

ろうきょう

●発行／(略称 労供労組協)
労働者供給事業関連労働組合協議会

◎110-0003 東京都台東区根岸3-25-6 タブレット根岸2F
電話 03(5603)4570 FAX 03(5603)7265
●発行人/ろうきょう編集委員会

労供事業の新たな展望をひらく

労働組合による事業体を設立

昨年一〇月二四日、三五日、恒例の秋の学習会が箱根湯本で開かれ、八組合二〇名が参加しました。

学習会の初日は、急ピッチで準備が進められている「労働組合による新たな事業体」と題して「スタッフフォーラム(OAスタッフ)」と「ケアフォーラム(介護・家庭)」の設立準備状況の報告とあわせて、連合総会組織局の高橋均総局長が連

合の雇用システムづくりについて、派遣ネットワーク高井晃副代表が派遣労働ネットワークのNPO法人化について報告がありました。二日目は、「昨今の雇用情勢と備給システム」と題して労働省職業安定局民間備給調整事業室の生田正之室長が特別講演を行いました。紙面の都合で、林事務局長の「労働組合による新たな事業体」の報告概要のみを紹介します。

職安法の中に労供事業が位置づけられた

林事務局長は、二年前にも今回と同様のテーマで学習会を行ったこと、その後の経過がどうなったかについて簡単に経過を

これまで私たちは労働省に「労働事業法を制定せよ」と要求してきた。今回の職安法改正で、第四条の中に、労働事業を行う労働組合は「労働者供給事業者」と明記され、さらに連

合の活用が必要だということと、労働省が労働事業を社会的に認め、促進する姿勢を示したものと見える。

このことにより、労働組合は労働者供給と労働者派遣を組み合わせた事業展開が可能となった。労働組合が設立する事業体

(企業組合)が事業主となり、参加する組合員は社会労働保険の適用も受けることができる。このようになった背景には、雇用情勢がますます悪化し、雇用の流動化がすすみ、就労システムが激変していることから、さまざまな雇用就労シ

システムが激変していることから、さまざまな雇用就労シ

★九年前に作成し、好評だった『ろうきょうの勧め』改訂版を作成します。職安法などの改正と新たな事業体の設立などこれからの運動を展望した内容になります★定期総会は、二月八日(金)、三月下旬には新事業体設立記念パーティを予定。



企業組合・スタッフフォーラム

OAスタッフの組織化を展望し、「企業組合・スタッフフォーラム」設立準備会をもうけ、事業計画書を作成するなど認可の準備をすすめている。企業組合とは、中小企業等協同組合法にもつづいた協同組合の一形態である。そのために都知事の認可(通産省)をとり、その後

派遣事業の許可(労働省)を取る計画である。

労供労組協に参加している各労組(労供の許可を取得している労組)は、労働者派遣事業の許可を取得した(企)スタッフフォーラムに組合員を供給し、

企業組合・ケアフォーラム

少子・高齢化がすすみ、高齢者介護は大きな社会問題になってきている中で、二〇〇四年四月から介護保険制度がはじまる。ホームヘルパー、介護労働者の組織化だけでなく、この制度を活用することを展望しながら、全港湾の家政婦支部が中心になって「企業組合・ケアフォーラム」設立の準備がすすめられている。

(企)ケアフォーラムは指定訪問介護事業者の指定を取って、介護サビエスの受託を行う事業体となる。

家政婦組合がこれまで培って

(企)スタッフフォーラムは供給された組合員を各企業に派遣する形態になる。

運営原則としては、組合員は自立と技能を高め、事業運営に共同責任を自覚し、対等・平等であることや労働組合運動としての労働事業運動を一体のものとしてすすめる。ワーカースポーツ運動と連携し、技能を通じて公正・平等・平和な社会へ貢献することを掲げている。(その後、二月二日に設立総会、二月二五日に企業組合の認可があり、派遣事業の許可は二〇〇〇年一月の予定)

きた介護・家庭サービス事業をいかに、社会的ニーズに対応しながら、職域をさらに質・量ともに拡大していくこともこの事業体の役割といえる。

また、「介護」が派遣対象業務になったことから、(企)ケアフォーラムは、家政婦組合から労働者供給を受け、訪問介護事業者へ派遣することも可能である。

二月二日には設立総会を開き、企業組合の認可を取得、指定訪問介護事業者の許可も得る予定。(その後、二月七日に企業組合の認可がおりた)

改正派遣法と労働者の権利 労働組合のあらたな運動

昨年一月三〇日夜、新派遣法の施行を前に、派遣労働者ネットワーク主催の「新派遣法がやってくる―派遣労働者ネットワークシンポジウム」が開かれました。発言の一部を紹介いたします。(文責・事務局)

◆改正派遣法の課題は何か？

派遣労働者ネットワーク代表・中野麻美弁護士

改正派遣法を前に、派遣労働者を守っていくために何が必要なのかをともに考えてみたい。

派遣労働の現場では、派遣先企業が非常に有利な立場にたち、派遣労働者は極めて不利な立場にたてられている。派遣先企業は同じスキルであれば極めて差別的な付加価値、例えば容姿や年齢、若さを求めている。

派遣料金競争は激しく、九四年の時給一七〇四円が、九八年には一六六〇円に下落し、今では一四〇〇円台だ。労働者派遣契約は商取引契約で労働法のルールがなかなか及ばない。企業はより安い方と契約を結び、派遣労働者が影響を受けている。これ以上派遣労働を拡大することとは未来に希望を持ってない雇用を増やしてしまう危機感から運動をしてきた。

派遣が拡大している状況は、明らかに臨時的・一時的で極めて短期でない、恒常的に労働者が必要な分野である。また、整理解雇し派遣を導入したり、不

正規の労働者を代替させる動きもある。このような中で、改正派遣法は本当に機能するのだろうか。

労働市場の中で、雇用と労働者の権利を守るうえで必要なのは、第一に労働者が将来の生活に展望を持てるような期間の定めのない雇用、第二に労働提供先が労働法上の責任を負う直接雇用の原則、第三は自分の役割にふさわしく公正に扱われ、機会均等に扱われること、第四にプライバシー、個人の尊厳、自己決定権が保障されること、第四点だ。これらが、改正労働者派遣法の中でどうなるのかをチェックする必要がある。

これまで派遣問題に取り組み労働組合は少なかったが、これから自分たちの雇用と権利を守るために派遣労働者の雇用と権利を守ることが重要になってきている。

改正派遣法では何が課題になるのか、派遣法違反や派遣先企業の責任を追求する運動が求め

られている。派遣労働者も黙っていないで、権利を行使すること、そしてこの法律を活用してどこまで権利を高めることができるかが課題だ。

◆法改正の背景とその要点

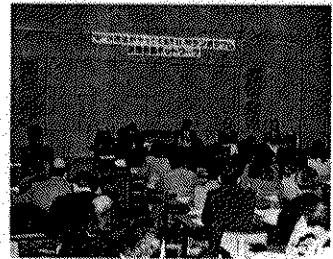
生田正之・労働省民間需給調整事業室長

派遣法改正の背景には、労働者の多様な選択肢を確保する臨時的・一時的な労働力需給調整という社会経済の構造変化と需給調整のために民間部門の活用と労働者保護をうたったILO第一八二号条約(民間職業仲介事業所条約)の採択がある。

法改正の趣旨は、これまでの二六業務だけでなく、広範囲の分野で臨時的・一時的な労働力需給調整の強化である。代替防止のため、派遣期間の制限と派遣先の規制強化を盛り込んだ。

派遣法の改正は九八年一〇月に閣会に提出され、審議に入ったのは九九年からだ。衆議院、参議院の審議を経て原案より多い修正事項が入った。主なものは、一年の期間制限、個人情報保護、事前面接、セクハラ・母性保護、社会保険への加入促進のルールなどである。

改正内容は、基本的にはネガティブリスト化で、建設、港湾



◆改正されてもまだ不十分 関根秀一郎・東京ユニオン書記長

派遣法が改正されるが、まだまだ欠陥がある。セクハラ二〇番に相談したら中途解約があったり、違法な状態にあって訴えれば首が切られるという不安が派遣労働者には常にある。例えば、一九年間も受付の仕事をしてきたのに、年輪的にふさわしくないとして嫌がらせを受け契約打ち切りになったり、「性格が悪い、会社の雰囲気には合わない」などと正社員ならとても通用しないようなことで解約になっている。派遣元は派遣先の要求に応えるために派遣スタッフの評価やランク付けなどの選別を行っている。

改正法では、一年限定という

パートや派遣で働いている人が大変増えている。これに対する組織化の手法は何か。それは職安法第五案にもとづいて労働組合が労供事業を行う、あるいは派遣事業体をつくり派遣事業を行うなど派遣労働市場に労働組合が参入し、仕事をしたい人と欲しい人の手配権を労働組合が握ることだ。そのために、連合版のハローワークをつくらなければならない。派遣事業や労供事業、有料職業紹介事業などに労働組合自らが参入する時期にき

◆組織化は派遣労働市場への参入 高橋均・連合総合組織局長

派遣事業への労働組合参入でマージンはいくら、組合費はいくらと情報公開ができ、派遣労働市場に適度の緊張をもたらすし、業界の正常化にも寄与する。労働組合が行う派遣事業では、マージン率は間違いなく五%は低くても、時間あたり一〇〇円はある。また、派遣の苦情処理制度も有効に働くことになる。さらに、労働者のさまざまな制度を活用して労働組合による職業訓練も可能になる。

派遣法が改正されるが、またまだ欠陥がある。セクハラ二〇番に相談したら中途解約があったり、違法な状態にあって訴えれば首が切られるという不安が派遣労働者には常にある。例えば、一九年間も受付の仕事をしてきたのに、年輪的にふさわしくないとして嫌がらせを受け契約打ち切りになったり、「性格が悪い、会社の雰囲気には合わない」などと正社員ならとても通用しないようなことで解約になっている。派遣元は派遣先の要求に応えるために派遣スタッフの評価やランク付けなどの選別を行っている。

一時的派遣を理由に、これまでに三年だった専門派遣を全部入れ替える事態も起きている。また、最大手の派遣会社がPEO事業と称して労働者を丸ごと派遣会社に移籍させ、そこからその会社に派遣させるリスト支援事業を行っている。マージン規制について、私たちは労働組合として派遣事業体を設立し、対処したい。派遣先から支払われた料金から最低限必要な経費をマージンとして受け取り、派遣労働者に賃金を支払うことで高い賃金の相場形成の一翼を担うことができる。さらに、社会労働保険も適用させることができる。