

労働者供給事業(労供事業)とは

労働者供給事業は、職業安定法第 45 条に基づいて労働組合等が行う事業です。

職業安定法第 44 条は、「何人も、次条（第 45 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、労働者供給事業の禁止をうたっています。同法第 45 条は、「労働組合等が、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」として労働組合等による労働者供給事業を認めています。

しかし、近年、多くの産業、業種で、労働者を他人に使用させ、料金を得る派遣が広がり、派遣される労働者の労働実態を悪化させてきました。

この派遣的労働が職安法第 44 条で禁止されている「労働者の供給」にあたることは疑う余地が無いところです。

そこで政府はこうした派遣的労働を追認し、合法化するために、労働者の保護を建前にして「労働者派遣法」を 1986 年 7 月に施行しました。

さらに、1999 年 12 月には「改正派遣法」が施行され、それまでの専門的知識や経験が必要な 26 業種以外でも派遣が出来るようになりました。

「労働者供給」と「労働者派遣」のちがい

「派遣」と「供給」とではどこが違うのでしょうか。

両者とも、何らかの形で自己の管理下（統制下）にある労働者を他人の指揮・命令のもとで他人に使用させるという点では同じものです。

異なる点は、管理・統制の方法です。

歴史的にみて、労働者の「供給」には、供給業者による労働者の強圧的支配が伴っていました。その結果、「他人の就労に介入して利益を得る」中間搾取が発生して、「労働条件は、労働者と使用者が対等の立場において決定する」（労働基準法第 2 条）ことなどは期待すべくもなく、労働者を劣悪な労働実態におとし入れてきました。

労働組合による組合員の統制は、法内労働組合として規約に基づいた民主的なもので、強圧的統制とは根本的に違うものです。

労働組合による労働者の供給事業は、職安法第 44 条を守るために、すなわち、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ものです。

もちろん、営利事業ではありませんから中間搾取は生じませんし、労働協約に基づく労働ですから、強制労働も発生しません。

一方、派遣法における派遣業者の派遣労働者に対する統制は何でしょうか。それは雇用です。

派遣業者は、派遣労働者を雇用することより支配・従属の関係が生まれます。すなわち前近代的強圧的支配に代わって、近代的雇用の装いで「自己の支配下の労働者を他に使用させる」労働力需給システムが登場し、政府によって公認されることになったのです。



「労働者派遣法」による労働者の保護と労働者供給事業

「労働者派遣法」は、派遣される労働者の保護が建前になっています。しかし、根本的な問題は、使用者と雇用者の分離です。

近代的な労使関係は、なによりも労使の対等性が前提です。この派遣法のもとでの「雇用」には「対等な労使関係」以前に、「労使関係」すら存在しません。そして、派遣先の「使用者」には、「対等な労使関係」の保障となる団体交渉に応じる義務が明らかにされていません。このような状況では、今後ますます増加 することが予想される派遣労働者の保護につながらないことは明白です。

しかし、労働者派遣法以降とくに一般（登録型）派遣は事務職を中心に広がり続けています（下表参照）。多くの主要な労働組合が、「派遣労働は職安法違反」、「派遣労働に反対」と言うだけで、増大しつづける派遣労働者の組織化・受け皿作りには必ずしも十分に取り組んでこなかったことがこの派遣業の蔓延、 隆盛の結果を招いてきました。

労働組合の責任が問われています。いまこそ派遣業の対象となっている業種の産業別労働組合が、職安法第 45 条の「労働者供給事業」を開始すべきではないでしょうか。それが、無制限なピンハネに歯止めをかけ雇用の民主化をはかるため、労働組合に残された唯一の道です。

派遣事業の現状（平成 21 年度）
労働者派遣事業の平成 21 年度事業報告の集計結果について（厚生労働省発表）

	事業所数	労働者数
一般（登録型）派遣	16,698	230 万人
特定(常用雇用型)派遣	33,664	21 万人
合計	50,362	381 万人

職業安定法（昭和二十二年十一月三十日法律第百四十一号）

（労働者供給に関わる部分）

最終改正：平成二六年六月一三日法律第六七号

（定義）

第四条 この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあつせんすることをいう。

○2 この法律において「無料の職業紹介」とは、職業紹介に関し、いかなる名義でも、その手数料又は報酬を受けないで行う職業紹介をいう。

○3 この法律において「有料の職業紹介」とは、無料の職業紹介以外の職業紹介をいう。

○4 この法律において「職業指導」とは、職業に就こうとする者に対し、実習、講習、指示、助言、情報の提供その他の方法により、その者の能力に適合する職業の選択を容易にさせ、及びその職業に対する適応性を増大させるために行う指導をいう。

○5 この法律において「労働者の募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。

○6 この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号 に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

○7 この法律において「職業紹介事業者」とは、第三十条第一項若しくは第三十三条第一項の許可を受けて、又は第三十三条の二第一項、第三十三条の三第一項若しくは第三十三条の四第一項の規定による届出をして職業紹介事業を行う者をいう。

○8 この法律において「労働者供給事業者」とは、第四十五条の規定により労働者供給事業を行う労働組合等（労働組合法 による労働組合その他これに準ずるものであつて厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）をいう。

○9 この法律において「個人情報」とは、個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。

（労働者供給事業の禁止）

第四十四条 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。

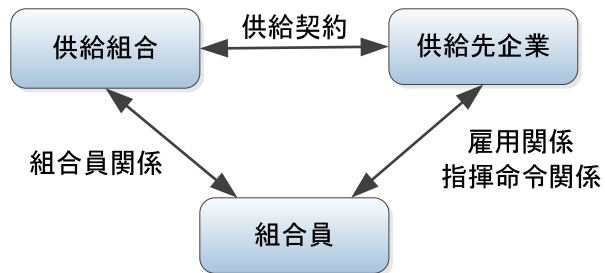
（労働者供給事業の許可）

第四十五条 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。

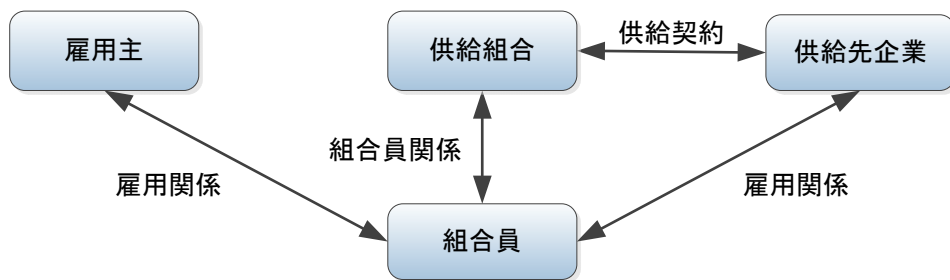
労働者供給事業の形態

2015.8.7

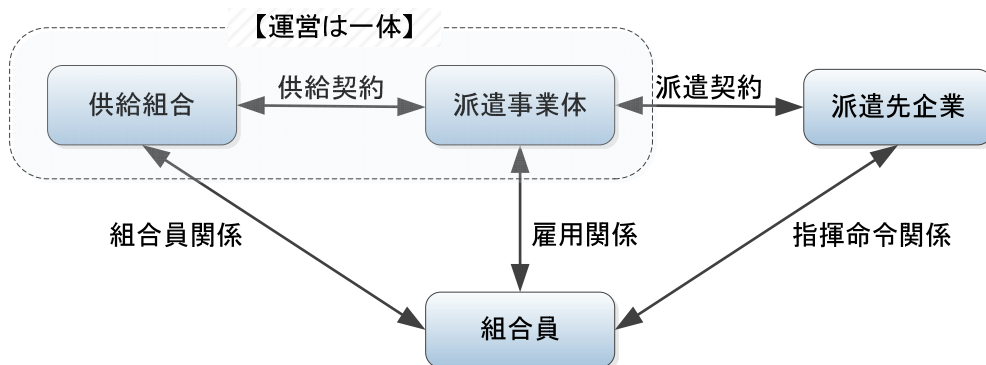
1. 一般的な形態



2. 正規雇用労働者が一時的に労供で就労する形態



3. 供給・派遣



労働者供給事業者一覧

2015年3月31日現在

No.	都道府県	団体名
1	1 北海道	法人 新産別運転者労働組合北海道地方本部
2	1 北海道	全日本建設交運一般労働組合釧路支部
3	11 埼玉	新産別運転者労働組合埼玉地方本部
4	11 埼玉	埼玉土建一般労働組合
5	11 埼玉	埼玉県建設労働組合
6	12 千葉	関東ワークユニオン
7	12 千葉	首都圏自動車運転士労働組合
8	12 千葉	坪見産業ワークユニオン
9	12 千葉	千葉土建一般労働組合
10	13 東京	新産別運転者労働組合東京地方本部
11	13 東京	全労連全国一般東京中央市場労働組合
12	13 東京	電算労コンピュータ関連労働組合
13	13 東京	日本音楽家ユニオン
14	13 東京	全日本運転技術者労働組合
15	13 東京	日交労働組合
16	13 東京	全国一般東京一般労働組合
17	13 東京	日本民間放送労働組合連合会
18	13 東京	映画演劇アニメーションユニオン
19	13 東京	全日本運輸産業労働組合東京都連合会
20	13 東京	労働組合東京ユニオン
21	13 東京	東京土建一般労働組合
22	13 東京	東京自動車運転者労働組合
23	13 東京	全国トラック労働組合
24	13 東京	全日本建設交運一般労働組合
25	13 東京	国際労働組合
26	13 東京	日本自動車運転士労働組合東京支部
27	13 東京	日本交通労働組合
28	13 東京	全日本建設運輸連帯労働組合関東支部
29	13 東京	環境フレッシュユニオン
30	13 東京	Km労働組合
31	13 東京	全日本港湾労働組合
32	13 東京	同盟日本交通労働組合
33	13 東京	遺跡一般労働組合
34	13 東京	関東運輸産業ワークユニオン
35	13 東京	UIゼンセン同盟 人材サービスゼネラルユニオン
36	13 東京	クリーン労働組合
37	13 東京	環境オペレーターズユニオン
38	13 東京	全国建設労働組合総連合
39	13 東京	全日本建設運輸連帯労働組合
40	13 東京	東京ワークユニオン
41	13 東京	国際城東労働組合
42	13 東京	首都圏なかもユニオン
43	13 東京	自治労・公共サービス清掃労働組合
44	13 東京	全国建設労働組合総連合東京都連合会
45	13 東京	安全自動車労働組合
46	13 東京	全国国際自動車労働組合

No.	都道府県	団体名
47	14 神奈川	日本自動車運転士労働組合神奈川県支部
48	14 神奈川	神奈川人材供給労働組合
49	14 神奈川	全日本ドライバーユニオン
50	14 神奈川	全国自動車交通労働組合神奈川県地方連合会
51	14 神奈川	東日本運転士労働組合
52	14 神奈川	港湾労働組合
53	14 神奈川	あさひ運転技能者労働組合
54	16 富山	自治労全国一般富山地方労働組合
55	22 静岡	全日本建設交運一般労働組合静岡県本部
56	22 静岡	静岡一般労働組合
57	23 静岡	全日本建設運輸連帯労働組合静岡県セメント生コン支部
58	23 愛知	清鶴調理士組合
59	23 愛知	愛知県調理士労働組合
60	23 愛知	新日本料理研究会交友・清鶴調理師労働組合
61	23 愛知	全日本港湾労働組合東海地方名古屋支部
62	23 愛知	全国勤労者労働組合
63	23 愛知	愛徳ユニオン
64	24 三重	三重一般労働組合
65	25 滋賀	新運転労働組合滋賀地方本部
66	26 京都	日本自動車運転士労働組合京都支部
67	26 京都	全日本港湾労働組合日本海地方舞鶴支部
68	27 大阪	法人 日本自動車運転士労働組合大阪支部
69	27 大阪	新運転・関西職別労供労働組合
70	27 大阪	全日本建設交運一般労働組合関西支部
71	27 大阪	全日本建設運輸連帯労働組合近畿地方本部
72	27 大阪	自動車運転士労働組合
73	27 大阪	全国自動車交通労働組合大阪地方連合会
74	27 大阪	全日本港湾労働組合関西地方阪神支部
75	27 大阪	全日本港湾労働組合関西地方大阪支部
76	27 大阪	日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会
77	27 大阪	日本音楽家ユニオン関西地方本部
78	27 大阪	関西ドライバー労働組合
79	27 大阪	法人 ワーク自動車運転士労働組合
80	27 大阪	管理職ユニオン・関西
81	27 大阪	日本労働組合総連合会 全国交通運輸労働組合総連合・関西地方総支部 生コン産業労働組合
82	27 大阪	みのりユニオン
83	28 兵庫	阪神自動車運転士労働組合
84	28 兵庫	関西合同労働組合兵庫支部
85	28 兵庫	全日本建設交運一般労働組合兵庫合同支部
86	29 奈良	奈良ユニオン
87	29 奈良	近畿共同労働組合
88	33 岡山	全国自動車交通労働組合連合会岡山地方本部
89	34 広島	全国自動車交通労働組合連合会広島地方本部
90	40 福岡	全国一般労働組合福岡地方本部
91	42 長崎	全日本港湾労働組合九州地方長崎県支部
92	46 鹿児島	全日本港湾労働組合九州地方古仁屋支部

厚生労働大臣認可

供給労働者に社会・労働保険
を適用するための仕組みです

コンピュータ・ユニオンの供給・派遣

～ 供給組合員は雇用労働者 ～

供給組合が擬制的に事業主性を得て、供給労働者に社会・労働保険の適用が可能に

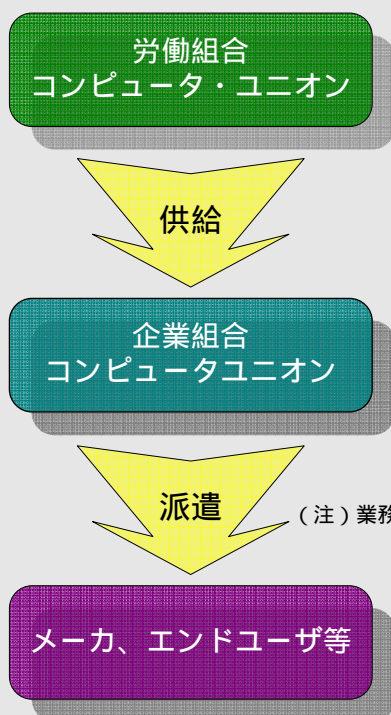
供給組合（労働者供給事業を営む労働組合）の事業主性を求める要求に対して、厚生労働省は事業主性を直接認めるのではなく、擬制的に確保するための手段としての供給・派遣の仕組みを認めました。

1999年12月の職業安定法の改正で、供給・派遣ができるようになりました。

供給組合（コンピュータ・ユニオン）が自ら派遣事業体（企業組合コンピュータユニオン）を持って、そこに組合員であるSE・プログラマーを供給し、その派遣事業体で雇用することにより、社会・労働保険を適用します。

企業組合コンピュータユニオンでは2001年4月1日に一般労働者派遣事業の許可を得て、供給・派遣の仕組みの下、派遣事業を行っています。

【労働者供給の仕組み】



●コンピュータ・ユニオンの供給

コンピュータ・ユニオンは1984年に厚生労働大臣の認可⁽¹⁾を得て、30年近く労働者供給事業を営んでいます。

コンピュータ・ユニオンの技術者（SE、プログラマー）を供給しています。

(1) 許可番号：供13-0004
許可年月日：1983年12月20日

●供給労働者の派遣

コンピュータ・ユニオンから供給を受けたSE、プログラマーをメーカーやエンドユーザに派遣⁽²⁾します。

供給労働者は雇用され、社会・労働保険が適用されます。また、所得税の源泉徴収、年末調整も行なわれます。

(注) 業務委託契約の場合もあります。
(2) 許可番号：般13-030072
許可年月日：2001年4月1日

●派遣先企業

派遣先（メーカーやエンドユーザ等）で指揮命令を受けて、仕事を行います。

お問合せは企業組合コンピュータユニオンへ

〒110-0003 東京都台東区根岸3-25-6

タブレット根岸2F

TEL:03-5603-4572 FAX:03-5603-7265

URL <http://ccu.or.jp/>

労働組合による労働者供給事業の意義と展望！

新産別運転者労働組合

書記長 太田武二

一、非正規雇用の現状

厚生労働省が2011年8月に発表した「就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」によると、前年10月時点における非正規労働者の割合が38.7%となり過去最高を記録したことが明らかになった。前回調査した2007年時点は37.8%と、非正規化の流れは依然として止まっていない。また、同じ時期に発表された総務省統計局の労働力調査によると派遣社員は92万人と前年から19万人減少した一方で、パート・アルバイトは39万人、契約社員・嘱託は13万人の増加となっている。そして、この11月に発表された非正規労働者の雇止め等の状況速報によると、この10月から来年1月までに実施済み又は実施予定として、新たに把握した個別事例（非正規労働者の雇止め等の人数が一つの事業所において30人以上である場合に限る。）は、全国で26事業所、2,335人に上るといふ。

こうした雇用情勢の変化は、登録型派遣や製造業派遣の原則禁止を盛り込んだ派遣法改正案が棚ざらしになっている間に、派遣から請負や直雇用とはいっても短期間の有期雇用への切り替えがなされた結果、逆に賃金の切り下げや雇止めという問題が生じていることを現している。実際、日雇派遣を実施してきた派遣会社が、職業安定法（以下、職安法）に違反して有料職業紹介へ切り替えている事例が増えているのだ。

また、派遣労働も含めて大きな問題となっている有期雇用契約についても、労働政策審議会における中間集約から立法措置に入る段階で、派遣法改正案と併せて労働側の妥協を迫る動きが強まっている。それだけに連合では、「労働者派遣も有期労働契約も高齢者雇用もパートタイム労働も、『非正規労働』という点で共通している課題であり、非正規労働者が置かれている状況の改善をはかることが、労働者全体の利益にかなうものであること。『すべての労働者のために』という気持ちで、連合全体で取り組んでいく」と来春闘に臨む基本路線を再確認している。

二、労働者供給事業（以下、労供事業）の現状

そうした厳しさを増す状況を受けて、長年労供事業に取り組んできたわれわれの出番だという時代認識と自負の上に、いささか口幅ったい気がしないでもないが、労働組合の労供事業の拡充こそが非正規雇用問題解決の本道であると強調し、以下提起してみたい。

因みに、厚生労働省の職業安定局による非正規労働者の定義は、「派遣、請負（構内下請けに限る。）、パート、アルバイト、期間工などをいいます。派遣、請負には、派遣元事業所、請負事業所において正社員として雇用されているものを含みます。」となっている。われわれからすれば、何ともそっけないもので、厚生労働大臣が許可し、職安法第4条で規定されている「労供事業者」としての労働組合に所属しているわれわれ組合員は非正規労働者ではないのか、と抗議の声を上げたくもなる。

実は、昨年10月、厚労省は労供事業報告書を発表した。それも同年春の衆議院厚生労働委員会・雇用保険部会で社民党阿部とも子議員が労供事業について質問したのがきっかけで戦後この方初めて公表され、全国で78組合が労供事業を実施し、実際に従事している組合員総数は8,798人というものだった。

事ほど左様に、非正規労働の典型である労働組合による労供事業は、1947年の職安法制

定から今日までの歴史を重ねながら、極少数の労働組合しか取り組んでいないのが実状であり、社会的にもその認知度は極めて低いといわざるを得ない現状にある。

三、労供事業の意義

職安法は、第44条で労供事業を禁止している。この労供事業とは、いわゆる三角雇用とか間接雇用を生業とすることで、これが禁止されたのは、人の労働は商品ではないという国際的な原則と戦前の封建的、前近代的な労働慣行の温床となっていたいわゆる「組」によるタコ部屋、暴力支配、賃金のピンハネ、強制労働を排除するためだった。更に言えば、この原則は資本主義社会における賃労働の本質に根差すものだ。賃労働とは、労働者にとってかけがえのない命である時間を企業に労働として提供する代わりに生活の維持活動のための賃金を受け取るという契約によっている。

要するに、賃労働はとりもなおさず主体的且つ自由な自己実現でなければならないからこそ、他人が強制したり介入して利益を得てはならないということだ。

その一方で、職安法の第45条は労働大臣（現在は厚生労働大臣）の許可を受けた労働組合が無料で行う場合に限って例外として認めている。つまり戦前から幅を利かせていた「組」の前後に「労働」と「愛＝合」を付けた「労働組合」にのみ、労働力の需給調整機関としての三角雇用、間接雇用を認めたといえるのだ。

そして職安法では、「労働者供給」とは、「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、(中略)労働者派遣に該当するものを含まないものとする。」となっている。その供給契約とは、労働組合法人と供給先企業法人との二者間契約であり、組合員である供給労働者は契約主体ではない。従って、労働契約でもなく雇用契約でもない供給契約によって働くことが、労供組合員の極めて独自の存在の本質なのだ。

しかもその供給契約先企業は、繁閑の差に対応する外部労働力を必要としている日本企業の99.7%を占める中小零細企業である。それだけに同じ日雇い労働や非正規雇用といっても、個人と企業との労働契約という固定関係に比べて、労供事業には需要側の企業と労働者の都合がピッタリと合った時に使用関係が生まれるという協同性と需給調整の妙味がある。

更に、個別企業の利害から自由になった非正規労働者を組織することは、社会的にマイナスを背負わされる存在から変革主体というプラス存在へ変身させ、日本社会の主導権を私たち労働者が握る「労働組合中心社会」への入り口になると確信する。

四、労供事業の展望

戦後日本資本主義の特徴である終身雇用、年功序列賃金、企業内組合の三本柱は、飽くまでも労働者個人と企業が労働契約を結ぶ企業中心主義が根底にあった。この点では非正規雇用であるパートやアルバイト、派遣、請負、期間工などの労働者も変わらない。要するに「強い企業と弱い労働者個人が労働契約を結ぶという企業中心社会」が本質だといえる。

その意味では、有期雇用法制や派遣法が一定の労働者保護を規定しても、企業と労働者個人との契約が基本になっている限り、労働現場の状況改善は覚束ないと言える。だから労働者個人を集団の力で守るために労働組合法があるのだが、中小零細企業における労働組合の組織率が2%前後という現状では、個人加盟の合同労組・地域ユニオンへ救済を求める労働者が後を絶たないのである。

派遣法が制定された年は、戦後日本経済の根本的な転換となったプラザ合意による円高・ドル安体制が始まり、男女雇用均等法が成立し、電々公社と専売公社が民営化され、国鉄の分割民営化

が決まった年だった。

その後の日本社会は、価格破壊から始まって国と地方の行財政、社会保障、医療、環境、雇用破壊と続き、日本的な本物の良さが失われた偽装社会に陥り、とうとう東日本大震災と福島原発人災による破壊によって第二、第三の敗戦と言われる状況に追い込まれているのではないだろうか。

職安法制定当時の日本は、文字通りの敗戦後の食糧難と高失業、ハイパーインフレという混乱状態にあった。その中で、労働組合の行う労供事業は、公共職業安定機関などの行う職業紹介と相携えて、労働者の職業の安定と自由（強制労働の禁止）、中間搾取の禁止を実現することに加えて、社会全体の民主化の担い手だったという原点を今こそ復権させるべきである。

私たち労供労組の真髄は「企業の枠を越えて業務に従事する労働者の自発的意思と協同の精神によって組織された職業別労働組合」「企業中心から労働組合中心へ」「営利企業中心から非営利中心へ」のパラダイムチェンジを実践してきたことにある。つまり、どんな雇用であれ企業との労働契約なしには生きられない社会から中小零細企業の多くと供給契約を結んでいる労働組合に所属すれば仕事の確保と助け合いの精神で生きていける協同・連帯社会への変革を目指すということだ。

来年は国連が提唱する「協同組合理年10年」の基点となる年である。非営利、協同、連帯社会に向かう様々な挑戦が取り組まれる中で、われわれは一人でも多くの非正規労働者を労供組合に組織し、企業中心から労働組合中心への本流を拓き、労供事業の拡充と制度確立を目指していきたい。

労働組合による労働者供給事業法要綱（案）

2013 年 5 月 24 日

労供労連 事務局長 太田武二

（ 前文 ）

現在多くの問題を抱えながら拡大の一途を辿っている外部労働市場における事業者と労働者の需給調整事業において、職業安定法で規定された「職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等」の中では、労働組合による無料の労働者供給事業（以下、労供事業）が労働者と事業者双方にとっての最良のものであることは明らかである。

しかし、過去数十年の間に職安法で原則禁止された労供事業の中で、労働組合と同じく例外として認められた営利目的の労働者派遣事業が隆盛を極める一方で、派遣労働者の多くが不安定、低賃金、劣悪な労働条件、無社会労働保険などの困難な状況下に置かれてきたことも否定しようのない現実である。

そのために派遣法の改正が何度もなされてきたが、営利企業が主導権を持つ外部労働市場の現場では法改正の趣旨が生かされないまま問題が深化拡散していると言わざるを得ない。また、職安法の規程と省令によって実施されてきた労働組合による労供事業が労働基準法や社会労働保険などの一般法との関係で問題が生じてきたことも事実である。

それだけに困難を極める労働現場の解決に向けて今こそ外部労働市場における労働組合の主導権を確立するために労働組合による労供事業法の制定が求められている。ここに職安法の第4条8項でいう「労供事業者」とであると同時に第45条で規定された「労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労供事業を行うことができる。」という二面性をもつ労供事業について職安法の第47条の現行規程を「労働組合による労供事業に関し必要な事項は、労供事業法の定めるところによる。」と改定した上でこの法律を制定し、戦後の大失業混乱期の職安法制定時に公共職業安定所と共に二本柱として規定された労働組合による労供事業の拡充を期すものとする。

（1）目的

職業安定法にもとづき労働者の自発的意思と協同の精神によって労働組合が無料で行う労供事業の民主的で適正・公正な運営の確保を図ると共に、非正規雇用、外部労働市場の肥大化という労働雇用情勢の変化に対応して、労働組合の社会的役割と団結力により、労働者の雇用の安定と職業選択の自由、職業能力の開発、福祉の増進、経済的社会的地位の向上を図るとともに、経済及び社会の民主的発展に資することを目的とする。

（2）定義

- 一 労働者供給とは、供給契約に基づいて労供労組に所属する組合員を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいう。
- 二 労供事業者とは、職安法第45条の規定により労供事業を行う労働組合等（労働組合法による労働組合その他これに準ずるもの）をいい、中小企業等協同組合法に規程されている組合に順ずる事業主とする。
- 三 供給労働者とは、労供事業者に所属し労務出資する組合員であって、労働者供給の対象となる労働者をいう。但し、他の雇用主に雇用されている組合員でも雇用主の了解を得れば臨時的に供給労働者となる事が出来る。
- 四 労供事業とは、労働者供給を業として行うことをいう。

(3) 対象業務

労供事業の対象業務は、専門的知識、技術、経験を必要とする全ての業務と日々から長期を含む有期雇用の全ての需要業務とする。

(4) 事業の許可など

- ①事業者の資格要件は、全国産別組合か全国組織が推薦する労働組合その他これに準ずるものとする。
- ②事業運営は、民主的運営・組合員の職業選択自由と自由意思に基づく参加・あらゆる差別の排除・事業運営は無料・労働条件の明示・個人情報保護・労働争議への不介入など労働組合法の諸原則によるものとする。
- ③供給先の確保と公共職業安定所との連携をはかり、その機能を相互に活用する。
- ④欠格事由として、以下の法律に違反してしてはならない。違反した場合は許可を取り消す。
労基法117条、118条第1項、121条。派遣法58条から62条。港湾労働法48条49条（第一項を除く）、52条。建設労働法12条第1項、13条。中小企業基本法19条、20条、21条第1項、22条。育児・介護休業法62条、63条、65条、66条。林業労働法32条、33条、34条第1項、35条。

(5) 供給契約

供給契約とは、労供事業者と供給先事業者との労務供給契約であり、供給労働者が供給先事業者で使用されるという二者間労務供給契約をいう。供給労働者は供給先事業所との労働契約ではなく供給契約に基づいて就労するものである。

二、供給契約は、労働協約を文書で交わすことによって成立し、労供事業者は、労働協約外の事業者には組合員を供給できない。

三、供給契約は、職務、賃金、労働時間などの供給労働者の使用に関する基本的項目に加えて、社会労働保険、安全衛生費、福利厚生費、教育訓練費などの間接労務費に相当する金額を基金として支出することを供給先事業者の義務規程とする。その基金の管理運用は、労供労組と供給先事業者が共同で行う。

四、供給先事業者が新たに正規労働者を採用する場合は、供給労働者から採用しなければならない。

(6) 適用除外

- ①労働基準法 労働基準法第116条 「第1条から第11条まで、次項、第117条から第109条まで及び第121条の規定を除き、この法律は、船員法第1条第1項に規定する船員については、適用しない。」と同じ。その具体的な条文は、「労働条件の原則・労働条件の低下・労働条件の決定・就業規則と労働契約の遵守・均等待遇・賃金の原則・強制労働の禁止・ピンハネの禁止・公民権行使の保障・労働者の定義・使用者の定義・賃金の定義・同居の親族等の適用除外・懲役10年 or 罰金300万円・懲役1年 or 罰金50万円・懲役1年 or 罰金50万円－2・懲役6ヶ月 or 罰金30万円・社長の責任・社長の責任－2」となっている。

(第8回労供研究会での濱口氏報告にあった「船員法体系」による)

②各種社会労働保険における被保険者条項

健康保険法の日雇い特例健康保険や雇用保険法における「被保険者」は、「適用事業所に使用される者で、日々雇い入れられる者」とか「適用事業に雇用される労働者」となっていることから、「適用事業所において、引き続く2月間に通算して26日以上使用された者」「前二月の各月において十八日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者」は、日雇い扱いから一般の健康保険、雇用保険を適用すべきという議論が間欠泉の如く過去何度も問題化してきた。この場合も、基本は日雇いという労働契約ではないという職安法の基本に立ち戻って「日々就労の継続」に過ぎないということで解決してきたという経過がある。

また有給休暇の場合も、その法的根拠は、労働基準法第39条第1項の「雇い入れの日から起算して6ヶ月」と「継続勤務」と「全労働日の8割以上の出勤」という三つの要件が前提となっている為、東京地本組合員に有給休暇付与の問題が生じたことがある。

しかし、その指導票では、『継続勤務』とは、労働契約の存続期間」となっていて「雇い入れ」＝「労働契約」＝「直接雇用」という企業と労働者個人との契約関係が前提となっていることから東京地本組合員に対しては、労基法の適用より労働協約の「日々使用の継続」を優先することで決着した例がある。

因みに、大阪労働局の部内資料では、上記の場合でも基本的には適用除外とするが、但書きで「労供組合員が、同一の事業所において長期間雇用の契約（概ね1年）が行われ、且つ将来において同様の契約が行われることが明らかである場合は、一般被保険者とすべきものと考えられる。」と結論付けている。また、その同じ文章の中で、大阪府労働部職業業務課（労供事業担当）の考え方として「労供事業は、労働組合が行っており、この労働組合は、個人加盟の労働組合、『一人親方の労働組合』である。従って、通常の労働形態では取り扱えないものである」という記述もあり、行政の考え方としても適用を除外してきた経緯が見られる。

③労働組合法（不当労働行為）第七条。

この条文は「使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。」とし、その対象は労働契約を結んだ労働者が前提となっていることから、労供労組や供給組合員は対象外となる。

つまり、現行法は企業との関係で弱い立場にある労働者（労働組合）を守るということで不当労働行為の禁止を定めているのに対し、労供事業者として供給先企業との関係で供給契約を結ぶ対等な当事者である労供労組とそこに所属している供給組合員は、少なくとも不当労働行為の禁止によって守られるべき労働者ではないということ。

「 補強説明 」

以上、今までも提案したものに手を加えて要綱案として作成してみました。

最後の適用除外の項は、不十分なままになっていますが、とりあえず問題意識として出しました。この法律の必要性は、昔から労供労組の諸先輩が訴えてきたものだと思いますが、残念ながら未だに具体的な要綱案すら出来ないまま今日を迎えているわけです。

その原因は幾つかあると思います。一つは、労働組合であると同時に事業者であるという職安法の規程が、政省令は勿論、雇用対策法や労働組合法などに具体的にないことです。この点は、最初に濱口桂一郎さんと話した時に彼が言ったのが「労働組合法の改正が必要」だったことを思い出します。周知の通り、労働組合は、企業と労働契約を結んだ個人が組織するものとなっています。企業と個人との非対称的な関係の下で結ばれる労働契約の不十分さを補い、対等平等な労

使関係＝集团的労使関係を築く為に労働組合を組織することを国が奨励しているわけですし、その他の労働法制や社会労働保険法なども全てが個人の労働者と企業の間を取り持つものとなっていることを新運転の先輩たちは、「日本の労働法制は、全て企業内組合を対象としたもの」という言い方をしてきました。

新運転は、一貫して中小零細企業もしくは個人事業主と供給契約を結んできました。そうした中小零細、個人事業者は労働者個人との労働契約で企業内に余分な労働力を抱えておく余裕がなく、繁忙期には外部労働市場に頼らざるを得ないわけで、彼らにとって日雇い労働者は、職安から作業員、運転手は新運転、自運労から供給を受けていたわけです。

従って、新運転の役員、組合員は、そうした中小零細、個人事業者との需給調整事業を通じて謂わば一蓮托生の関係だったし、その関係は今も基本的には同じものだといえます。つまり、供給契約の当事者同士の対等平等な関係の下で、社員は元よりアルバイトなど個人の労働契約よりも相対的に高い賃金労働条件を確保してきたのです。

この点は次の原因ともなるのですが、つまり供給契約で働く労働者は、日本の労働者の中で唯一個人としての労働契約ではなく労働組合という組織の供給契約によって働く労働者だということです。これは職安法で言う「労働に従事する＝使用」が労供事業であり「雇用を斡旋する」のが職業紹介事業であるという規程に基づく違いになります。これも濱口さんが言っていた「登録型派遣」「臨時日雇い型の職業紹介事業」「労働組合の労供事業」などが、実態は同じであるにも拘らず法律で別とされている問題です。しかし、ここでの類型で明らかな違いは、派遣も職業紹介も個人との雇用＝労働契約が基本であるのに対して労供事業は労働組合による契約が基本で、組合員は契約主体ではないということです。このことは、集团的労使関係による労働者と事業者の対等平等性の構築という観点からすれば明らかに企業内労働組合よりは優位性があるといえます。又、労働者内部における関係から見ても、個人の労働契約で互いに分断対立させられることが全くないという点でも労働組合運動として企業内労働組合より優位性があると評価されるべきでしょう。

この点が個人を契約主体とする近代資本主義的な労働法制の観点から労働組合の労供事業を廃止して派遣法を作り、派遣元と派遣労働者と労働契約を結ばせ雇用責任を派遣事業者に負わせればいいというのが派遣法制定当時の学者と行政の考えだったと思います。その一方、労供労組は事業主になりえないと労供事業の発展拡充を阻害してきたといえます。

こうした学者と行政による労働組合の労供事業対応の中で、派遣事業に否応なく関わらざるを得なくなったのが、サービス連合の「フォーラムジャパン」であり「スタッフフォーラム」から新運転の供給派遣「タブレット」だったと思います。その派遣とのかかわりにおいて、フォーラムジャパンが組合員個人と派遣労働者として労働契約を結ぶことで、事業主制を獲得したのに対して、「スタッフフォーラム」「タブレット」は、労供労組とは別に派遣事業体を作り、その派遣事業体に組合員を供給し、そこから派遣労働者として社会労働保険の被保険者となって派遣先で働くという「擬制適用」となったのです。この違いを検討することで、われわれが必要とする労供事業法の骨格、概要が見えてくると思います。

まず、フォーラムジャパンでは、元の組合員が事実上の出資者であると同時に労働契約を結ぶ労働者であるということです。何故ならば、フォーラムジャパンの資本金は、元々の観光労連（現、サービス連合）であり、大会で決定して組合費から支出したものであるという意味で、労供事業部で働いていた組合員も出資した当事者だということです。これは、「協同労働の協同組合」の形を変えた株式会社といえるのではないのでしょうか。というのは、これも濱口さんの提起だったのですが、資本金の出資と同じく労務出資という観点で労供事業を位置づけると「協同労働の協同組合」

的な組織となるということです。従って、フォーラムジャパンは、その意味で派遣会社の株式会社ではあるけれども、事業主制を獲得したれっきとした労働組合による労供事業の一つだと私は思います。

次に、とりわけタブレットの件ですが、「事業主制の擬制適用」ということの職安法における労供事業と派遣法の関係で実は問題があったのです。どういうことかということ、労供組合の組合員だけを対象にして派遣をするという限定事項は、新運転と派遣事業体タブレットとの供給契約は、飽くまでも職安法のものであり前述したように個人の労働契約ではありません。

しかし一方、供給契約で組合員に対して派遣労働に従事させるという権利を獲得したタブレットは、その組合員と労働契約を結んだことにならなければ派遣先に就労させることが出来ないということです。派遣法では「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に云々」となっているからです。つまり、新運転と供給先タブレットの間では「雇用の斡旋」をしてはいけないにも拘らず、タブレットは供給組合員を雇用しなければならないという矛盾した関係に陥るということです。その関係の中でタブレットは結局のところ派遣法の枠内での事業に押し込められてしまい、新運転との供給契約が全く無視されるというのが現実です。

また、その他個人として労働契約を結んで働く労働者を対象とした諸々の労働者保護法との関係でも供給契約の集団的労使関係で働く供給労働者と事業者に不利益となる諸問題が間欠泉のように出てきています。

このことからの教訓として、派遣法や他の法律との違いを明記した労働組合による労供事業法の必要性を痛感しているのです。その労働組合と構成員である組合員の関係を、従来の「支配従属関係」ということではなく、「組合員関係」とし、その中身は「定義の三」で「労務出資」ということとした。この件については、過去の大阪労働局の内部資料の中に「労供事業は、労働組合が行っており、この労働組合は、個人加盟の労働組合、『一人親方の労働組合』である。従って、通常の労働形態では取り扱えないものである」という記述もあり、いわゆる労働者個人が企業と労働契約を結ぶ労働者が組織する労働組合とは別だと位置づけていたのです。