

労働組合による労働者供給事業の可能性－非正規労働問題の解決へ向けて－

國學院大學経済学部 橋元秀一

はじめに

労組労供の原点：1947年職業安定法は、労働者供給事業を禁止

＝雇用責任を負わない労働力の使用を認めない→間接雇用を禁止し、直接雇用原則

労働組合による労供のみを例外とし法認。しかし、あまり広がらなかった。

1986年 労働者派遣法施行 直接雇用原則の例外として「専門的」一部業務に導入

1990年代半ば過ぎより、非正規雇用の従来を上回る急速な増加が進展。

1999年 労働者派遣法改正により原則自由化→他方、労組労供に「供給・派遣」を認めた。

2010年平均の非正規労働者は、雇用労働者の34.4%。被災地を除く2011年平均で35.2%。

2010年実数：1,756万人（パート・アルバイト1,192万人、派遣社員96万人、それ例外467万人）

2010年より、厚生労働省は「労働者供給事業報告集計結果」を公表するようになった。

以下では、労組労供のタイプ、そのメリット、広がりを阻む要因と問題点・課題、最後に、非正規労働問題の解決へ向けた労組労供の可能性を考える。

1. 労組労供にはどのようなタイプがあるか－類型の成立要件と特徴－

(1) 市場条件別類型

① 派遣労働・再下請けが禁止されている労働市場タイプ－全港湾新潟支部の事例

港湾運送事業法は再下請けを禁止、労働者派遣法は港湾運送事業を適用除外。

⇒事業者は、派遣労働者や請負労働者など間接雇用を利用することは禁止。

<全港湾新潟支部> (2011年3月：労供組合員64人、企業籍組合員7社577人)

2005年12月に労供事業労働協約を締結。

新潟港の港湾労働市場で供給独占。正社員100%組合員＋日雇い労働者は労供で供給。

長期的安定的な就労（若年等は月に20日程度、年金受給者のOB労供組合員は3、4日）。

労働協約に基づく一定水準の賃金（日額1万円）・労働条件を実現。

☞ 派遣労働・再下請け禁止の労働市場であれば、労組労供の優位性は明らか。

企業自ら調達するよりも有用であれば、企業にとっても労組労供の利用は合理的。

② 公定料金が決められている市場タイプ－全港湾介護家政職支部田園調布分会

雇用保険制度のサービス料金は公定。価格競争はなく需要増の市場。労働供給が事業を左右。

<全港湾介護家政職支部田園調布分会> (2011年3月：組合員112人)

訪問介護は、特定時間に集中し、不安定であるため、短時間で低賃金。

労組労供による労働供給の優位性を発揮。

労組労供の介護・家政サービス（利用者自費）と組み合わせ、より長い就労を確保。

中間マージンがないことと合わせ、他事業者より高い時給水準と多い賃金総額を実現。

☞ 価格競争がない場合、労組労供は短時間で不安定な労働市場での優位性を発揮しやすい。

### ③ 受注・価格競争市場タイプ－新運転、コンピュータユニオン、フォーラムジャパン

受注競争が激しく、価格競争による値引き等が行われている市場での労供である。

＜新運転東京地本＞（2011年8月：労供組合員2,098人）

タクシー運転手中心から清掃車両運転手・作業員の労供へ展開。

供給先の受注競争の影響は小さくないが、中間マージンのない労組労供であることによって高賃金を実現し、一定の質の労働者を安定的に供給できる機能を発揮。

＜コンピュータユニオン＞（2010年7月：労供組合員100人）

多重派遣や多重下請けの横行するソフトウェア業界の中で、ソフトウェア技術者の浮動的労働需要に対し、長期安定型の労供事業を展開。

中間マージンが多い業界の中で、労組労供であることにより相対的に高賃金を実現。

＜フォーラムジャパン＞（2010年10月：添乗員732人、内勤派遣常用型126人・登録型537人）

1985年発足の労組労供から1991年に株式会社の派遣事業へと転換。派遣・請負が定着した激しい競争の添乗員労働市場の中で、短期的波動的労働需要に対し長期安定供給化を進め、労働者の希望・意向を反映させた賃金・労働時間を実現。教育訓練機能を整備して質の高い添乗員を育成し、添乗員派遣業界で影響力あるシェアを確保、大手の地位を獲得。

☞ いずれでも、競争圧力のある市場で、業界に応じた供給機能を構築し、  
就労の長期安定化、賃金・労働条件の向上を実現。

#### (2) 供給システムの運営主体別類型

- ①労働組合 ＜全港湾新潟支部＞
- ②企業組合 ＜全港湾介護家政職支部田園調布分会＞
- ③労働組合が主で企業組合も一部利用 ＜新運転＞と＜コンピュータユニオン＞
- ④株式会社 ＜フォーラムジャパン＞

☞ 労働需要と関わることで労組労供を維持・発展させようとするれば、事業組織の利用が必要。

#### (3) 労供組合員構成別類型

- ①労供組合員のみ労働組合 ＜全港湾介護家政職支部田園調布分会＞と＜新運転＞  
ただし、新運転は、元々労供組合員のタクシー部を現在は別扱いとしている。

☞ 労組労供に特化した労働組合としての自由度は高いが、組織規模の制約（小規模）

- ②企業籍組合員とともに構成する労働組合 ＜全港湾新潟支部＞と＜コンピュータユニオン＞

☞ 企業籍組合員組織との協力や連携した取り組みを行いやすいが、労供事業が企業籍組合員の雇用や賃金・労働条件に影響を与えかねないので、配慮した取り組みが必要。

- ③特別タイプ ＜フォーラムジャパン＞ 株主が産別組織で、労働者は企業別組合を組織。

☞ 株主でもある産別組織と企業別組合が、労使関係の中で方針を共有でき協働できるか。  
労組労供の発展形態として、株式会社化が有用であるか否かが試されている。

## 2. 労組労供のメリット

### (1) 共通するメリット

- ①短期的で不安定な労働需要に対して、就労を長期安定化。中間マージンを排除。相対的に安定したより高い賃金・労働条件を実現。

中間マージン分が賃金に上乗せできる⇒労組労供が組織されるだけでもメリットがある。

労組労供の独占度が高い程、実現可能性は高く、さらに企業籍組合員との協力・連携により内部労働市場、産業全体の雇用や賃金・労働条件の維持・向上を図ることもできる。

- ②労働組合の組織拡大と活性化、機能強化。

労働者が団結し、その機能と運動によって処遇改善することは、労働組合にとっての原点

- ③よりましな就労機会を提供し、多様な働き方を可能とする。

### (2) さらなるメリット・可能性

今後の経済社会にとってますます重要となる問題に対する有用なメリットも見せている。

- ①高年齢者雇用をめぐるメリット

高年齢者を労組労供に組織し、少なくとも65歳までの就労機会を保障しその能力を活用。

- ②訪問介護事業等の高齢者福祉事業における可能性

労働需要はさらに高まるが、転職が多く人手不足状態。介護保険制度の改善とともに、労組労供の機能を活用した就労の長期安定化とより高い賃金水準の実現を。

- ③正社員の労働条件改善の上での機能

ワーク・ライフ・バランスの実現のために、労組労供の機能を活用することはきわめて有用。

## 3. 労組労供の問題点と課題

- ①労働需要そのものを左右する機能はない。労働供給システムであることの限界。

- ②限界を乗り越えるべく労働需要に関わるには、企業組合など事業組織を利用する他ない。

労働組合として、事業体の運営をどこまで担うことができるのか。

現在でも、事業運営の担い手の育成・確保は大きな課題。

- ③受注・価格競争の激しい市場環境にある労組労供は、優位性を発揮しにくい。

派遣労働や外注の利用が広がる中では、労組労供さえ正規雇用減少の受け皿になる危険も。

事業組織利用による市場環境への対応と、市場環境そのものの改革＝社会的規制が必要。

- ④現状の具体的課題として、社会労働保険を適用すること。処遇改善の上で重要課題。

適用となった場合、供給契約の獲得は維持できるのか。企業組合の場合には、保険料の半額を負担する運営が可能であるのか。新しい段階の労組労供へと発展する上での課題である。

## 4. 労組労供の広がらない要因

- ①派遣労働や多重下請けがあることによる労組労供の不利さ。これが決定的。

労組労供のメリットを活かすには、派遣労働や多重下請けへの規制は喫緊の課題。

②労働組合の中に見られる消極性である。

労組労供の役割や機能発揮の可能性は大きくなっているものの、労働需要確保への取り組みや労供事業に対して、多くの労働組合は非常に消極的。

労供の需要面における機能をどう考えるのか、労働組合が主体的にどこまで需要に関われるのか、供給機能に徹するべきであるのか、問われている。

③労働組合を嫌い、労組労供を利用しない企業側の姿勢や態度が、広がりを阻んでいる。

## 5. 労組労供の可能性－非正規労働問題の解決へ向けて－

(1) 労組労供が行われれば、間接雇用にある労働者の賃金・労働条件の改善は進む。少なくとも、中間マージン分が賃金に上乗せできるので、労組労供に切り替わるだけでも有用。

①労働者派遣禁止業務では、労組労供により、非正規労働者の就労と処遇の改善は直ちに可能。

派遣労働法定用除外業務：港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等の医業

②公定価格が設定されて価格競争がない分野では、労組労供の機能発揮がしやすい。

医療や福祉などの非正規労働者を労組労供を通じた供給にできれば、就労の長期安定化と処遇改善が可能となろう。

③受注・価格競争が激しい分野でも、労組労供のメリットはある。組織されるかどうかは鍵。

組織されやすい条件として、派遣労働と多重下請けの規制が決定的に重要。公契約条例や最低賃金規制の整備によって、賃金・労働条件などに影響する価格競争にある程度の規制がかかれば、労組労供の優位性は発揮しやすくなる。

(2) 直接雇用の非正規労働者に対して、労組労供は何ができるか

①企業を越えて就業する非正規労働者を、産業レベル地域レベルで組織し、労組労供を活用。

労働組合の産別組織や地域組織での労組労供への取り組みが特に重要である。

②特定企業に継続雇用されている非正規労働者の問題は、企業別組合での取り組みが必要。

企業別組合が、産別組織や地域組織と連携して労組労供を活用。産業や企業の置かれた環境条件や、労働組合の状況などによって、労組労供のもつ機能の活用のあり方は様々。労組労供が積極的に組織されれば、非正規労働問題の解決へ向けた大きな前進は可能。

(3) 労組労供を効果的に活用できるようにするために、労供事業法などの制定を。

労供事業法の具体的内容は、慎重な検討が必要。様々な条件の労組労供を制約することなく、使用者責任を曖昧にするものとなってはならない。曖昧さが残されている労組労供の法的定義や、不就労時の社会的責任と政策対応など、有用な機能を発揮するための整備が必要。

労働組合が主体的に運営する労組労供の積極的な活用が広がり、とりわけ外部労働市場での賃金・労働条件の改善を通して、組合員の生活保障を実現する働き方を作り出すことができれば、非正規労働者全体の処遇改善に大きく資するであろう。その意味では、労組労供の意義が理解され、広く活用されるようになることは、我々が今日直面している日本の労働問題の将来を左右するきわめて重要な問題となっている。