

2009年7月

派遣も労供もできるのは労働組合だけ 労働者供給事業法の構想

伊藤彰信（いとう あきのぶ）

労働者供給事業関連労働組合協議会 議長

はじめに

「強制労働?」「中間搾取?」「それは戦前や終戦直後のことで、高度経済成長を経た経済大国日本では最早ありえない」「今は、働き手が働き方を選ぶ時代です。働きたいときに働くというニーズに合わせた多様な働き方を提供しないといけない」などという発言は、労働者派遣法の制定(1985年)を推進した、当時の学者や労働省の発言である。彼らは「年越し派遣村」をどのように見たのであろうか。「派遣切り」といわれる派遣労働者の雇い止めが行われれば、寮からも追い出され、職を失うとともに住居も失い、ホームレスにならざるをえないという「経済大国」日本では考えられない状況が明らかになった。まさに、タコ部屋に押し込まれ、低賃金、長時間労働を強要され、仕事がなくなったら放り出される。昔の「口入れ稼業」「人夫出し稼業」と現在の労働者派遣事業にどこに違いがあるのだろうか。

戦後、日雇労働者には不十分であったが、セーフティネットがあった。それが、派遣法の成立によって解体され、無権利な日雇派遣労働者が出現したのである。日雇派遣を禁止したとしても日雇労働はなくなるのだから、一時的・臨時的労働者の就労過程をいかに健全なものにするのかという視点と同時に、一時的・臨時的労働者の社会労働保険などのセーフティネットをいかに確立するのかという視点とのふたつのアプローチの視点をもたないとこの問題は解決しない。

そもそも、労働者派遣事業は、職業安定法(以下「職安法」という)第44条で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させないような形態を取り出し、労働者保護が図られるよう種々の規制の下に適法に行えることにしたものである。登録型派遣は禁止すべきとか、製造業派遣は禁止すべきとか、小手先の修正を加えるのではなく、もともと違法なものなのだから、労働者保護が図られないのなら労働者派遣法は廃止すべきである。

今こそ、他人の就労に介入して利益を得てはならない、労働者供給事業は労働組合にしか許されないという職安法の原点に立ち戻るべきである。そして、労働者供給事業(労働者派遣を含む)は労働組合にしかできないように規制するために、新たに労働者供給事業法(仮称)を制定すべきである。職安法第45条にもとづき労働組合にだけ許された労働者供給事業を行ってきた者として、いま、声を大にして言いたいのである。

1 労働組合が行う労働者供給事業

マスコミは、違法派遣、偽装請負の報道のたびに、「労働者供給事業は職業安定法で禁止されている」と報道するが、「労働組合が行う労働者供給事業は認められている」とは報道しない。

1947年に制定された職安法は、第44条（労働者供給事業の禁止）で「何人も、次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、戦前に横行し、強制労働や中間搾取の温床となっていた労働ボスによる労務請負供給事業や営利職業紹介事業を禁止した。一方、第45条（労働者供給事業の許可）で「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」と規定し、自主的・民主的組織である労働組合が労働者供給事業をおこなうことは、強制労働や中間搾取が起こり得ないと判断して認めたのである。

労働組合が行う労働者供給事業（以下「労組労供」という）には次のような特徴がある。

無料であり、営利を目的としない。したがって、中間搾取、強制労働を排除できる。供給は労働組合等の組合員に限られる。したがって、労組労供は組合員による民主的な運営が保障される。供給業務に制限が無い。したがって、労働者派遣が禁止されている業務を含めてどのような業務にも供給できる。

労働者供給事業の許可を受けている労働組合等は、2009年3月現在、79組合である。労組労供で働く労働者は1万人弱である。主な職種は、自動車運転手、介護・家政婦、港湾労働者、プログラマー、音楽家、出版・編集労働者、映画演劇関係労働者、放送関係労働者、建設労働者、林業労働者、配達員、配膳人、販売促進員（マネキン）、事務員などで働く者である。一時的・臨時的労働者であり、基本的に日雇労働者である。

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。全港湾、労供労連、サービス連合、全自交労連、全日建運輸、電算労、音楽ユニオン、東京ユニオン、全建総連など 加盟組合は19組合、加盟組合員は約85万人、労働者供給事業で働く労働者約6,000人を組織している。

労組労供がめざすものは、強制労働、中間搾取を排除した労働市場の民主化、労働者供給事業の民主的運営、労働組合による労働市場への統制力の強化、労働者による職業能力開発、労供労働者の福祉の向上である。労供労組協は、労働者派遣法の制定反対をたたかい、労働者派遣法成立以降は、労組労供の普及と派遣労働者の組織化と地位の向上に努力している。

2 「供給・派遣」制度

労働者派遣事業と労働者供給事業との最大の違いは、雇用関係である。労働者派遣事業は、雇用主は派遣元であり、派遣先は雇用責任を負わず指揮命令するだけである。労働者供給事業は、供給先が雇用主である。賃金の支払い、社会労働保険の手続きなどは雇用主がしなければならない、この煩わしい労務手続きをしなくてすむ、すなわち雇用責任を果

たさなくてもすむ制度が労働者派遣なのである。労働者派遣と労働者供給との事業上の競争は、労働者派遣に軍配があがった。企業にとって労働者供給より労働者派遣の方が使い勝手がよいからである。1万人と381万人との差を見れば明らかである。労働者供給は、営利を目的としないのであるから、その分費用的には安く済むと説明しても、求人は労働者派遣に流れてしまう。派遣会社が、社会労働保険の適用を怠れば、派遣料金をさらに引き下げることができる。労働省は、登録型派遣労働者は、日雇雇用保険の適用対象にはならないと説明してきた。このようなことが、雇用が不安定で、労働条件が劣悪で、正社員と身分的に差別された派遣労働者を増大させてきた。

労供労組協は、労働者派遣事業に対抗するため、労働者供給事業をおこなう労働組合に事業主性を認めて、労働組合が賃金や社会労働保険の事務手続を行うように労働省に要求してきた。しかし、労働省は、労働者の組織である労働組合が事業主となることはできないと決して認めようとはしなかった。事態が変化したのは、労働者派遣が原則自由化された1999年の労働者派遣法と職安法の改正のときである。労供労組協との交渉の末、労働組合が事業体を設立し、労働組合の行う労働者供給事業から供給される労働者のみを対象として労働者派遣事業をおこなう「供給・派遣」という方式によって、労働組合に事業主性を擬制的に与える方策がとられることになった。二重派遣（多重派遣）は労働者供給事業にあたり違法であるが、「供給・派遣」は合法である。

「供給・派遣」とは、労働組合から派遣事業体に労働者を供給し、派遣事業体が派遣元となってその労働者を雇用して派遣先に派遣をするというものである。派遣事業体が雇用した供給労働者（組合員）の社会労働保険の適用事業所になるのである。

具体的には1999年改正で、職安法第4条に「この法律において『労働者供給事業者』とは、第45条の規定により労働者供給事業を行う労働組合等をいう」と「労働者供給事業者」の定義を追加した。また、職業安定局長通達で労働者派遣事業の許可要件に「なお、職業安定法第45条に規定する労働大臣の許可を受け、労働者供給事業を行う労働組合等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については、イにおいて『1千万円』を『500万円』と、ハにおいて『800万円』を『400万円』と読み替えて適用する」を加えた。イとは基準資産額、ハとは事業資金のことである。

労供労働者のみを派遣する事業体は、民間派遣会社の半額の資産・資金で派遣事業を行うことができるように規定し、労働組合が労働者供給と組み合わせることによって派遣事業を容易に行えるようにしたのである。

労供労組協は、1999年12月に加盟組合の協同出資によって企業組合スタッフフォーラムを設立した。企業組合スタッフフォーラムは、2000年1月には一般労働者派遣事業の許可を取得し、事業を開始した。企業組合とは、中小企業等協同組合法にもとづくもので、相互扶助を目的とし、働く者が協同出資をして設立する企業体である。

労供労組協では、労働組合による事業体の設立をすすめてきた。介護保険法の居宅サービス事業者の指定を受けた企業組合ケアフォーラム（全港湾）これは「供給・請負」と

ということになる。労働者派遣事業許可を取得した企業組合コンピュータユニオン（電算労）と企業組合スタッフフォーラム（東京ユニオン、電算労）。労働者派遣事業許可を取得した有限会社タブレット（新運転）など。供給・派遣ではなく完全な派遣会社である株式会社フォーラム・ジャパン（サービス連合）である。

3 なぜ労組労供は発展しなかったのか

労働者派遣事業は大きく発展したが、一方、労組労供は、今にも無くなりそうになりながら細々と生きながらえているにすぎない。戦後、GHQ は、侵略戦争に駆り立てた低賃金、長時間労働の劣悪な労働条件で働く労働者をなくし、労働市場を近代化するため、労働組合を育成した。強制労働、中間搾取の温床であった労働ボス支配を排し、労働の民主化を図る上で労働組合による労働者供給事業は一つの目玉商品であったろう。では、なぜ労組労供は発展しなかったのだろうか。

第1に、戦後日本の労働組合運動は企業別労働組合が主流であることである。企業別労働組合の運動は、雇用関係が成立した後の労働者を対象とした運動でしかない。労組労供にはほとんど関心を持ってこなかった。また、日雇労働運動を担ったの労働組合はわずかである。

第2に、政府が非正規労働者の雇用政策、社会保障政策を真剣に考えてこなかったことである。1952年2月、請負の要件を定めた職安法施行規則第4条を改定して「専門的な企画、技術」を「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」に改めた。このように請負の要件を緩和することによって労働者供給を行う請負作業会社が復活し、製造業で社外工（構内下請作業員）や臨時工が広まるようになったのである。そして、1960年代後半から出現した情報処理や事務処理の業務処理請負事業についても実態を追従して労働者派遣法を制定してしまう。労働者供給事業を禁止する職安法の趣旨を一貫して緩和してきたのである。

第3に、労組労供は企業にとって使い勝手の良い制度ではなかったことである。労組労供の場合、供給先が雇用者であり賃金の支払い者であり社会労働保険の手続をしなければならない。労働者派遣事業の場合、派遣先にとって雇用責任を負わないで済む。労務事務を行うこともなく、物品購入と同じように労働者を集めればよいのである。

第4に、社会労働保険制度が不十分である上に、たとえ社会労働保険に加入しても十分な給付を受けられない。日雇雇用保険、日雇健康保険に加入しても受給要件である2ヶ月26日以上の就労が必ず確保できる保障がない。厚生年金には加入できない。一般的な社会労働保険と異なることで社会的にそして心理的に差別的な扱いを受ける。

第5に、仕事を安定的に確保することが困難であることである。これは、労働者派遣事業でも同じことであるが、仕事を確保するには並大抵の努力ではできない。営業活動が重要な鍵を握るのであるが、労働組合活動の経験者は、営業活動があまりにも下手である。

4 労働者供給事業法（仮称）の構想

労供労組協は、2009年3月に開催した第26回総会において、労働者供給事業法（仮称）の制定運動をすすめる方針を確認した。労働者供給事業法（仮称）といってもその内容はまったく決まっていない。派遣労働が大きな社会問題になっているとき、労組労供こそが問題の解決方法でなければならないという信念だけである。

登録型派遣を禁止する、あるいは労働者派遣法を廃止することだけで、派遣労働者381万人は正規労働者になれるのだろうか。むしろ、非正規労働者の権利を確立し、その団結を促すことが必要である。労組労供は、封建的な身分制度を打破して、労働者の団結により自主的、民主的な就労体制を望んだものである。

そもそも、職安法第44条で禁止されていた労働者供給事業（労働者派遣、在籍出向を含む）は、第45条で規定されているように厚生労働大臣の許可を受けた労働組合が無料で行う場合に限って認められている。第47条（施行規定）には「労働者供給事業に関する許可の申請手続きその他労働者供給事業に関し必要な事項は、厚生労働省令でこれを定める」と規定されているが、労働者供給事業で働く労働者の保護に関する規定はない。新たに労働組合がおこなう労働者供給事業に関する労働者供給事業法を制定して、労働者保護を図ることが必要である。

労働者供給事業法（仮称）についてはまとまっていないが、私見も含めて、現在、労供労組協の内部で議論していることを紹介しよう。

第1に名称である。「事業法」でなくてもよいのではないかという意見があるが、現行職安法で労働者供給事業が使われているし、職安法第4条に「労働者供給事業者」が規定された経過もあるので、とりあえず、「事業法」ということで議論を開始した。

第2に目的である。労働組合が無料で行う労働者供給事業の民主的かつ適正・公正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、労供労働者の就業に関する条件ならびに就業環境の整備等を図り、もって労供労働者の雇用の安定、職業能力の開発およびその他福祉の増進に資することである。

第3に対象範囲である。我々の関心は、職安法が禁止しようとした労働者供給事業とは何かという問題である。戦前の職業紹介法は、営利目的の職業紹介と労務供給事業を許可制として規制していた。そこで、規制の対象範囲としては、現在の労働者供給、在籍出向、労働者派遣、臨時的な有料職業紹介を対象とする。なお、労働組合がおこなう労働者派遣事業についてみとめることにし、労働組合ならびに労働者の出資による企業組合を設立して事業主性を担保するとともに、企業組合と労働組合のクローズドショッピング協定にもとづく「供給・派遣」という方式で行う場合に限定することを考えている。常用型派遣については民間企業の派遣を認めてもよいのではないかという意見もあるが、労組労供では常用雇用の組合員を供給することもできるので、民間企業の常用型派遣を認める必要はないと思う。派遣事業体を企業組合に限定する理由は、職安法第45条は非営利を前提にしているからである。また、臨時的な有料職業紹介とはなにか、職種制限なのか、期間制限なのか、など議論しなければならない課題である。さらに、請負形態についても保護措置について

合わせて検討しなければならないと考えている。

第4に資格要件である。欠格事由としては、労働関係法規などの違反者、暴対法の対象者などが考えられる。また、事業の民主的運営を保証できる内容にして、それこそ、労働ボスが発生しないようにすべきである。労働組合活動の保証ならびに民主的運営についてであるが、供給先事業場における労働組合活動の保証、供給先事業場における月1回の組合集会の保証、組合員に対する月1回の労供事業報告義務などを規定してはどうであろう。

第5に供給契約についてである。労働条件の明示は当然のこと、供給先の直接雇用労働者との均等待遇を謳うべきべきである。供給先が新たに正規労働者を採用する場合は労供労働者から優先的に採用しなければならない、供給先が正規労働者を解雇する場合は、労供労働者にしなければならないという優先雇用を規定することができないだろうか。

第6に対象となる労働者の社会労働保険をどうするかである。日雇雇用保険、日雇健康保険のように独自の社会労働保険制度とするか、それとも、正規労働者と非正規労働者の社会保障制度は一元化し、労供労働者が加入しやすくする方策を考えるのかの議論である。現行の日雇雇用保険、日雇健康保険は、2ヶ月間に26日以上就労実績がないと受給資格がない。また、正規労働者と比較して差別的な制度と受け取られる。むしろ、社会労働保険については、正規労働者と非正規労働者の制度を一元化し、賃金・労働時間に応じて掛け金を納付し、必要な給付を受けられるようにすべきである。その場合、雇用期間が短い場合は保険料の労働者負担分を軽減し、使用者負担分を増額すべきである。

第7に基金制度である。労供労働者の福利厚生（有給休暇、慶弔休暇、育児・介護休暇、健康診断など）、雇用保障（不就労時の所得保障など）、教育訓練などを保障するための基金が必要である。賃金とは別に基金の支払いを供給先に義務付けるのである。基金の取り方は別にして、御手洗日本経団連会長も派遣労働者の対する基金の必要性は認めていることである。

おわりに

労働者派遣法を廃止するとともに労働者供給事業法（仮称）を制定して、派遣労働者の団結を促すことが、派遣労働者の労働条件を改善し、福祉の向上に寄与すると考え、きわめて乱暴ではあるが問題提起した次第である。労組労供に多くの方が関心を持っていただき、労組労供の発展に協力していただくことを願うものである。

以上