

請負先の雇用責任を明確に

請負業は非正規雇用労働者の雇用責任を自覚しろ

Mさんからの相談は、「懲戒処分を2回させられ、勤務日数を減じられた」「これでは生活できない」ということであった。Mさんの働くI社は、S市役所にオペレーターを10名ほどの派遣する請負業務である。全員が非正規雇用労働者だが、Mさんは正社員の業務部長からのパワハラを受け職場で孤立させられていた。

会社との対応が必要と判断し、労働組合を紹介する。I社と団交し2件の懲戒及び勤務日数減を撤回させる。団交では解決したが、業務部長からのパワハラは激しくなる。Mさんは「いじめに耐えられない」と3週間の病気休職、団交確認を守らないことから労使間の解決が難しいと判断し、労働委員会へあっせん。

労働委員会でも、団交確認の内容であっせんが確定したが、業務部長からのパワハラは続き、当事者が耐えられず勤務日数減を自分から現場で申し出る。

こうした経緯から市役所に「管理責任がある」と申し入れる。すると市役所を中継して、業務部長の上司から「責任を持って解決するので話したい」との申し出、「業務部長は担当から外す」、「他の労働者が辞めても組合との約束は責任をもって対応する」との回答がされたため、推移を見守ることとした。市役所との契約解除を恐れたのであろう。

その後は安定期が続くが、I社は請負契約の入札が出来ずMさんは解雇される。市役所に申し入れをするが、「関係ないとは言えないが、責任がない」という姿勢、当事者が退職するとのことであり終結。公契約条例があれば違った結論が出たのではと思う。

請負業では入札できなかったことを理由として解雇されたという相談が多い。T社の場合は他社が3分の1の価格で入札したことを理由に非正規雇用労働者全員を解雇。解雇については組合が対応し金銭解決となったが、更に劣悪となる他社の労働条件では継続雇用しても生活できない構造となっている。同様に、シフトなど労働日の減は、実質賃下げとなり、ダブルワーク、トリプルワークを生み出す土壌である。企業の安易な都合と評価で労働者は翻弄され、死活問題となっている。請負業に対する労働法の不備が課題。