

◇一橋大学フェアレイバー研究教育センター◆連載◆(24)

## 労働者供給事業の歩みと課題・展望(下)

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。

### 3 労供労組協の活動

#### (1) 労組労供がめざすもの

労働組合が行なう労働者供給事業（以下、「労組労供」という）がめざすものは、①強制労働、中間搾取を排除した労働市場の民主化、②労働者供給事業の民主的運営、③労働組合による労働市場への統制力の強化、④労働者による職業能力開発、⑤労働者供給事業を行なう者から供給される労働者（以下、「労供労働者」という）の福祉の向上である。

労供労組協（労働者供給事業関連労働組合協議会）は、労働者派遣法成立以降、労働組合が務手続きをしないですむのである。労供事業で

行なう労働者供給事業の普及と派遣労働者の組織化と地位の向上に努力してきた。

#### (2) 労組労供の普及

労働者派遣法の施行にともない、労組法以外の職員団体や県評、地区労なども労組労供を行なうことができるよう規制を緩和させた。規制緩和の経過については後述する。労組労供を普及させるためにパンフレットを作成したりしたが、職員団体や県評、地区労などで労働者供給事業を行なうところはなかつた。労働者派遣法施行後に、新たに労働者供給事業をはじめた組合は、いくつかの地域ユニオン、出版労連、民放労連、映画演劇アニメユニオンなどであるが、供給実績を大きく伸ばしているわけではない。

一九八七年七月の労働者派遣法施行一周年に合わせて労供労組協は派遣労働者の労働相談を初めて行なつた。相談に来た派遣労働者を組織するため、スタッフユニオンという労働組合を結成した。スタッフユニオンは、全労済と提携して共済制度を目指し組織化を行なつた。組合員は五〇名ほどのなつたが、顔の見えない労働組合活動には限界があり、組合員をコンピュータユニオンと東京ユニオンに振り分けて解散した。このスタッフユニオンが後のスタッフフォーラムの原型となる。派遣労働者の労働相談は、現在は特定非営利法人・派遣労働ネットワーク（代表 中野麻美弁護士）に引き継がれている。

労組労供が労働者派遣に差をつけられた最大の弱点は、事業主性がないことである。派遣事業では、派遣元が賃金を支払い社会・労働保険に加入することになるので、派遣先は煩わしい労務手続きをしないですむのである。労供事業で

は、供給先が賃金を支払い社会・労働保険に入ることになる。したがつて、労供事業を行なう労働組合に事業主性を認めて、賃金を支払うのが労供労組協の要求であった。この要求は、労働者の団体である労働組合が事業主であると認めることはできないという労働省（当時。現厚生労働省。以下同）の固い意志によつて受け入れられなかつたが、一九九九年の労働者派遣法と職安法の改正にあわせて、「供給・派遣」という方式で労働組合が運営する事業体が事業主となる方策が実現するのである。詳しくは後述する。

#### (3) 派遣労働者の組織化と地位の向上

- はじめて
- 1 労働者供給事業と労供労組協の結成
  - 2 全港湾の労働者供給事業
    - (1) 金港湾について
    - (2) 港湾労働法
    - (3) 労働者供給事業
    - (4) 介護家政職の労働者供給事業の歴史
    - (5) 勤務者の問題点（以上、本誌一七〇二号）
    - (6) 労供労組協の活動（以下、本誌本号）
    - (7) 労組労供がめざすもの
    - (8) 派遣労働者の組織化と地位の向上
  - 3 (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)
- ILO条約討議
- 4 (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)
  - 5 (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)
  - 6 (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)
- おわりに

あるので、労供労組協は日雇雇用保険問題に取り組んできた。登録型派遣労働者への社会・労働保険の適用問題について、労供労組協は、日雇や数日単位で就労する派遣労働者に日雇雇用保険を適用するよう一貫して要求してきた。厚生労働省は、派遣労働者は特定の派遣会社に登録しているので、雇用関係を予定しているものであるから、不特定多数の事業者に雇用される日雇労働者と異なり日雇雇用保険は派遣労働者には適用されないと言い続けてきた。労供労組協は、旅行添乗員の派遣労働者を原告として、職安に日雇雇用保険の手帳（白手帳）を申請したが拒否されたことは不当であるという裁判を起こそうと考えたが、原告になる者がいなかつ

た。なぜなら、彼女たちは、不就労時の所得保障があればよいと望んでいたが、「大学の英文科を卒業して世界中を飛び回る仕事をしているのに、日雇労働者と言われるのはいやだ」「私の子供が日雇健康保険で病院に通うことは恥ずかしくてできない」などといって、日雇雇用保険へ加入することを拒んだのである。当時の労働者派遣は専門職を派遣する制度であり、業務も限定されていたので、派遣労働者の賃金は現在よりも低くはなかつた。

ところが、二〇〇七年に日雇派遣が社会問題になつたとき、厚生労働省は、日雇派遣労働者

でも日雇雇用保険が適用されると言い始めた。しかし、派遣ユニオンがフルキャストと交渉し、

このように、日雇雇用保険を事实上廃止しようとする動きを厚生労働省は一貫して行なつてきた。不就労認定についても、労供事業を行なうものは数名であろう。

日雇派遣で働く労働者に日雇雇用保険を適用させることを確認させたにもかかわらず、フルキヤストが就労者に日雇雇用保険の印紙を貼るた

めに印紙購入事業者としての申請をしたところ、

厚生労働省は認めなかつた。平成二〇年三月の

日雇労働者は一〇四万人（厚生労働省「労働力調査」）、

平成一九年度末の日雇労働被保険者数は二万四

二九八人（厚生労働省「雇用保険年報平成一九

年度」）であるが、おそらく、日雇派遣労働者で

日雇雇用保険の手帳（白手帳）を所持している

ものは数名であろう。

このように、日雇雇用保険を事实上廃止しよ

うとする動きを厚生労働省は一貫して行なつて

きた。不就労認定についても、労供事業を行な

つてはいる労働組合が不就労を証明すれば職安が不就労を認定していたが、最近は、職安に出頭し、紹介する仕事がないことを確認しなければ不就労認定されない。居住地の職安に出頭しなければならないので、組合事務所で仕事がないことを確認した後自宅近くの職安に出頭しなければならない。職安の労働出張所が統合されたことで、ますます不便になっている。

今通常国会で雇用保険法が改正され、加入要件が六ヶ月の雇用期間に短縮された。しかし、六ヶ月以内の雇用期間によっては加入できない状況が残された。隙間のない制度づくりのためには、民主・市民・国民新党案のように三二日以上の雇用見込みの者を対象とすべきである。

三〇日以下の雇用期間の者には日雇雇用保険が適用されることになるが、加入している者が少ないと先に述べた。さらに問題なのは、二ヵ月二六日以上の就労という受給資格要件である。この経済情勢で二ヵ月二六日就労が難しくなっているので、労供労組協は、緊急対策として一年間だけの緊急措置として受給資格要件を二ヵ月二〇日以上にするよう政府、各政党に申し入れた。そもそも、雇用保険改正にあたって、与野党とも日雇雇用保険について検討しなかつたことが驚きである。日雇労働者は忘れられた存在、あってはならない存在なのであるか。労供労組協の働きかけによつて、受給資格要件の見直しを含め制度が活用されるよう周知徹底する付帯決議が採択された。

労供労組協はILO条約に関心をもつて活動している。

一九八五年の労働者派遣法成立後、労供労組協は、労働者派遣法はILOの有料職業紹介条約（九六号）に違反すると提訴した。しかし、ILOは有料職業紹介条約の運用は各国政府の裁量にまかされるところが大きいとして、違反とまではいえないとした。

一九九七年六月第八五回総会で採択された民間職業仲介事業所条約（一八一号）は、有料職業紹介条約（九六号）を改定したものであるが、労供労組協は労働者供給事業がどのように位置づけられるのか討議の行方に強い関心をもつていた。同条約は、民間職業仲介事業のサービスを、①職業紹介、②雇用した労働者を第三者の利用に供する（派遣）、③情報の提供の三種類に分類している。労働省は、この民間職業仲介事業所条約を「錦の御旗」に労働者派遣を原則自

由とする法改正を行なつたのである。条約は労働者保護を規定したものであるが、労働省は労働者保護には関心がなく、民間職業仲介事業所条約を批准するためには労働者派遣を自由化すべきだと吹聴した。労供労組協としては、三分類に当たる労働者供給は廃止されるのではないか心配したのである。

一九九七年から討議が行なわれた契約労働条約案についても関心を払つた。同条約案は使用者側の強い反対のため採択されなかつたが、ILOは問題のアプローチをかえて、二〇〇三年のILO第九回総会では「雇用関係の範囲」について一般討議を行ない「雇用関係に関する決議」を採択した。二〇〇六年第九五回総会で「雇用関係に関する勧告」（一九七号）が採択された。この勧告は、雇用関係の存在する範囲、すなわち労働者性についての勧告であり、曖昧な雇用、偽装された雇用、複数当事者雇用（派遣などの間接雇用）を保護の対象となる労働者とし、使用従属性のみならず経済的従属性のある者も保護の対象としている。そして、使用者の概念を実質的に雇用条件を定める者へと広げ、保護の責任者が誰であるかを明確にすることを規定している。労供労組協は第九五回総会に横山南人事務局長を派遣し、討議の状況を把握してきた。この勧告にもとづいて、労働者性を拡大し、雇用契約の範囲を使用従属関係のみならず経済的従属性を考慮したものにし、請負労働者、業務委託労働者の保護を図ること、その作

業をすすめるため、非正規労働者の雇用形態」とに労働法規適用の明確化を厚生労働省に要求した。厚生労働省は「労働者性は実態に即して判断しており、現行の判断基準で問題はないと考える」と回答した。

#### (5) 労働者供給事業の規制緩和

労供労組協は、労働者派遣法の制定以降、労働者派遣法の改正（規制緩和）に合わせて、労働者供給事業について規制緩和するよう要求し、労働者供給事業を容易に行なえるようにしてきました。

労働者派遣法は、一九八六年七月から施行された。対象業種は、ソフトウェア開発、事務用機器操作、ファイリング、通訳・翻訳、速記などの一二三業種、一九八六年一〇月には機械設計、放送関係の三業種が追加された。一九九四年には、六〇歳以上の高齢者の派遣事業が港湾運送、建設、警備、製造業を除いて特例的に認められ、一九九六年には育児・介護休業取得者の代替要員にも適用された。従来は派遣事業が認められる業種を列挙するポジティブリスト方式であつたが、一九九四年改正と一九九六年改正の特例は派遣を禁止する業種を列挙するネガティブリスト方式に変わった。一九九六年改正では、一般派遣に図書製作、編集など一〇業種が追加された。

一九九九年改正では、ポジティブリスト方式を改め、港湾運送、建設、警備、医療関係、製

造業を除いて派遣事業は原則自由となつた。一九八五年には、職安法四四条で禁止されていた労働者供給事業のうち前述の専門的業務とされる対象業務に限り労働者派遣事業として例外的に解禁し、労働者保護が行なわれるよう規制した労働者派遣制度をつくつたのであるが、一九九九年改正によって職安法四四条はまったく骨抜きになり、労働者供給事業を原則的に解禁したのである。そして、専門的業種に限つて派遣を認めるという思想もなくなつた。その後、医療関係が解禁され、二〇〇三年改正（二〇〇四年三月施行）では製造業も解禁された。一九九年改正では、派遣期間を一年に制限していたが、二〇〇三年改正では派遣期間が最長三年に延長できることになった。製造業においては派遣期間が二〇〇七年二月までは一年、二〇〇七年三月からは三年になつた。臨時の・一時的業務に限定するという思想も、二〇〇三年改正によつて事実上の常態としての派遣が可能になつたことで意味をなさなくなつた。

労働者供給事業に関する規制緩和について述べれば、労働者派遣法施行以前は、労働組合法にもとづく労働組合（労働委員会の組合資格証明が必要）であること、法人格の取得、産別労組による資格確認、組合費が定額であること、供給地域は通勤可能な範囲であること、許可期間は一年などの許可要件があつたが、労働者派遣法施行に合わせて、労働組合法に規定する労働組合に加えて、国家公務員法、地方公務員法

に規定する職員団体、地域の労働組合組織（中央団体による資格確認が必要）も労働者供給事業を行なうことが認められ、法人格・産別労組による資格確認は要件からはずされた。組合費は、定額、定率、またはその組み合わせが可能（上限は一〇・五%）となり、許可期間が一年から三年へと変わつた。一九九九年改正では、労働者供給事業者の明記（職安法四条）、労働者供給事業を行なう労働組合等から供給される労働者のみを対象として、一般労働者派遣事業を行なうことと予定する場合の優遇措置（この点は詳しく述べる）、許可期間が三年から五年へ延長されるなどの緩和が行なわれた。二〇〇三年改正では、派遣法で許可単位が事業所単位から事業者単位になつた。派遣地域が通勤可能範囲を超えて広域化したので、労働者供給事業についても全港湾が中央本部で許可を取得（二〇〇五年七月）するようになつた。

## 4 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

一九九九年の労働者派遣法改正に向けた議論のなかで、労供労組協が危惧したことは、二点あつた。ひとつは、ILOの民間職業仲介事業条約（一八一号）のサービス分類に労働者供給事業が位置づけられていないので、労働者供給

事業が廃止されるか、職業紹介あるいは派遣に整理されるのではないかと心配したこと。もうひとつは、派遣が原則自由化されれば、労働組合の行なう労働者供給事業は、これ以上の発展は望むべくもなく、消滅の一途をたどるのではないかということであった。労供労組協は、労働者供給事業法を制定して労働組合の事業主性を獲得し、派遣事業と対等に事業展開できる条件を得ることが、労組労供の生き残る方策と考えた。

労働省職業安定局民間需給調整事業室（当時）とのやり取りは、労働者供給事業を考えるうえで参考になるので述べておく。労働省は「職安法第四四条は変更しない。労働基準法第五条（強制労働の禁止）、第六条（中間搾取の排除）がある限り職安法第四四条をなくすことはできない」という。労働基準法五条（強制労働の禁止）、六条（中間搾取の排除）をなくすことはできない理由は、憲法一八条（奴隸的拘束および苦役からの自由）である（ちなみに、有事法制で自衛隊法一〇三条にもとづく民間人への業務従事命令に罰則規定がない理由も強制労働を禁じた憲法一八条があるからである）。労働組合に事業主性を与える点については、労働省は頑として認めようとしなかつた。労働者の組織である労働組合が労働者を雇用する事業主となることは自己矛盾であり、ありえないというのである。

われわれは、憲法二八条（労働者の団結権、団体交渉権その他の団体行動権）に「労働者の団結

する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」と定められているが、「労働者」とは雇用関係にある賃金労働者だけではなく、働くことによって生活する者を含む幅広い概念であり、労働者の団結組織である労働組合が事業を行ない、事業主となることがなぜできないのか。この問題は、ILLO雇用関係勧告をふまえながら労働者概念をどのようにとらえるのか、また、労働者を雇用労働だけでなく、契約労働、協同労働（二〇〇二年の第九〇回総会で採択された「協同組合の促進に関する勧告」参照）の観点からもとらえる必要がある重要な問題だと考えている。そして、憲法二八条の「労働者」をどのように解釈するかが問題になる。

労働省との議論を経て、労働組合が事業体を設立し、労働組合の行なう労働者供給事業から供給される労働者のみを対象として労働者派遣事業を行なう「供給・派遣」という方式によつて、労働組合に事業主性を擬制的に与える方策がとられることになった。「供給・派遣」とは、労働組合から派遣事業体に労働者を供給し、派遣事業体が派遣元となつてその労働者を派遣先に派遣をするというものである。二重派遣（多重派遣）は労働者供給事業にあたり違法であるが、「供給・派遣」は合法である。

## (2) 「供給・派遣」制度

### (3) 企業組合スタッフフォーラムの設立

労供労組協は、一九九九年一二月に加盟組合の協同出資によつて企業組合スタッフフォーラムを設立した。二〇〇〇年一月には一般労働者

五条の規定により労働者供給事業を行う労働組合をいう」と「労働者供給事業者」の定義を追加した。また、職業安定局長通達で労働者派遣事業の許可要件に「なお、職業安定法第四条に規定する労働大臣の許可を受け、労働者供給事業を行う労働組合等から供給される労働者のみを対象として、一般労働者派遣事業を行うことを予定する場合には、イにおいて「一千万円」を「五〇〇万円」と、ハにおいて「八〇〇万円」を「四〇〇万円」と読み替えて適用する」を加えた。イとは基準資産額、ハとは事業資金のことである。

「供給・派遣」は労組労供における優遇措置である。労働組合は「供給・派遣」の形態でなければ労働者派遣事業はできないというわけではない。高梨昌氏は、「労働組合も派遣事業をやればいい」といついたが、それは、労働組合が出資して会社を設立して派遣事業を行なうことであり、労働者派遣法の許可要件をクリアすれば派遣事業はできるのである。現在、労働組合が出資してつくった派遣会社としてサービスス連合（旧・観光労連）の株式会社・ジャパンと連合の株式会社・ネットが派遣事業を行なつていて。

派遣事業の許可を取得し、事業を開始した。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。企業組合スタッフフォーラムは、主にOA機器操作の労働者を派遣し、労働者は大口出資のコンピュータユニオンと東京ユニオンに所属するようにした。一時期は登録者数が100名を超えて、実働人員が20名を超える状況であったが、営業担当者が家庭の都合で辞めることで重なり、専従の営業担当者を置かず、専従の赤字を出さなくてすむような状況であった。このままでは事業展開がおぼつかないときに、グッドウイルの事業停止騒ぎがあつたのである。

企業組合スタッフフォーラムは、新たに営業担当者としてグッドウイルで働いていたスタッフを迎え、2008年3月に第二事業部を設立した。第一事業部は、グッドウイルなどの事業停止にあり、崩壊していくであろう派遣会社の労働者の受け皿として発足したのである。

#### (4) 労供労組協の労働者事業体

労供労組協では、労働組合による事業体の設立をすすめてきた。主な事業体は、①介護保険法の居宅サービス事業者の指定をうけた企業組合ケアーフォーラム（全港湾）。これは「供給・請負」ということになる。②労働者派遣事業許可を取得した企業組合コンピュータユニオン（電算労）と企業組合スタッフフォーラム（東

京ユニオン、電算労）。③労働者派遣事業許可を取得した有限会社タブレット（新運転）など。④供給・派遣ではなく完全な派遣会社である株式会社フォーラム・ジャパン（サービス連合）の四つに分類することができる。

契約の形式は、供給を行なう労働組合と事業体とは供給契約を締結する、そして、事業体は、供給労組の組合員以外からの供給を受けないと明記したクローズドショップによる専ら供給ということになる。そして、事業体が派遣元になつて供給された労働者を派遣するのである。

#### (5) スタッフフォーラム第二事業部と労供労組協

労組労供を行なつてゐる労働組合の寄合所帶である労供労組協は、スタッフフォーラム第二事業部の設立にともない、一定のルールづくりを行なつた。「供給・派遣」で働く労働者は、労働者供給事業許可をうけた労働組合の組合員になることが絶対条件であり、従業員の三分の一は企業組合スタッフフォーラムの組合員（一定の出資をすること）であることが必要である。

労働者の所属労働組合をどこにするかであるが、所属労働組合となれる労働組合は、労供労組協加盟組合であること、労働者供給事業許可を取得していること、労働組合としてスタッフフォーラムに出資していること（一定基準を定める）の条件を満たすものでなければならないことにした。所属労働組合の決定は、労働者の

京ユニオン、電算労）。③労働者派遣事業許可を取得した有限会社タブレット（新運転）など。④供給・派遣ではなく完全な派遣会社である株式会社フォーラム・ジャパン（サービス連合）の四つに分類することができる。

契約の形式は、供給を行なう労働組合と事業体とは供給契約を締結する、そして、事業体は、供給労組の組合員以外からの供給を受けないと明記したクローズドショップによる専ら供給ということになる。そして、事業体が派遣元になつて供給された労働者を派遣するのである。

## 5 労働者供給事業の課題

### (1) なぜ労組労供は発展しなかつたのか

労働者派遣事業は大きく発展したが、一方、労組労供は、今にも無くなりそうになりながら細々と生きながらえているにすぎない。戦後、GHQは日本が再び戦争を起さないように、日本を戦力を持たない平和国家にするとともに、産業分野では独占財閥を解体した。そして、侵略戦争に駆り立てた低賃金、長時間労働の劣悪な労働条件で働く労働者をなくし、労働市場を近代化するため、労働組合を育成した。強制労働、中間搾取の温床であつた労働ボス支配を廃し、労働の民主化を図るうえで、労働組合による労働者供給事業は一つの日玉商品であつたろう。では、なぜ労組労供は発展しなかつたのだろうか。

第一に、戦後日本の労働組合運動は企業別労

た職種・地域による組合に割り振ることにした。組合費については賃金の一%で統一し、スタッフフォーラムがチエックオフをすることにした。

企業組合スタッフフォーラムの出資金について、現在の大口出資者は、東京ユニオン、電算労、全港湾、全日建である。個人が出資者となる場合、一口一千万円の出資金は、一括支払いか一〇回の分割積み立てを行なうかどうか選択できるようにした。

労働組合が主流だからである。企業別労働組合の運動は、雇用関係が成立した以後の労働者を対象とした運動でしかない。したがって、日本の労働組合は労組労供にほとんど関心を持ってこなかつた。また、日雇労働運動を担つた労働組合はわずかでしかない。筆者は、先輩に連れられて日雇健保共闘の会議に出たことがある。総評傘下の組合が多かつたが、全建総連も参加していたので春闘共闘の組織であつたかもしれない。事務局は全日自労が担つていた。全建総連、全港湾、全林野（全山労）、全競労、自運労などが参加していた。日雇健康保険法は、全国土建（全建総連の前身）、全日自労などの「健康保険適用獲得同盟」の運動により一九五三年八月に成立した。しかし、運動をすすめてきた労働組合が満足できる内容ではなかつた。日雇健康保険法は一九八四年に廃止され、健康保険法に繰り込まれることになり、日雇労働者は健康保険の日雇特例被保険者となつた。全国土建は、日雇健康保険法成立とともに組合を事業主とみなす「擬制適用」によって組合員に日雇健康保険の適用を図ってきた。日雇健康保険法の廃止にともない、「建設国保」に移行した。全日自労は、一九四九年に制定された緊急失業対策法にもとづいて就労していた日雇労働者を組織していいた。一九七一年に「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」が制定され、「緊急失業対策法は、現に失業対策事業に使用されている失業者にのみ、当分の間、その効力を有する

ものとすること」になつた。一九八〇年の失業対策制度調査研究報告において失業対策事業の終息の方針が打ち出され、二〇〇六年度末で特定地域開発就労事業が廃止されて、失業対策事業は完全になくなつた。全日自労は、一九七一年以降、失業者や中高年齢者の仕事づくりをめざす「事業団」の結成をはじめ、一九七九年に中高年雇用福祉事業団全国協議会を結成、一九八六年には日本労働者協同組合連合会へと発展している。全競労は、二〇〇二年に自治労と統合したが、当時、「供給・派遣」による労働者供給事業を行なうことを検討していたことを、最近私は知つた。しかし、民間委託化を容認し、自分が不安定になる派遣労働者になることに抵抗があつたようである。日雇健保共闘は、日雇健康保険法廃止とともに解散し、それぞれの労働組合が独自の道を歩むことになった。現在では、日雇雇用保険や日雇健康保険の問題など日雇労働者問題を組織的に扱う労働組合組織は、労供労組協だけになつてしまつた。

第二に、政府が非正規労働者の雇用政策、社会保障政策を真剣に考えてこなかつたことである。一九五二年二月、請負の要件を定めた職安法施行規則四条を改定して「専門的な企画、技術」を「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」に改めた。「企画」とは「請負作業に必要な計画又は段取りを行うこと」と解釈され、「専門的な経験」とは「大工の仕事を一〇年もすれば、大抵の大工仕事をできる」と解

したものとすること」になつた。これによつて労働者供給を行なう請負作業会社が復活し、製造業で社外工（構内下請作業員）や臨時工が広まるようになつたのである。そして、つぎに労働者供給事業が問題になつてくるのが、一九六〇年代後半からの情報処理や事務処理の業務処理請負事業であるが、それも実態に追随して労働者派遣法を制定してしまう。労働者供給事業を禁止する職安法の趣旨を一貫して緩和してきたのである。

第三に、労働者派遣事業に太刀打ちできなかつたように、労組労供は企業にとって使い勝手の良い制度ではなかつたことである。労組労供の場合、供給先が雇用者であり賃金の支払い者であるため、供給先が社会・労働保険に入加入せなければならない。労働者派遣事業の場合、派遣先は雇用責任を負わないですむ。労務事務を行なうこともなく、物品購入と同じよう労働者を集めればよいのである。

第四に、社会・労働保険制度が不十分であるうえに、たとえ社会・労働保険に加入しても十分な給付を受けられない。日雇雇用保険、日雇健康保険に加入しても受給要件である二ヵ月二六日以上の就労が必ず確保できる保障がないうえに、厚生年金には加入できない。一般的な社会・労働保険と異なることで社会的にそして心理的に差別的な扱いをうける。

第五に、仕事を安定的に確保することが困難であることがある。これは、労働者派遣事業で

も同じことであるが、仕事を確保するには並大抵の努力ではできない。営業活動が重要な鍵を握るのであるが、労働組合活動の経験者は、営業活動があまりにも下手である。

脇田滋（龍谷大学教授）は、派遣労働者の現状を、①不安定な雇用、②劣悪な労働条件、③正社員との身分差別、④孤立した存在と説明しているが、労働組合に加入している点で孤立した存在ではないといえるが、残りの三点は、派遣労働者と同様である。

## (2) 労働者供給事業の課題

日雇労働者はあつてはならない存在なのでろうか。舛添厚生労働大臣の日雇派遣問題に関する発言を聞いてみると「日雇という不安定な就労状態をいいとは思っていない」「不安定な就労に甘んじないよう常用雇用へのインセンティブを与えた方がよい」と述べている。日雇であることの本人の責任であるかのように聞こえる。では、政府は、日雇労働をなくすためにどのような努力をしてきたのだろうか。日雇労働を禁止し、すべての労働者は雇用期間の定めのない労働者にする方針なのだろうか。新港湾労働法の議論のとき、日雇労働者の就労を禁止すべきだという労働側の主張に対し、労働省は「日雇就労を禁止することは憲法第二二条で定めた職業選択の自由に反する」として認めなかつた。政府は本当に日雇労働をなくすことを考えていない。波動性や景気変動がなくならない

限り、日雇労働、短時間労働、短期間労働はなくならないのである。むしろ、日雇労働などが存在することを前提に労働者保護が図られる就労体制とセーフティーネット策を確立することが重要である。

それでは、労組労供を発展させるための課題とは何であろうか。

第一に、日本の労働運動のなかで労組労供を行ななおすことである。労働者供給事業を位置づけなおすことである。労働者供給事業を行ななっている労働組合には、自らを職能組合と位置づけ、日本労働運動のなかで独自の道をすむ姿勢を持つている。しかし、それだけでは、

労組労供の発展は望めないだろう。もちろん、職能組合としての要素をもつてるのでその面を発展させることを否定しているのではない。

問題は、日本の労働者の三分の一以上を占めている非正規労働者の団結を促進し、権利の確立のために労組労供が果たせる役割を示し、労組労供の拡大を図ることである。そのためには、産業別（業種別）あるいは地域別の労働力需給システムとしての位置づけが必要になる。たとえば、正社員を採用する場合は労供労働者から採用する、あるいは先任権制度を導入して雇用調整に対応できるようにすることである。雇用延長制度と関係付けて高齢者の活用にも役立てられる。日本の場合、非正規労働者は正規労働者から差別された存在であるが、その差別は身分的に固定化された差別である。そうではなくて労働者の労働生涯の過程に労組労供が位置づくよ

うにできないだろうか。同一労働同一賃金の実現、正規労働者と非正規労働者の労働条件の統一を図る梃子にもなる。労組労供は組合員であれば供給できるのであり、現に常用労働者の供給も行なわれている。また、地域での労働は、たとえば、スーパーで短時間労働をする場合、労働条件が同じであれば、なるべく家から通いやすい場所で働きたいのが労働者の要望であろう。地域の労働団体が、労組労供を行なうことによってそれが可能になる。そして、地域最賃によつてそれが可能になる。そこで、地域最賃や指定管理者など公契約の条件引き上げを地域労働運動の課題にすることができる。

第二に、社会・労働保険の適用を図ることである。日雇雇用保険と日雇健康保険の適用が必要であり、その充実が求められるが、日本の社会・労働保険制度は正規労働者を前提につくられている制度であるから、今や労供労組協が要求しているように正規労働者・非正規労働者の二元的な社会・労働保険制度が必要となつてゐる。

第三に、正規労働者と同様の安全衛生、福利厚生の獲得である。労供労働者は、定期健康診断を行なつていらない。福利厚生制度もない。労災事故に被災した場合、労災保険適用労働者であつても企業上積み補償はない。これらを克服できる制度がなければ安心して働くことができない。「日給タイプ」の労働組合では、供給先の団体と労使共同管理組織を立ち上げ、健康診断、安全衛生教育、災害補償、慶弔制度などを

行なっている。また、組合費の中から共済費を積み立て同様の制度運用をしているのが現実である。これら制度の運営が民主的に行なわれるここと、また、より安定した制度にすることが課題である。

第四に、職業訓練を行なえる体制を確立することである。職安法に「労働者供給事業者」を定義させたが、事業主性を得たものではない。労働組合が組合員の職業訓練を行なうのではなく、事業体が職業訓練を行なわなければ職業訓練に関する諸制度を活用できないのである。

第五に、労組労供の存在を社会的にアピールすることである。派遣労働者、非正規労働者の問題がここまで社会問題になっているのに、マスコミの報道では「労働者供給事業は禁止されている」とまでは報道するが、「労働組合にのみ労働者供給事業が認められている」という報道は皆無である。労働者事業体が協同して「協会」を結成して、情報交換を行なうとともに社会的に労働者のために事業を行なっている組織があることを宣伝することも検討課題である。

## 6 労働者供給事業法（仮称）の構想

### (1) 発想

労供労組協は、二〇〇九年三月に開催した第二六回総会において、労働者供給事業法（仮称）の制定運動をすすめる方針を確認した。労働者

供給事業法（仮称）といつてもその内容はまったく決まっていない。派遣労働が大きな社会問題になっているとき、労組労供こそが問題の解決方法でなければならないという信念だけである。登録型派遣を禁止する、あるいは労働者派遣法を廃止することによって、派遣労働者三八一万人は正規労働者になれるのだろうか。むしろ、非正規労働者の権利を確立し、その団結を促すことが必要である。米国のオバマ大統領が議会に提出している従業員自由選択法（カードチエック）によって過半数の支持を集めれば、労働組合が結成でき、交渉権を獲得する）をはじめとする労働政策をみると、一九三〇年代のニューディール政策のように労働組合を育成することが社会の底支えとなり、個人消費が拡大している」とまでは報道するが、「労働組合にのみ労働者供給事業が認められている」という報道は皆無である。労働者事業体が協同して「労働組合により自主的、民主的な就労体制を望んだものである。そもそも、職安法四四条で労組労供は、封建的な身分制度を打破して、労働者の団結により労働組合にしかできない。労働組合が行なう労働者供給事業に関する労働者供給事業法を制定して、労働者保護を図ることが必要である。

第一回会議で失業に関する条約（二号）と同勧告（一号）が採択された。二号条約は、加盟国に無料の公共職業紹介所の制度を設けることを求めている。一号勧告は、有料・営利の職業紹介所の設立禁止を勧告している。日本は一九二一年四月に職業紹介法を制定し、職業紹介事業は国の事務と位置づけた。営利職業紹介事業については許可制とし、規制の対象にした。一九三八年四月の職業紹介法改正により、労務供給事業（臨時に使用せらるる労務者を有料にて又は営利の目的をもつて供給する事業）を許可制とし、規制の対象とした。

一方、商法五〇二条は商業的商行為として「商業又は労務の請負」（五号）を挙げ、「労務の請負は労務を提供すれば足り、仕事の完成を約するに非ず」と解説され、労務供給事業は民法上の請負ではないが商法上の請負として認められていた。戦前は、請負ということばに、仕事の完成と労務の供給の両者が含まれていた。また、労働者保護法制においても、旧工場法は労務供給事業者が提供する労働者を含め労務を提供する者すべてを対象としていたし、労働者災害扶助法と労働者災害扶助責任保険法は事業主（労働者を使用して事業をなす者）に業務上の死亡、負傷、疾病についての扶助を義務付けていた。このように戦前は、労働者性について使用従属性のみで判断していなかった。

GHQが排除しようとした労働ボスとはどのようなものであったのか。一九一九年のILIO有料職業紹介事業を原則禁止とし、労働者供給

事業を労働組合が行なう場合を除き禁止した。GHQは、たとえ契約が請負形式であろうと、労働力を主体とする作業は労働者供給事業として禁止せよと徹底したのであった。職安法施行規則四条の「請負四要件」を満たさないものは、労働者供給事業とされたのである。

このことを裏返してみると、労働者供給事業を徹底的に禁止する一方で、労働者供給事業でないと認められた作業請負を、労働法規から完全に免責するものであつた。そして使用従属性の有無が労働者性を判断する要素として絶対性をもつようになるのである。

有料職業紹介については、職安法制定後、少しずつ対象職種を拡大していった。一九四七年一二月は、美術家、音楽家、演芸家、科学者、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、弁護士、弁理士、計理士だけであった。一九四八年二月には、助産婦と看護婦が、一九四九年に保健婦、理容師、調理師、マネキン、美術モデルが、一九五一年に家政婦が、一九五二年に配膳人が追加された。実態は限りなく労働者供給事業に近かつたが、占領下では労働者供給事業の規制緩和はタブーであり、後にはすでに看護婦等でのスタイルが確立してしまつていて、臨時派遣型職業紹介というやや奇形的な存在を作り出したといえよう。(この項の記述は、濱口桂一郎が二〇〇六年一一月三〇日、連合の労働者派遣・請負問題検討会で「労働者派遣法の制定・改正の経緯について」講演したメモによる)

濱口桂一郎（労働政策研究研修機構）は、今

年三月一四日、労供労連が主催した「労働組合の労供事業法制定に向けて」という集会で講演した。講演の趣旨はその日の同氏のブログに載っているので引用する。「登録型派遣と労組労供と臨時日雇型紹介はビジネスモデルとしては同じものだから、無理に派遣元がフルに使用者だからいいんだという派遣に押し込めたり、無理に派遣先がフルに使用者だからいいんだという紹介に押し込めたりするより、全部素直に労供事業であるという原点に戻って、それにふさわしい規制のあり方を考えいくべきではないか。その点でいうと、組合労供にも、事業主体が労働組合であるがゆえに事業者性が認められないという妙なゆがみが生じており、労働組合法上の労働組合との関係を法的にもういつぶん再検討すべき時期に来ているようにも思われます」

### (3) 労供労組協の内部議論

労働者供給事業法（仮称）については、構想がまとまっているので、私見も含め労供労組協内部の議論を紹介しておく。

第一に、労働組合の事業主性を獲得することを第一義的な目的にしない。今まで労供労組協で労働者供給事業法を議論するとき、その目的は事業主性の獲得であったが、労働組合が事業者たりうるのかという議論になれば、今の厚生労働省の対応を見れば入り口で膠着してしまう

これだけは知っておきたい労働法11

# 成果主義時代のワーカルール

**道幸哲也 著**

[北海道大学教授] 定価(本体1800円+税)

過酷な競争、サービス残業、賃金の低下、ストレス・過労死……。“ルール無視”が蔓延する時代にあって、人間らしく、自分らしく働くための労働法の知識を提供。

(主な目次)

- 第1章 まず、労働法を知る
- 第2章 自分らしく働く
- 第3章 プライヴァシーを守る
- 第4章 権利を主張する
- 第5章 労働条件を維持・確保する
- 第6章 働き続ける

旬報社
〒112-0015 東京都文京区自白台2丁目14番13号  
TEL 03-3943-9911 FAX 03-3943-8396
E-Mail  
info@junposha.co.jp

おそれがある。事業主性が必要な場合は、企業組合による「供給・派遣」を活用することを考慮する。

第二に、この法律の対象労働者をどこまでの範囲にするかである。労働者派遣は、労働組合が行なう「供給・派遣」しかできないことになる。派遣事業の主体は、企業組合とする。民間企業に常用型派遣を認めてよいのではないかという意見もあるが、現状の常用型派遣労働者の八割が解雇されている状況（厚生労働省「労働者派遣契約の中途解約に係る対象労働者の雇用状況について」平成二年二月二七日発表）であるので、民間企業の常用型派遣は禁止すべきという意見が強い。現に労組労供は常用労働者の供給を行なっているので、民間企業の常用型派遣を禁止しても不都合はない。有料職業紹介について、日雇、短期雇用の職業紹介については、労働組合が行なうようにする。人の就労に介入して利益を得ることを禁止するのである。

第三に、この法律の対象となる労働者の社会・労働保険をどうするかである。日雇雇用保険制度とするか、それとも、正規労働者と非正規労働者の社会保障制度は一元化し、労供労働者が加入しやすくするかという議論であるが、一元的制度にすべきである。その場合、参考となるのが、岩波ブックレット『労働・社会保障制度の転換を一反貧困への提言』(二〇〇九年)に収められている「共同提言 若者が生きられ

る社会のために」の社会・労働保険の項目である。提言を要約すると、①加入要件を所定労働時間二〇時間以上（複数就労も合算）、②収入要件・期間要件をはずす、③保険料率二〇時間では本人負担率を低くし、順次労働時間増に応じて引き上げる。短期雇用の雇い主負担を高く設定、④二〇時間未満は、雇い主に厚生年金・健康保険の保険料義務付け、⑤失業者への社会保険加入の保障、保険料は国が肩代わり（「失業者は、就労時間が二〇時間未満で週二〇時間以上の仕事を探している人」）、⑥若年者で国民健康保険、国民年金に属する場合、保険料算定・減免の基準を若年者本人の個人単位とし、本人の負担能力に応じて保険料を減免、である。

第四に、事業主性を持たないことによる十分な対策がとられていない福利厚生や職業訓練などをどうするか、また、波動性や景気変動による不就労時の所得保障をどうするかという問題である。手数料を取るのか、別組織に基金を積み立てるのか、組合費でまかなうのかという問題である。事業を行なう財源は組合費とすることは当然であるが、その他、組合費の中には、福利厚生基金、雇用保障基金、職業訓練基金などの積み立てを義務付ける。使用者からの拠出を明確にする。IL-O雇用関係勧告にあるように使用者責任を取る者が明確になり、労供労働者の保護が図られれば良いのである。

第五に、資格要件を厳しくする。労働組合の自主的・民主的運営を保証し、悪質な労働組合や労働関係法令違反事業者の参入を認めないようにする。

## おわりに

労働者派遣法を廃止するとともに労働者供給事業法（仮称）を制定して、派遣労働者の団結を促すことが、派遣労働者の労働条件を改善し、福祉の向上に寄与すると考え、きわめて乱暴ではあるが問題提起した次第である。労組労供に多くの方が関心を持っていただき、労組労供の発展に協力していただくことを願うものである。

（いとう あきのぶ）