

<山口翔平の基本的方向性>

「手取り」と「時間」を増やして「ゆとり」を取り戻す。

- > 誰も、一定の「ゆとり」がなければ人生を楽しみ、夢に挑戦することはできません。私たちの生活には、より多くの「ゆとり」が必要です。
- > そのために、山口翔平は、「手取り」と「時間」を増やすことをお約束します。

山口独自政策

手取りを増やす 国民民主党の看板政策

「103万円
の壁」が
政治のトップ
アジェンダに

「103万円の壁」は政府・与党のトップイシューであり、企業・労働者も過半が賛意

- 自公国の3党幹事長間にて、「178万円を目指」すこととガソリン暫定税率廃止に合意
- 労働者不足に悩む企業、手取りが増える労働者、双方とも賛意

働く価値を
上げる

残業代単価を25%から50%以上に

- 世界一勤勉な日本人に残業するなというのは無理。
- プライベートの時間を削っている残業代の価値をまずはあげる。
- 時給単価を下げている隠れ残業も徹底的に撲滅



現状認識

山口翔平の
基本的
方向性

- > 「手取り」は挑戦する人々を支える重要な「経済的ゆとり」と理解
- > 国民民主党の先人が獲得した大きな政治的成果を継承・発展
- > 財源論に終始し、生存権を無視する既存政党とのハードな論戦にも果敢に挑む
- > 税金を使う側から収める側の目線に立った政治へ

時間を増やす 人が夢に挑戦するためのもう一つのピース

「量」を
増やす：
祝日の土曜
振替

30年以上手つかずだった祝日の土曜振替を推進し、連休を増やす

- 週休二日制が本格化した1992年から30年以上も祝日法は祝日の土曜振替を規定せず(祝日法は議法)
- 連休増により家計消費を押し上げ、経済活性化を図る

「質」を
高める：
繋がらない
権利

増えた余暇を存分に享受するには、休日に職場から完全に切り離される必要

- 在宅勤務推進により休暇中もいつ電話がかかってくるかわからない状況
- 「繋がらない権利」を定める欧州各国の例にならって一気呵成に法整備を進め、休暇の質を改善



- > 「手取り」に加え、「時間」を増やすことで、人々が安心して夢にチャレンジできる環境を作り上げる
- > 「祝日法改正」と「繋がらない権利」の旗を掲げ、国民民主党の「勝ち組は国民であるべき」との基本理念実現に貢献
- > 法律を作る側から従う側の目線に立った政治へ

残業代参考

- https://www.bing.com/search?q=残業代を増やす+小泉進次郎&cvid=0130b6503aed4334b2d29759e1d0be6a&gs_lcrp=EgRlZGdlKgYIABBFgDkyBggAEEUYOdIBCDc4MjZqMGo5qAIIIsAIB&FORM=ANAB01&PC=NMTS
- 第37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）**
- 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の**2割5分以上5割以上以下の範囲内**でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	ノルウェー
長時間労働者割合 (2022年) ※49時間以上/週	15.3%	12.5%	11.4% (2019年)	5.3%	8.8%	5.5%
法定労働時間	8時間/1日 40時間/1週	40時間/1週	48時間/1週 (残業時間を含む11週平均) ※17週平均	8時間/1日	35時間/1週 または 1607時間/1年間	9時間/1日 40時間/1週
時間外労働の上限	36協定（労使協定）がある場合 45時間/1か月 360時間/1年間 36協定の特別条項がある場合 720時間/1年間 時間外労働と休日労働合計で 100時間未満/1か月 (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)	連邦法上の規定無し	週労働時間の上限は、時間外労働を含め平均して48時間/1週（17週平均） 最大52週まで労使協定により延長可	総労働時間が10時間/1日 かつ 6か月ないし24週を平均して8時間/1日を超えない	総労働時間が10時間/1日 48時間/週 12週の平均労働時間が44時間を超えてはならない 220時間/1年間 (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、法定残業時間の上限、又は労使協定により定められた残業時間の上限を超えて、残業を行うことができる。)	10時間/1週 25時間/4週 200時間/1年間 ※総労働時間は24時間あたり13時間、7日間あたり48時間を超えてはならない。 (8週平均で計算可能) 労使協定がある場合、希望者のみ可能 20時間/1週 50時間/4週 300時間/1年間 ※1日24時間のうち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、希望者のみ可能 25時間/1週 200時間/26週間 400時間/52週間
割増賃金の根拠法	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	労働法典	労働基準法
時間外労働	25%以上	50%	(慣例として) 平日労働：50% 休日労働：100%	(慣例として) 時間外の最初の2時間：25% それ以降：50% 休日労働：100% または代休の支給	労働協約がない場合、最初の8時間（週35時間から43時間）まで：25% 週43時間を超える部分：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	40%以上 または代休の支給
深夜労働	25%以上					
時間外労働かつ深夜労働	50%以上					
休日労働	35%以上					
休日労働かつ深夜労働	60%以上					
勤務間インターバル	無し（努力義務）	連邦法上の規定無し	最低11時間	最低11時間	最低11時間	24時間のうち連続11時間（労使協定により8時間まで短縮可能）

典拠：JILPT「データブック国際労働比較2023」

JILPT「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—（2022年3月）」

JETRO「欧州・ロシア雇用制度一瞥」

ノルウェー労働基準監督署ホームページ

厚生労働省「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第2条第1項」

パブリンガル「【働き方政策】なぜ、働き方改革に「時間の制約」が必要なのか | ミライのNewPublic」

出典：小室淑恵「日本で女性が活躍しない本当の理由」と「女性活躍と少子化解決を実現するために東京都がすぐ実行すべきこと」東京くらし方会議第4回（2023年8月30日）資料、7~8頁
(株式会社ワーク・ライフバランスの許可を得て引用。レイアウトと表記を一部変更)

祝日法参考

- > 国民の祝日に関する法律
- > 第一条 自由と平和を求めてやまない日本国民は、美しい風習を育てつつ、よりよき社会、より豊かな生活を築きあげるために、ここに国民こぞつて祝い、感謝し、又は記念する日を定め、これを「国民の祝日」と名づける。
- > 第二条 「国民の祝日」を次のように定める。
- > 第三条 「国民の祝日」は、休日とする。
- > 2 「国民の祝日」が**土曜日及び日曜日**に当たるときは、その日後においてその日に最も近い「国民の祝日」でない日を休日とする。
- > 3 その前日及び翌日が「国民の祝日」である日（「国民の祝日」でない日に限る。）は、休日とする。

つながらない権利参考

- 休日に一斉メール、全員CCしていませんか...欧米で法制化される『つながらない権利』日本への導入は？ 専門家は「通信技術の発達で、気の休まる暇がなくなった」【MBSニュース解説】 | 特集 | MBSニュース

世界が注目「つながらない権利」とは？ きょうの現場

つながらない権利

オーストラリアで法制化

勤務時間外に雇用主が労働者に連絡することを禁止

すでにいくつかの国では法律でこの権利が認められている

フランス イタリア どちらも2017年~

オーストラリアのように連絡を禁止するものではないが法律で「つながらない権利」が存在することを確認

実際の運用は企業と労働者に任されている

青山学院大学 教授 細川 良

つながりやすくなった結果、「つながらない権利」も必要とされている

携帯電話・PHSの契約者が固定電話を上回る(2000年)

携帯電話 (NTT技術史料館提供)

固定電話 (NTT技術史料館提供)

スマートフォン (NTT技術史料館提供)

コロナ禍で在宅勤務やオンライン会議が普及

仕事の連絡手段は進化している

前半 1980年代 後半 90年代 前半 2000年代 後半 10年代 前半 20年代前半

「つながらない権利への配慮が必要」と考える割合

毎回来る3.2%

しほしばある 8.6

ない 41.6

たまにある 46.6

思う 39.9%

やや思う 35.0

思わない 7.2

社内規則の事例

- 顧客や取引先に対して対応可能な時間を案内している
- 勤務時間外の電話対応は、自動音声や留守番電話
- 勤務時間外の連絡や対応を禁止
- 勤務時間外の連絡や対応に手当が付く

※ビッグロープが2022年に実施した調査に基づく

※いずれもパーソル総合研究所の調査に基づく

「つながらない権利」日本の現状は？

連合が1,000人に調査 2023年12月発表

勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡が来ることがある

72.4%

コロナ前より8.2pt↑

「つながらない権利」によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであれば、そうしたいと思う

72.6%

街録 勤務外の連絡は対応しない「つながらない権利」

TeNY NIIGATA NEWS

勤務時間外の連絡

日本労働組合総連合会 18歳~59歳 1,000人に調査(去年9月)

連絡がくる 72.4%

ストレスを感じる 62.2%