

ろ う き よ う

発行 / 労働者供給事業関連労働組合協議会
(略称 労供労組協)

発行人 / ろうきょう編集委員会

〒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)7880 FAX 03(5603)7265

多様化する雇用形態と 労供労組協の今後の展望

労供労組協2003年秋の学習会は、10月26日(日)～27日(月)、芦ノ湖のホテル・花月園で開かれ、12組合16名が参加しました。今回の学習会には、法政大学大学院で労供事業

を研究している内藤直人さんが「労働組合が行う労供・派遣事業の展開とその役割」を報告しました(次号掲載予定)。今回は外部の講師は呼ばず、これまでの労供労組協がすすめてきた労供事業の展開と今後の運動のすめ方を中心に報告と討議を行いました。



開会にあたり、伊藤議長は、「今回の学習会は、今日の雇用状況の中で、労供事業をどう生かすかがテーマである。私たちが

は、従来の労供事業から『労供・派遣』へと取り組んできた。雇用情勢は大きく変化してきている。非典型労働者といわれる層が増大し、今後もさらに増えることは間違いないだろう。雇用形態も多様化し、ますます複雑になっていくと思われる。このような中で労供事業をどのように展開していくのかが、雇用の多様化の中で、それに対応できる労供労組協をどう作っていくのか。今回の学習会の中でそれをさぐっていききたい」と挨拶しました。

労供組合報告

伊藤議長長の報告後、各労供組合からの事業報告を受け、質疑・討論を行いました。サービス連合「サービスの

影響が大きいが、見直し後の事業計画は達成しそう。事業者団体に労基法の適用などを働きかけている。添乗員は「朝6時から夜8時まで働いても8時間」というような裁量労働制。時間外労働が大きな課題。

企業組合「スタップフォーラム」派遣事業をはじめ、4年目。前期は赤字だったが今期は厳しい。主な業務は機操操作などオフイスワークが中心。最近ではDTPオペレーターの需要が多い。今年から音楽家ユニオンと提携し、演奏家などの派遣をはじめた。

新運転「企業組合ロマン」交通を立ち上げ、介護タクシーをはじめた。需要は増えているが、経営状況は厳しい。組合がつくった派遣会社「タブレット」と従来の労供事業との棲み分けなどが課題。

「コンピュータユニオン」OAスタッフ支部では従来の供給事業を行っている。SEプログラマー支部は、昨年「供給・派遣」をはじめた。従来の供給と「供給・派遣」

の両方でやっている。看護・家政職ユニオン田園調布「組合員約300人、その半分の人が介護保険で仕事をしている。介護保険の仕事は労働組合ではできないので企業組合をつくり3つの組合から供給を受け、請負でサービス提供している。

利用者から介護保険でなく、自費による場合は派遣になるので、「供給・派遣」にしなければならぬ。全運労「組合員は240名、バブル崩壊後から組合員はあまり減っていない。自動車の派遣も認められ、派遣会社が増えてきた。われわれも企業と共同で派遣をやるつもりだが中絶。組合は直接タッチしてないが、平成12年に派遣会社・東京ネットワークを設立した。

その他に、「従来の労働と同時に「供給・派遣」もやっている。最近、登録が増えた(音楽家ユニオン)。「スタップフォーラムと連携して「供給・派遣」をすすめたい」(東京出版)、「労働組合自身が仕事を確保し、雇用の場を保障するため

労供事業を行うことにした(首都圏なかまユニオン)などの発言がありました。(報告は順不同)

報告・討議の中で参加者から、「供給の時代は終わった。これからは派遣」という声がある。労供事業はその役割を終えたのではなく、これから維持・発展できる可能性がある」との発言がありました。それに対して横山事務局局長は、「供給・派遣」は労働組合が行う供給事業が基礎になっている。労働組合が直接事業性を持っていないので、99年の職安法の改正で労供組合が自ら派遣事業体を持つようになった。その事業体として企業組合等を立ち上げ、「供給・派遣」をやっている。あり、派遣はそのための手段である。供給は終わった」というのなら労供協は終わりだ。われわれは供給事業をどう発展させるのかということと取り組んでいる」とのべ、労働組合として積極的に労供事業に取り組みと呼びかけました。

労供労組協の発足と今後の展望

議長 伊藤 彰信

労供労組協の結成

70年代後半にマンパワージャパンなど人材派遣会社が日本にはびこってきた。私たちは、「労働者供給ではないか、職安法違反ではないか」ということで追及してきたところが84年1月に突如派遣法をつくる動きがでたので、急速2月に「派遣法反対」で労供



組協が結成された。「派遣法反対、労働事業を守る」とが当時の労供労組協の結集軸であった。しかし、派遣法は1985年に成立し、翌年7月に施行された。

また、職安法の施行規則が改正され、許可手続も簡素化された。われわれも派遣業者に負けな

いでやろうとしたが、負けていった。現在、派遣労働者は170万人（登録）で労供は1万人弱である。

労働事業の弱点

どうして労働事業は延びなかったのか。一言でいえば使い勝手が悪いということだろう。例えば、社会労働保険である。供給先が保険を扱つのが面倒でそのために派遣を使うということになる。労働組合自身がやっているのも毛嫌いされているのかもしれない。派遣会社は、雇用責任を持つことで事業主制は確立するが、労働組合からは事業主になれない。賃金の直接払い、組合員の能力開発をしても補助金はでない。これが労供が派遣に負け

ていったおおまかな経過だ。

派遣法改正とILO181号条約

派遣法で禁止されている業務は、「港湾運送・建設・警備」だ。警備は請負でやられているし、港湾は港湾労働法の中で派遣ができる仕組みがあり、建設はすでに重層的な下請け構造ができてい

る。つまり、禁止されている分野はその必要性がないものである。99年の改正では、派遣は専門的業務から「臨時的・一時的業務」とされ、派遣の原則自由化になった。では、なぜそうなったのか。政府はILOの民間職業紹介条約をテコに派遣法の改正をすすめてきた。そもそもILOの基本的精神は、職業紹介は民間でなく、公的機関がやるべきであるとしてきた。ところが

このILOの基本的精神が181号条約で変わった。職業紹介は民間と公的機関があいまってやるべきであるとした。

99年の派遣法と職安法改正

労働省交渉の中で、「職安法44条は変えませんが」という言葉をとつた。ではなぜ職安法44条は変えないのか。当時の課長は、「これは日本国憲法第9条のようなもの。職安法の間接搾取、強制労働の条項が存在する限り、44条は存在し続ける必要がある。派遣のルールをつくって労働の一部を解禁するものだ」と発言した。44条が存在すれば、45条は存在し、労働組合が行う労働者供給事業は認められることになる。

また、職安法第4条には、「労働者供給事業」ということが書かれているが、今回はじめて「労働者供給事業者」ということが認知された。つまり、「労働者供給事業を行う労働組合等」が「労働者供給事業者」という

ことになる。「これまで「労働者供給事業は労働組合が行うことができる」ということだけで、「事業者」という概念には入っていなかった。

「供給・派遣」制度を認めさせ、事業主性を疑制的に適用させることができたので、企業組合等を設立し、事業を展開している。労供労組協関連で7つの事業体を持っている。

「供給・派遣」の活用と今後の課題

事業主性を獲得したことによって、当然に、労基法や労働安全衛生法など労働法制上の「事業主責任」を負わなければならなくなる。労働事業では運転資金は必要ないが自分たちで雇用して事業を行うと必要になってくる。例えば、ケアフォーラムの場合には、介護保険からの入金はず、3ヶ月かかるなど運転資金の確保や税金対策なども必要になってくる。これまで考えなくてもよかったことが、事業主性を持つようになつて、いろいろ

るな課題が突きつけられてきている。

労供労組協の今後の課題と方向

これまで、労供労組協の団結の軸は、「労供廃止に対する恐怖」であったが、99年の職安法改正で「労供・派遣」ができるようになり、当面はその心配はない。

国はわれわれの労働事業の「自然死」を願っているのかも知れないが、この獲得したシステムを活用して労働事業を拡大させることが課題である。また、雇用の多様化で非正規労働者が増大している。それをどう組織化していくか。そのための研究も必要だろう。組織化し、職業能力を高め、その人材を「労供・派遣」で活用すれば、労働市場での規定力も大きくなる。

これまで「事業主性」を強く要求してきたが、これからは「社会労働保険の適用」という具体的な要求項目にして厚生労働省などと交渉していく必要がある。

(文責・事務局)