

皆様 お元気ですか 今月は本来 2021 年にフランクフルトで開催される予定がコロナで 1 年延期となりさらにメッセ会場スケジュールの関係から珍しく 8 月の開催となったACHEMA という化学関連のメッセのサポートのご用命を頂きました。5 日間という比較的開催期間の長いメッセでしたが、初日にスタッフの一人がコロナ陽性となってしまい、私も毎日簡易テストで陰性を確認しながらのお勤めとなりました。11 月の COMPAMED 参加に關しても毎日陽性者が出る可能性を考慮したリスクヘッジが必要と思います。世の中の様相、常識が変わってしまったので仕方ありません。従って毎日のメッセ終了後の会食、最終日の打ち上げも無く寂しい終了となり残念でした。

夏と言えば休暇ですが、今月はドイツの休暇についてご報告したいと思います。数週間に及ぶ長い休暇を取ることが常識的なドイツですが、一体どんな制度、仕組みになっているのでしょうか？4 月にカレンダーのお話をしたとき、休暇の話はまた後程と予告をいたしましたが、今回ご報告いたします。

入社初年度 25 日、以降勤続 1 年ごとに 1 日増加、最大 30 日の休暇が与えられるのが一般的です。日本でも制度上、20 日以上 of 休暇取得を社内規定としている会社は多いとおもいますが、ドイツの場合、会社規模、役職者一般社員を問わず、その取得率はほぼ 100% となっています。その実現を可能にしている理由はいくつかあります。以下順にご紹介いたします。

理由その 1 休暇取得に関する遠慮が全くない。土日や毎日の昼休みと同様、休暇を取得することが当たり前となっているので職場内での取得時期の調整以外、取得そのものを悪、サボリと同様のものに考えることはありません。時期に関しては子供のいる人が子供の夏休みと同期するように取得できる優先権を認められています。休暇は大きく分けて春のイースター、夏、そして年末年始に消化しますが、希望が重なった場合、譲られた方も次回の休暇時期では相手に譲るといようなことで調整します。

理由その 2 休暇消化を前提とした雇用体制・人員配置。4 月のレポートでは祝祭日は約 10 日とお話しました。完全週休 2 日ですからこれに 104 日を足して休暇 30 日も加えると年間 144 日間となり、従って雇用者一人の年間勤務日数は 221 日となります。工場であれオフィスであれ、この前提で必要な人員を雇用・配置することになります。例えば休日に関係なく常時 3 人が必要な業務があったとします。 $365 \times 3 = 1095$ これを 221 で割ると 4.95 となりこの業務には 5 人の雇用が必要と算出されるわけです。

理由その 3 厳しい罰則規定 休暇の消化率は絶えず労務当局の監督下にあり、定期・不定期的に監査されます。消化率の悪い事業所ではまず理由を聞かれ是正措置について報告をします。約束の時期までに改善が見られなければ罰金が科せられ、それでも直らなければ罰金額は 10 倍になると言われています。社会と法律がそういった会社・事業者の存在を絶対に許さない制度になっているのです。そんな事態にならない為、ドイツの会計年度は 1 月 - 12 月が一般的ですが、毎年後半になる 9 月ころから経理、人事担当者は全社員に休暇の残日数を連絡して取得を促します。繰越しは翌年 3 月までとなっていますが、これを超えて自主返上したドイツ人に遭ったことはありません。

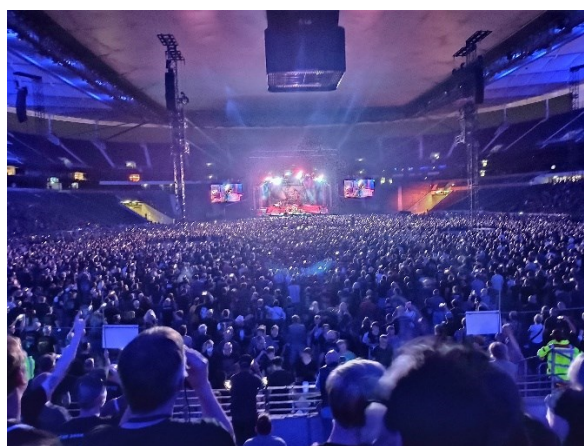
理由その 4 自己管理能力の徹底 理由 2 の人員配置とも関連しますが、特に役職者、そ

して役員と社内での地位が上がり、責任も重くなっていく程に重要なのがこの自己管理能力です。部長や取締役、そして社長である自分が3週間休暇で不在となっても職場に不都合が生じない為には自分は何をしなければならないか？誰に何を任せるのか、取引先との調整はどうか、等々とても難しい課題です。ひとりで何でも抱え込むタイプは完全にアウトです。逆に言うところの自己管理能力を発揮して、自分と職場のスケジュールを総合的に調整できなければドイツでは管理職にはなれないと言えます。或いは成れたとしてもつぶれてしまうでしょう。

理由その5 社会の寛容性 夏休みのこの時期にはよくあるのですが、問い合わせや見積りを依頼しても担当者が休暇で居ません、とか9月1日に会社したら回答します、などという返答があります。クレームや緊急対応などの例外を除けばドイツ人同士ではいたって普通のことなのです。取引先と自分の休暇が前後して6週間プロジェクトが進まない、なんてこともよくあります。こんなことが通るのも、ライフワークバランスの価値観がドイツ人全体に共有されているからだだと思います。

子供や家族と3週間、海や山に出掛けてキャンプで過ごす、そんな休暇ののち、リフレッシュして職場に戻ればモチベーションも効率も向上します。工場や危険を伴う現場においても休養を十分とって作業にかかれば不注意による事故を防ぐ効果は絶大です。ドイツ人の優れた生産性は休暇制度がその源泉といっても過言ではありません。

休暇に関する状況は日本とは大きく違いますが、会社を疑似家族的な存在として捉えてきた日本の伝統とも関係があると思います。会社が主催する運動会や社員旅行、福利厚生や健康管理といったことまで面倒見てくれることはまさに疑似家族的な関係のおかげだと思います。もちろん21世紀になり、会社との関係性も変化しているとは思いますが、日本のよいところといっていいと思います。ドイツでは職場に検診の案内が回ってくることもありますが、選択は自己判断、行く場合は検診目的の遅刻・早退を申請して出掛けます。がん検診、成人病検診など健康管理はすべて自己責任です。ドイツにも日本にもよいところ、良くないところはそれぞれあります。今度はそんなテーマを取り上げましょう。



サポートさせて頂いた顧客様のブース、色使いや雰囲気が二九精密のブースと似てます。ロックコンサート、観客が60歳超えなら演奏メンバーはもっと上です。親子や孫と三世代でやってくるファンも多いです。いくつになっても普通にロックコンサートを楽しむ、そんなささやかな幸せが自分に合ったライフワークバランスの実現だと思います。