

# 第 34 回 労供労組協總會議案書

日時：2017 年 4 月 20 日（木）、午後 3 時より

場所：タブレット根岸 5F 会議室

## もくじ

はじめに	2
I. 2016 年度経過報告	2
II. 2017 年度活動方針	16

## 資料集

1. 労働者供給事業関連労働組合協議会運営規定	1
2. 労供労組協名簿	2
3. ろうきょう 56 号、57 号	3
4. ろうきょう通信 No.56	7
5. 介護・家政職ユニオンと企業組合ケアフォーラムの関係	11
6. 供給組合における事業主性について	12
7. 東京労働局による IT 企業の行政処分	14
8. 東京都労働者派遣事業適正運営協力員名簿	17
9. 東京都労働者派遣事業適正運営協力員会議資料	18
10. 日雇労働求職者給付金関係業務の改善について	26
11. 雇用仲介事業等の在り方に関する検討会報告書	35
12. 雇用仲介事業等の在り方に関する検討会 開催要領等	42
13. 派遣労働者の通勤交通費の支給を求めるキャンペーン	46

## 議事次第

1. 開会
2. 議長挨拶
3. 議事
  - 第 1 議題 2016 年度経過と 2017 年度活動方針提案
  - 第 2 議題 2016 年度決算報告と会計監査  
2017 年度予算提案
4. 役員選出 2017 年度役員選出
5. 閉会

## はじめに

厚生労働省の取りまとめによれば、平成 27 年度の労働者供給事業は、供給延人員で 17 万人、供給実人員で 29,161 人、実人員では 3 万人を割り込みました。派遣労働者は増え続ける一方、労供労働者は微減といった状況です。

労働者派遣においては、労働者は派遣元と労働契約を結び雇用されながら、実際は派遣先で就労するという三角雇用関係となっているため、一旦問題が起きた場合に責任の所在や対処が困難になることはいうまでもありません。派遣労働のような間接的な雇用形態は、過去に中間搾取や強制労働など苦い歴史があり、労働組合として反対の声を掲げ続けていかなければいけません。

一方、労働者供給事業は、職業安定法第 45 条に基づいて労働組合等にも認められている事業であることを私たちは重く受け止め、継承していかなければなりません。

労供労組協は 1984 年 2 月 1 日結成しました。労働者派遣法に反対する仲間が結集した原点を忘れずに、労働者供給事業を選択する労働者が安心して任せられる協議会となるべく、一歩ずつ前進していきます。そのためには、労供労働者の拡大と事業の拡充、強化・発展を図りながら、労働者供給事業を更に広めていくため、運動を前進させましょう。

## I. 2016 年度経過報告

### 1. 主な活動課題

#### (1) 労供労働者の権利の維持・拡大

- ① 労働者派遣法に反対し、労働者供給事業法の制定（※）に向けて要綱案を検討する。
- ② 労働・職安行政の動向に対応し、労働者供給事業の拡充を図る。
- ③ 労供労働者の均等待遇とディーセントワークの実現を目指す。

（※） 名ばかり労働組合の労供事業者を排除できる仕組みの確立を前提とする。

一昨年労働者派遣法の改正で、特定労働者派遣がなくなり、すべて許可制に一本化されました。また、専門業種 26 業務が廃止され原則 3 年の期間制限が設けられました。

許可制に一本化されたこと、原則 3 年の期間制限が設けられたことは、あくまでも「臨時的・一時的」が前提とされる派遣においては至極当たり前で派遣法の改善といえるものではあるものの、一般企業における労働者派遣は問題が多く、派遣はやめて労供に切替えることを引続き求めていきます。

また、労供組合の供給・派遣においてこの期間制限は極めて不都合となるため供給組合における社会労働保険適用についてこの一年間検討してきました。労供組合が事業主性を持つということではなく、あくまでも供給先に代わって社会労働保険の適用事業者となることを容認してもらい、という考え方で厚生労働省と調整を行う予定です。

労働者供給事業法の制定に向けての要綱案については、一昨年までの内容から今期の進展はありませんでした。

## (2) 労働者事業体の強化・発展

- ① 「供給・派遣」や「供給・請負」などにおける事業体として労働者協同組合の活用を検討する。
- ② 労供事業の拡充・事業法制定に向けてナショナルセンターや政治・行政に働きかける。
- ③ 違法な派遣、請負、労供を摘発し、労働条件や法令順守などにおける供給の優位性を示す。

### 【全国労供事業労働組合連合会（労供労連）】

労供労連は、結成からちょうど16年が経ちます。この間、首都圏における生コン就労組合員の労働時間の統一労働協約の取り組みを進め、首都圏、関西圏で4単組、約4,230名の組織人員となりました。

更に、連合と交運労協、そして労供労組協に加盟して、労供労組としての独自性を発揮し、非正規労働者の中でも約400万人を越える「臨時・日雇型」に分類される労働者に対する政策・制度要求面での主張をしてきました。その結果の一つが連合として初めて日雇雇用保険に対する方針確認でしたし、昨年の雇用仲介事業に関する労働政策審議会において労働側委員から「名ばかり労働組合による労供事業の実態から労供労組の許可要件を厳しくする。」との主張し、新たな指針の策定に結びつけたと思います。

しかし、一昨年の京都福知山職安管内における「日雇労働求職者給付金（アブレ手当）不正受給の多数発覚から会計検査院の意見書を受けて全国的に生コン事業所と労供労組組合員に対して印紙購入手帳の返還、日雇雇用保険手帳の返還を求める行政指導が行われ、我々労供事業を行う労働組合の供給権を侵害し、生コン業界の労働現場に大きな混乱を持ち込んでいます。一方、東京段階では清掃業界に就労する組合員に対して「三法適用」の行政指導を契機に、労働組合の主体的な議論と要求に基づく供給先事業所との供給契約の変更という本来のあり方から機械的画一的に新年度に向けて混乱が生じていました。そこで、生コン就労組合員に関する日雇雇用保険適用の継続要請文をつくり、生コン業界と共同で各界への要請行動に取り組むことにしています。

この問題に象徴されるように、個人の「臨時・日雇型」労働者の賃金、雇用安定、労働保険などに比較して制度的に遥かに優位性を持つ我々労供労組の法的位置づけが現行の職業安定法以上の特別法として求められるべきだと痛感しています。そもそも職安法で原則禁止されている労供事業の例外として派遣法を作った時に元々の例外だった労働組合の労供事業についても法制化すべきだったのです。

最後に、我々の主な供給先であるトラック業界の中小零細企業は、燃料費の高騰や環境対策装備の経費増にもかかわらず輸送運賃の低迷により運転手の賃金労働条件が悪化し、慢性的な運転手不足という状態に陥っています。それだけに、過去の供給契約から落ちこぼれた企業との再契約によって、生コンと清掃、一般トラック、そしてタクシーというバランスの取れた多様な供給先企業の回復を目指すためにも組合員の資格取得、レベルアップを図り労供事業の拡大が喫緊の課題として求められています。

今後も、非正規労働者が増える状況下で、企業と労働者個人の労働契約から我々のように労働組合の集団力による供給契約の優位性を発揮して適正な賃金労働条件の獲得を目指す

と共に日雇い雇用保険・特例健康保険制度の拡充と受給条件の緩和を求め、労供事業法制定に向けて引き続き連合、交運労協、労供労組協との連携を強めていきます。

## 【全日本港湾労働組合（全港湾）】

### 全港湾の労働者供給事業

全港湾では全港湾中央本部が取得した労働者供給事業許可下での事業と、全港湾の支部が独自で取得した労働者供給事業許可下での事業とで労働者供給事業をおこなっています。中央本部と支部独自とを合わせて、供給先企業が 77 社、供給対象組合員が月平均 922 人（常時供給組合員 453 人、臨時供給組合員 469 人）となっています。

### 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、労働者供給事業を開始してから 12 年が経過しました。ひたち支部と境港支部が新たに加わり 15 支部 17 事業所で事業をおこなっています。供給職種は「介護支援専門員、一般事務の職業、家庭生活支援サービスの職業、介護サービスの職業、警備員、金属溶接・溶断工、機械整備・修理の職業、バス運転手、トラック運転手、トレーラートラック運転手、コンクリートミキサー車運転手、ダンプカー運転手、タンクローリー運転手、その他の自動車運転の職業、フォークリフト運転作業員、定置・建設機械運転の職業、港湾荷役作業員、陸上荷役・運搬作業員、倉庫作業員、荷造作業員、清掃の職業、その他の運搬・清掃・包装等の職業」の 22 職種です。供給先企業は延べで 50 社（実 47 社）となっています。供給対象組合員は月平均 792 人（常時供給組合員 385 人、臨時供給組合員 407 人）。事業として定着している状況です。年間の供給延人員実績は 39,133 人でした。供給延人員は一昨年度実績比 94%とやや減少しましたが、中央労供会計は総計で 1 億円を突破しました。

事業所名称	職種 供給職種	月平均供給対象組合員数		
		常時 供給組合員	臨時 供給組合員	供給 対象組合員
小名浜支部	港湾荷役作業員 定置・建設機械運転の職業	41	0	41
宮古支部	港湾荷役作業員 陸上荷役・運搬作業員 倉庫作業員 荷造作業員	0	0	0
塩竈支部	港湾荷役作業員 トレーラートラック運転手	4	70	74
ひたち支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員	～	～	～
新潟支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員 トラック運転手 機械整備・修理の職業	62	190	252

伏木支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員 その他の運搬・清掃・包装等の職業 定置・建設機械運転の職業 フォークリフト運転作業員 トラック運転手 トレーラートラック運転手 コンクリートミキサー車運転手 ダンプカー運転手 タンクローリー運転手 機械整備・修理の職業 警備員	13	0	13
敦賀支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員 陸上荷役・運搬作業員	0	0	0
七尾支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員	0	71	71
直江津支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員 陸上荷役・運搬作業員 定置・建設機械運転の職業 フォークリフト運転作業員	19	55	74
境港支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員	～	～	～
東京支部	その他の運搬・清掃・包装等の職業 定置・建設機械運転の職業 トレーラートラック運転手 バス運転手 警備員	37	0	37
介護家政職支部 田園調布事業所	介護支援専門員 一般事務の職業 家庭生活支援サービスの職業 介護サービスの職業	82	0	82
介護家政職支部 甲府事業所	介護支援専門員 一般事務の職業 家庭生活支援サービスの職業 介護サービスの職業	27	0	27
介護家政職支部 金沢事業所	介護支援専門員 一般事務の職業 家庭生活支援サービスの職業 介護サービスの職業	42	1	43
香川県支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員 定置・建設機械運転の職業 フォークリフト運転作業員 トラック運転手	21	20	41
鹿児島支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員	36	0	36
合計		385	407	792

(2016年12月現在)

## 全港湾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、名古屋支部、大阪支部、阪神支部、長崎県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。

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	10名(常時0、臨時10)
東海地方名古屋支部		自動車	2社	1名(常時1、臨時0)
関西地方大阪支部		自動車、運搬、誘導員	10社	37名(常時37、臨時0)
関西地方阪神支部		海コン、新聞配送	9社	22名(常時22、臨時0)
九州地方長崎県支部		港湾荷役、船内沿岸、倉庫	6社	60名(常時8、臨時52)
		計30社		130名(常時68、臨時62)

(2016年6月現在)

## 【介護・家政職ユニオン（全港湾、介護家政職支部）】

### (1) 労供事業および介護保険事業の実績

労供事業実績	年度	田園調布	甲府	金沢	合計
事業高(年間・万円)	2014年	10,297	809	2,184	13,290
	2015年	9,894	1,708	2,875	14,477
	2016年	9,294	1,651	2,292	13,237
利用者(月平均・人)	2014年	150	14	41	205
	2015年	151	19	41	211
	2016年	145	28	28	201

介護保険実績	年度	田園調布	甲府	金沢	合計
事業高(月平均・千円)	2014年	6,035	2,581	1,850	10,466
	2015年	5,878	2,210	1,875	9,963
	2016年	6,464	2,311	1,346	10,121
利用者(月平均・人)	2014年	116	51	48	215
	2015年	116	46	52	214
	2016年	99	42	42	183

組合員数	年度	田園調布	甲府	金沢	合計
組合員(年度末・人)	2014年	87	25	46	158
	2015年	85	27	45	157
	2016年	83	25	33	141

### (2) 賃金の実態

#### ① 労供事業賃金(料金) 2017年3月の時給実績( ) 前年度実績

田園調布 1,773円(1,785円)

甲府 1,583円(1,533円)

金沢 1,614円(1,539円)

注：田園調布、金沢は深夜・夜間割増により通常単価を上回っています。

② 介護保険賃金 2016 年度の時給実績

		介護報酬	実績賃金	賃金率
田園調布	2012年	3,905	2,123	54%
	2013年	3,973	2,105	53%
	2014年	3,864	2,109	55%
	2015年	3,899	2,100	54%
	2016年	3,722	2,123	57%
甲府	2012年	3,402	1,625	48%
	2013年	3,498	1,826	52%
	2014年	3,171	1,974	62%
	2015年	3,358	1,883	56%
	2016年	3,238	1,853	57%
金沢	2012年	3,901	1,990	51%
	2013年	3,417	1,777	52%
	2014年	3,819	1,804	47%
	2015年	3,464	1,800	52%
	2016年	3,338	1,740	52%

(3) 諸活動

① 労供事業、介護保険事業の促進

- ・HPなどを通じた宣伝強化。

今年度は三つ折りリーフも新たに改定し、近隣に配布、お客様への配布を行うことができるようになりました。

ホームページも現在様々検討中で、家政職事業、介護保険事業の宣伝、ヘルパー募集もホームページから行える様になっています。

- ・全港湾傘下の訪問介護事業者の拡大支援はできませんでした。

処遇改善加算要件の1つにある研修を隔月ごとに行い、地域包括支援センターと連携をとり研修を行いました。

「みなし」として始まっている日常生活総合事業は、平成30年4月から完全に日常生活総合事業に移行されます。動向を見据えて今サービス提供地域の受託等の検討を行います。

- ・賃金の改定

介護報酬単価の改定に伴い「処遇改善加算Ⅰ」の8.6パーセントを加算した賃金となっています。

平成29年4月から「処遇改善加算Ⅰ」として新設された処遇改善加算Ⅰの13.7パーセントを申請しています。ヘルパーとサービス提供責任者への処遇の改善を行います。

- ・自立ケアマネ事業所の設立支援と自立ケアマネとの連携強化

常勤専従のケアマネ1.5人体制で地域に根差した介護支援専門員活動を行いました。

- ・金沢事業所の企業組合ケアフォーラムからの自立、甲府事業所の企業組合ケアフォーラムからの自立に向けて2事業所は活動しているところです。

② 全港湾・労供労組協の活動への参加

・厚生労働省交渉は行えていません。

③ 福利厚生・・・対人・対物損害保険と傷害保険を継続しました。

介護保険事業で大きな人身事故が2件起こってしまい、賠償保険は3割上がりました。

④ 組織のありかた・運営

・今まで開催される事がなかった、介護家政職支部執行委員会が本部立ち合いの元3回開催する事ができました。

本部に要請書を提出して開催する事ができた支部執行委員会は、介護家政職支部が労働組合として正しい運営を行っていく上で重要な委員会となりました。

3回目の執行委員会にて、支部執行委員長は休養に入り、副委員長が委員長代行を行って現在に至っています。支部執行体制の再編を行い、支部としての混乱を修復し、各分会が新たに実りのある活動が行える事を目指していきます。

懸案となっていた、企業組合が地方ごとに自立することと、一本化された介護家政職ユニオンとの連携強化を課題としてきた中、甲府事業所、金沢事業所は自立する事になりました。

金沢においては事務局が一人体制となり、今後は増員も検討事案となっています。

甲府事業所では、甲府総会での決定を覆す企業組合の人事が行われ、団体交渉を行っています。

現在は様々な回答待ちとなり中断しています。

- ・労使協定の改定を実施
- ・各分会の責任で労供事業の運営を行いました
- ・財政

各分会単位

- ・組織強化・拡大は現状維持に止まっている。
- ・組合費のあり方 現状組合費の方式維持

現状組合費の方式を維持しましたが今後検討が必要。

- ・執行委員会は各分会の委員会を基本にして、必要に応じて執行委員長が召集する

### 【全国建設労働組合総連合（全建総連）】

建設業の派遣は禁止されており、労働組合が厚生労働大臣の許可を受け、無償で行う場合のみ実施できます。直近の間の労働者供給事業報告書の集計では、建設業においては、引き続き技能労働者不足の影響を受け、需要が大幅に増加しており、供給も大幅に伸びています。全建総連加盟の供給事業を行う組合も、定期的な供給を行っているなかで、需要に応えきれないとの報告があり、今後の対応が課題となっています。

現在事業を行っている埼玉土建では、許可を受けてから延べ3522人工を供給し、6076万8500円の賃金を実現しています。市場の動向、組合の状況を注視しながらも、大工だけでなく職種の拡大をすすめようとしています。千葉土建では2年間で延べ206人工を供給し、



441万9011円の賃金支払いとなっています。ゼネコンの1次で地盤改良工事を行う企業と新たに事業における労働協約を締結しています。

また、熊本地震における応急仮設木造住宅の建設に対し、全建総連として労働者供給事業を行い、515戸（全体で4202戸）の建設に対して、九州にある傘下組合をはじめ全国30組合から延べ756人（実数429人）、延べ9,808人工、総賃金約1億8000万円の供給を行いました。

全建総連は労働組合だからこそできる事業として、仕事就労の安定的確保と賃金労働条件改善の一つとして、引き続き労働者供給事業に取り組みます。

#### 【全日本建設運輸連帯労働組合関東支部】

- 供給先企業 3社（生コン輸送2社、セメント輸送1社）  
→1社が争議中で供給停止のため減少
- 供給実績 延べ人員1,295人、月平均108人（常時供給5人、臨時6人）
- 成果 1社で日々雇用から正社員化を実現（4人）

#### 【電算機関連労働組合協議会（電算労）、コンピュータ・ユニオン】

電算労、コンピュータ・ユニオンでは労供の許可を1983年12月に取得し、翌年1984年から労供事業を開始しています。2001年4月からは企業組合コンピュータユニオン（以下、CCU）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、供給・派遣の仕組みにおいて、派遣事業体をCCUではなく、従来の取引先が派遣事業体となる直供給が増えてきています。

現在、直供給も含めて、供給・派遣がおよそ3分の2となっています。残りの3分の1の組合員は個人事業主として、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。

稼働率はリーマンショック後の2009年5月にそれまでの最低60%を記録しましたが、2012年以降に90%台に回復し、昨年は93%でした。情報サービス産業においては、IT関連投資が4年連続で前年度を上回り、2016年度も当初計画では15年度実績に比べて20%増えており、IT技術者の不足が加速しています。

CCUは供給・派遣が始まる前、1993年に発足しており、供給で仕事に就きにくい組合員のための仕事確保を目的に発足しました。

現在では、「生涯を通して組合で仕事に就く」ことを目的に、これまでのユーザからの依頼を受けてシステムを開発する、受注開発だけでなく、自らWeb会計システムやウェブアンケートシステムを開発し、会計処理およびアンケートサービスを提供しています。

## 【日本音楽家ユニオン（音楽ユニオン）】

日本音楽家ユニオンでは、全国本部・各地方本部（北海道、東北、関東、中部、関西、中四国、九州）で供給事業を行っています。内容はクラシックからジャズ・ポピュラーまで多岐にわたっていますが、音楽業界の現状は以下の通り非常に厳しい状態が続いています。

- ・IFPI（国際レコード産業連盟）の年次レポート「Global Music Report 2016」によると、2015年のレコード産業の世界総売上は、前年比3.2%増の150億USドルとなり、1998年以来の顕著なプラス成長となりました。このうち有料音楽配信売上が音楽総売上の45%を占め、パッケージ売上（39%）を初めて上回りました。しかし、日本においては依然としてパッケージ売上が堅調で全体の75%を占めています。
- ・日本の音楽ソフト総生産数量は2016年1月～9月の累計で、前年同期比94%、金額では95%と何れも前年を下回りましたが、有料音楽配信の売り上げは2013年以降、年々増加しており、2016年1月～9月累計で、前年同期比113%と順調に伸びています
- ・オンライン音楽配信サービスの世界的な傾向として、サブスクリプション型のストリーミング配信サービスが急速に進んできています。日本でも2015年から本格化し、5月AWA、6月LINE MUSIC、Apple Music、9月Google Play Music、11月Amazon Prime Musicが次々にサービスを開始し、2016年9月にはSpotifyもサービスを開始しました。
- ・様々なオンライン音楽配信サービスが登場する中で、権利者の保護に関しては大きく遅れているのが現状であり、コンテンツ創造の循環を正しく維持するためには、FIM（国際音楽家連盟）をはじめとする国際間の連携が不可欠です。
- ・ライブの需要が高まり続けている中で、主に首都圏のライブ会場、コンサート会場等の改修や閉鎖による会場不足が深刻化しています。こうしたいわゆる「2016年問題」は、今後も危惧されます。

そのような中、文化芸術推進フォーラムでは、「五輪の年には文化省」をスローガンに掲げイベントを開催したほか、文化芸術振興議員連盟と連携して、施行から15年経過した文化芸術振興基本法の見直しについて議論しています。

- ・2017年2月2日、日本音楽著作権協会(JASRAC)は、「ヤマハや河合楽器製作所などが手がける音楽教室での演奏について、著作権料を徴収する方針」を発表しました。徴収額は年間10億～20億円と推計。その後、2月9日付で、ヤマハなどが運営する楽器教室に対して「使用料規程「音楽教室における演奏等の制定と、楽器教室における演奏等の使用料徴収の開始について（ご通知）」という文書を送付しました。これに対し楽器教室側は、ヤマハ、河合などの大手楽器メーカーを中心に「音楽教育を守る会」（約300法人）を結成してJASRACの著作権使用料徴収の動きに対応しています。JASRACは「個人運営の教室は当面除外する方針」を発表しました。

音楽ユニオンでは、後進の指導は、音楽家の使命であり、重要な仕事でもあることから、3月13日、14日に音楽講師または音楽指導をしている会員対象に、「音楽講師に関わる著作権勉強会」を開催しました。

### ＜音楽ユニオンの取り組み＞

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、金額よりも演奏の場を求める音楽家はその流れを助長しています。このような状況ではありますが、生演奏の必要性を強く社会に訴え、演奏の場の確保・拡充を図るため、「ミュージックの日」コンサートなどを通して、生音楽の振興に積極的にとりこんでいます。また、将来を担う子どもたちへ生演奏の素晴らしさを伝える活動の推進として「あすなろコンサート」への協力、文化庁「文化芸術による子供の育成事業 芸術家の派遣事業」の活用を行っています。さらに、ホームページの充実をはかり、SNS(Facebook Twitter)、動画配信(You Tube)など会員の情報を発信することで、仕事おこしにつなげています。

### 【サービス・ツーリズム産業労働組合連合会（株フォーラムジャパン）】

2016年度は、国際情勢への不安などによる海外旅行需要の落ち込みが続いており、主要旅行業者の海外旅行総取扱額は前年比で減少となりました。同国内旅行総取扱額は、台風の影響などにより取扱額が前年比で減少となったものの、今後は、国内団体旅行における職場、招待、報奨を中心に需要増が見込まれています。また、外国人旅行の取り扱いでは東アジアや東南アジアのほか、北米方面からの訪日客が好調であったとされ、同外国人旅行総取扱額は前年比で増加となりました。

(株)フォーラムジャパンにおける今後の業績向上策は、2020年に向けて更に需要が伸びると思われる外国人旅行やビジネスイベント（MICE）の添乗取り扱いの拡大が重要と考えます。

現在、フォーラムジャパン労働組合は、添乗員に対する安定的な業務量の確保や2016年10月に改訂された社会保険の適用拡大における対応等について労使協議を行っています。

サービス連合は、引き続き安定した組織基盤の確立を目指すとともに、派遣労働者の処遇改善や旅行業界での地位向上に注力していきます。

### 【違法な派遣、請負、労供の摘発】

情報サービス産業では、2004年に東京労働局が初めて行った派遣・請負適正化キャンペーンにおいて重大な法律違反（職業安定法第44条「労働者供給の禁止」違反）として構造的な多重派遣と一人請負派遣が指摘されています。その後、10年以上が経過しているにもかかわらず、多重派遣はなくなっておりません。

2016年度にもIT技術者を「多重派遣」したソフトウェアハウスが東京労働局より行政処分されています。

(株)リンクアット・ジャパンは他社の社員を出向と称して、自らの雇用を偽装し、他のITサービス提供会社に派遣（出向・派遣）していたものです。（資料7、P.14～16参照）

このような構造的な多重派遣は、単に行政処分を繰り返していても改善されず、抜本的な対策が必要です。

また、労供においても一部で労働者のための供給ではなく、供給組合あるいは供給先事業者の利益を優先するような供給事業が行われています。

労供労組協の中にも労働者のための運動であるべき労供事業において、就業規則すら明示しない名ばかり労供労組が見られるなど、労供労組協における自浄機能が問われています。

**(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。**

今期は新規の加盟はありませんでした。

2017年4月1日時点で全国には95の労供事業所があります。

この内6事業所が新規事業所（平成29年度中の許可取得）です。また、1事業所が廃止されています。

94事業所の内、48事業所が労供労組協加盟となっています。

今後も、全国の労供組合にろうきょう通信を送るなどして、労供労組協への参加を呼びかけます。

**(4) 労働者派遣法が規制強化される中で、冊子「労供・派遣事業の手引き」やパンフレット「派遣はダメ！労供を始めよう」を活用し、労働組合関係団体に労供事業を働きかける。**

「労供・派遣事業の手引き」は、供給・派遣の仕組みの開始に合わせて、2000年12月に発行しました。これまで、労供を始めようとする組合などで利用されてきました。

パンフレット「派遣はダメ！労供を始めよう」は、2011年3月に作成し、労供の特徴、利点を漫画で分かりやすく解説した小冊子です。これまで約3,200冊販売しています。

パンフレット「派遣はダメ！労供を始めよう」を活用し、多くの労働組合に労供事業を働きかけたいと思います。

**(5) 日雇雇用保険と特例健康保険適用の改善を求める。**

非正規労働者が2,000万人を越えるといわれる中で「臨時・日雇型」に分類される労働者は約420万人に上ります。その内、日雇雇用保険の被保険者は2万人を切る状況で、僅か0.4%に過ぎません。

昨年、12月26日東京労働局職業安定部雇用保険課主催の「日雇労働給付金関係業務取扱いに関する説明会」が11の労供組合に対して行われました。

また、大阪では個別に「日雇雇用保険制度の運用見直しについて」という資料が配布され個別に説明がありました。

これらの説明会は、昨年12月8日に厚生労働省職業安定局雇用保険課長から各都道府県労働局の職業安定部長宛てに出された文書「日雇労働求職者給付金関係業務の改善について」（資料10、P.26参照）に基づくものです。

この見直しには労供組合における「不就労証明書」および「在籍証明書」をないがしろにする内容が含まれており、2月7日には需給調整事業課、その後の23日には雇用保険課とこの件について話をしましたが、厚生労働省が会計検査院から日雇雇用保険の不正受給を指摘されていることもあり、「一部の供給組合における誤った日雇雇用保険の受給」という労供労組協の主張は全く通りませんでした。（資料4、P.7～10参照）

## 2.他団体、行政との協力

### (1) 國學院大學経済学部の労供研究会の成果を活かし、労供事業法制定運動を進める。

労供研究会 (<http://k-rokyoken.jp/>) は準備会を経て、2009年8月に國學院大學経済学部に発足しました。

14回の研究会を経て、報告書「労働組合による労働者供給事業に関する調査研究報告書」を作成し、2012年2月23日にシンポジウム「労働組合による労働者供給事業の可能性－非正規労働問題の解決へ向けて－」を開催して同年3月31日で一旦終了しました。

その後、2013年7月より再開し、「労働者供給事業（労供）組合員の就労実態と意識に関する調査」を行い、調査結果を2014年4月に開催された第31回労供労組協総会で労供研究会事務局長（当時）の國學院大學経済学部本田一成教授にご報告いただきました。

昨年から今年にかけては、政策研究として各労供組合より「社会労働保険適用事業所となった場合のメリット・デメリットに関する事例報告」を行ってもらっています。

### (2) NPO 派遣労働ネットワークなど、非正規労働者に関する運動体などと連携して運動を進める。

NPO 派遣労働ネットワーク (<http://haken-net.or.jp/>)（以下、派遣ネット）では派遣スタッフの権利向上のために、派遣トラブルホットライン、派遣スタッフアンケート、学習会やシンポジウムなどさまざまな活動を行っています。

昨年、4月1日から8月31日まで派遣スタッフアンケート・2016を実施しました。派遣スタッフアンケートは、2、3年おきに実施しており、前回は2013年に行っています。

また、昨年8月27日、28日には第29回派遣トラブルホットラインを開催しています。

今年2月3日には、派遣労働者の通勤交通費の支給を求めるキャンペーン（資料13、P.46参照）を行いました。

### (3) 行政に関与する労働者派遣事業適正運営協力員に引き続き参加する。

労供労組協の4役からは東京都労働者派遣事業適正運営協力員に諸見力および横山南人の2名が委員（資料8、P.17参照）になっています。

平成28年度の労働者派遣事業適正運営協力員会議は昨年6月2日と12月2日の2回開催されました。

協力員会議では指導監督状況、職業安定、労働基準や雇用均等関係についての行政運営の報告（資料9、P.18～25参照）がありました。

厚生労働省職業安定局において一昨年の3月より開催された、雇用仲介事業等の在り方に関する検討会（資料12、P.42～45参照）では、労供労組協もヒアリングを受けました。そして、昨年6月3日に開催された第16回検討会で報告書（資料11、P.35～41参照）が出されました。

### 3. 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について、厚生労働省における検討内容を確認しつつ、追及する。**

労供事業で働く組合員は雇用労働者です。労供労組協では発足当初から労供組合に事業主性を認めるよう厚生労働省に要請をしてきました。その回答として1999年12月の職安法改正で供給・派遣の仕組みの下、擬制的に事業主性を確保し、社会労働保険が適用できるようになりました。

しかし、一昨年、労働者派遣法が改正され、専門26業務が廃止され、全ての業務に原則3年という期間制限が設けられました。この期間制限は、労供組合で行う供給・派遣において影響があることから、昨年、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課から労供組合が労働者供給の対象となる労働者について供給元及び供給先との間でそれぞれ労働契約を締結した上で労働者供給事業を行い、そして、供給元で社会労働保険の適用を行うことについて意見交換を行い、その後、問題がないかなどを4役会議や労供研究会で検討してきました。(資料6、P.12、13参照)

**(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。**

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・ユニオンのサイト (<http://computer-union.jp/>) でも労供事業宣伝の一環で、賃金の実態を公開しています。

これらは、統一的な労働条件形成とは言えませんが、それに向けての足がかりになればと思います。

### 4. 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総会を年1回、幹事会を年2回以上開催し、4役会議は随時開催する。
- 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」はNo.56(資料4、P.7~10参照)のみの発行にとどまりました。

機関紙「ろうきょう」は第56号、57号(資料3-1,3-2、P3~6参照)を発行しました。

第56号では昨年の総会報告および労働者供給事業における社会労働保険の適用について厚生労働省需給調整事業課との懇談について、57号では秋の学習会の報告が掲載さ

れました。

幹事会については、今年は開催されませんでした。

4 役会議は随時行い、今期は 6 回開催されました。

秋季学習会では、「日雇雇用の実態と労働者供給事業」をテーマに労供研究会事務局長の國學院大學経済学部の大西祥恵准教授による講演(資料 3-1P.3 参照)がありました。

講演では日雇労働者に対するこれまでの諸政策についての話がありました。

また、講演後は、「労供事業における社会労働保険の適用について」と「労供労組協運営規定改定について(名ばかり労働組合の排除)」(資料 3-1P.4 参照)について討議されました。

## II.2017 年度活動方針

### 1.主な活動課題

#### (1) 労働者の権利の維持・拡大

- ① 労働者派遣法に反対し、労働者供給事業法制定（※）をめざす。
- ② 労働・職安行政の動向に対応し、労働者供給事業の拡充を図る。
- ③ 労供労働者の均等待遇とディーセントワークの実現を目指す。

（※）名ばかり労働組合の労供事業者を排除できる仕組みの確立を前提とする。

#### (2)労働者事業体の強化・発展

- ① 「供給・派遣」や「供給・請負」などにおける事業体として労働者協同組合の活用を検討する。
- ② 労供事業の拡充・事業法制定に向けてナショナルセンターや政治・行政に働きかける。
- ③ 違法な派遣、請負、労供を摘発し、労働条件や法令順守などにおける供給の優位性を示す。

(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。

(4) 労働者派遣法が規制強化される中で、冊子「労供・派遣事業の手引き」やパンフレット「派遣はダメ！労供を始めよう」を活用し、労働組合関係団体に労供事業を働きかける。

(5) 日雇雇用保険と特例健康保険適用の改善を求める。

### 2.他団体、行政との協力

- (1) 國學院大學経済学部の労供研究会の成果を活かし、労供事業の拡大を図る。
- (2) NPO 派遣労働ネットワークなど、非正規労働者に関する運動体などと連携して運動を進める。
- (3) 行政に関与する労働者派遣事業適正運営協力員に引き続き参加する。

### 3.労供事業の深化と豊富化に向けて

- (1) 労供労組における社会労働保険適用の実現に向けて厚生労働省と最終調整を行う。
- (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。

### 4.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) 総会を年1回、幹事会を年2回以上開催し、4役会議は随時開催する。
- (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。