

ろうきよう

●発行／労働者供給事業関連労働組合協議会(労供労組協)
 ●発行人／ろうきよう編集委員会
 〒110-0003 東京都台東区根岸3-25-6 タブレット根岸2F
 TEL 03(5603)7880 FAX 03(5603)7265
 URL <http://www.union-net.or.jp/roukyo/>

於タブレット根岸5階会議室、10組合23名が参加 第33回労供労組協総会開かれる

去る、4月22日(金)

15時より、タブレット根岸5階会議室にて第33回労供労組協総会が開催され、10組合、23名が参加しました。

最初に真島勝重議長から「労供労協の使命は労供で働く皆さんが安心して生活できる基盤作り、そのために

法律の制定が必要だと思っている。労働組合

の実が認められている労働者供給事業をもっと広げていかないと労働者の権利を守るのが

難しくなってくると思っ
 ている。労供事業を拡大し、運動を前進させて最終的には労働者供給事業法の制定に結び付けていきたい。」と

挨拶がありました。

その後、横山南人事務局長から第1議題の2015年度経過報告と第2議題の2016年度活動方針提案、さらに、2015年度決算報告と2016年度予算提案がありました。

2015年度経過報告では、昨年9月30日に施行された改正労働者派遣法に関わる点について以下の報告がありました。

「専門26業務の考え方

が廃止され、全ての業務に原則3年という期間制限が設けられた。

この期間制限は、労供組合で行う供給・派遣に影響があることから、

一昨年来、供給労働者を派遣期間制限の例外とする、供給組合と派遣事業体を一体化と見

なす、または労働者供給事業法の制定、といった3つの案を厚生労働省に提案してきた。その

ような中で、今年2月18日に厚生労働省職

業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課と懇談した。この懇談で、供給組合で社会労働保険を適用するための雇用関係について

検討することを示唆した。現在行われている

雇用仲介事業者等の在り方に関する検討会による議論の後、職安法の

改正に向かうと思われるが、その一環で労働者供給組合で社会・労働保険の適用が可能になることを期待する。」

また、日雇い雇用保険に関して、京都府の福知山職業安定所から昨年8月3日に出された「雇用保険印紙購入

手帳の返還について」と同じく8月20日の

「日雇労働被保険者の一般被保険者への切替え等について」という文書が出されて、その

対応について、厚生労働省職業安定局雇用保険課へ要請を行った。どの報告がありました。

方針では、従来の「労働者派遣法に反対し、労働者供給事業法の制定に向けて要綱案を検討」、「労供労働者の均等待遇とデイーセントワークの実現」、



追加するといふもので

討議でこの内容について検討され、「『労働組合法に則り』とあるが、供給組合は労働組合法人を取っている

わけで、加盟資格については、具体的な要件、判断基準を作る必要があるのではないか。また、手続きについても

弁明の機会を設けるなどが必要ではないか。」という意見が出されました。

その意見を踏まえて

今後の4役会議で検討することにし、今総会での改定は見送ることになりました。

労供組合の事業主性について、「規制改革会議の意見書に『職業紹介事業と他の雇用仲介事業との規制の整理・統一化』とあり、これは供給事業、派遣事業、

その他含めて統一したルールにすることを検討してください、という

う中で事業主性を認めるといふことがどういふことか、と考えると労供組合に事業主性を認める一方で、派遣会社等の事業者にも労供事業をやってもいいという図式が見えてくる。そうなる、と、労供組合に事業主性を認めることを歓迎するのは、労働者供給事業の解禁ということに乗ってしまいか。という意見が出されました。

また、「労働組合としての実質を持たない労働組合の労供事業が増えてきているのが現実である。6、7年前から言っていることであるが、労供労組協加盟組合の中にもそのような組合があり、組合費を集めるのは会社、22日就労は当たり前、有給休暇まであり、それで日雇い雇用保険を使っている。そのような組合を淘汰出来ない中で、その組合が事業主性といつたらどういふことが起こるのか。」という懸念する意見もありました。

2016年度役員	議長 真島勝重 (全港湾)
副議長 太田武二 (労供労連)	同右 青谷充子 (音楽ユニオン)
事務局次長 諸見力 (電算労)	同右 横山千春 (介護・家政職ユニオン)
同右 吉松克倫 (サービス連合)	同右 森戸佳代子 (電算労)
会計監査 緒方承武 (映画共闘)	顧問 伊藤彰信 (労供労組協前議長)

厚生労働省、需給調整事業課と懇談
**労働者供給事業における
 社会労働保険の適用について**

今年、2月18日に引き続き、5月10日に厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課と懇談を行いました。

【経緯】
 昨年9月30日に改正派遣法が施行され、従来の専門業務26業務の考え方がなくなり、派遣においては派遣労働者および派遣先事業所における期間制限に原則3年間の期間制限が設けられることになりました。

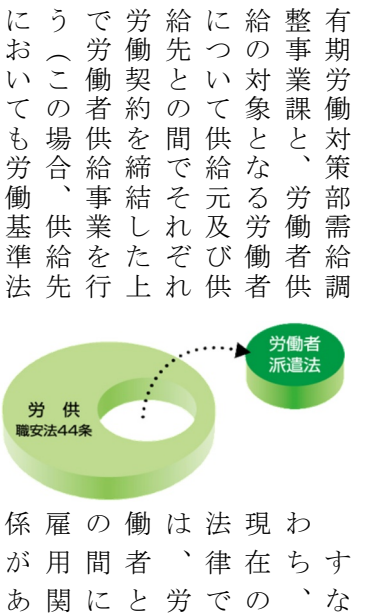
労供労組協では、一昨年より供給・派遣における派遣においては、例外扱いとし3年間の期間制限の対象外とするよう求めてきました。また、その後の厚生労働省との懇談では、①派遣期間の例外、②供給組合と派遣事業者の一体化、③労働者供給省職業安定局派遣・

給事業法制定のいずれかの解決策を取るよう求めてきました。供給労働者は雇用労働者であるとの認識から、供給・派遣という仕組みにおける派遣事業者で供給労働者を雇用することにより社会労働保険の適用を実現してきました。

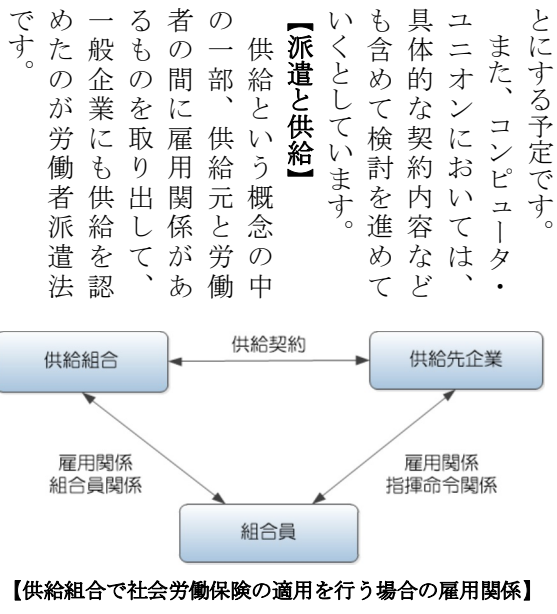
ところが、派遣法における期間制限にかかると供給の継続ができないことになり、問題が生じます。そこで、今年になってから、社会労働保険の適用を目的に供給組合が供給労働者を雇用することについて検討を始めています。

【労働者供給事業における社会労働保険の適用について】
 5月10日に、厚生労働省職業安定局派遣・

有期労働対策部需給調整事業課と、労働者供給の対象となる労働者について供給元及び供給先との間でそれぞれ労働契約を締結した上で労働者供給事業を行う(この場合、供給先においても労働基準法上の労働条件明示が必要)ことについて意見交換を行い、今後1年程度かけて問題がないかなど検証することとなりました。



【派遣と供給】
 供給という概念の一部、供給元と労働者の間に雇用関係があるものを取り出して、一般企業にも供給を認めたのが労働者派遣法です。



【供給組合で社会労働保険の適用を行う場合の雇用関係】