

経営者のための女性力活用塾(第15回)

女性労働者の保護1「労働基準法」(上)

2017.12.20

前回は、女性力活用のための環境整備の土台として「ワーク・ライフ・バランス」について説明しました。今回からはもう1つの土台として欠かすことのできない「法律」について、複数回にわたって詳しく説明していきます。

ワーク・ライフ・バランスと関係法律



人材活用論において「ワーク・ライフ・バランス」は非常に重要であり、女性活用に限らず、モチベーション・マネジメントや生産性の高い就業環境づくりには欠かすことのできない論点です。

しかし「ワーク・ライフ・バランス」がいかに重要であっても、それはあくまで概念や心がけといった類いのものであり、たとえそれが欠けていたとしても、現実的には目に見える問題が起きるケースはなかなかありません。

極論をいえば、現在の日本のビジネスシーンにおいては「(ワーク・ライフ・バランスの心がけが)あればより良いが、なくても特に問題はない」と言っても差し支えないような存在です。

(実際にはワーク・ライフ・バランスの心がけがしづらいと人事活用制度はうまく運用できませんし、時がたつにつれ徐々に社員の不満もたまっていくため、後々目に見える問題が発生する可能性は格段に高くなります)

しかし「法律」は違います。法律を順守するのは当たり前、しなければ相応の罰則やペナルティが与えられます。また「ワーク・ライフ・バランス」とは異なり、「法律」はその内容や基準が細かく明文化されています。

企業が女性労働者保護の立場に立って“それなりの”制度を構築・運用していても、その内容にわずかなズレや乖離があれば、それは違法行為によって罰せられる対象になります。実際にはそこまで厳密ではありませんが、本質的にそこまでの厳しさを持っているのが法律です。当然経営者は「知らなかった」では済まされません。「ワーク・ライフ・バランス」と「法律」はいわば車の両輪。どちらかを重要視すればいいというものではなく、どちらも同じように重視し、かつ制度に組み入れていかなければなりません。

経営者としては、罰則や拘束力、ペナルティーやその他さまざまな規制のある法律の方を重視したくなるころですが、法律だけ重視した制度は間違いなく失敗します。あくまで法律は土台の「1つ」に過ぎません。制度を上乘せしても崩れないしっかりした土台をつくるには、「ワーク・ライフ・バランス」と「法律」の双方を、等しく制度に盛り込む必要があります。

ではまず労働関係法の基本中の基本である「労働基準法」から説明を始めます。

労働関係法の基本「労働基準法」… 続きを読む