

2016年11月9日

労供研究会

労働組合が行なう労働者供給事業における「二重の雇用関係」について

労働組合が行なう労働者供給事業において、供給労働者が供給元及び供給先との間で「二重の雇用関係」を有するとなる場合に考慮しておくことについてメモをつくってみました。

労供労働者の利益になるよう最大限の要求をつくりあげ、運用上で解決できるもの、施行規則の変更で解決できるもの、法改正が必要なものなどに整理をする必要があると思います。同時に要求は、理念的な統一性が求められます。「質の高い雇用」としての職安法45条による労働者供給事業を考えていく必要があると思います。

1 「二重の雇用関係」は職安法44条違反

(1) 労働者供給事業は派遣法施行でどのように変わったのか（厚生労働省の説明）

- ① 施行前の供給元と労働者の関係は、支配関係（雇用関係、親分子分的な封建的支配関係）であった。
- ② 施行後の供給元と労働者の関係は、支配関係（雇用関係を除く）または雇用関係になった。

(2) 「二重の雇用関係」といえば「出向」が思い浮かぶ。

- ① 「出向」には、「在籍型出向」と「移籍型出向」があり、「在籍型出向」は「二重の雇用関係」にあたるので、業として行う場合は職安法44条違反となる。
- ② 「出向」を法的に定義づけた条文はない（?）

(3) 労供労組協は、生田職安局長に「労働組合が行なう労働者供給事業において、労働組合と組合員の関係を支配関係（親分子分的な封建的支配関係）とするのは止めてほしい。労組労供が違法なものの合法化ではなく、合法として説明ができるものにしてほしい」と要望した。

2 労働組合による事業体はどうなるのか

現在、労供労組協では、労働者出資の事業体（株式会社、有限会社、企業組合）がある。供給・派遣、供給・請負の形態で働いているが、労働組合が行う労働者供給事業に「二重の雇用関係」が認められれば、このような事業体は必要なくなるのか。

3 「二重の雇用関係」が適用される供給労働者は誰なのか

労働組合がおこなう労働者供給事業の場合、以下のように供給労働者を分類して考える必要があるのではないか。供給契約にもとづく雇用は全ての供給労働者に適用されるであろうが、社会労働保険については、労働者からみた場合の保険料支払いと保険給付、事業者

からみた場合の保険料徴収・納入と助成金給付がどうなるのか、また税金の納入、源泉徴収についても検討が必要になる。

- (1) 臨時供給労働者
- (2) 常時供給労働者
 - ① 有期雇用（30日以上）
 - ② 日雇雇用 労基法適用労働者
 労基法非適用労働者

4 労働基準法等の適用関係はどうなるのか

供給元と供給先とでの責任分担。日雇労働者の定期健康診断の受診や安全衛生委員会への参加はできるのか。

- (1) 賃金支払 休業手当
- (2) 労働時間管理
- (3) 解雇権
- (4) 労働安全衛生 定期健康診断、安全衛生委員会、産業医

5 労災保険との関係

- (1) 労基法非適用労働者である介護・家政職には、介護労働雇用安定センターによる介護事業賠償責任補償制度がある。
- (2) シルバー人材センターにも同様の制度がある。

6 雇用保険料の徴収・納付はどのようになるのか

- (1) 納付義務者の「主たる事業者」は誰になるのか。
- (2) 事業主負担分（1000分の3，5%）はどのようになるのか。雇用保険二事業（雇用安定事業、能力開発事業）を受けることができようになるのか。
- (3) 日雇労働者の場合、事業者が1000分の3，5%の負担をしていないので、雇用保険二事業を受けることができなかった。供給元の労働組合が1000分の3，5%を負担するのか、
- (4) 教育訓練給付などが受けられるのか。
- (5) 供給元労働組合は、事業主として雇用関係助成金を受けることができるのか。

7 社会保険料の徴収・納付はどのようになるのか

- (1) 日雇健康保険はどうなるのか。
- (2) 厚生年金の適用はどうなるのか。
 - ① 就労時間が月々変化し、週20時間あるいは30時間を上回る月、下回る月が生じた場合はどうするのか。

- ② 供給先が複数あり、企業規模によって厚生年金の適用条件が異なる場合はどうするのか。

7 退職金制度をつくれなにか

- (1) 供給元労働組合は中小企業退職金共済制度の適用事業者になるのか
 (2) 旧港湾労働法第7章参照
 登録日雇港湾労働者には中小企業退職金共済制度が適用されていた

8 最近のニュースで思うこと

- (1) 「働き方の未来2035」を読むと、「時間や空間にしばられない働き方」「自立した個人が自律的に多様なスタイルで働く」「企業内外（営利・非営利）を移動するプロジェクト型の働き」などと書かれており、雇用労働者と個人事業主の境が曖昧になっていく。
 (2) 「働き方改革実現会議」は、副業・兼業の拡大についてガイドライン（指針）を策定することにした。
 (3) 労働組合による労働者供給事業が、働き方の変化のなかで重要な役割を持っている。

<参考1>

社会労働保険の適用関係

	常用労働者	日雇労働者	
		労基法適用	労基法非適用
労災保険	○	○	×
雇用保険	○	日雇	×
健康保険	○	日雇	×
厚生年金	○	×	×

(註) 短期就労者の場合は、労働保険、社会保険の適用要件を上回る月、上回らない月がある。

<参考2>

私自身が厚生労働省の言う「常時雇用労働者」と「常用労働者」の違いをよく理解していないこと、私の理解は10年以上前のもので、現在も通用するかどうか怪しいことに気が付きました。

確か、日雇派遣が禁止され、の30日以上派遣期間の派遣労働者にも一般雇用保険が適用されたところに、私なりにつくった以下のようなメモがありました。

＜常時雇用労働者＞ 厚生労働省「労働者派遣事業関係取扱要領」

- (1) 雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者
 - ① 期間の定めなく雇用されている者
 - ② 過去1年を超える期間について、引き続き雇用されている者。(一定の期間を定めて雇用されている者、日々雇用される者であって)
 - ③ 採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者
- (2) 常時雇用労働者に適用されるもの
 - ① 労働保険の適用 一般雇用保険
 - ② 社会保険の適用＝厚生年金、健康保険
 - ③ 労働基準法の適用＝解雇予告、休業手当、健康診断等

＜常用労働者＞ 厚生労働省「労働統計用語」

- (1) 次の各号に該当する労働者
 - ① 期間を定めず、又は1カ月を超える期間を定めて雇用されている者
 - ② 日々又は1カ月以内の雇用期間を定めて雇用している者であって、前2カ月にそれぞれ18日以上雇用された者

＜参考3＞

「協同労働の協同組合法（労働者協同組合法案）」に対して労供労組協は反対しました。その理由は、協同組合の組合員は出資者であり、労働者ではないことです。法案は、労働保険についてはみなし規定で適用するというものであり、社会保険の適用については言及していませんでした。連合、日本労働弁護団もこのことを問題にし、働く組合員にたいして、労働基準法、最低賃金法、労働組合法等の労働諸法規を適用するよう法案の見直しを要請しました。

以上