

社会政策学会 第118回大会（日本大学開催）2009年5月24日（日）  
テーマ別第9分科会

労働者供給事業の歩みと課題・展望（Ⅱ）

【橋元秀一】 それでは伊藤さん、今度はさきほどの第5分科会の労供労組協の立場ではなくて、第9分科会として全港湾の立場からお話をお願いいたします。

【伊藤彰信】 全港湾は個人加盟の産業別の単一組織という形態を持っております。現在の組合員が約1万3,000人です。9つの地方本部がありまして、北海道から沖縄までの地方本部と、大体51の支部。支部というのは港単位に支部を置いております。日本の港湾は97の港湾運送事業法の指定港というのがありますけれども、そのうち51の港を組織しているということでもあります。港湾労働組合というか、港湾労働者がもちろん中心なわけでありまして、トラックないしその他ということであれば、建設労働者もいれば、港にいろいろ関係するところがあります。それから後ほどお話ししますように、介護士・家政婦の労働者も組織をしているわけです。

全港湾の運動から申しますと、戦後の状況で言いますと、港湾労働者のうち、常用労働者が3割ないし4割で、6割ないし7割が日雇労働者でありました。こういう日雇労働者をどういうふうに組織していくのかというのが結成当時の課題でありまして、その方策として、2つの方策があったと言えます。1つは港湾労働法という、産業別労働法をつくることによって組織化をしていく。もう一つは、職安法における45条に規定しております労働者供給事業です。労働組合だけに認められた労働者供給事業を行うことによって組織化を進めると。この2つの道筋で日雇労働者の組織化に入っていったと思います。

先に港湾労働法という法律についてお話しをいたしますけれども、港湾労働法の制定運動というのは1951年から国会での制定要請書を出して、運動して、実際制定されたのは1965年、66年から施行ということで、15年間の闘いがあったわけです。このモデルになりましたのはイギリスの港湾労働法

でした。いわゆる事業者を登録し、労働者も登録し、そして紹介を行う。そして労働者にとって、就労の場、あるいは一定の賃金保証をするという、こういうシステムがイギリスの港湾労働法でありますけれども、この港湾労働法をモデルにしてきたわけです。現在まで、制度が3回変わっております。

一番最初に制定した1965年に制定した港湾労働法といいますのは、職安に登録した日雇労働者、これを優先的に港湾運動事業者に紹介をするという、紹介のシステムであります。登録した日雇港湾労働者、登録日雇港湾労働者と言っておりますけれども、それは他の産業には就労しない、港湾だけに就労すると。ですからあぶれたら、これは雇用調整手当という手当がありまして、日雇雇用保険がありますけれども、日雇雇用保険の給付は3ランクに分かれておりますけれども、雇用調整手当は7ランクから8ランクぐらいまで、だんだん広がっていたと思います。そういう形で日雇雇用保険よりは給付を受けやすいシステムにしたというのが港湾労働法であります。

この港湾労働法は廃止されて、新しく新港湾労働法というのが1988年に制定をされ、89年1月から施行された。これはどういうシステムかといいますと、派遣法が成立いたしましたので、財団法人であります港湾労働安全センターというところが常用の労働者を雇用し、これを港湾運送事業者のほうに派遣するのです。常用派遣の形態をとったのが新港湾労働法であります。

この制度も2000年に変わりました、今度はセンターに常用雇用されていた労働者を全員解雇いたしまして、それぞれの事業者が雇用している労働者を、その港の事業者相互に派遣することができるというシステムに今はなっております。結果的に申しますと、日雇労働者は港からはなくなったということになりますけれども、皆さんご存じのように、港湾運送事業にも、派遣労働者が就労しているという違法な状態が実態になっている。こういう形で日雇労働者を組織し、常用化を図っていくという運動が1つの運動であります。

もう一方では、港湾労働者の、労働者供給事業という形での組織化を図っていかうという運動であります。ご存じのように職安法44条では、労働者供給事業は禁止をされておりますけれども、労働組合が行う場合には、これはできるということが45条で規定されておまして、この職安法ができたのを受けまして、1950年から労働者供給事業取得運動というのを大会方針で決めて、

運動を進めてまいりました。当初は、これがかなり拡大しておりまして、私の聞いている範囲では、例えば名古屋港などにおいては、ほぼ全域支配、労働者供給事業で行っていたということもありますし、あるいはまた、今でも残っております佐世保などでは、朝鮮戦争の影響があつて、非常に活気づいていたということで、日雇労働者が何千人も集まってくる。これも労働者供給事業で行っていたというような成果があるわけですけど、だんだん常用化が進む中で衰退をしていくということでありました。私の知っている範囲で言いますと、もう70年代に入りますと、ほとんど小さな港でやっているというようなことがあります。本部のほうに、中央本部、産別組織の許可をお願いしますというような話が来たのは、もう随分小さな港ばかりだったなというふうに記憶しております。

一方でトラック労働者の組織化なども進めた中で、1990年ごろから、トラック労働者の労働者供給事業も始まっていったということでもあります。そして2003年の派遣法改正に伴って、職安法施行規則の改正という、派遣法の改正によって、事業場単位の派遣許可から、事業者単位の派遣業許可に変わりましたので、今まで支部単位で行っていた労働者供給事業というのを、中央本部で一括して取ろうということで、2004年に中央本部の許可を取っております。

現状はどうなのかということで、皆さんの資料で2枚目の紙の後ろ、4ページ、5ページあたりに、どういう職種を組織しているかを書いてあります。支部の名前、それから書記の名前、それから供給先と、人数などをここに記載しておりますので、ご参照いただきたいと思います。港湾労働者が現在のところ355名、自動車の運転手が108名、介護士、家政婦162名ほどが労働者供給事業で働いています。

次のページ、レジユメの次のページになりますけど、③で1番上のところで、常時供給組合員424人、臨時供給組合員204人、計628人と書いてあります。皆さん、常時供給する労働者というのは臨時的に働くことを言っているわけです。臨時的に働く労働者というのは、常用雇用なんだけれども、臨時に労供として働く、そういうことです。常時と言っても、常に臨時的な供給の働き方しかしていないと。常用雇用されていないということを言っているんです。

ですから常時供給組合員というのは臨時労働者であって、臨時供給組合員というのは常用雇用労働者ということでもあります。そういうふうに届けの書式がなっております。

皆さん方によく質問されるのは、何で全港湾に介護・家政婦職の人がいるんですかと。私がお話をすると、必ずここに質問が集中するものですから、きょうはその経過も含めましてお話しをしたいと思います。

中心的に組織をしております、正式名称をちょっと忘れましたが、田園調布派出看護婦家政婦労働組合だったかなと思いますけども、1949年に結成をされて、労組の許可を取ってやっております。1962年に、記録によりますと看護婦家政婦労働組合、5組合の協議会が結成されたと書いてあります。5組合がどこかは、私の想像ですけども、甲府と金沢と名古屋と、それから全国看護労働組合というのがございまして、それは武蔵野の結核療養所関係のところの人たちの組織であった。この5つが多分、このころ結成されたんだというか、横の連絡を取り合ったんだろうと思います。なぜかと申しますと、先ほどもお話ししました労働者供給事業をやっております組合の集まりである労供労組協の結成に、この5組合が最初にそのまま入ってきたわけであります。

労働者派遣事業問題調査会というのがありまして、これは派遣法を検討する段階において、派遣事業の研究会として設置されました。設置をされて、その結論が、労働者派遣の制度をつくれということと同時に、労働組合の行う労働者供給事業は廃止しなさいというのがあったわけであります。それが学者が集まった研究会の報告でありまして、私どもは、労働者供給事業を行っている立場から、非常にびっくりしたわけであります。それで反対する闘いを進めてきた。その後、組織の派遣事業問題調査会というのができまして、ここに労働者供給事業を行っております労働組合の代表が4名、特別委員として参加をいたします。その組合が、総評から全港湾と自運労、つまり自動車運転手の組合です。それから同盟から田園調布派出看護婦家政婦労働組合、それから新産別から新運転、この4組合が労働者供給事業を行っている組合の代表として、その調査会に参加しました。派遣法絶対反対ということで論を張って、中断をするわけなんですけれども、中立労連の要請を受けて、派遣の制度を認めるというのが1984年です。

その84年に、じゃあそれに対抗する意味で、労働者供給事業関連労働組合協議会、略して労供労組協と言っているんですけども、それを結成したという経過があります。そういう中で、看護婦家政婦さんの組合との関係ができるわけです。その指導者であります石谷閑子さんという組合長がいました。

その人の話を聞くと、当時の様子から言いますと、例えば職安法ができてしばらくしてから、県の職安の人と、青い目をしたアメリカのGHQの人が組合のところ、いわゆる家政婦さんたちの親方がやっていたところですね、そこに来た。皆さん方、職安法という新しい法律ができて、そしてこれからの職業紹介は無料で国が行うことになりました。親方から3割も4割もピンハネされている皆さんの働き方はなくなりました、というふうに大演説をしたそうであります。

当時の田園調布で働いていた人は500人ぐらいいたそうです。そのうち、大体、事務所の2階が宿舎みたいになっていたので、仕事に行っていない人が寝泊まりする、そういうやり方になっていました。50人ぐらいの宿泊施設があって、そういうふうになったと。職安法ができたんだということの説明を受けて、親方が手配をすることは禁止になって、そこから職安の紹介になります。しかし仕事の依頼というのはみんな親方のところへ来るものだから、親方のところで連絡を受けたら、田園調布から大森の職安まで走って行って、職安で紹介という形にして、それから現場に行くという形でピンハネはなくなったと。ところが宿舎の宿泊料は親方から取られた。当時の制限で500円とかいうのが職安法上の施行規則で決まっていたんだけど、親方は1日600円、700円取ったのかな。

それで、そこは職安法違反ということでつぶされた。つぶされたのはいいんだけど、じゃあどうやって働いたらいいのか。仕事の依頼が来る親分がいなくなったわけですから。じゃあ労働組合をつくりましょうということで、労働組合をつくったと。今までピンハネでやられていたような時代から職安法ができて、ピンハネがなくなり、そして宿舎からも解放されて、自分たちが出資をして、組合事務所をつくって、宿泊施設をつくってという形で、彼女らはやってきたということです。

有料職業紹介も別の会社やっておりましたけど、そういう形で看護師さんた

ちがつくってきたわけでありますけども、そもそもその当時つくった人たちの高齢化が進んで、とうとうリーダーがいなくなると、組合も消滅をしていくというような活動でありました。田園調布も組合長が亡くなった後どうするかという話がありまして、全港湾さんが面倒見ていただけませんかという話がありました。その相談を受けた私は、それは結構です。ただし田園調布だけ面倒を見るのは嫌だと。その当時は家政婦さんの組合が11か12、全国にありました。ここを全部組織しようという方針を立てまして、山形、甲府、長野、石川、高知、愛知等々にありましたので、全部は回りませんでしたけども、かなり私もオルグで回りました。大体先ほど言ったのと同じつくりで、1階に事務所があつて、2階に寝泊まりできる場所があつて、事務所のところには札板があつて、赤いのと黒の札で、きょうは就労している、しないという、そういうやり方をしていたのが看護婦さんたちのあれです。そのときに利用したのが、介護労働力確保法とか、病院つき添い反対闘争とかいう中で、一緒に運動をやりましょうということの運動を進めてきたわけであります。

ところが労働組合で行う労働者供給事業は介護保険の問題があつたときに、どう対応したらいいか。介護事業者として認められるのか。厚生省交渉をやったんです。厚生省へ行ったって、全港湾が何で厚生省へ来るんだと、そう言われた。労働者供給事業と言ったら、労働者供給事業って何だと。というように全く何も知らない、そういうことだったんですけれども、じゃあ組合を事業主として認めるわけにはいかないということになりまして、私どもはケアフォーラムという企業組合をつくっていったわけです。

この過程で、有料職業紹介で、家政婦さんで働いていた13万人、病院つき添い婦で働いていた13万人が、全員首を切られた形になります。そして新たに27万人の介護労働者を養成するんだというのが当時の政府の発表だったわけです。これが介護保険がスタートするときの実態であります。

ところがいろいろ、有料職業紹介でやったほうがいいんじゃないかとかいうのがありまして、高知のところは脱退をいたしましたけれども、その後は有限会社をつくって介護保険をやるとか、いろいろな形をとっております。

じゃあ現状は今どうなっているかという、港湾労働者のほうでは、鹿児島県が私どもの一番古いところであります。それから長崎は先ほど言いましたよ

うに、朝鮮戦争の影響があつてつくってきましてけれども、今はいろいろな業種の方というふうになっております。古仁屋支部というのがありますけども、これは奄美大島の離島のものです。ですから離島の船が週に何回か入ってきた。そしてその荷物を、荷役をして、荷主さんのところに届けるというだけで、1日三、四時間もあれば仕事が終わるといふ、こういうところがございます。それから新潟支部というのは今一番うまくいっているところであります。新潟支部の港湾労働者、ほとんど常用は全港湾に入っておりますし、それから臨時的に働いているのは、日雇労働者供給事業で働いておまして、港はほぼ全港湾で掌握できるような状態に今なっております。

トラックに関しましては、ここにありますように、東京、横浜、名古屋、大阪、神戸などで実施をしておまして、どちらかというとも都市型であります。海コン（海上コンテナ輸送）、生コン、清掃などの業務についております。

介護・家政婦につきましては、今は田園調布と甲府と金沢の3事業所を組織して行っております。先ほど言いましたケアフォーラムという形をとりまして、供給請負という形でやっております。一番後ろのページに、供給請負の仕組みというものが書いてあります。

組合員のAさん、Bさんが、介護・家政婦ユニオンに入りまして、そこからケアフォーラムという企業組合に供給されて、そしてそれぞれ、Wさん、Yさんのお宅に行って仕事をすると。介護保険はそれぞれケアフォーラムのほうに料金が入りますけれども、介護保険が9割以上をもちますので、その9割分の支払いを求めるといふ形で、その後の賃金をAさん、Bさんに払うというやり方をしているわけでありまして。

ところが実際のお金が入ってくるのは2、3か月先になりますので、その分の運転資金を持たなきゃいけないというようなことになります。それから介護保険につきましては、ケアプランに基づいてやっておりますので、お宅に行って2時間こういうことをやりましょうと。きょうはこんなこともやってください、あんなこともやってくださいということになりますと、法律外のお仕事をやるということになります。もちろんケアフォーラムという企業組合でやることもできますし、同時に労働者供給事業という直接雇用の形態でやることもできるわけです。

このような形で3職種の労働供給をやっております。じゃあ問題点はどこにあるのかということでもあります。病院のつき添い婦で働いていたところ、あるいは家政婦さんとして家庭に入る場合におきましては、労働基準法の労働者ではございません。家事使用人のたぐいに入りますので、労働基準法上の労働者ではないということになります。だからすべて、労基法でいった場合には、そういう保険は適用になりません。ただケアフォーラムという事業体を通して行けば適用になるということになります。では雇用保険をどういうふうに払ったらいいいですかということですが、Aさんは働いたんですけども、今月は平均すると週25時間働いています。その前の月は週18時間しか働いていません。雇用保険料をどうやって納付したらいいですか。困っちゃいますね、職安の人は。じゃあ最終的にやめたときに、まず2年分さかのぼって負担してもらって、それで処理しましょうかというふうになっております。

じゃあ社会保険庁行って、社会保険払いたいんです。今月は週平均でいきますと35時間働きました。先月は25時間です。どうしたらいいでしょうか。毎月、毎月、変動があるわけです。これはどうやって納付したらいいでしょうか。困りましたね、検討しますと言ったきり、まだ返事が来ません。

こういうふうに、正規労働者というふうに言っていましたけれども、例えば時短なんかをやっている労働者の社会福祉協議会などでやっているやり方は、週20時間超えないようにします。18時間しか働かさないという方針で、適用しないという方針でやっていますけども、実際にそうやって就労時間数が違ってくる場合、どういうふうにこれは、社会保険を適用したらいいのか。今の日本の制度は、それを保障する制度はありません。それぞれ労災保険はどうなりますか。港湾・トラックの場合には、雇用保険と健康保険に関しては、日雇雇用保険、日雇健康保険になります。日雇労働者は年金がないというのが日雇労働者たるゆえんでありまして、そういうところの問題がある。

それから職業訓練などの、初めは介護アテンドサービス士を取りなさいと労働省が言うものですから、取るために一生懸命勉強しましたけど、この制度は介護保険では全く役に立たない。厚生省の制度、介護福祉士なり何とかを取ればよかったんですね。ホームヘルパーの資格を取ればいいんですけど、労働省が一生懸命勧めていた介護アテンドサービス士なんていうのは何の役にも立た



ない制度でした。ただこれを取るために仕事を休んで、そして授業料を払って資格を取らなきゃいけないわけですね。保障が何も無い。なおかつ出費は出る。こういう中で、その資格をどうやって取るのかということになるわけです。13年度に切り捨てたときには、そんなことは一切考えていないというのが実情でありました。

あとは、じゃあ福利厚生どうするんだと。財団法人介護労働安定センターというのがありまして、有料職業紹介につきましては、それぞれの共済制度、働いたときに事故を起こしたとか、事故に遭った、損害を何か、お客さんの家庭の中に入って、花瓶を壊したとか、そういうような場合の問題に対する共済制度があります。

これについても、じゃあ労働組合の場合は適用できるんですかと一生懸命やったんですけれども、どこから掛け金を取るんですかという話になったわけです。有料職業紹介では手数料に上乗せして取っているわけでありまして、労働者の場合、賃金から取るといった場合に、じゃあ税金どないしてくれるんや、という話までしてやったんですけれど、結局取り立てができなかったので、できません。ですから今、我々が労働組合として、民間保険会社と契約をしてやっております。

そういういろいろな制度的には不備があるわけですし、そもそもそういう意味では、最終的には老後の保障もないと。退職金制度、厚生年金の適用がないという形で働いているわけでありまして。そういった問題点を同じく克服していくということが重要であります。それから仕事が一時的、臨時的であっても、ほかの正社員になりなさいとか、正規労働者になりなさいと言うんじゃないくて、そういう形で働いているわけで、非正規で、その職業として働いているわけで、職業として働いているならば、それなりの、職業として働いているだけの賃金の保障が欲しいと我々は考えております。

例えば、先ほど新潟の港湾労働者の例を出しましたが、大体働いている人のタイプからいいますと3種類あります。まず、OBでやめて、経験者が働いているという人。それから音楽をやりたい、芸術をやりたいんだけど、金だけ短期間で稼げる港で働きたいというタイプ。そしてもう1つ、港湾労働というのは結構面白いなと思っているタイプ。この3種類のタイプの人が一緒に

なって働いているというのが非常にうまくいっているなど私は思っています。まだ若い子で、これから港湾労働者として働こうという人に対しては、新規採用はそこから採りなさい。労働者供給事業で働いている人から新規採用しなさいということを今言って、会社側と協定を結んで、新規採用に当たっていろいろと労働組合が協議をするというやり方をとる。そうすると単に労働者供給事業で働いているという働き方が、これは外国の港湾労働者はみんなそうなんです。まず日雇から働いて、だんだん資格を得て、常用労働者になって、退職しても、サラリーマンとして働くみたいな、そういう働き方、一生の過程の中で、正規、非正規のプロセスというのはあるのではないか。日本の場合はここがまさに分断されているわけです。差別、分断されている。日雇は日雇。この問題点を克服していかないと、これからは難しい。同一労働・同一賃金なんていう話はとても克服できないぞと思っています。

それから労働者供給事業法の制定ということで、先ほどの分科会でお話ししましたけれども、派遣というものは職安法44条で禁止されている労働者供給事業を改定したものですから、ですから労働者の派遣についても労働組合でやらせろと。44条で禁止されている問題に関しては、すべて労働組合でしかできないのが職安法の趣旨なんだから、民間にやらせるんじゃない、労働組合にやらせろということで労働者供給事業法をつくってはどうかということを考えております。そういったことを主張できる労働組合の民主的運営なり、賃金決定なり、組合費なり、共済制度を自主的に運営できる組織にできないものだろうかということを考えていることを申し上げまして、一応私の持ち時間で全港湾の歴史と現状ということについてのお話にいたします。以上です。

**【橋元】** どうもありがとうございました。

それでは簡単な質問だけ、今ここでとります。伊藤さん、まだそこにいらしていただければと思います。

全港湾の事例についてのご質問をお願いします。それと、恐縮ですが、先ほど第1セッションに出ていらっしゃらない方、ちょっと手を挙げてください。

そうするとわかりにくいところが、もしかしたらあったかもしれません。仕組みとか、そういうのは、実は先ほどの分科会で一応お話をしたものですから。しかし、とても大事なことなので、場合によってはそれも含めて質問していた

だいて構いません。ご質問の方、挙手をお願いいたします。よろしいですか。

【フロア】 お話の内容を理解する上での確認ですが、全港湾の組織率はどの程度のものなんですか。どこで組織率を見るかというのは難しいかもしれませんが、ちょっと教えていただきたいと。

【伊藤】 港湾労働者に限ってよろしいですか。港湾労働者の現業部門ということに限って申しますと、13%ぐらいです。ただ日本の場合の港湾労働者の組織化は、私どもを含めて2労働組合、港湾の労働組合とも連合会をつくっております。全国港湾と申しますけれども、全国港湾労働組合連合会の組織率は33%ぐらいになっております。そのほかもう一つ、インダストリアルユニオンとして、港運同盟という組織があります。その組織率は30%ぐらいでしょうか。ただ、上部組織に加盟していない労働組合もありますので、港湾全体からすれば、産業別に見た場合、労働者の組織率というのは50%を超えると思います。

【橋元】 ほかにはございませんでしょうか。どうぞ。

【フロア】 大変面白い話、ありがとうございます。お尋ねしたいことは、介護家政婦職のリーダーの人は、ケアフォーラムの役員は兼ねているのでしょうか。

【伊藤】 ほとんど兼ねています。

【フロア】 ケアフォーラムの役員の報酬というのは、じゃあないわけですね。

【伊藤】 ないです。

【橋元】 次の方、どうぞ。

【フロア】 先ほどの部会で配っていただいた伊藤さんのレジュメ、「労働の供給事業の歩み・課題と展望」の一番後ろにつけてある、労働派遣事業の意味というところで、5ページに労働者供給事業の仕組みの図が載っているんですけども、(2)の法人、法人、①と②がありますよね。この企業組合という形をとった場合、①と②のどっちが当てはまるのか。供給元と労働者の間にも雇用関係があって、供給先と労働者の間にも雇用関係があるという形になるのでしょうか。

【伊藤】 違います。これは供給になります。先ほど言いましたのは、前の

ページに戻っていただいて、労働者派遣事業がありますね。この図でやっているわけです。こちらの図はありますか。きょうお配りした一番最後の、供給した事業体から今度は、ケアフォーラムの場合は請負になります。これから話す齋藤さんの場合は派遣になります。だからここから家庭に行く場合は請負ですね。こういう形態をつくっており、それで合法化していると。供給・派遣は合法です。ここが派遣・派遣になれば二重派遣になりますから、労働者供給事業に当たるということで違法になります。

【フロア】 事業主と事業体の間では、契約はどのような内容の契約が結ばれることになるのでしょうか。

【伊藤】 それはこれからの話になります。

【橋元】 伊藤さんへのご質問は。次の方で最後にさせていただきます。

【フロア】 伊藤さんのフルペーパーのほう、13ページまであります。ちょっと教えていただきたかったんですが、聞きそびれましたので。

【伊藤】 全港湾のほうの供給事業のほうですか。

【フロア】 そうです。港湾の労働者供給事業の課題として、強制参加の組合員が多く、全建労連も参加していた組織化があったかもしれない。これ、全建労連とあるのは、その2行後の、日雇健康保険法は全国土建（全建労連の前身、全日労）と書いてありますが、これは全国土建ではなくて全日土建ではなかったでしょうか。それが職人部と他に分かれて土建労連と全日労というふうに分かれていった経緯が、その後に土建総連が全建総連となっていくのであって、ここの歴史的経過を見ますと、この当時、伊藤さんも争議にかかわっていたようですので、ちょっと確認したかったんです。これは全国土建じゃなく全日土建で、全日土建が後に土建総連と全日労に分かれていく。そのところを確認したかったのです。

【伊藤】 正直、その時代はわかりません。1950年代の話でありますので。日雇健康闘争は、私が出たのは1970年代後半からであります。そのときには全建労連になっておりました。

【橋元】 それではここで一たん切らせていただいて、次にスタッフフォーラムという形で労組協でつくっている労供派遣、すなわち派遣の形式を利用した形で、実は労働者供給事業であるという、そこが非常に重要な今後の課題な

わけです。派遣という形をとらないと労働者供給事業を広げていけないような弱点を持っている。それが労働者供給事業法という新たな法律をつくるという、そういう話にもつながっていきます。

そういう意味では、1999年以降、派遣法で原則自由化されたことへの対応として、いわば労働者供給事業がその存在、存亡をかけて、新たに交渉してつくり上げた企業組合という形式をとって派遣事業所の届出をして、労働者派遣事業として、労働者供給事業を生きながらえさせる仕掛けという、そういう形で今実際にいろいろやっている、その代表的なものがスタッフフォーラムです。今回はその代表執行役として今、事業運営を担当なさっていらっしゃる齋藤さんのほうからその実態についてのご報告をいただきます。それではよろしくお願いいたします。

**【齋藤壽】** 済みません、ちょっとひざが悪いものですから、座らせてもらって、やらせていただきます。今、橋元先生から、労働者供給事業と供給派遣の違いというか、その辺のところがちょっとあいまいなような対策の仕方があるんじゃないかと。私自身は労働者供給事業に基づく供給派遣という形でとらえて事業をやっている。ですから基本的には派遣事業をやっている一般の派遣会社とかなり似通ったといいますか、ほぼ同じようなことをしているとお考えいただいてもよろしいんじゃないかと思えます。違いについてはこれからお話しさせていただきたいと思えます。

私の立場としましては、事業を行う者という立場からとらえた形でお話をさせていただきたいと。まず1つは、昨年、人材派遣業界を揺るがすような大きな事件がありました。グッドウェルが免許取り消しになって、廃業というところまで行ったということです。免許の取り消しの原因は、港湾業務などへの派遣、二重派遣ということだったのでありますが、しかし問題なのは、違法派遣をしていたこともさることながら、過剰なマージン率であったということを重視しなければいけないと思えます。この派遣業界が成長する過程の中で、日雇派遣というものを中心に、日払賃金システムで高いマージン率を取って、急成長した企業であります。利益追求を優先して、人を商品そのものとして扱ったことからなし得た高い企業利益だったと私は見ております。

その日雇派遣が多くのワーキングプアを生み出した原泉であり、温床となっ

て、ネットカフェ難民などを世に送り出した1つのものであると考えております。若者をはじめ、300数十万人とも言われる年収200万円以下の低所得者層が、それによって拡大されたのだと。

この人材ビジネスというのは、勤労の対価である賃金に深くかかわって、大きな影響を及ぼす事業であります。これを行う者の理念がことさら重要なのだと私は考えています。企業は、企業の利益を追求するのは当然のことですから、それゆえに、これを規制する制度に不備があってはならないのだと思うわけですが、実際は欠陥が多い制度であると思います。後ほどこの点もお話しさせていただきます。

我々スタッフフォーラムは、2000年創設当時において、既にこのようなことになるであろうということを危惧した形で、この供給派遣という仕組みをつくりました。仕組みに関しましては、先ほどの分科会で伊藤議長からお話がありましたので、簡単に述べさせていただきます。一般の派遣人会社が行っている派遣事業と、我々が行う供給派遣の違いというものを、ある意味対比しながらお話しをさせていただきます。

まず労働者派遣事業と創設の理念については、労働者供給派遣事業、略して労供事業と申しますが、それらは1999年に労働者派遣制度が原則自由化されることによって、一般の派遣会社が行う、さまざまな問題がある派遣が拡大することを懸念して、これを牽制することなどを目的に、先ほど来出ています労供労組協が供給派遣という仕組みをつくり、労働組合が支持母体となって、事業組合スタッフフォーラムを組織したものであります。このスタッフフォーラムに労働者を供給し、スタッフフォーラムから派遣をするという仕組みで派遣事業を行っているということです。

次にスタッフフォーラムの創設の理念については、1つ目は非営利、公開・公正、民主的運営という、労供事業の精神を生かした必要最小限の経費を差し引いた賃金及び労働保険の完全付保であり、2つ目は、派遣労働者の適正な賃金・労働条件の形成と労働者派遣事業の健全な発展への寄与を目的としており、派遣業務内容の改正を行っております。非営利については、労供事業から受け継ぐ精神を強調したものであって、実際に非営利を行っているものではないのですが、労働者派遣事業は、勤労者の労働の対価である賃金から、習慣的に経

費を抜き取るという作業が発生します。これは中間搾取に非常に至りやすいものであると言えるものです。ですからこれを回避することは、ある意味、当然だというふうに我々は考えております。このことから、我々はマージン率を含め、契約内容をすべて派遣先企業、それから派遣スタッフに開示をいたしております。また、必要最小限の経費で運営することで、賃金率の最大限化や、社会労働保険の完全付保を実行しています。

次に健全な発展への寄与ですが、先ほどもお話ししましたような、まず悪質な人材派遣業者がはびこることを創設当時、既に危惧していたのであり、労働者派遣事業がその側面に労働を商品にしてしまう要素をはらんでいるということから、ことに健全性には配慮を持つべき事業であると考えています。つまり、スタッフフォーラムは適正な賃金・労働条件の形成において、1つの理想的な姿を、身をもって実践しようとするものであって、それを普及させることが、ひいては労働者派遣事業の健全な発展に寄与するものだと確信しております。

次に労働者派遣制度の問題点とスタッフフォーラムという形でお話しさせていただきます。労働者派遣制度の問題点というのは、あちこちでいろいろ言われていると思いますが、労働者派遣制度は、もともと使用者と労働者の力の均衡、すなわち企業が必要とする専門性を持つ人材と、それを達成できる専門的知識、経験を持つ労働者の関係、これが保たれることによって成り立つ仕組みになっていると言えると思います。その上、使用と雇用の分離という三角関係は、派遣元にも同様の力の関係が作用することになっていると言えます。

一方、正規雇用の労使の関係を見ますと、日本的終身雇用の変化もあって、使用者が強者で労働者が弱者という関係は、今はもうなくなったのだと思います。つまり企業にとってどれだけ重要な社員であっても、転職されるリスクは存在しているのであって、すなわちそれは労使の力の均衡がとれているということだと思います。同時に派遣労働者も専門性が高い業務であれば、それと同じように力の均衡はとれるわけですが、実際には、派遣業種を対象にして自由化されたということによって、力の均衡は完全に今は崩れていると言えると思います。また、使用と雇用の分離といういびつな仕組みは、派遣先に企業にのみ有利な状況を与える結果になっていると思います。そのことが派遣労働者の就労条件の低下につながっていると私は思っています。

さらに中間搾取の危険が内包されている派遣事業においては、教育を雇用主に依存していることもマージンと中間搾取の区別をますます不透明にしていると言えると思います。開示の義務も条件規定もない中では、過剰マージンやピンハネにつながりやすい状況が土壌としてあるのだと思います。

しかし我々スタッフフォーラムは、今現在やっていることで、これらを解決できる要素が含まれていると考えています。そこについてお話をさせていただきたいと思います。企業組合スタッフフォーラムについてですが、2000年1月に一般労働者派遣事業の許可を取得して、企業の運営を始めました。運営拡大の趣旨は、労働者派遣制度の欠陥から怒り得る派遣労働者の派遣切りや、派遣元企業の過剰マージン、いわゆる中間搾取により低賃金化したことへの牽制などであります。これらから一派の派遣会社とは一線を画すということから、その違いを明確に示すために、あえて中小企業協同組合法に基づく法人としたわけであります。

なぜ企業組合なのかということは、1つは労働者の味方が、真に労働者を考えた姿であるから、と言えると思います。株式会社は企業の利益や株主の利益追求が主な目的であり、そのための経営努力をするものであって、議決権は持ち株数に比例する。それに対して企業組合は、派遣労働者の利益追求が目的で、賃金率の最大限化や、労働条件の最適化、経営の合理化を図るとというのが目的であります。議決権は1人1票と、平等な形になっています。

2つ目は、どこよりも賃金を有利にするために、取り組んでおります。賃金率を最大限化するために、マージン率は25%という形に事業計画を作成しています。これは厚生労働省発表の平均値が33.2%となっていますが、ほかの調査等では、それ以上とも言われていると思います。必要最小限の経費にとどめるためには、我々は施設、設備などは一切のむだを省く経営方針を策定しています。また、労働者本位の組織の構成として、各出資組合附属の役員で理事会を構成し、実施計画や実施状況のチェックをしています。

3つ目としましては、何よりも、納得、信頼、安心のためにということをテーマに掲げています。契約内容はマージン率を決めて、派遣先と労働者に開示します。それから社会労働保険は、当然ながら2カ月以上の就労を前提にして、すべて加入をするものとしております。また独自の福利厚生として、就労を



3カ月続けるたびに2日の有給休暇付与や労災上乗せ共済などへの加入も行っております。こんな形で現行の制度もしくは民間の派遣会社がやっていることとは大きく異なったやり方をしていると思います。

次に実際の供給派遣という形での企業活動ですが、登録者の募集から就労に至るまでをお話ししますと、登録者の募集などにおいては、できるだけ公共機関や無料の媒体などを中心に実施していこうとしていますが、実際の派遣先の開拓などから、開拓が始まって、派遣労働者の就労に至るまでの過程では、一般の派遣会社とほぼ同じようなことをしていると言えると思います。大きく違う点は、派遣希望者を登録する時点で、就労するときは加盟組合へ加入するというを事前に登録者に理解をしてもらっているということであります。さらに就労が決まった場合には、加入をしていただくという形がとられています。組合費は各組合共通で、月収の1%を控除させていただくという形をとっています。

また、企業組合という法人の関係上、組合員比率及び従事比率なのですが、これは3分の1、2分の1なのですが、必要になります。これについては任意加入という形をとっております。また後で触れさせていただきませうけれども、企業組合の組合員というのは、イコールの出資者のことになるわけです。1口1万円というような形で行っていると。

次に事業としての取り組み姿勢ですが、派遣スタッフのための派遣会社、それをモットーに取り組んでいます。企業としての利益追求より、働くスタッフの利益追求を優先した事業活動と、派遣労働者1人1人が納得のいく条件で仕事ができる運営体制です。さらには他の人材派遣会社にまねのできない独自の仕組み。それらをモットーに企業活動を行っております。

次に人材派遣業界とスタッフフォーラムの現状についてお話しさせていただきます。まず人材派遣業界の現状と問題点ということで、こちらでひとつお話していきたいと思います。人材派遣業界は、皆さんもご存じのように、今までは規制緩和を背景に拡大の一途をたどってきたわけではありますが、ここに来てさまざまな問題が発生しております。規制は強化のほうに行く方向になっていると思います。さらにそこに、昨年アメリカ発の金融資本主義の破綻によって生じた大不況。これに巻き込まれるばかりか、アメリカをも上回る不況にさら

されることとなってしまったわけですが、「派遣切り」や「派遣村」という言葉が生まれ、製造派遣などのあり方も一気に問題化してきているのではないかと言えます。

大きな今の問題としては、1つは日雇派遣なども言われていますけれども、これは派遣労働者の労働条件の劣悪さが無政府状態になっているというふうに私たちは思っております。原則自由化が引き起こした、究極の悪だと言えるところで思っています。

次はマージン率についてです。そもそも職業安定法で、労働組合が無料で行う労働供給事業以外は、中間搾取の恐れから禁止されているわけですが、この中間搾取の危険があるにもかかわらず、制限や上限をもうけることなく行われている今の制度は、最初にもお話ししましたが、業者が好きなようにマージン率を決められるような状況になってきています。実例としては、いわゆる「専ら派遣」と言われている派遣とか、ジョブ派遣などとも言われていますけれども、これはまさに常用雇用代替の機能そのものであると言っているのではないかと思います。

次は製造業派遣。一口に言えば偽装請負をすりかえたものであって、そもそも、ものの製造を行う現場に派遣という仕組みは難点があるのだと思います。技術伝承などということも含めてです。それからさらに、最近さきやかれているのが、1人工の仕事を2、3人で分担して行っているという仕組みです。これは週2日ないし3日のみ就労可能な人によって本来1人で行う業務を数人で分担して行わせるというものであります。派遣会社のメリットとしては、社会保険に加入させる必要がないために、その分は利益になるという構造になるわけです。このように、ある意味、ゆがんだ方法が考案されるということも、現行の派遣制度に問題があるからではないかと私は思っています。

さらには、ことし随分問題視されましたが、共同入札による派遣業務の落札額が、今年の3月受注にて、1,100円、もしくは1,018円という例がありました。先ごろの経済紙によると時給1,580円というふうにあります。その落札額が1,100円というのは派遣料金であって、さらにここから厚労省発表の平均33.2%をマージンとして引くということになれば、最低賃金ということになってしまう。

このような形で、さまざまな問題が今あるわけですが、最近の傾向としては、やはり正社員で働くのを希望する人が増えてきておりまして、従来の就労に対する考え方は変わってきていると思います。

次にスタッフフォーラムの現状をお話しします。企業としてのとらえ方は、活動は一般の派遣会社と変わらないということです。2つ目は、事業拡大によって初めて創設の理念が現実になるものと言えます。労働者を中心に、数年で平均30名ほどの就労者数を計画し、そのための人員配置、営業計画などを作成して、事業活動を開始したわけでありましたが、その後、専従の営業担当者が定着しないということもありまして、事業展開がおぼつかないような状況になっていました。昨年3月、第2事業部という形で新たに出発し、ごく一部ではありますけれども、グッドウィル廃業に伴う受け皿として、数社の派遣先を探しました。また営業担当なども配置し、いわば、これを大総務部としてとらえて、改めて今、事業展開を開始しているわけです。

労働者本位の組織体制は、意欲ある労働者の派遣を可能にしています。企業組合が持つ独自性は、訴求効果もあって、他社との差別化を図りやすいということもあることから、これらを生かした営業活動を行っています。

事業の中での優位性というふうに考えた場合には、1つは、他社を上回る賃金率、もう1つは、マージン率を含む契約内容の開示、これは派遣先及び労働者に大きな変化を与える。3つ目は、同業他社に類のない、企業組合という組織が持つ差別化による訴求効果です。それらがメリットとして取り上げられると思います。

また逆に、事業活動としての課題について話しますと、派遣先企業が持っている労働組合に対するアレルギーというものがあります。さらには企業組合という組織体を与える弱小イメージというのも課題の1つになると思います。

次に労働派遣法の課題と今後の展望についてですけれども、今お話ししました企業の労働組合アレルギーについては、特に中小企業が多いわけなんです、派遣事業対として、出資母体としての労働組合と、労働運動を行う労働組合は別物ということを理解していただく必要があります。企業同士、通常の事業を行っているところに労働組合運動が介在するはずはないわけで、一般の派遣会社以上に、派遣先企業に労働意欲のある派遣労働者を結びつけることができる

ということを、実績を積み重ねていく上で、理解をしていただけるものと思っております。

次は労働組合員比率と従事比率の点ですが、これらについては、労働者に負担のかからない方法で、鋭意検討して方向性も検討しています。企業組合という組織体が持っている弱小イメージについては、ある意味これは通過点として考えることなのかもしれない。

事業拡大と課題という点から考えますと、まず認知度の向上が必要になってくると。社会的にはおろか、まだまだ、全然知られていない供給派遣事業を拡大するには、いかに認知度を上げることが必要かということだと思います。しかしそのやり方が、中小企業の労働組合アレルギーを刺激するようなものであれば、逆効果ということもありますので、慎重にやる必要があるかと思えます。

次はスケールメリットです。このような大不況の時代だからこそ、相互間の連携や提携で、機会損失を防ぐことが非常に大切ではないかと考えております。

それから最後に、スタッフフォーラムの展望についてお話をします。1つ目は、人材事業として勤労者の賃金の上前をはねる以上、その率は適正で、かつ不純な動機がまざらぬものでなければならないと思います。2つ目は、従来から実施してきているマージン率の公開を、より積極的に推進し、業界透明化の旗振り役になればというふうに考えます。人材事業として扱える組織というのは、その労働組合が行う供給派遣、この仕組みが一番合っているのではないかと考えております。

例えば、スタッフフォーラムは昨年から、正社員登用予定派遣というのを他社にさきがけて始めております。これは一定期間を派遣社員として就労後、正社員に登用することをあらかじめ約束した形で契約するものであって、正社員登用予定に際しては、紹介予定派遣のような手数料などは一切取らない仕組みです。まさに無料で行う労働者供給事業の精神を受け継ぐものだというふうに私は考えています。

結局、人材派遣事業の透明性に尽きると思えます。我々の供給派遣事業であればこそ可能なのだと考えております。ただし、力不足で、まだまだ業界に影響を与えるようなところまでは、遠く及ばないでいるのが現状です。高い賃金ピンハネ、もしくはマージン率の上限の設定や、個別派遣料金の公開などとい

うことも、各方面からは声高に言われている現実もあるわけです。供給派遣というほかに類のない派遣事業体で、我々スタッフフォーラムがこれを少しでも世に出すことが、業界の透明化につながり、ひいては業界の健全な発展に寄与できるものだと考えて事業を行っております。

最後に、きょうはこういう形で皆さんにご紹介できたことに感謝をしたいと思います。どうもありがとうございます。

**【橋元】** どうもありがとうございました。皆さん、じゃあ具体的に、どういうふうに派遣をして、どういう規模でやっているかという、具体的なことがあまり出なかったことについて、事例としてはわかりにくいなと思った方がいらっしゃるかと思います。でもそういうことをあまり言えない状況というのが現実であるということなんですね。その意味で、どれくらいの規模であるかということ、そこだけは具体的にお願いします。目的とか理念は非常に、うまくいったらすごいなと思う内容なんですけど、現実の派遣状況はどうでしょうか。

**【齋藤】** そうですね、ご指摘があったんですが、私は事業を動かす立場としまして、あまり具体的なところに触れられなかったという面も若干あるんですが当初、2000年、30名程度の派遣を目標としてスタートしたわけですが、この8年間、目標をクリアするということはなかったわけですが、しかし2008年に初めてクリアしまして、30数名、40名弱というところまで来たと。

**【橋元】** 済みません、言いたくないことをあえて言わせてしまいました。こういうふうに、労働者供給事業が新たな段階で、供給派遣という形をとりながら、それでもなかなかうまくいかないというような状況の中で、だんだん見え始めてきたという中で、我々はこの現状と今後の展望をどう考えるのかというふうなことで議論をこの後はしていただきたいと思います。とりあえずスタッフフォーラムのことについて、どうしても質問というのがあれば出して。お1人かお2人ぐらいにとどめたいと思うんですが。じゃあお2人に。

**【フロア】** ありがとうございます。簡単な質問なんですけど、②の供給派遣事業の企業組合加入のところで、組合員比率3分の1と従事比率2分の1とあるんですが、組合員比率と従業員比率とはどんなことなんでしょうか。

**【齋藤】** これは中小企業等協同組合法に基づく企業組合という法人組織な

わけですが、中小企業等協同組合法に基づいた組合員比率と従事比率になります。従事比率というのは、組合員の中で、従事比率は確かに2分の1、組合員の2分の1は事業所に従事してということです。

【橋元】 要するに半分の労働者が、自分たちで出資した会社です。

【齊藤】 もともとは個人出資でつくるという意味合いだったんですね。企業組合というのは。それが2003年に法改正によって、団体組織も出資ができるというふうに改正されたわけですがけれども、もともとのスタートは、一人一人が出資してということです。

【橋元】 企業組合の構成員の半分以上が、自分で働いていて、金も出しているという人じゃなきゃいけませんよという、そういう会社形態のことなんです。

【横山南人】 ちょっと私のほうから。コンピュータ・ユニオンの横山と申します。スタッフフォーラムの理事もやらせていただいています。組合員比率というのは、従事者の中で、3分の1以上は組合員でないといけないというふうにしたんです。それが組合員比率というものです。それから従事比率というのは、組合員数の中の2分の1以上は従事しないといけない。そういうのが従事比率なんですね。ですから、例えば30人、従事者がいて、その中で10人以上は組合員じゃないといけないですよというのが組合員比率です。従事率2分の1以上というのは組合員が例えば50人いるとすれば、その中の25人以上は仕事についていないといけないというのが従事比率です。ちょっとわかりづらいですけど。

【フロア】 組合員というのは出資者という意味ですか。

【横山】 そうです。

【フロア】 労働組合の組合員ではなくて、企業組合の組合員ですね。そして供給派遣というのは派遣されているわけですがけれども、その派遣する従業員、つまり労働組合の組合員は、その中の3分の1以上が組合員で、企業組合の組合費も払わないといけないということなんですね。

【橋元】 要するに、労働組合員が派遣されますよね。そのときに、企業組合をつくって、その仕組みをつくっているから、企業組合の出資者にもなってもらわないと困るんです。だけど一応それは自由にしている。

【フロア】 そのマージン比率、平均33で、スタッフフォーラムではそれをちょっと25%ですね。マージンとしてその経費をどういうことに使われているかをぜひ。

【齋藤】 経費としては、通常、内勤で働く社員もいるわけです。その人たちの給料も必要です。それから事務所も当然、机を置いて、電話を置いて、仕事をしなければいけないわけですから、それらの経費というのは最低限かかるわけですが、それらの経費を最低限、むだのない形を見た場合に、25%で運営することが、現状では一番いい比率として可能だろうという形から割り出しているということです。

【橋元】 よろしいでしょうか。それでは今、質問でありましたけれども、したがって25%ぐらいのマージン率だから、普通の派遣会社よりも5、6%分は労働者にたくさんあげられる。これは明らかに有利だと。にもかかわらず広がらないという、この現実をどう考えるか。そこを今後どういうふうに、非正規がこれだけ、3分の1を占める状況の中で、位置づけながら、労供事業の発展を考えていくかという、もう少し大きな議論、第5分科会でほとんどできなかった議論をさせていただきたいと思います。

その中では、第1セッションの、伊藤さんのレジュメで言えば5ページのところに労供事業の課題ということで、労働運動の中で労供事業を位置づけ直すという問題、それから、それに伴って、いろいろ出てきますけれども、労働者のそのような条件を整備していくと。こういう方向が出されているわけです。

この可能性について、フロアの皆さんはどのようにお考えになるか、産別、地域別の労働力需給システムとして位置づけて、伊藤さんの提案はもっと、非常に具体的に、いわば外部労働市場でこういう仕組みをつくって、そして需給に応じて、ちょうどアメリカの一時帰休ですよね。先任権ルールで外部労働市場をコントロールすると。そして企業が正社員を採るときにはそこから採らせる。これを1つの方向として、労働者供給事業を位置づけてやっていったらいんじゃないかという提起をしている。

さらに、今度は龍井さんのコメントは、そういうことを、基本的にはご了解なさっていると思うんですけども、その中でも特に職種別の世界をその中でつくりたくないものかという提起です。さらには、もうちょっと一般的に言えば、企

業の世界、その世界だけで生きるというのではなく、そこから離れて、労働者としての居場所をもっと別の形でつくるという位置づけで、この労供事業というのが、単に需給調整云々というだけではない、居場所みたいな性格のものを含めて考えられないのか。

こういう3つぐらいのことが、非常に大きな論点として提起されているんじゃないかなと思います。これをめぐって、ぜひフロアの皆さんから、どんどんいろいろな意見を出していただければと思います。どうぞ遠慮なく。

【フロア】 私が提起したいのは、派遣の規制法をつくっていくという、単純にはそういうことだと。一般の派遣会社との競争、指名競争がありますから、そうすると、要は競争力ですよね、要は。競争力をどうつけていくのかという話になるわけだけれども、例えばマージン率によって、やっぱりクライアントに対して派遣する。もう一つは、結局これは、いわゆる商品としての質です。質をどうきちんと担保していくのかという。そうすると、教育訓練だとか、先ほど、職種ごとに、やっぱりそれなりの商品というのか、それをどう、やはり企業組合がつくっていけるのかというのは、結局そこが1つの大きなポイントになってくるだろうと思うんです。

【橋元】 今の論点ですか。じゃあ今の提起されている論点にかかわって少し議論したいと思います。どうぞ。

【フロア】 前の分科会で派遣登録の、登録型派遣に要する経費、そして労働組合が行う、労働供給については、その優位性を備えていることを理解した。それから座長のお話の労働供給、労働組合がそれをやっていく。私はそれに賛成なんですけど、龍井さんが、そもそも、そもそも論が大事だということからすると、雇用は基本的には直接雇用を原則とするという思念を貫くとすれば、労働者供給という点にはどうか。私は賛成ですが、それを派遣という形で、間接雇用で労働組合が入っていくということについて、きょうの話も思うこともたくさんあるわけですが、しかしその部分について、少しいろいろ考えていく必要があるんじゃないか。つまり、先ほど最後に限定されない労働の場というふうに書かれていました。市民たちの場と言ったらいいのかもしれませんが、そういうこととの関連で、派遣という、間接雇用という形態については、やはり、今の派遣の全くひどい働き方に対するアンチテーゼとしてのお話につ



いては、私は大賛成ですが、その問題と、そもそもの働き方の問題としては、さて、いかがなものかということで、ちょっと。

【橋元】 わかりました。この論点でご意見のある方。この論点、とりあえずこの1つ問題にしたいと思います。よろしいですか。

じゃあ今度は、龍井さん、今の意見に対してどうですか。それから横山さん、コンピュータ・ユニオンとしてはどうですか。まず龍井さんから。

【龍井葉二】 今の点で、一度そこに戻った議論をすることによって、逆に、きょうの問題提起で言えば、高度専門職であったり、そういうクローズドな職種をどうやって限定してくかということを考えています。したがって、原則禁止ということは、私も実は、可能なクローズドの世界をどうするのかと。ほっといたらできないです。だからもともとがまた戻った悩ましい問題です。ただ、この辺はチャレンジということを経験してお話しをしたときに、これだけリストラになると、やっぱり仕事を探すのは運転なのかということなんです。

だからジョブというルールはないし、規定はないんだけど、労働者のスキルの持ち方として、働きたい仕事はやっぱり運転だと。だったらそれを、そのことをベースにしたら、そこからいきなり駐車場とか、それはないわけじゃないけど、私はあり得るんじゃないかということで、そのことがもっと大きくりなのかもしれないし、現実がそうじゃないかもしれないけど、もっと、働きたいということはあるし、それに見合うスキルを経験しつつ、向上させることをしなければと思います。

【横山】 コンピュータ・ユニオンの横山と申します。私たちはSE、プログラマー、ソフト職の供給、それからOA機器操作の供給ということで、スタッフフォーラムに対しての供給元にもなっております。スタッフフォーラム、ソフトウェア技術者のほうは企業組合コンピュータ・ユニオンに派遣事業として、私たちはコンピューターの職能組合ですから、みずからパソコン教室というのをつくってまして、組合員の技術教育等もみずから行っております。そのパソコン教室を使って、スタッフフォーラムのOA機器操作の教育訓練とか、そういうこともあわせてやっております。

先ほど、直接雇用が原則で、労働組合として派遣をやるのはいかがなものかというお話がありましたが、例えば私たちの職種のシステム開発やソフト開発

においては、大規模なシステムを開発する場合、一時的に技術者が要るわけです。ですから、その技術者というのは、元請であるメーカーだとか、大手企業だけの技術者ではどうしても足りない。その開発時期においては、他の企業の技術者の力を借りて開発をするわけです。どうしてもそういう場合は、一時的に開発期間は技術者が必要なわけです。そういったところで必ず、別に我々の業界だけではなく、そういう臨時的な需要というのは必ずありますから、そこにおいては、営利を目的とした一般企業にやらせるのではなくて、先ほど伊藤さんが言っていましたように、労働組合にしかできない労働組合の供給、供給派遣もやっているということですね。そういう労働組合の供給でしかできないというふうにしようではないかと。

なおかつ、一時的、臨時的な派遣も含めて、そういったことに対するセーフティネットは全然、現状できていないですから、それは我々労働組合が行うに当たって、そういう社会保障というものの整備は必要だと。そういうことで、一般企業における登録型派遣は禁止して、本来、労働組合にしかできない供給派遣という形でやっつけよう。

【橋元】 重要な論点ですよ。いろいろなご意見があるかと思います。要するに、需要経済は景気変動を必ず伴う。そうするとそこには雇用変動がある。それをどのように労働市場で調整するか。アメリカ型のような一時帰休で、先任権ルールで簡単に解雇するし、そして勤続の長い者から戻るというルールがあって、社会的にそれはもう、そういう変動で組合と社会は対応する仕組みができていうやり方。これは実際にきれいにそんなできているわけではないんですが、そういうものがある。それに対して日本では正規と非正規がいるという形で、非正規はまさに調節弁として扱われている。そこに対する社会的な、あるいは企業の対応というのは極めて貧困で、いろいろな問題を、今回の派遣切りに象徴されるような問題を起こしている。そういう中で、それをコントロールする機能として、労働組合に何がどこまでできるのかということ、もう労働組合しか、そういうことのコントロールはできないような、労働組合が派遣というやり方を独占してやるというのもいいんじゃないかということが、いわば、きょうも1つのやり方としての提案されているわけですよ。

せつかくきょうの午前中の議論をしましたので、ぜひご意見を。

【フロア】 労働者供給事業については以前から関心を持っているんですが、実際に私は京滋私大教連の委員長をして、大学教職員の組合運動をやっていました。ちなみに非常勤ということで、非常勤だけで暮らしている人たちがいて、イタリア語の先生とかですね。そういったところで、先ほどの企業体的なものをつくって、そこで非常勤なんかも加入すると。で、あちこちの大学に派遣するというようなことも、業務があるんですね。

だけど今の非正規の状況というのは、本来であれば正規で雇うものですね。先ほどの派遣が臨時的なところでの必要ではなくて、本来であれば正規で雇う。例えば大学の語学の教授なんかは、7割、8割が、恒常的な業務があるのに、専任にできないとしているわけです。そこを労働組合が、そういう低劣な条件を前提にした派遣ということをやっているのかという、その辺の議論もあるので、労働者供給事業については、本来の正社員と違うところを、出入り業者に任せるよりはましだという、こういうことだけでいいのかというのが、1つ論点としてはあるかと思います。

それから全港湾のように、従来の産別の取り組みをいろいろやられて、闘争もやられているということは、僕は1つポイントがあると思うんです。労働組合が、やっぱり本来の労働組合の機能で、使用者団体と闘うと。全体のミニマムの労働条件を全体で上げるという中で、こういう非常に限られた問題で労働供給事業に取り組むというのは、非常に意義があると思うんですけど、単に、民間の営利的な派遣業者よりはましだとか、そういうのだけでいいのか。やはり本来の、対使用者との交渉というか、闘争というか、そういうやつが前提になっていないといけない。

よく労働者供給事業でボス支配という、私のところにも若干相談があったりします。かえって民主性もなく、困ってるんだと。仕事も奪われているんだというようなこともあるので、そのあたりの問題がやっぱり1つ、重要な点としてあるのではないかということです。

やっぱり労働組合がやるという際の、労働の供給事業ということに目が行くんじゃないかと、やっぱり労働組合がやる。昔、労働組合は使用者団体、これは派遣業界なんですけども、全国協約を結んでいまして、1,700時間、派遣労働者が稼働したら、1時間の組合休暇を与えるという。つまり1,700人がフ

ルタイムで派遣で働けば、1人の専従、ここでいえば、いろいろな教育事業なんかのスタッフが、人件費が要るということだったんですけど、それは業界団体が協約で勝ち取っているというようなこともあるので、その辺の運動も構えて、そういうようなことを考えておかないと、ちょっと議論がわからなくなるんじゃないかなと思います。

【橋元】 ありがとうございます。おっしゃった点は、大変重要な、具体的なレベルでとられる問題ですね。理念的には、経済学の原理から言えば、ハイリスク・ハイリターンの市場を別個につくるんですから、相当リターンが多いはずの市場が、現実には、むしろひどい状態になっているという、これは経済学の原理から言っても本来あり得ない話ですね。それがなぜそうなるのかという現実の対応としては、ご指摘のあったことを相当詰めて考えた作戦を練らないと、ご心配のような問題は起こりかねないというのは事実だろうと思います。伊藤さん、そういう指摘に対してはどのようなふうにお考えになられますか。

【伊藤】 ちょっと、先ほど私が話ししたときに忘れていたことがあります。先ほどマージン率の話がありました。介護のマージン率というのは、これは一番明確なんです。介護保険料金は決まっているわけですから。実際私どもが今やっていますので、賃金率が大体57%です。一般の介護でいきますと、賃金率が41%。これはマージン率で逆算しますと、介護の場合は、一般では58%のマージンを取っていると。

組合の場合ですとマージン率が43%です。一般の派遣は、先ほど言いましたように平均33%ですよね。ほんとうに保険料から何から全部払っていけば、私は33%でいいと。本当にいいかどうかはありますけれども、ただそれは業種で大分違いますので、その辺の話をちょっとしておきたかったということです。

全港湾の介護だったら、大体賃金が時給1,650円ぐらいです。一般の介護で働いている人の平均が1,000円から1,100円ですね。時給でそれだけの差があります。

じゃあ何でそれだけ広がらないんだといたら、やっぱりお客さんがそこまでするかどうかというのや、組合員がそれをできるかどうかということがありまして、やろうと思う地域であれば、どんどんやってください。全港湾に入っただけであれば、ノウハウを与えますということになるんですけども。

それで今、3人の方々が出された問題で、私はそれぞれの心配事、労働組合にとっては、実際に民主的ではない支配があるところはたくさんあります。それをどうやって民主的に規制できるかとか、そういう問題はあるんですけども、あまりそれをやっている、公式にやると、組合関係で大変になってしまうので、そこは今、非常に頭の痛いところでありました。これは組合員の自覚が非常に大きな仕事となってきています。

もう一つ、いろいろ議論はあるんですけども、私がちょっと考えているのは、かなり日本の今の現実にあった形での、1つの発想として申し上げると、例えば派遣ができて、労供がつぶされてきたと言われていています。今は労供の逆襲だと思っているんです。派遣がここまで問題になったときに、これは労働組合しかできないからと言うことによって、まず派遣に食い込もうということは今思っています。

例えば、齋藤さんのグッドウィルで働いていた人を、組合の活動の中に取り込んできて、実際、組合員のやるような営業活動じゃない、派遣会社のやるような営業活動を、どこまで組合と一緒にやれるかということで、やっていることで、そういうふうに、こちらから今、攻めをやりたいなと思っているわけです。そこは労働組合がそういう発想にならずに、今の場合は正規社員と非正規社員は自分のところで応援をして、非正規の人はかわいそうな人だねという展開しかやっていない日本の労働運動じゃなくて、正規、非正規を流動化させるところに労働組合が入り込めるかどうかということで考えています。そういう意味から言いますと、クラフトユニオン論というのは私は、労供の内部では批判します。なぜかという、そこで自己完結しようという発想を持っている労働運動だから。こちら側には吸い込むという戦略を立てずにクラフトユニオン論を言うことは間違いじゃないかと。クラフトユニオンはいいんです。いいんだけど、運動面として間違いではないかという論争を今、内部でやっているわけです。

新運転さん、運輸労連に加盟して、運輸労連でやらないのかというのがあるんです。そういう意味合いにおいて私は今、クラフトユニオン論を自己正当化する論議に使うんじゃないかと、クラフトユニオン論をむしろ、今の企業別組合員に対して、どう戦略的にこちらからやれるか。それだったらむしろ、企業内

労働組合に、産業別労働組合として食い込むことによって、そこを食い破っていくという、それぐらいの発想を持たなきゃいけないんじゃないかという議論をしています。

ですから企業別労働組合は存在している。派遣という形態があつて、それを大企業が盛んに利用したいと思つているという現実の中において、労働組合はどのような戦略をとればいいのかというふうにやっていますので、非常に誤解を生む。具体論によってどう整理しなきゃいけないかというのは私もいっぱい悩み事があります。でも問題は、かわいそうな非正規労働者を助けるために何とかしましょうの労働運動はだめだと。それでは正規もつぶれていく。日本の労働組合もつぶれてく過程なんだというふうに私は思つていますので、労働組合が再生するということに自信をもち、信じたいと思つています。だから労働組合の崩壊が発生しないような労働運動をつくりたい。そうでなければ日本の労働運動は再生しないだろうと思つています。

【橋元】 ありがとうございます。龍井さん、これに関連してよろしいですか。

【龍井】 組合に対する気持ちは一緒だと思う。かといって、すべて一般労働じゃ難しいでしょう。さっき外部市場と言われたのも、問題があるかというところ、そこが限定する、本来の正規雇用に戻す法律論で、それをしないで、今のこの野放しのままというのは、まずいと思うんです。だからそこは、あえてそれをつくらない法制度的に限定させた上での話で。だからそこが、これから連合なんかとも検討したいと思つているのは、これもやっぱりどこかで知恵も使いながら、そこで何かできなきゃ。マーケットコントロールで解決できるのであれば。

【橋元】 もう予定の時間を過ぎております。どうしてもこれを言いたい、今後、労働事業運動の中で考えろという、提起してくださる方いらっしゃいませんか。

【横山】 その前にちょっと一言。先ほど正規雇用でいいところを、7割、8割といった派遣を利用しているというお話がありましたが、もちろん派遣では、正規社員の代替に使っちゃいけないということになっているんですが、実はそういうふうな使われ方もほぼしている。労働組合として、そういった状況

がある中の派遣に入っているものかというお話がありましたが、私たち労供労組協は、一方で派遣労働ネットワークの運動にも参加をしまして、当然、派遣を正規代替に使っちゃいけないだとか、あるいは非正規の正社員化の運動だとか、一方ではそういう形の運動を進めつつ、もう一方では、どうしても必要なところに対して、労働組合の供給で供給しているという、2つの側面で運動を進めています。それを一言だけ伝えておきかけたのです。

【橋元】 ありがとうございます。それでは予定の時間を過ぎております。これで終わりたいと思います。この労働者供給事業の問題をめぐっては、労働組合の機能として、非常に重大な論点になって、私はそのための分科会があってもいいぐらいだと実は思っております。そういう意味で、社会政策学会で、このような形で分科会が行われたことは、私は画期的なことだと思って、今後皆さんともお付き合いしながら研究会をしていきたい。そしてまた、社会政策学会として、分科会を持つ、あるいはもしかしたら、専門部会ができるかもしれない。そういうふうな可能性も含めて、今後とも学会としても、この問題をきちんと問題として受けとめて、ぜひ多くの方に、この問題での研究を進めていただきたいという願いも含めて、これで分科会を終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

— 了 —