

その投稿、ちょっと待って!

Harmony通信 2013.11

vol.105

URL: <http://www.harmony-office.com/>

mail: info@harmony-office.com

tel:022-271-6751 fax:022-271-6758



投稿ボタンを押す前に手を止めて、内容を見直してみましょう。

同僚編



会社編



取引先編



～お知らせ～

ソーシャルメディアの利用に関する注意喚起のポスターが完成しました！
実際のご相談に基づき作成しています。
好評につき増刷しましたので、追加でお使いになりたいというご希望がございましたらHarmonyまでご一報ください！

製作の目的、経緯等について、河北新報さんが取材をしてくださいました。そのうち、朝刊もしくは夕刊に掲載されるとのことです。お楽しみに！！

簡単にできる投稿が、 取り返しのつかない未来に繋がります

あなたが軽い気持ちで行っている、TwitterやFacebookといったSNSへの投稿。自分の投稿は、フォロワーや友だちしか見ていないと思っていませんか？
取引先や会社の上司、同僚などが目にして、思いもかけない誤解を生んだり取り返しの付かないトラブルに発展したりするケースが増えています。
インターネットに投稿した情報はさまざまな形で広がって、過去のものにならないという特徴があります。
「しまった」と気づいた時にはもう遅く、慌てて投稿を消しても勝手に遅し…というケースが後を絶ちません。
「自分は大丈夫」と思わずに、投稿ボタンを押す前に手を止め、内容を見直してみましょう。



最近よく耳にする「マタハラ」の原因と対策
～他人事ではありません！～

◆「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つとされているそうです。

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「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」
「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」

男女雇用機会均等法に基づき妊娠・出産を理由とする不利益取り扱い(解雇、雇止め、不当な配置転換、退職勧奨等)は禁止されています。

◆なぜ、マタハラが起こるのでしょか？
左記の意識調査では、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%)

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して整備し、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。

これもマタハラ?! 実際にあった対応を紹介します。…門田より

[1] つわりがひどく、休みがちな従業員に「これからどうするの?」と尋ねたところ、ご本人が「会社から解雇されました」と労働基準監督署に申告し、調査指導の対象となりました。

⇒結果的に、労働基準法の解雇手続に関する指導および労働局雇用均等室の男女雇用均等法の観点の指導の両面での対応に迫られました。…決して会社は解雇したかったのではなく、本当に「これからどのように勤務をしていきたいのか」を話あいたかっただけでもかかわらず、言い方、その場の雰囲気等もあったと思われます。

[2] 採用間もない方からの妊娠の申し出があり、会社としては残業が無い部署が良いだろうと(本人と相談せず)採用予定部署と異なる部門へ配置をしたところ「妊娠出産を理由とする不利益配置転換だ」と労働局雇用均等室へ申立てを行いました。

⇒このケースは、本人の退職という結論に至りました。しかし、結論に至るまでには、相当期間にわたる調整を行い、弁護士の指導のもと、そのことに伴う解決金として、会社は有期契約期間の残存期間の給与の60%を解決金として支払いました。

妊娠、出産を迎える母体には平安な時間とともにその月を重ね、生まれるお子さんは祝福されてこの世に誕生してほしいと心から願います。しかし一方、会社とのトラブルも増えています。それは産前産後・育児休業を取得して職場復帰を目指す方が増えた証拠かもしれません。しかし、お互いに法の下に武装して結論を導くのではなく話し合いのもと安心して休業ができるよう事業所としては体制整備をすすめ、休業する方は責任をもって職場に復帰するよう努める、そんな関係であってほしい、と思っています。

TOPIX

●大学生の3割、3年以内に離職

厚生労働省は、10月29日、2010年3月に大学を卒業して就職した人のうち、今年3月末までに離職した人の割合は前年同期比2.2ポイント増の31.0%だったと発表しました。

この年は、リーマン・ショックの影響を本格的に受けた就職難の世代です。

厚生労働省は「就職環境が厳しく、志望通りの就職ができなかった人が比較的多かったことが、離職率の増加につながった」と分析しています。

発表によると、就職したのは前年同期より6万人以上少ない36万5500人。うち11万3390人が3年以内に離職しました。産業別の離職率は次の通りです。

- ・宿泊業、飲食サービス業 51.0% …ホテルや飲食店等
- ・教育、学習支援業 48.9% …学習塾など
- ・生活関連サービス業、娯楽業 45.4%…クリーニング遊園地等

詳しくは 厚生労働省HP
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/24.html>

●初任給を引き上げた大手企業は9.1% 経団連調査

経団連が「初任給調査」の結果を発表しました。(483社が回答) 前年と比べた初任給の額については次の通りです。

- ⇒引き上げた大手企業は9.1% (前年比0.9ポイント増)
- ⇒据え置いた企業は90.3%
- ⇒引き下げた企業は0.7%

[関連リンク] 2013年3月卒「新規学卒者決定初任給調査結果」
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2013/093.pdf>

●約7割の企業が「65歳以上も雇用」 厚労省調査

厚生労働省が調査を行った「高齢者の雇用状況」(6月1日時点)の結果を発表し、65歳かそれ以上まで働ける企業の割合が66.5%(前年比17.7ポイント上昇)だったことがわかりました。65歳までの雇用確保の義務付けは2025年度からだが、先取りして対応した企業が多いようです。

[関連リンク] 平成25年「高齢者の雇用状況」集計結果
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000027435.html>

編集後記

今年の夏以降、ソーシャルメディアにまつわるトラブルが数多く発生、ニュースを賑わせています。次々と明るみに出る写真、ツイート…どうしてこれだけ問題になっているのに、また同じことをするのか。そんな思いの方も多いでしょう。「いつの間にか」、「悪気はなかったのに」、「そんなつもりはなかったのに、」多くはそんなに大きなことになるなんて思ってもみなかったということなのでしょう。ソーシャルメディアに思いをつぶやくその前に、「本当に送ってよいものか?」「世界中から見られて大丈夫か?」送信ボタンを押す前に、立ち止まって考えてほしい。そんな思いを込めて、実際に寄せられているご相談等を踏まえ、ポスターを作成していましたが、ようやく完成!おかげさまで好評、既に増刷したところです。11/1には河北新報が取材をしてくださりました。一事業主(私の事)がどうして公共のための働きかけ(ACのような仕事)を行ったのか?と質問。「事業主も本人も思わぬことで不幸にならないように、」それだけの思いだと伝えました。取材レポートの詳細はHPをクリック!

Harmony通信2013.11

#発行: 2013年11月10日

#編集・構成: 合同会社Harmony



Harmony 司法書士事務所

Harmony 社会保険労務士事務所

Harmony 行政書士事務所

ADDRESS: 〒981-0914 仙台市青葉区堤通雨宮町 4-11 伊藤ビル 1F

TEL: 022-271-6751 FAX: 022-271-6758

URL : <http://www.harmony-office.com/>

mail : info@harmony-office.com

修日記 : <http://blog.goo.ne.jp/kadota-osamu/>

陽子日記 : <http://blog.goo.ne.jp/kadota-yoko/>

スタッフ日記 : <http://blog.goo.ne.jp/kadota-office/>

