長時間労働で「管理職に罰金刑」ドイツの実際

ドイツ好況は「1 日 8 時間労働」で実現した

熊谷 徹: 在独ジャーナリスト

労働時間は短いのに、経済は絶好調のドイツ。『５時に帰るドイツ人、５時から頑張る日本人』の著者であり、元 NHK 記者でドイツ在住２７年の熊谷徹氏が、“残業が当たり前の日本”と“残業しないのが当たり前のドイツ”の違いを徹底分析し、ドイツの法律や、働き方の制度について解説します。

1 日 10 時間を超えて働いてはならない

私は１９９０年から２７年間、ドイツで働いている。それ以前は 8 年刊、Ｎｈｋ（日本放送協会）の記者として働いていた。日本とドイツの働き方は、かなり違う。真逆といってよいかもしれない。

ドイツに日本人駐在員が着任すると、日本では考えられないレベルの短い労働時間に驚く。というのも大半のドイツ人サラリーマンは管理職でもない限り、ほとんど残業をしない。

「なぜ、こんな短い労働時間でも仕事や経済が回っているのですか？」

この手の質問を私はもう何度も、日本人から受けてきた。あえてわかりやすい言い方をすると、ドイツ人は午後５時まで頑張って働き、日本人は午後５時から頑張って残業する。ドイツでは午後３時に退勤するケースもあるくらいだが、それでもドイツ経済は絶好調である。

ドイツの年平均労働時間は１３７１時間（日本は１７１９時間）とかなり短いにもかかわらず、労働生産性は日本を約４６％も上回っている。労働生産性とは、１人が１時間に生み出すＧＤＰ（国内総生産）のことである。

２０１６年の１人当たりのＧＤＰを比べると、ドイツ（４万１９０２ドル＝約４８６万円）が日本（３万８９１７ドル＝約４５１万円）を上回る（ＩＭＦ＜国際通貨基金＞調べ）。

なぜ、こうも日本とドイツは違うのか？ 大前提として、ドイツでは法律で企業での労働時間に上限規制をかけている。これは残業時間の上限規制よりも厳しい。

象徴的なのは、１日１０時間を超える労働が禁止されていること。月平均の残業の上限ではなく、毎日１０時間を超えて働いてはいけないのである。

１日の労働は１０時間まで許されているが、６カ月間の平均労働時間は１日８時間以下にしなくてはならない。この上限についての例外は、一部の職種を除けば、ありえない。

日本でも労働契約書を交わすべき

日本政府（安倍晋三政権）が働き方改革に乗り出したことは、着手するのがあまりにも遅かったとはいえ、もちろん歓迎すべきことである。日本で働き方改革を実現するための第一歩は、「労働契約書」の締結を義務付けることだ。

ドイツでは企業で雇用されるすべての労働者が、労働契約書（Arbeitsvertrag）を締結する。両者が労働契約書に署名することで、初めて雇用関係が成立することは、ドイツ人にとっての常識である。

ドイツの労働契約書は原則的に無期限で、退職するまで更新する必要がない。

労働契約書には、社員の業務内容、義務、権利、禁止事項、給与、所定労働時間、残業時間の取り扱い、有給休暇日数、会社を辞める際の事前通告の日数などが、こと細かく明記される。

企業側が契約書の内容に違反した場合、社員が労働組合に訴えやすいし、話がこじれた場合でも、労働裁判所で契約違反を証明しやすい。弱い立場の労働者にとっては重要な書類なのである。

「日本では労働契約書を交わす習慣がない」とドイツ人に教えると皆ビックリする。

「労働契約書がなかったら、企業は社員に対して要求をどんどん増やすことができるじゃないか。それでは過大な要求に歯止めをかけることができない」と言うのだ。

日本企業で社員の行動を律するのは、労働契約書ではなく、上司や同僚との信頼関係だ。ドイツは「性悪説」に基づく契約社会であり、日本は「性善説」に基づく信頼社会なのである。

日本では「大半の人はルールを破らない」という性善説（信頼）が社会の基盤となっているが、ドイツでは「書面にして制裁措置を決めておかないと、必ずルールは破られる」という性悪説（契約）が基盤となっている。

ある日本人サラリーマンは、「直属の上司との信頼関係が非常に重要なので、上司の意向に反して長期休暇を取るなんて無理。そんなことをしたら上司との信頼関係が失われる」と言っていた。

経営者が前科者になるリスク

ドイツの場合、組織的な長時間労働が発覚した場合、刑事事件に発展することもある。事業所監督局は、悪質なケースについて経営者を検察庁に告発する権限があるのだ。

たとえば、組織的な長時間労働で摘発された後も、同じ違反を何度も繰り返したり、社員の健康や安全に危険を及ぼすような長時間労働を強制したりした場合である。

刑事事件に発展し、裁判所から有罪判決を受けた場合、経営者は最長１年間の禁錮刑に処せられる可能性がある。長時間労働を強いるブラック企業の経営者は、罰金ばかりでなく「前科者」になるリスクを抱えているのだ。長時間残業は、企業イメージにも深い傷を負わせる。

ドイツは好景気のため、多くの企業が深刻な人材不足に悩んでいる。「インダストリー４．０」という工業生産のデジタル化計画が、ドイツの成長戦略として注目されているが、ＩＴ技術者の人材不足により、遠くインドや東欧などから人材を受け入れている。

今求められているのは、外国に留学したり勤務したりなどの経験があって、コンピュータの初歩的なプログラミングができて、数学と経営学を修めたような高学歴の人材。企業はこうした人材を勝ち取るために激しい競争を行っている。

ドイツの中規模企業連邦連合会のアンケート（2015 年）によると、回答企業の52%が、「特定の技能を持った社員を探しているが見つからない」という。また、ドイツ経済研究所は、「2020 年までに専門技能を持った就業者が 130 万人不足する」と予測している。

こうした人材不足の中、組織的な長時間労働で監督官庁に摘発され、ブラック企業としてメディアに報じられてしまうと大きな痛手となる。

日本でも人材不足に悩まされる企業が多く、ブラック企業の噂が立った飲食店チェーンで人が集まらなくなり、店舗展開や営業時間の縮小を余儀なくされるケースが取りざたされている。

今日のドイツは、スキルを持った人々にとって、ほかにいくらでも就職先がある“売り手市場”なので、わざわざ労働条件が悪いブラック企業で働こうとは思わないのは当然だ。

したがって、多くのドイツ企業は「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）を改善し、優秀な人材を集めようとしている。

罰金は管理職のポケットマネー

ドイツ企業の管理職は、どんなに仕事が忙しくなる時期でも、部下の勤務時間が１日１０時間を超えないように、口を酸っぱくして注意する。

なぜならば、企業が事業所監督局から罰金の支払いを命じられた場合、会社の金で罰金を払うのではなく、長時間残業をさせていた部署の管理職に“自腹で”払わせることがあるからだ。最高１万５０００ユーロ（１８０万円）の罰金をポケットマネーで払わされるというリスクは、“かなりの抑止力”となる。しかも、「部下の勤務時間をきちんと管理できない」と勤務評定も悪化し、出世の道が断たれる可能性さえある。

長時間労働を防止するため、社員のパソコン画面に「あなたの勤務時間は、もうすぐ１０時間を超えます。１０時間以上の労働は法律違反です。直ちに帰宅してください」という警告文がポップアップされる会社もある。
さらに、部下の勤務時間が 10 時間を超えそうになると、上司のパソコン画面に警告文が出て、部下の退勤を促す仕組みもある。

ドイツでは「ワーキング・タイム・アカウント」（労働時間貯蓄口座）というものが労働者全体の約６割に普及しており、残業時間を銀行口座のように貯めて、有給休暇などに振り替えられる。この口座がプラスである限り、好きな時刻に出社し、好きな時刻に帰ることができる。

また、口座で、累計残業が６０時間を超えていたあるドイツ人社員は、上司から「どうやって累計残業時間を減らすか説明しなさい」と問いただされたという。この社員は、累計残業時間が減るまで毎日午後３時に退社したり、代休を取得したりしたそうだ。彼は、上司から「働きすぎだ」と注意されたわけである。

日本のサラリーマンは、ドイツのサラリーマンに比べて非常に不利な立場にあることを強く認識するべきだ。私の日本人の知り合いからは、「日本はドイツとは違うのだから、仕方がないよ」というつぶやきを聞くことがある。本当にそうだろうか？

日本人も定時退社したり長期休暇を取ったりして、人生を楽しむべきではないだろうか。上手にリフレッシュすれば、必ずや仕事との好循環も生まれるし、残業が多く、まとまった休みも取れない現状は、悪循環を生んでいるともいえる。

すべての人に、人生を楽しむ権利がある。仕事だけではなく、自分や家族のために時間を使うことは、悪ではない。