

第 35 回労供労組協總會議案書

日時：2018 年 4 月 16 日（月）、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. 2017 年度経過報告	2
II. 2018 年度活動方針	16

資料集

1. 労働者供給事業関連労働組合協議会運営規定	1
2. 労供労組協名簿	2
3. ろうきょう第 58 号	3
4. 介護・家政職ユニオンと企業組合ケアフォーラムの関係	5
5. 労働者供給事業における社会労働保険の適用について	6
6. 東京都労働者派遣事業適正運営協力員名簿	7
7. 東京都労働者派遣事業適正運営協力員会議資料	8
8. 職業安定法の改正の施行に向けた周知への取組について（依頼）	18
9. 職業安定法の改正・労働者供給事業に求められること	19
10. 職業分類改訂委員会報告	21
11. 2018 雇止めホットライン報告	29
12. シンポジウム「働き方改革」の嘘	37

議事次第

1. 開会
2. 議長挨拶
3. 議事
 - 第 1 議題 2017 年度経過と 2018 年度活動方針提案
 - 第 2 議題 2017 年度決算報告と会計監査
2018 年度予算提案
4. 役員選出 2018 年度役員選出
5. 閉会

はじめに

近年、「労働者供給事業は禁止されている」と職業安定法第44条の禁止の部分のみが前面に出され、第45条における労働組合等にだけ許されているという部分が薄れてきており、一般労働者の方々にも周知していく必要性を感じています。労働者供給事業から強圧的支配による労働者の供給を排除し、雇用の民主化をはかり、その業界を浄化するために、きわめて重要な役割を果たす基本的理念を持った労働組合が集まって労働者供給事業関連労働組合協議会（労供労組協）は結成されています。このことをもっと多くの労働組合に理解してもらい、幅広い運動を展開していかなければなりません。

労働契約法や派遣法の改正によって、2018年問題と呼ばれる派遣社員を雇い止める「派遣切り」がすでに始まってきています。本来は、このような問題に対して、労働組合が先頭に立って解決すべき問題でありながら、そのほとんどは集团的労使関係で処理されることなく、個人が公的労働相談コーナーへ個別案件として闘っている実態があります。

労供労組協は、「派遣はダメ」を合言葉に、これからも労働者派遣法に反対し、労供労働者の拡大と事業の拡充、強化・発展を図りながら、労働者供給事業を更に広めていく方針に立って、運動を前進させます。

I.2017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（※）をめざす。
- 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。

2015年の労働者派遣法の改正で、特定労働者派遣がなくなり、すべて許可制に一本化されました。また、それまで期間制限がなかった専門業種26業務の考え方がなくなり、原則3年の期間制限が設けられました。

許可制に一本化されたこと、原則3年の期間制限が設けられたことは、あくまでも「臨時的・一時的」が前提とされる派遣においては至極当たり前で派遣法の改善といえるものではあるものの、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引続き求めていきます。

また、労供組合の供給・派遣においてこの期間制限は極めて不都合となるため供給組合における社会労働保険適用についてこの1年間検討してきました。労供組合が事業主性を持つということではなく、あくまでも供給先に代わって社会労働保険の適用事業者となることを容認してもらい、という考え方で厚生労働省と調整を行っています。

(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 17 年が経ちます。昨年、板橋の学校労働者を中心に組織されている現業ユニオンが労供事業の許可をとって行政との供給契約に取り組むために第 16 回総会で加盟し、首都圏、関西圏で 5 単組、約 4,240 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 400 万人を越える「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。その結果の一つが連合として初めて日雇雇用保険に対する方針確認でしたし、一昨年の雇用仲介事業に関する労働政策審議会において労働側委員から「名ばかり労働組合による労供事業の実態から労供労組の許可要件を厳しくする。」との主張し、新たな指針の策定に結びつけました。

しかし、職安法の 1949 年の改正時に確認されていた 6 項目の許可要件は、合法的な労働組合は元より、全国産別かナショナルセンター加盟組合に限られていただけでなく「労働組合が従来の供給業者の影響を受けていないこと」とか「労働組合の代表が経歴、人物等適切であること」という厳しいもので、派遣法制定に伴う規制緩和によって名ばかり労働組合による労供事業の規制解決には程遠いものだと思っています。

また、3 年前の「日雇労働求職者給付金（アブレ手当）不正受給の多数発覚から会計検査院の意見書を受けて厚労省は、過去 60 年近く日々使用の供給契約による日雇雇用保険、特例健康保険の「準用・運用」を「不適切事例」と断定し、法令通りの厳格な保険適用変更を強行した上に、生コン就労者に対する就労日数制限、組合発行の不就労証明停止、新規白手帳の発効に組合の在籍証明不要など、我々労働組合の存在を無視するような行政指導を押しつけてきており、昨年来何度も国会議員を仲介して担当部局との交渉を重ねているところです。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を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。

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、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。それだけに、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を目指すためにも組合員の資格取得、レベルアップを図り労供事業の拡大が喫緊の課題として求められています。

今後も、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、約 70 万人に上る日雇労働者のわずか 14,438 人しか被保険者手帳を持っておらず、その内 8,804 人しか受給資格がないという第一のセーフティーネットとしての制度が崩壊している状況を受けて、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。今年度は沖縄地方本部が、2017 年 10 月 1 日付、地本独自で労供事業許可を取得しました。しかし、その一方、介護家政職支部金沢事業所が 2017 年 9 月 15 日付で全港湾を脱退、事業所を閉鎖する事態となりました。介護家政職支部に対しては中央本部がオルグに入り努力しているところです。現在、中央本部と支部独自とを合わせて、供給先企業が 82 社、供給対象組合員が月平均 833 人（常時供給組合員 372 人、臨時供給組合員 461 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 14 年が経過しました。15 支部 16 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。供給先企業は延べで 50 社（実 47 社）となっています。供給対象組合員は月平均 726 人（常時供給組合員 327 人、臨時供給組合員 399 人）。年間の供給延人員実績は 39,118 人でした。供給延人員は一昨年度実績比 101%と横ばいとなっています。中央労供会計は総計で 1 億円を突破しています。

支部	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	40	0	40
宮古支部	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	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	73

ひたち支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員	0	0	0
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	50	190	240
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	14	0	14
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	0	68	68
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	19	55	74
境港支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員	0	0	0
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	35	0	35
横浜支部		1	0	1
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	83	0	83
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	25	0	25
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	20	16	36
鹿児島支部	港湾荷役作業員 倉庫作業員	37	0	37
合計		327	399	726

(2017年12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、沖縄地方本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 10名 (常時 0、臨時 10)
東海地方名古屋支部		自動車	2社 1名 (常時 1、臨時 0)
関西地方大阪支部		自動車、運搬、誘導員	10社 14名 (常時 14、臨時 0)
関西地方阪神支部		海コン、新聞配送	9社 22名 (常時 22、臨時 0)
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)
沖縄地方本部		港湾荷役作業、貨物用自動車 運転手、フォークリフト運転手 自動車運転手・検数作業員、 倉庫作業員	5社 0名 (常時 0、臨時 0)
			計 35社 107名 (常時 45、臨時 62)
			(2018年3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(3月実績まで)	合計
事業高(年間・万円)	2015年	9,984	1,708	2,875	14,077
	2016年	9,924	1,651	2,292	13,207
	2017年	6,000	1,923	2,457	10,380
利用者(月平均・人)	2015年	151	19	41	211
	2016年	145	28	28	201
	2017年	127	26	40	193

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)	2015年	5,878	2,210	1,875	9,963
	2016年	6,464	2,311	1,346	10,121
	2017年	5,339	1,782	1,739	8,860
利用者(月平均・人)	2015年	116	46	52	214
	2016年	99	42	42	183
	2017年	86	32	48	173

組合員数	年度	田園調布	甲府	金沢(3月迄)	合計
組合員(年度末・人)	2015年	85	27	45	157
	2016年	83	25	33	141
	2017年	79	20	31	130

※金沢分会については2017年3月分までの実績

(2) 賃金の実態

① 労供事業賃金（料金） 2018年3月の時給実績（ ）前年度実績

田園調布	1,790円（1,781円）
甲府	1,641円（1,583円）
金沢	1,629円（1,590円）

注：田園調布、金沢は深夜・夜間割増により通常単価を上回っています。

② 介護保険賃金 2017年度の時給実績

		介護報酬	実績賃金	賃金率
田園調布	2015年	3.899	2.100	54%
	2016年	3.722	2.118	57%
	2017年	4.024	2.084	52%

甲府	2015年	3.538	1.883	56%
	2016年	3.238	1.853	57%
	2017年			

金沢	2015年	3.464	1.800	52%
	2016年	3.338	1.740	52%
	2017年			

(3) 諸活動

① 労供事業、介護保険事業の促進

- ・前年度から引き続きHPなどを通じた宣伝強化を行っています。

三つ折りリーフも新たに改定し、近隣への配布、お客様への配布を行っています。

ホームページも現在活用して宣伝活動を行っています。

家政職事業、介護保険事業の宣伝、ヘルパー募集もホームページから行える様になっています。

ヘルパーからの口込みにより組合員は地道に増えてきていますが、高齢化の波があり、世代交代の時期に差しかかっているのが現実となっています。

- ・全港湾傘下の訪問介護事業者の拡大支援はできませんでした。

2017年度は、介護家政職支部金沢分会：介護・家政職ユニオン金沢むつみ会が介護家政職支部から離脱しました。

現在、介護・家政職支部は：田園調布分会・甲府分会となり、引き続き拡充を目指していきます。

- ・ 処遇改善加算要件の 1 つにある研修を隔月ごとに行いヘルパーのスキルアップに繋がる様に研修の充実に努めています。

「みなし」として始まった「日常生活総合事業」は、平成 30 年 4 月から完全に各地域の保険者に移行される動向を見据えて、サービス提供地域受託の検討を行った結果、地元地域である大田区のみ来年度まで受諾をしていく事としました。

来年度には要支援の利用者については、介護保険としてのサービスが受けられなくなる方向性を国が打ち出しました。各事業所としては来年度、日常生活総合事業として受諾しているサービスが終了となり、その受諾件数によっては大きな事業高減少となる事が予想されると共にヘルパーの業務も失う事になります。

対策としては、ヘルパーのスキルアップを目指し、中重度の方々への対応が速やかに行える様にサービス提供責任者の指導も更に必要となってきています。

要介護者における『生活援助』利用の利用者にも、月回数 30 回～40 回の利用でケアマネージャーがプランを保険者に届け出をする事が決定され、生活援助の使いすぎに抑制がかかる事になりました。

生活援助を使いすぎる事で、本人の自立がかえって難しくなっていると指摘もされています。

とは言え、不足する生活援助の担い手の育成については、新設された短期の研修を受ければ、利用者の自宅を訪問して生活援助ができる資格を与えるとなりました。

平成 30 年度 4 月からは生活援助の単位数は 3 単位程引き下げられていました。

身体介護については逆に単位が上乘せされています。

- ・ 賃金の改定について

引き続き「処遇改善加算 I」は 13.7 パーセントを加算した賃金となっています。処遇改善加算 I の 13.7 パーセントは継続されており、ヘルパーとサービス提供責任者への処遇の改善となっています。

平成 30 年度 4 月の介護報酬改定としては、全体としては 0.54% の引き上げとなりました。

訪問介護の「生活援助」の単位数は 3 単位程引き下げられました。

「身体介護」については 30 分以上 1 時間未満では、6 単位引き上げとなり、

1 時間以上 1 時間 30 分未満では 11 単位の引き上げとなりました。

年収 340 万円以上の方は平成 30 年 8 月より現在に 2 割負担の方が 3 割負担となります。

3 割負担利用者への負担は大きなものとなります。

- ・ 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

常勤専従のケアマネ 1.5 人体制で地域に根差した介護支援専門員活動を行いました。

- ・ 平成 29 年 3 月に企業組合ケアフォーラム金沢が離脱をしました。

企業組合ケアフォーラム甲府からも 6 名が新しい事業所を立ち上げ、現在のケアフォーラムからの利用者も移行し、甲府事業所は大きな事業高減少となりました。

母体である労働組合からの供給契約により業務に当たっていたにも関わらず、半年間の組合費未払いのまま現在に至っています。請求を試みても支払いに至っていません。

地元地域に新しく事業所を立ち上げた事から、居宅介護支援事業所のケアマネからの信頼回復に懸命に努めているところです。

② 全港湾・労供労組協の活動への参加

・厚生労働省交渉については、平成 30 年 4 月からの介護改定を受けて交渉を行います。

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。

昨年度は大きな人身事故が 2 件あり、保険料の引き上げとなりました。

人身事故については細心の注意が必要となり、注意喚起を強めています。

④ 組織のありかた・運営

支部運営については、各分会がしっかりとした運営を行い、新体制として確実に今後も組合員を増やして拡充が出来る体制作りを目指していきます。

懸案となっていた、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を課題としてきた中、一部の甲府分会組合員、金沢分会は介護家政職支部から離脱をしました。

離脱に至るまでの経緯は 2 分会共にスムーズとは言えるものではありませんでした。

その影響は現在も受け続けており信頼回復と実績の回復に努めています。

少しずつ改善すべき点は改善に努め、組合員の為の組合である為に民主的な労働組合である事を実践していきます。

- ・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いました。
- ・財政

各分会単位

- ・組織強化・拡大は行えず金沢分会の離脱により減少となりました。
- ・組合費のあり方 現状組合費の方式維持

現状組合費の方式を維持しましたが今後検討が必要。

- ・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

【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実施できます。直近の労働供給事業報告書の集計では、建設業において需要延人数、供給延人数、供給実人数ともに単年度単位では減少していますが、2020 年東京オリンピックやパラリンピックの開催や老朽化した建築物の解体・改修等による建設受注の増加が予想されるなか、引き続き建設労働者の労働力不足から労働力確保へ、労働者供給事業への期待も高まります。

現在事業を行っている千葉土建では、ゼネコンの 1 次で地盤改良工事を行う企業と新たに事業における労働協力を締結し、埼玉土建でも大工だけでなく労働者供給の実施として、新

たな企業との締結を行いました。また、神奈川県連では資本従事者の会総会で千葉土建から講師を招いて講演を行い、建設横浜では企業と労働協約を締結し組合員に呼び掛け労働者登録が始まっています。とりわけ、全建総連東京都連は大田区長の呼び掛けで全国初の地域密着型労働協約を大田建設協会と大田区本庁舎にて労働協約を締結しました。

全建総連は、労働組合だからできる事業であることから、組合員の立場にたった条件での労働条件や環境づくりが可能となり、仕事就労の安定的確保と賃金労働条件改善の一つと、組合のメリットとして、引き続き労働者供給事業に取り組みます。

【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（以下、CCU）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。

2015年9月の派遣法改正により、それまでの専門26業務の考え方がなくなり、それまでは期間制限がありませんでしたが、原則3年の期間制限がつくことになりました。供給・派遣は表向き派遣なのでこの期間制限は供給にとって支障がありません。現在、厚生労働省と供給元である労働組合で供給労働者の社会・労働保険の適用ができるよう調整中です。

現在、直供給も含めて、供給・派遣がおよそ3分の2となっています。残りの3分の1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。

稼働率はリーマンショック後の2009年5月にそれまでの最低60%を記録しましたが、2012年以降に90%台に回復しています。昨年は90%で、一昨年より3%減少しています。

CCU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、単に受託開発だけではなく、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、サービスとして提供する事業も行っています。

【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。

- ・演奏や教授業の単価が下がる一方、社会保障費や物価は上がっており、音楽家の生活はさらに厳しさを増している。
- ・労働契約の一方的な破棄、残業代不支給、隷属的契約の強制など、音楽家の権利を脅かす事件は後を絶たない。
- ・JASRAC（日本音楽著作権協会）による音楽教室への演奏料徴収が大きな話題となった。
- ・TPP11の調印により、ストリーミング音楽にも著作権隣接権がおよぶ可能性が見えてきた。

- ・2017年6月9日に「経済財政運営と改革の基本方針」が閣議決定され、文化行政が従来の国民生活を充実させる文化政策から、「稼ぐ文化」（文化GNP）を標榜する産業政策へと舵が切られた。
- ・それに合わせ、同年6月23日には「文化芸術基本法」（文化芸術振興基本法の一部改訂）が施行され、文化と観光・まちづくり・国際交流・福祉・教育など他分野との連携も同法の範囲に含まれることとなった。
- ・さらに、文化芸術基本法第7条の規定により「文化芸術推進基本計画（第1期）」（以下、基本計画）が文化審議会を中心に策定され、2018年2月16日に文部科学大臣へ答申された。
- ・基本計画では、文化の本質的価値と社会的・経済的価値の両方の発展をめざしているが、文化芸術分野で働く者の労働環境の整備には触れられておらず、今後の課題となっている。
- ・第196回通常国会において著作権法改正案が提出される運びとなり、音楽と小説の保護期間が権利者の死後70年に延長されることが見込まれている。

<音楽ユニオンの取り組み>

「創造のサイクル」（作品を作る人、使う人、楽しむ人が共存する社会の実現）の浸透を図るため、3・19「ミュージックの日」コンサートの実施など演奏を通じて社会に訴えています。

また、改正労働契約法について、機関紙・ホームページ等での啓蒙、パンフレットの配布、相談体制の強化を図っています。さらに、ホームページの充実をはかり、SNS(Facebook Twitter)、動画配信(You Tube)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。

文化行政の大転換がありましたが、文化庁平成30年度予算案は相変わらず人材育成および発信事業中心となっています。いくら人材育成に予算を割いても、働く場がない、就労条件が劣悪では文化の振興は望めず、今後は、文化芸術推進フォーラム等を通じて政策提言をして行くことを予定しています。

近い将来AI（人工知能）の発達により演奏、作曲などが可能になりつつあります。今後、いかに技術と共存しながら人間が作る、演奏することの価値を保ち続けるかが間近に迫った課題です。

【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）】

2017年度は、主要旅行業者の海外旅行、国内旅行、外国人旅行共に総取扱額は前年比で増加となりました。国内旅行は多方面においては下降しているものの、方面別では北海道と京阪神が顕著な伸びを見せています。海外旅行はヨーロッパ方面が順調な回復傾向にあります。訪日旅行は方面別では九州は下降していますが、北海道や近畿では上昇傾向にあり、顧客層別ではビジネスイベント(MICE)が回復傾向を見せています。

株フォーラムジャパンにおける今後の業績向上策は、2020年に向けて更に需要が伸びると考えられる外国人旅行やビジネスイベント(MICE)の添乗取り扱いの拡大と対応が重要と考えます。

現在、フォーラムジャパン労働組合は、組織人員の拡大や組織活性化に向けての取り組みを進めています。

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】

職業安定法が改正され労働者供給について守るべき指針が定められました。(資料 8、P.18～20 参照) 労働者供給事業者に対して労働組合法に基づく労働組合として、民主的かつ無料の労供事業が行われていることの労働局によるチェックが許可更新時のみならず許可期間中も行われることとなります。

情報サービス産業では、2004年に東京労働局が初めて行った派遣・請負適正化キャンペーンにおいて重大な法律違反(職業安定法第44条「労働者供給の禁止」違反)として構造的多重派遣と一人請負派遣が指摘されています。その後、10年以上が経過しているにもかかわらず、多重派遣はなくなっておりません。

2017年度にもIT技術者を「多重派遣」したソフトウェアハウス4社が東京労働局より労働者派遣事業改善命令を受けています。2重3重の下請け契約を業務委託としているものの、実態は労働者派遣であり、従って、中間業者は労働者供給を行っていたというものです。

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。

今期は労供労連の仲間として現業ユニオンが加盟しました。

2017年4月1日時点で全国には95の労供事業所があります。

この内6事業所が新規事業所(平成29年度中の許可取得)です。また、1事業所が廃止されています。

94事業所の内、48事業所が労供労組協加盟となっています。

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、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。

(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の中で日雇労働者は約 70 万人に上ります。その内、日雇雇用保険の被保険者はわずか 1 万 4 千人で、さらに日雇労働求職者給付金の受給資格者は 9 千人を切っています。

2015 年の福知山職安所管内における日雇労働求職者給付金（以下、日雇給付金と記す。）不正受給に端を発した、日雇雇用保険制度の運用見直しで労供組合の在籍証明書による日雇労働被保険者手帳（以下、白手帳）の発行および不就労証明書による日雇給付金の支給が認められなくなりました。

昨年 11 月 13 日秋の学習会後に行われた日雇労供組合懇談会では、せめて白手帳の発行だけでもスムーズにいくよう従来の在籍証明書による発行を認めるよう求めていく、ということが確認されました。

その後、同月 22 日に厚生労働省職業安定局需給調整事業課と懇談を行いました。「労働者供給事業は需給調整機能が職安行政の一翼を担ってきたからこそ労供組合における『不就労証明書』および『在籍証明書』が認められていたものである」ということ、そして、「それを反故にするということは労働者供給事業を認めないということであり、その根拠法である職業安定法 45 条をも無視することにもつながる。」ということで需給調整事業課としても問題視すべきことではないかとの話をし、雇用保険課への要請をお願いしました。

しかし、今年になり雇用保険課からは「要請内容は把握している。話をしても前向きな回答はできないため要請は受けられない。」との連絡があり、要請に至っていません。

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、労供事業の拡大を図る。

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」を行い、調査結果を 2014 年 4 月に開催された第 31 回労供労組協総会で労供研究会事務局長（当時）の國學院大學経済学部本田一成教授にご報告いただきました。

昨年は、労供組合における社会労働保険の適用に向けて厚生労働省と調整していることがあり、政策研究として各労供組合への「社会労働保険適用事業所となった場合のメリット・デメリットに関する事例報告」のヒアリングが行われました。

(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。

2012年に改正された労働契約法18条、無期労働契約への転換が4月1日から発生することに先立って、1月22日ホームページに「有期契約社員が無期転換を実現するためのQ&A」「派遣社員が雇止めされず雇用安定化を実現するためのQ&A」を掲載し、1月27,28日には、「2018雇止めホットライン」を開催しました。

ホットラインでは、雇用先企業が無期転換をまぬかれようとする直前の解雇や雇止めの相談が相次ぎました。(資料11、P.29～36参照)

また、安倍政権が進める「働き方改革」の問題点を提起し、「働き方改革」を検証し議論する「シンポジウム『働き方改革』の嘘」(資料12、P.37、38参照)を2月23日に開催しました。

昨年に引き続き、今年の2月2日に派遣労働者の通勤交通費の支給を求めるキャンペーンを行いました。

(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。

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横山事務局長および諸見事務局次長の2名が委員(資料6、P.7参照)になっています。

平成29年度の労働者派遣事業適正運営協力員会議は昨年6月2日と12月1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(資料7、P.8～17参照)がありました。

また、厚生労働省編職業分類の次期改定(前回は2011年6月改定)に向けて職業分類改訂委員会が昨年発足され、横山事務局長が委員として参加しました。

7月18日に第1回委員会が行われ、今年の1月19日まで6回開催され、今年3月に「職業分類改訂委員会報告」が出されています。

3. 労供事業の深化と豊富化に向けて

(1) 労供労組における社会労働保険適用の実現に向けて厚生労働省と最終調整を行う。

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、2015年の労働者派遣法の改正で専門26業務の考え方がなくなり、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、労供組合における労供労働者の社会労働保険の適用について、厚生労働省職業安定局需給調整事業課と最終調整を行っているところです。(資料5、P.6参照)

(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。

労供労組協事務局ニュース「ろうきょう通信」の今期発行はできませんでした。機関紙「ろうきょう」は第58号(資料3、P3、4参照)のみの発行にとどまりました。第58号では昨年の総会報告および日雇労供組合懇談会の報告が掲載されました。幹事会については、今年は開催されませんでした。6月19日と11月13日に日雇労供組合懇談会が開催されました。

4役会議は随時行い、今期は6回開催されました。

秋季学習会では、「公務労働における労供事業の可能性」をテーマに足立区環境部ごみ減量推進課の秋腰光信氏にご講演いただきました。

講演では東京23区における清掃事業についての問題点、現在の清掃事業における労供との関係、そして区との労供契約について供給組合における社会労働保険の適用が可能になればその可能性が高まるとの話がありました。

また、講演後は、「労供事業における社会労働保険の適用について」の報告がありました。

II.2018 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、労働者供給事業法制定（※）をめざす。
- 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・特例健康保険制度の拡充を求める。

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、労供事業の拡大を図る。
- (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) 労供労組における社会労働保険適用の実現に向けて厚生労働省と最終調整を行う。
- (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、幹事会を必要に応じて開催し、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。