業の変化に伴って職業にも変化が現れてきている。日本産業の中心が、製造・建設業などの第二次産業から、商業・運輸・通信・金融・公務・サービス業の第三次産業へと変化していった。これは経済成長に伴う過程に起きるものであり、「クラークの法則」と呼ばれる。これによって雇用の中心もサービス関係の職種へと変化したのだ。これにより派遣労働者や臨時・パートの活用による企業内サービス部門の外部化が進行しているのだ。また、「ニュ

²ITでらくらく建設業 『IT化とOA化』

<http://mint-s.jp/it-easy/2005/07/000068.html>

³キーエンスソフトウェア株式会社 HP 『ファクトリー・オートメーション』

<https://www.keyence-soft.co.jp/group/fa/>

ービジネス」の発展にも触れておきたい。近年では健康・余暇の関心の高まりから、生活関連の新しいビジネスが注目を集めているのだ。これに加えてハイテク分野への企業の参入が近年見られるようになってきている。この「ニュービジネス」への参入により企業組織の再編が進み、労働者の移籍や出向、配転、派遣、中途採用やスカウトなどが現在では普遍化しているのだ。そして三つ目の女性労働者についてだ。先ほど説明したサービス経済化やニュービジネスへの参入、また情報化により各企業では女性労働者の需要が高まり、女性労働者の職場進出が促進された。これはパートを代表とする非正規労働者の増加をもたらしたと同時に、一方で女性を戦力として活用する企業も増えているのだ。まさに雇用や就労の形態の多様化が促されているのだ。四つ目の人口の高齢化に対しては、企業は様々な対策を立てている。年功賃金制の見直しや、職能給の導入、定期昇給やベースアップの抑制。他には退職金支給率の引き下げや「第二基本給」の導入などだ。これも雇用形態の多様化をもたらしている大きな要因だ。

以上のように、戦後日本の労働制度の特徴とされる「終身雇用制」が確固たるものとなり、それは今日でも日本労働制度を支える大きな柱となり、日本人の労働観の根底をなしてきた。しかしながら、経済発展や技術革新などの社会的要因によって雇用形態は多様化してきていることが分かった。そして、この雇用形態の多様化に対応して、労働制度の変化が求められている。

2. 現代日本の労働政策

2. 1 働き方改革とは

その雇用形態の変化に対応すべく「働き方改革」が誕生した。また、政府が推進しているのには、その他にも理由がある。それは、現在日本が直面している少子高齢化に伴う人口構造の変化に対応しなければいけないという実態だ。日本の人口は減少しているため、労働人口も減少している。慢性的な人手不足などとも言われているが、日本では黒字でもリストラを行うなど、常にギリギリの状態で経営されている傾向にある。これによって人手が足りないため時間がいくらあっても足りなかつたり、有給休暇を取りづらかつたりするのだ。人手が足りているか足りていないかは、実際外から見ていただけだと分かりにくい部分もある。そのため、多様な働き方を可能にし、できるだけたくさんの人に労働参加してもらう必要があるのだ。また、正規・非正規雇用の格差を埋めるのもその一つだ。そういった理由から「働き方改革」が推進されているのだ。

では、具体的に「働き方改革」について見ていこう。「働き方改革」という言葉は、実に多義的である。企業が一般的に用いている意味合いは、労働時間の短縮や多様な働き方のキャンペーンの一環である。多くの企業は人材不足と長時間労働に問題点を置いているのだ。一方で、政府による「働き方改革」は、経済再生・成長戦略のためのもの（アベノミクスの雇用改革）という意味合いと、労働者のためのもの（労働保護政策）という意味合いがある。ここでは、政府がいう「働き方改革」が出来上がっていった経緯を見ていく。

「働き方改革」の法的な正式名称は、「働き方改革関連法」である。この「働き方改革関

連法」は具体的に以下の八つの法律のことを指す。

- ① 労働基準法
- ② じん肺法
- ③ 雇用対策法
- ④ 労働安全衛生法
- ⑤ 労働者派遣法
- ⑥ 労働時間設定法
- ⑦ パートタイム労働法
- ⑧ 労働契約法

これら「働き方改革関連法」の起源は第二次安倍晋三内閣によるアベノミクス「三本の矢」にさかのぼる。中でも三本の矢の一つ、成長戦略（第三の矢）がその原型である。これはバブル崩壊により失った日本経済を再び取り戻すという方針のもと、様々な政策を展開していくというものであった。この方針の中心には、人材が一番大事な資源であるという考えがあった。それに基づき、雇用制度改革や人材力の強化が成長戦略の一つとして挙げられた。平成 25 年 6 月に閣議決定された「日本再興戦略—JAPAN is BACK」はその最初の試みであった。ここでは労働者の数（量）と労働生産性（質）の向上の実現に向けた政策を具体化する必要があるとし、20 歳から 64 歳までの就業率を現在の 75%から 2020 年までに 80%とすることを目標とした。また、教育の水準の向上や失業のない労働の実現を進めながら、特に若者・女性・高齢者の活躍機会を拡大し、出来るだけ全ての人材が能力を高め、かつそれを発揮できる社会を構築することが謳われた。「全員参加の社会」と表現され、後々は「一億総活躍社会」へと変化する。そして肝心の雇用制度改革と人材力の強化に関しては、〔日野・結城(2018)〕によれば、八つの項目が指摘されている。①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）、②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化、③多様な働き方の実現、④女性の活躍推進、⑤若者・高齢者の活躍推進、⑥大学改革、⑦グローバル化等に対応する人材力の強化、⑧高度外国人材の活躍だ。中でも③多様な働き方の実現は最終的に働き方改革関連法につながる重要な項目であった。この項目が盛り込まれて以降、年々具体化されていく。平成 27 年 4 月、労働基準法等の一部を改正する法律案が通常国会に提出される。時間外労働や健康確保、フレックスタイム制に関する具体的な改正のポイントが挙げられた。しかしながら、政治的な情勢等によってこの法案は結果として成立し得なくなる。だがこれを機に、政府による「働き方改革」の具体化がますます進められていく。毎年のように閣議において改正案が決定され、平成 29 年 6 月には「未来投資戦略 2016—第 4 次産業革命に向けて—」という題目が閣議決定された。①多様で柔軟な働き方の実現、②賃金引上げと労働生産性向上、③経営戦略としてのダイバーシティの実現、④女性活躍の更なる促進、⑤若者や就職氷河期世代の活躍支援、⑥障害者等の就労促進等が盛り込まれている。そして、「労働」と「消費」好循環を目指したライフスタイルの変革についても指摘されている。これに関しては、現在国際的にも指摘されているのだ。労働社会のみならず、消費社会においても「持続可能性」が求められている。国際連合 2030 アジェンダ「持続可能開発目標（SDGs）」はその代表である。

以上のような過程を経た働き方改革関連法案だが、最終的には平成 30 年 6 月 29 日に参議院本会議にて可決された。これは戦後の労働基準法制定以来、およそ 70 年ぶりの労働法制の改革であった。

では、具体的に働き方改革（働き方改革関連法）の内容はどのようなものであったのだろうか。日野・結城(2018)によれば、ポイントは 11 個ある。

- ① 働き方改革の推進
- ② 残業禁止の罰則付き上限規制
- ③ 年次有給休暇の消化義務化
- ④ 勤務間インターバル制度の促進
- ⑤ 中小企業の割増賃金率の猶予措置廃止（引き上げ）
- ⑥ 産業医・産業保健機能の機能強化
- ⑦ 同一労働同一賃金
- ⑧ フレックスタイム制の清算期間の延長
- ⑨ 高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制）の新設
- ⑩ 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- ⑪ 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政 ADR）の整備

まず一つ目のポイントは、働き方改革の推進だ。これは、まず働き方改革における基本的な考え方の明確化がなされている。出来る限り持続可能な推進を行うための方針等もここでは確認されている。二つ目は、残業時間の罰則付き上限規制についてだ。月 45 時間、年 360 時間を時間外労働の上限としている。また、臨時的な場合には、年 720 時間、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間を限度として設定している。三つ目は、年次有給休暇の消化義務に関してだ。10 日以上有給休暇が付与された労働者に対しては 5 日について毎年時期を指定して与えなければならないこととなっている。四つ目のポイントは勤務間インターバル制度の促進だ。「勤務間インターバル」とは、勤務が終了してから次の勤務開始までの間に一定時間以上の休憩時間を設けることで、働く人々の生活時間や睡眠時間を確保するものである。この勤務間インターバル制度をより促進することにより労働者の健康面での保障を確保しようとしているのだ。五つ目は中小企業の割増賃金率の猶予措置廃止だ。これは月 60 時間を超える中小企業での時間外労働に対する割増賃金率を見直すというものだ。これは長時間労働是正に関する重要な事項である。六つ目に挙げられたのは、産業医・産業保健機能強化だ。特に情報という面での提供を通して、事業者から産業医への強化を図るのだ。七つ目は、同一労働同一賃金だ。これは同一の仕事や職種に従事しているにもかかわらず、正規雇用か非正規雇用かの違い等によって、得られる賃金に格差が出ている問題についての一つのアプローチである。有期雇用者や派遣労働者が非正規雇用の中でも代表されるが、そういった立場の労働者に対する不公平な待遇を無くすべく、均等待遇規定の整備や労使協定によるガイドラインの見直し等が挙げられている。八つ目は、フレックスタイム制の清算期間の延長だ。フレックスタイム制とは、労働者が一定期間内での労働時間を自主的に決められる制度であり、その一定期間のことを清算期間と呼ぶ。この清算期間が 1 ヶ月から 3 ヶ月へとされることが決まったのである。九つ目に挙げられたポイントは、高

度プロフェッショナル制度の新設だ。これは高度の専門知識を必要とする業務に取り掛かる際に、健康確保措置が取られるという制度だ。10番目のポイントは、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化だ。これは短期間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者に対して、正規・非正規雇用労働者の待遇差の理由を説明する義務である。最後に挙げられたポイントは、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備だ。正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差に対して、行政が履行確保措置及び行政ADRを整備するという内容だ。

以上が現在日本で行われている労働政策、つまり働き方改革となる。では、この労働政策は果たして今後の日本の労働者にとって良い政策といえるのだろうか。

世界に目を向けると、現在ドイツの労働環境は非常に良いという評価がなされている。では、具体的に日本とどう異なるのだろうか。第三章では、その具体的な違いを比較することによって、働き方改革の改善すべき点などを見つける。

2. 2 現在の働き方改革の問題点

働き方改革の問題点としては、三つの要素が指摘できる。同一労働同一賃金・長時間労働・雇用の流動化だ。まずは同一労働同一賃金についてだ。仕事内容ではなく、長時間働くことが評価される日本の会社のあたりまえを変えるには、形骸化しない厳しい上下と罰則が必要。働き方改革では、正規雇用非正規雇用かどうかにとらわれず、仕事の内容で賃金を決める、同一労働同一賃金を進めている。しかし、「同一労働同一賃金だけで、働き手の処遇をめぐる議論が終わるようだ」と不十分だ（金子 2017:19）という批判もある。年功序列制度が今も残る中で、労働内容と勤続年数のどちらで企業は賃金を決めるのか、矛盾が生じるのだ。内容重視の能力主義を進めていくのであれば、現在の評価方法も変わっていく必要がある。ただ、非正規雇用と正規雇用の間での平等化で終わるのではなく、労働者全体として、労働内容に見合った賃金がもらえる仕組みが必要なのではないか。

次に、長時間労働についてだ。仕事内容ではなく、長時間働くことが評価される日本の会社のあたりまえを変えるには、形骸化しない厳しい上限と罰則が必要である。現在の働き方改革では、月45時間、年360時間を時間外労働の上限とし、また、臨時的な場合には、年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間を限度として設定している。この臨時という例外がある以上、ほとんどの会社は現在の労働慣行に甘んじてしまうのではないだろうか。

そして、雇用の流動化についてだ。長時間労働と同一労働同一賃金とは異なり、働き方改革では挙げられていないのだが、雇用の流動化を促す仕組みが不十分であることも問題だ。同一労働同一賃金の項で、能力主義という話が出たが、能力に応じた適材適所の柔軟な考え方も必要なのではないか。つまり、転職や、フリーランスの仕事がしやすい社会である。長い時間働いて成果を出せ、ではなく、個々の適性に合わせて、限られた時間の中で最大限のパフォーマンスができるようにするのだ。日本の年功序列制度は、労働者が転職やフリーランスに踏み切ることを妨げる一因といえる。必ずしも労働者が、新卒で入社した会社・部署が最も適当な職場とは限らないにもかかわらずだ。働き手にとっての自信ややる気をそぎかねないことに加え、日本の経済にとっても、雇用の流動性がないことは負の影響を与える。

労働者が会社間での移動をしないということは、企業の間での競争は活発になりにくい。魅力的な競争力のある会社に、という意識が起こりにくいのである。日本は労働組合の権力もそこまでではないため、今すぐに正規雇用者・非正規雇用者の格差の穴を埋めるのは容易ではない。しかし、今後雇用形態が多様化していく中で、社会における彼らの存在は無視できないほど大きな力を持つだろう。

3. ドイツ及び欧州の労働政策

3. 1 EU全体としての取り組み

まずドイツの政策を見る前に、ドイツが所属するEUでの取り組みについて軽く触れておきたい。なぜならば、EUという地域統合機関で可決した法律案は、EU加盟国すべてに適用され、かつそれぞれの国の法律よりもEUで決められた法律が優先されるからである。つまり、ドイツで実施される政策も、必ずEUで可決した法案の影響を受けているのだ。では、具体的に見ていきたい。

EUでは、加盟している28か国に対し、労働者の健康と安全衛生を守るために、一週間の労働時間や休息期間、年次休暇などの最低基準を定めた「労働時間指令」がある。先ほども触れたように、EU法は加盟国の法体系にも影響を及ぼすため、ここで決められた最低基準は加盟国内でも必ず守られることになる。内容としては、1週間の労働時間の上限は48時間（時間外労働を含む）、休息期間は11時間（例：前日の夜10時半に仕事を終えた場合、次の日の仕事開始はたとえ既定の就業開始時刻を過ぎていたとしても、9時半からでなければならぬ）、有給休暇は最低年4週間、といったものがあげられる。

上記はEUにおける労働のベースとなる部分であるが、EUの労働協約によってあらゆる労働条件に関する協議がなされてきた。例を一つ上げると、EUの非正規雇用に関する法制には、パートタイム労働指令、有期労働指令、テンポラリー派遣労働指令、テレワークに関する枠組み協約などがある。これらは、基本的に非正規雇用と正規雇用が平等な待遇を受けられることを原則として規定されている。この動きは1980年代にはじまり、非正規雇用の労働者の待遇改善と、雇用主・正規雇用の労働者との折衝を目的としてきた。

また、「職業訓練」も充実している。欧州は職業訓練の意義を認めており、就職前の教育の範疇で行う、IVET(Initial Vocational Education and Training：初期職業教育訓練)だけでなく、労働者を対象としたCVET(Continuing Vocational Education and Training,継続職業教育訓練)に分かれて、支援が行われている。諸外国に目をやると、スウェーデンでは、2年間公的な職業訓練が無料だという。職を失ってしまっても、公的に支援して、育てることで、社会に貢献できる人材へ。このような職業訓練の仕組みは、結婚・出産を機に一度職を離れた女性の社会参加にも好影響があるだろう。

非常に端的ではあるが、以上のような取り組みがEU全体としてなされている。次は、ドイツの概要を見ていこう。

3. 2 ドイツの労働政策

まず初めに、ドイツの労働が世界的に評価されている理由を説明する。2014年 OECD の調査によると、ドイツは労働者1人あたりの年間平均労働時間が1371時間で、加盟国中最短だった。(日本は同年1729時間) ドイツはただ単に労働時間が短いだけではない。同調査で、労働時間あたりの国内総生産を示す労働生産性はドイツが64.4ドルで、日本(41.3ドル)を上回っていた。これらの数値が示す、時短で生産性の高いドイツの労働はどのようにして成り立っているのかを、法制度の観点からみていく。

ドイツの労働環境に関して、注目すべき点は、もともと労働組合が強く、国としても労働者を守ろうとする風潮があるということだ。ドイツにおける労働分野の基本理念として「協約自治」と「事業所自治」のふたつがある。「協約自治」とは、それぞれの産業・地域ごとに労使によって締結された労働協約を、法律と同様に扱うということである。そしてこれに加えて「事業所自治」とは、従業員の代表機関である「事業所委員会」と事業主の「共同決定」に基づいた事業所協定が、それぞれの職場の労働基準を決めるという仕組みである。ドイツでは19世紀後半にはすでに労働組合の力が増しており、ワイマール時代にはすでにこの二つの理念を後押しする法律が制定されていた。ドイツにおける、労働者保護の姿勢は長い歴史に支えられていたことが分かる。この姿勢はドイツの法制度にも表れている。ドイツでは1994年に労働時間法が大幅に改定された。その内容としては、1日8時間労働の原則、そのうえで6か月平均が8時間を超えない限度で最長10時間までの延長は可能、かつ労働と労働の間には11時間の連続した休息時間が付与されねばならない、ただし連続労働時間は6時間まで、とされた。このほかにも、所定の労働時間を超えると、時間が戻ってくる制度がある。労働時間口座といい、これは、「協約所定労働時間を一定期間内で平均して達成すべく、特定の週で協約労働時間を上回ったり下回ったりして、協約時間との過不足が生じる場合に、賃金算定などで調整するのではなく、それを預金口座に時間残高、または時間債務として、労働時間を貸したり借りたりして調整する」(藤内 2016:53) 仕組みである。つまり、時間を時間で補償する仕組みなのだ。また、有給休暇に関しても、連邦有給休暇法により、企業には1年に最低24日は有給休暇を与えることが義務付けられており、大半の企業が年30日の有給休暇を与えている。

ここまではドイツの労働者の労働時間についてみてきたが、ここからは、育児休暇についてみてみる。なぜなら、育児休暇の取得がしやすいかどうかは、女性の社会復帰に大きくかわるからである。連邦統計局によると、2014年生まれの子の父親が育児休業を取得した割合は34.2%だった。もともとドイツはこの数値が高かったわけではなく、それまではその値は3%にすぎなかったが、2007年に、育児のために休業もしくは部分休業(週30時間以内の時短勤務も受給可能)をする親の所得損失分の67%を補填するという内容の「両親手当(Elterngeld)」が導入された。それまでも、「育児手当」制度のように似たような制度があったものの、給付される金額が少額で、家計を支える父親の休業が事実上不可能な制度であり、あまり機能していなかったのが実状であった。父親の育児休暇の取得率が高まるにつれて、早期の職場復帰を希望する親や、育児休暇を数回に分けてとりたい親など、さらにいろいろなケースに対応できるような柔軟な制度「両親手当プラス」が2015年に導入された。結果、現在では育児と仕事の両立が可能な労働環境が整備されているのだ。このように男性

にとっても女性にとっても働きやすい環境を作ることは、能力のある女性も、私生活とのバランスをとりながら社会に貢献できるようになることを意味する。

以上のように、大きな特徴として労働時間と育児休暇について見たが、次に日本との比較をしながらより詳しく見ていく。

3. 3 日独比較

日本とドイツの労働に関して、制度、国民性の二つの観点からみていく。本題に入る前に、国民性について軽く触れると、日本は集団主義、であるのに対してドイツは個人主義であることが労働という場面においては大きな違いをもたらすことを念頭におきたい。

第一に両国の時間外労働について考える。藤内 (2016) によると 2009 年の日本における月あたり平均的時間外労働時間は 10-12 時間であったのに対し、ドイツは月あたり 4.5 時間だった。この違いがおこった制度的な原因と、国民性を考える。法的な理由として、時間外労働をする際に必要なステップの難易度が両国では違う。日本は、三六協定締結と、時間外労働義務に関する就業規則の定め等が必要とされるのに対して、ドイツでは、時間外労働が必要になるたびに、使用者は代表の同意を得なければならないのである。そして、もし労働者がそれに応じなければ、上司がそれを説得することになる。あくまで任意性原則なのである。詳しく述べると、日本は厚生労働省告示により決められた時間外労働の上限が週 15 時間、月 45 時間及び年 360 時間と定められているのに対して、ドイツはまず労働時間に対して 1 日 10 時間、年 60 日という制約があり、そのうえで、時間外労働には従業員代表の同意が必要なのである。ここで注意すべきは、日本は特別の事情がある場合には時間外労働に関して例外を認めているということだ。これを考えると、日本に比べてドイツでは時間外労働をする・させるのは容易ではないことが分かる。また、日本ではこの取り決めが形骸化していることも大きな問題である。2015 年に自殺した電通の女性社員は、時間外労働が規定の倍以上の月 100 時間を超えていた。度を越した時間外労働は彼女だけが苦しんでいるのではなく、他にも文部科学省の 2016 年度教員勤務実態調査によると、残業時間が月 45 時間以上の公立小学校教諭の割合は 81.8%、公立中学校教諭は 89.0%に上っている。職種を問わず、日本全体で、法律の形骸化が起こっていることがわかる。これに対して、ドイツでは労働安全局が労働条件に関して、頻繁に、厳しくチェックしており、違反があった場合には、経営者が最高で禁固 1 年や日本円で 200 万円相当の罰金刑を課せられる。そしてこの事実は世間にも広く公表され、違反があった会社は新規採用の人气が著しく低下するという。日本では、時間外労働はどこの組織であっても、存在するものと思われる傾向にあり、ニュースで取り上げられたとしても、来期の採用に影響が出ることはほとんどないだろう。日本で時間外労働が長い理由としては、雇用主側が未来を見据えた解雇を行っていることで人員が常にギリギリの状態であることが挙げられる。2002 年の日本労働研究機構調査によると、1999-2001 年の 3 年間に人員削減を実施した企業の人員削減理由で、「現在の重大な経営上の困難に対処するため」という回答は 36%であった。残りの 6 割は将来を見据えた解雇である。赤字であるかどうかに関わらず、戦略的に人員削減を行っているのだ。他にも、時間外労働割り増し手当を出したほうが、新規に採用するよりも人件費が安く済むことも、雇用主を新規採用から遠ざけている一因であると藤内 (2016) は言う。日本では、採用

したのちに職務（配属）が決まり、配転ありきの雇用契約、人々は汎用的に働く。しかし、ドイツは違う。職務・勤務地が特定されたうえで、その空いたポストに関して、新規採用を行う。よって、その職務に対してどれだけの人が足りていてどれだけの人が足りていないかが明らかにわかり、また適材適所ではじめから効率よく働くことができる。人件費を無駄にすることなく、良い結果を生み出し、それが好循環を作っていく。以上が、制度的な観点から考える時間外労働であるが、次は国民性に着目する。時間外労働に対する考え方について両国では大きな違いがある。日本では、時間外労働は仕方のないものと考えられている。そして、周りが残業している中で自分一人だけ定時で帰るといようなことはできない人がほとんどであろう。なぜなら、日本は集団主義であり、時間外ではあるもののあくまで労働であり、先に帰るといことは、会社の利益のために集団で行っていることの輪を乱す行為だからである。全員でがんばることが大事なのである。そして、上司は毎日残業する社員ほど、会社への忠誠心が高いと評価する。しかし、ドイツでの時間外労働に対する考え方は真逆だ。時間外労働＝仕事ができない、ということの意味するのである。限られた時間の中でタスクをこなすことができない、能力の低いものとみなされる。また、個人主義であるため、他者の仕事の出来は関係がない。制度的にも時間外労働がしやすく、時間外労働をすると高評価を受ける日本に対して、そもそも時間外労働をさせないような制度でもって、雰囲気としても、時間内でタスクをこなすことを求めるドイツ、労働生産性の観点からいっても、日本は見習うべき点がある。

次に、両国の有給休暇について考える。法制度に関しては、先述の通り、ドイツでは、連邦有給休暇法により、企業には年間最低 24 日は有給休暇を与えることが義務付けられており、大半の企業がそれより多い年 30 日の有給休暇を与えている。日本では、労働基準法により、全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、10 日の有給休暇を与えなければならないことが決まっている。これに加えて、継続勤務年数に応じて有給休暇を最大 20 日まで、労働者は取得することが可能になっている。有給休暇の最低ラインから、かなり両国では違いがあるわけだが、実際の有給取得率をみても、その差は歴然である。エクスペディアジャパンがアメリカ、フランス、ドイツなど先進諸国世界 30 か国を対象にして行った世界の有給休暇に関する調査によると、2017 年のドイツ人の平均的な有給消化日数は 30 日中 28 日であった。対して、日本はワーストの 20 日中 10 日であった。ドイツでは、有給休暇は当然の権利としてみなされている。さらに特筆すべきは、病休の扱いである。両国の病休をとるためのプロセスをみても、日本では、組織によって、病欠の制度がある場合とない場合がある。しかし、その制度がある場合でも、実際に病欠を申請している労働者はごくわずかである。だいたい上司に対してお伺いを立て、有給休暇を後日申請するのだ。これには、「病は気から」という日本語のことわざがあるように、根性論のようなところがあったり、体調管理は自己責任にしたりする風潮があるからである。一方、ドイツでは、制度として病欠と有給休暇は明確に分けられている。病欠は、医師が判断を下し、就労不能申請書を後日提出することで、獲得することができる。連邦統計局によると、2011 年、ドイツにおける病欠の平均日数は 9.5 日であった。日本と真逆で、「病気になるのは従業員のせいではない」という考えがドイツにおける根付いていることが要因である。ここまでは、制度的な観点から有給休暇について考えたが、次は国民性の観点から考える。興味深いデータがある。先述のエクスペディアジャパンの調査によると、「有給休暇の取得に罪悪感がある人」の割

合は、日本が全 30 か国中最も高く、63%であった。その理由としては「緊急時のためにとっておく」、次いで「人手不足」、「周りの同僚が休んでいないから」が多かった。日本は、単に、有給休暇の最低ラインの値が小さいだけではなく、有給休暇をとりづらい職場の雰囲気にもまれている労働者が多くいる。さらに、「休暇の取り方は『短い休暇を複数回』という人」の割合、「休暇中も『一日中』仕事のメールを見てしまう人」の割合も日本が一番高かった。(前者は 49%、後者は 22%) これらのデータが示すように、日本人は仕事と私生活を切り離せない傾向にある。労働時間外の仕事の連絡は禁止されているものの、それが形骸化しているのが日本の現状である。例として、休暇中でも仕事の電話がかかってきて、急遽仕事をする羽目になる、というサラリーマンの姿は、容易に想像つくのではないだろうか。他にも、緊急の案件でクライアントに電話がかかってきた際に、「〇〇は休暇中ですので、休暇が明けてから。」で済ませることができるケースは滅多にない。それならば、と個人につながるのが一般的である。このように、仕事と私生活の区別がつかない働き方は、息苦しきをもたらすのではないだろうか。休暇を取ってもリフレッシュすることはできず、頭の中には常に仕事の案件がある。それでは効率の良い働きは難しいのではないか。勤勉さが長時間働くことを意味し、それが称賛される日本社会であるが故の結果だ。対して、ドイツは仕事と私生活は完全に切り離されている。2013 年、ドイツ政府は労働時間外に従業員に仕事に関連する連絡（電話やメール）をすることを禁じた。そして、ドイツでは 2~3 週間の長期休暇、いわゆるバカンスをとることも珍しくはない。この差が生まれるのは、両国の労働観のちがいであろう。日本人は労働で自己実現をしようとする傾向にある。仕事が第一である人が多いし、さらに、「お客様は神様」とまではいかなくとも自分より優先すべき存在として考えられている。しかし、ドイツは、労働組合が閉店法(小売店の開業時間を厳しく決める)を制定させたという歴史もあり、顧客第一の思考は日本に比べて一般的ではない。日本ほど仕事で自己実現をするという強い意志はなく、むしろ休暇などで、自分の生活を充実させることに重きを置くのだ。

最後に、両国の非正規雇用に関して考える。ドイツでも日本でも、非正規雇用は増加している。まず、両国における、派遣労働者、有期雇用者の割合をみってみる。2009 年、派遣労働が占める割合は、日本では労働者の 5%前後であるのに対し、ドイツでは労働者の 1.5-2.0%である。有期雇用に関しては、同じく 2009 年、日本は労働者の 20 数%、ドイツは労働者の 9%だった⁵。ちなみに有期雇用の期間は日本が 3 年間(2003 年の労働法改正により、有期雇用の期間が 1 年間から伸びた)、ドイツが 2 年間である。ドイツのほうが明らかに割合が低いのは、ドイツは非正規雇用者もあらゆる法規制の適用を受けるため、使用者にとっての利点が少ないからである。これは反対に、ドイツのほうが非正規労働者にとっては望ましい環境であることも意味する。リーマンショックで、「派遣切り」が相次いだことからわかるように、日本では派遣労働者・有期雇用労働者は、正規雇用者の陰で犠牲となる、雇用調整の一環として考えられている。しかし、ドイツでは「社会調和的な方法」を重視するため、経済危機のような状況においても、失業者増加防止を第一にし、限られた雇用枠をともに分け合う傾向にあり、非正規雇用への考え方が違う。雇用調整の実施順序に関して、藤内(2016:22)は、「日本では、残業規制→派遣労働縮小・有期雇用雇い止め→配置→操業短縮→一時休業の順である」が、「ドイツでは最初に労働時間口座(残業規制に相当)→操業短縮が実施される傾向にある」という。この、日独で異なる、非正規雇用への姿勢の違い

は、さまざまなところに現れている。まず、ドイツでは、同一価値同一労働同一賃金原則が適用されている。日本では、非正規雇用の場合、同じ働きをしても、給与は安くなるのが一般的であるが、ドイツでは、非正規雇用という不安定さはあっても、非正規を理由に給与が変わるようなことは起こらない。さらに、日本では非正規雇用から正規雇用へ進む可能性は低い。しかし、ドイツは、派遣労働者・有期雇用者ともに、期間満了ののち、正規雇用へとステップアップする比率が高い。また、特に派遣労働者に関して言うと、ドイツでは派遣労働者であっても、従業員代表選挙権、従業員集会出席権を有することが法律で定められている。日本ではそのような待遇はない。これらからわかるように、非正規雇用者の位置づけが両国では大きく異なっているのだ。ドイツの労働者を守ろうとする風潮がここにも表れている。

以上、日独の比較となるが、制度的にも国民性的にも大きな違いがあることが分かった。

4. 働き方改革への提言を考える

働き方改革の改善策

第二章で上げた問題点に対して、第三章ではEUやドイツと比較することにより、解決へのアプローチを模索した。では、最終的に三つの問題点に対してどのような改善策が必要なのかを述べていきたい。

まず、同一労働同一賃金についてだ。従来、日本企業は、新卒者を横一線に並べ、年功序列制に従い、段階的に、社内でのポスト、賃金を上げてきた。この利点は、労働者からすると、何か不祥事を起こさない限り、定年まで安定的に賃金がもらえるということである。それに対して、欧州では、労働者の性別や年齢に関係なく、個々の能力、どれだけ会社に貢献したかという、能力主義でもって評価してきた。この考え方が導入されると、上昇志向の労働者にとっては、自分の力を試すことができるチャンスととらえることができる。逆に、企業側は、個人の能力を最大限引き出すことにつながる。安定か、上昇志向か。仕事の内容で評価する、同一労働同一賃金の考え方を導入するのであれば、それだけで終わるのではなく、実力主義の考え方を取り入れることも会社の利益、日本の経済成長を促すためには一つの策ではないだろうか。

次に、長時間労働についてだ。形骸化が進んでしまった理由は二つ考えられる。一つの原因として、労働基準監督署はあくまでも「助言・指導」しかできないため、仮に法律違反の内容があったとしても、内容の変更をすることは出来ないのだ。ドイツでは労働安全局が頻繁に厳しくチェックしており、日本の労働基準監督署は労働災害の監視や摘発が主な仕事で、労働時間の監視に関してはドイツほど厳しくはない。これに加えて、日本では過度な時間外労働が蔓延していることで、摘発していてももはやその意味をなさないのである。働き方改革を謳う世論の高まりの中で、労働基準監督署もその業務を見直す必要がある。そして二つ目の原因は、時間外労働の例外としての許容についてだ。先にも触れた通り、ドイツでは時間外労働を防止するための制度が確固たるものとなっている。また、時間外労働を行う際の必要なステップの難易度が高い。それに比べ、日本は厚生労働省の告示で上限が決めら

れているものの、例外を認めているのだ。しかもその例外が、ごく少数の例外ではなく、たくさん存在しているのだ。時間外労働が容易にできてしまう環境にあり、かつ本来そのストッパーであるべき上限も全く機能していないのである。ドイツでは時間外労働に従業員の同意も必要であるし、例外も認めていない。日本で例外が認められている以上、やはり長時間労働による過労死が発生する恐れも十分あり得る。ではどのようにすれば、形骸化を防ぐことが出来るのだろうか。これに関してはやはり、例外を認めない厳密な制度と各企業に対して不正等があった場合に制裁を加えることのできる、強い機関を設けることを提案する。

三つ目の雇用の流動化を促すには、能力主義の労働慣行と職業訓練の場が重要になる。年功序列制では、労働者は、なかなかその安定性から抜け出しにくい。能力主義の労働慣行が浸透すれば、労働者はその会社に縛られることなく上へと昇り詰めることが可能になる。また、雇用の流動化、なかでも転職は正規雇用社員に限った話ではない。現在の日本では、一度仕事を辞めてしまったり、新卒採用に失敗してしまったりすると正規の労働市場に復帰するのが困難になる。そこで非正規雇用者をはじめとする、転職や再就職を希望する者が能力を発揮できるようにする土壌も必要になる。日本の年功序列、終身雇用の良さは、会社側が将来会社に還元してくれることを期待して、新入社員をお金と時間をかけてしっかりと育てる仕組みがあったことだ。しかし、バブル崩壊後、会社にはそのお金と時間の余裕はなくなってしまった。さらに、その影響を受け新卒採用にも漏れてしまい非正規雇用となってしまった労働者は、能力を育ててもらった場所を失った。このように、職業訓練を充実させることで、転職・復職がしやすい社会になる。「一億総活躍社会」というのであれば、それぞれの労働者が、自分の能力を最大限発揮できる場所で働けるよう、また、労働者を育てて活躍できるよう、雇用の流動化を遮らない仕組みが必要ではないか。

おわりに

今回の研究の中で、特に日独比較をした際に見えてきた日本の労働制度に驚きを感じた。法律として長時間労働などの過労を防ぐシステムを作っているにも関わらず、形骸化によりほとんど機能していないという実態はなくしていかねばいけない。また、国民性を変えるのはなかなか難しいことではあるが、時間をかけてよい方向へと変えていかねばいけない。それを変えるのは労働者である私たち自身でもあるということを忘れてはいけない。

早くも来年度からは社会人の一員となるが、この研究を含め今まで学んできたことをこれからの仕事へ生かしていきたい。そして、社会人になってから初めて学ぶこともたくさんあるはずだ。常に何かを吸収しようという探求心を忘れずに今後も頑張っていきたい。

最後になるが、本研究にあたり協力してくださった先生方に感謝する次第である。

参考・引用参考文献

- 秋田成就,1993,『日本の雇用慣行の変化と法』法政大学現代法研究
- 小野旭,1997,『変化する日本的雇用慣行』日本労働研究機構
- 日野勝吾・結城康博,2018『よくわかる働き方改革』ぎょうせい社
- 藤内和公,2013『ドイツの雇用調整』法律文化社
- 島田陽一,2005『欧米の社会労働事情：欧米人の仕事と暮らし イギリスフランス・ドイツ・イタリア・EU・アメリカ』日本ILO協会
- 名古屋功,2018『ドイツ労働法の変容』日本評論社
- 水町勇一郎,2018『「同一労働同一賃金」のすべて』有斐閣
- 日本労働社会学会編集委員会,2017『人口減少下の労働問題』東信堂
- 手塚和彰,阿久澤利明,2015『ドイツ労働法』信山社
- 西谷敏ほか,1995『現代ドイツ労働法』法律文化社
- 労働政策研究研修機構,2013『EUの雇用・社会政策』労働政策研究研修機構
- 濱口佳一郎,2017『EUの労働法政策』労働政策研究研修機構
- 金子豊,2017『検証 働き方改革』日本経済新聞社
- 熊谷徹,2016『働き方改革、ドイツに学ぶべき点はここだ』YOMIURI ONLINE
https://www.yomiuri.co.jp/fukayomi/ichiran/20161006-OYT8T50042.html?page_no=1
- エクスペディア,2017『有給消化率2年連続最下位に！有給休暇国際比較調査2017』
<https://welove.expedia.co.jp/infographics/holiday-deprivation2017/>
- ニュースダイジェスト,2018『日本とこんなに違う！ドイツでの会社の休み方』
<http://www.newsdigest.de/newsde/news/featured/4820-946/>
- ITでらくらく建設業 『IT化とOA化』
<http://mint-s.jp/it-easy/2005/07/000068.html>
- ドイツ連邦統計局 HP
<https://www.destatis.de/EN/Homepage.html>
- キーエンスソフトウェア株式会社 HP 『ファクトリー・オートメーション』
<https://www.keyence-soft.co.jp/group/fa/>