

2024年11月7日

NTT データ・パーソルテンプスタッフ 公益通報者保護法違反 告発【別紙】

○告発者

約10年間、非正規の仕事で生計を立ててきた派遣社員です。

○事件概要

2019年2月～4月にかけて、パーソルテンプスタッフという派遣会社を通じて、派遣されたNTT データという会社で、上司に契約違反と違法行為をされました。

2019年4月、内部通報、公益通報したところ、会社に報復されました。

まず派遣先が私の派遣切りを決定し、派遣会社に通告し、派遣会社はそれに呼応して私を解雇しました。

私は即日失業してしまい、さらに労働者としての名誉を毀損され、事件から6年経過した今も、会社とは係争中で、私の名誉は回復していません。

○時系列

事件の始まりは、2019年1月に行われた派遣先の特定行為と言われる行為です。

労働者派遣制度においては、指揮命令する派遣先は、派遣社員の雇用主ではなく、雇い入れに際して、面接選考会を開催することは禁止されています。

しかし派遣先の部長は、派遣社員である私に対して、今から選考をすると告げ、面接を実施しました。そして雇い入れ決定まで約1週間待たせました。

雇い入れ初日から、部長から「嫁と一緒に名前だから雇ったんだよ」「長く居て欲しい」などと言われるようになりました。

その日以降、部長は、私の雇用上の地位を弄ぶような発言をしながら、付きまとい行為を繰り返してきました。

部長の不適切な言動は次の通りです。

「俺知ってるんだよ、派遣社員は複数の派遣会社に登録しているんだよね」

（自身がドコモに出向していた時に派遣社員から時給交渉されることがあったが、うるさいと感じていた、退けていたなどと言いながら、派遣社員の時給の決定権があることを誇示する）

（日々の勤怠承認などの手続きが面倒だという理由をあげながら）「直接雇用になっちゃえば」

「ふぐ好き？下関への宿泊を伴う主張行けるよね？」

「気に入った」「辞められたら俺と部下が泣くよ」

(告発者が部長に契約内容を確認すると、男性社員の名前を挙げながら)「〇〇君とペアリングで行けばいいじゃないか」

「俺は男性にもセクハラをする」

「NTT データの正社員と派遣社員はバンバン結婚しているから良い職場だ」

「(告発者は) NTT データの労働組合員ではないので春闘は適用外」「俺は〇〇さん(告発者)と一緒に残業するもんね～」

(ホワイトデーと称して、高額なプレゼントを渡しながら)「大事に思っている」「長く居て欲しい」

(告発者の歓迎会と称した飲み会で)「長く居て欲しい」「誰よりもこの事業部に長く居て欲しい」

(携帯電話貸与の際)(派遣社員は信用性に乏しいなどと言いながら)告発者のスーツのポケットに携帯電話のストラップを付けようとしながら、告発者の胸元をのぞき込むセクハラ行為

以上の通り、枚挙に暇がありません。

部長はそのような発言を繰り返しながらも、派遣会社に契約について連絡を入れている様子はありませんでした。

そもそも NTT データで派遣契約の延長の権限を持っていたのは派遣先責任者と言われる人ですが、私には別の人物が明示されていました。

私は裁量不明のその男性の部長から、雇用上の地位に言及され、冗談を繰り返されることに恐怖を感じていました。

本気なのか冗談なのかわからないニュアンスで繰り返される、人の契約を弄ぶような発言の数々は本当にストレスでした。

実際の業務内容も派遣会社から受けていた説明や明示書とは全然違うものでした。

私は、適応障害を発症してしまいました。

2019年3月末日から4月初旬にかけて、契約のことをきちんとして欲しいと派遣会社と派遣先の同僚に苦情を申し入れました。

苦情の内容は、すぐに部長に伝わりましたが、その日を境に、露骨に避けられるようになりました。そのため、直接部長に面談を申し入れましたが、突然にキャンセルをしてきました。

適応障害の症状で涙や手の震えが止まらなくなった私は、同年4月3日の15時ごろ早退をしました。

そして、雇用主である派遣会社の内部通報窓口に通報を行いました。

その派遣会社の窓口は契約違反のことは営業に言うように言ってきました。そして、このメールの内容を営業に連携するということを一方的に私に通告し、情報漏洩をしました。

これがきっかけとなり、その後、派遣の営業から逆恨みされた私は営業から脅迫を受け、解雇されてしまいました。

2019年4月9日、私は正式に、適応障害の診断を受けました。

私は、所属していた労働組合に相談し、派遣先と派遣会社に団体交渉を申し入れることにしました。

2019年4月10日、団体交渉要求書が会社に届くと、派遣会社は労働組合に電話を入れてきて、「診断書の扱いについてはちゃんとやる」「明日派遣先と協議してきちんと安全配慮義務を果たす」などと発言した上で団体交渉についての回答についてはもう少し待つて欲しいと言ってきました。労働組合は派遣会社を信じて待つことにしました。

結果として、そのちゃんとやるという約束は嘘でした。両社はその後も回答引き延ばしを繰り返しました。

2019年4月22日、1週間の療養期間が明けた私が出勤すると、待ち構えていた派遣先の部長とその部下、派遣会社の営業、計3名に取り囲まれ、そのまま会議室に入れられた私は残り数日の業務指示を行うなどと言われて、その場で業務指示を受けました。

しかし、それが両社による解雇通告だったのです。

部長は業務フォルダ内に「次の人が来たら読むフォルダ」というのを作っていました。

私は契約内容について苦情を申し立てた切り、会社は組合に回答延期を申し入れたため、何らの話も出来ていませんでした。

2019年4月23日、私がこのままでは理由も分からないまま職場を追い出されてしまうと主張すると、派遣先の部長は、私を会社の隅に呼びつけて、「雇止めはとっくに決めていた」「貴女と派遣会社の間のことは知らない」「貴女の体調のことなど知らない」などと暴言しました。

いたたまれなくなってきた私が立ち上がり断りを入れて退出しようとする、激高した部長が背後から追いかけてきて私の肩を掴もうとしてきました。

私は外へ逃げて派遣会社に助けを求めました。

しかし派遣会社は私をあざ笑いました。雇止めなんかとっくに決めていたよ、貴女には言っていないけれどその何が悪いのか、我々は労基署でもどこでも行きますよなどと言ってきました。

私は交番に駆け込みました。そして電話で改めて両社に内部通報を行いました。

私に対応に追われている最中に、派遣先の部長は、派遣会社に私が無断退出したなどとクレームをつけ、私の名誉を毀損していたことが後から分かりました。

2019年4月24日、私は労働局に公益通報に向かいました。しかしはっきりと解雇通知を受けたわけでもない私に対して、指導官は、私を追い払う対応をしました。

その日の夕方に、私はパーソルテンプスタッフから出勤停止処分の通知を受けました。

それは確約書というタイトルのもので、私が派遣先の秩序を乱したことを認めろという内容で、サインしないと出勤できないというものでした。

サインをしなかったので、私は出勤停止となりました。会社から具体的な説明はなく、その二日後の同年4月26日の深夜、私は即日解雇となりました。翌日から10連休が始まるタイミングでした。

派遣会社は4月9日時点で派遣先と私を解雇することで合意していたにも関わらず、組合を騙しながら回答を引き延ばし続け、契約を切らす形を取ったのです。書面上の契約満了日の深夜にメールで私に対して解雇通知書を送り、私が抵抗できない状態に乗じた対応を取ったのです。連絡を待っていた労働組合には連絡も説明もありませんでした。

一方、派遣先は団体交渉を拒否してきました。しかし協議には応じるとしてきたので会ってみました。そこではニヤニヤと私と組合を小ばかにするだけでした。

その場で、私が訴えた事実については調査もしないし、フィードバックもしないと通告してきました。

派遣元は、その同時期に団体交渉には応じましたが、まともな回答はなく、行った出勤停止処分も解雇も正当だし、派遣法違反についても謝らないと言いました。

2019年6月以降、労働局は、私の申告に対して、当初、相談扱いにしていたが、申告に切り替えて、それから何回かに分けて、行政指導を行いました。派遣先には部長の不適切発言について2度の指導も行いました。派遣法違反については派遣先と派遣元にそれぞれ2本ずつ指導が入りました。派遣会社には労基署の指導もなされました。

しかし行政指導を受けた両社は、自分たちは悪くないの一点張りで、特に NTT データは、私が通報したこと自体を、通報要件を満たさない、苦情を入れたことを苦情と呼べるものなのか疑義がある、派遣法上の苦情に該当するかどうかを争うとして、労働委員会で争ってきました。私は通報に対するフィードバックを待っている状態でしたが、会社はそもそも受け付けてもいないことが数年後に発覚したのです。

両社は、後になってから、私を解雇することを決めたのは4月9日だ、要するに、団体交渉要求を受ける前であり、私が体調不良で早退した4営業日後だと主張してきたのです。この主張については会社の証拠の提出はありません。

当初は、派遣先と派遣元は協議して私の解雇を決めたと主張していましたが、後に裁判になった時に、派遣先が単独で決定し、派遣会社に通告したのだと主張を翻しました。

これら、両社の後出しの主張の数々は、結局のところ、本件解雇事件が、団体交渉の要求や私の内部公益通報を原因とした解雇、不利益取扱いだと受け取られないために、事後的に両社が示し合わせた主張なのだと私は確信しています。派遣先はその強い立場を利用し、派遣会社が解雇を主導したのだと見せかけていると思います。

私が労働局、つまり外部機関通報した内容はおおむね事実認定をされて、行政指導がなされたので、自ら会社の不正、違法行為を立証した形になりました。会社は私が通報をした行為自体をもみ消しなかったことにしたので、調査すらしていません。

会社が行ったことは、通報者を特定した上で、私を解雇するという不利益取扱いだけです。そして会社は私が通報した事実の真実相当性を証明したにも関わらず、不利益取り扱いを取り消しもせずに、未だに通報じゃないなどと争ってきています。パーソルテンプスタッフは離職票に「次の仕事を紹介できない」と記載し、会社都合退職だとしながらも、係争の場では私の態度が悪かったなどと誹謗中傷を繰り返してきました。

パーソルテンプスタッフに行った内部通報は、営業に漏らされ、営業は団体交渉に現れた形になりましたが、2019年10月頃、団体交渉が紛糾する中、私の担当コーディネータ、担当営業、その上司の3名が退職して逃げてしまいました。会社の上の人間は辞めた人間がやったことだと居直りました。

派遣先の内部通報窓口の社内運用規定には、通報者には必ずフィードバックが成されることが HP に明記されておりましたし、ハラスメントであればカウンセラーへの連携フローも用意されていました。

しかし私はこの 6 年間ずっと無視をされたままです。回答を催促しても、再通報しても、フィードバックを懇願しても一切の連絡はありません。

○通報後

私は不本意ながら、結局裁判と労働委員会で民事的に争うことになって、今現在も係争中です。私は部長に苦情して話し合いを求めているのです。

団体交渉の要求もやむを得ないものでした。そこまでしても会社が居直り調査もしてくれなかったので、外部に公益通報をして認定を受けたのです。

現在の公益通報者保護法の趣旨からすれば、この手順を踏む必要すらなく、通報者は保護を受けますが、私の場合、改正前でし、私は信義則を重んじ、ステップを踏んで手続きを取りました。しかし会社はその全てを踏みにじりました。私が通報した行為自体をもみ消してしまいました。

私は早い段階で内部通報をしていましたし、消費者庁指針からすれば、上司への苦情も通報になり得るものだと思います。

実際に上司には行政から指導もなされているのですから、私の指摘は、当時の段階で違法の蓋然性がありましたし、大げさでもなんでもありませんでした。

派遣先は社内規定、内部通報窓口の体制整備義務に反して、通報者を 6 年に渡り無視しています。民事上の争いを理由にしているわけではなく、完全に無視です。

そして 2021 年以降に始まった裁判において、派遣先の NTT データは私のプライバシーを暴き、ニタニタ笑うという、二次加害すら行ってきました。

派遣先は雇入れ当初からセクハラを開始したこともあり、私の匿名のインスタグラムを特定してのぞき見をしていました。派遣先は、裁判となった段階で、会社にとって不都合な投稿を削除し、会社にはハラスメントや違法行為がなかったかのように見せかけたものを作成し、証人尋問が終わり、裁判が結審した後になってから、弾劾証拠と称して、裁判所に提出して被害者である私を揺さぶったのです。

私はあまりの気持ち悪さに嘔吐してしまいました。

○公益通報者保護法の問題点

私のこの経験から鑑みれば、内部通報も公益通報も、団体交渉要求なども、結局のところ、違法行為をしている会社に時間稼ぎに利用されてしまい、会社に都合よく捻じ曲げられてしまう場所となっています。

通報事実はあたかも最初から問題がなかったかのように隠蔽されてしまう。会社が不適切事案を事後的に修正したとしても、それを通報者のおかげだとか指摘通りだったなどと述べることもなく通報者を黙殺します。

それだけならまだしも、会社はそこから、通報者を排除しようかいじめようかなどと不利益取り扱いを企図します。

今の法律のままでは違法行為をしている会社側に隠蔽や不利益取り扱いに及ぶ時間を与えてしまうものでしかないと認識しました。

私の場合、会社は調査にも着手してくれませんでした。組合のことも騙し、信頼を裏切り、先に解雇を通告してきて、事後的に形だけ協議に応じたというポーズだけされていて、裁判や労働委員会ではその不利益性の隠べいに勤しまれています。

そうすると労働者側が、不利益取り扱いの因果関係を立証しなければならず困難を極めます。企業の完全犯罪の目論見と闘う羽目になります。

当初の通報者の願いであった、職場を改善して気持ちよく働きたいという次元ではなく、メインの争点が、解雇やパワハラとなり、被害者は闘いに明け暮れていくうちにキャリアが中断してしまい、労働者として終わらされます。いつ終わるかもわからない地獄を味わわれることになるのです。

このような法律の不備は正されるべきであるし、通報者に対する不利益取り扱いがまかりとおるのであれば、誰もが会社の不正を見て見ぬふりするしかなくなります。

そんなに嫌なら職場を辞めろと言われても文句も言えず自主退職を迫られ、不本意な転職を繰り返す羽目になるでしょう。

どうして違法行為をしている会社を守られて、それを指摘した労働者の方がいじめられて職場を去らなければならないのでしょうか。

私は会社たちが、嫌なら辞めろといわんばかりの労務管理と交渉態度を押し通したことを絶対に許しません。

6年間の争いの中で会社は、50万円ほどの、まさにはした金をちらつかせても来ましたが、絶対に受け取りませんでした。会社は反省もないからまた同じことを繰り返す。公益通報者保護法違反という重大な違法行為に向き合いもせずに、ハラスメントの慰謝料相場が低いことを利用して、数十万円の札束で被解雇者の頬をはたくのです。こんな不屈きな会社の在り方を飲むわけにはいかないのです。

会社の不正行為と労使関係はある意味では別の議題であるとも言えるかもしれませんが、しかしそれらはシームレスに繋がっています。会社は通報者の生殺与奪の権利を握っており、通報されたことを面白くないと思えば、そこに手を付けようとします。

会社に法違反の蓋然性があったのであり、部長も自身の言動が不適切だと気付いたのであるから、私を先に解雇するのではなくて、調査に着手し、調査結果が出るまで、私を切り捨てることを自重すべきだったと思います。

法改正と法の実効性の確保を強く求めます。引き続き会社の不利益取扱いには闘い続けます。

以上