

◇一橋大学フェアレイバー研究教育センター◇連載—㉓

労働者供給事業の歩みと課題・展望（上）

伊藤彰信

労働者供給事業関連労働組合協議会議長

本論文は、二〇〇九年五月二十四日に行なわれた社会政策学会第一一八回大会分科会（産業労働分科会）「労働者供給事業の歩みと課題・展望」での報告および労働者供給事業研究会（國學院大學「労働者供給事業に関する調査研究」）での議論を参考に、とりまとめたものである。

はじめに

「年越し派遣村」に象徴されるように、派遣労働者に対する「派遣切り」（雇止め）が、職を失うだけでなく住居までも失いホームレスになるという状況は、およそ経済大国といわれる日本では考えられない。

この状況を改革し、派遣労働者の雇用と生活の安定を図るために、日雇派遣や登録型派遣を禁止することだけで解決するものではない。戦後、日雇労働者には不十分であっても、セーフティネットが存在した。しかし、労働者派遣法の成立によって、無権利な日雇派遣労働者が出現したのである。日雇派遣を禁止したとして

も日雇労働はなくならないのだから、一時的・臨時の労働者の就労過程をいかに健全なものにするのかという視点と同時に、一時的・臨時の労働者の社会・労働保険などのセーフティネットをいかに確立するのかという視点のふたつの視点をもたないところの問題は解決しない。

職業安定法四十五条にもとづき労働組合にだけ

許された労働者供給事業を行なってきた者として、「労働者供給事業の歩みと課題・展望」について以下述べる。

1 労働者供給事業と労働組合協約の結成

(1) 労働者供給事業とは

一九四七年に制定された職業安定法（以下、「職安法」という）は、四四条（労働者供給事業の禁止）で「何人も、次条に規定する場合を除く（労働者派遣法二条）と定義され、労働者派遣とは「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい。

当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする（労働者派遣法二条）と定義され、労働者派遣事業とは「労働者派遣を業として行うことを行なう」（労働者派遣法二条）と定義されている。

の指揮命令の下に労働させてはならない」と規定し、戦前に横行し、強制労働や中間搾取の温床となっていた労働ボスによる労務請負供給事業や當利職業紹介事業を禁止した。しかし、四五条（労働者供給事業の許可）で「労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる」と規定したのは、自発的・民主的組織である労働組合が労働者供給事業を行なつたとしても、強制労働や中間搾取が起こりないと判断したからである。四七条（施行規定）には「労働者供給事業に関する許可の申請手続きその他労働者供給事業に関し必要な事項は、厚生労働省令でこれを定める」と規定されているが、労働者供給事業で働く労働者の保護に関する規定はない。

さて、ここで労働者供給事業に関連する用語について、おさらいをしておきたい。労働者供給事業とは「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること。労働者派遣に該当するものを含まないものとする（職安法四条）と定義されている。労働者派遣とは「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい。

- はじめに
- 1 労働者供給事業と労供労組協の結成
 - (1) 労働者供給事業とは
 - (2) 労働組合が行なう労働者供給事業
 - (3) 労供労組協と結成経過
 - (4) 全港湾の労働者供給事業
 - (5) 金港湾について

 - 2 港湾労働法
 - (1) 労働者供給事業
 - (2) 介護家政職の労働者供給事業の歴史
 - (3) 労働者供給事業の問題点（以上、本誌本号）
 - (4) 労供労組協の活動（以下、本誌一七〇四号）
 - (5) 労組労供がめざすもの
 - (6) 労組労供の普及

 - 3 派遣労働者の組織化と地位の向上
 - (1) おわりに
 - (2) 職安法四条で禁止した労働者供給事業とは何か
 - (3) 労供労組協の内部議論

労働者派遣事業は、職安法四条で禁止されている労働者供給事業の中から、供給元と労働者との間に雇用関係があり、供給先と労働者との間に指揮命令関係しか生じさせないような形態を取り出し、労働者保護が図られるよう種々の規制の下に適法に行なえることにしたものである。

請負とは「当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対しその報酬を支払うこと」（民法六三二条）であり、請負事業者は、請け負った業務を自己の業務として自己の雇用する労働者の労働力を直接利用して仕事を完成させるのである。

労働者供給と請負の違いについては、職安法

施行規則四条で「労働者を提供しこれを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者（労働者派遣事業を行う者は除く）は、たとえその契約の形式が請負契約であっても、次の各号の全てに該当する場合を除き、労働者供給の事業を行なう者とする」と定められている。各号とは、①作業の完成について事業主として財政上および法律上のすべての責任を負うものであること、②作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること、③作業に従事する労働者に対する使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること、④自ら提供する機械、設備、器材（業務上必要な簡単な工具を除く）もしくはその作業に必要な材料、資材を使用しま

と、である。

労働者派遣と請負の違いは、請負には、注文主と労働者との間に指揮命令関係が生じないと、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和六一年労働省告示三七号）が定められた。

その他、職業紹介事業とは「求人及び求職の申し込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあつせんすることをいう」（職安法四条）と定義されている。また、出向

たは企画もしくは専門的な技能もしくは専門的な経験を必要とする作業を行なうものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものではないことを、である。

ILO条約討議

- 1 労働者供給事業の規制緩和
 - (4) 労働者供給事業をめぐる法律議論
 - (5) 「供給・派遣」制度
 - (6) 企業組合スタッフフォーラムの設立

- 2 労働者派遣法一九九九年改正と「供給・派遣」制度
 - (1) 労働者供給事業をめぐる法律議論
 - (2) 企業組合スタッフフォーラムの設立

- 3 労働者供給事業の課題
 - (1) スタッフフォーラム第二事業部と労供労組協
 - (2) 労働者供給事業の課題

- 4 労働者供給事業の課題
 - (1) 労働者供給事業をめぐる法律議論
 - (2) 企業組合スタッフフォーラムの設立

- 5 労働者供給事業の課題
 - (1) なぜ労組労供は発展しなかったのか
 - (2) 労働者供給事業法（仮称）の構想

- 6 発想
 - (1) 職安法四条で禁止した労働者供給事業とは何か
 - (2) 労供労組協の内部議論

とは「出向元事業主と何らかの関係を保ちながら、出向先事業主との間において新たな雇用契約に基づき相当期間継続的に勤務する形態」とされている（労働者派遣法適正運営協力員手帳」より）。

(2) 労働組合が行なう労働者供給事業

労働組合が行なう労働者供給事業（以下、「労組労供」という）にはつぎのような特徴がある。
①無料であり、當利を目的としない。したがって、中間搾取、強制労働を排除できる。
②供給は労働組合等の組合員に限られる。したがって、労組労供は組合員による民主的な運営が保障される。
③供給業務に制限が無い。したがって、労働者派遣が禁止されている業務を含めてどのような業務にも供給できる。

労働者供給事業の許可を受けている労働組合等は、二〇〇九年三月現在、七九組合である。労組労供で働く労働者は一万人弱である。主な職種は、自動車運転手、介護・家政婦、港湾労働者、プログラマー、音楽家、出版・編集労働者、映画演劇関係労働者、放送関係労働者、建設労働者、林業労働者、配達員、配膳人、販売促進員（マネキン）、事務員など働く者である。一時的・臨時の労働者であり、基本的に日雇労働者である。

労組労供の業種は、労働組合が労働者供給事業の許可を受けた時期によって三つのタイプに分けることができる。①職安法制定以後の早い

時期に許可を取得した業種、いわば「古いタイプ」は、港湾労働者、看護婦・家政婦、自動車運転手、配達員（魚市場）、調理師、配膳人などである。②派遣労働者（業務処理請負労働者）の増加に対応して一九八〇年代に許可を取得した業種、いわば「新しいタイプ」は、プログラマーやOA機器操作、音楽家、旅行添乗員などである。③労働者派遣法制定以降に許可を取得した業種、いわば「最新のタイプ」は、地域ユニオンなどである。

また、労供労働者の分類としては、就労期間によって、これも三つにタイプ分けすることができる。①家政婦、音楽家（スタジオ演奏、演奏会演奏）など時給によって賃金が支払われる「時給タイプ」とでも呼ぶべき労働者である。

②港湾労働者、自動車運転手、配達人、旅行添乗員などの日給によって賃金が支払われる「日給タイプ」とでも呼ぶべき労働者である。③コンピュータプログラマーなど数ヵ月、数年にわたるソフトウェア開発に従事し、月給によって賃金が支払われる「月給タイプ」とでも呼ぶべき労働者である。このようにタイプ分けした理由は、それぞれのタイプによって社会・労働保険の適用が異なっているからである。もちろん、同じ職種でも、働き方によってこれらのタイプを移動する場合もあるので、限定的に分類できることではないことは理解いただきたい。

労組労供の業種は、労働組合が労働者供給事業の許可を受けた時期によって三つのタイプに分けることができる。①職安法制定以後の早い

(3) 労供労組協と結成経過

労供労組協は、正式名称を労働者供給事業連労働組合協議会といい、一九八四年二月に結成された。加盟組合は一九組合、加盟組合員は約八五万人、労働者供給事業で働く労働者約六〇〇〇人を組織している。

労供労組協の結成に至る経過は、労働者派遣法制定の動きと連動する。一九七八年七月、行政管理庁は「民営職業紹介事業等の指導監督に関する行政監察結果に基づく勧告」を労働省に行なった。事務処理、情報処理等の特定の業務を外部に委託する傾向がみられ、企業に労働者を派遣して請負業務を処理する事業（業務処理請負業）が増加しているので、業務処理請負業に対する規制のあり方について、労働者供給事業の規制のあり方についても職安法の立法趣旨、内外の動向等をふまえて検討するよう勧告したのである。勧告をうけた労働省は、一九七八年一〇月、職安局長の私的諮問機関として学識経験者五名からなる「労働力需給システム研究会」（会長＝高梨昌信州大学教授）を設置した。同研究会は、一九八〇年四月、「労働力需給システムの在り方についての提言」をまとめ、労働者派遣事業制度の創設と労組労供の廃止を提言した。派遣労働者は、雇用が不安定になりやすすこと、使用者責任が不明確になりがちなこと、社会・労働保険の適用がすすまないおそれがあることから、これらの問題点を除去し、派遣労

労働者の労働条件、雇用環境の向上を図る観点から一定の公的規制を加えたうえで制度的に確立していく必要があると提言している。派遣労働者は、雇用期間の定めのない労働者とされていた。一九八〇年五月には、中央職業安定審議会に「労働者派遣事業問題調査会」（会長＝石川吉右衛門千葉大学教授）が設置された。公益、労働者、使用者の委員に加えて、特別委員として労働者供給事業を行なう組合と関係業界の代表も出席した。組合からは、総評から全日本港湾労働組合（全港湾）、日本自動車運転手労働組合（自運労）、同盟から田園調布派出看護婦家政婦労働組合・新産別から新産別運転者労働組合（新運転）の四組合の代表が、そして関係業界の代表三名が出席した。調査会での議論は、労働者派遣事業の創設に賛成と反対の意見が平行線のままであり、調査会は一九八二年五月から二年半にわたり中断された。労供労組一四組合が「労働者派遣事業の制度化に反対する要望書」を提出したが、一九八三年一一月、中立労連（電機労連）は「労働者派遣事業の制度化推進についての要望書」を労働大臣に提出し、調査会再開を求めた。一九八三年一二月に調査会が再開され、一九八四年二月には、事務処理サービス、情報処理サービス、ビルメンテナンス、警備の四業種に限定して、常用雇用の労働者派遣制度を創設すべきであるとの報告書がまとめられた。一九八四年三月、中央職業安定審議会に「労働者派遣事業等小委員会」（座長＝高梨昌信州大学

教授）が設置され、同年一月に「労働者派遣事業問題についての立法化の構想」と題する報告をまとめた。翌年、第一〇二回国会に労働者派遣法案が提出され、一九八五年六月に成立、一九八六年七月一日から施行された。

労供労組協は、結成直後の一九八四年四月に

中央職業安定審議会に派遣制度の問題点を指摘し、慎重審議を求める要望書を提出し、シンポジウムの開催、パンフレットの作成などを行ない、労働者派遣に反対する運動を展開した。一九八五年五月に開催した労働者派遣法に反対する集会には八〇〇〇名が参加した。

派遣制度は、労働法の基本原則である労働者を雇用するものが使用するという直接雇用の原則を否定し、雇用と使用を分離し労働者を使用するものが雇用責任を負わないという使用者にとって非常に都合がよく、弱い立場の労働者にとっては雇用責任が保障されない制度である。とりわけ、登録型派遣労働者には、社会・労働保険も適用されない無権利の状況を生み出した。

厚生労働省が二〇〇九年一月にまとめた労働者派遣事業の平成一九年度事業報告の集計結果によると、派遣労働者数は三八一万人（常用型派遣労働者一〇一万人、登録型派遣労働者二九〇万人）である。労働者供給事業で働く労働者一万人と派遣労働者三八一万人の差は歴然である。労働者派遣事業は、いまや、一時的・臨時の労働ではなく常態としての派遣労働であり、派遣先は雇用責任を逃れ、派遣元は人夫出し手

配師稼業を行なって急成長した。一方、職安法で当初から合法である、いわば老舗の労組労供は細々と事業を続けているのである。

2 全港湾の労働者供給事業

(1) 全港湾について

労組労供について理解を深めてもらうために、私が所属している全日本港湾労働組合（以下、「全港湾」という）の労働者供給事業について述べておきたい。

全港湾は、一九四六年七月、港湾労働者の全国組織として結成された。結成時の組合員数は約二万八〇〇〇人であった。一九四九年には、単一化を図り、個人加盟の産業別単一組織となつた。現在の組織人員は約一万三〇〇〇人である。北海道から沖縄まで九の地方本部、五一の支部がある。支部は原則として港単位においている。組合員を職種別にみると、港湾労働者（六一%）、トラック運転手（二一%）、その他（一八%）である。陸と海の結節点である港を軸に物流関係労働者を中心にして組織化をすすめている。

戦後、港では多数の日雇労働者が働いていた。常用港湾労働者三一四割、日雇港湾労働者六七割といわれている。このような日雇労働者を組織すること、暴力的な支配でもあつた手配師による就労を排斥し、近代的な就労を確立し、港湾の民主化をすすめることが重要な課題であ

事業である。

(2) 港湾労働法

全港湾は、イギリスの港湾労働法を参考に、
港湾労働法制定運動に取り組んだ。衆議院社会
労働委員会に「港湾労働法制定に関する要請書」
を提出したのは、一九五一年一二月であった。
産業別の労働法として港湾労働法が制定された
のは、一九六五年であった。職安に登録した日
雇港湾労働者（登録日雇港湾労働者）という。

青色の手帳を所持していたことから「青手帳」（労働者ともいう）を優先的に港湾運送事業者に紹介する制度である。不就労時には、雇用調整手当が支給された。港湾労働法は一九六六年七月から六大港で施行され、一万三〇〇〇人の日雇港湾労働者が登録された。登録日雇港湾労働者のほとんどを全港湾が組織した。常用化がすすむ一方、一九六八年からはじまつたコンテナ船の就航により在来型の港湾労働者の数が減少し、一九八〇年代後半には、登録日雇港湾労働者の数は一三〇〇人ほどになってしまった。

新港湾労働法が制定されたのは、一九八八年であり、一九八九年一月から施行された。新港

であり、一九八九年一月から施行された。新港湾労働法は、労働者派遣法で派遣が禁止されている港湾運送業務において、財団法人港湾労働センターが常用雇用した港湾労働者を港湾運送事業者に派遣する、港湾運送業務に限つた

常用派遣制度である。

港湾労働安定センターに雇用された常用港湾労働者も次第に減少し、港湾運送事業者の財政負担が大きいとして制度改革が行なわれることになった。新港湾労働法の改正が二〇〇〇年に施行され、同年一〇月から施行された。改正された制度は、港湾労働安定センターによる派遣を廃止し、港湾運送事業者が常用雇用する港湾労働者を港湾運送事業者に派遣し、港湾労働安定センターはその斡旋をする仕組みになった。

(3) 労働者供給事業

雇用を確保するために、一九九〇年ごろからト
ラック運転手の労組労供を行なうようになった。
また、一九九二年には看護婦家政婦の労働組合
が全港湾に加入し、看護婦家政婦支部（現・介
護家政職支部）を結成した。

港湾運送事業の規制緩和が一〇〇〇年からは
じまり、地方港においても日雇労働者の組織化
があらためて認識されるようになつた。また、
定年退職者の雇用確保の一面も持つていた。全
港湾は中央本部として労働者供給事業許可を取
得する方針を掲げ、二〇〇五年七月に許可を受
けた。

(4) 介護家政職の労働者供給事業の歴史

全港湾がなぜ介護家政職の労働者を組織しているか、不思議に思う人がいるので、そのいきさつを述べてみたい。現在の全港湾介護家政職

支部の中心組織である田園調布分会の前身は、田園調布派出看護婦家政婦労働組合であり、結成は一九四九年である。四七名の看護婦、家政婦が労働組合を結成し、病院や家庭で働いていた。

当時の状況を石谷閑子組合長（故人）に聞いたことがある。

「田園調布に看護婦家政婦労働組合があつて約五〇〇人ほどが働いており、業界一の規模であつた。寄宿舎は五〇人ほど寝泊りができるようになつていて、労働ボスが賃金の二～三割をピンハネしていた。ある日、内務省の役人とGHQが寄宿舎に来て『職安法』という法律ができ、人を働かせて搾取することは許されなくなつた。仕事の紹介は役所がタダでやる」と説明した。

しかし、仕事の依頼はボスのところに來るので、大森の職安までいつて紹介書類をつくつて依頼先にいく。ピンハネはなくなつたが、職安の委託をうけたボスの寄宿舎に寝泊りしていた。寄宿舎は一泊三〇〇円以上取ることが禁止されていたが、ボスは一泊六〇〇円も取つていたので廃業させられた。働いていた人たちは、労働組合をつくつて自分達で労働者供給事業を行なうこととした。許可申請をしたが、職安は有料職業紹介の許可を取るようにといつて許可しない。国会議員に働きかけて、一九五〇年にやつと許可がおりた。」とのことであった。

一九六二年に看護婦家政婦労働組合五組合の協議会結成という記録があるが、おそらく、田

園調布派出看護婦家政婦労働組合は、同盟系の一般同盟に加盟していた。一九八〇年に中央職業安定審議会に設置された「労働者派遣事業問題調査会」に同盟から田園調布派出看護婦家政婦労働組合が参加した。

看護婦家政婦の労働組合の大きな問題は、指導者が高齢化し後継者がいないということであった。田園調布派出看護婦家政婦労働組合も、石谷組合長の死後、彼女の遺言もあつて、全港湾に頼ることになり、加入の相談があつた。田園調布派出看護婦家政婦労働組合は、労働者派遣法に賛成した同盟に反発し、一般同盟を脱退していた。

相談を受けた筆者は、田園調布派出看護婦家政婦労働組合だけでなく、看護婦家政婦の労働者供給事業を行なつてゐる労働組合の多くを全港湾に加入させるようにしようと、当時の白浜ウメ書記長と全国に働きかけにした。當時、看護婦家政婦の労働を行なつてゐた労働組合は、山形県一、東京都二、山梨県一、長野県一、愛知県一、石川県三、高知県三の一二組合ほどであった。一九九二年、国会では介護労働者雇用管理改善法が審議されようとしていた。

「介護」がはじめて法的に規定されようとしていたが、労組労供が位置づけられていなかつたので、労働省に対して労組労供の介護労働者も介護労働者として位置づけるよう働きかけた。

この働きかけをオルグに役立てた。なお、全国に結成された労供労組協に参加している。田園調布派出看護婦家政婦労働組合は、同盟系の一般同盟に加盟していた。一九八〇年に中央職業安定審議会に設置された「労働者派遣事業問題調査会」に同盟から田園調布派出看護婦家政婦労働組合が参加した。

看護婦家政婦支部（現・介護家政職支部）の結成は、一九九二年六月に田園調布派出看護婦家政婦労働組合と甲府中央派出婦労働組合の二組合で出発し、のちに、金沢のむつみ会派出婦看護婦家政婦組合、そして高知の満和会と若葉会が加入して、五分会になった。組織人員は当時一八〇〇人ほどであつた。組合員といつても一ヵ月数百円の組合費を払つてゐるだけで、実稼動していない人も多かつた。組織的に労働組合としての活動が行なわれてゐるところは少なかつた。

一九九五年には、健康保険法の改正にともなつて病院付添が廢止されることになり、その反対闘争に取り組んだ。全港湾として、署名運動に取り組み、労供労組協の協力も得て八万筆をこえる署名を集めた。健康保険法改正案は成立し、労働省は、患者雇用から病院雇用への転換を促進するため、有料職業紹介の手数料補助を行なうようになった。病院付添婦の仕事が多かつた高知満和会、高知若葉会は労組労供をや

めて有料職業紹介へ転換した。また、労働省は、介護アテンダントサービス士の資格取得促進などの政策を推進して、介護保険制度に向けて動き始めた。しかし、介護アテンダントサービス士の資格は、介護保険ではまったく役に立たない資格であった。介護保険は、厚生省主導ですすめられ、経験を持つ一三万人の病院付添婦を切り捨て、新たに二七万人の介護労働者を育成するという触れ込みで発足していく。

二〇〇〇年四月に介護保険制度が発足するとになつたが、介護労働者の供給を行なつてゐる労働組合が、介護保険の指定事業者となることができるかどうかが問題であった。全港湾は、何度も厚生省と交渉を行なつた。はじめは、労組労供を理解してもらうのに時間がかかった。最終的に、労働組合は介護保険の指定事業者となることはできないという結論になつた。すなわち、介護保険は介護労働者を雇用する事業体に支給されることになった。そこで、介護保険の受け皿となる事業体として企業組合を設立することにした。企業組合とは、中小企業等協同組合法にもとづくもので、相互扶助を目的とし、働く者が協同出資をして設立する企業体である。企業組合は、出資額の多少にかかわらずひとり一票である。非営利の企業組合が労働組合の事業体にふさわしいと考えたのである。名称を企業組合ケアーフォーラムとし、労働組合の組合員有志が出資した。労働組合から企業組合ケアーフォーラムに組合員を供給し、企業組合ケア

ーフォーラムは組合員を雇用して利用者の介護を行なうのである。いわば「供給・請負」という方式で介護保険に対応することにした。企業組合ケアーフォーラムは二〇〇〇年一月に指定居宅サービス事業者の許可をとつた。労働省の指導に翻弄された高知満和会と高知若葉会は有限会社を設立して、介護保険制度を担うことになつた。

(5) 労働者供給事業の実際

労働者供給は、供給先と労働組合が供給契約を結び、供給先の求人に応じて事業許可を受けた労働組合が組合員を供給するのである。組合員は、朝、労働組合の事務所に出頭し、その日の仕事があるか確認し、仕事がある場合は供給先に行つて就労し、仕事が終われば賃金を受取り、組合事務所に戻り組合費を払う。仕事がない場合は職安に行き、日雇労働離職者給付金(いわゆる「不就労手当」「アブレ手当」)を受け取る。これが、典型的、古典的な形態である。組合員との連絡も、面着、電報、電話、携帯電話と変化してきた。組合員が毎日組合事務所に出頭しないケースが多くなってきた。賃金の支払いも銀行振り込みの場合もある。組合費の徴収も月一回まとめて払うケースや供給先がチエックオフするケースもある。

港湾労働者の労組労供を行なつている支部は、一二支部あり、鹿児島支部は古くから労組労供を行なつてゐる支部である。港湾運送事業者は

人手が不足する場合は労組労供から雇うことが定着している港である。長崎県支部も古くから労組労供を行なつてゐる支部であるが、最近は、派遣会社を設立し、労組労供と組み合わせて、組合員の雇用確保に努力している。古仁屋支部は、鹿児島県の奄美大島にある支部であるが、離島航路の船が着くときだけの仕事であり、しかも貨物量も少ない。最近、労組労供を始めた日本海地方の各支部は、日雇労働の仕事はすべて労組労供で行なうように港湾運送事業者と確認し、違法行為がないように労組労供を活用している。労働者が多数必要な荷役作業の場合は、他港から供給を行なう場合もある。退職者の雇用確保としても役立つてゐる。新潟港の事例を見ると、退職者、短期間にまとまつた金がほしい若者、将来的に港湾労働者になつても良いと思つてゐる若者という三つのタイプの労供組合員がバランスよく存在してゐる。退職者が作業のやり方や労働組合の重要性を教え、若者も育つていくようになる。常用港湾労働者を新規採用する場合に、労供組合員から採用するケースが増えている。

トラック労働者の労働者供給事業は、東京、横浜、名古屋、大阪、神戸地区でトラック労働者の労供を行なつてゐるが、労供労働者数は合せて、一〇〇名ほどである。業種的に見ると、海コン(海上コンテナ)、生コン(生コンクリートミキサー車)、清掃(ごみ収集)の作業についている。トラックの場合、解雇された労働者の

社会・労働保険の適用状況

職種 社会・労働保険	港湾労働者	トラック運転手	介護家政職	
			労供	ケアーフォーラム
労災保険	○	○	×	○
雇用保険	日雇	日雇	×	△
健康保険	日雇	日雇	×	△
厚生年金	×	×	×	△

△就労日数（時間）によって適用資格を持つかどうか不安定。

日雇雇用保険、日雇健康保険は受給資格を得られない場合がある。

雇用確保から、労組労供を始めたケースが多い。清掃などは特定の企業に継続的に就労するケースが多い。

介護・家政職の労働者供給事業は、田園調布、甲府、金沢の三事業所で運営している。全港湾に加入したときには、労組労供の許可をそれぞれの労働組合が持ち続けていたが、中央本部が労供許可を取得したときに、中央本部の許可に一本化することにした。

また、企業組合ケアーフォーラムを介して介護保険制度に対応できるようとしている。組合員は、介護保険が適用される仕事は「供給・請負」という方式で、企業組合ケアーフォーラムの従業員として就労し、介護保険が適用されない仕事は労組労供として就労している。「供給・請負」という就労形態は、全港湾介護家政職支部が企業組合ケアーフォーラムと供給契約、クローズドショップ協定を結ぶという契約関係のもとで行なわれる。在宅介護を行なう同一の利用者であっても、二時間はケアーマネージャーが立てたケアープランによる作業、あとの一時間は供給による作業という場合もある。その場合、最初の二時間の雇用主は企業組合ケアーフォーラムであり、あとの一時間の雇用主は利用者である。

企業組合ケアーフォーラムが事業主体となることによって、今まで労働組合として経験していない、事業者としての責任をまとうしなければならなくなる。まず、必要なことは運転

資金の確保である。国民健康保険団体連合会からの介護保険の支払いは、請求から二～三ヶ月先になる。その間の労働者に支払う賃金分の資金を確保しならなくなる。労組労供の場合には、供給先が雇用主であり、賃金は供給先から労供労働者へ直接払いすることになる。労働組合として運転資金の確保など考えなくともよかつた。少ない出資金を元手に、金融機関から金を借りてやりくりしなければならないのである。

また、事業主としての雇用責任を当然果たさなければならない。産業医の選任、衛生管理者の選任など労働基準法、労働安全衛生法等の遵守は、職安法を頼りに労供を行なつてきた労働組合にとっては、新しい課題となつた。

(6) 労供事業の問題点

第一に、労働法の適用についてである。労働者供給事業で働く場合、介護家政職で働く労働者は、病院付添婦の場合は入院患者が雇用主であり、介護や家の場合はサービスを受ける利用者が雇用主である。家事使用人にあたり、事業に使用される者ではないので労働基準法の労働者には該当しない。労働基準法の規制を受けないという問題がある。労災保険の適用も受けないのである。

第二に、社会労働保険の適用についてである。港湾労働者と トラック運転手の場合は、基本的には日々雇用の労働者であるから、厚生年金の適

用がない。雇用保険と健康保険は、それぞれ日雇労働者特例の扱いになる。日雇雇用保険と日雇健康保険の受給資格は二ヵ月間に二六日以上就労が必要であり、就労日数が不足して受給資格を得られない場合もある。

介護家政職の労働者の場合は、労供で就労するか、企業組合ケアーフォーラムで就労するかにより保険の適用が異なる。労供で就労する場合は、労働基準法上の労働者でないのだから何も適用されない。企業組合ケアーフォーラムで就労する場合は、社会・労働保険が適用されることになるが、常用雇用労働者とは異なるので必ず適用されるとは限らない。就労時間によって決まってくる。雇用保険の適用は週二〇時間以上、健康保険と厚生年金の適用は週三〇時間以上の就労が必要となる。介護家政職の場合は、就労に波があるので、ある月は週平均二〇時間以上、ある月は週平均二〇時間未満というケースがある。労働組合が違法行為をするわけにいかないから、職安に相談したら「失業して雇用保険の給付が必要なときに、受給資格がある場合に、企業組合ケアーフォーラムが週つて雇用保険を納付することにしましよう」ということであった。また、社会保険庁に相談したら「先月は厚生年金、今月は国民年金というのも大変ですね」といつたまま、具体的にこうしなさいという指示はきていない。結局、企業組合ケアーフォーラムは社会・労働保険の保険料を納付していない。

なお、財団法人介護労働安定センターは、ケアーワーカー等福祉共済制度の事業運営を行なっている。この福祉共済制度は、有料職業紹介所の紹介を受け利用者に雇用されて働くケアーワーカーが、サービス提供中に事故や障害（ケガ）を起こした場合の傷害補償と、利用者の家財を破損したり利用者を傷つけた場合に補償するケアーワーカー賠償責任補償のふたつの補償から成り立っている。この制度に労供労組が加入できるか労働省と検討した経過がある。介護労働者確保法の国会審議で有料職業紹介所と労供労組の差別はしないことを確認しているからである。しかし、この福祉共済制度の掛け金は、紹介手数料に上乗せした形で労働者と紹介所が負担する形になっている。手数料を取つてはいけない無料の労働者供給事業を行なっている労組労供の労働者が加入する方策は見つからなかつた。介護家政職支部は、民間保険会社と提携して、これらの補償を行なっている。

第三に、職業訓練の問題である。一般企業であれば職業訓練を企業の負担で、就業時間中に行なうのが常識である。しかし、労供労働者の場合、職業訓練の受講費用や受講中の所得保障がない。

第四に、安全衛生と福利厚生の問題である。日雇労働者には定期健康診断がない。また、労災の上積み補償などがない。これらを確保するために労供労組では様々な努力がなされてきた。たとえば、新運転は供給先企業団体と労働福祉

事故防止協議会（略称・事故防）をつくり、労使共同管理を行ない、定期健康診断の費用、労災上積み補償、安全運転教育、慶弔費用などに支出している。一就労あたり二〇〇円を財源と共管の制度を作っている支部と、組合費から共済費を積み立てて同様の制度を運営している支部がある。財源をどう確保するかは難しい問題がある。また、日雇派遣を行なつていた大手派遣会社が、一就労あたりデータ装備費といった名目で費用を徴収していたことが問題となつたこともあり、それは手数料に当たるのではないかという問題もある。

第五に、老後の保障がないことである。日雇労働者は厚生年金がない。また、退職金もない。企業組合スタッフフォーラムでは、退職時に出資金を返還するわけだが、剩余金がでた場合は出資配当にまわすようにして、退職時に返還する出資金の額を増やすようにしている。

(いとう あきのぶ)