

# 第 25 回労供労組協総会議案書

日時：2008 年 4 月 2 日（水）、午後 4 時より

場所：タブレット根岸 5F 会議室

## もくじ

I. 2007 年度経過報告 .....	2
II. 2008 年度活動方針 .....	11
資料	
1. 協議会運営規定 .....	13
2. 労供労組協名簿 .....	14
3. 労働者供給事業許可組合・許可番号等リスト .....	15
4. ろうきょう通信 No.21～No.25 .....	19
5. 第 20 回トラブルホットライン報告 .....	32
6. 派遣労働者の権利向上へ向けての要請書 .....	38
7. 労働者派遣事業適正運営協力員会議資料 .....	41
8. 「協同労働の協同組合」法制化を求めて .....	59
9. 労働契約法（概要、ポイント、条文） .....	67

## 議事次第

1. 開会
2. 副議長挨拶
3. 議事
  - 第 1 議題 2007 年度経過と 2008 年度活動方針提案
  - 第 2 議題 2007 年度決算報告と会計監査  
2008 年度予算提案
4. 役員選出
  - 2008 年度役員選出
5. 閉会

## I. 2007 年度経過報告

### 1.はじめに

昨年来グッドウィルをはじめとする日雇派遣は不安定な雇用に加えて低賃金、ワーキンググアの温床とも言われ、社会問題化しました。

供給・派遣における第 1 号の派遣事業体であるスタッフフォーラムでは、この問題ある日雇派遣をスタッフフォーラムからの派遣に切り替えるべく第 2 事業部を発足させ、非正規労働者（日雇派遣スタッフ）の組織化に取り組んでいるところです。

労供労組協も参加する派遣労働ネットワークでは、この日雇派遣は禁止すべきだと主張しています。派遣法で明確に禁止することを求める一方で、これまで日雇派遣で働いてきた労働者のためにスタッフフォーラムからの供給・派遣で仕事を確保しようというのです。

労働運動の一環として供給・派遣を広め、日雇派遣の解体を図るとともに、制限のないマージンなど、問題のある労働者派遣の改善を目指します。

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。

今期は厚生労働省や東京労働局などへの要請は行われませんでした。

#### (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 8 期（2006 年 11 月～2007 年 10 月）は、フルタイム換算で約 39 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 8 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、前々期に黒字に転じ、現在は何とか赤字を出さずに運営できている状況です。

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。

はじめにでも書かれていますが、スタッフフォーラムでは第 2 事業部を発足させ、日雇派遣を供給・派遣による通常の派遣に切替る準備を進めています。

派遣ユニオンではグッドウィルユニオンを始めフルキャストユニオン、マイワークユニオン、エム・クルーユニオンなどを立ち上げ、日雇派遣におけるさまざまな問題について運動を進めています。

労供労組協も参加する派遣労働ネットワークでは不安定な雇用で低賃金といった理由などから日雇派遣の禁止を求めています。派遣法で明確に禁止することを求める一方で、これまで日雇派遣で働いてきた労働者のためにスタッフフォーラムからの供給・派遣で仕事を確保することにしました。

労働運動の一環として供給・派遣を広め、日雇派遣の解体を図るとともに、制限のないマージンなど、問題のある労働者派遣の改善を目指しています。

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 7 割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えています。

昨年、一昨年の混乱期を越え、甲府・金沢事業所とも着実に地元に根付き、一時減少した利用者数、組合員数を延ばしております。

利用者数は 2006 年度末（2007 年 3 月）時点で 198 人でした。昨年同時期を上回りましたが、事業高は約 200 万円下回りました。介護保険の利用が減り、その分自費利用の短時間のサービスが増えている傾向が続いています。

介護保険の事業を開始して、7 年が経過しました。利用者人数、事業高は 2002 年をピークに減少傾向にあります。

今年度事業実績（月平均）は、前年度と比べ 90 万円、前々年度と比べ 180 万円下回りました。利用者数、従事ヘルパー数は前年度比で横ばい傾向です。

減少は全国的、全事業者的傾向です。2003 年の制度（介護報酬）見直し、さらに、2006 年の法改正により、介護予防の導入などの介護報酬の単価の低減、行政による介護内容・時間に対する指導（締め付け）による結果です。

新年度（2007 年 4 月）以降、この減少傾向は、低位定着の様相を示しています。

改定された介護保険制度の下で、独立・中立ケアマネジャー事業所であるための条件を満たすまでの過渡的措置として、ケアマネジャーの事業所「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て 2006 年 4 月に事業を開始し、ほぼ制限枠いっぱいの利用者人数 38 人を 1 年間維持してきました。事業高は月間平均 49 万円です。

そして、昨年 12 月に独立ケアマネジャーの居宅介護支援事業所「企業組合モアイ」

の設立が完了して2人のケアマネージャーで現在、事業運営しております。

現在のケアマネージャーの低い介護報酬、悪い待遇から脱却するためにも自立して、労働組合に団結して、制度上の問題改善に取り組むことが必要です。

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1億4千万円強の事業高です。

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約740万円の累積黒字です。

労働者供給事業の許可を2005年7月に全港湾での認可に切り替え、介護・家政職ユニオン（全港湾介護家政職支部）一本化を実現したなかで、組織の一本化を実現します。

労供事業の促進、ヘルパー・家政職の賃金など労働条件の改善、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。

#### 全港湾中央本部労働者供給事業

全港湾中央本部の労働者供給事業は8支部10事業所でおこなっています。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30社となっています。供給対象組合員は月平均490人（常時供給組合員369人、臨時供給組合員121人）。年間の需要延人員は36,197人、供給延人員は30,940人です。（2007年4月集計）。

地方・支部	職種	供給先	月平均供給対象組合員数
日本海地方新潟支部	港湾荷役、倉庫荷役 工場内作業、事務 自動車運転	4社	48名（常時 48、臨時 0）
日本海地方伏木支部	船内荷役、沿岸荷役 倉庫荷役、自動車運転	9社	14名（常時 14、臨時 0）
日本海地方敦賀支部	港湾荷役、倉庫荷役	1社	92名（常時 23、臨時 69）
日本海地方七尾支部	港湾荷役	2社	33名（常時 3、臨時 30）
関東地方東京支部	自動車運転、構内作業	4社	48名（常時 48、臨時 0）
関東地方介護・家政職支部	家政婦（夫）、看護師	1社+個人	136名（常時 116、臨時 20）
〃 甲府事業所	〃	〃	30名（常時 30、臨時 0）
〃 金沢むつみ会	〃	〃	16名（常時 14、臨時 2）
四国地方香川県支部	船内荷役、沿岸荷役 倉庫荷役、構内作業	3社	40名（常時 40、臨時 0）
九州地方鹿児島支部	船内荷役、沿岸荷役 倉庫荷役	6社	33名（常時 33、臨時 0）

## 全港湾地本・支部独自労働者供給事業

中央本部取得の労働者供給事業の許可とは別に、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 支部が、労働者供給事業の許可を支部で取得して事業をおこなっています。

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 1、臨時 7)
東海地方名古屋支部	運送、港運	1 社	5 名 (常時 5、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	33 名 (常時 33、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	57 名 (常時 0、臨時 57)
九州地方古仁屋支部	港湾荷役	2 社	5 名 (常時 3、臨時 2)

### 課題点

- ①中央本部として労働者供給事業の許可を取得し、労働者供給事業を開始してから 2 年半が経過しました。中央本部が労働者供給事業の許可を取得する以前から労働者供給事業を続けている支部、中央本部が労働者供給事業の許可を取得してから事業を開始した支部とありますが、供給を伸ばしている支部とそうでない支部と開きができています。港湾職種の労働者供給事業は港の波動性に対応するというのが、狙いの一つとなっていますが、港の荷が長期的に減少した場合 (例えば外国の関税率の変化等の外的要因の影響を受けた場合)、労働者供給事業の仕組みがあっても、仕事が減少し、供給をおこなうことができません。労働者供給事業を開始したものの休業状態の事業所もいくつかできています。
- ②自動車運転職種にあつては、高齢の運転手の交通事故防止、健康管理が課題となっています。また、自動車運転職種 (海コン) の場合、企業からの需要が増えても、運転免許 (大型特殊等) を所持している労働者を新たに組合員に迎え入れることが難しく、需要があっても応えられないという状態も一部で発生しています。
- ③労働者供給事業の拡大が課題となっています。専従のいない支部で、労働者供給事業をどう立ち上げていくか、あるいは立ち上げた事業をどう運営していくかが課題となっています。また、現在、日本海地方直江津支部、沖縄地方本部が中央本部許可下での労働者供給事業の開始に向けて準備を進めています。
- ④2007 年 3 月、阪神支部労働者供給事業において職安法第 45 条違反 (阪神支部が「一就労につき事務分担金 2,000 円」の名目で企業から共済費を得ていたこと) の指摘があり、阪神支部は大阪労働局需給調整事業部からは是正指導を受けるという事件がありました。4 月末と 5 月に大阪労働局労働基準部からも特別監査がありました。阪神支部は是正指導を受け、速やかに改善措置をとりました。厚生労働省需給調整課から、阪神支部での職安法違反の件で、中央本部に対しても呼び出しがあり、注意を受けました。全港湾として、今後、違反の無いよう法令順守の周知徹底を図っています。

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、同じくスタッフセクションでOAスタッフの供給を行っています。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。

個人契約になっている理由は取引先と直接、供給契約が出来ないからですが、最近状況が変わりつつあります。

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が、東京労働局の指導を受けて、元請が従来の業務委託契約を派遣契約に切り替えてくる、というケースが出ています。コンピュータユニオンが直接元受と契約しているというケースはまれで、ほとんどが間にソフトハウス等が入っています。ですから、これらの会社がコンピュータユニオンの技術者を派遣で元請に出そうとすると、供給を受け入れざるを得なくなります。

このように一部ではありますが、本来の供給が実現できつつあります。

労供労連（全国労供事業労働組合連合会）としての供給事業は、新運転東京地本と自運労東京支部を除いて全国的に生コン業種に特化している組合が多いという状況は変わっていません。一方、昨年初頭の偽装建築摘発をきっかけとした建築基準法の審査基準の見直しに伴い、マンションなどの建設着工戸数が激減し、生コン出荷量が前年比で50%を割るという状態が続いてきています。

そうした中で、われわれとの統一労働協約を無視し、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加入、残業不払いなどの違法なコスト削減を強引に進める生コン輸送業者が現れてきています。

その結果、唯でさえバブル崩壊後の構造不況業種といわれた生コン輸送事業に従事してきた労供組合員は、日雇い雇用保険の権利取得に達することが出来ずに組合を辞めたり、他の車種に乗り換えるという状況に追い込まれています。

その意味で、過去数年来議論されてきた生コン就労以外の職種拡大という取組みが、組合員の生活を守り、組織を拡大するための喫緊の課題となっています。そして、新運転東京地本の（有）タブレットに続いて関西地本では、新たな供給派遣の事業体作りに向けて、労供労組協は元より昨年秋に結成された非正規労働センターやワークネットとの具体的な連携を模索しています。

日本音楽家ユニオンでは2007年4月から2008年2月までの間に、82件、266人の会員を供給しました。内容はクラシックの弦楽四重奏からジャズ・ポピュラーまで多岐にわたっています。

現在の音楽業界は、需要の少ない市場へ過剰に音楽家を供給しています。多くの音楽事務所が価格破壊につながるような低価格の演奏料で音楽家の派

遣を行っており、金額より演奏の場を求める音楽家はその流れを助長しています。

このような状況の中、演奏の形態別の基準演奏料（ミニマム・スケール）を確立し、諸条件の改善を押し進めていくとともに、音楽家の権利意識の拡大にむけての活動が音楽ユニオンに求められています。

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

- 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。

今期は具体的な活動は行えませんでした。

労働契約法（資料9参照）が昨年12月5日に公布され、今年の年3月1日から施行されています。

### 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://haken-net.or.jp/>）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。

昨年の6月16日（土）、17日（日）の2日間に第20回派遣トラブルホットライン（資料5参照）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「派遣への切り替え」は企業リストラの万能薬か？
- ②進む低賃金化—細切れ契約悪用の労働条件切り下げ
- ③拡大する日雇い派遣トラブル—違法な賃金控除も
- ④派遣スタッフの直雇用化要求を妨げる多くのカベ

⑤使用者責任逃れの偽装請負は許されない

⑥違法な事前面接・詐欺的求人広告の取り締まりを

今年、2月28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（以下、派遣協会と記す）との交渉）が開催されました。「派遣労働者の権利向上へ向けての要請書」を派遣協会に提出し、1.「日雇い派遣」について、2. 専門業務を中心とする一般派遣労働者の不安定雇用の解消、3.最低時給1780円以上、4.マージンについて、5.「事前面接」など特定行為禁止の徹底、6.差別禁止と「均等待遇」の確立について、7.教育訓練制度について、8.派遣業務と期間制限（直接雇用義務）についての8項目について回答をもらいました。

また、今年の2月に「今こそ派遣法の抜本改正を」という小冊子を作り、派遣法の改正について以下の要求を掲げています。

- ①派遣対象業務自由化をやめ、専門業務に限定を
- ②直接雇用の原則と常用代替防止を明文化
- ③違法派遣・偽装請負は許さない
- ④派遣先に「みなし雇用」責任を
- ⑤登録型労働契約を禁止し、常用型に転換を
- ⑥「専ら派遣」の禁止など許可条件の強化を
- ⑦派遣マージンの上限規制を
- ⑧事前面接禁止の徹底を
- ⑨あらゆる差別を撤廃し、均等待遇の実現を
- ⑩派遣元・派遣先「共同責任制」の拡大を

介護ユニオン連絡会の活動は特にありませんでした。

昨年より、介護関係の厚生労働省要請は全港湾の介護家政職支部として行っています。

「協同労働の協同組合」法制化をめざす市民会議（資料8参照、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9.15市民集会』が昨年9月15日に東京流通センター第一展示場Cホールにて開催されました。

「協同出資・協同経営で働く協同組合法を考える議員連盟」の発会式が2月20日、衆議院第1議員会館で行われました。「協同出資・協同経営で働く協同組合法」(仮称)とは、協同組合のうち「ワーカーズ・コープ」「ワーカーズ・コレクティブ」など協同でお金を出し合って地域で働く仕組みを法制化しようとするものです。

「協同出資・協同経営で働く協同組合法を考える議員連盟」会長の坂口力議員 これに先立って2月1日に、坂口力・元厚生労働相の呼びかけで議連の発起人会が都内のホテルで開かれた。自民党の長勢甚遠・元法務相、森英介議員、公明党の福島豊議員、民主党の仙谷由人議員、山田正彦議員、社民党の阿部知子議員、国民新党の糸川正晃氏議員と『協同労働の協同組合』法制化をめざす市民会議、ワーカーズ・コレクティブネットワークジャパンなどが参加している。



発会式には代理出席も含む 77 名の議員が出席し、欠席したが参加表明をした議員 19 名を加えて 96 名の議連が誕生した。また、発起人会に参加した党の議員に加えて、自民党の津島雄二議員、新党日本代表の田中康夫議員や共産党の小池晃議員など多数が参加し、文字通り超党派の議員連盟となった。

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。

労働者派遣事業適正運営協力員には高鶴淳二、後藤常康および横山南人の 3 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。

さらに、今期は厚生労働省の職業分類の改定に向けた職業分類研究会に横山南人が参加しました。

労働者派遣事業適正運営協力員会議は昨年 6 月 21 日と今年 3 月 13 日に開催され、3 月の会議では派遣事業事業報告書集計結果や昨年、10 月、11 月に行われた「派遣・業務請負適正化キャンペーン」の実施結果などの報告や、今年 2 月 28 日に厚生労働省より出された、日雇派遣指針について説明がありました。(資料 7 参照)

しごと情報ネット運営協議会は昨年、8 月 30 日と今年 2 月 18 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、年齢制限禁止(資料 4-2 参照)に関わる改修について討議を行いました。

職業分類研究会は厚生労働省職業分類の 2010 年の改定に向けて、労働政策研究・研修機構にて開催されました。第 1 回目が昨年 5 月 31 日にあり、今年の 1 月 23 日の第 6 回に「職業分類研究会報告」の結論を出して終了しました。

今後は 2010 年の改定に向けて、厚生労働省内に部会が設けられ、改定作業に入る予定です。

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は、行ないませんでした。

全国の労供組合(資料 3.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、擬制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。

#### 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.21 から No.25 まで発行（資料 4.参照）しました。

機関紙「ろうきょう」については今期は発行できませんでした。

昨年 11 月 25 日に川崎グランドホテルにて 13 組合 26 人の参加の下、労供労組協 2007 秋の学習会が開催されました。今回は関西からも 3 組合、7 名の参加がありました。

元連合副事務局長で労働者福祉中央協議会事務局長の高橋均さんを講師に迎え「非正規雇用の拡大と労働組合の関わり」というテーマで開催しました。

非正規労働者がますます増えていく中で、非正規労働者の組織化や労働条件の向上のために、労供事業の果たす役割は大きいと感じました。

## II.2008 年度活動方針

### 1.はじめに

昨年は、耐震違法建築から始まって食品の数々、リサイクル紙、インド洋での燃料補給ほか偽装オンパレードの一年でした。その中でも偽装請負、違法派遣については、ワーキングプア、日雇い派遣、ネットカフェ難民などが社会問題化した中で労働者が労働組合を立ち上げ、主体的な闘いを展開することによって、事業体、行政、国会などを動かしました。その結果、日雇い派遣の禁止や派遣法の規制強化という大きな流れが生まれ、昨年までは偽装請負の合法化を唱えていた御手洗日本経団連会長のキャノンでさえ直接雇用への切り替えざるを得ないという状況になっています。

こうした状況は、われわれにとって 20 数年前の派遣法反対闘争以来の絶好のチャンスです。既に、グッドウイルの事業停止を受けて、スタッフフォーラムは第 2 事業部を立ち上げ、派遣先会社への営業をかけ派遣労働者の組織化に取り組んでいます。更に、昨年秋から連合非正規労働センターが発足し、非正規労働者の組織化と問題解決に取り組んでいます。今こそ労働組合による労供事業の優位性を広く社会にアピールし、労供労組協の組織拡大とこの間取り組んでいる供給・派遣による事業拡大を目指していきましょう。

### 2.主な活動課題

#### (1)労働者の権利の維持・拡大

- ①労働者性の追求と雇用関係の拡大
  - 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）
- ②労働者の不利益になる行政施策に反対する。
- ③職安行政の動向に対応して、勉強会や説明会を開催する。

#### (2)「供給・派遣」などによる労働者事業体の強化・発展

- ①企業組合スタッフフォーラムの供給・派遣を拡大し、日雇派遣労働者の組織化を図る。
- ②「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。
- ③しごと情報ネットの活用をはかる。
- ④パソコン教室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)労供事業を行っている、あるいは、行おうとす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。

### 3.他団体、行政との協力

- (1)NPO 派遣労働ネットワーク、「協同労働の協同組合」法制化をめざす市民会議や他の非正規労働者に関する運動体などと連携を強化して運動を進める。
- (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などに引き続き参加する。

#### 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。