

## 中小企業の製造現場における製造派遣の実態について

高田好章（基礎経済科学研究所所員）

本報告は、中小企業における製造派遣の実態を、ある企業（A社）を対象にその関連資料を詳細に分析することにより、派遣労働者が製造ラインにおいてどのような役割を担っているのか、また個々の派遣労働者がどの程度の期間にわたって派遣されているのかを詳細に検証することによって、製造現場における派遣労働の実態をあきらかにする。

製造派遣は、それが合法化される2004年以前からA社で構内請負の形で始まった。その当時の業務委託契約書や請求書等の様式をみると、A社に参入した派遣会社の創業者が、独立前に勤めた派遣会社から、違法とされた製造現場への派遣をどのように構内請負として行うかのノウハウを学んだものであることがわかる。その後、製造派遣が合法化され、10年以上たった現在、A社における製造派遣は、その派遣状況を見ると完全に製造工程に組み込まれた労働者供給機能を果たしている。工場では、毎月受注に合わせて生産日程と製造ラインへの人員配置を計画する。現状人員の不足分を補充するのに、派遣会社各社への派遣要請の割り振りを行う。当初数名で始まったA社への製造派遣は今では月に30数名が製造ラインに入っている。生産量の増減に合わせて派遣数も増減する。物の増減ではない、派遣労働者である人の増減であり、その人にとっては働き場があるかないか、生活ができるかできないか、の問題である。工場での毎月の数合わせに彼らの暮らしが乗っかっている。彼らのA社への平均派遣月数は4か月である。労働時間で見ると、派遣労働者がA社で働く1年間の平均労働時間は、所定労働時間の2割程度しかない。派遣労働者にとってA社は、1年のうち3分の1しか、あるいは2割しか働けない職場である。派遣労働者がキャリアアップできるような就労期間はここでは与えられていない。もしあったとして、身につくのは製造ラインでの手作業による手際の良さである。ここにあるのは、派遣労働者のキャリアアップには程遠い仕事の内容と就労期間である。

A社では派遣労働者を一定範囲にとどめている。それぞれの製造ラインで10～19%に抑えている。単純労働であっても、製造する製品の品質を維持するには、製造ラインを流れる製品が問題ないか、そこで働く人々に瞬時に判断することが求められている。一定の経験と良質な製品を生み出す彼ら／彼女らの責任感がそれを支えている。派遣労働者にどれだけの経験と責任感を持たすことができるかどうか。それは、本来は彼ら／彼女らへの雇用責任を果たすことでもたらされることであろうが、この雇用責任はA社にはない。製品への責任感を持たすことができない労働者が製造ラインに交じって働いている状況ほど、現場責任者が緊張する場面はない。また、調査では8割の派遣労働者が残業を一度でも行っている。はたして誰の指示で残業するのであろうか。雇用関係のない派遣先の担当者から指示されているだろうことは、短い15分残業をこなしていることからわかる。

派遣労働者の厳しい現実、彼らの退職（本当は派遣停止）理由をみればわかる。一番の悩みは現場の人たちとのコミュニケーションである。同じ制服を着て同じ作業をしている人達は、実は違う派遣会社から派遣されている人達、得意先である派遣先企業の従業員である。同じ職場で働く人達をはたして同僚と呼べるだろうか。

そのような製造派遣は問題を抱えながら、さらなる規制緩和が図られようとしている。