

# ←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

## 協調性欠如による解雇

嘱託従業員Aは同僚のいい加減な仕事ぶりに我慢ができず、上司に注意するようにも伝えてきたが、理由が無いと思い放置していたらAが直接本人に注意するなどして職場の雰囲気が悪くなり、むしろAへの悪口の方がよく耳に入るようになってきたので解雇した。Aは会社に解雇の撤回と補償金の支払いを求めてきた。

## 労働者の言い分

- ①同僚の仕事はいい加減で我慢ができず、それを上司に伝えても取り合ってくれず注意もしない。
- ②その同僚は逆恨みをして、自分への悪口が会社に伝わって解雇された。
- ③自分は60歳を超え再就職が困難なため、解雇の撤回と精神的損害に対する賠償として給料3か月分相当の補償を求めたい。

## 会社の言い分

- ①Aの仕事ぶりは会社も評価しているが、自分の判断で他人を評価しては困るし、直接注意や指示を出すことは職場の雰囲気を悪くする。
- ②Aには何度も他人を批判しないこと、勝手に指示を出さないことを注意してきたが改まらず、やむなく解雇したものである。
- ③本人が復職を希望するのであれば、近くの別店舗での復職を認める。

## 社労士からのアドバイス

- ①会社が別の職場への復職を認めているのだから、それを拒否するのであれば、それ以上のことをする必要はない。
- ②損害賠償金は支払わなくともよい。



## 最終決着

本人の復職希望が強く、「他の同僚を批判しない、勝手に仕事の指示をしない」ことの誓約書を会社に差し出すことで合意し、今後の勤務ぶりを見守ることとした。

## チェックポイント

採用時の面接でその人の性格まで観察したいところですが、実際には難しいものです。他人を攻撃するタイプの人には、なるべく他人とのかかわりあいの少ない職場に配置するなど、日常の勤務体制の中でトラブルを防止し、法律問題にまで発展しないよう紛争の芽を摘んでおくことが肝要です。