

【特集】労働者供給事業の意義と課題：労働組合による労働者供給事業の意義と課題

HASHIMOTO, Shuichi / 橋元, 秀一

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Journal of Ohara Institute for Social Research / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

783

(開始ページ / Start Page)

3

(終了ページ / End Page)

19

(発行年 / Year)

2024-01-01

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00030582>

労働組合による労働者供給事業の 意義と課題

橋元 秀一

はじめに

- 1 労働組合による労働者供給事業とは？
- 2 厚生労働省「労働者供給事業報告書」データに見る労組労供の概況
- 3 労組労供にはどのようなタイプがあるのか、その特徴と成立要件とは？
- 4 労組労供にはどのようなメリットがあるのか、その意義とは？
- 5 労組労供の抱える問題点は何か？

おわりに——労組労供は非正規労働問題のどこを解決できるか、労組労供の抱える課題と可能性

はじめに

戦後の経済民主化の一環として実施された労働改革の中で、中間搾取等の温床であった労働者供給事業は禁止された。唯一の例外は、労働組合による無料の労働者供給事業（以下、労組労供と略記）であった。組合員の就業のためであれば、労働組合には労働者供給を認めたのである。この機能は、組合員の就業、景気変動の中での労働供給に対する労働組合の影響力行使など、労働市場における労働組合の存在感のあり方を大きく左右しうるものであった。しかし、それにもかかわらず、労働組合にはあまり活用されなかった。それもあって、日本経済は、大企業と中小企業のいわゆる二重構造、長労働時間や非正規労働者の活用などにより景気変動や雇用変動に対応する特質を持った経済大国へと発展してきた。その後のバブル経済崩壊以降においても、こうした構造の改革は進まず、非正規労働者数はますます増加し、非正規労働者問題はさらに深刻化している。

本稿は、この特集の総論として、労組労供の歴史と現状が示す労働市場での取引や雇用関係における役割について論じる。まず、近年、毎年厚生労働省に報告されるようになった「労働者供給事業報告書」データから見える労組労供の概況を示す。次いで、労組労供の代表的な事例を紹介しつつ、その特徴を生む要因別のタイプを提示するとともに、その有意義な機能を紹介する。その機能にもかかわらず、労組労供があまり広がらなかった要因を含め、その抱える問題点を考察する。最後に、労働組合による労働者供給事業を利用することで非正規労働問題の改善に有用となる課題解決と可能性について展望する。

1 労働組合による労働者供給事業とは？

1947年に制定された職業安定法は、「第44条（労働者供給事業の禁止）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。」とし、労働民主化の一環として、戦前の強制労働や中間搾取の温床となっていた労働ボスなどの手配師による労務請負供給事業や営利職業紹介事業を禁止した。それは、雇い入れる企業が直接雇用することが原則であることを意味するものでもあった。そして、「第45条（労働者供給事業の許可）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。」とした。労働組合は、「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目的として組織する団体であり、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が少ないことから、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」⁽¹⁾としたのである。すなわち、労働組合だけが、無料で労働者供給事業を実施することが認められ、許可を受けた労働組合は、組合費で運用する組合活動として労働者供給事業を行うことにより、組合員を企業へ供給して就業させることができることとなった。この労働組合による労働者供給事業が、労働市場で大きな部分を占めるようになれば、集团的労使関係による賃金・労働条件の向上が広がることになる。しかし、実際の労組労供は、後述するように、あまり活用されていない。それどころか、労働組合のみが実施できる機能として知られてもいない状況にある。

加えて、労働者派遣法の制定とその後の対象職種ないし業務の「原則自由」化により、労組労供をめぐる環境条件は大きく変化していった。1986年施行の労働者派遣法は、職安法第44条で禁止されている労働者供給事業の中から、供給元と労働者に雇用関係があり、かつ供給先と労働者との間に指揮命令関係しか生じさせないような形態を取り出し、「労働者派遣事業」として法認したものである。言わば、労組労供という形でしか認められていなかった労働者供給事業が、労働組合ではない事業者にも認められることになったのである。1986年の労働者派遣法制定当初は、専門的な知識や技能を有するソフトウェア開発など13職種に限定されていたが、施行と同時に16職種へ変更された。とはいえ、直接雇用の労働者が派遣労働者に置き換えられることがないように非常に限定された職種が対象とされ、派遣期間の上限も1年間であった。1996年には、対象職種に研究開発、広告デザイン、アナウンサーなど10職種を追加し26職種に拡大した。1999年、対象業務を原則自由化する大きな改正が行われた。対象職種ないし業務を原則自由化し、非対象職種ないし業務のみを指定するネガティブリスト方式へと変化した。非対象業務は建設・港湾運送・警備・医療・士業（弁護士、司法書士等）・製造業とし、もともとの26種以外の業務については派遣期間を1年に限定するとした。2004年になると、製造業務への派遣が上限1年という制限付きで解禁された。また、自由化された派遣業務の派遣期間を1年から3年に延長し、かつてポジティブリストで

(1) 厚生労働省職業安定局 需給調整事業課「令和3年度 労働者供給事業報告書の集計結果（速報）」（令和5年3月31日公表）の「参考」より。

指定されていた 26 職種の派遣期間については無制限となった。そして、2007 年改正では「物の製造の業務」の派遣期間が 1 年から 3 年に延長された。2012 年改正では「雇用期間が 30 日以内の日雇派遣」を原則禁止するなどの規制強化が行われ、2015 年改正では、派遣期間の上限を原則一律 3 年に統一した（ただし、派遣元で無期雇用されることになった派遣労働者を除く）。こうした労働者派遣法の制定と改正によって、急速に派遣労働者が増加し、労働者派遣の活用が広がっていった。

これらの動きに対し、労働組合は傍観していたわけではない。労働者派遣法制定前の 1984 年 2 月、労組労供を実施していた労働組合など 25 組合が集まり、労働者供給事業関連労働組合協議会（労供労組協）を発足させ、労働者派遣法制定に反対した。しかし、制定を止めることはできなかった。労供労組協は、その後も労働者派遣法の改正などによる労組労供への悪影響への対応や労組労供の法的制度的な不備や曖昧さの改善を求める運動を展開してきた。労働者供給事業を実施している労働組合には「事業主性がない」として、労供労働者に一般の社会・労働保険が適用されず、労組労供が不利な扱いとなるケースが生じていた。派遣会社という事業主に雇用されている派遣労働者に適用される社会・労働保険が、供給労働者には適用されなかったからである。労供労組協と厚生労働省の交渉の結果、1999 年 12 月の職業安定法改正により、企業組合を設立して労働者派遣事業体をつくり、労働組合がこの企業組合と供給契約を結ぶ「供給・派遣」と称する方法が生み出され、事実上、労供労働者にも一般の社会・労働保険が適用されることが可能となった。とはいえ、この「供給・派遣」も広まったわけではない。後述するように、主として日雇労働保険の利用を重視する労組労供も多く、その内容は多彩であり、労組労供が抱えている問題点を「供給・派遣」も同様に内包していたからである。

付言すれば、労組労供に関する調査研究はきわめて少ない。2009 年に國學院大學労供研究会が発足し、2012 年 2 月 23 日、國學院大學経済学部・國學院大學労供研究会共催シンポジウム「労働組合による労働者供給事業の可能性——非正規労働問題の解決へ向けて」が開催された⁽²⁾。その後、に若干の事例調査などが行われてきたものの、労組労供の多種多様な実態はまだ十分明らかにされていない。その意味では、本稿での考察は、労組労供の基本的な特徴をふまえての分析に過ぎず、労働市場の有り様が日本的特質を形成・再生産していく交互作用としての解明へはほとんど踏み込めていない。今後の課題というほかない。

2 厚生労働省「労働者供給事業報告書」データに見る労組労供の概況

非正規労働者が増大した中で、労組労供の持つ役割や機能には多くのメリットがあるにもかかわらず、労組労供労働者数は増加してはいない。表 1 に、労組労供を実施している労働組合より毎年報告されている 2012 年以降の労組労供に関するデータ（報告対象期間 4 月 1 日から 3 月 31 日まで）を掲げた。この集計結果に示される労組労供の概況を見よう。

労組労供を実施している労働組合は、2012 年度に 86 組合で組合員数は 85 万人弱であったが、

(2) シンポジウムの内容は、國學院大學労供研究会『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』に取りまとめられている。

表 1 労働者供給事業の実績等

		2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
実施組合等		86	91	90	92	95	97	100	100	103	104
対象組合員等総数（人）		846,858	962,231	910,989	967,256	937,801	965,323	1,006,660	1,061,700	1,065,661	1,054,904
供給実人員 （人）	自動車運転	28,915	30,614	28,563	26,414	27,774	26,199	22,071	23,281	12,783	12,317
	対計比率（％）	86.3	88.1	87.5	90.6	87.4	86.5	77.1	78.0	79.0	81.7
	建設	750	833	687	59	526	59	946	571	581	58
	対計比率（％）	2.2	2.4	2.1	0.2	1.7	0.2	3.3	1.9	3.6	0.4
	運搬労務	1,701	1,269	1,196	1,458	1,793	2,089	4,482	5,036	1,928	1,790
	対計比率（％）	5.1	3.7	3.7	5.0	5.6	6.9	15.7	16.9	11.9	11.9
	その他	2,132	2,029	2,215	1,230	1,702	1,940	1,109	942	884	915
	対計比率（％）	6.4	5.8	6.8	4.2	5.4	6.4	3.9	3.2	5.5	6.1
	計	33,498	34,745	32,661	29,161	31,795	30,287	28,608	29,830	16,176	15,080
供給延人員 （人）	自動車運転	1,392,200	1,421,843	1,363,945	1,343,966	1,425,076	1,422,575	1,493,226	1,448,624	1,309,037	1,382,906
	／実人員 （平均労働日）	48.1	46.4	47.8	50.9	51.3	54.3	67.7	62.2	102.4	112.3
	建設	956	1,447	6,757	5,875	24,968	9,458	13,551	11,560	19,664	1,372
	／実人員 （平均労働日）	1.3	1.7	9.8	99.6	47.5	160.3	14.3	20.2	33.8	23.7
	運搬労務	243,199	245,154	245,043	254,290	255,214	250,886	285,141	276,795	273,372	303,847
	／実人員 （平均労働日）	143.0	193.2	204.9	174.4	142.3	120.1	63.6	55.0	141.8	169.7
	その他	108,051	111,057	113,972	97,471	145,557	143,254	161,629	124,041	130,896	125,229
	／実人員 （平均労働日）	50.7	54.7	51.5	79.2	85.5	73.8	145.7	131.7	148.1	136.9
	計	1,744,406	1,779,501	1,729,717	1,701,602	1,850,815	1,826,173	1,953,547	1,861,020	1,732,969	1,813,354
3 月末日に おける 供給対象組 合員（人）	常用供給数	10,941	10,680	8,994	10,255	10,826	10,592	10,639	10,182	9,674	8,598
	（％）	88.6	86.2	75.2	85.3	83.0	84.6	81.6	77.1	79.7	80.1
	臨時的供給数	1412	1,714	2,972	1,762	2,210	1,922	2,394	3,029	2,468	2,140
	（％）	11.4	13.8	24.8	14.7	17.0	15.4	18.4	22.9	20.3	19.9
	計	12,353	12,394	11,966	12,017	13,036	12,514	13,033	13,211	12,142	10,738

出典：厚生労働省「労働者供給事業報告書の集計結果」各年度版より筆者が作成。

2021 年度には 104 組合 105 万人余りへと徐々に増えている。しかし、供給実績（供給実人員）はここ 10 年低迷しており、コロナ禍の下で大幅減となっている。多かった 2013 年度の供給実人員は 34,745 人であったが、2019 年度 29,830 人となり、新型コロナウイルス感染症が流行した 2020 年度には 16,176 人、2021 年度には 15,080 人にまで急減している。2021 年度は、2019 年度比 50.6%である。その職種は、2013 年度で見れば、自動車運転が 88.1%の 30,614 人を占め、次いで運搬労務 3.7%の 1,269 人、建設 2.4%の 833 人である。その他は 5.8%の 2,029 人であるが、職種は介護・家政婦、プログラマー、音楽家、出版・編集労働者、映画演劇関係労働者、放送関係労働者、林業労働者、配達員、配膳人、販売促進員（マネキン）、事務員などと多彩である。2021 年度の職種状況もほぼ同様で、自動車運転が 81.7%の 12,317 人を占めており、労組労供の供給実人員で見れば、自動車運転の職種が多数を占めている。次いで多い運搬労務は 11.9%の 1,790 人、建設はコロナ禍にかかわ

らず増減が大きく、2021 年度には 0.4%の 58 人にとどまっている。供給延人員で見れば、2013 年度で自動車運転が 79.9%、運搬労務は 13.8%、2021 年度で自動車運転が 76.3%、運搬労務は 16.8%となっている。実人員に比べ延人員は自動車運転は数ポイント低くなり、運搬労務は数ポイント増えている。供給延人員を供給実人員で割れば、平均供給日数が算出できる（ただし供給実人員が年間働いたと仮定した日数）。2013 年度では、自動車運転の平均供給日数が 46.4 日、運搬労務が 193.2 日、2021 年度で自動車運転 112.3 日、運搬労務 169.7 日である。自動車運転は 2013 年度から実人員が減り始め、2020 年度と 2021 年度のコロナ禍の下で大きく減少しているが、延人員は少ししか減っていない。そのため、平均労働日数は 2013 年度に 46.4 日であったが、2021 年度には 112.3 日となっている。運搬労務は 2013 年度と 2021 年度の人数を見ると、供給実人数も、供給延人数も増加しており、コロナ禍の下で減少してはいない。平均労働日数は 2013 年度が 193.2 日、2021 年度は 169.7 日である。

2021 年の 3 月末日における供給対象組合員数は、常用供給が 8,598 人、臨時的供給が 2,140 人である。ここでいう「常用供給」や「臨時的供給」の意味する雇用のあり方には、注意が必要である。「常用供給」とは、「常態的に供給の対象となる組合員」⁽³⁾ のことである。すなわち、特定企業に雇用されておらず、日雇など一時的臨時的に雇用され就業することが通常の状態である組合員である。一般に特定企業に雇用された正社員でなく、一時的臨時的な雇用での就業を繰り返す働き方をしている労働者をさす。このタイプが現在の大半の労組労供労働者であると言える。そのため、こうした組合員を労供組合員と呼ぶこともある。しかし、労組労供は別のタイプの就業があり、それを「臨時的供給」という。その供給対象となる労働者は「他の雇用主に雇用されている者等で、仕事の繁閑に応じて雇用主の了解を取って、臨時的に供給の対象となる組合員」⁽⁴⁾ である。具体的には、特定企業の正社員であるが、仕事がないために、労組労供を通じて一時的臨時的に他社で就業する働き方である。こうした働き方を、雇用している企業が実施する場合、「出向」ないし「在籍出向」と呼び、これまでも実施されてきた。とりわけ、コロナ禍の下で、少なくない企業が実施した。この出向は、無償または賃金相当額の支払いであれば認められているが、出向元が利益を得たり事業としたりすれば、労働者供給事業にあたるので禁止されている。しかし、労組労供では業務の繁閑によって正社員も他社で就業することができる。それが、この臨時的供給である。2022 年 3 月末日で言えば、供給された組合員の 19.9%であり、従来少なかったことを考えれば、コロナ禍の下で、正社員の臨時的供給が利用されたのである。

これらを要約すれば、労組労供は実施組合はわずかに増加しているものの、供給人員数はコロナ禍前は 3 万人前後であったが、コロナ禍の下で 1 万 5 千人余りにまで減少した。その 8 割以上は自動車運転職である。次いで多いのは運搬労務職であり、数%から 11%を占める。平均労働日数は、自動車運転よりも運搬労務の方が年間に数十日以上多くなっている。労組労供の人員数は少ないものの、建設、介護・家政婦、プログラマー、音楽家、出版・編集労働者、映画演劇関係労働者、放送関係労働者、販売促進員（マネキン）、事務員などと多彩である。また、少数ではあるが、臨時

(3) 厚生労働省職業安定局 需給調整事業課「令和 3 年度 労働者供給事業報告書の集計結果（速報）」（令和 5 年 3 月 31 日公表）注記より。

(4) 同上。

的供給により正社員を対象とする労組労供も利用されている。

これに対して、派遣労働者は制度発足直後の1987年には約27万人となり、規制緩和もあって2008年には約399万人にまで増えた。その後の制度改正によって人数は減っているが、2022年6月1日現在の派遣労働者数は約186万人（無期雇用派遣労働者746,661人、有期雇用派遣労働者1,114,913人）である⁽⁵⁾。労組労供労働者実績数に比べ、数十倍以上の就業者がおり、労組労供の優位さは活かされていない現実が如実に示されている。

3 労組労供にはどのようなタイプがあるのか、その特徴と成立要件とは？

上の概況では、労組労供の実像は理解しにくいであろう。実際の労組労供は、多様であるとは言え、代表的な事例がある。供給実人員の大多数を占めていた「自動車運転」、次いで多い「運搬労務」が2大職種の労組労供である。とはいえ、「自動車運転」であれ「運搬労務」であれ、取り扱う荷や具体的業務内容等により、労組労供の運営実態は異なっている。調査時点がやや古くなるが、労組労供として積極的に取り組まれている5事例を簡単に紹介する。それを踏まえ、労組労供の特徴と成立要件を明らかにしよう。

(1) 労組労供の代表的5事例

以下に紹介する5事例は、労組労供の最多職種である「自動車運転」、次いで多い「運搬労務」の代表格である「港湾運送」、そして、訪問介護、コンピュータのシステムエンジニア・プログラマー、旅行業添乗員である。その実態分析は、2011年から2012年にかけて実施したインタビュー調査及び資料収集での調査研究成果をベースに、その後に実施した2015年ないし2023年2・3月のヒアリング結果を元としている。一部データが古く、コロナ禍の影響もあって現状の実態把握が不十分となっている部分がある点にはご留意いただきたい。

①新運転東京地本

自動車運転職の労組労供として、長く取り組んできた代表例の1つが、新運転（新産別運転者労働組合）東京地方本部の事例である。同労組の組合員数は約2,100人で、タクシー部組合員345人を除く1,744人が労供の組合員である（2010年7月現在）。かつてはタクシー運転者が多数を占めていたが、1967年にタクシー運転者の日雇いが禁止されたため、1年契約の直接雇用となった。2010年8月時点の労供組合員の職種は、清掃車運転者919人、清掃作業員600人、生コン運転者が136人、一般トラック運転者35人などとなっており、現在は清掃事業を請け負っている企業への労働供給が大多数となっている。労供組合員は100%近く就業しており、労組労供として無料の供給を通じて、相対的高賃金を実現してきた。この賃金と日々雇用とすることで日雇労働保険を利用してきたのであるが、清掃事業の安定的就労に伴い、一般雇用保険への変更を含む新たな対応が必要となっている。また、組合員の高齢化が進行している。

(5) 厚生労働省職業安定局 需給調整事業課「労働者派遣事業の令和4年6月1日現在の状況（速報）」（令和5年8月9日発表）。

②全港湾新潟支部

運搬労務職の代表が、全港湾（全日本港湾労働組合）の事例である。同労組は、全国の港湾運送事業に従事する労働者を組織する個人加盟制の産業別労働組合である。北海道、東北、日本海、関東、東海、関西、四国、九州、沖縄の9つの地方本部があり、原則として港単位に支部が置かれ、事業場単位には分会が組織されている。約50港に組合組織があり、組合員数は約12,000人である（49支部520分会）。労組労供を実施しているのは12支部14事業であり、労働者供給対象人員は、2010年7月現在、667人であり、その後労組労供への取り組みは広がっている。この中で最も先進的な労供であると言われているのが、新潟支部の取り組みである。港湾運送労働市場での労組労供の事例である。同支部は、新潟港の港湾運送事業者全7社の労働者を99%組織し、組合員は、7分会の企業籍組合員が577人、労供組合員が64人である（2011年3月現在）。同支部は、港湾運送事業者と労供労働協約を締結し、波動的労働需要に対して労供組合員を供給している。企業籍の正社員ばかりでなく、一時的臨時的労働需要も含めて供給独占を実現し、労供事業を通じて、日々雇用の非正規労働者としては一定の賃金水準を維持し、かつ相対的に安定した就業を確保している。

コロナ禍前の労供事業実績としては、年間約9,000日、1人当たり月15～20日の就労を実現していた。コロナ禍以降、荷動きや荷物量が減少したこともあり、労供利用を最小にしたいとする企業側の動きもあったが、困ったときだけの労供利用にはさせないとし、就労15日を確保した。同労組では、感染者はあまり出現せず、クラスターも発生しなかったが、濃厚接触者が150人の内20～30人が10日の自宅待機となったこともあった。労供事業実績としては、年間約7,500人に減少した。減少した貨物は回復の兆しを見せており、併せて人員不足の影響により、労組労供の力を借りなければ各社の作業が回らない状況にあるという。しかし、常用供給の作業配置には限度があり、今後の課題として、臨時的供給の強化が重要になってくる。ただし、ただ人員を増やすだけではなく、各社の従業員数や仕事量を把握し適正人数を維持する事も課題である。

③全港湾介護家政職支部田園調布分会

上と同じ全港湾の支部ではあるが、全く異なる介護家政職支部田園調布分会の事例である。訪問介護事業者である企業組合ケアフォーラムを労働組合員たちによる出資で設立し、企業組合へ組合員を供給することを通じて訪問介護事業を展開している。同支部の組合員は、2011年3月末時点において179人で、最大分会である田園調布分会は112人であった。組合員は訪問介護員（ヘルパー）として介護保険の訪問介護を行い、また労働組合が労供事業として直接実施している自費利用の介護家政サービスを組み合わせて実施している。短時間に頻回の就労を余儀なくされ低賃金である訪問介護労働市場にあって、こうした企業組合を活用した訪問介護事業と労供事業による介護・家政サービスを併せて行うことによって、相対的に高い時給を実現し、安定した就労確保を生み出していた。こうした介護保険の訪問介護と自費利用の介護家政サービスの組み合わせは、労組労供ゆえの強みと考えられてきた。しかし、2023年3月時点での訪問介護職員は28人と大きく減少している。近年、時間単位の各種メニューをそろえた低額の家事援助サービスが急速に広まったこともあり、労組労供を活用することで介護・家政サービスを併せて行うメリットの発揮が簡単ではなくなっている。介護分野での著しい離職の多さや人手不足の進行の中で、介護家政職の労組労供も難しい問題を抱えている。

④コンピュータユニオン

コンピュータユニオンは、4つの企業支部と3つの企業に所属しない労働者の支部からなっている。労供労働者が在籍するのは、システムエンジニアやプログラマーが所属するソフトウェアセクションと、プログラマー支部は設立した企業組合CCUが請負った仕事をする組合員が所属する。コンピュータユニオンの労供組合員は、2010年7月時点で約100人、供給先は約40社である。就業形態は多様であり、供給先企業への労供労働者、派遣会社へ供給する労供労働者、企業組合CCUを通じた供給・派遣の派遣労働者、CCUの自前事業の請負労働者の4つの形をとっている。構造的な多重派遣の見られる業界構造の中で、工夫をしながら就業と所得確保に取り組んできた。

2015年の労働者派遣法改正によって派遣期間の上限が一律3年となったことから、専門職として無期限であった組合員の就労と社会保険適用問題が発生することとなった。労組労供契約に切り替えたとしても、供給先での新たな社会保険負担問題が生じる。供給元である労組に事業主性を認め、社会労働保険の適用事業所となることができれば、既存組合員の社会保険加入状態を維持でき、労組労供の派遣会社への不利さは緩和される。同労組は、労供労組協議会とともに厚生労働省との交渉・折衝に取り組んだ。2018年10月1日より、供給元である労働組合が社会労働保険を適用した労組労供を行うことができることとなった。このことは、労組労供の新しい形をもたらす可能性を示唆する。

⑤フォーラムジャパン

フォーラムジャパンは、1985年に観光労連労供事業部として誕生し、30人の添乗員の労供組合員で出発した。その後、組合員数と労供事業を拡大し、供給は添乗員だけでなく旅行会社の内勤派遣労働者やホテルのフロント業務へも広げた。1991年に、労働組合が出資する株式会社へ移行し、添乗員派遣を中心とする派遣会社となった。2008年には、添乗員約750人、内勤派遣約800人、年商約46億円となった。2010年10月時点の従業員数は、添乗員732人、内勤派遣労働者は常用品126人・登録型537人である。労働者に対して会社経費額をすべて給与明細に記載し、派遣会社が公開せず批判の対象となっているいわゆる中間マージン部分をすべて明らかにしている。株式会社となっても、会社側の取り分を少なくして添乗員の賃金を上げており、添乗員にとって誠実な派遣会社として高い信頼と評判を得ている。また、添乗員派遣業界内で大手事業者としての地位を築きながら、業界慣行の改革に取り組んでいる。なお、現在、株主は産業別組織のサービス連合（サービス・ツーリズム産業労働組合連合会）である。近年、派遣業務を、添乗員・ツアーコンダクター、旅行事務スタッフばかりでなく、通訳案内士・インバウンド、MICE・イベントスタッフ、さらにはアウトソーシング、テレワーク（在宅ワーク他）などへも広げてきている。

(2) 労組労供の市場条件タイプ

労組労供は、労働需要に対する供給事業であるから、職務内容ばかりでなく、需給変動の態様や期間などさまざまな労働需要のあり方に規定されるとともに、労供の市場環境条件によっても異なる。それゆえ多様な労組労供とならざるを得ない。ここでは、多様な労組労供のあり方に大きな影響を与える基本的な枠組みとして、労組労供が成立する市場条件の有り様を整理し、タイプ別に示すことにする。

①派遣労働・再下請けが禁止されている労働市場タイプ

このタイプは、全港湾新潟支部の事例である。港湾運送事業法によって港湾運送事業者は再下請けが禁止されており、また労働者派遣法では港湾運送事業は適用除外となっている。したがって、事業者は、派遣労働者や請負労働者といった間接雇用を利用することができない。一時的臨時的な労働需要であっても、事業者は直接雇用を遵守しなければならない。事業者に残された労働力調達手段は、日雇労働者など非正規労働者を自ら確保するか、労組労供を利用するほかない。ただし、6大港（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、関門）では、港湾労働者雇用安定センターがあっせんする港湾運送事業者の雇用する常用労働者の派遣制度が設けられている。

全港湾新潟支部は、こうした条件の下、労供システムを構築した。正社員のほぼ100%を組織している労使関係を背景に、企業にとっても有用となるよう配慮しながら説得し、労供事業労働協約を締結した。新潟港の港湾労働市場での供給独占が可能となり、一時的臨時的労働需要に対して、長期的安定的な就労（若年等の労供組合員は月に20日程度、年金受給者のOB労供組合員は3、4日）と労働協約に基づく一定水準の賃金・労働条件を実現したのである。また、労働組合は、安全教育や資格取得などの教育訓練にも取り組み、若年労供組合員については正社員への登用の実績も上げ、「紹介予定供給」的機能も生み出している。さらには、退職した組合員をOB労供組合員とし、高年齢者の活用も図っている。

この事例に示されるように、派遣労働・再下請けが禁止されている労働市場タイプの場合、労組労供の構築と機能の優位性を発揮できる可能性は大きい。企業側の労働力調達手段が限られているからである。企業自ら調達するよりも有用であれば、企業にとっても労組労供の利用は合理的なものとなる。

②公定料金が決められている市場タイプ

全港湾介護家政職支部田園調布分会の事例が、このタイプである。訪問介護事業は、介護保険制度によってサービス料金は公定されている。どの事業者もサービス料金は同一料金である。したがって、訪問介護事業におけるサービス料金の価格競争は存在しない。受注競争があるにしても、高齢化の進展の中で需要は多い。それゆえ、サービス供給を規定する労働供給が事業を左右する。しかも、訪問介護事業の労働需要は、特定時間に集中し、不安定であるという特性を持つ。その結果、短時間就労の労働供給となる。田園調布分会は、事業特有の短時間労働需要に対して、労組労供の介護・家政サービス（利用者自費）と組み合わせることによって、より長い就労を確保している。また、中間マージンがないことと合わせて、他事業者より高い時給水準と多い賃金総額を実現し、労組労供による労働供給の優位性を発揮している。これが可能であるのは、訪問介護事業のサービス料金の価格競争がないことによる。他方、この公定の料金水準に規定されて、訪問介護員は、全体として短時間就業で低賃金であるが、その中であっても、高水準を実現していることから、労働者は専属化し、そのことで労働力の質の向上を可能ならしめ、他事業所に対する優位性を得やすい。

この事例が示すように、料金の公定などによって事業の市場における価格競争がない場合には、労働供給の有り様が事業を大きく左右する。それゆえ、労組労供の機能発揮によって、当該事業分野とその労働市場における優位性を発揮しやすいのである。

③受注・価格競争市場タイプ

新運転東京地本、コンピュータユニオン、フォーラムジャパンの3事例は、上の2つのタイプとは異なり、受注競争が激しく、価格競争による値引き等が行われている市場での労供事業のタイプである。労働者派遣法の適用除外となつてはならず、再下請けが禁止されていないので、労働市場でも派遣労働や請負労働の事業者や非正規労働者たちとの競争にさらされている。

新運転東京地本の事例では、かつてタクシー運転者中心の労供事業を行い、高い賃金水準を実現していたが、常用化が進み、新たな需要へシフトすることで対応していた。自治体から請け負う外注企業へ清掃車両運転者と清掃作業員を供給する事業が多くなっている。供給先の事業請負が自治体との年度毎の契約であることから、労供事業も年度単位の契約である。こうして、長期需要に対する安定供給型の性格を見せてきている。労働協約によって高い賃金・労働条件を実現しているとはいえ、供給先の受注競争の影響は小さくない。中間マージンのない労組労供であることによって高賃金を実現し、一定の質の労働者を安定的に供給できる機能を發揮している。その実績を強みに、労供事業の維持・発展を図っている。

コンピュータユニオンの事例は、多重派遣や多重下請けが横行するソフトウェア業界の中で、仕事内容によって必要とされる能力がさまざまであるソフトウェア技術者の浮動的労働需要に対して、ある程度の供給ができる職人集団を形成して就労を確保し、小規模とはいえ、長期安定型の労供事業を展開している。多重派遣や多重下請けが横行しているこの業界では中間マージンが多いが、中間マージンのない労組労供であることにより相対的に高賃金を実現している。

フォーラムジャパンは、労組労供から株式会社による派遣事業へと転換したのであるが、添乗員派遣業界で人材養成力を背景に影響力のあるシェアを確保している。低価格化が進む非常に激しい競争の旅行業界の中で、添乗員は派遣あるいは請負が定着した労働市場となっている。この中で、短期的な波動性のある労働需要に対し、長期安定供給化を進めている。労働者の希望や意向を反映させた賃金・労働時間などを実現してきた。厳しい教育訓練機能を整備することによって、質の高い添乗員が育成され、業界内で大手派遣会社の地位を獲得している。

(3) タイプ分けの他の視点

上のタイプ分けは、労働市場の枠組みを形作る基本条件でタイプ分けをした。それ以外にもさまざまな条件が影響し、異なるタイプの労組労供が成立しうる。今後の分析に有用と思われる条件を考察する。

①供給システムの運営主体別タイプ

5事例に示されている供給主体は、根本的に労働組合であるとはいえ、供給システムの具体的な運営主体は労働組合そのもの、労働組合員が出資した企業組合、労働組合が設立した株式会社である。全港湾新潟支部の事例は、労働組合が直接実施している労供システムである。介護家政職支部の場合は、組合員が出資して企業組合を設立して訪問介護事業者としての認可を受け事業を行っている。企業組合へ組合員を供給し、かつクローズドショップ協定も締結している。また、同時に労働組合が直接行う労供事業と組み合わせ、企業組合中心の事業運営を展開している。新運転とコンピュータユニオンの事例でも、労供事業の供給先確保・拡大のために、一部ではあるが企業組合を活用している。企業組合を設立することによって、供給先となる労働需要を自ら作り出す事業主体

となることができるからである。しかし、企業組合は小規模に限られていることから、フォーラムジャパンは労働組合が出資した株式会社へ移行し、労供事業としてではなく派遣会社として事業運営を行っている。添乗員派遣の業界大手企業となることを通じて、労組労供の機能と役割を発展的に実現する道を歩んでいるのである。

このように、労組労供の実質的運営主体は、労働組合のタイプ、企業組合のタイプ、労働組合が主で一部企業組合のタイプ、株式会社のタイプの4つとなる。労供事業が置かれているそれぞれの業界状況の中で工夫されたタイプであり、労働組合の労働需要への関わり方が大きく異なる。労働組合による労働供給システムの性格から、労働需要と主体的に関わることで労組労供を維持・発展させようとすれば、事業組織の利用が必要となることを示しており、労組労供の運動の中で生み出されたものである。

②労供組合員構成別タイプ

労組労供の契約主体である労働組合が、労供組合員のみで構成されているのか、それとも労供組合員は一部であるのかによって、労組労供のあり方に違いが見られる。上部組織との関連もあるので、やや複雑な側面もあるが、供給契約主体のタイプとして5事例を区分すれば、次のようになる。労供組合員のみで労働組合が構成されているのは、全港湾介護家政職支部田園調布分会と新運輸東京地本の2つの事例である。労供組合員は一部であり、企業籍のある組合員とともに労働組合を構成しているのは、全港湾新潟支部とコンピュータユニオンである。フォーラムジャパンは、株式会社となったので、これらとは異なる特別なタイプであると言わなければならない。労働組合を株主とする経営陣がおり、他方で雇用されている労働者が企業別組合を組織し、労使関係を築いており、株主である労働組合は、企業別組合が加盟する上部団体である産別組織である。

労供組合員のみで構成するタイプでは、労組労供に特化した労働組合としての自由度は高いが、組織規模の制約も大きい。これに対し、労供組合員が一部であるタイプでは、企業籍組合員組織との協力や連携した取り組みを行いやすいものの、労供事業が企業籍組合員の雇用や賃金・労働条件に影響を与えかねない。それゆえ、労供事業の展開には、それを配慮した取り組みが求められる。全港湾新潟支部で見られた労働需要が急減した際に休業して他社で就業する正社員組合員の「臨時供給」や退職後OB労供組合員の組織化による高齢者の活用などは連携した取り組みと言える。労供組合員を安易に増やさず、供給先が必要とする供給人数に簡単には応じないように慎重な対応を行っているのは、正社員組合員の雇用と賃金・労働条件を守る配慮を示している。フォーラムジャパンの特別なタイプでは、株主でもある産別組織の方針と企業別組合の方針が、どこまで労使関係の中で共有でき協働できるかに、成否はかかっている。それは、労組労供の発展形態として、株式会社化が有用であるか否かを左右する問題でもある。

4 労組労供にはどのようなメリットがあるのか、その意義とは？

労組労供には、その機能と役割から生ずる類型に共通するメリットがあり、また類型の特徴から生み出されるメリットもある。これまでの考察を踏まえ、整理しよう。

(1) 供給の安定、調整機能

労組労供は、労働組合が主体的な労働供給システムを構築することによって、短期的で不安定な労働需要に対して、就労をできる限り長期安定化させることを可能とする。しかも、労働組合が無料で行うものであるから、中間マージンを排除している。それによって、相対的に安定したより高い賃金・労働条件を実現できる。仮に、就労の長期安定化が困難であったにしても、労働組合が手数料をとらず、無料で供給する仕組みであることから、中間マージンがないことによる賃金上乗せが少なくとも可能である。一時的・臨時的労働需要に対して、労組労供が組織されるだけでもメリットがある。ここにこそ、労組労供の有用で重要な意義が端的に示されている。労組労供の労働市場における需給調整機能がより高まれば、それだけ就労の長期安定化と高い賃金・労働条件を実現しやすくなる。派遣労働・再下請けが禁止されている労働市場タイプや公定料金が決められている市場タイプでは、労組労供による需給調整機能を高めやすく、より有利となる。労組労供による独占度が高いほど、その可能性は高くなる。さらに、企業籍組合員との協力・連携によって、内部労働市場、産業全体の雇用や賃金・労働条件の維持・向上を図ることもできる。しかも、自然災害や景気悪化などの事態へ対応する機能の高さが注目されてきている。

(2) 労組への組織化、組織拡大

労組労供は、労働組合が本来持っている労働力供給機能を発揮することを通じて、組織拡大を図る重要な意義を持っている。労組労供は、労働組合が組合員を組織し、労働組合の機能として労供事業運営による賃金・労働条件の維持・向上を図るものである。労働組合に団結し、その機能と運動によって賃金・労働条件の改善を図ることは、労働組合にとっての原点そのものと言える。労働組合が労働供給機能システムを作り、需給調整機能の発揮を通じてその役割を担うのは、労働組合の本来の機能の1つであると言ってよい。労働組合とは無縁で、不利な労働環境にあった人々が、労組労供に組織されることを通じて、より有利な賃金・労働条件を獲得していく活動の一員となることを意味する。まさに、労働組合の組織拡大と活性化、機能強化にとって、労組労供は大きなメリットとなる。労組労供は、労働組合が本来持っている労働力供給機能を発揮することを通じて、組織拡大を図る重要な意義を持っている。労働者の4割近くを占めるまで非正規労働者が増大し、その大半が労働組合に未組織である今日、労組労供の持つこの意義はきわめて大きいと言わなければならない。

(3) よりましで多様な就業機会の提供とその底上げ

労組労供は、さまざまな希望や事情を持った労働者に、よりましな就労機会を提供し、多様な働

き方を可能とする。正社員とならなければ安定した生活は困難である社会構造の中で、外部労働市場の労働需要の有りに規定され、不利な就業状態にある人は多い。個人の心身の状態や介護など家族の事情から、正社員として就業することが困難な場合もあれば、本業を持っていたりめざす職業を追求していたりして本人が正社員を希望していない場合もある。本人は希望していても正社員として雇用されないこともある。また、特定企業に属さず独立して自由に働くことを重視する働き方を求める人もいる。こうした場合、非正規労働者として就業せざるを得ない。他方、労働市場では景気変動に対応して労働需要も変動するので、一時的臨時的労働供給を不可欠としている。そうした労働供給の担い手は、日雇労働者に象徴される不安定就業の低賃金労働者となる。そうなれば、需給変動に対応する労働市場の構築は困難となる。上述した労組労供による相対的に安定したより高い賃金・労働条件の実現に加え、日雇労働保険を利用することによる日雇労働求職者給付金いわゆる「あふれ手当」による所得の底上げによって、一時的臨時的な労働市場の保持が行われる。労組労供はより多様な働き方を提供できるメリットがあるばかりでなく、日雇労働保険の改善とも連動しながら、労働市場の需給調整機能をよりましで安定化させうるのである。

（４）さらなるメリット

上述した３つ以外にも、今後の経済社会にとってますます重要となる問題に対する有用なメリットを見せている。高齢者雇用をめぐるメリットであり、訪問介護事業等の高齢者福祉事業における可能性、さらには育児休業や介護休業などへ対応できる一時的臨時的な要員確保を容易ならしめ、正社員の労働条件改善の上での機能である。

高齢者雇用については、全港湾新潟支部の事例にその活用が示されていた。退職後のOBを労供組合員として組織し、70歳まで供給している。供給先を退職前の職場としながら、後輩たちの技能養成や後輩たちへ技能伝承する役割を含む就労を、月に3、4日とはいえ実現していた。定年後あるいは再雇用終了後の高齢者を労組労供に組織し、少なくとも65歳までの就労機会を保障し、その能力を活用することは喫緊の課題である。しかし、特に非正規労働者となっている高齢者の就労確保は多くの困難が予想される。労組労供は、この問題で大きな役割を担える可能性を持っている。

また、訪問介護事業など高齢者福祉事業は、ますます労働需要は高まってくる。しかし、短時間労働で低賃金となっているために、転職が多く、人手不足状態が続いている。介護保険制度の改善とともに、労組労供の機能を活用した就労の長期安定化とより高い賃金水準の実現を図る必要がある。全港湾介護家政職支部田園調布分会の事例は、企業組合の設立によって労組労供がこうした機能を発揮できることを実証している。

ワーク・ライフ・バランスの実現は、現代の重要課題である。しかし、正社員の労働時間を短縮し、子育てなど生活と調和する働き方への改善はなかなか進んではない。全港湾新潟支部の事例は、労組労供の活用で、正社員の労働環境の改善が進んだことを示していた。ワーク・ライフ・バランスの実現のために、労組労供の機能を活用することはきわめて有用であろう。労働組合が、労組労供機能による非正規労働者の働き方との労働需給の調整を主導することができれば、正社員の長い労働時間の改善やワーク・ライフ・バランス実現の推進に資することができる。労組労供の機

能は、正規・非正規を問わず、労働者の働き方を労働組合が主体的に編成する可能性を提供する意義をもっていると言えよう。このようなさらなる可能性も含め、労組労供は、労働組合が主体的に運営することを通じて就労と賃金・労働条件の維持・向上を図る大きな役割を果たしうるのである。

しかしながら、これらの実現は簡単ではない。派遣労働法適用除外で再下請けが禁止されている港湾運送労働市場では、全港湾の全 49 支部のうち 20 支部で行われており、全港湾は最も積極的に労供事業を活用している。とはいえ、新潟支部のようなレベルでの積極的活用はまだ少ない。取り扱う荷の種類やその担い手に求められる技能等は異なるからである。しかもコロナ禍の中では、新潟支部でさえ積極活用は難しい状況が生じている。その意味でも、労組労供の広がりには限られている。サービス料金が公定の訪問介護事業において、労組労供の機能を効果的に活用しているのは介護家政職支部である。しかしながら、最近急速に広まった低額の家事援助サービスとの競争が激化してきたことから、その優位性の発揮は難しくなっている。

5 労組労供の抱える問題点は何か？

労組労供は、上述したメリットや意義を持っているにもかかわらず、広がりをあまり見せていない。その理由を一部閑説したが、労組労供の有用な機能やメリットにもかかわらず、それが広がっていく上で抱える問題点や課題は少なくないのである。

(1) 企業別組合での非正規労働者の組織化

一般に労組労供が広がらなかった最大の要因は、戦後日本の労働組合が正社員による企業別組合として確立したことにあると見られている。正社員と非正規労働者の利害は対立しており、企業別組合には非正規労働者の利害を尊重し、問題解決することは困難であるとする見方も少なくない。しかし、いまや、非正規労働者が就業者の 4 割を占め、基幹的な労働力として正社員よりも多数を占める企業も多い。産業や企業によって、正社員と非正規労働者の構成や役割はさまざまであろうが、労働供給の組織としての労働組合には、労組労供の機能を活用して組合員の賃金・労働条件の向上が求められる。それを実現する出発点は、非正規労働者の組織化である。それによって、労働組合としての基本施策が問われ、正社員と非正規労働者の利害調整の課題が明確となる。

(2) 需要に対する機能の弱さ、中小企業等の外注利用等や市場競争への対応

労組労供は、労働需要に対する供給機能であるから、需要そのもののあり方や需要変動そのものを左右する機能はない。高い供給独占を保持していたとしても、労働需要の変動からは免れない。また、訪問介護事業で見られたように、間欠的であったり、不安定であったりするなど労働需要の特性から、安定した就労を実現することが困難なものもある。その意味では、労働供給システムであることの限界を持っている。

ましてや、労働需要側が主導して中小企業等の外注や請負などの下請分業構造を形成・再生産することによって、労働供給側の影響力を小さくしている。さらには、労働供給においても、直接の競争相手となる労働者派遣事業体や多重下請けがあることによって、労組労供の不利さは決定的と

なっている。労組労供よりも安く調達できる限り、外注企業や請負労働、派遣労働の利用を企業は選ぶ。この状況がある限りは、労組労供の活用が広がることは困難である。労組労供のメリットを活かすには、外注や多重下請け、派遣労働への規制は喫緊の課題である。

それは、市場競争への対応をいかにするか、という問題でもある。受注・価格競争の激しい市場環境にある労組労供は、その優位性を発揮しにくい。競争にさらされた中で供給契約を獲得することは簡単ではなく、賃金・労働条件の維持・向上は困難を抱える。また、派遣労働や外注の利用が広がっていく中で、労組労供さえ、正規雇用減少の受け皿になってしまいかねない。その打開のために、外注や下請け利用への規制を含め、市場環境そのものを変えていくべく社会的規制を政策的に実現することが求められる。さしあたり、労働者派遣や多重下請けなどへの規制や公契約条例などの制定による政策的対応が必要である。

（3）事業組織のあり方、運営、人材育成の難しさ

需要に対する機能の弱さを乗り越えて労働需要に関わろうとすれば、企業組合を設立するなどして「供給・派遣」の労働者派遣事業体となって、事業組織として営業機能を強化するほかない。訪問介護事業など事業分野の仕組みからそれを必要とした場合もあれば、就労確保のために乗り出すことになった新運転やコンピュータユニオンの事例もある。さらには、労組労供の発展形として上部団体を株主とした株式会社の事業体そのものになったフォーラムジャパンがある。労働組合として、労働需要に直接関わっていく事業体の運営をどこまで担うことができるのか、苦闘が続いていると言えよう。その中で、事業運営の担い手の育成・確保は大きな課題となっている。こうした状況を打開する方策として、この課題を請け負う、あるいは代行・支援する労働組合支援サービス事業が構想されてしかるべきだろう。また、賃金支払い実務において技術的煩雑さなどから企業側の労組労供利用が難しくなっているケースもある。例えば、臨時的供給の場合の賃金支払い実務は雇用している企業にとっても供給先企業にとっても、労供労組にとっても大きな負担である。実務的合理的なやり方を許容する弾力的な対応が行政には求められると言わねばならないが、労組労供に賃金支払い実務の煩雑さをカバーする事務処理代行事業の活用と合わせ、労組労供の利用を広げる上での方法が実務的にも考えられる必要がある。

（4）社会労働保険適用問題、「雇用」と「使用」の問題、労供労働者保護をどう考えるか

労働者派遣法改正による派遣期間の上限を一律3年としたことによって、それまで長期にわたって就業していた労働者の社会労働保険の適用問題が発生した。結局は、労組労供に切り替え供給元である労働組合が社会労働保険適用事業所と認められることにより、当該問題はしのいだ。しかし、就業期間が短い労働者の場合はどうするのか、そもそも日雇労働保険、一般雇用保険などを含め社会労働保険のあり方は、労組労供の提供する賃金水準や処遇のあり方に大きな影響を及ぼす。また、供給元である労働組合は社会保険料負担をどう考えるのか、供給先に負担を求めた場合、供給契約の獲得はどうなるのか、派遣会社との競争に耐えられるのか、企業組合の場合には、保険料の半額を負担する運営が可能であるのか、といった問題が浮上する。それは、政策的対応を含めて、新しい段階の労組労供へと発展する上での課題となっている。すなわち、供給先へ供給されて

いる場合、労働者と供給先は雇用関係にある。そうでない場合、供給元である労働組合との間の関係をどう見るのか。雇用関係があると見なせば簡単な問題になるが、労組労供労働者と労働組合との関係をどう扱うのか。これは「雇用」と「使用」を区別して考える問題にも関連する。いずれにせよ、労組労供の供給の可否に伴う状態について、既存の解釈では労組労供にとって、労供労働者に不利となることが少なくない。派遣労働者の場合、常用型の労働者は供給先での仕事がなくなっても雇用は継続しているとされる。しかし、労供労働者は供給先での仕事がなくなれば、供給先との雇用関係はなくなり、供給元の組合との関係で雇用関係があると見なされることはない。常用型派遣労働者との違いは大きい。労働組合による労働者供給法を策定し、労組労供のメリットが活かされる仕組みを構築する必要があるだろう。

(5) 労働組合を嫌い、したがって労組労供を利用しない企業側の姿勢や態度

質の高い労使関係を築き、労使の協働により健全な労働市場を創出しなければならない。そうした立場に立ちきれない労使、とりわけ経営者がまだまだ多い。近代的な労使関係となったはずの現代においても、まだ労働組合嫌いの経営者は多い。これも、労組労供利用の広がりを阻んでいる。特に、中小企業ではしばしば見られる。募集コストも含めて一時的臨時的労働力を確保するコストとして、労組労供を利用することが合理的であっても、労働組合に採用権限を事実上委ねることになるとして、労組労供の需給調整の合理性を受け入れない経営者が多いのが現実である。労組労供の有用性を具体的に示しつつ、企業側を説得し続けることが大切である。

おわりに

——労組労供は非正規労働問題のどこを解決できるか、労組労供の抱える課題と可能性

明らかにしてきたように、労組労供が行われれば、間接雇用にある労働者の賃金・労働条件の改善は進む。少なくとも、中間マージン分が賃金に上乗せできるので、労組労供に切り替わるだけでも有用である。労働者派遣が禁止されている職種ないし業務は、港湾運送以外に、建設（林業の一部を含む）、警備、病院等の医業がある。現行でも、こうした分野の非正規労働者の就労と処遇の改善は、労組労供によって直ちに可能となる。また、公定価格が設定されており、価格競争がない分野では、労組労供の機能発揮がしやすい。医療や福祉などの非正規労働者を労組労供を通じた供給とすることができれば、就業の長期安定化と処遇改善が可能となろう。受注競争や価格競争が激しい事業分野でも、労組労供のメリットは活かされる。大多数の非正規労働者は、この分野で就業しているのであるから、労組労供が組織されるかどうかは鍵であろう。組織されやすい条件として、派遣労働と多重下請けの規制が決定的に重要であることは、前節で示した。加えて言えば、公契約条例や最低賃金規制の整備によって、賃金・労働条件などに影響する価格競争にある程度の規制がかかれれば、労組労供の優位性は発揮しやすくなる。

とはいえ、非正規労働者の中で最も多いのは、直接雇用のパートタイム労働者などである。こうした労働者の処遇改善などをいかに図ることができるのだろうか。直接雇用の非正規労働者に対して、労組労供は何ができるのであろうか。

非正規労働者の賃金・労働条件は、外部労働市場の影響が強い。特に、特定の企業での継続雇用とはなっていない非正規労働者は、不利な状況に置かれることが多い。こうした非正規労働者の組織化が進めば、労組労供の機能によって、就労の長期安定化と処遇改善は進みうる。企業を越えて就業する非正規労働者を、産業レベル地域レベルで組織し、労組労供の機能を活用していくことが望まれる。したがって、労働組合の産別組織や地域組織での労組労供への取り組みが特に重要である。

また、特定企業に継続雇用されている非正規労働者の問題については、企業別組合での取り組みが必要である。同時に、企業別組合が、産別組織や地域組織と連携して労組労供を活用し、非正規労働者の組織化に取り組む方法もありうる。それぞれの産業や企業の置かれた環境条件や、労働組合の状況などによって、労組労供の持つ機能の活用のあり方はさまざまであろう。しかし、この機能の有用性は明らかであり、労組労供が積極的に組織されることによって、非正規労働問題の解決へ向けた大きな前進が可能となるのである。

そのためにも、労組労供を効果的に活用できるようにするために、労供事業法などの制定は意義がある。曖昧さが残されている労組労供の法的定義を整備し、労組労供が積極的な役割を果たせるようにする必要がある。労供事業法の具体的内容をいかにするのかについては、慎重な検討を要する。さまざまな環境条件でそれぞれの事業分野での創意ある労組労供の取り組みが進められているので、そうした動きを制約することなく、さらに有用な機能を発揮するための制定となるよう留意することが大切である。

労働組合が主体的に運営する労組労供の積極的な活用が広がり、とりわけ外部労働市場での賃金・労働条件の改善を通して、組合員の生活保障を実現する働き方を作り出すことができれば、非正規労働者全体の処遇改善に大きく資するであろう。その意味では、労組労供の意義が理解され、広く活用されるようになることは、我々が今日直面している日本の労働問題の将来を左右するきわめて重要な問題となっている。

しかし、残念ながら、労組労供の役割や機能発揮の可能性は大きくなっているものの、これまでのところ労組労供に対して、多くの労働組合は非常に消極的であった。必要性の認識さえなかった労働組合も少なくない。労組労供は需要変動に対する供給調整機能は強いが、需要そのものに対する機能は弱い。東日本震災後、就労確保や仕事づくりの役割は、NPOなどの取り組みとして見られた。全港湾の労供は、港湾間で需要地への供給調整機能で大きな役割を果たしたが、需要自体に対する機能ではなかった。また、建設分野で、震災時の一時的な特別な労働供給に労組労供が有用な役割を発揮した。労供の需要面における機能をどう考えるのか、労働組合が主体的にどこまで需要に関わるのか、供給機能に徹すべきであるのか、問われていると言わねばならない。政府やNPO・NGOなどとの関係のあり方も含め、供給ばかりでなく需要に対する労供の機能のあり方が問題となる段階に、いまや至っている。「新しい公共」や協同組合をめぐる議論とも深く関連した問題である。また、正社員を中心としてきた企業別組合、そしてその連合組織である産別組織、さらに全国組織にとって、非正規労働者を含む全体の労働需給にどう関わっていくのか、その姿勢が問われている。少子高齢社会が進み、コロナ禍を経験し、産業や地域における労働力の需給調整機能が今後どのように形成されていくのか、労組労供を含む労働組合の役割がますます注目される。

（はしもと・しゅういち 國學院大學経済学部教授）