

トラブル通信 (2019 年第 3 四半期)

吉田労務通信に加え、今期から四半期ごとに弊社に寄せられた相談の中で、皆様と情報を共有した方が良い事例を「トラブル通信」にまとめ、お送りします。ご質問等ございましたら、弊社コンサルタントまでご連絡ください。

トラブルケース (2019 年 7 月から 9 月)

1. ハラスメント えこひいき

上長が特定の人に対して、えこひいきをしている。それ以外の人には、つらくあたる。周りで働いている人たちに迷惑がかかるだけでなく、自分自身は、精神的につらい。何とかしてほしい。

事実関係を確認し、必要な教育を行い、問題を解決しました。

*最近、えこひいきをきっかけとしたメンタル不調事案が散見されるようになりました

2. ハラスメント 暴言・暴力

パート同士のトラブル。パートAがパートBより再三にわたり暴言を言われ、手をたたかれた。店長は当事者に事実確認をしたがお互いの主張は隔たりが多く、解決にいたらず。パートAは、その日を境に出勤せず、あっせん申請を行った。精神的、経済的損害に対する補償金として 30 万円支払えという内容。あっせんに参加すべきか

あっせんの場合で会社の調査内容を伝えることで解決が早まるということで参加。

*被害者の言い分と事実が異なる事案は増えてきています

3. 懲戒処分 内容証明

普段から勤務態度に問題があるパートA。店長が問題行動を確認するたびに注意をしていた。そのような中、店長を誹謗中傷する内容証明を社長あてに郵送する。どのような処分をすべきか

あらかじめ定められた手順で就業規則に基づいた処分を行い終了

*自分自身の問題行動を棚にあげ、いざ、注意、指導を受けたことをきっかけにし、内容証明を社長等に送る事案が増えてきています

4. 自家用車による送迎

社員Aは、交通機関が終了した後、自分の車でアルバイトを自宅まで送迎していたことが判明。どのように対応したら良いか

会社の負うべきリスク等を再教育し終了

*社会人として問題がある、公私混同によるトラブルは常に寄せられます

5. 健康問題

社員が主張中に倒れ、出張先で入院した。容体が安定するまで転院は不可。家族が交代で出張先のホテルで宿泊し、社員の看護をしている。このような場合、会社として、見舞金等はどうすれば良いか

就業規則に準じた対応をする。その上で、家族等から相談があれば、相談にのる