

第 24 回労供労組協総会議案書

日時：2007 年 3 月 8 日（木）、午後 4 時より

場所：タブレット根岸 5F 会議室

もくじ

I .2006 年度経過報告	2
II .2007 年度活動方針	10
資料	
1.協議会運営規定	12
2.労供労組協名簿	13
3.厚生労働省等要請書	14
4.機関紙「ろうきょう」第 47 号、第 48 号	16
5.ろうきょう通信 No.15～No.20	22
6.労働者供給事業許可組合・許可番号等リスト	39
7.第 19 回トラブルホットライン報告	43
8.派遣労働者の権利向上へ向けての要請書	50

議事次第

1. 開会
2. 議長挨拶
3. 議事
 - 第 1 議題 2006 年度経過と 2007 年度活動方針提案
 - 第 2 議題 2006 年度決算報告と会計監査
(ILO 特別会計報告含む)
2007 年度予算提案
4. 役員選出
 - 2007 年度役員選出
5. 閉会

I. 2006 年度経過報告

1.はじめに

昨年、6月に第95回ILO総会があり、「雇用関係に関する勧告」が採択されました。総会には横山事務局長を派遣し、この勧告討議（雇用関係委員会）に参加しました。

総会後の7月21日にはILO报告会、さらに、勧告を受けて、11月21日には「ILO『雇用関係に関する勧告』をどう活かすか」をテーマにシンポジウムを開催しました。

シンポジウムではパネリストの東洋大学法学部の鎌田耕一教授から、委託労働者保護の指標として、①労働基準法の適用対象（労働者概念）の拡大、②「労働契約法」の適用拡大（推定規定の導入）、③労働者保護法の適用対象の拡大（適用対象に「契約労働者」を含める）という3つの方向が示されました。どれか一つということではなく、それぞれ平行して運動を進める必要があるかと思えます。

また、今年の国会では労働ビッグバンと称して、60年に1度の「働き方」改革が行なわれようとしています。雇用の流動化、自由化がますます図られ、非正規労働者がますます増えています。

派遣法の改正に次ぐ改正で派遣と供給の垣根が低くなり、職安法44条の供給の禁止規定が実質的にはなくなってしまうとの危機感の中、労供労組協は、労働者供給事業の発展をめざすとともに、非正規労働者の権利確立と団結のために活動します。

2. 主な活動課題

(1) 労供労働者の権利の維持・拡大

- 組合の不就労証明にもとづく日雇雇用保険支給を認めない職安行政を追及する。
- 労供労働者の不利益になる行政施策に反対する。

今期は厚生労働省への要請を2006年9月20日に行いました。

今期の要請は、昨年第95回ILO総会において採択された「雇用関係に関する勧告」に関して要請（資料3参照）を行いました。

(2) 「供給・派遣」などによる労働者事業体の強化・発展

- 「供給・派遣」や「供給・請負」などによる労働者事業体づくりを拡大する。
- 企業組合スタッフフォーラムを労供労組協の加盟組合が積極的に活用する。
- しごと情報ネットの活用をはかる。
- パソコン塾の活用など職業教育をおこなう。
- 違法な派遣、請負を摘発し、労働条件や法令順守などにおける「供給・派遣」や「供給・請負」の優位性を示す。

企業組合スタッフフォーラムの第7期（2005年11月～2006年10月）は、フルタイム換算で約87人月の派遣を行いました。

スタッフフォーラムでは2000年1月に供給・派遣の仕組みの中での派遣事業を開始

し丸7年が経ちました。初年度、次年度に大きく赤字を出し、累計で赤字の状態が続いていたのですが、前期の決算で始めて50万円余りの黒字に転じました。

しかし、仕事に就くときは組合員になるものの仕事が終わると組合から離れるなど、恒常的な組織化になっていないのが相変わらずの課題です。

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。最低賃金として、原則、時給1,600円をスタッフに保証しており、現在の賃金は1,600円から最高2,038円になっています。

また、有給休暇は3ヶ月目で2日間、前倒しで支給しています。

介護・家政職の労供事業は東京、甲府、金沢の3組合で200人です。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訪問介護指定事業者としてそれぞれの地域で介護のニーズに応じています。

一昨年、甲府事業所ではの組合員一部離脱など困難な問題に直面しましたが、1年半後の今日ではほぼ従来の日常的な事業運営に戻り事業拡大を基調として進んでいます。

今年度初頭の金沢事業所においてはける事務局体制の混乱による組織的、営業的な後退はありましたが、現在では、再建の緒についています。組織の立て直しが今年度の課題です、これに伴い、金沢事業所の事務所を移転して新たな事務局員もを配置し、この4月からは新たにサービス提供責任者も配置します。ました。

これまで、田園調布、甲府、金沢で個別に取得していた労働者供給事業の認可を昨年7月に全港湾での認可に切り替え、全港湾介護・家政職支部として一本化を図りました。それぞれを地域事業所としてケアフォーラムにヘルパーを供給します。そして、ケアフォーラムから利用者に介護サービスを提供します。

また、昨年4月より支援事業所「ケアプラン田園」を企業組合ケアフォーラムの中に設立しました。従事ケアマネージャーは1人で、月平均件数、事業高は38件、49万円です。

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2006年の制度改定後、下降線をたどっています。

2006年は新予防給付が導入されたことにより、介護報酬が低く抑えられ、たため事業者の経営やサービスの質に深刻な影響を与えています。実際あったことで、プランの作成を拒否したり、軽度の利用者の契約を断る事業所なども出ています。介護を必要とする高齢者が増加しているにもかかわらず、保険者（市区町村）からの指導強化（しめつけ）や介護保険の給付額増大に伴い、結果的に利用が制限される（例えば同居家族がいる場合の生活援助サービスの制限や長時間利用の制限等、必要としている利用者にサービスが提供出来ない（保険給付対象外））状況が発生し、事業高の減少となっています。

この1年間で企業組合ケアフォーラムの介護保険は1億1千万円弱、介護・家政職ユニオンの家政職は約1億4千万円の事業高です。

仕事量の減少の中でこれまでの蓄え・積み立てを加味すれば1,300万円の累積黒字です。

仕事の確保、賃金の見直しと財政の確立、技能・資格教育の強化、そして自立したケアマネージャーとの連携の強化が必要です。地域社会に根を下ろして、介護で働く人のネットワークを築く等、今後の重要な課題になっています。

企業組合ケアフォーラムでのヘルパーの賃金は、賃金率（賃金／介護報酬（原資））で60%、時間単価1,650円を維持し、昨年より3%下がったものの業界の水準（1,100円～1,200円）を大きく上回っています。

このように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が、依然として営利目的の民間事業者のマージンは大きく、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。

全日本港湾労働組合中央本部が労働者供給事業の許可を2005年7月1日に取得してから、1年半が経過しました。2006年4月1日には日本海地方の伏木支部、敦賀支部、七尾支部、四国地方の香川県支部が労働者供給事業を開始、さらに、関東地方東京支部と介護・家政職支部金沢むつみ会が既存事業許可を廃止し、中央本部が取得した許可下へ、東京支部が3月31日、介護・家政職支部金沢むつみ会が7月4日、それぞれ許可を切り替えました。これにより全港湾中央本部の労働者供給事業は、新潟支部、伏木支部、七尾支部、敦賀支部、東京支部、介護・家政職支部、介護・家政職支部甲府事業所、介護・家政職支部金沢むつみ会、香川県支部、鹿児島支部の8支部10事業所となりました。供給職種は、港湾荷役、船内荷役、沿岸荷役、倉庫荷役、整備工場内作業、構内作業、自動車運転手、事務、看護師、家政婦（夫）（家事補助、介護）の10職種で供給先企業は26社です。供給対象組合員は月平均1,066人（常時供給組合員345人、臨時供給組合員721人）。

中央本部が労働者供給事業の許可を取得する以前から、舞鶴支部、横浜支部、名古屋支部、大阪支部、阪神支部、長崎県支部、古仁屋支部の7支部は、労働者供給事業の許可を支部で取得し事業をおこなっている。各支部の職種、供給先、供給対象組合員は下記のとおりです。

地方・支部	職種	供給先	月平均供給対象組合員数
日本海地方舞鶴支部	港湾運送	3社	17名（常時 1、臨時 16）
関東地方横浜支部	海コン	4社	8名（常時 2、臨時 6）
東海地方名古屋支部	運送、港運	1社	4名（常時 4、臨時 0）
関西地方大阪支部	船内荷役、自動車運転士 誘導員、運搬・倉庫作業	10社	35名（常時 35、臨時 0）
関西地方阪神支部	海コン	10社	13名（常時 0、臨時 13）
九州地方長崎県支部	港湾荷役、船内沿岸、倉庫	6社	44名（常時 0、臨時 44）
九州地方古仁屋支部	港湾荷役	2社	5名（常時 3、臨時 2）

今後の課題としては以下が上げられます。

①中央本部として労働者供給事業の許可を取得し、労働者供給事業の言わばフランチャイズ方式を開始してから1年半が経過しました。事業所を追加する毎におこなう許可更新手続きや既存労供許可からの切替手続きといった書類上の問題については一定の

整理ができました。全港湾で労働者供給事業運営規定と労働協約書のモデルを作成し、支部はこのモデルに従って事業運営規定と労働協約書を作成することで決着しました。残されている書類上の問題としては、年度末の事業報告書の問題があります。全港湾は6月が年度末となっているため、3月末の時点では年度決算が完結しません。現時点では、3月末の仮決算で暫定的に処理をしています。

②事業運営上の問題としては、労供事業の実務・事務処理の問題が大きくあります。支部で労供事業を本格的に開始すると、業務の問い合わせだけで半日程を要してしまい、支部の専従が本来の組合活動に時間を割けなくなってしまうという問題がおきています。支部に専従のいないところでは労供を開始したくても開始できないという問題があります。労供事業と組合活動のバランスを保ちながらどう事業を進めていくかが今後の大きな課題となっています。

③2006年度から常設の労供対策会議を設置することを決定しています。労供対策会議で様々な問題を検討し、労供事業の取り組み強化に向け活動を行なっていきます。

電算労では参加の個人加盟の労働組合であるコンピュータ・ユニオンで労供の許可を1983年に得ています。そして、コンピュータ・ユニオンの労供支部であるソフトウェアセクションでSE・プログラマーの供給を行なっています。2001年からは企業組合コンピュータユニオンで一般労働者派遣事業の許可を得て供給・派遣を始めました。現在、約半数の組合員がこの仕組みのもとで社会・労働保険の適用を受けています。しかし、残りの半数は個人契約で就労しており、国民健康保険、国民年金になっています。

コンピュータ・ユニオンの供給組合員は現在、約100名です。現在の一番の課題は組織拡大です。当面150名を目指し、あと一人専従者を増やすことを目標にしています。

情報サービス産業では東京都労働局の首都圏請負・派遣適正化キャンペーンにおいて重大な法律違反として構造的多重派遣と一人請負派遣が指摘されています。ともに職業安定法44条「労働者供給事業の禁止」違反です。電算労では春闘時のJISA（情報サービス産業協会）や経済産業省情報処理振興課への要請でもこの問題を取上げています。

昨年の春闘時期には賃上げ目標を3万円（率で5.1%）とし、賃上げ交渉を行なった結果、全体の賃金は、平均で1.5%、8,657円上がりました。その結果、平均賃金60.1万円となりました。平均年令40才、経験年数17年ですが、若ければ若いほど一般の企業に勤める場合と比較して賃金の優位性が高くなっています。

自動車運転手の労供事業の現状は、全国的には生コン業種に特化している組合が多く、労供組合員の減少と就労減という厳しい状況が続いています。その生コン産業は、構造不況産業的に推移していることから、業務請負、庸車導入、不法就労、アルバイトなどの多様な就労形態と労働社会保険の不参加、残業不払いなどによるコスト削減が強引に進められています。一方、清掃関係での就労も、民営化と競争入札に伴う悪質な中小運送業者や派遣会社の参入によって、低賃金と過積載、過重労働など労働者へのしわ寄せが強まっています。

そうした中で、労働行政は、労供事業や日雇い労働者への公的サービスを縮小民営化し、労供事業担当者の人員削減、労働出張所の廃止、労供組合のハイヤリングホール否定など

法的制度に関わる改悪を強行しています。また、新運転東京地本が進めてきた（有）タブレットによる供給派遣を使った就労確保と拡大策は、そうした労供事業無視の労働行政の反映として、派遣法を一方向的に適用され、実質的には労供先である派遣先企業が供給契約に戻すという事態が起こっています。

厚生労働省が運営する「しごと情報ネット」では 2003 年の 7 月から供給先・派遣先の仕事情報の提供が始まっています。

労供労組協では一般参加機関として供給先の仕事情報の提供を行っています。コンピュータ・ユニオン（SE、プログラマー）やスタッフフォーラム（OA スタッフ）の案件情報を中心に掲載しています。仕事情報の詳細は労供労組協ホームページ（<http://www.union-net.or.jp/roukyo/work/index.html>）に掲載し、そこから応募できるようにしています。

(3)雇用の多様性に対応した非正規労働に関する研究

- 今年の I L O 総会の「雇用関係」について勧告討議に労供労組協から参加する。そのために任意カンパに取り組む。
- I L O 総会討議、職安行政の動向に対応して、勉強会や説明会を開催する。

昨年、5月31日から6月16日までスイス、ジュネーブで第95回ILO総会が開かれました。労供労組協は横山南人事務局長を派遣し、メインテーマの一つである、雇用関係委員会の勧告討議に参加しました。

雇用関係委員会で討議された主な内容は、3つの雇用関係（①偽装雇用②あいまいな雇用関係③三角雇用関係）、雇用関係存在の決定に摘要される従属と依存、そして推定規定というものでした。

三角雇用関係については勧告条文案では「第三者のために役務を提供」という文章が討議の結果『複数当事者が関与するもの』という表現に変わったり、経営側の審議拒否など、紆余曲折ありましたが、最終的には事務局原案の要点が網羅された勧告が採択されました。

総会では、6月15日の全体会で「雇用関係に関する勧告」の記録投票が行われ、賛成329票、反対94票、棄権40票で採択されました。

総会に先立って4月21日に東洋大学法学部の鎌田耕一教授を迎えてILO学習会を開催し、12組合、26人が参加しました。

総会後のILO報告会は7月21日に開催し、14組合、29人が参加しました。

また、11月21日にはシンポジウム「ILO『雇用関係に関する勧告』をどう活かすか ～偽装請負をなくし、雇用の拡大を～」を開催しました。

シンポジウムで東洋大学法学部の鎌田耕一教授は「雇用関係に関する勧告」の意義について、実質的な雇用を明確にすることだけでなく、雇用関係があいまいな場合も労働者としての保護を求めていることと、雇用関係の存在に経済的『依存』が含まれたことだと述べました。また、今後の委託労働者保護の指標として①労働基準法の適用対象（労働者概念）の拡大、②「労働契約法」の適用拡大（推定規定の導入）、③労働者保護法の適用対象

の拡大（適用対象に「契約労働者」を含める）の3つの方向性を示しました。
（シンポジウムについては資料4.機関紙「ろうきょう」第48号を参照）

3.他団体、行政との協力

NPO 派遣労働ネットワーク、介護ユニオン連絡会、協同労働の協同組合法制化をめざす市民連絡会議の役員に参加するなど、連携を強化して運動をすすめる。

NPO 派遣労働ネットワーク (<http://www.union-net.or.jp/haken/>) では派遣スタッフの権利向上のために、さまざまな活動を行っています。

昨年6月17日（土）、18日（日）の2日間に第19回派遣トラブルホットライン（資料7参照）を開催しました。

今回のホットラインの特徴・ポイントは以下の通りです。

- ①正社員なみハードワーク、「常用労働者代替」が明確に
- ②いいかげんな契約・ミスマッチが、契約中途解除・解雇に
- ③派遣スタッフに強まる「直雇用」要求
- ④違法派遣・偽装請負が拡大を
- ⑤無権利状態の派遣労働者

今年、3月1日には毎年恒例になっている派遣春闘（日本人材派遣協会との交渉）が開催されました。派遣春闘では派遣労働者の権利向上へ向けての要請として、日雇労働「スポット派遣」の停止、常用型派遣を原則とする派遣制度への転換の要求など22項目に渡る要求を行ないました。

また、昨年は「派遣スタッフ『正社員』登用マニュアル」を作り、多くの反響がありました。

その他、厚生労働省要請、労働相談活動などの活動を行っています。

介護ユニオン連絡会の活動は特にありませんでした。

「協同労働の協同組合」（＝ワーカーズコープ）を位置づける法律を日本で制定することを目指す市民連絡会議（協同労働法制化市民会議 <http://associated-work.jp/>）が主催の『協同労働の協同組合』法制化を求める市民のつどいが昨年、3月16日に約300人の参加者の下開催されました。この集会は国際協同組合同盟（ICA）会長のI・バルベリーニさんを迎えて、世界中でのワーカーズコープの歴史と現状、可能性を学び、日本における法制化の促進を内外にアピールすることを目的として企画されました。

協同組合法の理念は「共同労働、共同経営」です。障害者も、女性も、そして若者も、協同して働く機会を得て社会に積極的に参加できる、そんな社会を目指します。

行政に關与する労働者派遣事業適正運営協力員、しごと情報ネット運営協議会委員に引き続き参加する。

労働者派遣事業適正運営協力員には伊藤彰信、堀根秀人、中村雅信および横山南人の4名の委員、しごと情報ネット運営協議会委員には横山南人、そして、しごと情報ネット作業部会には青谷充子を委員として出しています。

労働者派遣事業適正運営協力員会議は昨年6月16日と今年2月21日に開催され、2月の会議では昨年、10月、11月に行われた「派遣・業務請負適正化キャンペーン」の実施結果などが報告されました。

しごと情報ネット運営協議会は今年、1月30日に開催され、定例の参加機関に係る認定申請状況、しごと情報ネットの状況（サイトのアクセス数など）やケータイ版マイページの状況などの報告があり、バナー広告および利用者アンケート案について討議を行いました。

労供事業を行っている労働組合との関係を維持し、労供労組協への参加を呼びかける。

今期は特に呼びかけなど行ないませんでした。

全国の労供組合（資料6.労働者供給事業許可組合・許可番号等リスト参照）に機関紙「ろうきょう」およびろうきょう通信を送ると共に、参加の呼びかけも行ないたいと思います。

4. 労供事業の深化と豊富化に向けて

労供事業の事業主性を追究し、労供組合を社会労働保険の適用事業者とするようにする。

労供事業で働く組合員は雇用労働者です。労供組合の事業主性確保について労供労組協では長年、厚生労働省に要請をしてきました。その答えとして1999年12月の職安法改正で供給・派遣の仕組みの元、犠牲的に事業主性を確保し、社会労働保険を適用できるようになりました。

しかし、供給・派遣の派遣部分で派遣法が適用されるため、期間の延長ができなかったりするなど、供給にはない制限があるため、労供組合を社会労働保険の適用事業者となるよう引続き運動を進めます。

労働者が労働市場の支配力を高めるために、労供事業とともに職業教育、共済活動、統一的な労働条件形成、労働相談の機能向上を追究する。

企業組合ケアフォーラムではホームページ (<http://www.care-forum.com/>) でヘルパーの一般の業者に比べて高い賃金レベルを公開しています。また、コンピュータ・ユニオンの労供事業宣伝（求人）ページ (<http://www.union-net.or.jp/job/>) でも、賃金の実態を公開するなど、統一的な労働条件形成にまでは至りませんが、それに向けての足がかりにできればと思います。

全港湾では、港湾運送業務が労働者派遣法で禁止されているので、企業外労働力の活用方法として、他社の常用港湾労働者を供給するなど港湾労働者の労働者供給事業を拡大しています。

5.運営

- ①事務局ニュース「ろうきょう通信」を発行する。
- ②機関紙「ろうきょう」を発行する。
- ③幹事会を総会月、秋季学習会以外に2回開催する。
- ④秋季学習会を開催し、雇用システムの活性化、労供事業のあり方を学習する。
- ⑤会費は現状どおりとし、必要な財政措置はその都度幹事会に諮る。

労供労組協事務局ニュース「ろうきょう通信」を No.15 から No.21 まで発行（資料 5.参照）しました。

機関紙「ろうきょう」第 47 号、第 48 号（資料 4 参照）を発行しました。

幹事会は総会に先立って、2月7日に開催されました。規制緩和の中、1999年12月の派遣法改正でネガティブリスト化され、さらに2003年の改正では製造業への解禁や専門業務26業務の期間制限の廃止など、規制が緩和され供給との垣根がどんどん低くなり、職安法44条の労供の禁止規定が実質的にはなくなってしまうという危機感の中、今後の労供事業の運動について討議しました。

労供労組協恒例の秋の学習会は、今期は夏の合宿として、昨年8月18日、19日の2日間、神奈川県相模原市の国民年金健康保養センターさがみで10組合17人の参加の下、以下のテーマで行われました。

- 1.労供労組協における今後の運動について
 - (1)ILO 雇用関係に関する勧告を今後の運動にどう活かすか
 - (2)具体的な運動の展開について
- 2.厚生労働省要請について
- 3.秋のシンポジウムについて その他

II.2007 年度活動方針

1.はじめに

昨年 6 月、横山事務局長が ILO 総会の雇用関係勧告討議に参加しました。その後、労供労組協として、報告会、厚生労働交渉、シンポジウムなどをおこない、労働者の範囲の拡大に努力してきました。しかし、労働政策審議会での労働契約法案の審議では、労働者の範囲は拡大されませんでした。

「偽装請負」が大きな社会問題になりました。御手洗日本経団連会長は、「偽装請負」を合法化する法改正を主張し、労働者供給事業の禁止を解除するように働きかけています。

非正規労働者が雇用労働者の 3 分の 1 を超え、女性労働者では半数を超える状況になっています。労供労組協は、「労働ビッグバン」に反対する多くの仲間と連帯して「偽装請負」の合法化を目論む労働者派遣法や職業安定法の改悪反対をたたかい、労働者供給事業の発展をめざすとともに、非正規労働者の権利確立と団結のために活動します。

2.主な活動課題

(1)労働者の権利の維持・拡大

- ① 労供組合の不就労証明にもとづく日雇雇用保険支給を認めない職安行政を追及する。
- ② 労働者の不利益になる行政施策に反対する。

(2)「供給・派遣」などによる労働者事業体の強化・発展

- ① 「供給・派遣」や「供給・請負」などによる労働者事業体づくりを拡大する。
- ② 企業組合スタッフフォーラムを労供労組協の加盟組合が積極的に活用する。
- ③ しごと情報ネットの活用をはかる。
- ④ パソコン塾の活用など職業教育をおこなう。
- ⑤ 違法な派遣、請負を摘発し、労働条件や法令順守などにおける「供給・派遣」や「供給・請負」の優位性を示す。

(3)雇用の多様性に対応した非正規労働に関する取り組み

- ① 委託労働者保護のため、以下について検討し運動を進める。
 - a. 労働基準法の適用対象（労働者概念）の拡大
 - b. 「労働契約法」の適用拡大（推定規定の導入）
 - c. 労働者保護法の適用対象の拡大（適用対象に「契約労働者」を含める）
- ② 職安行政の動向に対応して、勉強会や説明会を開催する。

3.他団体、行政との協力

- (1) NPO 派遣労働ネットワーク、介護ユニオン連絡会、協同労働の協同組合法制化をめざす市民連絡会議の役員に参加するなど、連携を強化して運動をすすめる。
- (2) 行政に関与する労働者派遣事業適正運営協力員、しごと情報ネット運営協議会委員に引き続き参加する。
- (3) 労供事業を行っている労働組合との関係を維持し、労供労組協への参加を呼びかける。

4. 労供事業の深化と豊富化に向けて

- (1) 労供事業の事業主性を追究し、労供組合を社会労働保険の適用事業者とするようにする。
- (2) 労働者が労働市場の支配力を高めるために、労供事業とともに職業教育、共済活動、統一的な労働条件形成、労働相談の機能向上を追究する。

5. 運営

- (1) 事務局ニュース「ろうきょう通信」を発行する。
- (2) 機関紙「ろうきょう」を発行する。
- (3) 幹事会を総会月、秋季学習会以外にも開催する。
- (4) 秋季学習会を開催し、雇用システムの活性化、労供事業のあり方を学習する。
- (5) 会費は現状どおりとし、必要な財政措置はその都度幹事会に諮る。