

第 28 回労供労組協総会議案書

日時：2011 年 3 月 11 日（金）、午後 2 時より

場所：タブレット根岸 5F 会議室

もくじ

はじめに	2
I. 2010 年度経過報告	2
II. 2011 年度活動方針	14

資料

1. 労働者供給事業関連労働組合協議会運営規定	15
2. 労供労組協名簿	16
3. 労働者供給事業許可組合・許可番号等リスト	17
4. 機関紙「ろうきょう」第 50 号	21
5. ろうきょう通信 No.39、No.40、No.41	23
6. 介護・家政職ユニオンと企業組合ケアフォーラムの関係	30
7. 平成 21 年度労働者供給事業報告の集計結果	31
8. 労働組合の労働者供給事業についての若干の考察	34
9. 組合労供事業とはそもそも何か？	44
10 労働者供給事業法（仮称）要綱案作成に向けて	45
11. 労働者派遣事業適正運営協力員会議資料	48
12. 労働者派遣事業適正運営協力員名簿	54
13. 第 31 回しごと情報ネット運営協議会資料	56
14. 第 23 回トラブルホットライン報告	60

議事次第

1. 開会
2. 議長挨拶
3. 議事
 - 第 1 議題 2010 年度経過と 2011 年度活動方針提案
 - 第 2 議題 2010 年度決算報告と会計監査
2011 年度予算提案
4. 役員選出
 - 2011 年度役員選出
5. 閉会

はじめに

昨年7月の参議院選挙で民主党が大敗し、衆参ねじれ国会となりました。労働者派遣法改正案は、審議されないまま継続審議となりました。今通常国会での成立を期さなければなりません。

一昨年8月に國學院大學の協力で発足した「労供事業研究会」は研究を重ね、実態把握から労供事業をどうとらえていくべきかに踏み込んでいます。労供労組協としても労働者供給事業法の考え方をまとめていく段階になりました。

その一方で、派遣労働者の受け皿として設立したスタッフフォーラム（現ソートフル企業組合）は、リーマンショック後の派遣切りにより事業の停滞が続いており、登録型派遣の禁止を求める運動との関係など労供労組協としての位置付けを再度見直さなければならない状況になっています。

派遣法改正とその後の労働者供給事業法の制定を展望しながら、労供労組協の活動の方向性を見出していかなければなりません。

I. 2010 年度経過報告

1. 主な活動課題

(1) 労供労働者の権利の維持・拡大

- ① 労働者派遣法に反対し、労働者供給事業法の制定を求める。
- ② 労働局統廃合に反対するなど、職安行政の動向に対応し、厚生労働省や東京労働局などへの要請を行う。
- ③ 労働者性の追求と雇用関係の拡大
 - a. 労働基準法の適用対象（労働者概念）の拡大
 - b. 労働契約法の適用拡大（推定規定の導入）

昨年の6月25日、伊藤彰信議長をはじめ3名が厚生労働省職業安定局需給調整事業課の鈴木英二郎課長と懇談しました。

厚生労働省側は鈴木課長以外に需給調整事業課、職業紹介係長の戸川昌明さんおよび雇用保険課、適用係長の松岡宗寛さんも参加されました。

懇談では2月12日に要請した日雇雇用保険に関して、実態調査や広報活動について、また、労働者供給事業報告の集計結果公表の予定について話を聞きました。

日雇雇用保険に関しては3月17日（水）に開催された衆議院厚生労働委員会で阿部知子議員が長妻厚生労働大臣および細川厚生労働副大臣に対して日雇雇用保険に関する質問をされたこと（資料5-1参照）が背景にあります。

労働者供給事業報告の集計結果公表については当時、4事業所から報告が出ていないので全体の集計がまだできないとのことでしたが、その後、10月6日に平成21年度労働者供給事業報告の集計結果（資料6参照）が公表されています。

(2)「供給・派遣」などによる労働者事業体の強化・発展

- ①企業組合スタッフフォーラムの供給・派遣を拡大する。
- ②「供給・派遣」や「供給・請負」などにおける事業体として労働者協同組合の活用を検討する。
- ③しごと情報ネットの活用をはかる。
- ④パソコン教室の活用など職業教育をおこなう。
- ⑤違法な派遣、請負を摘発し、労働条件や法令順守などにおける「供給・派遣」や「供給・請負」の優位性を示す。

【スタッフフォーラム】

企業組合スタッフフォーラムは1999年12月に発足した供給・派遣における派遣事業体です。労働組合からの供給を受けた組合員を派遣する第1号の事業体として労供労組協の加盟組合が協力して創りました。

2000年1月1日から労働者派遣を開始しており、専任者も配置し、OAスタッフ（機器操作）を中心に派遣を行ってきました。

その後、2008年3月には問題になった日雇派遣について、グッドウィルの日雇派遣をスタッフフォーラムからの供給・派遣へ切替えることにより、①非正規労働者（日雇派遣スタッフ）の組織化、②日雇派遣に代わる安定的派遣労働の提供、を目的に経営責任者として外部から人を受け入れ、第2事業部を発足しました。

翌4月にはグッドウィルの元社員をスタッフフォーラム内勤者として雇い入れ、また、5月にはグッドウィルの派遣社員を派遣先とともにスタッフフォーラムに移行し、第2事業部のスタートを切りました。当初第2事業部の派遣先は製造業を中心に5社、派遣スタッフは既存のOAスタッフも含め30名程でした。

ところが同年のリーマン・ショックが引金となった不景気により、スタッフフォーラムの製造業派遣も余儀なく撤退に追い込まれ、第2事業部の方向転換を迫られました。

その後は従来OAスタッフを中心とした事業運営に転換しましたが、不景気の中での営業は困難を極めました。それでも営業努力によりある程度の派遣先を開拓してきました。ところが、派遣開始寸前に破談になるケースが頻発し、その理由が労働組合の存在でした。派遣先は派遣を受け入れるに当たり、スタッフフォーラムについてインターネットで調べ、労働組合と関係のある派遣元だと知ると派遣の受け入れを断ってきたのです。

そのため、現在の経営責任者はスタッフフォーラムから労働組合臭を排除するため、法人名の変更を行い、ホームページも労働組合からのリンクは一切張らない、供給元組合の議案書などにも名前を一切出さない、との方針で経営を行っています。

また、事業としての運営が最優先され、結果として組合運動としての側面が配慮されない状況が生まれています。

このような状況の中でスタッフフォーラムの供給元組合の中には撤退する組合も出てきています。

これらは事業として成り立たせる為、やむを得ない側面もあることは否定できません。

しかし、供給あつての派遣事業体である以上、労働運動としての根本的なことを二の次にしては本末転倒です。

これまでのスタッフフォーラムの総括を行い、今後の事業運営をどうするのか議論する必要があります。

【労供労連】

労供労連加盟組合は、自運労、新運転、神奈川人材供給の三労組で、首都圏、関西圏で約 3800 名の組合員が日々雇用を原則にした労供契約の下で就労しています。主な労供先事業所は、東京地本を除いて生コン関係に集中している状況は変わっていません。その業界は、過去数年来の公共事業削減によって、生コンの 2009 年度全国出荷量が前年比 14.8% 減少で 8603 万リユーベと過去最大幅の下落となり、39 年ぶりに 1 億リユーベを大幅に下回り、生コン工場の稼働率は 10% を割り込んだと経産省が発表。そして、今後 5 年間で全国に 3700 ある工場を 1200 に減らす目標を全国生コン協組が立てているということです。それだけに、東京を除いた各組織の組合員数が減少するという危機的な組織状況になっていて、労供先事業所の多様化と拡大の喫緊の課題となっています。

一方東京段階では、11 年前に低賃金ではあっても清掃業界に労供労組の影響力を維持拡大する為に作業員と資源車の運転手の労供に取組み、その後高い賃金の局収車が減車する中で作業員と資源車の需要が増大した結果、約 1500 名の組合員増となっています。又、当初供給・派遣のみでスタートした新運転東京が設立した(有)タブレットは、事務請負事業を定款で追加し、印紙適用事業所に伴う事務負担を肩代わりすることで労供契約を維持拡大すべく努力し、関西地本のニューロードは、生コン状況が厳しさを増している中で、供給・派遣で新たな職種への労供拡大に取り組んでいます。

この間、派遣労働だけでなく直雇用とはいっても有期雇用契約やアルバイト契約の他に請負契約や官製ワーキングプアといわれる労働者が増えきた中で、労働者個人の労働契約関係から労働組合の集団力による労供契約の優越性をもって、労供事業の拡充に取り組むことが求められているといえます。

それだけに今後、労働組合による労供事業を非正規労働運動の本流として広げていくために労働者供給事業法制定の運動強化が求められていると考えています。

【全港湾】

全港湾の労働者供給事業

全港湾では全港湾中央本部が取得した労働者供給事業許可下での事業と、全港湾の支部が独自で取得した労働者供給事業許可下での事業とで労働者供給事業をおこなっています。中央本部と支部とを合わせて、供給先企業が 76 社、供給対象組合員が月平均 809 人（常時供給組合員 485 人、臨時供給組合員 324 人）となっています。

全港湾中央本部労働者供給事業

全港湾中央本部の労働者供給事業は、労働者供給事業を開始してから 5 年が経過し、2010 年 7 月 4 日付けで許可更新となりました。4 月からは東北地方宮古支部が労供事

業に加わり、現在、12支部14事業所で事業をおこなっています。供給職種は、港湾荷役、船内荷役、沿岸荷役、倉庫荷役、整備工場内作業、構内作業、自動車運転手、事務、看護師、家政婦（夫）（家事補助、介護）の10職種で供給先企業は44社となっています。供給対象組合員は月平均673人（常時供給組合員440人、臨時供給組合員233人）。年間の供給延人員は昨年度実績が26,497人でした。景気悪化の影響を受け、一昨年度の実績より供給延人員は25%ダウンしました。

地方・支部	職種	供給先	月平均供給対象組合員数
東北地方小名浜支部	港湾荷役、倉庫荷役 自動車運転	2社	53名（常時53、臨時0）
東北地方宮古支部	船内荷役、沿岸荷役 倉庫荷役、自動車運転	1社	50名（常時0、臨時50）
日本海地方新潟支部	港湾荷役、倉庫荷役 工場内作業、事務 自動車運転	7社	121名（常時53、臨時68）
日本海地方伏木支部	船内荷役、沿岸荷役 倉庫荷役、自動車運転	8社	12名（常時12、臨時0）
日本海地方敦賀支部	港湾荷役、倉庫荷役	1社	92名（常時23、臨時69）
日本海地方七尾支部	港湾荷役	2社	23名（常時3、臨時20）
日本海地方直江津支部	港湾荷役、倉庫荷役	1社	25名（常時10、臨時15）
関東地方横浜支部	自動車運転、倉庫荷役 構内作業、事務	7社	8名（常時8、臨時0）
関東地方東京支部	自動車運転、構内作業	5社	48名（常時48、臨時0）
関東地方介護・家政職支部			
	家政婦（夫）、看護師	1社+個人	103名（常時100、臨時3）
” 甲府事業所	”	”	32名（常時32、臨時0）
” 金沢むつみ会	”	”	33名（常時25、臨時8）
四国地方香川県支部	船内荷役、沿岸荷役 倉庫荷役、構内作業	3社	37名（常時37、臨時0）
九州地方鹿児島支部	船内荷役、沿岸荷役 倉庫荷役	6社	36名（常時36、臨時0）

（2011年1月現在）

全港湾支部独自労働者供給事業

中央本部取得の労働者供給事業の許可とは別に、舞鶴支部、名古屋支部、大阪支部、阪神支部、長崎県支部、古仁屋支部の6支部が、労働者供給事業の許可を支部で取得して事業をおこなっています。

支部	職種	供給先	月平均供給対象組合員数
日本海地方舞鶴支部	港湾運送	3社	27名（常時4、臨時23）
東海地方名古屋支部	運送、港運	1社	1名（常時0、臨時1）

関西地方大阪支部 船内荷役、自動車運転士 10社 30名 (常時 30、臨時 0)
誘導員、運搬・倉庫作業

関西地方阪神支部 海コン 10社 13名 (常時 0、臨時 13)

九州地方長崎県支部 港湾荷役、船内沿岸、倉庫 6社 60名 (常時 8、臨時 52)

九州地方古仁屋支部 港湾荷役 2社 5名 (常時 3、臨時 2)

(2011年1月現在)

【介護・家政職ユニオン (全港湾、介護家政職支部)】

① 労供事業および介護保険事業の実績

労供事業実績

	年度	田園調布	甲府	金沢	合計
事業高 (年間・万円)	2005年	16,749	740	5,179	22,668
	2006年	14,678	1,844	2,484	19,006
	2007年	16,761	2,488	2,805	22,054
	2008年	16,710	2,400	2,292	21,402
	2009年	17,321	2,100	1,992	21,413
利用者(月平均・人)	2005年	182	13	19	214
	2006年	198	19	21	238
	2007年	213	29	24	266
	2008年	248	33	28	309
	2009年	206	17	27	250

田園調布の利用者数は2008年以前は年度末

介護保険事業実績

	年度	田園調布	甲府	金沢	合計
事業高 (月平均・千円)	2005年	9,233	4,699	1,654	15,586
	2006年	8,412	1,799	1,197	11,408
	2007年	7,300	2,666	1,355	11,321
	2008年	7,751	2,769	1,385	11,905
	2009年	8,429	3,535	1,751	13,715
利用者(月平均・人)	2005年	130	56	21	207
	2006年	113	22	21	156
	2007年	117	44	25	186
	2008年	123	67	23	213
	2009年	152	82	29	263

事業高は上乗せ分を含む

組合員数

	年度	田園調布	甲府	金沢	合計
組合員年度末人数(人)	2005年	119		23	142
	2006年	121	26	24	171
	2007年	120	36	34	190
	2008年	110	33	32	175
	2009年	107	32	31	170

②賃金の実態

②-1 労供事業賃金（料金） 2010年3月の時給実績

田園調布	1,816円
甲府	1,674円
金沢	1,680円

②-2 介護保険賃金 2010年年度の時給実績
介護保険ヘルパー平均時給実績

		介護報	実績賃	賃金率
田園調布	2005年	2738	1707	62%
	2006年	2811	1640	58%
	2007年	3077	1657	54%
	2008年	3184	1799	56%
	2009年	3412	1895	56%
甲府	2005年	2579	1582	61%
	2006年	2877	1592	55%
	2007年	2871	1663	58%
	2008年	2831	1625	57%
	2009年	2913	1671	57%
金沢	2005年	2436	1573	65%
	2006年	2466	1502	61%
	2007年	2910	1492	51%
	2008年	3025	1643	54%
	2009年	3165	1694	54%

③諸活動報告

③-1 労供事業、介護保険事業の促進

- ・HPなどを通じた宣伝強化。
- ・全港湾傘下の訪問介護事業者の拡大支援
- ・賃金の改定

09年6月以降、田園調布は身体介護1を200円引き上げて1200円（30分）としました。

甲府、金沢は身体介護1を50円引き上げて1000円（30分）としました。

- ・自立ケアマネ事業所の設立支援と自立ケアマネとの連携強化
- ・金沢事業所の再建

③-2 全港湾・労供労組協の活動への参加

- ・厚生労働省交渉強化

③-3 福利厚生・・・対人・対物損害保険と傷害保険を継続しました。

③-4 組織のありかた・運営

- ・介護家政職支部に組織統合への実務的手続き

組織統合は完了しました。支部財政を改善しました。

企業組合が地方ごとに自立することと、一本化された介護家政職ユニオンとの連携強化が課題です。

- ・労使協定の改定を実施

- ・各分会の責任で労供事業の運営を行った
- ・財政
 - 各分会単位
- ・組織強化・拡大は現状維持に止まっている。
- ・組合費のあり方 現状組合費の方式維持
 - 非常勤ヘルパーについては現状組合費の方式を維持しました。
 - 常勤事務局員については、田園調布事務局にあわせました。
- ・執行委員会は各分会の委員会を基本にして、必要に応じて執行委員長が召集する

【電算労、コンピュータユニオン】

電算労、コンピュータ・ユニオンでは労供の許可を 1983 年 12 月に取得し、翌年 1984 年から労供事業を開始しています。2001 年 4 月からは企業組合コンピュータユニオンで一般労働者派遣事業の許可を得て供給・派遣を始めました。現在、約半数の組合員がこの仕組みのもとで社会・労働保険の適用を受けています。しかし、残りの半数は個人事業主として、個人契約で就労しており、国民健康保険、国民年金になっています。

また、供給・派遣の仕組みにおいて、企業組合コンピュータユニオンではなく、従来の取引先が派遣事業体となる直供給が増えてきています。

リーマンショック後の不景気で稼働率が低下し、一昨年 5 月には過去最低の稼働率 60%を記録しました。最近では案件が増え、また、面談まで行くケースも増えてきてはいますが、稼働率は相変わらず 60%台で、まだまだ回復するには程遠い状況です。

このような状況の中で 1993 年に発足した企業組合コンピュータユニオンでは組合において「生涯を通して組合で仕事に就く」ことを目的に、請負による仕事も進めており、昨年 4 月には経営革新計画として東京都の認可も得て、インターネットを利用した新たな事業計画として Web 会計の開発を行っています。

【音楽ユニオン】

日本音楽家ユニオンでは、全国本部・各地方本部（北海道、東北、関東、中部、関西、中四国、九州）で供給事業を行っています。内容はクラシックからジャズ・ポピュラーまで多岐にわたっています。

しかし、音楽業界の現状は以下の通り非常に厳しく、依頼も減少が続いています。

〈レコード産業〉

2009 年（1～12 月）の音楽ソフト（オーディオレコードと音楽ビデオの合計）総生産金額は、対前年 87%の 3,165 億円となり、依然として厳しい状況が続いています。さらに、2010 年上半期（1～7 月）では、音楽ソフト全体の落ち込みが激しく、特に洋楽シングルが対前年比 30%と厳しい落ち込みとなっています。CD 全体では対前年同期比 84%と低迷し、金額では、この 10 年間で半額以下への落ち込みとなっています。

一方で、音楽配信はほぼ横ばいとなっていて、単純にノンパッケージ化によるパッケージの減少とも言えない状況です。

このように CD などのパッケージ販売が減少し、音楽コンテンツが従来の著作権法上の録音物の概念に収まらなくなると、実演家の権利そのものが損なわれることにもなりかねません。さらに、デジタルでの音楽制作が主流となり、音楽家の演奏機会が急激に減少しています。(数字は日本レコード協会による)

<スタジオ分野>

2010 年の基準演奏料改定交渉は、一向に回復の兆しも見えない経済状況の下で、極めて厳しいものとなっています。放送の多チャンネル化が進んでいるにも関わらず演奏家の出演機会が激減しているといった奇妙な現象が続いています。原因は色々考えられますが、日常的に行われている電子楽器などによる生楽器の代替使用も原因の一つです。また、録音機器等のデジタル化で、録音・編集といった作業が著しく簡略化したため、一回の生実演から容易に多くの録音物を編集・生成することができるようになりました。こうした電子機器の急速な進歩が実演機会の減少に拍車をかけています。

<フリー分野>

音楽家をとりまく状況は少しも好転せず、契約問題、出演料未払事件を始めとし、非常勤講師の契約解除などフリーランスの音楽家(=非正規雇用)にとって厳しい状況が続いています。

<オーケストラ分野>

公益法人改革に伴う新法人への移行期限まであと 2 年あまりとなり、負債を抱えている楽団は必死に経営の努力をしていますが、具体的なめどはたっていないという現状で、またその後もどのような問題がおきるかについても不透明な状況です。

また、地方公共団体および民間支援の減少、スポンサー支援打ち切りがオーケストラの経営に影響を与えています。

<音楽ユニオンの取り組み>

現在の音楽業界は、需要の少ない市場へ過剰に音楽家を供給しています。多くの音楽事務所が価格破壊につながるような低価格の演奏料で音楽家の派遣を行っており、金額よりも演奏の場を求める音楽家はその流れを助長しています。

このような状況の中、音楽ユニオンでは、2010 年 3 月にシンポジウム「君もプロの音楽家になれるか？」を開催しました。音楽家の厳しい現状を反映して仕事興し、キャリアサポートなどを主な目玉としたもので、多くの若い音楽家の参加がありました。(次回は 2011 年 3 月 13 日に開催)

また、2010 年 7 月 30 日には、「フリーランスの熱き語らい」と銘打って、音楽家のもとより、編集者、イラストレーター、フリーライターなど様々な業種のフリーランサーが集い熱く語り合い交流を深めるシンポジウムを開きました。さらに、2010 年 11 月 3 日には「フリーランスの文化祭」を共同開催しました。出版ネッツ、インディユニオン、コンビニ加盟店ユニオン等々の多業種の個人加盟ユニオンが集まり、シンポジウム等に多くの参加がありました。

今後は、出版ネッツ、インディユニオン、音楽ユニオンが中心となり「STOP!不払いキャンペーン」を予定しています。第 1 弾として 2011 年 4 月 16 日に「不払い電話相談」を開催する運びとなっています。

【サービス連合（フォーラムジャパン）】

㈱フォーラムジャパンでは、2010年10月には事業開始25周年を迎え、今年には会社創立20周年を迎えます。2008年度から2期連続の赤字となりましたが、2010年度は好調に推移し売上額は前年を大幅に上回りました。2011年度も大きなイベントはないものの日本経済の回復基調から旅行市場も回復の兆しがみえてきました。一方で、エジプトをはじめとした中東地域の政情不安など不透明な要素もあり予断を許さない状況です。引き続き企業基盤の安定に傾注していきます。

2009年7月より社会保障制度加入を前提とした契約型派遣添乗員制度を導入し、現在約100名が制度を利用しています。

【しごと情報ネットの活用】

厚生労働省が運営する「しごと情報ネット」では2003年7月から供給先・派遣先の仕事情報の提供を開始しています。

労供労組協では一般参加機関としてコンピュータ・ユニオン（SE、プログラマー）やスタッフフォーラム（OAスタッフ）の案件情報を中心に供給先の仕事情報の提供を行っていましたが、不景気により案件情報が減ったこと、一方で応募者は増えていることから、現在は休止しています。

(3) 労供事業を行っている、あるいは、行おうとする労働組合との関係を維持し、労供労組協への参加を呼びかける。

今期は労供労組協への新たな加盟はありませんでしたが、現在、全国の労供事業所79事業所の内、45事業所が労供労組協加盟（資料3.労働者供給事業許可組合・許可番号等リスト参照）となっています。

今後も、全国の労供組合にろうきょう通信を送るなどして、参加の呼びかけを行なっていきます。

(4) 労働者派遣法が規制強化される中で、労働組合関係団体に労供事業を働きかける。

今期はこの方針を実践するため、「派遣はダメ！労供を始めよう」と題したパンフレットを作成しました。今後、加盟組合の皆さまには様々な機会を通してこのパンフレットを配布していただき、多くの労働組合に労供事業を働きかけたいと思います。

2.他団体、行政との協力

(1) 國學院大學経済学部の労供研究会に参加し、共同で研究を進める。

労供研究会 (<http://k-rokyoken.jp/>) は準備会を経て、2009年8月に國學院大學経済学部内に発足し、これまで9回の研究会が開催されています。昨年の11月27日の第6回研究会からは労働者供給事業法について討議を初めています。12月11日の第7回研究会

では甲南大学法学部の武井寛教授から労供事業法の構想案(資料9「労働者供給事業法(仮称)要綱案作成に向けて」参照)を出していただき、討議しました。

(2) 新しい公共である労働者協同組合と連携して運動を進める。

「協同労働の協同組合」法制化をめざす市民会議 (<http://associated-work.jp/>) では各地の議会に向けて、「協同労働の協同組合法」法制化を求める意見書活動を、全国規模で取り組んでおり、現時点で、798 の自治体(市町村、都道府県)で意見書が採択されています。

協同組合法については昨年の通常国会で法案が出されようとしたのですが、労働者性について問題があるとのことで内閣法制局の審査が通らずに上程されませんでした。

(3) NPO 派遣労働ネットワークなど、非正規労働者に関する運動体などと連携して運動を進める。

NPO 派遣労働ネットワーク (<http://haken-net.or.jp/>) では派遣スタッフの権利向上のために、さまざまな活動を行っています。

10月17日に「どうなる? どうする? 日本の雇用~非正規雇用拡大への処方箋を考える~」と題したシンポジウムが開催されました。パネリストは派遣労働ネットワーク理事長で弁護士の中野麻美氏、中央大学法学部教授の毛塚勝利氏、厚生労働省経済調査官の石水喜夫氏の3名でした。

昨年の10月22日(土)、23日(日)の2日間に第23回派遣トラブルホットライン(資料13参照)が開催されました。

第23回のホットラインの特徴・ポイントは以下の通りです。

- ①派遣切りから2年・・・「失業から抜け出せない」「あまりにも劣悪な雇用ばかり」
- ②契約の短期化・・・「クビを覚悟しないと苦情も言えない」
- ③正社員を求める声
- ④複合就労の矛盾

2008年末の派遣切り以降、長引く失業から逃れるため、「どんな仕事でもいいから」と飛びついた仕事のあまりのひどさに悲鳴が上がっています。現行派遣法下においては、ますます雇用が劣化し、派遣切りが繰り返されている実態が浮き彫りになりました。

また、今年の1月6日から派遣の現状調査のため、派遣スタッフアンケート2011を始めています。アンケートの実施期間は3月31日までで、現在進行中です。

この派遣スタッフアンケートは2、3年ごとに実施しています。

(4) 行政に関与する労働者派遣事業適正運営協力員、しごと情報ネット運営協議会委員などに引き続き参加する。

労供労組協から労働者派遣事業適正運営協力員には太田武二、松本耕三および横山南人の3名の委員、しごと情報ネット運営協議会委員には横山南人を委員として出しています。

平成22年度の労働者派遣事業適正運営協力員会議（資料10参照）は昨年6月25日に開催され、平成21年度における労働者派遣事業、職業紹介事業に係る業務取扱状況の報告、専門26業務派遣適正化プラン実施状況、そして労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用についての話がありました。

しごと情報ネット（<http://www.job-net.jp/>）運営協議会は今年の1月19日に第32回が開催され、しごと情報ネットの運営状況（サイトのアクセス数など）、平成22年度アンケート結果概要やシステム改修のスケジュールなどの報告（資料10参照）がありました。

システム改修においては、日雇の情報提供が予定されており、今国会での派遣法改正後、7月末までに仕様を確定し、8月からシステム改修を予定しています。

3. 労供事業の深化と豊富化に向けて

(1) 労供事業の事業主性を追究し、労供組合を社会労働保険の適用事業者とするようにする。

労供事業で働く組合員は雇用労働者です。労供労組協では発足当初から労供組合に事業主性を認めるよう厚生労働省に要請をしてきました。その回答として1999年12月の職安法改正で供給・派遣の仕組みの元、擬制的に事業主性を確保し、社会労働保険が適用できるようになりました。

しかし、供給・派遣の派遣部分で派遣法が適用されるため、期間の延長ができなかったりするなど、供給にはない制限があるため、労供組合を社会労働保険の適用事業者となるよう引き続き運動を進めます。

(2) 労働者が労働市場の支配力を高めるために、労供事業とともに職業教育、共済活動、統一的な労働条件形成、労働相談の機能向上を追究する。

企業組合ケアフォーラムではホームページ（<http://www.care-forum.com/>）でヘルパーの一般の業者に比べて高い賃金レベルを公開しています。また、コンピュータ・ユニオンの労供事業宣伝（求人）ページ（<http://www.union-net.or.jp/>）でも、賃金の実態を公開しています。これらは、統一的な労働条件形成とは言えませんが、それに向けての足がかりになればと思います。

4.運営

- ①事務局ニュース「ろうきょう通信」を発行する。
- ②機関紙「ろうきょう」を発行する。
- ③総会を年1回、幹事会を年3回開催し、4役会議は随時開催する。
- ④秋季学習会を開催し、雇用システムの活性化、労供事業のあり方を学習する。
- ⑤会費は現状どおりとし、必要な財政措置はその都度幹事会に諮る。

労供労組協事務局ニュース「ろうきょう通信」を No.39、No.40、No.41 を発行（資料 5 参照）しました。

機関紙「ろうきょう」については第 50 号のみの発行にとどまりました。（資料 4 参照）

2010 秋の学習会は昨年 9 月 23 日（木）、24 日（金）の 2 日間、三浦半島のマホロバマインズ三浦にて「労働者供給事業はどうあるべきか」をテーマに開催されました。

今回の学習会は 14 組合、37 人が参加され、関西方面からも 7 名の方々が出席されました。（資料 5-2 参照）

労働政策研究・研修機構の労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員の濱口桂一郎氏を講師として、「労働者供給事業はどうあるべきか」をテーマに話をいただきました。

その後、労供労組協で作成中の労供事業宣伝のためのパンフレットについて、積極的な討議が行われました。

II.2011 年度活動方針

1.主な活動課題

(1) 労働者の権利の維持・拡大

- ①労働者派遣法に反対し、労働者供給事業法の制定を求める。
- ②労働局統廃合に反対するなど、職安行政の動向に対応し、厚生労働省や東京労働局などへの要請を行う。
- ③労働者性の追求と雇用関係の拡大
 - a.労働基準法の適用対象（労働者概念）の拡大
 - b.労働契約法の適用拡大（推定規定の導入）

(2) 「供給・派遣」などによる労働者事業体の強化・発展

- ① 企業組合スタッフフォーラムの供給・派遣について議論を進め、方向性を定める。
- ② 「供給・派遣」や「供給・請負」などにおける事業体として労働者協同組合の活用を検討する。
- ③ しごと情報ネットの活用をはかる。
- ④ パソコン教室の活用など職業教育をおこなう。
- ⑤ 違法な派遣、請負、労供を摘発し、労働条件や法令順守などにおける「供給・派遣」や「供給・請負」の優位性を示す。

(3) 労供事業を行っている、あるいは、行おうとする労働組合との関係を維持し、労供労組協への参加を呼びかける。

(4) 労働者派遣法が規制強化される中で、労働組合関係団体に労供事業を働きかける。

2.他団体、行政との協力

- (1) 國學院大學経済学部 労供研究会の成果を持って、労供事業法制定運動を進める。
- (2) 2012 年の国際協同組合同年に向けて、協同組合との連携を模索する。
- (3) NPO 派遣労働ネットワークなど、非正規労働者に関する運動体などと連携して運動を進める。
- (4) 行政に関与する労働者派遣事業適正運営協力員、しごと情報ネット運営協議会委員などに引き続き参加する。

3.労供事業の深化と豊富化に向けて

- (1) 労供事業の事業主性を追究し、労供組合を社会労働保険の適用事業者とするようにする。
- (2) 労働者が労働市場の支配力を高めるために、労供事業とともに職業教育、共済活動、統一的な労働条件形成、労働相談の機能向上を追究する。

4.運営

- (1) 事務局ニュース「ろうきょう通信」を発行する。
- (2) 機関紙「ろうきょう」を発行する。
- (3) 総会を年 1 回、幹事会を年 3 回開催し、4 役会議は随時開催する。
- (4) 秋季学習会を開催し、雇用システムの活性化、労供事業のあり方を学習する。
- (5) 会費は現状どおりとし、必要な財政措置はその都度幹事会に諮る。