

# 第 36 回労供労組協總會議案書

日時：2019 年 6 月 28 日（金）、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. 2018 年度経過報告	2
II. 2019 年度活動方針	18

## 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. ろうきょう第 59 号、第 60 号	3
4. 介護・家政職ユニオンと企業組合ケアフォーラムの関係	7
5. 労働者供給事業における社会労働保険の適用について	8
6. 労働者供給事業者の責務および許可要件等に関わる要請書	10
7. 東京都労働者派遣事業適正運営協力員名簿	12
8. 東京都労働者派遣事業適正運営協力員会議資料	13
9. 平成 29 年度労働者供給事業報告集計結果	15
10. 職業安定法の改正・労働者供給事業に求められること	18
11. 第 30 回派遣トラブルホットライン報告	20
12. 派遣労働者の均等・均衡処遇に関する声明	26
13. 通勤交通費の支給を求めるキャンペーン勉強会	31
14. シンポジウム「ハケンとセイキの均等待遇	32

## 議事次第

1. 開会
2. 議長挨拶
3. 議事
  - 第 1 議題 2018 年度経過と 2019 年度活動方針提案
  - 第 2 議題 2018 年度決算報告と会計監査  
2019 年度予算提案
4. 役員選出 2019 年度役員選出
5. 閉会

## はじめに

総務省の労働力調査(4月分)では正規雇用の職員・従業員数は、約3,500万人、非正規雇用の職員・従業員数は2,116万人と発表されています。さらに、パート・アルバイト・契約社員を含めると4,233万人となります。非正規雇用の労働者は、働き方の多様化の時代にあつて、正規雇用を目指している方や一つの企業に縛られたくない方など、様々な考え方が存在していることも事実です。しかし、労働契約法や派遣法の改悪によって、非正規雇用労働者の働く環境が悪化しています。非正規雇用労働者の問題は、労働組合のみに許された「労働者供給事業」によって、解決していくしか道はありません。「労働者供給事業」の意味・意義をもっと多くの労働組合に理解してもらい、幅広い運動を展開していかなければ、非正規雇用労働者の未来はますます厳しいものになってしまいます。

また、近い将来あらゆる分野で労働力不足が発生し、外国人労働者の流入やAIの発達でRPA(Robotic Process Automation)によるオフィスワークへの進出が拡大していきます。そのような状況の中で派遣に代わる労供事業の在り方を模索していかなくてはなりません。

労供労組協は、「派遣はダメ」を合言葉に、これからも労働者派遣法に反対し、労働者供給事業を広めていく方針の下、労供労働者の拡大と事業の拡充、強化・発展を図り運動を前進させます。

## I.2018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(※)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。

2015年の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、それまで期間制限がなかった専門業種26業務の考え方がなくなり、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厚生労働省と検討を進めてきました。そして、2018年10月より供給組合での社保適用ができるようになりました。(資料5、P.8、9参照)

## (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18年が経つ中で、生コン、清掃、一般トラック、タクシー就労組合員を中心に首都圏、関西圏で4単組、約4,300名の組織人員となっている。

しかし、職能的免許である大・中型免許取得者の減少、若年世代の車離れが進み、我々の労供事業の現況は、依然として厳しい状況下にある。生コン業界は、運転手不足が深刻化している折から組合員の処遇改善と賃金改訂交渉がスムーズに進んだ組織もあったが、一般トラックはデフレ経済による運送料金の低下で供給契約が激減し、タクシー業界は行過ぎた規制緩和に伴う過当競争と白タク合法化の動き、そして清掃業界は、公務員労働者の削減の代替要員として労働条件の低下に加えて企業内の三法適用へ雪崩を打つ状況が作られてきた。

それだけに今後の供給需要の拡大に対応すべく賃金労働条件の引き上げに全力を尽くし、新規組合員の加入促進に取り組むことを確認している。そして、我々の基本として、中小零細個人企業の日々の労働力需要に応じてきたが、労供契約の内容を、日々契約だけでなく短期、中期の有期供給契約にも広げることで労供事業の拡充を図っていきたい。

その一方で、一昨年来の厚労省の理不尽極まりない行政姿勢に対して我々は、長年にわたって地域における臨時的・一時的労働需要に対して職安行政と協力してきた歴史的事実を主張し、我々の存在と役割を無視することなく本来の柔軟な行政に立ち戻るよう強く求めてきた。そもそも日雇失業保険制定の動機は、職安法で労供事業が禁止されたためにそれまでは労働ポストに失業時に食べさせてもらっていた労働者の生活救済が必要だったこととモラルハザードを避けるために労働組合と職安との連携が必要だったのである。

しかし、行政の硬直した対応に対して国政レベルでの是正指導を求めるべく連合の労働法制対策局や国会議員への働きかけを強めてきたが、最終的な詰めの確認までには至っていない。只その過程で、1970年当時の労働省が作成した「労働法コンメンタール」の労供事業に関する説明の中で「甲（供給元）と乙（供給先）と丙（労働者）」の三者関係の単純な表記ミスが、派遣法制定時の政府担当者や労働法学者らも気づかずに図式化されてきたことが明らかになった。この労供事業の原則に関わる重大な誤りを正すことから我々の政策制度要求の実現に向かう道を切り拓いていくことが喫緊の課題となっている。

今まさに曖昧な雇用関係、雇用類似の働き方という労働者保護法制の不適用で働く仲間が1,000万人を越えている状況を解決する方策の一つとして労働組合の労供事業を活用すべきであり、その為にも労供事業法の制定が必要であることを強調していきたい。

今後も、非正規労働者の増加に加えて雇用類似の働き方が激増していくことが想定される

状況下で、企業と労働者個人の労働契約や請負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たい。

## 【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。今年度は八戸支部が2018年7月2日付で労供事業許可を取得しました。現在、中央本部と支部独自とを合わせて、供給先企業が86社、供給対象組合員が月平均857人（常時供給組合員368人、臨時供給組合員489人）となっています。また、中央本部指導による自主監査を実施し労働者供給事業の適性運営に務めているところです。

### 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15年が経過しました。16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52社（実51社）となっています。供給対象組合員は月平均717人（常時供給組合員308人、臨時供給組合員409人）。年間の供給延人員実績は37,390人でした。供給延人員は一昨年度実績比98%とやや下回っています。

支部	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	34	0	34
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	0	70	70
ひたち支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員	0	0	0
八戸支部	トレーラートラック運転手	0	12	12

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	45	190	225
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	19	0	19
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	2	2
七尾支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員	0	65	65
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	18	54	72
境港支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員	0	0	0
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	31	0	31
横浜支部	トレーラートラック運転手	1	0	1
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	68	0	68
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	23	16	37
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	23	18	39
鹿児島支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員	33	0	33
合計		308	409	717

(2019年32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、沖縄地方本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 14名(常時14、臨時0)
関西地方阪神支部		海コン、新聞配送	9社 20名(常時20、臨時0)
九州地方長崎県支部		港湾荷役、船内沿岸、倉庫	6社 70名(常時0、臨時70)
沖縄地方本部		港湾荷役作業、貨物用自動車運転手、フォークリフト運転手、自動車運転手・検数作業員、倉庫作業員	5社 25名(常時25、臨時0)
			計35社 140名(常時60、臨時80)
			(2019年3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(3月実績まで)	合計
	事業高(年間・万円)	2016年	99,240	16,510	2,292
2017年		60,000	19,230	2,457	81,687
2018年		45,250	17,810		63,060
利用者(月平均・人)	2016年	145	28	28	201
	2017年	127	26	28	181
	2018年	126	25		151

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)	2016年	64,640	23,110	13,460
2017年		53,390	17,820	17,390	88,600
2018年		63,530	18,642		82,172
利用者(月平均・人)	2016年	99	42	42	183
	2017年	86	32	48	166
	2018年	92	23		115

組合員数	年度	田園調布	甲府	金沢(3月迄)	合計
	組合員(年度末・人)	2016年	83	25	45
2017年		79	20	31	130
2018年		70	18		88

※金沢分会については2017年3月分までの実績

(2) 賃金の実態

① 労供事業賃金(料金) 2019年3月の時給実績( ) 前年度実績

田園調布 1,790円(1,802円)

甲府

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 2018年度の時給実績

		介護報酬	実績賃金	賃金率
田園調布	2016年	3.722	2.118	57%
	2017年	4.024	2.084	52%
	2018年	4.545	2.299	50%

甲府	2016年	3.238	1.853	57%
	2017年			
	2018年			

(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を行っています。

三つ折りリーフも新たに改定し、近隣への配布、お客様への配布を行っています。  
ホームページも現在活用して宣伝活動を行っています。

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。

ヘルパーからの口込みにより組合員は地道に増えてきていますが、組合員の高齢化の波があり、昨年同様に世代交代の時期に差しかかっているのが現実となっています。

- ・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。

2018年度は、介護家政職支部は田園調布分会・甲府分会にて事業を運営してきました。

- ・処遇改善加算要件の1つにある研修を隔月ごとに行いヘルパーのスキルアップに繋がる様に研修の充実に努めてきました。

比較的軽度の方が利用していた「日常生活総合事業」に関しては、田園調布の管轄においては平成31年4月から判定会議を得て介護保険外とみなされた方の利用は終了となっています。

日常生活総合事業として受諾しているサービスが終了となり、事業高減少となりましたが大きな影響がでる程ではありませんでした。今後は要介護者の新規受

諾に努めていきます。

要介護者における『生活援助』利用の利用者にも、月利用回数にも抑制がかかっています。

不足する生活援助の担い手の育成については、新設された短期の研修を受ければ、利用者の自宅を訪問して生活援助ができる資格を与えるとなりましたが2018年度は低調なスタートとなっており、全国でこの研修が行われたのは16府県でした。

介護の担い手不足問題は2025年には34万人不足と言われていた中、外国人技能実習制度が介護分野にも拡大され、更に特定技能制度が創設され、施設などでは外国人介護従事者も増えてきています。

日本人介護従事者を更に増やしていく事はこれからの日本の高齢者を支える安心に繋がる事は言うまでもありません。

・賃金の改定について

引き続き「処遇改善加算Ⅰ」は13.7パーセントを加算した賃金となっています。

処遇改善加算Ⅰの13.7パーセントは継続されており、ヘルパーとサービス提供責任者への処遇の改善となっています。

平成31年10月消費税10%の後には、日本人介護者の待遇改善として財源1000億円を投じて介護職員への新たな特定処遇改善加算が設けられる事になっています。

介護職を現在の職場で10年以上継続し、介護福祉士資格を取得しており、事業所がその介護職員に対して有能であると判断した場合に、月10万円の処遇改善が与えられるという仕組みです。その分配方法については細かな取り決めがなされています。

理事会にて検討し新たな特定処遇改善加算を申請するか否かの判断を行います。

利用者様における介護保険利用料金については、年収344万円以上の方は平成30年8月より現在2割負担の方が3割負担となっています。3割負担利用者への負担は大きなものとなります。

・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。

② 全港湾・労供労組協の活動への参加

・厚生労働省交渉については行えていません。

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。

介護保険事業の人身事故については細心の注意が必要となり、注意喚起を強めています。

④ 組織のありかた・運営

・介護家政職支部執行委員会を2回開催しました。

支部運営については、各分会がしっかりとした運営を行い、新体制として確実

に今後も組合員を増やして拡充が出来る体制作りを目指してきました。

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、2019年度には甲府事業所（企業組合ケアフォーラム）の独立が2019/1月理事会で承認され、2019/5/31でケアフォーラムから離脱し、新たな「企業組合介護・障害支援CFK」を立ち上げました。

支部でありながら東京都と山梨県に介護保険事業所がある事は、地域性の違い、目指していくものに変化が生じてきたことから新たなスタートをきる事になりました。

今回の甲府事業所の独立は、以前、介護支部が地方ごとに独立採算性を目指すという事に合致しています。今後はそれぞれの事業所単位で介護保険事業、労供事業に従事して拡充を目指していくこととなります。

- ・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・拡大は行えていません。

- ・組合費のあり方 現状組合費の方式維持

- ・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

#### 【全日本建設運輸連帯労働組合（連帯ユニオン）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）

うち1社、争議の影響で労供契約打ち切り

- 供給実績、需要人員（年間延べ数）1, 773人

供給人員（年間延べ数）1, 588人

月平均供給、約133人

供給組合員は現在8名

- 春闘での賃上げはゼロ回答、他条件では交渉継続中

労供事業の枠で1名を契約社員（日額同一賃金）として就労

年度途中で労供組合員が1名脱退

需要人員に答えられない（キャンセル）ケースが常態化しているのが課題

- 日雇雇用保険制度の運用の厳格化されて以降

組合員が複数の職場に勤務することを負担とし、日雇雇用保険手帳をもって雇用される組合員数は減少傾向。

また、慣れない業務（バラセメント、生コン）で事故が増加傾向。

逆に再雇用で就労する高齢の組合員は、アブレ給付を受けずとも、慣れている職場の1社だけの就労を希望するケースが増えている。

現在3社中、2社では60歳、65歳以上でも同一賃金。

## ●日雇健康保険

日雇健康保険、事故防共済での健康診断実績は昨年は1名（他の会社での負担枠か、自治体の検診制度を利用）。

日雇健康保険での傷病手当の実績も1名（インフルエンザ）。

一昨年より、各年金事務所に配置されていた、健康保険証のスタンプを押すけんぽ協会窓口が撤収？統廃合？（都内は現在4か所のみ）。（手帳の更新は現状のまま居住地管轄の年金事務所）。

## 【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。

ソフトウェア・セクション（供給支部）のメンバーは現在52名で、昨年の供給・派遣（供給・派遣における就労者は24名）における売り上げは1億6,500万円あまりでした。

2015年9月の派遣法改正により、それまでの専門26業務の考え方がなくなり、原則3年の期間制限がつくことになりました。供給・派遣は表向き派遣なのでこの期間制限は供給にとって支障があります。厚生労働省と供給元である労働組合で供給労働者の社会・労働保険の適用ができるよう調整を行ってきましたが、ついに実現し、2018年10月より供給・派遣から直接供給への切り替えを開始しています。

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%台に回復しています。昨年は93%で、一昨年より3%増えています。

CCUは、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供給・派遣が始まる前、1993年に発足しました。

現在では、「生涯を通して組合で仕事に就く」ことを目的に、単に受託開発だけではなく、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、サービスとして提供する事業も行っています。

## 【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）があります。今期（2018年4月～2019年3月）は関東と関西で供給事業を行いました。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。

### 1) 「文化芸術省」の創設

- ・2018年12月5日の超党派文化芸術振興議員連盟総会において「文化芸術省」の方向性が確認され、提言にまとめられた。
- ・「文化芸術省」の主要な行政機能6点の内、2点が働き方に関する内容であることは評価できる。
  - ①文化芸術の担い手、スタッフの職能形成を充実し、職業としての持続性を確保する。
  - ②芸術家、スタッフ等が適正な対価を得られるよう、その地位が確保できる制度を確立する。

- ・ 今後は提言をもとに世論を喚起する運動に重点を移す。
- 2) 2019年度文化庁概算要求
- ・ 総額1,330億5,100万円（前年度比：253億円増 23.5%増）を概算要求している。  
「稼ぐ文化」を念頭に、利・活用に重点が置かれた予算配分となっており、創造へのとりくみが弱い。
  - ・ 2020年以降の長期的視野をもった文化政策が課題となっている。
- 3) フリーランス
- ・ 演奏機会の減少、演奏料の下落等により、音楽活動だけで生活してゆくことが困難な状態にある。
  - ・ 一方的な理由による契約の不更新、演奏料の未払いが増加傾向にある。
  - ・ 2018年12月30日に著作権法が改定され、保護期間の延長、配信音源の二次使用料請求権が認められた。

#### <音楽ユニオンの取り組み>

現状は非常に厳しい状況ですが、以下を実現するべく、関係団体とも協力し合い取り組んでいます。

#### 1) 働き方

##### ①労働契約の確保・獲得

- ・ オーケストラ：労働契約によらない働き方が増加。オーケストラ協議会を中心に対応。
- ・ フリーランス：契約書の普及。契約書を交わせない場合は音声・メモの準備意識の植え付け。

##### ②連続稼働・ワークインターバル

- ・ オーケストラを中心に、業務の特殊性を考慮に入れた働き方の実現。
- ・ 各オケユニオンにおいて連続稼働の制限、ワークインターバルの協約締結をめざす。

##### ③労災保険への加入促進

- ・ 各業界関係団体と協力し、放送番組における出演契約ガイドラインの拡大をめざす。

#### 2) 経済的要求

- ・ 音楽家が音楽活動だけで生活できる「音楽家社会」をめざし、事業者に対し適正な演奏料の支払いを求める。
- ・ オンライン上で使われる音楽の対価支払を求め、F I M（国際音楽家連盟）等と協力し、国際的枠組みの創設をめざす。

#### 3) 音楽家の社会的役割

- ・ 「創造のサイクル」（作品を作る人、使う人、楽しむ人が共存する社会の実現）の浸透を図るため、3・19「ミュージックの日」コンサートの実施など演奏を通じて社会に訴える。
- ・ 著作権、著作隣接権の拡充および啓蒙に努める。
- ・ 私的録音補償金制度の復活に向け、文化芸術振興議員連盟などと協力し活動する。

#### 4) 楽器の運搬

- ・ いわゆる「ワシントン条約」の指定物が楽器に使用されているため、国際間の運搬が認められない事例がある。

- ・アンケート等を実施し、実態の把握に努めるとともに、トラブルを避けるための「楽器パスポート」の導入につきF I M等と協力して対応する。
- ・環境への配慮と文化交流によりもたらされる相互理解・平和のバランスを考慮しつつ、新素材の開発など新たなアプローチも含め、慎重に対応する。
- ・楽器の航空機内への持ち込みについても、楽器は単に演奏のための道具ではなく「文化」を運ぶ意味もあり、運搬には慎重な対応が求められる。航空機の安全な運航を担保しつつ、安心して楽器を運べる環境を整えるよう関係各所に理解を求めめる。

#### 【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）】

2018年度は、主要旅行業者の総取扱額は前年同期比で国内旅行が減少したものの、海外旅行、外国人旅行が共に増加し、総取扱額は増加しています。

観光庁のゴールデンウィーク10連休中の旅行動向調査によると、2019年のゴールデンウィーク（4月27日から5月6日の10日間）における旅行については、20代・30代を中心に、例年に比べ旅行意欲が高くなっており、各年代とも3～4割程度の人が旅行に出かけました。また、また、旅行に出かけた人は平均して1.74回旅行（日帰り旅行含む）に出かけました。（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と対応が重要と考えます。

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。

#### 【ユニオンみえ みえスタッフユニオン】

- 1、 2018年度は当初より、みえスタッフユニオンの友好企業である（有）コム 共同連三重に労働者1名を供給してきた。2企業以上に労働者供給をする規定が実施されたが、みえスタッフユニオンは従来から2企業への労共をしてきていたので、特に問題にはならなかった。今後も継続していく。
- 2、 シャープの三重県内の工場で仕事量が減ってきており、多くの外国人労働者が賃金を大幅に減らされてきている。生活できる賃金が保障されないと、たたかいを継続することができない。労共をつかって仕事の幅を拡げ、活動を続けながら、生活できる賃金が得られるようにするための工作をすすめている。ある程度形がみえてきたら報告します。

## 【違法な派遣、請負、労供の摘発】

職業安定法が改正（45 条の 2）され労働者供給について守るべき指針が下記の通り定められ、2018 年 1 月 1 日より施行されています。

### 労働者供給事業業務取扱要領より

- イ 労働者供給事業者は、供給される労働者に対し、供給される労働者でなくなる自由を保障しなければならないこと。
- ロ 労働者供給事業者は、労働組合法第 5 条第 2 項各号に掲げる規定を含む労働組合の規約を定め、これを遵守する等、民主的な方法により運営しなければならないこと。
- ハ 労働者供給事業者は、無料で労働者供給事業を行わなければならないこと。
- ニ 労働者供給事業者は、供給される労働者から過度に高額な組合費を徴収してはならないこと。
- ホ 労働者供給事業者は、供給される労働者の就業の状況等を踏まえ、労働者供給事業者又は労働者供給を受ける者が社会保険及び労働保険の適用手続を適切に進めるように管理すること。
- ヘ 労働者供給事業者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る供給される労働者からの苦情に迅速、適切に対応することとし、そのための体制の整備及び改善向上に努めること。

労働者供給事業者に対して労働組合法に基づく労働組合として、民主的かつ無料の労供事業が行われていることの労働局によるチェックが許可更新時のみならず許可期間中も行われることとなります。

この改正の伴い、既存の労働者供給事業者が許可要件を満たしているかどうか、また、新たな指針に沿った責務が果たしているかどうかをチェックし、問題のある労働者供給事業者に対しては許可の取り消しを含む処分を行うなど厳正に対処することを求めて、2018 年 11 月 16 日に大阪労働局へ、同月 19 日には東京労働局へ要請を行いました。（資料 6、P.10、11 参照）

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）として構造的多重派遣と一人請負派遣が指摘されています。その後、15 年も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。

2018 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労働者派遣事業改善命令を受けています。2 重 3 重の下請け契約を業務委託としているものの、実態は労働者派遣であり、従って、中間業者は労働者供給を行っていたというものです。

このような構造的多重派遣は、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。**

2019年4月1日時点で全国には100の労供事業所があります。その内5事業所が新規事業所（平成30年度中の許可取得）です。そして、約半数の48事業所が労供労組協加盟となっています。

未加盟組合には機関紙ろうきょうを送るなどして、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。

直近では、2019年6月に東京土建が1冊購入しました。

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。**

外部労働市場における日々の需給調整機能を担う労組労供の組合員に対する日雇い雇用保険適用において、ここ2年以上我々労働組合の存在を無視するような行政変更がなされてきました。具体的には、法令条文通り機械的に一般雇用保険への切り替え指導や生コン就労組合員に対する就労日数制限、組合発行の不就労証明書の停止、新規白手帳の発効に組合の在籍証明不要などで、長年日々の労働力の需給調整役を行政と共に担ってきた労組労供の存在を無化するものとして認めることはできません。その上に昨年は、我々の要請に対して雇用保険課からは「要請内容は把握している。話をしても前向きな回答はできないため要請は受けられない。」と拒否したままになっています。

そもそも1949年の日雇い失業保険制度発足は、労供事業の禁止によりそれまでの労供事業者から生活保障を受けていた労働者に対するセイフティーネットの必要性からでした。そして、日雇い失業保険適用におけるモラルハザードの防止に労供労組の果たす役割が認められていました。

現在、日雇い労働者が約70万人いる中で、第一のセイフティーネットである被保険者が1万人を切っている現状において、行政責任を放棄した上に我々の労供事業に対する一方的な取り扱い変更は到底認めるわけにはいきません。

引き続き、厚労省の需給調整事業課との連絡を密にししながら雇用保険課に対して行政変更を求めていく必要があります。

## 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。

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内に発足しました。

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。

2017年は、労供組合における社会労働保険の適用に向けて厚生労働省と調整していることがあり、政策研究として各労供組合への「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」のヒアリングが行われました。

現在、これまでの研究成果を取りまとめて労供研究会報告書を作成中で7月には完成の予定です。

### (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。

2015年9月の労働者派遣法改正で専門業務の考え方がなくなり、それまでの期間制限無しから原則3年の期間制限が設けられました。その期限が来た2018年9月1日、2日に「第30回派遣トラブルホットライン」が開催されました。

ホットラインでは、改正法で3年雇用見込の労働者に対する「雇用安定措置」が義務付けられましたが、派遣先への雇用申込、派遣元での直接雇用など、ほとんど実施されていない実態が浮き彫りにされました。（資料11、P.20～25参照）

2018年12月20日には「派遣労働者の均等・均衡処遇に関する声明」を出しました。（資料12、P.26～30参照）

2018年に引続き、2019年2月8日に派遣労働者の通勤交通費の支給を求めるキャンペーン勉強会（資料13、P.31参照）を行いました。

来たる2019年7月6日にはシンポジウム「ハケンとセイキの均等待遇」を開催する予定です。（資料14、P.32参照）

### **(3) 行政に關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横山事務局長および諸見、矢野両事務局次長の 3 名が委員（資料 7、P.12 参照）になっています。

労働者派遣事業適正運営協力員会議は平成 30 年度には 2018 年 6 月 2 日と 12 月 1 日の 2 回、平成 31 年度の第 1 回目は 2019 年 6 月 6 日に開催されました。

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 8、P.13 参照）がありました。

また、厚生労働省編職業分類の次期改定（前回は 2011 年 6 月改定）に向けて 2017 年 7 月から 2018 年 1 月にかけて職業分類改訂委員会が開催され、2019 年 3 月に事務局である労働政策研究・研修機構（JILPT）より「職業分類改訂委員会報告」が出されています。

職業分類改訂委員会に引続き、2018 年 5 月より職業分類作業部会が開催されました。2019 年度も職業分類作業部会が開催されており、2019 年度第 1 回職業分類作業部会が 2019 年 6 月 11 日に開催され、横山事務局長が委員として参加しています。

## **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。**

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、2015 年の労働者派遣法の改正で専門 26 業務の考え方がなくなり、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、労供組合における労供労働者の社会労働保険の適用について、厚生労働省職業安定局需給調整事業課と検討を進めてきました。そして、2018 年 10 月より供給組合での社保適用ができるようになりました。（資料 5、P.10 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」の今期発行はできませんでした。  
機関紙「ろうきょう」は第59号、第60号（資料3、P3～6参照）を発行しました。  
第59号では2018年の総会報告、第60号では秋の学習会報告および東京・大阪両労働局への要請の記事が掲載されました。

幹事会については、2018年7月24日と10月26日、27日（秋の学習会と共に）に開催され、厚生労働省および東京・大阪両労働局への要請と労供組合による社会・労働保険適用について議論されました。

4役会議は随時行い、今期は5回開催されました。

秋の学習会では、「間接雇用に関わる概念と労働者供給事業」をテーマに萬井隆令（よろいたかよし）龍谷大学名誉教授にご講演いただきました。

講演では職業安定法第44条で労働者供給事業が禁止された経緯、理由と労働者供給事業の概念と労働者派遣法制定に至る変遷についての話がありました。

また、講演後は、労働者供給事業業務取扱要領の改訂の説明と東京・大阪両労働局への要請について提案がありました。

## II.2019 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。
  - ④ 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。
- (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) 供給元での社保適用が可能になったことを踏まえ、冊子「労供・派遣事業の手引き」の改訂を検討する。
- また、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・特例健康保険制度の拡充を求める。
- (6) 雇用によらない働き方の拡大が予想される中、労供事業の活用によるフリーランスの組織化を検討する。

### 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.運営

- (1) 幹事会メーリングリストを活用する。
- (2) 機関紙「ろうきょう」を発行する。
- (3) 総会を年1回、幹事会を必要に応じて開催し、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。