

# 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

## 協同の時代の時代を築いて

### 労働者協同組合

いま、時代の大きな転換期の中で働く者(労働者)が主人公となり、「自立と協同」の精神にたった労働者協同組合運動が大きくすすんでいます。

労働者協同組合とは、働く者が出資し、企業の主人公として、事業・経営まで含めて運営していく「労働・経営・所有」の三つを二つのものにした協同組合です。

労働者協同組合は、①徹底民主主義を通じて労働者が企業の

主人公になる。②よい仕事をし、町づくりに貢献する。③みんなを出資し事業計画をつくり、仕事を拡大して生活を向上させる。④労働と教育を基礎に「自立と協同と愛」の人間への成長。⑤全般的観点と変革にたった協同組合運動の発展。⑥労働組合や地域運動との連帯。⑦人類の危機を克服する運動をすすめる。⑧国際連帯を深めることを七つの原則としています。

いま、労働者協同組合は、ホームヘルパー養成講座をはじめ訪問介護や宅老所・ミニデイサービス、配食などさまざまな生活支援の福祉関連事業、清掃、設備管理、医療廃棄物処理、給



食、食糧、宅配弁当や農産物の食・農関連事業、公園緑化事業などさまざまな事業に取り組んでいます。

労働者協同組合の連合体である日本労働者協同組合連合会(労協連)には九〇を超える事業所を持つ労働者協同組合、二七の高齢者協同組合などが加盟しています。

しかし、労働者協同組合を規定する法律はありません。そのため労協連は、労働者協同組合(ワーカーズコープ)法の制定に向けて活動をしています。

ワーカーズコープに形式上類似した団体の法律として「中小企業等協同組合法」、「消費者生活協同組合法」などがありますが、税制上は営利企業と同じ扱いであったり、既存の法律ではワーカーズコープを満足にカバーできません。

一九九八年、労協連では「労働者協同組合法」の法案を決定し、労協法制定推進本部を設置するなど本格的な運動を開始しました。昨年一月には「協同労働の協同組合」法制化をめざす市民会議も発足しました。(労供労組協の伊藤彰信議長は設立呼びかけ人の一人として参加

ています。)

労働者協同組合法の主な目的は、「労働者・市民が自発的に協同して仕事をおこし、労働と生活の展望を切り開いていくことを社会的に有益な取り組みとして承認し、それをなう組織の発展を保障すること。出資の公正、一人一票による民主的運営、協同組合的な剰余金の配分などの原則を定め、地域福祉の向上、協同組合間の協同を総合的にすすめる」ことなどです。

## 労供労組協秋の学習会

昨年一月十九日(二〇日、労供労組協の「秋の学習会」が開かれ、一〇組合一四名が参加しました。

企業組合の設立し事業をすすめている、「スタッフフォーラム」(報告二面)や介護ヘルパーの派遣をしている「ケアフォーラム」(報告二面)の報告、企業組合への移行をすすめている「コンビニエータユニオン」、市場での影響力を高めるいろいろな試みをしている自動車運搬関係労組(報告二面)、音楽事業所のマーシンの四〇%、五〇

## 『労供・派遣事業の手引き』が完成

九九年二月の職安法及び派遣法の改正によって、雇用労働情勢が規制緩和・自由化され、労働者供給事業(職安法にもとづいて労働組合が行う派遣事業)を行う労働組合が派遣事業を行うことができるようになりました。

そのため、九一年に発行した『ろうきょうの勤め』を改訂し「労供・派遣事業の手引き」(フロッピー一枚付、定価一五〇〇円)を発行することにしたものです。

今回の『手引き』に新たに加わった主な内容は、労供事業の



%と高く、今後はインターネットを活用した事業展開を検討している「音楽ユニオン」、派遣法で禁止されている「港湾運送」が港湾労働法の改題で可能

新たな取り組みとして労働組合が事業体(企業組合)を設立し、「供給・派遣」の事業を行っている「ケアフォーラム」、「スタッフフォーラム」、「コンビニエータユニオン」の報告や株式会社フォーラムジャパンの活動、関係団体一覧など。申込みは、労供労組協事務局まで。



になったとの全港湾からの報告をはじめ、(佛)フォーラムジャパンなどから事業報告が行なわれました。

また、労働者派遣の問題では、社会労働保険の適用、供給から派遣への切替え、派遣の事前面接、派遣から業務委託契約への変更などの報告もありました。

労供労組協では、労供事業組合づくりの協力体制を強化しながら、①労供組合の職種別資料の調査・作成、②スタッフフォーラムの強化、③能力開発・職業訓練システムの確立(国、自治体からの経費助成)に取り組みことになりました。

派遣労働ネットワークは、新派遣法施行一年を迎えた昨年二月一日〜三日、全国一斉に派遣トラブルホットラインを開き、派遣労働者のトラブルや悩みの相談を受けました。

相談件数は一八七件。内訳は、契約中途解除・打切三五件、賃金・年休等労働条件三四件、契約と労働条件が違二〇件、違法派遣

・偽装請負・二重派遣一九件、社会労働保険一五件、差別・嫌がらせ・セクハラ二二件、退職申出トラブル一〇件、プライバシー侵害

六件、派遣先の事前面接五件、通勤費・税金関連四件、仕事の紹介がない三件、労災・安全衛生三件、その他二一件でした。

多くの事業主が派遣労働者を正規雇用労働者の代替として活用しようとする脱法的な傾向がますます強まり、

契約解除による解雇で、働かざるの最低限の権利が守られていない現状が明らかになりました。

二月一日から新しくスタートの「紹介予定派遣」で働こうとする人からは、試用期間としての派遣契約が繰り返して更新され、いつまでも採用が引き延ばされるのではないかと、派遣終了

### 正規雇用者の代替としての活用広まる

後に本当に採用されるのか、といった不安の声が寄せられました。

一方、昨年の「派遣法改正」で禁止された派遣先による「事前面接」や「年齢制限」が相変わらず横行しています。また、社会労働保険の保険料支払いを逃

れるため、雇用契約を業務委託契約に切り替え、派遣労働者を個人事業主と偽装する手口が広がっている実態も浮かび上がりました。

契約中途解除のトラブルは若干減少しましたが、契約期間は急激に短期化し、一〜三ヶ月の契約が増えています。

契約の短期化で従来は契約中途解除だったものが、期間満了、更新拒絶という形で現れているものと思

われます。また、契約中途解除の代替仕事の紹介は増えていますが、時給が下がった

り、通勤できないなどとも受け入れられない仕事の紹介が多くあります。

この結果を踏まえ、違法な事前面接の廃止などを日本人材派遣協会に申し入れるとともに、一月には派遣労働者の権利向上を求めて厚生労働省と交渉しました。

紹介が多くなり、違法な事前面接の廃止などを日本人材派遣協会に申し入れるとともに、一月には派遣労働者の権利向上を求めて厚生労働省と交渉しました。

紹介が多くなり、違法な事前面接の廃止などを日本人材派遣協会に申し入れるとともに、一月には派遣労働者の権利向上を求めて厚生労働省と交渉しました。

### インターネットで繋がる労働運動

インターネットを活用した労働運動が活発になってきました。

例えば、「白木屋」など居酒屋チェーン店を経営する(株)モンテローザの労働組合では、同社の「欠勤で八万円の賃金カット」などのひどい労働実態をホームページ(www.01tree.com)で

暴露し、労働条件の改善に成功しました。現在は残業代不払いの実態を全国の従業員に提供、ともにたたかうことを訴えています。

また、労働組合のネットワークを目指すユニオンネット(www.union-net.or.jp)の掲示板には今まで労働運動とは無縁だった人たちが多くの相談が寄せられています。

労働運動を支援することに特化したインターネット・プロバイタも誕生。JCA-INTERNET(www.jcapc.or.jp)ではインターネットを労働運動で活用するための講座を開催し、組合のホームページ作成や運営ノウハウを提供しています。

JCA-INTERNETはネットワークを活かして国際的な労働運動ネットワーク(レイバーネット日本)の立ち上げを準備しています。

労働運動はより多くの人たちと連帯するのがいいに決まっています。

労働運動はより多くの人たちと連帯するのがいいに決まっています。

労働運動はより多くの人たちと連帯するのがいいに決まっています。

会員・関係者の理解の不十分、少なからぬトラブル発生、そして何と云っても担当者の力不足です。今年度はまさに正念場です。逆にこの一年で得たものは、派遣会社のノウハウがつかめてその立場が「理解」できたことです。業界の実情を今までのとは違った角度でみることで

きたことも、ユニオンの活動にプラスになっています。

自動車部会  
新産別連帯者労働組合(以下、新連帯)と日本自動車運転士労働組合は組織力を高め、市場への影響力を持ち、賃金・労働条件の向上を図ることを目的に新産別組織となります。

一昨年から準備してきた「労働者供給事業労働組合連合会」は二月に発足します。さらに、新連帯では福祉交通と資源リサイクルの事業を行う企業組合の五月発足に向けて準備中です。

また、この企業組合は一般労働者派遣事業の許可を取得し、「供給・派遣」の仕組みで派遣事業も行う予定です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。

高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。



高給化が進む中、質の高い介護職(ヘルパー)の需給のマッチングシステムを非営利・協同の立場で広げることが社会的要請となっています。これにこたえる運動が必要です。