

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/ろうきょう編集委員会
 〒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/>

マホロバ・マインズ三浦にて、8組合22名が参加 2016秋の学習会開催される

去る11月6日(日)、7日(月)の一泊二日でマホロバ・マインズ三浦にて労供労組協秋の学習会が8組合22名の参加の下、開催されました。

最初に真島議長より、「労働者供給事業をさらに発展させるために

日雇雇用関係、労働実態を含めてどうあるべきか、という点について今日学習をしたい。また、厚生労働省から、また、厚生労働省から、労供組合で社会労働保険を適用したらどうかと投げかけられている。それについても労供労組協として取りまとめていかなければならない。今日、明日、短い時間ではあるけれど恒例の秋の学習会を懇親を深めながらやってきたい。」との挨拶がありました。

学習会のメインである講演では、労供研究会事務局長の國學院大學経済学部大西祥恵准教授より「日雇雇用の実態と労働者供給事業」と題して話がありました。

最初に2012年2



月に労供研究会による「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」に基づき、労働組合による労働事業における社会保障制度の現状の話がありました。

大西先生は、建設日雇いの研究をされているとのこと、国の日雇労働者に対する諸政策は、東京の山谷や大阪の西成などにできたいわゆる「寄せ場」に

おける日雇労働者を対象とする諸施策から始まった、との話がありました。

日雇労働において、日雇労働被保険者手帳(白手帳)作成にあたっては住民票が必要だが、全国の寄せ場を転々するような労働者においてはそれが難しい場合があるとのこと、1970年の全港湾労組建設支部西成分会の闘争でドヤ(簡易宿泊所)

証明で手帳の取得が可能になったそうです。さらに、同年、同分会で失業保険未適用事業所での就労では印紙保険料の納付がないので、その場合、就労の事実の証明があれば印紙保険料納付済みとする「就労申告書制度」というのが出来たとのこと。これらは大阪府独自事業とのこと、さらに大阪府では、ソーメン代(夏季一時金)、モチ代(冬季一時金)と呼ばれる日雇労働者



福利厚生資金がどのとです。

その他、大阪府・市独自事業で特別清掃事業において、白手帳所持者を対象に特掃カードを発行し、55歳以上の人が月何回か就労出来るという制度や、東京都の独自事業として輪番制で日雇の仕事を提供する特別就労対策事業や都が発注する公共事業において一定の日雇労働者を雇用するという日雇労働者吸収制度などがありました。その後、日雇特例健康保険と建設業の建設

業退職金共済制度の紹介がありました。

最後のまとめでは、施策について、「寄せ場においては、下請け重層構造の中で賃金も買ったたかれているので、生活を維持していくという方向に施策が向きがちであるが、労働事業の場合は、労働条件の向上や労働者が適正な状態で働けるようにということを考えてある。『寄せ場』施策で意識されていることはややずれがあるように感じる。」とし、「労働事業は、多岐にわたっており社会保障制度も色々な使われ方をしているが、一部セイフティネットの網をすり抜けてしまっている方がいるように思われる。そのための施策を考えるときに私がお話ししたことがどこまでお役に立っているかわからないが参考にしていただきたいと思います。」と締めくくりました。

講演の後の討議では、「労供事業における社会労働保険の適用について」と「労供労働協同運営規定改定について（名ばかり労働組合の排除）」について話がありました。

■労供事業における社会労働保険の適用について

今年の総会でも討議しましたが、昨年9月の派遣法改正で派遣労働者および派遣先事業所に原則3年間の期間制限が設けられることになり供給・派遣においては不都合が生じるとのこと、この間、労供事業における社会労働保険の適用について検討を進めています。総会では、供給組合が事業主性を持つ、という点について名ばかり労働組合の労供事業が増えてきている中で、そのような組織が事業主性を持った場合を懸念する意見が出されていきました。そのこ

とも踏まえて現在、労働供給先に替わって社会・労働供給の加入手続き等を行う事業所として認めようという認識になっていっています。

労働者との認識の下、社会・労働保険の適用を目的にこれまで事業主性を求めてきており、犠牲的に供給組合が事業主性を確保するため

の供給・派遣という仕組みが1999年12月の職安法改正で可能になりました。ですから、社会・労働保険適用のための事業主性でした。しかし、誤解を生じるため「事業主性」という言葉は使わず、社会・労働保険適用事業所という表現にしています。

ですから現在、雇用責任という観点から本質的な事業主ではない労働組合が雇用責任を負えるべくもなく、そういう意味でも労働組合が事業主性を持つて労働組合員を雇用するということではなく、

■労供労働協同運営規定改定について

名ばかり労働組合の排除に向けて労供労働協同運営規定の改定の提案が太田副議長からありました。

規定については左記の通りで、加盟資格の具体的な内容は、

①労働者を供給するにあたって、人種、宗教、性別、門地又は身分を理由とする差別的な取扱をしない。

②労働者供給事業による供給される労働者でなくなる自由が、労働者に保障されている。

③労働組合法第5条第2項第3号から第9号までを含む組合規約が定められ、かつ、これが遵守されており、事業が民主的な方法により運営されている。

④労働者供給事業が無料で行われている。

⑤労働者供給事業により供給される労働者から徴収する組合費が適正であること。

⑥労供労働協同加盟組合の推薦があること。としていいます。

この資格の⑥以外は、厚生労働省の雇用仲介事業者の在り方に関する検討会の報告書（今年3月31日に第1回検討会が開かれ、以降第16回の検討会を経て6月3日に報告書が出された。）において、「許可基準のうち事業運営に関する要件については、許可申請時の

みならず継続的に確認すべきものもあることから、指導監督による履行確保を図るため、指針を新設することが適当である。」としており、ここでいう「指針」の内容とほぼ同じです。

翌日は、日雇雇用保険の不正受給に対する福知山職安の対応に問題を発して、行政の日雇に対する雇用保険等の社会政策について討議されました。

不正受給については、事業者がもしもいない仕事をでっちあげているという詐欺的なケースなどもあるという報告もありました。

労供は職安行政の一翼を担っているという側面があるということを行政に認識してもらうため、来年、労供労働協同として厚生労働省に対して要請することを確認して、学習会を終えました。

【追加規定案】

3. この会の加盟資格は、労働組合法に則り、労働者のための民主的な労働者供給事業運営を行う労働組合とし、具体的な内容および加盟手続きは別途定める。

幹事会において加盟資格を有さない不適合組合と判断された場合は加盟を取消することができる。

その場合の加盟取消の手続きは別途定める。