

# 労供労組協第21回総会議案書

日時：2004年3月11日（木）午後4時より

場所：ホテルラングウッド、ばらの間（2階）

## もくじ

1. 2003年度経過報告 .....	2
2. 2004年度活動方針 .....	8

## 資料

1. 労供労組協運営規定 .....	9
2. 労供労組協名簿 .....	10
3. 厚生労働省等要請書 .....	11
4. 労供組合一覧 .....	20
5. 機関紙「ろうきょう」42号、43号 .....	23

## 議事次第

1. 開会
2. 議長挨拶
3. 議事
  - 第1議題 2003年度経過と2004年度活動方針提案
  - 第2議題 2003年度決算報告と会計監査  
2004年度予算提案
4. 役員選出 2004年度役員選出
5. 閉会

## 1. 2003年度経過報告

### (1) 労供事業の事業主性（労働者供給事業法）の追求

厚生労働省への要請を継続的に行う。その中で労供事業組合一覧を明らかにさせる。

5月20日には労働者供給事業にかかわる要請を行い、労供事業組合一覧を明らかにさせました。

労働者が営む事業体の発展および社会へのアピールのため、日本労働者協同組合連合会の労働者協同組合法制定の運動との連携も図る。

日本労働者協同組合連合会が中心になって設立した「『協同労働の協同組合』法制化を求める市民会議」には労供労組協から伊藤議長が設立呼びかけ人の一人として参加しています。それ以外の活動については今期は特にありませんでした。

### (2) 労供事業の強化拡大と派遣事業の拡大

供給・派遣の仕組の中で事業を発展させる。

企業組合スタッフフォーラムでは第4期（2002年11月～2003年10月）は、のべ97件の派遣を行ってきました。月平均8件の派遣になりますが、安定的な事業運営のためには常時10名以上の派遣人員を確保することが必要です。そのため課題として営業力の強化があります。

介護・家政職の労供事業は東京、甲府、金沢の3組合で300人です。前年と比べ大きな変化はありません。この内、約半数の150人がヘルパーの有資格者です。企業組合ケアフォーラムは介護保険の指定事業者としてそれぞれの地域で介護のニーズに応えています。

三つの労働組合からこのケアフォーラムへヘルパーを供給します。そして、利用者宅で介護サービスを提供します。

介護保険の業務は年間倍増の事業高を実現してきましたが、前年はほぼ横ばいでした。そして、この1年間は2003年4月の介護報酬改定以降、介護を必要とする高齢者の増加にもかかわらず、保険者（市区町村）からの指導（しめつけ）強化など、制度運営上の問題から必ずしも需要に結びつかない状況がみられ、事業高の若干の減少となっています。この1年間で介護保険は約2億3千万円、家政職は約3億2千万円の事業高です。

ヘルパーの賃金は、4月1日の介護報酬見直し後も、賃金率（賃金/介護報酬（原資））で65%、時間単価1650円～1700円を維持し、業界の水準（1200円から1300円）を大きく上回りました。

電算労では企業組合コンピュータユニオンでプログラマーの供給・派遣を行っています。現在、43名（2月時点）の組合員がこの仕組のもとで社会・労働保険の適用を受けています。しかし、一方では従来からの直供給や業務委託契約で約50名が就労しています。

また、コンピュータ・ユニオンの供給組合員は現在約110名です。この1年間で20名ほどの新組合員を迎え入れましたが、一方で脱退者が30名あまりいたため結局10名ほど減りました。

#### 企業組合スタッフフォーラムを各職種で派遣事業体として活用する

昨年2月から音楽家の供給・派遣を開始しました。音楽ユニオンからスタッフフォーラムへ供給し、スタッフフォーラムから派遣します。今まで2件4名の派遣を行いました。音楽家からホームページを見ての問い合わせが80件以上と相次いでいます。

#### 他の職種について労供事業・派遣事業体を広げる

新運転東京では新たな事業への取り組みとして、一昨年の8月からの福祉タクシー事業に加えて訪問介護事業を昨年8月から開始しました。この事業で、当初かなり大きかった赤字幅を縮小し、今年度内には黒字を目指しています。

また、昨年の5月には(有)タブレットを設立し、8月には一般労働者派遣事業の許可を受け、供給・派遣によって、組合員と就労先の拡大を目指しています。

#### 新規供給事業組合の拡大を図る

具体的な活動は今期はできませんでした。

#### しごと情報ネットを活用する

厚生労働省の「しごと情報ネット」では昨年の7月から供給先・派遣先の仕事情報の提供が始まりました。労供労組協でも従来の参考情報提供機関から一般参加機関への参加形態変更を行い、供給先の仕事情報の提供を始めました。コンピュータ・ユニオンの仕事情報(プログラマー)を中心に今まで325件の供給先仕事情報を掲載しています。

労供労組協ではしごと情報ネット運営協議会とサービス検討会に委員を出しています。これからは他の職種でも活用していきたいと思います。

### (3) 賃金形成、派遣的労働者の福祉・共済の追及

#### それぞれの供給・派遣の運動の中でモデルを作り追求する

企業組合スタッフフォーラムでは派遣料金の75%を派遣スタッフの賃金としています。将来的には80%にすることを確認していますが、まだ実現にはいたっていません。しかし、最低賃金として時給1,600円をスタッフに保証しています。また、有給休暇は3ヶ月目で2日間支給しています。

企業組合ケアフォーラムでのヘルパーの賃金は一般に比べて高い賃金を実現しています。依然として営利目的の民間事業者のマーヅンは大きく、ヘルパーの賃金を圧迫しています。ヘルパーが「職業として成り立つ」賃金・待遇を実現するための運動の強化が必要です。

#### (4) 派遣労働相談活動の推進と持続的・広域的問題提起、情報発信基地の充実

NPO派遣労働ネットワークの諸活動に組織的、持続的に参加する

NPO派遣労働ネットワークでは「労働力流動化時代に派遣労働者・契約労働者など不安定雇用労働者の人権確立とあらたなワークルールの確立」をめざし、厚生労働省要請、労働相談活動、新卒派遣問題、派遣料金ダンピングに対する取り組み、派遣アセスメント、派遣春闘（日本人材派遣協会との交渉）、派遣トラブルホットライン等さまざまな活動を行っています。

労供労組協としては一部の人の参加はあったものの、組織的、持続的な参加には至りませんでした。

派遣労働の問題を持続的・広域的に発信して労働運動としての労供事業（派遣的事業）の社会的有為性を確認し、宣伝する

派遣労働ネットワークでは昨年3月28日、29日の2日間に第16回派遣トラブルホットラインを開催しました。

相談の特徴は以下の通りでした。

低い労働条件・不安定な雇用で過重な業務を強いる「常用代替」の拡大

今回のホットラインでは、「コストの安い労働力」「首切りやすい労働力」という位置づけで派遣労働が拡大している実態がより克明に表れました。派遣労働者が安い賃金・不安定な雇用でありながら従来型の正社員のような過重な業務・長時間労働に苦しめられている実態が浮き彫りになりました。

派遣業務拡大、偽装請負の拡大で増える差別、法違反、労災事故

1999年派遣法「改正」によって派遣対象業務が拡大され、さまざまな業種や業態、特にブルーカラー業務等にも派遣労働が導入された結果、不当な差別や労働基準法などの法違反、労災事故などが拡大している実態が浮き彫りになりました。

請負を偽装した製造業への違法派遣など「偽装請負」の拡大や、雇用契約を業務委託契約と偽装して労働者を個人事業主として扱い労働基準法などを適用しない悪質なケースの拡大により、派遣労働者の無権利状態が拡大しています。

ダンピングの影響で派遣料金がダウンし賃金も大幅ダウン

派遣先からの派遣料金ダウンの圧力が強いため、派遣会社が契約更新を断念して派遣労働者が契約を打ち切られるケースや、大幅な時給ダウンを強要されるケースが増加しています。派遣会社の顧客獲得のためのダンピングや、官庁、自治体などにおける入札も、派遣料金を大幅にダウンさせ、結果として派遣労働者の賃金水準を引き下げています。

不安定雇用を拡大する不合理な短期契約の更新「細切れ契約」

「長期の仕事」と紹介されたのに契約は「1ヶ月更新」。いつでも首を切れるように短期契約を更新する「細切れ契約」が横行しています。契約更新を盾に、時給ダウンを強要してくるケースや、過重な業務・ノルマを強要してくるケースが増加しています。

「紹介予定派遣」など求人・就職にかかわるトラブルも

「紹介予定派遣」であるはずなのに、契約書に「紹介予定派遣」である旨が明記されて

いない、「紹介予定派遣」であるか否かが判然としないなどの相談が増加しています。派遣元と派遣労働者の間では、「紹介予定派遣」という約束になっていたのに、派遣先が「紹介予定派遣」と認識していなかったという相談もあります。

また、派遣先による個人情報に基づく差別的な採用取消が拡大しています。「紹介予定派遣」期間中に派遣先との間で採用の話が内定したのに、「紹介予定派遣」終了2週間前に履歴書の提出を求められ、個人情報が把握された段階で採用内定が取り消しになったという相談も増加しています。

#### 雇用保険、社会保険など差別的な取り扱いも

雇用保険、社会保険、課税制度、育児・介護休業制度など、労働者を取り巻くさまざまな制度が、「派遣」という働き方を想定せずに制度化されているため、派遣労働者が社会保障を受けられなかったり、制度の枠外に置かれてしまうケースが増えています。

インターネットホームページを拡充して情報発信基地としての役割を強める

昨年は企業組合スタッフフォーラムと音楽ユニオンとで始めた音楽家派遣の宣伝および音楽家登録のためのホームページを新たに開設しました。

音楽家派遣のページ <http://www.staff-forum.com/music/>

その他の労供労組協関連のホームページは下記の通りです。

労供労組協 <http://www.union-net.or.jp/roukyo/>

派遣労働ネットワーク <http://www.union-net.or.jp/haken/>

介護ユニオン連絡会 <http://www.care-forum.com/kaigounion/>

労供労組協ホームページでは機関紙「ろうきょう」のNo. 43(2003年12月10日発行)、No. 42(2003年5月20日発行)および労供労組協事務局ニュース「ろうきょう通信」をNo. 1からNo. 7まで掲載しました。それから、昨年7月から現在

までSE・プログラマーの職種を中心に325件の供給先仕事情報を掲載しました。

派遣労働ネットワークホームページでは3月11日(火)新宿の全労済東京会館にて開催した「派遣春闘」(日本人材派遣協会との討論会)報告、3月28日(金)、29日(土)に開設した「第16回派遣トラブルホットライン」報告、さらに6月6日、国会で可決成立した「労働者派遣法」について、『「改正」派遣法、どこが変わるのか?』として概要を掲載しました。

また、中堅の人材派遣会社アルファスターの倒産においてスタッフのための相談会の案内も掲載しました。

介護ユニオン連絡会ホームページでは3月10日に3年後の見直しにおける「介護報酬比較グラフ」、7月12日に行われた「七夕学習会」のお知らせ、そして6月12日には介護報酬改正後の事業実績および賃金について「介護報酬改定で事業実績&賃金は・・・大きな変化なし」を掲載しました。

## (5) ユニオンによる専門・職能教育

コンピュータ・ユニオンのパソコン教室(根岸の里パソコン塾)を活用する

コンピュータ・ユニオンではプログラマーの教育に利用しています。昨年はJAV A(言語)講座、ネットワーク講座、それからOracle(データベース)などの講座を行いました。今後は汎用機技術者をWeb技術者にシフトさせるための系統的な職能教育が要求されます。

その他の組合での利用はありませんでした。

ヘルパー講座の実施、2級ヘルパー講座を実施する

今期は実施しませんでした。

## (6) OA派遣スタッフ、介護スタッフの組織化

派遣問題をめぐる主要職種(量的、質的、社会的)としての、OAスタッフとヘルパーの位置付けを確認して組織活動に取り組む

「労供事業(派遣事業)と職能教育と労働相談と共済」を4本の柱とする。各事業体を働く人の最も基本的な要求である「職場の確保」を満たす受け皿として拡充する

スタッフフォーラムでは仕事の確保はもちろんですが、派遣登録者の確保も重要な課題になっています。オーダーを受けてもマッチング(仕事の内容、場所、時期、単価等)がうまくいかず、成約に至らないケースが多々あります。受けた仕事の成約率が上がれば事業も軌道に乗ります。それには登録者の拡大が必要不可欠になっています。

現在、登録者は約150名いますが、その内組合員は30名近くいます。しかし、仕事が終わると実質的に組合員でなくなり、継続的な仕事のアサインも課題になっています。登録者の内、組合員以外の方は仕事に就くときに東京ユニオンまたはコンピュータ・ユニオンへ加入することになります。ですから、事業を拡大することが組合の組織化につながります。

## (7) 行政、経営団体への要請

厚生労働省や経営者団体の日本人材派遣協会に労供労働者、派遣労働者の雇用と権利を確立するための要請を継続的に行う。派遣関係は派遣労働ネットワークと介護関係は介護・福祉ユニオンネットワークと連携・協力して要請行動を行う。

全国コミュニティユニオン連合会、失業者ユニオンおよびNPO派遣労働ネットワークとの連盟で2003年4月23日に就職トラブル等に関する要請(資料3-1参照)を行いました。

2003年5月20日には労供労組協で労働者供給事業にかかわる要請(資料3-2参照)を行いました。

また、今年の3月1日にはNPO派遣労働ネットワークと全国コミュニティユニオン連合会とで派遣春闘(日本人材派遣協会との懇談)を行いました。

## (8) 運営

- ・事務局ニュースを発行する
- ・幹事会を総会月、秋季学習会以外に2回開催する
- ・機関紙「ろうきょう」を発行する
- ・秋季学習会を開き、雇用システムの活性化、労供事業のあり方を学習する
- ・会費は現状通りとして必要な財政措置はその都度幹事会に諮る

おおむね、予定通りの運営をしてきました。

新たな課題として労供労組協事務局ニュース(ろうきょう通信)の発行を掲げましたが、下記の通り7回発行しました。

ろうきょう通信No. 1、	2003年	4月11日(金)	発行
No. 2、		5月28日(火)	発行
No. 3、		6月23日(月)	発行
No. 4、		7月 7日(月)	発行
No. 5、		9月 8日(月)	発行
No. 6、		11月12日(水)	発行
No. 7、	2004年	2月23日(月)	発行

機関紙「ろうきょう」はNo. 42(5月20日発行)およびNo. 43(12月10日発行)の2回発行(資料5-1、5-2参照)しました。

秋季学習会は仙石原の箱根・ホテル花月園で10月26日(日)、27日(月)の2日間開かれ12組合16名が参加しました。

テーマは「今後の供給事業の展開について」で伊藤彰信議長の講演「労供労組協発足後の経緯と供給・派遣への経過」を中心に活発に質問・討議がされました。(資料5-2、「ろうきょう」43号を参照)

## 2. 2004年度活動方針

### (1) 労供事業の事業主性の追求

労供組合を社会・労働保険適用事業者として認めさせる。

労働者が営む事業体の発展および社会へのアピールのため、日本労働者協同組合連合会の労働者協同組合法制定の運動との連携も図る。

非正規雇用労働研究会（仮称）の発足に向けて勉強会を行う。

### (2) 労供事業の強化拡大と派遣事業の拡大

供給・派遣の仕組の中で事業を発展させる。

企業組合スタッフフォーラムを各職種で派遣事業体として活用する。

他の職種について労供事業・派遣事業を広げる。

しごと情報ネットを活用する。

### (3) 賃金形成、派遣的労働の福祉・共済の追及

それぞれの供給・派遣の運動の中でモデルを作り追求する。

### (4) 派遣労働相談の推進と持続的・広域的問題提起。情報発信基地の拡充

NPO派遣労働ネットワークの諸活動に組織的、持続的に参加する。

派遣労働の問題を持続的・広域的に発信して労働運動としての労供事業（派遣的事業）の社会的有為性を確認し、宣伝する。

インターネットホームページを拡充して情報発信基地としての役割を強める。

### (5) ユニオンによる専門・職能教育

企業組合コンピュータユニオンのパソコン教室（根岸の里パソコン塾）を活用する。

ヘルパー講座の実施。2級ヘルパー講座を実施する。

### (6) OA派遣スタッフ、介護スタッフの組織化

派遣問題をめぐる主要職種（量的、質的、社会的）としてのOAスタッフ、ヘルパーの位置付けを確認して組織活動に取り組む。

「労供事業（派遣事業）と職能教育と労働相談と共済」を4本の柱とする。各事業体を働く人の最も基本的な要求である「職場の確保」を満たす受け皿として拡充する。

### (7) 行政、経営者団体への要請

厚生労働省や経営者団体の日本人材派遣協会に労供労働者、派遣労働者の雇用と権利を確立するための要請を継続的に行う。派遣労働ネットワークや介護・福祉ユニオンネットワークと連携・協力し課題ごとに要請行動を行う。

### (8) 運営

事務局ニュース「ろうきょう通信」を発行する。

幹事会を総会月、秋季学習会以外に2回開催する。

機関紙「ろうきょう」を発行する。

秋季学習会を開き、雇用システムの活性化、労供事業のあり方を学習する。

会費は現状通りとして必要な財政措置はその都度幹事会に諮る。