

トラブル通信 (2019 年第 4 四半期)

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 10 月から 12 月)

1. 懲戒処分

懲戒処分の権限を有しない者が、始末書を取るとともに自宅待機処分を行った。本来は、懲罰委員会の結果をもって、対象者に処分通知を行うが、その手順は踏んでいない。正規の手順を踏むと一罰二戒になってしまい、トラブルになってしまいます。

このような場合、どのように対応すれば良いか？

* 該当者に対しての説明、正規の手続きによる処分、権限を有しないにもかかわらず、懲戒処分を行った者を処分

2. ハラスメント

退職したパートから、ハラスメントを受けたことが原因で退職することになった。そのため、労災申請したいので、労災用紙に会社の証明印をお願いしますと言ってきた。会社の調査では、ハラスメントの事実は確認できなかった。

このような場合、どのように対応すれば良いのか？

* 労災は申請し、別途、労働基準監督署に会社の調査内容を送付するようにした

3. 年次有給休暇

病気休職している社員から、年次有給休暇の一斉付与により、付与された有給休暇を使用したという申し出があった。

このような場合、どのように対応すれば良いか？

* 休職期間中の休暇等の扱いについて説明

4. 雇止め

一年間の有期契約を締結しているパートタイマーが、契約期間を 3 か月残している時点で 4 か月の加療を要するという診断書を提出してきた。もう契約期間の満了日まで勤務できないのでやめてもらう方向で話をしたところ、トラブルになった。

このような場合、どのように対応すれば良いか？

*労働契約法の観点から、契約期間中の契約終了について説明

5. 休業手当

大型の台風が来るため、交通機関もお昼前後を目途に運転を中止することを決めたので明日の営業を休業することに決めた。その案内を聞いたパートタイマーから会社が休業を決めたのだから休業手当を払ってほしいという申し出があった。

このような場合、どのように対応すれば良いか？

*自然災害及び会社都合に伴う休業について労働基準法等に沿った対応を説明

6. 育児休業

育児休業中の従業員に店舗での人不足を理由に育児の間の手の空いている時間に働いてもらおうとしたところ、給付金が停止になる等の理由でトラブルになった。

このような場合、どのように対応すれば良いか？

*育児休業に関する取扱い、給付金の制限事項等を説明し、終了