

トラブル通信 Vol.7

トラブル通信 Vol.7 をお送りします。2020 年に寄せられた新卒関連の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. 勤務態度

新入社員がオリエンテーションを終え、店舗に配属になった。しかし、この新入社員は、勤務中、よくトイレに行き、なかなか戻って来ない。

そこで、心配して、体調が悪いのかと聞いたが、「ちょっと、お腹の調子が悪くて」ということ。

ポイント：

- 1) まず、体調が悪いのであれば医者に行っているかを確認。行っていないなら受診を勧める
- 2) スマホ等を操作するためにトイレに行くようであれば、働く上でのルールを教える
- 3) 必要に応じて、カウンセリングなどを実施

2. 職場でのルール

体調不良等で欠勤をするときの電話が、いつも母親からかかってくる。

まず、体調不良等で欠勤する場合のルールを教育する。本人が電話をかけることが原則であること。また、付随して、メール等での欠勤連絡も注意が必要です。性悪説ではありませんが、体調不良かどうかの確認の工夫が必要です。安易な承認は、勤務管理に悪影響を及ぼします。

3. 退職代行

部署に配属され、1 か月が過ぎた頃、無断欠勤をした。本人に連絡を取ったが取れない。次の日、退職代行業者から「退職届」が送られてきた。また、電話でも連絡があった

退職の申し出があった日から、14 日後には退職になります。そこで、この間に行うべきことを確実に処理することが必要です。

ポイント：

退職代行業者は3パターンあります。それぞれ対応できることが異なりますので注意が必要です。

- 1) 弁護士 委任契約の内容にもよりますが、退職日の変更や業務の引継ぎ等について交渉することは可能です
- 2) 総合ユニオン 委任の内容にもよりますが、弁護士同様交渉することは可能です
- 3) 一般の業者 単なるメッセージャーなので交渉することはできません
交渉等を行った場合は、非弁行為に該当します

4. やる気

仕事をするという気概も感じない、教えたこともすぐに忘れるなど日頃の行動に問題がある

仕事を教わる上で必要なこと（メモを取る、わからないことは聞くなど）を教育することが必要です。また、一日の終わりには、今日やったことの確認や良かった点をほめるなどの対応が必要です。

5. SNS

新入社員が、SNSで職場での愚痴、上司や同僚の悪口を言ったり、機密情報に当たるような情報を軽はずみに投稿しているのを見つけた。また、職場等の様子も撮影し投稿している

入社時のオリエンテーション等においてスマホ等についての教育を実施。
（自身でアカウントを立ち上げているような場合は、特に、注意が必要）
就業規則を見せながら、服務規律違反、懲戒事由に該当することを説明の上、注意することが必要です。