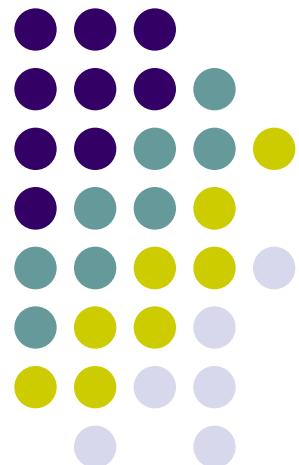


労働者供給事業をめぐる 法的論点

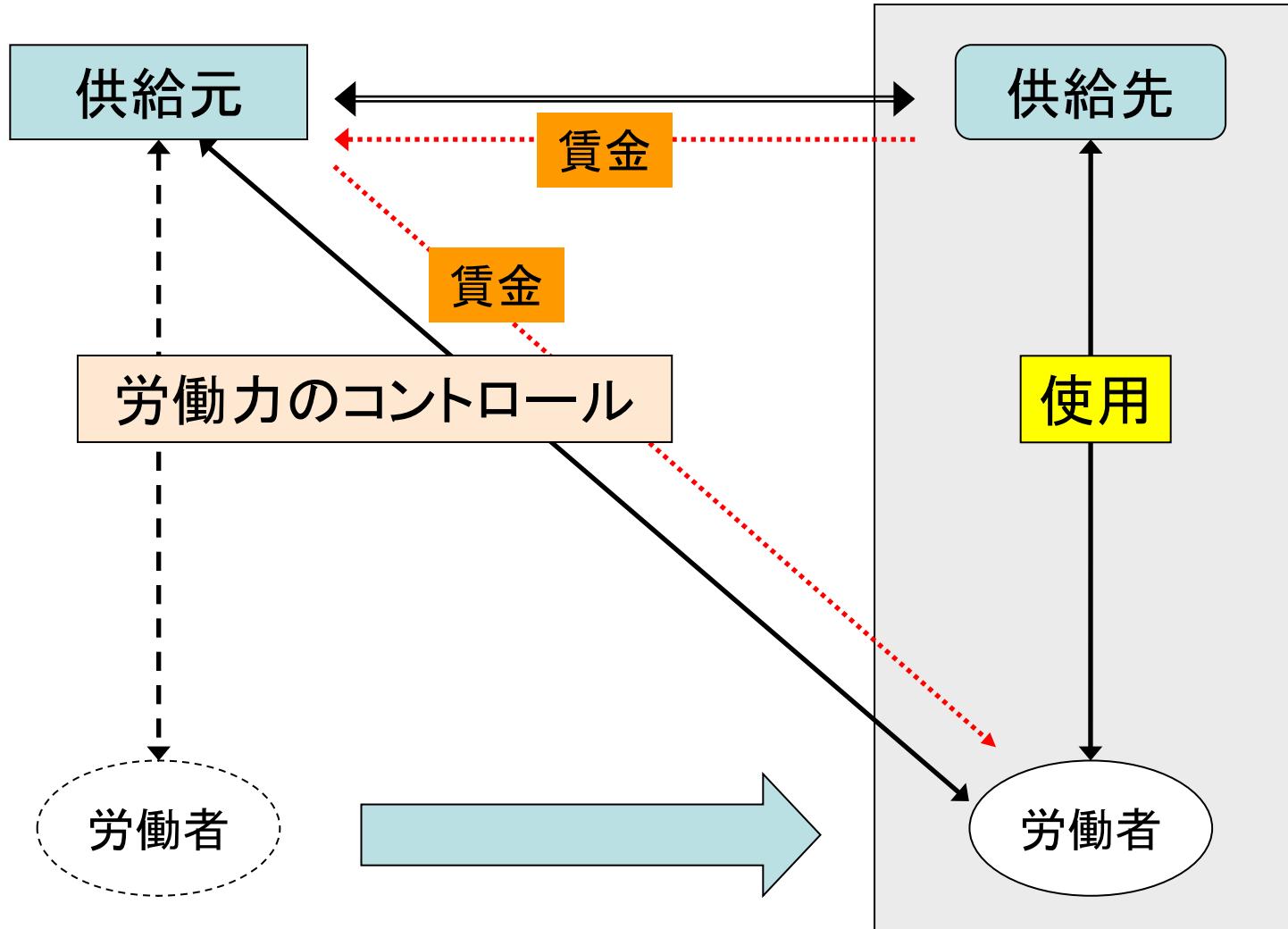


はじめに

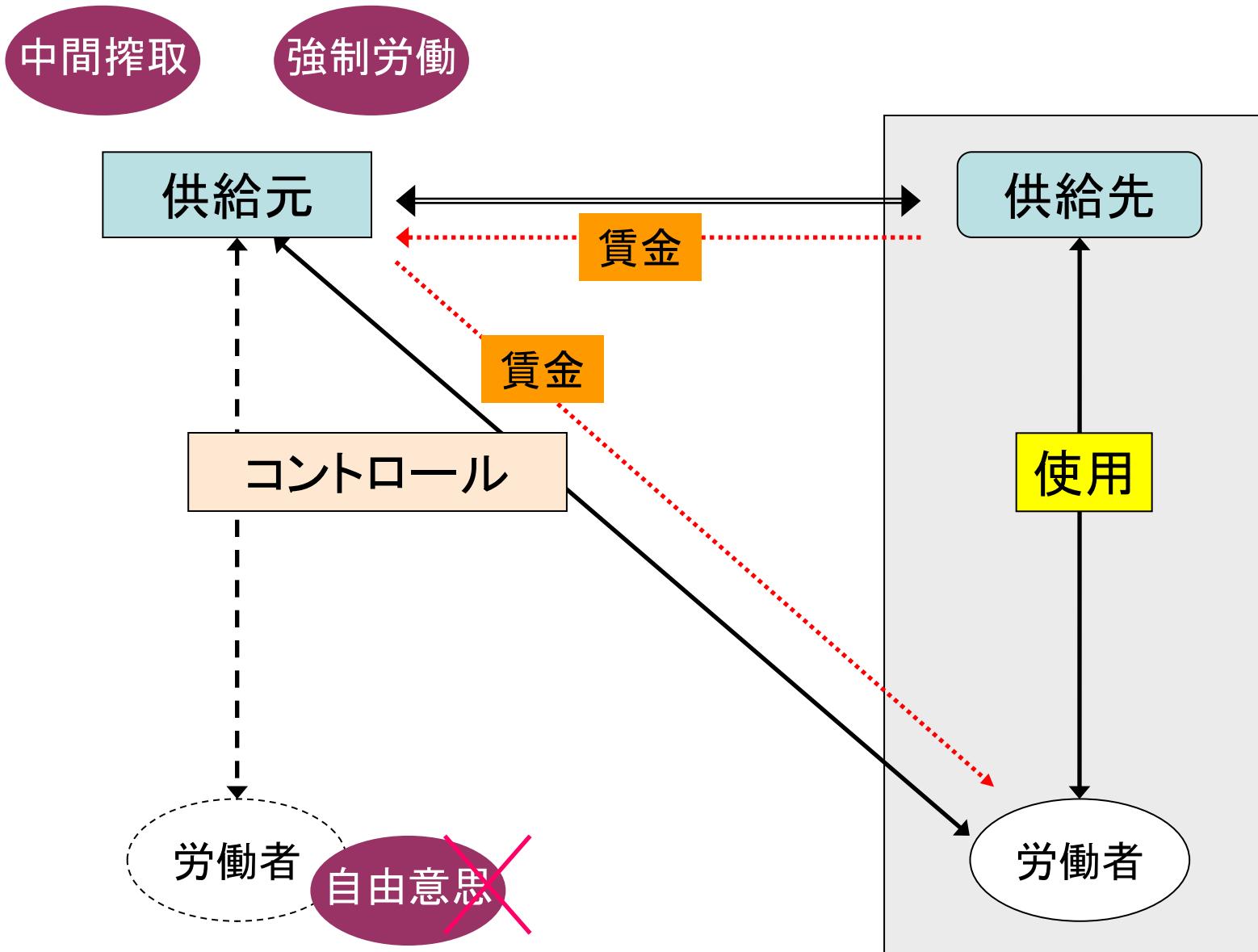
- 職安法44条における労働者供給の禁止
- 職安法45条における労組労供の容認(許可)

労働者供給(事業)の否定的側面を見据えながらも、
労働組合のみが許可を得て行うことができるということの
積極的な意味を考えてみたい。

労働者供給の実態理解

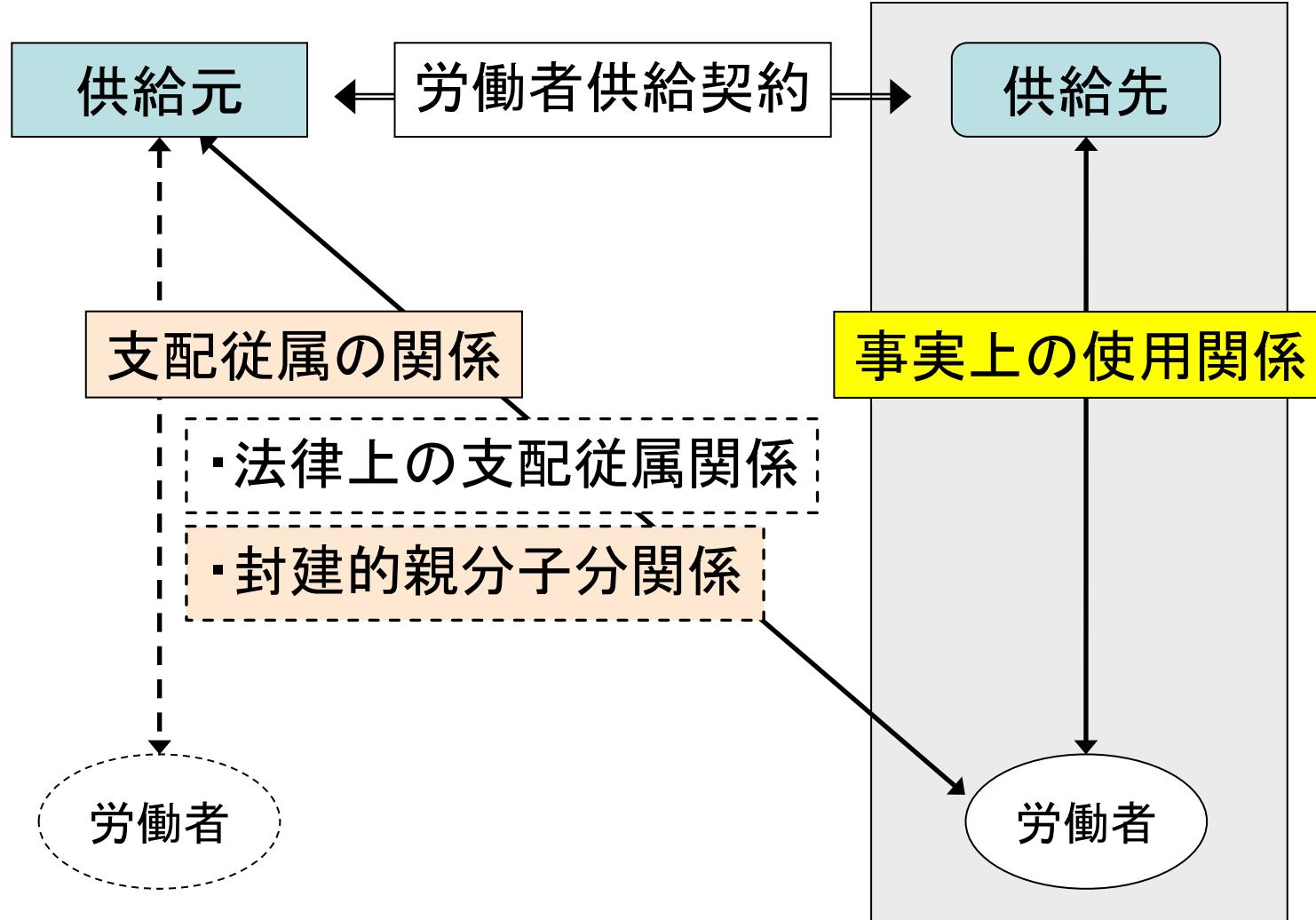


労働者供給禁止の実質的意義



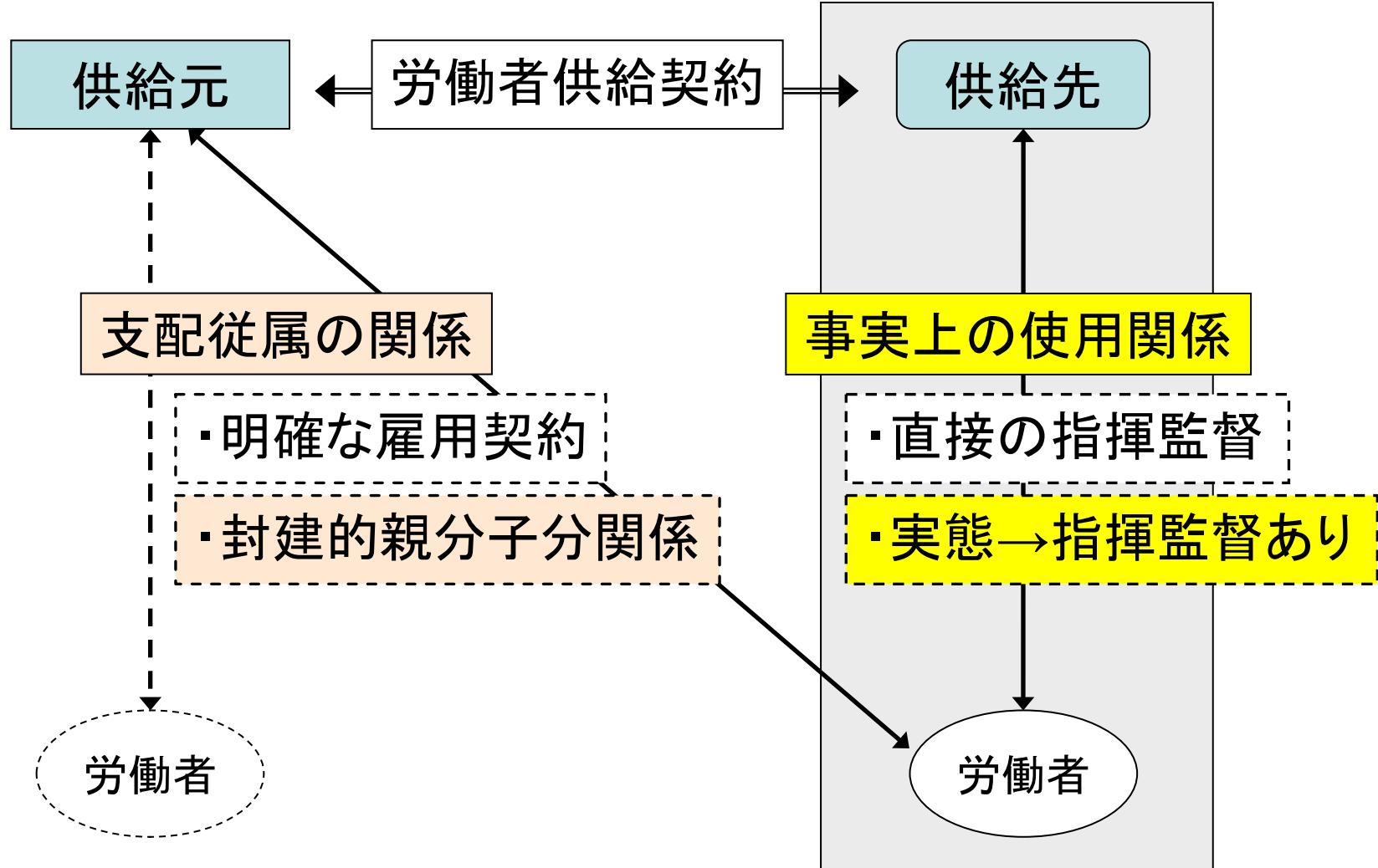
労働者供給の法的理義(労働省[厚労省])

戦後の一時期



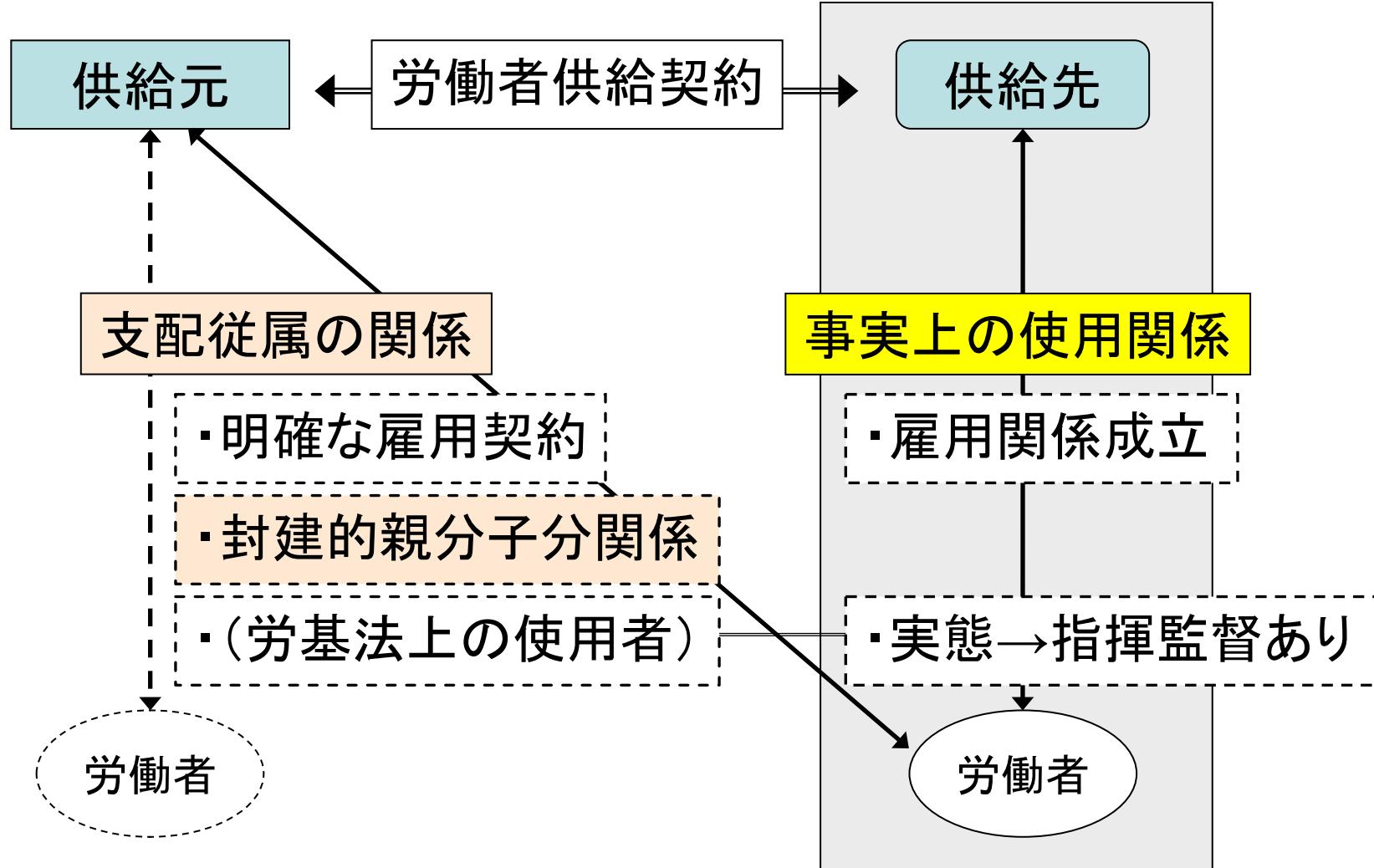
労働者供給の法的理義(労働省[厚労省])

1960年コメ



労働者供給の法的理義(労働省[厚労省])

1970年コメ



労働者派遣法制定過程での労組労供をめぐる議論

●「労働力需給システム研究会」提言(1980年)

労働組合が組合員を雇用して派遣先企業と派遣契約を締結する労働者派遣事業を行うことは現実的ではないので、これを廃止し、無料職業紹介事業に移行する…

●(参考)高梨昌・ジュリスト716号論文

もちろん、現行法では無料職業紹介事業について…労働組合の職業紹介活動を促進するに当っては各種の障害がある。…紹介先での賃金の本人直接払いの義務付けなどいくつかの障害がある。

■組合側の反対により労組労供廃止には至らず

この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、……労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

派遣法2条

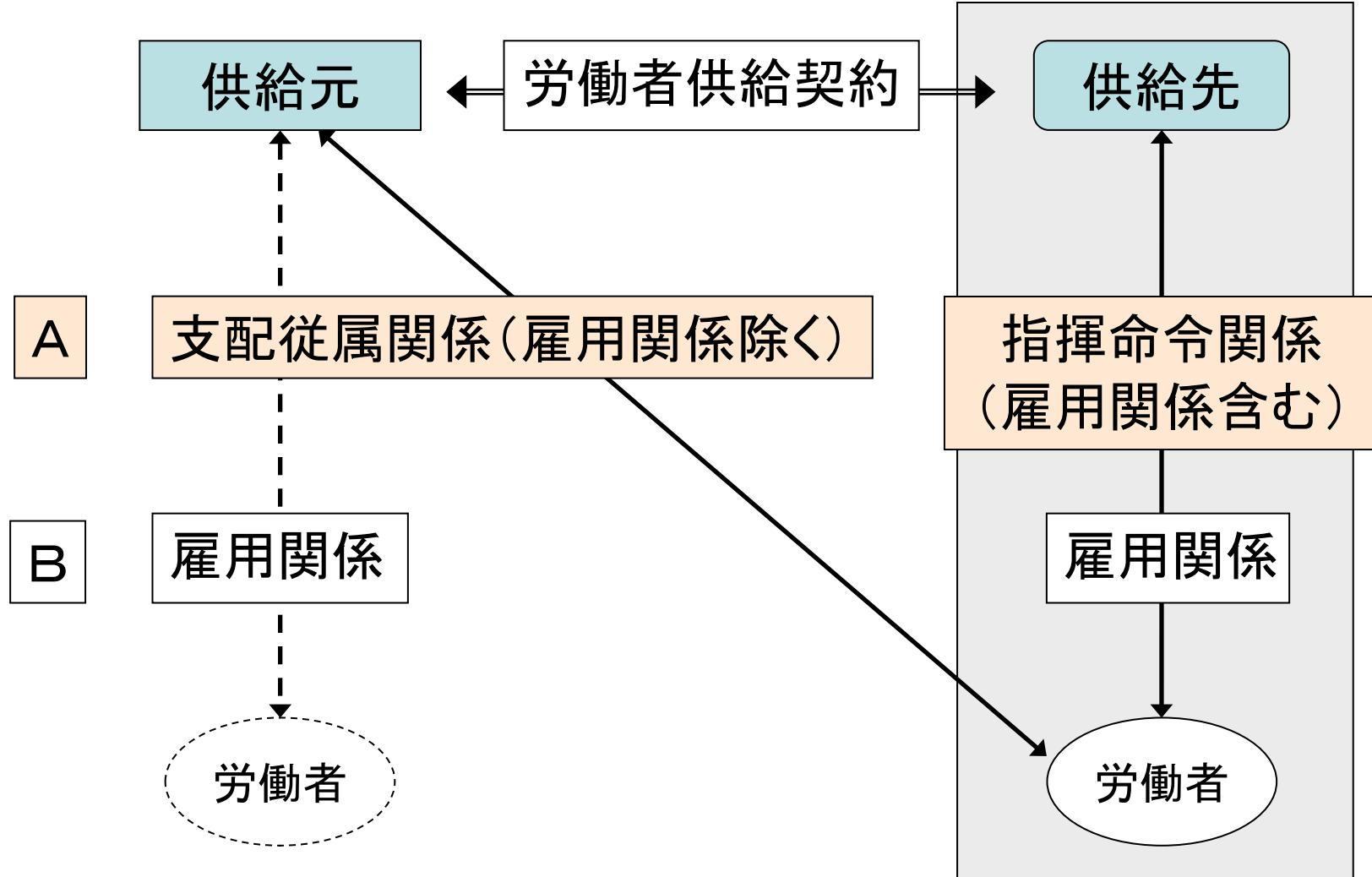
一 労働者派遣　自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

→「先」との雇用を「約さない」ものは派遣であるとの解釈へ

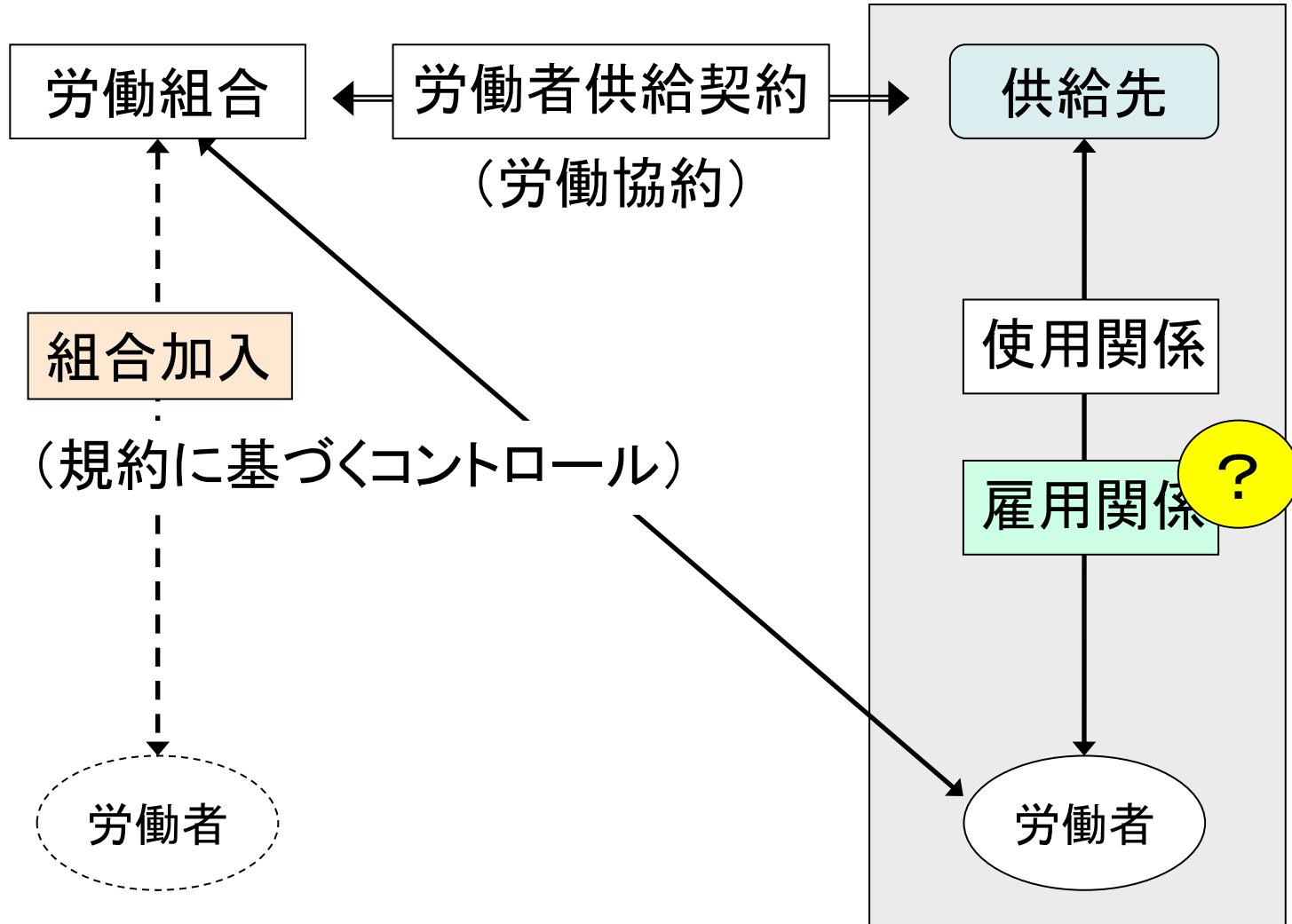
違法であっても

労働者供給の法的理義(労働省[厚労省])

派遣法制定後

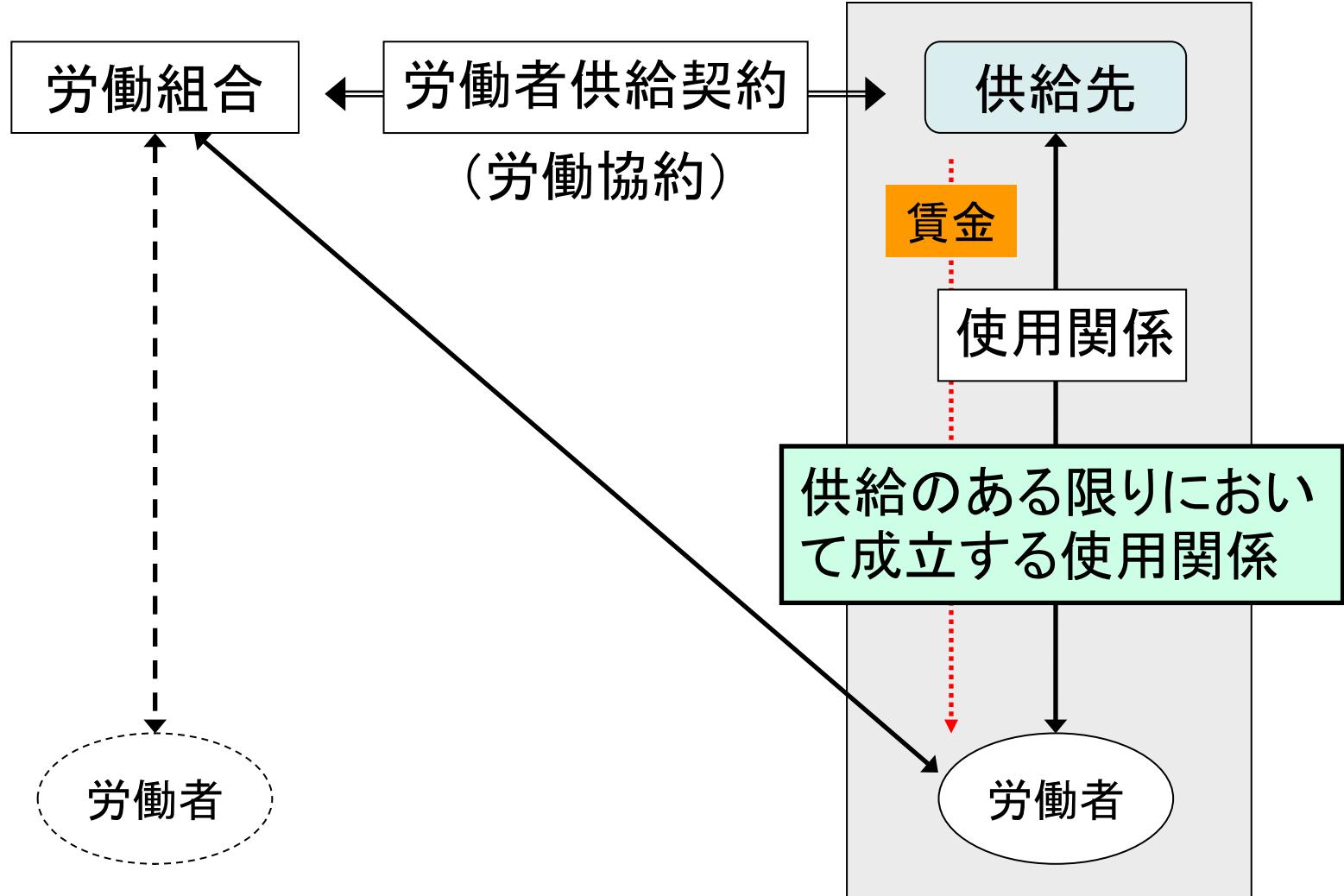


労働組合による労働者供給



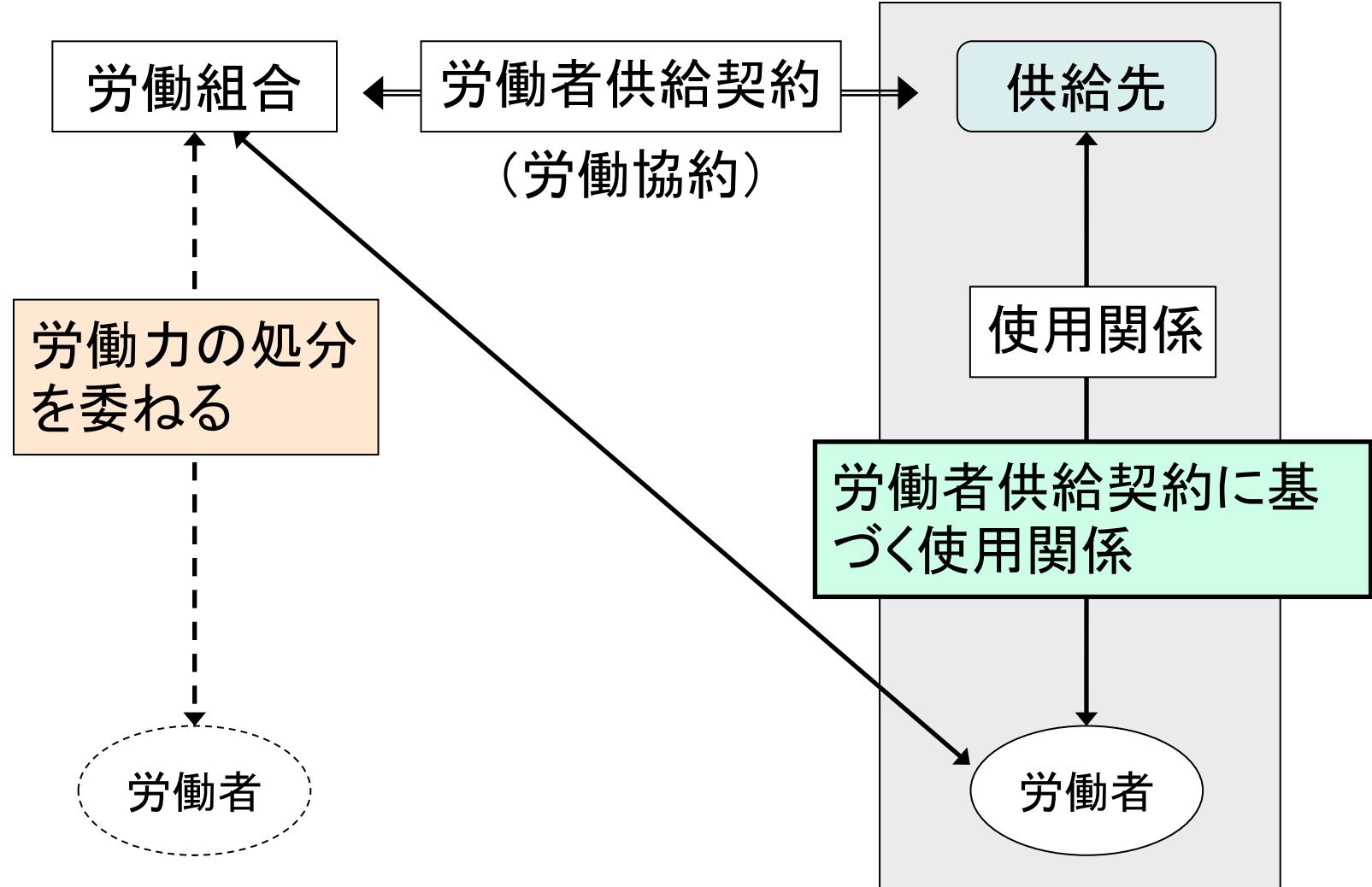
裁判例にみる労組労供のとらえ方

鶴菱運輸事件

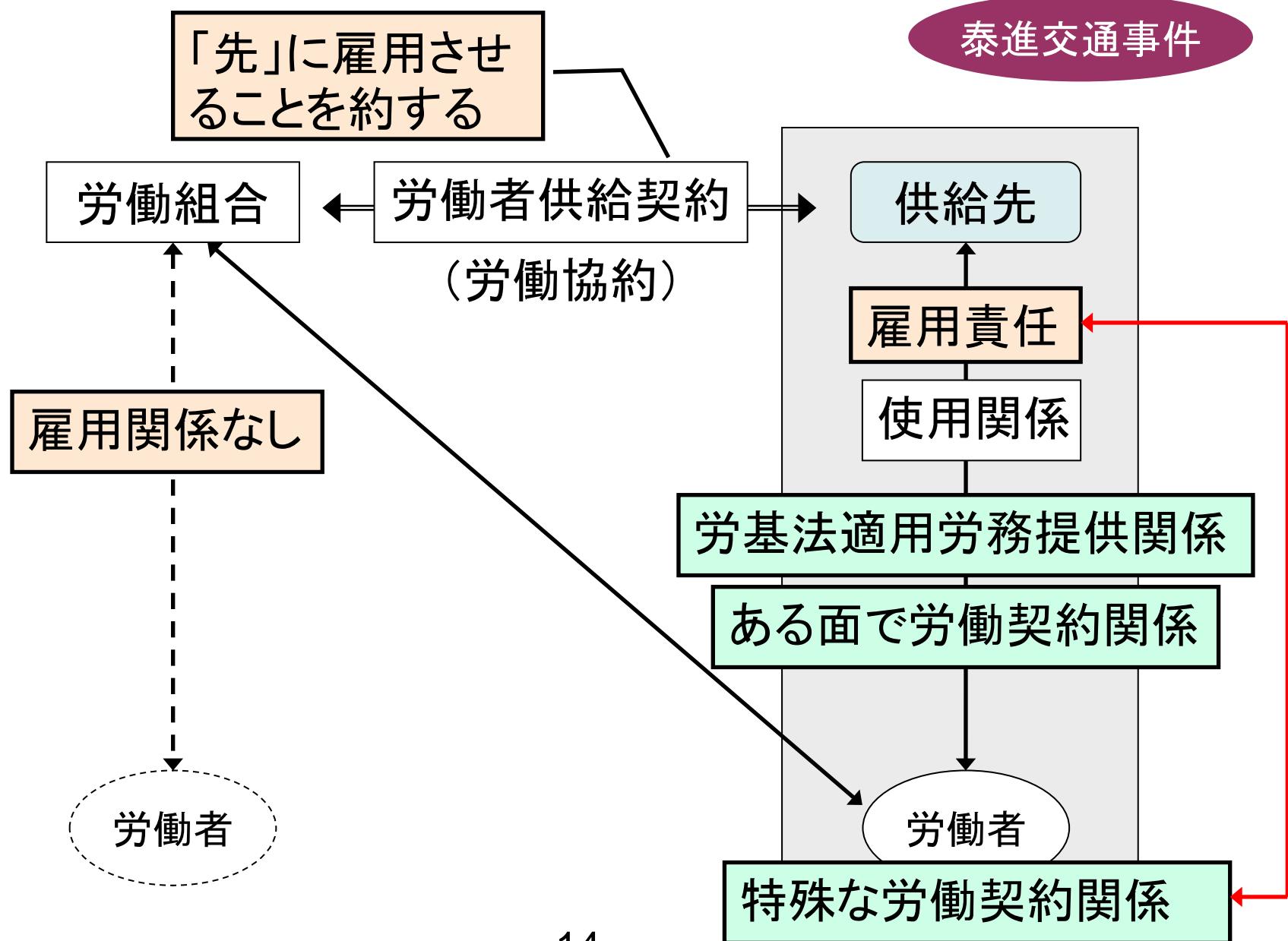


裁判例にみる労組労供のとらえ方

渡辺倉庫運送事件



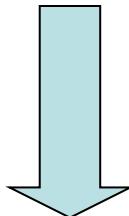
裁判例にみる労組労供のとらえ方



学説にみる労組労供

(1) 供給先と労働者との間に雇用関係の成立を認めない見解

- 供給先に労働者の選択権がない
- 供給先には労働者への懲戒権がない
- 供給の対価は供給元たる組合にまずは支払われる

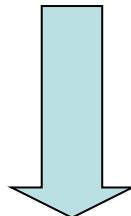


※ 労働省の指導の変化(組合経由→直接払い)

- ★ 供給先と労働者との関係は「使用関係」
- ★ 供給中の労働保護法規の適用については分岐
 - ・労供システムと矛盾しない限りで適用／・派遣法準用
 - ・規制事項に関する権限と責任に応じて

(2) 供給先と労働者との間に雇用関係の成立を認める見解

- 供給先の指揮命令
- 労務提供と賃金の対応関係



★ 供給先と労働者との関係は「雇用関係」

★ 供給先による就労拒否は「解雇」

- 解雇規制に服する(手続規制・雇止め法理)
- 結果的にやむを得ない(組合による供給の価値優位)

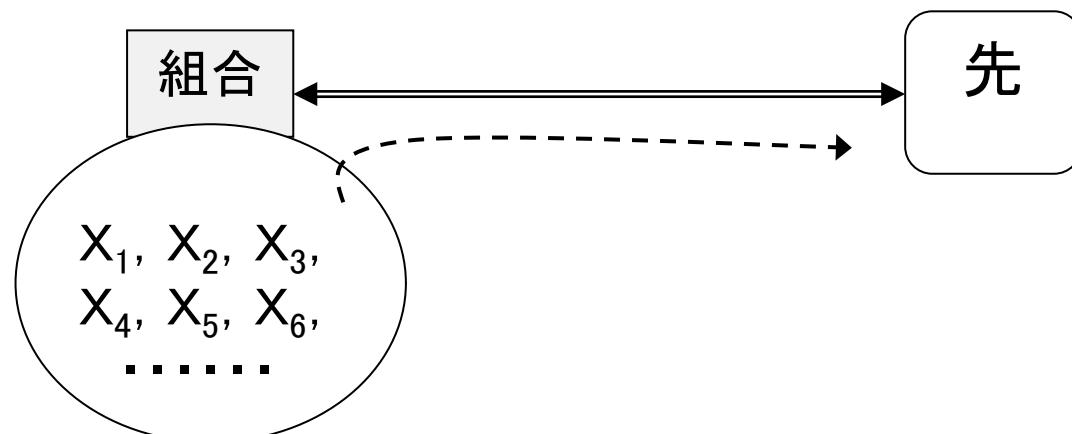
どのように考えるべきか

(1)当事者の意識

- 供給契約が存続する限りでの仕事の存続

(2)実態

- 供給先に労働者の選択権なし
- 供給先に労働者への懲戒権なし
- 賃金は組合を介して支払われる(現在は直接払い)



(3) 労働者供給の供給たるゆえん

- 労務の提供・受領関係の発生の後も
供給元と被供給労働者の関係が継続すること

→ 否定的評価

= 中間搾取、労働者の拘束(労働の自由の否定)

ネガ

- 否定的影響発生回避の2通りの道

- 第三者との継続的関係の切断(直接雇用原則)
 - この継続的関係の民主化(労組労供)

ポジ

- 労働組合が関与する限りにおいて、労働者供給が
そのものとして認められると考えてよいのではないか

(4) 労組労供の法律関係のとらえ方

- ①被供給労働者が当該労働組合の組合員であること
- ②組合と供給先との間の労働者供給契約が存在すること

を前提に

法律によって特別に許容される

- ③供給先と被供給労働者の使用関係

■特殊な仕事(職)の機会の確保システム

安全衛生・労災に関する責任は「先」が負う