

派遣労働の実態調査について —製造業務における請負と派遣・東大社研調査—

報告：高田好章（基礎研所員）

○報告者による製造派遣に関する直近の調査報告

2013年9月14日、基礎研第36回研究大会並行セッション報告

「製造現場での派遣労働者の派遣期間について—ある工場における実態調査から—」

：中小企業・化粧品製造下請け工場における請負・派遣労働者の調査

○東京大学社会科学研究所（東大社研）による製造業務請負・製造派遣の調査報告

・佐藤博樹・佐野嘉秀・木村琢磨『第1回 生産現場における構内請負の活用に関する調査』

（SSJDA-24 SSJ Archive Research Paper Series 24）

・佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（1）』

（東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ No.1, 2004年10月）・（A）

・佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨・山路崇正『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（2）』

（東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ No.6, 2005年10月）

※佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（3）

・事例調査編-』（東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ No.8, 2006年7月）

※→今回の報告対象

○それより前の調査：電機連合（電機総研）による調査（東大社研の調査の前哨となるもの）

・「派遣労働者に関する実態調査」（電機連合『調査時報』316号、2000年12月）

・「電機産業の雇用構造に関する調査」（電機連合『調査時報』323号、2001年5月）

・電機連合総合研究企画室（電機総研）『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—「電機産業における請負活用の実態に関する調査」報告書—』（電機総研研究報告書シリーズ No.7, 2004年7月） ※東大社研メンバーが一部抜粋を掲載している

○それ以後の電機連合（電機総研）による請負労働・派遣労働に関する調査報告

・「製造現場監督者を取りまく環境変化と現場パフォーマンスに関する研究」（電機総研研究報告書シリーズ11, 2007年11月19日、2006年調査）

・「電機産業の製造現場におけるアウトソーシングの実態調査」（電機総研研究報告書シリーズ12, 報告2010年10月）

・「パート、派遣、請負労働者等の雇用実態調査結果」（電機連合『調査時報』調査時報（378）2009.2）

○その他の製造業務請負・製造派遣の調査報告（主なもの）

・東京都産業局などの東京都による一連の調査（製造関係は少ないと思われる）

・労働政策研究研修機構（JIL）による一連の調査（目的・主旨が少し異なる：キャリア形成）

・戸室健作氏の一連の論文

「電機産業における構内請負労働の実態」（大原社会問題研究所雑誌 550・551、2004-09）

「自動車産業における請負労働と分業構造」（大原社会問題研究所雑誌 585, 2007-08）

「製造業における請負労働の過去・現在・未来」（山形大学紀要（社会科学）第41巻第2号、2011-02）

「製造業における請負労働の研究」（博士論文・未刊行、2008年）

単行本：『ドキュメント請負労働180日』岩波書店 2011/2/23

◎東大社研『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(3)-事例調査編-』

○調査報告(立ち位置)の限界

- ・人材ビジネス会社からの寄付研究部門としての調査
 - ・A社～I社までは請負会社への調査：それぞれのタイプ別に
- #総論部分：「請負会社が直面している課題」「請負会社の戦略」

○調査企業：請負先・派遣先企業の概要：(「第2部 事例編」の記述内容から)

- ・J社：化学製品製造業の洗剤製造を行っているPB工場とCH工場(このJ社は歯ブラシ・シャンプーも製造していて、記載された業務内容・売上規模・従業員数から業界最大手の企業「ライオン」、PB工場は千葉工場、CH工場は大阪工場と推測)
2003年8月6日調査：返答者：工場長、工場管理部門2名
- ・K社：機械製造業の一般化学工場用装置を製造しているBR工場における派遣労働者(設計)と請負労働者(製造)(K社は業務内容・設立年・資本金・売上規模・従業員数からプラントメーカー「三菱化工機」、BR工場は川崎製作所と推測)
2003年10月31日調査：返答者：製造部門本部長、総務部部長・課長、労働組合執行委員長
- ・L社：自動車部品製造業の東京都T事業所(社名推測できず)
2003年11月26日調査：返答者：工場長、人事部門2名、労働組合2名
- ・M社：自動車部品製造業の四輪車の車体関係の製品を製造している本社工場(社名は推測できず)
2003年10月23日調査：返答者：総務部部長、人事課課長、労働組合執行委員長
- ・N社：化粧品メーカーのN工場製造ライン(社名推測できず)
2003年9月24日調査：返答者：工場長
- ・O社：輸送用機器製造業のO社の航空機とペリコプターの一部製造しているFI事業所における請負労働者(このO社は三菱重工か、川崎重工・新明和・富士重工のいずれではないかと推測される)
2003年12月4日調査：返答者：工場長、総務課課長、生産技術課課長、労働組合支部長
- ・P社：携帯電話を組立製造の工場(社名は推測できず) 2005年8月2日調査：返答者：社長
- ・Q社：半導体であるLSI、IC、トランジスタの設計・製造しているQ社のEW事業所(ここの社名は推測できず) 2005年11月10日調査：
返答者：執行役員2名、製造部マネージャー、総務部人事担当、購買部管理職、(請負者会社同席)

○各請負先・派遣先企業での調査内容の論点：(「第2部 事例編」の記述内容から)

☆J社：化学製品製造業の洗剤製造： ※ライオンか？：

- #パートから請負への時期：1990年代後半： ※その時に何があったのか、103万の壁か
- ・人事部の管轄と現場管轄の違い：人員削減の方針にたいする現場の対応として請負
- ・人事部ではパート・請負の費用管理していない、外注費として生産費用化する
- #人事部も知らない人が生産している： ※製品の安全性：冷凍商品における農薬事件を見よ！
- #24時間稼働では、残業で人員増加なしで増産調整ができなく、請負を必要とする
- ・パートでは生産減でも減員できず「効率」が悪かった
- ・請負：生産量に応じて増員・減員が可能となった
- ・洗剤生産工程のうち、危険なところは正社員、請負は比較的安などころ：プラント→正社員、包装→請負： ※これとは逆の場合もあり、請負は危険な・汚いところ、K社の例
- #請負の定着率が悪い、一ヶ月でやめる人が多い：正社員の請負への教育の負担増
- ・ライン数は不明：月に2～3ライン程度切り替え：同じ製品が常時流れている状態 ※⇔下請
- ・どのラインに何人の人を配置するかは、J社が設計する
- ・請負契約の期間：基本的に1年間
- ・請負料金は、出来高でなく、工数計算で計算
- #請負料金は請負社員の技能水準や仕事内容が変わっても同じ
- ・1直の1人当たりの料金は、約1万円である： 7.5時間→時給1290円：本人千円

請負単価は、この3年間、上昇も低下もしていない

・ 翌月の要員計画：インフォーマルに半月前、第4週初めに決定：あまりに短い期間

☆K社：機械製造業・プラントメーカー： ※三菱化工機か？：

・ 2002年3月期に13億の赤字を出す

・ 2001年後半より製缶加工・組立・溶接作業等に請負業者を配置

・ 重量物積み出し・運搬業務：社内にノウハウなし、：長期的に外部の労働力を活用

・ クレーン・レントゲン・塗装： 外部の専門技能、特殊技術の活用

・ 研磨業務の粉塵作業は、拙悪な環境によって、正社員の定着率が低かったため

事業部制で、請負の活用判断：各事業無本部の管掌事項：本社から指示は基本的にない

・ 製品・模擬品加工させて、優れた能力水準を有すると判定された請負会社と契約する

不良品を多く出す請負労働者については、請負会社に人材の交替を要請する

・ 請負労働者の指揮命令は作業長が行う：朝礼・昼礼において、作業長からその週の作業指示

・ 社員食堂・レクリエーションは、正社員と請負労働者を区別していない：作業服の同じ

・ 請負労働者は、長期就労しているため、K社の社員と請負労働者は、個々人の名前呼び合う

・ 時間単価に、作業を基準とした作業時間数を乗じて請負料金を算出

・ 完全請負：事前の見積額で支払：塗装・表面処理作業に適用

・ 個々人の技能や働きぶりは、K社が独自に評価

労働組合として、請負労働者の活用に関する基本的な方針は立てていなかった

労使協議において請負労働者の活用に関して議論したことはない

☆L社：自動車部品製造業：

・ 労働者数：6000人 連結対象10数社： 約2000名 グループで 8000名

・ 6000名のうち、正社員：5400名、 直雇用の臨時労働者；約1000名

・ 請負労働者；約400名、派遣労働者：約100名

・ 臨時・請負・派遣の比率：2001年9% 2003年 10%：

正社員を抑制し、定年退職・自己希望退職によって減った分を、請負労働者で埋める

生産現場での請負労働者の活用経緯：1985年ごろに活用開始、右上がりの成長で、人員不足に対応するため：直接雇用の非正社員は2000年の後半から採用していない、自然減

1980年代、日系ブラジル人を活用、次第に減り、2001年以降はなし

・ 日系人・外国人労働者：組立標準、ポカよけを作るのに手間がかかる：

賃金に敏感で、1円でも高い仕事があると突然辞めてしまうトラブル

外部人材なら、1か月前の予告で請負会社に減員要請を出せば、減員することができる

・ 請負労働者：習熟にほとんど時間がかからない単純作業を担当： 3K職場かどうか不明

・ 24時間4組3交替制シフト：1勤：正社員 2勤：請負会社X社、3勤：Y社、4勤：Z社

・ 適性検査： L社の管理事務所を使用して、請負会社が実施：L社の製造で用いるボルト、ナットを用い、実際の製品とおなじようなものを作らせて、その所要時間と出来栄で評価

・ 最終権限は人事部門にあるが、実際は、各業務に配置する請負労働者の人数を製造部門が主体的に決めて、契約する請負会社を決定するのが人事部門と、意思決定の分担

・ 11社の請負会社活用：競争促進、サービス質向上、料金抑制・低下、請負会社の倒産リスク

・ 派遣解禁：請負条件を満たしていない職場：派遣への転換必要

労働組合は、報告を経営側に義務付け、非正規雇用の活用に一定の歯止め： ※歯止め??

・ 非正社員・外部人材比率3割を超えないよう経営側へ：超えた場合、協議へ

☆M社：自動車部品製造業：

・ 生産工程：正社員270、請負144

請負労働者の3分の2は日系人 ほとんど男性

- ・請負会社：6社：トラブルの際に、迅速かつ適切な対応の会社を選択
- ・日本人のみの請負会社：2年前から取引：→それ以前は日系人のみ
- ・請負会社との取引：人事部門が担当
- ・請負労働者への指揮命令や労務管理：基本的にM社の社員が行うことが多い：→すべて
- ・24時間稼働・交替制の製造部門：夜勤の時間帯は日系人の配置が多い
- #同一ラインに、複数の請負会社の請負労働者配置：同じ業務で請負会社により賃金異なる
- #賃金が高い方へ自ら転職する請負労働者がいる：請負会社の協定で、転職まで3か月の猶予期間を設けることになっている
- ・日本人の請負労働者は、請負会社の借上げアパートに住んでいる人も多い
- ・担当作業：基本的に正社員と同じ：重要な工程では、請負労働者を配置しない
- ・請負労働者：M社の製造部門の重要な戦力：今後も現在の活用の形で続けていく方針
- ・請負労働者でM社の正社員として転職希望者、正社員として採用する予定はない
- ・労働組合の取組：請負が全従業員の3～4割に達すれば、問題として取り上げる予定
- ・現在の比率：約25% 労働組合としては主要な問題とは位置づけていない
- #正社員だけで生産現場を運営していくことが出来ないことは、労働組合も認識している
- #正社員を増員要求することはない : ※弱気な組合

☆N社：化粧品メーカー：

- ・粉工程は完全請負：製品の個装作業
- ・N社では、パートタイマーからA社（請負会社）への転籍：採用業務の外部化、労務管理負担の軽減、交通費・福利厚生費の減額、N社の費用負担が減る : ※資生堂で同じ話が！
- #転籍で、損益計算書上で、販売管理費を外注費への切り換えで、企業の収益性を高く見せることができるメリット：※？販売管理費ではなく、工場の人件費部分の間違いではないか
- ・パートタイマーからの転籍 3年で昇給頭打ち
- #請負社員の賃金：請負先で異なる、請負料金に連動 昇給の仕組みはない：雇用期間3カ月

☆O社：航空機とヘリコプターの一部製造： ※三菱重工か、川崎重工、新明和、富士重工など？

- ・1978年 子会社の合理化策がとられた時、請負労働者を活用開始
- ・現在と総人員は変わらないが、請負労働者の占める比率が高くなった
- ・以前は、ほとんど関連会社であったが、関連会社だけでは必要人数が集めるのがむずかしく、最近、O社と資本関係のない、大手の請負会社を活用するようになった
- ・正社員・請負に関わらず、複数の工程を担当できるように教育している
- #作業量が増えた場合は、すぐ請負労働者を増員しないで残業を増やすことを基本とする
- ・請負労働者の離職率：1年間で15%：請負労働者としては、定着率は高いとO社は評価
- ・請負料金：外注費として扱い：関連会社を含め
- #請負労働者の比率を、総人数の4割程度まで引き上げていく予定
- ・派遣法改正後、請負の活用では大きな変更することを考えていない
- ・派遣法改正後の請負・派遣活用について、経営側と労働組合の間では、まだ話し合いはない
- #労働組合：長期雇用を基本：請負は好ましくないと考え、経営側にその主旨の要求をしている
- ・製造部門：安全管理・品質の問題で請負を増やせない、というのが労働組合の意見

☆P社：携帯電話を組立製造の工場：

- ・組立業務：V社から154名、他の1社80名、計2社、234名の請負労働者
- ・2005年5月：請負労働者の大幅削減：V社50名、他150名、90名、80名、75名
- ・その後：60名の増員要請で、5月の減員50名の大半をその増員に充てる
- #生産変動の幅は大きい：需要の多い時2000人の要員必要・平常時700～800人
- #増産時：1000人以上の増員が必要となることがある

- ・スキル表にもとづく能力評価：V社の全社的なものではなく、P社用に修正作成
 - ・請負料金の単価交渉：2カ月ごとに行う：製品のモデルの変更時期に対応
- #昇給原資が獲得できるかどうかは、単価交渉での請負料金の引き上げが実現するかどうか
- ・年間の請負労働者の離職率は ほぼ0%である !!!

☆Q社： 半導体であるLSI、IC、トランジスタの設計・製造

- ・直接生産部門：正社員：760名、非正社員：113名： 請負労働者：256名、派遣労働者：60名
 - ・1995年の段階では、請負・派遣の活用なし：2000年におい242名を活用
 - ・2004年3月の法改正後、派遣も活用ようになる
 - ・・指揮命令をQ社から行う必要のある業務で、外部人材を活用したいため、業務請負の法的要件ゆえに、派遣に移行する必要があった：一つのラインを切り出して業務請負を活用することは難しい： ※それ以前は違法で業務請負を行っていた！！
- #交替制の24時間操業：残業による繁閑調整はできず、増員・減員による対応：外部人材を活用する理由のひとつ
- ・1年の変動は、クリスマス商戦に影響がある：請負・派遣の人数は、10%程度増減される
 - ・搬送業務部署：スピードの早い技術進歩で、頻繁に装置が変更され、工程の編成も変わる：設備投資をして搬送業務を機械化すると、その変化に柔軟に対応できない：搬送業務は機械化せず：派遣が最も多く活用されている：この業務従事者60名うち、44名が派遣
 - ・人員配置の方針：人間による判断が必要な業務、トラブルやメンテナンスの非定常業務→社員が担当： 定常的な繰り返し作業が基本となっている業務：外部人材
- #派遣労働者の定着率：年間で95%程度：非常に高い：一般的な製造部門の外部人材の定着率：1年間に7割制度

○それ以外の請負会社・派遣会社の調査の概要：A社～I社：数字は請負社員数

- ・A社： 1, 100名：業務請負を事業の中心とする中堅企業
- ・B社： 32, 000名：全国に拠点展開する大手請負企業
- ・C社： 3, 000名：自社工場を持つ中堅請負企業
- ・D社： 900名：業務請負から技術者派遣へ展開
- ・E社： 1, 500名：日系人を活用する中堅請負企業
- ・F社： 6, 200名：総合人材サービスの企業グループに属する中堅企業
- ・G社： 1, 500名：人材派遣会社の請負事業部門
- ・H社： 2, 000名：事業分野を半導体製造に特化した請負企業
- ・I社： 10, 000人以上：全国展開している大手請負企業

○上記請負会社・派遣会社調査の内容で特徴的な事柄

☆賃金面

- #請負社員の賃金：請負先で異なる
- #請負料金の連動：昇給の仕組みはない、定期昇給はない、昇給は請負先との交渉次第
- ・時給に個人差がつくことはない
- #個別の技能向上に応じた昇給は実施しにくい：→キャリアアップできない！！
- ・賞与は無

☆採用面

- ・面接会で、工場見学を経て雇用・配属へ、工場見学をしてから雇用契約
- #登録制度、1か月に6000名が登録：2年以上での有効登録者10%
- ・多くの請負企業を自己都合退職により点々としている応募者は、長期勤続意志が弱く、定着性が乏しい：書類選考で不採用とすることが多い（！！転職者採用せず）
- ・募集人数よりも1.2倍の人数を確保することを目標に募集活動を行う：採用内定しても、入社を

辞退する人がいるため

- ・大都市圏：登録会を職業安定所の会議室を借りて開催：職安を利用：職安本来業務を内部侵害
- #緊急増員の場合は選考結果にかかわらずとりあえず採用して現場でサポートする
(!!!とりあえず人数さえ揃えればいいという世界!!!)
- ・それでも足りない時、業務提携の業務請負会社に外注（！請負業の外注 再下請の構造あり！）

☆退職面

- #請負先によっては：入社2週間で7～8割が辞めることもある（!!!すごく大きな数!!!）
- ・フリーターが主な対象：請負社員の定着率は低い：
- #リーダーは、夕刻は寮をまわって、風評管理（!!!噂がこわい!!!）
- ・退職した請負社員が、請負先の会社の悪口をいう、そのため風評管理で対応

☆そのほか

- ・工程設計は、A社（??請負先、あるいはC社）本社の生産管理部のスタッフが担当
- ・評価：現場の管理者が評価し、請負先に評価結果をチェックしてもらう：自主性のなさ
- ・ライン作業が減り、セル生産が導入、作業を覚えるのが難しく、手先の器用さが必要となる
(!!セル生産：一定の技術と手先の器用さが必要!!)

○この東大社研の考察（「第1部 総論」）の中で、我々にとって有効で重要な論点：

- （「第1部 総論」の主眼は、「請負会社の直面している課題」・「請負会社の戦略」にある）
- #「仕事待ち」・請負会社のストック・労働力（労働）の在庫、誰が持つのか：自身か (p25)
- #労働生産性と請負料金＝賃金が断ち切られている：一生懸命働いても成果はない(p37)
- #請負社員：顧客に提供する商品である：商品が人材であるため商品管理が人事管理の形(p51)

◎考察

- #パートから請負・派遣への切り替えが90年代後半に進んだ
- #実際に90年代後半から、大手企業の製造ラインで、外部労働者が主力として使われていた実態
『生産現場における外部人材の活用・・・(1)』(A)による請負の活用時期の調査結果：
JAM傘下：90年代前半 6.5%、90年代後半38.7%： 90年代+2千年以降58.1%
マンパワー：90年代前半33.8%、90年代後半19.1%： 90年代+2千年以降70.5%
※なぜ90年代後半なのか？
- #日本の生産システムの大きな変化が1990年代後半に起こったのか
- #特に、工場ラインにおける人の配置が大きく変わったのではないか。製造会社にとって、一番重要な主要製品ラインにおいて、不熟練労働者でも可能な生産システムが築かれていった
- #日本の工場の海外進出との関連はどうか
- #海外進出か日系人か、日系人から請負へ、請負から派遣へ
- #新たに正社員を採用していない
- #派遣の合法化・規制撤廃は、製造業の生産ラインにおける実態への追認、大企業の強い要請