

第 33 回労供労組協総会議案書

日時：2016 年 4 月 22 日（金）、午後 3 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. 2015 年度経過報告	2
II. 2016 年度活動方針	17
資料	
1. 労働者供給事業関連労働組合協議会運営規定	18
2. 労供労組協名簿	19
3. 労働者供給事業許可組合・許可番号等リスト	20
4. ろうきょう 55 号	25
5. ろうきょう通信 No.54、No.55	29
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	34
7. 供給労働者を派遣期間制限の例外とすることを求める要請書	35
8. 東京労働局・神奈川労働局による IT 企業の行政処分	36
9. 東京都労働者派遣事業適正運営協力員名簿	49
10. 東京都労働者派遣事業適正運営協力員会議資料	50
11. 介護労働者の処遇改善に関する要請書	57
12. 第 28 回派遣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 2015 年度経過と 2016 年度活動方針提案
 - 第 2 議題 2015 年度決算報告と会計監査
2016 年度予算提案
4. 役員選出 2016 年度役員選出
5. 閉会

はじめに

昨年秋に労働者派遣法が改正されました。派遣法の趣旨である常用代替防止と派遣労働者の保護の観点から、不安定雇用や低賃金など、均等待遇の実現にはほど遠いものになっています。また、臨時的・一時的労働であった派遣労働者を派遣先企業の配置次第で期間制限なしで受け入れ可能となり、大きく後退しました。

一方、厚生労働省は労働者供給事業について強制労働、中間搾取の防止のために禁止している一方、労働組合等が行う労働者供給事業については、広く雇用形態の民主化と、労働者の基本的権利の保護を図ることとし、厚労大臣の許可を受けて無料で行う場合に限り認めています。この意義を私たちがしっかりと認識し、教宣・拡大を図っていなければなりません。そのために一つは、労働者供給事業を行う労働組合の拡大、次に各都道府県単位の労供事業許可の拡大、そして、労供労働者の拡大を図り、社会的な運動につなげた先に労働者供給事業法制定の運動が見えてくると確信しています。

労働者供給事業を選択する労働者が安心して任せられる労働組合として、一歩ずつ前進させる労働環境整備を図り、共に共有する場として、全国へ発信する労供労組協を進めていきます。企業に属さない働き方を選ぶ労働者にとって希望となるよう、労働者供給事業を更に発展させていくために労供労組協として運動を前進させましょう。

I.2015 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に向けて要綱案を検討する。
- ②労働・職安行政の動向に対応し、労働者供給事業の拡充を図る。
- ③労供労働者の均等待遇とディーセントワークの実現を目指す。

昨年の国会で労働者派遣法が改正され、9月30日に施行（資料10、P.52、53参照）されました。

改正案の内容は特定・一般の区別の撤廃とすべての労働者派遣事業の許可制、専門業種26業務の廃止と新たな期間制限、派遣労働者に対する雇用安定措置・処遇見直し・キャリアアップ措置などですが、改正により懸念されることが多々あり、国会では39項目に及ぶ附帯決議がつけられました。

労供労組協では、一般企業における労働者派遣は問題が多く、派遣はやめて労供に切替えることを求めています。

労働者供給事業法の制定に向けての要綱案については、一昨年までの内容から今期の進展はありませんでした。

(2) 労働者事業体の強化・発展

- ① 「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。
- ② 労供事業の拡充・事業法制定に向けてナショナルセンターや政治・行政に働きかける。
- ③ 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の優位性を示す。

【全国労供事業労働組合連合会（労供労連）】

労供労連は、結成からちょうど15年が経ちます。この間、首都圏における生コン就労組合員の労働時間の統一労働協約の取り組みを進め、首都圏、関西圏で4単組、約4,230名の組織人員となりました。

更に、連合と交運労協、そして労供労組協に加盟して、労供労組としての独自性を発揮し、非正規労働者の中でも約420万人の「臨時・日雇型」に分類される労働者に対する政策・制度要求面での主張をしてきました。その結果の一つが「現行の資格取得要件についてモラルハザードに留意しつつ、一般被保険者については賃金の支払いの基盤となった日数が、11日以上ある月を被保険者期間（一ヶ月）として認定していることを参考としつつ、要件の緩和を検討する」と、連合として初めて日雇雇用保険に対する方針が確認されたのです。

そもそも「臨時・日雇型」で働く労働者の内、被保険者数が2万人弱、受給資格者が1万人弱という現実こそが大問題なのです。最近京都で摘発された日雇雇用保険の大規模な不正受給も、そうした日雇雇用保険制度の厳しすぎる条件下で起こったことで、従来の所謂暴力団絡みの不正受給とは違う性格の事件だと受け止めています。しかし、それをきっかけに会計監査院の調査対象として全国的に徹底調査が行われている状況下で、申請をする個人に対しては雇い入れする企業を確定しなければ手帳を発行しないと企業に対しても日雇雇用保険適用事業所の許可を渋るなど日雇雇用保険制度そのものを有名無実化するような行政指導が進んでいることを見過ごすわけには行きません。

この問題に象徴されるように、個人の「臨時・日雇型」労働者の賃金、雇用安定、労働保険などに比較して制度的に遥かに優位性を持つ我々労供労組の法的位置づけが現行の職業安定法以上の特別法として求められるべきだと痛感しています。そもそも職安法で原則禁止されている労供事業の例外として派遣法を作った時に元々の例外だった労働組合の労供事業についても法制化すべきだったのです。この点については、厚労省で昨年春から開かれている「雇用仲介事業などに関する検討委員会」のヒアリングで、労働組合の労供事業の優位性と法制化の必然性を主張したところでした。そのことによって、非正規労働者一般のみならず官製ワーキングプアから臨時・日雇労働者の処遇改善が現実化するものと確信しています。また、派遣法の制定や改正に連動して労働組合の労供事業の「規制緩和」が為されてきた中で、悔しいことですがこの素晴らしい組織を悪用する傾向が強まっています。

所謂労働ポストと企業が癒着したり、企業の役員が派遣会社と派遣労働者をそのまま労供事業の労働組合と労供組合員にすり換えて委員長におさまり、労働者を企業利益の為に使用するというものです。残念ながら、最近労供事業所が増加傾向にあることの実態は企業主導が多いのではないかと疑いたくなる事例が増えています。このことは派遣法の枠内での派遣契約と違って、労働契約・年数・業務などの制限が全くない労働組合の労供事業の供給契約の希少価値を企業側が悪用しているもので、実は派遣法施行から10年経過した時点でも行政内で指摘されていたことです。この点についても前述の検討委員会で指摘し、労働組合の労供事業法による規制強化を訴えてきたところです。

最後に、我々の主な供給先であるトラック業界の中小零細企業は、燃料費の高騰や環境対策装備の経費増にもかかわらず輸送運賃の低迷により運転手の賃金労働条件が悪化し、慢性的な運転手不足という状態に陥っています。主な供給先事業所の一つである生コン輸送業界も、アベノミクスによる公共事業の復活や東京オリンピック需要増への期待もあったのですが、東京地区以外の首都圏をはじめ全国的に生コン出荷量の減少が続き、依然として厳しい状況の中、高齢化と就労組合員数の減少から供給不足に陥っています。

また、東京段階では、清掃事業の都区移管に伴う局収車の減車と清掃公務員労働者の削減、請負契約の競争入札と低運賃化などの行財政改革が進む中で、清掃に継続就労する組合員が大巾に増え、労供事業における日々就労と雇用・健保・年金などの一般法との関係が問題となっています。その意味で、過去の供給契約から落ちこぼれた企業との再契約によって、生コンと清掃、一般トラック、そしてタクシーというバランスの取れた多様な供給先企業の回復による労供事業の拡大が喫緊の課題として求められています。

今後、非正規労働者が増える状況下で、企業と労働者個人の労働契約から我々のように労働組合の集団力による供給契約の優位性を発揮して適正な賃金労働条件の獲得を目指すと共に日雇い雇用保険・特例健康保険制度の拡充と受給条件の緩和を求め、労供事業法制定に向けて引き続き連合、交運労協、労供労組協との連携を強めていきます。

【全国建設労働組合総連合（全建総連）】

建設業の派遣は、職業安定法44条で禁止されており、労働組合が労働局の許可を受け無償で行う場合のみ許可されています。労働者供給事業報告の集計で建設業においては、この間の技能労働者不足や供給事業を行う組合の供給先の増加、新たな事業を開始した組合などにより前年度対比が大幅に伸びており、今後の需要の増加が考えられます。

全建総連の加盟組合である埼玉土建では、現在3社と労働協約を締結し、取り組みから約2年、玉かけや足場講習などの資格修得の際に賃金補償がされるなどの労働環境の改善が生まれています。

全建総連は労働組合だからできる事業として、労働条件や環境づくり、仕事就労の安定的確保と賃金労働条件改善へ労働者供給事業を進めていきます。

【全日本港湾労働組合（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。中央本部と支部独自とを合わせて、供給先企業が78社、供給対象組合員が月平均940人（常時供給組合員488人、臨時供給組合員452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10年が経過し、2度目の許可更新をおこないました。現在、13支部15事業所で事業をおこなっています。供給職種は「介護支援専門員、一般事務の職業、家庭生活支援サービスの職業、介護サービスの職業、警備員、金属溶接・溶断工、機械整備・修理の職業、バス運転手、トラック運転手、トレーラートラック運転手、コンクリートミキサー車運転手、ダンプカー運転手、タンクローリー運転手、その他の自動車運転の職業、フォークリフト運転作業員、定置・建設機械運転の職業、港湾荷役作業員、陸上荷役・運搬作業員、倉庫作業員、荷造作業員、清掃の職業、その他の運搬・清掃・包装等の職業」の22職種です。供給先企業は48社となっています。供給対象組合員は月平均811人（常時供給組合員421人、臨時供給組合員390人）。事業として定着している状況です。年間の供給延人員実績は41,700人でした。供給延人員は一昨年度実績比104%となっています。

事業所名称	職種 供給職種	月平均供給対象組合員数		
		常時 供給組合員	臨時 供給組合員	供給 対象組合員
小名浜支部	港湾荷役作業員 定置・建設機械運転の職業	52	0	52
宮古支部	港湾荷役作業員	0	0	0
塩竈支部	港湾荷役作業員 トレーラートラック運転手	4	70	74
新潟支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員 トラック運転手 機械整備・修理の職業	60	182	242
伏木支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員 その他の運搬・清掃・包装等の職業 定置・建設機械運転の職業 フォークリフト運転作業員 トラック運転手 トレーラートラック運転手 コンクリートミキサー車運転手 ダンプカー運転手 タンクローリー運転手 機械整備・修理の職業 警備員	13	0	13

敦賀支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員 陸上荷役・運搬作業員	0	0	0
七尾支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員	11	62	73
直江津支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員 陸上荷役・運搬作業員 定置・建設機械運転の職業 フォークリフト運転作業員	18	55	73
横浜支部	トレーラートラック運転手	1	0	1
東京支部	その他の運搬・清掃・包装等の職業 定置・建設機械運転の職業 トレーラートラック運転手 バス運転手 警備員	42	0	42
介護家政職支部 田園調布事業所	介護支援専門員 一般事務の職業 家庭生活支援サービスの職業 介護サービスの職業	85	0	85
介護家政職支部 甲府事業所	介護支援専門員 一般事務の職業 家庭生活支援サービスの職業 介護サービスの職業	27	0	27
介護家政職支部 金沢事業所	介護支援専門員 一般事務の職業 家庭生活支援サービスの職業 介護サービスの職業	44	1	45
香川県支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員 定置・建設機械運転の職業 フォークリフト運転作業員 トラック運転手	28	20	48
鹿児島支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員	36	0	36
合計		421	390	811

(2015年4月現在)

【介護・家政職ユニオン（全港湾、介護家政職支部）】

家政職部分では、以前に比べ他事業所が自費対応として近隣エリアにも参入しており、介護・家政職ユニオンとしては更に質の高い業務を行っていくことが求められ、地域に根差した信頼をもとに地道な活動が必要となっています。

16年目を迎える「企業組合ケアフォーラム」は、現在3ヵ所で指定訪問介護事業所を行っています。2025年には超高齢化社会を迎えますが、現実問題として現場を担う介護職員不足は30万人とも言われ、大きな問題となっています。稼働する介護職員の処遇改善なくしてこの問題は解決する事はありません。

介護保険においては2016年度より予防訪問介護の要支援1、2の方の日常生活総合事業への移行が始まりましたが、更に、要介護1、2の方が利用されている生活援助部分も介護保険から

切り離し全額自費対応へと検討されている状況です。

この件は介護保険を利用されている高齢者、働く側の我々にも大きな影響を及ぼします。

この点については2016年3月には厚生労働省交渉の場で要請をしていますが、今後の動向が懸念されます。

このような介護保険の軽度の方からの生活援助切り離しの動きがある中で、家政職部分では需要が増えていくと予想され、こちらの人員体制含めて更なる強化が必要となっています。

【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)	2010年	18,813	1,261	1,584	21,658	
	2011年	17,967	840	1,032	19,839	
	2012年	14,968	480	1,351	16,799	
	2013年	11,498	840	2,562	14,900	
	2014年	10,298	809	2,185	13,535	
利用者(月平均・人)	2010年	195	23	25	243	
	2011年	179	23	19	221	
	2012年	171	9	34	214	
	2013年	161	17	41	219	
	2014年	150	14	41	205	

介護保険実績		年度	田園調布	甲府	金沢	合計
事業高(月平均・千円)	2010年	8,580	3,959	1,332	13,871	
	2011年	8,250	4,233	1,268	13,751	
	2012年	7,750	2,797	1,637	12,184	
	2013年	7,090	2,580	1,630	11,300	
	2014年	6,035	2,582	2,221	10,838	
利用者(月平均・人)	2010年	164	91	24	279	
	2011年	153	90	29	272	
	2012年	147	58	38	243	
	2013年	140	51	44	235	
	2014年	116	51	49	216	

組合員数		年度	田園調布	甲府	金沢	合計
組合員(年度末・人)	2010年	112	37	30	179	
	2011年	105	34	33	172	
	2012年	100	28	42	170	
	2013年	86	25	43	154	
	2014年	87	25	46	158	

① 2014年度 労供事業、介護保険事業の実績

② 賃金の実態

②-1 労供事業賃金(料金) 2015年3月の時給実績 () 内昨年実績

田園調布 2109 (2105) 円

甲府 1410 (1318) 円

金沢 1629 (1342) 円

②-2 介護保険賃金 2014年度の時給実績

田園調布	2010年	3,456	1,905	55%
	2011年	3,463	1,908	55%
	2012年	3,905	2,123	54%
	2013年	3,973	2,105	53%
	2014年	3,864	2,109	55%
甲府	2010年	2,861	1,687	59%
	2011年	2,801	1,667	60%
	2012年	3,402	1,810	53%
	2013年	3,498	1,826	52%
	2014年	3,171	1,796	57%
金沢	2010年	3,228	1,757	54%
	2011年	3,204	1,779	56%
	2012年	3,901	1,990	51%
	2013年	3,417	1,777	52%
	2014年	3,819	1,943	51%

ヘルパー時給の業界水準は 1,116 円 32.4%。

③ 諸活動

③-1 労供事業、介護保険事業の促進

- ・ 労供事業、介護保険事業ともに大きく後退しています。田園調布は 4 年間でほぼ半減しました。
- ・ HP などを通じた宣伝強化する
十分な更新はできませんでした。三つ折リーフを活用しています。
- ・ 全港湾傘下の訪問介護事業者の拡大支援。
できませんでした。
- ・ 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。
一人ケアマネに後退しましたが、二人体制を試みています。
- ・ 金沢事業所の順調な再建
新事務局体制になり 8 年が経過しました。順調に再建を進めていますが生活支援制度の改定により困難が予想されます。
- ・ ヘルパー賃金は、要支援の地方への移管、全般的な介護報酬引き下げに伴い改定の検討をしました。処遇改善加算の I を獲得して、総合的には賃金単価の引き上げとなるよう検討しました。

③-2 全港湾・労供労組協の活動への参加

・ 厚生労働省交渉

厚生労働省との交渉を昨年度再開して、全国レベルでのヘルパー賃金率を明らかにさせましたが、今年度の交渉では公表を獲得できませんでした。

要支援の廃止、地方への移管にともない、初の対地方行政交渉を行いました。要支援の取り組み、単価設定などの状況について明らかにさせました。まだ、曖昧な点が多く引き続き交渉が必要です。

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

・介護家政職支部の組織運営

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。

それぞれの地方の組織の事務局体制の強化が課題です。

田園調布分会は新しい事務局体制となり連携強化を図っているところです。

組合員の減少は否めず、組合員増員は今後もテーマとなります。

・労供事業の運営

各分会の責任で行いました。

・財政

各分会単位にて行いました。全体的に困難な状況です。

・組織強化・拡大

甲府、田園調布ともに組合員が減少気味です。金沢は新しい執行部体制のもとで着実に回復しつつあります。

共闘の面では東京ユニオンとの共同行動を強めて、介護福祉労働関連労働組合のネットワークを再建しつつあります。

全港湾、東京ユニオン、介護・家政職ユニオンで構成して学習会、行政交渉を共同で行いました。

・組合費のあり方 現状組合費の方式維持

介護のシステムの変更に伴い甲府、金沢で変更を行いました。

- ・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体制ですが、今期は開かれませんでした。支部役員のメーリングリストを開き、これを通じて、意思統一をはかりました。

【全日本建設運輸連帯労働組合（連帯ユニオン）】

- 供給先企業、4社（生コン輸送2社、セメント輸送2社）

→昨年と変化なし

- 供給実績、延べ人員、1,716人、月平均、143人（常時供給組合員、9名）

- 日々雇用労働者の条件向上について

クアトロ物流：日額100円賃上げ

埼玉SOC：二個一で新工場でも正規社員の雇用、日々雇用の車両も確保

：15日就労日数保障

：労使協議で合意した組合員は65歳以上も同一賃金

（これまで1,500円賃下げ）

大有建設：現状維持

千代川運輸：争議中、都労委に申し立て

昨年、賃上げ交渉の決裂、都労委への申し立ての報復として、これまで常用雇用であった専用車両に新規募集の社員をあてがい、労供事業をスポット雇用とした。

【電算機関連労働組合協議会（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、供給・派遣の仕組みにおいて、派遣事業体を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。

現在、直供給も含めて、供給・派遣がおよそ 5 分の 3 となっています。残りの 5 分の 2 の組合員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。

稼働率は 2009 年 5 月にそれまでの最低を記録し、現在は約 95%にまで回復しました。案件数も増えており、これまでは年齢制限など就労条件が厳しかったのが緩和され、年齢制限のない案件なども増えていきます。

企業組合コンピュータユニオンは供給・派遣が始まる前、1993 年に発足しており、供給で仕事に就きにくい組合員のための仕事確保を目的に発足しました。

現在では、「生涯を通して組合で仕事に就く」ことを目的に、これまでのユーザからの依頼を受けてシステムを開発する、受注開発だけでなく、自ら Web 会計システムやウェブアンケートシステムを開発し、会計処理およびアンケートサービスを提供しています。

【日本音楽家ユニオン（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が、音楽業界の現状は以下の通り非常に厳しい状態が続いています。

- ・日本レコード協会の統計によると、音楽ソフトの売り上げでは依然として CD が優位となっています。音楽ソフト総生産数量は、2015 年 1 月～10 月の累計で、前年同期比 96%、金額では 94%、いずれも前年を下回りました。一方、有料音楽配信は、2015 年 1 月～9 月累計で、前年同期比 106%となりました。
- ・オンライン音楽配信サービスの世界的な傾向としては、これまでの音楽ダウンロード販売から、サブスクリプション型のストリーミング配信サービスへの移行が急速に進んでいます。日本でも 2015 年から本格化し、5 月 AWA、6 月 LINE MUSIC、APPLE MUSIC、9 月 Google Play Music、11 月 Amazon Prime Music が次々にサービスを開始しました。
- ・契約問題、出演料未払い事件を始めとし、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。

そのような中、2015 年 11 月、文化芸術推進フォーラム主催シンポジウム「文化省創設への道筋」が開催されました。超党派・文化芸術振興議員連盟を中心に文化団体と協力しながら、東京五輪までの文化省の創設を掲げ、各省庁との連携調整を行う文化担当大臣の配置を目指すことの宣言がなされました。

また、2015 年 12 月 16-17 の両日、国際連合大学エリザベス・ローズ国際会議場で FIM-MUJ オンライン・ミュージック東京会議を開催し、東京宣言「音楽のオンライン利用において実演家が衡平な報酬を受けるための急務の課題」を採択しました。

＜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。このような状況ではありますが、生演奏の必要性を強く社会に訴え、演奏の場の確保・拡充を図るため、「ミュージックの日」コンサートなどを通して、生音楽の振興に積極的にとりこんでいます。また、将来を担う子どもたちへ生演奏の素晴らしさを伝える活動の推進として「あすなろコンサート」への協力、文化庁「文化芸術による子供の育成事業 芸術家の派遣事業」の活用を行っています。さらに、ホームページの充実をはかり、SNS、動画配信など会員の情報を発信することで、仕事おこしにつなげています。

【サービス・ツーリズム産業労働組合連合会（株）フォーラムジャパン】

2015年度は、円安基調が続いていることや海外の治安に対する懸念などにより、海外旅行に対する消費者マインドは厳しい状況が続いており、主要旅行業者の海外旅行総取扱額は、前年比で減少となりました。同国内旅行総取扱額は、繁忙期である夏期の台風や豪雨など天候不順による影響はあったものの前年から比較的好調に推移しており、訪日外客数の増加に伴い外国人旅行の取り扱いも引き続き好調に推移しています。

添乗員の地位向上を目指し設立された(株)フォーラムジャパンは昨年30周年を迎えました。今後の業績向上策は、更に需要が伸びるとされる訪日旅行やビジネスイベント(MICE)の添乗取り扱いの拡大が重要です。

2015年7月より導入された派遣添乗員の労働時間管理に伴う賃金制度の改訂や本年4月より施行された障害者差別解消法への対応等について労使協議を行っています。

サービス連合は、引き続き安定した組織基盤の確立を目指すとともに、派遣労働者の処遇改善や旅行業界での地位向上に注力していきます。

【違法な派遣、請負、労供の摘発】

情報サービス産業では構造的多重派遣が横行しており、法律違反が続いています。

2015年度にもシステムエンジニアを「多重派遣」したソフトウェアハウスと派遣会社2社が東京労働局より行政処分されています。

(株)アルバドアはNTTコミュニケーションズの下請け的な企業で派遣を行っており、偽装出向させた(実態は派遣や供給)技術者や派遣で受け入れた労働者を派遣や出向と称して供給を行うなどでたらめを尽くしています。(資料8-1、P.36参照)

また、神奈川労働局でも労働者派遣事業停止命令などが出されています。(資料8-2、P.41参照)

このような構造的多重派遣は、単に行政処分を繰り返していても改善されず、抜本的な対策が必要です。

また、労供においても一部で労働者のための供給ではなく、供給組合あるいは供給先事業者の利益を優先するような供給事業が行われています。

労供労組協の中にも労働者のための運動であるべき労供事業において、就業規則すら明示しない名ばかり労供労組が見られるなど、労供労組協における自浄機能が問われています。

(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。

今期は新規の加盟はありませんでした。

現在、全国の労供事業所 90 事業所の内、47 事業所が労供労組協加盟（資料 3、P.20 参照）となっています。そのうち、4 事業所が新規事業所（平成 27 年度中の許可取得）です。

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、労供労組協への参加を呼びかけます。

(4) 労働者派遣法が規制強化される中で、冊子「労供・派遣事業の手引き」やパンフレット「派遣はダメ！労供を始めよう」を活用し、労働組合関係団体に労供事業を働きかける。

「労供・派遣事業の手引き」は、供給・派遣の仕組みの開始に合わせて、2000 年 12 月に発行しました。これまで、労供を始めようとする組合などで利用されてきました。

パンフレット「派遣はダメ！労供を始めよう」は、2011 年 3 月に作成し、労供の特徴、利点を漫画で分かりやすく解説した小冊子です。これまで約 3,200 冊販売しています。

パンフレット「派遣はダメ！労供を始めよう」を活用し、多くの労働組合に労供事業を働きかけたいと思います。

8 月 7 日に開催された、厚生労働省の雇用仲介事業者等の在り方に関する検討会による労働者供給事業者のヒアリングでも小冊子「派遣はダメ！労供を始めよう」を配布して、労供労組協の主張を紹介しました。

(5) 日雇雇用保険と特例健康保険適用の改善を求める。

非正規労働者が 2,000 万人を越えるといわれる中で「臨時・日雇型」に分類される労働者は約 420 万人に上ります。その内、日雇雇用保険の被保険者は 2 万人を切る状況で、僅か 0.4%に過ぎません。

昨年、京都府の福知山職業安定所から 8 月 3 日に出された「雇用保険印紙購入手帳の返還について」と同じく 8 月 20 日の「日雇労働被保険者の一般被保険者への切換え等について」への対応について、厚生労働省職業安定局雇用保険課へ要請を行いました。（資料 5-1、P.30 参照）

これからも、日雇労働者の保険適用を進めるよう、行政などに働きかけます。

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の成果を活かし、労供事業法制定運動を進める。

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ました。

14回の研究会を経て、報告書「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」を作成し、2012年2月23日にシンポジウム「労働組合による労働者供給事業の可能性－非正規労働問題の解決へ向けて－」を開催して同年3月31日で一旦終了しました。

その後、2013年7月より再開し、「労働者供給事業（労供）組合員の就労実態と意識に関する調査」を行っています。

研究会では、今後、事例調査をさらに進め、本を刊行すること、日雇保険など社会保険をめぐる問題点や課題、対策を解明すること、労供事業法制定をめぐる諸問題の研究などを進めていきます。

(2) 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/>) (以下、派遣ネット) では派遣スタッフの権利向上のために、派遣トラブルホットライン、派遣スタッフアンケート、学習会やシンポジウムなどさまざまな活動を行っています。

昨年、8月29日、30日に第28回派遣トラブルホットラインを開催しています。

専門26業務が廃止され、全ての業務に原則3年という期間制限が設けられたことによる雇用不安が多く寄せられました。労働者派遣は臨時的・一時的な労働であることが本来の姿ですが、そこでしか働けない（正規雇用で働きたくても働けない）派遣労働者にとっては、雇用不安の元凶となっています。

また、2、3年おきに派遣スタッフアンケートを実施しています。昨年の労働者派遣法改正を受けて、派遣スタッフアンケート・2016をこの4月1日より開始しました。

介護・福祉ユニオンネットワークが再結成され活動を始めていますが、2016年3月14日に厚生労働省へ要請を行いました。(資料11、P.57参照)

(3) 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。

労供労組協の4役からは東京都労働者派遣事業適正運営協力員に太田武二、諸見力および横山南人の3名の委員(資料9、P.49参照)、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27年度の労働者派遣事業適正運営協力員会議は昨年5月25日と12月2日の2回開催されました。

協力員会議では指導監督状況、職業安定、労働基準や雇用均等関係についての行政運営

の報告、派遣労働（資料 10、P.50 参照）に関する実態調査についての報告がありました。

しごと情報ネット（<http://www.job-net.jp/>）運営協議会は昨年 7 月 30 日に最後の運営協議会が開催されました。

しごと情報ネットの廃止について、参加機関にはしごと情報ネット事務局（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）より以下の案内がメールで送られています。

「しごと情報ネットは」、平成 13 年 8 月のサービス開始で、当時としては画期的な、官民連携の求人情報のワンストップサービスとして、職業紹介事業者、情報提供事業者、労働者派遣事業者などの参加機関や求職者など、多くの皆さまに利用されてきました。

ピーク時には、1 日約 170 万件のアクセス数を記録するなど、労働力需給調整機能の一部を担っていました。

しかし、最近ではハローワークで受理した求人情報の民間開放や、機能の充実した同様の民間サイトが増えてきたことで利用率が低くなってきました。また、行政のネットワークを駆使した民間の求人情報の提供といった、「しごと情報ネット」の目指していた官民連携の共通のプラットフォームが確立できたことなどから、「しごと情報ネット」の役割を終えたと判断して、平成 28 年 3 月 31 日をもってこのサイトを閉鎖することにしました。

このサイトのサービスは終了しますが、利用者の利便性の低下を招かないよう、今後の活動の参考として、ハローワークインターネットサービスなど以下のサービスをご案内させていただきます。

《「しごと情報ネット」をご利用されている参加機関の皆さまへ》

- ① 最寄りの都道府県労働局に登録することにより、ハローワークに来所する求職者や「ハローワークインターネットサービス」を利用する求職者などに貴社の情報（リーフレット）を広報できるサービス（職業紹介事業者及び労働者派遣事業者に限る）がありますので、ご活用ください。

【ハローワークインターネットサービス】

https://www.hellowork.go.jp/info/minkan_leaflet_list.html

- ② 貴社のホームページの URL を厚生労働省の「人材サービス総合サイト」に掲載することができます。貴社のホームページの URL を「人材サービス総合サイト」の「掲載の申込」から登録してください。

【人材サービス総合サイト】

<http://www.jinzai-sougou.go.jp/>

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・派遣の仕組みの下、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、昨年、労働者派遣法が改正され、専門26業務が廃止され、全ての業務に原則3年という期間制限が設けられました。この期間制限は、労供組合で行う供給・派遣において影響があることから、一昨年来から供給労働者を派遣期間制限の例外とする（資料7、P.35 参照）、供給組合と派遣事業体を一体化と見なす、または労働者供給事業法の制定、といった3つの案（資料4、P.28 参照）を厚生労働省に提案してきました。

そのような中で、今年2月18日に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の松本圭課長と懇談しました。この懇談で松本課長は、供給組合に事業主性を認める方向で検討することを示唆しました。現在行われている雇用仲介事業者等の在り方に関する検討会による議論の後、職安法の改正に向かうと思われませんが、その一環で労供組合が事業主性を持つことができるようになることを期待します。（資料5-2、P.33 参照）

(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・ユニオンのサイト (<http://computer-union.jp/>) でも労供事業宣伝の一環で、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2回以上開催し、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。

機関紙「ろうきょう」は第55号（資料4参照、P.25）を発行しました。

第55号では昨年の総会の報告および第32回総会記念講演「外部労働市場と労働組合の労働者供給事業」が掲載されました。

労供労組協事務局ニュース「ろうきょう通信」は No.54、No.55 を発行（資料 5-1、P.29、5-2、P.33 参照）しました。

幹事会については、今年2月17日に開催されました。

幹事会では、昨年11月27、28日の4役会議 in 沖縄、今年1月12日の国土交通省打合せ（PSカード発行審査等に関わる件）、同じく1月22日に開催された第10回雇用仲介事業者等の在り方に関する検討会、労供研究会の再開が報告されました。

また、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の手倉森一郎派遣・請負労働企画官を講師として「改正労働者派遣法について」をテーマに講演がありました。（資料5-1、P.29参照）

討議では、名ばかり労働組合の排除に向けて討議が行われ、「労働者供給事業関連労働組合協議会運営規定」に加盟資格を明記する（資料1、P.18参照）ことにしました。

4役会議は随時行い、今期は計7回開催されました。

秋季学習会では、「労働組合再生の課題～労供事業への期待を含めて～」をテーマに金沢大学法学部の名古屋功教授による講演がありました。

名古屋教授は、労働組合の現状につて、「労働組合の魅力の低下、非正規労働者の増加、若者の組合離れなどで組織率が低下している。また、経済のグローバル化の進展に伴い、大競争時代となり、国外への生産の移転による雇用の空洞化、企業再編に伴う企業のネットワーク化や雇用形態の多様化など労使をめぐる変化が起きている。」とし、労働組合の課題として、「企業の枠を超えた組織形態や多様な活動スタイルを模索して転換を図る必要がある。」と指摘されました。

II.2016 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（※）に向けて要綱案を検討する。
- ② 労働・職安行政の動向に対応し、労働者供給事業の拡充を図る。
- ③ 労供労働者の均等待遇とディーセントワークの実現を目指す。

（※）名ばかり労働組合の労供事業者を排除できる仕組みの確立を前提とする。

(2)労働者事業体の強化・発展

- ① 「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。
- ② 労供事業の拡充・事業法制定に向けてナショナルセンターや政治・行政に働きかける。
- ③ 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、冊子「労供・派遣事業の手引き」やパンフレット「派遣はダメ！労供を始めよう」を活用し、労働組合関係団体に労供事業を働きかける。

(5) 日雇雇用保険と特例健康保険適用の改善を求める。

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の成果を活かし、労働者供給事業法制定運動を進める。
- (2) 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。
- (3) 行政に関与する労働者派遣事業適正運営協力員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) 労供組合の事業主性について、厚生労働省における検討内容を確認しつつ、追及する。
- (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2回以上開催し、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。