



News Letter

平成28年9月20日
発行
第20号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）
秋元 譲

就業規則は定期的に見直しましょう

皆様の事業所にも就業規則はあると思います。その就業規則を職員の方々に見せていますか？

職員の方々に見せる事ができる就業規則を作っていますか？

就業規則には周知義務があり、周知していない就業規則に効力はありません。就業規則はあるけど見せていないという事業所の話をよく聞きます。しかし、それでは就業規則を作成する意味はありませんし、雛形を使って医療機関名と時間などを変更したものではありません。

就業規則は医療機関のルールですから、いざという時のために事業の実態や法令の改正に合わせて変更していく事は大変重要です。もちろん、就業規則も万能ではないので、あったからといって人が成長するわけでもなければ、全てのトラブルを防止できるわけではありません。しかし、就業規則や院内規程がしっかりしており、その作成プロセスが明確になっている事業所は職員が安心して働くことができます。昔なら誰も読まなかったものですが、今はこういうところもしっかり見られています。

就業規則がしばらくしまっていてあるけど、どうしたらいいのかとお悩みの際には、支援センターへお気軽にご相談下さい。

いつかはお役に立ちます

労務管理実務Q & A

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）
飯塚 俊哉

Q. そもそもマタハラとは何ですか？

A. マタハラとはマタニティー・ハラスメント、すなわち女性労働者が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇止め等で不利益を被るなどの不当な扱いを受けたりすることを意味する言葉です。一説には、セクシャルハラスメントよりも、被害は深刻であるとも言われます。

マタハラの起こる原因は、妊娠・出産についての旧来の考え方（例；女は家事や子育てをするものだ）から派生する無理解や、実際に妊娠・出産に伴って一定期間職場を離れることについての周囲の負担感等、様々なことが組み合わさった感情的なものなのではないかと思われまます。

確かに職場にとっては、妊娠・出産に伴って女性労働者が一定期間でも職場を離れるのは大きな痛手ですし、人手不足の医療業界ではなおさらです。しかし逆に考えると、職場を離れる女性労働者も、職場を離れることの不安でいっぱいなのです。

大切なのは、妊娠・出産から職場復帰までの流れを職場が支援し、職場としても現場の負担感を軽減させる仕組みを作り、マタハラとは何か・なぜマタハラがいけないのか、ということと一緒に労働者に周知することです。

本来ならば妊娠・出産とは、「おめでた」という言葉からわかるように、みんなに祝福されるべきものです。それをハラスメントの種にするようなことがあって良いものでしょうか。まさに組織としての度量が問われる問題だと思えます。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター（茨城県医師会内）

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyō/ E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp