

事例8 労災保険目当て(?)のジョブ・ホッパー

川喜多さんは、進出したばかりの現地法人の社長。創業して8カ月目のことである。受付の社員が突然退職したため、急いで交代要員を新聞広告で募集した。

川喜多さんは、最初に応募してきた女性(クリスさん)と面接した。クリスさんは30歳台半ばの独身女性。応募書類に記入された事柄に問題はないし、愛嬌のいい明るい人だったので、川喜多さんは採用することに決めた。

それから3カ月余りたった頃である。クリスさんから、次のような申し出があった。

クリスさん「頭痛がひどいので、早退させてもらえませんか。エア・コンディショナーのダクトから何か異常な刺激が感じられます。どうも、頭痛の原因はそれにあるようなんです」

川喜多さんは早退を認め、クリスさんを帰宅させた。その後ただちに、同じオフィスで働く他の3人の社員に事情を聞いた。

川喜多さん「クリスさんは、頭痛がひどいというので、今日は早退してもらいました。エア・コンディショナーのダクトから何か異常な刺激が発生していて、それが原因というのですが。皆さんはどうですか」

これに対して、3人とも「別に異常は感じなかった」と答えた。それでも心配なので、川喜多さんは業者を呼び、エア・コンディショナーのダクトをチェックさせたが何の異常もなかった。

しかし、次の日クリスさんは出勤しなかった。川喜多さんは心配して早速クリスさんに電話した。

川喜多さん「昨日の頭痛はどうですか。頭痛がひどくて、今日は出勤できないのですか」

クリスさん「まだ頭痛がひどくて。それにエア・コンディショナーのダクトが心配です。こんなに悪い環境のオフィスでは働けません」

クリスさんの予想外の答えにびっくりした川喜多さんは、次のように説明した。

川喜多さん「同室の3人は問題がないと言っているし、業者にチェックさせたら、エア・コンディショナーのダクトには問題がないと言っています。何かの誤解ですから、安心して出勤してください」

クリスさん「いいえ、エア・コンディショナーのダクトに何か問題があるはずですし、オフィスの環境は良くありません。ですから、出勤はできません」

同じようなやりとりが、毎日、1週間続いた。川喜多さんは、やむを得ずクリスさんを解雇した。

その3カ月後のことである。地区の裁判所から、クリスさんの訴えの通知を受け取った。その内容は「エア・コンディショナーのダクトの不良によるオフィス環境の悪化が原因で、ひどい頭痛になった」ことを理由とする労災保険の請求である。

それ以後裁判所から、定期的に審判の経過を通知された。ある日、裁判所の召喚に応じ出頭し、クリスさんと顔を合わせたが、目をそらし、以前の愛嬌の良さのかけらもうかがえなかった。

クリスさんが訴えた会社は6-7社で、川喜多さんの会社はその中の1社であった。いずれの会社においても彼女の勤続期間は短く、1カ月以下という会社もあった。

川喜多さんは不当請求であることを主張し、事実関係を文書にし、ダクトをチェックした業者の証言も添えて抗告したが、結局はクリスさんに保険金が支給された。

[ポイント]

- (1) 面接時の印象や応募書類の記述を盲信するのは危険である。a) 推薦状を求める、b) 前の勤務先に勤務状態を問い合わせるの2つは、採用の際の通常の手続きであり、企業としてはぜひ守らねばならないことである。
- (2) 特に前職歴が多く、勤続期間が短期である場合には、退職の事情をよく調べることが必要である。