

平成25年11月号

e~ろうむ.net
(いい労務)

連絡先：〒160-0023
東京都新宿区西新宿6-20-9 西新宿VIPROYAL301
社会保険労務士事務所NKサポート
電話：03-5322-4505 FAX：03-5322-4503
e-mail：info@e-606.net

これらの結果から、妊娠・出産・育児に関する規定や制度をしっかりと整備し、社員への周知や啓発を行い、意識を高めていくことが大切だと思われます。

◆職場でのマタハラをなくすために

連合が作成した「働くみんなのマタハラ手帳」では、妊娠・出産と仕事を両立するための基本的な法律をマンガ等でわかりやすく紹介しています。

また、就業規則のチェックリストなども掲載しており、誰にとっても仕事と生活の調和が可能になるよう、職場全体の働き方の見直しを呼びかけています。

11月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

11日

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

15日

○所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出 [税務署]

12月2日

○健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

○外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

当事務所より一言

懲戒処分には様々な種類、事由等定めることができ、会社のカスタマイズが可能な分野といえます。しかしその一方で、その内容が妥当であるか、合理的であるかも問われることになるため、慎重な定め、運用が必要となってきます。

マタハラのようなことが、今の時代に実際にあるものなのか、と驚いてしまいますが、これが現状だということでしょう。イクメンの普及が進むと同時に、このような諸問題も解決または未然防止に努めなければならないということです。

企業における「懲戒処分」の実施状況は？

◆労働政策研究・研修機構の調査

近年、労使トラブルは増加傾向にあります。それに伴い懲戒処分を実施する (または実施を検討する) 企業も増えているようです。

ここでは、独立行政法人労働政策研究・研修機構から今年7月末に発表された「従業員の採用と退職に関する実態調査」 (常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業5,964社が回答) の結果から、企業における懲戒処分の状況について見てみましょう。

◆懲戒処分の規定内容

まず、懲戒処分の規定が「ある」企業の割合は94.6%で、規定のある企業を対象にその規定の形式を尋ねたところ、ほとんどの企業 (98.1%) が「就業規則」に規定していることがわかりました。なお、「労働協約」で定めている企業は6.4%でした。規定内容は、割合の高い順に「必要な場合には懲戒処分を行う旨の規定」 (75.7%)、「懲戒処分の種類」 (69.9%)、「懲戒の対象となる事由」 (61.9%) となっています。

◆最近5年間における実施状況

ここ5年間での懲戒処分の種類ごとの実施割合は、次の通りとなっています。

- (1) 始末書の提出 (42.3%)
- (2) 注意・戒告・譴責 (33.3%)
- (3) 一時的減給 (19.0%)
- (4) 降格・降職 (14.9%)
- (5) 懲戒解雇 (13.2%)
- (6) 出勤停止 (12.3%)
- (7) 諭旨解雇 (9.4%)

なお、「いずれの懲戒処分も実施していない」企業の割合は39.0%でした。

◆懲戒処分実施時の手続き

懲戒処分を実施する際の手続きとして法律で定められた要件はありませんが、一般的には「理由の

開示」、「本人の弁明機会の付与」が必要とされています。

また、「労働組合や従業員代表への説明・協議」を行うことにより、本人以外の従業員の納得性を高めることもできますので、実施する際には慎重な配慮が必要です。

最近よく耳にする「マタハラ」の原因と対策

◆「マタハラ」の定義

「マタハラ」とは、マタニティハラスメントの略語であり、働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的ハラスメントのことを言います。働く女性にとっては、「セクハラ」「パワハラ」に並ぶ3大ハラスメントの1つと言われているようです。

連合が今年5月に実施した「マタニティハラスメントに関する意識調査」によると、「マタハラという言葉も意味も知らない」と答えた人が約8割に上った一方、妊娠経験のある女性労働者の4人に1人が「マタハラに該当する被害を受けたことがある」と答えています。

◆実際にどんなハラスメントがあったのか？

連合が実施した「働く女性のための労働相談」では「マタハラ」について、以下のような相談が寄せられたそうです。

- ・「妊娠を告げたら、退職を強要された (解雇された)」
- ・「会社に育児休暇の規定はないと言われた」
- ・「妊娠中に残業や過重労働をさせられた」

◆なぜ、マタハラが起こるのか？

上記の意識調査では、職場で「マタハラ」が起こる原因として、次の3つが上位に挙げられました。

- (1) 男性社員の妊娠出産への理解不足・協力不足 (51.3%)
- (2) 会社の支援制度設計や運用の徹底不足 (27.2%)
- (3) 女性社員の妊娠出産への理解不足 (22.0%)