

ろうきょう

●発行／(略称 労供労組協)
労働者供給事業関連労働組合協議会

〒110-0003 東京都台東区根岸3-25-6 タブレット根岸2F
電話 03(5603)4570 FAX 03(5603)7265
●発行人／ろうきょう編集委員会

新しい時代転換のカギは 「デーセントワーク(尊厳ある労働)」

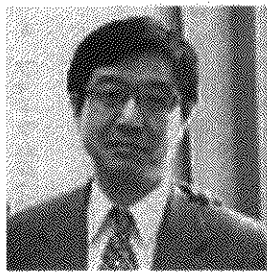
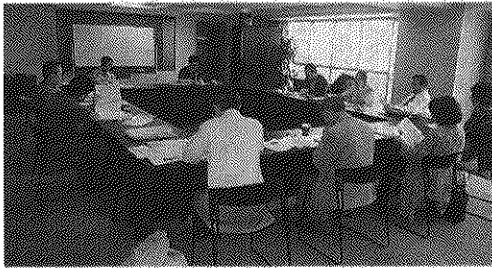
労供労組協の夏の学習会が八月十九日(二〇日、三浦海岸の「マホロバマインズ三浦」で開かれ、八組合一名が参加しました。

学習会では、さる六月のILO第八九回総会にオブザーバーとして参加された菅野正純・日本労働者協同組合連合会理事長が「協同労働の労働組合、現状とこれから」と題して講演をしました。また、各都庁ごとに最近の労供事業の報告、秋から来

春にかけて取り組む課題などについて討議を行いました。

菅野正純理事長は、今年のILO総会で討議された「協同組合の促進」勧告案の討議は一九六六年の勧告とは異なり、全世界の協同組合を対象としていること、経済のグローバル化に対して福祉と環境を地域からつくるものとして協同組合が位置づいていることを強調した。総会議論では、協同組合が「デーセント・ワーク(尊厳ある労働)」実現の一環であること、

「協同組合の原則」が国際公共政策の基準とされた。この討議では国際自由労連による労働側



日本における協同労働による協同組合は、失業者闘争からはじまった。そして、高齢者協同組合づくりをすすめる中で取り組んだヘルパート講座、タクシードライバーからケアワーカー、ドライバーに取り組んだ労働組合な

の主導性が発揮された。使用者側の巻き返しがあるかもしれないが来年には良い内容の勧告が採択できるだろうとのべ、時代の転換期のカギを握るのは、協同労働による協同組合であると話しました。

その上で、日本における協同組合の取組みについて報告しました(別掲)。

なお、原稿締切日に間に合わなかった事業報告は割愛しました。ご了承ください。

産業構造の変化に対応する協同組合

どこ、これまでの事業を新たな視点で見直す運動がすすむなどさまざまな分野で労働者協同組合の運動がすすんでいる。

今日では、大量生産・大量流通・大量消費・大量廃棄というパラル的投機は限界にきており、「企業益」と「社会益」が乖離し、恒常的なリストラで生き残りを図る企業がある一方で、これまでの雇用関係の中で「条件闘争」はその有効性を減退させてつづつある。まさに拡大型経済社会からの大きな転換期を迎えている。

その一方で、障害を持つ仲間たちのパン屋さんが地域の人たちとのかかわりの中で共に生き、仕事も成り立っていること、農山漁村に残る多様な文化や資源の見直し、活用をすることで今世紀にふさわしい日本人のライフスタイルやコミュニティの創造に貢献しようとするネットワークづくりなどがうまれ、新しい経済と産業にたちむかうさまざまな運動もすすんでいる。

このような時代の大きな変革期の中で、働く人びとと市民の徹底した主体性で、「出資・経営・労働」を三位一体のものとして「自立と協同」の労働者協同組合運動は大きく前進する可能性と優位性を持っている。この運動は、社会と産業構造の変化に能動的に対応して新しい職能と専門性を生み出し、協同組合間協同や複合協同組合など「非営利・協同セクター」の形成を主導していくことになる。

労供労組協としても、「協同労働の協同組合」による仕事おこしに挑戦し、その中で労供事業を位置づけてほしい。(二部略、文責「事務局」)

1. コンピュータ・ユニオン
ソフトウェア職、エントリー職あわせて約二〇名の供給を行っています。

企業組合コンピュータ・ユニオンでは今年四月一日付で一般労働者派遣の許可を取得し供給・派遣を開始しました。しかし、派遣先企業のうち、派遣契約を受け入れたのは半数、残りは業務委託契約となつていま

す。派遣契約を受け入れない理由としては派遣法に違反していること、業務委託に固執するのは派遣法に対する認識不足もあり、結果として使用者責任の回避になります。二つ目は働く側も高額の社会労働保険料負担(事業主負担分も従来の供給料金の中から自分で負担することになる)を理由に労働者性(給与所得)を拒む傾向があることです。

今後も派遣契約を普及していきます。

由としては派遣法における管理が煩雑、客先常駐の場合、指揮命令を客先から受けることがある(二重派遣の恐れがある)、派遣期間の制限(三年)があることなどでした。

課題・問題点として、一つは派遣契約を受け入れない契約先があることです。契約先企業が業務委託に固執するのは派遣法に対する認識不足もあり、結果として使用者責任の回避になります。二つ目は働く側も高額の社会労働保険料負担(事業主負担分も従来の供給料金の中から自分で負担することになる)を理由に労働者性(給与所得)を拒む傾向があることです。

今後も派遣契約を普及していきます。