

卓 話

平成 25 年 5 月 7 日

「社長が知っている」と得をする法知識」

三宅 裕 樹 会 員

(三宅社会保険労務士事務所所長)

「社長が知っている」と得をする法知識①

(社員へのペナルティーの与え方)

会社を経営する社長の苦勞と言うものは、なかなか社員には理解されません。経営に対するリスクを、ほぼ一身に負わねばならない社長の重圧は、ともすれば社員に対する厳しい指導・注意となってしまう。無論、厳しいビジネスの世界において社員に対する厳しさが必要なのは当然なのですが、ただ怒りにまかせて叱り倒してしまうと別の問題が発生してしまいます。怒っている時に冷静さを保てと言うのは無理難題ですが、くれぐれも度を越した罰則を与えないように日頃から関連法規を学んでおく事も経営者の資質と言えます。



① 御自分の会社の就業規則を覚えておられますか？

よくある就業規則の記載例

(懲戒の種類)

第50条 懲戒の種類は次の6種とする。

- (1) 譴 責 始末書を提出させて将来を戒しめる
- (2) 減 給 始末書を提出させ減給し将来を戒める。但し、減給額は1回につき平均賃金の2分の1、総額において一賃金支払期間の賃金総額の10分の1を限度とする。
- (3) 出 勤 停 止 始末書を提出させ、(※1)日以内出勤停止し、将来を戒める。その期間中の賃金は支給しない。
- (4) 降 職 譴責のうえ、役職、役付等を下げ若しくは免じて将来を戒める。
(当然処遇の変動が伴うものとする)
- (5) 諭 旨 退 職 譴責のうえ、退職させる。
- (6) 懲 戒 解 雇 その事由について所轄労働基準監督署長の認定を受け、解雇手当を支払わず即日解雇する。

※1 労基法上出勤停止の日数は制限されていない。しかし、出勤停止＝無給となることから、懲戒事由にもよるが、一般的には7日以内程度。極めて重い場合でも14日～30日以内が適当と判断すべき。

Q1 減給と出勤停止の違いは？

Q2 諭旨退職と懲戒解雇の差は？

② 最近、パワハラという言葉聞く事が多くなりました。

1. 暴行・傷害（身体的な攻撃）
2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
3. 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
4. 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
6. 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

（パワーハラスメントの典型 2012 年 1 月 厚生労働省）

**全ての社員は、その家族にとって
自慢の娘や息子であったり
尊敬されるお父さんやお母さんだったりする
そんな人たちを、職場のパワーハラスメントで
苦しめたりするようなことは、あってはならない。**