



参考

よくある反論と答え

●給特法の代わりに労働基準法が適用されると、教員側と管理職が時間外労働をさせる業務の種類や時間の上限を「36協定」で決める必要がある。協定締結にあたって労働組合などと交渉する役目は学校ごとに校長や教頭が担うことが想定され、相当な負担が生じる可能性がある。

➡学校では、すでに事務職員は36協定締結が義務づけられ、ほとんどの学校で事務職員については、36協定を締結している実績がある。すでにやっていることだ。

●先生の特種性のある仕事を、何が残業で何が残業ではないかを切り分けるのは困難

➡私立と国立大附属はすでに労基法で運用している

●なぜ給特法廃止なのか。労働時間を減らすために上限の厳格化をするべきでは。

➡2019年1月の答申で「ガイドライン」だったのが、同年12月の法改正で文科大臣発令の「告示」に格上げされた。

告示は法的根拠を持つもだが、結局給特法により、残業の責任者が校長ではない(命令していない)扱いのままのため、上限を超えても誰も責任を取らないことで上限が機能しないことが明らかになった。

一方で給特法を廃止し、学校管理職の評価と労働実態を連動させることで、「残業は管理職が命じたもの」となる。直属の上司である学校管理職がリスクを取ってでも業務を削減する決断をするようになり、業務改善する教員を奨励する「言葉かけ」「態度」「教員への評価」などがトータルで変化し、その変化は継続・定着することから、年々残業が減るような結果となる。

6年間、総力をあげて働き方改革をした結果、月間80~100時間残業までの削減が限界であることがハッキリした。



小学校

2016年 → 2022年

月間98時間 → 月間82時間

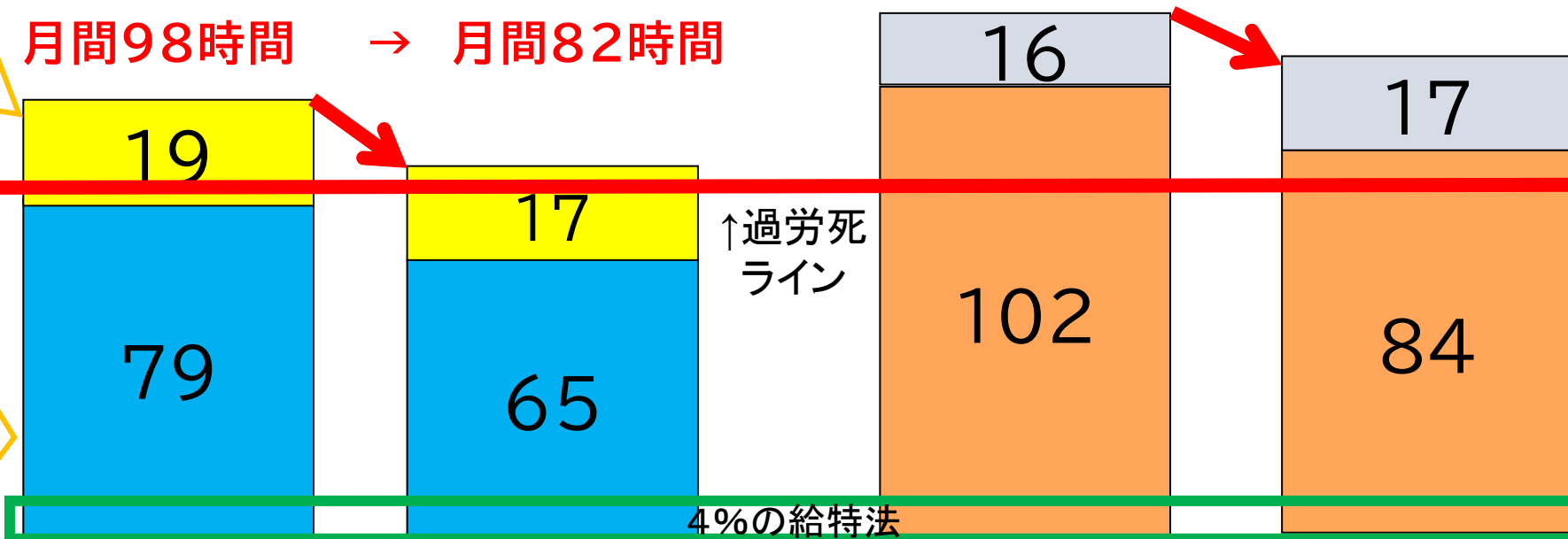
中学校

2016年 → 2022年

月間118時間 → 月間101時間

持ち帰り時間

時間外業務



4%の給特法

↑過労死ライン

一ヶ月あたり	平日						土日						一ヶ月合計	
	平日における学内の時間外業務 (在校等時間から7:45を引く)		持ち帰り時間		合計		在校等時間		持ち帰り時間		合計			
	2016	2022	2016	2022	2016	2022	2016	2022	2016	2022	2016	2022	2016	2022
小学校	70:00	60:00	9:40	12:20	79:40	72:40	8:56	4:48	9:04	4:48	18:00	9:36	97:40	82:16
中学校	75:40	65:20	6:40	10:40	82:20	76:00	26:56	18:24	9:20	6:32	36:24	24:56	118:44	100:56
高校	47:00:00		9:40		57:00:00		17:52		6:08		24:00:00		81:00:00	

給特法4%を10%へ。残業時間は20時間を目指す？ 論理が破綻しているのでは。

小学校

2016年 → 2022年 → いつ？

月間98時間 → 月間82時間 → 月間20時間

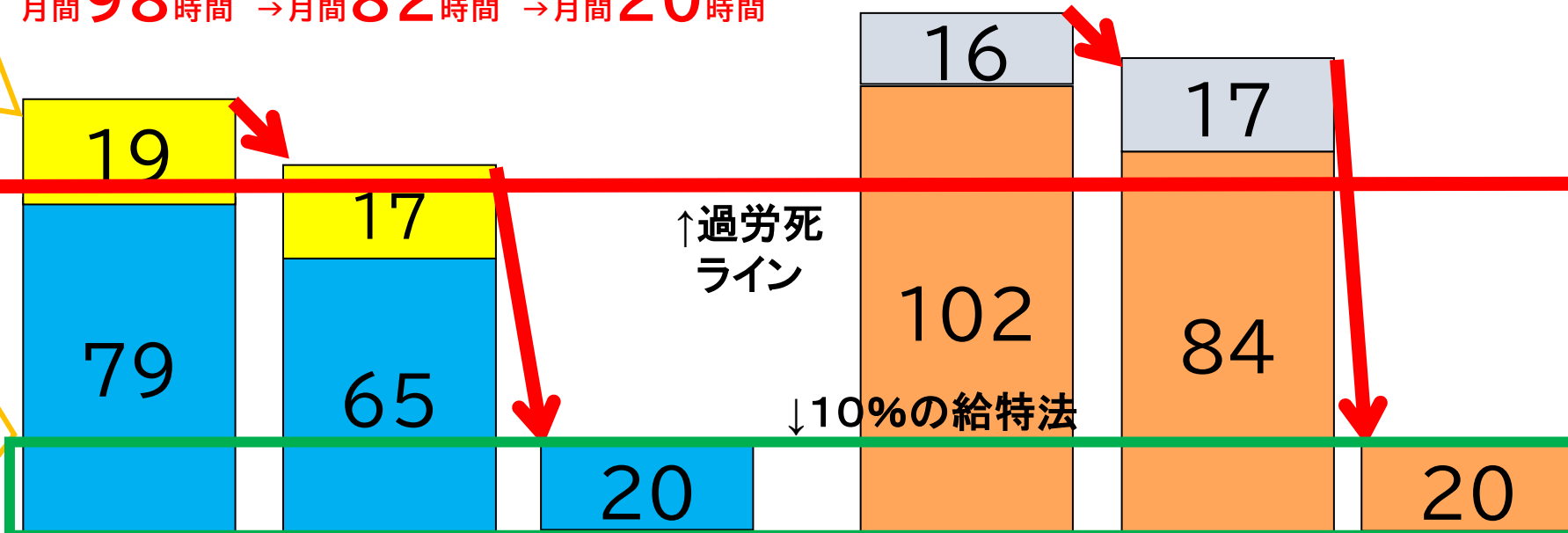
中学校

2016年 → 2022年 → いつ？

118時間 → 101時間 → 20時間

持ち帰り時間

時間外業務



↑過労死ライン

↓10%の給特法

一ヶ月あたり	平日						土日						一ヶ月合計	
	平日における学内の時間外業務 (在校等時間から7:45を引く)		持ち帰り時間		合計		在校等時間		持ち帰り時間		合計		2016	2022
	2016	2022	2016	2022	2016	2022	2016	2022	2016	2022	2016	2022		
小学校	70:00	60:00	9:40	12:20	79:40	72:40	8:56	4:48	9:04	4:48	18:00	9:36	97:40	82:16
中学校	75:40	65:20	6:40	10:40	82:20	76:00	26:56	18:24	9:20	6:32	36:24	24:56	118:44	100:56
高校	47:00:00		9:40		57:00:00		17:52		6:08		24:00:00		81:00:00	

教員が離職し、若者が教員を目指さないのは



教員が離職し、若者が教員を目指さないのは

- 1・「子どもに向き合う時間、授業準備する時間が取れない職業になってしまったから」
- 2・「断れない形で業務が増やされるのに、個人で勝手に残業した扱いになり報われないから」
- 3・「多くの教員が精神疾患や体調不良になるほどの長時間労働に強い不安をおぼえるから」

であり、

- 4・「給与が少ないから」
- 5・「頑張るほど給与があがる仕組みがないから」

ではありません。「超長時間労働にもかかわらず給与が安い」と言っているのに、なぜか解決策を考える際には超長時間労働のほうではなく、

- 4A・「給与をもう少し増やすのが良いのでは」
- 5A・「頑張りに応じた手当を払うのが良いのでは」

という方向に議論が行きがちです。

課題と解決策が全くかみ合っていない。

休職・離職を減らし、魅力ある人材の採用に成功するには

休職・離職を減らし、魅力ある人材の採用に成功するには以下の3つの課題に真正面から応える必要があります。

- 1・「子どもに向き合う時間、授業準備する時間が取れない職業になってしまったから」
- 2・「断れない形で業務が増やされるのに、個人で勝手に残業した扱いになり報われないから」
- 3・「多くの教員が精神疾患や体調不良になるほどの長時間労働に強い不安をおぼえるから」

これらの課題に合わせるならば、以下の仕組みを構築することが解決策です。

- 1A・「子どもに向き合う時間、授業準備の時間が取れる職業にする」
- 2A・「断れない業務ならば、学校側からの指示があったことを認め、残業代を払う」
- 3A・「健康で働き続けられる、長時間労働の不安がない職場になることを保障する」

もし今回、調整額の増額、役職手当の創設だけで乗り切ろうとすれば、**若者はそこをすぐに見抜き、法改正の直後から不満が噴出します。**不満のダムが決壊すれば、**役職手当の創設直後に、残業代も出すことになるので、時間もコストも、むしろ膨れ上がってしまうという点を強く刺していただきたい。**

※前回「変形労働制の導入」という解決策は不評で、「変形労働制」導入のための条例を整備した自治体は一部にとどまり、まさに貴重な時間を無駄にしました。現在の学校現場の崩壊は、2019年の本質を先送りした法改正対応が招いた結果です。

具体的な解決策 3点

1・「校長・教頭の権限で減らせる業務に対して、リスクを取ってでもやめる指示を出す」仕組みを構築

- ① 働き方改革に大幅に取り組んだ校長・教頭にかなり大きな昇進や昇格、取組資金の提供をする。取り組んだかどうかの判断は、必ず「**教員からの360度評価**」で取る。残業時間の変化ではない。
- ② 校長・教頭が自らプレゼンする半年に1度の報告会を実施。360度評価の結果も同時に発表する。

2・教員を目指し勉強する学生が別の道に行かず、再び希望を持てるようにするために、

- ① 給特法の廃止を決め、人的資本投資の文脈に載せて、**即公表**する。
- ② 施行期間までを2年とし、現在の管理職の任期内で解決できる最大の力を発揮してもらう。
(次の実態調査までに減らさなくては、となると**無理だと考えるので数字の隠蔽**が行われます。
現実的に実態を変えることができる2年の猶予は必要です。しかし、3年先に、となるともう自分の任期内ではないかもしれないという人が出てくるので2年であることが大事です。)

3・「健康で働き続けられる、長時間労働の不安がない職場になることを保障する仕組み」のために、

- ① 11時間の勤務間インターバルを導入し、過労死・うつ病等を本気で予防すること。
報告数字のための**月間残業時間の管理では、健康状態は改善しません。1日毎の睡眠確保が鍵**です。
- ② **うつ病の治療に対して本気で支援すること。完治していない教員を無理に復帰させないしくみ。**
(うつ病のステージを診断し、ある一定のステージになっていなければ復帰させない合意を)
- ③ 管理職・教員自身にも睡眠確保の大切さについての研修を行い、生産性の高い職場づくりを。
(自民党 雇用問題調査会 勤務間インターバル推進PTが出した提言でも推奨されています)

7800億の負担増に、国民は同意できます

日本の働き方改革と、世界の働き方を20年見てきた人間として申し上げます。
 時間に応じた残業代を支払わない仕組みを維持するのは、もう限界です。

民間企業が大きく変貌を遂げたからです。サービス残業や名ばかり管理職ばかりだった10年前とは、日本社会全体の働き方が違うのです。

「超勤4項目に該当しないような、教職員の自発的行為に対して公費支給はなじまない」というような給特法の考え方こそが、ブラック企業がやってきた手法そのものであり、それを維持しようとする政府への不信感が過去にないほど高まっています。

また、国民の平均睡眠時間と国民一人あたりGDPは相関しており、従業員の睡眠時間が長い企業ほど業績が良いというデータがはっきりと出ています。世界は、睡眠確保を国家戦略にしているのです。ここで教員に残業代を払った分は、必ずよりよい教育となって子ども達に還元されます。

残業時間は本当に半減可能です。必要な財源と言われる7800億円の3分の1である2600億円、さらに半減したとすると1300億円は、国民にとって、子ども達の未来に投資する額として、十分に合意できる金額です。

安心して通わせる学校が無ければ、安心して子どもを持つことはできません。異次元の少子化対策の中身にこそ、学校の働き方改革費用2600億円を入れるべきです。

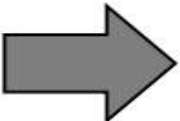
よく「なぜ給特法廃止なのか。労働時間を減らすために上限の厳格化で対応できるのでは」と聞かれますが、既に2019年1月の答申で「ガイドライン」だったのが、同年12月の法改正で文科大臣発令の「告示」に格上げされているのです。ところが、告示は法的根拠を持つものにも関わらず、結局給特法により、残業の責任者が校長ではない(命令していない)扱いのため、上限を超えても誰も責任を取らないことで上限は機能しないことが明らかになった。

一方で給特法を廃止し、学校管理職の評価と労働実態を連動させることで、「残業は管理職が命じたもの」となる。直属の上司である学校管理職がリスクを取ってでも業務を削減する決断をするようになり、業務改善する教員を奨励する「言葉かけ」「態度」「教員への評価」などがトータルで変化し、その変化は継続・定着することから、年々残業が減る構造ができあがる。

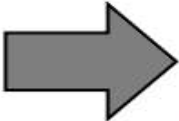
4月の始業式の日々のツイッターは「うちの子の担任が決まらないまま新学期が始まった！」などの声であふれます。昨年は2000クラスでおきました。一時を争うのです。どうか力を貸してください。

2. 改革の具体策

(1) 学校における働き方改革の更なる加速化

- 教師の長時間勤務の状況を改善することは喫緊の課題であり、時間外在校等時間の縮減に向けて、学校における働き方改革の更なる加速化が必要
 - まずは、すべての教師の時間外在校等時間を月 45 時間以内とすることを目標として、将来的には平均の時間外在校等時間が月 20 時間程度となることを目指す
- 
- ①働き方改革の取組状況の更なる見える化
 - ②校務のDX化による業務効率化
 - ③学校及び教師が担う業務の更なる明確化・適正化

(2) 高度専門職である教師の処遇改善

- 教職の魅力向上に向け、人材確保法²の初心に立ち返った教師の処遇改善
 - 教師は高度な専門性と裁量性を有する専門職であることを踏まえ、教師の職務の特殊性等に基づいた処遇とする必要があり、時間外勤務手当化については、取るべき選択肢とは言えない
 - 真に頑張っている教師が報われるよう、職務の負荷に応じたメリハリある給与体系を構築
- 
- ①教職調整額の増額 (少なくとも10%以上に増額)
 - ②新たな級の創設 (メリハリある給与体系の構築)
 - ③管理職手当の改善 (管理職の職務の重要性)
 - ④学級担任手当の創設 (学級担任の職務の重要性)
 - ⑤諸手当の改善 (主任手当の改善・拡充等)

自民党案の課題点

- ①教職調整額の増額（少なくとも10%以上に増額）
- ②新たな級の創設（メリハリある給与体系の構築）
- ③管理職手当の改善（管理職の職務の重要性）
- ④学級担任手当の創設（学級担任の職務の重要性）
- ⑤諸手当の改善（主任手当の改善・拡充等）

毎年多くの命が過労死で失われている中、給特法を廃止しないままに①～⑤を実行しても、何も実態を変える効力はない。

長時間労働の改善に対し**学校管理職の責任は不明なままだからだ**

もしもこのような案で、今回の法改正を終えるならば、法改正後の**2026年に、長時間労働が改善されなかったら、教員不足が改善されなかったら、誰が責任を取るのか、明確にすべきだ。**

今回、意思決定した議員で、責任もって検証まですべきではないか

有限責任あずさ監査法人

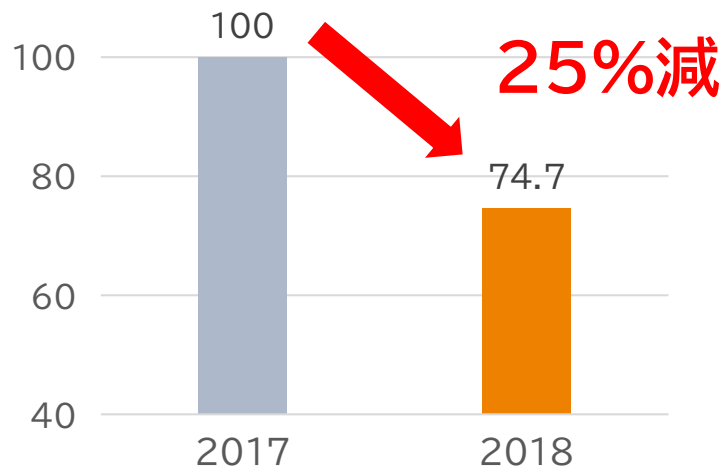
従業員数:6,508名 業種:会計・監査等のサービス
所在地:東京都



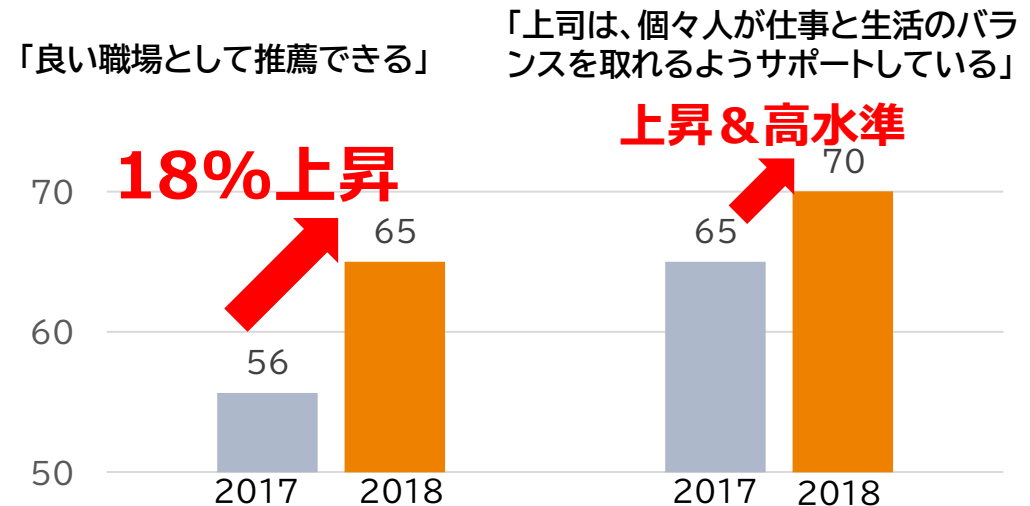
株式会社ワークライフバランス

- 2017年 過重労働が顕在化, 優秀層の退職傾向の現れをきっかけに取り組みを開始
- ゼロベースでの**業務の見直し**, 人員配置の見直しの徹底
- 労働環境の整備(**20時以降(水曜日は19時)、翌朝7時まで社内ネットワークへの接続制限により、勤務間を11時間以上あける施策等**)
- 全従業員の**意識改革・カルチャー変革**(働き方改革の理念を明確化、社内で展開)

1人当たりの時間外労働時間(前年比)



従業員満足度(肯定的回答率)



- ✓ **うつ病や体調不良で産業医を訪問する社員が4割減！！**
- ✓ **1人当たりの時間外労働時間が25.3%減少！！**
- ✓ **従業員満足度18%向上！！**
- ✓ **上司のワークライフバランスマネジメント力に70%が肯定的！！**



取組みの詳細はこちら

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)



2014年 ワーク・ライフバランス (小室淑恵) 全社員研修を実施

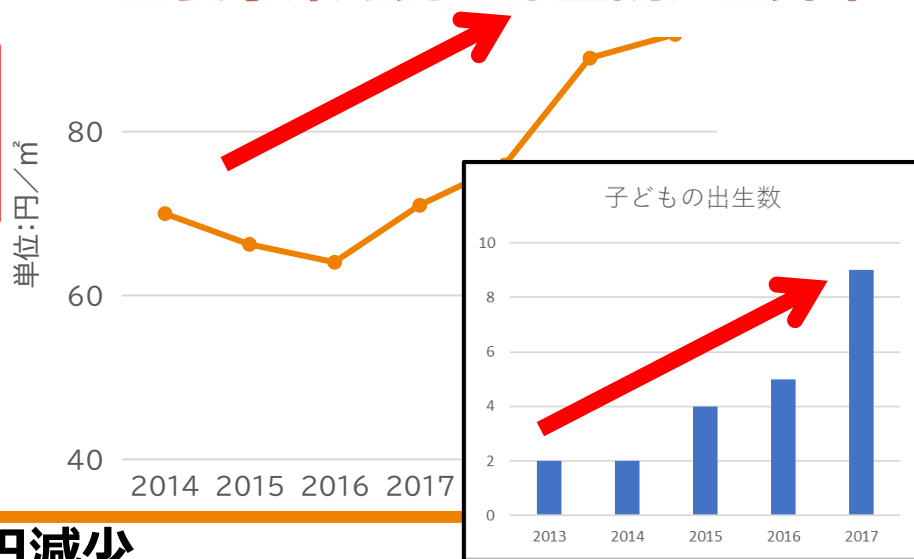
- 講演直後、坂田社長が感極まり「**残業ゼロ**」宣言！ 残業削減に取り組む社員管理職を高く評価すると明言
- 勤怠情報の見える化・時差出勤やワークシェアリング等の工夫・**長時間労働抑制アラート**
- 11時間の「勤務間インターバル制度」を導入 就業規則に明記！**
- 15分単位で業務棚卸データを集計・部署間の重複類似業務を排除・無意味な資料作成を見直し
- 会社方針「**健康経営**」アンケートではなく**面談でホンネ引き出し、役員・上司から休めと指示**

「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

男性育児休業取得率100%達成！平均1カ月取得！

↑従業員の家庭で
産まれた子ども数
4.5倍に

住友生命保険相互会社 ～人事評価に「生産性評価」導入～

- ・2019年より、9時間を、11時間の勤務間インターバルに変更。就業規則に明記。

	部下に対する評価	所属長に対する評価
評価の視点	<ul style="list-style-type: none"> ・成果と時間のバランスで評価 →限られた時間のなかで、質の高い仕事をし、成果を出している職員を評価。 →同一の成果であれば、時間が短く効率的に働いている職員を評価。 →時間が長くとも新たな創造に繋がるような成果を出している職員、所属の業績に大きく貢献している職員を評価。 (ただし、原則として一定時間を超えた場合は評価しない) 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属のパフォーマンス向上を評価 →チームのメンバーの能力を最大限引き出し、所属のパフォーマンスを上げている所属長を評価。 →特定の職員への仕事の集中や長時間労働を前提にパフォーマンスをあげている所属長は評価しない。 ・成果と時間のバランスで評価 (部下に対する評価と同様)

	業績評価	行動評価	合計	月平均総労働時間	生産性ポイント	合計	順位	所属評定
Aさん	5点	5点	10点	210時間	-1点	9点	2	Ⅳ
Bさん	4点	5点	9点	170時間	+1点	10点	1	Ⅴ
Cさん	4点	4点	8点	190時間	±0点	8点	3	Ⅲ
Dさん	3点	3点	6点	190時間	±0点	6点	4	Ⅱ
Eさん	4点	3点	7点	220時間	-2点	5点	5	Ⅰ

従来の業績・行動評価（それぞれ5～1点）に加え、より短い時間で高い成果を出している人が評価される「生産性ポイント」を導入。

さらに所属長は生産性向上に向けたリーダーシップの発揮ならびに取組みを評価し賞与の支給ランクに反映させることで、

半年に一度ごとに部下の時間あたり生産性を意識させる仕組みを構築。

福岡市が11時間の勤務間インターバル導入



日経新聞
NHK
朝日新聞
毎日新聞
日本教育新聞
ニュースゼロ(日テレ)
ニュース23(TBS)
九州朝日放送
毎日放送
福岡放送
テレビ西日本



日本経済新聞

福岡市、11時間の勤務間インターバル導入 生産性向上

福岡市は1日、教員を含む原則すべての市職員に11時間の勤務間インターバルを導入したと発表した。政令指定都市では初めてだという。災害対応時などを除き、職員が十分な休息を取るようして、業務生産性を高める。業務遂行が困難になる部署には人員の再配置も検討する。

併せて、男性職員の育児休暇100%取得の目標も掲げた。男性職員が育児を取得しない場合、上司が面談を実施して理由に応じたサポートをする。現状での取得率は34%と政令市では2番目に高いが、広がりや欠けているとして取得を促す。



11時間の休息を 福岡市が勤務間インターバル制度導入 政令市で初

福岡市は1日、仕事を終えてから次に働き始めるまでに11時間の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」を導入した。同市によると、11時間のインターバルを設けたのは政令指定都市で初という。



福岡市は1日、仕事を終えてから次に働き始めるまでに11時間の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」を導入した。同市によると、11時間のインターバルを設けたのは政令指定都市で初という。

高島宗一郎市長と、働き方改革に取り組む会社「ワーク・ライフバランス」(東京都)の小室源三社長が共同会見で発表した。対象は、市立学校に勤務する教職員を含む市職員約1万6500人。災害対策などに当たっている職員は対象から外す。

オンラインで会見に参加した小室社長は、職員の睡眠時間が確保でき、心身の健康維持や離職率の低下などの効果が期待できると説明。「子どもがのびのびと育つ環境のため、教員の働く環境をまず改善しなくてはと強く思う」と話した。高島市長は「福岡市が率先して取り組むことで、民間の企業や組織の中にも広げていきたい」と語った。

同市は2018年に9時間のインターバル制度を導入しており、今回は2時間延ばした。職員が11時間のインターバルを取れなかった場合、その部署の管理職が理由などの報告書を作り、改善につなげるという。

市によると、昨年度の市職員の時間外勤務の平均時間は165時間だった。今後、市の管理職らを対象に「ワーク・ライフバランス」が提供する研修を実施する。期間は6カ月で、管理職の意識改革を目指す。

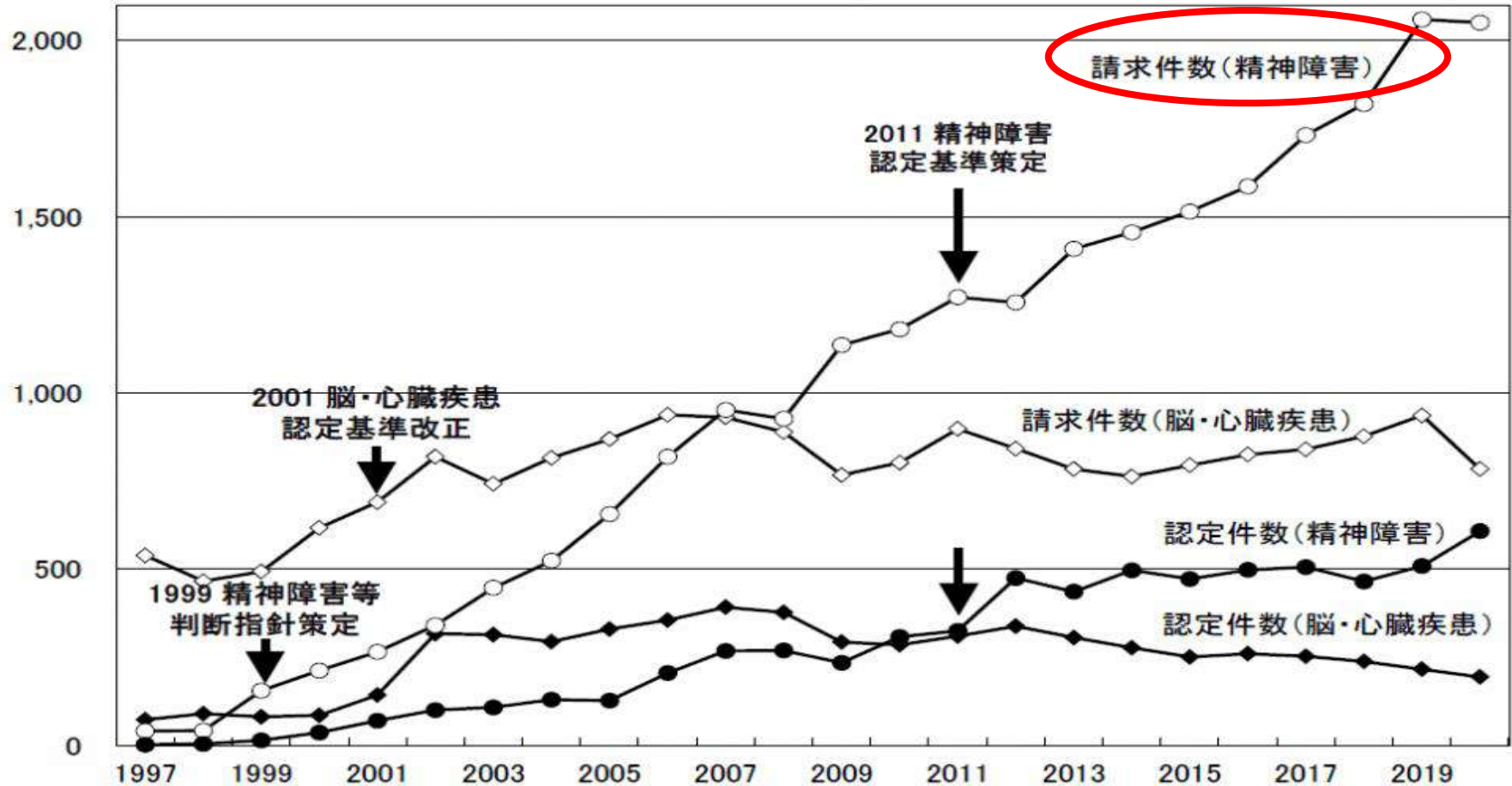
また、同市は「男性育児100%宣言」も発表した。昨年度、教員を含む男性職員の育児休業取得率は34・7%だった。

これまでも、子どもが生まれた男性職員に対して上司との面談を行い、育児休業を勧めていた。1日からは、男性職員が育児休業を取得しない場合、「職場に迷惑がかかるかもしれない」「職場の雰囲気を取れない」などの理由を確認し、対策につなげるという。(杉山あかり)

福岡市は1日、仕事を終えてから次に働き始めるまでに11時間の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」を導入した。同市によると、11時間のインターバルを設けたのは政令指定都市で初という。

増え続ける精神障害請求件数 大きな社会課題

<https://joshrc.net/archives/3868>



睡眠時間と、労働生産性が最下位

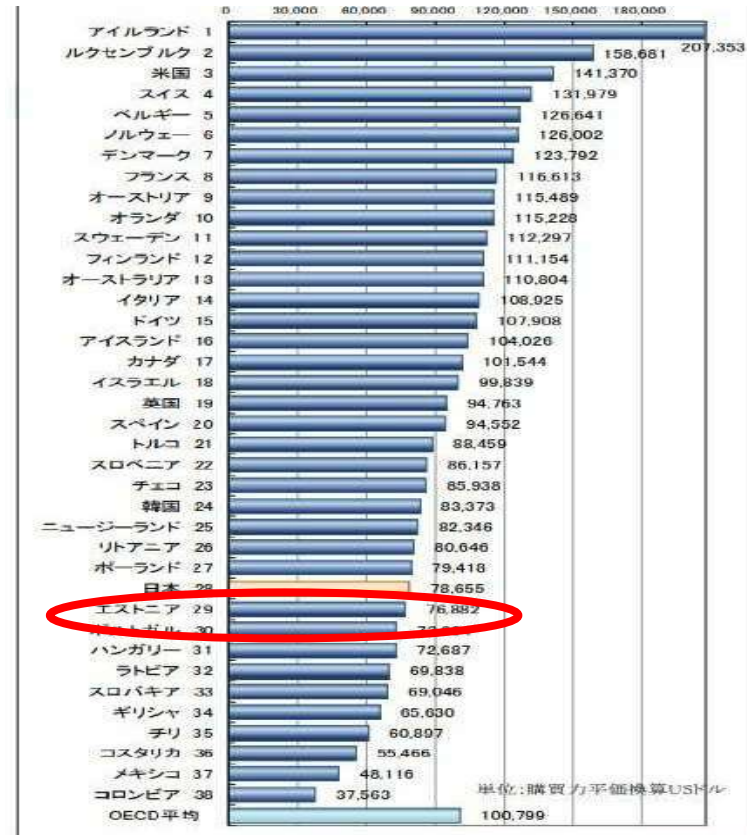
世界で最も短い日本の睡眠

2020年
平均睡眠時間

WITHINGS



OECD加盟諸国の労働生産性 (2020年・就業者1人あたり・38カ国比較)



EUには**11時間の勤務間インターバル制度**という睡眠確保策、
アメリカは**時間外割増率が1.5~1.75倍**という残業抑制策がある。

日本は、国として、睡眠という、最も人間の根幹である、
人的資本投資を怠ってきたことで、どれほどもったいなかったのか。

睡眠は政策によって国民に増やすことが出来る健康資産であり、他国では国家戦略です。

11月4日 自民党雇用問題調査会 「勤務間インターバル推進PT」発足

座長に田畑裕明厚生労働部会長、事務局長に穂坂泰衆院議員

日本経済新聞

副刊・夕刊
LIVE

トップ 速報 オピニオン 経済 政治 ビジネス 金融 マーケット マネーのまなび テック 国際 スポーツ 社会

「勤務間インターバル」導入企業に助成 自民党PT提言へ 睡眠増加で生産性向上

政治 [フォロー済み](#)

2022年11月3日 21:50 (2022年11月4日 15:30更新) [有料会員限定]

保存

あA 共有 印刷 複製 共有

自民党は4日、党本部で「勤務間インターバル推進プロジェクトチーム（PT）」の初会合を開いた。終業から始業まで一定時間の休息を義務づける制度を導入した企業への助成金支給や税制優遇を月内に提言する。睡眠時間を増やして労働生産性の向上につなげる狙いがある。



自民党の勤務間インターバル推進PT初会合であいさつする田畑座長（4日、党本部）

勤務間インターバル制度は欧州連合（EU）が採用し、日本は19年から企業の努力義務にした。政府は25年までに導入企業を15%以上に増やす目標だが21年時点で5%ほどにとどまる。PTは政府による企業への支援を働きかける。

座長に田畑裕明厚生労働部会長、事務局長に穂坂泰衆院議員が就いた。田畑氏は4日の会合で「日ごろの労働時間の管理は個人が健全に仕事に打ち込むことを促す」と述べた。「企業も従業員の定着や子育て支援につなげられる」と語った。



制度導入企業への助成金や税制優遇を提言 2023年度予算案に反映させたい考え

自民党
田畑
裕明
座長

企業においても 従業員の定着や子育て支援
さまざまな利点勤務間インターバルにはあるのではないが

約10名の議員が「賛成」「加速す べし」「一丁目一番地に」など発言

Res

睡眠が、クリエイティビティ・記憶力を強化する

睡眠と創造性の関係 **ウィスコンシン大学のジョアン・カンター教授は「睡眠は学習と創造性どちらにも重要な役割があることを研究結果は示している」と述べた。**

新しい発見は、2つのプロセスによって発揮される。意識がある日中に集中して考えるということ。その後睡眠をとることで、集中の糸がほどけ、新しいアイデアとの出会いが訪れるということである。

レム睡眠を妨害されたネズミは情報の整備や記憶の定着ができなくなる。眠っている間に脳は2種類の睡眠を繰り返している。浅い眠りとされているレム睡眠と、深い眠りのノンレム睡眠。約90分ごとに交互に入れ替わり、それぞれの役割を果たすとされている。十分な睡眠をとることで、レム/ノンレムの切り替わりが適切に行われ、情報が記憶されやすくなる。(マギル大学精神医学部の研究者シルベイン・ウィリアムズ博士とベルン大学の共同研究)

イギリスの生産性低下の問題は睡眠にある

ランド研究所シニア・エコノミストのマルコ・ハーフナー氏は**イギリスのフィリップ・ハモンド財務相が2017年11月に人工知能などの研究開発に投資することで生産性を引き上げようとする計画の予算案に反対し、睡眠時間を延ばすことが生産性を上げる方法だと主張している。**ランド研究所の発表によると、**睡眠時間が6時間以下の場合、7～9時間の睡眠をとった場合に比べて、2.4%生産性が下がる**とされている。英国では睡眠不足により、**年間400億ポンド(6.24兆円)**もしくはGDPの2%**(6.18兆円)**もの損失を出しているとハーフナー氏は語る。(https://finders.me/articles.php?id=118)

・日本の睡眠不足による経済損失は15兆円に上る。

イチロー・オードリータン・ジェフベソス・アリアナハフィントンは8時間睡眠を公言。

イーロンマスクは、5人の子どもを育てるシングルファザーながら6時間睡眠を死守。ビルゲイツ7時間。

短時間睡眠は時代遅れ 名だたるCEOが8時間宣言→

https://style.nikkei.com/article/DGXMZO10880880Q6A221C1000000/

新しい資本主義実現会議（第8回）

新しい資本主義の グランドデザイン及び実行計画 (案)

～人・技術・スタートアップへの投資の実現～

令和4年5月31日

④ 勤労者皆保険の実現

働き方の多様化が進む中で、働き方に対して「中立」な社会保障制度の構築を進める必要がある。

まずは、企業規模要件の段階的引下げ等を内容とする令和2年年金制度改正法に基づき、被用者保険（厚生年金・健康保険）の適用拡大を着実に実施する。さらに、企業規模要件の撤廃も含めた見直しや非適用業種の見直し等を検討する。

フリーランス・ギグワーカー等への社会保険の適用については、被用者性等をどう捉えるかの検討を行う。その上で、労働環境の変化等を念頭に置きながら、より幅広い社会保険の適用の在り方について総合的に検討を進める。

⑤ 勤務間インターバル・育休促進・転職なき移住等の働き方改革の推進

時間外労働の上限規制の法遵守の徹底とともに、**勤務間インターバル制度の普及**を図り、長時間労働の是正を図る。

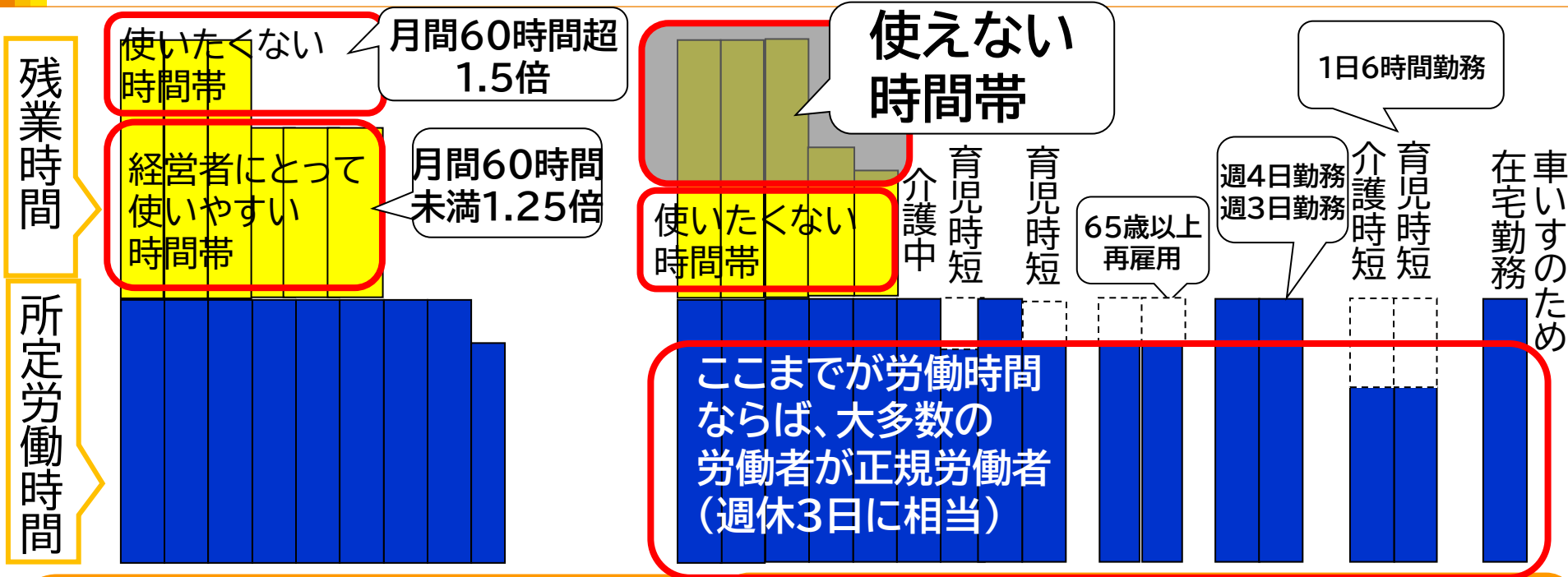
男性の育児休業について、本年秋に施行する「産後パパ育休」の周知と検証等を行うとともに、取得日数・取得率の男女差の縮小に向けて、取得促進に取り組む。

地方からデジタル技術の実装を進め、地方におけるサテライトオフィスの整備やテレワークを活用した移住を支援することで、転職なき移住を推進する。

⑥ 人的資本等の非財務情報の株式市場への開示強化と指針整備

「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革を進め、新しい資

ゆがんだ構造を修正し、一億総モチベーションアップする 「多様な働き方・デジタル・労働分配」が進む構造を作る



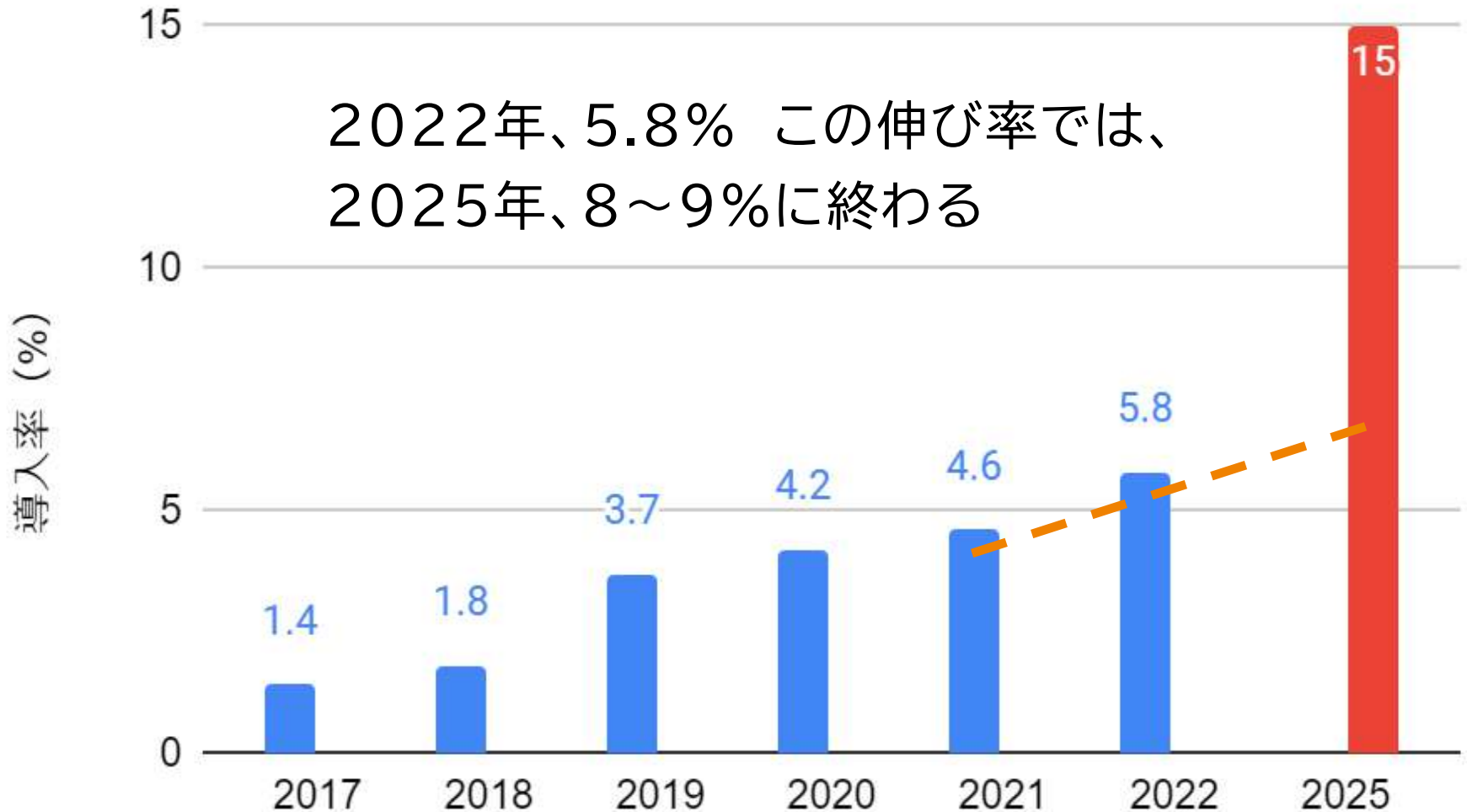
一部の**24時間型人材**に思い切り仕事をしてもらおうのが、儲かるマネジメント。いざという時、残業が頼める人の評価が高い。育児中・介護中・治療中などの**時間制約社員**は極力採用したくない。男女の賃金格差は縮まらない●優秀な人間が朝まで安く使えるので、**デジタル投資もしない**。

●残業代が毎月、どれくらいかかるか読めないなので、残業代の原資を確保しておきたいので**ベースアップをしたくない**。

絶対使えないゾーンが出来ると、一人が情報を抱え込むことができなくなり、見える化・共有化が進む。時短勤務者が仕事をしやすくなる。経営者は、週3勤務者や、短時間勤務者を積極的に採用・活用・評価するようになり、**非正規の正規化が進む**。時間内で生産性高く仕事をする人材が評価されるので、**男女の賃金格差が埋まる**●時間内で終わるためには、人海戦術の限界が来るので**個人も企業もデジタル投資が進む**●残業代は一定内に収まることが読めるので原資が生まれ、**ベースアップが怖くなくなる**。

2025年 15%目標

勤務間インターバル導入企業



【参考】東京大学 AI研究の第一人者 松尾研究室

21時以降はコミュニケーションツールがスリープモードに

東京大学 松尾研究室

東京大学 大学院工学系研究科 教授 松尾豊



 松尾研究室
MATSUO LAB THE UNIVERSITY OF TOKYO

東京大学 大学院工学系研究科 教授 松尾豊

松尾 豊

松尾研究室では、人工知能の研究や教育を行っておりますが、人工知能という研究分野の性質上、実験設備を必要とするような研究室と異なり、比較的、働く時間や場所の自由度が高いという特徴があります。これまで、研究室独自の取り組みとして、育児休業取得やテレワークの推奨などに早期から取り組んでまいりました。育児の大変さなどをオープンに話す文化があるため、勤務インターバルについても、21時以降は研究室内のコミュニケーションツールがスリープ対応され、MTG・業務依頼も控えるなど、メンバー同士が自然と配慮し合い働いています。頭脳労働の多い研究室だからこそ、十分な休息と気力の充実は重要であり、慣習に捉われない、柔軟で合理的な判断が重要と考えております。今後も、メンバー1人1人がパフォーマンスを最大限発揮できる、健全な職場環境の実現に取り組んでいきたいと思っております。