

派遣労働者を使い捨てにするな！

派遣先との交渉権が課題

雇止め通告に対する相談である。相談者の S さんは大手派遣会社である P 社が派遣元、派遣先である T 社で働く登録型の派遣労働者であった。

派遣労働には派遣元・先のそれぞれに責任者があり、情報提供をすることになっている。個人対応では難しいと判断し、労働組合を紹介する。

派遣元である P 社に申し入れる。会社は S さんに対する評価として、派遣先から研修課題の未達成と言われた。派遣元はミスマッチを理由に雇止めを行ってきた。

しかし、派遣先指導員の見識には問題があり、組合はパワハラであると判断し、事実関係を把握した上で派遣元に雇用責任を放棄させない姿勢で取り組む。

派遣元の P 社は、S さんが登録型派遣であることから、雇止めの責任はないとの主張で開き直ってきたことから、平行して派遣先の T 社に申し入れ、団交開催・都労委あつ

せん・ビラまき等を検討する。

派遣元との団体交渉では S さんと派遣元責任者との間で事実認識が相違しており対立する。派遣先への対応という 2 重交渉を継続する中で、派遣元の P 社が派遣先の問題を含めて一括解決したいと提案してくる。

結果として、派遣元と金銭解決を行う。

P 社が派遣先とのトラブルを回避したいと判断したのであろう。P 社では、紛争処理を専門とする担当者が全国に 3 名配置され、支所対応で解決しない場合に乗り出してくるようである。P 社は、支所毎の独立採算制で運営されており、解決金等も支所負担となることから、営業成績にも連動する構造であった。そのため、一定の額になると支所では判断できずにいた。

P 派遣会社では労使紛争が絶えず発生しているが、労働組合の介在するケースは 1 %程度とのことであった。このケースは派遣元・先とも大手企業であり、労働組合との解決が可能であった。しかし実際は小規模の派遣元企業が多く、雇用元としての責任能力のない派遣会社が多く納得のいく解決が難しい状況にある。