

「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」報告（要約版）

1. はじめに

電機産業のものづくりは、開発・設計から加工・組立に至るまで、アウトソーシング化が進み、今や電機産業の発展には派遣・請負労働者の労働力が不可欠となっている。電機連合はこれまでも派遣・請負労働者を「ともに働くパートナー」として位置づけ、受け入れ職場の実態調査や労使協議の徹底など、様々な取り組みを進めてきた。しかしながら、その実効性を問われるとまだ多くの取り組むべき課題があると言わざるをえない。そこで、送り出し側である人材ビジネス企業における課題を抽出し、解決に向けたより踏み込んだ取り組みを進めるため、電機連合では、2009年10月に「電機産業ものづくりにおけるアウトソーシングのあり方についての基礎調査検討委員会」を設置した。

本委員会では、製造業務へ派遣・請負事業を行う人材ビジネス企業を対象に、処遇の仕組みや、それに大きな影響を与えている派遣・請負料金が決定される仕組み、能力開発やキャリア形成支援の仕組み、さらにはリーマン・ショック前後の状況から雇用を維持・継続する仕組みを調査した。具体的には、人材ビジネス企業については、業界団体の協力を得てアンケート調査ならびにヒアリング調査を実施し、受け入れ側の製造企業については、電機連合加盟組合の企業の協力を得てヒアリング調査を実施した。

2. アンケート調査結果からの考察（第1部）

（1）派遣・請負契約の料金設定と派遣・請負スタッフの処遇・人事管理（第2章）

- ① 派遣スタッフの技能や仕事内容を踏まえた個別の料金設定や定期的な料金改定交渉を実施している人材ビジネス企業は、実施していない人材ビジネス企業よりも賃金水準の上限や平均的な賃金水準が高い傾向にある。また、能力開発やキャリア形成支援、その前提となる雇用継続に関する取り組みも広く実施する傾向にある。
- ② 請負事業では、生産性向上に伴う利益を確保できることが多い人材ビジネス企業ほど、初任賃金や平均的な賃金水準が高い傾向にある。また、昇給の仕組みを設けている場合も多い。

（2）派遣先・請負先の転換による雇用継続と人事管理（第3章）

- ① リーマン・ショック後の受注が大幅に減少した時期においても、派遣先や請負先の転換を通じて派遣・請負スタッフの雇用継続に努める人材ビジネス企業は少なくなかった。
- ② 派遣・請負スタッフの雇用継続に積極的な人材ビジネス企業は、人材育成並びに、技能や仕事内容、生産性に応じた料金設定にも積極的である。また、労働組合による派遣・請負スタッフの組織化を支持する傾向にある。

（3）能力開発への取り組みと雇用・労働条件の改善（第4章）

- ① 派遣・請負スタッフの能力開発の取り組みは昇給や雇用の安定・継続の他、スタッフが希望する条件での就業実現にもつながる傾向にある。また、労使のコミュニケーションも促され、スタッフの不満・要望を把握しやすくなる。
- ② 能力開発に積極的な人材ビジネス企業には、「取引先である製造企業との契約関係が比較的長

期である」「業務量が安定している」などの特徴がある。また、派遣事業では、定期的な料金改定交渉を実施している場合が多く、請負事業では、生産性向上に応じた利益を確保できる場合が多い。このことから、能力開発の取り組みを積極的に進めるためには、取引先企業との協力関係を築いていくことが必要である。

(4) 労使のコミュニケーションの現状と労働組合（第5章）

- ① スタッフの不満や要望の把握に積極的である人材ビジネス企業ほど、スタッフ本人の希望を重視したマッチングや人材育成に関して積極的である。また、雇用の維持・継続についても積極的である。
- ② 労働組合の必要性を感じている人材ビジネス企業は少なく、労働組合が設立された場合の影響をみてもやや否定的な意見が多い。特に、労働組合の必要性を感じているかどうかに関わらず、取引先である製造企業から敬遠されるという懸念を抱いている割合が高いという特徴がみられる。

3. ヒアリング調査結果からの考察（第2部）

(1) 製造業企業4社の事例（第1章）

- ① 生産量変動への対応を活用の主目的とする製造企業（Aタイプ）は人材ビジネス企業の選定にあたって、コンプライアンス面や、担当業務を円滑・確実にこなす実績を重視する。一方、派遣・請負スタッフを活用しつつより効率的な生産プロセスの構築を図ることで生産コストの低減を図ろうとする製造企業（Bタイプ）は、コンプライアンス面や担当業務を確実にこなす能力に加えて、生産プロセスの改善についての提案力やその提案を実現できるだけのマネジメント力などを人材ビジネス企業に求めている。
- ② 派遣・請負スタッフが能力開発やキャリア形成の機会を享受しやすい環境を整えていくためには、Bタイプの傾向をより強くもつ製造企業が増えていくことが必要である。ただし、Bタイプの製造企業に対応するためには、人材ビジネス企業に多くの要件が求められる。そして、そうした要件を充たす組織能力を養うのは、人材ビジネス企業としても容易ではない。したがって、今後はBタイプの製造企業のニーズに対応できる人材ビジネス企業をより多く生み出すための仕組みの構築が重要な課題である。

(2) 人材ビジネス企業3社の事例から（第2章）

- ① 雇用継続への取り組みをみると、各社とも、契約終了後に新たな仕事を希望するスタッフのほぼ全てに対し、仕事先を紹介している。ただし、スタッフ本人が希望する勤務地や勤務時間、時給額ではないため就業に至らないケースも多かった。なお、その場合でも、雇用調整助成金を活用し、希望するほぼ全てのスタッフの雇用を維持した企業もある。
- ② 処遇をみると、派遣の場合、他社とのスタッフ獲得の競争があるため、スタッフ募集時の賃金を可能な限り高く設定している企業が多い。ただし、契約価格の改定は難しいことから、昇給も難しい場合が多い。一方、請負では、生産性を高めることでスタッフ一人当たりの賃金を高めることが可能となる。また、自社で職務設定を行うことができるため、必要な能力、スキルなどに応じて昇給を行うことができる場合が多い。
- ③ 人材育成をみると、各社とも様々な方法で能力開発、キャリア形成支援の取り組みを実施している。例えば、派遣では、派遣先企業から、能力評価のフィードバックを口頭で受け（書面ではまだ少ない）、その評価情報を含む各スタッフの情報をデータベース化し、就業先の決定などに活用している企業がある。また、事業所ごとに4段階程度のスキル表を作成して技

能評価を定期的実施し、スタッフの技能水準の向上に努めている企業もある。

4. 今後の政策的課題

以上に示した分析結果を踏まえて、今後の政策的課題を整理すると、以下のようになる。

- ① 派遣スタッフの賃金水準の維持向上を図るためには、人材ビジネス企業が、スタッフの技能や担当業務に見合う水準の派遣料金を確保できるよう料金改定交渉などの働きかけを行うことが重要である。また請負契約では、生産性向上に取り組んだ成果を自社の利益として確保するためには、取引先である製造企業との連携が必要である。とはいえ、人材ビジネス企業のみで契約料金を決めることはできない。製造企業としても、スタッフの技能や担当業務、生産性向上への取り組みを評価し、料金設定の際に考慮していくことが求められる。
- ② 派遣・請負スタッフの人材育成に積極的に取り組む人材ビジネス企業が増えることが、雇用・就業の安定につながると考えられる。また、雇用調整に伴う企業・人材ビジネス企業からの離職者に対する就業支援や生活基盤の確保、公的な教育訓練の仕組みの充実化が求められる。
- ③ 派遣・請負スタッフの人材育成には、人材ビジネス企業の取り組みだけでは不十分であり、製造企業の協力が必要不可欠である。しかし、製造企業の多くは、グローバル競争下でのコスト削減の要請のもとにあり、派遣・請負スタッフの人材育成のための「費用」や「時間」を負担することが困難な状況にあることが少なくない。したがって、人材ビジネス企業の業界団体、派遣・請負先企業などが一定の費用を負担し、公的支援とも連携を図りつつ人材育成を図る新しい人材育成の社会的な仕組みを構築することも検討すべきと考える。また、その構築に向けては労働組合も積極的に関与すべきと考える。
- ④ 人材ビジネス企業と派遣・請負スタッフとの間のコミュニケーションが進むことで、スタッフの技能水準が向上し、それに伴い昇給や雇用継続の機会が広がると考えられる。そのため、労働組合による組織化を通じてスタッフの発言の機会を広げ、不満・要望の把握を促し労働条件の向上につながろう。そのためには、人材ビジネス企業に対して労働組合の意義を伝えていくことが重要である。併せて、労働組合が組織化されれば、取引先である製造企業に敬遠されるなどといった人材ビジネス企業の認識に誤解があれば、そうした誤解をなくす取り組みも必要である。

5. おわりに ～今後検討すべき施策の方向性～

2008年秋のリーマン・ショックに端を発した景気後退では、多くの人材ビジネス企業が急速かつ大幅な受注の減少による雇用調整を余儀なくされたとみられ、派遣・請負労働者の雇用の不安定性や処遇のあり方などについて、日本社会に大きな問題を投げかけた。このような社会情勢を受け、電機連合では2009年1月に、雇用を失った派遣・請負労働者を支援するため、加盟組合を中心にカンパ金を募り、業界団体を通じ生活支援を行った。また、これらの支援活動を通して人材ビジネス企業の実態を聞く機会を得、派遣・請負労働者の雇用や処遇のあり方が人材ビジネス企業や労働者の意思が及ばないところで決定されていることを課題として捉え、本調査を実施することとした。

本調査におけるアンケート調査ならびにヒアリング調査の結果は、製造現場における派遣・請負労働者の処遇の仕組みや、それに大きな影響を与えている派遣・請負料金が決定される仕組み、能力開発やキャリア形成支援の仕組み、さらにはリーマン・ショック前後の状況から雇用を維持・継続する仕組みなど、これまでは漠然と語られてきた実態を浮き彫りにしている。

本調査結果で得られた諸課題に対して、労働組合として今後検討すべき施策の方向性についていくつか述べてみたい。

第1に、派遣・請負労働者の賃金は、人材ビジネス企業と製造企業との間で締結される派遣・

請負契約の料金水準の影響を大きく受ける。そのため、派遣・請負労働者の技能や担当業務に見合う賃金の設定や賃金水準の維持向上などの取り組みは、人材ビジネス企業側だけでは限界がある。何より製造企業側としても、派遣労働者の技能や仕事、人材ビジネス企業側の生産性向上への取り組みを評価・考慮した料金設定に努める必要がある。そして、受け入れ企業である製造企業の労働組合もそうした料金設定がなされているかを、日頃から労使協議等の場を通じてチェックする等、積極的に関与していくことができるのではないだろうか。

第2に、人材ビジネス企業の営業所のなかには、派遣先や請負先の転換を通じて、派遣・請負契約が終了したスタッフの雇用継続を図るケースが少なくなかったが、この機会に、離職者に対する就業支援や生活基盤の確保、公的な教育訓練の仕組みの充実を検討する必要がある。そして私たち労働組合は、これら公的なセーフティネットの充実に向けた議論を喚起し、その実現に向けた積極的な取り組みを進めることができるのではないだろうか。

第3に、派遣・請負スタッフの人材育成においては、人材ビジネス企業の取り組みだけでは不十分であり、受け入れ企業である製造企業の協力が必要不可欠である。一方で、厳しいグローバル競争下では、製造企業も派遣・請負労働者の人材育成のための「費用」や「時間」を負担することは困難な状況にある。それゆえ、人材ビジネス企業や製造企業等当事者それぞれが一定の負担をすることで、人材育成の社会的な仕組みを構築することも検討すべきと考える。もちろんその構築に向けては、私たち労働組合も積極的に関与することができるのではないだろうか。

電機連合は、これまで「電機産業における派遣労働者の権利保護ガイドライン」（2001年1月確立、2005年1月改定）を通じ、派遣労働者を「ともに働くパートナー」として位置づけた上で派遣労働者の権利保護に努めるとともに、「非典型・組織化プロジェクト報告書」（2007年7月確立）を通じ、非正規労働者の処遇のあり方や組織化についての考え方を提起してきた。加えて、2006年闘争では「構内請負を含めた安全衛生管理体制の構築」を、2008年闘争では「派遣・請負労働者等の受け入れに関わる労使協議の推進」をそれぞれ要求項目に掲げて取り組み、派遣・請負労働者の受け入れ規模やあり方などについて、労働組合として積極的に関与する取り組みを進めてきた。しかしながら、その実効性を問われるとまだ多くの取り組むべき課題があると言わざるを得ない。

昨今の製造業務への派遣事業に対する規制強化論議や、一部の産業・企業で進められている派遣から直接雇用の有期契約労働者への切り替えなど、派遣・請負労働者を取り巻く環境は大きく変わりつつある。しかしながら、私たち電機産業においては、現在もそして今後も、派遣・請負労働者の労働力が必要不可欠であることに変わりはない。だからこそ、私たちは同じ産業に働く仲間として、派遣・請負労働者の雇用の安定化や処遇の改善に積極的に取り組んでいかなければならない。そのためには、上記で提起した施策の可能性を検討しつつ、ガイドラインを早急に見直し、より実効性を高める取り組みを進める必要がある。また、将来的には派遣・請負労働者に限らず、全ての非正規労働者の処遇改善につなげる均等・均衡処遇政策の策定も視野に入れる必要がある。加えて、より根本的には派遣・請負労働者の組織化を積極的に進めていかなければならない。かれら派遣・請負労働者を組織化することで、同じ産業に働く真の仲間として様々な課題に取り組むことができる。

私たちが直面する課題は一朝一夕に解決できるものではない。しかしながら、根気強く一つ一つを解決していく強い意志をもって臨む必要がある。

以上