

# 月刊 労運研レポート No. 79

2021年1月10日号

<新春の抱負> 非正規労働者の闘いを前進させよう	2P
佐々木津由子、浅川喜義、笠松勇介、河添誠、松元ちえ	
フードデリバリー産業における労働運動	浦田 誠 7P
労働者協同組合法＝持続可能な活力ある地域社会の実現を	田嶋 康利 12P
労働組合が行う労働者供給事業を広めよう	横山 南人 15P
11/27 大阪労働学校「日本で産業別労働組合は可能か」	細野 直也 20P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail [roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

<2021 年新春の抱負>

## 非正規労働者の闘いを前進させよう！

◆ 佐々木津由子(練馬区立図書館専門員労働組合委員長)

### 会計年度任用職員が安心して働き続けるように

練馬区立図書館専門員労働組合は、練馬区の公共図書館 13 館（分室含む）のうち、現在直営館として運営されている光が丘図書館と練馬図書館の 2 館で働く 57 名の図書館専門員全員で組織しています。

これまで図書館専門員は、異動の多い常勤職員を補うため、30 年以上、図書館の専門職として、図書館の根幹的業務を担ってきました。これまでの特別職非常勤職員から、法改正により今年度から一般職の会計年度任用職員としての任用が開始されましたが、制度導入後の現状についてご報告いたします。

会計年度任用職員制度では、常勤職員との均等待遇により、格差の是正を促進するという趣旨には少し期待をしていました。一方で、制度の切り替えに合わせ、これまで組合で勝ち取ってきた勤務条件にも見直しが図られることについて、大きな不安がありました。また、労働組合の位置づけも労働基本権に制約のある公務員の「職員団体」の扱いとなりました。

私たちが普段から一番に不安を感じているのは雇用の安定性についてです。昨年度までは、任期 1 年とされているものの、再度の任用の回数に制限を設けず、65 歳までは働き続けられる慣行をつくりあげてきていました。同じ職場で長く働けることで安心して仕事に取り組んでいたのです。

しかし、今年度からの会計年度任用職員制度導入に伴い、成績主義や雇用機会の平等取扱いの原則などを理由に、再度の任用に際し 5 年ごとに公募を行う運用が開始されました。私たちの職場には、家計を支える仕事として勤務する専門員も多くいます。「雇用止め」がないことは、職場を選ぶ上で安心材料の一つになっていました。新たな制度の導入により、5 年後の採用選考で、再度任用されるという保証はどこにもありません。制度が器械的に運用されれば、経験と実績のある貴重な人材の流出は免れず、練馬区にとっても大きな損失になると考えます。区側は 5 年の「雇用止め」を導入せざるを得ないとしている理由の一つに、特別区人事委員会の考え方や、他自治体との均衡を図る必要性をあげていますが、制度の移行後も実質的に 5 年公募を原則としない自治体もあると聞いています。今後も諦めず、「雇用止め」の撤廃を強く要求していきます。

制度の移行後、唯一改善されたといえることとしては、ボーナスの期末手当の支給があります。常勤職員の支給月数と同じく、年間 2.6 か月分が支給されることが決まりました。

しかし、12月3日の特別区人事委員会勧告を受けて、練馬区の会計年度任用職員も常勤と同様に、期末手当の支給額を0.05か月引下げることで妥結しました。定期昇給制度もなく報酬額も低水準におかれる会計年度任用職員にあっては、ボーナスの勤勉手当相当分がない分、年収の引下げ率は常勤よりも相対的に大きくならざるを得ず、さらなる格差の拡大を許す結果となります。

一昨年、制度導入の際の交渉では、今後も労働条件の改善を目指し、区側と協議を継続する旨を確認し、やむなく妥結に至りました。今年度、2度の協議連絡会が開催され、要求書の提出交渉も行いましたが、コロナ禍による財政危機等を理由に、改善なしという厳しい結果となりました。たとえ予算措置を講じなくとも、権利の拡大のためにできることはあるはずです。

私たちは当面、報酬の水準を底上げし、格差是正を進めるために、報酬における経験加算制度の導入や勤勉手当相当額の支給、フルタイムとしての任用や休暇制度の均等待遇などを喫緊の課題ととらえています。

今後も、図書館専門員一人ひとりが、安心して働き続けられるよう、引き続き、処遇改善に向けて闘い続けていきます。

## ◆ 浅川喜義(郵政ユニオン中央執行委員・郵政労契法 20 条裁判原告)

### 誰もが正社員として誇りと責任をもって働く職場に

労働契約法 20 条違反として地位確認と損害賠償を求めてたつた約 6 年半の郵政 20 条裁判は、正規と非正規が一つとなり「年末年始勤務手当・年始祝日割増・扶養手当・夏期冬期休暇・有給の病気休暇」を最高裁判決、住居手当を高裁判決で損害賠償を認めさせ、非正規労働者の労働条件改善につながる成果を 2020 年 10 月 15 日に手に入れました。

郵政で働く非正規社員約 18 万 4 千人の中には半年更新の期間雇用社員と定年 65 歳まで働ける無期転換した非正規社員（アソシエイト社員）約 10 万人がいます。労働契約法 20 条は、雇用期間の定めがあることによる不合理な格差の禁止です。最高裁判決以降、期間雇用社員は、労契法 20 条違反として違法もあるが、アソシエイト社員は労契法 20 条違反として争うことができないのが現状です。

地位確認が認められず、使用者が労契法 20 条違反をしても罰則規定がないが為に、今も給与規定や休暇規定の就業規則を変更せず、違法操業をし続ける日本郵便は、人手不足を理由に土曜日の休配が衆参議院で可決されました。

人手不足は、正規・非正規の処遇改善を後回しにしてきたツケであり、このコロナ禍で職を失った人をどんどん受け入れて雇用すれば解決の糸口になるはずだが、解消する兆しはありません。

21 春闘において、健康で安心して働ける郵政職場をめざすにあたり、郵政 20 条裁判最高裁判決に沿った就業規則の変更を求め、全国集団訴訟 154 人と東日本追加訴訟の早期解決、有期・無期非正規社員に格差がなくかつ正社員への不利益変更をさせない、住居手当や

年末勤務手当廃止のような数の力に負けない運動と宣伝を展開していきたい。

そして、期間雇用社員として働き3年で無期転換し、そこから2年で希望する者は正社員として働ける、誰もが正社員として、誇りと責任を持って、会社も社員も違法に手を染めない職場をめざし、過去を清算させ未来を勝ち取る春闘にしたいと思います。

## ◆ 笠松勇介(全国一般労働組合東京南部ピアサポート・北分会)

### エッセンシャルワーカーの待遇向上のために

僕は東京都北区にある NPO 法人ピアサポート・北で働いています。知人の紹介で 2018 年の夏頃から働きはじめ、現在 2 年半近くになります。週 30 時間以上、月平均だとだいたい 140 ~150 時間で、フルタイム近くになります。雇用状況としてはバイト以上、職員=正社員以下という待遇でしょうか。職場の雇用保険に加入しており、非正規労働者としてはそんなに待遇は悪くないほうなのかもしれません。

障害者介助というのは、身体に障害を持つ人たちの自立生活(つまり「反・施設」という意味合いがあります)をサポートするのが主な仕事です。仕事の内容としては介護と同じように、利用者の日々の食事、トイレ、風呂、車イスでの移動といった、生活に必要なことの手伝いをするようになります。つまり必然的にというかどうしても仕事内容は単調なルーティンワークになっていきます。

「介助」と「介護」はなにが違うのかというと、理念として介助は障害当事者主体であること、介助者はあくまでもその手足であり、頭脳=主体ではないということにあります。そこが「助」と「護」の違いなのだ。しかし障害者運動の全盛期ならともかく、この当事者の強い主体性を前提とした介助者手足論というのはなかなか破綻している、現実的ではないなと思うのも現場のひとりの労働者の正直な実感としてあります。それだけ自立した個や主体性を持った障害当事者はなかなかいません(もちろん健常者の世界であってもそうです)。ましてや「ケア」という言葉が様々な場所で盛んに言われ、ひとつのブームになっている現在において、強い主体はあまり好まれないでしょうし、そもそも自立や主体といった概念そのものを問い直す必要性もあるでしょう。

コロナ禍の現在、エッセンシャルワークの重要性が喧伝され、かつてなく福祉労働者の存在が高まっているようにも思えます。幸いにも 2019 年、僕の働く職場には労働組合が結成され、利用者と介助者ともに共存できる環境づくりを模索する動きがはじまりました。その成果のひとつとして、たとえばコロナ疑いの利用者の介助に入る際、介助者に危険手当が支払われることになりました(現在のところ期間限定ですが)。

しかしながら、2000 年代に誕生した小泉・竹中政権からはじまり、橋下府政下でも展開された公務員バッシング・生活保護受給者バッシングのようなものが、新自由主義と緊縮財政政策の下、今後障害者に向けて出てくるのではないかと危惧しています。このような動きを止めるため、エッセンシャルワーカーの待遇向上のため、やはり労働組合を含めた大きな運動が重要になってくると思います。

## ◆ 河添 誠(最低賃金大幅引き上げキャンペーン事務局)

### コロナ禍に非正規労働者の生活をいかに支えるのか 最低賃金大幅引き上げ・全国一律制をめざす運動を前進させよう

コロナ禍で生活困窮が広がっている。生活困窮に陥っているのは、女性の非正規労働者が多いと指摘されている。もともと低賃金でギリギリの生活をしてきた非正規労働者が、労働時間を減らされたり、解雇されたりして生活困窮に陥っている。ほとんど貯蓄もない非正規労働者の生活が不安定だったのは、コロナ禍とは直接には関係がない。これまで非正規労働者の劣悪な労働環境が放置されてきたことのツケがコロナ禍に噴出しているにすぎない。

この年末年始にも、たくさんの生活困窮者支援の活動が組まれている。その中心は、食糧の配布と生活保護の申請支援である。

これらの活動は、市民団体が取り組んでいるが、やや遅れて労働組合も取り組みを始めた。現在のように生活困窮がはなはだしい状況であれば、このような支援活動が必要であるし、労働組合がそれに取り組むことには積極的な意味がある。だが、よくよく考えてみると、市民運動と労働運動とが同じ方法で生活困窮の問題にアプローチしていて十分なのだろうか。

非正規労働者が生活困窮に陥る根本的な原因を取り除くことこそが、労働組合がやるべきことなのではないだろうか。

その際、最大の鍵になると考えられるのが非正規労働者全体の賃上げである。非正規労働者が生活困窮に陥る要因は、①時間当たりの賃金が低い、②細切れ雇用、③失業時の所得保障が弱いこの3点に集約されるわけだが、①の時間当たりの賃金の低さを克服するためには、まず最低賃金の大幅引き上げは不可欠である。

最低賃金の大幅引き上げと全国一律制をめざしながら運動化することができるならば、それは組織されていない非正規労働者にも労働運動として影響力を与えることが可能となる。それはちょうど、この年末年始に労働組合が生活困窮者支援をおこなっていることの発展的な運動展開ともいえるだろう。

コロナ禍で、財界は「雇用の安定を求めるならば賃上げはムリだ」という攻勢をかけている。大企業労使は、その枠組みに屈服しつつある。そして、その枠組みは、非正規労働者を見殺しにする枠組みである。非正規労働者は、現実には雇用を失っている。これからコロナ禍が長期化すれば、雇用はさらに失われるだろう。非正規労働者に対して、「雇用も賃上げもあきらめろ」と強いる枠組みを前提に進んでしまっている。ここで大きな転換が必要となっている。最低賃金を大幅に引き上げる運動を強化し、「コロナ禍だからこそ、雇用も賃上げも」と主張することが必要なのだ。そうでなければ、非正規労働者はますます生活困窮に陥ることとなる。

最低賃金大幅引き上げキャンペーンは、4月に最低賃金のもっとも低い県において集会を開催し、それを起点に全国にキャンペーンとしての集会を展開することを計画中的である。今年を、労働組合として低賃金労働者の生活向上のために徹底してたたかう姿勢を明らかにする1年にしていきたい。

## ◆ 松元ちえ(アンフィルター)

### 労働者・市民のインターネットメディアをつくろう

ジャーナリストが連帯して協同組合を作り、読者とともに運営するインターネットメディア「アンフィルター (Unfiltered)」を2020年12月に立ち上げました。

協同組合の形をとる理由は、ジャーナリストや読者が出資することで特定の資本に左右されず、運営に関わるメンバーが平等の発言権を持って意思決定に参加することができるからです。

ジャーナリズムの本来の使命は、市民を最優先してその声に耳を傾け、市民の権利や生活向上のために情報を収集・配信することですが、マスコミの視線は企業や政府に偏りがちです。

企業からの広告費に依存せざるを得ない既存のメディアの形態では、特に資本と対峙する労働者や労働組合の存在、そしてその闘いが覆い隠されてしまうという現象が、これまでも頻繁に見られてきました。労働者の権利や生活にまつわる問題は、マスメディアでは一過性の報道ネタとして取り上げられるだけです。

アンフィルターにはマスメディアで働いた経験があるメンバーもいるため、報道機関による自主規制あるいは、労働者や市民生活に関わる重要な問題に意識が及ばないことに限界を感じてきました。それはある意味、メディア業界で働く多くの人たちが「自分は労働者である」という意識を持たないからかもしれません。

正社員の日本人男性が主流だったこの国の労働力は、すでに変容しつつあります。マスコミ業界もまさにその姿を反映し、非正規労働者や女性が多く働く職場となっています。こうして労働の新たな担い手が、不安定労働者や女性（あるいはセクシュアル・マイノリティ）そして外国人であるのなら、労働組合においてもこうしたマイノリティ・コミュニティの要求実現を目指すべきでしょう。

アンフィルターは、マイノリティ・コミュニティが直面する課題を発掘し、解決策を見出して政策へと繋げていけるよう、草の根の生活に密着した視線で報道するだけにとどまらず、こうしたコミュニティがエンパワーされる運動の拠点となることを願っています。

アンフィルター／Unfiltered ([www.unfiltered.coop](http://www.unfiltered.coop))は、日本語と英語で配信するウェブメディアです。定期購読料は月額500円／年間6000円。ジャーナリスト会員と読者会委員は、合意書に署名をした上で2万円(一口)以上の出資金を支払います。寄付も集っています。

# フードデリバリー産業における労働運動 —韓国「三者合意」と欧米の労働者性をめぐる闘い—

浦田 誠（国際運輸労連（ITF）政策部長）

## 画期的な協約？

韓国で昨年（2020年）10月6日、「プラットフォーム経済発展とプラットフォーム労働従事者の権益保障に関する協約～配達サービス業を中心に～」(以下、「三者合意」)が、業界団体、大手3企業、2労働組合の間で結ばれた。その内容や経過は、「緊急コラム・韓国プラットフォーム配達労働に関する画期的な協約」に詳しい。日本労働政策研究・研修機構(JILPT)労使関係部門統括研究員の呉学殊氏が執筆した報告だ。呉氏が、「韓国で画期的なことが起きた」と評価するいっぽう、民主労総のある大手組合幹部は、「任意の社会協約(voluntary social agreement)」であることを強調している。本稿では、欧米を中心にフードデリバリー(食事配達)産業における労働運動や労使関係とこの三者合意を比較し、その意義を考察する。

日本では、5年前に上陸したウーバーイーツの知名度がもっとも高いが、ライバル社も続々と市場参入し、戦国時代の様相だ。コロナ禍によりオンラインの食事配達は世界中でますます需要を高めている反面、働くものへの対価が不十分だと、各地で配達員が抗議行動を起こしている。詳しくは、拙著の「論考—食事配達員の国際労働運動と労働者性をめぐる海外の判例動向(前編)」(労働者の権利2020年秋号)などを参考にされたい。なお、世界の主なフードデリバリー会社一覧は、文末の表のとおり。

## 皆無に等しい労使関係

ノルウェーでは2019年、5週間のストライキを経て、フードラと合同労組(Fellesforbundet)が労働(団体)協約を締結し、むこう3年の賃上げなどについて合意した。オンラインの食事配達会社が労働組合と労働協約を結ぶのは世界で初めてのことで、これ以降もこうした例はない。会社は最後まで協約を結ぶことを嫌がり、輸送業の協約賃金ではなく同社の賃金モデルを採用することで両者が歩み寄った。組合は、「定期昇給や早期退職などが盛り込まれ、他の協約と見劣りしない」と言う。合同労組は、ノルウェー最大の民間組織で、スト参加者に収入の9割を保証する闘争資金があったことが闘いを有利に運んだ。また、フードラは同国で配達員を従業員として雇っており、労使関係を確立する必要性は、経営者協会も示唆していた。いっぽう日本にも進出したウォルトは、ノルウェーで配達員を独立事業主と扱っており、合同労組が締結したフードラとの団体協約が同社の配達員に適用されることには違和感があるという。

ウィーンでは、フードラ配達員の運動を大手の運輸サービス労組(vida)が支援し、2017

年に事業所委員会 (Betriebsrat) が設置された。ここでも同社は配達員を従業員として扱っていた。オーストリアにおける事業所委員会とは、会社が重要決定事項につき、情報を提供し協議することが法律で義務付けられる機関である。だが、その後フードラはオーストリアから撤退している。ドアダッシュは昨年、オーストラリアで運輸労組 (TWU) とコロナ感染対策に関する協定を結び、コロナ陽性と判定された配達員に対する財政援助などを取り決めた。労働協約の締結と同様に、こうした労使関係も他に例はない。

## 欧米の温度差

いっぽう米カリフォルニア州では、ギグ労働者の保護をうたった州法「AB5」が昨年1月から施行されたが、ウーバーを筆頭とするギグ企業の連合軍はこれに猛反発し、206億円を投じたキャンペーンを展開。対案「プロップ22」を住民投票で可決させ、AB5を骨抜きにした。こんごライドシェア運転手と食事配達員は、AB5から適用除外となる。勢いに乗るウーバーらはここ最近、同じような動きは他州でも叩き潰すと、傲慢な態度を隠そうとしない。

このように、米国のギグ企業は偽装請負をビジネスの根幹と貫徹するためには、金で法律も書き換える。欧州では、何十年と育まれてきた社会対話を基調とする労使関係を新興のギグ企業も無視できないが、自ら労働組合に歩み寄ることはない。この2点を鑑みると、「労使対立が激しいとされている韓国で、労使が相手を認めて意見の対立を縮め」、産業レベルで合意に達したことは、呉氏が指摘するように意義あることといえよう。

## ライダーユニオンの反発

しかし、一つ腑に落ちないことがあった。この三者合意に参画した2労組の一つであるライダーユニオンと昨年8月末に意見交換したのだが、その際こうした労使協議についていっさい言及がなかったのだ。同労組のホームページ (フェイスブック) には、何の記載もなかった。

この三者合意と前後して、企業レベルでもペダレ・ミンジュクを経営する「優雅な青年団」との間で団体協約の労使交渉が進んでいた。呉氏と11月初めに意見交換した際に教えて頂いた。韓国では、職場に複数の労働組合がある場合、多数派の労組に交渉が一本化される。今回これに該当したのは、もう一つの当事者である民主労総サービス連盟のサービス一般労組だった。そして、同じ民主労総系である独立労組のライダーユニオンは交渉の最終段階で合意内容に不満を示し、再協議がなければ協約を締結しないと宣言した。理由は、業務を配分するアルゴリズムについて、労使で交渉する余地がないことだった。組織内で確認をとったところ、反対が67.1%を占めた。

## アルゴリズム管理と闘う

日本では、人事評価・賃金決定にAIを導入しているIBMが、その情報開示を求める労働組合・JMITU日本アイビーエム支部の要求を拒否している。このため組合は、東京都労働委員会に救済を申し立てた。アマゾン米国では、すでにAIを使って生産性の低い従業員を解雇している。バルチモアでは2500人が働く配送センターで、2017年8月から一年間に300人以上をクビにした。人工知能 (AI) が本格的に私たちの労務管理や業務の指揮命令に関与する

時代は目前に迫っているのだ。

欧州連合は3年前、一般データ保護規則（GDPR）を施行した。インターネットを介して個人情報の商業利用が急速に広まる中、個人の権利と企業活動のバランスをはかることをめざした新法で、個人情報開示請求権とも呼ばれている。「規制は弱い」と立法に携わったある組合関係者は語るが、英国のアプリ運転手・配達員労組（ADCU）のメンバーらは昨秋、ライドシェアのウーバーやオラをGDPR違反で訴えた。理由を明示されずに会社からアカウントを停止（解職）されたり、報酬の計算方法が不明瞭であることがしばしばあるため、原告らは両社に乗務記録などの情報開示を求めてきたが、回答は不十分かつ不誠実だったのだ。複数の裁判が同時進行中で、GDPRの適用範囲が初めて問われることになる。（\*脱稿直前に原告団の一人からメールがきた。「オラが公判で開き直った。各々の運転手が将来的に法律違反する可能性をAIに予測させ、これを配車アルゴリズムにインプットしているが、何が問題なのだと発言したのだ！」）。

オーストラリアの運輸労組と食事配達員の全国連絡会はちょうど一年前、ギグ労働に関する「権利の憲章」を発表したが、ここでも配達員の割り当てに関する情報公開を要求に揭げている。このように、世界でいま働く仲間たちが労働組合を通じて、AIというブラックボックスをこじ開けようと奮闘している。韓国のライダーユニオンも、アルゴリズムと格闘する必要性にいち早く気づいていたが、この点は労働協約に反映されなかった。

### 労働者性を認める判例と第三の類型

2020年は、イタリアとスペインの最高裁判所で、フードデリバリー労働者の労働者性を認める判決が続いた。労働者と独立事業主の中間に位置づけられる第三の類型をベースにしている。いっぽうフランスの最高裁にあたる破毀院は3年前、テイク・イート・イージー社事件で、「フランス法では、独立事業主と労働者という2つの地位しかない」と明言。テイク・イート・イージーは、短命に終わったベルギーのフードデリバリー会社で、2016年に資金難に陥り、閉業。その際、9人の元配達員が原告となり、会社との間に労働契約の関係があったと訴え、「権利濫用的解雇と同社による労働契約関係の隠ぺいを主張し、解雇手当と失業手当に対応する損害の賠償等を請求した」のであった。パリの労働裁判所と控訴院はいずれも原告の労働者性を認めなかったが、破毀院で逆転勝訴となった。

昨年3月には、ライドシェアのウーバーから一方的に解雇された元運転手と同社の間に雇用関係があったことを認める判決を仏破毀院が下した。ここでも、英国やイタリアには労働者と独立事業主との間に中間的な類型があるとしながらも、「フランス法においては、独立事業主と労働者という2つの地位しかない」ことを再確認している。

イタリアのパレルモ（シチリア島）の地方裁判所は、グローボの配達員を従業員と再分類した。これは、同国でギグ労働者を従業員と認めた初めてのケースである。ジュネーブの裁判所もウーバーイーツ配達員の労働者性を認めたが、これを不服とする同社は連邦裁判所に控訴している。フランスCGTは、破毀院の判例をテコに、食事配達員の誤分類を問う裁判闘争を全国的に展開する方針だ。こうした取り組みは今後、欧州で広まることだろう。

韓国の三者合意では、「企業側は従事者を完全な雇用労働者と認めたわけではなく、自社のシステムに応じて働く『従事者』としての位置づけでそれに相応しい事業主責任をとること

にした。そういう意味では『半雇用労働者』の使用者性を認めたといえる。これから雇用労働者（または雇用主）か否かという二分法では当てはまらない多様な働き方がますます増加するとみられる」と、呉氏は解説している。

この点については、英国にも「就労者」という類型があり、「労働者」と「独立事業主」との中間に位置づけられている。多様化する雇用形態に対応するため、ブレア労働党政権が20年前に設けたと言われる。だがこれが最善の策だったのか、今日でも議論は別れている。

### 運動の前進と産別協定の適用

企業側の動きとしては、欧州のジャスト・イートが最近、配達員を時給制で雇い、最賃、年休、年金などを保障すると発表。これは、同様の措置をとるテイクアウェイと合併したためといわれる。しかし、究極の非正規労働であるゼロ時間契約（オンコール労働）で一定数の労働者を雇用するとしている上、「些細なミスでもすぐ配達員をクビにする会社」と関係組合は指摘する。職場に労働組合をつくること抜きに、働くものの権利や諸条件は守れないことを示すよい例だ。

欧州ではこの間、ギグ労働者の運動が前進し、定着してきた国もある。ノルウェーはその最たる例だ。大手組合が、食事配達員の運動を支え、労使関係を築いた。これまでは、既存の労働組合が無関心であったり、ギグ労働者の新しい運動集団と利害が対立したケースが英国やドイツで見られた。しかし、フードデリバリーはこの先もなくなる産業に成長したことと、配達員の労働者性を認める一連の司法判断が出たことを基礎とし、既存の組合も運動に取り組むことを検討し始めているのだ。そこでは、すでに確立している産業別の労働協約を食事配達員に適用する方針だ。デンマークでは、食事配達員の自発的な運動体が生まれ、民間最大手組合の3F（Fagligt Fælles Forbund）がこれを支援しながら、宅配便労働者に適用される産別協約をウォルトなど会社側に認めさせようと奮闘している。イタリアやスイスでも同様の運動が展開されている。

### 御用組合を探して

これに対しイタリアでは、ウーバーイーツ、グローボ、デリバリーやジャスト・イートが加盟する業界団体（Assodelivery）が9月、ナショナルセンターを自称するUGLなる団体と協定を結び、労働者保護をめざすと発表した。UGLは極右の弱小組織であり、CGILなど既存の三大労組センターは一斉にこの動きに反発。労働大臣も非難の合唱に加わった。その後、ジャスト・イートはこの協定から離脱。三大労組センターは対抗措置として、ロジスティックスの産業別協約を食事配達員に適用することを事業者団体と確認している。

米国でも、カリフォルニア州でギグ労働者保護の法制化が必至となった2019年、ウーバーと同業他社のリフトは秘密裡に同州の国際サービス労組やチームスターズと会談を重ね、「労働者性を問わなければ、運転手を代表する組合として両組織を認知する」とオファーしていた。大量の新規組合員を獲得できる一獲千金の機会という思惑が強かったのだが、組合内部でも意見が分かれた。ニューヨークタイムス紙の報道でこの関係が表面化すると、サービス労組の有力ローカル32BJはあからさまにこの取引を非難。AB5法案を支持する運動が大きく高揚したため、両組合の中央本部はこの話を水に流した。

ウーバーは4年前、ニューヨーク市でも金属関係労組傘下の組合と同様の取引をしている。当時はタクシー労働者連盟（NYTWA）が、ライドシェア運転手の求心力として台頭してきた時期だった。新しくつくられた組合は、運転手が独立事業主であることは不問に付して労働協約を求めず、ストを放棄する代わりに会社から資金提供を受けている。

AB5を骨抜きにした後、リフトは労働組合との協議を再開してもよいと発言。これにチームスターズ西海岸の幹部は、「会うくらいなら良いのでは」と応えている。11月には、全国アプリ労働連合（National App-Based Work Alliance）なる団体をウーバーなどギグ大手企業が立ち上げた。NYTWAは、韓国の三者合意が前例として「悪用」されることを懸念している。

### ギグ労働者の国際連帯を

英語には、「タンゴを踊るには二人必要だ」（It takes two to tango）ということわざがある。韓国の三者合意は、ギグ労働者の組織化を前進させた労働組合が存在したからこそ実現したものだ。だが三者合意は、労使関係の到達点ではなく、出発点だ。ここからどのように運動を発展させるのか、敬意をもって注目したい。いま、「多国籍企業の搾取は世界規模だから、労働者も国際的に闘おう」という認識が、世界のギグ労働者運動の間で広まっている。韓国の仲間たちもそこにぜひコミットし、切磋琢磨してほしい。

### フードデリバリー会社と海外進出状況

社名	本社所在	事業開始	進出国
ジャスト・イート・テイクアウェー	オランダ	2000年	欧州を中心に14カ国
デリバリーヒーロー	ドイツ	2011年	世界40カ国。フードラ、フードパンダを傘下に置く
デリバラー	英国	2013年	欧州を中心に14カ国
ウォルト	フィンランド	2014年	北欧、東欧など22カ国
グローボ	スペイン	2015年	欧州、中南米など24カ国
ドアダッシュ	米国	2013年	米国、カナダ、豪州の3カ国
ボルトフード*	エストニア	2019年	欧州など16カ国
ウーバーイーツ*	米国	2014年	世界34カ国
ラッピ	コロンビア	2015年	中南米9カ国
ゾマト	インド	2008年	アジア、欧米など23カ国
クラブフード*	シンガポール	2018年	東南アジア8カ国
ディディフード*	中国	2019年	中国、メキシコ、日本の3カ国

2020年10月現在 \*ライドシェア社として起業

### <参考文献>

- 緊急コラム・韓国プラットフォーム配達労働に関する画期的な協約—[JILPT・呉学殊](#)
- 米国ライドシェアの現実<下>ギグ労働者とどう連携するか/問われる既存組合の路線—連

合通信 2019 年 10 月 19 日号

- 交通の安全と労働を考える市民会議 [ホームページ](#) および [ツイッター](#)

#### < 拙 著 >

- ライドシェア・2020 年「10 大ニュース」—2020 年 12 月 21 日
- 「論考—食事配達員の国際労働運動と労働者性をめぐる海外の判例動向（前編）」—労働者の権利 2020 年秋号
- 賃上げなどの協約締結で決着／オンライン食事配達会社と労組／105 人のストに共感集まる—連合通信 2019 年 10 月 3 日号
- ギグ労働者保護法が骨抜きに／米加州の住民投票で／ウーバーなどの作戦が成功—連合通信 2020 年 11 月 10 日号
- AI 評価の全容を明かせ～見えない労務管理に立ち向かう—私鉄新聞相鉄版 2020 年 10 月 13 日号
- フランス最高裁がウーバー運転手に雇用関係を認める判決—月刊労働組合 2020 年 4 月号

## 「持続可能で活力ある地域社会の実現」を 目的に成立した 労働者協同組合法

田嶋 康利（日本労働者協同組合連合会専務理事）

### 1. はじめに

6 月 12 日に衆議院に提出された「労働者協同組合法案」が 11 月 24 日に衆議院本会議で可決され、12 月 4 日の参議院本会議で全会一致で可決、成立された。成立から 2 年以内に法が施行されることになった。

同法案は、与党政策責任者会議の下に設置された「協同労働の法制化に関するワーキングチーム」（座長・田村憲久衆議院議員、現厚労大臣）及び超党派「協同組合振興研究議員連盟」（会長・河村健夫衆議院議員）での 3 年間にわたる議論をへて、与野党全会派の合意・賛同を得て作成、議員立法として提出されたものである（提出者 15 人、賛成者 53 人）。法成立にあたっては、940 を超える地方議会の早期制定の意見書決議、また労働者福祉中央協議会（中央労福協）や日本協同組合連携機構（JCA）、国際組織、国際協同組合同盟（ICA）、国連 ILO（駐日事務所、協同組合ユニット）などから長年にわたって多大な支援を受けた。

### 2. 協同労働の働き方をめざす労働者協同組合の現状

私たち労働者協同組合（ワーカーズコープ）は「働く人びとや市民がみんなで出資し、自ら経営に参加して、生活と地域に必要とされる仕事をおこす協同労働の協同組合」である。

働く人や利用者、地域との協同の関係を大切に「よい仕事」に高め、働く者一人ひとりの成長と発達を追求する。この「協同労働」という考えに到達するまでに試行錯誤を重ね、失業対策事業などの前史的な取組みを含めて40年以上の歴史を要した。2019年度は就労者1万6千人、事業規模350億円に達している。

事業は、高齢者介護や子育て支援などの地域福祉（全体の2/3）、また病院清掃やビルメンテナンス、生協の物流業務、コミュニティ施設・公共施設の管理運営、障害のある人や若者など社会的困難にある人と共に働くための就労支援や居場所づくり、また100カ所を超える地域で子ども食堂などを展開している。また、東日本大震災を契機に東北沿岸被災地で被災当事者とともに仕事おこしに取り組み、F（食）E（エネルギー）C（ケア）を自給する地域づくりを目標に、全国で農業や自伐型林業などの第一次産業、BDF（バイオディーゼル燃料）などのエネルギー事業にも挑戦している（2018年に、ドキュメンタリー映画「Workers被災地に起つ」を製作）。

これらの現場を法制定に携わる数多くの国会議員や官僚の方々が視察され、組合員の声と姿に直接触れていただき、協同労働で働く仲間の姿が、困難を抱える当事者や地域住民を突き動かしているという事実に感動され、法制化への決意を固めていただくことになった。そして、法案作成作業にあたっては、当事者団体であるワーカーズ・コレクティブネットワークジャパンの皆さんと共に、私達も意見を述べる機会を与えられ、その意見の多くが反映された。

### 3. 労働者協同組合法のポイント

法は、条文137条、附則34条で構成されている。

最大の特長は、労働者協同組合が他の協同組合・企業組合・NPO法人などと本質的に異なる点として、「①出資、②意見反映、③事業従事」の3つの原則を組織の基本原理として位置付けられ、法の目的に「持続可能な地域社会の実現に資する」ことが明記されたことである。

「組合員による出資、労働（経営者としてではないが、『共益権』の行使を通じての経営参加）が一体となった協同組合組織」として設計され、「事業に従事して就労する組合員が労働者として保護されるためには、労働者は使用従属関係の下で指揮命令によるより就労することが必要であり、法制度上は使用者の存在があるが、使用者と労働者は対立関係ではなく『共益権』で結ばれた関係にある」と整理された。

第1に「法の目的」として、「この法律は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、及び自らが事業に従事することを基本原理とする組織に関し、設立、管理その他必要な事項を定めること等により、多様な就労の機会を創出することを促進するとともに、当該組織を通じて地域における多様な需要に応じて事業が行われることを促進し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とすること」と明記された。

第2に、組合はその事業に従事する組合員（代表理事や専務理事、監事など一部の役員である組合員を除く）との間で労働契約を締結しなければならないとされた。これにより、労

働法規が全面的に適用されることになった。

第3に、総組合員の5分の4以上は組合の行う事業に従事し、組合の行う事業に従事する4分の3以上は組合員でなければならないとされた（繁忙期のアルバイトやパート労働者の存在、また疾病や介護休暇などを活用して、その法定期間を超えた場合による離脱などを考慮した）。また、役員として理事および監事の必置、理事定数は3人以上、監事の定数は1人以上とされた（10人以下の小規模組合の場合は監査会規定も設けられた）。

第4に、設立手続きは準則主義とされた（届け出制で、3人以上の発起人）。

その他、労働者派遣事業を除く制限のない事業領域、剰余金処分、連合会設立、行政庁による監督、NPO法人や企業組合法人からの移行規定などが設けられた。

#### 4. 危機の時代の意義と可能性

150年以上前に法制化されている世界の国々では1115万人以上が参加し、多様な事業領域の労働者協同組合が活動している。

欧米などでは、廃業・倒産した企業の再建にあたって、従業員が主体となって、国や自治体の支援を受けながら、労働者協同組合への転換も政策化されている。

また、ウォール街を占拠したアメリカの若者たちの中には「デジタル一辺倒ではなく、地に足の着いた素朴な仕事で生計を立てるための協同組合」を志向する者も出ている（「ネクスト・シェア ポスト資本主義を生み出す『協同』プラットフォーム」ネイサン・シュナイダー、東洋経済新報社、2020年8月）。

いま、コロナ危機で社会の脆弱性が露呈され、廃業や失業、社会的排除が進行している。さらに、成長なき人口減少社会、超少子高齢化の中で、持続可能な仕事の創出と地域づくりが課題となっている。社会の歴史的転換期に、地域の願いや困りごとを持ち寄り、自らの手で解決したいという人々にとって、「いつでも、だれでも、どこでも」協同組合を立ち上げ、働く人が主権性を持って働くことができる制度が労働者協同組合法である。

大阪市立大学准教授の斎藤幸平氏は、著書『『人新世』の資本論』の中で「(ワーカーズ・コープの) 力点は『自分らしく働くこと』だ。ワーカーズ・コープでは職業訓練と事業運営を通じて、地域社会へ還元していく『社会連帯経済』の促進を目指す。労働を通じて、地域の長期的な繁栄に重きを置いた投資を計画するのである。これは、生産領域そのものを<コモン>にすることで、経済を民主化する試みにほかならない。ワーカーズ・コープは世界中に広がっている。日本でも、介護、保育、林業、農業、清掃などの分野でワーカーズ・コープの活動は40年近く続いている。その規模は15000人以上だ」と記され、2020年1月に私どもの全国会議で「労働者協同組合（とその法制化）は、このコモンを制度化するものの一つであろう」と期待を述べていただいた。

危機の時代に成立した労働者協同組合法が、「持続可能で活力ある地域社会」の実現に向けて、他の協同組合やNPO、また労働組合や中小企業などの皆さんと連帯して、地域でどのような役割を発揮することができるか。私たちに問われている。

# 労働組合による労働者供給事業を広げよう

横山 南人（労働者供給事業関連労働組合協議会事務局長）

## 1. 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、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」として労働組合等による労働者供給事業を認めています。

労働者派遣法施行以前は産業別労働組合や職能別労働組合とその単組のみに許されていましたが、現在では労働組合が作る協議会や連合会、公務員の職員団体、県評・地区労などでも許可を得ることができるようになっており、「労働組合等」という表現になっています。

労働者の供給とは自らが何らかの形で支配する者を他の下で働かせることをいいます。職業安定法ができる以前は、労働者を暴力的、強権的に支配し、他の下で働かせて賃金からマージンを取るピンハネなどの悪しき実態があり、これを法律で禁止し、一方、労働組合に行わせることで、いわゆる労働ボスを上と下からの圧力で解体させようとしたのが、職安法44条および45条です。

## 2. 「労働者供給」と「労働者派遣」

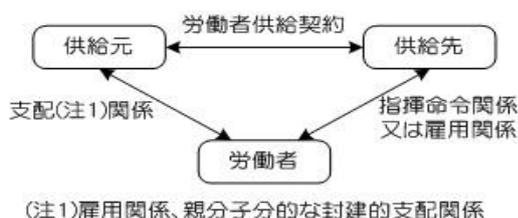
### (1) 「労働者派遣」の本質は「労働者供給」

供給という概念の一部（供給元と労働者との間に雇用関係が存在している場合）を取り出して、一般の企業にも供給を許したのが派遣です。ですから、下の図の通り、労働者派遣法が施行（1986年7月）される前とされた後では労働者供給事業における供給元と労働者の関係は違ってきています。

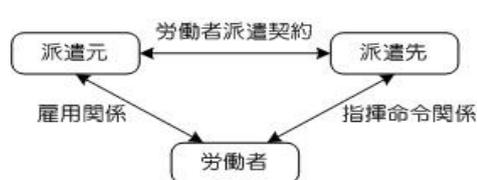
すなわち、労働者派遣法が施行以降は供給元と労働者との間に「雇用関係」があり、かつ労働者と供給先には「指揮命令関係」があるものは労働者派遣として、労働者供給とは別概念ということになっています。

### 労働者供給事業

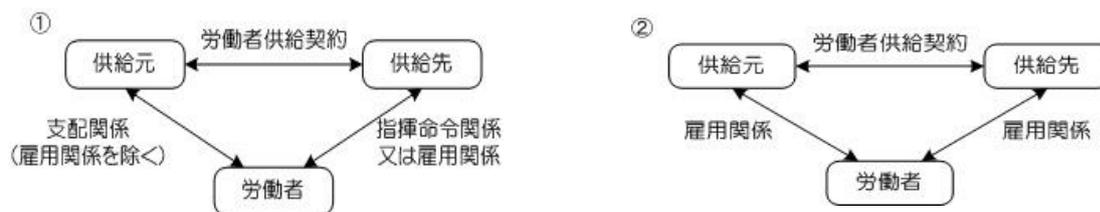
【労働者派遣法施行前の概念図】



### 労働者派遣事業



## 【労働者派遣法施行後の概念図】



【出展：労働者派遣事業適正運営協力員必携（厚生労働省職業安定局）より】

### (2) 「労働者供給」と「労働者派遣」の違い

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、供給事業者（労働ボス）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。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雇用です。

派遣事業者は、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、近代的雇用というの装いで「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たものです。

しかし、本質的には供給であることには変わりなく、本来は許されるべきものではなく、営利として行う以上、問題のない派遣は存在し得ません。

### (3) 「労働者派遣法」下での不十分な労働者保護

「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、派遣労働者の保護につながらないことは明白です。

リーマンショック後の派遣切りなどを見れば、問題のない派遣があり得ないことを証明しているのではないのでしょうか。

### (4) 有用な労働者供給事業

厚生労働省の労働者供給事業業務取扱要領には「労働者供給事業の原則禁止の趣旨」について以下のように記されています。

労働者供給事業においては、労働者供給事業を行う者の一方的な意思によって、労働者の自由意思を無視して労働させる等のいわゆる強制労働の弊害や支配従属関係を利用して本来労働者に帰属すべき賃金をはねるといふいわゆる中間搾取の弊害が生じるおそれがある。このため労働者供給事業は本来労働者の基本的権利を侵害し労働の民主化を阻害するおそれが大きいものである。

したがって、憲法に定められた労働者の基本的人権を尊重しつつ、各人の有するその能力に適合する職業に就く機会を与え、産業に必要な労働力を充足し、もって、職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする法においては、法第45条の規定により労働組合等が厚生労働大臣の許可を受けて無料で行う場合を除くほか、何人も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に従事させてはならないこととしている。（法第44条）

また、労働組合等の行う「労働者供給事業の趣旨」として以下のように記されています。

法第44条の規定による労働者供給事業の禁止の趣旨とは異なり、労働組合等が無料で行う労働者供給事業については、労働組合等が労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体であることから、労働組合等については労働者との間に身分的な支配関係や強制労働、中間搾取といった労働者保護の面からの弊害の発生する余地は少ない。

また、過去に労働者供給事業が果たしていた労働力需給調整機能を民主的な方法によって発揮できることとなり、労働者供給事業は民間部門における労働者需給調整の中で大きな役割を果たすこととなる。

さらに、労働組合等が自ら労働者供給事業を行うことにより、弊害の発生のおそれのある雇用慣習が解消され、労働者供給事業の禁止の目的の達成を促進し、違法な労働者供給事業を行う者を事実上排除することとなる効果も考えられるものである。

季節変動、気候変動、自然災害あるいは景気動向などなど需要の変動要因は様々なものがあり、様々な業界において、どうしても一時的な労働力が必要な場合があります。労働者供給事業はその需給調整機能により職安行政の一翼を担うものです。

臨時的・一時的な労働力を労働者にとって問題のない形で担えるのは労働者供給事業だけです。ですから、労働組合による労働者供給事業は非正規労働者のための労働運動と位置付けることができます。

さらに労働者供給事業においては、賃金等労働条件については供給元である労働組合等が供給先（供給先は一般企業や公共団体等）と直接交渉し決定されます。供給は無料（供給元は手数料、マージン等一切取らない）で行われますから、基本的には供給料金イコール供給労働者の賃金となります。つまり、賃金等労働条件について労働者自らが交渉し、決定できるということです。

労働者供給事業の有用性が最も発揮された例を以下に記します。

全港湾では、本部をはじめ全国各地の16支部において労働者供給事業を営んでいます。東日本大震災では、青森県～茨城県までの太平洋側の全ての港湾が被災し、使用不可能となりました。仕事がなくなった太平洋側から日本海側の港の港運事業者に組合員を供給しました。

このように労働組合員であれば、常用雇用労働者であっても供給は可能です。

全建総連は、労働者供給事業を活用して被災地に組合員を集めて、仮設住宅の建設を行いました。熊本地震、西日本水害の時も労働者供給事業を行い、日常的にも地域での労働者供給を行っています。

労働者供給事業における職種の制限は一切ありません。ですから、このような需給調整が可能です。

### **3. 労働者供給事業における社会労働保険 ～ 供給・派遣から直供給へ**

#### **(1) 供給・派遣の仕組み**

労働者供給事業において、本来供給労働者は供給先に雇用され社会労働保険が適用されるべきですが、労働者供給が認知されていないこともありその実現が困難でした。また、労働者派遣法ができてからは派遣の場合、派遣元が雇用するため、派遣との競合において、供給における供給先での社会労働保険の適用はますます困難となりました。

そのような中、1999年12月の職業安定法改正において、供給・派遣の仕組みにおいて社会労働保険の適用ができるようになりました。供給・派遣では、供給組合が自ら派遣事業体を持ちその派遣事業体に供給し、従来の供給先へはその派遣事業体から派遣するという仕組みにより、供給組合が擬制的に事業主性を持ち社会労働保険を適用します。

#### **(2) 直供給**

2015年9月30日に施行された改正労働者派遣法では、それまで専門26業務においては派遣期間制限がなかったところ、改正後は原則として3年間の期間制限が付くことになり、供給・派遣の仕組みの元では表向き派遣になるため本来の供給にとってはその期間制限が甚だ都合が悪いことになりました。

その対策として、供給組合における社会労働保険の適用について厚生労働省と協議を重ねてきました。その結果、2018年10月1日より供給組合における社会労働保険の適用が可能となりました。

#### **(3) 供給組合における供給組合員の社会労働保険の適用の意味・意義**

供給組合で供給組合員を雇用することにより社会労働保険を適用できるようになる、ということは単に供給・派遣における派遣期間制限の不都合の解消のみならず労働者供給事業の躍進につながる可能性を持った転換期となりえます。供給組合における社会労働保険適用時の考え方は、①供給される組合員は供給組合および供給先企業双方と雇用関係を持つ、②供給組合は、供給組合員に対して社会・労働保険の適用を行う、③雇用責任は供給契約期間中に限り供給元および供給先企業が負う、というものです。

労働者を使う企業から見ると供給と派遣の見かけ上の違い（依る法律は違うので供給契約と派遣契約の違いはある）がなくなります。派遣と区別するために供給先企業と組合員の間にも雇用関係が存在することになります。しかし、供給先が社会・労働保険料を賃金に上乗せする供給契約を結ぶことによって組合員に対する社会・労働保険は供給元で適用しますから、派遣との実質的な違いはないことになります。「労働者供給事業の躍進につながる可能性」というのは、「派遣との実質的な違いがなくなる」ことによります。

労供労組協では、派遣に対する競争力を持つことにより、供給拡大の最大のターゲットと

なりうるのは、市区町村等における公務労働であると考えています。

派遣は営利を目的とする企業によりますから、公務労働に対する派遣は言わば税金が企業の利益になっているわけです。しかも派遣労働者は、安い賃金で使われている。そのような、公務労働における派遣を供給に置き換えようというのが労供労組協の考えです。

そのような供給事業の拡大を図るうえでの課題もあります。①派遣においては派遣先の果たすべき責務がより重くなってきている。労働者供給においても同様に争いになった時や、許可条件が変更になった時のために、供給元と供給先との間の契約責任も含めた役割分担を明確にしておく必要がある、②今後の派遣との競争を考えても、供給先の労働者とのバランスを考えて、賃金等の供給条件の待遇改善が必要になってくる、③今後、労供事業が発展していくためには、労働者派遣事業等との規制改革の中での競争が待っている、経営的な視点、能力も必要になってくる、などです。

#### 4. 労働者供給事業の実態

厚生労働省の「労働者供給事業報告」によると、現在、労働者供給事業を実施している労働組合は100組合。供給延人員は約200万人、供給実人員は28,600人です。自動車運転、建設、運搬労務などが主な職業です。最近では、雇用主に雇用されている者の供給である臨時的供給が増えています。

#### 5. 労供労組協

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月に結成されました。加盟組合は18組合、加盟組合組合員総数は約100万人、労働者供給事業で働く労働者約1万人を組織しています。労供労連、全港湾、全日建、全建総連、電算労、音楽家ユニオン、サービス連合、いくつかの地域ユニオンが参加しています。

労供労組協は、労働者供給事業の一般企業への解禁ともいえる労働者派遣法制定に反対する労供組合が中心になって作った協議会です。すでに述べている通り、労働者供給事業は職業安定法44条で禁止されていますが、労働者派遣法ができる時、職安法45条を削除する動きがあったからです。

労供労組協は、結成直後の1984年4月に中央職業安定審議会に派遣制度の問題点を指摘し、慎重審議を求める要望書を提出し、シンポジウムの開催、パンフレットの作成などを行ない、労働者派遣に反対する運動を展開しました。1985年5月に日比谷野音で開催した労働者派遣法に反対する集会には8,000名が参加しています。

労供労組協は非正規労働者にとって問題のない労働環境が作れる唯一の担い手として、問題ある労働者派遣事業に代わる労働者供給事業拡大の運動を進めています。2011年3月には小冊子「派遣はダメ！労供を始めよう」を発行し、労働組合関係団体に労供事業をすすめています。

労供労組協のホームページは、<http://www.union-net.or.jp/roukyo/union/index.html>

大阪労働学校アソシエ特別労働講座「日本で産業別労働運動は可能か」

## 日本でも、産業別労働組合は可能だ

細野 直也（連帯労組関西地区生コン支部執行委員）

「この日本で、産業別労働組合は可能なのか？」

この問いに、私は、「当然、日本でも産業別労働組合を発展させることは可能だと考える」と答える。私は、今、実際に日本で産業別労働組合に所属している組合役員や組合員たち、これから日本で産業別労働組合をつくろうと奮闘している人たちは、同じように「可能だ」と胸を張って答えてほしいと思っている。

11月27日、大阪市で開催された大阪労働学校・アソシエが企画した特別労働講座で、元全港湾中央執行委員長長の伊藤彰信さんにお話ししていただいた。そのテーマが「日本で産業別労働組合は可能か？」というものだった。

伊藤さんのお話はとても興味深く、特に、全港湾が発展する過程についての話はもっと詳しく聞きたいと思う内容だった。なかでも、暴力団・山口組と労働組合との関係は、一般的に言われているような単純な「敵対関係」ではなかったということだが、私たちが身をおく生コン業界でも通じるものがあるなと感じた。

そして、港湾の業界においても、ここ数年、これまでの集团的労使関係を否定するような資本側の攻勢が強まっている。これにどう対応し、どう新たな局面を切り拓いていくのか。大きな分岐点になるような重要な時期を迎えている。全港湾にかけられている攻撃と、私たち関西地区生コン支部に対する国家権力と資本とが一体となった攻撃とは根っこでつながっているのだ。

講演の最後、伊藤さんは、日本で産業別労働組合が可能なのかどうかということについて、その困難性を指摘していた。

確かに、今の日本社会を見る限り、10年後20年後に、ドイツやフランスのような、あるいは韓国のような、社会的に影響力のある産業別労働運動が展開できる根拠があるのかと問われれば、誰もその根拠を示すことはできないだろう。しかし、一方で、それが「不可能」を示す根拠にもならないのだ。

私は、真に労働者のために闘う産業別労働組合が日本社会に必要だと思う。あらゆる産業でそうした労働組合が力を持つことが、この「生きづらい」日本社会を変え、健全化することにつながると信じている。そうであるならば、日本で産業別労働組合・産業別労働運動を発展させるために、それぞれがそれぞれの場で努力すべきだろう。

それが、私の「答え」だ。