

ろうきよう

●発行／労働者供給事業関連労働組合協議会(労供労組協)
 ●発行人／ろうきよう編集委員会
 〒110-0003 東京都台東区根岸3-25-6 タブレット根岸2F
 TEL 03(5603)7880 FAX 03(5603)7265
 URL <http://www.union-net.or.jp/roukyo/>

かながわサイエンスパーク、HOTEL KSPにて21名が参加 2024年度学習会&幹事会開催される

去る2月16日(日)、17日(土)の一泊二日で労供労組協学習会&幹事会が神奈川県川崎市のかながわサイエンスパーク、HOTEL KSPにて21名参加の下、開催されました。最初に鈴木議長より、「コロナ過で活動を休

止していたが、再開を望む意見が多数寄せられて、昨年活動を再開した。労供は必要でも大事な事だと思っており、多くの労働組合が積極的に労供に取り組みめるよう、労供労組協の運動を進めていきたい。本日と明日、有意義な会議にしたい。」との挨拶がありました。各組合の事業報告の後、「派遣に替わる労供の可能性と課題」をテーマに労供研究会の研究委員でもある、龍谷大学法学部の武井寛教授にご講演いただきました。

武井先生からは、労働者供給事業(以下、「労供」と記す)について改めて歴史を振り返って、特に労働組合の労供というものの位置づけについて、考えてみたいとのことでした。下の話がありました。

【戦前における労働者供給】

戦前における労供は1921年に職業紹介法が制定されてから、1933年に全面改正されるまで、このころは「人夫供給請負」と呼ばれていました。請負業として営利職業紹介取締規則の適用外で放任されており、多重ピンハネも横行しており、賃金の体裁をなさないまでに差し引かれてしまふというような状況もあったようです。

その間、1933年にILOにおいて、有料職業紹介所条約と勧告が出され、営利職業



紹介所の2年以内の廃止が求められました。当時、日本においては、現状が遠く及ばないため批准しないことにしました。

その後、1938年に職業紹介法が全面改正されます。

この職業紹介法の改正の眼目は職業紹介所の国営化ですが、当時の様相を反映して軍事への動員のためのものでもあったとも指摘をされています。

この全面改正で供給に

についても規制が及ぶようになります。

職業紹介法の8条に許可を置くべしという規制が入りました。

「第8条 労働供給事業ヲ行ハントスル者又ハ労働者ヲ雇傭スル為労働者ノ募集ヲ行ハントスル者ニシテ命令ノ定ムルモノハ地方長官(東京府ニ在リテハ東京府知事及警視總監トス)ノ許可ヲ受ケベシ」

現代文訳「第8条 労働供給事業を行おうとする者、または労働者を雇用するたために労働者の募集を行おうとする者は、命令で定められたものに限る、地方長官(東京府においては東京府知事および警視總監)の許可を受けなければならない。」

その後、戦時中は、労働報国会が結成されました。

労働報国会については、次のように記述されています。

「勤労新体制確立要綱に基づき、労働供給業者、日雇い労働者を使用する作業請負業者、および日雇い労働者に対して労働報国会を組織させ、働く能力を最大限に発揮させるとともに、労働力の適正な配置を図り、勤労動員を完全に達成しようとするものである。」

この点について、JILPTの濱口さんは次のように評価しています。

「ここに示されている、請け負うべき仕事が専ら又は主として労働者の労力をもつて遂行される場合が「作業請負」であって、労力、資材、機器等を使用する必要のある仕事を包括的に



請け負うようなものは「作業請負」に含まれないという理解からすると、戦後GHQからの指示で導入された職業安定法施行規則第4条の労働者供給事業と請負の区分基準はほぼ完全に逆転しています。ほんの5年前に出された通達とは真逆の解釈に基づいて、労働者供給事業であるという名の下に請負に対する規制が大々的に行われることになったわけです。」つまり、後述の戦後直後の労働者供給事業の禁止がそれまでは「請負」と扱われていたものにまで拡大して規制されることになったという考えです。

【職業安定法の制定】

そして、戦後になって職業安定法が！1947年に公布され、翌1948年に施行されています。

職安法44条で供給は全面的に禁止されます。それを受けて職業法施行規則四条、特に一項の四号ですが、ここでほぼ全ての請け負い的なものをフオーカスするような規定が置かれることになりました。

この四条ですが、導入の経緯については、中島則綱さんという当時のこの責任者の人が後にヒアリングを受けて述懐をしている部分があり、非常に興味深いことが書かれています。（この点の具体的な内容については、レジュメの3、4頁をご参照ください。）

「改正職業安定法解説」では、労働者供給事業について上記の記載が

そもそも労働者供給事業とは、供給事業を行う者と、供給を受ける者との間に、第三者である労働者の労働力の提供を内容とする**供給契約**が存在し（この場合当事者双方間に合意があれば足り、文書による口頭によると、その契約形式を問わない。）、その供給契約の結果、労働者の供給を受ける者と当該労働者との間には**事実上の使用関係**が発生することをいうのである。かくの如き場合において、供給事業を行う者と労働者との間に、如何なる関係が存在しているかと言えば、供給事業を行う者が他人の求めに応じて労働者を随時供給し得るために。両者間には**支配従属の関係**が存在することを要するのである。（『改正職業安定法解説』1949年、P.235）

あります。

供給先と労働者の間には「事実上の使用関係」が発生する、と記されており、「雇用関係」という言葉は使われていません。この解釈は60年代まで続くことになりました。

そして、労働組合による労働者供給事業が許される理由として、下記のように記されています。

労働組合が行う労働者供給事業の許可については、単に「労働者供給を主たる目的とするもの」は労働組合ではないとして、厳格な運用がなされることになりました。

このことによつて、「派出婦会」の多くは、看板を掛け替えたものの労働者供給を行うことを認めてもらえませんでした。（濱口桂一郎『家政婦の歴史』文春新書136頁以下）。

【労組労供事業許可方針の緩和】

1951年3月に労働組合が労働者供給を行うための要件を緩和する、ということになりました。

おそらくサンフランシスコ講和条約が発行するということ、GHQにおいて日本式にやろうという話になったのではないかと推測されます。

新許可方針の趣旨に

ついては、1951.3.19職発第27号（職業安定広報）において次頁のように記されています。

労働法的に興味深いのは労働組合が労働でクローズドショップを規定することを妨げるものではない、ということ。実際にあつたかどうかというの

はよくわかりませんが、あつたら実態を見たい気がしました。

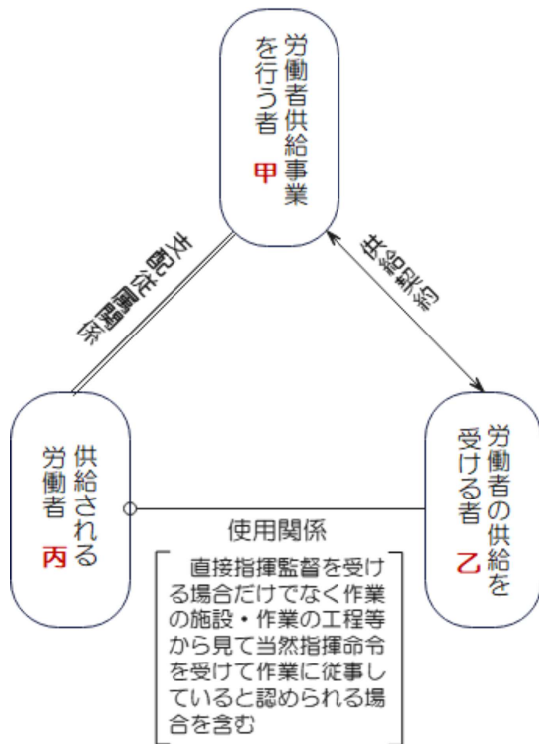
何故に労働組合法による労働組合に対しては、無料の労働者供給事業を行うことを認めるかといえ、本来労働組合は労働者の民主的な組織であるから、これに対して、無料で且つ営利を目的としないで労働者供給事業を行うことを認めても、組合員間において身分の隷属関係とか、中間搾取の弊害とかという如きことは起らないことが期待できること及び産業の必要とする労働力の充足に資することの理由からである。

本条の規定による労働者供給事業を行う労働組合は、**当然に労働組合法第2条及び第5条第2項に規定する要件を具備しなければならないから、労働者供給事業のみを目的とする労働組合**及び自己の組合以外の者を供給する労働組合は認められない。（同上、P.278、279）

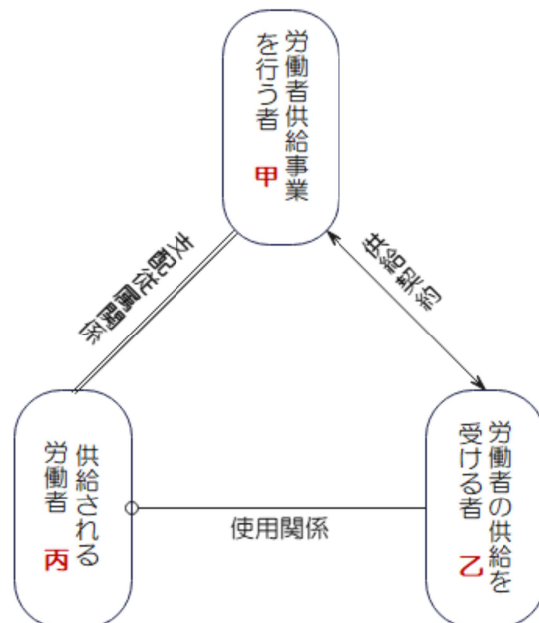
労働組合の行う労働者供給事業は、組合の自主的活動によつて、組合員の就労をまつ旋するものであり公共職業安定所と併立してその機能を発揮するものであるから、総ての産業部面における労働組合に対して所定の方針をもつて許可されるものとし、従来の制限的取扱いは原則として除かれるものとする。

なお、雇用主が自己の求人について、公共職業安定所その他を利用するか、労働組合を利用するかについての自由は尊重せらるべきであるが、労働組合が労働協約でクローズドシヨツプを規定することを妨げるものではない。

1960 年コンメンタール（207 頁）



1970 年コンメンタール（432 頁）



【労供に関する厚労省の説明の変遷】

1960年のコンメンタールでは、労働者の労働力の提供を内容とする契約、すなわち供給契約、それから、労働者は供給元の支配下にある。そして、供給先との間には使用関係が発生する、図示すると、左図の上で戦後直後の考え方と基本同じです。

ところが、使用関係の下での説明がなくなり、本文の中に入り込むことになりました。ここで初めてこの使用関係の中には雇用関係が成立している場合が含まれる（波線部分）という指摘がなされるのです。

甲と乙との間には、供給契約が存在する。この供給契約とは、契約の形式をいうのではなく、実体によって定まる。（以下、一部省略）

甲と丙との間には支配従属関係が存在する。この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。（以下、一部省略）

乙と丙との間には使用関係が存在する。すなわち、丙は甲から提供されて乙の要求する作業に従事するからである。この使用関係とは、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。

供給事業」のレジюмеで左記のように述べています。

武井先生も「私も今ではそうである可能性は高いように思われます。」と述べられています。

労供労組協事務局の見解は左記の通りです。結論としては、誤記でもなんでもなく、文章は問題なく成立しています。

「丙は甲から提供され…乙の要求する作業に従事」というから、「乙と丙との間に雇用関係が成立…」は、後半は、乙ではなく、甲であるべき — 誤記・写し間違い？

要求する作業に従事するからである。」で文章は、いったん終わっています。

そして、その使用関係の類型として、①雇用関係がある場合「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②乙との雇用関係がない（すなわち、甲にある）場合であつても「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」も含むと解釈する、としています。

その後、武井先生は、「供給・派遣」および2017年と2022年の職業安定法に触れ、最後に、今後の労組労働について以下のように述べられました。

「供給先と非供給労働者との関係について使用と解するか、雇用もありと解するかは、労働組合を事業主体と認

められた事実によって乗り越えられてと考えた場合、労組労働についての法的障害はすでにないと考えても良さそうない感じがある。」

「そうすると、商業的な競争が必要ということにはなるが、未来は結構開けているかもしれない。」

「しかし、」法律やっている者からすると、供給元、労働者、供給先の三面関係を明確にする必要があると思う。解釈するにあたつて、一定の方向性を示す枠組みが必要であり、今後、重要であると考えられる。」

幹事会報告

講演後の幹事会では、今期方針に掲げている公務労供推進プロジェクト発足や労供労組協運営規定の改定などについて議論しました。

【公務労供推進プロジェクト発足】

国や地方自治体における労働者派遣を労働者供給に置き替えることを追求すべく、「公共労供推進プロジェクト」（仮称）結成の提案がありました。

「公共労供推進プロジェクト」は、①ナショナルセンター、②国会議員、③都議会議員団、④官製ワーキングプア研究会、⑤非正規会議、⑥有識者など広く声をかけ、公共労供の実現に向けて運動を進めていきます。

この公共労供は、供給組合が供給する労働

組合員に対して、社会・労働保険の適用が可能（2018年10月より）

になり、供給先（派遣先）から見て、労働者派遣との実質的な違いがなくなったことで、供給が派遣に代わるこ

とが可能になりました。このことは労供事業の躍進につながる可能性があります。

労組労供では無料の供給を行っており、派遣と違って業務の規制や期間制限が無いため、労働者にとつても供給先にとつても利益になり、供給が円滑に回ることにより、労供事業拡大に伴う組合員の増加も期待でき、Win・Win・Winの関係構築を目指して運動を進めていきます。

【労供労組協運営規定の改定】

今期、労供労連（連合内で労供事業を行う新産別運転者労働組合

（以降「新運転」と記す）、日本自動車運転士労働組合および神奈川人材供給労働組合でつくる連合会）が労供労組協からの脱退を表明しました。

労供労組協の太田武二副議長は新運転の組合員であるため副議長の継続をお願いするにあたり、労供労組協運営規定に「個人加盟」を新たに設けることが提案されました。

さらには、労供研究会メンバーの方々に「個人会員」になっていただくことも期待しています。

また、会費については、現在の組合員人数比と労供従事組合員人数比の2本立てをめぐり、組合員人数比のみのとし、個人加盟組合員の会費は1万円、組合員人数比の会費は2万円からとする提案となっています。