労働組合による労働者供給事業に関する調査研究報告書

國學院大學労供研究会

2012 年 2 月

目　次

はじめに－研究会の目的と経緯－　本田一成……1

第一部　労供事業の実態

第１章　労供事業の全体像　横山南人……6

第２章　労供事業の事例分析①　橋元秀一……17

第３章　労供事業の事例分析②　本田一成……49

第４章　労供事業の諸類型と総括　橋元秀一……85

第二部　労供事業をめぐる課題と展望

第１章　労供事業をめぐる法的論点　武井　寛……97

第２章　労組労供事業の新たな可能性に向けて　龍井葉二……114

第３章　労供労組協が考えてきたこと　伊藤彰信……119

第４章　職業別労働組合運動と労供事業法の制定について　太田武二……125

第５章　情報サービス産業で展望する労働者供給事業法　横山南人……130

第６章　内部労働市場における長時間労働　高木康順……134

むすびにかえて－今後の研究課題について　橋元秀一……145

はじめに　－研究会の目的と経緯－

本田一成（國學院大學経済学部教授）

本報告書は、「國學院大學労供研究会」の研究活動の成果の一部である。まず、本報告に先立って、「國學院大學労供研究会」を設置した目的と、これまでの活動内容について述べる。

「國學院大學労供研究会」の前身は、「労供事業の準備的研究会（2008 年 9 月から 2009 年 7 月まで計 7 回開催)」であり、労働組合による労働者供給事業（労組労供）の普及に強い関心をもつ労供労組役員や OB、研究者等各方面の有志メンバーが参集した。「準備的研究会」では、主に、日本の労組労供の歩みを再確認するとともに、日雇雇用や労働者派遣制度の実態や問題点を検討し、これからの労供事業のあり方について意見交換を行ってきた。2009 年、國學院大學の研究予算が確定したことを受け、國學院大學経済学部は、研究会の設置を決定した。「準備的研究会」での議論を踏まえて、主に研究会での講師ヒアリングや研究会委員によるインタビュー調査を中心に据えながら、外部労働市場や法制に関する検討を行う「國學院大學労供研究会」を発足させ、2009 年秋から新たなスタートを切ったのである。

研究会の発足に先立ち、2009 年 5 月 23 日（土)、24 日（日）開催の「社会政策学会・産業労働部会」(第 118 回大会、日本大学）において、橋元座長をはじめ多数の研究会委員が登壇もしくは出席して労組労供研究の中間的な成果を発表し、白熱した議論を行った。周知の通り、環境条件が激変する中で、日本経済の構造は大きく変化し、非正規労働者が雇用労働者の 3 分の 1 を占めるようになるなど、雇用のあり方や労働市場の状況も大きく変わってきた。こうした事態が進行した結果、外部労働市場の機能は、内部労働市場の補完ばかりでなく、多様な働き方と人材の有効活用を可能とするメリットをもつはずであったが、現実には人材能力の不活用と低い賃金や待遇を構造化させるデメリットが目立っている。外部労働市場における有期就業人材を節度ある企業ニーズに応えながら、同時に特定企業での就業を越えた常用雇用とし、非正規雇用の外部労働市場において、職務能力向上と賃金をはじめとする待遇の改善機能を構築することが求められている。これは、今日、喫緊の課題となっていると言えよう。

「國學院大學労供研究会」の目的は、こうした課題に応えられる外部労働市場機能の再構築を可能とする新システム開発をにらんだ基礎的研究として、システムの核となる労組労供の実態調査を実施し、それがはらむ諸問題を解明するものである。

戦後日本の雇用においては、職業安定法によって、直接雇用を原則とし、労働者供給事業は原則として禁止されてきた。しかし、労働組合が無料で行う労働者供給事業はその例外とされ、少数ながらも実施されてきた。労働市場における供給機能は、労働組合の原理的な機能であり、労働者が自ら行う中間搾取のない事業だからである。構想しようとするシステムは、労働者供給事業の発展的事業形態であると言って良い。それゆえ、研究者ばかりでなく、労組労供を担うあるいはその政策的な意義を認識する労働組合の方々とともに研究会が組織されたのである。

労組労供の歴史や現状が示す意義や限界を手がかりとしながら、地域別産業別の外部労働市場機能の再構築を可能とする新たなシステムを開発し、その実現促進のための政策措置を講ずることは、有期雇用や短期雇用の不安定雇用への対策としてもきわめて有効である。また、日本社会の格差拡大が指摘される中で、この非正規労働者問題が大きな要因になっており、その対策は、日本社会の在り方に関わるきわめて重要で急がれる課題となっている。

なお、研究会の参加者については、若干の入れ替えや所属の異動等があったが、2012 年 2 月時点の研究メンバーは下記の通りである。

橋元秀一（座長、國學院大學経済学部教授）
伊藤彰信（労供労組協議長）
太田武二（新産別運転者労働組合書記長）
鬼丸朋子（國學院大學経済学部准教授）
小畑　明（運輸労連中央書記長）
高木康順（國學院大學経済学部准教授）
武井　寛（甲南大学法学部教授）
龍井葉二（連合総研副所長）
松本耕三（労供労組協事務局次長）
本久洋一（國學院大學法学部教授）
柳　宏志（連合男女平等局部長）
山根木晴久（連合総合組織局総合局長）
横山南人（労供労組協事務局長）
本田一成（事務局長、國學院大學経済学部教授）

また、図表 1 は、これまでの研究会活動の開催日時と内容について一覧にまとめたものである。研究会の運営や予算説明等の若干の内部ビジネストークを除いて、ほぼ毎月 1 度

に開催された研究会では、講師を決め、各テーマに基づいて議論を重ねてきた。

図表1　研究会の開催日時と内容の一覧

日時	講師	テーマ
2009 年8月 20 日(木)10:00-12:00	ー	ビジネストーク
200 年 10 月 13 日(火)15:30-17:30	太田武二氏	新運転の労供事業
2009 年 11 月 17 日(火)15:00-17:00	横山南人氏	コンピュータユニオンの労供事業
2009 月 12 日 16(火)15:00-17:00	①伊藤彰信氏	全港湾介護家政職ユニオンの発足経緯
	②入野　豊氏	ケアフォーラムの労供事業
2010 年 2 月 15 日(月)15:00-17:00	武井　寛　氏	労供事業の法的側面
2010 年 3 月 4 日(木)10:00-12:00	高木康順氏	労供事業の計量経済モデル構築に向けて
2010 年5月7日(金)18:00-20:00	橋元秀一氏	ビジネストーク
2010 年6月 18 日(金)18:00-20:00	中西康夫氏	フォーラムジャパンの労供事業と派遣事業
2010 年7月 23 日(金)18:00-20:00	青谷充子氏	日本音楽家ユニオンの活動と労供事業
2010 年 9 月 24 日(金)18:00-20:00	①松本耕三氏	全港湾の労供事業の経緯と概要
	②小柳浩光氏	全港湾新潟支部の労供事業
2010 年 10 月8日(金)18:00-20:00	山根木晴久氏	連合非正規労働センターの取り組みについて
2010 年 11 月 27 日(土)10:00-12:00	武井　寛氏	労供事業法の要綱案作成に向けて(その1)
2010 年 12 月 11 日(土)14:00-17:00	武井　寛氏	労供事業法の要綱案作成に向けて(その2)
2011 年1月8日(土)14:00-17:00	濱口桂一郎氏	労供事業の法的問題をめぐって
2011 年5月 28 日(土)14:00-17:00	①太田武二氏	新運転からの課題提起
	②横山南人氏	コンピュータユニオンからの課題提起
2011 年6月4日(土)14:00-17:00	①伊藤彰信氏	全港湾からの問題提起
	②入野　豊氏	ケアフォーラムからの問題提起
2011 年9月 17 日(土)14:00-17:00	橋元秀一氏	労供事業の類型化について(その1)
2011 年 10 月 14 日(金)18:00-21:00	本田一成氏	労供事業の類型化について(その2)
2011 年 11 月 18 日(金)18:00-21:00	武井　寛氏	労供事業の法的な論点整理
2011 年 12 月9日(金)18:00-21:00	①橋元秀一氏	研究会報告書、合宿、シンポジウムについて
	②本田一成氏	労供事業の類型化について(その3)
	③高木康順氏	内部労働市場における長時間労働
2012 年1月8日(日)～9日(月)	研究会メンバー	研究会合宿
2012 年2月 15 日(水)13:00－15:00	研究会メンバー	シンポジウムに向けて
2012 年2月 23 日(木)16:00-20:30	シンポジウム	

組織の交流ということでいえば、一貫して派遣制度に反対し、労供の伸長に努力を傾けてきた労働者供給事業関連労働組合協議会（労供労組協）、および、広く直接雇用と間接雇用の非正規問題に取り組んできた連合非正規労働センターとの関わりが深い。このため、例えば、「國學院大學労供研究会」メンバーは、労供労組協が定期的に開催する「秋の学習会」に参加してきた。また、連合非正規労働センターに設置されている「間接雇用部会」ではオブザーバーとして意見交換をしてきた。それぞれ労働運動の担い手としての立場や研究を進める大学教員の立場があるが、とりわけ派遣によって荒らされ尽くされた外部労働市場の補修をねらうという共通認識をもっている。労働者派遣法を変えたり、あるいは廃止しても、すぐさま外部市場が回復するわけではない。現実的な問題解決策は、派遣制度に対抗し、外部労働市場を浄化しうる働き方が作り出せるかどうかにかかっている。「國學院大學労供研究会」は、その鍵を握るのが、ほかならぬ労組労供と考えている。

研究会はこうした調査研究を継続してきたわけであるが、このほかに 3 つの活動について付言して、本章を閉じたい。

第 1 に、労組労供のケーススタディに着手し、橋元と本田で下記の通り労供事業に関する聞き取り調査を実施した。

・全港湾田園調布介護家政職ユニオン　2010 年 7 月 6 日（火）
・コンピュータ・ユニオン　2010 年 7 月 20 日（火）
・新運転東京地方本部　2010 年 8 月 20 日（金）
・株式会社フォーラムジャパン　2010 年 12 月 1 日（水）
・全港湾新潟支部　2011 年 3 月 4 日（金）、3 月 5 日（土）

第 2 は、研究会活動の紹介のほか、労組労供の判例解説、労供労組役員の意見、研究会メンバーの業績紹介などを公開するために、2010 年 9 月に「國學院大學労供研究会」のホームページ（http://www.k-rokyoken.jp/）を開設したことである。

第 3 に、中間報告書に準ずるものとして、非公開の内部資料だが次の 2 点を発行した。

・國學院大學労供研究会『労働者供給事業の論点整理に関するヒアリング記録―準備的研究会・社会政策学会分科会―』2010 年 3 月。
・國學院大學労供研究会『研究会ヒアリング記録』2011 年 2 月。

第一部　労供事業の実態

第１章　労供事業の全体像

横山南人（労供労組協事務局長）

１．労働者供給事業（労供事業）とは

労働者供給事業は、職業安定法第 45 条に基づいて労働組合等が行う事業である。

職業安定法第 44 条は、「何人も、次条（第 45 条）に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。」と規定し、労働者供給事業の禁止をうたっている。同法第 45 条では、「労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料(1)の労働者供給事業を行うことができる。」として労働組合等による労働者供給事業を認めている。

さらに、同法第 4 条 6 項で「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、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。」と「労働者供給」を定義している。

労働者の供給とは自らが何らかの形で自己の管理下（統制下）にある労働者を他の下で働かせることをいう。

職業安定法ができるまで、労働者を暴力的、強権的に支配し、他の下で働かせて賃金からマージンを取るなどの悪しき実態があり、これを法律で禁止し、一方、労働者の利益を第一とする労働組合に無料の供給を行わせることで、これらを解体しようとしたのが、職業安定法 44 条および 45 条である。

２．「労働者供給」と「労働者派遣」

(1)「労働者供給」と「労働者派遣」における 3 者関係

労働者供給における 3 者の中の供給元と労働者の関係は労働者派遣法の施行前（1986 年 7 月）と施行後では違ってきている。

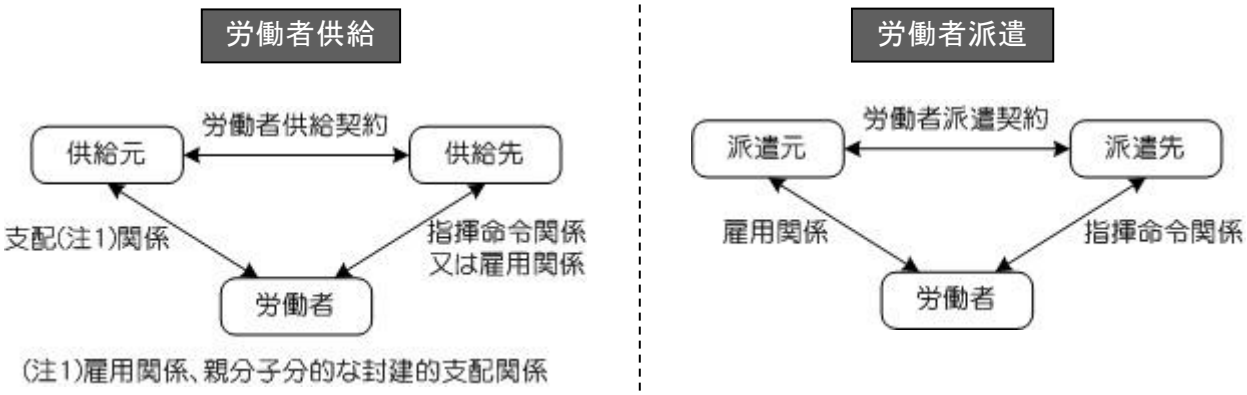
すなわち、労働者派遣法施行後は供給元と労働者との間に「雇用関係」があり、かつ労働者と供給先には「指揮命令関係」があるものは労働者派遣として、労働者供給とは別概

念ということになっている。

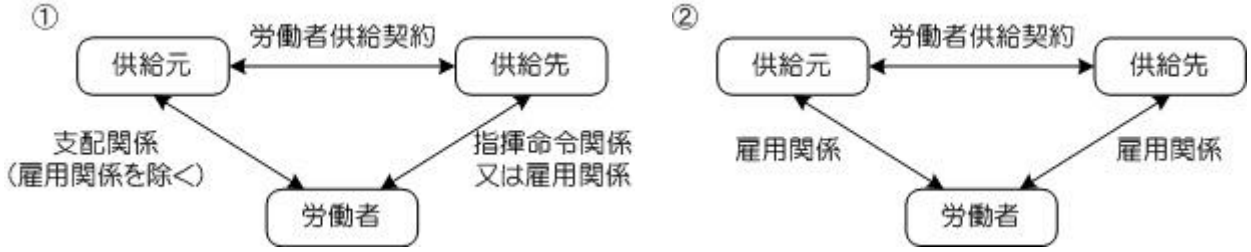
以降、厚生労働省による見解と労働組合による労働者供給事業の実態を示す。

1)厚生労働省見解

図表 1-1　「労働者供給」と「労働者派遣」における 3 者関係（厚生労働省見解）



【労働者派遣法施行前】

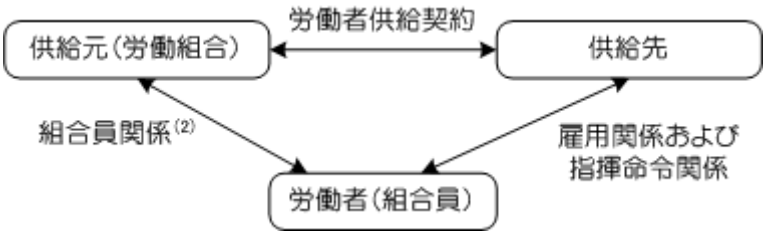


【労働者派遣法施行後】

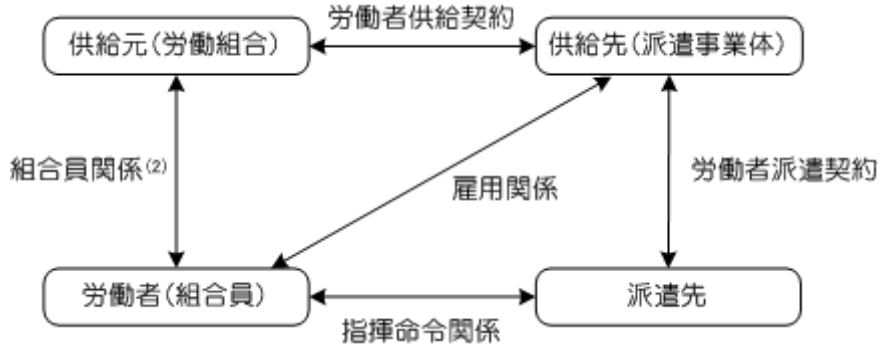
資料出所：労働者供給事業取扱要領（厚生労働省）

2)労働組合による労働者供給事業（労組労供）の実態

図表 1-2　「労組労供」における 3 者関係



図表 1-3　「供給・派遣」



労供労組協(3)では発足（1984 年 2 月）当初より当時の労働省に供給組合に事業主性を認めることを要求してきた。これは当時、供給先に雇用されず、すなわち社会・労働保険の適用がないケースがあり、供給組合員の雇用労働者としての権利を守るためのものであった。

しかし、当時は労働組合法との関係などから認めてもらえなかった。

その後、10 年以上も認めてもらうことがなかったが、1999 年 12 月の職安法改正時に、直接､供給組合に事業主性を認めることはできないが､供給組合が自ら派遣事業体を持ち、そこに供給し、従来の供給先へはそこから労働者派遣を行うという、供給・派遣の仕組みが認められることになった。

これは、供給組合が自ら作った派遣事業体に供給し、そこで雇用することにより社会・労働保険の適用が可能となり、供給組合が擬制的に事業主性を確保することが出来るようになったものである。

供給・派遣における派遣事業体は、新産別運転者労働組合の企業組合ロマン交通やコンピュータ・ユニオンの企業組合コンピュータ・ユニオンなどがある。

(2)「労働者供給」と「労働者派遣」の違い

両者とも、何らかの形で自己の管理下（統制下）にある労働者を他人の指揮・命令のもとで労働に従事させるという点では同じものである。

異なる点は、管理・統制の方法である。

歴史的にみて、労働者の「供給」には、供給業者による労働者の強圧的支配が伴っていた。その結果､「他人の就労に介入して利益を得る」中間搾取が発生し､「労働条件は、労働者と使用者が対等の立場において決定する」(労働基準法第 2 条) ことなどは期待すべくもなく、労働者を劣悪な労働実態におとし入れてきた。

労働組合による組合員の統制は、法内労働組合として規約に基づいた民主的なもので、強圧的統制とは根本的に違うものである。もちろん、営利事業ではないので中間搾取は生じず、労働協約に基づく労働であり、強制労働も発生しない。

一方、派遣法における派遣事業者の派遣労働者に対する統制は雇用である。

派遣事業においては、派遣労働者を雇用することより支配・従属の関係が生まれる。すなわち前近代的強圧的支配に代わって、近代的雇用の装いで「自己の支配下の労働者を他に使用させる」労働力需給システムが登場し、政府によって公認されたものである。

(3)「労働者派遣法」下での不十分な労働者保護

「労働者派遣法」では、派遣される労働者が派遣元に雇用されることで、労働者として保護されることが前提となっている。

しかし、派遣においては使用者と雇用者の分離という根本的な問題があり、派遣労働者は守られるべくもない。

近代的な労使関係は、なによりも労使の対等性が前提である。この派遣法の下での「雇用」には「対等な労使関係」以前に、「労使関係」すら存在しない。そして、派遣先の「使用者」には、「対等な労使関係」の保障となる団体交渉に応じる義務が明らかにされていない。このような状況では、派遣労働者の保護につながらないことは明白である。

３．労働組合による労働者供給事業における課題

労働組合による労働者供給事業（以下、労組労供と記す）は非正規労働者のための労働運動の一環として行っている。そのため、必然と労組労供の最大の課題は労供事業そのものの拡大、イコール非正規労働者の組織化である。

労組労供の拡大のための具体的な課題は①労組労供の周知、②安定的な就労の確保、③社会・労働保険の適用、④安全衛生・福利厚生の充実、⑤職業能力開発などがある。

また、現在の労組労供における供給・派遣には①労働者派遣における派遣期間、職種等の制限②供給と派遣における２重の管理および報告等の問題がある。

これらの課題や問題を克服するためには、どうしても労供事業の法的な裏付け、あるいは社会制度の整備などが必要となってくる。

そのため、労供労組協[(3)]では労働者供給事業法の制定を展望して運動を進めている。

４．労働者供給事業の実態

以下は 2012 年 1 月 20 日に厚生労働省から公表された「平成 22 年度労働者供給事業報告の集計結果」である。

厚生労働省では、このほど、「労働者供給事業報告書」（平成 22 年度報告）をとりまとめましたので、発表します。職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）では労働者供給事業を行う労働組合等に対し、各年度毎の運営状況についての報告書を厚生労働大臣に提出するよう定めています。

1 労働者供給事業を実施している組合等数	80 組合	
2 供給実績		
（1）需要延人員	1,555,555 人	（対前年度比 11.9%増）
（2）供給延人員	1,534,800 人	（　同　12.1%増）
（3）供給実人員	46,947 人	（　同　22.3%増）
3 平成 23 年 3 月末日における供給対象組合員（注 1）等総数		
（1）常用供給数（注 2）	8,462 人	（対前年度比 8.2%増）
（2）臨時的供給数（注 3）	583 人	（　同　40.2%減）
（3）合計	9,045 人	（　同　2.8%増）
4 平成 23 年 3 月末日における組合員等総数	177,780 人	（対前年度比 10.9%増）

注：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」ものであり、これを「業として行う」ことは、職業安定法第 44 条により禁止されているが、労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる。

（注 1）供給対象組合員：労働者供給事業を実施する対象となる組合員

（注 2）常用供給数：常態的に供給の対象となる組合員数

（注 3）臨時的供給数：他の雇用主に雇用されている者等で、仕事の繁閑に応じて雇用主の了解を取って、臨時的に供給の対象となる組合員数

労働者供給事業報告集計結果

1　報告対象期間　　平成22年4月1日から平成23年3月31日まで

2　許可組合数　　80組合(平成21年度：78組合)

3　労働者供給実績等（対前年度比）

（単位：人、％）

			自動車運転の職業	建設の職業	運搬労務の職業	その他	計
①供給実績	需要延人員	平成21年度	994,267	2	197,394	198,675	1,390,338
		平成22年度	1,225,026	0	237,815	92,714	1,555,555
		対前年度増減比	(23.2)	(△100.0)	(20.5)	(△53.3)	(11.9)
	供給延人員	平成21年度	972,816	0	198,470	197,715	1,369,001
		平成22年度	1,204,738	0	238,593	91,469	1,534,800
		対前年度増減比	(23.8)	－	(20.2)	(△53.7)	(12.1)
	供給実人員	平成21年度	16,688	0	15,326	6,388	38,402
		平成22年度	28,113	0	13,807	5,027	46,947
		対前年度増減比	(68.5)	－	(△9.9)	(△21.3)	(22.3)
②平成23年3月末日における供給対象組合員等総数	常用供給数	平成21年度	5,067	0	901	1,854	7,822
		平成22年度	6,376	0	1,071	1,015	8,462
		対前年度増減比	(25.8)	－	(18.9)	(△45.3)	(8.2)
	臨時的供給数	平成21年度	730	0	148	97	975
		平成22年度	389	0	92	102	583
		対前年度増減比	(△46.7)	－	(△37.8)	(5.2)	(△40.2)
	計	平成21年度	5,797	0	1,049	1,951	8,797
		平成22年度	6,765	0	1,163	1,117	9,045
		対前年度増減比	(16.7)	－	(10.9)	(△42.7)	(2.8)
③平成23年3月末日における組合員等総数							
		平成21年度					160,259
		平成22年度					177,780
		対前年度増減比					(10.9)

注）常用供給数とは、常態的に供給の対象となる組合員数である。

臨時的供給数とは、他の雇用主に雇用されている者等で、仕事の繁閑に応じて雇用主の了解を取って、臨時的に供給の対象となる組合員数である。

資料出所：厚生労働省 Press Release（平成 24 年 1 月 20 日）

５．労働者供給事業者一覧

全国の労供事業者の一覧を以下に示す。

背景に色が付いている事業者は労供労組協[(3)]加盟組合。

図表 1-4　「労働者供給事業者一覧」

2011 年 3 月 31 日現在

No.	都道府県	団体名	職　種
1	北海道	法人　新産別運転者労働組合北海道地方本部	自動車運転者
2	北海道	全日本建設交運一般労働組合釧路支部	販売促進員（マネキン）
3	福島	しゃくなげ運転者組合	自動車運転者
4	埼玉	新産別運転者労働組合埼玉地方本部	自動車運転者、助手、荷役作業、自動車誘導員、バス添乗員、バスガイド
5	千葉	関東ワークユニオン	自動車運転士
6	千葉	全日本建設交運一般労働組合千葉県本部	自動車運転手、建設作業員、清掃作業員
7	東京	新産別運転者労働組合東京地方本部	運輸作業関連作業員、運転助手、自動車運転手
8	東京	魚市場太陽荷扱労働組合	配達員
9	東京	全労連全国一般東京中央市場労働組合	魚荷配達
10	東京	電算労コンピュータ関連労働組合	コンピュータソフトウェア開発、コンピュータ操作員、コンピュータデータエントリー
11	東京	日本音楽家ユニオン	器楽演奏、声楽、作編曲その他
12	東京	全日本運転技術者労働組合	運転手
13	東京	日交労働組合	自動車運転手、自動車整備士、事務補助員、起し屋、ＬＰガス補填員、ビルメンテナンス要員
14	東京	全国一般東京一般労働組合	自動車運転手及び助手、製図工・写図工、金属工作機械工、造園・園芸、入力業務、クレーン運転手・玉がけ工等
15	東京	日本民間放送労働組合連合会	番組製作業務、番組編集業務、放送機器操作業務、イベント業務、ワープロ・パソコン・テープリライト業務、運転業務
16	東京	映画演劇アニメーションユニオン	映像製作、演劇製作、アニメーション製作、配給イベント
17	東京	全日本運輸産業労働組合東京都連合会	自動車運転手、添乗助手、構内作業員
18	東京	労働組合東京ユニオン	日本語教師、入国管理局関連事務、事務用機器操作、ファイリング、財務、ＯＡインストラクション

No.	都道府県	団体名	職　種
19	東京	全建総連　東京土建一般労働組合	建築技術者をはじめとする建設・建築関係３１職種
20	東京	東京自動車運転者労働組合	自動車運転士、助手、作業員
21	東京	全国トラック労働組合	自動車運転手、運転助手・作業員
22	東京	全日本建設交運一般労働組合	清掃作業員、自動車運転者、介護ヘルパー
23	東京	国際労働組合	ハイヤー乗務員、タクシー乗車員、観光バス乗務員、観光バスガイド、ＬＰＧ充填業務、駐車場管理業務、ビルメンテナンス業務、ゴルフ場業務、保安業務、配車業務、乗務員指導業務、一般事務、整備業務
24	東京	日本自動車運転士労働組合東京支部	自動車運転士、重量物運搬等助手、ガイド、誘導員、資源回収作業員、車掌
25	東京	日本交通労働組合	自動車運転者
26	東京	全日本建設運輸連帯労働組合関東支部	自動車運転手、自動車整備士
27	東京	環境フレッシュ・ユニオン	運転手、運搬作業員
28	東京	Ｋｍ労働組合	自動車運転者
29	東京	全日本港湾労働組合	船内荷役、沿岸荷役、倉庫荷役、看護師、家政婦（夫）（家事補助、介護）、港湾荷役、整備工場内作業、事務、自動車運転士、構内作業
30	東京	同盟日本交通労働組合	運転手
31	東京	遺跡一般労働組合	発掘作業員、整理作業員
32	東京	関東運輸産業ワークユニオン	運転手
33	東京	ＵＩゼンセン同盟　人材サービスゼネラルユニオン	事務職、営業販売職、製造職、物流作業職
34	東京	クリーン労働組合	清掃員
35	東京	環境オペレーターズユニオン	清掃車運転手、運搬作業員、監視員、事務員
36	神奈川	日本自動車運転士労働組合神奈川県支部	自動車運転士、重機械オペレータ、物流作業員
37	神奈川	神奈川人材供給労働組合	自動車運転者、運輸関連警備、運輸関連事務、倉庫作業員
38	神奈川	全日本ドライバーユニオン	自動車運転士、作業員
39	神奈川	全国自動車交通労働組合神奈川地方連合会	一般乗用旅客自動車運送（ハイタク乗務員）
40	神奈川	東日本運転士労働組合	自動車運転士、運輸関連作業員
41	神奈川	港湾労働組合	一般貨物自動車運転士
42	神奈川	京浜自動車運転士労働組合	自動車運転士

No.	都道府県	団体名	職　種
43	神奈川	あさひ運転技能者労働組合	自動車運転者、クレーン技能者、流通運輸作業員
44	富山	全国一般労働組合富山地方本部	自動車運転士、射出成型員、ガソリンスタンド作業員、造園・園芸作業、調理補助員、事務員、駐車場管理
45	静岡	全日本建設交運一般労働組合静岡県本部	運転手、作業員（フォークリフト・荷扱い）
46	静岡	静岡一般労働組合	慶弔関連、一般事務、組立加工、食品製造・配達、英語教育
47	静岡	全日本建設運輸連帯労働組合静岡県セメント生コン支部	自動車運転手
48	愛知	清鶴調理士組合	調理士
49	愛知	愛知県調理士労働組合	調理士
50	愛知	新日本料理研究会調理師組合交友倶楽部	調理士
51	愛知	全日本港湾労働組合東海地方名古屋支部	自動車運転手、運輸関連事務（検数・事務）
52	三重	三重一般労働組合	製造、検査
53	滋賀	新運転労働組合滋賀地方本部	自動車運転者、交通警備誘導員
54	京都	日本自動車運転士労働組合京都支部	自動車運転士
55	京都	全日本港湾労働組合日本海地方舞鶴支部	港湾作業員、事務員、検数
56	大阪	法人　日本自動車運転士労働組合大阪支部	自動車運転者、交通誘導員、作業員
57	大阪	関西職別労供労働組合	自動車運転手、交通警備誘導員、バスガイド、機械工、溶接工、塗装工、包装工、清掃員、事務員、電気工
58	大阪	全日本建設交運一般労働組合関西支部	運転・交通警備誘導員、生コンクリート品質検査関連業務、一般・総合事務職、工場内清掃・整理・骨資材一般場内移送職、給食等調理一般職
59	大阪	全日本建設運輸連帯労働組合近畿地方本部	自動車運転者、交通誘導員、工場内作業員、清掃員、生コンクリート品質管理調査員、一般事務員、自動車整備士
60	大阪	自動車運転士労働組合	自動車運転士、警備誘導員
61	大阪	全国自動車交通労働組合大阪地方連合会	運転手、バスガイド、清掃員
62	大阪	全日本港湾労働組合関西地方阪神支部	自動車運転手
63	大阪	全日本港湾労働組合関西地方大阪支部	自動車運転士、誘導員、運搬・倉庫作業員、船内・荷役作業員
64	大阪	日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会	番組制作・編集、機器操作、イベント業務、ワープロ業務、一般事務、運転手
65	大阪	日本音楽家ユニオン関西地方本部	器楽演奏、声楽、作・編曲、指揮
66	大阪	関西ドライバー労働組合	自動車運転士、誘導員

No.	都道府県	団体名	職　種
67	大阪	法人　ワーク自動車運転士労働組合	自動車運転士、交通警備誘導員
68	大阪	管理職ユニオン・関西	専門的・技術的職業、事務的職業、サービスの職業、農林漁業の職業、運輸・通信の職業、生産工程・労務の職業
69	兵庫	阪神自動車運転士労働組合	運転手
70	兵庫	関西合同労働組合兵庫支部	ケミカルシューズ製造工、建設土木作業員
71	兵庫	ＵＩゼンセン同盟播州労働組合連合会	染色整理業務、管理業務
72	兵庫	全日本建設交運一般労働組合兵庫合同支部	運転手、作業員
73	奈良	法人　奈良山林労働組合	伐木・造材作業者、集材・運材作業者、植林・撫育作業者
74	奈良	奈良ユニオン	生コン輸送、建設、運送、病院、サービス業、製造
75	奈良	近畿共同組合	自動車運転手、介護職、建築作業員、電気作業員、土木作業員、保育士、あんまマッサージ指圧師、針灸師、柔道整復師、保安業務、清掃業務
76	岡山	全国自動車交通労働組合連合会岡山地方本部	自動車運転手
77	広島	全国自動車交通労働組合連合会広島地方本部	タクシー運転者
78	愛媛	全国自動車交通労働組合連合会愛媛地方本部	タクシー運転手
79	福岡	全国一般労働組合福岡地方本部	自動車運転士並びに助手、工場作業者、ゴルフ場キャディー、警備員
80	長崎	全日本港湾労働組合九州地方長崎県支部	船内荷役、沿岸荷役、倉庫荷役
81	鹿児島	全日本港湾労働組合九州地方古仁屋支部	船内・沿岸仲仕

資料出所：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

（注）

(1) ここでいう無料とは手数料やマージンなど一切取らない、という意味である。

(2) 労組労供において供給元である労働組合と供給される組合員との関係は支配関係ではないため、労供労組協では「組合員関係」と表現している。

(3) 労供労組協：正式名称は労働者供給事業関連労働組合。1984 年 2 月に発足した協議会である。「４．労働者供給事業者一覧」に示す通り、全国の労供事業者のおよそ半数が労供

労組協加盟組合である。現在は非正規労働者のための労働運動の一環として、労供労働者の労働条件の向上や労供事業の普及のための活動を行っている。

第２章　労供事業の事例分析①
－全港湾新潟支部、介護家政職支部田園調布分会－

橋元秀一（國學院大學経済学部教授）

１．課題と方法

本章では、全港湾（全日本港湾労働組合）新潟支部と介護家政職支部田園調布分会の 2 つの事例を取り上げる。ともに全港湾に所属する労働組合の取り組む労働者供給事業であるが、前者は港湾運送事業における労供事業であり、後者は訪問介護事業における労供事業と、全く異なる事例となっている。

以下では、「はじめに」で示した労供研究会での当事者による事例報告およびその後のインタビュー調査に基づき、2 事例の労供事業はどうのようなものであるのかを明らかにする。第 2 節では全港湾新潟支部の事例、第 3 節では全港湾介護家政職支部田園調布分会について報告し、それぞれの労供事業の仕組みと内容、それによって実現している賃金・労働条件、生み出している成果と課題について示す。第 4 節では、これらの労供事業が成立している条件を考察し、類型的な特徴やメリットと課題を解明し、最後に、結論として労組労供の機能を明らかにする。

２．全港湾新潟支部の事例

⑴ 港湾運送業界の概況

2008 年度の港湾総事業者は 1,229 事業者で、10 年前より 128 事業者が減少している。港湾取扱貨物量は、この間、年平均 31 億トン前後で推移しているが、コンテナ貨物量の占める割合が高まっている。輸入量で見れば、1997 年に 8,811 トンから 2007 年には 1 億 4,108 万トンへと大きく増加している。他方、港湾運送事業法の規制緩和により、2000 年 11 月から 6 大港（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、関門）での事業が免許制から許可制へ変更され、2006 年 5 月からは全国で実施された。アジアの近隣港は取扱量を急増させている中で、日本の港湾は相対的地位を低下させており、事業者数も減少することになっている。

日本の港湾では就業している常用労働者は 5 万 2 千人程であり、全日本港湾労働組合（以下、全港湾と略記）など港湾関係の労働組合に、その 50％が組織されている。全港湾を含

む港湾関係の労働組合（専業、検数、検定、倉庫など）は、全国港湾労働組合連合会（略称は全国港湾）を組織し（結成 1972 年、組織人員 28,000 人）、港湾運送事業者の団体である日本港運協会と産業別の団体交渉を行っている。この交渉を通じて、港湾独自の港湾年金を実現している。港湾荷役 1 トン当たり 3 円 50 銭を基金原資として拠出し、18 年以上就業した港湾労働者に年間約 25 万円の年金を支給するものである。

港湾における労働組合による無料の労働者供給事業（以下、労供事業と略記）は、全港湾が取り組んでいるものの、他の組合ではほとんど行われていない。港湾運送事業は、もともと労務供給的性格が強いと言われる。船主の所有する船舶での荷役業務に従事する労働者の供給が主たる事業をなすからである。しかも、船舶の入港に応じて事業の繁閑が大きい。コンテナ輸送が増大するにしたがって、労働集約的な面は弱まってきたとはいえ、依然、労務供給的性格と繁閑差の大きい特徴を持ち続けている。

職業安定法は、労働者供給事業を禁止し（第 44 条）、労働組合等が厚生労働大臣の許可を受けた場合には無料の労働者供給事業を行うことができる（第 45 条）としている。しかし、実態として労務供給的手配師が残存し、下請け利用も行われていた。1951 年に港湾運送事業法が制定され、60 年にはその改正が行われ、事業者の免許制や二次下請け禁止の措置が採られた。また、66 年には、港湾労働法が施行され、政府による港湾労働対策が実施されてきた。適用対象である 6 大港では、港湾雇用安定等計画を策定して、港湾雇用安定と福祉増進を図っている。港湾運送業務に従事する常用労働者の届け出が義務づけられており、常時雇用する港湾労働者を他の港湾運送事業主の下で就労させることを許可制度の下に置いている。港湾運送事業者間における常用労働者の派遣制度が設けられており、適正な派遣料金と派遣日数の上限が設定されている。ただし、当該港湾内のみの就労に限られている。また、港湾運送事業主が企業外労働力を活用する場合には、港湾労働者雇用安定センターがあっせんする港湾労働者派遣制度の優先利用が義務づけられ、日雇い労働者の雇い入れに関する公共職業安定所紹介の原則の遵守等の徹底も図られている。6 大港以外の地方港では、これらは適用されないので、港湾運送事業所間の従業員の応援はできない。さらに、すべての港湾での港湾運送業務は、労働者派遣事業を行ってはならない適用除外業務とされている。

したがって、6 大港以外の地方港の港湾運送事業者は、仕事量の変動に対応する労働量の調整は、自社の雇用する従業員で調整するか、労供事業の利用に依る他はない。労供事業であれば、当該港湾内ばかりでなく、全国いずれの港湾間の供給も制度上は可能である。実際、全港湾は、かつて舞鶴港、新潟港、境港の間で、2 週間程度の仕事量を組合が労供事業を通じてローテーションを組み組合員を配置した経験がある。

(2) 全港湾とその労供事業について

全港湾は、全国の港湾運送事業に従事する労働者を組織する個人加盟制の産業別労働組合であり、1946 年 7 月に結成された。北海道、東北、日本海、関東、東海、関西、四国、九州、沖縄の 9 つの地方本部があり、原則として港単位に支部が置かれ、事業場単位には分会が組織されている。2011 年時点で、約 50 港に組合組織があり、組合員数は約 12,000 人である（49 支部 520 分会）。

組織されてる労働者は、港湾労働者が 7,300 人と多数を占めるが、海上コンテナを運送するトラック労働者も 2,400 人と多い。さらには、これら以外の一般労働者も 2,300 人が組織されており、一般トラック、生コン、タンクローリーなどの自動車運転手、物流関係作業員、建設関係、ビルメンテナンス、ホームヘルパーなど広範囲の職業に渡っており、かつ正社員ばかりでなくパートなどの非正規従業員や派遣労働者も含まれている。

全港湾は、2005 年に中央本部一括で、労供事業を申請し実施している。事業は港湾毎の、したがって組合としては支部単位での事業であるが、単独で従来取り組んできた支部も一部にあるが、多くは中央本部での統一した申請に基づいている。これは、労供事業を厳正に運営するために、また本部で得ている事業許可の一事業所としてすぐ開設できるようにすることをねらいとしている。実施している労供事業組織は、中央本部の直轄が 12 支部 14 事業所であるが、6 支部 6 事業所は支部独自の事業許可に依る。

全港湾全体での労働者供給対象人員は、2010 年 7 月現在で 667 人である。中央本部の一括事業許可によるものが 531 人、正社員でなく労供事業に従事する「常時」対象人員が 417 人、港湾運送企業の正社員で一時的に労供事業に従事する「臨時」対象人員が 114 人である。支部独自の事業許可によるものは 136 人で、「常時」45 人、「臨時」91 人となっている。

(3) 新潟支部とその労供事業の概要・経緯

1) 組合の概要

新潟支部は、新潟県から鳥取県までの日本海側を管轄している日本海地方本部に所属する 7 支部の 1 つをなす。他の 6 支部は、新潟県の直江津、富山県の伏木、石川県の七尾、福井県の敦賀、京都府の舞鶴、鳥取県の境港である。新潟支部は、新潟港の港湾運送事業者全 7 社の労働者を 99%組織している。組合員は、7 分会の企業籍組合員が 577 人、労供組合員が 64 人である（2011 年 3 月現在）。支部執行委員会は、専従の委員長と書記長、非専従の副委員長と執行委員 6 名で構成している。他に書記の職員が 1 名である。労供事業

は書記長が統括しており、支部執行委員であり労供事業を最も利用している最大手港湾運送企業の分会副委員長が供給先割り当ての実務担当をしている。全港湾全体の中でも、新潟支部の労供事業はもっとも積極的に展開していると言われている。

2)労供事業開始の経緯

全港湾の労供事業活用の方針に沿って、2004 年に本部書記長を講師とする学習会で労供事業とは何かを学ぶところから出発した。また、中央本部とは別に、単独で既に労供事業許可を得ていた舞鶴支部から繁忙時の新潟港へ供給がなされた経験があった。当時、担当者となった非専従の書記次長は、「現場で仕事をしていたので、当時はパソコンを使ったことがなかった。パソコン学校などに通いながら四苦八苦」しながら、労供事業を立ち上げていったという。

労供事業を始めた目的は、①組合員減少の抑制と拡大、②職場の労働環境(長労働時間・代休取得）の改善、③雇用延長後の職場提供にあった。港湾運送会社の従業員の減少に伴って組合員が減り、組織が小さくなってきていたので、それを抑制し、組合員を 1 人でも増やすことを目指した。職場の労働環境改善も切実な問題であった。時間外労働が月 80 時間、多いときには 100 時間ぐらいの人もいた。会社へ人員増を要求してきたが、会社側は仕事量の波動性を理由になかなか受け入れなかった。現実を無視した「過度の要求」では「企業体力が低下」してしまうので、波動性への対応として労供事業の活用によって、正社員組合員の労働時間を短縮し労働環境の改善を図ることとした。港湾運送会社は 60 歳定年制であるが、2005 年から 62 歳までの再雇用が行なわれ、63 歳から厚生年金をもらえるので退職する。しかし、まだ元気で働ける上に、経験豊かな知恵なども持っており、後輩の指導や人材養成に有用である。荷役労働は、様々な船に対応し、一人で作業しなければならないこともあり、危険も多い。一人前になるのに 10～15 年かかると言われる職種であり、再雇用終了後の退職者に職場を提供し、後輩の養成に役立てることをねらいとしたのである。

新潟支部は、2005 年 11 月 1 日に申請し、同 12 月 15 日に許可を得て、翌日 16 日から運用を開始した。当初は、新潟港の港湾運送事業者である当時全 6 社の内、2 社への供給からスタートした。6 社全部に対して労供事業の説明を行い、2 社が供給を受け入れたのである。この 2 社とは、最大手で繁閑差の最も大きかった企業とその子会社であった。港湾運送会社に対する説明においては、労供事業を利用することで、会社は経費的に安く抑えられること、船の入港によって人員の不足、労働需要の波動性に対応できるメリットを強調し説得した。退職後の人材を有効活用するためにも、労供事業はメリットがあることを説明した。

2 社と労供事業の労働協約を締結して、2005 年 12 月 16 日より労供事業が新潟港で開始

されたのである。職種としては、船内荷役、沿岸荷役、倉庫、整備工場の事務職、自動車運転手であった。賃金は、労働協約を結ぶ上で一番問題になったが、とりあえず 1 日 1 万円の設定でスタートした。

最初は雇用延長後の退職者に登録してもらい、労供事業をスタートした。退職した OB である労供事業労働者にとって、厚生年金受給に加えて、1 日 1 万円の労供事業の賃金は「結構いいお金になる」との認識であった。この退職後の労供事業労働者は、休息時間になると、後輩組合員たちへジュースをおごるなどし、後輩たちも先輩の就業を歓迎する雰囲気ができあがっていったという。また、全港湾新潟支部の定期大会などでも、組合員から、「労供事業を行ったおかげで労働環境が改善された、ほんとうに助かっている」といった発言なども多くあがったという。その後、組合員から知り合いの若者の労供事業を通じた就業希望が寄せられるようになり、OB ではない登録者が増えていった。

3)労供事業の展開

2005 年の開始後 1 年間は供給先 2 社で、労供事業の組合員は退職後 OB25 名、港湾作業の経験のない若者等 15 名であった。2011 年 3 月時点で、供給先は 7 社に増え、労供組合員は OB39 名、若者等 25 名の合計 64 名となっている。若者等の場合、募集広告などは一切行っていないが、すべて組合員などの口コミで知り応募してくる。登録者は、30 歳未満が 14 名、30 歳台 6 名、40 歳台 2 名、50 歳台 3 名である。農繁期以外の時期の就労を希望している者、失業していた者、能面師、地元野球球団への入団を目指している者、教員志望で採用試験の再受験準備中の者など様々な事情をもち、労供事業を通じた就労を希望したのである。年間 10 名前後が辞めるが、新たに応募があり、現状では、25 名程度を維持するという。若者等の登録者は、短い人で 3 ヶ月、2006 年度までに登録し現在も登録している人が 6 名いる。

労供事業の実績は、開始年度の 2005 年度（ただし 2005 年 12 月 16 日～2006 年 3 月 31 日）が 1,324 人、2006 年度 6,089 人、2007 年度 7,011 人、2008 年度 6,886 人と推移してきた。以上の供給実績は、すべて「常用供給」と呼ぶ企業籍がない労働者が従事している労供事業である。2009 年度は、「常用供給」が 4,771 人、「臨時供給」が 2,823 人、合計 7,594 人であった。新たに加わった「臨時供給」とは、港湾運送社の正社員組合員が自社の休暇を取得し、他社へ供給される仕組みである。

この「臨時供給」は、次のような経緯で始まった。2008 年 9 月のリーマン・ショック以降、不況とロシアでの中古車関税大幅引き上げの影響で、荷役作業が大きく減少した。港湾運送社の正社員である組合員たちの仕事量も不足する状況が生じたのである。港湾労働法が適用されない 6 大港以外の港湾では、他社の応援の仕事に従事することは禁じられている。新潟港も、該当する。したがって、正社員の仕事量が確保できない状況となっても、

入港した船の仕事のある他社へ応援就業することはできない。しかし、この正社員たちは、全港湾新潟支部の組合員でもあるので、新潟支部の労供事業を利用することで、仕事のある他社での就業が可能となる。そこで、新潟支部は、仕事のない企業の正社員組合が休みを取得し、労供事業を通じて供給先の他社で就労する「臨時供給」を会社側に提案し、2009年度より開始した。この「臨時供給」の労働協約を締結したのは3社である。最大手1社へ2社から供給するという仕組みでの協約であった。

「臨時供給」の仕組みが生み出されたのには、次のような経験があった。2006年頃、京都府舞鶴港で輸入米荷役の労働者不足に直面した際、全港湾舞鶴支部へ多くの供給要請が来た。しかし、舞鶴支部だけでは供給要請に応じられなかったことから、新潟支部へ労供事業を通じて応援に来て欲しいとの要請が来たのである。その経験から、「臨時供給」の利用の知恵をもらったという。この「臨時供給」によって、すなわち、仕事量がないときには供給先で就業し、仕事量が多いときには労供労働者を受け入れて共に働くことで、就業の繁閑差が緩和され、労働時間の改善が進んだのである。こうして、支部の大半を占める企業籍の組合員にとって、「常用供給」の労供事業によってばかりでなく、自らも「臨時供給」の労供事業を利用することで、労供事業の有用さを実感している。

「常用供給」の登録希望者に対しては、午前中に説明会（約2時間）を開き、労供事業とはどういうものか説明する。必要に応じて開催し、対象は1回に2〜4人である。就労には波動性があること、賃金は供給先から直接支払われるなど派遣会社とはシステムが違うこと、労働協約で賃金・労働条件を決めており、新潟支部が供給元で供給先の港湾運送会社で就業する仕組みであること、したがって組合に加入しなければ登録できないことなどを説明している。その後、港湾作業現場へ連れて行き仕事を見学させる。さらに、供給先より講師にきてもらい、2〜3時間の安全教育をする。その上で意志確認をし、組合加入を経て、就業するのである。なお、就労1年以内に仕事に最低限必要な玉掛け資格を取得するように説明し、実際に取得しているという。玉掛け資格がないと、供給先配置の上で制約となるので、組合は最低限の必要資格として推進している。当初、取得費用の半額は自己負担であったが、労供事業総会で話し合い、現在は労供組合員の組合費で全額負担としている。

労供事業の具体的な事業プロセスは、次のように進められている。日々、15時までに、供給元である新潟支部へ、供給先となる港湾運送社から翌日のオーダーである労供労働者の作業内容と人数の要請が入る。労供の労働協約を結んでいるのは7社であるが、オーダーがくるのは大体4社であるという。それを受けて、新潟支部は、労供労働者の供給振り分けを決め、本人へ電話連絡をする。メールを使う若者には、メール連絡へ変えつつあるという。供給先、作業内容、作業時間あるいは仕事がないから休みとなることが告げられ

る。その際、「だれがＡ社、Ｂ社、Ｃ社に行くかを大体平均になるように振り分けをして配置する」ようにしている。誰をどこへ供給するかは、組合の判断で行い、供給先は関与できない。労供労働者は、自分の車のトランクに、3 社ぐらいの作業着やヘルメット等を持っており、翌日には供給先で着替えて就労する。

労供の手配は、担当の組合役員 1 名が行っている。稼働日数実績に基づいて、各人の就労日数が平均化するように気をつけながら供給を決めており、その判断が即時にできるような情報システムを組んで利用している。また、同じ供給先に連続して長く配置することがないようにしている。作業の難易度や負担に偏りがでないように配慮するためである。ただし、熟練フォークリフトオペレーターなど熟練を要する特定のオーダーがある場合には、OB 労供組合員の当該習熟者を組合の判断で供給することになる。組合は、誰を配置するかについて、事業者側に一切口出しさせず、組合員間に不公平が生じないように徹底している。

翌日の供給が決まった後に、変更が生じることもある。雨天によるオーダーのキャンセルや労働者の病欠などである。労働者は事情を理解しており、できる限り可能性も事前に伝えてあるので、こうしたことへの対応には特に問題はないという。また、オーダーが多く、労供組合員による「常用供給」だけでは不足する場合、組合側から「臨時供給」に出せる企業と交渉して確保することもある。

一番難しい問題と考えられているのは、労供組合員の人数である。組合は、新潟港の仕事量を考慮しながら、労供労働者数を決め、需給調整をやっている。最近の状況からすれば、現在の 60 人程度が妥当である。入港船が多い場合には、オーダーに応えきれないこともある。しかし、労働需要が減った場合、人数が増えれば 1 人当たりの稼働日数が減る。新潟港での労働需要変動や労供労働者の稼働日数を考慮した場合、何人が適切であるのかは難しい問題である。組合員から知り合いを労供労働者にしてくれと要請があれば、できるだけ受け入れ、組合員を増やしたい思いもある。現状では、新潟港の仕事量から考えれば､若者等は 25 名程度が適切であろうと判断しているという｡そこで､労供事業の総会で、労働需要の状況、供給の稼働日数実績などを全員に説明し、労供組合員数が増えた場合には 1 人当たり稼働日数が減ることを､組合員たちに理解してもらうようにしているという。また、労働需要が少ないときには、年金を受給している退職後の労供組合員の稼働日数を少なくし、若者等の労供組合員の稼働日数を生活できるように優先して確保する配慮も行われている。20 日の稼働を目途に努力しているという。特に、リーマン・ショック後、労働需要が急減したので、そうした対応を進めてきた。その結果、OB 労供組合員の稼働日数は、少ない場合、月に 3、4 日もある。OB 労供組合員は年金受給者でもあるので、稼働日数が減っても対応できるので、退職後の OB 労供組合員はある程度増えてもかまわない

としている。

新潟支部は、若い労供労働者に対して、稼働日数の確保に努力すると同時に、就職活動をして安定した仕事に就くように勧めている。労働需要の不安定性の中で稼働日数の安定が難しい労供事業以外で、生活の安定する道を促しているのである。しかし、新潟支部の若い労供労働者たちへの稼働日数配慮もあり、彼らには居心地が良い面があるため、必ずしも就職活動を積極的に行っているとは思われなかった。また、彼らは港湾運送社従業員すなわち同じ新潟支部組合員たちと一緒に作業をしており、作業のある程度のスキルを身につけている。場合によれば、港湾運送社の正社員に中途採用される可能性もあり、過去に 8 名が採用された実績もある。新潟支部も、そのような機会があれば、積極的に働きかけている。これは、一定のスキルある即戦力人材を確保でき、企業にもメリットがある。したがって、労供事業は、期間は全く決まっていないものの「紹介予定供給」の機能も持っていることになる。こうした事情も、若い労供組合員の意識に影響しているものと見られる。他方、退職後労供組合員には 70 歳定年制を採っている。このように、労供組合員数の調整に工夫しながら対応しているのである。

労供事業に関する権限を持っているのは、支部執行委員会であり、最終権限は毎年 8 月に開催される支部大会にある。支部大会は、各分会および労供部会から選出された代議員が参加し、支部方針が決定されるとともに、前年度の労供事業に関する会計を含む報告がなされ承認を受ける。これとは別に、毎年 4 月上旬に労供事業総会を開催し、労供組合員全員と支部執行委員が参加する。ここで、前年度の供給実績や資格取得者の報告など労供事業実績が報告され、就労に関わる意見を集約したり、合意形成を図ったりしている。総会終了後の午後には、供給先の作業配置担当者や現場管理者、管理職などが加わり,安全教育が行われ、夜には懇親会が開かれる。1 日かけて労供事業に関する供給元での総会、供給先事業者側による安全教育、相互が参加した懇親が組合によって組織されている。労供事業において、組合民主主義が貫かれるだけでなく、事業実績がオープンにされ、かつ労使関係の積極的な構築が推進されている。

年 1 回の労供総会とは別に、労供組合員からの要望や必要に応じて労供部会が開催される。過去に 2 回開催された(2011 年 3 月現在)。リーマン･ショック後の労働需要急減時の対応についての話し合いと、連絡方法のメール活用などの変更についての意見交換であった。企業籍組合員は分会に所属し、月 1～3 回程度の職場集会を開催するなど、分会方針にそって日常活動をしている。しかし、就労状況は人によって異なっていることもあって、労供組合員の場合には一堂に集まることは難しく、総会以外には定期的な集会は行われていない。しかし、労供組合員は、就労したときには、供給先の分会で昼休み集会などがある場合には、そこで分会執行委員会の報告を聞いているので、全港湾や支部の方針などは

理解しているという。また、新潟支部は交流イベントとして、毎年、ソフトボール大会を行っており、各分会・労供部会が参加している。労供組合員に対して、苦情や相談があれば支部執行委員会の労供担当者へ遠慮なく寄せるように伝えてあるが、特に苦情もなく、「全く問題なく」やっているという。

供給先は開始時 2 社のみであったが 7 社へと広がり、労供組合員も 64 人へと増加した。新潟港の波動的労働需要に対応する供給独占を組合は実現したのである。最大手事業者を説得して労働協約を締結して開始できたことが、こうした状況を実現する上で大きな要因となった。同社でうまくいっているという情報を察知し、組合を信用していなかった他社へも広がっていった。また、労働需要が急減したリーマン･ショック後に、正社員組合員の「臨時供給」を開始したことによる労供事業の有効性が発揮されたことも重要な要因となった。港湾運送事業者は、雇用調整助成金を受給する状況に至っていたが、急遽、入港船があり労働需要が一時的に生じたときに労供事業で対応することもでき、需給調整における労供事業の有用性を企業側は改めて実感することとなった。仕事量が急減したために計画書を提出して雇用調整助成金を受給して正社員を休ませていても、港湾では、夜間、急に入港があり、就労が必要になったりする。港湾運送事業者は前週に翌週の週間予定にそって作業を行っているが、天気によっては作業ができずに終了予定が遅れたり、近隣港入港予定が急遽変更となり新潟港に入ったりすることがある。こうした労働需要の波動性に労供事業の利用で対応することが可能となり、正社員組合員も急な就労や残業に迫られることもない。組合は、製造業とは異なる港湾労働の実態を踏まえた運用をするように厚生労働省・公共職業安定所へ要求し、弾力的運用を実現した。全港湾は、リーマン･ショック後の需要減の下で、使用者側とともに審議会を通じて雇用調整助成金の港湾の実態に応じた運用を求め、厚生労働省に運用の緩和を受け入れさせた。支部は新潟港での実際の運用を求める取り組みを進めたことによって、事業者側の急な仕事量の増減への対応力は高まることとなったのである。しかも、通常なかなかできない正社員への安全教育や教育訓練を支部は事業者へ要求し、3 社で実施させた。こうした組合の取り組みを通じて、正社員の雇用調整が生ずることはなく、雇用を守ったのである。こうした組合の主導する労働需給調整への取り組みは、事業者側に感謝と信頼を広げ、労供事業の労働協約締結へとつながっていった。

(4)労供契約、賃金、労働時間

1)労供契約

新潟支部は、新潟港の港湾運送事業者全部と労供事業の労働協約を締結するまでにいた

った。締結内容は、各社同じであるが、最初に締結し、新潟港最大手の港湾運送事業者であるA社との「労働者供給事業に関わる労働協約書」に即して紹介する。まず、第1条で、A社は新潟支部から「組合員の供給を受け使用することができる」とし、第2条で支部は「供給した代償を一切求めない」とする。第3条で、労働条件は別紙覚書で規定している。第6条で、賃金は、A社が「組合員に直接支払うこと」となっている。第7条では、供給する支部組合員の労働条件に関する交渉権はすべて支部に属すると規定している。また、第8条では、「この協定に定めのない事項については、労働基準法その他の関係法令に従いその取扱については甲乙協議して決める」とし、労働法に基づく労使による協議･決定で運営するものであることを明確にしている。

2)賃金

上述の別紙覚書によれば、「常用供給」の基本賃金は、時給1,400円、日給10,000円である。これは、若者等の労供組合員など港湾一般の職種の場合である。OB組合員の一部が就労する港湾熟練職の場合には日給12,000円であり､供給先の仕事内容がトラック運転の場合、日給8,000円となる。時間外手当は、「時間単価×超過時間×1.25」であり、交通費は、一律800円とする。

「臨時供給」の場合、正社員である組合員は、所属企業の休暇を取得し、その分賃金カットとなる。この組合員は、労供事業を通じて他社である供給先で同社の作業着を着て就業し、賃金カット分、したがって所属企業で就業したのと同額を供給先から受け取るのである。

3)労働時間

覚書による就労時間は、始業午前8時、就業時間実働7時間、休憩1時間と規定している。休日は日曜日、祝日を原則とする。残業が発生する場合もある。組合員は、取り扱う荷や仕事の状況によって予想できるので、概ね問題なく対応できているという。残業できない場合には、16時から他の組合員を供給することもある。

2010年度の就労日数は、既述したように、若者等の労供組合員が月に20日程度、OB労供組合員が3、4日程度である。供給先がオーダーする仕事内容によってはOB労供組合員の熟練者を配置することもあるが、こうした場合を含め、誰をどこに配置するかについては組合の判断で公平に割り当て、供給先が口を挟むことはできなくしている。こうして、労働需要の波動性の下で、労供組合員たちの就労日数を確保し、また企業側も波動性への対応をしている。正社員組合員たちからは、労供事業のおかげで労働環境が改善されたという大会発言がなされるなど、労供事業によって正社員組合員の労働時間の改善に効果が上がっている。また、労働基準法改正によって、60時間超の時間外割増率50%が2010年4月から施行されたことから、事業者側も労供事業を活用することを含めて、正社員の労

働時間が月に 60 時間を超えないように工夫するようになっているという。

4)社会保険

覚書によれば、A 社は「健康保険、厚生年金を適用する」としている。しかし、実際は、適用対象となる日数を 1 社で就労してはいないので、労供組合員は、それぞれが国民保険に加入している。ただし、労災保険は就労する労供組合員には適用されている。

組合としては、日々雇用が月に 13 日以上はあるので、いわゆる日雇い雇用保険の適用を追求しているが、新潟には適用事業所がなく、企業側は保険料負担や適用事業所となった場合の事務煩雑を嫌がり、適用申請を出したがらない。現段階では、組合がまだ企業側を説得できていない。また、新潟のハローワークは、長年、その適用経験がなく、事業者への指導をしたがらないという。日雇い保険の制度と運用実態は多くの問題があり、それに対処しながら実現へ向けて対応を進めており、支部にとっては重要な課題となっている。

5)組合費

「常用供給」の労供組合員の組合費は、就労 1 日に対し 800 円、港湾一般の日給が 10,000 円であるから 8%ということになる。供給先での賃金支払時にチェックオフされている。組合費は、連絡や経理処理など事務経費、組合事務所使用料、年 1 回の定期健康診断、インフルエンザ予防接種、玉掛けやフォークリフトの資格取得費用補助、労供事業総会懇親会費などに充てている。労供組合員は、供給先による賃金支給時に源泉徴収されているが、複数の企業から雇用されるので確定申告が必要となる。組合は、税理士を組合事務所に来てもらい、労供組合員を集めて確定申告の事務処理をする支援を行い、税理士費用もこの組合費による支部負担である。現状では、労供の必要経費はまかなえており、当分、引き上げる予定はない。労供組合員に対して会計はすべてオープンにしており、組合費についての不満がでたことはないという。

「臨時供給」の場合、企業籍正社員組合員の組合費は、9,000 円余りの定額（支部運営費 4,630 円、地方本部費 1,500 円、中央本部費 1,240 円など）である。チェックオフで徴収しており、「臨時供給」があったからといって、通常の組合費以外には徴収していない。

(5)今後の見通しと課題

リーマン・ショック後の労働需要急減に直面しながらも、新潟支部は労供事業を確立することを通じて、大きな成果を上げてきた。労供事業を通じて組合員を増やし、若者等の新たな労供組合員ばかりでなく、定年後組合員を OB 労供組合員とした。この労供事業によって、若者等の労供組合員は月に 20 日程度の、年金生活者である OB 労供組合員でも 3、4 日程度の就労を確保し、収入確保を実現している。また、労供事業が利用されるようになっ

たことによって、正社員組合員たちが抱えていた長い労働時間の改善が進み、退職者のさらなる雇用確保に資することとなった。しかも、高年齢者が教育訓練の上で有用な役割を果たしており、「先輩の知恵などを活用させていただきながら、後輩の安全指導だとか作業の指導などにほんとうに助かっている」という。

こうした実績を踏まえ、さらに安定した暮らしを可能とする労供事業の維持、発展をいかに実現していくかという問題を、組合は今後の課題として強く意識している。そのためにも、日雇い保険の導入を追求している。労働協約の締結は7社となったものの、供給実績がまだ4社であり、それを7社へと広げることをまずは重視している。実績を拡大し定着した上で、日雇い労働保険の適用への取り組みが本格化することになろう。

他方、政府の港湾政策の変化が進んできており、労供事業の現状を維持できるかどうかも重要な課題となっている。港湾施設運営の民営化やPSカード（Port Security Card）の導入などが進んでいる。後者は、港湾のセキュリティー強化のために、港湾で就労する者に個人認証用のカードを持たせ､部外者が入れなくしようとすることをねらいとしている。労供組合員がカードを発行されない場合、労供事業はできないことになる。全港湾中央本部は、これらの動きに対処しながら、労供事業を含む健全な港湾労働のあり方を追求した取り組みを進めている。こうした中央本部の取り組みと連携しながら、新潟支部は正社員組合員と労供組合員によって新潟港におけるほぼ 100%の労働供給独占を実現している現状を維持・発展させていくとしている。

(6)港湾労働市場と新潟支部による労供事業の特徴

かつての港湾運送労働市場は、6､7 割を日雇い労働が占めており、港湾労働法制定時の1966年頃でも4、5割がそうであった。港湾労働法以降、6大港では常用化が進み、現在では、大半を常用従業員が占めている。元請け事業者は下請けを利用してきたが、1960年の港湾運送事業法改正によって再下請けが禁止されたことから、これらの常用従業員が主たる港湾労働者となっていった。6 大港では、港湾労働法による仕組みがあるために、労供事業は実施可能ではあっても､労供事業活用のメリットが小さいと言われ広がっていない。ただし、闇日雇いが実際にはおり、解決すべき問題は存在している。

6大港以外の地方港の労働市場では、日雇い労働が15～30%は存在している。地方港では港湾運送事業者は下請けを利用していないが、手配師を利用しながら日雇い労働者を確保してきた経緯がある。全港湾は、これを労供事業に変えることで、港湾の民主化を進める努力を図ってきたが、実施している全港湾の労供事業は、港湾労働市場全体で見れば、まだわずかである。しかも、規制緩和が進めば、地方港の場合、新規参入事業者によって

日雇い労働者の争奪戦が起こりかねず、労働市場条件がいっそう悪化しかねない。労供事業は、港湾労働法が適用されない地方港でメリットが発揮しやすいし、新潟支部は全港湾の中でも最も積極的に労供事業を活用している事例である。積極的に労供事業に取り組み、波動的港湾労働市場の中で、組合による供給独占を実現した。従来から正社員をほぼ 100％組織していたことに加え、波動的労働需要に対して、組合の労供事業を通じてのみ供給する労働協約を新潟港の港湾運送事業者すべてと締結した。これによって、新潟支部は波動的労働市場において、日雇い労働者を労供組合員として供給する労供事業を確立したのである。

これによって、新潟支部は、労供組合員として 64 人の組合員を増やし、日雇い労働でありながら若年等の労供組合員については月に 20 日程度の就労によるかなり安定した収入確保を実現した。この新たな組合員たちは未経験者であるので、最低限でも玉掛け資格の取得などの技能向上や安全教育を推進し、他方では、正規雇用への就業を助言･支援している。これまでに 8 人の供給先正社員採用の実績も作り出している。また、年金生活の OB 労供組合員に対しては、リーマン・ショック後の労働需要急減状況にあったが、月に 3、4 日程度の就労による収入増をもたらした。定年後の再雇用を終えた退職者を OB 労供組合員とすることで、さらなる高年齢者の就労機会を確保した上に、退職者を労供組合員としてかつての職場へ供給することによって、後輩正社員組合員たちにとって技能伝承やスキルアップの機会を提供している。

かつて残業の多い長い労働時間となっていた正社員組合員たちの労働環境は、この労供事業の利用によって改善が進むこととなった。そればかりではない。リーマン･ショック後の需要急減の下で雇用削減が起きかねない状況となった際、「臨時供給」を実施し、需要のある他事業者へ供給することで雇用を守った。さらには、雇用調整助成金の活用時においても、急な労働需要に「常用供給」で対応することによって、正社員組合員の教育訓練などを維持した上で、事業者の波動性への対応を可能とした。

こうした労供事業は、日々雇用の非正規労働者としては、一定の賃金水準を維持し、かつ相対的に安定した収入確保を実現している。同時に、正社員の労働条件の改善を可能とした。さらには、労働需要の急減に直面した中で、企業間港湾労働市場間の供給調整を図ることによって正社員の雇用も維持されたのである。組合は、波動性の強い港湾労働市場における供給独占を通じて、労供事業の活用によって非正規労働者の就業の一定の安定ばかりでなく、正社員、高年齢者の雇用と労働条件の改善を実現したのである。

こうした状況を実現していく上で、新潟支部は、企業側にとっても有用な仕組みとして労供事業利用へと組織していくことに留意した。企業側にしてみれば、労働需要に応じた激しい波動性に対応する労働供給のために自ら日雇い労働者を確保することは手間が大き

い。港湾運送事業法により再下請けが禁止されており、労働者派遣法の適用除外となっていることから、自ら雇い労働者を確保するしかない。それゆえ手配師利用が行われる素地が残っている。そうした中で、港湾事業者の正社員をほぼ100%組織している新潟支部は、労供事業システムを整備し、事業者を説得してその利用を推し進めていった。

企業側にしてみれば、労供事業の利用は効率的で有用であった。自ら募集する手間もなく、供給先の正社員の賃金水準から言えば、供給される日雇い労働者の賃金水準はかなり割安である。しかも、ある程度荷役作業のスキルをもち、正社員組合員たちと仲が良く、「和気あいあいと職場に溶け込んでいる」という。供給先にとって、労供事業は使い勝手が良く、コスト的にも有用ということになる。それゆえ、供給先が正社員を減らし、労供事業を過度に活用しようとする可能性がある。新潟支部は、そうしたことが起きないように非常に配慮している。一方で、正社員組合員の長い労働時間の状況が続けば正社員の要員増を要求し、採用がある場合には労供組合員を採用するよう働きかけている。他方、波動性による仕事量の増大には、労供事業を通じてある程度対応できるようにしている。供給数を組合がコントロールすることを通じて、企業がたやすく必要なだけ労供事業を利用できるようにはしていない。組合は、労供組合員数を安易に増やすことはせず、労働市場の状況に応じてコントロールすることによって、正社員組合員も労供組合員も適切に増やし、労働条件の維持・向上を図っているのである。

2010年6月からは、小名浜支部でも約60名の労供組合員を組織し、労供事業を開始した。また、東日本大震災後、小名浜支部は被災のため仕事がなかった組合員を、繁忙となった新潟港へ供給し（5月18日から6月30日まで70人）、宮古支部からも供給し秋田港で就労する（5月23日から28日まで10人）など、労供事業は、広域の需給調整機能も見せたのである。

こうして、港湾運送事業における再下請け禁止と派遣法適用除外の下で、内部労働市場の正社員のみを組織していた労働組合は、それを背景に労供事業を通じて外部労働市場をも組織し、港湾労働市場における供給独占を構築した。さらには、全港湾は産業別労働組合であることから、港湾間労働需給の調整機能をも発揮することができるようになったのである。

３．全港湾介護家政職支部田園調布分会の事例

2000年4月から開始された介護保険制度は、公定価格である介護報酬が低く設定され、しかも訪問介護員（ホームヘルパー）の介護報酬に対する人件費率は全国平均約42%と非常に低くなっている。そのため、介護現場で働く労働者であるヘルパーは、1日に何度も

家庭を訪問して介護に従事するが、その労働負担に比して低賃金である。その結果、介護職の離職率は高く、社会的意義とやりがいのある仕事ではあるが、生活できる収入が得られないと言われるようになっており、依然、求人が多いものの離職者も多い状況が続いている。

こうした中で、労働者供給事業として訪問介護事業を行っている事例が、全港湾介護家政職支部の取り組みである。この厳しい事業環境の中で、介護保険制度の制約に挑戦しながら訪問介護事業を行い、労供事業を活かした労働者の賃金・労働条件の向上を図っている。こうした事例は、同支部の事例しかなく、田園調布分会、甲府分会、金沢分会の 3 カ所で実施されている。労供事業による介護事業の推進は、今後ますます増大する介護需要に応えていかねなければならない我が国の状況の中で、きわめて注目すべき取り組みである。以下では、全港湾介護家政職支部田園調布分会の事例を中心に明らかにする。

(1)組合について

全港湾介護家政職支部は、訪問介護事業者である企業組合ケアフォーラムを労働組合員たちによる出資で設立し、企業組合へ組合員を供給することを通じて訪問介護事業を展開している。同分会の前身は、1949 年に結成された田園調布派出看護婦家政婦労働組合である。1949 年以前は、田園調布派出婦人会という看護婦家政婦紹介所であったが、戦後占領政策の労働改革の下、労働組合だけが労供事業を行うことができることになった。同会は労働組合となり、労働省に膨大な労供事業申請資料を出して陳情を繰り返し、5 年を要して許可を得たという。1954 年以来、同労働組合は、田園調布で病院等での付き添い看護婦らを供給する労供事業を開始した。

同労働組合は、1980 年 5 月に設置された中央職業安定審議会労働者派遣事業問題調査会の特別委員として、全港湾、自運労（自動車運転手労働組合）、新運転（新産別運転者労働組合）と同席する機会があり、その後の労供事業の擁護と派遣法反対運動を通じて労供労組協の設立に協力し合う関係となった。

病院の完全看護化が進む中で、同労働組合の供給する主たる職種は看護婦から家政婦へ、さらには訪問介護員へと変化していった。その後、1992 年 6 月には全港湾へ加入し、甲府の同様な組合とともに看護婦家政婦支部を設立したのである。田園調布と甲府に加え、その後高知 2 組合と金沢 1 組合が加入し、同支部は 5 分会となったが、高知 2 分会は付き添い看護婦廃止の進行の中で、労供事業から有料職業紹介へ、さらには有限会社へと変わっていった。現在、介護家政職支部と名称変更し、田園調布、甲府、金沢の 3 分会からなる。

2000 年に企業組合ケアフォーラムを設立し、企業組合への供給を通じて介護保険制度の

訪問介護事業を開始したのである。介護保険法では、労働組合の労供事業として訪問介護事業を実施する指定事業者となることが認められなかったことから、企業組合として事業体を設立して実施することとなった。供給先である企業組合ケアフォーラムとは、東京都知事認可の企業組合である。企業組合は、中小企業等協同組合法に基づくもので、自ら従事する者が出資して設立する事業体である。この企業組合を設立することで、労働組合が主体的に介護保険制度に依る訪問介護事業を行っているのである。企業組合ケアフォーラムには、93 人の組合員が 2215 万円を出資している（2010 年 3 月末現在)。出資は 1 口 1 万円から可能であり、1 口 14 人、2～5 口 23 人、6～10 口 17 人、11～30 口 16 人、31～50 口 9 人、51 口以上 14 人と、出資額の幅は広い。剰余金が出た場合には、出資額に応じて配当が払われる。2009 年度の実績を踏まえ、7 年ぶりに出資金の 5%、1,107,500 円が出資配当金として払われたが、めったに出ないという。介護報酬の抑制の下で、就労する労働者の賃金をぎりぎりまで上げたり、事業運営資金を確保したりすることを優先するからである。事業運営資金は確保できており、銀行等からの借り入れはしていない。

介護家政職支部の組合員数は179人で､田園調布分会はその63%を占める最大分会で112人である（2011 年 3 月末現在）。田園調布分会の組合員数は、2003 年度 134 人、2004 年度 124 人、2005 年度 119 人、2006 年度 121 人、2007 年度 120 人、2008 年度 110 人、2009 年度 107 人、2010 年度 112 人(各年度末現在）と推移している。同分会の資料によれば、6～14 人の加入者があったものの、退会者も 9～24 人いた結果として、組合員数は近年減少した。

組合員数および加入数・退会数

年度	加入者数	退会者数	組合員数
2003	14	24	134
2004	10	20	124
2005	10	14	119
2006	14	12	121
2007	11	16	120
2008	8	15	110
2009	6	9	107

(2)労供事業について

1)労供事業の仕組みと事業内容

介護家政職支部田園調布分会は、次の 3 つの労供事業を行っている。

①企業組合ケアフォーラムに組合員を供給し、訪問介護員（ヘルパー）による介護保険の訪問介護事業。
②企業組合モアイ ケアプラン田園に組合員を供給し､ケアマネージャー(介護支援専門員)による介護保険の居宅介護支援事業。
③組合が労供事業として直接実施している自費利用の介護家政サービス。介護保険のサービス以外の介護家政サービスや、介護保険の限度額を越えるサービスなど全額自費で利用するサービス。

なお、組合と企業組合はクローズドショップ協定も締結しており、企業組合が雇用する従業員は、全員、労供事業で供給される組合員である。

主たる事業内容は①の訪問介護サービスであり、次のような仕組みの労供事業となっている。介護・家政職支部田園調布分会から組合員を企業組合ケアフォーラムへ供給する。訪問介護事業であるから、組合が供給先である企業組合ケアフォーラムへ供給する組合員は、ヘルパー資格等をもった労働者である。訪問介護サービスを提供する企業組合は、介護保険制度を利用してサービスを受ける要介護者とサービス提供請負契約を結び、ヘルパーである組合員が契約先での訪問介護を行うのである。また、介護保険の利用限度額を越え 10 割負担でも利用する需要もある。訪問介護サービスの就労は、基本的に短時間労働である。要介護者の居宅を訪問し、2、3 時間、短い場合には 30 分のサービス提供となる。

②も①の同様な仕組みであるが、同じ介護事業でも、介護保険の居宅介護支援事業である。組合が企業組合モアイ ケアプラン田園にケアマネジャー（介護支援専門員）資格を持つ組合員を供給し、企業組合が居宅介護支援事業を行うのである。

③は、企業組合が実施する事業ではなく、組合が労供事業として直接組合員を供給先であるサービス需要者へ供給するものである。介護保険制度に依らない介護家政サービスを提供するものである。家事一般のサービス需要や介護認定審査で自立とされた場合の介護家政サービス需要などに応える事業である。

介護保険による訪問介護サービスと自費による介護家政サービスとは、別々のサービスである。企業組合が①を、労働組合が直接の労供事業として③を実施していることによって、組合員の就労を確保し、両方のサービスの利用者には高い利便性がある。しかし、両方を運営することに伴う料金請求などの事務処理や賃金支給等はかなり煩雑となる。そこで、企業組合事務局でこれらの事務を行うことで効率的合理的に処理している。言わば労働組合の事務処理を企業組合事務局が代行している。そこで、労働組合と企業組合の事務局員の労供協定である「事務局員の勤務条件に関する協定書」において、企業組合の従事者が労働組合の業務に従事した場合、それに応じて企業組合は労働組合に賃金相当分の支払いを求め、労働組合は支払う義務を負うとしている。これによって、運営と事務処理の

煩雑さを、できる限り効率的に対処する工夫を重ねている。

2)労供事業契約

全港湾介護家政職支部と企業組合ケアフォーラムの間では、労供事業の協定書が締結されている。訪問介護員（ヘルパー）の供給に関する協定書が主要なものである。供給対象者として、1～3 級の訪問介護員、介護福祉士、看護師あるいは准看護師と、従事労働が介護保険制度外の場合のみ家政職と規定している。業務内容は、「介護保険制度のもとでの身体介護あるいは生活支援（家事援助）」と「介護保険制度以外の場合の家政サービスあるいは介護サービス」としており、介護保険の利用限度額を超える 10 割利用者負担のサービスにも対応できるようにしている。あらかじめ自費での介護家政サービスを利用者が受ける場合には、後述の組合が直接利用者に供給する契約をすることになるが、介護保険利用の延長線上で保険外の 10 割負担したがって自費によるサービス提供を受ける場合があるからである。供給期間および従事日時、勤務場は、企業組合の発行する「訪問介護計画書および勤務票で指定する」としている。賃金、交通費、社会労働保険の適用が規定されているが、後述する。

また、供給対象者に関する個別協定をかわすとしている。訪問介護員（ヘルパー）の供給に関する個別協定書では、供給対象者を個別に特定して締結するものとなっており、かつ供給対象者の承認欄がもうけられ、本人の承諾署名捺印が必要とされている。業務内容、供給期間および従事日時、勤務場所、賃金は全体の協定書と同一である。それにもかかわらず、個別協定書を締結し、かつ本人承諾を求めるのは、守秘義務を規定しているからである。「･･･供給対象者は･･･業務遂行上知り得た訪問サービス先の利用者及びその家族に関する情報ならびに秘密を第三者に漏らさない。･･･退会後も適用される。」とする規定を遵守すべきことを本人が承諾する必要がある。一般の労供事業締結協約には見られないが、訪問介護サービスへの従事にとって必要であるために、こうした個別協定が締結されている。しかも、現段階では、労働基準監督署は新しい利用者毎に個別協定締結を要求しているので、締結に要する煩雑さや負担は大きい。

事務局員の勤務条件に関する協定書も締結し、企業組合ケアフォーラムの事務局従事者も供給している。事務局従事者は、原則として始業 9 時、終業 17 時であり、6 時間勤務者の例外はあるものの、常用労働者である。この協定で、後述する内容で、賃金･労働条件が規定されている。

さらに、介護家政職支部田園調布分会（乙）と企業組合ケアフォーラム（甲）の間では、クローズドショップ・就業規則・所定外労働に関する協定書も締結されている。「甲の従事者は乙の組合員でなければならない」とし、企業組合の事業が組合の労供事業として行われることが担保されている。しかも、「乙は甲の就業規則を承認する。ただし、労働基

準法の定め以上の労働条件の実現に、乙と甲は協力して努力する。」としており、労働条件の向上を図る立場を明確にしている。また、後述するように、所定外労働時間についての上限を定め、「３６協定」としている。

自費による介護家政サービスの提供は、組合がサービスを受けようとする利用者に直接供給して請け負うので、介護家政職支部(介護･家政職ユニオン）とサービス利用者の間で、労供事業協約が結ばれる。「介護あるいは家政職供給契約書（職業安定法第 5 条の 3 の定める労働者供給事業にかかわる協約）」という。「○○様（利用者という）と介護・家政職ユニオン(ユニオンという)は､介護あるいは家政職の供給につき次のとおり契約する。」として、契約書がかわされる。第 1 条では「利用者はユニオンよりユニオンの組合員の供給を受け使用することができる。」とし、第 2 条で「ユニオンはユニオンの組合員を利用者に供給した代償（手数料）を一切求めない。」と規定している。第 3 条～第 6 条では、後述の賃金･就労時間など労働条件が決められ、第 7 条で「ユニオンの組合員の労働条件等交渉権はユニオンに属する。」として、組合の団体交渉権に依る労供事業の運用が確認されている。

(3)賃金

2011 年 6 月時点の協約書で決められている企業組合ケアフォーラムの賃金は、次のようになっている。訪問介護員として供給されている組合員の賃金は時給制、事務所で就労する事務局従事者として供給される組合員は月給制である。

訪問介護員(ヘルパー）の賃金は、具体的なサービス業務毎に決められている。介護予防訪問介護は 1 回 1.5 時間で 2,000 円、身体介護は 0.5 時間が 1,200 円、1 時間 2,000 円、生活援助は 1 時間 1,500 円が基本である。身体介護と生活援助の業務時間が増える場合には、その増分に対して 1 時間 1,500 円での加算が行われる。また、これらはヘルパー資格者の賃金であり、介護福祉士が以上の業務を行えば、すべて 10%増しの単価となる。これからわかるように、賃金単価は業務別資格別に決められている。しかし、これでは実際の賃金は決まらない。資格に変更がないとしても、各人がやる業務は一定しておらず、利用者の需要は変動しているからである。各人がどの業務をどれくらいの時間就労するかは変化する。賃金額は、その配分によって異なってくる。しかも、利用者は気に入ったあるいは慣れた特定の訪問介護員によるサービス提供を求めるので、利用者への配置を簡単に変更し、ローテーションとすることはできない。したがって、訪問介護員の就労ニーズ・条件や力量等を考慮しながら、新しい利用者に配置したり、利用者の状況変更に対応する配置調整を行ったりする中で、不公平とならないように円滑なサービス提供を行うことがき

わめて重要となる。これを担うのが、事務局のサービス提供責任者 7 人である。この役割は、理事、管理者（事業所事務長、所長兼務）、事務局長、事務局長補佐、会計主任、労供事業主任、労供事業補佐が担当しており、言わば企業組合幹部が兼任しているのである。そもそも、訪問介護事業の場合、サービス提供責任者を置かねばならない運営基準、人員配置基準が決められている。ヘルパー10 人に対して 1 人、あるいはヘルパーの労働時間 450 時間に対して 1 人のサービス提供責任者を置くことが義務づけられている。サービス提供責任者は、訪問介護職員の配置手配や後方支援、休んだ職員の代替手配など多忙な業務を担当しており、代替手配ができない場合には自ら訪問介護を行う場合もある。こうした重要な業務が企業組合運営幹部によって担われている。この運営いかんが、利用者へのサービス提供の有りよう、したがって訪問介護員の就労時間を決めると同時に、訪問介護員の賃金実額を決定することになり、賃金への公平感したがって就労意欲をも左右することになる。

事務局従事者の賃金は、20 歳の基本時給 1,357 円、月例基本賃金 190,000 円であり、年齢が上がるにしたがって時給 50 円、月例賃金 7,000 円ずつ上がり、33 歳で基本時給 2,007 円、月例基本賃金 281,000 円となり、33 歳以降は同額とされている。これに諸手当が加算されるが、サービス提供責任者は「担当利用者人数×100 円」、事務局長「全事業所利用者人数×600 円」、管理者（事業所事務長、所長兼任）当該事業所利用者人数×300 円」、会計主任「全事業所利用者人数×200 円」、システム主任「全事業所利用者人数×100 円」など、利用者数に連動した金額が設定されている。他には、安全衛生委員手当 10,000 円、家族手当（配偶者 10,000 円、18 歳未満 1 人目 16,000 円、2 人目以降半額）がある。

介護家政職支部が利用者へ直接供給する自費の介護･家政サービスの賃金は、2010 年 10 月 1 日より若干の増額改定が行われた。9 時～17 時勤務の日額 12,000 円、パート勤務の場合には、3 時間以内は時給 1,800 円、3 時間超部分は時給 1,100 円である。交通費はバス電車が実費で、自転車が 120 円としている。昼休み等の拘束がある場合には 200 円の加算、食事手当加算 500 円である。これらは介護保険事業ではない労供事業そのものの賃金であり、利用者からすれば、自費による介護･家政サービスの料金ということになる。

以上の仕組みの下で、介護家政職支部田園調布分会の組合費は、基本組合費を月間勤務回数（収入換算）に応じて決めている。1～2 回（10,250 円～20,500 円）が 1,200 円、3～4 回（20,501 円～41,000 円）が 2,200 円、5～6 回（41,001 円～61,500 円）が 3,200 円、7 回以上（61,501 円以上）が 4,200 円である。泊まりの勤務を含む場合には、6 回以内は前記と同じで、7 回が 4,300 円、8～11 回が 4,800 円、12 回以上が 5,300 円としている。また、自費利用の労供事業や介護保険外の 10 割負担の介護･家政サービスに従事した場合には、スライド（賃金比例）組合費として賃金月額×5%が付け加わる。介護保険限度額以内

の保険適用サービスにのみ従事した者などは、基本組合費のみである。労供事業で直接労働者に供給先である利用者から賃金が支払われる組合員に対しては、基本組合費に加え、賃金額 5%を多く支払ってもらうことによって、組合の労供事業をはじめとする組合運営費をまかなっているのである。後述するように、こうした組合費を引いても手取り賃金額は、一般の訪問介護事業者の賃金よりも高くなっている。

なお、従来、組合費を毎月組合員は事務所へ支払いに来ていたが、2010 年 1 月からチェックオフに変えた。事務処理の簡素化や多額の現金扱いの安全保持のためである。しかしながら、組合員は組合費の支払いと勤務票の確認のために、月 2 回は必ず事務所に来ていた。その際が、組合員としての自覚や勤務状況の把握などの機会となっていた。今後は機会の減少がもたらす問題を考慮しなければならないであろう。

(4) 事業展開の特徴と相対的高時給水準

労供事業の年間事業高は、2004 年度 1 億 7,708 万円であったが、2006 年度に 1 億 4,678 万円へ低下、その後増加に転じ、2007 年度 1 億 6,716 万円、2010 年度は 1 億 8,813 万円となっている。サービスの需要側である利用者の推移をみると、年度末時点での利用者数が 2006 年度に 198 人、2007 年度 213 人、2008 年度 248 人であった。年間の月平均利用者数は、2009 年度 206 人、2010 年度 126 人である。

介護保険の月平均事業高は、2004 年度 923 万円、2006 年度に 841.2 万円、2007 年度 730 万円へと減少したが、2008 年度 775.1 万円、2009 年度 842.9 万円、2010 年度 858 万円と増加してきた。月平均利用者数は、2006 年度 113 人、2007 年度 117 人、2008 年度 123 人、2009 年度 152 人、2010 年度 164 人と推移している。こうした動きは、介護保険制度の改正を通じて、政府が利用の短時間化を推進するなど利用抑制的状況が反映している。企業組合ケアフォーラムは、訪問介護事業の営業活動は特にしていない。最近、ますます高齢化が進展し、介護サービス需要は多く、ケアプランを作るケアマネージャーを通じた依頼があり、それに対応することに追われている状況にある。朝の起床ケア、昼食や排泄などサービス需要が特定の時間帯へ集中することが多いために、供給が追いつかないという。

訪問介護員（ヘルパー）の時給は、3 時間以内 1800 円、3 時間超部分 1100 円となっているが、支給された賃金を就労した労働時間で除した平均時給の実績は、2006 年度 1,640 円、2007 年度 1,657 円、2008 年度 1,799 円、2009 年度 1,895 円、2010 年度 1,905 円と年々上昇している。厚生労働省の「平成 22 年介護従事者処遇状況等調査」によれば、平成 22 年 6 月時点で、時給 1,000 円未満が 13.2%、1,000～1,099 円が 20.2%、1,100～1,199 円が 19.5%、1,200～1,299 円が 17.5%、1,300～1,399 円が 15.9%、1,400～1,499 円が 5.1%、

1,500 円以上が 8.7%となっている。時給全国平均が 1,200 円程度であるのに対し、1,900 円程度と高い時給水準を実現している。時給は他の近隣訪問介護事業所よりも 2 割程度高いと言う。

介護報酬に対する訪問介護員の人件費率は、2006 年度に 58%、2007 年度 54%、2008 年度および 2009 年度 56%、2010 年度 55%である。全国平均が 42%程度にあることからすれば、かなり高い。労供事業を通じて訪問介護事業を行っていることから、積極的に人件費に還元していることが示されている。また、これは保険外自費の介護･家政サービスと組み合わせて事業展開を進めていることもあり、相対的に高い時給水準を実現しているのである。それゆえ、他事業所に見られる訪問介護員の複数事業所かけもち登録はほとんどない。

事業の担い手である労働者の募集広告は行っていない。主に口コミで応募がある。働いている人たちの仲間内での口コミや紹介を通じて応募してきたり、他社で従事しているヘルパーが、訪問先で情報を得て応募してきたりするという。他社での従事者が移ってくるケースが多い。こうした高い時給水準が魅力となって、応募してくる状況にある。

とはいえ、時給が高くても、賃金総額は低く、労供事業でやっていても低賃金の現実がある。訪問介護サービスは、確実に 8 時間なりの労働時間が決められてはいない。就労は、短時間の訪問介護サービスであり、しかも需要は特定時間に集中するという特徴がある。それゆえ、何カ所もかけ持ちして、長い就労時間を確保することは困難である。午前中に 2～3 時間、午後に 2～3 時間、合わせて 1 日に 4～6 時間の就労が一般的である。その結果、かけ持ちしても総じて短時間労働ということになり、時給単価が高くても賃金総額は少ないことになる。しかも、サービス需要者が高年齢の要介護者であるから、ショートステイ利用や入院、さらには死亡などによって、予定していた就労が急にキャンセルされたり不要になったりする。こうした事情は、就労が不安定となるので、低賃金の上に賃金額の不安定さをもたらす。賃金月額 5～10 万円の増減は、決して珍しくないという。さらには、政府の訪問介護サービスの短時間化による介護保険給付の削減の動きの中で、短時間労働の傾向は強まっている。こうした状況は、訪問介護サービス事業に見られる大きな特徴であり、介護労働市場の需給の構造的特質をなしている。すなわち、就労が細切れで短く不安定であり、その結果として低賃金と賃金額の不安定さを持っているのである。

さらに言えば、訪問介護職員の居宅への移動時間や業務報告書作成時間も労働時間であるにもかかわらず、介護報酬の対象とはなっていない。労働負担に比して低賃金であることに拍車をかけることとなっている。しかも、サービス提供責任者に対する介護報酬が設定されておらず､その人件費はヘルパーの就労による介護報酬から支払われることになる。これは、訪問介護職員の介護報酬に占める人件費比率が低く、低賃金となっている大きな要因になっている。このように、現場の介護要員にしか介護報酬は設定されておらず、事

業運営に必要な労務管理担当者などに設定されていない問題は施設介護の場合にも見られ、介護保険制度のもつ構造的な問題点と言えよう。

また、介護支援専門員（ケアマネジャー）の抱える問題も深刻である。居宅介護支援サービスは、介護保険を利用したサービスを受ける上で、利用者に必要なサービスの提供と調整を行う要の業務であるが、非常に介護報酬は低い。厚生労働省の「平成 20 年介護事業経営実態調査」によれば、居宅介護支援事業の収入に対する支出の割合がマイナス 17%であり、構造的な赤字体質となっている。その結果、居宅介護支援事業は、訪問介護事業所や通所介護事業所に併設されている場合が多く、ケアマネージャーは所属する事業者のサービス利用を誘導することが起きる。それが問題とされ、訪問介護や福祉用具、通所介護についてはある一定程度の割合を超えてその事業所を使ってはいけないこととなった。9 割を超える場合にはペナルティーを受ける。低い介護報酬が、サービス利用の誘導を生みかねないという構造的欠陥を生み出したことへの対策であったが、良質の介護サービスを提供する事業者へ誘導できないという問題を生むことにもなっている。

企業組合モアイは、こうした状況に対処するために、訪問介護サービス事業の企業組合ケアフォーラムとは別に設立され､独立･中立の利用者に適切なケアプランを提供することを目指した。しかし、ケアマネージャーは 39 名までの利用者しか持ってはいけないとされ、40 名以上となった場合、40 人以上の部分の介護報酬は 5 割減額される。優秀なケアマネージャーに利用者が集まることを制度的に規制することとなり、居宅介護支援サービス事業は構造的欠陥を抱えている。依然として、ケアマネージャーの賃金水準は低い状態が続いている。

(5)2010 年 6 月の就労実態

訪問介護サービスが短時間で特定時間帯に集中しており、かつ需要の不安定さを含むという特性が強い。そうした中で、介護家政職支部田園調布分会は、労供事業として企業組合を活用しながら訪問介護事業と直接利用者に供給する介護家政サービスを実施することで、高い時給水準を実現し、賃金･労働条件の維持･発展に取り組んでいる。2010 年 6 月の就労実態データによって、その実情を明らかにする。

企業組合ケアフォーラムの介護保険制度による訪問介護事業に従事したのは 66 人で､実労働時間合計は 5,035 時間、賃金合計 9､346､316 円である。平均時間は 76.3 時間、平均賃金 141,611 円、平均時給 1,856 円になる。実労働時間の構成割合でみれば、40 時間以下 31.8%、41～56 時間 9.1%、57～72 時間 15.2%、73～88 時間 12.1%、89～104 時間 3.0%、105～128 時間 10.6%､129～160 時間 10.6%､160 時間以上 7.6%である。厚生労働省の「平

成 22 年介護従事者処遇状況等調査」もこの 6 月の実労働時間を明らかにしている。全国の訪問介護従事者の時給の者の実労働時間は、平均 67.3 時間となっており、構成割合は 40 時間以下 28.6%、41～56 時間 18.0%、57～72 時間 18.3%、73～88 時間 7.6%、89～104 時間 7.3%、105～128 時間 5.9%、129～160 時間 6.1%、160 時間以上 4.1%である。平均実労働時間では企業組合ケアフォーラムが 76.3 時間、全国が 67.3 時間、構成比割合で見れば、88 時間以下の合計が前者で 68.2%、後者で 76.5%である。企業組合ケアフォーラムの方がやや長いとはいえ、訪問介護サービスが短時間就労であることを如実に示している。

介護家政職支部田園調布分会が合わせて行っている労供事業の介護家政サービスに従事したのは 77 人である。その実労働時間合計 3,866 時間、賃金総額 7,732,190 円であり、平均労働時間は 50.2 時間、平均賃金は 100,418 円、平均時給は 1,988 円となる。これが示す限りは、時給は比較的高いものの、まさしく短時間労働の低賃金である。しかしながら、この 77 人のうち 38 人は､訪問介護事業も労供による介護家政サービスにも従事している。この 38 人の実労働時間は平均 113.33 時間となっており、構成割合は 40 時間以下 7.9%、41～56 時間 0%、57～72 時間 18.4%、73～88 時間 5.3%、89～104 時間 18.4%、105～128 時間 15.8%、129～160 時間 21.1%、160 時間以上 13.2%である。両方をやることで一定

2010 年 6 月の実労働時間別割合

労働時間	家政職のみ従事者	ヘルパーのみ従事者	家政職・ヘルパー両方の従事者	合計	ヘルパー従事者全体	全国
40時間以下	48.7	21.4	7.9	26.7	31.8	28.6
41～56時間	12.8	3.6	0.0	5.7	9.1	18.0
57～72時間	15.4	17.9	18.4	17.1	15.2	18.3
73～88時間	2.6	17.9	5.3	7.6	12.1	11.6
89～104時間	5.1	3.6	18.4	9.5	3.0	7.3
105～128時間	10.3	17.9	15.8	14.3	10.6	5.9
129～160時間	2.6	7.1	21.1	10.5	10.6	6.1
160時間以上	2.6	10.7	13.2	8.6	7.6	4.1
平均実労働時間	52. 2時間	91.3時間	113.3時間	84.8時間	76.3時間	67.3時間

注：全国の数値は、厚生労働省「介護従事者処遇状況等調査」の訪問介護時給者のデータである。

の就労と賃金を確保しているのである。平均時間は全国平均の 2 倍近くとなり、88 時間以下は 26.8%にとどまり、就労が大きく増えていることがわかる。こうして、介護家政職支部田園調布分会の労供事業による組合員全体の就労は、40 時間以下 26.7%、41～56 時間 5.7%、57～72 時間 17.1%、73～88 時間 7.6%、89～104 時間 9.5%、105～128 時間 14.3%、129～160 時間 10.5%、160 時間以上 8.6%となっている。平均実労働時間 84.8 時間で、88 時間以下は 57.1%と減り、全国の訪問介護の時給の従事者の平均 67.3 時間、88 時間以下 76.5%と比べ、大きく就労確保を実現しているのである。

(6)社会労働保険と共済機能

社会保険については、企業組合であるから適用をめざしているが、適用対象となる常用労働者の 3/4、したがって週 30 時間以上の就労が継続して実現できていないため、適用されていない。雇用保険については、週 20 時間以上の就業が条件になるが、週 20 時間以上の月もあれば、週 20 時間未満の月もある。労働局との折衝の結果、退職時に 2 年間さかのぼって適用する遡及制度を活用することとなった。しかし、いまだ実際の活用事例はない。組合としては、過去 3 ヶ月あるいは過去 6 ヶ月の平均就業で社会労働保険を適用すべきではないかと考えているが、そのような運用を厚生労働省は認めていない。また、1 カ所の訪問介護事業所では短時間就業となるために、2～4 カ所をかけ持ちしている人もいる。田園調布分会の組合員には少ないものの、他社では少なくない。通算の就業で見れば、適用条件を満たしていても、こうしたケースは適用対象とはされない。このような制度上、制度運用上の問題がある。こうした問題の解決を含め、社会労働保険の適用の実現が課題となっている。他方、低い介護報酬の現実の中で、社会労働保険の事業主負担を回避するために、意図的に適用対象となる就業時間以上には就業させない対応をとっている事業者も見られるという。また、労働者側からも、扶養家族であり続けるために、年末に就業を控えるケースもあり、需要に対して供給不足が生じたりすることもある。

教育訓練については、介護福祉士に一本化する国の動きや、介護福祉士が一定以上いる場合の加算があるので、その資格をとるように情報提供したり促したりしているものの、具体的支援を行う組合員の教育訓練への対応はできていない。

田園調布分会独自の共済として、1 年に付き 1 万円を支給する退職慰労金を組合費から 1,000 円を積み立てた基金から支給する制度を設けている。また、労供事業での家事･介護サービスは請負となるので、労災保険が適用されないこともあり、組合として独自に事故に対応できるように損害賠償責任保険と傷害総合保険に加入し､任意で交通傷害(自転車)保険に加入できるようにしている。

(7) 今後の見通しと課題

介護報酬の低さ、サービスの短時間化、介護サービス責任者の報酬問題など介護保険制度のもつ問題への対応は大きな課題であるが、それ以外に次のような課題を抱えている。

訪問介護業界の中では高い時給を実現し、直接利用者に供給する介護・家政サービスと合わせて行うことで就労増を図るなどの成果を得ているが、賃金総額の低さ対策をいかにするかは、依然、重要な課題となっている。また、時給の高さや処遇の安定感で組合員を確保しているが、組合意識は低く、業務に追われて対策の余力がない。当初は働く人たち自身が自ら活動し、組合員としての自覚もあった。しかし、その後、時給単価の高さや処遇の安定感等々を理由に転職してきた人が多くなるなかで、自らが労働組合員であるという認識が低くなっている現状がある。自分たちの労働組合や企業組合を「私たちの会社」とする認識であったりしている。自覚を持ってもらえるように組合員教育をできるだけ行っているものの、業務終了後にそうした時間を持つことはなかなかできず、機会や時間の制約もあって、組合員としての認識はなかなか深まっていかないという。古くて新しい問題であり、非常に大きな課題であるとしている。

もう一つ大きな課題としてあげられるのは、組合員の高齢化の問題である。組合員の平均年齢が、現在、約 57 歳となっており、若い年齢層をいかにして増やしていくのかという問題は重要となっている。これは組合執行部にも当てはまり、かつ組合活動や事業運営のための人材育成も図る必要がある。これは、非常に大きな課題であると同時に急務ではあるが、なかなか見通しがたっていない実情にあるという。

現在の労供事業の欠点として考えていることは、社会保険の適用が認められていない点であり、今後に実現していくべき課題であると考えている。また、厚生労働省の介護保険制度における人件費比率の公表についての問題がある。厚生労働省は、介護職員ばかりでなく事業経営者や事務職員を含めた総人件費比率については 81.5%であることを公表している（「平成 20 年介護事業経営実態調査」による）が、訪問介護員のみの人件費比率は公表されていない。ヘルパーなど現場で働く訪問介護労働者のみの人件費比率で見れば 42%程度が現実であり、6 割近くが事業の運営費や事業経営者の利益となっている。こうした現実を公式に明らかにすることによって、訪問介護労働が低賃金となっている状況を明確にし、広く知ってもらうことが必要である。介護報酬の低さは大きな問題であり、引き上げを実現することは、低賃金問題を解決していくための大きな課題である。

介護事業で労働者供給事業を行う事業体の拡大というのは非常に急務であり、やらねばならない状況であるが、現状の事業を維持し自分たちの働く場を守ることに忙殺され、事

業拡大を図れないでいることが、非常に大きな課題として残っている。

(8)訪問介護労働市場と介護家政職支部田園調布分会の労供事業の特徴

訪問介護サービスは、需要が特定時間に集中する傾向があり、しかも短時間に頻回に就労する。介護保険制度のもつ問題や政府のサービス利用の施策もあり、短時間労働と低賃金という状況が続いている。このために、労働市場は高い転職率となっている。

こうした困難で不利な環境条件の下でも、介護家政職支部田園調布分会は、企業組合を活用した訪問介護事業と労供事業による介護･家政サービスを合わせて行うことによって、相対的に高い時給を実現し、就労の確保と安定の成果を生み出している。その意味では、明らかな労供事業による優位性を発揮している。それを可能ならしめているのは、利用料金が公定価格であり、サービス需要が多い中で、労供事業による供給のメリットを活かしているからである。その特徴は、次の 3 点に集約できる。

第一に、労働組合が主導して、通常の営利目的ではない、労働者が出資する協同組合という企業組合を設立し、その企業組合と労供協定を結び、組合員を供給している。かつ、クローズドショップ協定を締結し、企業組合の従業員はすべて組合員であることを担保している。こうして、労働組合が労供事業に基づいて介護家政サービス、訪問介護サービスの事業体を事実上運営している。これによって、事業運営に必要な部分を除いて、賃金・労働条件の向上を可能な限り追求し、訪問介護業界の中で高い時給水準を実現している。

第二に、特定時間帯にサービス需要が集中しかつ需要も不安定であり、短時間労働となるという訪問介護サービスの構造的弱点を､労供事業による自費介護･家政サービスと組み合わせることによって極力カバーし、相対的高賃金を実現している。しかも、いわゆる高級住宅街である田園調布という所得水準の高く自費利用が多い地域を事業基盤としていることから、その利点をより効果的に発揮している。

第三に、労供事業や企業組合の機能を活かし、事業運営を左右する基軸的役割を果たす幹部が存在していることである。長年積み重ねてきた経験が蓄積され、現在の幹部たちによって継承・発展されてきたのである。労供事業のもつ就労時間を確保する需給調整ノウハウの優位性が、幹部たちによって担われ発揮されている。それゆえに、その優位性による事業拡大の可能性は担い手人材が少ないために制約がある。

厳しい環境条件の訪問介護業であるが、この事例が示すように、企業組合を活用した労供事業の優位性はいかんなく発揮されている。介護保険制度の下で、賃金･労働条件を改善し、より安定した処遇を実現しながら訪問介護サービス需要に応えていく方法として、モデルとなり得る仕組みを提示していると言えるであろう。

４．見いだされた点に関する議論

明らかにしてきた全港湾新潟支部と介護家政職支部田園調布分会の労供事業が示していることは何であろうか。労働市場における機能や役割に着目して、労働組合の労供事業を分析しよう。それを通じて、労組労供の特徴を類型的に描き、その意義について明らかにするとともに、抱えている問題について考察する。

(1) 2 事例が示す労組労供の市場条件とタイプ

全港湾新潟支部は、港湾運送事業者全部の正社員をほぼ 100%組織していたことを背景に、船舶の入港の有無によって大きく変動する労働需要の波動性に対応すべく、労供事業を組織した。企業側を説得し、企業にも有用であるとの実績をあげ、労働組合として労働供給の独占を実現した。このことによって、短期的で大きい労働需要の波動性に対する需給調整機能を発揮し、外部労働市場における安定的就労を実現している。「短期需要に対する長期安定供給型」の労供事業である。労働協約に基づく一定水準の賃金・労働条件で、若年等の労供組合員は月に 20 日程度、年金受給者の OB 労供組合員は 3、4 日の就労が確保できている。組合員を増やし、退職後 OB の高年齢者の人材活用を可能とした。この労供事業の活用によって、正社員組合員たちの長い労働時間などの労働条件は改善され、さらにはリーマン・ショック後の深刻な不況過程では、正社員の雇用安定に有用な「臨時供給」による需給調整機能を発揮し、東日本大震災後には港湾間の広域需給調整も可能とした。

このような労働組合が主体的に運営する労供事業が労働市場において効果的に機能し、需給調整の大きな役割を果たすことができたのは、労働需要側である企業がその有用性を受け入れたからである。港湾運送事業は、派遣労働法適用除外と再下請け禁止の労働市場環境にあり、企業は派遣労働者や下請け企業の従業員を利用することはできない。必要な労働力は、企業自ら直接雇用しなければいけない状況にある。正社員雇用に限りがあるとすれば、自ら非正規従業員として日雇い労働者を確保しなければならない。そうした状況下で、新潟支部は企業側を説得し、その有用性を受け入れる労供事業を構築したのである。派遣労働や請負労働といった間接雇用労働者を企業が簡単に確保できない環境では、労働組合にのみ法認されている労供事業は外部労働市場ばかりではなく、内部労働市場にとっても、需給調整機能を果たしうるのである。また、賃金・労働条件の維持、発展の上でも大きな役割を果たすことができることを、この事例は見事に証明していると言える。

全港湾介護家政職支部田園調布分会は、企業組合を通じた訪問介護事業に組合員を供給

し、同時に、組合直接の労供事業として介護・家政サービス事業を展開している。訪問介護事業は、介護保険制度に基づく公定価格のサービスである。したがって、サービス供給側での受注価格競争はない。しかも、訪問介護ニーズは増大しており、ニーズに応えきれない状況にある。したがって、サービス供給側の需要に対応する力が決定的に問題となる。言わば、訪問介護事業者側の運営の有りようがきわめて重要である。とりわけ、賃金・労働条件を含む労働供給力のいかんが事業を左右する。しかしながら、介護保険制度の介護報酬の問題などの制約もあり、訪問介護員は短時間労働の低賃金であるため、なかなか労働供給を確保できない状況にある。こうした中で、田園調布分会は高い時給水準を実現し、全国平均の 2 倍近い就労時間を確保するなど、労供事業による介護サービスの優位性を発揮している。公定価格の決められている受注価格値下げ競争がない場合、労働組合による企業組合の活用を含む労供事業は、厳しい環境条件の中でも賃金・労働条件の維持・向上を実現しうるのである。間接雇用におけるマージンがないことによるばかりでなく、直接の労供事業と組み合わせることによって、就労を確保できるからである。この事例は、新潟支部の事例のように、労働供給の独占が行われているわけではない。それどころか、労働市場でのシェアはささやかである。しかし、間欠的で不安定な労働需要という特性のある訪問介護事業にあって、労供事業の活用によって相対的に高い賃金・労働条件を実現し、労働供給の長期安定化を生み出している。間欠的で不安定である「短期需要に対する長期安定供給型」の労供事業と言えよう。これは、介護保険制度の制約の下で、訪問介護事業において就労を確保し、より良い条件を確保するモデルともなりうる取り組みである。

このように明らかにしてきた 2 事例は、派遣労働法適用除外・再下請け禁止や料金公定価格といった法律や政策による労働市場のあり方に影響する規制が存在しており、その中で労供事業の機能が発揮され、不安定な就労を長期安定化させ、賃金・労働条件を維持・向上させる役割を果たすことになったのである。

(2)2 事例が示す労組労供のメリットと可能性

見てきた 2 事例が示すように、労組労供は、短期的な労働需要に対して、長期安定化機能を発揮し、賃金･労働条件の維持･向上を実現する。しかし、そればかりではない。労働組合が主体的に労働市場の需給調整機能を持つことによって、さまざまなメリットをもたらしている。労供事業を通じた組合員の加入により、新たな組合員を獲得し、労働組合運動の活性化を図ることができる。また、さまざまな希望や事情による多様な就業ニーズ・働き方に応えることができる。

さらに、いろいろなメリットがみられる。新潟支部の事例では、未経験の若者等が労供

事業を通じて経験を積み資格を取得し、職業訓練の役割を果たしていた。中には、正社員となるケースもあり、あたかも「紹介予定供給」となった。正社員退職後の OB を 70 歳まで労供組合員とすることで、高年齢者の就業を実現するとともに、彼らによって後輩の技能養成や伝承が行われていた。高年齢者の能力活用に有用な機能を労供事業は発揮できるのである。

正社員の就業のあり方の改善を図ることもできる。新潟支部の事例の場合、残業の多かった正社員たちの労働改善が進んだ。近年、ワーク･ライフ･バランスの実現が盛んに強調されているが、労供事業の活用によってその推進を図ることも可能となろう。また、深刻な労働需要減に直面した場合、「臨時供給」という労供事業によって正社員の一時的な需給調整を行い、雇用を守る機能も持っている。このように、労組労供は、活用いかんによって、外部労働市場の問題にとどまらず、内部労働市場のあり方にも大きな影響をあたえうるのである。

(3)2 事例に見られる労組労供の課題

新潟支部の労供事業は、新潟港の港湾労働市場における供給独占を実現し、高い労供の機能を発揮しているとはいえ、労働需要に対する供給調整機能であり、新潟港の需要そのものに制約されている。したがって、労供事業の広がりはその労働市場の大きさに依存している。それゆえ、労供事業労働協約を 7 社と締結しているとはいえ、供給実績がまだない 3 社での実績を優先的課題としている。また、需要変動への対応力を高めるためにも、日雇い保険の適用を追求している。さらに、政府の港湾政策の動向も問題である。規制改革によっては、港湾での労供事業に制約をもたらす可能性があるからである。

田園調布分会の事例では、組合自身が企業組合を設立して訪問介護事業を、また直接の労供事業として介護･家政サービスを行っている。サービス需要を受注し、それに応じて供給している。しかも、高齢化の進展に伴いサービス需要は増加しており、供給が対応できれば、労供事業の拡大の余地は大きい。しかし、労組労供と企業組合の機能によって、高い時給水準と就労確保の優位性を発揮しているとはいえ、短時間労働で賃金総額が低いために、就労希望は多くはない。しかも、組合員の高齢化が進行している。したがって、サービス提供責任者などの幹部養成と若い組合員・訪問介護員の確保は大きな課題である。しかし、現状維持が精一杯となっており、対策を講じることができないでいる。この隘路をいかに打開するのか、田園調布分会に大きくのしかかっている課題である。この問題は、介護保険制度の改正など訪問介護事業の環境や条件がどのようになっていくかによって影響を受ける。この制度改革要求も、労働組合として、介護保険事業者として取り組まなけ

ればならない課題となっている。また、訪問介護員は短時間就労となっていることから社会保険の適用対象とはなっていない。訪問介護員の処遇改善にとって重要課題である。同時に、その実現は、企業組合に保険料の半額を負担できる運営を求めることになる。それが可能となるだけの事業拡大も必要となろう。そのことは、田園調布分会に新しい段階の労供事業へと発展する課題を与えることになるのである。

５．結論

派遣法適用除外と再下請け禁止という法的条件のある港湾運送事業において、ほぼ100％の労働組合組織率を背景に、新潟支部は企業にとっても有用であることに配慮しながら、短期的労働需要を長期安定化する労供事業を構築した。介護保険制度による公定料金の訪問介護事業において、介護家政職支部田園調布分会は企業組合を活用しつつ直接の労供事業である介護･家政サービス事業と組み合わせ、間欠的で不安定な労働需要を、長期安定的な就労とする労供事業を展開している。これらの事例からすれば、労供事業が次のような機能を発揮するものであることを示している。

第１に、労働組合が、労供事業という主体的な労働供給システムを構築することによって、短期的で不安定な労働需要に対して、就労をできる限り長期安定化させることを可能とした。それによって、相対的に安定した賃金・労働条件を実現できている。それは、労働組合が手数料をとらず、無料で供給する仕組みであることから、中間マージンがないことによるばかりではない。労働市場における需給調整調整機能の高さや工夫によって、実現しているのである。

第２に、労働組合が組合員を増やし、労働組合の機能としての労供事業運営によって賃金･労働条件の維持･向上を図っている。労働組合に団結し、その機能と運動によって賃金・労働条件の改善を図ることは、労働組合にとっての原点である。労働組合が労働供給機能システムを作り、需給調整機能の発揮を通じてその役割を担うのは、労働組合の本来的機能の１つであると言ってよい。労働組合とは無縁で、不利な労働環境にあった人々が、労働組合に組織されることを通じて、より有利な賃金・労働条件を獲得していく活動の一員としての働き方を提供している。

第３に、さまざまな希望や事情をもった労働者に、よりましな就労機会を提供し、多様な働き方を可能としている。正社員とならなければ安定した生活は困難である社会構造の中で、外部労働市場の労働需要の有りように規定され、不利な就業状態にある人は多い。そうした中で、短時間就労から、生活できるある程度の賃金を得ることのできる就労まで多様な働き方を提供している。

このように、労供事業が持つ機能の有用性は明らかである。しかしながら、その維持・発展に伴う困難や課題もある。そもそも労供事業は、労働需要に対する供給システムであるから、需要の有りように規定される。その変動や特性に影響されながら、対応を図らざるをえない。しかも、政府の政策や制度には問題も多く、労供事業の展開に困難を与えている。こうした状況の中で、労供事業の優位性をいっそう発揮し発展させていくには、労供事業運営の要となっている幹部の育成や上部組織との連携など、労働組合が乗り越えていくべき課題は少なくない。

本章で明らかにしてきた全港湾新潟支部と介護家政職支部田園調布分会の事例は、それぞれの事業分野での労供事業として、最も先進的でモデルとなりうるものである。こうした取り組みが広がれば、港湾運送事業や訪問介護事業における労働市場において、労働組合が主体的に需給調整機能を発揮し、賃金・労働条件の改善が大いに進むものと思われる。そうなれば、様々な産業の労働市場へと影響を与えることになり、日本の労働市場における労働組合機能のあり方に大きな変化を及ぼさずにはいない。その意味では、この 2 事例は、そうした変化へのさきがけとしての意義を持っている。また、それゆえの困難も抱えているが、それはまさに新時代を切り拓く困難なのである。

第３章　労供事業の事例分析②
－新運転、コンピュータユニオン、フォーラムジャパン－

本田一成（國學院大學経済学部教授）

１．課題と方法

本章では、新運転（新産別運転者労働組合）、コンピュータユニオン（電算労コンピュータ関連ユニオン）、フォーラムジャパンの 3 つの事例を取り上げ、それぞれの労供事業と派遣事業の実態を報告し、労供の類型化を試みながらその現状と課題について検討する。

本章の構成は次の通りである。まず、第 2 節で新運転、第 3 節でコンピュータユニオン、第 4 節でフォーラムジャパンという順で報告を行う。具体的には、労供労組や組合員の概要、労供事業の内容と実態、労供組合員の賃金や労働時間、現段階での課題などを中心に記す。さらに、第５節は、事例報告で見出された点について、各事例の労供の類型やその就業形態としての意義に着目しながら議論する。最後に、事例報告と議論に基づいて、結論をまとめる。

なお、3 つの事例報告は、主として筆者らの聞き取り調査結果に基づくが、あわせて研究会での事例報告内容と各事例に言及のある章末の参考文献も参照した。(1)

２．新運転（新産別運転者労働組合）

(1)組合の概要と組合員の構成

新運転はタクシー運転者たちによって 1959 年に結成され、1960 年に新産別の支援を受けて労供の認可を得た労供専業の労働組合である。新運転は、中央本部、北海道地方本部、埼玉地方本部、東京地方本部、滋賀地方本部、関西職別労供から構成される。組合員数でいえば、新運転全体で約 2600 人の組織である。東京地方本部（東京地本）に限ると、2010 年７月時点の組合員数は約 2100 人である。ここでは、主に東京地方本部の労供について報告しよう。(2)

東京地本の組織は、本部、東西南北の４つの支部、タクシー部で構成されている。1967 年に当時の運輸省の省令によって、日雇のタクシー運転者が禁止された。その結果、新運転のタクシー運転者は会社との１年間の直接契約による雇用に切り替わったため、労供以

外の組合員と位置付けられ、タクシー部に所属している。
このタクシー部組合員は 345 人である。省令改正直前には 5000 人以上が在籍していたが、省令の日雇運転手禁止措置により、日々の労供を選好してきた運転手の離脱が相次ぎ、タクシー部の組合員は大きく減少した。残りの 1744 人が労供の組合員であり、各支部に所属している。なお、1744 人の労供組合員のうち、64 人が女性である。

この 1744 人の労供の組合員のうち、2010 年 7 月の 1 か月間で実際に供給された組合員は 1717 人であり、同期間の供給の延べ人員数は 44962 人である。単純に平均すると 1 人あたり 26.2 日の供給実績となり、ざっと週休 1 日の出勤状況ということになる。

なお、東京地本の組合員数の推移をみると、2000 年が 1945 人、1999 年が 2067 人、1995 年が 2667 人、1993 年が 2998 人である。1993 年に 3 千人を割り、2000 年に 2 千人を割った以後も減少を続けていることがわかる。

東京地本組合員の職種別構成をとると、図表 3－1 の通り、2010 年 8 月時点で、全体の組合員数は 2098 人である。内訳を多い順に記すと、清掃運転者が 919 人（43.8%）、清掃作業員が 600 人（28.6%）、タクシーが 343 人（16.3%）、生コン運転者が 136 人（6.5%）、個人タクシーが 55 人（2.6%）、一般トラックが 35 人（1.7%）、その他が 10 人（0.5%）となる。

以上の職種別構成をおよそ 10 年前と比較しよう。1999 年 9 月時点の職種別構成は、全体の 1949 人のうち、タクシー（個人タクシー含む）が 813 人（41.7%）、清掃運転者が 598 人（30.7%）、生コン運転者が 344 人（17.6%）、一般トラック運転者が 174 人（8.9%）、その他が 20 人（1.1%）である。このように 10 年ほど前には、清掃運転者が増えてきたとはいえ、まだ、タクシー運転者の人数が上回っており、生コン運転者や一般トラック運転者も多くを占めていた。

図表３－１　東京地本組合員の職種構成

	1999 年 9 月		2011 年 8 月	
	人	%	人	%
タクシー（個人タクシー含む）	813	41.7	398	18.9
清掃運転者	598	30.7	919	43.8
清掃作業員			600	28.6
生コン運転者	344	17.6	136	6.5
一般トラック運転者	174	8.9	35	1.7
その他	20	1.1	10	0.5
計	1949	100	2098	100

しかし、2000 年以降、生コン輸送の市場は建設不況や公共事業削減による出荷量減少、環境対策による排ガス規制、燃料高騰などによって縮小した。また一般トラック輸送についても運送料金が大幅に下がり、運送会社はアルバイト中心の経営へ移行しはじめ、労働条件をきちんと要求する労供組合は敬遠されてきた。それに伴い生コン運転者や一般トラック運転者が急減し始めた。

タクシー運転者の組合として結成した新運転であるが、このように、最近ではタクシー運転者の組合員は 2 割弱と少なく、また、かつてタクシー以外で組合員数を伸ばした生コン運転者や一般トラック運転者もあわせて 1 割に満たない。いまや新運転の組合員は様変わりし、その主力は清掃運転者と清掃作業員に移っている。

清掃職種が増えた背景には、2000 年 4 月に東京都 23 区の清掃作業が都から区へ移管されたことがある。当時、東京都のごみ処理能力の限界が指摘され、また、資源ごみのリサイクル活動の高まりがあり、ごみの収集運搬事業とリサイクル事業の一体化を効率的に促進するため区がその担い手となったのである。

この清掃作業移管により、区では現業部門の民間委託の流れの中で無数の清掃委託が発生し、多数の委託先企業が新運転の供給先となったのである。新運転東京地本は 2000 年に初めて小型の資源回収車運転者と作業員の労供契約をとってから、当初は存在しなかった清掃職種の組合員がおよそ 10 年間で 1500 人以上に増加した。

(2)組合員の高齢化と定着状況

新運転の組合員は、図表 3－2 の通り、高齢化している。例えば、2010 年 7 月時点の東京地本の組合員数（本部含む）は、全体で 2176 人であり、そのうち 50 代後半が 261 人（12.0%）、60 代前半が 366 人（16.9%）、60 代後半以上が 389 人（17.9%）となっている。

図表3－2 東京地本組合員の年齢構成

	2003 年 9 月		2010 年 7 月	
	人	%	人	%
50 代後半	420	23.7	261	12
60 代前半	377	21.3	336	16.9
60 代後半以上	218	10	389	17.9
（70 代）	（56）		（132）	
（計）	（1772）	（100）	（2176）	（100）

60 代後半以上のうち、70 代も 132 人いる。

こうした状況を 2003 年 9 月時点の組合員数の年齢構成と比較すると、全体では 1772 人であり、50 代後半が 420 人（23.7%）、60 代前半が 377 人（21.3%）、60 代後半以降が 218 人（10.0%）である。60 代後半以上のうち、70 代は 56 人である。

このことから、最近の新運転では、60 代、70 代の組合員が増えていることがわかる。およそ 3 人に 1 人が 60 代以上の組合員であり、70 代も少なくない。

この高齢化は、他方では組合員の定着傾向を物語っている。すなわち、2003 年から 2010 年まで約 7 年間が経過して、50 代後半以上の組合員はほとんど退職せず、上位の年齢層に移行している。このことは、不安定で流動的であるという非正規労働の一般的な状況と、新運転の組合員の傾向はまったく異なることを示す。

さらに、最近の組合員の加入と脱退の状況に注目しよう。2010 年 1 月から 8 月までの期間の加入者は合計 325 人、脱退者は 157 人となっており、加入者に比べて脱退者が少ないことがわかる。また職種別にみると、最近増えている清掃作業員の加入者は 201 人、脱退者は 54 人であり、ここからも増加傾向が確認できる。だが、タクシー運転者は加入者が 54 人、脱退者が 51 人であり、増加傾向にはない。個人タクシーの加入者は 0 人、脱退者は 3 人と、今後は組合員の一層の減少が予想される。

(3)組合費

次に、新運転組合員の組合費について記す。新運転は職種構成の変化を踏まえて組合費の改定を重ねてきた。現行の組合費は、2007 年改定以後の制度によるものであり、トラック等では６ランク、作業員では３ランク、タクシーでは 3 ランクがあり、組合費免除者と準組合員を含めると、実に 14 区分を設定している。図表３－３は、2010 年 7 月時点の東京地本の組合費ランクの組合費と共済費、およびランク別人数と割合をまとめたものである。

トラック等の運転者の 6 つのランクは組合員の月収額による算定であり、15 万円未満の組合費 2900 円から 43 万円以上の組合費 9400 円まで設定されている。ただし、この組合費算定のための月収には失業給付金は含まれていない。なお、清掃運転者については、62 歳以上では 62 歳未満より低い日額になるが、現状では組合費の設定にその点は反映されていない。また、作業員の 3 ランクは、同じく総収入に基づきトラック等運転者の組合ランクと同額が設定されている。タクシー運転者については、ほぼフルタイムの一般運転者の組合費 4700 円、1 か月間で 7～8 直の定時制運転者の組合費は 2000 円であり、個人タクシー運転者の組合費は 1400 円である。

この他、組合費免除者と準組合員の組合費は徴収されない。このうち準組合員とは新運転のホームレス対策である。新運転組合員から紹介された支部地域のホームレスを準組合員として加入させ、主に日給 8000 円程度の作業員の仕事を紹介し、1 就労につき 200 円を組合費として徴収する。準組合員に対しては、アパートを借りるなど住居問題を視野に入れて支援している。

以上の組合費は、タクシー運転者については雇用企業を通じたチェックオフで、その他の職種は支部へ納入する形で徴収する。

図表3－3　新運転の組合費

組合費ランク	月収総額	職種	組合費(円)	共済費(円)	人数(人)	割合(%)
免除			0	1800	37	3.2
1	15 万円未満	トラック等	2900	2100	94	8.1
2	26 万円未満		3900	2100	140	12.2
3	33 万円未満		5900	2100	223	20.3
4	38 万円未満		7900	2100	96	8.4
5	43 万円未満		8900	2100	211	18.4
6	43 万円以上		9400	2100	337	29.4
小計					1148	100
1	15 万円未満	作業員	2900	1800	91	15.8
2	26 万円未満		3900	1800	423	73.4
3	33 万円未満		5900	1800	62	10.8
小計					576	100
一般		タクシー	4700	2100	221	66.2
定時制			2000	2100	113	33.8
小計					334	100
個人タクシー			1400		55	
準組合員			1回 200 円	なし	不明	

また、新運転の組合員は、毎月、組合費の他に共済費を納めている。共済費はトラック等の運転者で一律 2100 円、作業員は 1800 円である。つまり、例えば、トラックの最高ランクの組合員は、組合費 9400 円と共済費 2100 円の計 11500 円を納入する。組合費免除者も共済費 1800 円を納入し、準組合員は共済費を納入しない。

ランク別の人数と割合をみると、トラックではランク 6 が最も多く 337 人で 29.4%を占

め、ランク 3 の 233 人・20.3%とランク 5 の 211 人・18.4%がこれに続く。作業員ではランク 2 が 423 人で 73.4%と 7 割以上を占めている。

このランク表はそのまま月収水準を示している。すなわち、トラックでは月収 43 万円以上、33 万円以上 43 万円未満、33 万円以上 38 万円未満の組合員が多数であり、作業員では月収 26 万円以上 33 万円未満が 7 割以上を占めている。新運転の労供組合員が不安定な就業者ではないことを既に指摘したが、低賃金でもないことがわかる。

2008 年 8 月から 2009 年 9 月の東京地本の組合費総額は、約 1 億 3500 万であり、新運転は東京地本だけで、1 か月あたり 1000 万円以上の巨額の組合費を集める組合規模であることがわかる。

(4) 供給先と供給契約

新運転東京地本の供給先企業は、ざっと清掃がおよそ 50 社、生コンと一般トラックを合わせておよそ 25 社、タクシーがおよそ 25 社で、計約 100 社である。

新運転は、供給先と供給契約を結ぶ際に、労働協約を締結してきた。すなわち、労働協約をもって供給契約とする。このため、新運転のタクシー運転者以外の運転者や作業員等の労働協約書は、例えば東京地本の労働協約書をみると、冒頭に以下の記載がある点で共通する。

「(供給先企業名) と新産別運転者労働組合東京地方本部は、下記のとおり職業安定法第４条６項に定める供給契約を含む労働協約を締結する」

この労働協約では、新運転の組合員が就労する場合の労働条件は労働契約によるものと定め、協約が定めていない事項は供給先企業の就業規則および労働基準法に従うとしている。つまり、供給先にいる新運転組合員以外の労働者とは別に、新運転が締結した労働条件で働くことになる。

労働協約の労働条件は、勤務時間、基本賃金、諸手当、割増賃金、交通費等について定め、賃金は供給先企業が直接支払うとしている。基本賃金は、運転者の場合には車種、車両の大きさ等により日額を細かく決めている。清掃作業員については一本の日額賃金を定めている。

あわせて事故処理の責任、労災の法定外補償なども決めている。もちろん、組合員の労働条件に関する交渉権については、すべて新運転に属するものとし、個別交渉を排除している。

留意すべきは、労働協約の期間を1年間としていることである。ただし、これは最近増えてきた継続就労の期間の上限ということであり、新運転は、あわせて継続就労契約書を供給先と交わしている。すなわち、日々労供ではあるが、引き続き同じ供給先に就労する場合に、その期間の契約を行なう。すなわち、1 年間有効の労働協約を結んだ上で、継続就労契約の改廃で対応している。

なお、タクシー組合員は直接雇用となるが、新運転が労働協約を締結する点は同じであり、冒頭の記載は以下の通りである。

「(雇用企業名)は新産別運転者労働組合東京地方本部が供給した組合員を使用するにあたり、下記のとおり職業安定法第5条に基づき労働協約を締結する」

(5)労組労供の実態

1)タクシー組合員の供給

まず、もともと新運転の起源であり本流であったタクシー運転者から報告しよう。新運転は結成以来、タクシー運転者の日々の供給を行なってきたが、既述のように、1960 年代半ばにその方式を変えることを余儀なくされた。1967 年、当時の運輸省は、省令を改正し、日雇のタクシー運転者が乗車することを禁止したため、タクシー運転者の労供は窮地に立たされた。この省令改正は、当時のいわゆる雲助タクシーや乗車拒否等、タクシー運転者の悪質行為の問題は日雇の運転者にあると断定された結果であった。この時、もともと無認可のいわゆる門前雇用や、職安を通さない日雇あっせん就労など、無法状態のタクシー業界を浄化しようと結成した新運転までがこの省令の対象とされる大きな不幸があった。

日雇運転者の禁止は、具体的には、特定の会社のタクシーに乗車する際に一定期間の研修期間を課すという措置であった。つまり、日々雇用なら、複数の会社に次々に就労できるが、就労前の要件として約1週間の研修の後に乗車が許可されるならば、不就労期間が増える。したがって、タクシー運転者は次々に就労先を変えるわけにいかず、特定企業に継続的に就労することを促される。

このため、新運転では日々の供給から1年間の有期継続就業に切り替えざるを得なくなり、あわせてタクシー運転者は日雇雇用保険や特例健康保険から一般の雇用保険、健康保険、年金保険の加入へと変わった。それに伴い、労供のときは日払いだった賃金も、月払いとなった。

このように、タクシー運転者に限れば、もはや労供とはいえない状態に追いやられているが、タクシー会社と賃金等の協定を結ぶ点は労供時代とは変わらない。このため、歩合

のよい賃金を獲得している。注目すべきは、この歩合のよい賃金とは、企業ごとの賃金体系とは別の賃金制度に他ならない点である。つまり、新運転の組合員である運転者は、そのタクシー会社に勤務する他の従業員とは異なる高い賃金を得るのである。

2)窓口労供から継続労供へ

労供には、一定期間就労先を変えない継続就労と、支部を通して日々当日の就労先へ向かう窓口労供の 2 つがある。タクシー運転者については既に有期雇用契約へ移行しているので、新運転ではタクシー以外のトラック運転手の労供が中心となる。

このうち、清掃職種では、およそ 8 割が継続就労、2 割が窓口就労となる。ただし、この継続就労のほとんどは清掃運転者であり、窓口就労のほとんどは清掃作業員である。組合員数が少ない生コントラックや一般トラックの運転者でも、同様に窓口就労が少なくなっている。

窓口労供は、新運転東京地本でいえば、東西南北の支部それぞれで行なっている。窓口労供は、基本的には組合員が早朝から支部を訪れ、順番票を受け取り、出番があれば就労先へ向かう手続きをとる。ただし、例えば生コン運転手の場合には、当日欠員を嫌う供給先の要請もあって前日に組合員と電話で相談し、供給組合員と供給先を決定することが多くなっている。このように、他の職種でも前日配車の場合には電話労供を行なう場合がある。

この窓口労供は少なくなってきているとはいえ、新運転では組合員の日々の労供機会の不足を補う重要な役割を担っている。というのは、例えば、一般トラック運転者や生コントラック運転者は、仕事が途切れる事態が発生する。そのまま待機でもよいが、窓口労供により清掃職種で入ることもできる。すなわち、組合員の賃金減少を防ぎ、あわせて日雇雇用保険受給のための印紙枚数を確保することができる。

その結果、およそ 2100 人の東京地本の組合員のうち不就労となるのは、変動があるとはいっても、ほとんど 1 日あたり 10 人～30 人程度、最多でも 50 人以内となる。つまり、組合員の稼働率は 100%に近い。

3)支部長の役割

新運転の労供事業の運営の鍵を握るのは、各支部長である。第 1 に、支部長は、窓口労供において労供労働者の選任を行う。つまり選任者（アサイナー）である。労供選任者の負担は新運転に限らずどの組合でも重い。仕事を分け合う現場では、仕事の確保いかんで配分する仕事が左右され、しかも、それを公平に組合員に割り振る。組合員からの要望も供給先からの要望も聞きながら、基本的な順番制をとりつつも、組合員の所持免許や運転

技量面から微調整を経て選任することになる。このため、どの組合員からも不満の出ない選任を毎日続けるのは容易ではない。

第 2 に、供給先で組合員によって発生した事故を処理する。運転業務には常に事故の可能性が伴う。しかも、新運転の組合員は多様な車種の運転者たちである。あらゆる事故に対して支部長が現場に出向いて事故を処理し、事後の供給先との関係を継続し、組合員を保護する責任を負う。

第 3 に、労供の記録をとる。労供は許可事業であり、日々の運営の結果、いかなる労供がなされたかの実態を記録する必要がある。その記録は集約され、厚労省へ提出されることになる。具体的には、供給先からの供給要求に基づいて申し込み受付簿を作成する。組合員が所持する供給票およびそのファイルである供給帳にしたがい供給実績を把握するとともに、供給がなかった組合員については不就労証明書を作成し、それらを支部の労供日誌に記録する。

第 4 に、組合員からの苦情処理や相談などを受ける。組合員からは供給そのものだけでなく供給先や労働条件など、就労に関するあらゆる苦情や相談が支部長に集まる。また、各種共済の手続きをしたり、日々の生活面の助言を求められたりといったように生活に関する相談が持ち込まれる。

これらの業務の他にも、さらに支部長に期待される仕事として組合員の教育訓練、労供先の開拓がある。しかし、1 支部あたり数百人の組合員に関して第 1～第 4 の業務を基本的に支部長と 1 人の書記で回しながら、必要に応じて職場委員や執行委員との協力でこなす体制では、それらまで手が回らないのが現状である。

したがって新運転では、組合員の教育訓練については支部から切り離して一括して中央で実施する試みがあった。2007 年に東京地本に「人材育成センター」を立ち上げ、新人の教育訓練、事故対応、健康診断など支部長の業務の一部を分担する構想によって業務を開始した。しかし、その後、支部との分担面や人材面などで運営もうまくいっていない。また、供給先の開拓については、支部長の営業能力や資質が問題とされる以前に、支部長の業務負担からみて開拓そのものに着手できない状態にある。

現状では、支部の労供の専従者の増員ができない中で、支部長に大きな負担を強いる形で、労供を継続しているという問題点が残されている。

(6) 賃金

続いて、新運転の組合員の賃金について職種ごとに報告する。まずいまや東京地本で多数派となった清掃職種からはじめよう。まず、賃金の日額は車種によって異なり、さらに

清掃車については年齢による区分があり、62 歳以上では 9 割の賃金となる。例えば、最も日額の高い清掃大型車と吸上大型車をとろう。それらの日額は 17200 円であるが、62 歳以上では 15480 円である。資源回収車には年齢による賃金区分はなく、例えば、最も賃金が低い資源回収小型車で日額 11300 円となっている。

また、早出・残業額は、例えば、清掃車ならどの車種も同額であり、1 時間 2679 円、30 分単位で 1340 円、10 分単位で 447 円であり、10 分未満は四捨五入を行なう。

勤務先の都合により勤務できない場合の不就労日額も清掃車については年齢に賃金区分がある。例えば、清掃大型車と吸上大型車では 10320 円、62 歳以上で 9288 円である。不就労時は日額の 6 割と交通費支給で運用している。

以上は、平日の賃金額であり、協定休日および法定休日の出勤者には、それぞれおよそ 25%増および 35%増の日額賃金と不就労賃金となっており、休日出勤の賃金にも年齢区分が設定されている。

清掃作業員の賃金日額は、年齢による賃金区分はなく、10350 円である。清掃運手者の賃金と同様に、早出・残業賃金、不就労賃金、休日賃金が設定されている。

次に、トラックと乗用車・バスの賃金についてみよう。これらの賃金は車種ごとに異なり、例えば、トラックに関しては、コンテナトレーラー、20 トン未満のトレーラーが最も日額が高く 19700 円であり、最も日額の低いのが 3 トン未満のトラックで 15300 円となっている。

乗用車・バスの賃金日額については、最高額は 30 人以上のバスで 22000 円、最低額は普通乗用車が 18400 円である。なお、使用頻度の少ないトラックと乗用車・バスの車種については、供給先と都度に協議して日額を決定している。

重機・特殊車の賃金日額については、多種多様な車種が含まれるため、大きく A から D の 4 種類の車種ランクによって日額を決めている。一例をあげると、A ランクは、5 トン未満の天井クレーン、D50 以上のブルドーザーなどで日額は 22000 円、B ランクには 30 トン未満のクレーン、D120 未満のブルドーザー、ロードローラー、円型クレーンなどで日額 22400 円、C ランクは 20 トン以上のトレーラー、パワーショベル、75 トン未満のクレーンなどで日額 23000 円、D ランクはジーゼルハンマー、75 トン以上のクレーンなどで 24200 円である。

生コン車については、日額が 17200 円となっており、早出・残業、休日、不就労の賃金は他の職種と同様に運用している。

これらのトラック、乗用車・バス、生コン、重機・特殊車の運転者についても、早出・残業、休日出勤、不就労賃金など、清掃車と同様の運用をしているが、その他に、危険物運搬、遠隔地勤務、宿泊などの手当を細かく決めており、それらの際に上乗せする。

以上が労供労働者の職種別にみた組合員の賃金である。労供労働者は各職種に共通することだが、窓口就労の場合、ほとんどは日払いとなり、継続就業の場合には、ほとんどは週払いだが一部に 10 日間払いもみられる。

最後に最後にタクシー運転者の賃金についてまとめよう。タクシー運転者の基本賃金はやはり日額に設定されており、深夜手当、残業手当、乗務手当、待機手当、修理時手当、古車手当、企業責任による不就労手当など諸手当が多く、また、一定額の営業収入を超えた際の歩合給が決められており、あわせて一定額を超えない場合にも、その達成の程度に応じて細かく設定されている。

具体的には、１直の基本給は 13800 円、勤務給が 3000 円であり、歩合給は営業収入が 37000 円以上を超えた場合には超過分の 60%となる。この他、深夜手当と残業手当が発生時に支給される。

また、1 直の営業収入が 37000 円未満の場合は、基本給、勤務給、深夜手当、残業手当を含めた金額となり、34000 円以上 37000 未満の場合は営業収入の 58%、30000 円以上 34000 円未満の場合は営業収入の 54%となる。なお、営業収入が 30000 円未満の時には協議を経た日額となる。

概算すると営業収入が 41000 円を超えると日額総額は 25000 円以上に、営業収入 48000 円超で日額総額 30000 円以上となる。なお、1 直ごとに以上のような日額総額が算定されるが、タクシー運転者の賃金は月払いである。

このように、タクシー運転者の場合は、かつての日雇タクシー運転者ゆえに高い日額を獲得してきた時期の経験と交渉力を生かしている。労供契約ではなく 1 年間の有期雇用契約であっても、新運転は雇用先企業と条件のよい労働協約を結び、組合員に高い賃金を保証している。

(7) 社会労働保険と福利厚生

新運転組合員の社会労働保険は、タクシー運転者については有期雇用であるため、労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金に加入している。タクシー運転者以外の労供労働者は、供給先の労災保険の他、日雇雇用保険と日雇健康保険に加入している。このほかには、新運転は生活共済事業として、全労災の団体生命共済に加入するとともに、疾病手当や慶弔給付金等の支給を行っている。

だが、新運転の福利厚生で特筆すべきは、1976 年に生コン輸送協会が提案し、新運転が合意して発足した労働福祉・事故防止協議会（事故防）である。事故防は、労供労働者の 1 就労につき 100 円を企業側が拠出して、事故防止活動や労災の法定外補償などに充てる

仕組みから開始され、1980 年代以降は 1 就労 200 円の拠出により、健康診断や作業服支給など活動範囲を広げている。

新運転からみれば、こうした事故防は、新運転の労供組合員に対して雇用主が負うべき責任の 1 つとして位置付け、供給先はそれを受け入れているといえる。

(8) 課題

新運転では、タクシー運転者からトラック運転者へ、さらには清掃職種というように、組合員の職種構成が移行してきたことによって、以下のような課題に直面していると考えられる。

第 1 に、近年の組合員の職種構成で清掃職種のみが増える傾向があり、それにともない組合員の継続就業が多くなり、有期雇用への切り替えが増えている。その結果、賃金と日雇失業手当のセットが組合員の収入となるという、新運転が守ってきた労供モデルがとりづらくなってきている。長期的には清掃職種の将来需要が不透明であることを勘案すると、対応策のないまま上記労供モデルが消失することは大きなリスクとなろう。

第 2 に、労供の陥穽といえることだが、高い賃金を実現するために、無料の労供を行う適法行為は当然として、なるべく組合費を低く抑えてきた弱点が現出しているようにみえる。具体的には、労供の拡大を促す営業力の向上や、多くの組合員を集結させるオルグの増強を困難にしている。また、とりわけ支部長をはじめとする労供現場の役員たちへ多大な負担を強いる結果となっている。組合員の高い賃金の実現と、今後の労供の充実のバランスのとり方が大きな課題といえる。

第 3 に、上記の点は、さらに新運転に関わる様々な労働者集団ごとの課題となりうる。すなわち、例えば、新運転組合員が経験している高齢化をみれば、今後の高齢者向けの雇用確保が求められる。女性や外国人、ホームレスといった新運転の組合員にもそれは該当し、新しい地域労働運動が必要とされつつある。さらにいえば、例えば、清掃職場である公共セクターでは、いわゆる官製ワーキングプアの問題がある。新運転の労供の実態や運動の適否いかんでどのように改善につなげうるのかが問われている。

3．コンピュータユニオン

(1) 組合の概要と組合員の構成

次に、コンピュータユニオンの事例に移ろう。コンピュータユニオンは個人加盟の労働

組合として 1977 年 11 月に結成された。労供の許可を取得したのは 1983 年 12 月であり、1984 年から労供を開始している。その後、1999 年には、企業組合を経由した派遣事業、つまり供給・派遣が許可された。具体的には、コンピュータユニオンは、企業組合コンピュータユニオン（CCU）を設立し、2001 年 4 月から供給・派遣を開始した。この CCU は関東事業所と関西事業所に分かれて営業している。

コンピュータユニオンの組織は、7 つの支部から構成される。このうち、4 つの支部が企業支部であり、企業に所属する組合員を組織している。残りの 3 つの支部は、企業に所属しない労働者の支部である。このうち、労供労働者が在籍するのは、ソフトウエアセクションと、スタッフフォーラム支部であり、前者にはシテムエンジニアやプログラマーが所属し、後者には OA 事務職が所属する。もう 1 つのプログラマー支部は、CCU が請負った仕事をする組合員が所属する。

なお、コンピュータユニオンは 4 つの企業別の労組や分会とともに電算労（電算機関連労働組合協議会）を結成し、さらにその電算労は、労供労組協（労働者供給事業関連労働組合協議会）と MIC（日本マスコミ文化情報労組会議）に加盟している。

コンピュータユニオンの労供組合員は、2010 年 7 月時点で、約 100 人である。契約の種類によって就業形態を分類すると、第１に供給先企業への労供労働者、第２に派遣会社へ供給する労供労働者、第 3 に企業組合コンピュータユニオン（CCU）を通じた供給・派遣の派遣労働者、第 4 に CCU の自前事業の請負労働者の 4 つとなる。

ただし、第 1 と第 3 の形態では、供給先との契約は業務委託契約を基本としている。すなわち、労組労供や供給・派遣といっても、厳密には、業務委託契約による多重連鎖的な人材調達という業界の強固な慣行により、請負への変形を余儀なくされている。1970 年代の SE 需要の拡大期当初から、業界には多重な下請構造ができあがり、同じ職場で同じ仕事をしていても中間マージンの発生により賃金は分散し、末端にいくほど賃金が低いという問題点があった。それは後に労働者派遣法が成立しても首尾よく合法派遣へ切り替わるわけでもなく、問題をはらんだまま現在に至っている。

こうした経緯で業務委託契約に誘導されるため、その意味では従来からコンピュータユニオンの多くは個人事業主の組合員であった。その後 2001 年 4 月の CCU の開始時に、コンピュータユニオンが擬制的な事業主性を獲得した際に、第 1 と第 3 の形態に分岐したという経緯がある。

また、第 2 の形態をコンピュータユニオンは直供給と呼んでいる。直供給は、2006 年ごろから開始されたが、その契機となったのは、東京都による業界に対する指導であった。すなわち、2004 年 10 月～11 月に東京都労働局は「派遣・業務請負適正化キャンペーン」を実施し、ソフトウエア業界の違法状態、具体的にはとりわけ、構造的多重派遣と 1 人請

負派遣を問題視した。例えば、2 重派遣で職安法違反となるが、実際には 6 重派遣すら指摘された。このため、コンピュータユニオンは、コンプライアンスに敏感な企業が合法的な派遣労働者を受け入れはじめたことに対応する形態として、直供給を売り込んでいる。

改めて2010年7月時点のコンピュータユニオンで稼働している組合員の就業形態別の構成についていえば、第 1 の形態が 13 人、第２の直供給が 6 人、第 3 の供給・派遣が 20 人、第 4 の請負が 10 人前後となる。SE 組合員の属性は、2009 年 7 月時点で、平均年齢 44 歳、平均経験年数 19 年となっている。女性組合員の割合はおよそ 25%である。

(2)コンピュータユニオンへの加入

コンピュータユニオンへの加入方法は、従来はその高賃金が呼び水となって加入希望者が集まってきたり、組合員の紹介から加入するのが主流であった。だが、最近では、コンピュータユニオンが 1 か月に 1 回定期開催する労供事業説明会への参加を経た加入が一般的となっている。2009 年の 1 月～10 月を例にとると、説明会への参加者は 1 月 8 人、2 月 7 人、3 月 8 人、4 月 5 人、5 月 8 人、6 月 11 人、7 月 17 人、8 月 6 人、9 月 4 人、10 月 2 人となっている。参加者は不況期に増える傾向があり、7 月の参加者が増えたのは、多くは同じくコンピュータユニオンで企業支部に所属していた組合員が仕事を失ったため、ソフトウエアセクションへ集まった結果である。

説明会参加後は、希望者は加入申込書、履歴書、業務経歴書、就労申込書を提出し、後日面接を受けた後に仮加入となる。そのまま待機し、実際に就労した際に正式加入扱いとなり、ソフトウエアセクションの支部委員会の決定で組合員となる。なお、2010 年 7 月時点で仮加入者は 40 人である。

(3)組合費

コンピュータユニオンのソフトウエアセクションの組合費は、1000 円未満を切り捨てた賃金月額の 7%である。ただし、これは組合員が稼働中の場合であり、非稼働期間の組合員は、月額 3000 円となる。また、CCU 経由による供給・派遣の組合員、つまり社会保険適用者もその経費分を含め同率の 7%で運用している。

組合費はもともと 5%であったが、リーマンショック後、稼働率が下がり仕事量が減った段階で組合費総額が減り、コンピュータユニオンの運営が厳しくなったことから、2009 年から 7%に引き上げた。なお、供給・派遣の組合員は毎月チェックオフで、また個人契約の組合員は集会時に現金で徴収する。他方、スタッフフォーラムセクションの組合費は

賃金の１％であり、毎月のチェックオフである。ただし、稼働していない組合員は組合費を徴収されない。

もともとコンピュータユニオンの組合員の多くが国民健康保険や国民年金に加入していたのは、業界の強固な慣行によるものであり、労供として供給先に社会労働保険の適用を要請すると、契約に後ろ向きになるからであった。そこで、コンピュータユニオンは、組合員の社会労働保険の問題を解決するために、事業主性のある企業組合を創設し、供給・派遣を開始したものの、実際にはまだ業務委託契約が多い。

(4)供給先と供給契約

コンピュータユニオンの供給先は、2008 年時点で約 40 社である。このうち CCU と契約した企業は労供先としての重複を含めて 20 社である。なお、2003 年時点の供給先は約 40 社であったことから、変化はみられない。また、契約には至らないが関係をもつ引合企業数は毎年およそ 60 社～70 社、新規供給企業は毎年およそ 10 社～20 社と、ともに増減は少ない。

こうした供給先を得る営業活動は、コンピュータユニオンが新規企業を主体的に開拓するというわけではない。これまで実績のある企業からの紹介を中心に、業界内のネットワークから集まる求人情報に対する応募で供給先が決まるのが実態である。

コンピュータユニオンと供給先との契約は、労働協約である基本協約書と、両者が別途協議して決定した基本賃金、諸手当、労働時間、その他の条件を記載した覚書から構成される。

基本協約書には、職安法に定める供給契約を含む労働協約であることが冒頭に記され、賃金は供給先が組合員へ直接支払うこと、労働条件の交渉権はすべてコンピュータユニオンに属することなどが明記されている。また、覚書には、基本賃金、技術手当、支払日等の賃金に関する点、勤務場所、作業内容、勤務時間、休日、時間外手当、その他の手当、社会労働保険などについて記載する。

したがって、直供給の場合には、コンピュータユニオン組合員は供給先である派遣会社と派遣先の派遣契約で就労し、供給・派遣の場合には、CCU と派遣先の派遣契約で就労する。ただし、既述のように派遣ではなく業務委託契約が多い。こうした契約の違いは、ほとんど形式上の違いである。すなわち、就労を確保するための選択肢を増やすという役割を重視した方策といえる。

(5)労組労供の実態

それでは、コンピュータユニオンは実際にどのように労組労供を行っているのであろうか。まず、コンピュータユニオンの組合員は、ほぼ 100%の稼働率を誇っていたが、2008 年に 80%台となって以降低下を続け、2009 年 5 月には最低の 60%まで落ち込んだ。この水準は、1990 年代のバブル不況期の最低稼働率が 74%であったことからわかるように、当時よりも稼働率は悪い。また、現在も 70%台へは回復していない。

ソフトウエアセクションには 2 人の専従者がいて、この 2 人が供給の担当者である。供給担当者は供給先の募集について情報を得た後に、募集内容に基づいて組合員の業務経歴を勘案し、どの組合員が最も適しているかを判断する。

その業務経歴情報は、各組合員がコンピュータユニオンへ提出する業務経歴書の記載内容である。業務経歴書には、氏名、生年月日、学歴、最寄駅の他、情報処理資格や関連資格と、業務経歴が記されている。業務経歴は、組合員がこれまでに経験したシステム名と勤務期間、担当工程、機種、使用言語、担当規模、チーム人数と役割などである。

このように、コンピュータユニオンでは、募集を受けた順に組合員を割り当てるというルールがわるわけではない。誰でもできる仕事や同一内容の仕事を継続的に受けるであれば就労順のルール作りができるが、募集される仕事内容は都度に大きく異なる。つまり SE に必要とされる技能の不確実性は高い。

こうして、応募候補となる組合員が決定したら、供給担当者が組合員の個人情報を隠した業務経歴情報で供給先もしくは派遣先へ申し込む。応募者は一人とは限らず、チーム規模が大きく適切な組合員が複数いれば複数で申し込む。

しかし、これで労働協約の締結に至るわけではない。供給先等は、コンピュータユニオンだけでなく、他所へ募集情報を流しており、供給先等に集まった多くの応募者から選別する。一般には募集 1 人につき 20 人～30 人くらいの応募者が集まる。

このいわばマッチング率は好況では高く、不況では下落する。2010 年時点では、書類段階で申し込み候補に残るのは 1 割ほどであり、その後の面接で供給決定となるのはその半数、つまりざっと 5%とマッチング率は極めて低くなる。好況時はマッチング率が上昇し、ピンポイントの募集というより人手に近いような幅広い募集となり、そうなれば供給先での SE 育成効果も発生する。

また、組合員の就労期間は、仕事内容に左右される。例えば、システム開発ならば生命保険、銀行、証券、社内業務などの事務系システム、大がかりな制御システム、カーナビや携帯電話など小型電化製品のソフトなど、仕事内容によって 1 年、3 年、5 年など様々である。中には継続して 10 年以上同じ職場での就労という例もある。しかし、不況時は就労の契約が短期になりがちで、6 か月や 3 か月という募集も多くなる。しかし、いずれにせ

よ、少なくとも数か月以上の就労であり、日雇や週雇いという働き方ではない。

なお、不就労時の組合員は無給状態になる。大半の組合員は雇用保険に加入しておらず失業手当の支給もない。そのため、転職するか、自宅待機に入るか、アルバイトでつなぐかなどとなる。それに対して、コンピュータユニオンとして、対策があるわけではない。また、不就労時を利用した教育訓練も今のところ、本格的に実施されていない。

(6)賃金

ソフトウエア業界では、構造的多重派遣が横行し、各段階の中間マージンが抜き取られることにより、SE の賃金は低くなる。しかし、コンピュータユニオンの労組労供組合員の組合費は 7%であり、労働協約で契約した賃金の 93%が保障されるので、賃金は高くなる。

業界では、一般に賃金の少なくとも 3 割以上が抜き取られ、極端な例では 6 割くらいの賃金に下がるという事例もあるが、コンピュータユニオンは、組合員 SE の賃金は他の派遣 SE の賃金に比べて 1.5 倍～2 倍、年収では 200 万円ほど高いと分析している。

コンピュータユニオンの組合員の年収は各人で分散しているので注意が必要だが、例えば、2009 年 7 月の平均賃金月額は 63 万 6000 円である。また、年功賃金とは異なるので、年齢別の賃金差は小さい。同時点の年齢階級別の平均月額は、20 代後半で約 55 万 3000 円、30 代前半で 54 万 9000 円、30 代後半で 66 万 7000 円、40 代前半で 61 万 6000 円、40 代後半で 62 万 9000 円、50 代全体で 67 万 6000 円である。

30 代前半までは 50 万円台であり、30 代後半以降になると 60 万円台に高まるものの、30 代以降はほとんど差がない。こうした上昇がほとんどみられない賃金であれば、コンピュータユニオンの組合員の賃金は、生活費が低い若年層ほど有利といえるかもしれない。

こうした労組労供の相対的に高い賃金が組合員を集める誘因となる。コンピュータユニオンの場合もそれは該当する。つまり、企業勤務による賃金と退職金・年金というのではなく、相対的に高い賃金をいわば先取りして受け取ることを選好し、中小企業勤務の退職金・年金に多くを期待しない労働者を組織していることになる。組合員にとって、おそらくこの高賃金は就労機会より重視されている。というのは、稼働率が変化しても、中間マージンを抜き取られないため、同様の条件で働く業界内の他の SE より高賃金となる特長は保たれるからである。

(7)労働時間

コンピュータユニオンの労働時間は、基本協約書により、1 か月単位の労働時間幅で設

定される。すなわち、労働時間の上限と下限に従い、上限を超える労働時間になると時間分の時間外手当を支給し、下限時間を下回る労働時間ならば時間分の控除をする形をとる。例えば、多くは上限 180 時間、下限 150 時間として、基本賃金を 150 で除算した単価に割増率を乗じたものが時間外手当となり 180 時間を超えた場合に支払われ、基本時間を 150 で除算した単価で 150 時間未満の場合は基本賃金から差し引かれる。しかし、これは基本原則であり、残業手当や控除単価は上限下限のどちらかを算出基礎とするか都度の契約に基づく。

例をあげよう。コンピュータユニオンの直供給で働く A さんは、時間幅が 157 時間－177 時間で基本賃金は 38 万円、残業単価は 2575 円、控除単価は 2156 年である。また供給・派遣の B さんは、時間幅 140 時間－180 時間、基本賃金 68 万円、残業単価は 4250 円、控除単価は 4250 円の契約である。つまり残業単価は低く控除単価と同額となっている。さらに、業務委託で働く C さんは、時間幅はなく基本賃金 67 万円の契約である。こうした条件はすべて覚書に明記されている。

このうち、供給・派遣の場合は CCU に事業主性があるため、社会保険料の負担が必要となる。まず、基本賃金から基本月給分を設定し、残額から社会保険料の事業主負担分を出し、基本月給分から個人負担分を出す。社会保険料の事業主負担分を出した残りは、年３回の賞与として受け取る。これらの基礎資料となるのは、組合員がコンピュータユニオンへ提出する１か月間の勤務記録票である。

(8) プログラマー支部の役割

既述のように、CCU の発足は 1993 年であるが、供給・派遣を開始した 2001 年に先立ち、労供以外の請負を受注していた。もともと労組労供で働いていた組合員が高齢化し、フルタイムで働けなかったり残業ができないという状況が発生し始めたからである。このため、CCU はホームページ作成やソフト開発を中心に、自宅就労が可能な受注をしてプログラマー支部の組合員に担当させてきた。近年では、例えば、インターネットを介して CCU が開発した労働組合の会計や組合員管理などの業務ソフトを月額の利用料金をとって提供するサービスを始めている。このソフト開発者は 3 人であるが、そのうち 60 代が 2 人であり、うまく高齢者を活用する例が認められる。

このように、CCU には供給・派遣だけでなく、供給先で就労できない組合員に対して仕事を確保し、働ける場を作る機能がある。つまり、生涯を通して就労できる環境をつくるという高齢者対策もコンピュータユニオンの労供労組としての労働運動の視野に入っている。

(9)課題

コンピュータユニオンの労供の課題は、社会労働保険の加入、高齢化対策、労働条件の維持向上、教育訓練など組合員の就労や生活面で多岐に及ぶが、それらはすべて、ソフトウエア業界の独特で強固な就労環境や労働慣行が原因となっている。すなわち、階層性とネットワークが混在した労働市場において、SE を需要する企業が間接雇用や個人請負を選好し、構造的多重派遣とまで呼ばれる、違法状態が常態となったままである。

また、最近では、SE を必要とする企業が在籍出向を可能とする者を募集する、いわば偽装出向といえる出向・派遣まで出現している。2011 年にはコンピュータユニオンは、東京都労働局に対する質問書の形で、こうした出向・派遣は職安法が禁止する労供事業に該当する違法行為であることを検証した。

このような業界にあって、コンピュータユニオンの労供も変形させざるを得ない状況に追い込まれている。直供給、供給・派遣、請負を使い分けながらも、業務委託契約を主流とせざるを得ず、受注面でも組織面でも必ずしも労供事業の拡大に成功していない。

すなわち、本来はその可能性が大きいはずの、労供による労働市場の浄化作用を十分に発揮できていないように妨げられていると考えられる。業界の慣行を変える労供の浄化作用を優先するためには、構造的多重派遣状態を解消させるような取り組みが必要となる。ただし、それはコンピュータユニオンが単独で担うというよりも、政府や業界団体との協業で違法行為の規制を主導するよう労働運動でなければ解決は難しいと考えられる。

４．株式会社フォーラムジャパン（ＦＪ）

(1)企業の概要

1991年7月に設立された株式会社フォーラムジャパン(資本金１億円､総従業員数約1200人、年商約 35 億円）の前身は、観光労連（当時、現サービス連合）の労供事業部である。組合法人の時期にもフォーラムジャパンの名称を用いていた。すなわち、フォーラムジャパンは、労組が行う労働者供給事業（労組労供）から株式会社へ移行したという点で異例の分析対象である。

観光労連が労供事業部を発足させたのは、1985 年 6 月であり、当時、旅行業界で急増してきた旅行添乗員を組織化することが主な目的であった。もともと業界では正社員が添乗員を担当してきたが、1960 年代に入ると、海外旅行者を含む旅行者数が増え、あわせて企画型のいわゆるパック旅行が普及した。これに伴い、旅行会社は添乗員を外部化しはじめ

た。当時は、派遣法は制定されておらず、現在ならば派遣労働者と呼ぶところの労働者や、請負、アルバイトなどの添乗員がその主力となってきた。観光労連は外注され、急増しはじめた未組織労働者を放置したまま労組の影響の及ばない分野が業界内に作られることを憂慮したのである。

しかし、そこで、組織化に着手しようにも、外部化された派遣添乗員は、横のつながりがまったくなく、仮に労組作りに動けば、再契約されないという形で働く場を失う覚悟のいるパージされやすい弱者であった。日本の企業別組合が外部化した労働者を未組織のままとする傾向は当時は一層強く、それに期待できないとみた観光労連は、一転して職種別に直接組織化する判断を下した。それこそが観光労連の労組労供であった。

こうして 1985 年に観光労連労供事業部としてのフォーラムジャパンが誕生し、30 人の添乗員の労供組合員により東京本社事業所のみでスタートした。その後、組合員数と労供事業を拡大し、添乗員だけでなく主として旅行会社の内勤派遣労働者や一部ホテルのフロント業務にも手を伸ばした。

上記のように 1991 年に株式会社に移行したが、移行前の 1988 年に大阪支店、移行後の 1993 年に名古屋支店を開設し、2008 年には、添乗員約 750 人、内勤派遣約 800 人、年商約 46 億円といった業績のピークを迎えた。

フォーラムジャパンの資本金は 1 億円である。旅行添乗の業界団体である日本添乗サービス協会（TCSA）の 2008 年の会員企業はフォーラムジャパンも含めて 52 社であるが、資本金 1 億円以上の企業は 50%にとどまる。また、フォーラムジャパンは 3 事業所を有するが、TCSA 会員企業の約半数が 1 事業所のみである。さらに 2008 年のフォーラムジャパンの添乗員派遣に限った売上高は約 19 億円であるが、売上高 10 億円以上の TCSA 会員企業は 7 社である。要するにフォーラムジャパンは業界大手の一角を占める企業である。なお、フォーラムジャパンは 2005 年以降 TCSA の理事に選出されており、業界内の発言力を高めている。

(2) 従業員の構成と属性

既述のように、フォーラムジャパンは旅行添乗員と主に旅行関係に従事する労働者の専門的な派遣会社としては従業員数 1000 人以上規模の大手企業である。2010 年 10 月時点の従業員数は、添乗員（見習期間の従業員を含む）が 732 人（女性 569 人、男性 163 人）、内勤派遣労働者では、常用型（見習期間の従業員を含む）が 126 人（女性 92 人、男性 34 人）、登録型（見習期間の従業員含む）が 537 人（女性 422 人、男性 115 人）である。添乗員も内勤派遣労働者も女性が男性の 3～4 倍と多数を占めている。

添乗員のうち、フォーラムジャパンでの勤続年数が 20 年以上であるのは 40 人であり、最長年数は 25 年で女性 5 人、男性 2 人が該当する。つまり、1985 年のフォーラムジャパンの設立時メンバーが 7 人働いている。また、フォーラムジャパンに限らず添乗員の経験年数が 30 年以上であるのは 11 人（最長で 40 年が 1 人）である。添乗員の稼働率はほぼ 100%である。

内勤派遣労働者（常用型と派遣型、ともに見習期間の従業員を含む）の年齢構成は、20 代が 15%、30 代が 36%、40 代が 33%、50 代が 12%、60 代が 4 %であり、30 代と 40 代に集中している。

また、本社のある東京支店、大阪支店、名古屋支店の従業員の構成は、添乗員も内勤派遣労働者も共通して、東京が最大でおよそ 4 割半、大阪が 3 割半、名古屋が 2 割となっている。

なお、内勤派遣労働者のフォーラムジャパンへの定着状況は断片的な資料に基づくほかはないが、1 年未満が約半数、3 年未満とすると 9 割以上とみて差し支えないと思われる。登録型の内勤派遣の稼働率は、およそ 50%である。

(3) 派遣契約

フォーラムジャパンの派遣先としての取引先企業は大手、中堅を含む約 100 社の旅行会社やホテルであり、それらと労働者派遣法に適う内容の派遣契約を結ぶ。添乗員に関しては、募集型企画旅行と受注型旅行の 2 種の契約がある。ともに派遣元からの指示、派遣先からの指揮命令添乗業務、付随業務、守秘義務、就業時間、派遣料金、派遣元責任、派遣先責任、などの内容を定める。

また、派遣契約が成立すれば、フォーラムジャパンは、添乗員に対して、業務内容、派遣先情報、指揮命令者名、派遣期間と就業日、就業休憩時間、時間外休日労働、賃金、休暇、退職、安全衛生、派遣先責任者、派遣元責任者、苦情処理申出先、社会労働保険、福利厚生などを明記した派遣添乗員雇用通知書、就業条件明示書を発行する。

(4) 添乗員の社内資格制度

添乗員の仕事には専門的知識、技能、経験等が要求される。このため、フォーラムジャパンでは、労供時代から一貫して、添乗員のランクを設定してきた。

まず、いきなり添乗員として仕事を始めるわけではなく、フォーラムジャパンに仮登録し、研修を含む見習期間を経てから正式な登録に至るので、見習期間から記そう。フォー

ラムジャパンの添乗員の希望者は、募集説明会に参加して仮登録を行い、最低ランクに位置づけられた後、添乗員の未経験者の場合は、まず 7 日間の基礎研修を受講する。研修内容は、旅行に関する法律や約款、添乗の実務などの業界知識の他に、一般知識、マナー、客とのコミュニケーションなどの座学である。

この基礎研修後、旅程管理主任者資格を本人の受験料負担で受験させる。合格者は、主要な旅行会社つまり派遣先企業に関する座学を受けた後に、1 日バス研修旅行に出る実地研修に入る。

この実地研修後は、バス旅行の添乗員として働き始める。だが、まだ一人前にはなっていない。1〜2 回は、バス旅行の先輩添乗員の副添乗員として同乗してから、いよいよ単独で添乗するようになる。こうしていわゆる見極め期間、すなわち 3 か月間に 30 日の添乗経験を積みあげ、見極め期間中の仕事評価が合格点に達すれば、もう 1 度研修を受けて、正登録となる。なお、見極め期間に合格評価をとれない希望者は、もう 1 度、3 か月間 30 日添乗実績と評価を受けることができるが、これが最後の機会となる。

他方、経験者が仮登録をした場合には、基礎研修、実地研修、資格受験をとばすことになるが、3 か月間で 30 日添乗の見極め期間および評価、見習期間終了時の研修が未経験者と同じく課される。

以上の募集説明会から仮登録を経て、実際に添乗員として正登録に至る割合は非常に低い。典型的な具体例をフォーラムジャパンに聞いた。募集説明会で約 30 人が参加するとしよう。仕事内容や労働条件や従業員の生活事情等の説明後、仮登録するのは半数近くつまり約 15 人にとなる。さらに、研修後には 10 人未満に減り、見極め期間後では 5〜6 人になるという。しかも、正登録後 1 年経過で、1〜2 人に減る。

その後、添乗期間が長くなるにつれてランクが上がっていく。ランクは、調査時点の 2010 年で、見習期間 2 ランク、正登録後 9 ランクの計 11 ランクが設定されている。

ランクが上がれば、後に述べるように会社経費の控除が少ない、すなわち実質的に高い賃金を得るようになっていく。ただし、ランク上昇の節目で、研修の受講が義務付けられている。具体的には、添乗経験 200 日以上で初級研修、同 600 日以上で中級研修、同 3000 日以上で上級研修をそれぞれ受講する。それらの他にも、必要に応じて海外添乗資格を取るための海外添乗員研修、主要観光地や新規観光地の勉強を行うディスティネーション研修、語学やパソコンなどの研修などが実施されている。

(5) 添乗員の派遣料金

フォーラムジャパンの添乗員の派遣料金は、主として派遣先企業である旅行会社の指定

するランクに基づく。この指定ランクは、旅行会社がどのランクの添乗員を求めるかを示すランクであり、フォーラムジャパンの添乗員ランクとは異なる。また、フォーラムジャパンが派遣契約を結ぶ派遣先企業ごとにランクの数やその条件に相違がみられる。

以下では、フォーラムジャパンが設定している基本モデルの指定ランクについて報告しよう。まず、指定ランクは国内添乗と海外添乗でその条件が違う。ランク条件は主として添乗勤務日数であり、添乗員に対する評価を加味したものである。図表 3－4 は、ランクとランク条件（添乗勤務日数）をまとめたものである。

図表３－４　派遣先企業の指定ランクとランク条件（添乗経験日数）

ランク	日帰り添乗・国内宿泊添乗	海外添乗・インバウンド業務
S	1000 日以上	2100 日以上
A	750 日以上	1800 日以上
B	300 日以上	1500 日以上
C	150 日以上	1200 日以上
D	100 日以上	900 日以上
E	100 日未満	600 日以上
F		150 日以上
G		150 日未満

注：F ランクと G ランクは海外添乗・インバウンド業務のみ設定されている。

フォーラムジャパンの派遣料金は、国内添乗と海外添乗で区分しており、国内添乗の場合は、日帰り添乗については指定ランクごとの基本時給、宿泊添乗ではランクごとの日給となっている。このうち宿泊添乗では一般旅行の基本日当と、それより 2000 円高額な学生団体旅行の日当に分けている。海外添乗の場合には、ランクごとの日当であり、この海外添乗の日当も、一般旅行の基本日当と、それより 3000 円高額な学生団体旅行の日当に分かれている。

なお、以上の日当は、国内も国外も地区区分による差異を設定している。この地区区分の詳細は割愛するが、要するに国内なら都道府県ごとに、国外なら国ごとに日当を変えている。

ここで、フォーラムジャパンの基本モデルの派遣料金をまとめると、図表３－５のようになる。こうした基本料金のほか、割増時間手当、派遣関連業務手当（添乗準備、説明会、商品会議、査証取得等の仕事分）、清算業務手当（添乗報告、清算等の仕事分）、前後泊手当などが付加される。

図表3－5 フォーラムジャパンの添乗員派遣料金（基本モデル、円）

	国内日帰り添乗（基本時給）		国内宿泊添乗（基本日給）		海外添乗・インバウンド（基本日当）	
ランク	一般団体	学生団体	一般団体	学生団体	一般団体	学生団体
S	2200		19000	21000	27000	30000
A	2000		17000	19000	26000	29000
B	1850		15000	17000	25000	28000
C	1700		13500	15500	23000	26000
D	1500		12500	14500	21000	24000
E	1350				19000	22000
F					17500	20500
G					15500	18500

(6) 添乗員の労働時間管理

以上のような添乗員の時給と日当の料金体系からわかるように、フォーラムジャパンでは、国内日帰り添乗では時間管理、宿泊添乗や海外添乗ではみなし時間管理となっている。

フォーラムジャパンはフォーラムジャパン労働組合とみなし労働時間制における就業時間についての協定を結んでおり、原則として労働時間管理を行うが、派遣先において適切な労働時間の把握が難しい場合に事業場外みなし労働時間制を適用している。みなし労働時間を適用するのは、国内日帰り添乗以外の、現場での付加業務の量と種類が多くなり時間把握が容易ではない国内外の宿泊添乗である。

その場合の就業時間は、始業 8:00～終業 20:00（休憩時間 60 分）を基本として、所定労働時間 8 時間に時間外労働 3 時間と休憩 1 時間を加えた 1 日あたり 12 時間としており、派遣先指示により始業および終業時間の繰り上げ下げを認めている。

したがって、添乗員の割増時間外手当もこの制度に基づいている。まず、国内日帰り添乗では、実働 8 時間を超えた場合に基本時給の 25%割増の時間外割増手当、5:00 以前 20:00 以降の場合に早朝深夜割増手当、早朝深夜の時間外では 50%割増の早朝深夜時間外手当となる。国内外の添乗では、12 時間を超えた場合、および、早朝深夜時間の場合は一勤務につき 3000 円、早朝深夜で時間外の場合は、一勤務につき 5000 円の割増となる。

また、国内外の宿泊添乗が連続添乗となる場合、7 日目、14 日目、21 日目というように 7 日ごとに基本日当の 35%割増の休日手当となり、それが早朝深夜である場合には 60%の割増となる。

(7)会社経費率と添乗員の賃金

さらに、添乗員が受け取る賃金について述べる。当然、派遣料金がそのまま派遣労働者の賃金になるわけではない。周知の通り、派遣会社は必要な経費や利益の名目で派遣料金から金額を差し引く。この会社経費率が高いほど派遣労働者の賃金は低くなる。仮に派遣会社が会社経費率を不当に高くするならば、戦前の労務供給制度の中間搾取と本質的にはなんら変わらない。だからこそ職安法は労働者供給事業を禁止し、無料の労組労供のみを認めたのである。また、派遣会社の会社経費率を公開するよう労働者派遣法を改正すべきとの意見が根強いのもこのためである。

まず、厚生労働省『労働者派遣事業報告の集計結果』を用いた図表 3－6 で添乗員の派遣料金と賃金、料金に対する賃金の割合についてみよう。例えば、2007 年度～2009 年度の傾向をみると、添乗員の平均の派遣料金は多少の増減はあるものの 14000 円前後であり、フォーラムジャパンの基本料金でいえば、国内宿泊添乗の下位クラスとほぼ同等、もしくは海外添乗・インバウンドの料金を下回る水準である。添乗員の賃金については平均日額で１万円前後であり、これは政令で指定された 26 業種の中で常にワースト順位に位置している。料金に対する賃金割合は、一般派遣事業の添乗員で 73%程度である。特定派遣事業では 71%程度であったが 2009 年度では 61.0%に下落している。平均でみれば中間マージンはおよそ３～４割であることがわかる。

図表3－6 派遣添乗員の人数、賃金、派遣料金

	人数(人)			賃金(円)				派遣料金(円)		料金に対する賃金割合	
	合計	一般	特定	一般		特定		一般	特定	一般	特定
2007 年度	6133	5838	295	10485	22 位	9819	25 位	14212	13781	73.8%	71.3%
2008 年度	5736	5466	280	10636	21 位	10439	25 位	14408	14548	73.8%	71.8%
2009 年度	5732	5544	188	10485	23 位	10769	25 位	14363	17656	73.0%	61.0%

資料:厚生労働省『労働者派遣事業報告の集計結果』。

注:各年度とも6月1日時点の数値。賃金と派遣料金は8時間あたり日額平均、賃金順位は政令 26 業種中の順位。

フォーラムジャパンでも、労供労組の時期には会社経費ではなく組合費として供給先企業が組合員に支払った賃金のうち一定割合を徴収していた。だが株式会社への移行後は、派遣料金から会社経費を差し引くようになった。図表 3－7 は、フォーラムジャパンの経費率の推移をまとめたものである。

この表から２つのことがわかる。第１に、フォーラムジャパンは労供発足時から株式会社となってからも、一貫してランクが高い添乗員ほど組合費と会社経費率が低い。つまり、ベテラン労供組合員やベテラン派遣労働者の手取り賃金が高い構造になっている。

第 2 に、会社経費率は徐々に上昇している。労供スタート時の組合費は 8%～10%であったが、事業資金が不足しがちだったため 1987 年 4 月に 9%～10%に引き上げられた。1991 年 1 月の株式会社移行時は、会社経費と組合費を合わせて同率の 9%～10%としていた。だが、1994 年 10 月に添乗員事故の発生とともに、その見舞金等の対応資金や責任者としての常勤会社役員の配置の必要性が強く認識されたため、13.7%～17.7%へ引き上がった。その後も 2000 年 7 月のランク制度改訂、2003 年 4 月の組合費・会社経費改訂を経て、2009 年 7 月には年間契約型添乗員の導入によって、社会労働保険料が課される契約型で 25.5%～30%に至るまでに上昇した。

ちなみに、フォーラムジャパンの 2009 年の添乗事業の財務情報によると、消費税を除く派遣取扱高は約 16 億 9183 万円に対して、派遣賃金は 13 億 8590 万円であり、賃金支給の割合は 81.9%となっている。つまり、社会労働保険負担分を除いたマージン率は 2 割近くに迫っていることがわかる。

それでは、実際に添乗員の収入はどれくらいになるのだろうか。添乗員の賃金は、ランクや添乗の種類によって異なり、また勤務時間も一定ではない。このため、添乗員各人の収入は分散する。しかし、例えば TCSA『平成 17 年労働実態調査』によると、2004 年の添乗員の税込後の平均年収は、約 236 万円である。(3)

また、筆者がフォーラムジャパンから入手した添乗員 100 人分の年収のデータのうち、何らかの理由で稼働していない者を除いて算出したところ、2009 年の平均税込年収は約 255 万円、最高額約 548 万円、最低額約 3 万 6000 円であった。(4)添乗員は、仕事内容の密度が濃い割には平均年収でいえば 300 万円に満たないという現状がある。

しかし、他方で、フォーラムジャパンは会社経費率を添乗員に明示している。筆者は個人名が削除された添乗員の給与明細の控えを、了解を得たうえで見る機会を得た。例えば、A5 ランク登録型の男性添乗員Ａさんは、2010 年 10 月の 1 か月間で 3 件、合計 22 日の添乗を行い、添乗料金の合計、つまり実働額が 38 万 6350 円であった。そこからＡ５ランク登録型の会社経費額 13.5%で 5 万 2157 円、その他に所得税、雇用保険料等が差し引かれ、32 万 5725 円が手取り賃金となっている。

また同じく A5 ランクの契約型の女性添乗員Ｂさんの場合は、同期間 1 か月で 3 件 33 日分の実働額が 71 万 4725 円、そこからＡ５ランク契約型の会社経費率 25.5%で 18 万 2256 円の他に、所得税、組合費、さらに雇用保険料、健康保険料、高青年金保険料、介護保険料が差し引かれて、手取り賃金は 22 万 1774 円であった。(5)また、26 万 9469 円は残額と

して、賞与時に精勤賞与として支給される。

図表3－7　フォーラムジャパンの会社経費率の推移（%）

ランク	1985 年 7 月	1987 年 4 月	1991 年 1 月	1994 年 10 月
	労供発足	事業収支安定措置	株式会社移行	事故補償金支給
A	8	9	7(2)	12.5(1.2)
B	9	9.5	7.5(2)	14.5(1.2)
C	10	10	8(2)	16.5(1.2)

ランク	2000 年 7 月	2003 年 4 月	2009 年 7 月	
	ランク制度全面改訂	組合費・会社経費改訂	年間契約型添乗員導入	
			登録型	契約型
A5	9.5(1.2)	11.5(1.0)	13.5(1.0)	25.5(1.0)
A4	10.0(1.2)	12.0(1.0)	14.0(1.0)	26.0(1.0)
A3	10.5(1.2)	12.5(1.0)	14.5(1.0)	26.5(1.0)
A2	12.5(1.2)	14.5(1.0)	16.5(1.0)	28.5(1.0)
A1	13.3(1.2)	15.3(1.0)	17.3(1.0)	29.3(1.0)
B2	14.5(1.2)	16.5(1.0)	18.5(1.0)	30.0(1.0)
B1	15.0(1.2)	17.0(1.0)	19.0(1.0)	30.0(1.0)
C	16.8(1.2)	18.8(1.0)	20.8(1.0)	30.0(1.0)
D	17.3(1.2)	19.3(1.0)	21.3(1.0)	30.0(1.0)
E	18.5(−)	20.0(−)	別途	別途
F	18.5(−)	別途	別途	別途

注:(　　)内は組合費であり、会社経費とは別。2009 年7月より、組合費は売上の 1.0%から賃金の 1.0%へ変更。契約型は実働 150 日以上の1年契約の固定給制で社会労働保険を付保。登録型は実働 120 日以上で労働保険付保、それ以外が労災保険のみ付保。控除率は 2011 年7月より再改定予定。

以上のように、フォーラムジャパンでは会社経費額を含め、すべて給与明細に記載している。すなわち、一般の派遣会社が公開せず批判の対象となっているいわゆる中間マージン部分をすべて明らかにしている。言葉を換えれば、派遣料金の上昇ではなく、派遣会社

の取り分を少なくすることで、添乗員の賃金を上げている構図の一端を示している。これらの点で、フォーラムジャパンは添乗員にとって誠実な派遣会社として高い信頼と評判を得ている。

(8) 内勤派遣労働者

今回の調査では、添乗員に主眼をおいたが、フォーラムジャパンからの内勤派遣労働者についても賃金を中心に付記しよう。

添乗員派遣を専門としていたフォーラムジャパンが内勤派遣を始めたのは1996年4月からであり、当初は派遣先の要請に応えて添乗員の代替業務としてスタートした。しかし、職種の違いが大きく成功せず、旅行会社の事務経験者の採用に切り替えて事業を軌道に乗せた。

内勤派遣の場合は添乗員とは異なり、ランクが設定されておらず、したがってランクに応じた会社経費率となっていない。すなわち、会社経費率は当初は一律 25%であり、2010年 12 月時点で 27.5%となっている。(6)

それでは、内勤派遣労働者はどれほどの賃金はどれほどになるのだろうか。筆者がフォーラムジャパンから入手した内勤派遣労働者 100 人分の年収のデータのうち、何らかの理由で稼働していない者を除いて算出したところ、2009 年の税引後の平均年収は約 202 万円、最高額約 400 万円、最低額約 1 万 2000 円であった。(7)

(9) 課題

最後にフォーラムジャパンの派遣の課題についてまとめよう。第 1 に、労働時間管理に改善の余地がある。優先すべきは、添乗員の有給休暇の付与である。派遣の添乗員に対して有給休暇を取得させることは容易ではない。添乗中に取得することは不可能であるし、稼働していない期間は契約していないからである。しかし、派遣会社としてこの問題は放置できず、フォーラムジャパンは有休を付与し、取得できる添乗員には取得させ、取得が難しい添乗員には有休の買い取りをさせる方針で制度設計を進めている。こうした業界に先駆けた取り組みが、添乗員の労働条件向上に及ぼす影響は大きいはずである。

第 2 に、ランクが高いほど経費率が低いというこれまでの添乗員の賃金決定に関する問題である。この仕組みであれば、当然、経験日数の多い添乗員の賃金は高く、経験の少ない添乗員の賃金は低くなる。労供時代を通して、いわば設立メンバーたちが正当な報酬を渇望し、高い賃金を実現してきたことで、こうした構造が伝統として強固に残存してきた

と考えられる。しかし、添乗員の仕事内容は明確であり、職種として確立している点、また、既述のように添乗員の賃金は、常に派遣の中でワーストに属する点を勘案すると、労働者間に大きな社内賃金格差をつけることは得策ではないのではないだろうか。実際にフォーラムジャパンはこの点に着目し、ランク制度や控除率の変更を通じた賃金格差の縮小に取り組みはじめている。

第3は、添乗員に対する教育訓練機能の増強である。教育訓練の欠如は一般に派遣会社に共通する弱点であり、フォーラムジャパンも例外とはいえない。ただし、フォーラムジャパンは、かつて急成長を続けるうちに添乗員の調達が思うようにいかず、自社で育成する必要があったため、教育事業を始めた事実がある。だが、2008年のリーマンショックによる不況で旅行需要が激減し添乗員需要も落ち込んだため、教育事業が赤字となり、事業を休止状態にした経緯がある。再び添乗員の教育を試み、人材育成を成功裏に進め、明確な添乗員のスキル保証につなげることで、優秀な添乗員が多数揃っているという業界内での評判を高めて組織を拡大することが課題となる。

これらの課題は、すべて中間マージンを極力排して高賃金を獲得することを優先することから、多少の経費率の上昇を受け入れながらも、誠実なだけでなく優秀な派遣会社として総合的な労働条件を向上させ、業界の慣行を改めうるという点で共通する。そのためには、職種や就業形態の特性があっても、集団的にフォーラムジャパンの運営を精錬する発言力を高めた労使関係が必要となる。いわば、それは労働組合が行う派遣会社に存在する労働組合活動の盲点である。業界内でまっとうな働き方ができる会社として拡大できるような求心力こそが問われている。

５．見出された点に関する議論

(1)労組労供に与える環境要因

以上、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の事例を報告してきた。聞き取り調査の結果から見いだされた様々な特徴を踏まえて、主として労組労供の類型化に関する試論、その利点や欠点、その意義を考察しながら、労組労供に関する議論を深めよう。

まず、労組労供の運営に大きな影響を及ぼすとみられる市場環境に触れておく。それを一言でいえば、派遣や再下請が禁止されている全港湾新潟支部や、介護保険制度の枠組みにより価格競争が封じられている田園調布介護家政職ユニオンの労供の事例とは異なり、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は各業界で激しい競争にさ

らされていることに尽きる。それに応じて労組労供は、それぞれの業界の労働市場において､派遣を筆頭に他の非正規労働者と厳しく競合している｡その態様は以下の通りである。

すなわち、新運転では、タクシー運転者は、日々労供を封じられた労働市場で、正社員や契約社員、個人自営業者等と競合し、清掃職種では、公共セクターの労働市場で、いわゆる官製ワーキングプアの渦中に入り、区の非正規職員、外注先企業の正社員、派遣労働者、パート・アルバイトなどと競合している。コンピュータユニオンの組合員は、構造的多重派遣や請負が多用される階層性とネットワークが混在する労働市場で、派遣や請負と激しく競合している。フォーラムジャパンの派遣添乗員は、低価格化路線の非常に競争の激しい旅行市場にあって、派遣や請負がほとんど定着した労働市場で、他社の派遣労働者や、請負と競合している。

(2)労働力供給の占有状況

全港湾新潟支部、田園調布介護家政職ユニオンの事例では、ともに、地域市場における労働力供給の独占度の高さを背景に、需給調整の機能を発揮していた。これに対して、新運転、コンピュータユニオン、フォーラムジャパンの 3 つの事例においては、労働市場において労働力供給の占有度は極めて低いといえる。

すなわち、新運転の組合員の供給先では、公務員の正規職員の他、非正規職員、外注先の直接雇用の非正規社員などが混在し、その中で継続労供の体裁をとりながらしのいでいる。コンピュータユニオンの組合員は、構造的多重派遣が横行する中で、供給先ではネットワーク上のいずれかから調達された多様な労働力の一隅に食い込んでいる状態である。フォーラムジャパンは業界他社の中で大手として高い地位を得ているものの、労働力市場での高い独占力を握るには至っていない。

(3)労働力需要と労働力供給のタイプ

次に、労働力需要と労働力供給のタイプについて述べよう。まず、新運転においては、唯一伸長がみられる清掃職種の一部で窓口労供がみられる他は、ほとんどが継続労供となっている。いまやタクシー運転者だけでなく清掃職種でも 1 年の有期雇用が主流となりつつある。清掃作業は年度ごとに外注契約が交わされる。例えば、東京都なら区と外注先の清掃企業との契約内容に応じて、稼働する清掃車輌数の増減があり、労供労働者の仕事量も変動する。ただし、いったん継続労供の契約が交わされれば、清掃作業自体の需要は波動的ではなくなる｡また､契約の更新が重なれば体裁上はともかく実質は長期雇用となる。

その意味で、新運転の多くを占める清掃職種に対する労働力需要は長期化の傾向にあり、また、労働力供給も安定的となる。したがって、清掃職種に関する限り、労供のタイプは、「長期需要に対する安定供給型」とみてよい。ただし、もちろん、窓口労供の労供労働者に対する労働力需要は日々波動的であり、一部に「短期需給調整型」の労供タイプがわずかになりつつあるが併存している。

次に、コンピュータユニオンの労供に移ろう。SE という職種の仕事内容の実態は、単独作業ではなく、チーム作業が多くなる。しかも、大まかにいっても、コンピュータの機種、使用言語の違いがあり、さらに、担当する工程、担当量（ステップ数、画面数、クラス数など）の区分があり、そこにチームでの役割と責任の要求内容が加わる。要するに、仕事内容は労働力需要の都度に子細に分かれる。そうした別々の労働力需要に対して、業界内の階層性のあるネットワークを通じて供給している。こうした労働力需要は、単なる仕事量の波の高低から形成されるわけではない。それは都度に SE の必要技能の不確実性を伴う、いわば浮動的な労働力需要である。他方、SE たちの就労は日々ではなく、短期化の傾向があるとはいえ半年や 1 年、さらには数年単位で供給される。したがって、コンピュータユニオンの労供は、浮動的需要に対する「長期安定供給型」といえる。

フォーラムジャパンの添乗員に対する需要は、まず、旅行シーズンという季節変動があるが、それに限らず、政治情勢や病気の流行などの不確定要素による旅行者数の増減がある。このため、労働力需要は短期波動的になる。また、添乗員は、登録型によって、短期的な派遣を繰り返してきたが、近年では契約型の派遣に切り替わりつつある。こうした動向から、フォーラムジャパンの派遣タイプの主流は、短期波動的な労働力需要に対する「長期安定型」に移行しつつあるといってよい。また、そこには専門性が高い旅行が含まれるという意味で、短期浮動的な労働力需要も一部含まれ、「短期需給調整型」の派遣も併存している。

(4) 労組労供の強みと弱み

それでは、労働市場が競争的な状況で、供給先はどうして労組労供を選好するのであろうか。それこそが労組労供の強みや今後の進展について示唆を与える。

まず、新運転の清掃職種の労供が選好されるのは、清掃外注先企業の判断によるところが大きい。すなわち、区の入札により、清掃作業の単価を落とすことが求められるが、新運転の労供を利用することで、外注先が直接に雇用する正社員よりも賃金を抑制することができるからである。だからといって、他方では、清掃契約を落札するためには一定の清掃作業の品質を求められるため、パートやアルバイトへすべて代替させるわけにもいかな

い。中小企業にとって募集費用をかけずに経験者を集める方法は貴重である。清掃作業の実績を積むほどに、新運転の供給元としての評判が高くなり、この点に労組労供の強みが発揮されている。

この強みは同時に、いまのところ実現していないものの、東京地本だけでなく、他の支部の清掃職種の労働市場へ参入できるかどうかといった新運転の労組労供の拡大の機会となる。それだけではない。清掃の労供の実績をもとに、清掃以外の公共セクターへの参入する機会になりうる。すなわち、潜在的には新たな市場を開発し、あわせてそれを担う組合員を集めて労供を多角化させるノウハウをもっていることになる。

コンピュータユニオンの場合は、階層性やネットワーク性のある労働市場において、浮動的な労働力需要に応える形で、一定の SE を供給できるだけの職人集団を形成して需給機能を果たしていること自体が評価されるべきであろう。具体的には、供給先からみれば、都度の人材調達の選択肢の１つとして、老舗の役割をもっている。これは労組労供の強みとはまではいかないかもしれないが、小規模とはいえ、存在感を見せ付けている。

コンピュータユニオンは、この実績をもとに、違法派遣を避けたいコンプライアンス意識の高い企業に対する直供給や、擬制的な事業主性を利用して社会労働保険がかかる SE の派遣など、業界内で多様な合法派遣の方法を用意することで、現行の労働市場での労組労供の浸透を目指している。

フォーラムジャパンでは、労供時代から、労働者の希望や意向などを反映させた賃金や労働時間などを実現してきたことを通じた、新人からベテランまでの育成が織り込まれた、上下関係のある質の高い労働力をそろえることができている。いわば厳しい修行を積んだ添乗員が常に育成され、労供時代も株式会社移行後も労働条件について大きな発言力をもっていたことに、労組労供の強みが認められる。また、それを支えるだけの誠実で優秀な派遣会社と誇れるだけの労務管理の整備を進めていることも特筆される。その結果、添乗員にとどまらず内勤派遣労働者に関しても、望ましい登録型派遣の在り方を提案する格好になっている。

こうした強みは、現行の労働市場をすぐさま変えるわけではないが、フォーラムジャパンの質の高い添乗員を労働市場で浸透させ、同時に、その名声をもって内勤スタッフの派遣へ多角化させる機会につながっている。

逆に、労供の弱みについはどうだろうか。それぞれの業界の労働市場には特段の規制もなく競争が激しく、また労供の運営基盤がぜい弱であるため、強みはすぐに弱みに変わる可能性をもっている。

すなわち、新運転では、まず清掃職種の市場の将来が不透明である。仮に、清掃車の減車や入札価格の低下が続き、労働市場の縮小と同時に区や供給先の判断や実態において一

層のパート・アルバイト代替へ舵が切られた場合には、新運転の労供の基盤が揺らぐ。また、新運転労供が清掃職種に集中すればするほど、有期雇用が増え、現場では継続労供から雇用への切り替えが求められる。タクシー運転者からスタートし、一般のトラック運転者への移行を経て、守ってきた労組労供から脱することになる現実は、労供専業の組合としての労働運動そのものを問うことになろう。新運転が直面する最大の脅威がそこにある。

コンピュータユニオンの場合、業界の中で供給元としては末端に位置しており、多くの契約先は中小企業であることもあって、景気変動の影響を大きく受けることになる。その結果、供給先の様相は変わってしまう。供給そのものが減少するだけでなく、選別は厳しくなる。それだけではない。契約において仕事内容がこま切れになり、また契約自体が短期になるなど、コンピュータユニオンは岐路に立たされる。そうなると、労組労供の将来設計は不確かなものとなりうる。実際に、組合費を上げることで運営を保ち、他方では組合員の離脱を経験している。その先には労供そのものの存続が問われるという意味で大きな脅威が潜んでいる。

フォーラムジャパンの派遣についていえば、旅行業界の市場が縮小すると同時に、低価格化路線が急速に進行していることは無視できない。それに応じて派遣料金は抑制され、同時に、添乗員の労働強度が要求されるからである。例えば、本来は添乗に含まれないガイドや簡単な通訳などが加わるのに料金に上乗せされない仕事内容の要求が横行しよう。それはフォーラムジャパンの添乗員のプロ集団の本意ではあるまい。その時、添乗員は、労働条件の向上のみを要求するわけにはいかなくなる。労組が運営する派遣会社として、業界の動向を視野にいれてフォーラムジャパンの運営の将来を考えるほどに求心力を高められるかどうかが問われる。それができなければ、むしろ、職業意識の高いプロ集団は、かえって派遣にとって弱みに転じてしまう。それは大きな脅威になりうる。

(5)労組労供の意義

続いて、本章が分析対象とした3つの事例に基づいて、労組労供の意義を指摘しよう。まず、大きな共通点をまとめると大きく3点あろう。

第1に、相対的に高い賃金を労供労働者に支払う仕組みを作り上げていることである。これには、労供労組が組合費を徴収する以外に中間マージンをとらないことが大きい。ただし、単に中間マージンの問題だけと即断してはなるまい。景気変動により経済需要の変動があり、労働需要も上下する。一般に、そうした波動的な労働需要に対するリスクは需要側が負うのであって、労働力供給側が負うわけではない。端的にいえば、急激な需要増には一般に高い賃金を支払う形をとる。会社に定着的な労働者以外のそうした需要の変動

に対応できる労働者にとって、いわゆる歩合のよい仕事ということになる。健全な外部労働市場ならそうなる。しかし、派遣を筆頭に、外部労働市場なのに低賃金のいわばハイリスク・ローリターンになっている。つまり、労働市場の原理が通用しない現状がある。翻って、労組労供が高い賃金を実現できているのは、中間控除がないことのみならず、労働市場の原理を組合が守っているというところが大きい。

第 2 に、労組労供が間接雇用の欠点を避けられる就業形態であることである。中間控除がないという事実は労働者の職業生活の質にとって大きな問題である。自分の労働のいくらかを抜き取られるということは、本来は働く者の人権や尊厳にかかわるほど大切な点である。他方、間接雇用が多用されることは、経営学の否定につながる。間接雇用から直接雇用へ切り替わる過程を起点として経営学は発達していきた。間接雇用を多用することは一種の経営放棄となる。そうであれば、人件費削減の名目でむやみに問題の多い間接雇用に頼るのは、競争力を高めるようにみえて成行き管理を蔓延させ、実際には競争力を損なうであろう。

第 3 に指摘したいのは、労組労供は、他ならぬ労働組合が主体が運営されている点である。労働組合運動の衰退が進行しているが、労組労供は、いわば労働組合の本来の姿といってよく、労働組合の再活性化につながる可能性をもっている。例えば、非正規労働者の組織化が進む中で、供給されるには組合員となることを要求する。組合員となれば、組合を通じて連帯する関係になる。労組労供の供給先が主として中小企業という点からみても労供の将来の方向からみても、地域の労働運動という傾向が一層強まるとみられる。組織化、仲間づくり、地域運動、といった企業別組合の労働組合運動とは異なる経路から組合運動が活性化されるかもしれない。

これらの 3 点は別物として独立しているわけではなく、互いに関連している。労働組合が主体となって望ましい外部労働市場の原則を確立し、同一賃金同一労働の好材料となりうるような、組合員の生活保障を実現しうるような働き方を作り出すという意義に行きつく。この意義が達成できるように労組労供が伸張し、総合力が発揮されれば、非正規労働問題の解決やディーセントワークの実現に近づけるのではないか。

６．結論

本章はこれまでの研究では詳細に明らかにされなかった労組労供の事例を報告し、それに基づく議論を試みた。最後に、現行の労組労供にとって何が欠落しているのか、またどんな要因が何を阻んでいるのかを中心に労組労供の問題点を指摘し、これから労供を伸ばすためにどうすべきかを記す。

既に、第5節にて労組労供には多くの意義があることを指摘したが、それらは十分に発揮されているわけではない。それぞれの意義が総合的に発揮されるためには何が必要なのであろうか。それこそが、労供の直面する最大の課題といえる。

第1に、当然に派遣規制がなされるべきであろう。労働条件のよい労組労供よりも、登録型派遣が多用される、いわばねじれ現象を放置すべきではない。少なくとも派遣だけの優遇はやめ、労組労供と並列させて極力同一条件に揃えて競合すべきである。一例をあげれば、労組労供では中間マージンの額や割合は明確にされているが、派遣ではマージンは公開されない。

第2に、労供労組の組合員の不就労時の対応が貧弱である。具体的には、現行の社会労働保険制度に加入できるように設計変更するか、あるいは適法な労供労働者が広くカバーされる新たな制度を、国の主導もしくは業界団体と組合側の協議体主導で創設するなどの対応をすべきであろう。

第3に、供給先に対する営業、組合員を増強するオルグ、今後求められる地域展開、とりわけ中小企業での労組への誤解や偏見の解消などの面での労供労組の能力向上が問われる。あわせて、労組労供の主体となる組合役員の育成が急がれる。潜在的な労組労供の主体は、ナショナルセンター、産別などもあり得るため、決して稀少とはいえないであろう。また労組による労供事業の発展に身を投じる運動家の候補者も非正規問題の経験者を中心に少なくないはずである。

これらの問題点を解消し、労組労供を拡大することによってその意義が広く認知され、不当な労働問題を減らして他の就業形態を浄化できるかどうかが将来の日本の労働問題の行方を左右する。労組労供がディーセントワークの1つの形態として新たに確立され、その実態が正規か非正規かという区分を超えたとき、非正規という偏見に満ちた通称は消失するはずである。

（注）

(1)聞き取り調査については、本報告書「はじめに」を参照。

(2)新運転東京地本では、労組労供の他に、派遣会社（タブレット）を通した清掃職種の供給・派遣と、企業組合（ロマン交通）を通じた福祉タクシー事業の就労も運営しているが、本章では労供に限定して報告する。

(3)添乗経験1年以上、年間添乗日数150日以上の添乗員の年収である。

(4)ただし、このデータはフォーラムジャパンへの登録が若い順の100人分である。したがって、経験年数が長くランクが高いため、添乗員全体の平均より高い賃金となっている可

能性がある点に留意が必要である。
(5)10 月 1 日から 10 月 31 日までの分ではなく、9 月や 11 月にまたがる添乗がある場合も 10 月分として処理しているので 33 日間の就労ということがありうる。
(6)別途 1%の組合費がある。
(7) このデータも先述した添乗員のデータと同様にフォーラムジャパンへの登録が若い順の 100 人分である。内勤派遣労働者全体の平均より高い賃金となっている可能性がある。

参考文献

太田武二「型破りの事業展開を」、『連合私の提言　第 2 回入賞論文集』教育文化協会、2005 年

太田武二「日々雇用の民間需給調整事業の元祖　労働組合による労働者供給事業法の制定を」、『連合私の提言　第 5 回入賞論文集』教育文化協会、2008 年

太田武二「非正規・有期雇用問題の抜本的解決に向けて　外部労働市場における労働者供給事業法の主導的確立を」、『連合私の提言　第 8 回入賞論文集』教育文化協会、2011 年

笹川智子『情報処理産業における派遣技術者の働き方と性別職務分離－プログラマーを事例として－（2002 年度修士学位論文)』上智大学大学院文学研究科、2008 年

篠塚芳教「労働者供給事業の現状と展望」『労働運動研究』第 268 号、1992 年

杉村和美「新しい労働組合のかたちと課題」『賃金実務』第 803 号、1997 年

高橋　均「労働組合が作る人材派遣業－フォーラムジャパンの実例から－」『季刊人事行政』第 35 号、1986 年

内藤直人「労働者供給・派遣事業を通じた組織化の課題とその対応」、鈴木　玲、早川征一郎編『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房、2006 年

中西康夫「クラフトユニオン作りの実際②～労働組合の作る派遣事業（会社）～」、連合『組織拡大担当者中央研修会講演内容報告書』、1998 年

中西康夫（2000）「労働組合が作る人材派遣業」『労働調査』第 375 号、2000 年

林　丘「コンピュータユニオンと労働者供給事業」『賃金と社会保障』第 1189 号、1996 年

林　丘「クラフトユニオン作りの実際①～職安法第 45 条による労働者供給事業～」、連合『組織拡大担当者中央研修会講演内容報告書』、1998 年

矢吹紀人「派遣労働からエキスパート集団へ　観光労連の労供事業・上」『労働法律旬報』第 1203 号、1988 年

矢吹紀人「派遣労働からエキスパート集団へ　観光労連の労供事業・下」『労働法律旬報』第 1205 号、1988 年

労供労組協『労供・派遣事業の手引き』2000 年

第４章　労働組合による労働者供給事業の諸類型と総括
－労働組合による労働者供給事業の可能性－

橋元秀一（國學院大學経済学部）

本章では、第２章と第３章で明らかにしてきた５つの事例を踏まえ、労供事業としての特徴を類型的に整理し、それが成立している要件を３つの視点から考察する。その上に立って、それぞれのもつメリットや問題点、課題を整理する。以上を踏まえ、現状でもあるさらなる可能性と広がらない要因を示し、非正規労働問題の解決へ向けて展望し総括することとしたい。

１．労組労供の類型と特徴－類型の成立要件の視点から

(1)労組労供の原点と推移

1947 年に制定・施行された職業安定法は、労働者供給事業を禁止している。戦前にあった封建的雇用慣行を廃し、労働の民主化を進め、労働者の地位向上を図るためであった。具体的には、労働ボスや手配師などによる賃金のピンハネが生じないようにし、間接雇用によって、企業が雇用責任を負わない労働者の使用を行わないようにするために禁じたのである。これによって、日本の雇用は直接雇用を原則とした。ただし、労働組合による無料の労働者供給は例外とされ、労働組合にのみ労供は認められた。労働組合は、労働者の賃金・労働条件等の向上を目的とする組織であり、労組労供は労働の民主化、職業の安定や産業の労働力充足に資するものだったからである。

市場経済である限り、景気変動や産業の特性によって労働需要は変動する。波動的なあるいは浮動的な労働需要の変動に対して、企業は正社員の雇用による所定労働時間だけでは対応できず、正社員の残業、正社員以外の有期雇用、下請け企業の利用などを行っている。さらに、1986 年の労働者派遣法の施行以降は派遣労働者の利用も進んだ。一時的・臨時的労働需要に、いかに対応するのかは、企業経営にとってきわめて重要な問題である。

こうした労働需要に対応する労働供給として、労働組合による労働者供給事業は唯一法認されてきたシステムであるにもかかわらず、広がりを見せなかった。戦後一時期には、大量失業の中での就労確保や労働組合の闘争手段として取り組まれたこともあったが、そ

の後、順調に発展したとは言い難い。今日でも、そうした経緯を意識している事例もあるものの、労働組合による労働者側の立場に立つ供給機能を活用する動きは小さい。厚生労働省が 2012 年 1 月 20 日に発表した「平成 22 年度労働者供給事業報告の集計結果」によれば、実施している労働組合は 80 組合、平成 23 年 3 月末の供給対象組合員数は 9,045 人である。日本の雇用労働者 5 千数百万人からすれば、まことにささやかであると言わねばならない。

こうした状況となったのにはいろいろな要因があろうが、1955 年の高成長期以降、労働需要が右肩上がりで増大し続け、正社員の増加が進んでいったこと、1973 年の石油ショック後の雇用問題の深刻化以降でも、日本的長期雇用慣行を維持しようとする政府の労働政策や労働組合の政策の下では、労組労供は広がらなかった。バブル経済が崩壊し、労働市場環境に大きな転換が生じた。労働需要の減少や需要コストの削減が進行する中、1990 年代半ばから非正規労働者が激増していったものの、労組労供の広がりは限られている。

しかしながら、労働市場環境の厳しい状況が引き続いているものの、労組労供の新しい動きが一部に見られるようになった。また、2000 年 4 月以降、労働者派遣法が原則自由化されたことから、間接雇用がこれまでになく広まり、「派遣切り」が社会問題化する状況も生まれた。非正規労働者が約 1,700 万人と労働者の 1/3 を占めるまでとなった中で、労組労供の機能が、改めて注目されることとなったのである。すなわち、外部労働市場が非常に大きくなり、労働需給のあり方が、従来とは異なる状況となった。こうした中で、労組労供は、どのような機能と役割を果たしているのか、また果たしうるのか、問われていると言えよう。

(2) 労組労供の類型と特徴

では、労組労供とはどのようなものであるのか、紹介した 5 事例の分析から、その類型を明らかにしよう。労供事業は、労働需要に対する供給事業であるから、労働需要のあり方に規定される。それは事業の市場環境によって異なる。また、供給システムの運営主体がどうなっているかによっての違いも見られ、さらには、労供組合員のみの労働組合であるのか否かによっても異なる。5 事例に即して明らかにしよう。

1) 市場条件別類型

港湾運送事業は、派遣労働者の使用や再下請けが禁止されている。訪問介護事業は、介護保険制度によってサービス料金は決められている。自動車運転手や清掃作業員、ソフトウエア技術者、旅行添乗員などの業界では、労働者の供給あるいは派遣や請負にせよ、激しい価格競争が行われている。したがって、5 事例は次のように異なる類型である。

(ｱ) 派遣労働・再下請けが禁止されている労働市場タイプ

このタイプは、全港湾新潟支部の事例である。既に明らかにしたように、港湾運送事業法によって港湾運送事業者は再下請けが禁止されており、また労働者派遣法では港湾運送事業は適用除外となっている。したがって、事業者は、派遣労働者や請負労働者といった間接雇用を利用することができない。一時的臨時的な労働需要であっても、事業者は直接雇用を遵守しなければならない。事業者に残された労働力調達手段は、日雇い労働者など非正規労働者を自ら確保するか、労組労供を利用する他ない。ただし、6 大港では、港湾労働者雇用安定センターがあっせんする港湾運送事業者の雇用する常用労働者の派遣制度が設けられている。

新潟支部は、こうした条件の下、労供システムを構築した。正社員のほぼ 100%を組織している労使関係を背景に、企業にとっても有用となるよう配慮しながら説得し、労供事業労働協約を締結した。新潟港の港湾労働市場での供給独占が可能となり、一時的臨時的労働需要に対して、長期的安定的な就労（若年等の労供組合員は月に 20 日程度、年金受給者の OB 労供組合員は 3、4 日）と労働協約に基づく一定水準の賃金・労働条件を実現したのである。また、労働組合は、安全教育や資格取得などの教育訓練にも取り組み、若年労供組合員については正社員への登用の実績も上げ、「紹介予定供給」的機能も生み出している。さらには、退職した組合員を OB 労供組合員とし、高年齢者の活用も図っている。

この事例に示されるように、派遣労働・再下請けが禁止されている労働市場タイプの場合、労組労供の構築と機能の優位性を発揮できる可能性は大きい。企業側の労働力調達手段が限られているからである。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なものとなる。

(ｲ) 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の事例が、このタイプである。訪問介護事業は、介護保険制度によってサービス料金は公定されている。どの事業者もサービス料金は同一料金である。したがって、訪問介護事業おけるサービス料金の価格競争は存在しない。受注競争があるにしても、高齢化の進展の中で需要は多い。それゆえ、サービス供給を規定する労働供給が事業を左右する。しかも、訪問介護事業の労働需要は、特定時間に集中し、不安定であるという特性をもつ。その結果、短時間就労の労働供給となる。田園調布分会は、事業特有の短時間労働需要に対して、労組労供の介護・家政サービス（利用者自費）と組み合わせることによって、より長い就労を確保している。また、中間マージンがないことと合わせて、他事業者より高い時給水準と多い賃金総額を実現し、労組労供による労働供給の優位性を発揮している。これが可能であるのは、訪問介護事業のサービス料金の価格競争がないことによる。他方、この公定の料金水準に規定されて、訪問介護員は、全

体として短時間就業で低賃金であるが、その中にあっても、高水準を実現していることから、労働者は専属化し、そのことで労働力の質の向上を可能ならしめ、他事業所に対する優位性を得やすい。

この事例が示すように、料金の公定などによって事業の市場における価格競争がない場合には、労働供給の有りようが事業を大きく左右する。それゆえ、労組労供の機能発揮によって、当該事業分野とその労働市場における優位性を発揮しやすいのである。

(ウ)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の3事例は、上の2つのタイプとは異なり、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事業のタイプである。労働者派遣法の適用除外となってはおらず、再下請けが禁止されてはいないので、労働市場でも派遣労働や請負労働の事業者や非正規労働者たちとの競争にさらされている。

新運転の事例では、かつてタクシー運転手中心の労供事業を行い、高い賃金水準を実現していたが、常用化が進み、新たな需要へシフトすることで対応していた。自治体から請け負う外注企業へ清掃車両運転手と清掃作業員を供給する事業が多くなっている。供給先の事業請負が自治体との年度毎の契約であることから､労供事業も年度単位の契約である。こうして、長期需要に対する安定供給型の性格を見せてきている。労働協約によって高い賃金・労働条件を実現しているとはいえ、供給先の受注競争の影響は小さくない。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している。その実績を強みに、労供事業の維持・発展を図っている。

コンピュータユニオンの事例は、多重派遣や多重下請けが横行するソフトウエア業界の中で、仕事内容によって必要とされる能力がさまざまであるソフトウエア技術者の浮動的労働需要に対して、ある程度の供給ができる職人集団を形成して就労を確保し、小規模とはいえ、長期安定型の労供事業を展開している。多重派遣や多重下請けが横行しているこの業界では中間マージンが多いが、中間マージンのない労組労供であることにより相対的に高賃金を実現している。

フォーラムジャパンは､労組労供から株式会社による派遣事業へと転換したのであるが､添乗員派遣業界で人材養成力を背景に影響力のあるシェアを確保している。低価格化が進む非常に激しい競争の旅行業界の中で、添乗員は派遣あるいは請負が定着した労働市場となっている。この中で、短期的な波動性のある労働需要に対し、長期安定供給化を進めている。労働者の希望や意向を反映させた賃金・労働時間などを実現してきた。厳しい教育訓練機能を整備することによって、質の高い添乗員が育成され、業界内での大手の地位を獲得している。

このように、受注競争や価格競争の圧力のある市場の下でありながら、それぞれの業界に応じた供給機能を構築している。後述するような弱点や課題を抱えているとはいえ、就労を長期安定化させ、賃金・労働条件の向上を可能な限り追求しているのである。

2)供給システムの運営主体別類型

5 事例に示されている供給主体は、根本的に労働組合であるとはいえ、供給システムの具体的な運営主体は労働組合そのもの、労働組合員が出資した企業組合、労働組合が設立した株式会社である。全港湾新潟支部の事例は、労働組合が直接実施している労供システムである。介護家政職支部の場合は、組合員が出資して企業組合を設立して訪問介護事業者としての認可を受け、事業を行っている。企業組合へ組合員を供給し、かつクローズドショップ協定も締結している。また、同時に労働組合が直接行う労供事業と組み合わせ、企業組合中心の事業運営を展開している。新運転とコンピュータユニオンの事例でも、労供事業の供給先確保・拡大のために、一部ではあるが企業組合を活用している。企業組合を設立することによって、供給先となる労働需要を自ら作り出す事業主体となることができるからである。しかし、企業組合は小規模に限られていることから、フォーラムジャパンは労働組合が出資した株式会社に移行し、労供事業としてではなく派遣会社とて事業運営を行っている。添乗員派遣の業界大手企業となることを通じて、労組労供の機能と役割を発展的に実現する道を歩んでいるのである。

このように、労組労供の実質的運営主体は、労働組合のタイプ、企業組合のタイプ、労働組合が主で一部企業組合のタイプ、株式会社のタイプの 4 つとなる。労供事業が置かれているそれぞれの業界状況の中で工夫されたタイプであり、労働組合の労働需要への関わり方が大きく異なる。労働組合による労働供給システムの性格から、労働需要と主体的に関わることで労組労供を維持・発展させようとすれば、事業組織の利用が必要となることを示している。

3)労供組合員構成別類型

労組労供の契約主体である労働組合が、労供組合員のみで構成されているのか、それとも労供組合員は一部であるのかによって、労組労供のあり方に違いが見られる。上部組織との関連もあるので、やや複雑な側面もあるが、供給契約主体のタイプとして 5 事例を区分すれば、次のようになる。労供組合員のみで労働組合が構成されているのは、新運転と全港湾介護家政職支部田園調布分会の 2 つの事例である。労供組合員は一部であり、企業籍のある組合員とともに労働組合を構成しているのは、全港湾新潟支部とコンピュータユニオンである。フォーラムジャパンは、株式会社となったので、これらとは異なる特別なタイプであると言わなければならない。労働組合を株主とする経営陣がおり、他方で雇用されている労働者が企業別組合を組織し、労使関係を築いており、株主である労働組合は、

企業別組合が加盟する上部団体である産別組織である。

労供組合員のみで構成するタイプでは、労組労供に特化した労働組合としての自由度は高いが、組織規模の制約も大きい。これに対し、労供組合員が一部であるタイプでは、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ものの、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。それゆえ、労供事業の展開には、それを配慮した取り組みが求められる。新潟支部で見られた正社員組合員の「臨時供給」や退職後 OB 労供組合員の組織化による高年齢者の活用などは連携した取り組みと言える。労供組合員を安易に増やさず、供給先が必要とする供給人数に簡単には応じないように慎重な対応を行っているのは、正社員組合員の雇用と賃金・労働条件を守る配慮を示している。フォーラムジャパンの特別なタイプでは、株主でもある産別組織の方針と企業別組合の方針が、どこまで労使関係の中で共有でき協働できるかに、成否はかかっている。それは、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を左右する問題でもある。

２．労組労供のメリット

労組労供には、その機能と役割から生ずる類型に共通するメリットがあり、また類型の特徴から生み出されるメリットもある。これまでの考察を踏まえ、整理しよう。

第 1 に、労組労供は、労働組合が主体的な労働供給システムを構築することによって、短期的で不安定な労働需要に対して、就労をできる限り長期安定化させることを可能とする。しかも、労働組合が無料で行うものであるから、中間マージンを排除している。それによって、相対的に安定したより高い賃金・労働条件を実現できる。仮に、就労の長期安定化が困難であったにしても、労働組合が手数料をとらず、無料で供給する仕組みであることから、中間マージンがないことによる賃金上乗せが少なくとも可能である。一時的臨時的労働需要に対して、労組労供が組織されるだけでも、メリットがある。

労組労供の労働市場における需給調整調整機能がより高まれば、それだけ就労の長期安定化と高い賃金・労働条件を実現しやすくなる。派遣労働・再下請けが禁止されている労働市場タイプや公定料金が決められている市場タイプでは、労組労供による需給調整機能を高めやすく、より有利となる。労組労供による独占度が高い程、その可能性は高くなる。さらに、企業籍組合員との協力・連携によって、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。

第 2 に、労組労供は、労働組合が組合員を組織し、労働組合の機能として労供事業運営による賃金･労働条件の維持・向上を図るものである。労働組合に団結し、その機能と運動によって賃金･労働条件の改善を図ることは、労働組合にとっての原点そのものと言える。

労働組合が労働供給機能システムを作り、需給調整機能の発揮を通じてその役割を担うのは、労働組合の本来的機能の１つであると言ってよい。労働組合とは無縁で、不利な労働環境にあった人々が、労働組合に組織されることを通じて、より有利な賃金・労働条件を獲得していく活動の一員となる。まさに、労働組合の組織拡大と活性化、機能強化にとって、労組労供はメリットである。

第３に、労組労供は、さまざまな希望や事情をもった労働者に、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。正社員とならなければ安定した生活は困難である社会構造の中で、外部労働市場の労働需要の有りように規定され、不利な就業状態にある人は多い。そうした中で、短時間就労であれ、生活できるある程度の賃金を得ることのできる就労であれ、特定企業に属さない就労であれ、より多様な働き方を提供できるメリットがある。

３．労組労供の問題点と課題

このようなメリットを持つ労組労供であるが、同時に、問題点や課題も少なくない。

第１に、労組労供は、労働需要に対する供給機能であるから、需要そのものあり方や需要変動そのものを左右する機能はない。高い供給独占を保持していたとしても、労働需要の変動からは免れない。また、訪問介護事業で見られたように、間欠的であったり、不安定であったりするなど労働需要の特性から、安定した就労を実現することが困難なものもある。その意味では、労働供給システムであることの限界を持っている。

第２に、こうした限界を乗り越えるべく労働需要に関わろうとすれば、企業組合を設立するなどして事業組織を利用する他ない。訪問介護事業など事業分野の仕組みからそれを必要とした場合もあれば、就労確保のために乗り出すことになった新運転やコンピュータユニオンの事例もある。さらには、労組労供の発展形として事業体そのものになったフォーラムジャパンがある。労働組合として、労働需要に直接関わっていく事業体の運営をどこまで担うことができるのか、苦闘が続いていると言えよう。その中で、事業運営の担い手の育成・確保は大きな課題となっている。

第３に、受注・価格競争の激しい市場環境にある労組労供は、その優位性を発揮しにくい。競争にさらされた中で供給契約を獲得することは簡単ではなく、賃金・労働条件の維持・向上は困難を抱える。また、派遣労働や外注の利用が広がっていく中で、労組労供さえ、正規雇用減少の受け皿になってしまいかねない。その打開のために、第２に示した方法と、市場環境そのものを変えていくべく社会的規制を政策的に実現する道がある。労働者派遣や多重下請けなどへの規制や公契約条例などの制定による政策的対応が必要であ

る。とはいえ、これらの課題解決は簡単ではない。

第 4 に、現状の具体的課題として、社会労働保険の適用問題があげられる。その適用は、処遇改善にとって重要な課題であるが、それが適用となった場合、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、といった問題が浮上する。それは、政策的対応を含めて、新しい段階の労組労供へと発展する上での課題となっているのである。

４．労組労供のさらなる可能性と広がらない要因

上述した 3 つのメリット以外にも、労組労供は、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を見せている。高年齢者雇用をめぐるメリットであり、訪問介護事業等の高齢者福祉事業における可能性、さらには正社員の労働条件改善の上での機能である。

高年齢者雇用については、全港湾新潟支部の事例にその活用が示されていた。退職後の OB を労供組合員として組織し、70 歳まで供給している。供給先を退職前の職場としながら、後輩たちの技能養成や後輩たちへ技能伝承する役割を含む就労を、月に 3､4 日とはいえ実現していた。いよいよ 65 歳までの雇用が本格的な課題となっている。定年後あるいは再雇用終了後の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、その能力を活用することは喫緊の課題である。しかし、特に非正規労働者となっている高年齢者の 65 歳までの就労確保は多くの困難が予想される。労組労供は、この問題で大きな役割を担える可能性を持っている。

また、訪問介護事業など高齢者福祉事業は、ますます労働需要は高まってくる。しかし、短時間労働で低賃金となっているために、転職が多く、人手不足状態が続いている。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図る必要がある。全港湾介護家政職支部田園調布分会の事例は、企業組合の設立によって労組労供がこうした機能を発揮できることを実証している。

ワーク・ライフ・バランスの実現は、現代の重要課題である。しかし、正社員の労働時間を短縮し、子育てなど生活と調和する働き方への改善はなかなか進んではいない。全港湾新潟支部の事例は、労組労供の活用で、正社員の労働環境の改善が進んだことを示していた。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であろう。

このようなさらなる可能性も含め、労組労供は、労働組合が主体的に運営することを通じて就労と賃金・労働条件の維持・向上を図る大きな役割を果たしうるのである。

しかしながら、労組労供は、このような可能性を持っているにもかかわらず、広がりをあまり見せていない。派遣労働法適用除外で再下請けが禁止されている港湾労働市場では、全港湾の全 49 支部のうち 20 支部で行われており、全港湾は最も積極的に労供事業を活用している。とはいえ、新潟支部のようなレベルでの積極的活用はまだ少ない。その意味では、労組労供の広がりは限られている。サービス料金が公定の訪問介護事業において、労供事業の機能を効果的に活用しているのも、田園調布分会をはじめ介護家政職支部 3 分会にとどまっている。

労組労供が広がらない要因の大きなものとして、次の 3 つがあげられる。

第 1 に、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である。これが決定的であると言って良い。労組労供よりも安く調達できる限り、派遣労働や請負労働の利用を企業は選ぶ。この状況がある限りは、労組労供の活用が広がることは困難である。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である。

第 2 に、労働組合の中に見られる労働需要への関わり方の消極性である。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であった。必要性の認識さえなかった労働組合も少なくない。労組労供は需要変動に対する供給調整機能は強いが、需要そのものに対する機能は弱い。東日本震災後、就労確保や仕事づくりの役割は、NPO などの取り組みとして見られた。全港湾の労供は、港湾間で需要地への供給調整機能で大きな役割を果たしたが、需要自体に対する機能ではなかった。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、問われていると言わねばならない。政府や NPO・NGO などとの関係のあり方も含め、供給ばかりでなく需要に対する労供の機能のあり方が問題となる段階に、いまや至っている。「新しい公共」をめぐる議論とも深く関連した問題である。

第 3 に、労働組合を嫌い、したがって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。特に、中小企業ではしばしば見られる。労組労供の有用性を具体的に示しつつ、企業側を説得し続けることが大切である。

５．労組労供の可能性－非正規労働問題の解決へ向けて－

明らかにしてきたように、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である。

労働者派遣が禁止されている業務は、港湾運送業務以外に、建設業務（林業の一部を含

む)、警備業務、病院等の医業がある。現行でも、こうした分野の非正規労働者の就労と処遇の改善は、労組労供によって直ちに可能となる。

また、公定価格が設定されており、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とすることができれば、就労の長期安定化と処遇改善が可能となろう。

受注競争や価格競争が激しい事業分野でも、労組労供のメリットは生かされる。大多数の非正規労働者は、この分野で就業しているのであるから、労組労供が組織されるかどうかが鍵であろう。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であることは、前節で示した。加えて言えば、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。

とはいえ、非正規労働者の中で最も多いのは、直接雇用のパートタイム労働者などである。こうした労働者の処遇改善などをいかに図ることができるのだろうか。こうした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のであろうか。

非正規労働者の賃金･労働条件は、外部労働市場の影響が強い。特に、特定の企業での継続雇用とはなっていない非正規労働者は、不利な状況に置かれることが多い。こうした非正規労働者の組織化が進めば、労組労供の機能によって、就労の長期安定化と処遇改善は進みうる。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、労組労供の機能を活用していくことが望まれる。したがって、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。

また、特定企業に継続雇用されている非正規労働者の問題については、企業別組合での取り組みが必要である。同時に、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し、非正規労働者の組織化に取り組む方法もありうる。それぞれの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さまざまであろう。しかし、この機能の有用性は明らかであり、労組労供が積極的に組織されることによって、非正規労働問題の解決へ向けた大きな前進が可能となるのである。

そのためにも、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は意義がある。曖昧さが残されている労組労供の法的定義を整備し、労組労供が積極的な役割を果たせるようにする必要があろう。労供事業法の具体的内容をいかにするのかについては、慎重な検討を要する。さまざまな環境条件でそれぞれの事業分野での創意ある労組労供の取り組みが進められているので、そうした動きを制約することなく、さらに有用な機能を発揮するための制定となるよう留意することが大切である。

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のである。

第二部　労供事業をめぐる課題と展望

第１章　労供事業をめぐる法的論点

武井　寛（甲南大学法学部教授）

１．はじめに

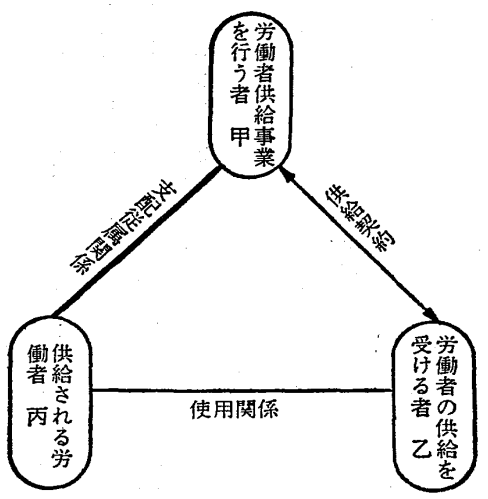
労働者供給は原則として禁止され（職安法 44 条)、例外的に労働組合のみが許可を得ればこれを行うことができる（同 45 条)。このことの積極的意味は、従来あまり検討されてこなかった。その結果、労働者供給は否定的なものでしかないという認識が一般に広まったように思われる。これに対し、その否定的側面を見据えながらも、労働組合のみが許可を得て行うことができるということの積極的な意味を考えてみようとするのが本章の課題である。「労供事業をめぐる法的論点」というタイトルとはいささかそぐわない、狭い範囲の検討になってしまったことは正直に告白しなければならない。

２．労働省（厚労省）－政府見解にみる労働者供給の意義

(1) 労働者派遣法制定前

職業安定法（以下、職安法という）は、労働者供給について、「供給契約に基づいて労働者を他人に使用させること」との定義規定を置き（5 条 6 項)、44 条において、労働組合の行う労働者供給事業を除き、労働者供給事業を行うことおよび供給事業者から供給される労働者の使用を禁じた。

労働省は、「労働者供給事業とは、他人の求めに応じて自己の支配下にある労働者を提供してその使用に供させる事業である」として、次のような図を提示して説明を加えている[(1)]。この関係は「甲乙間の供給契約」、「甲丙間の支配従属関係」および「乙丙間の使用関係」によって成り立つ。以下、労働省の説明を引用する。



甲乙間の供給契約とは、「契約の形式をいうのではなく、実体によって定まる。すなわち民法上の請負契約、さらに具体的には商法の運送契約等の形式をもって行なわれる場合も含むのであって、

要するに自己の支配従属下にある丙を乙との使用関係に入らせることを内容とする契約を総称するものである。この場合の契約は、当事者間に合意があれば足り、文書によると口頭によるとを問わない。」

甲丙間の支配従属関係は、「明確な雇用契約に基づいている場合もあるが、多くの場合実力的な支配関係、なかんずく封建的な身分関係（親分、子分的な関係）に基づいて発生している。この実力関孫は甲が乙と任意に供給契約を締結し、丙を自己の指図のままに乙に提供使用させることができるという事実によって裏付けされている。」

乙丙間の使用関係とは、「広く事実上の使用関係を意味するものであって、乙と丙との間に雇用関係が成立している場合はもちろん、たとえば労働基準法上の使用者としての責任を甲が持っている場合であっても、作業の施設、工程等の実態から見て、作業上、直接、間接に乙の指揮、監督の下にあると認められる場合も含むものと解されるのである。」[(2)]

ここで確認しておくべきは、この記述は、労働者供給事業が「一般に」否定すべき対象であるとの文脈でなされていることであり、したがって、それが労働組合によって行われた場合もこの関係でとらえられるのか（労働組合による労働者供給事業を法的にはどのように解すべきか）という発想そのものが存在しないということである。甲が労働組合である場合、甲丙間の「雇用契約」も、実力的な支配関係（なかんずく封建的な身分関係）も観念することはできない。

付言すれば、乙丙間の使用関係のなかになぜ雇用関係が成立している場合も含まれているのかも問題となる。なぜならば、ここに雇用関係が成立しているとすれば、それは労働者供給というより、職業紹介に他ならないからである（この関係に弊害が生ずるとすれば、「先」との間に雇用関係が成立した後も何らかのかたちで紹介者が労働者との間に関係を保ち続けながら労働者を支配下に置くような場合であるが、これはまさに労働者供給であろう）。すなわち、この時点においては、労働省の説明には労働者供給と職業紹介の区別がなされず、未分化に混在していたのではないかと考えられる。

他方、職安法は 45 条において「労働組合法による労働組合が、労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる。」として、労働組合法上の労働組合による無料の労働者供給事業を許容している。この条項について、労働省は次のように述べている[(3)]。

「労働者供給事業が禁止されるのは、封建的な雇用慣習を排除して労働部門を民主化し労働者の地位の向上を図るためであるが、この点労働組合は労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体であるから、労働組合に無料で労働者供給事業を行なうことを認めても、その間において身分的な支配関係とか、中間搾取といった弊害の発生は起こることはない。また、労働

組合に無料で労働者供給事業を行なうことを認めることは、従来労働者供給事業が経済社会において果たしていた機能をきわめて民主的な方法によって果たすこととなり、職業安定機関の行なう職業紹介の補完的機能を営むものとして労働者の職業の安定を図り、産業の必要とする労働力の充足に資することになる。さらに労働組合が自らの手によって労働者供給事業を行なうことは、封建的な雇用慣習を打破し労働の民主化を図る労働者供給事業の禁止の目的達成を促進することとなり、労働ボスが事実上重大な打撃を受けることが考えられる。」

「従来労働者供給事業が経済社会において果たしていた機能」という表現に、その積極面への評価が見え隠れしている。その具体的中身がいかなるものであるかは別途慎重に検討すべきであるが、労働者供給事業の否定的側面を取り除けば(4)ー労働ボスではなく労働組合によって担われることになればー、「労働力の充足」に積極的な役割を果たし、かつ、「労働の民主化」が果たされるとの期待が表明されていると考えられる。

しかし、このような労組労供への態度は、労働者派遣法の制定経過のなかで、微妙に変更されることになる。

(2)労働者派遣法の制定過程における労働者供給事業の位置づけ

1978 年 7 月の行政管理庁「民営職業紹介事業等の指導監督に関する行政観察結果に基づく勧告」は、業務処理請負事業を積極的に位置づけるべきだとの基調に貫かれているが、そのなかで、職安法の規制があるおかげで「適切に対応し難い面が生じてきている」として、労働者供給事業に対する規制のあり方について検討する必要性を強調した。

これをうけて、「労働力需給システム研究会」が設けられ、同研究会による提言（1980 年 4 月）ー今後の労働力需給システムのあり方についての提言ーは、労働者派遣事業を制度化すべきであるとの提言を行った。この提言のなかで、労組労供については、労働者供給事業を活用する労働組合が少ないこと、その理由として、日本に職能別組合の伝統がないことおよび労務請負が禁止されていることがあげられたのち、次のように述べられている。

「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とともに許可基準の緩和と併せて労働組合のこの分野における活動を促す必要がある。」

ここに述べられているのは、労働組合による労働者供給事業の廃止とその無料職業紹介事業への移行である。なぜ労働組合による労働者供給事業の廃止なのか。この点については、次のように説明されている。労働者派遣事業の制度化を上記研究会では提言したが、

「労働組合が『労働組合』という看板を掲げて、雇用主となり、傘下の組合員を雇用して派遣先企業と労働者派遣契約を締結して労働者供給事業を営むことは、労働組合の本来の趣旨に反しかねない。したがって、現行法で定める労働組合の行う労働者供給事業の規定は削除し、無料職業紹介事業に移す方が有効適切であると判断した」[5]と。確かに、前半はうなずけなくはない。だからといって、そのことが労働者供給事業の規定を削除することに直接は結びつかないし、無料職業紹介事業に移す方が有効適切であるとの論拠にもならない。三者間労務供給関係における「供給元－供給先－労働者」の関係を、「供給元と雇用関係のあるもの」と「供給先と雇用関係のあるもの」に整序する構想のなかで、どちらにも組み入れることのできない労組労供が障害となるとの認識があったのではないかと邪推も浮かぶところである。しかし、組合側の猛烈な反対により、この供給規定の削除はなされなかった[6]。

(3)労働者派遣法制定後

労働者派遣法制定にともない、労働者供給の定義も変更され、次のようになった（4条6号)。

「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、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律……第2条第1号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。」

労働者を「他人に使用させること」から、「他人の指揮命令を受けて労働に従事させること」へと変わっている。この点については、「改正前の職業安定法上の『使用』は、労働契約に基づき労働者をその指揮命令の下に労働させることだけではなく、労働契約に基づくことなく、労働者を、事実上指揮命令して労働させることを含むのに対し、労働基準法上の『使用する』は、労働契約に基づいて労働者をその指揮命令の下に労働させる意味で用いられる等多義的に用いられており、その意味をより明確にした」と説明されている[7]。

いずれにせよ、労働者派遣が合法化されたことにともなって、労働者派遣は職安法44条にいう労働者供給には含まれないことになっただけであり、職安法上、労働者供給そのものについては何も変更されていない。しかし、供給元と労働者との間に雇用関係のある場合はおしなべて（供給元に実体のないもの等除く）労働者派遣とされ、労働者供給概念から除かれた。労働者供給と労働者派遣の関係に関する重要な問題である[8]が、他方、「供給元と労働者との間に雇用契約関係がある場合であっても供給先に労働者を雇用させることを約して行われるものについては、労働者派遣には該当せず、労働者供給となる」との

解釈が示された(9)。この解釈は、ひるがえって、「供給元と労働者との間に雇用契約関係がない場合には、供給先に労働者を雇用させることを約して行われる労働者供給であると考えるのが自然である」、すなわち、労働組合による労働者供給も供給先との間に雇用関係を生じさせるとの解釈を生み出すことにもなった（後述の泰進交通事件判旨参照）と推測する。

(4)労働省（厚労省）見解と労働組合による労働者供給

以上みてきた労働省（厚労省）の労働者供給に関する見解によっては、労働組合による労働者供給を説明することはできない。第一に、労組労供においては供給元と供給される労働者との間に雇用関係はないこと、第二に、供給元と供給される労働者との間に支配従属関係はないこと、である。

では、裁判所は労組労供の法的関係をどのように解してきたのだろうか。

３．労働者供給をめぐる裁判例

(1)鶴菱運輸事件（横浜地判昭 54.12.21 労働判例 333 号 30 頁）

［事実関係］　労働組合Ｓが職安法に基づいて行なう労働者供給事業によって生コン輸送会社Ｙに勤務していたＸらが､右組合を脱退したことを理由に右供給関係を打ち切られ、就労を拒否されたことにつき、Ｙとの間に期間の定めのない労働契約が成立していたと解すべきであるから、本件就労拒否は解雇にほかならず、そして当該解雇は組合脱退を理由としてなされたものであるから不当労働行為として無効である等として地位保全等の仮処分を申請した。仮処分申請は認容されたが、本件仮処分異議事件において原決定が取り消された。

［判旨］　Ｓによる労供事業においては、Ｓ所属の組合員でなければ供給の対象とならず、かつ、Ｓによる供給がなければＹでの就労はなく、Ｙにおいても、右の供給によつてのみＳ所属組合員を使用しうるものであり、また、Ｓからの勤務票（就労票）による日々の供給とその継続の存するかぎりにおいて右の就労、使用の関係が存続していた。したがって､「供給によつて生ずる供給先（Ｙ）と供給を受ける者（Ｘら組合員）との法律関係は、Ｓによる供給のあるかぎりにおいて成立する使用関係（就労に対し賃金が支払われる意味において雇用関係と解しても差し支えないが、供給の存するかぎりにおいて存続する特殊な雇用関係である。）である」。そして、ＹおよびＸら双方において、このような仕組み等

を十分知悉していたこと等からすると、いったん供給がなされた後はＳの供給と離れて別個の雇用関係が成立していたとはいえない。

したがって、本件「労供事業においては、供給が打切られれば、ＹとＸらとの使用関係も当然終了する」。

(2)渡辺倉庫運送事件（東京地判昭 61.3.25 労働判例 471 号 6 頁）

［事実関係］　Ｘは、Ｇ組合所属のタンクローリー運転手として、ＧとＹ社との間の労働者供給契約（期間 1 年）に基づき、Ｙ社に供給され、約 10 年間にわたってＹ社に勤務してきたが、Ｙ社への供給人員の減員に伴い、その供給人員の人選からもれたことにより、Ｙ社において就労することができなくなった。Ｙ社での就労を打ち切られた組合員に対しては、Ｇから他の事業所へ供給する話があって、実際に他の供給先で就労を始めた者もいたが、Ｘほか３名はＧに対し、Ｙ社で引き続き就労するためにＹ社と交渉するよう求めた。しかし、Ｇがこの要請に応じなかったため、Ｘら 4 名は、これを不満としてＧを脱退した。Ｘは、右就労停止は解雇にあたると主張して、Ｙ社に対し解雇予告手当の支払いを求めた。請求棄却。

［判旨］　「法は、労働者供給事業による労働者の供給とは「供給契約に基づいて労働者を他人に使用させることをいう」（職業安定法 5 条 6 項）と定め、これを「求人及び就職の申込を受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっ旋する」（同条 1 項）ところの職業紹介とは明確に区別している。すなわち、法は、労働者供給契約に基づいて供給された労働者と供給先との関係を通常の雇用関係とは異なる性格のものと位置づけている」。

「労働者供給事業の存在意義は、これを利用すれば、使用者は高い賃金を支払うのと引き換えに、必要なときに必要なだけ一定水準の労働力の供給を受けられることにあるものということができる。また、労働者としても、自己の労働力の処分を労働組合にゆだねることによって、就労の機会を広く確保し、就労先のいかんを問わず一律の高い賃金を得ることができることになるから、特定の事業所との使用関係の継続を期待するだけの理由もない。

したがって、労働者とこれを使用する者とが労働者供給事業を利用して就労し、労働力の供給を受けるという関係にある限り、使用する側の必要性がなくなれば、その関係も終了することが本来的に予定されているものといわなければならない。たとえこの使用関係が長期にわたって反復継続されたとしても、そこに通常の雇用関係の成立を認め、その打切りに解雇の法理を持ち込むことは、当事者の意思に反するであろうし、労働者供給事業

の存立の基盤を揺るがすことにもなる。」

「Xは、自らの意思でGの組合員となり、Gが行う労働者供給事業を利用して、GとY社との間で締結された労働者供給契約に基づきGの債務の履行としてY社に供給され、G社に使用されて就労していたということができるから、XとY社との関係は、名実ともに、労働者供給契約に基づく使用関係に外ならない。そして、この労働者供給契約は有効期間が一年とされ、これに基づく労働者の使用期間も同じ一年間とされていて、Y社は一年ごとに契約を締結し、その都度、その年度に必要なだけの人員の供給の申込みをしており、Gもその申込みに従い自らの責任で人選を行って組合員を供給していたというのであるから、Y社とそこに供給された個々の労働者との使用関係は、毎年度、労働者供給契約の期間が満了することにより当然に終了するものであったといわなければならない。」

(3)泰進交通事件（東京地判平 19.11.16 労働判例 952 号 24 頁）

［事実関係］　Y社は、労働者供給事業を行うS組合との間で労働者供給契約を結び、その組合員である労働者の供給を受け、タクシー運転手として使用していた。Xら 4 名は、Sの組合員であり、本件供給契約に基づき、Y社でタクシー運転手として就労していた。Y・S間では、供給される組合員の賃金や労働時間など労働条件を定める目的で、労働協約および付属協定書（以下、合わせて「協定等」）が作成されていた。協定等の有効期間は 1 年とされ、当事者の一方から改廃の申出があったときは、協議のうえいつでも改廃できること、期間満了の 1 か月前までに当事者の一方から改廃の申出がない場合は、自動的に 1 年間有効とする定めがあった。この協約等は自動延長が繰り返されてきたが、2006 年 5 月 30 日、Y社は、Sに対して、従前の日払い賃金体系の廃止を内容とする賃金体系の変更を求めて新賃金協定の締結を求めたところ、Sは歩合給が下がることなどから、これに応じない方針をとり、新協定の締結には至らなかった。同年 6 月 20 日、Y社はSに対し、本件労働協約が同年 7 月 4 日満了し、以後継続しない旨を伝えた。このため、本件供給契約は同年 7 月 4 日をもって終了し、当時、Y社に就労していた組合員 13 名のうち、同社に直接雇用された 3、4 名を別にして、Xらも含め使用が打ち切られた。そこで、Xらは、本件使用の打切りは解雇に当たり、Y社には予告手当を支払う義務があるとして、Xら各人の 30 日分の平均賃金およびそれと同額の付加金の支払いを求めて提訴した。請求棄却。

［判旨］「YとXら組合員との使用関係は、Y所論のとおり、本件供給契約を前提とした特殊な使用関係との側面を有することは否定でき」ず、この「使用関係は、労働基準法が適用される労務提供関係ともいえ」、XとYとは「ある面では労働者と事業主として直接の労働契約関係の当事者であるということができる」。

「そもそも労働者供給とは、『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、労働者派遣法2条1号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする』ところ（職業安定法4条6項）、労働者派遣は、『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』とされることから（労働者派遣法1条1項）、供給元と労働者との間に雇用関係がないものについてはもちろん、供給元と労働者との間に雇用関係がある場合であっても、供給先に労働者を雇用させることを約して行われるものについては、労働者派遣には該当せず、労働者供給となる……と解されるところである。

本件においては、供給元であるSと労働者であるXらとの間に雇用関係があるとは認めがたいから（Yもそのような主張はしていない）、本件における労働者供給は、『本件供給契約に基づいて労働者たるXらを他人（供給先）であるY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、供給先であるYに労働者であるXらを雇用させることを約して行われるもの』と解するのが自然である。」

「労働者供給事業が労働組合を除くほか禁止された（職業安定法44条）のは、それが労働者の利益を不当に害するおそれがあるからであり、労働者派遣については他人のための労働に従事させるに際して『自己の雇用する労働者を、当該雇用関係のもとに』、行わせることから許容されたものと解され、供給元（派遣元）も供給先（派遣先）もいずれも労働者に対する雇用責任を負わないことは法の許容していないところといわなければならない。したがって、本件においては、本件供給契約の存続を前提としてではあるが、YがXらの雇用責任を負わなければならないものと解される。」

「要するに、YとXら組合員との使用関係は、本件供給契約の存続を前提としつつ、本件労働協約に定めのない事項については労働基準法やYの就業規則等が適用され、雇用保険法の適用等の面ではYが事業主となってその雇用責任を負う特殊な労働契約関係であると解される。」

「本件労働協約には、『使用の解除』について定めがあるところから、この場合に労働基準法上の解雇に関する規定の適用があるか否かが問題となる」ところ、「労働基準法の解雇に関する規定の適用がないと解する余地も否定できない」が、「Yの都合による上記使用の解除の場合に、労働基準法の解雇に関する規定の適用が排除されると解することは、雇用の安定の方針にそぐわない」ので、「解雇予告手当については、本件労働協約に定められていない事項として、労働基準法二〇条に定める解雇予告の規定が適用される」。ただし、本件における「労働契約関係は、期間満了により終了したものであるから、解雇予告手当の対象とはならない」。

(4) 若干のコメント

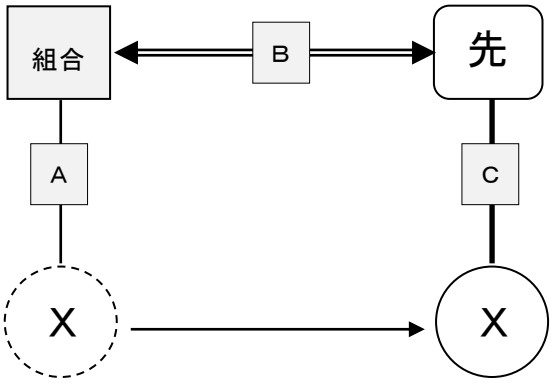
労組労供における三者間労務供給関係、なかんずく供給先と被供給労働者との関係が中心的争点となっている裁判例は今のところ以上の三つである。

鶴菱運輸事件および渡辺倉庫運送事件では、裁判所は、被供給労働者と供給先との関係を「供給のあるかぎりにおいて成立する使用関係」(鶴菱運輸事件)、「労働者供給契約に基づく使用関係」(渡辺倉庫運送事件)と表現し、そこに雇用関係の成立をみていない(ただし、鶴菱運輸事件判旨は「賃金が支払われる意味において雇用関係と解しても差し支えない」とする)。この二つの事件はいずれも労働者派遣法制定前に生じた事件であり、労働者派遣法の論理の影響はない。

これに対し、泰進交通事件判旨には労働者派遣法の影響が顕著である。判旨は、労働者に対する雇用責任を供給元も供給先も負わないことは法が許容していないとして、本件では供給先が労働者の雇用責任を負わなければならないとしつつ、その雇用責任は供給契約の存続が前提となるので、供給契約が終了した以上雇用責任を問えないとする。そして、①供給元と労働者との間に雇用関係があるものであっても、供給先に労働者を雇用させることを約して行われるものは労働者派遣ではなく労働者供給であるとしつつ、他方、②本件は供給元(労働組合)と労働者との間に雇用関係がないから供給先に労働者を雇用させることを約して行われる労働者供給であると解するのが自然であるという。①は労働者派遣の法律上の定義からの帰結であるが、②がそれ自体として成り立つかどうかは疑問の余地がある。というのも、まさに鶴菱運輸事件判旨と渡辺倉庫運送事件判旨は、労組労供が供給先に労働者を雇用させることを約して行われるものではないという実態を反映した議論であると考えられるからである。

以下、この観点から、あまり多くはないが、労組労供に関する学説の整理を試みる。

4. 労働組合の労働者供給をめぐる学説



ここでは、労供労組とそこに属し供給される組合員との関係をA、労供労組と供給先との関係をB、供給先と供給される組合員との関係をCとして、論を進める。

(1) Cに雇用関係ないし雇用契約の成立を認めない見解[10]

この見解は、Cが実態として雇用関係の内実を備えていないという認識を基礎としている。すなわち、供給先には被供給労働者の選択権も、被供給労働者への懲戒権もなく（就労状況が不完全な場合は供給元に対し供給契約の完全履行－労働者の交替や就労の改善－を求めることになる）、労働者供給の対価（報酬）は直接には供給元たる組合に支払われること等である[11]（ちなみに、これはまさに 1985 年から合法化されたいわゆる登録型の労働者派遣の実態そのものである）。

労働者供給の対価（報酬）を第一次的に取得するのは組合であるという状態は戦後しばらくの間続いていたようである。すなわち労働省（当時）は「供給により就労した者の賃金は、利用者より組合が受領し、組合員に支払うことを原則とする」との指導をしていた[12]ことが、研究会における聞き取りのなかで、明らかにされた[13]。それが、いつの時点で、何を意図していたのかは判然としないが、賃金の直接払い原則を枕詞に組合員への直接払いを原則とすべしとの指導に変わってきたということである。したがって、現在では、労働者供給への対価は賃金として組合員へ直接支払われる形態が通常の形態である。

それはともかく、以上の実態から、Cには「明示的にも黙示的にも直接の雇用契約関係は存在しない[14]」、あるいは「日常の業務指示に基づく使用関係は存在しても、雇用関係は困難な状況[15]」にあるとの見解が導かれることになる。前述の鶴菱運輸事件および渡辺倉庫運送事件における裁判所による把握の仕方とほぼ同じであるといえる。これをさしあたり「使用関係説」と呼んでおく。この使用関係は、供給契約が存続するかぎりで継続する－逆にいえば、供給契約の失効により消滅する（したがって解雇ではない以上、労基法の解雇規制および解雇制限法理は適用可能性の前提を欠くことになる）。

使用関係説が一致するのはここまでであり、供給継続中のCへの労働保護法規の適用関係については、全体としての三者間関係についての理解の仕方と関連して、次のように分岐を見せる。①労供システムと基本的に相容れない部分を除いて適用される[16]、②労働者派遣法を準用して供給元と供給先に分配される[17]、③供給先が労基法の規制している事項について実際上の権限と責任を有している場合にはその限りで労基法上の使用者責任を負う[18]。

Aの関係については、上記②の見解は、「組合員が行う事業に、組合規約に従い、労務の現物出資をしたとみるのが妥当」とし[19]、③の見解は、Aには「派遣元企業と派遣労働者とが締結する雇用契約に極めて類似する雇用契約と組合加入契約の二つの契約内容を併存する無名契約」が存在すると説く[20]。なお、上記①の見解は、Cを「労働者供給という特殊なシステムによって成立した使用関係」と位置づけるので、労供システムと矛盾したり、その趣旨に反する取扱いが積み重ねられた場合は、Cに雇用関係が成立する余地を認めている[21]。

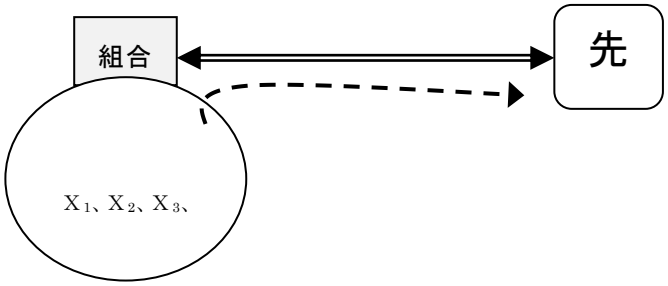
(2) Cに雇用関係ないし雇用契約の成立を認める見解[22]

この見解もまた、別の意味で、実態に基礎をおいている考え方であるといえる。供給先の指揮命令を受けて労務を提供し、それに対して賃金が直接労働者に支払われる関係がある以上、まずは雇用関係の存在を推定し、それを否定する特段の事情がなければ、雇用関係の存在を前提として考えようとする発想に基づくもの[23]であるといえる。このような発想そのものに異を唱えるつもりはもちろんない。ただ、現在のような実態は、労働組合による労働者供給事業に当初から備わっていた実態ではなく、変容させられてきたそれであることを、再度指摘しておきたい。

この見解によれば、被供給労働者の雇用責任を負う「使用者」は供給先ということになり、反復更新されてきた労働契約を更新しないで就労を拒否することは「解雇」と解され[24]、他方、当該解雇は「労働協約上のショップ制による解雇」として位置づけられることになる[25]。そして、問題は、組合を脱退したことに伴う「職の喪失」を適法であると解するかどうかに移行する。結論として、「『組合員』にのみ『職』を保障するという形での間接的組織強制の方法は、少なくとも現在のわが国の情況下においては、直接的組織強制手段としてのショップ協定とは、その性格を異にし、むしろ労働者への規制された労働条件下での『職』の保障を試みるという目的・機能の価値性の優位においてとらえられるべきで、それゆえに、結果的にやむをえないものとして、法的にも承認されるべきではないのか」[26]ということになる。

(3) どのように考えるべきか

まず、すでに述べてきた事実を再度確認しておきたい。そもそも、労働組合の行う労働者供給は、その当事者（供給元労働組合、供給先、被供給労働者）にとっては、供給契約が存続する限りで存続するものであると認識され、かつ、供給の対価は労働組合が受け取り[27]、そこから組合員へ分配されるものであったということである。現在の労働者派遣法の用語を用いれば、（前述の泰進交通事件判旨とは異なって）「当該他人（供給先）に対し当該労働者を当該他人（供給先）に雇用させることを約してするものを含まない」ものであり、供給の対価支払い関係も被供給労働者と供給先との雇用関係があると評価される可能性の低いものであった。言い換えれば、労働組合による労働者供給は、職安法 44 条（労働者供給事業の原則的禁止＝直接雇用原則[28]）の、まさに例外たる実態をもつものであった。そして、それが容認されたのは、営利を目的としない、労働の民主化を担う主体たる労働組合によって行われるがゆえのことであった。



研究会において、労供事業を行っている組合の関係者からは、しばしば次のような説明がなされた。すなわち、労働組合が行う労働者供給は労働組合（労働者集団）と供給先企業との二者間関係なのであり、あえて「雇用」という言葉を用いるとすれば、「雇用」関係はこの二者（労働組合と供給先）間に存在するのである、と（図でイメージを示せば左図のようになる）。供給契約に基づいて、組合員のだれを供給するかをはじめとする労働力の需給調整はすべて組合のコントロール下におかれる。供給される組合員は、労働者供給契約（労働協約）という回路を通じて供給先で使用され、そのことにより仕事（就労の機会[29]）を保障される。労働時間や賃金といった基本的労働条件は、あらかじめ供給契約で決まっている。労働条件の低下が見込まれる場合、組合は当該供給先とは供給契約を締結しない方針をとることもある（このような過程で生じたのが前述の泰進交通事件である）。

労働者供給の労働者供給たるゆえんは、供給先と被供給労働者との間に労務の提供ー受領の関係（雇用関係を含む広い意味での使用関係）が生じた後も、供給元と被供給労働者との関係が継続するところにある。この継続的供給関係が否定的な評価を受けるのは、そこに中間搾取が生じたり、労働者の自由が奪われたりするからである。それを回避するには二通りの道がある。この継続的な関係の切断（直接雇用）か、またはこの継続的な関係の民主化（＝否定的な影響を伴わないような関係にすること）である。職安法 44 条と 45 条をこのような意味で一体的にとらえる必要がある。

以上のことをふまえれば、労組労供をめぐる法律関係は、①被供給労働者が当該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（労働協約）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ととらえるべきであろう。この関係には通常言われる意味での「雇用」（直接雇用）の観念をいれる余地は原則としてないといわねばならない[30]。逆にいえば、労組労供のシステムからはずれた場合には、直接雇用の原則にたちもどり、供給先と被供給労働者との間に「雇用」関係が存在すると考えなければならない。

５．労組労供の法的位置づけに向けて

最後に、荒削りのデッサンを示してみたい。その際、さしあたり、労働組合が行う労働者供給事業のみを念頭におくことにする。

組合側としてもっとも望ましいと考えているのは、当初の労組労供の実態をそれとして法的に認めることであろう。すなわち、組合が組合員の労務提供のあり方につきコントロールしながら、労務提供の対価についても組合として受領し、あらかじめ組合内部の民主的手続で決められた組合費と報酬部分を分けて、前者は組合に後者は組合員に渡すというものである。供給先と供給される組合員との関係は「使用関係」と位置づける。この使用関係は供給契約が存続する限りでの関係であり、雇用関係ではなく、供給契約にもとづいてその都度生ずる関係(31)である。しかし、供給先は労務の提供を現実に受けている（労働者に一定の指揮命令を及ぼす）者として、使用関係に基づく（労務受領者としての）責任を負う。この使用責任の具体的内容については、労働基準法や労働安全衛生法等に準じて考える。労災保険は労務の提供・受領関係に必然的に付随するものとして供給先が負担すべきものと考えられるが、その他の社会保険については別途の道も構想しうるであろう。

集団的労働関係については、研究会で十分な議論がなされておらず、一言述べるにとどめたいが、労組労供を行う組合は、労働組合としての性格と事業体としての性格を合わせもつので、不当労働行為制度の適用関係については、どのような場合にどちらの性格が問題となるのかの吟味を含めた、慎重な検討が必要であることは確かであろう。

（注）

(1)労働省職業安定局『改訂版　雇用対策法　職業安定法　緊急失業対策法－労働法コンメンタール 4－』（労務行政研究所、1970 年）432 頁以下。

(2)萬井隆令「『出向』と『労働者供給』の概念上の混迷の淵源について」（労働法律旬報 1685 号、旬報社、2008 年）6 頁以下では、「乙と丙との間に雇用関係が成立している場合」という部分は、「乙と丙」ではなく「甲と丙」とすべきところを誤記したのではないかと指摘されている。確かにそのような理解も可能であると思うが、私自身は、労働組合の行う労働者供給を含めて考えれば、このような記述もあり得ると考えている。もっとも、この部分は労働者供給への否定的評価を前提としている（組合による労働者供給を念頭においていないと考えられる）ので、誤記の可能性が大きいとの指摘も否定しがたい。歴史的にも、「わが国の独占資本は、恐慌の進展と共に、雇用労働者の多数を『臨時工』の形式さえふまないで、『人夫供給業者』を利用して、直接これに雇用される形式をとるようになった」と指摘されている（内山尚三『「家」と労使関係』［法政大学出版会、1984 年］176 頁）。

(3)労働省職業安定局・前掲・注 1 書、443 頁。

(4)たとえば次のような指摘に留意したい。「組頭の行う諸機能のなかには、共済的あるいは厚生的機能さえふくまれている……。ある人々は彼が労務者を搾取する点を攻撃するあ

まり、この部面を忘れさる場合があるが、この共済的機能は、よしそれが組頭が他方で行う搾取をささえ、全体として搾取そのものを高める性質をもっているとはいえ、一応彼らなりに労働力の確保に役だつものであって、これらの機能の存在を忘れると、改革の場合にも失敗をまねくことに注意せねばならぬ。」(藤本武『組頭制度の研究』[労働科学研究所、1984 年] 8 頁)。前掲・注 2・内山書ではこの機能が「生活を保障……する役目」と表現されている（183 頁)。

(5)高梨昌「労働力需給システムのあり方」ジュリスト 716 号（1980 年)、82 頁。

(6)名古道功「労働組合の行う労働者供給事業--法規制及び職安法第 45 条改正の動向」金沢法学 28 巻 2 号（1986 年）81 頁。

(7)高梨昌編著『詳解労働者派遣法［第二版］』(日本労働研究機構、2001 年）241～242 頁。

(8)萬井隆令・山崎友香「『労働者供給』の概念－労働者派遣法制定を契機とする労働省による解釈の変更とその問題点」労働法律旬報 1557 号（2003 年）15 頁以下参照。

(9)「労働者供給事業業務取扱要領」における「第１（労働者供給事業の意義等）－１（労働者供給事業の意義）－ハ（労働者派遣との関係）－（イ）②」。

(10)山西克彦「労働者供給事業によって生ずる『使用関係』の法的性格」判例タイムズ 369 号（1978 年)、馬渡淳一郎『三者間労務供給契約の研究』総合労働研究所（1992 年)、原田賢司「労働組合の行う労働者供給事業と使用者概念」日本法学 68 巻 3 号（2002 年)。

(11)前掲・注 10 掲載の文献参照（馬渡 71 頁、原田 93 頁)。なお、同・山西論文では、報酬がどのように支払われているのかには触れられていないが、被供給労働者への賃金の直接払いを前提としているようである（113 頁)。したがって、厳密に言えば前二者と同列にはおけないが、行論の都合でここに含めている。

(12)労働者供給の本質的特徴の一つである、この労務に対する対価の流れ（直接被供給労働者が受け取るのではなく労供労組が受け取るという流れ）は、いうまでもなく中間搾取の禁止と密接に結びついている。しかし、労働組合ならばということで例外的に許容されたのが労働組合による労働者供給事業であるとするならば、この関係を崩す必要はなかったともいえる。にもかかわらず、賃金直接払い原則をかかげること（あたかも供給先との間に雇用関係があるかのように概観を整えること）によって突き崩したことが、労働者供給の概念に混迷をもたらす要因になっているのではないかと考える（本文中の鶴菱運輸事件判旨における「就労に対し賃金が支払われる意味において雇用関係と解しても差し支えない」との表現に留意したい)。

(13)原田・前掲・注 10 には新運転が供給先企業との間で締結した労働協約（供給契約）が掲載されているが、賃金は供給先から「組合が受領し、組合員に支払うことを原則とするが、通常の場合、この手続を省略し、……組合員に直接支払うことを認める」との規定が

存在する（83 頁）。
(14)馬渡・前掲・注 10（71 頁）。
(15)原田・前掲・注 10（93 頁）。
(16)山西・前掲・注 10（118 頁）。
(17)馬渡・前掲・注 10（71 頁）。
(18)原田・前掲・注 10（89 頁）。
(19)馬渡・前掲・注 10（70 頁）。そして、「この出資の結果として、組合は組合員に対する指揮命令権を取得し、供給先に、その支分権を委任または譲渡するのである」と説かれる。また、労働者供給契約の基本的内容も、「労働組合等が、一定の組合員労働者を一定期間供給し、その指揮命令権の支分権を委譲し、これに対して供給先は、一定の報酬を支払う」ものと理解されることになる（69 頁）。
(20)原田・前掲・注 10（85 頁）。
(21)山西・前掲・注 10（118 頁）。なお、同注の馬渡書（73 頁）も原田論文（85 頁）も、この山西弁護士の見解について「供給元労働組合を使用者とみる見解」と指摘しているが、山西弁護士は組合を供給事業者と位置づけているだけである。いずれにせよ、ここでいわれる「使用者」がいかなる意味で用いられているか（労基法の名宛人としてのそれか等）ということが問題となる。
(22)近藤昭雄「労働組合の行う『労働者供給事業』の法的関係（一）（二）」労働判例 348、349 号（1980 年）、名古道功・前掲・注 6。近藤論文は、この関係を「労働契約」関係と呼び（労働判例 349 号 5 頁）、名古論文も「労働契約関係」と呼んでいる。
(23)刑事事件についての判旨であるが、「非民主的な就労開始方法の絶滅を期そうとする」のが職安法の労働者供給禁止の趣旨であり、「就労開始方法の面について行われるものでない限り職業安定法上の問題としてこれを採り上げるわけにはゆかない」とする裁判例（東京高判昭 26.9.28 高等裁判所刑事判決特報 24 号 87 頁）も、この見解に連なるものと一応はいえようか。
(24)名古・前掲・注 6 では、解雇の問題はそれとして論じられていない。クローズドショップ制の場合に使用者は解雇を義務づけられるが、労供事業の場合は特別の協定がない限り、解雇を義務づけるということはないと指摘されているのみである（78 頁）。
(25)近藤・前掲・注 22（労働判例 349 号 5 頁）。
(26)近藤・前掲・注 22（労働判例 349 号 12 頁）。
(27)本文に述べたとおり、「労働力需給システム研究会」は労組労供の規定を削除し、無料職業紹介事業に移すべきと提言したが、高梨・前掲・注 5 論文は、労働組合による無料職業紹介にも各種の障害があり、その一つとして「紹介先での賃金の本人直接払いの義務付

け」を指摘している（82 頁）。この指摘は、実態として「先」では報酬が労働者に直接支払われていなかった（組合に対して支払われていた）ことを推測させるものでもある。

(28)清正寛「雇用保障法における『直接雇用の法理』」林迪廣先生還暦祝賀論文集『社会法の現代的課題』（法律文化社、1983 年）276 頁以下、西谷敏「派遣法改正の基本的視点」労働法律旬報 1694 号（2009 年）8 頁、萬井隆令「労務提供に関わる三者間関係の概念について」日本労働法学会誌 114 号（2009 年）70 頁等参照。なお、清正論文は、「企業・事業主が従来利用していた被供給労働者＝下請派遣労働者をなお継続して使用する必要があるときには､かかる労働力が職安法四五条の労働組合による労働者供給事業から提供されるか、あるいは、職安法施行規則四条一項各号の要件をすべて充足しかつ二項に該当しない請負事業から提供されるものでないかぎり、これらの労働者を直接雇用し使用しなければならないこととなる」と指摘している（288 頁）ところ、逆に言えば、労組労供の場合には供給先との間に雇用関係がないことを前提にしていると解することができ、この意味で供給先との間に雇用関係の成立を認めない見解とみることも可能であろう。

(29)この意味において、職業安定法の名称が、「職業の安定」であり「雇用の安定」とはされていないことに留意しておきたい。なお、労組労供については供給先との関係で「雇用の安定」の要請があると直ちには考えられないとする、濱口桂一郎「泰進交通事件」評釈（http://homepage3.nifty.com/hamachan/taishinkotsu.html)の「４『雇用の安定の要請』について」を参照。

(30)この点につき、濱口・前掲・注 29 は次のように述べている。「労働者供給事業における供給関係を前提とする使用関係の特殊性を中心に考えるならば、期間途中の打ち切りであれ期間満了時の雇い止めであれ、解雇予告手当や解雇権濫用法理の適用の余地はなく、逆に供給先が使用者責任を負うことを中心に考えるならば、期間途中の打ち切りだけでなく期間満了時の雇い止めであっても解雇予告手当や（場合によっては）解雇権濫用法理の類推適用の余地があると解すべきである。労働組合に労働者供給事業が認められた趣旨からすれば、その事業運営を困難にするような後者の解釈は適当ではなく、前者の解釈を採るべきである。」

(31)濱口桂一郎『新しい労働社会』（岩波書店、2009 年）75 頁以下、同「請負・労働者供給・労働者派遣の再検討」労働法学会誌 114 号（2009 年）92 頁では、請負先＝派遣先＝供給先＝紹介先における就労が開始されるまでにおいて、当該労働者と請負元＝派遣元＝供給元＝紹介元の間に雇用関係が存在せず、登録という一定のメンバーシップが存在するだけの三者間労務供給システムについては、実態に即した、供給契約の存在する限りで存続する使用関係として、一括して構成すべきであるとされているが、少なくともそこでいわれる臨時日雇い型有料職業紹介事業は、労働組合が行う供給ではないゆえ、その都度紹介

先との間で雇用関係が成立すると考えるのが、本稿の立場ということになる。

第２章　労組労供事業の新たな可能性に向けて

龍井葉二（連合総研副所長）

１．経営の変質と雇用の地核変動

1990 年代末から顕著となっている「働き方の二極化」で特徴的なのは、正社員の減少と非正規雇用への代替であるが、とくに顕著なのが、派遣労働などの「間接雇用」の増大と、偽装的な請負や個人請負の広がりである。

前者の正規→非正規への代替は、それまでの非正規雇用の増大と明らかに質を異にするものであり、98 年以降に生じた「雇用の地殻変動」の結果である。

1995 年の日経連の「新時代の日本的経営」で示された「雇用の三つのポートフォリオ」そのものは、すでに 80 年代半ばから打ち出されており、とくに目新しいものではない（「新時代の日本的経営」でも個別企業の実例が紹介されている。）新たに起きた「雇用の地殻変動」は、97 年の金融危機と金融ビッグバンに端を発していると考えられ、経営が長期→短期、従業員→株主、投資→投機へとシフトするのに伴って生じたものといえる。

後者の「間接雇用」増大背景にあるのも、こうした経営そのものの変質であり、単なる人件費コスト削減では説明し切れないものである。

その一つの特徴は、「使用関係逃れ」ともいうべきもので、上述の経営の変化に伴って、人事管理においても人事・労務→財務へのシフトが生じ、国内の生産や人材への投資から付加価値を得るというよりは、あり余る企業貯蓄を債権や証券市場に投じる動きが顕著となる。企業組織再編に伴うファンド会社や持ち株会社が跋扈するなかで、交渉の当事者すらあいまいになるという事態は、労使関係から労資関係に移行といってもいいだろう（因みに、経団連と日経連が統合した日本経団連の英訳からは使用者 employer の文字が消えている）。

もう一つは、「雇わずに使用する」という「雇用責任逃れ」であるが、これもまた今に始まったことではない。

２．政策の変質と間接雇用の増大

周知のように、戦後に制定された職安法は、業としての労務供給を原則禁止とし、労働組合による供給事業のみを合法化したが、戦前においては「組請負」や「人夫貸」などが

一般的であった。

その実態は人身拘束と中間搾取に他ならず、人権問題としてＧＨＱも重視し、戦後の法体系のなかで禁止されたわけだが、それが戦前に広く横行していた背景にあるのは、単なるコスト削減ではなく、まさしく雇用関係、労使関係逃れであり、ひいては労働法逃れであった。

では、組請負や人夫貸しが禁止されたことによって、そこで働いていた労働者たちはどうなったのか。その大多数は臨時工として、直接雇用ではあるが不安定・低賃金の働き方を強いられたのである。

臨時工問題は不安定雇用問題として社会的にも問題にされ、労働組合もその本工化に取り組んだ。その後、朝鮮戦争による特需、さらに高度成長経済への移行に伴って、多くの臨時工が本工化されていき、さらに人手不足が生じる事態となった。

そこで、臨時工に代わって増大してきたのが、社外工とパート労働者である。職安法は、業としての労務供給を原則禁止していながら、1952 年の施行規則改定で条件を緩和し、社外工の増大に道を開いたのである。他方、臨時工という雇用の「調整弁」を失った企業が新たな「調整弁」として開拓したのが主婦であった。

同時に無視することができないのが、職安法に違反する「労務供給」の横行であり、とくに、事務処理、情報処理、ビルメンなどの分野で顕著であった。

ところが、当時の労働省は、法違反の余りの広がりに取り締まりは限界と判断し、法律改定に着手した。こうして、法違反の実態を追認する法律として生まれたのが労働者派遣法である。

この問題が審議されていた 1980 年代前半期には、労働者派遣法だけでなく、男女雇用機会均等法、高齢労働者対策、パート労働者対策などが並行して議論されていたが、そこではとくに不安定＝非正規雇用労働者に関して明確な方向転換が起きている。

つまり、主婦パート、高齢者パート、学生バイトなどの不安定雇用労働者は、もはやミゼラブルではないという認識への転換である。この転換を導いたのは、当時の職安審の公益委員たち（高梨昌氏ら）であったが、この転換によって、

・不安定でも低賃金で構わない
・基幹的でも正社員化する必要はない

という非正規雇用労働者像が形成されていったと考えられる。つまり、政策の変質が、非正規雇用と間接雇用の増大を生み出したのである。

組請負・人夫貸　→　労務供給禁止　→　臨時工　→　パート労働
↓　↓
違法供給　→　社外工
↓
法違反追認　→　労働者派遣事業
↓
偽装派遣の横行

３．労組労供事業の位置

労組労供事業のこれからの可能性を考える場合、上記のような経営の流れを与件として考えることは適切ではないだろう。

低賃金・不安定雇用の増大、さらに雇用責任逃れという方向は、労働法制としても、あるいは経営のあり方としても、「反転」させなければならない。つまり、労組労供事業が、他のさまざまな「事業」との競合関係のなかでの事業拡大を余儀なくされることは事実としても、いまのニーズにそのまま適合する方向ではなく、適正な雇用・使用関係を再構築する方向で行っていくことが求められることになる。

したがって、労組労供事業の今後の展開は、個別の活動の拡大と同時に、労働者派遣事業に対する規制強化をはじめ、現行の法制度の改革がどうしても不可避となる。

こうした「反転」は、非正規雇用対策全体についていえることであり、それは、かつての政策転換の「不安定雇用労働者はミゼラブルでない」という前提が、大きく崩れ去ったという事実が雄弁に語っているといえるだろう。

あえていうならば、いま起きている事態は、戦後の労働法制が「人権問題」の視点から、業としての労務供給を原則禁止した状況に匹敵するものであり、労働組合にのみ許された供給事業にとって、低賃金・不安定雇用からの脱却という使命はますます重要になっていることになる。

４．労組労供事業と雇用関係の明確化

労組労供事業は、すでに触れた職安法の規定との関連で、請負や派遣などとの対比で説明されることが多い。供給事業の一つである以上、それはやむを得ないことだといえる。

だが他方で、労働組合活動の一つとして位置づけることも、それに劣らず重要である。

供給先と供給契約を締結するのは、いうまでもなく労働組合である。その労働組合は、労働組合員で構成され、これもいうまでもないことだが、労働組合が労働組合員を支配しているわけではない。強いていうなら、むしろ労働組合が労働組合員に従属するというべきだろう。（もちろん、労働組合と労働組合員の間には、独自の権利・義務関係があるが、供給先も含めた雇用＝使用関係では、同一のものと見なすことが可能であろう。）

そういう意味で、供給先は、労働組合（員）と契約を結ぶのであり、その供給契約は実質的に雇用契約を意味することになる。その堰堤が成立してはじめて、個々の労働組合員に対する供給先の指揮命令権が発生するわけだ。

一般的な雇用契約			供給契約		
供給先	←→	労働者	供給先	←→	組合（員）
雇用＝使用関係			雇用＝使用関係		

このように考えた場合、供給先の雇用責任はヨリ明確になり、同時に、個々の組合員の「労働者性」もまた明確になると思われる。

だが他方で、労働組合が、供給事業における「事業主」としての性格を併せ持っていることもまた事実であろう。

とくに、「事業主」が対象となるさまざまな支援・助成制度のなかには、教育訓練は福利厚生など関連労働組合が活用し得るものもあるはずである。こうした制度の適用や拡大が可能となるような制度見直しは進められる必要があろう。

５．「職人組合」という可能性

労組労供事業のこれまでの広がりを見ると、そのベースにあるのは、実績にもとづいた「信用」や「信頼」であって、これは市場原理とは異なるもののようにも感じられる。逆にいえば、これらは巷の労働者派遣事業からは絶対に得られないものといえるのかも知れない。同時に、個別企業の正規メンバーでとしての「正社員」とも明らかに異なる側面を持っている。

このように、一般的な意味での「正規」とも「非正規」とも異なる独自性は、どこからきているのだろうか？

すべての職種について言えるわけではないが、そのヒントの一つとなるのが「職人性」だと考えられる。もともと労組労供事業が、地域別というよりは職種別に展開されていることからも明らかなように、労働組合に結集する核となっているのは職種＝クラフトであ

る。

すでに指摘したように、契約内容からしても、賃金の支払い形態からしても、供給契約のもとで働く労働者の「労働者性」は疑う余地がない。だが、同時に着目する必要があるのは、「仕事の対価」だけでなく「仕事そのもの」への拘りという視点である。

つまり、ここで労働組合に結集することには、労働組合の基本任務とされる「労働条件の維持・向上」という枠にとどまらない意義があるのだと思われる。もちろん、クラフトユニオンには、職種別の労使交渉を通じた賃金規制という任務が期待されるわけでが、「労働そのもの」への規制もまた、それに劣らず重要な任務なのである。

日本の戦後労働運動史において、企業別組合からの脱皮は常に強調され続けてきた課題であるが、産業別組合への脱皮という方向だけではなく、職種別への脱皮という方向はもって強調されて然るべきであろう。

労組労供事業の展開は、その量的な広がりがいまだ不充分だとしても、そこに結集する組合員たちのアイデンティティやプライドは、これからの日本の労働組合運動にとって、大きな示唆と勇気を与えているように感じてならない。それは、単に労働組合の組織論としてはなく、ここから新たな「労働者文化」が生まれてくる可能性が予感されるからである。

第３章　労供労組協が考えてきたこと

伊藤彰信（労供労組協議長）

１．労供研究会に参加して

労供労組協の活動の歴史は、労働組合がおこなう労働者供給事業（以下「労組労供」という）の廃止に反対するたたかい、廃止の脅威とのたたかいであったと言っても過言でもない。労供労組協は、労働者派遣法制定に反対することを契機に結成された。労働者派遣法が制定されたあとも、派遣事業の拡大に反対する一方、労組労供の普及、派遣労働者の組織化と労供労働者への転換、労供労働者の権利拡大のために活動してきた。2006 年秋に偽装請負、日雇派遣など派遣労働が社会問題となったとき、派遣に代わる働き方として労組労供を売り込む時宜だと感じた。2007 年 10 月、連合非正規労働センターが発足することになり、まさに非正規労働問題を考える流れが、労働運動においてもつくられてきた。

本研究会は、このような時期に準備がはじまり、発足したのである。労供労組協にとってみれば、労働者供給事業の研究はどちらかと言えば法律論からの研究が多かったので、今回、労働経済学の視点からアプローチは、労働者供給事業について多角的に検討する機会となった。私が労供労組協の活動の中で、労働者供給事業について考えてきたことを振り返ってみることで、本研究会の報告としたい。

２．労供労組協の結成と労働者派遣法の成立

労供労組協は、正式名称を「労働者供給事業関連労働組合協議会」といい、1984 年 2 月に結成された。現在の加盟組合は 20 組合、加盟組合員は約 75 万人、労組労供で働く労働者約 6,000 人を組織している。

労供労組協の結成に至る経過は、労働者派遣法制定の動きと連動する。労組労供は死刑宣告を受けた存在であった。1978 年 7 月、行政管理庁は「民営職業紹介事業等の指導監督に関する行政監察結果に基づく勧告」を労働省におこなった。業務処理請負業に対する規制の在り方について検討するとともに、労働者供給事業の規制の在り方についても職安法の立法趣旨、内外の動向等を踏まえて検討するよう勧告したのである。勧告をうけた労働省は、1978 年 10 月、職安局長の私的諮問機関として「労働力需給システム研究会」を設置した。同研究会は、1980 年 4 月、労働者派遣事業制度の創設と労組労供の廃止を提言し

た。そして、中央職業安定審議会に労働者派遣事業問題調査会が設置され、労組労供を行っている労働組合からも特別委員として参加し、労働者派遣制度の検討がはじまった。調査会での議論は、労働者派遣制度の創設に賛成と反対の意見が平行線のままであり、調査会は 1982 年 5 月から 2 年半にわたり中断された。1984 年 2 月には、対象業務を事務処理サービス、情報処理サービス、ビルメンテナンス、警備の 4 業務に限定して、常用雇用労働者による労働者派遣制度を創設すべきであるとの報告書がまとめられた。労組労供の廃止を止めることができたが、労働者派遣制度の創設を止めることはできなかった。

1986 年 7 月に施行された労働者派遣制度は、13 の専門業務（3 か月後に 16 業務）を対象として派遣を認めるものであった。専門業務といっても事務用機器操作やファイリングなどの単純労働が含まれていた。派遣契約が成立したときだけ雇用される登録型派遣も認められた。派遣制度の最大の問題は、労働法の基本原則である労働者を雇用するものが使用するという直接雇用の原則を否定し、雇用と使用を分離し、使用者が雇用責任を負わないという使用者にとってまったく都合がよい制度である。さらに、登録型派遣は、短期間雇用を反復した雇用形態であり、社会労働保険も適用されない労働者を生み出した。

３．労組労供の停滞と派遣事業の躍進

労供労組協は、労働者派遣法の施行に伴い、多くの労働組合が労働者供給事業を容易に行うことができるよう労働省に求めた。労働者派遣法施行以前は、①労働組合法にもとづく労働組合（労働委員会の組合資格証明）、②法人格、③産別労組による資格確認、④組合費は定額、⑤供給地域は通勤可能な範囲、⑥許可期間は１年などの許可要件があった。労働者派遣法の施行に合わせて、①労働組合法に規定する労働組合に加えて、国家公務員法、地方公務員法に規定する職員団体、地域の労働組合組織（中央団体による資格確認が必要）、②法人格は不要、③産別労組による資格確認は不要、④組合費は、定額、定率、その組み合わせが可能（上限は 10.5%）、⑤許可期間が１年から３年へと変わった。

このような労組労供の規制緩和により労組労供をおこなう労働組合が増え、ある程度は派遣事業と対抗できるのではないかと考えた。なぜなら、労働組合は、労働者を保護する立場であるし、民主的組織だから労組労供には強制労働も中間搾取もない。中間搾取がないことから労働者に一定の賃金、労働条件を確保できる。無料の事業であり、利益を求めないから、派遣事業よりもコスト優位性がある。それゆえ、労働者にとっても社外労働力を求める企業にとってもメリットがあると考えていた。

しかし、派遣事業は大きく伸びたが、労組労供はまったく伸びなかった。派遣対象業務が 26 業務に拡大する直前の 1995 年度の派遣労働者数は 61 万人に達していた。2010 年度

の派遣労働者数は 271 万人であるが、ピーク時の 2008 年度は 400 万人である。一方、労供労働者数は 2010 年度 9,000 人であり、派遣法施行前からほとんど変化していない。この歴然たる差が生まれた要因は、供給先企業が賃金支払いや社会労働保険料の支払いなどの煩わしい手続きをしなくて済む派遣事業を好むことにあり、労供事業に事業主性がないことが伸びない原因ではないかと考えるようになった。

労供労組協は、法学者、弁護士を交えて労働者供給事業とは何かを検討したことがあった。過去の裁判事例などを参考に、紹介との違い、派遣との違いを議論したが、供給は特殊な雇用関係としか言えず「労供は労供である」という結論であった。

労組労供に事業主性をみなし規定で与え、福利厚生、職業訓練など適用を図ろうとする労働者供給事業法の案を検討したこともあった。事業主性を獲得することによって、事業主体の労働組合が雇用責任を負うことを意図したものではない。事業主性を獲得して、定期健康診断など健康管理をおこなうこと、社会労働保険を適用すること、さらに労働者福祉や教育訓練の主体に労働組合がなること、寄宿舎・寮などの施設に助成をうけられることなどが可能になることを意図したのである。しかし、厚生労働省は、労働者の組織である労働組合が事業主になることはあり得ないと、事業主性を認めることはなかった。

ILO は、有料職業紹介所条約（第 96 号）の改訂を検討し始めた。また、契約労働条約の検討を始めた。労供労組協は、ILO 条約で労働者供給事業がどのように位置づけられるのか注目していた。1997 年 6 月に採択された ILO 民間職業仲介事業所条約（第 181 号）は、民営職業紹介、労働者派遣事業、求職関連サービスの 3 つのカテゴリーに関する条約となった。条約は「第 1 条(b)に規定する民間職業仲介事業所に雇用される労働者に対し次の事項について十分な保護が与えられることを確保するため必要な措置をとる」と派遣労働者の保護について規定した。次の事項とは、(a)結社の自由、(b)団体交渉、(c)最低賃金、(d)労働時間その他の労働条件、(e)法令上の社会保障給付、(f)訓練を受ける機会、(g)職業上の安全及び健康、(h)職業上の災害又は疾病の場合における補償、(i)支払不能の場合における補償及び労働者債権の保護、(j)母性保護及び母性給付並びに父母であることに対する保護及び給付、である。

労働省は、この条約に規定された派遣労働者の保護を実態的に実現すべきであったにもかかわらず、この条約を批准することを名目に労働者派遣の原則自由化に踏み切った。

４．派遣法・職安法の改正と供給・派遣制度

1999 年に労働者派遣法が改正され、労働者派遣が原則自由化された。派遣法改正議論の中で労供労組協が危惧したことは、2 点あった。ひとつは、ILO 民間職業仲介事業所条約の

3 つのカテゴリーに労働者供給事業が位置づいていないので、労組労供が廃止されるか、職業紹介あるいは派遣事業に整理されるのではないかということであった。もうひとつは、派遣が原則自由化されれば、労組労供のこれ以上の発展は望むべくはなく消滅の一途をたどるのではないかということであった。

派遣の原則自由化を阻止できないと判断するなか、労供労組協と厚生労働省との交渉の結果、1999 年改正では、供給・派遣という形式で擬似的であるが労組労供に事業主性が与えられることになった。労組労供から供給される労働者のみを対象として、一般労働者派遣事業を行うことを予定する場合の優遇措置がつくられた。また、労働者供給事業者の明記(職安法第 4 条)、許可期間が 3 年から 5 年へなどの緩和がおこなわれた。労供労組協は、派遣事業の傘のもとに入ってでも、労組労供が生き残ることを考えたのである。

労供労組協は、2000 年に企業組合スタッフフォーラムを設立して、派遣事業の許可を取り、供給・派遣事業を始めた。そのほか労組労供を行っている組合でも、供給・派遣あるいは供給・請負をはじめる組合もあった。一定の顧客を獲得している市場での供給・派遣の開始とは異なり、不特定な業務で新たな顧客獲得をしなければならないスタッフフォーラムは、事務用機器操作や事務職を中心に供給・派遣を行ったが、労働組合は営業能力が不足しており経営は苦しい状況が続いた。2007 年に第２事業部を設立し、製造業、運輸流通業などで違法派遣を行なった会社からの派遣労働者の受け皿をつくった。しかし、リーマン・ショックにより派遣切りがおき、製造業や運輸業への派遣は激減した。スタッフフォーラムは事務職の派遣に転換したが、事業の拡大ができず経営ベースにのれないでいる。

派遣事業の傘をかぶった形であるが事業主性を獲得すれば、中間搾取のない労組労供がコスト優位性を発揮できるのではないかと考えていたが、甘かったと言わざるを得ない。多くの派遣会社は、派遣労働者に低賃金を押し付けるだけでなく、日雇派遣や短期間雇用を反復して、社会労働保険を適用しない、有給休暇の取得を認めないなど法律が定めた労働者保護もないがしろにして、コスト競争を戦い抜いている。それでもスタッフフォーラムは、法律を守り、賃金率 75%を維持して派遣事業を続けた。

労組労供や供給・派遣が拡大しない最大の理由は、企業が労働組合を嫌うことであった。背後に労働組合が関与していることが分かれば、派遣契約は行わず、あるいは派遣契約を解約してしまう。派遣先にとってみれば、派遣労働者の労働条件改善要求を封殺することが最大の関心なのである。

５．派遣労働問題の露呈

2006 年秋に偽装請負や日雇派遣が、2008 年秋に派遣切りが大きな社会問題になり、派

遣労働者の悲惨な労働実態が明らかになった。

「労働力需給システム研究会」は、派遣労働者は、雇用が不安定になりやすいこと、使用者責任が不明確になりがちなこと、社会労働保険の適用がすすまないおそれがあることから、これらの問題点を除去し、派遣労働者の労働条件、雇用環境の向上を図る観点から一定の公的規制を加えた上で制度的に確立していく必要があると提言している。そもそも労働者派遣事業は「禁止されている労働者供給事業の中から、供給元と労働者に雇用関係があり、供給先と労働者との間に指揮命令関係しか生じない形態を取り出し、種々の規制のもとに行えるようにしたものである」(労働者派遣適正運営協力員必携)。「雇用によって労働者は保護される」という厚生労働省の考えが間違っていたのである。使用する側が優越的地位にあり、雇用と使用が分離された状況では労働者の保護はありえないことが明らかになった。私は、労働者派遣制度は廃止すべきであると考えているが、専門業務の労働者、あるいは常用雇用労働者であるならば、まだ労使対等性を確保できる可能性があったかもしれない。そもそもの派遣制度の設計は、専門業務、常用雇用を前提にしていた。

労働者供給事業は「なぜ労働組合にだけ許されたのだろうか」と考えた時、単に労働組合だから強制労働、中間搾取がないことだけではない。「労働協約である供給契約にもとづいて就労することにより、労使対等の関係が確保されている」ことを強調することが必要である。そのうえで、労供労働者にとって充実した社会労働保険制度が確立されるようにならないと、労組労供で働こうと思う人は増えないだろう。

日雇派遣を禁止しても、日雇労働、臨時的、一時的労働は無くならない。日雇労働をはじめ非正規労働をあってはならないもののように扱うのではなく、短期雇用労働者の保護を図り、社会労働保険制度を相互に整合性を持って整備する必要がある。

６．労供事業法制定に向けて

労供労組協は、派遣に代わる働き方として労組労供しかないと考えているが、今の労組労供のままでは労供労働者の保護が十分ではないので、新たに労働者供給事業法（以下「労供事業法」という）を制定すべきだと考えている。労供労組協として労供事業法に関して議論をしているが、構想をまとめたわけではない。私は、現時点においてではあるが、労供事業法を構想するにあたっては以下の点を踏まえるべきだと考えている。

第一に、労働者供給事業者は労働組合等であり、現行の労組労供の原則である、利益を求めない無料の事業、組合員の供給、供給先が労働者を雇用し賃金を労働者に直接払い雇用責任を負うなどの原則を変えるものではない。そのことを踏まえて制度づくりを考えなければならない。

第二に、禁止されている労働者供給事業と許されている労組労供の違いを明確にすることが必要である。労働者供給事業は悪いものであると言いながら労組労供は良いものだと説明する場合に、その違いを明らかにしないと説明できない。労働者派遣は禁止されている労働者供給の一部であるが、労働者供給における供給元と労働者の支配関係の一部である雇用関係のみを取り出したものである。労組労供における供給元（労働組合）と労働者（組合員）の支配関係は、親分子分的な封建的支配関係と言えるものなのであろうか。支配関係と言っても自主的民主的な決定にもとづく組合統制の範囲である。労供労組協では労組労供における労働組合と組合員の関係を「組合員関係」とでも呼ぼうと考えている。

第三に、組合員の供給は、供給元である労働組合と供給先との労働協約である供給契約よって行われる 2 者間雇用関係であることを明確にすべきである。3 者間雇用関係と考えるから、紹介なのか、派遣なのか、いわゆる支配従属関係下の労供（職安法第 44 条で禁止されている）なのかという議論になってしまう。

第四に、供給元が果たすべき雇用責任は、IL0 第 181 号条約をクリアする内容でなければならない。就労によって直接発生する賃金、労働時間、安全衛生などは供給先の責任となる。供給先労働者との均等待遇が保障されなければならない。また、不就労時収入保障、健康保険、年金、退職金、健康管理、職業訓練、休暇、母性保護関係給付などは、供給先の雇用責任を担保する体制をどうつくるかが課題である。供給先が産業別、業種別の集団として責任を負う体制をつくる、あるいは国が労供労働雇用安定センター（仮称）のような供給先の雇用責任機能を肩代わりする体制をつくる、あるいは労働組合（集団）がその機能を保障するなどが考えられる。その財源を確保する規定を設け、財源を集めた基金の管理運営には労働組合の代表が参画するようにする。

第五に、労働組合は組合員と一体のものであるので、労組労供をおこなう労働組合の民主的運営の確保が重要である。労組法は労働組合の民主的運営に関する規定を設けているが、事業をおこなう労働組合としての運営規定の原則を労供事業法で規定すべきである。例えば、供給先事業先における組合活動の保障、供給実績や事業会計の報告を全組合員に毎月行う、組合員集会を毎月行う、供給配置（アサイン）を行う担当者を毎年選挙で選出する、などの規定である。

第六に、労供労働者への社会労働保険の適用を明確にすることである。社会労働保険制度の相互の整合性は必要である。雇用保険、健康保険、厚生年金の適用基準を統一した基準とすること、日雇労働者、短時間雇用労働者にも社会労働保険が適用され、掛け金に掛け損がない制度がつくられなければ、日雇労働者、短期間雇用労働者の雇用安定は図ることができないと考える。

第 4 章　職業別労働組合運動と労供事業法の制定について

太田武二（新産別運転者労働組合書記長）

１．新産別運転者労働組合（新運転）の労供事業

新運転は、1959 年に僅か数人のタクシー運転手が集まって新産別に加入し、労供事業に取り組んできた労働組合である。結成当初から多くのタクシー会社と一日当たりの営業収入に対する高い歩率の労働協約を締結し、高度成長期の人手不足と相俟って急テンポで組織を拡大し、一時期は東京だけも 6000 人近くを組織した。当時のタクシー組合員は、個別企業に就職しないで労働条件の良い職場を選択する自由があった。つまり日雇い運転手として人手不足、売り手市場の中で高い賃金、労働条件を謳歌したのである。

しかしその後、「事故多発、無謀運転、乗車拒否などの雲助タクシーの元凶は、日雇い運転手」というマスコミによる反日雇いタクシー運転手キャンペーンが吹き荒れた結果、1967 年に運輸省令の改正があり、組合員は一つのタクシー会社に有期契約で雇用されない限りタクシー運転が出来なくなった。当時の闘いの焦点は、悪質手配師や門前雇用などの日雇い運転手と労働大臣（現在は厚労大臣）の許可を受けて労供事業を行う労働組合（以下、労供労組）の日雇組合員を同列に扱うなということだった。そして、同じく日雇い運転手を禁止している貨物運送については、新運転の組合員には適用しないとの政府見解を引き出したのである。その確認を受けて新運転は、仕事量の繁閑の差が大きい運輸関係の会社で正社員を余分に採用出来ない生コン、清掃、一般トラックの中小零細個人企業との新たな労供契約を結び、公共職業安定所の労働出張所との連携の下で日々の労働力需給調整の本領を発揮してきたのである。

その後 53 年を越える新運転の歴史の中では、前述した政府行政機関との確認文書がないことや労供労組所属の日雇い労働者と個人の日雇い労働者の違いが法律にないこと等から生じる様々な問題が間欠泉のように時々表面化した。まさに労働組合の労供事業は未完成交響曲だという篠﨑委員長の譬えどおりに様々な問題を抱えたまま日雇労働で働く組合員と中小零細個人企業の需給調整事業を下支えしてきたのである。その基本的な問題点を厳しく指摘した文書が、1974 年の第 284 回執行委員会確認として残っているので紹介したい。それは「新運転は、企業の枠を越えて運転業務に従事する労働者によって自主的に組織された職業別労働組合として結成以来 15 年を経過した。この 15 年間に体験し、克服し、踏みこたえ乗り越えてきた多くの問題や事件の一つ一つをとってみても、それが職業別労

働組合に対する無理解と、体質的拒絶反応に起因し、職業別労働組合の存在をまったく予知もしなかった労働関係法やその他の法体系を当然の前提とするものの考え方に、その端を発していることが伺える。労働組合は法律によって作られているのではないことは勿論だが、労働者の生活と権利を守り社会的地位の向上を目指す組織は、職業別労働組合（産業別労働組合）以外にないとわれわれは信じ、この組織を守り、拡大していくため、職業安定法（略、職安法）に基づいて労供権を獲得し、戦術的武器とした。（中略）特に、職業別労働組合の形態をとるわれわれには、企業別中心の現行法は、多くの点で改革しなければならないものを持っている。法律を絶対視したり、これを固定的に守ることを至上のものと考えるのは、現実にそぐわないし、われわれは、組合員の権利と利益のためにいかにして法律を変革し、制度を改革するかに努力を集中し、労働運動の新しい境地を切り開いていかなければならない。ここにこそ、わが新運転の歴史的使命がある。」とあり、戦前からの労働運動指導者で新産別結成を主導した細谷松太氏流「労働組合主義」の本領発揮といえる力強い主張を読み取ることができる。

２．労働組合による労供事業の再認識を

今年１月 20 日、厚労省が発表した平成 22 年度の労供事業報告書では、全国で 80 組合が労供事業を実施し、供給対象組合員総数は 9,045 人となっていた。この報告も、一昨年春の衆議院厚労委員会、雇用保険部会での社民党阿部とも子議員による日雇雇用保険と労供事業についての質問をきっかけに戦後初めて公表されて以来二度目のものだった。この組合員数は、総務省統計局の昨年発表した雇用者数が 5505 万人で、同じく昨年８月に発表された厚労省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」による前年 10 月時点における非正規労働者の割合が 38.7％と過去最高を記録したことが明らかになるなかでは、残念ながら極々少数と言わざるを得ない。

そうした現状の中で、労働組合役員でも労働組合による労供事業と聞いてすぐ分かる人は少ないのが現実だ。ましてや一般組合員や企業において、社会的にもその認知度は極めて低い。そもそも労供事業については、職安法で禁止されているというのが労働界の固定観念となっているようだ。最近出版された非正規・有期雇用問題の本でも、職安法第４４条で「労働者供給は禁止」と記述されているだけで、次の第４５条で労働組合が無料で、厚生労働大臣の許可の下に実施できることに言及していない。因みに、厚労省による非正規労働者の定義は、「派遣、請負（構内下請けに限る。）、パート、アルバイト、期間工などをいいます。派遣、請負には、派遣元事業所、請負事業所において正社員として雇用されているものを含みます。」となっている。要するに、当の厚生労働大臣が許可し、職安法第

４条で規定されている「労働者供給事業者」としての労働組合に所属しているわれわれの組合員は「期間工など」の「など」に過ぎないのかと抗議の声を上げたくもなる。

というのは、職安法が制定された 1947 年当時、戦前の労働ボス支配の「組」に代わる労供事業の労働組合として重要な役割を期待されていたからだ。実際、職安法を制定した当時の衆議院議事録に、①従来の供給事業所属の労働者の常傭化を図るよう指導すること。②労働者をして自主的に労働組合を結成せしめ、その組合に無料の労働者供給の機能を果たさしめること。③公共職業安定所を充実強化して十分その機能を発揮させ、従来の供給事業者の営んだ機能に代わらしめるよう努めるべきことという政府答弁が残っている。

要するに、労供労組は、戦後の混乱期における失業問題の解決と非正規・未組織労働者の組織化は勿論、戦前の封建的労使関係から民主的労働社会への変革を担う三本柱の一つだったのである。つまり企業に就職できない多くの労働者が自主的に職業別労働組合を組織し、多くの中小零細個人企業との労供契約によって労働者の生活と労働条件の改善を果たすことが日本社会の民主化にとって有益であり、労働組合の社会的使命でもあったのである。それだけに第二の敗戦とも言われる昨年の東日本大震災と福島原発人災後の労働組合運動のパラダイムチェンジとして、非正規・有期雇用問題の解決のために今一度戦後の原点に立ち戻り、労働組合による労供事業の拡充の道に踏み出すべきだと考える。

３．労働組合による労供事業法の必要性

戦後日本資本主義の特徴である終身雇用、年功序列賃金、企業内組合の三本柱は、労働者個人と企業法人組織が労働契約を結ぶことが基本に据えられた企業中心主義によって成立した。従って立場の弱い労働者個人を集団の力で守るために労働組合法があるのだが、日本の圧倒的多数を占める中小零細個人企業における労働組合の組織率が２％前後という現状では、問題が起こるたびに個人加盟の合同労組・地域ユニオンへ救済を求める労働者が後を絶たないのである。

その意味で、労働基準法、労働契約法から有期雇用法制や派遣法が一定の労働者保護を規定しても、企業と労働者個人との契約が基本になっている限り、労働現場の状況改善は覚束ないと私は考える。実際、派遣から請負や直雇用とはいっても短期間の有期雇用への切り替えや職業安定法（以下、職安法）に違反して有料職業紹介へ切り替えている事例が増えている結果、逆に賃金の切り下げや雇い止めという問題が生じたりしているのだ。

一方、長年に亘って労供事業を行ってきた私たち労供労組の真髄は「企業の枠を越えて運転業務に従事する労働者の自発的意思と協同の精神よって組織された職業別労働組合」「企業中心主義から労働組合中心主義へ」「営利企業中心主義から非営利中心主義へ」の

パラダイムチェンジを実践してきたことにある。つまり、正規非正規を問わず企業との契約無しに個人の労働と生活が成り立たない社会から、多数の中小零細個人企業と供給契約を結んでいる労供労組に所属すれば仕事の確保と助け合いの精神で労働と生活が成り立つ社会への変革ということだ。

その為にも、個人が結ぶ労働契約と労働組合が結ぶ供給契約の違いを明確にしなければならない。その供給契約とは、労働組合法人と供給先企業法人との二者間契約であり、組合員である供給労働者は契約主体ではない。従って厳密な意味においては、労働契約でもなく雇用契約でもない供給契約によって働くことが、労供組合員の極めて独自な契約関係となっている。この点こそ労働組合による労供事業法を必要とするキーポイントなのだ。

因みに、労供事業を規定している職安法では、「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、（中略）労働者派遣に該当するものを含まないものとする。」 となっている。要するに、原則禁止してきた労供事業の例外としての派遣を導入する為に従来の労働法との関係なども含む独自な「派遣法」を作ったことからすれば、当然のこととして従来の労働組合法その他の労働法制との関係を規定する「労供事業法」を制定すべきだったのである。このことは前述した職安法制定時の議事録でも次のように質問が出されていた。「四十四條に今のこの問題は『何人も、第四十五條に規定する場合を除くの外、勞働者供給事業を行つてはならない』という規定があるのに、四十七條にまいりますと、『勞働者供給事業に關する許可の申請手續その他勞働者供給事業に關し必要な事項は、命令でこれを定める』ということが書かれておるのであります。そうすると、何か片一方で法文で禁止しておきながら、次の條項へまいりますと、何かかげに潜んでいるような感じをもたざるを得ないのであります。」と。

ここに労働組合の労供事業と民間営利企業に労供事業の禁断の門を開いた国の姿勢の明確な違いが現れている。要するに、労働組合の労供事業には「かげに潜ませ」て省令でお茶を濁し、民間営利企業には国が法律を作って積極的に推進したのである。その派遣法が制定された年は、戦後日本経済の根本的な転換となったプラザ合意による円高・ドル安体制が始まり、男女雇用均等法が成立し、電々公社と専売公社が民営化され、国鉄の分割民営化が決まった年だった。その後の日本社会は、バブル崩壊後の価格破壊から始まって国と地方の行財政、社会保障、医療、環境、雇用破壊と続き、失われた 10 年から奪われた 10 年のデフレスパイラルに陥るなかで、3 万人以上の自殺者が 14 年連続と言う人間破壊の状況まで追い込まれてきたのではないだろうか。

労供事業の利点は、派遣事業と決定的に違う非営利の助け合いと共生戦略であることからあらゆる職業への供給ができ、年数制限もない。そして、個別企業との労働契約から自由になった非正規・有期雇用労働者を組織し、社会的マイナスの存在から変革主体という

プラス存在へ変身させ、未来の日本社会の主導権を私たち労働者が握る「労働組合中心主義社会」への入り口になると確信する。本年は国連が提唱する「協同組合年 10 年」の基点となる年である。非営利、協同、連帯社会に向かう様々な挑戦が取り組まれる中で、職業別労働組合運動による労供事業の拡充と法制定を目指していきたい。

第５章　情報サービス産業で展望する労働者供給事業法

横山南人（労供労組協事務局長）

１．情報サービス産業における重大な法律違反

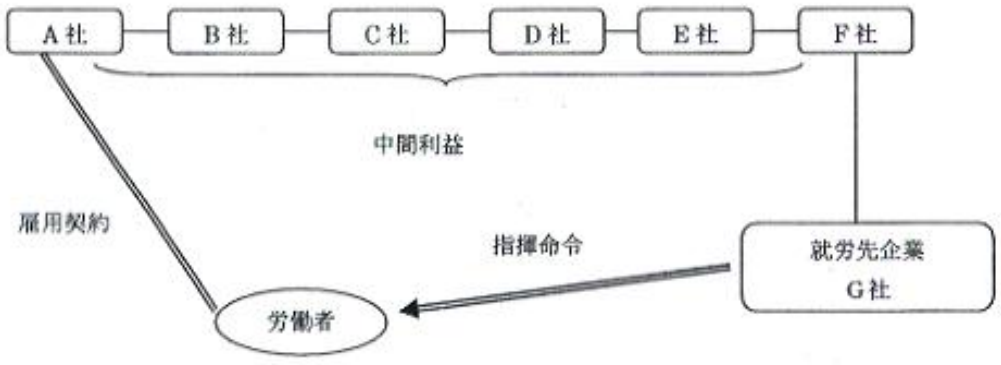
2004 年 10 月、11 月に東京労働局は初めて「派遣・業務請負適正化キャンペーン」を実施した。これは、労働者派遣事業において、事業主等の法制度の理解と適正な事業運営の促進、偽装請負の防止・解消や派遣労働者の就業条件の確保等を図るための周知啓発を行うことを目的としたものである。

このキャンペーンにおける調査で期間中に把握した情報サービス産業における 2 つの重大違反事例として、「構造的多重派遣」と「一人請負派遣」が指摘された。

「構造的多重派遣」は業務委託契約という契約上は請負の形を取っているが、実態は派遣（労働者は就労先企業で指揮命令を受けて業務を行っている。）で、しかもその契約が複数の会社間で多重に行われている、というものである。この多重派遣は業界の一部ではなく、業界全体の構造的な問題として指摘されているのである。

図表 5-1 で示すように実例として 6 重派遣が指摘されている。

図表 5-1　構造的多重派遣の実例



資料出所：東京労働局

一人請負派遣は図表 5-1 における「労働者」が「個人事業主」に置き換わった場合である。すなわち、個人事業主として A 社と業務委託契約を結んで、請負の形を取っているが、

実態は派遣というものである。一人請負派遣でかつ多重派遣という例があるのは言うまでもないことである。

この「構造的多重派遣」と「一人請負派遣」は、ともに職業安定法 44 条「労働者供給事業の禁止」違反である。

２．労働者供給事業法の必要性

情報システムの新規開発において、その開発期間中は多数のソフトウェア技術者が必要になり、元請け企業でそのすべてを自社社員で賄うことはできないため、どうしても下請けに頼らざるを得なくなる。その場合、開発システムの一部を下請けに発注することになる。2 次請の企業においても元請け同様自社社員で賄うことはできない場合、さらにその下請けに発注することになる。

これらは業務委託契約で行われるわけであるが、実際は元請けが下請け（あるいは孫請け、さらにはその下請け）の会社の社員に対して直接指揮命令を行い、開発が進められていくケースが多々存在するのである。

このように情報サービス産業おける情報システムの開発においては、臨時的・一時的に多くの下請け企業からソフトウェア技術者を集める必要があり、労働者の供給がなくてはならない業界なのである。

情報サービス産業における労働者供給事業（以下、「労供事業」と記す。）は唯一、個人加盟のコンピュータ・ユニオン（法人登記名は電算労コンピュータ関連労働組合）が行っており、主にソフトウェア技術者をエンドユーザーやメーカーおよび SIer(1)等に供給している。

コンピュータ・ユニオンでは違法な「構造的多重派遣」と「一人請負派遣」を解消して、情報サービス産業の健全化を図るためには労供事業を拡大し、多数の企業と労働者を結びつける、マッチングシステムを構築することが唯一の方法だと考えている。

現在、コンピュータ・ユニオンの供給は自らが作った派遣事業体である企業組合コンピュータユニオンとともに供給・派遣(2)の仕組みで行っている。

前記、第一部「労供事業の実態」第 1 章労供事業の全体像の「3. 労働組合による労働者供給事業における課題」にも記されている通り、供給・派遣の仕組みにおける問題や労供労働者の労働者保護の課題を克服するためには、どうしても労供事業の法的な裏付けや社会制度の整備などが必要となってくる。

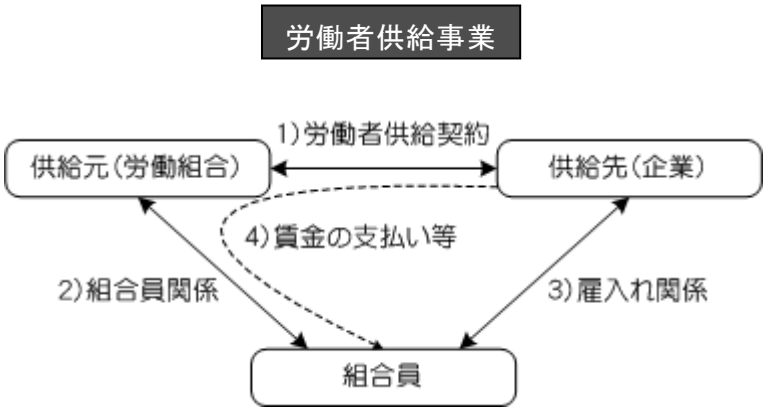
３．情報サービス産業における労働者供給事業法の考え方

労供労働者の社会・労働保険を適用する場合、情報サービス産業においては労務管理上、供給先に求めることは無理があり、供給する側の労働組合で行えるようにする必要がある。

労働組合と供給先との契約は労働協約書であり、供給先は使用者である以上は一定の雇用責任を負うことになる。

以上のことを要件とすると、情報サービス産業における供給元と供給先および労働者の関係は以下のように考えることが妥当である。

図表 5-2　情報サービス産業における労働組合による労働者供給事業



1)労働者供給契約　①契約書の実態は「供給契約を含む労働協約書」。

2)組合員関係　①組合員は労務を提供する。
②労務の提供先は労働組合から紹介を受け、最終的には本人の意思で決定。

3)雇入れ関係　①供給契約に基づき労働組合から供給された組合員を雇入れ、自らの指揮命令下で使用することができる。
②ここでの雇入れは通常の雇用関係ではなく、従って一部の雇用責任のみを負う（労災保険の加入等)、供給契約に伴う雇入れ関係。

4)賃金の支払い等　①賃金および社会労働保険の事業主負担は供給先が負うが、供給を行う労働組合はそれらの諸手続等を供給先に代わって行うことができる。

４．多重派遣の解消と供給労働者の安定的就労

情報サービス産業における多重派遣は臨時的・一時的に多くのソフトウェア技術者を集めるために必然的に生まれたものである。

多重派遣は労働者供給事業違反として、東京労働局の指導もあり、元請け企業などは業務委託契約ではなく、派遣契約でしか労働者を受け入れない、とするなど多少は改善されてきてはいる。しかし、依然として多重派遣はなくなっておらず、規制だけでは解決できない。多重派遣を解決するにはそれに代わる仕組みが必要になる。

一方、供給労働者の安定的就労を考えた場合、多くの供給先を確保する必要がある。供給先確保の現状は供給元労働組合の営業力によるわけであるが、営業力だけに頼っていても限界がある。

この多重派遣の解消と供給労働者の安定的就労は全く見別な問題に見えるが、実は同じで労働者と労働者を求める企業のマッチングの問題である。

５．労供事業センター構想

多重派遣の解消と供給労働者の安定的就労は労働者と企業のマッチングを一手に担う労供事業センターなる公共機関を情報サービス産業界に設けることで実現できる。この存在により、多重派遣における中間業者は一斉に廃除されることになる。

この労供事業センター構想は突飛な考えに思えるかもしれないが、情報サービス産業界の構造的多重派遣を完全に解消するには、業界を劇的に転換する仕組みがどうしても必要になる。労供事業センター構想を思いに描きつつ、労働者供給事業の拡大を図っていきたい。

（注）

(1) SIer とは System Integrator のことで、顧客の業務内容を分析し、問題に合わせた情報システムの企画、構築、運用などを一括して行う事業者のことをいう。

(2) 供給・派遣については第一部「労供事業の実態」第 1 章労供事業 2.「労働者供給」と「労働者派遣」の 2) 労働組合による労働者供給事業（労組労供）の実態を参照。

第６章　内部労働市場における長時間労働

髙木康順（國學院大學経済学部准教授）

１．本章の目的と構成

本章は正規社員の長時間労働を、企業の内部労働市場における企業と組合の行動に関する理論モデルから説明することを目的とする。

「2．長時間労働の既存モデル」では内部労働市場において企業による需要独占と組合による供給独占が同時に存在するモデルの必要性を示す。「(1) 景気変動と長時間労働」において不況が進行しているにもかかわらず長時間労働比率が高まっていることを指摘し、長時間労働に関する新たな理論的説明の必要性を明らかにする。「(2)過剰就業と内部市場」では、企業が最適規模よりも多く労働者を雇用する過剰就業の理論が、不況下に労働時間の増加が起きる仕組みを説明できないことを示した。「(3) 内部労働市場における新卒一括採用と人材配置」では、新卒を一括して採用し、継続雇用することが企業・労働者の双方に高い利益をもたらすことを明らかにする。「(4) 昇進可能性と長時間労働」では長時間労働が労働者の能力可能性の評価基準となり、昇進確率を高めることが実際のデータから認められることを示す。一方この基準を理論的に導くための仮定に難点があることを示した。

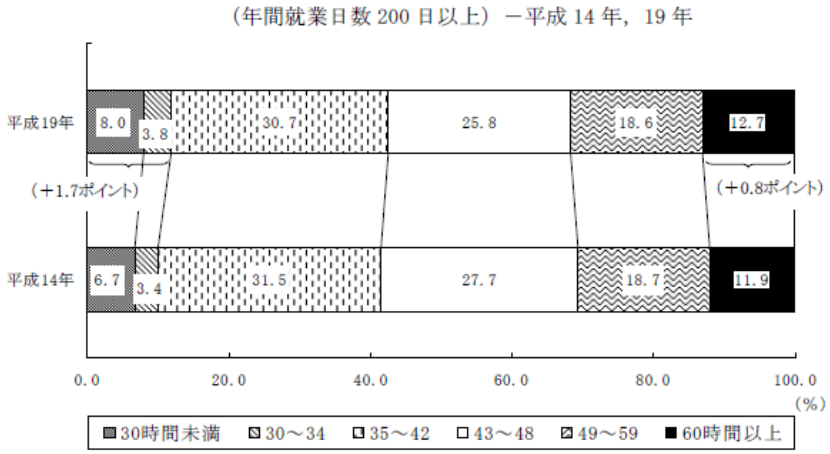
「3．理論モデル」では日本的労使関係の特徴である終身雇用、年功賃金、企業内組合という特徴を内部労働市場のモデルに取り入れ、「(1) 労働供給設定」では特に労働供給曲線が、終身雇用及び年功賃金において昇進可能性の信号として長時間労働が機能すること、労働供給曲線が、1 期間の効用最大化から導かれる労働供給曲線より、下方に位置することが示される。「(2) 労働需要設定」では個人の労働生産性の分布を仮定し、生産性の高い労働者が労働生産性の低い労働者の生産不足を長時間労働によって補うように組合が妥結賃金率を低めに設定することが導かれる。「(3) 残業時間の決定」では、高い労働生産性を持つ労働者の残業時間が時間外割り増し賃金率と労働供給曲線の交点と時間外割り増し賃金率と労働需要曲線の交点の低いもので決まることが示され、「(4)不況下の残業時間増加」ではこのモデルから不況による労働需要曲線と労働供給曲線の同時下方シフトにおいても、高生産性労働者の労働時間が長くなる可能性を示した。

２．長時間労働の既存モデル

(1) 景気変動と長時間労働

長期不況が続く中、リーマンショック以降企業環境はさらに悪化した。正規雇用から非正規雇用への移行が進み、非正規雇用の短時間労働者の比率が高まる一方、正規雇用の長時間労働者の比率も高まっており労働時間の２極化が進行している。

図表 6－1　週間就業時間階級別雇用者の割合[1]



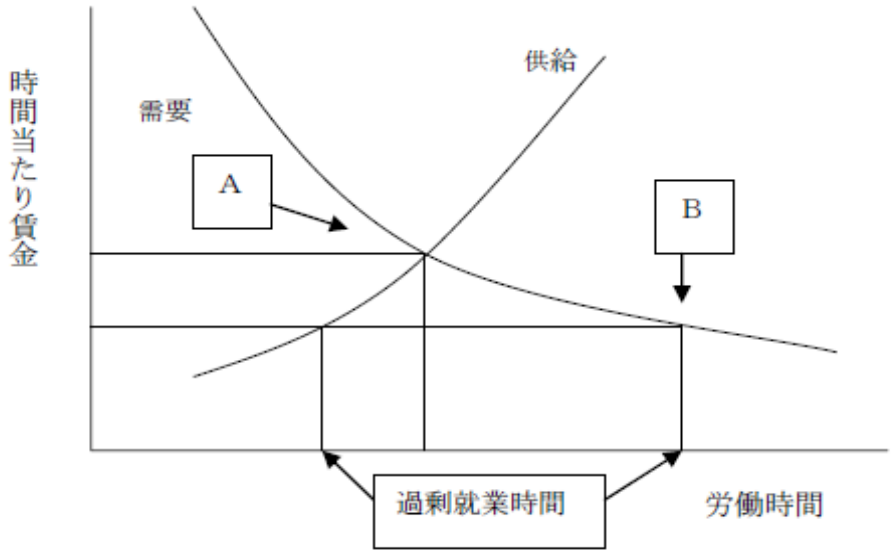
長時間労働、残業の存在は企業の生産調整に有効とされてきたが、不況下の労働時間、残業の増加は単純に生産調整だけでは説明できないことを示している。労働時間の多様性の説明として過剰雇用、過剰就業といった概念が理論的に提示されてきた。しかし、過剰雇用モデルは、企業の雇用者数の調整において、最適労働者数を超えた限界生産力が低い労働者を低い賃金で雇用することによって、既に雇用している限界生産力の高い労働者に低賃金を波及させることを狙うものであり、不況下の長時間労働の説明には不適切と言える。過剰就業は「週 60 時間以上就業を希望しているのは、男性で３％前後、女性は更に少ないが、実際には約 20%の有配偶男性と、10%以上の無配偶男性が週 60 時間以上就業をしており、男性の顕著な非自発的超過勤務傾向を生み出している。」[2]と指摘されるように、長時間就業者の多くが「非自発的」に長時間労働を強いられている状況を調査によって明らかにしてきた。しかし、現在の不況下の長時間労働の説明とは問題意識にずれがあ

る。その点を次節で明らかにする。

(2)過剰就業と内部市場

過剰就業とは、就業者の就業時間が希望時間よりも過剰なことを指し、長時間就業を意味するものではない。山口(2010)は過剰就業を内部労働市場にいて企業が買い手独占にあることから、長時間労働が労働供給から外れた労働需要曲線上で決定されていると論じている。下の図において、労働者の労働供給線と企業の労働需要線の交点Aではなく、労働生産性が一人当たりで計られるため労働時間×時間当たり賃金が最大になるB点が選択される。しかしこのモデルでは不況により需要が減少すると需要曲線は下方、もしくは左方にシフトしB点は左下に移動する。したがって過剰就業は縮小するはずであり、現在の日本で観察される不況下における長時間労働の増加の説明には不適切といえる。需要の下方シフトに対して供給も平行して下方シフトしないと不況下における長時間労働の増加は説明できない。

図表6－2　企業の需要独占下の過剰就業[3]



(3)内部労働市場における新卒一括採用と人材配置

企業が一括採用を行う理由として、内部労働市場の利用による労働需要･供給の変動への対応が考えられる。企業組織は複雑な職種と地位階層の組み合わせから構成されている。

全ての位置に適切な人材が配置されることで機能は十全な機能を発揮する。欠員が生じたとき、その職種・地位に適した人材像は、それぞれの職場が把握している。したがって、その職場で直接求人することが、企業組織を最善の状況に保つ上で確実な方法である。しかし、多くの場所、時期に採用活動を行う必要があり、手間と時間がかかる。さらに求める人材がすぐに表れるとは限らず、人材が得られるまで長期間にわたる可能性も高い。求職者にとっても採用枠が小さい求人に応募することは採用確率が低くなり応募を繰り返すため、時間的、費用的に大きな負担となる。

多様な需要に合わせて細かく分類して採用活動を行うのでは一括採用の利点は失われる。欠員の生じた位置は組織内部の人材を配置転換、昇進させることで埋めると採用活動は不要となる。企業は一括して採用する人材に求める基準を採用後の可塑性に求めることになり、採用時点の能力ではなく将来の能力を期待することになる。このような不確実性を含む人材の採用では、過去の実績に基づく人物像の統計的分布の評価が不可欠となる。女性、障害者、非ブランド大学卒など過去の統計的実績が悪いグループは採用にあたって排除されたり、採用後も悪条件下に置かれたりするため、意欲の喪失、早期退職など過去の統計的実績を裏付ける悪循環から抜け出せなくなる。多様な需要に合わせて能力を形成することを期待されて採用された新入社員であるが、企業側が想定するとおりの能力の分布を持つとは限らない。毎年同じ方針で採用を続けることにより、求める能力分布に近づけることができるが、精度は社員数が多くなければ上がらない。従って、一括採用・内部市場モデルは大企業でより有効に機能する。

(4)昇進可能性と長時間労働

内部昇進は欧米のホワイトカラー、特に弁護士など専門職において一般的である。これらの専門職では昇進によって共同経営者となることができるか雇用者のままかの差は大きい。Souza-Poza, Ziegler(2003)では能力の評価において、契約条件を超えて長時間働くかどうかが有効な基準となることを理論的に示している。専門職に関してより高い適性を持つ労働者は、経年とともにより高い生産性を発揮するだけでなく、生産性の低い労働者よりも長時間労働に対する不効用が低いと仮定されている。したがって長時間労働を継続することのできる労働者が昇進適正を示すと判断できる。データからは生産性の高い、能力の高い労働者は望んでいるよりも長時間労働していることが示された。しかし、理論からは経年によって能力が明らかになることで過剰就業が解消することが導かれるが、データからは経年によって過剰就業が解消していないことが示された。

日本の分析では黒田・山本(2009)のホワイトカラー・エグゼンプションに関する調査が

ある。大卒の管理職については長時間労働が有意に昇進確率を押し上げ、昇進後は労働時間が有意に短くなっており、Souza-Poza, Ziegler(2003)の理論モデルの予測がはっきりと示されている。しかし、Souza-Poza, Ziegler(2003)の理論モデルでは不況下で労働時間が増大することの説明はできない。

日本の内部労働市場の分析では買い手側だけでなく売り手側にも企業内労働組合が独占者として存在しており、双方独占の下での理論モデルが必要となる。次節の理論モデルでは、企業と企業内組合が労働者個人の生産性の分布を知っている前提で労使交渉により基準労働時間と賃金を決定するモデルを構築する。

３．理論モデル

(1)労働供給設定[4]

1)個人労働供給設定

労働者の労働供給は、余暇時間と余暇を割いて労働して所得を得、消費することから得られる 2 種類の効用がある効用関数から導出される。余暇を増やすと労働時間が減り、所得の減少から財･サービスの消費は減少する。逆に余暇を減らして労働時間を増やせば、消費を増やすことができる。労働時間は余暇の限界効用と所得の限界効用の比率が賃金率に一致する点で決定されるが、本稿では効用関数ではなく所得から、金銭評価された労働時間の不効用を引いた金額の現在価値の最大化により労働供給曲線を導出する。

2)所定内労働時間制約

所定内労働時間(h_sとする)が労働者の契約上の最低拘束時間となる場合、h_sを下回る労働時間の供給は不可能となる。h_sが個人にとっての最適労働時間である可能性は低く、提供される労働時間はh_s以上、残業h_Tが前提となる範囲のみとなり、所定内賃金における賃金率はほとんどの場合意味を持たない。1 時間当たりの所得として意味がある賃金率は残業割り増し(0_T)を含むものだけとなる。

3)組合の行動原理

労働組合は組合員の福利厚生の向上が交渉目的であり、個人が企業と契約する市場では産業労働組合となり、目的変数は賃金である。しかし、内部労働市場モデルの下では、組合は企業毎に結成され、組合員は内部昇給・昇進による将来的な所得の向上が期待できるため､短期的な賃金の上昇よりも雇用の継続による昇給･昇進可能性の保持が優先される。

また、配置転換による能力開発は一方で適正のない職場への移動の可能性があり、組合員標準より低い生産性しか示せない労働者の雇用を守ることも重要となる。労使交渉は需要供給双方が独占状態の下、企業の標準評価モデルと標準組合員要求の均衡が求められ、均衡点は外部環境と力関係で決まる。

4)労働供給曲線の導出

労働者iの残業時間h_t^iに関する評価関数を$\mathrm{L}(h_t^i)$とする。$\mathrm{L}(h_t^i)$は労働時間 h の関数だが、h_sは固定なので変数は残業時間h_t^iとなる。労働時間の不効用を$e(h_s + h_t^i)$、次年度の昇給率$g(h_t^i)$とする。ここで、$\mathrm{e}' > 0,\ \mathrm{e}'' > 0, \mathrm{g}' > 0, \mathrm{g}'' < 0$である。つまり、労働時間の不効用は残業時間の増大とともに加速度的に高まる一方で、昇給率は残業時間の増大とともに高まるが、その増加率は逓減することを仮定している。また。次年度の残業に関しては、現時点では未定であり 0 とする。したがって、

$$\mathrm{L}(h_t^i) = w_s h_s + (1 + O_T) \cdot w_s h_t^i - e(h_s + h_T^i) + \frac{1}{1+r}\left\{\left(1 + g(h_t^i)\right) w_s h_s + e(h_s)\right\} \cdots (6-1)$$

$$\mathrm{L}'(\mathrm{h}_\mathrm{t}^\mathrm{i}) = (1 + O_T) \cdot w_s - e'(h_s + h_t^i) + \frac{g'(h_t^i) w_s h_s}{1+r} = 0$$

したがって労働供給曲線は、次の式で求められる。

$$\mathrm{w}^{\mathrm{Si}} = \frac{e'(h_s + h_t^i)}{1 + O_T + \dfrac{g'(h_t^i) h_s}{1+r}} \cdots (6-2)$$

この供給曲線は昇給率が残業時間と無関係$(g' = 0)$である場合$e'' > 0$より右上がりとなる。昇給率が残業時間の増加関数$(g' > 0)$である場合分母が大きくなり、供給曲線は下にシフトする。昇給率が極端に大きい場合部分的に供給曲線の傾きが負になることもあり得る。

組合は、全労働者の供給曲線を集約して交渉供給曲線を設定するが、非組合員となる可能性の高い昇給を前提とすることはできないので、$g' = 0$の供給曲線を前提に集約する。

(2)労働需要設定

1)個人需要関数

企業の 1 人当たり生産関数は$y = f(h), f' > 0, f'' < 0$とする。ここで、各個人の労働需要関数は個人労働生産性をp^iとすると、

$w^{Di} = p^i f'(h) \cdots (6-3)$

２）交渉条件

企業は組合との交渉において、個人労働生産性分布において下位の労働者の生産貢献の不足分を上位の労働者が補うことができることを要求するだろう。妥結賃金率を$\mathrm{w_s}$とすると、

$$\iint_{\mathrm{p^i} f'(h_s) < w_s} \left(p^i f'(h) - w_s \cdot h_s \right) dh\, di + \iint_{\mathrm{p^i} f'(h_s) > w_s}^{h_s + h_T^i} \left(p^i f'(h) - w_s \cdot (h_s + h_T^i (1 + O_T)) \right) dh\, di \geq 0 \cdots (6-4)$$

つまり、生産性が低く、所定内労働時間に妥結賃金率をかけた企業コストを下回る生産しか上げられない労働者の赤字分を、生産性の高い労働者が残業をしてでも埋め合わせることになる。生産性の高い労働者が残業をしないと、残業する場合よりもw_sは低くせざるを得ない。このとき生産性が高い労働者の残業時間は昇給を前提としないので、

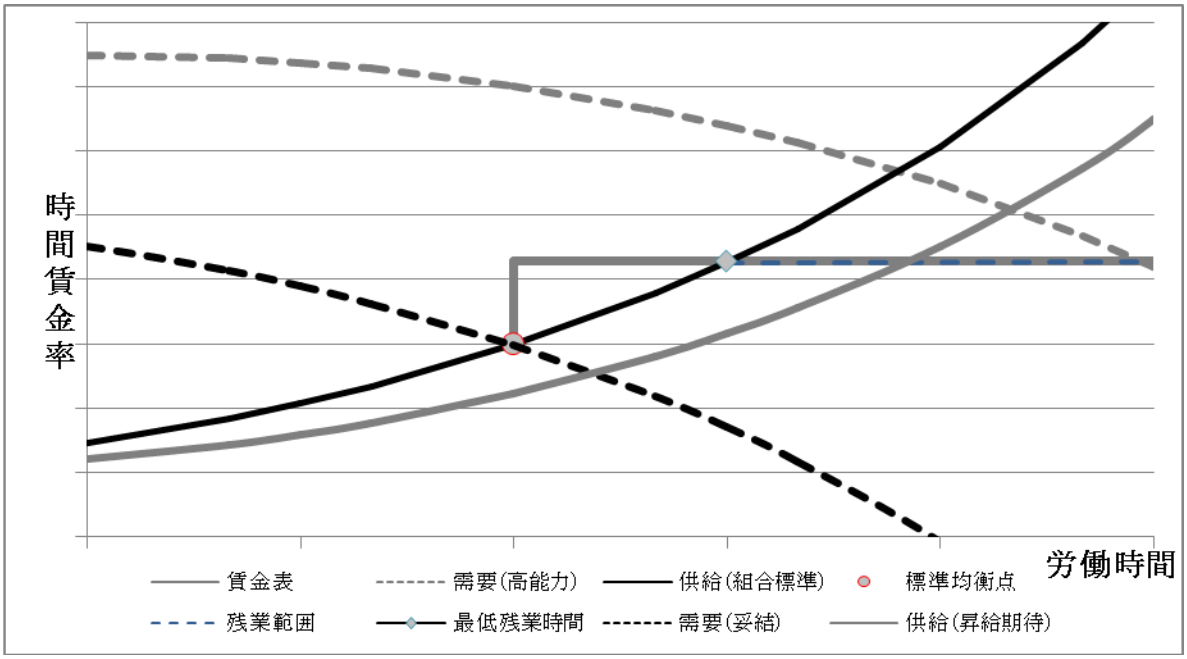
$$\mathrm{w_s} = \frac{e'\left(h_s + h_T^i\right)}{1 + O_T}$$

を満たす残業時間となる。また、企業の利潤を$\pi(w_s, h_T)$とすると、$\pi_\mathrm{h} > 0, \pi_\mathrm{w} < 0$。つまり、利潤は残業時間の増加関数であり、妥結賃金率の減少関数である。企業の存続確率を$\Pi\,(w_s, h_T)$とすると、$\Pi_\mathrm{h} > 0, \Pi_\mathrm{w} < 0$。

組合は総労働投入を L とすると、交渉当期の総賃金を$\mathrm{W_s} = \mathrm{w_s} \cdot \mathrm{L}$ から総不効用$\mathrm{E} = \int e\,(\mathrm{h_s} + \mathrm{h_T^i})_s di$を引いた金額の企業の存続確率を評価した現在価値を(6－4)式の条件の下で最大化する。残業時間も妥結賃金率の増加関数だが、不効用の増加率が逓増することから、存続確率を評価しない場合よりも賃金率を下げることになる。

(3) 長時間労働

図表 6－3　内部労働市場における残業時間の決定



標準よりも生産性の高い労働者は$w_s \cdot (1 + O_T) < p^i f'(h_T^i)$であるとき、(6 － 2)式にしたがって昇給期待の下で労働供給するため賃金表と供給曲線の交点における残業時間h_t^iは最低残業時間h_T^iより高くなり、$w_s \cdot (1 + O_T) = p^i f'(h_M^i)$となる$h_M^i$と$h_t^i$の低い方で決まる。

(4) 不況下の残業時間の増加

不況下では、労働生産性p_iは分布全体が下方にシフトする。不況の指標として失業率 u を導入すると、労働生産性は

$$p_i = p_i(u), p_u' < 0$$

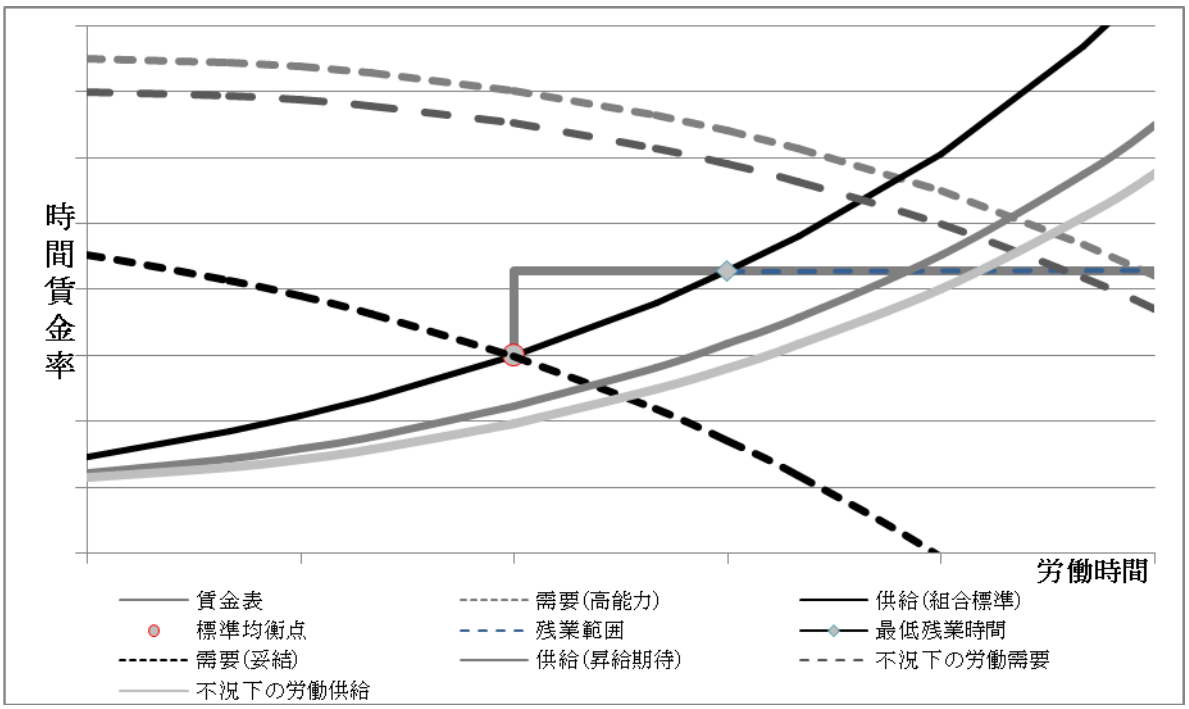
失業率 u の減少関数となる。不況の影響はすべての労働者に負の影響を与えるので、高生産性を持つ労働者に対する需要も減少する。

一方、失業率が増大する中で雇用状態を維持していることは安心をもたらし、労働時間の不効用を減少させる。したがって不効用関数は失業率の減少関数となる。

$$e(h_s + h_t^i, u), e_u' < 0$$

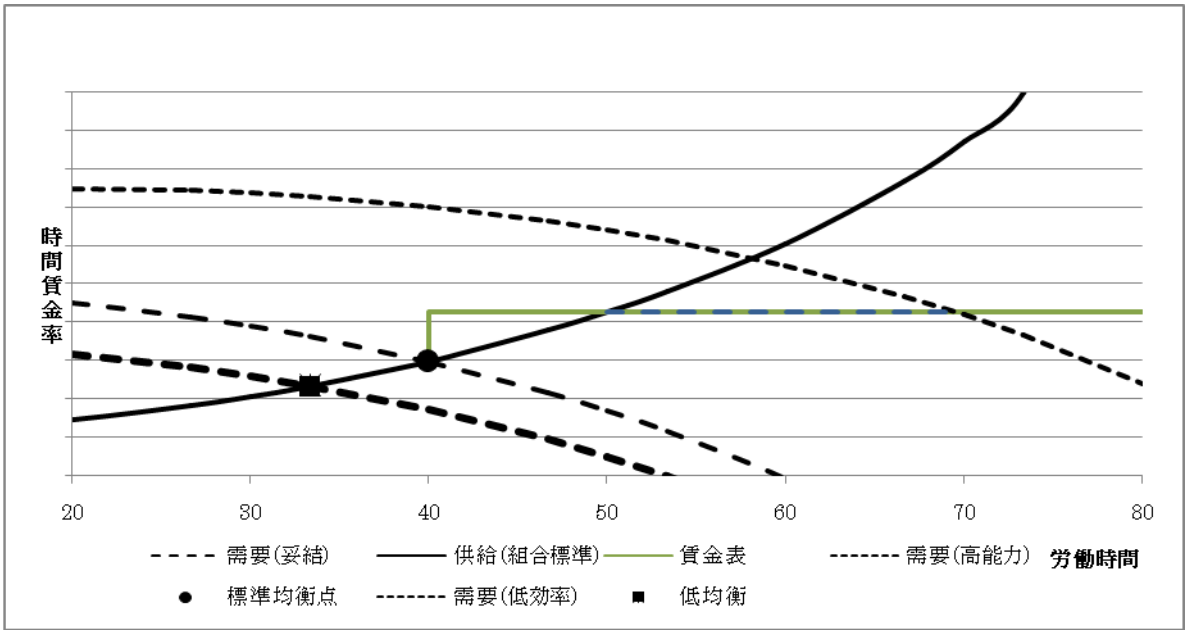
（６－２）と（６－３）の双方が下方にシフトすることにより、賃金表と労働供給の交点はh_{t}^{i}からh_{tU}^{i}に増加し、賃金表と労働需要の交点はh_{M}^{i}からh_{MU}^{i}に減少する。$h_{tU}^{i} < h_{MU}^{i}$であるとき、残業時間はh_{t}^{i}からh_{tU}^{i}に増加することになる。

図表 6－4　不況下の残業時間の増加



(5) 不況下における短時間労働の増加

図 6－5　低生産性雇用均衡－低賃金短労働時間非正規労働



生産性の低下は（6－4）式の成立を困難とする。妥結賃金率の引き下げには生活維持から限界があり、高生産性労働者の残業も賃金率が引き下げられると減少する。組合としては企業の存続を優先せざるを得ず､低生産性労働者の一部の解雇を受け入れざるを得ない。企業は解雇した低生産性労働者による生産貢献分は低生産性短時間非正規(非組合員)労働によって代替する。組合との妥結賃金率に縛られないため、非正規労働は低均衡において低い賃金率と短い労働時間を求められることになる。

４．結論

本章では、過剰労働モデルでは説明できなかった、不況下における長時間労働と短時間労働の同時増大の説明を試みた。

標準労働者よりも高い労働者の労働供給に次期の昇給期待を導入することにより、労働需要が情報にシフトする一方、労働供給が下方にシフトするために長時間労働が発生することを示した。さらに、不況下において失業率の高まりから雇用状態を維持することにより労働時間の不効用が減少すると仮定すると、不況下において労働供給の下方シフトが発生し、労働需要の下方シフトが起きても残業時間がさらに長くなる可能性を示した。不況による労働需要の下方シフトは組合による低生産性労働者保護の破綻をもたらし、低生産性労働者の解雇と低賃金、短労働時間の非正規雇用の発生の可能性を示した。

今後の課題としては、モデルの精緻化して最適化を動的に行い、関数を特定化した、推定やシミュレーションも行っていきたい。

（注）

(1)総務省統計局『平成 19 年就業構造基本調査-結果の概要（速報)』p.19,2008 年 7 月

(2)山口和夫『過剰就業（オーバー・エンプロイメント）―非自発的な働きすぎの構造、要因と対策』経済産業研究所、RIETI Discussion Paper Series 08-J -051、2008 年

(3)山口(2010)p5 より転載

(4)以下のモデルは Smith(1999)、Kudoh(2011)を参考にした。

参考文献

NoritakaKudoh and MasaruSasaki、” Employment and hours of work”、 European Economic Review、Vol. 55、No.2、pp.176-192、2011 年 2 月

Eric Smith、” Search, ConcaveProduction, and OptimalFirmSize”、 Review of Economic Dynamics、Vol.2、No.2、pp.456-471、1999 年 8 月

Alfonso Sousa-Poza, Alexandre Ziegler、“Asymmetric information about workers’ productivity as a cause for inefficient long working hours”、Labour Economics、Vol.10、pp.727-747、2003 年

黒田祥子 山本勲、「ホワイトカラー・エクゼンプションと労働者の働き方：労働時間規制が労働時間や賃金に与える影響」経済産業研究所、RIETI Discussion Paper Series; 09-J-021、2009 年 8 月

山口一男、「常勤者の過剰就業とワーク・ファミリー・コンフリクト」経済産業研究所、RIETI Discussion Paper Series;10-J-008、2010 年 1 月

むすびにかえて－今後の研究課題について－

橋元秀一（國學院大學経済学部教授）

本報告書は、國學院大學労供研究会で行ってきた 3 年間の調査研究活動に基づいて、労働組合による労働者供給事業について明らかにしてきた。5 つの事例を取り上げ、その実態を解明した。短期、短時間あるいは不安定な労働需要に対し、労組労供が就労の長期安定化を図り、相対的に高い賃金・労働条件を実現するなどのきわめて有用な機能を発揮していることを示した。また、同時に、さまざまな課題も抱えており、それを解決していくことの重要性を指摘し、非正規労働問題の解決へ向けて労組労供が有用な役割を果たしうる可能性を論じた。

我々のこの調査研究は、まだ端緒的な成果に過ぎない。その意味では、労組労供の現状と将来を解明していく上で、多くの課題が残されている。5 事例以外にも、積極的で貴重な労組労供の事例はある。その意味では、関西での取り組みを含め、さらなる事例研究の必要がある。労組労供の組合員が、どのような実態にあり、どのような意識を持っているのか、そうした組合員実態調査は、まだほとんど手つかずである。組合員アンケート調査なども重要であろう。労働需要の側、すなわち労組労供を利用している供給先企業、供給先となりうる企業などの調査も、いまだ緒についていない。さらには、労組労供をめぐる政策研究も不十分である。 労組労供が労働政策の中で、どのように扱われ、枠づけられてきたのか、社会労働保険の適用をめぐる諸問題、労働者派遣法との関係を含め、検討すべき課題は多い。今後、残されているこれらの調査研究に、引き続き取り組んでいきたい。

本調査研究に当たっては、「はじめに」でも紹介したように、多くの方々のご協力をいただいた。とりわけ、全港湾新潟支部、介護家政職支部田園調布分会、新運転、コンピュータユニオン、フォーラムジャパンの皆様には、大変お世話になった。改めて、深く感謝申し上げたい。また、労供労組協の方々のご協力によって、この研究を進めることができた。心より謝意を表したい。

國學院大學経済学部は学部研究プロジェクトとして位置づけ、國學院大學は「労働者供給事業に関する調査研究」に 3 年間の調査研究費助成をしてくださった。こうした物心両面の援助によって、本調査研究を行うことができた。感謝申し上げる次第である。