

ものづくり請負企業からみた メーカーと若者労働者の雇用

1. 請負業界の現状

バブル景気崩壊後の、いわゆる「失われた15年」に、ものづくりの現場においても人材活用の多様化が大幅に進みました。もちろん、それでも期間契約社員や構内引入れ外注業者など、様々なかたちで外部人材の活用が行なわれてきたわけですが、ちょうど95年日経連の報告書『新時代の日本の経営』が発表された頃から、各メーカーはこぞって固定的人件費の削減をめざして正社員採用を抑制し、代わって請負労働者の増加などを一層積極的に推進してきました。

その結果、私ども日本エイムも95年創業で業界では第2世代に属しますが、この10年あまりの間に社員数5000名にのぼり、03年12月には製造系の請負企業としては業界初の

株式上場を達成するなど、急速な成長を遂げています。

それでは、この業界の現在の姿はどのようなものなのでしょうか。すでに、数千社の請負会社が存在し、市場規模は3兆円を超えており、少なくとも100万人の労働者が従事していると言われております。しかし、その一方で、平均年収は260万円程度に留まり、短期に離職を繰り返す層が大半で、昨今、マスコミであれば取り上げられる「格差社会」や「ワーキングプア」などの社会現象を生む温床になっているとの指摘があります。

2. 請負業界の功罪

この請負業界が、平成不況からの回復過程で果たしてきた役割・機能には、功罪両面があります。まず、

功の面としては、①メーカーに代わり（特に地方の）雇用創出に貢献してきたこと、②賃金水準の抑制に寄与し国際的なコスト競争力回復の要因となったこと、③繁閑差に対応した企業横断的な雇用調整機能を果たしてきたこと、などが挙げられます。

他方、罪の面としては、①若者に職業能力開発機会を与えてこなかったことや、②社会保険料の不払いや偽装請負問題等コンプライアンス意識・適正なガバナンスの欠如した企業が業界大手でさえ少なくないこと、③結果として格差社会につながる雇用差別を助長してきたこと、など影の部分の存在も否定できません。

わが国の産業・企業の体質改善にとって必要不可欠な存在として、発展してきた業界であると同時に、見逃せない弊害も顕著になってきてい



●日本エイム株式会社／代表取締役社長
若山 陽一
わかやま・よういち

＜日本エイムの沿革＞
1995年4月 日本エイム設立。
創業時から、若山陽一氏が代表取締役社長を務める。
2003年6月 技術教育の場として茨城県土浦市につくばトレーニングセンター開設。
2003年12月 株式をジャスダック市場に上場。
2004年9月 ISO9001を取得。
2005年4月 松下エクセルスタッフ株式会社（松下電器産業100%出資会社）との合弁会社「松下エクセルプロダクツ株式会社」を設立。
2005年10月 株式会社エイベックスとの合弁会社「ネクサス・テクノロジ株式会社（子会社）」を設立。
【事業内容】半導体・液晶製造等における製造装置の据付・立ち上げ・メンテナンスから生産ライン業務までの総合エンジニアリング事業。

ます。

3. 請負業界の健全化にむけて

まさに、玉石混合の業界でありまして、現行の法的規制では実情に十分対応しきれていないと考えています。派遣労働については労働者派遣法による規制がありますが、請負労働については、労働者保護のルールが未整備あるいは対象外におかれてる為に、そのしわ寄せが全て労働者に押し付けられる心配があります。それでは、請負労働をすべて派遣労働に置き換えてしまえば問題が解決するのかもしれないと、派遣法にも課題があると言わざるを得ません。現行法では、製造業務は3年を超えて派遣労働者を活用することは認められていませんので、派遣元企業で常用雇用の正社員であっても、3年経つとメーカーが派遣労働者に直接雇用の申入れをする義務が生じます。そして多くの場合、メーカーは彼らを期間契約社員として雇用するので、もともと派遣元企業で常用雇用されていた労働者が、有期雇用の不安定な状態に置かれるという矛盾が起きています。

労働者保護の観点からも、派遣法を見直して「正規」・「非正規」という区分ではなく、「常用」・「非常用」の枠組みから必要なルールを再定義し、雇用責任や安全管理、育成に関わる責任の所在を明確にし、請負労働も含めてその対象化していくことが、健全な業界発展のために不可欠であろうと思います。

そして企業責任を果たせない請負業者は淘汰されていく仕組みを作って、この業界に関わる事業者、顧客企業、働く労働者それぞれの立場から、より良い仕組みづくりをしていくことが重要です。私は、良い請負会社の選定基準として次の5点を提唱しています。

- ① 社員の大半を常用雇用していること（雇用の安定性）
- ② 社会保険の加入率が100%であること（コンプライアンス）
- ③ 職業能力を高める仕組みがあること（人材育成の重視）
- ④ 非同族経営であること（適正なコーポレートガバナンス）
- ⑤ 労働組合など、労働者の意見

を吸い上げる仕組みがあること（参加型経営への理解）

4. 請負業界からみた製造現場の若者雇用

若者の製造業離れが進んでいるという声があります。しかし、実際にこの請負業界では100万人以上の労働者が働いておりますし、今でも月間5〜10万人近い若者が採用されている実態をみますと、必ずしも製造現場が嫌という若者ばかりではないと言えます。

ただ最近では、有効求人倍率が急速に改善していますので、それに比例して請負業界における一人当たり採用コストも、2年前（2004年）と比較してほぼ倍増しています。したがって、優秀な若者を採用していくためには、魅力ある仕組みづくり（人事評価制度など）、独自性のある能力開発、またそれらを分かりやすく伝える工夫、が必要になっていきます。

若者の欲求は、自分のがんばりが適正に評価され、自己の成長につながる能力開発の機会があり、そこで身につけた職業能力が活かせるキャラ

リアパスが見えることが重要です。

5. 先進的な日本企業の取り組み

日本エイムでは、社員の大半を雇用期間の定めのない正社員として雇用し、能力開発の機会を提供し、その能力・スキルの向上を賃金処遇に反映させていく仕組みづくりに取り組んでいます。給与体系は月給制で業績賞与制度も設けており、これはメーカーで働く皆さんにとっては当たり前のことかもしれませんが、請負業界においては先進的と言える対応をしております。

人事評価制度については、ジョブグレード制を導入しておりますが、これも単なる職務給だけでなく、Eラーニングによる教育システムの展開や、社内公募制度・自己申告制度などと組み合わせて、スキル・アップを自らキャリア開発につなげていくようなサポートするシステムを作っています。また、上場企業のメリットを生かして、社員持株会やストック・オプションなども積極的に推進しています。

また社員の意見・要望を汲み上げるために、職場組織における定期的

な社員面談に加えて、相談ホットラインの設置や全社員モラル・サーベイなども実施しています。当社が掲げるミッション（後掲）も、私がトップダウンで決めたものではなく、社員が主体的にディスカッションを繰り返して自分たちの総意として創りあげたものです。

こうした取組みによって、日本エム自身がお客様企業から、より高度な工程を任せられたり、より幅広い領域を担当させていただいたりするようになってきました。社員にとっても成長のステージがどんどん広がってきたと感じています。

6. 法改正について

現行の法的規制の課題については、既に触れましたので繰り返しになりませんが、要約すると次の3点が最重要であると考えています。

まず第一点は、正規か非正規かではなく、常用か非常用かの観点で法整備を進めて欲しいということです。第二には、派遣と請負を区分することに無理があるので、労働者保護ルール上はすべて派遣として再定義し、現場の中での責任区分（雇用、安全、評価、能力開発）を明確にすること

で業界健全化の基準をつくっていくことです。最後に第三としては、第一点ともリンクしますが、派遣の期間制限と直接雇用の申入れ義務を撤廃していただきたいという点です。

これらのルールを整備することで、派遣元企業、派遣労働者、派遣先企業のそれぞれの義務と権利が明確になり、オープンでフェアな相互協力関係が構築されていけば、コンプラインアンス意識の乏しい業者（あるいはその顧客企業）にレッドカードを出し退場していただいで正常化していくことにつながります。

そして、「非正規労働者」という乱暴な分類の仕方そのものが無意味となり、適法か否かの基準が、日本の産業構造の将来像も踏まえて示されれば、業界健全化につながっていくことになるかと期待しています。

7. まとめ

わが国のものづくり産業にとって、グローバルな競争時代を勝ち抜いていくために、請負企業を含めた製造支援サービスは、もはや不可欠の存在となっています。そこに働く外部人材も、メーカー社員の雇用や労働条件を脅かす敵対的存在ではない

ですし、補完的業務だけを遂行する下層労働者という位置付けでは、真の企業競争力は生まれません。

お互いの役割（機能）分担を尊重しながら、共に生産性向上を追求するパートナーとして、協力・強調していくことが重要であると考えています。品質問題や安全管理面も含めまして、この業界の健全化を推進し職業能力を高めていくことは、メーカー企業の生産性・競争力に直結する重要課題になってきています。

それだけに、いい加減な事業者を駆逐し、良い請負会社の選定基準を定めて共に発展していくことが求められています。そして、良い請負業者の必須要件として、私たち日本エムは、今後とも人材育成・キャリア形成支援の視点を重視していきま

す。とくに「ひと」が成長していく環境を築くには、労働組合の皆さんが大切にされてきた相互信頼と連帯感（友愛精神）が不可欠の前提であると思います。その輪の中に、派遣・請負労働者も組み入れながら、より中長期的かつ幅広い視野で、企業の発展と働く仲間の成長の実現を目指していただくとお願い致します。

【当社のミッション】

日本エムは、イキイキとした『技能的機動集団』を目指します。

「技能的機動集団」とは、個々人が持つ専門技能の習熟と「ひと」を活かす組織能力を高め、業務を一括して受託することによって、付加価値の高いサービスをお客様に提供している姿をあらわしています。

私たちは、個々人の職業能力の向上を積極的に推進し、いきいきとした職場づくりを通じて、お客様の経営効率の向上を実現していきたいと考えています。