

ハラスメント防止の立法化を

請負業では外部ハラスメントに対する規制が不可欠

ドライバーのOさんが相談に訪れる。Oさんが働くS社は、請負契約により企業の役員、国会議員などの送迎を行う専用車のドライバーを派遣している。相談内容は、いじめであった。

請負元の正社員であり、請負先のN社の運転業務であるが、請負先との当初契約では、部長単独の運転手であったが、途中から部員の移動にも運転もさせられた。その一般社員からのいじめがひどいとのことであり、S三へのアドバイスだけでは難しいと判断し労働組合を紹介する。

労働組合が、イジメ問題で、請負元との交渉をはじめたが、企業間の契約が中途解除され、請負元での隔離部屋での待機後、生命保険会社の部長付運転手として請負先が決まる。請負先の変更による配転である。

この生命保険会社の部長は「威張り」、自宅にゴルフクラブを取りに行かせたり、他の人間の前で罵声を浴びせるなど、労働者に

とって屈辱的な対応をする。再度配属先を変えさせスポーツクラブ送迎業務を行う。

雇用元との交渉では、「この業界の仕事は、一度運転したら、請負先の言いなりになるしかない。それが出来なければ勤まらない。」との主張に、組合は、直ちに企業が改善する意志がないため、請負先に申し入れる。請負元は激怒し、「請負先との契約が解除される」ので、「組合が、請負先に謝意して欲しい。」「だめになったら落とし前をつける」など、会社から組合に、「懇願」と「脅し」が連日続く。

この過程で当事者にOさんが就労できなくなり、心療内科の受診を勧め、「適応障害」の診断が出され、休職となる。病状は改善に向かったが、傷病手当の間に、Oさんが退職を希望し叔父の会社で働くこととなり、会社と和解し終結する。

請負先のハラスメントであるが、請負元会社から「車引き」という言葉が出るなど、企業契約のため労働者を犠牲することを当然と考えていることに問題がある。外部ハラスメントに対しても先ず雇用主の責任が問われるべきである。