

# 「電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への対応の課題」

## 事例報告 ①

今回ご紹介させていただく調査報告、これは私共電機連合の総研部門における2003年度の調査研究課題として取り扱ったものである。当時は私が総研の担当をしていたので、今回この調査が取り上げられることについては大変嬉しく、また誇りにさえ思っています。

そもそも、電機連合がはじめて製造業務請負という職種に着目したのは2000年11月に行った「電機産業の雇用構造に関する調査」においてでした。電機産業では、1990年代を通じて製造業請負の活用が広範に広がり、2000年になると電機産業の製造職場における非典型労働者といえは請負が中心になり、その存在は電機産業の事業遂行に大きく関与しているといわれるまでになってきました。調査当時はITバブ

ル期だったこともあり、請負労働者の比率も12.3%に達していました。その後、バブル崩壊で生産が落ち込むものの、半導体を中心に再び生産回復局面となったこともあり、再調査の必要性が議論されてきました。

そこで今回、私共は再び業務請負に着目し、これまでは単なるコスト削減と需要変動への対応という目的だといわれてきたものが、現在では事業遂行と深くかかわるに至っているのではないかとということに加え、増大と共に考えられる正規社員との仕事の分担状況は？改正派遣法で違法性が問われる「偽装請負」に関するはどうか？など、請負の適正化と派遣法への対応なども整理しておく必要があると考え、本調査を行ったわけです。

こうして現状の業務請負の活用実

態を把握するために、電機総研に

「電機産業における業務請負の活用実態調査」の研究会を立ち上げ、東京大学社会科学研究所の佐藤博樹教授を主査に迎え、2003年11月の調査と翌年4月のフォローアップ調査を実施しました。あわせて、請負の適正化を進めるうえで請負企業の

事業内容や請負労働者自身の労働内容も把握することが必要と考え、東京大学社会科学研究所「生産職場における人材活用・人材ビジネスに関する研究会」の協力を得て、同研究会の業務請負企業調査と、請負労働者個人調査（厚労省実施）の再分析結果も報告書中に収録しました。

以下、本編の説明に入りますが、こうして出来上がった調査研究報告書は、4章立てからなる力作で、この紙面では到底すべてを報告する事

●電機連合組織部長

片岡武夫

かたおか・たけお

電機連合中央執行委員・組織部長（現。前・電機総研副所長。ケンウツド労組出身。



は出来ません。したがって、ここでは論理的な紹介に留めさせていたいただくことになるのを予めおことわりしておきます。まあ、こんな感じで自分の会社や請負業者と向き合えばい

## 調査の種類

いのか、という参考にはなると思いますが。

本調査研究会では、以下にあげられるような調査・研究を行いました。

### (1) 業務請負業活用実態調査

電機産業における業務請負の活用実態を把握するため、593の工場事業所および請負を活用している職場3つを選定して対象とし、アンケート方式で配票調査を行った。2003年11月配布、同年12月回収、回収有効サンプル数はそれぞれ事業所304件、職場670件でした。

### (2) フォローアップ調査

(1)の調査から約半年後、改正派遣法への対応状況を把握するため、前回調査に協力いただいた304件に対して同法施行1カ月後(2004年4月)に行った。回収146件。

また、調査研究をより明確なものとするために以下の調査結果も掲載しました。

### (3) 業務請負事業者調査の再分析

東京大学社会学研究所の「生産現場における人材活用・人材ビジネスに関する研究会」の調査に協力しま

した。その調査結果のうち、請負企業の顧客が電機産業分野である事業者の調査データについて再分析し、その結果を本報告書に掲載しました。

### (4) 請負労働者個人調査の再分析

生産現場における業務請負が、正社員、請負リーダー、請負労働者の中でどのように分担遂行されているのかを把握するため、厚生労働省職業安定局民間需給調整課の実施調査「製造請負事業実態調査(労働者用)2000年6月実施」を同課承認の下に再分析した。生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(1) (東京大学社会学研究所人材ビジネス研究部門研究報告書、2004年7月)から、当研究会委員がエッセンスを抜き出し本報告書に掲載しました。

その他、以下の追跡調査も行っています。

### (5) ヒアリング調査

配票調査の回答内容を、職場における請負活用実態に即して分析するとともに、改正派遣法が実施された2004年3月以降の事業所における請負適正化状況を把握するため、若干のヒアリングを実施。(結果の記載はない)

## 本編 総論部分 紹介

### テーマ…ものづくり競争力の維持向上と外部人材活用上の課題

#### 1. 生産現場における人材活用の現状と課題

—ものづくりを支える外部人材としての請負社員

最初に、電機産業のものづくりの現場で起こっている労働者の構成内容をとり上げてみました。

①電機連合傘下の工場支部が組織する事業所を取り上げると、そのほとんどで請負社員が活用されている。(活用しない事業所…9.9%)。

請負活用が始まったのは90年代である(90年代以降…62.2%、80年代以前…17.3%)。生産現場における請負社員の数は、正社員に次ぐ規模である(請負を活用しない事業所を含めた平均…直接生産部門正規社員…415人、同部門の請負社員…147人)など、電機産業のものづくりは、メーカーやその協力会社に雇用された人材だけでなく、それぞれの工場で働く外部人材、すなわち請負社員に支えられていることが確認できる。

②事業所の生産部門の人材活用数の増減を3年前との比較で見ると、正社員が減少(減少したという事業所比率…77.3%)し、他方で請負社員が増加(増加したという事業所比率…52.0%)している。今後3年間の見通しでも同様となる(正規社員の減少…58.6%、請負社員の増加…34.8%)。さらに、過去3年間における正社員と請負社員の増減の組み合わせを見ると、この傾向は顕著に出ている。「正社員減・請負社員増」は42.9%とダントツに多く、続くのも「正社員減」は動かない。この傾向は、今後3年間の見通しでも変わらない。

次に、正社員減・請負社員増の目的はなんだろうという点に移ります。

③事業所における請負活用の目的は「正社員を増やさずに要員を確保する」(73.6%)、「業務量の一時的・季節的変動への対応」(70.2%)、さらには「部門の人員費節約」(67.5%)などにある。

なるほどやはり、コストや変動等への面では請負社員の活用はものづくりの競争力基盤を左右する要因となりつつあるが、職場ではどう評価されているのだろうか?…多くの職場ではプラス効果として「業務量変動下での正社員の雇用維持」(38.1%)と「突発的な業務量変

%

●別表-1

回答数	%
マイナスの影響は特でない	22.1
正社員を増やすことができない	34.0
ノウハウの蓄積・伝承が難しくなった	30.9
請負労働者の教育訓練の負担増大	29.3
請負労働者の欠勤・離職対応が増えた	23.9
請負労働者の業務管理の負担増大	23.6
製品の質が低下	16.1
請負労働者の仕事の引継ぎが困難に	14.2
請負労働者の労務管理の負担増大	13.4
仕事の連携やチームワークが困難に	11.5
機密事項漏洩の懸念が増えた	7.6
正社員の経験・技能の幅が狭まった	4.9
現場のカイゼンが不活発に	4.8
正社員のやる気が低下した	4.5
正社員の労働時間が長くなった	3.9
正社員新人育成のため配置する仕事の喪失	3.7
労働災害が増えた	3.4
その他	1.8
NA	1.8

動への柔軟な対応が可能(57.2%)などをあげてはいる。しかし同時に、請負社員の活用によって生じるマイナス面についても別表-1のようにあげられている。

正社員の配置なしで職場の業務遂行が可能になった反面、長期勤続を前提とした正社員が減少したため「ノウハウの蓄積や伝承が難しくなる」、請負社員の定着率が低いための「教育訓練」や「業務管理」、さらに「欠勤対応」など、正社員に管理負荷や業務負荷が増大するといった問題が発生している。

④請負社員の活用に伴うマイナスの

うでない場合ではマイナス面での影響が違いますが、やはりある程度定着する方が双方にとって良い結果となるのだということです。

法遵守上の問題

業務請負の契約形態で外部人材を活用するには、本来、請負社員にかかわる業務管理と労務管理は請負元である請負会社が行わなければならない。しかし、現状では労務管理はともかく、業務遂行にかかわる管理については受け入れ職場の社員が担うケースが極めて多いことがわかります。(別表-3参照)

影響が多いという結果が出たが、その原因はどこにあるのだろうか？それは意外にも請負社員の存在自体に起因するものではなく、活用のあり方に問題があるのだというところでした。(別表-2参照)

定着が期待定着期間を上回る場合とそ

これは、契約形態と活用実態に乖離があることに起因しており、法遵守上の課題である。これまでは生産現場への派遣が認められていなかったため、生産現場に活用される外部人材は請負という契約形態しかありませんでした。04年の改正派遣法で生産現場への派遣活用が合法化され、管理を受け入れ職場で行うケースが増えてきたので、職場に混在するようになっています。契約形態と活用実態に乖離がある場合には請負契約から派遣契約に移行することも可能となったことを踏まえ、やはり活用実態に合った契約にあわせていくべきと考えます。

**2. 請負企業における人事管理と請負リーダーの役割**

では、請負企業は請負社員をどう見ているのでしょうか？請負事業者調査結果から少し引用してみます。

若年フリーターは請負社員の主要な供給源

請負企業の営業所が請負社員として採用している人材は「若年の転職者・無業者(含フリーター)」が主で(86.0%)、主として採用した人材も「若年の転職者・無業者」(66.7%)である。若年フリーターは、請負企業にとって人材供給源の貴重な存在になっているようです。

●別表-2	A	B	B-A
	期待水準をクリアしている	期待水準より低い	
回答数	294	276	
マイナスの影響は特でない	31.3	11.6	▲ 19.7
ノウハウの蓄積・伝承が難しくなった	23.8	39.1	▲ 15.3
仕事の連携やチームワークが困難に	8.5	15.6	▲ 7.1
正社員のやる気が低下した	2.7	6.2	▲ 3.4
正社員の労働時間が長くなった	0.7	7.6	▲ 6.9
正社員の経験・技能の幅が狭まった	6.5	4.7	▲ 1.8
正社員新人育成のため配置する仕事の喪失	3.1	4.3	▲ 1.3
請負労働者の業務管理の負担増大	18.7	33.7	▲ 15.0
請負労働者の教育訓練の負担増大	22.1	40.2	▲ 18.1
請負労働者の労務管理の負担増大	9.2	19.9	▲ 10.7
製品の質が低下	10.5	23.2	▲ 12.6
請負労働者の仕事の引継ぎが困難に	10.2	19.9	▲ 9.7
機密事項漏洩の懸念が増えた	5.1	10.5	▲ 5.4
請負労働者の欠勤・離職対応が増えた	12.2	40.6	▲ 28.3
現場のカイゼンが不活発に	5.1	6.2	▲ 1.1
労働災害が増えた	2.4	5.1	▲ 2.7
正社員を増やすことができない	32.3	38.8	▲ 6.5
その他	0.7	3.6	▲ 2.9

# 特集 = ものづくりの 競争力と人材 活用の課題

一方で、請負企業の営業所が管理している請負社員の定着状況はどうか？採用して半年後に7割が定着しているとした営業所が66・7%ということですが、1年後には定着が5割未満の営業所は42・1%で、引続き7割が定着しているという営業所

●別表-3

	職場の 正社員	職場の正社員 と請負会社の 社員両方	請負会社 の社員	いずれも 行っていない	NA
請負労働者への仕事の割り振り	65.2	20.4	12.7	0.3	1.3
請負労働者への作業方法指示	61.3	26.4	10.6	0.1	1.5
請負労働者への教育訓練	57.0	31.3	9.3	0.4	1.9
請負労働者への安全衛生教育	56.4	30.3	11.2	0.4	1.6
請負労働者の勤務時間帯決定	46.6	29.0	20.3	1.2	3.0
請負労働者の残業指示	56.0	20.7	20.0	1.2	2.1
請負労働者の有給休暇取得手続き	17.3	26.1	50.9	2.5	3.1
請負労働者の出退勤管理	23.0	32.2	41.6	0.4	2.7
請負労働者の人事評価	16.4	21.0	51.6	6.3	4.6
請負労働者の不満要望への対応	14.0	54.9	26.4	1.2	3.4

は22・1%に減っています。他方、営業所も定着を期待しているわけはなさそう、必要な定着期間を尋ねたら「半年以上1年未満」(49・1%)が最も多く、長期の定着を期待している営業所は少ないようです。

### 3. 労働組合の取り組み問題

これまでの調査結果から、請負社員の活用増加に伴い①活用が円滑に行われないと、技能伝承の阻害や正社員の業務負担増など、競争基盤が弱体化する、②生産現場への派遣解禁など、改正派遣法の施行により、生産現場における外部人材活用に法遵守が厳しく求められる、など、時として労働組合が経営に発言していかねばいけない場面も想定される。しかしながら、請負社員の活用について労使の協議事項とされない事業所は3割前後と、充分ではありません。

こうした状況を変えていくために労働組合に求められる取り組み課題を整理してみます。

#### 企業内労使で取り組む課題

人材活用の基本方針を労使で確認し、それに基づき人材活用の問題を洗い出し、改善策を労使で検討する。

ものづくり基盤を維持、強化するために、中長期的な視点から人材活用に関する基本的な考え方を労使で確認することが出発点となります。事業所レベルでの労使検討委員会設置なども効果的です。

#### 外部人材と外部人材会社を適切に選択し、法に則して活用する

生産現場における外部人材活用は、①派遣②請負と、当該社員の管理を派遣元か受け入れ先のどちらが管理するかで区別されます。外部人材を活用する業務内容や活用期間、さらにはライン編成など生産システムの特徴に応じて適切に選択するとともに、しっかりと管理能力を有する企業を選択する必要があります。

#### 4. 最後に

まだまだ入口しか紹介できないままに与えられたページが尽きてきています。キムチだけでラストオーダーにしてしまおうようで恐縮ですが、以下、請負活用の実態から出た外部人材サービス会社選択の課題をまとめて終わりにします。

① 外部人材を提供する企業を選択する際には、請負単価や派遣料金の水準だけでなく、管理能力を備えた企

業を選択する必要がある。とりわけ定着率を求めらるるのであれば、請負会社の労務管理の整備状況や現場リーダーの管理能力などもチェック項目になる。

② 多くの企業は、外部人材を臨時的、一時的なものではなく恒常的に活用している。長期のパートナー関係を結べるような人材ビジネス会社を確保できるかどうか長期戦略上も競争力確保のうえでも必要である。

③ 企業の社会的責任が重視される時代において、ただ請負料金の額が安いという理由で選べば社会労働保険を適用していないなどの問題企業と付き合う羽目になる。パートナー選

びは慎重に行う必要がある。

④ 外部人材活用の実質権限が人事部門でなく、ラインの部門長や購買部門にあるという企業は結構多い。その結果、選択に際して労働法令などに関する知識を欠くものが決定権者になる場合が往々にしてある。人事部門や労使で、きちんとしたガイドラインを作成するなどして、主体的に参加する必要がある。

⑤ 労働安全衛生面でも、請負会社に教育を任せるだけでなく、ユーザー企業と両者で共同して安全衛生委員会を作ることも必要である。