

# 第 23 回労供労組協総会議案書

日時：2006 年 3 月 8 日（水）、午後 4 時より

場所：タブレット根岸 5F 会議室

## もくじ

1. 2005 年度経過報告 .....	2
2. 2006 年度活動方針 .....	9

## 資料

1. 協議会運営規定 .....	10
2. 労供労組協名簿 .....	11
3. 厚生労働省等要請書 .....	12
4. 機関紙「ろうきょう」46号 .....	14
5. 労供事業者一覧 .....	16
6. ろうきょう通信 .....	19
7. 第18回トラブルホットライン報告 .....	25
8. しごと情報ネット関連 .....	31
9. 労働者性概念図 .....	34

## 議事次第

1. 開会
2. 議長挨拶
3. 議事
  - 第 1 議題 2005 年度経過と 2006 年度活動方針提案
  - 第 2 議題 2005 年度決算報告と会計監査  
2006 年度予算提案
4. 役員選出  
2006 年度役員選出
5. 閉会

## 1. 2005 年度経過報告

### (1) はじめに

2005 年度は、非正規労働者の権利確立と団結のための活動を重視し、労働者供給事業の発展をめざして活動してきました。「非正規労働研究会（仮称）」のに向けて内部学習会をおこないました。そして、労供労働者を含む非正規労働者の権利が現行法でどのように規定され、その実態がどのようになっているのか、どのような問題が発生しているのか厚生労働省を追及してきました。それは、労働者供給事業、「供給・派遣」や「供給・請負」などの事業をすすめる上で、われわれが法令順守を実践し、違法企業を告発し、さらに必要な制度改善をおこなうことによって、非正規労働者の権利を一步ずつでも確立していきたいと考えたからです。

以下、活動方針で掲げた課題に沿って経過を報告します。

### (2) 労供労働者の権利の維持・拡大

- ① 組合の不就労証明にもとづく日雇雇用保険支給を認めない職安行政を追及する。
- ② 労供労働者の不利益になる行政施策に反対する。

今期は厚生労働省への要請（資料 3 参照）を 2005 年 11 月 21 日に行いました。

労供組合の不就労証明については、「その要求をすると、当該職安にあくまでも職安所長の不就労証明で認定するよう指導せざるを得なくなる」との本庁からの事前の話があり、「労供事業で働く者の失業認定について、その方法の改善策を検討すること。」という要求にとどめました。

また、供給・派遣で就労する労働者についての日雇雇用保険の適用、日雇労働被保険者への教育訓練給付制度の適用を要求しました。

派遣での日雇雇用保険の適用については、実態としてその事実（日雇い）があれば適用するとの回答を得ました。

### (3) 「供給・派遣」などによる労働者事業体の強化・発展

「供給・派遣」や「供給・請負」などによる労働者事業体づくりを拡大する。

企業組合スタッフフォーラムでは第 6 期（2004 年 11 月～2005 年 10 月）は、フルタイム換算で 85 人月の派遣を行ってきました。

スタッフフォーラムでは 2000 年 1 月に供給・派遣の仕組みの中で派遣事業を開始し丸 6 年が経ちました。この 6 年間で 150 名の登録者を抱え、40 人の組合員を派遣してきました。しかし、初年度、次年度には赤字を出し、3 年目で赤字を多少解消したものの前期の決算では累計で 160 万円あまりの赤字になっています。また、仕事に就くときは組合員になるものの仕事が終わると組合から離れるなど、恒常的な組織化になっていません。

今期の目標は単年度黒字とコンピュータ・ユニオン、スタッフフォーラム支部として組合活動の開始です。

介護・家政職の労供事業は東京、甲府、金沢の3組合で200人です。この内、約半数の100人がヘルパーの有資格者です。全体の組合員数は前年と比べ約100人も減少しました。原因は甲府中央派出婦労働組合の解散です。甲府中央派出婦労働組合の労供事業の責任者が営利にはしり、労供事業を放棄して労働組合を解散し、組合員を引き連れて自分が経営する訪問介護事業を始めてしまったのです。

その後、甲府においては介護・家政職ユニオン甲府として、残ったわずかな組合員が中心になりで再建の途についています。今後はしっかりした労働組合運営が求められています。

企業組合ケアフォーラムは介護保険の訪問介護指定事業者としてそれぞれの地域で介護のニーズに応じています。

これまで、田園調布、甲府、金沢で個別に取得していた労働者供給事業の認可を昨年7月に全港湾での認可に切り替え、全港湾介護家政職支部として一本化を図りつつあります。それぞれを地域事業所としてケアフォーラムにヘルパーを供給します。そして、ケアフォーラムから利用者に介護サービスを提供します。

介護保険の業務は年間倍増の事業高を実現してきましたが前々年、前年と下降線をたどっています。

介護を必要とする高齢者が増加しているにもかかわらず、保険者（市区町村）からの指導強化（しめつけ）や介護保険の給付額増大に伴う制度運営上の問題などから、必ずしも需要に結びつかない状況がみられ、事業高の減少となっています。

この1年間で企業組合ケアフォーラムの介護保険は2億2千万円弱、介護家政職ユニオンの家政職は約1億7千万円の事業高です。

仕事量の減少の中でこれまでの蓄え・積み立てを加味すれば1,300万円の累積黒字ですが、単年度赤字約25万円が前年度初めて計上されました。

上に記した甲府中央派出婦労働組合の解散が事業高減少の最大の原因となっています。

今年度4月からの介護保険制度改定後は不確定要素が大きく、段階的な仕事量の減少、最終的には30%から40%の激減が予想され、経営全体の見直しをせまられています。要支援と要介護1（合わせて時間で4割強、事業高で3割弱を占める）の介護予防（新予防給付）への切り替えに伴う減少です。

仕事の確保、賃金の見直しと財政の確立、技能・資格教育の強化、そして自立したケアマネジャーとの連携の強化が必要です。地域社会に根を下ろして、介護で働く人のネットワークを築く等、今後の重要な課題になっています。

電算労では企業組合コンピュータユニオンでプログラマーの供給・派遣を行っています。現在、約半数の組合員がこの仕組みのもとで社会・労働保険の適用を受けています。しかし、残りの半数は業務委託契約で就労しています。

コンピュータ・ユニオンの供給組合員は現在約100名です。一昨年から加入促進年として、「一人がひとり加入させる運動」を展開し、150名を目標にしています。加入促進のため、労供の求人として厚生労働省のしごと情報ネットに案件情報の掲載を継続しています。それから、Googleのアドワーズ広告を掲載したり、情報処理試験会場でのピラマキや解答速報など、組合員の拡大のためさまざまな活動を行っています。

ます。現状は加入者がいる一方で脱退者もいるため、まだ組合員の拡大までには至っていません。

新運転東京地本で立ち上げた供給・派遣事業体の（有）タブレットは、設立から3年、事業開始からちょうど2年となります。

この間、供給先事業所が数社に増えてはいますが、事業拡大といえる展開にはなっていません。

その原因は、事業主性の擬制適用という過渡的的制度から生まれる壁の存在です。つまり、組合本体の労供事業との関係、組合員の意識、組合費と事業経費の負担などの主体的な問題もありますが、何よりも問題なのは、行政の無理解というか作為的な抑圧姿勢こそ最大の壁だと考えます。ということで、今後も労働運動としての供給・派遣事業の定着と拡大を目指していきます。

企業組合スタッフフォーラムを労供労組協の加盟組合が積極的に活用する。

3年前から音楽家の供給・派遣を開始しています。音楽家を音楽ユニオンがスタッフフォーラムへ供給し、スタッフフォーラムから派遣します。

音楽家派遣のホームページ (<http://www.staff-forum.com/music/>) を見て、音楽家から登録の申込みが今まで200件以上に上っています。

派遣登録は順調に拡大していますが、仕事の確保が課題になっています。この音楽家の派遣で、気軽に生の音楽を楽しめることを一人でも多くの人に知ってもらう必要があります。

しごと情報ネットの活用をはかる。

厚生労働省が運営する「しごと情報ネット」では2003年の7月から供給先・派遣先の仕事情報の提供が始まりました。労供労組協では一般参加機関として供給先の仕事情報の提供を行っています。コンピュータ・ユニオン（SE、プログラマー）やスタッフフォーラム（OAスタッフ）の案件情報を中心に掲載しています。

パソコン教室、ヘルパー講座など職業教育をおこなう。

今期はスタッフフォーラムの派遣スタッフの教育を根岸の里パソコン塾で行いました。

違法な派遣、請負を摘発し、労働条件や法令順守などにおける「供給・派遣」や「供給・請負」の優位性を示す。

企業組合スタッフフォーラムでは派遣料金の75%を派遣スタッフの賃金としています。最低賃金として、いままで時給1,600円をスタッフに保証していましたが、派遣料金が全体的に下がって維持することが難しくなっています。現在では原則にとどめて、派遣スタッフが派遣先、賃金、仕事の内容など納得すれば1,600円を切っても派遣に出すことにしています。現在では一人だけが時給1,500円で、後は1,650円から最高1,950円になっています。

また、有給休暇は3ヶ月目で2日間、前倒しで支給しています。

企業組合ケアフォーラムでのヘルパーの賃金は、賃金率（賃金／介護報酬（原資））で62%、時間単価1,650円を維持し、昨年より3%下がったものの業界の水準（1,200円～1,300円）を大きく上回っています。

このように企業組合ケアフォーラムでのヘルパーの賃金は一般に比べて高い賃金を実現していますが、依然として営利目的の民間事業者のマージンは大きく、ヘルパーの賃金を圧迫しています。ヘルパーが「職業として成り立つ」賃金・待遇を実現するための運動の強化が必要です。

コンピュータユニオンの労供事業では平均賃金59.2万円で以前60万円を越えていたときと比較すると若干下がっています。平均年齢40才、経験年数17年ですが、若ければ若いほど一般の企業に勤めるのと比較して賃金の優位性が高くなっています。

一昨年の東京労働局が行った「派遣・業務請負適正化キャンペーン」の報告（資料6-1参照）の中で、期間中に把握した重大違反事例として①構造的多重派遣、②一人請負派遣の2つを上げています。ともに職業安定法44条「労働者供給事業の禁止」違反です。

上記報告を受けて、昨年、11月21日に行った厚生労働省への要請で情報処理業界における多重派遣の禁止措置について、下記を申し入れました。

- ①多重派遣は違法であることを情報処理業界に通知すること。
- ②悪質な事業者を職業安定法第44条違反で刑事告発すること。
- ③情報処理業界の多重派遣を禁止するための仕組みを確立すること。

#### (4) 雇用の多様性に対応した非正規労働に関する研究

「非正規労働研究会（仮称）」の発足に向けて、内部学習会を行う。

一昨年の1月17日に訪問介護事業、4月5日に音楽家の実態、5月20日に持込運転手（個人型請負労働）、7月6日にコンピュータソフト労働者の働き方学習会を開催しました。訪問介護事業では今後の介護の需要を考えるとヘルパーやケアマネージャーが独自で生活が成り立つ仕事としての必要性があること、音楽家では生計が成り立つのは一部のオーケストラで雇用されている音楽家だけだという実態、持ち込み運転手では過重労働があり、事故の危険性が高くなりつつあること、コンピュータソフト労働者では情報処理業界の多重派遣の問題などが指摘されました。

職安行政の動向に対応して、勉強会や説明会を開催する。

来期になりますが、電算労で東京労働局、需給調整事業第二課を講師に呼んで学習会を開催します。この学習会は上記で記した東京労働局の「派遣・業務請負適正化キャンペーン」の結果報告を受けて行うものです。

「構造的多重派遣」と「一人請負派遣」の実態を知り、それがどう法に触れるか、といった事を正しく把握し、どうすればこの問題が解決できるかを模索します。

学習会では「派遣・業務請負適正化キャンペーン」を踏まえた「派遣・業務請負適正化セミナー」の内容なども紹介いたします。

電算労ではこの学習会を皮切りに所轄官庁である経済産業省や厚生労働省、東京労

働局などの行政、そして経営者団体である情報サービス産業協会（JISA）への要請を行うとともに、個々の経営者にも改善を働きかけていきます。

韓国非正規労働センターとの情報交換を行うなど、韓国非正規労働運動との交流を図る。

韓国非正規労働センターや全国非正規労組連帯会議（全非連）の代表を日本に招待しようとして計画しましたが、韓国においては非正規労働者に関する法案の改悪がおこなわれようとしており、激しい反対闘争が繰り広げられているため、来日は実現できませんでした。

## (5) 他団体、行政との協力

派遣労働ネットワーク、介護・福祉ユニオンネットワーク、協同労働の協同組合法制化をめざす市民連絡会議の役員に参加するなど、連携を強化して運動をすすめる。

NPO 派遣労働ネットワーク（以下、派遣ネットと記す）では 2005 年 1 月 26 日に「労務供給の多様化」研究会を発足し、いままで研究会を 7 回開催しています。

派遣ネットでは昨年 6 月 11 日、12 日の 2 日間に第 18 回派遣トラブルホットライン（資料 7 参照）を開催しました。今回のホットラインの特徴・ポイントは以下の通りです。

- ①派遣先による「事前面接」は、スタッフにとって「有害無益」
- ②どこへいった？「雇用安定措置」一相変わらずの「細切れ契約」
- ③強まる「正社員化」要求に、逆行する「3 年打ち切り」
- ④「規制緩和」を追い風に拡大する「違法派遣・偽装請負」
- ⑤妊娠を告げると契約打切—困難なスタッフの産休・育休取得
- ⑥期間制限の上限延長動向は？—労働組合によるチェックを！

鮮明詳しくは資料 6 参照。

その他、厚生労働省要請、労働相談活動、新卒派遣問題、派遣料金ダンピングに対する取り組み、毎年恒例になっている今年 1 日に行われた派遣春闘（日本人材派遣協会との交渉）等さまざまな活動を行っています。

介護・福祉ユニオンネットワークとは介護ユニオン連絡会を作っており、今年の 1 月 17 日に厚生労働省と懇談し、介護報酬の平均金額を出してもらいました。

協同組合法制化をめざす市民連絡会議では今年 16 日に ICA 会長のバルベリーニさんを招いて「『協同労働の協同組合』の法制化を考える」市民のつどいを開催します。

協同組合法の理念は「共同労働、共同経営」です。障害者も、女性も、そして若者も、協同して働く機会を得て社会に積極的に参加できる、そんな社会を目指します。

行政に關与する労働者派遣法適正運営協力員、しごと情報ネット運営協議会委員に引き続き参加する。

労働者派遣法適正運営協力員には伊藤彰信、堀根秀人、中村雅信および横山南人の4名の委員、しごと情報ネット運営協議会委員には横山南人、そして、しごと情報ネット作業部会には青谷充子を委員として出しています。

労働者派遣法適正運営協力員会議は昨年2月23日と8月3日に開催され、一昨年の10月、11月に行われた「派遣・業務請負適正化キャンペーン」の実施結果などが報告（資料9-1）されました。今月の13日にも行われます。

しごと情報ネット運営協議会は12月22日に開催され、定例の参加機関に係る認定申請状況、しごと情報ネットの状況（サイトのアクセス数など）やケータイ版マイページの状況などの報告があり、バナー広告および利用者アンケート案について討議を行いました。

しごと情報ネットについては資料8を参照。

労供事業を行ってい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。

一昨年の20周年記念祝賀会や秋の学習会に奈良ユニオンの方々にご参加いただきました。ぜひ、労供労組協に加盟していただければと思います。

## (6) 労供事業の深化と豊富化に向けて

労供事業の事業主性を追究し、労供組合を社会労働保険の適用事業者とするようにする。

労供事業で働く組合員は雇用労働者です。労供組合の事業主性確保について労供労組協では長年、厚生労働省に要請をしてきました。その答えとして1999年12月の職安法改正で供給・派遣の仕組みの元、犠牲的に事業主性を確保し、社会労働保険を適用できるようにになりました。

しかし、供給・派遣の派遣部分で派遣法の枠組みに組み込まれるため期間の延長ができなかったりするなど、供給にはない制限がかかるため、労供組合を社会労働保険の適用事業者となるよう引続き運動を進める必要があります。

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・ユニオンの労供事業宣伝（求人）ページ (<http://www.union-net.or.jp/job/>) でも、賃金の実態を公開するなど、統一的な労働条件形成にまでは至りませんが、それに向けての足がかりにできればと思います。

全港湾は、昨年7月に中央本部で労働者供給事業の許可を取りました。港湾運送業務が労働者派遣法で禁止されているので、企業外労働力の活用方法として、他社の常用港湾労働者を供給するなど港湾労働者の労働者供給事業を拡大しています。

## (7) 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幹事会を総会月、秋季学習会以外に2回開催する。
- 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」を No.11 から No.14 まで掲載しました。機関紙「ろうきょう」は 46 号（資料 4 参照）のみの発行にとどまりました。

今期、幹事会は開催されませんでした。

労供労組協恒例の秋の学習会が昨年 11 月 27 日、28 日の 2 日間、三浦海岸・マホロバマインズで行われ、11 組合 19 名が参加しました。講師に東洋大学法学部の鎌田耕一教授を迎え、「労働者の範囲と労働契約」というテーマで講演をしていただきました。

現在、政府が労働契約法制定に向けて審議を進めている中で、労供労組協に加盟する労働組合の多くは非正規労働者といわれている労働者を組織していることから、この法律の動向には大いに注目していく必要があります。（資料 4、「ろうきょう」46 号を参照）



## 2. 2006 年度活動方針

### (1) はじめに

昨年 9 月 15 日「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」は報告書をまとめ、労働契約法制が対象とする労働者の範囲として、家事使用人、請負契約や委託契約等にもとづき役務を提供している経済的に従属している者についても検討をおこなう必要があるとしています。また、ILO は今年 6 月の総会で「雇用関係の範囲」について勧告討議がおこなわれます。

非正規労働者が雇用労働者の 3 分の 1 を超え、女性労働者では半数を超える状況のなかで、多様な雇用形態や偽装請負がさらに拡大しています。労供労組協は、労働者供給事業の発展をめざすとともに、非正規労働者の権利確立と団結のために活動します。

### (2) 主な活動課題

#### ① 労供労働者の権利の維持・拡大

- 労供組合の不就労証明にもとづく日雇雇用保険支給を認めない職安行政を追及する。
- 労働者の不利益になる行政施策に反対する。

#### ② 「供給・派遣」などによる労働者事業体の強化・発展

- 「供給・派遣」や「供給・請負」などによる労働者事業体づくりを拡大する。
- 企業組合スタッフフォーラムを労供労組協の加盟組合が積極的に活用する。
- しごと情報ネットの活用をはかる。
- パソコン塾の活用など職業教育をおこなう。
- 違法な派遣、請負を摘発し、労働条件や法令順守などにおける「供給・派遣」や「供給・請負」の優位性を示す。

#### ③ 雇用の多様性に対応した非正規労働に関する取り組み

- 今年の I L O 総会の「雇用関係」について勧告討議に労供労組協から参加する。そのために任意カンパを取り組む。
- I L O 総会討議、職安行政の動向に対応して、勉強会や説明会を開催する。

### (3) 他団体、行政との協力

- ① NPO 派遣労働ネットワーク、介護ユニオン連絡会、協同労働の協同組合法制化をめざす市民連絡会議の役員に参加するなど、連携を強化して運動をすすめる。
- ② 行政に関与する労働者派遣法適正運営協力員、しごと情報ネット運営協議会委員に引き続き参加する。
- ③ 労供事業を行ってい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) 労供事業の深化と豊富化に向けて

- ① 労供事業の事業主性を追究し、労供組合を社会労働保険の適用事業者とするようにする。
- 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。

### (5) 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 幹事会を総会月、秋季学習会以外にも開催する。
- 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。