

労働組合による 労供事業の実態

國學院大學



2012年2月23日(木)
シンポジウム 第1部
本田一成(労供研究会事務局長)

はじめに

報告のねらい

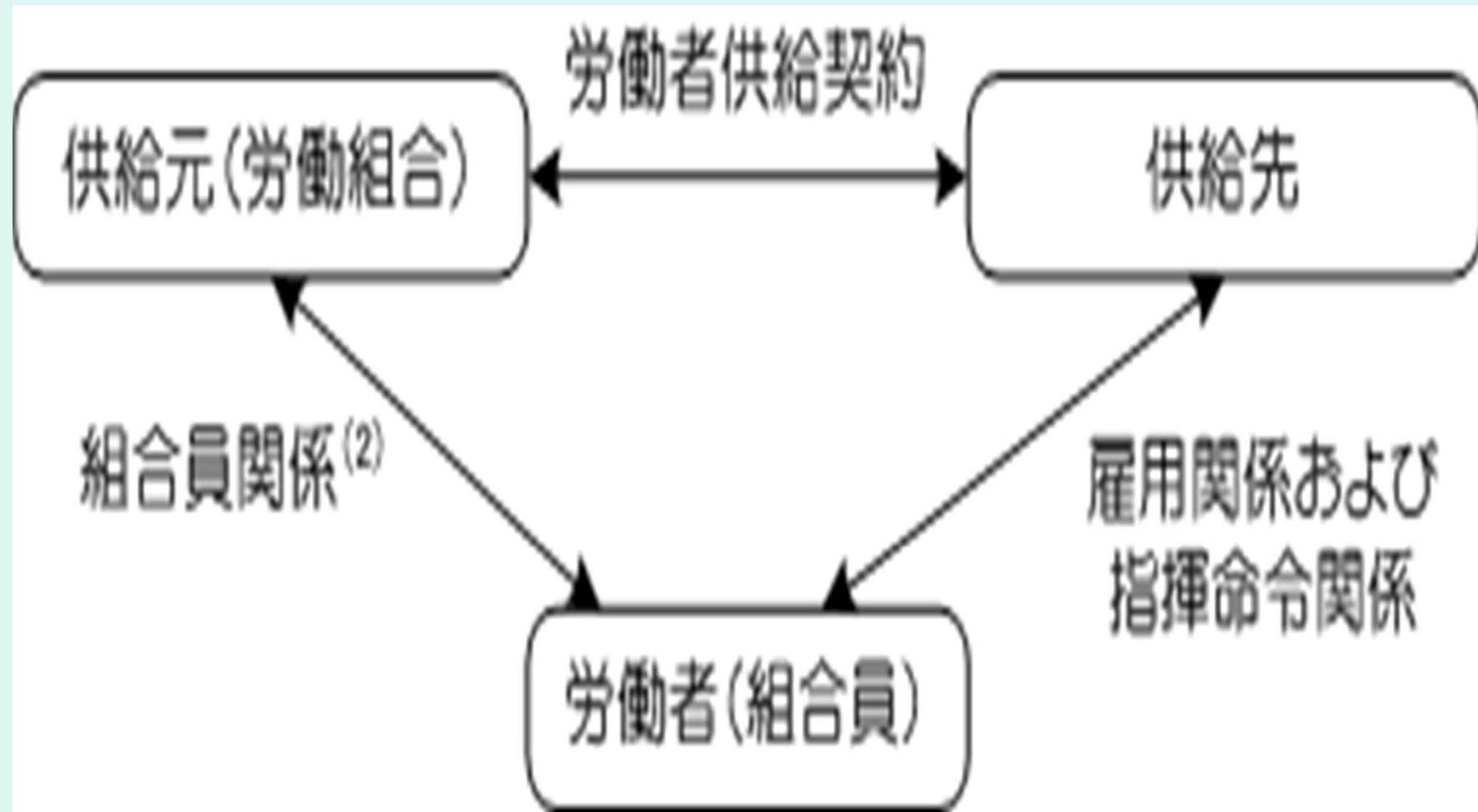
報告内容の構成(40分)

- ① 労供の仕組み
- ② 事例報告
- ③ まとめ

労組労供とは

- 1947年「職業安定法」で誕生
- 戦前の状況が危惧され、労働者供給事業（労供）は禁止（44条）
- 労働大臣の許可を得た労働組合が無料で行う労供（労組労供）は合法（45条）

労供事業の三面関係



労働者供給事業関連労働組合 協議会（労供労組協）の結成

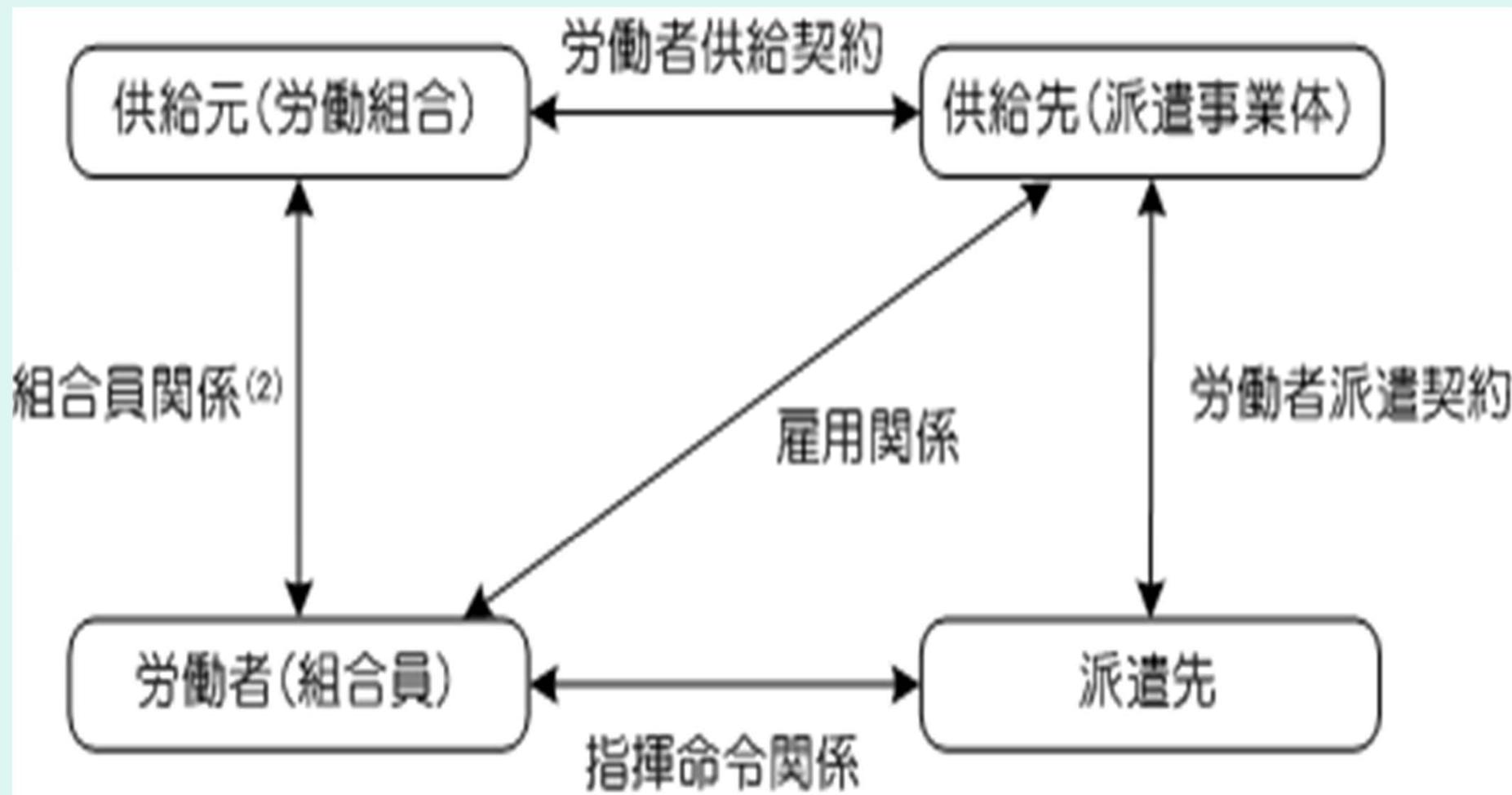


- 1984年労供労組協結成
- 労組労供の廃止に反対
- 労働者派遣法に反対
- 労組労供の普及、促進、向上

先輩・労組労供 VS 後輩・派遣

- ・1985年、民間労供（労働者派遣制度）開始、その後の拡大
- ・労供80組合・47000人・延べ154万人供給（平成22年度）
- ・派遣元に雇用責任のある派遣、供給先に雇用責任のある労供
- ・経営者の労組に対する忌避意識強い
- ・擬制的な事業主性確保のために供給・派遣（企業組合を通じた派遣）の導入あるも、状況変わらず

労組の供給・派遣



労組労供の事例

全港湾・新潟支部

介護家政職ユニオン田園調布

新運転・東京地本

コンピュータ・ユニオン

フォーラムジャパン

全港灣新潟支部 (港灣職種)



- 1946年全港灣結成、2005年新潟支部労供開始
- 労供組合員約70人(OB42人、若者24人)、一般組合員577人
- 7社へ常用供給(年間約5000人)と臨時供給(約3000人)
- 労供組合費1日800円

全港湾新潟支部

- 日額賃金は熟練12000円、一般10000円、トラック運転8000円
- 法による再下請・派遣禁止、新潟港での日雇供給独占で高賃金実現
- 供給人選は組合専権
- 若年20日勤務、OB数日
- 若年の正社員登用の実績あり

介護家政職ユニオン

田園調布（訪問介護・家政職）

- 田園調布派出婦人会が前身、1949年結成、1954年労供開始、労働者派遣法の制定過程で全港湾加入（田園調布、金沢、甲府）
- 2000年企業組合ケアフォーラム設立、介護保険制度に基づく供給・派遣開始
- ヘルパー1級、2級、介護福祉士の組合員約120人、供給先約170か所
- 主生計者約3割、被扶養就業約5割、その他約2割

介護家政職ユニオン



田園調布

- 収入別の定額組合費（＋介護保険以外の業務部分は月額賃金の5%）
- 賃金は生活支援約1500円、身体介護約2000円、平均約1900円（上昇中）
- 法定料金＋中間マージン圧縮により高賃金実現
- 介護保険、保険外の自費、その他の自費家政（労供）の配合で利便性、長時間就労
- ケアマネジャーの供給・派遣も

新運転東京地本 (自動車運転)



- 1959年タクシー労供専業で結成、
1960年労供開始
- 組合員約2100人、約100社へ供給
- タクシー、トラック、清掃職種(運転者、作業者)へと職種移行
- 職業別・収入別の定額組合費

新運転

- 窓口労供による高い日額賃金十日雇失業手当のセット→継続労供、有期雇用へモデル移行中（需要減で苦戦）
- 労供、供給・派遣、企業組合請負の併用
- 1就労200円を企業側が拠出、労働福祉・事故防止協議会を通じて組合員の安全衛生に使用

コンピュータ・ユニオン



(SE)

- 1977年結成、1984年労供開始、
2001年供給・派遣開始
- 労供組合員約100人を約40社へ供給
- 組合費は稼働中は賃金月額7%、
非稼働中は3000円
- 稼働率(ほぼ100%→近年60%台へ)、
マッチング率が低下

コンピュータ・ユニオン



- 仕事内容、就労期間の広がり大きい、中間マージン圧縮で同業の1.5~2倍の高賃金を実現
- 供給、供給派遣、企業組合請負の併用（需要減、構造的多重派遣市場で苦戦）
- 高齢化へ対応（HP作成、ソフト開発等の自宅就労）

フォーラムジャパン



(旅行添乗員)

- 1985年観光労連労供事業部が前身、1991年サービス連合100%出資の株式会社設立
- 約100社の旅行会社を中心に添乗員約730人(内勤派遣約660人)を稼働率100%で派遣する大手企業
- 見習期間から厳しい人材育成
- 労供時代の組合費8~10%→

フォーラムジャパン



- 株式会社化で経費率上昇(直近で最大30%)
- マージン率の公開で高賃金を追及
- 社会労働保険加入、労働条件向上、教育訓練充実、誠実な優秀な派遣会社目指す
- 業界水準や慣行の改善にも意欲¹⁸

まとめ①

【労組労供は多様】

- 派遣・再下請禁止、公定料金設定が有効 VS 派遣・請負と激しく競争
- 主に需要の波動性、浮動性、間欠性への対応いかんで
- 多様性は応用範囲の広さでもある

まとめ②

【労組労供の強み】

- ・臨時的需給で高賃金・高待遇を実現
- ・外部労働市場の補修機能
- ・就業ニーズに対する需給調整機能
- ・間接雇用で集团的労使関係
- ・組合組織化・組合活性化の方策
- ・職業生活の復興

まとめ③

【非正規問題を視野に入れた労組労供の普及促進に向けて】

- ・労組労供の明確な法的な位置付け
- ・労組労供の意義と課題の特定
- ・労供事業法の構想