

個別あっせん事例 4：懲戒解雇の撤回を求めた事例

○申請の概要

Xさんは、平成〇年6月にY会社が運営する福祉施設に正社員として勤務することになりました。

就職後、Xさんはこれまでの経験を活かして、一生懸命勤務していましたが、夜勤明けの日に、疲れもあって、利用者に激しい言葉を発してしまいました。

このこと等を理由として、Y会社はXさんを懲戒解雇にしました。

このような事情があったので、Xさんは退職しましたが、退職の理由として懲戒解雇には納得できないとしてその撤回を求め、あっせん申請を行いました。

○両者の主張

<Xさんの主張>

- ・入居者に対して激しい言葉を発したことは認めるが、そのような発言をしたのは今回が初めてで、謝罪もした。
- ・私は培ってきた経験を踏まえて職場をよくするために、いろいろな提言もしてきた。
- ・今回の懲戒解雇は重すぎて納得できない。

<Y会社の主張>

- ・Xさんはこれまで一生懸命に働いてくれたが、その積極さの余り他の職員との意見の相違も見られた。
- ・今回、Xさんが発した言葉で利用者が悲しい思いをしており、懲戒解雇はやむを得ないと考えている。

○あっせんの結果

あっせんでは、双方から主張を聞きましたが、本件が懲戒解雇に該当するかどうかについて、双方の主張が対立しました。

このため、あっせん員が説得に当たりましたが、特にY会社には裁判となった場合、今回の懲戒解雇が有効であると認定されるかは疑問であること等を説

明したところ、Y会社から「すでに辞めた人のことであり、懲戒解雇には必ずしも拘らない。」との意向が示され、Xさんも受け入れたため和解が成立し、事件は終結しました。

○解決に要した期間

解決に要した期間：35日

○今回の事件のポイント

- ・この事件は、双方の感情面での激しい対立がありましたが、Xさんが既に退職されているという現実を踏まえて、双方が受け入れ可能なあっせん案を示すことができました。
- ・仮に懲戒解雇を行う場合は、事案の重大性などについて十分検討を行い、聴聞を実施するなど、適正な手続きを経て行う必要があります。