

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）

1) 対象会社・工場の概要・組織と派遣導入

- ・ 中小企業の製造現場における製造派遣の実態を調査した
- ・ その会社の概要と組織 : ※映写資料1
- ・ 工場と作業風景 : ※工場作業風景ビデオを映写(約5分)
- ・ 派遣労働者の導入: 2001年に1社の構内請負(業務請負)の形で始まり、2004年3月以降の製造派遣の合法化と共に、派遣会社が増えた。
- ・ 通常4社から6社の派遣会社から多いときで50名以上の派遣労働者が入り、いわゆる「2009年問題」時には数が減ったが、最近2年間では6社・30名程度の派遣労働者で落ち着いている : ※配布資料・表1(派遣数)、表2(請求額)、図1参照

2) 製造予定表の作成からの派遣要請まで

- ・ いまでは、派遣労働者が人員配置に組み込まれている
- ・ 最初は、生産量と派遣数にばらつきがあるが、最近2年間(2011・2012年度)は生産量の増減と派遣数の増減が完全に一致している : ※配布資料・図2
- ・ 生産予定の作成: 3か月前~1か月前に受注→受注品・数量・納期・必要人員から前月中頃までに翌月の生産予定を作成: その方法→生産希望日が集中する場合別の日に変更可能か調整→あるいは残業→それでも超過する場合休日出勤→生産予定を確定、各日の必要人員確定
- ・ 必要人員調整: 同じ日にライン間の移動、アルバイト募集・派遣要請、工場内応援(管理職・事務部門・品管部門)、ほか事業所からの応援
- ・ 人員に余りが出ずに、若干不足するぐらいが、工場の人員配置では一番いい状態
- ・ 工場では常に生産予定日の変更が起こっている
- ・ 人材調整方法の変遷
 - A) 派遣が入るまで: ①残業時間 ②休日出勤(土曜日) ③アルバイト募集 ④他事業所から応援: 特に研究・販管部門から: 繁忙期(夏・冬)に頻繁にあった
 - B) 派遣導入の初期: ①残業時間 ②休日出勤(土曜日) ③アルバイト募集 ④派遣要請 ⑤他事業所から応援: 特に研究・販管部門から: 要請が少なくなった
 - C) 派遣導入が安定: ①一定数の派遣要請 ①残業時間 ②休日出勤(土曜日) ④追加の派遣要請 同時に ④アルバイト募集 ⑤他事業所から応援: 特に研究・販管部門から: 要請がほとんどなくなった
- ・ 実際にどのように派遣要請人数を決めているのか: ※映写資料2・3
- ・ 簡単な図で製造ラインの人員配置を示す : ※映写資料4: 人員配置図
- ・ 毎月派遣要請数に変動するということは、派遣労働者にとっては仕事がある・ない、という状態。雇用責任のない派遣先企業は、そのことに関わらない

3) 派遣労働者の製造ラインにおける配置数は一定の範囲内

- ・ あまりに派遣を増やせない: 一定の範囲内に抑えている
- ・ 労務費に対する派遣会社への支払額は、多きときで12%まで増えた時があるが、だいたい10%以内で、最近では6%以下になっている : ※配布資料・表3参照を参照 労務費に対する派遣労働費用の割合

- ・製造ラインでの派遣労働者の比率は最近2年間10～19%程度である。アルバイトは25%～33%、人数では、正社員・契約社員：70～80名に対して、パートアルバイト：40名、派遣：20名 正社員や契約社員は人員が増えていない：※配布資料・表4参照 ※映写資料6
- ・製造ラインの1ライン当たりの人数では、ラインの人数が平均10名で、その中での派遣は平均としては2名程度になっている：※配布資料・表5参照
- ・製造ラインにあまりに多くの派遣労働者がいると、製品の品質に大きな危惧が生まれる
- ・ひとつでも不良品を出すと、全品返品検査。市場に出た商品に不良品がでると、市場回収・広告等で多くの費用が発生：市場価格+販売機会損失賠償で会社が吹っ飛ぶ
- ・現場担当者（班長：ライン毎）が大変：現場の作業管理と派遣労働者の管理

4) 派遣労働者の個人別派遣月数と就労時間

- ・派遣労働者を個別にみると平均4か月派遣、所定労働時間の2割程度の労働時間で働き、短期で派遣労働者は交代している：※配布資料・表6参照
- ・個人別の派遣期間をみると、2ヶ月以内が半数をしめている。ほとんどは1年以内である
- ・もしこの工場だけ派遣されているとすれば、半数は2ヶ月間しか、ほとんどは1年間しか働いていない：※配布資料・表7参照
- ・簡単な作業：製品の向き・揃える、シール貼り、内・外箱入れ
- ・製造派遣の現場では、キャリアアップする作業と期間は与えられていない：あっても身につくのは手作業における手際の良さである、それは製造ラインではとても重宝であるが、彼/彼女のキャリアアップには何も貢献しない
- ・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。

5) 退職理由にみる製造現場の現実

- ・製造の仕事は共同作業、派遣先従業員と派遣労働者が共同・コミュニケーションとれるかどうかが一番重要：※映写資料5
- ・「問題児」とは何か、製造ラインで何か問題が起こった、無断欠席が多い、製造業に向かない人
- ・ついていけない：一日中立作業、コンベア速度についていけない
- ・「体調不良」が50名中12名もいることは問題：作業に適応できない
- ・精神的な問題が出た人、体調不良に結びつく、原因をはっきりと述べた人：勇気ある行動
- ・間に合わない・体調不良・精神的・原因明確：合わせて50人中23名もいることが問題
- ・共同作業での適応性の問題：ただし、知らない職場ですぐになじめるかどうか

6) 考察

- ・派遣労働者は、2つに分けられる。高度は専門知識と職業経験・職業能力が必要な専門職種と、それほどの職業経験がなくても従事できる単純労働をもつばらとする職種がある。これを同じ派遣労働者として扱っていることに、大きな問題がある
- ・製造派遣では、ほとんどの場合後者の職種を対象としている
- ・中小企業の製造現場では、補助的作業に派遣労働者を使っていて、未権利な状態におかれ、短期間の就労についている
- ・現在、労働者派遣法の改正が行われているが、その中では派遣労働者のキャリアアップ（専門職としての職業訓練）を謳っているが、実際には製造派遣はその枠外になる
- ・結局、製造派遣の労働者はそのまま単純労働力として、必要な時のみ使われる。