

## トラブル通信（2020年第4四半期）

トラブル通信 Vol. 6 をお送りします。2020年第4四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. 店舗閉店

複数の店舗がある地域の不採算店を整理することになった。トラブルにならないように対応するには、どうしたら良いか？

ポイント：

- 1) まず、可能な限り早いうちにすべての従業員の方々に事情を説明する  
例：説明会を開催し、説明する
- 2) 今後の雇用についての説明及び要望を受け付ける
- 3) 相談窓口の設置

近隣に店舗が無いようなケースもあります。その場合は、リクルート情報誌を事務所に置くとか、異なる対応も必要になります。

### 2. 痴呆性の疑いがある従業員の対応

60歳代の従業員の方の様子が変わったという相談が寄せられました。どのような対応をしたら良いでしょうか？

様子：

- 1) 簡単なことを指示してもできない
- 2) 伝えたことをすぐに忘れている
- 3) 業務中に倉庫で一人佇んでいる

まず、ご家族に連絡を取り、ご家庭の様子と職場の様子について共有する。  
また、医療機関等にかかっているか、かかっていないようであれば受診を勧める。  
その上で、医師の指示等に基づいた対応を行う。

医師等の医学的な見地からの所見が必要です。

### 3. 休職中の有給休暇取得

病気療養で休職している従業員から、有給休暇が15日間残っているのに、その日数分、有給休暇を取得したいという申し出がありました。どのように対応したら良いでしょうか？

年次有給休暇は、従業員の方が心身等をリフレッシュするためなどに使用し、その日は労働を免除された有給の日となります。

休職とは雇用関係を維持しつつ、就労の義務を免除された状態（労働義務がない）なので有給休暇を与える必要がない

### 4. 健康診断結果

定期健康診断の結果が健診機関から送られてきました。健診機関が各人の所見欄に「問題なし」、「要経過観察」、「要治療」、「精密検査」等を記載している。この所見欄の記載だけでは不十分ですか？

健康診断を実施後、産業医等が各人の結果を見て、就労上、制限が必要かどうか、制限が必要な場合には、どのような制限、配慮が必要かの意見を書いてもらわなければなりません。

例：深夜労働を禁ずる 等