

# 「製造業務請負業の活用実態についての調査結果とJAMの取り組み」

## 1 アンケート調査から見た製造業務請負業の活用実態

JAMは、2004年5月、東京大学社会科学研究所の佐藤博樹教授を中心とする研究グループの協力を得て、製造業務請負業の活用実態についてアンケート調査を行いました。

調査対象は、自動車部品、軸受、半導体製造装置などの単組・支部72件（回収率50%）、職場216件（回収率22.2%）です。

研究グループにまとめていただいた

た調査結果の概要から抜粋・要約すると、JAMの一部職場における請負労働者の活用実態は以下のようになっています。

（1）請負労働者の活用は、1990年代後半以降から拡大しています。

【活用を始めた時期】

「1990年代前半」 6.5%  
 「1990年代後半」 38.7%  
 「2000年代以降」 12.9%

正社員の減少と請負労働者の増加という傾向は今後も続くと考えられているが、増加速度はやや鈍ると予測されています。

【請負労働者の増減】

「1990年代前半」 6.5%  
 「1990年代後半」 38.7%  
 「2000年代以降」 12.9%

（2）請負労働者は、臨時的労働力として短期的に活用されるだけでなく、恒常的に活用されていることが多くなっています。

【請負労働者の活用の有無】

「年間を通じて活用」 77.8%  
 「繁忙期などに限り活用」 8.3%  
 「活用していない」 13.9%

請負労働者は、業務量の変動やコスト競争に対応するために、人件費の変動費化や人件費コストの低減を主な目的として活用されています。

【請負労働者を活用する理由】



● JAM組織局長  
**原 正巳** はら・まさみ

大阪市立大学文学部卒業。73年総評全国金属関西地協事務局入局。事務局長を歴任。89年金属機械結成後、組織部長を歴任。99年JAM結成後、組織局長（現在）

# 特集 = ものづくりの 競争力と人材 活用の課題

「正社員を増やさず要員確保」 78・6%

「部門の人員費節約」 78・6%

「業務量の増減対応」 71・4%

(※他の理由は、20%台以下)

(3) 活用する請負会社を選ぶに当たっては、①低料金、②請負労働者の技能水準、③請負会社の人材提供力 が重視されており、請負労働者の社会保険の加入状況などは重視されていません。

## 【請負会社を選ぶ基準】

「請負料金の額」 6・5%

「請負労働者の技能水準」 60・7%

「請負労働者のマナー」 46・4%

「請負労働者の定着率」 46・4%

「欠員・欠勤対応の迅速さ」 42・9%

(※「請負労働者の社会保険加入状況」は3・6%)

(4) 請負契約である以上、請負労働者の管理は請負会社が行わなければならないませんが、職場に請負会社の管理者が常駐しているケースは少ないのが現状です。  
【請負会社からの常駐管理者の配置率】

「職場に常駐」 33・3%

「巡回程度」 37・5%

「不在」 27・1%

そして、請負会社の管理は、人事労務管理に止まり、請負労働者の業務の遂行管理までを行っているところは少ないのが実態です。

## 【請負労働者に対する管理の分担状況】

	請負会社	職場の社員	両方
「仕事の割り振り」	10.4%	58.3%	29.2%
「作業方法の指示」	6.3%	62.5%	29.2%
「残業の指示」	18.8%	52.1%	25.0%
「安全衛生教育」	16.7%	47.9%	31.3%
「出退勤管理」	43.8%	27.1%	25.0%
「有休の取得手続き」	45.8%	31.3%	16.7%
「人事評価」	45.8%	18.8%	27.1%

(5) 請負労働者の担当業務は多岐にわたり、正社員の業務と重複することが多いですが、大部分が比較的熟練を要しない業務であります。

【請負労働者の担当業務に必要な習熟期間】

「即日」 2・1%

「1週間程度」 16・7%

「2〜3週間」 16・7%

「1カ月」 37・5%

「3カ月」 6・3%

「半年程度」 4・2%

業務内容で見ると、労働需要の変動が大きい仕事、身体的負荷の大きい仕事が多くなっています。

	正社員		請負労働者		両方同様に
	のみ	主	のみ	主	
「3Kと言われるような仕事」	2.1%	0.0%	0.0%	6.3%	68.8%
「深夜の連続作業を伴う仕事」	2.1%	4.2%	10.4%	2.1%	60.4%

【正社員と請負労働者の業務分担】  
(6) 技能の習得に要する期間は短いものの、ユーザーは、請負労働者に対して相当程度の長期動続を期待しています。

【請負労働者に求める動続期間】

「半年未満」 0・0%

「半年以上〜1年未満」 18・8%

「1年以上〜2年未満」 18・8%

「2年以上〜3年未満」 10・4%

「3年以上」 41・7%

(7) 請負労働者の定着率は、職場が期待するよりも低いことが多く、それが職場の業務に対するマイナスの影響をもたらしています。

具体的には、請負労働者に関わる負担の増大や、ノウハウの蓄積・伝承に障害が生じた職場が多いとされています。請負労働者の定着率の低さは、正社員が本来の業務に集中させることを妨げ、職場の技術レベルを下させることによって中長期的にパフォーマンスに悪影響を与える可能性があります。

## 【定着率への評価】

「期待する水準をクリア」 31・3%

「期待する水準より低い」47・9%

(8) 請負労働者の増減と製品の品質や生産性への影響について、職場で請負労働者を増やした場合、「問題が生じない」が37・5%、「生じる」が29・7%との回答となっています。(「わからない」12・5%、無回答10・4%)

また、品質・生産性の維持向上、技能の伝承、安全の確保のために、請負労働者を削減することの必要性については、「現状のままで問題ない」20・8%、「正社員を増やした方が良いが、請負労働者を減らす必要はない」29・2%、「正社員を増やすとともに請負労働者を減らした方が良い」31・3%となっています。

## 2. 請負労働者の活用に対する単組の対応実態

請負労働者の活用について職場において問題点が認識されているにもかかわらず、労使協議が不十分である実態が浮き彫りになっています。

【請負労働者の活用に関する協議の状況】

	活用する請負会社	活用量数	予算対する割合	正社員に仕事の範囲	活用する
「協議している」→協議決定事項	0.0%	5.6%	2.8%	5.6%	8.3%
→協議事項	8.3%	13.9%	0.0%	16.7%	19.4%
「報告を受けている」	19.4%	27.8%	27.8%	27.8%	19.4%
「何もしていない」	<b>61.1%</b>	<b>41.7%</b>	<b>58.3%</b>	<b>38.9%</b>	<b>41.7%</b>

また、2004年3月に解禁された物の製造への派遣労働者の活用に関する労使協議の実施状況は、「協議している」19・4%、「これから予定している」33・3%、「予定はない」27・8%、「わからない」11・1%となっています。

## 3. 派遣・請負問題に対するJAMの基本的な考え方と取り組み方針

JAMは、改正労働者派遣法の2004年3月1日施行を前に、2月26日の第5回中央執行委員会、下記の項目を柱とする「改正労働者派遣法施行に対応する方針」を決定しました。

ての導入は認めない。

- ③ 派遣先企業の労働組合として、派遣労働者の実態を把握し、点検と改善を進める。
- ④ 職場の労働安全衛生を徹底する。
- ⑤ 労働組合が、日常の相談窓口となつて、苦情処理や世話役活動を行う。
- ⑥ 派遣労働者や業務請負労働者の組織化対策を進める。

(2) 改正派遣法の施行、派遣・業務請負労働者問題についてのJAMの当面の取り組み方針(単組の取り組み)

- ① 「労働者派遣法の手引き」(2004年3月JAM作成)を使って、労働者派遣法についての理解を深める。
- ② 各単組の事業所内で働いている派遣・請負労働者など他の企業の労働者について、その業務、人数、契約の形態・期間・内容・労働条件について実態を把握し、「業務請負のチェックシート」「派遣先労働組合のチェックシート」を基にして、法違反など問題点がないかチェックする。

(1) 派遣・請負労働者問題についてのJAMの基本的な考え方

- ① 業務請負を偽装した違法派遣をなくす。
- ② 派遣労働者・請負労働者などの受け入れに関する事前協議制を確立するとともに、正規従業員の代替とし

③ 労働組合として、実態を把握した上で、労使協議の場で、労使に

資料

派遣労働者等の受け入れに  
関する労使協定基準

〇〇会社（以下、会社という）とJAM〇〇労働組合(以下、組合という)は、派遣労働者等の受け入れに関して、次の通り協定する。

1. 会社は、派遣労働者の受け入れについては、すべての場合に、その理由および業務、人員、契約期間、契約内容、労働条件、派遣元における社会・労働保険の加入の有無などについて事前に協議する。
2. 会社は、派遣労働者の導入にあたっては、専門型26業務、または臨時的・一時的業務に限定し、人員削減後の要員対策として正規従業員の代替に派遣労働者等の受け入れは行わない。
3. 会社は、派遣労働者を受け入れる時は、労働者派遣法などの法令を遵守し、派遣先責任者の氏名、および安全衛生について派遣労働者への安全衛生教育など安全配慮義務を果たす具体的対策を、組合に提示する。
4. 会社は、派遣労働者の契約終了にあたっては、組合へ事前に報告し、協議する。派遣終了後に当該派遣労働者を直接雇用する場合は、勤続年数の算定に派遣就労期間を含めることとする。
5. 会社は、紹介予定派遣を受け入れる場合は、紹介予定派遣であることを組合へ事前に報告し、採用する場合は正規社員として採用する。
6. 会社は、事業所内の製造業務において、業務請負会社の労働者が就労する請負契約を締結する場合は、その業務、人員、契約期間、契約内容、労働条件を、組合へ事前に報告し、協議する。また、会社は、業務請負会社の労働者の就労が、職業安定法、労働者派遣法、労働基準法、労働安全衛生法等に違反していないことを確認する。

よる現状確認を行い、実態の共通認識を図る。  
④派遣・請負労働者などの受け入れについての事前協議のルールや

協定のない単組は、新たに、事前協議協定（資料参照）の締結、事前協議制の確立を行う。  
⑤同じ職場で働く有期雇用（パート、臨時、契約社員など）の労働者や、派遣労働者、請負労働者からの労働者などについて、労働組合が日常の相談窓口となり苦情処

ト、臨時、契約社員など）の労働者や、派遣労働者、請負労働者からの労働者などについて、労働組合が日常の相談窓口となり苦情処

理や世話役活動ができるように取り組みを進める。