互

並 的

電機連合総合研究企画室 中尾 和

とから、 に改正派遣法施行後の状況を把握する 負 度合いが高い電機産業はより多くの請 負 議にみられるように、製造業で広く行 が明らかになった。 注。 ため「フォローアップ調査」を行った われている業務請負の適正化 [査] を実施するとともに、翌年四月 適正化の課題があると考えられるこ の解消)であった。業務請負の活用 調査結果からは、 機産業における請負活用の実態 の前提は、法案審議時の国会決 電機連合は二〇〇三年一一月 派遣が解禁となる改正派 次のような点 (偽装請 遣

請負活用実態調査 明らかになったこと

及んでいる(二〇〇〇年調査時は一二・ める請負労働者の比率は一五・六%に ○年調査時は七割)、工場の全従業者 割で業務請負を活用しており(二〇〇 回答事業所三〇四工場のうち九 員、パート、 派遣、 請負)に占

> 程度ある 単な仕事に従事しているものが多いが、 働者は一週間程度の習熟でこなせる簡 正社員の職務と重なり合う領域も相当 混在ライン)は四割を超える。請負労 事とが明確に分離されていない職場(= (2)正社員の仕事と請負労働者の

二~五割程度ある。 労務管理を正社員が行っている職場も 場は五~九割あり、 リー 業方法指示などの指揮監督をライン (3)請負労働者の ダー などの正社員が行っている職 出退勤管理などの 仕事の割り振りや

影響の指摘も多い。 の業務管理負担増」などのマイナスの のプラスの評価もある一方で、「ノウ ハウの蓄積・伝承困難」 発的な業務量増大に対応できた」 て請負活用が進んできたために、 (4)コスト削減と需要変動対応とし 「請負労働者 など 突

%、活用予定を含め回答工場の半数 「点で派遣を「活用している」は二二 遣を活用するとし、半分は派遣活用 (5)工場への派遣解禁に伴 「予定なし」となっていた。 17 派遣を 兀

手企業連・単組で

か

めておらず、大

ベルでの実態をつ

も同様の状況にあ

派

活 問題 用 しな なし」であった。 い理由は 「現状の請負でとく

ŧ することが必要となるが、この三つと めに③管理能力の高い請負会社を選定 を請負会社の社員に任すこと、そのた 在ラインの解消と②請負ラインの監督 (6)請負の適正化のために 「やっている」工場は四 一%にとど は、

> 消」を行っていないとみなされるもの としている工場で、 っている。 は四割で、 らかの労使の話合いが「あった」支部 負の活用に関して、活用部門・職場、 が三割程度ある(「行っていない」 二○ まっている。 (7)改正派遣法実施に伴う派遣 「分からない」 一三%)。 派遣・請負の人数などにつき何 現状の 「特にない」が過半数とな 「混在ラインの 「請負で問題なし」 請 解

請負適正化 の職場点検活動

問題意識の希薄な組合も少なくないと うえでグレーゾーンが多数を占めてい みられることから、二○○四年度の秋 た取り組みが急がれるにもかかわらず るとみられること、請負適正化に向け このように、電機の職場は派遣法 組織強化期間 (九~一一月) の共通 取り組み課題とし

ごとに行われてき では自社の職場レ たために企業(コ る請負導入は工場 直接雇用とは異な 点検」としたのは 動を行うこととし 応」の職場点検活 改正派遣法への対 て「請負適正化・ ポレート) 全体 職場からの

雇用環境の変化や法改正に合わせ ガイドラインを見直します 高経連合では、2001年第87部十夫委員会で「禁盗分物者の権利保証がイトライン」を接立し、禁盗分物者の権利保証に 努めてきましたが、雇用電場の変化や活动正などの状況をよるよて本がイトラインの改定を提起します。 INTI RESERVATION IN 北上河道・油井送取の油正化が重要を押

造り基盤を維持・強化するた が強調しているのは、①モノ 労使協議にあたって電機連合 めに中長期的な視点から人材 協議を進めることとしている。 え、請負適正化に向けた労使 職場点検活動の結果を踏ま

較基準)と照らして、どこに 用職場調査」より作成した比 チェックシートは別掲のよう 国各地で開催された研修会で なっている。この期間中に全 問題があるかが分かるように 電機連合全体の状況(「請負活 に簡単なものであり、それを ックを行うこととした。①の の情報収集・労使協議力チェ 請負会社のチェック、③組合 の適法度合チェック、②取引 ュアル」を配布して、 具体的には、 ト」と「職場点検活動マニ 「職場点検シ ① 請 負

> 理能力の高い「よい請負会社」を選択 のあり方が検討されるべきこと、③管 アウトソーシング・外部労働力の活用 できているかどうかを確かめながら、 それを踏まえて、②必要な人材育成が スポット の安い労働力としてでは

確認することを取り組みの出発点とし 活用に関する基本的な考え方を労使で

> きこと、である。 なくパートナーとして育成していくべ

機連合第九一回中央委員会で「電機連 働者については、二〇〇五年一月の電 合・派遣労働者保護ガイドライン」を なお、「モノの製造」以外の派遣労 対策を行っていくこととして (前頁図

参照)、 改正派遣法に踏まえて改訂し

請負の適法度チェック表

職場名	
物の製造かどうか	
請負会社数	
派遣法に基づく派遣会社	参考 社

も、このテーマが取り上げら

	チェック した人	
--	-------------	--

がないような方向での請負の

組合員の仕事の改善をはかる。 ライン作業に問題のある職場

わから ない

わから ない

(3)事業競争力を失うこと

な部分の請負活用を適正化する。 ライアンス)という観点から、グレー

(2)現状、請負労働者との

労使協議へ結びつけようとした。 広く経営対策としても検討してもらい、 初に次の三点を掲げ、この取り組みを

(1)法に則った企業経営 (=コンプ

るためである。

職場点検活動の「ねらい」として最

適正化をはかる。

-派遣事業の許可を得ている会社からの派遣に限ります

【独立した請負であるための外形的なチェックポイント】	されて いる	できてない 部分もある	できて いない
正社員やパートが従事するラインと請負ラインの分離			
ラインや請負会社構内事務所に請負会社名の看板掲示			
請負社員の制服は請負会社が独自に定めている			
請負会社の現場管理者 (ラインリーダー) の配置			
請負会社の管理責任者	常駐管理	管理者は巡	管理者は

	管理者は巡 回してくる	

【請負労働者の作業の指揮監督は誰がやっているか】	請負会社 の管理・ 監督者	長などの	わから ない
請負労働者の作業配置			
請負労働者の作業手順・作業方法指示			
請負労働者の教育・訓練(OJT含む技術的な指導)			
請負労働者の安全・衛生教育			
作業の能率管理、不良品対策			

【請負労働者の労務管理は誰がやっているか】

請負労働者の出退勤管理・労働時間の把握			
請負労働者の勤務時間帯(始終業・休憩時間)の決定			
請負労働者の残業・休日出勤の指示			
請負労働者の有給休暇の手続き			
請負労働者の苦情・不満要望への対応			

A:	○の数の合計→					
в:	配点	2点	1点	0 点	0 点	
c:	○の数×配点					
得点合計	(30点満点~0点)				点	

が回答している。

注

委員や班長・ラインリーダークラスの組合員 調査には組合支部役員が、職場調査には職場 六七○、フォローアップ調査一四六。事業所 有効回答数は、事業所調査三○四、職場調査

Business Labor Trend 2005.2 いる。