

ワーク・ライフ・バランス ワークライフインテグレーション

WLB と WLI の使い分け

注目トピックス

01 | WLB と WLI の使い分け

近年ワーク・ライフ・バランスと比較して「ワークライフインテグレーション」という言葉が生まれ、注目を集めています。その違いと、実際の職場への適用について考えます。

特集

02 | グーグルのセクハラ問題とは

グーグルの元役員のセクハラ問題を題材に、コンプライアンス上求められる企業の姿勢について考えます。

03 | 36 協定のフォーマットの刷新について

時間外労働協定について、来年4月から新フォーマットに変わります。その内容と注目すべきポイントを整理しましょう。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | プチ哲学 (中央公論新社)

「哲学」は難しい。うさんくさい。役に立たない。そんな今までの常識を打ち破る哲学書。キユーートなイラストと明快な解説で、哲学をもっと身近に、もっと楽しく感じさせてくれる一冊をご紹介します。



みよた社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | セクハラ危険性チェックシート

WLB と WLI の 使い分け

はじめに

ワーク・ライフ・バランスは「働き方改革」という言葉とセットで扱われてきましたが、近年では「ワークライフインテグレーション」という新しい考え方が注目を集めています。

定義

ワーク・ライフ・バランス(以下 WLB と表記)という言葉が「仕事」と「私生活」を対局的のものとみなし、両者の量的なバランスを保つことの重要性を表したものであることに対し、「ワークライフインテグレーション(以下 WLI と表記)」は仕事も人生の一部とみなし、「職業人」「夫婦・家族」「地域コミュニティ」「趣味」などの人生の各活動を相乗的に良くなるよう統合していこうという考え方を言います。

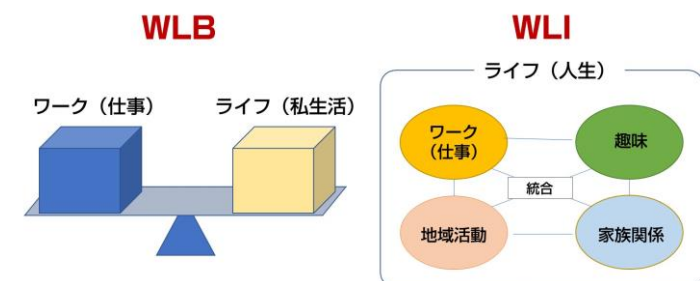
近年ワーク・ライフ・バランスと比較して「ワークライフインテグレーション」という言葉が生まれ、注目を集めています。その違いと、実際の職場への適用について考えます。

	WLB	WLI
評価指標	労働時間の短縮/有給休暇取得率/育児休業の取得率など	時間裁量の程度/結果・成果/様々な活動のシナジー(相乗効果)
実践例	時短勤務、ノー残業デー、有給休暇取得促進、男性の育児休業取得	育児施設の併設、遊興設備への投資、副業解禁、裁量労働制、成果給導入、社内独立制度など

労働の代替性と個人の価値観

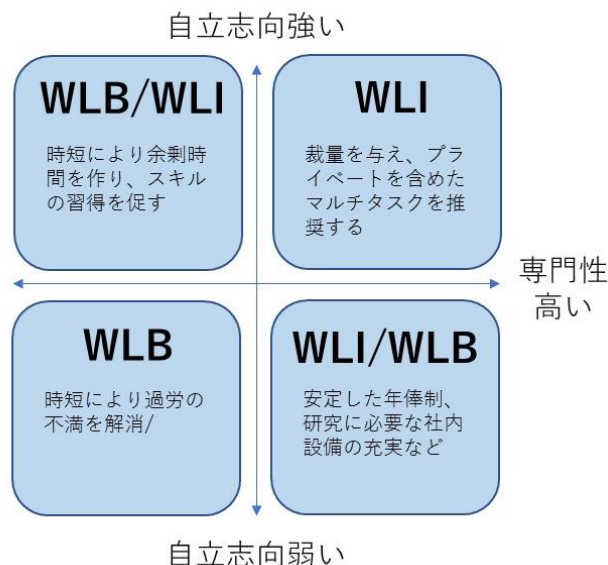
WLB と WLI はどちらが優れているという問題でなく、人や環境に合わせて適切に使い分けていくべきでしょう。一般的に、代替性の高い単純労働であれば WLB、専門業務には WLI の考え方が合いそうです。また、個人の価値観も影響します。自立志向が強く、好奇心の高い性格の人には WLI 的な考え方が適合するでしょうし、保守的で変化を嫌う性格の人は WLB の方が心地よいと感じるかもしれません。次のマトリクスを参照しながら、最適な管理手法を探っていくと良いでしょう。

タイプ別の WLB/WLI 労務管理マトリクス



WLB の概念においては、仕事と私生活は「量的に」バランスを取ることが重要視され、残業することや有給休暇を取れないことが私生活の時間を減らすものとして問題視されます。つまり、WLB の考えに即した労務管理とは、仕事時間や仕事負荷を減らす施策のことを指すことが多いでしょう。

一方で WLI の考え方では、仕事と私生活は相反するものではなく統合されるべきものであるため、単に労働時間を減らせばよいというわけではなく、「時間の使い方」の裁量度と「結果や成果」に注目するべきでしょう。



グーグルのセクハラ問題とは

グーグルの元役員のセクハラ問題を題材に、コンプライアンス上求められる企業の姿勢について考えます。

はじめに

世界を牽引する企業として注目を集めているグーグルで、元役員のセクハラを発端とした従業員のストライキが起こっています。労働力確保が経営上の重要な課題になりつつある昨今、セクハラやパワハラなどのハラスメントは看過できない時代になっていると言わざるを得ないでしょう。

事件の概要

グーグルは2014年10月、携帯端末用基本ソフト「Android」の開発者アンディ・ルービンが退社する際、ルービンが競合他社に転職しないことと、グーグルを公に中傷しないことを退社時の規定として定め、彼に9000万ドル（約101億円）の退職金と、退職後2年間は毎月250万ドル（約2億8000万円）、その後2年間は毎月125万ドル（約1億4000万円）を支払う契約を結んだとのことですが、同氏は退職時に同社の女性社員からセクハラを告発されていたそうです。今回のグーグル社員によるストライキは、グーグル社のルービン氏に対する対応が不十分であるとして起こされました。

この事件からは、①セクハラの加害者とされる人物が重要な技術を持っている②社内の人物が被害者とされている③企業が自由な社風をうたっている④有名企業である、という4つの要素を読み取ることができます。

セクハラの加害者が重要な技術者

社員が被害者

自由な社風

有名企業

グーグルの対応

世界各地で従業員がストライキを受け、グーグルはセク

ハラ問題への新たな対応策を発表しました。対応策には、セクハラを訴える従業員に対し、無理に仲裁による解決を要求しないことや、セクハラ講習を受けない従業員は評価を下げること、またはアルコールがセクハラのきっかけになっていることを踏まえ、業務関連のイベントでは飲酒を2杯までに制限することなどが盛り込まれました。

教訓

この事件には2つの学ぶべき教訓があります。まずは**ストライキ**の危険性です。ストライキは労働組合法によって保障されている権利であるものの、日本企業においては長期のデフレ傾向などの経済事情もあり、近年の発生頻度は多くありませんでした。しかし今後の労働力人口の減少を見越すと、従業員からのストライキが強い交渉力をもつ手段となっていくでしょう。中小企業においては、ストライキ同様に「一斉離職」の危険性も考えなければなりません。

また、**経営陣のセクハラ処分の厳格化**も挙げられます。今回は「セクハラが原因で退職した者に対して多額の退職金などを支給していたこと」が問題となりましたが、いかに優秀な人物であったとしても、セクハラに対する甘い経営陣の姿勢は従業員の不満感情を引き起こす可能性があるでしょう。社内研修などでセクハラ・パワハラなどのハラスメントに対する強い意識づけ・注意喚起を行うとともに、降格人事などの厳格な処分があることを知らしめる契機であると言えます。

表明の儀式

会社がセクハラ・パワハラなどのハラスメントを許さない方針であることを明確にするためにも、トップの方針発表や社内研修の実施が今後必要になってくるでしょう。

36 協定のフォーマットの刷新について

時間外労働協定について、来年4月から新フォーマットに変わります。その内容と注目すべきポイントを整理しましょう。

はじめに

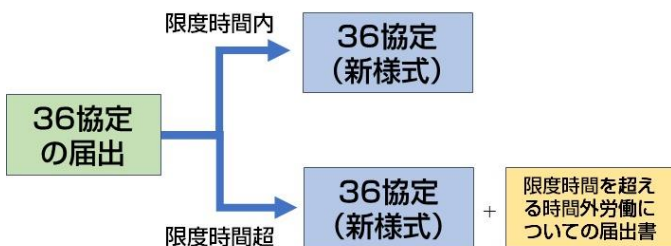
働き方改革法案成立に伴い、早速来年4月から36協定の様式が変わります。

今までなおざりになりがちだった36協定届の届出について、一層の注意が必要になります。以下、新様式の内容と注意すべきポイントについて解説します。

新しい届け出方式は2つ

まず大きな変更点として、「通常の36協定」と「特別条項付きの36協定」の届出方法が区分されることとなりました。

「特別条項付き」とは、法定時間外労働の限度時間を超える場合に特別な申し立てをするものですが、通常の36協定届である「限度時間内の時間外労働についての届出書」に加えて「限度時間を超える時間外労働についての届出書」を別途届け出ることになりました。



限度時間に対する注意喚起

そのほか、協定様式内に「上記で定める時間数に関わらず、時間外労働および休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと」という文言が加えられ、この文言箇所にチェックをつけないと協定の有効性が否定されることとなりました。

限度時間を超える時間外労働についての届出書

限度時間を超える時間外労働についての届出書については、今まで以上に記載に注意が必要となるでしょう。

特に、①臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合（事由）の内容（ただ単に「業務上の都合」というだけでは足りず、突発的で止むを得ない事情があることを書かなければならない）②限度時間を超えて労働させる場合における手続き（労働者側とどのように話し合うか）③限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置（止むを得ず臨時に限度時間を超えて働かせた場合のケアの方法。ケアの方法についてはあらかじめ列挙されている※）についてよく検討しましょう。

※限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいとされています

- (1) 医師による面接指導、(2)深夜業の回数制限、(3)終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）、(4)代償休日・特別な休暇の付与、(5)健康診断、(6)連続休暇の取得、(7)心とからだの相談窓口の設置、(8)配置転換、(9)産業医等による助言・指導や保健指導

適用日

平成31年4月1日以降に届出する36協定について、新様式により行わなければならない。直前に焦らないように、事前に労働者側との協議を進めると良いでしょう。

プチ哲学

佐藤 雅彦 著

単行本：154 ページ

出版：中央公論新社

価格：648 円（税抜）

はじめに

「哲学」という言葉でネット検索をかけると、まず初めに難解な用語や理論が目に入ります。次いで哲学に対するネガティブなワードもすぐに見つかることでしょう。そんな遠い存在に思えがちな哲学という学問を「考えることって、たのしいかも」と表現しているのが本書です。

自分の時間

時間厳守というのは社会人にとって最優先で守らなければならない大切なルールではないでしょうか。社会人に限ったことではないかも知れません。大人も子供も時間の流れは共通です。

では、自分の時間を守っているという人はどのくらいいるのでしょうか。朝はアラームで強制的に起床し、毎日決まった時間の満員電車に乗り、帰宅後は誰が決めたでもないリーティーンをこなして眠りにつく。もちろん、仕事や人間関係によって、どうにも変えられない時間の使い方というのはあります。問題はそれ以外のところです。

「自分の時間」で人生を送っているかどうか

当たり前のことを今更、と思う方もいるかも知れません。ですが哲学とはまずは考えること。改めて自分の時間の使い方について向き合ってみませんか？

未来の自分から逆算しよう

このページでは「時間がなく急いでいる人がエレベーターに乗ろうとしている。真っ先にエレベーターから降りられるように 1 番最後に乗る」というイラストが描かれています。こちらもちよっと考えれば当たり前のことだとすぐに気付きますが、ではなぜこのような行動が取れるのでしょうか。

「機転が利くから」や「エレベーターに乗り慣れているから」という理由ではありませんよね。

大切なのは「最終結果をイメージし、そこから逆算して行動を組み立てること」だと筆者は言っています。

エレベーターの例は短期的な話ですが、1 週間や 1 ヶ月、あるいは 1 年間だったとしても考え方は同じです。最終的なゴールを明確にイメージできていれば、先行きが見えない中で手探りするよりも、ずっと効率的に歩みを進めることができます。

新しいことばかり追いかけない

競争の激しい今の世の中で、自社のサービスや商品を勝ち残らせるためにどんな工夫をするでしょうか。とにかく目新しい取り組みにばかり注力してしまうかも知れません。しかし、既存の仕組みを利用した画期的な方法の模索にもエネルギーを使ってみましょう。

「アイデアとは既存の要素の新しい組み合わせ以外の何ものでもない」とある有名な実業家も言っています。本質的にはその通りですよ。

既存の仕組みを利用して新サービスを提供するというのは、大幅なコストカットや時間短縮に繋がる可能性が高いこともポイントです。ここまでの内容を振り返ってみると、凝り固まった思考をリセットし、日々のちょっとしたことを深く広く考え直すことが哲学であるとも言えますね。「考えることって、たのしいかも」の言葉通り、様々な観点から哲学の入り口に触れることのできるオススメの一冊です。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00～18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

代表よりあいさつ

早いもので、今年も残すところあと一ヶ月となりました。

先月、人生初となる自転車の競技レース大会に参加しました。

「えっ！？こんなに飛ばすの？」というくらい、集団走行のペースに圧倒されつつも、なんとか走りきりました。とても楽しかったのですが、やはり他人と競うよりも、のんびり着実に走るのが性に合っているなと改めて感じました。

恒例の唐揚げ会も、先月で6周年。17回続いています。

カメのように一歩ずつですが、成長する当事務所をよろしくお願いいたします。

セクハラの危険性チェックシート

グーグルのセクハラ問題を受け、改めて社内のセクハラリスクについて整理しましょう。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	特殊な技能を持っていることから特権的な立場にある社員または役員がいる	☐	☐
2	ハラスメントに関する研修を実施したことがある	☐	☐
3	ハラスメントに関する規程を整備している	☐	☐
4	今まで従業員からセクハラについて相談が上がったことがある	☐	☐
5	セクハラに関する社内の相談窓口を設けている	☐	☐
6	セクハラに関する相談窓口は、性別や立場により相談しにくい場合がある	☐	☐
7	セクハラに関する外部の相談窓口を設けている	☐	☐
8	セクハラを許容しない厳格な姿勢を従業員に表明している	☐	☐
9	セクハラ事案に関する懲罰委員会の設置をしている	☐	☐
10	セクハラ言動についてその他気になることがある	☐	☐

FAX のご返送は 024-983-0736 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			