

# 日本の請負労働問題－経緯と実態

労働政策研究・研修機構  
主席統括研究員 濱口桂一郎

## I. 歴史的考察と近年の動向

### 1. 労務請負としての労務供給事業

明治時代の工場労働の実態は親方請負制と呼ばれ、雇用と請負が入り交じったものであった<sup>1</sup>。工場主から仕事を請け負って配下の職工に配分する親方もまた工場主に雇われた職工であり、請負契約であるから雇用契約ではないといった二分法では説明のつかない世界であった。そもそも旧民法<sup>2</sup>では予定代価で労務を提供するものも請負に含まれ、請負は必ずしも現行民法のように仕事の完成を目的とするものに限られなかった。この発想は現行商法にも残っており、第 502 条は営業的商行為として「作業又は労務の請負」を挙げている。

日露戦争前後から労務管理体制が間接管理から直接管理に移行する<sup>3</sup>につれ、労務請負の性格を純粹化した労務供給請負業者が増大していった。1920 年代には社会問題として取り上げられるようになり<sup>4</sup>、1938 年の改正職業紹介法によって労務供給事業に許可制が導入されるに至った。

### 2. 戦前期労働者保護法制における請負・労務供給

一方、工場法を始めとする労働保護法制においては、こういった労務供給請負業者が供給する労働者も、供給先事業主が使用者責任を負うべき労働者として取り扱っていた。

まず工場法の適用については、通牒では「工場ノ業務ニ従事スル者ニシテ其ノ操業カ性質上職工ノ業務タル以上ハ、雇傭関係カ直接工業主ト職工トノ間ニ存スルト或ハ職工供給請負者、事業請負者等ノ介在スル場合トヲ問ハス、一切其ノ工業主ノ使用スル職工トシテ取扱フモノトス」<sup>5</sup>と、明確に工業主に使用者責任を負わせていた。

工場法の制定担当官による解説書<sup>6</sup>でも「甲工業主カ乙工業主ヲシテ自己ノ工場内ニ於テ仕事ヲ請ケ負ハシメタルカ如キ場合ニ於テハ、乙ノ連レ来タリタル職工丙ハ甲ノ職工ト見ルヘキヤ又ハ乙ノ職工ト見ルヘキヤニ付キ疑義ヲ生スヘシ」と問題を提示した上で、「甲ト丙ノ間ニ於ケル雇傭関係ノ有無如何ヲ問ハス丙カ甲ノ工場内ニ於テ甲ノ工場ノ主

<sup>1</sup> 農商務省『職工事情』（1903 年）

<sup>2</sup> フランス人ボアソナードがナポレオン法典に倣って起草した民法典。

<sup>3</sup> 兵藤釗『日本における労資関係の展開』東大出版会（1971 年）

<sup>4</sup> 労働事情調査所編『臨時工問題の研究』（1935 年）、東京地方職業紹介事務局『労務供給請負業ニ対スル当局意見』（1935 年）

<sup>5</sup> 大正 5 年商局第 1274 号

<sup>6</sup> 岡實『工場法論』有斐閣（1913 年）

タル作業又ハ此ニ関係アル作業ニ付キ労働ニ従事スル以上ハ甲ノ職工ナリト解セサルヘカラス」と書かれている。これは累次の通牒<sup>7</sup>で何回も確認されている。

さらに、建設業のような屋外型産業については、1931年に労働者災害扶助法が制定されているが、そこでも災害扶助責任(労災補償責任)は元請業者に負わせていた。この規定は戦後も生き残って、現在も労働基準法第87条として建設業界に適用されている。

### 3. 職業安定法と請負4要件

敗戦後、日本は連合国軍総司令部 (GHQ)の指揮下に置かれた。GHQの占領政策では労働の民主化が重点課題とされ、健全な労働組合の育成と非民主的な労働慣行の廃絶がその大きな柱とされた。この中で、とりわけ封建的な身分関係を前提とする労働者供給事業が労働ボスと呼ばれて、目の敵にされた。1947年11月に制定された職業安定法は、労働者供給事業について極めて厳格な禁止規定を設け、法律で「何人も、第45条に規定する場合(=労働組合が許可を受けた場合)を除くの外、労働者供給事業を行ってはならない」(第44条)と規定しただけではならず、たとえ契約が請負の形式であっても労働力を主体とする作業は労働者供給事業として禁止せよとGHQの厳命が出た<sup>8</sup>。

これにより、1948年2月職業安定法施行規則が改正され(第4条)、たとえ契約が請負契約であっても、①作業の完成について事業主としての財政上並びに法律上の全ての責任を負うものであること、②作業に従事する労働者を指揮監督するものであること、③作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定された全ての義務を負うものであること、④自ら提供する機械、設備、器材(業務上必要な簡単な工具を除く)若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は専門的な企画、技術を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと、という4要件を全て満たさない限り、労働者供給事業と見なして禁止するとされた。また同年6月、GHQの指示により職業安定法が改正され、労働者を供給することだけでなく、労働者の供給を受けることも禁止された。

占領の終了後、請負4要件は緩和の方向に動き出した。法形式的には、1952年2月に規則第4条を改正して「専門的な企画、技術」を「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」に改めただけであるが、その解釈を大幅に改め、かつこれに併せてそれまでの産業別認定基準を全て廃止し、新たな基準は作成しないこととした。これに関する疑義照会への回答<sup>9</sup>において、「最近往々にして一旦直用制を実施した事業所が、その直用労働者を解雇し、その作業を請負で業者に発注する傾向が見受けられるが、これはその請負作業が合法的に認められる以上、職業安定機関として何ら干渉すべき筋合いで

<sup>7</sup> 大正6年商局第170号、大正6年商局第11955号、昭和2年労発第13号、昭和3年労発第22号、昭和7年労発第613号

<sup>8</sup> 中島寧綱『職業安定行政史』雇用問題研究会(1988年)

<sup>9</sup> 昭和27年職発第502号

はない」と述べているように、この時期には再び外注化が急ピッチで進み、彼ら構内下請業者の労働者は社外工と称されるようになった。

#### 4. 請負の労働法からの排除と労働者派遣法

しかし別の観点から見ると、戦後の法政策は労働者供給事業を(請負を偽装するものを含めて)禁止する一方で、労働者供給事業ではないと認められた請負を労働法規制から完全に免責するものでもあった。工場法時代には「職工供給請負者、事業請負者等ノ介在スル場合トヲ問ハス」工業主の職工と取り扱っていたのに対し、労働者供給事業でない事業請負による労働者は対象からこぼれ落ちてしまったのである。本来労務供給請負を含む商法上の広い概念であった「請負」が、それを含まない現行民法上の狭い概念である「請負」と混同され、労働者供給事業であるか請負であるかという二者択一的な形で戦後の法規制がなされ、禁止されたはずの労働者供給事業における供給先責任をも不明確化してしまった。

1985年に労働者派遣法が制定される際、法制的にはそれまで全面的に禁止されていた労働者供給事業の中から労働者派遣事業という類型をとりだして認めた。この制定に併せて、職業安定法施行規則第4条の4要件を受け継ぎさらに拡充する形で「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」<sup>10</sup>が制定された。この標題は明確に労働者派遣であれば請負ではなく、請負であれば労働者派遣ではないという概念の二分法に立っている。戦前の工場法では「職工供給請負者、事業請負者等ノ介在スル場合トヲ問ハス」工業主の職工であったのに、労働者派遣法体制の下では、労働者派遣事業ではない請負であると認められる限り、就労先の事業主には一切何の責任も発生しないという仕組みになってしまった。

#### 5. 労働基準法政策における請負の取扱い

もともと、建設業の下請労働者の労災補償責任を元請業者に負わせた労働基準法第87条だけは、戦前の労働者災害扶助法を受け継いで規定されている。興味深いことに、厚生労働省によれば、現在でも「建設業における重層請負においては、実際には元請負業者が下請負業者の労働者に指揮監督を行うのが普通」であり、「いたずらに民法上の請負契約の考え方に拘束されて資力が乏しく補償能力の十分でない下請負人を使用者とせず、元請負人をもって使用者と考えることが労働者保護の見地からも妥当」なのである<sup>11</sup>。

このように、建設業においては「労務下請」と呼ばれる特有の下請制度が存続し<sup>12</sup>、それを前提とした建設業の労働災害補償法制が終始一貫して存在し続けてきた。戦後職業

<sup>10</sup> 昭和61年労働省告示第37号

<sup>11</sup> 厚生労働省労働基準局『労働法コンメンタール 改訂新版労働基準法(下)』労務行政(2005年)

<sup>12</sup> 川島武宜「土工工事のための労務供給業—その実態と改革」(『著作集』第1巻)、高梨昌「建設産業の労使関係と労働市場」(『転換期の雇用政策』東洋経済新報社(1982年))

安定法制に慣れた目からすると奇妙なものに見えるが、戦前の労働者保護法制はこちらの考え方に立脚していたことは前述の通りである。特異に見える建設労働法制にこそ、工場法以来の考え方が生き残っている。

この点は労働災害補償法制と裏腹の関係にある労働安全衛生法制にも反映してきた。1964年の労働災害防止団体法は、重層下請関係で行われる事業（建設業と造船業）について、統括管理者の選任や協議組織の設置、作業間の連絡調整、安全巡視など元方事業者の義務を規定するとともに、注文者にも労働災害防止義務を課した。1972年の労働安全衛生法はこれを受け継ぎ、元方事業者による統括安全衛生責任者の選任を規定した。2005年の労働安全衛生法改正により、これが製造業一般に拡大された。すなわち、製造業等の事業の元方事業者に対しても、混在作業によって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡調整、合図の統一等必要な措置を講ずる義務を課すとともに、分割発注の場合の発注者にも、この措置を講ずるべき者を一人指名することとされている。

この改正を提起した「今後の労働安全衛生対策の在り方に係る検討会」報告書(2004年8月)では、現状認識として、業務請負等のアウトソーシングの増大などにより、製造業においても同一場所において指揮命令系統の異なる労働者が混在して作業することによる危険が増大することが懸念されていると述べている。そして、同一の作業場所において元方事業者と請負事業者が作業を行う場合には、同一作業場で作業する労働者について、一元的に連絡調整等の安全衛生管理を行う統括的な管理を行うべきであり、その主体は元方・請負の契約関係から元方事業主であることが適当であるとし、特に製造業等においては、元方事業主が請負事業者との間でより緊密な連携を図り、労働災害の発生を防止するための対策を講じることが必要と述べている。この改正で、製造業の構内請負について一定の措置を講ずることとしたことにより、請負と言おうが、労働者派遣と言おうが、労働安全衛生法上は一定の責任が課せられる仕組みになったわけであり、部分的にはあるが工場法時代に近づいたということもできる。

逆に言えば、構内請負の受入事業者は、職業安定法制においては請負労働者を指揮監督してはならないが、労働基準法制においては請負労働者を含めて安全衛生管理を義務づけられるという状態になっているわけである。

## 6. 製造業務請負の拡大と問題化

上記2005年労働安全衛生法改正の背景として、1990年代半ば以降に電機機械関係の事業場において業務請負の利用が急速に拡大したことが挙げられる。その背景事情を、木村琢磨は、グローバル競争時代の到来と平成不況の影響により、減量経営が強く求められ、労働コストの削減とともに、とりわけ人件費の変動費化が求められたことを挙げて

いる<sup>13</sup>。直接雇用の非正規労働者にかかる人件費は固定費に分類されるが、派遣社員や請負社員のコストは外注費として変動費に分類されるので、後者を活用した方が損益計算書上で固定費を低く抑えることが出来、財務体質を良好に見せることが出来る。後述の連合総研調査でヒアリングした企業においても、請負の活用を始めたのは1990年代半ばというところが多い。当時はまだ製造業派遣が禁止されていたので、外部労働力を活用しようとするが業務請負という形にならざるを得なかった。その後2003年に製造業派遣が解禁されたが、労働者派遣法に基づくさまざまな規制を受けずに済むため、引き続き請負を利用するケースも多かった。

最も早い段階で製造業務請負の実態を調査したのは電機連合である。2003年に『電機総研リポート』4-7月号に連載された中尾和彦「製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要」は、代表的請負企業のプロフィール、業務請負業の市場規模、業務請負企業への参入時期と経緯、自動車から電機に請負業が広がった背景等について、先駆的に明らかにしている。同じ2003年2月、マスコミでは『週刊東洋経済』が「異形の帝国『クリスタル』の実像」（風間直樹記者執筆）という記事を掲載し、同社が名誉毀損訴訟を起こすなど話題となった（訴訟は取下げで決着）<sup>14</sup>。

製造業務請負が社会問題として大きく取り上げられるようになったのは、2006年7月31日の朝日新聞が、「偽装請負、製造大手で横行」という記事に始まる一大キャンペーンを張ってからである<sup>15</sup>。このキャンペーンでは、とりわけ当時日本経団連会長であった御手洗富士夫氏の出身企業であるキヤノンと、日本有数の電機メーカーである松下電器産業（現パナソニック）が、大量の請負労働者を使っているとして糾弾された。これにより、「偽装請負」という言葉が人口に膾炙し、行政でも用いられるようになった。現在から振り返ってみると、当時のキャンペーンの主たる動機は、「偽装請負」という言葉の文字通りの意味、すなわち「（本当は労働者派遣であるのに）請負を偽装しているのがけしからん（から、ちゃんと労働者派遣にせよ）」という主張であるよりも、若者を請負や派遣の雇用形態で利用すること自体に向けられていたように見える。ちょうどこの頃、日本社会全体で格差社会問題が声高に論じられており、2006年7月にNHKが放送した「ワーキングプアー働いても働いても豊かになれない」が話題となっていた。

「偽装請負」という問題設定は、かかる時代精神からするとややずれがあったと思われるが、労働行政はこれに対し即座に「偽装請負の解消に向けた当面の取組について」（平成18年9月4日基発0904001号、職発0904001号）により監督指導を強化することとした。

<sup>13</sup> 木村琢磨「製造業務請負業の経営管理」（『実証研究日本の人材ビジネス』日本経済新聞出版社（2010年））。

<sup>14</sup> 風間直樹『雇用融解』東洋経済新報社（2007年）

<sup>15</sup> 朝日新聞特別報道チーム『偽装請負』朝日新書（2007年）

## 7. 製造業務請負の適正化政策

職業安定局は2006年10月に有識者からなる「製造業の請負事業の適性か及び雇用管理の改善に関する研究会」（座長：諏訪康雄）を開始し、翌2007年6月に報告書を取りまとめた。報告書は、製造業の請負労働者について、雇用契約が短期で繰り返される等労働条件、処遇その他雇用管理が必ずしも十分ではなく、技術・技能が蓄積されないといった現状や、労働関係法令が徹底されないといった現状を指摘し、これを改善することが、請負労働者が現在及び将来の職業生活を通じて能力を有効に発揮することができるようにする有効な手段であり、ひいては日本のものづくりを支える人材を育成していくことにもつながると述べ、請負事業主と発注者にそれぞれ向けたガイドラインとチェックシートを提示した。

厚生労働省は早速これらを通達し(平成19年6月29日基発第0629001号、職発第0629001号、能発第0629001号「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に向けた取組について」)、その周知啓発に努めた。これは、適切な請負事業を過度に敵視することなく、健全に育成していこうとする政策志向が現れたものと言えよう。

これに基づき、2007年度から厚生労働省の委託事業として請負事業適正化雇用管理改善推進事業が実施され、その中で2009年度から製造請負優良適正事業者認定制度として、適正な運営ができる事業者を認定する仕組みを設けており、毎年10数社が認定を受けている。

## 8. 日本生産技能労務協会

上記請負事業適正化雇用管理改善推進事業を厚生労働省より受託している製造業請負の業界団体が一般社団法人日本生産技能労務協会である。これは1989年に日本構内請負協議会として発足し、1994年に日本構内請負協会に名称変更、2000年に社団法人日本生産技能労務協会として設立されたものであり、今日まで厚生労働省の施策の受け皿として活動している。

2010年4月には同協会とナショナルセンターの連合との間で「派遣・請負労働者の処遇改善と派遣・請負事業の適正・健全な運営の促進に向けた共同宣言」を確認している。共同宣言のポイントは以下の通りである。

### ■技能協の取り組み

- ・加盟各社における労働関係法令等の遵守徹底（研修会の定期実施等）
- ・加盟各社における派遣先での就業が終了する際の雇用機会確保努力
- ・職種、経験に応じた昇給・昇格制度に向けた検討

### ■連合（派遣先労働組合等）の取り組み

- ・派遣労働者の受け入れ時における、法令遵守や社会・労働保険適用に関する労使協議の実施

- ・派遣料金の点検活動（法定最低賃金を下回らない賃金、社会・労働保険料、通勤費等の担保に向けて）
- ・職場での就業条件などの点検と、改善に向けた労使協議の実施、派遣先での福利厚生施設利用促進や健康診断の代行等

■ 共同の取り組み

- ・悪質な事業者を排除する観点からの派遣事業への参入要件・罰則強化の検討
- ・派遣・請負労働者のキャリア形成促進、福利厚生向上に向けた諸施策の検討
- ・派遣労働者と派遣先労働者の均等・均衡処遇を推進する上での政策課題の検討
- ・法令遵守に取り組む事業主が競争で劣後しないための、公正な取引環境のあり方の検討

## 9. 2012年改正労働者派遣法

偽装請負が問題となった2006年以降、世間の関心の対象は日雇い派遣の是非、製造業派遣の是非などに移っていき、とりわけ2008年末に日比谷公園内に「年越し派遣村」が設けられ、宿泊用テントや生活物資の支給、炊き出し、生活相談などが行われたのを機に、派遣労働法制の規制強化の声が高まった。さらに2009年9月にそれまでの自民党・公明党から民主党・社民党・国民新党に政権交代したことから、派遣労働法制の方向が大きく転換した。

2010年4月に国会に提出された派遣法改正案は、製造業派遣、登録型派遣を原則禁止するとともに、違法派遣の場合に派遣先が労働者に労働契約の申込みをしたものとみなすという規定が盛り込まれた。このうち前2者については、国会で当時の野党（自民党・公明党）との間で削除することが合意され、労働契約申込みみなし規定は生き残って、2012年3月に成立に至った。

この規定の対象となる違法派遣とは、禁止業務への派遣受入、無許可・無届けの派遣元からの派遣受入、期間制限を超えての派遣受入、そして「この法律…の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、（労働者派遣契約の記載事項）を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること」である。この最後のものはまさに偽装請負に対する制裁として申込みみなしを規定したものである。

申込みみなし規定の解釈について、厚生労働省は2015年4月の労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会に通達の前案を提示している。ここでは、上記法律上の要件に「規定を免れる目的で」と主観的要件が明記されていることから、「指揮命令等を行い、偽装請負等の状態となったことのみをもって「偽装請負等の目的」を推定するものではない」と述べている。

## II. 2007年連合総研調査の概要

### 0. 2007年連合総研調査

上述のように、2006年から2007年にかけて日本では製造業務請負が大きな関心を呼び、社会問題化した。この状況下で、ナショナルセンター連合の外郭団体である連合総研は、2006年7月から翌2007年3月まで「請負等外部人材に関する労使間の課題に関する調査研究」を実施し、同3月に報告書をまとめた。

筆者(濱口)は当時政策研究大学院大学教授としてこの研究会に参加し、幾つかの企業のヒアリングを行った。この時の対象企業は、総合家電メーカーA社、総合家電メーカーB社、総合空調メーカーC社、情報機器メーカーD社、輸送用機器製造E社、輸送用機器製造・販売F社、バルブメーカーG社、計測器関連事業H社、自動車用部品製造I社、電力会社J社、総合製鉄会社K社の11社である。

以下、当時の各社における業務請負の状況を見えていく。

#### 1. 総合家電メーカーA社携帯電話専業B事業部

正規従業員：約1,000人

派遣労働者：約300人

構内請負労働者(製造)：約300人

構内請負労働者(技術)：約1,000人

外部就労者活用の開始時期は、新規事業として携帯電話端末事業を立ち上げた1995年であり、活用の目的は生産量の増減に応じて柔軟に対応できることに加えて、生産性が高く、コストメリットがあるためであった。契約先会社数は請負・派遣合わせて約70社であり、これは特に開発業務では開発能力・語学力など一定のスペックが求められることから、既存の契約先だけでは必要な人材が集まらず、新たな業務の発生に伴い契約先が増えてしまう傾向にある(製造部門は1社のみ)。

製造部門ではセル生産方式を採用し、4-5人の分業によって1台の携帯電話端末を組立て。製品サイクルが短く、生産機種が変更になった際には早期立ち上げが求められるため、試作は正社員のみで対応し、開発部門・製造部門と意見交換しながら実施する。量産ラインは、正社員によるベースライン(1-2)、請負会社による変動ライン(0-3)からなり、同じ機種を作る。量産ラインの正社員は40代の女性を中心、請負社員は20-30代の男性を中心。正社員に技術伝承できないことが問題点である。

組合によると、1990年代初頭に製造部門で高卒の新規採用が中止されたことを受けて、労働力不足を補うために請負社員の活用が増加していった。また製造製品の主体がデジタル機器に変わり、製品サイクルが短くなったことから、仕事量の増減が大きくなり、ピーク時の部分を外部労働力に頼らざるを得なくなった。現在の試作リーダーたちは過去に量産ラインで組立を経験してきた人たちであり、40代が多く、次代を担う人材が不

足している。3-4年前(2002-03年)から製造部門の採用を復活させたが、先輩との年齢差からコミュニケーションが取りにくいという問題。

開発部門については、技術の急激な進歩に社内リソースでは追いつかず、正社員も定期採用しているがそれ以上に外部就労者が急増している。特殊・高度な技術と、バグ潰しのようなルーチン業務を請負会社に委託し、正社員は両者のつなぎの工程管理を担当するという棲み分けができています。全工程を自己完結できる人材が少なくなった。

B事業部では外部就労者を担当する専門部署C課を設置し、コンプライアンスの遵守に注意を払っている。安全衛生管理としては、月1回の安全衛生責任者会議に請負会社の責任者も参加し、請負リーダーに対する安全講習会を開催。

## 2. 総合家電メーカーB社C事業所(携帯電話・PHS)

ライン作業に従事する人数：

正社員：約140人

非正社員(短時間労働者)：約10人

派遣社員：0人

請負社員：約400人

請負活用の開始時期は1996年で、その目的は生産増への対応を図ることであった。それ以前の音響製品生産時は、構内で正社員がライン作業を行い、構外の協力会社が一部工程を受け持っていた。製品主力が携帯電話に切り替わる中で、その生産を工場内で完結させる体制を整えたが、それを請負会社の活用で補うこととした。その後、他社との競争に勝つため、正社員の配置を新製品の立ち上げを行うパイロットラインに移行させ、製品生産の仕事はコスト面で有利な請負会社へ全面的に移行していった。正社員の技能伝承については、正社員をパイロットラインにおける新商品の試作・組立というより高度な作業に従事させており、これにより技能・技術水準が担保されていると認識。

1996年に請負活用が開始された際、組合員はその受入やその後の増加を比較的冷静に受け止め、苦情や危機感、懸念が出ることはなかった。組合は生産ラインがすべて外部業者に移ることのないよう主張し、正社員で動かすラインを残すという方針が確認されたことから、請負活用の拡大が組合員の雇用不安を引き起こすことはなかった。

請負活用開始時、組合員から「請負会社の管理監督者にどこまで指示をしてよいのか」といった相談を受けることがあり、当時は「請負社員に直接話をしてはいけない」と過度に強調され、正社員が請負社員を避ける雰囲気も見られたが、現在はエリア的に区分されたことなどから、状況は改善された。

### 3. 総合空調メーカーC社D製作所

ライン作業に従事する人数：

正社員：300人弱

非正社員(臨時従業員)：100人弱

派遣・請負社員：900から1,100人

請負活用は10年以上前(1996年以前)から始まった。それ以前は正社員と臨時従業員(約35人)がライン作業を行っていたが、C社は労使協定で臨時従業員は正社員の1/3を超えてはならないことを定めていたため、生産量の増加に伴う追加的な人員所要に対して請負会社を活用した。住宅用空調機器の生産量は季節変動が大きく、ライン作業に従事する人員数も年間で大きく変動する。D製作所の生産ラインは大きく、高い技術・技能レベルが求められ習熟に時間がかかるラインと、年間の生産変動が大きいベースとなる生産量が多く、ある程度製品の形が揃っているラインに区分し、後者に請負社員を活用している。

請負社員の定着率向上のため、イベントの開催、(請負会社への)処遇改善への働きかけ、リーダー、サブリーダー、アシスタントオペレーターに対する共同教育、提案制度を実施している。

組合は、仮に生産のすべてを正社員でまかなおうとしていたら国内での生産拠点の維持は不可能であったと認識しており、この間の経営環境の変化を乗り切るために、ライン部門における外部人材の活用拡大によるコスト競争力の確保は不可欠であったと考えている。また、請負社員が将来への夢を持って働けるよう、その賃金・処遇を改善すべきと考えており、請負会社選定の際に請負会社での組合の有無、賃金水準などを取引条件として設定することを考えている。

### 4. 情報機器メーカーD社E事業所

正社員：約900人

請負社員：200人

派遣社員：100人

請負、派遣の活用は10年以上前(1996年以前)から行っており、当初は企業内部にはない技術を外部企業から調達することが目的。200人の請負社員の多くは開発関係。業務分野が非常に専門化し、当該開発部署ごとに個別ニーズが異なっており、全体として管理することは不可能。あくまでも請負契約なので、例えばソフトウェア開発を発注し、基本契約、個別契約を結ぶ。ソフトウェア開発の工数は今後も増え続けていくので、請負会社や派遣会社に外部委託する部分も増えて行かざるを得ない。正社員ですべてを行う方がやりやすいが、すぐに陳腐化する技術もあり、汎用化した技術は請負や派遣社員に出すということになる。

## 5. 輸送用機器製造 E 社製造部門

正社員 : 94%

非正社員 : 1%

派遣社員 : 5%

請負社員 : 0%

従来は期間臨時工を採用していたが、1997年より請負社員の採用を開始した。その理由は、労務費の問題及び生産変動への対応で、生産・販売量の変動の波は谷となる月と比べてピークの月には2~2.5倍に達するため、直接雇用では柔軟性に限界があると判断した。また、かつては製品在庫で対応していたが、90年代後半以降は在庫を削減し柔軟性で対応するよう方針が転換された。2004年の派遣法改正を契機に、請負社員から派遣社員に切り換えた。その理由は、請負では技能面での直接の管理監督が困難であり、正社員との混在ライン発生に対応する必要性であった。

工場では1つの「係」のもとに3~4の「組」が編成され、1つの「組」の中に2~3の初級工程が存在しており、外部人材はこの初級工程に従事する。閑散期には外部人材を削減して組の構成人数を減らし、中級・上級レベルの直接雇用の人材だけで初級工程もカバーすることで、販売・生産量の変動に対応している。

組合としては、外部人材の増加は組織力の維持改善という点で問題となるが、会社としての収益性、競争力確保の観点も考慮しなければならない。外部人材に関わる労使協議のキー概念(管理指標)として、K比率(生産過程に投入される労働力に占める正社員の比率)が70%を維持すること、FL率(監督者がライン作業に従事する時間比率)が30%を超えないようにすることがある。

## 6. 輸送用機器製造販売 F 社 G 事業所

正社員 : 約 5,000 人

期間従業員 : 約 1,300 人

派遣社員 : 約 50 人

請負社員 : 約 150 人

製造請負は一切活用しておらず、請負の業務内容は、完成車の出荷、部品運搬(トラックヤード~各工場)、食堂・寮社宅など福利厚生施設の運営管理、清掃、緑化等。製造職場で請負・派遣を活用しない理由は、製品の特性上高度の安全性を必要とすることから、外部人材を活用する場合であっても熟練した正社員からの指揮命令・双方向のコミュニケーションが必要だから。コスト的には安いかも知れないが、品質を最優先するという経営方針を持っている。生産活動のベースとなる部分は正社員が担い、変動部分を期間従業員がバッファとして担うことを原則としている。

組合としては、組合員の雇用を確保した上で、生産変動に対する対応の一つとして期

間従業員を採用することは否定しない。外部就労者の活用は原則として直接雇用の期間従業員を基本とし、その採用が困難な地域にある一部の事業所では派遣社員を活用しているが、期間従業員が必要数採用できた段階で切り換える。

## 7. バルブメーカーG社

従業員：190人

派遣：15人（一般：11人、製造(特定)：4人）

請負：13人（看護師1人、製造6人、技術6人）

派遣・請負はほとんどグループ会社のH社から。製造請負は研磨作業で、ハードではあるが正社員が付きたくない仕事で、必要な技能は3～6か月で習得できる。技術請負は図面引きや肉付け、部品抽出で、習得には5年程度かかる。H社からの派遣・請負はH社の正社員だから交代することはなく同じ人が勤務している。

組合はかつては社外工反対を基本的なスタンスとしていたが、日本経済が不況に直面する中、1970年代末に企業再生のためのプロジェクトを組合主導で立ち上げ、技術技能のノウハウは社員で守り伝承する一方、需要の変動に対応するためには外部人材を活用せざるを得ないとの判断に至った。派遣・請負社員の活用はやむを得ないと考えているが、その多くがグループ会社のH社であることは、親子会社間で労働条件に大きな格差がある状態が長期的に継続するのは好ましくなく、グループ外へのシフトが適当と考えている。

## 8. 計測器関連事業H社本社工場

ライン作業に従事する社員数

正社員：85名

非正社員：29名

派遣社員：75名

請負社員：3名

請負活用の開始は1998年からで、主力商品の水道メーターの受注は入札方式で決定されるため季節による仕事量の変動が非常に大きく、ピーク時と非ピーク時の格差は3倍ほどとなる。このため、要員配置を柔軟機敏に行い、人件費の変動費化を促進するため、本格的に請負労働者の活用を始めた。その後2006年に正式に製造派遣の形態に切り換えた。残っている請負は協力会社による構内下請(塗装作業)である。

技能伝承が必要な工程・作業を派遣労働者に担当させることがないよう指導しているが、一部職場では正社員がやるべき仕事を優秀な派遣労働者に担当させている事例がある。

## 9. 自動車用部品製造 I 社

製造部門の社員数

正社員 : 約 1,000 人

期間従業員 : 約 60 人

派遣社員 : 約 280 人

(請負社員 (梱包、出荷) : 約 30 人)

1980 年代半ばより地元での生産要員の確保が困難となったことから、請負社員を活用することとなった。さらに 1990 年代半ばより正社員の採用を一時停止したことから、自然減を補うために請負社員はさらに増加した。派遣法の改正を受けて、2004 年に請負社員から派遣社員に切り替えを行った。製品の品質確保、作業管理上の直接の指揮命令の必要性から派遣社員に切り換えたもの。その後正社員の採用を再開させたことから、徐々に派遣社員から正社員への置き換えが進んでいる。業務内容は正社員の補助作業のみであり、1 週間もあればマスターできる比較的簡単な反復作業が中心で、個人の技能・経験は求めている。生産変動は約 20% であることから、派遣社員の割合は上限 25% 程度と考えている。

## 10. 電力会社 J 社 K 原子力発電所

正社員 : 500 人

派遣社員 : 10 人

請負社員 (常駐のみ) : 1,500 人

請負社員 (定期検査実施時のみ) : 1,500 人

元請会社は重電メーカー、関係会社及び地元企業であり、いわゆる請負専門会社は活用していない。専門能力に応じた重層下請構造をとっている。組合では発電所発足時より、請負社員を同じ原発に働く仲間として大切にしてきた。そのため関連労組懇談会などコミュニケーションの機会に努めている。

## 11. 総合製鉄会社 K 社 L 製鉄所

ライン作業に従事する社員数

正社員 : 約 2,100 人

非正社員 : 約 80 人

派遣社員 : 0 人

請負社員 : 約 2,400 人

K 社の鉄鋼製造における請負活用の歴史は古く、1947 年の職業安定法で労働者供給事業が禁止されたことにより単純労務提供型の外注作業を全面的に直営化したこともあったが、1952 年同規則改正で請負の要件が緩和されて以降、外注化の拡大を進めた。1060

年代後半以降、外注化の形態を単純・部分的労務提供型から、技術・設備込み一括型に変えていった。現在外注活用の最大の目的は、自社及び協力会社それぞれの特徴を活かした有効な業務分担により経営の効率化を図ることであり、労務費単価差のみに着目して行われるものではない。協力会社の社員を組織する労働組合の関連協議会が組織され、組合は協力会社の社員をパートナーとしてきっちりと位置づけ、協力会社における人材確保を共通の課題として認識している。