

トラブル通信（2020年第1四半期）

トラブル通信 Vol. 3 をお送りします。2020年第1四半期に寄せられた相談の中で皆様と共有した方が良いケースを取り上げました。

トラブルケースについて、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。

1. 過去の未払金請求

退職後、2年以上経た者から当時の賃金未払金についての請求が内容証明で寄せられた。内容を確認したが事実ではない事項や請求額の根拠も不明瞭である。

このような場合、どのように対応すれば良いか？

*請求がこれほど遅れた理由、請求額の算定根拠を求める内容証明を送付した。元従業員から回答が無いため、静観。

最近、2年以上経過してからの未払金を請求する事案が散見されます。今後は、民法改正（2020年4月より）に伴う賃金債権の時効が原則5年、当面は3年となったので、このような事案が増えるかもしれません。

2. 過去に受けたハラスメントによるメンタル不調

2年前に退職したパートから、当時の店長からハラスメントを受けたことが原因でうつ状態になり、退職することになった。

その後も療養していたので職に就くこともできなかつた。この事案について、慰謝料と損害賠償 合わせて〇〇万円支払えという内容証明が送付されてきた。

このような場合、どのように対応すれば良いのか？

*当時の当事者らに事実確認を行った。元従業員へは、慰謝料、損害賠償額の算定根拠を求める内容証明を送付。元従業員から回答がないため、静観。

1のケースと同様に、このような相談が継続的に寄せられております。

3. 職場トラブル

自己主張の強い従業員の影響で、同じ職場で働く従業員2名が体調不良になり、休むことになった。そのため、残りの人員（人の手配をする時間的な余裕もなく、他の事業場からの応援も難しい）では通常の営業が不可能なため、営業時間を前後1時間半ずつ

短縮することになった。このことで、残りの従業員の勤務時間が3時間短くなってしまった。このような場合、どのように対応すれば良いか？

*通常営業できるまで、時間短縮分の休業手当を支給することで、残りの従業員の方たちの同意を得た。

今回のコロナ対応に伴う休業手当も同様ですが、ケースに応じた対応を事前に確立しておく必要があります。

4. 飲酒

就業時間前に飲酒をして出勤する従業員がいる。顔色は普通だが、息が少し酒臭い。実際に、同僚だけではなく、お客様からも苦情が寄せられた。

このような従業員には、どのように対応すれば良いか？

*就業規則に基づき、改善を促したうえで、適切に指摘、指導を実施する。

改善状況を書面で記録しておく。改善が見られないようであれば、より、重い処分を実施する。

5. 欠勤

無断欠勤はないが、朝、電話をかけてきて「今日は、体調が悪いので休ませて下さい」と言い、欠勤を繰り返す従業員がいる（年間の出勤率は75%程）。

どのように対応すれば良いか？

*欠勤は有給休暇とは異なるため、安易に休むことを認めないことを徹底する。

それでも、出勤率が改善されない場合は、就業規則に基づいて対応する。

有給休暇は、労働者の当然の権利なので、その行使を妨げることはできません。

しかし、欠勤は、会社が恩恵的に設けているものなので、労働者が当然に休むことはできません。