

ろうきょう

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

労供のしくみを活用した いろいろな形態の事業展開を

去る10月3日(日)～4日(月)の二日間、三浦半島のホテルマホロバマインズで2004年秋の学習会が開かれ、13組合27名が参加しました。今回は昨年の学習会で労供事業について講演していただいた法政大学大学院の内藤直人さんも参加しました。

冒頭、伊藤議長は「今年の春の労供労組協結成20周年では、全国で供給事業を行う約80組合にも参加を呼びかけた。その時には奈良ユニオンの方々にも参加いただいた。今回もまた同組合から3名の方に参加いただいている。99年の派遣法改正にともなつて、供給・派遣という形態で、



介護分野では供給・請負という形で事業主性を確保してきた。しかし、一方で旧来の供給事業との矛盾も出てきている。今後いろいろな形態での事業展開をすすめていきたい」と挨拶しました。

議長挨拶の後、横山事務局長から労供組合アンケートと仕事情報ネット、働き方調査報告を受けた後、「最近の雇用状況と労働者供給・労働者派遣法制の課題」と題して法政大学法学部の浜村彰教授が講演しました。講演後、各組合から供給事業の現状報告がありました。二日目は、総会で確認した「非正規労働研究会(仮称)設立構想」を伊藤議長が提案し、意見交換を行いました。

また、日雇雇用保険や介護をめぐる問題などで11月下旬に厚生労働省と交渉を行うことを確認しました。なお、各組合からの報告は紙面の都合上、割愛させていただきます。

労供組合アンケート

労供労組協は、労働者供給事業を行っている全国80事業所にアンケートを行い、37事業所から回答が

あった。職種は自動車運転手関係が約60%を占め、港湾関係6%、建設関係5%、介護・家政職4%。厚生労働省のデータによると供給事業許可取得年度は80年代以降が62事業所で8割近くになっている。特に90年代は29事業所が許可を取得している。

組合員数は、一ケタから数千規模まであり、平均217名。供給実績では、「ほとんどの組合員が就労」が58%、「一部組合員が就労」は26%。一方、供給実績がない事業所は16%だった。

事業高について回答があったのは18事業所。事業高1000～2000万円が3事業所、3000～4000万円が2事業所、1億円以上が4事業所。(以下、略)

非正規労働研究会 発足にむけて

労供労組協は、今年3月の総会で確認した「非正規労働研究会(仮称)」の設立に向けて労供事業の許可

を取っている80組合にアンケートを行いました。

また、6組合を対象に就労日数・契約期間、社会労働保険の適用、労災・休業補償、健康診断、所得などについて、供給形態別に「労供労働者のはたらき方実態調査」も行いました。

このような労供労働者の実態を踏まえ、非正規雇用労働者が35%という今日の状況のもとで、非正規労働者の抱える問題点の分析と政策要求づくりに向けて研究会をスタートさせます。当面は事務局で資料收拾や検討課題の整理などを行います。

厚生労働省と交渉

労供労組協は、去る11月18日、建設業への労働



者派遣と日雇雇用保険について交渉しました。当日の交渉には、労供労組協からは伊藤議長、横山事務局長をはじめ9名、厚生労働省からは坂口卓需給調整事業課長、森下興職業安定局建設・港湾対策室長補佐、村田裕香雇用保険課適用係長ら6名が出席しました。

伊藤議長は、「建設業への派遣は反対であり、審議は時間をかけて慎重に行うべきだ。日雇の失業認定は従来どおり労供組合の不就労証明書で行うこと。日雇被保険者にも教育訓練給付を支給すべきである」と要請内容を説明しました。

これに対して森下室長補佐は、「建設会社が団体を作り、雇用安定計画をたて、所属する事業所が派遣事業の許可を得て雇用する常用労働者を派遣する仕組み」と説明しました。

村田係長は、「日雇雇用保険の給付は安定所で判断する。認定の時間は柔軟に対応している」と述べ、私たちの要求にはほど遠い内容でした。

なお、日雇雇用保険印紙の都道府県別発行枚数一覧は示されました。

最近の雇用情勢と労働者供給、労働者派遣法制の課題

法政大学法学部教授 浜村 彰



効求人倍率も改善のきざしが見られる。しかし、このような雇用環境の改善は、正規従業員が増えて雇用が回復したのではなく、むしろパート・派遣・契約社員という非正規、非典型雇

雇用の流動化で労働者の二極化・分断化

用労働者の雇用が回復したという面を負っている。厚生労働省の平成15年度就業形態の多様化に関するアンケートでは、無期で雇用された正社員が65・4%、パート・派遣など非正社員が34・6%になっている。雇用の流動化がすすむ背景には、小泉首相が登場し、構造改革のもとの雇用の流動化政策が一番大きい。

良質な外部労働力の育成と均等待遇の原則

最近、注目すべき判例が出されている。伊予銀行松山地裁判決である。これは伊予銀行が100%出資した子会社の派遣労働者を13年にわたって伊予銀行が

受け入れて使用していた事だ。この判決では、派遣先と派遣元で派遣契約が有効に締結され、形式上の派遣労働関係が整っていても、派遣先使用者が企業の実態がない、あるいは実質上、派遣労働者の労働条件を決定するなど自ら雇用了した労働者を使用するがごとく派遣労働者を使用しているとして、黙示の労働契約が認められるとした判決である。

グラムを制度設計するような方向に運動を展開してくれど面白い。できるなら人材派遣業界、労働者供給をおこなう労働組合と政府あるいは地方自治体が一緒になって丸適マークなどを作れば一番いい。

最近の雇用情勢の変化の中で労働者の非典型雇用が急速に進んでいる。99年、03年と派遣法の規制緩和が行われた。政府は規制緩和や構造改革のスローガンのもとでどんな雇用労働政策を取っているのか、その中で派遣法、労働者供給事業についてお話しする。

小泉改革は、衰退産業で過剰化した労働力を今後成長が見込まれる部門により円滑に入り込ませることで日本の企業の競争力を高めることであり、別の見方は、「20年遅れのサッチャーリズム」とも言われる。

最近の雇用情勢は少しずつ雇用の改善がすすみ、有

派遣法は従来の常用雇用の代替はしないという基本原則をかなり後退させ、失業の受け皿として労働者派遣法を使い、かつ業務量の変動にすぐに対応できる労働力の調達弁として労働者派遣を位置づけることで規制緩和がされた。雇用の流動化が進む中で、「労働者世界の二極化・分断化」傾向が顕著になってきている印象を受ける。特にパート・契約社員・派遣という身分的に差別されるような雇

用が徐々に増えている。その結果生じる労働者間の経済格差、賃金格差につ

いては何ら異をとえない。京都大学の橋本教授は、「日本はだんだんアメリカに似た階層国家になっているのではないか」とのべ、経済格差が日本の国民階層に広がっている点に警鐘を鳴らしている。

今回の派遣法改正では、行政指導で3年の期間制限だった26業種は制限が撤廃された。それ以外の労働者派遣は、受入れ期間1年間を最長3年に延長でき、より使い勝手がいいものになった。

派遣法では、派遣先の使用者責任が弱い。フランス

雇用の流動化が進む中で日本の企業の多くは、新卒労働者を時間かけてその企業に相适应しいように育ていくという余裕がない。派遣労働者や労働者供給事業などの外部労働力の調達が

増えてくるならば、派遣や労働者供給事業の見直し、再発見が必要だろう。労働組合にとって労働者供給事業は決してマイナーな機能ではない。

企業が必要とするさまざまな労働力のうち、最も魅力的で良質な労働力を労働組合が企業横断的にかかえ



ることが出来るなら、まさに職種別組合として機能の一面を果たすことができる。地域別あるいは職業別機能を持った労働組合が先陣をきって有利な教育訓練プロ

度の中では難しい。

しかし、年功的な処遇を受ける労働者層はドンドン縮小し、それに変わって専門職やパートあるいは契約社員、派遣社員が増えている。つまり、成果主義や能力主義はその典型だが、労働の質と量に応じた賃金制度の割合が増えている。その限りでは均等待遇、同一労働同一賃金原則が公理として日本の社会に定着する環境が整いつつあるといえるのではないか。

(文責・事務局)