

電機産業製造部門における請負労働者の活用実態

木村 琢磨

(東京大学大学院経済学研究科
日本学術振興会 特別研究員)

はじめに

電機産業の製造部門では、1990年代から請負労働者の活用が拡大しており、人数の面においては、正社員に次ぎ、電機産業にとって欠かせない人的資源となっている。請負労働者は、コストの削減や需要変動への対応を主な目的として活用されてきたが、それに伴って現場の競争力低下への懸念、業務請負の法的問題といった課題も生じてきている。

本章の分析には、電機連合総合研究センター（電機総研）が2003年11月から同年12月にかけて行ったアンケート調査「電機産業における業務請負業の活用実態に関する調査」（以下、電機総研調査）のデータを用いている。電機総研調査は、電機連合傘下の工場事業所を対象とし、労働組合の工場事業所支部から回答を得た事業所調査（以下、支部調査）と、支部調査の対象事業所内で請負会社を活用している職場に配票し、労働組合の職場委員より回答を得た職場調査（以下、職場調査）の2つの調査からなる。支部調査は配布600件、有効回答数242件、有効回答率40.3%であり、職場調査は配布1800件、有効回答数670件、有効回答率37.2%である¹⁾。

本文中のクロス集計において、クロス項目（表側部分）のサンプル数の合計と全体のサンプル数は一致しないことがある。これは、クロス項目が無回答であったサンプルを含んで全体のサンプル数を算出しているためである。

なお、本調査の調査票及び単純集計は、2部資料1に掲載しているので参照されたい。

事業所における請負活用の状況

1. 現在の請負労働者の活用状況

調査対象事業所の約4分の3(74.7%)が、年間を通じて請負労働者を活用している。事業所の正社員数が多いほど、年間を通じて活用している事業所が多く、正社員が少ない事業所ほど、活用していない事業所の比率が高い。

生産量の変動幅で比較すると、変動の幅が200%以上の事業所では、年間を通じて活用している事業所の比率が他よりも高い。生産変動が大きい事業所では、恒常的に請負労働者を活用する傾向がある(図表2-1)。

図表2-1 製造業務での請負労働者の活用状況(行%)

		年間を通じて活用	繁忙期など特定の時期に活用	活用していない	NA	N
事業所正社員数	1~299人	67.9	11.3	20.8	0.0	53
	300~499人	87.8	6.1	6.1	0.0	49
	500~999人	77.1	15.7	7.1	0.0	70
	1000人以上	80.8	13.7	5.5	0.0	73
生産量の変動幅	150%まで	73.9	9.8	15.2	1.1	92
	150-200%まで	70.1	14.9	10.4	4.5	67
	200%以上	86.2	10.3	3.4	0.0	58
	NA	56.0	24.0	16.0	4.0	25
全体		74.7	13.5	9.9	2.0	304

2. 請負の活用を開始した時期

図表2-2は、請負労働者を活用している事業所について、初めて請負の活用を開始した時期を見たものである。請負の活用を開始した時期は、事業所の設立時期に影響を受けると考えられるので、両者をクロス集計している。

1980年代以前に設立されている事業所でも、請負労働者を1980年代以前から活用していた事業所は少ない。事業所の設立時期を問わず、請負労働者の活用は1990年代以降から活用されていることが多い。

特に「2000年以降」は、調査時点では3年程度の期間であることからして、この時期に活用を開始した事業所が14.7%であることは、2000年以降に請負活用が急速に進んでいることを示している。

このように、事業所の設立時期を問わず、請負労働者の活用は、バブル崩壊以降に拡大してきたといえる。

図表2-2 請負活用の開始時期（事業所設立時期別 行%）

		請負活用の開始時期								
		1979年以前	1980年代前半	1980年代後半	1990年代前半	1990年代後半	2000年以降	分からない	NA	N
事業所設立時期	1979年以前	10.3	3.0	8.4	19.2	22.7	14.8	19.2	2.5	203
	1980年代前半	0.0	0.0	5.6	22.2	50.0	16.7	5.6	0.0	18
	1980年代後半	0.0	0.0	0.0	20.0	66.7	6.7	0.0	6.7	15
	1990年代前半	0.0	0.0	0.0	30.0	40.0	10.0	20.0	0.0	10
	1990年代後半	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	33.3	0.0	16.7	6
	2000年以降	0.0	11.1	0.0	22.2	11.1	22.2	33.3	0.0	9
	NA	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	4
全体		7.9	2.6	6.8	20.0	27.5	14.7	17.7	2.6	265

3. 取引請負企業数

図表2-3, 2-4, 2-5によれば、請負労働者を活用している事業所が取引をしている請負会社の数は、1~4社が最も多く、平均値は5.8社である。活用中の業務請負会社が0社となっているのは、一時的に請負契約が中断しているケースと考えられる。

活用している請負会社のうち、構内下請会社(関連・協力会社)は0社~2社が多く、平均は2.1社であり、1社も活用していない事業所が5分の1を占める。それ以外の一般の業務請負会社は、構内下請会社よりも多くの数が利用されており、1~4社を活用している事業所が多く、平均値は3.8社である。

図表2-3 取引している請負会社の数（行%）

		0社	1~4社	5~9社	10~19社	20~29社	30社以上	NA	最大値	中央値	平均値	N
正社員数	1~299人	1.9	47.2	22.6	5.7	0.0	0.0	22.6	11	3	4.1	53
	300~499人	0.0	51.0	30.6	6.1	2.0	0.0	10.2	20	4	5.0	49
	500~999人	1.4	51.4	22.9	10.0	1.4	0.0	12.9	24	4	5.1	70
	1000人以上	0.0	32.9	31.5	11.0	2.7	4.1	17.8	82	5	8.9	73
	全体	0.7	43.4	23.0	8.2	1.3	1.0	22.4	82	4	5.8	268

図表2-4 取引している構内下請会社の数（行%）

		0社	1社	2社	3社	4社	5社以上	NA	最大値	中央値	平均値	N
正社員数	1~299人	20.8	13.2	13.2	9.4	3.8	7.5	32.1	8	2	1.9	53
	300~499人	26.5	22.4	18.4	4.1	8.2	10.2	10.2	10	1	1.9	49
	500~999人	17.1	22.9	11.4	7.1	4.3	14.3	22.9	8	1	2.3	70
	1000人以上	17.8	19.2	13.7	6.8	1.4	11.0	30.1	7	1	1.9	73
	全体	20.5	19.8	16.0	6.3	4.9	11.6	20.9	10	1	2.1	268

図表 2 - 5 取引している一般の業務請負会社の数（行%）

		0社	1～4社	5～9社	10～19社	20～29社	30社以上	NA	最大値	中央値	平均値	N
正社員数	1～299人	9.4	54.7	3.8	0.0	0.0	0.0	32.1	7	2	2.1	53
	300～499人	16.3	49.0	20.4	4.1	0.0	0.0	10.2	11	2	3.2	49
	500～999人	7.1	51.4	18.6	2.9	0.0	0.0	20.0	13	2	3.3	70
	1000人以上	1.4	47.9	12.3	5.5	1.4	2.7	28.8	82	4	6.7	73
全体		7.8	50.6	13.9	3.3	0.4	0.8	23.3	82	3	3.8	245

事業所規模（事業所の正社員数。以下同じ）別に見ると、構内下請会社は事業所の規模を問わず1～2社が一般的である一方、業務請負会社については、事業所の規模が大きいほど多くの会社が利用されている。

ただし、本調査（支部調査、職場調査）において、構内下請会社と一般の業務請負会社は、一部のサンプルにおいて、調査上の定義通りに区分されたデータが得られていないことを付言しておく。その主な理由は、第一に、「関連・協力会社」の定義が、事業所・職場によって様々であったこと、第二に、関連・協力会社、及び業務請負会社の事業形態が多様化し、両者の区分が不明瞭になっていること、である²⁾。

事業所の人員構成

1. 事業所における就業形態別構成比

図表 2-6 は、パートタイマー、派遣労働者、請負労働者が、事業所の人員総数（正社員、パートタイマー、派遣労働者、請負労働者を合計した人数）に占める比率を集計したものである。

製造事業所においては、パート、派遣労働者は5%未満が大半であるが、請負労働者の比率は事業所によりさまざまであり、30%を超える事業所も15.5%存在する。全体の平均構成比（加重平均）では、パートが3.1%、派遣労働者が5.1%であるのに対して請負労働者は、15.0%であり、製造事業所においては、請負労働者が正社員に次ぐ労働力となっていることがわかる。

図表 2-7 は、事業所の人員総数に占める請負労働者の比率を、当該事業所の主要製品のライフサイクル別に集計したものである。主要製品のライフサイクルが「数ヶ月」「半年程度」と短い事業所では、請負労働者の比率が20%を超えていることが比較的多い。ライフサイクルの短い製品を扱っている事業所の方が、労働需要の周期的な変動が大きく、請負労働者を活用する必要性が大きいと考えられる。

図表 2 - 6 事業所における就業形態別構成比（列％）

	パート	派遣	請負
0%	32.7	20.0	10.2
5%未満	42.9	55.5	16.7
5-10%未満	9.8	12.2	16.7
10-20%未満	8.6	7.3	24.1
20%以上	4.5	4.5	16.7
30%以上	1.6	0.4	15.5
単純平均 (請負活用事業所のみ)	4.5	3.7	16.0
加重平均 (請負活用事業所のみ)	3.1	5.1	15.0
N	245		

注：1) 単純集計；各事業所における構成比を合計し、事業所数で除したものを。電機産業の製造事業所における各就業形態の構成比の一般的な値を示す。

$$\text{単純平均値} = (\text{事業所における構成比}) \div \text{事業所数}$$

2) 加重平均；各事業所における構成比に事業所の人員総数を乗じ、各事業所の人員総数の合計で除したものを。電機産業全体に占める各就業形態の構成比を示す。

$$\text{加重平均値} = (\text{事業所における構成比} \times \text{事業所の人員総数}) \div (\text{事業所の人員総数})$$

図表 2 - 7 請負労働者の比率（製品のライフサイクル別 行％）

	0%	5%未満	5-10% 未満	10-20% 未満	20-30% 未満	30%以上	平均値	平均値2	N
数ヶ月	7.1	14.3	7.1	0.0	35.7	35.7	24.6	26.5	14
半年程度	3.6	10.7	10.7	25.0	28.6	21.4	21.8	22.6	28
1年程度	11.4	20.5	9.1	25.0	13.6	20.5	17.3	19.5	44
2年程度	10.0	10.0	35.0	15.0	15.0	15.0	14.8	16.5	20
3年程度	13.6	13.6	36.4	18.2	9.1	9.1	10.8	12.5	22
4年程度	28.6	0.0	14.3	28.6	14.3	14.3	18.0	25.2	7
5年以上	10.3	19.6	15.9	28.0	15.0	11.2	13.6	15.2	107
NA	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	12.9	12.9	3
全体	10.2	16.7	16.7	24.1	16.7	15.5	15.8	17.6	245

注：「平均値2」は、請負労働者を活用している事業所のみ平均値である。

図表 2-8 は、生産量の見通しが立つ期間ごとに、請負労働者の比率を集計したものである。請負労働者の比率の平均値においては、生産量の見通しが立つ期間の長さによる差はあまりない。しかし、生産量の見通しが立つ期間が長い事業所では、請負労働者が5%未満の事業所の比率が高く、20%以上の事業所が少ない。

つまり、生産量を見通しがつきにくい事業所において、多くの請負労働者が活用される傾向にある。請負労働者は、生産量の変動幅が大きい場合のみならず、その変動の予測が困難な場合に、多く活用される人材であるといえる。

図表 2 - 8 請負労働者の比率（生産変動の見通し別 行%）

	0%	5%未満	5-10% 未満	10-20% 未満	20-30% 未満	30%以上	平均値	平均値2	N
ほとんどつかない	0.0	0.0	0.0	42.9	28.6	28.6	27.9	27.9	7
1週間先まで	0.0	14.3	14.3	0.0	14.3	57.1	28.1	28.1	7
数週間先まで	11.5	11.5	19.2	34.6	11.5	11.5	15.2	17.1	26
1ヶ月先まで	7.7	20.5	20.5	25.6	15.4	10.3	13.0	14.1	39
数ヶ月先まで	10.7	16.1	16.1	17.9	22.3	17.0	17.0	19.0	112
半年先まで	16.7	13.9	13.9	33.3	8.3	13.9	13.6	16.3	36
1年先まで	8.3	33.3	16.7	25.0	8.3	8.3	10.5	11.5	12
数年先まで	0.0	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	8.0	8.0	5
NA	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	18.3	18.3	1
全体	10.2	16.7	16.7	24.1	16.7	15.5	15.8	17.6	245

注：「平均値2」は、請負労働者を活用している事業所のみ平均値である。

図表 2-9 では、海外生産の規模別に、請負労働者の比率を集計している。活用する請負労働者の比率には、海外での生産規模による違いは大きい。海外で国内よりも大規模な生産活動を行っている企業においても、国内に残している生産業務は正社員の業務だけではなく、請負労働者の業務も存在している。

このように、現状を数値的に見れば、海外での生産活動と国内での請負労働者の活用は排他的な関係にはないが、海外での生産活動に積極的な企業においては、海外生産への移行の過程として請負労働者を活用している可能性もある。

図表 2 - 9 請負労働者の比率（海外生産の規模別 行%）

	0%	5%未満	5-10% 未満	10-20% 未満	20-30% 未満	30%以上	平均値	平均値2	N
海外では生産せず	16.7	18.1	12.5	27.8	8.3	16.7	15.0	18.0	72
国内より小さな規模	5.9	17.8	21.8	18.8	22.8	12.9	15.1	16.1	101
国内とほぼ同じ規模	0.0	19.4	9.7	32.3	16.1	22.6	21.1	21.1	31
国内より大きな規模	17.1	9.8	17.1	24.4	17.1	14.6	14.8	17.9	41
全体	10.2	16.7	16.7	24.1	16.7	15.5	15.8	17.6	245

注：「平均値2」は、請負労働者を活用している事業所のみ平均値である。

2. 就業形態構成比の変化

図表 2-10 によれば、過去 3 年間では、正社員は生産・非生産を問わず減少した事業所が多い（77.3%、56.3%）。生産部門の正社員が増加した事業所はきわめて少なく（4.3%）、大半の事業所において減少している。パート等は、「横ばい」「減少」がともに 31.6%であり、その人数は抑制傾向にあったといえる。

このように、直接雇用の従業者が抑制、減少傾向にあるのに対し、事業所と雇用関係のない派遣労働者、請負労働者は増加傾向にある。事務部門の派遣労働者は、「横ばい」であった事業所も少なくない（24.7%）が、増加した事業所が全体の 3 分の 1 以上（34.9%）である。生産部門の請負労働者は、半数以上（52.0%）の事業所で増加している。

今後3年間の予想では、正社員は生産・非生産ともに「減少する」と予想する事業所が最も多いが、その比率は過去3年間で正社員が減少した事業所の比率よりも低く、「横ばい」と予想する事業所が全体の3分の1に及ぶ(図表2-11)。正社員は今後も減少傾向であると予想されているが、その減少幅は過去3年間に比べて小さくなる可能性がある。

一方、派遣労働者や請負労働者の増加を予想する事業所は、過去3年間でそれらの従業員が増加した事業所よりも少なく、「横ばい」と予想する事業所が、過去3年間でそれらが実際に「横ばい」であった事業所よりも多い。派遣労働者や請負労働者は、今後は増加の幅が小さくなると予測される。

図表2-10 就業形態別増減(3年前からの変化 行%)

	増加	横ばい	減少	NA	N
正社員・生産	4.3	12.8	77.3	5.6	304
正社員非生産	10.9	19.7	56.3	13.2	304
パート等	12.2	31.6	31.6	24.7	304
派遣・事務	34.9	24.7	13.2	27.3	304
請負・生産	52.0	15.4	14.7	17.9	273

注: 「請負・生産」の増減については、請負を活用している事業所を有効回答としている。

図表2-11 就業形態別増減(3年後の予想 行%)

	増加	横ばい	減少	NA	N
正社員・生産	2.6	31.6	58.6	7.2	304
正社員非生産	5.3	39.8	41.4	13.5	304
パート等	11.2	45.1	19.4	24.3	304
派遣・事務	26.0	35.9	10.2	28.0	304
請負・生産	34.8	28.6	18.3	18.3	273

注: 「請負・生産」の増減については、請負を活用している事業所を有効回答としている。

3. 生産部門における正社員と請負労働者の増減関係

図表2-12と図表2-13は、生産部門における正社員の増減と請負労働者の増減の組み合わせを、それぞれ過去3年間、今後3年間について見たものである。

過去3年では、生産部門において正社員が減少し、請負労働者が増加した事業所が42.9%と最も多い。事業所単位の人員数で見れば、調査対象事業所の生産部門の4割において、正社員が請負労働者に代替されてきたといえる。

今後3年間の予想では、正社員が減少し、請負労働者が増加するとする事業所は27.1%であり、過去3年間で実際に正社員が請負労働者に代替された事業所の比率を15ポイント以上、下回る。

過去3年間は、正社員が減少し、請負労働者が増加する事業所が多かったが、今後は、請負労働者の人数も抑制されると予想する事業所が多い。製造部門の人員構成は、

請負労働者による正社員の代替から，正社員，請負労働者を含めた総人員数の抑制が行われていくと予想される。

図表 2 - 1 2 生産部門における正社員と請負労働者の増減（過去 3 年間 全体％）

		請負・生産				N
		増加	横ばい	減少	N A	
正社員・ 生産	増加	2.2	0.4	0.7	0.7	11
	横ばい	6.2	2.2	1.1	2.6	33
	減少	42.9	12.8	12.8	9.5	213
	N A	0.7	0.0	0.0	5.1	16
計		52.0	15.4	14.7	17.9	273

注： 請負を活用している事業所のみを有効回答としている。

図表 2 - 1 3 生産部門における正社員と請負労働者の増減（今後 3 年間 全体％）

		請負・生産				N
		増加	横ばい	減少	N A	
正社員・ 生産	増加	0.7	0.4	0.7	0.7	7
	横ばい	6.6	12.1	9.2	2.6	83
	減少	27.1	15.4	8.4	8.4	162
	N A	0.4	0.7	0.0	6.6	21
計		34.8	28.6	18.3	18.3	273

注： 請負を活用している事業所のみを有効回答としている。

正社員と請負労働者の増減を業種別にみたのが図表 2-14 である。業種を問わず，正社員が減少した事業所が最も多いが，重電・産業用機器，民生用電気機器においてその比率は比較的高い（87.0％，84.4％）。

一方，請負労働者は業種を問わず増加した事業所が多いが，半導体・デバイスにおいては特に増加した事業所が多く（61.8％），電子部品・材料では増加した事業所が比較的少ない（43.7％）という違いが見られる。

正社員の増減と請負労働者の増減の組み合わせを見ると，業種を問わず，正社員が減少し，請負労働者が増加した事業所が最も多いが，通信・電子機器，電子部品・材料ではその比率が比較的低い（39.1％）。一方，電子部品・材料では，正社員と請負労働者のいずれもが減少した事業所の比率が他に比べて高い（21.1％）。

図表2-14 生産部門における正社員と請負労働者の増減
 (過去3年間 業種別の全体% 「計」のみ行%・列%)

			請負・生産				計
			増加	横ばい	減少	N A	
重電・ 産業用機器	正社員・ 生産	増加	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		横ばい	4.3	0.0	2.2	0.0	6.5
		減少	47.8	8.7	10.9	19.6	87.0
		N A	0.0	0.0	0.0	6.5	6.5
		計	52.2	8.7	13.0	26.1	N = 46
民生用 電気機器	正社員・ 生産	増加	3.1	0.0	0.0	0.0	3.1
		横ばい	0.0	3.1	0.0	0.0	3.1
		減少	50.0	12.5	6.3	15.6	84.4
		N A	0.0	0.0	0.0	9.4	9.4
		計	53.1	15.6	6.3	25.0	N = 32
通信・ 電子機器	正社員・ 生産	増加	4.3	0.0	0.0	1.4	5.8
		横ばい	7.2	4.3	0.0	4.3	15.9
		減少	39.1	14.5	11.6	5.8	71.0
		N A	1.4	0.0	0.0	5.8	7.2
		計	52.2	18.8	11.6	17.4	N = 69
半導体 デバイス	正社員・ 生産	増加	3.6	0.0	1.8	1.8	7.3
		横ばい	1.8	0.0	1.8	3.6	7.3
		減少	54.5	7.3	9.1	7.3	78.2
		N A	1.8	0.0	0.0	5.5	7.3
		計	61.8	7.3	12.7	18.2	N = 55
電子部品・ 材料	正社員・ 生産	増加	0.0	1.4	1.4	0.0	2.8
		横ばい	12.7	2.8	1.4	2.8	19.7
		減少	31.0	18.3	21.1	5.6	76.1
		N A	0.0	0.0	0.0	1.4	1.4
		計	43.7	22.5	23.9	9.9	N = 71

注： 請負を活用している事業所のみを有効回答としている。

生産部門の正社員及び請負労働者の増減と、事業所業績との関係を見るため、2000年の事業所売上高を100とした場合の、2003年の事業所売上指数と、生産部門の正社員・請負労働者の増減とでクロス集計を行ったのが図表2-15である。

売上の増減に関わらず、正社員が減少した事業所が最も多いが、売上が維持もしくは増加している事業所(100以上)では、売上が減少している事業所(100未満)よりも正社員が減少した事業所の比率が低い。また、売上が維持もしくは増加している事業所は、売上が減少している事業所よりも、請負労働者が増加した比率が高い。

正社員が減少し、請負労働者が増加している事業所、いわゆる請負労働者によって正社員が量的に代替されている事業所の比率は、売上の増減による違いはない。事業所の人員構成は、事業所単位ではなく、全社的、事業所横断的な配置転換によって決定されることもあるため、事業所業績と連動しない場合も多々あると考えられる。

図表 2 - 1 5 生産部門における正社員と請負労働者の増減
(過去3年間 売上増減別の全体% 「計」のみ行%・列%)

03年度事業所売上指数 (2000年度 = 100)			請負・生産				計
			増加	横ばい	減少	N A	
100未満	正社員・ 生産	増加	1.5	0.7	0.0	0.7	2.9
		横ばい	4.4	0.7	2.2	0.7	8.0
		減少	43.1	16.8	14.6	10.9	85.4
		N A	0.7	0.0	0.0	2.9	3.6
		計	49.6	18.2	16.8	15.3	N = 137
100以上	正社員・ 生産	増加	4.1	0.0	1.0	1.0	6.1
		横ばい	9.2	3.1	0.0	3.1	15.3
		減少	42.9	9.2	10.2	8.2	70.4
		N A	1.0	0.0	0.0	7.1	8.2
		計	57.1	12.2	11.2	19.4	N = 98
N A	正社員・ 生産	増加	0.0	0.0	2.6	0.0	2.6
		横ばい	5.3	5.3	0.0	7.9	18.4
		減少	42.1	7.9	13.2	7.9	71.1
		N A	0.0	0.0	0.0	7.9	7.9
		計	47.4	13.2	15.8	23.7	38

請負労働者の活用方針

本節では、請負労働者を活用している事業所における、請負労働者の活用方針についてみることにする。

1. 請負活用の決定権限の所在

図表 2-16 によれば、請負活用の決定権限を持つ部署は、事業所長・工場長(30.2%)又はラインの部門長(30.9%)である事業所が最も多い。人事部が権限を持っている事業所は22.3%であり、基本的には工場・製造部門に権限が与えられている。事業所規模別では、499人以下の中小事業所において、ラインの部門長が権限を持っているケースが多いという特徴がある。

図表 2 - 1 6 請負活用の決定権限の所在(事業所規模別 行%)

		分らない	人事部	事業所 長・ 工場長	ラインの 部門長	ライン 以外の 部門長	その他	N A	N
正 社 員 数	1~299人	7.3	17.1	29.3	39.0	7.3	0.0	0.0	41
	300~499人	2.2	26.1	26.1	34.8	8.7	2.2	0.0	46
	500~999人	0.0	20.0	38.5	26.2	7.7	4.6	3.1	65
	1000人以上	4.5	25.4	29.9	26.9	11.9	1.5	0.0	67
全体		4.5	22.3	30.2	30.9	7.9	2.6	1.5	265

2. 請負活用の目的

請負労働者を活用する目的として多くあげられているのは、「業務量の一時的・季節的増減対応」(70.2%)、「正社員増やさずに要員確保」(73.6%)、「部門の人件費節約」(67.5%)である(図表 2-17)。次いで多いのは「正社員の欠員を一時的に補う」(22.6%)、「正社員をより高度な仕事に集中させる」(19.2%)、「連続操業に対応」(21.9%)であるが、それらをあげた事業所は 2 割程度にとどまる。請負労働者の活用は、業務量の変動への対応と、低コスト労働力の活用による人件費の抑制が主な目的といえる。

事業所規模別に見ると、1,000 人以上の大規模事業所では、「正社員の欠員を一時的に補う」が比較的多く(34.3%)、「正社員を増やさずに要員確保」は、事業所規模が大きいほど比率が低い。

業種ごとの大きな違いはないが、通信・電子機器において「正社員の欠員を一時的に補う」が少なく(12.5%)、半導体デバイス、電子部品・材料において「連続創業に対応」が比較的多い(28.3%、35.3%)という特徴がある。

3. 請負会社の選別基準

請負会社を選ぶ基準として、重視する事業所が多いのは「請負料金の額」(63.9%)、「請負労働者の技能水準」(56.0%)である。次いで多いのは「安全衛生の教育や管理」(32.3%)、「欠員・欠勤対応の迅速さ」(37.6%)、「急な発注への対応の速さ」(34.6%)、「請負労働者のやる気」(39.1%)、「請負労働者のマナー」(34.6%)、「請負労働者の定着率」(39.1%)であるが、それぞれ重視している事業所は 3 分の 1 程度に留まっている(図表 2-18)。また、「教育訓練体系」「法を遵守したサービス提供力」を挙げる事業所は多くない(19.9%、15.4%)。

事業所規模別に見ると、299 人以下の事業所では、「安全衛生の教育や管理」(22.0%)、「請負労働者の技能水準」(46.3%)、「請負労働者のマナー」(24.4%)、「請負労働者の定着率」(24.4%)をあげる事業所は少ない。「安全衛生の教育や管理」は大規模事業所ほど重視する傾向がある。「教育訓練体系」「法を遵守したサービス提供力」をあげる事業所の比率は、特に小規模事業所において低い。

業種別に見ると、重電・産業用機器では、「安全衛生の教育や管理」が少なく(18.6%)、「請負料金の額」「請負労働者の技能水準」が多い。「民生用電気機器」でも、「請負料金の額」をあげる事業所が多い。通信・電子機器では、「請負労働者の技能水準」が多くあげられている(68.8%)。

半導体デバイスでは、「教育訓練体系」(34.0%)、「請負労働者のやる気」(50.9%)、「請負労働者の定着率」(52.8%)が他の業種よりも重視されており、請負労働者にも長期定着による技能向上が期待されているといえる。

図表2 - 17 請負活用の目的（当てはまるもの全て選択 事業所規模別・業種別 列%）

	事業所正社員数				業種					全体
	1 } 2 9 9 人	3 0 0 } 4 9 9 人	5 0 0 } 9 9 9 人	1 0 0 0 人 以上	重 電 ・ 産 業 用 機 器	民 生 用 電 気 機 器	通 信 ・ 電 子 機 器	半 導 体 デ バ イ ス	電 子 部 品 ・ 材 料	
分からない	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	1.5	0.8
正社員増やさずに要員確保	82.9	80.4	75.4	67.2	75.0	74.2	73.4	77.4	75.0	73.6
業務量の一時的・季節的増減対応	73.2	65.2	67.7	85.1	75.0	80.6	65.6	71.7	70.6	70.2
部門の人件費節約	68.3	71.7	70.8	71.6	75.0	71.0	65.6	64.2	70.6	67.5
正社員の欠員を一時的に補う	14.6	17.4	13.8	34.3	22.7	19.4	12.5	28.3	30.9	22.6
連続操業に対応	34.1	21.7	16.9	23.9	11.4	19.4	12.5	28.3	35.3	21.9
正社員をより高度な仕事に集中させる	12.2	13.0	29.2	25.4	25.0	19.4	18.8	17.0	19.1	19.2
新規事業に必要な即戦力を補う	2.4	10.9	1.5	4.5	4.5	3.2	6.3	3.8	8.8	5.7
縮小・廃止予定業務の要員確保	0.0	2.2	9.2	6.0	0.0	0.0	6.3	5.7	10.3	5.3
自社に不足する知識・技能の活用	9.8	6.5	0.0	9.0	4.5	0.0	9.4	1.9	7.4	5.3
教育訓練費用の節約	0.0	2.2	1.5	3.0	2.3	3.2	4.7	0.0	0.0	1.9
勤怠管理や社会保険手続き手間を省く	2.4	0.0	0.0	1.5	2.3	3.2	1.6	0.0	2.9	1.9
期間工・パートなどの採用困難	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	0.4
正社員募集しても集まらず	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	2.4	0.0	3.1	3.0	0.0	0.0	1.6	5.7	4.4	2.6
N A	4.9	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	1.6	3.8	2.9	1.9
N	39	46	64	67	44	31	64	53	68	265

図表2-18 請負会社の選別基準（当てはまるもの全て選択 事業所規模別・業種別 列%）

	事業所正社員数				業種					全体
	1 } 2 9 9 人	3 0 } 0 } 4 9 9 9 人	5 0 } 0 } 9 9 9 人	1 0 0 0 人以上	重電・産業用機器	民生用電気機器	通信・電子機器	半導体デバイス	電子部品・材料	
分からない	14.6	4.3	9.2	7.5	9.3	9.7	15.6	5.7	11.4	10.5
とくにない	7.3	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	4.3	1.5
請負料金の額	65.9	73.9	58.5	68.7	72.1	74.2	57.8	64.2	64.3	63.9
請負労働者の技能水準	46.3	56.5	64.6	65.7	67.4	45.2	68.8	54.7	47.1	56.0
請負労働者のやる気	36.6	41.3	44.6	40.3	37.2	41.9	32.8	50.9	38.6	39.1
請負労働者の定着率	24.4	54.3	43.1	44.8	30.2	41.9	31.3	52.8	42.9	39.1
欠員・欠勤対応の迅速さ	31.7	52.2	43.1	32.8	25.6	48.4	32.8	50.9	37.1	37.6
急な発注への対応の速さ	24.4	45.7	40.0	29.9	27.9	51.6	34.4	30.2	37.1	34.6
請負労働者のマナー	24.4	50.0	33.8	35.8	27.9	32.3	28.1	43.4	41.4	34.6
過去の取引実績	34.1	37.0	38.5	28.4	30.2	45.2	34.4	34.0	31.4	33.5
安全衛生の教育や管理	22.0	30.4	35.4	43.3	18.6	32.3	31.3	35.8	41.4	32.3
教育訓練体系	#REF!	13.0	24.6	26.9	9.3	16.1	23.4	34.0	15.7	19.9
現場リーダーの管理能力	19.5	19.6	20.0	16.4	14.0	19.4	21.9	17.0	17.1	17.7
現場管理者の配属がある	12.2	23.9	18.5	17.9	11.6	22.6	12.5	24.5	14.3	16.2
法を遵守したサービス提供力	7.3	17.4	16.9	23.9	11.6	16.1	17.2	20.8	12.9	15.4
クレーム対応の良さ	4.9	17.4	18.5	14.9	4.7	12.9	14.1	18.9	12.9	12.8
企業規模	1.5	58.5	64.6	44.6	43.1	43.1	40.0	33.8	38.5	35.4
営業マンの熱心さ	2.4	8.7	7.7	13.4	7.0	6.5	10.9	13.2	2.9	7.9
工場近辺などでの評判	7.3	13.0	6.2	6.0	9.3	6.5	6.3	9.4	5.7	7.1
派遣・紹介など総合的人材サービス提供	4.9	6.5	3.1	7.5	14.0	6.5	4.7	5.7	4.3	6.4
請負労働者の社会保険の加入状況	4.9	10.9	6.2	6.0	7.0	6.5	6.3	5.7	7.1	6.4
人材活用に関する提案力	0.0	0.0	1.5	7.5	2.3	6.5	3.1	3.8	0.0	2.6
その他	0.0	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.4
N A	0.0	0.0	4.6	0.0	2.3	0.0	1.6	3.8	1.4	1.9
N	41	46	62	67	43	31	64	53	70	266

職場における請負活用の状況

本節では、職場における請負労働者の活用について分析する。調査対象は、請負労働者を活用している職場に限定している。

1. 職場で利用している請負会社の数

図表 2-19, 2-20, 2-21 は、職場で利用している請負会社の数を、構内下請会社（関連・協力会社）、それ以外の一般の業務請負会社、及び両者の合計について、職場の従業者数（正社員、非正社員、派遣労働者、請負労働者の合計）別に集計したものである。

図表 2 - 19 職場で利用中の構内下請会社の数（行%）

		0社	1社	2社	3社	4社	5社～	NA	最大値	平均値	N
従業者場 計	29人以下	0.0	43.9	33.1	12.8	3.4	4.1	2.7	8	1.9	148
	30～49人	0.0	34.9	23.3	17.8	8.5	13.2	2.3	12	2.6	129
	50～99人	0.0	33.5	26.7	13.7	8.1	15.5	2.5	12	2.7	161
	100人以上	0.0	19.0	27.2	18.4	12.9	21.8	0.7	13	3.2	147
全体		0.0	31.9	27.0	16.0	8.1	13.3	3.7	13	2.6	670

図表 2 - 20 職場で利用中の一般の業務請負会社の数（行%）

		0社	1社	2社	3社	4社	5社～	NA	最大値	平均値	N
従業者場 計	29人以下	59.5	20.9	8.8	1.4	0.7	0.7	8.1	5	0.5	148
	30～49人	52.7	26.4	9.3	3.1	0.0	1.6	7.0	8	0.7	129
	50～99人	55.9	17.4	12.4	6.2	1.2	2.5	4.3	9	0.9	161
	100人以上	49.0	22.4	8.8	8.2	2.7	4.8	4.1	5	1.0	147
全体		52.2	22.1	9.4	4.9	1.3	2.4	7.6	9	0.8	670

図表 2 - 21 職場で利用中の請負会社の数（構内下請会社及び業務請負会社 行%）

		0社	1社	2社	3社	4社	5社～	NA	最大値	平均値	N
従業者場 計	29人以下	18.2	38.5	25.0	8.1	0.7	1.4	8.1	6	1.3	148
	30～49人	17.8	28.7	23.3	13.2	4.7	6.2	6.2	6	1.8	129
	50～99人	16.8	34.8	20.5	11.2	5.6	6.2	5.0	11	1.8	161
	100人以上	21.1	21.8	22.4	10.9	8.2	12.2	3.4	12	2.2	147
全体		18.5	30.0	22.7	10.4	4.8	6.3	7.3	12	1.8	670

1 つの職場で活用されている請負会社の数は、1～2 社であることが多く、平均して 2.6 社である。多い職場では、10 社以上の請負会社を活用している。

構内下請会社の数は、職場の従業者規模による差はあまりなく、0～1 社の活用が大半である。一般の請負会社の数は、0～2 社が多いが、平均値で見ると、従業者数の多い職場の方が、活用している会社の数が多い。

協力会社と一般の請負会社という区分により、職場における請負会社の活用のあり方を「協力会社のみを活用」「一般の請負会社のみを活用」「協力会社と一般の請負会社を活用」の3つに分類したのが図表 2-22 である（以下、「活用している請負会社の類型」とする）。

最も多いのは「一般の請負会社のみ」(52.1%)であり、「協力会社のみ」は18.4%と少ない。一般の請負会社を活用している職場が7割に及ぶ一方、協力会社を活用している職場は4割程度であり、調査の回答職場においては、協力会社よりも一般の請負会社の方が、活用されていることが多い。

図表 2 - 2 2 請負会社の活用類型

	%
協力会社のみを活用	18.4
一般の請負会社のみを活用	52.1
協力会社と一般の請負会社を活用	21.6
N A	7.9
N	670

2. 請負労働者の属性

図表 2-23 によれば、請負労働者の年齢層として多いのは、30～40代の男性、10～20代の男性、10～20代の女性、30～40代の女性であり、40代までの男女が中心となっているといえる。50代以上の請負労働者は、男女ともに少ない。

図表 2 - 2 3 請負労働者の年齢構成（当てはまるもの全て）

	%
10 - 20代男性	52.4
10 - 20代女性	44.2
30 - 40代男性	59.4
30 - 40代女性	33.1
50代以上男性	14.2
50代以上女性	7.0
把握していない	1.5
N A	0.7
N	670

請負労働者の年齢構成を、活用している請負会社の類型別にみると、「協力会社のみ」では「50代以上」の比率が比較的高く、「10～20代」の比率が低い（図表 2-24）。「協力会社のみ」が「30～40代男性」(62.6%)を中心としているのに対し、「一般請負のみ」では、「10～20代男性」(57.0%)、「10～20代女性」(50.1%)も多い。一般請負会社に雇用される請負労働者は、協力会社の請負労働者よりも年齢構成がやや若い傾向

にある。

図表 2 - 2 4 請負労働者の年齢構成（活用請負会社の類型別）

	10代 男性	10代 女性	30代 男性	30代 女性	50代以上 男性	50代以上 女性	把握して いない	N A	N
協力会社のみ	35.8	26.8	62.6	35.8	25.2	13.0	0.8	0.8	123
一般請負のみ	57.0	50.1	58.5	32.4	7.7	3.2	1.4	0.6	349
協力+一般	55.9	47.6	57.9	33.8	20.7	11.7	2.1	0.0	145
全体	52.4	44.2	59.4	33.1	14.2	7.0	1.5	0.7	670

一般的に、請負労働者として多くの日系人が就労しているといわれるが、調査対象職場の中では、請負労働者として日本人のみを使っている職場が多く、全体の4分の3以上を占めている。請負労働者の5割以上が日系人である職場は10%に満たない（図表 2-25）。電機産業の職場で働く請負労働者は、日系人よりも日本人の方が大勢を占めているといえる。

図表 2 - 2 5 日系人の割合

	%
日本人のみ	76.6
ごく一部	9.6
1 - 2割	3.1
3 - 4割	1.6
5 - 6割	0.9
7 - 8割	2.2
9割以上	1.6
日系人のみ	3.6
N A	0.7
N	670

日系人の請負労働者の割合を、活用している請負会社の類型別にみたのが図表 2-26である。請負労働者に占める日系時の割合は、「協力会社のみ」の職場と「一般請負のみ」の職場とで大きな違いはない。いずれも、「日本人のみ」の職場が8割近くを占めている。

図表2-26 日系人の割合（活用している請負会社の類型別 行%）

	の 日 本 人 み	一 ご 部 く	1 } 2 割	3 } 4 割	5 } 6 割	7 } 8 割	9 割 以上	の 日 系 人 み	N A	N
協力会社のみ	82.1	9.8	0.8	0.8	0.8	1.6	0.8	3.3	0.0	123
一般請負のみ	76.8	8.6	2.9	1.4	1.4	2.0	1.7	4.6	0.6	349
協力+一般	72.4	13.8	4.1	2.8	0.0	4.1	0.7	1.4	0.7	145
全体	76.6	9.6	3.1	1.6	0.9	2.2	1.6	3.6	0.7	670

3. 職場における請負労働者の比率

職場の総人員数（正社員，非正社員，請負労働者の合計）に占める請負労働者の比率は，10～20%未満，20～30%未満である職場が多く，平均値で35.2%である（図表2-27）。業種別では，民生用電気機器，通信・電子機器で平均値が高く，重電・産業用機器，半導体・デバイスよりも約10ポイント高い。事業所の規模による差はあまりない。

図表2-27 職場における請負労働者の比率（業種別・事業所規模別 行%）

		1 0 % 未 満	2 0 % 未 満	3 0 % 未 満	4 0 % 未 満	5 0 % 未 満	6 0 % 未 満	7 0 % 未 満	7 0 % 以上	N A	平 均 値	N
業 種	重電・産業用機器	11.1	17.8	21.1	10.0	10.0	10.0	2.2	5.6	12.2	30.6	90
	民生用電気機器	10.4	9.1	14.3	9.1	11.7	9.1	7.8	13.0	15.6	40.2	77
	通信・電子機器	8.2	15.3	14.1	10.6	11.2	5.3	10.6	13.5	11.2	39.7	170
	半導体・デバイス	14.6	18.2	16.1	9.5	8.0	7.3	5.8	4.4	16.1	30.2	137
	電子部品・材料	7.7	15.8	17.3	13.8	9.7	9.7	6.1	7.7	12.2	34.9	196
正 社 員 数	1～299人	8.3	18.8	10.4	17.7	11.5	12.5	3.1	8.3	9.4	35.5	96
	300～499人	4.6	11.0	17.4	8.3	16.5	9.2	10.1	11.0	11.9	40.3	109
	500～999人	9.3	14.3	23.0	8.1	8.7	9.3	6.8	9.3	11.2	35.6	161
	1000人以上	12.5	14.2	17.6	11.9	8.0	4.5	8.5	7.4	15.3	33.6	176
	全体	10.0	15.7	16.4	11.0	10.0	8.1	6.9	8.8	13.1	35.2	670

生産の仕組みによる請負労働者の比率の違いを見ると，生産が人の技能に依存している職場の方が，請負労働者の比率が高い。製造業務のうち労働集約的な部分に請負労働者が活用されているといえる。逆に言えば，生産の機械化が進んだ職場では，請負労働者を活用するような仕事が職場の人員数に比して少ないと考えられる（図表2-28）。

図表 2 - 2 8 職場における請負労働者の比率（生産の仕組み別 行%）

		1 0 % 未 満	2 0 1 % 0 未 満	3 0 2 % 0 未 満	4 0 3 % 0 未 満	5 0 4 % 0 未 満	6 0 5 % 0 未 満	7 0 6 % 0 未 満	7 0 % 以 上	N A	平 均 値	N
生 産 の 仕 組 み	主として機械，人は監視	11.8	16.2	23.5	9.6	10.3	5.9	2.2	5.1	15.4	29.4	136
	機械と人が同程度かわる	10.9	17.4	15.0	12.3	10.9	9.2	6.8	5.5	11.9	33.2	293
	生産は主に人，機械は補助	7.1	13.2	14.7	9.6	8.6	8.1	9.6	15.7	13.2	41.6	197
	ほとんど人	13.2	13.2	10.5	10.5	10.5	5.3	10.5	13.2	13.2	39.2	38
	N A	0.0	16.7	16.7	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	29.5	6
全体		10.0	15.7	16.4	11.0	10.0	8.1	6.9	8.8	13.1	35.2	670

請負労働者の担当業務

本節では、請負労働者の担当業務の内容及び特性、正社員との分担関係について、職場調査のデータを用いて分析する。

1. 請負労働者の担当している業務の種類

図表 2-29 は、製造業務の工程の種類別に、当該工程を請負労働者が担当している職場の比率を示したものである。母数は調査対象職場全てではなく、当該工程が存在する職場としている。

請負労働者が担当することの多い業務は、「加工・組立・充填」(85.8%)、「包装・梱包」(76.4%)、「運搬」(70.6%)である。一方、「設備保守・点検」(24.3%)、「製品の受入検査」(36.3%)を請負労働者が担当している職場は少なく、これらの業務は、正社員に任されていると考えられる。

図表 2 - 2 9 請負労働者の担当業務（%、実数）

	請負が担当 している 職場の比率 (%)	その仕事 がある職場の数 (実数)
加工・組立・充填	85.8	520
熱処理・表面処理	46.5	142
検査・試験	65.8	511
設備保守・点検	24.3	399
製品の受入検査	36.3	262
包装・梱包	76.4	339
運搬	70.6	354
その他	71.4	42

請負労働者の業務領域は、協力会社と一般の請負会社との間で、若干の相違が見られる。

請負労働者の担当業務を活用している請負会社の類型別にみると、「加工・組立・充填」「包装・梱包」「運搬」が多いことは共通しているが、「協力会社のみ」は「一般請負のみ」に比べ、「熱処理・表面処理」で活用している職場が少なく、「運搬」で活用している職場が多い(図表 2-30)。また、請負労働者があまり活用されない業務である「設備保守・点検」「製品の受入検査」については、「協力会社のみ」の職場において、請負労働者が活用されることが比較的多い(31.6%、44.2%)。

図表 2 - 3 0 請負労働者の担当業務（活用請負会社の類型別 %，実数）

	請負が担当している職場の比率(%)			その職場がある仕事の数(実数)		
	協力会社のみ	一般請負のみ	協力+一般	協力会社のみ	一般請負のみ	協力+一般
加工・組立・充填	88.9	90.2	86.0	99	285	121
熱処理・表面処理	50.0	65.3	51.5	26	75	33
検査・試験	67.8	71.2	65.6	90	274	122
設備保守・点検	31.6	23.3	30.0	76	206	90
製品の受入検査	44.2	37.6	56.6	52	133	53
包装・梱包	87.0	87.9	93.4	69	173	76
運搬	100.0	77.6	93.5	65	192	77
その他	100.0	81.8	54.5	6	22	11

2. 従事する業務の区分

図表 2-31 は、正社員と請負労働者との間の担当業務の区分について、職場の人員総数(正社員、パート、派遣労働者、請負労働者の合計)別に見たものである。正社員と請負労働者の従事する仕事が「明確に分離」されている職場は全体の 17.9%であり、「ほぼ分離」されている職場が最も多い(35.4%)。「ほとんど同じ」(35.4%)、「全く同じ」(6.1%)を合わせると 4 割以上となり、正社員と請負労働者の仕事が分離されているケースとされていないケースは半々程度であるといえる。職場の人員総数による違いはほとんどない。

活用している請負会社の類型別では、「協力会社のみ」は「一般請負のみ」に比べ、「明確に分離」している職場の比率が高い(26.0%)が、「明確に分離」と「ほぼ分離」を合計した比率では、「協力会社のみ」が 61.0%、「一般請負のみ」が 59.0%であり、両者の間で差はほとんどない。正社員と請負労働者の仕事の区分の状況は、活用している請負会社が協力会社であれ、一般の業務請負会社であれ、それほどの違いはないといえる(図表 2-32)。

図表 2 - 3 1 正社員と請負労働者の業務の区分（職場の人員総数別 行%）

		明確に 分離	ほぼ分離	ほとんど 同じ	まったく 同じ	NA	N
職場 人員総数	29人以下	23.0	39.2	32.4	5.4	0.0	148
	30～49人	14.7	41.9	36.4	6.2	0.8	129
	50～99人	18.6	41.0	35.4	5.0	0.0	161
	100人以上	17.0	41.5	35.4	5.4	0.7	147
全体		17.9	40.3	35.4	6.1	0.3	670

図表 2 - 3 2 正社員と請負労働者の業務の区分（活用請負会社の類型別 行%）

	明確に 分離	ほぼ 分離	ほとんど 同じ	まったく 同じ	NA	N
協力会社のみ	26.0	35.0	33.3	5.7	0.0	123
一般請負のみ	17.5	41.5	35.0	5.7	0.3	349
協力＋一般	15.9	42.8	35.9	4.8	0.7	145
全体	17.9	40.3	35.4	6.1	0.3	670

図表 2-33 は、生産の機械設備への依存度と、請負労働者と正社員の仕事の区分との関係を見たものである。

生産を「ほとんど人間が行っている」職場では、正社員と請負労働者の仕事が「ほとんど同じ」であることが多く、「主として機械が行っている」職場では、「明確に分離」又は「ほぼ分離」されている職場の比率が高い。

生産が機械に依存するほど、正社員と請負労働者の業務の区分が進んでいる傾向にある。機械化の進んだ職場では、正社員は設備の保守を行い、その他の労働集約的な製造業務は請負労働者が行うというような、業務の区分がなされていると考えられる。

図表 2 - 3 3 正社員と請負労働者の業務の区分（生産の仕組み別 行%）

	明確に 分離	ほぼ分離	ほとんど 同じ	まったく 同じ	NA	N
主として機械，人は監視	21.3	47.1	25.7	4.4	1.5	136
機械と人が同程度かわる	16.7	38.9	39.2	5.1	0.0	293
生産は主に人，機械は補助	16.2	42.6	32.5	8.6	0.0	197
ほとんど人	23.7	15.8	55.3	5.3	0.0	38
NA	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0	6
全体	17.9	40.3	35.4	6.1	0.3	670

3. 請負労働者の業務の習熟に要する期間

図表 2-34 によれば、請負労働者が担当している業務に習熟するのに要する期間として、「即日」で習熟可能である職場は少ない（3.9%）が、1 週間程度（23.9%）、2～3 週間程度（20.0%）、1 ヶ月程度（23.6%）をあげる職場が多い。習熟に半年程度以上を要する業務を担当させている職場は少なく、10%強（6.1%、2.4%、4.0%を合計して

12.5%)である。請負労働者が担当している業務は、大方、2~3週間、やや長くても1ヶ月以内で習熟できる程度の、比較的熟練を要しない業務であるといえる。

図表2-34 請負労働者の業務の習熟期間

	%
即日	3.9
1週間程度	23.9
2~3週間程度	20.0
1ヶ月程度	23.6
3ヶ月程度	14.6
半年程度	6.1
1年程度	2.4
1年以上	4.0
分からない	1.2
N A	0.3
合計	670

図表2-35によれば、請負労働者の業務の習熟に要する期間は、活用している請負会社が「協力会社のみ」「一般請負のみ」のいずれの場合においても、「1ヶ月程度」以内（「即日」～「1ヶ月程度」の合計）で習熟できることが多い（61.8%、75.1%）。協力会社であるか、一般の請負会社であるかを問わず、請負労働者は比較的習熟の容易な業務を担当していることが多い。

しかし、「半年程度」以上（「半年程度」～「1年以上」の合計）を要する職場は、「協力会社のみ」では24.4%、「一般請負のみ」では7.7%であり、協力会社の請負労働者の方が、比較的長期の習熟期間を要する業務に従事することが多いといえる。

図表2-36は、正社員と請負労働者の仕事の区分状況別に仕事の習熟に要する期間を集計したものである。傾向として、正社員と請負労働者の仕事が分離していない職場の方が、請負労働者は習熟に長期間を要する業務に従事している。

請負労働者が、習熟に比較的長い期間を要する仕事を担当している場合、正社員と異なる専門業務を担当しているのではなく、正社員と同じ業務に従事していることが多いといえる。

図表 2 - 3 5 請負労働者の業務の習熟期間（活用している請負会社の類型別 行%）

	即日	1週間程度	2〜3週間程度	1ヶ月程度	3ヶ月程度	半年程度	1年程度	1年以上	分からない	N A	N
協力会社のみ	1.6	22.8	14.6	22.8	13.0	14.6	4.1	5.7	0.8	0.0	123
一般請負のみ	4.6	23.5	22.3	24.6	15.8	4.3	1.4	2.0	1.1	0.3	349
協力+一般	4.1	26.2	16.6	23.4	15.2	2.8	3.4	5.5	2.1	0.7	145
全体	3.9	23.9	20.0	23.6	14.6	6.1	2.4	4.0	1.2	0.3	670

図表 2 - 3 6 請負労働者の業務の習熟期間（仕事の区分別 列%）

	即日	1週間程度	2〜3週間程度	1ヶ月程度	3ヶ月程度	半年程度	1年程度	1年以上	分からない	N A	N
明確に分離	11.5	17.5	16.4	18.4	23.5	19.5	18.8	7.4	12.5	50.0	17.9
ほぼ分離	65.4	46.9	44.0	36.7	33.7	34.1	37.5	29.6	0.0	0.0	40.3
ほとんど同じ	19.2	29.4	35.1	40.5	33.7	36.6	31.3	55.6	62.5	50.0	35.4
まったく同じ	3.8	6.3	3.7	3.8	9.2	9.8	12.5	7.4	25.0	0.0	6.1
N A	0.0	0.0	0.7	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
N	26	160	134	158	98	41	16	27	8	2	670

4. 請負労働者の職務領域

図表 2-37 は、職場で請負労働者と同じ仕事をしている正社員の比率である。請負労働者と同じ仕事をしている正社員が全くいない職場は 17.6% にすぎない。同じ仕事する正社員の割合が 3 割程度以下の職場が全体の約 6 割（「いない」～「3 割程度」の合計）を占めるが、正社員の半数以上が請負労働者と同じ仕事をしている職場も 4 分の 1 以上（「5～6 割」～「8 割以上」の合計）に上る。

図表 2 - 3 7 請負労働者と同じ仕事をする正社員の比率

	%
いない	17.6
1割未満	15.5
1割程度	9.1
2割程度	10.9
3割程度	11.9
4割程度	6.3
5～6割程度	11.5
7～8割程度	6.6
8割以上	9.7
N A	0.9
合計	670

図表 2-38 によれば、請負労働者と同じ仕事をしている正社員の比率については、活

用している請負会社の類型による大きな違いはない。いずれも、正社員の5割以上(「5～6割程度」「7～8割程度」「8割以上」の合計)が請負労働者と同じ仕事をしている職場が4分の1程度を占めている(協力会社のみ; 27.6%, 一般請負のみ; 27.8%)。

図表2-38 請負労働者と同じ仕事をする正社員の比率(活用する請負会社の類型別 行%)

	いない	1割未満	1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度	6割程度	7割程度	8割以上	N A	N
協力会社のみ	22.0	10.6	8.1	15.4	9.8	6.5	12.2	4.9	10.6	0.0	123	
一般請負のみ	19.8	15.5	8.9	8.3	12.0	7.2	10.9	6.3	10.6	0.6	349	
協力+一般	10.3	20.0	11.0	13.1	13.1	4.1	13.1	9.0	6.2	0.0	145	
全体	17.6	15.5	9.1	10.9	11.9	6.3	11.5	6.6	9.7	0.9	670	

図表2-39 正社員と請負労働者の業務分担(行%)

	正社員のみが行う	主に正社員が行う	いずれも同様に 行う	主に請負労働者が 行う	請負労働者のみ が行う	そうした仕事は ない	N A	N
1週間程度でこなせる仕事	0.9	2.5	47.0	34.8	7.0	5.4	2.4	670
3年程度の経験要する仕事	41.6	29.4	11.9	0.4	0.4	14.5	1.6	
正社員キャリアに経験要する仕事	34.0	41.5	15.5	0.1	0.4	5.2	3.1	
工程設定・切替	39.3	29.1	25.4	1.6	0.7	1.5	2.4	
機械故障への対応	47.6	33.3	14.6	0.9	0.4	1.2	1.9	
設備の保守・管理	54.5	26.7	12.7	1.0	0.4	2.8	1.8	
納期対応残業等時間拘束伴う	8.8	11.3	70.9	4.5	0.7	1.8	1.9	
労働需要変動大	3.7	11.9	51.2	17.5	2.7	9.3	3.7	
交代勤務を伴う	5.1	4.8	60.0	6.3	1.6	18.7	3.6	
いわゆる3K	1.2	5.2	59.1	4.2	0.6	26.4	3.3	
深夜連続作業伴う	4.3	5.2	50.4	7.6	5.5	23.4	3.4	

図表2-39は、職場における正社員と請負労働者の仕事の分担を、業務の項目ごとに集計したものである。「3年程度の経験を要する仕事」「正社員キャリアに経験を要する仕事」「工程設定・切替」「機械故障への対応」「設備の保守・管理」は、「正社員のみが行う」「主に正社員が行う」とする職場が多い。

「いずれも同様にを行う」とするのは、「納期対応残業等時間拘束等伴う」「労働需要変動大」「交代勤務を伴う」「いわゆる3K」において多い。「請負労働者のみが行う」

「主に請負労働者が行う」が多い仕事はなく、「1週間程度でこなせる仕事」で比較的多いのみである。

このように、上記の業務項目については、単純業務を除き、主として請負労働者に任せられている業務はあまり多くなく、正社員の仕事のうちの一部又は半分程度を請負労働者が担当するという形が一般的である。

5. 小集団活動への請負の参加

図表 2-40 によれば、職場で行われる小集団活動については、全体では、請負労働者は「参加していない」職場が最も多く、44.9%である。「参加するときもある」職場が27.2%であり、「正社員と同様に参加する職場」は21.0%にとどまる。

業種別では、重電・産業用機器において、請負労働者が参加する職場の割合がやや高い(26.7%、32.2%)。

職場の人員規模別では、小規模な職場の方が、請負労働者も小集団活動に正社員と同様に参加する比率が高い。人数の少ない職場の方が、請負労働者が業務の改善のための戦力として扱われている傾向が強いといえる。

図表 2 - 4 0 請負労働者の小集団活動への参加状況(業種別・職場人員数別 行%)

		正社員と同様に参加	参加するときもある	参加していない	行っていない小集団活動は	N A	N
業種	重電・産業用機器	26.7	32.2	37.8	3.3	0.0	90
	民生用電気機器	16.9	26.0	53.2	3.9	0.0	77
	通信・電子機器	22.4	26.5	40.6	8.8	1.8	170
	半導体・デバイス	19.7	28.5	40.9	10.9	0.0	137
	電子部品・材料	19.9	25.0	44.9	8.2	2.0	196
職場 総人員数	29人以下	24.3	23.6	42.6	8.1	1.4	148
	30～49人	23.3	24.8	40.3	9.3	2.3	129
	50～99人	17.4	24.8	46.0	10.6	1.2	161
	100人以上	17.7	34.0	43.5	4.8	0.0	147
	全体	21.0	27.2	43.0	7.8	1.0	670

活用している請負会社の類型別にみると、いずれも請負労働者は小集団活動に「参加していない」職場が最も多いが、「協力会社のみ」の職場では「正社員と同様に参加」が比較的多く、「参加していない」職場がやや少ない(38.2%)。協力会社の請負労働者の方が、小集団活動に参加しているケースが多い(図表 2-41)。

図表2 - 4 1 請負労働者の小集団活動への参加状況（活用する請負会社の類型別 行%）

	正社員と同様に参加	参加するときもある	参加していない	小集団活動は行っていない	N A	N
協力会社のみ	28.5	27.6	38.2	4.9	0.8	123
一般請負のみ	15.2	24.9	49.6	9.2	1.1	349
協力+一般	27.6	29.0	34.5	7.6	1.4	145
全体	21.0	27.2	43.0	7.8	1.0	670

図表 2-42 では、請負労働者の小集団活動への参加状況を、正社員と請負労働者の仕事の区分の程度別に集計している。ここから、請負労働者と正社員の仕事が明確に区分されている場合（48.3%）、及びほぼ分離されている場合（46.7%）は、小集団活動に請負労働者が参加していない職場が多いことが分かる。

正社員と請負労働者の業務が区分されている場合は、正社員が行う小集団活動とは別に、請負労働者のみで小集団活動を行っていることもありうるが、そうした例は多くないと考えられる。

図表2 - 4 2 請負労働者の小集団活動への参加状況（仕事の区分別 行%）

	正社員と同様に参加	参加するときもある	参加していない	小集団活動は行っていない	N A	N	
仕事の区分	明確に分離	18.3	25.8	48.3	5.8	1.7	120
	ほぼ分離	13.3	30.4	46.7	9.6	0.0	270
	ほとんど同じ	29.5	24.9	36.7	7.6	1.3	237
	まったく同じ	31.7	24.4	39.0	2.4	2.4	41
	N A	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	2
全体	21.0	27.2	43.0	7.8	1.0	670	

請負業務の管理体制

本節では、請負労働者を活用している職場において、請負業務の管理がどのように行われているかを、請負元と請負先の分担を見ることによって明らかにする。

1. 請負会社の管理の範囲

図表 2-43 は、請負労働者の管理に関する業務について、請負会社の社員と職場の社員のどちらが担っているかという分担状況を集計したものである。図表で掲げた項目は、いずれも請負業務の管理及び請負労働者の人事労務管理に関わるものであるため、請負の要件に照らすと、本来は全て、職場の社員ではなく請負会社の社員が担当すべきものである。

図表 2 - 4 3 請負労働者の管理業務に関する分担（行％）

	職場の正社員	請負会社の社員と職場の正社員と両方	請負会社の社員	いずれも行っていない	N A	N
請負労働者への仕事の割り振り	65.2	20.4	12.7	0.3	1.3	670
請負労働者への作業方法指示	61.3	26.4	10.6	0.1	1.5	
請負労働者への教育訓練	57.0	31.3	9.3	0.4	1.9	
請負労働者への安全衛生教育	56.4	30.3	11.2	0.4	1.6	
請負労働者の勤務時間帯決定	46.6	29.0	20.3	1.2	3.0	
請負労働者の残業指示	56.0	20.7	20.0	1.2	2.1	
請負労働者の有給休暇取得手続き	17.3	26.1	50.9	2.5	3.1	
請負労働者の出退勤管理	23.0	32.2	41.6	0.4	2.7	
請負労働者の人事評価	16.4	21.0	51.6	6.3	4.6	
請負労働者の不満要望への対応	14.0	54.9	26.4	1.2	3.4	

しかし、請負労働者への「仕事の割り振り」「作業方法指示」「教育訓練」「安全衛生教育」「勤務時間帯決定」「残業指示」については、半数若しくはそれ以上の職場において、自社（職場）の正社員が担当している。

一方、作業指示との関わりが弱く、人事管理上の手続きといえる「有給休暇取得手続き」「出退勤管理」「人事評価」については、請負会社の社員のみが行うケースが半数程度であり、これらは請負会社に任されることが比較的多い項目といえる。「請負労

働者の不満要望への対応」は、職場の正社員と請負会社の社員の双方が行うケースが多い。

このように、請負労働者の人事労務管理については、請負会社が担当するケースが多いが、請負業務の遂行に伴う管理については、請負会社ではなくユーザーの職場の社員が担っていることが多いのが現状である。

図表 2-44 は、図表 2-43 で掲げた請負労働者の管理項目について、請負会社が担当している項目の数を、各職場について集計したものである。図表 2-43 で掲げた管理業務の一部が存在しない職場もあったが、図表 2-44 の集計は、図表 2-43 の管理項目全てが存在する職場に限定している。

図表 2-44 の左列は、請負労働者の管理に関する項目のうち、請負会社のみが担当している項目の数であり、右列は、請負会社の社員のみが担当している項目と、請負会社の社員と職場（ユーザー）の社員の両方が担当している項目を合計した数である。

図表 2 - 4 4 請負会社が担当する請負業務管理の項目数（列％）

	請負会社のみが行う	請負会社のみが行う + 職場の社員と 請負会社の社員の 両方が行う
0項目	27.1	6.1
1項目	17.1	3.1
2項目	10.8	6.3
3項目	12.4	7.7
4項目	10.6	13.1
5項目	4.1	10.4
6項目	3.9	9.3
7項目	4.7	7.9
8項目	2.9	8.3
9項目	1.6	5.6
10項目	4.8	22.3
平均	2.8項目	5.9項目
N	557	

請負労働者のみが行っている項目数は平均して 2.8 項目であり、職場の社員と請負会社の社員の両方が行っている項目まで含めると、平均は 5.9 項目である。10 項目全てを請負会社のみが行っている職場はわずか 4.8% であり、請負会社のみで行う項目が全くない職場は全体の 4 分の 1 以上 (27.1%) に及ぶ。職場の社員と請負会社の社員の両方が行っている場合を含めても、10 項目全てに請負会社関わっているのは僅か 22.3% である。

この結果からも、請負労働者を活用している職場では、請負労働者の管理のうち相当部分が、請負会社ではなくユーザーの職場の社員によって行われていることが分か

る。

活用している請負会社の類型別にみると、請負会社のみが行っている項目の数は、「協力会社のみ」「一般請負のみ」の間で大きな差はない(図表 2-45)。しかし、「請負会社が行っている」項目と、「職場の社員と請負会社の両方で行っている」項目の合計数で比較すると、「協力会社のみ」は、「10項目(全項目)」と回答した職場の比率では「一般請負のみ」の職場を16ポイント以上上回る(36.9%、20.8%)。平均項目数でも、「協力会社のみ」の職場(7.0項目)の方が「一般請負のみ」の職場(5.8%)よりも多い。

つまり、請負業務の管理項目について、職場の社員の管理下から分離して請負会社に管理を任せる場合、請負会社が管理する項目の数は、「協力会社のみ」の場合でも「一般請負のみ」の場合でも違いはないが、請負会社と職場の社員が共同で管理する場合は、協力会社の方が、より多くの項目の管理に携わっている。

図表 2 - 4 5 請負会社が担当する請負業務管理の項目数(活用請負会社の類型別 列%)

	請負会社が行っている			請負会社が行っている + 職場の社員と請負会社の 両方が行っている		
	協力会社 のみ	一般請負 のみ	協力+ 一般	協力会社 のみ	一般請負 のみ	協力+ 一般
0項目	27.2	25.0	28.3	3.9	5.9	8.7
1項目	8.7	19.1	18.1	1.9	4.2	1.6
2項目	5.8	10.4	15.7	6.8	6.6	3.1
3項目	14.6	13.9	10.2	3.9	7.3	10.2
4項目	9.7	11.1	9.4	10.7	10.8	18.9
5項目	7.8	4.2	2.4	4.9	11.8	12.6
6項目	4.9	3.8	4.7	6.8	10.8	9.4
7項目	4.9	4.2	5.5	6.8	9.0	5.5
8項目	3.9	3.1	2.4	8.7	8.7	9.4
9項目	2.9	1.0	1.6	8.7	4.2	6.3
10項目	9.7	4.2	1.6	36.9	20.8	14.2
平均	3.6	2.8	2.5	7.0	5.8	5.5
N	103	288	127	103	288	127

図表 2-46 と図表 2-47 は、請負会社又は請負会社とユーザーの両方が行っている請負労働者の管理の項目数を、職場で働く請負労働者の人数別に見たものである。

職場で働く請負労働者の人数が多いほど、請負会社のみが行っている項目、請負会社の社員と自社の社員の両方が行っている項目の数のいずれも多くなる。請負労働者が50人以上いる職場では、4割近くが全ての項目に請負会社が関与している。

請負労働者の数が増えれば管理の対象が拡大し、管理業務に要する負担が大きくなるため、ユーザーは請負労働者の管理を請負会社に任せるようになると考えられる。

図表2 - 46 請負会社が担当する請負業務管理の項目数（請負労働者数別 行%）

		請負会社が行っている項目数											平均 項目数	N
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
請 負 人 数	5人未満	27.5	19.6	11.8	7.8	9.8	2.0	1.0	2.0	1.0	1.0	2.0	1.7	102
	5～9人	29.5	21.6	9.1	12.5	3.4	3.4	3.4	3.4	1.1	0.0	1.1	1.7	88
	10～19人	23.7	19.4	9.7	14.0	8.6	3.2	2.2	5.4	2.2	0.0	4.3	2.4	93
	20～29人	22.2	13.9	6.9	8.3	8.3	5.6	9.7	5.6	4.2	1.4	2.8	2.8	72
	30～49人	17.3	13.6	12.3	11.1	16.0	2.5	2.5	3.7	3.7	2.5	7.4	3.1	81
	50人以上	21.9	5.7	8.6	12.4	12.4	3.8	6.7	6.7	4.8	3.8	6.7	3.5	105

図表2 - 47 請負会社・ユーザーの両方が行う管理項目数（請負労働者数別 行%）

		請負会社と自社のいずれも行っている項目数											平均 項目数	N
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
請 負 人 数	5人未満	10.3	2.3	8.0	10.3	19.5	18.4	8.0	5.7	1.1	3.4	12.6	4.7	87
	5～9人	7.7	2.6	5.1	10.3	17.9	10.3	10.3	6.4	9.0	5.1	15.4	5.4	78
	10～19人	8.1	3.5	3.5	7.0	16.3	10.5	12.8	7.0	8.1	4.7	18.6	5.7	86
	20～29人	3.1	4.7	7.8	4.7	12.5	6.3	6.3	9.4	10.9	6.3	28.1	6.4	64
	30～49人	2.7	4.0	6.7	4.0	6.7	8.0	10.7	12.0	10.7	9.3	25.3	6.7	75
	50人以上	4.1	3.1	3.1	6.1	5.1	8.2	8.2	6.1	11.2	6.1	38.8	7.1	98

2. 常駐管理者の有無

図表2-48は、事業所又は職場に、請負労働者の管理を行う請負会社の管理者が常駐しているか否かをみたものである。

管理業務を行う請負会社の社員が常駐している職場は3割程度（29.7%）であり、常駐はしてないが巡回をしている職場が最も多い（43.0%）。管理業務を行う請負会社の社員がいない職場が4分の1以上（26.3%）であり、請負会社の社員による請負労働者の管理が実際には行われていないことを裏づける（図表2-43、2-44を参照）。

正社員数が299人未満の小規模事業所では、管理業務を行う請負会社の社員がいない事業所が比較多いが（35.4%）、300人以上の事業所では、管理業務を行う請負会社の社員がいない事業所はそれに比して少なく、常駐はしてないが巡回してくる職場が多い。1,000人以上の事業所では、常駐なしで巡回のみの職場は比較的少なく、常駐の管理者が配置されることが多い（36.4%）。

職場の請負人数別に見ると、請負労働者が5人未満の職場では、管理業務を行う社員がいないことが多い（42.7%）。常駐管理者は、請負労働者が多いほど配置される傾向にあり、請負労働者が50人以上の職場では、半数以上（53.6%）において常駐管理者が配置されている。

事業所の規模が大きいくことによって請負活用の範囲の広範に及ぶことや、多くの請負労働者を活用することによる管理業務の増大に伴い、請負会社のサービスとして常駐管理者が配置されると考えられる。

図表 2 - 4 8 常駐管理者の有無（業種別・事業所規模別・請負労働者数別 行%）

		職場に常駐している	常駐していないが巡回してくる	請負会社社員は管理業務を行っていない	N A	N
業種	重電・産業用機器	16.7	32.2	51.1	0.0	90
	民生用電気機器	20.8	57.1	20.8	1.3	77
	通信・電子機器	37.6	41.8	18.8	1.8	170
	半導体・デバイス	37.2	39.4	22.6	0.7	137
	電子部品・材料	27.0	45.9	26.0	1.0	196
事業所 正社員数	1～299人	19.8	43.8	35.4	1.0	96
	300～499人	30.3	45.0	23.9	0.9	109
	500～999人	30.4	44.7	24.2	0.6	161
	1000人以上	36.4	36.9	25.0	1.7	176
請負 労働者数	5人未満	23.9	32.5	42.7	0.9	117
	5～9人	19.8	44.8	35.4	0.0	96
	10～19人	23.2	44.4	30.3	2.0	99
	20～29人	31.6	40.8	26.3	1.3	76
	30～49人	35.2	47.7	15.9	1.1	88
	50人以上	53.6	38.2	8.2	0.0	110
全体		29.7	43.0	26.3	1.0	670

図表 2 - 4 9 常駐管理者の有無（活用請負会社の類型別 行%）

	職場に常駐している	常駐していないが巡回してくる	請負会社社員は管理業務を行っていない	N A	N
協力会社のみ	39.8	37.4	22.8	0.0	123
一般請負のみ	28.9	44.1	26.1	0.9	349
協力＋一般	26.2	43.4	29.0	1.4	145
全体	29.7	43.0	26.3	1.0	670

図表 2-49 よれば、活用している請負会社が「協力会社のみ」の場合、管理業務を行う請負会社の社員が「職場に常駐している」職場が多く（39.8%）、「一般請負のみ」の職場では、「常駐していないが巡回してくる」が多い（44.1%）。請負会社による現場管理の体制は、請負会社が協力会社である場合の方が整備されているといえる。

請負活用における課題

本節では、請負労働者の活用によって職場の業務に生じている課題を明らかにする。

1. 請負労働者の定着状況と対策

図表 2-50, 図表 2-51 は、職場において、請負労働者を 10 人採用した場合に、半年後、1 年後まで引き続き勤務をしている人数をそれぞれ示したものである。

図表 2 - 5 0 請負労働者を 10 人採用した場合の半年後の勤続者数
(業種別, 事業所規模別, 活用請負会社の類型別 行%)

		残っている人数 (半年後)								N
		0	1~2	3~4	5	6~7	8~9	10	平均 (人)	
業種	重電・産業用機器	2.3	3.4	5.7	21.6	10.2	30.7	26.1	7.2	88
	民生用電気機器	5.7	4.3	11.4	30.0	17.1	25.7	5.7	5.8	70
	通信・電子機器	1.2	1.8	6.1	31.1	15.2	24.4	20.1	6.9	164
	半導体・デバイス	0.7	1.5	5.9	20.7	23.0	32.6	15.6	7.0	135
	電子部品・材料	0.0	3.2	4.8	22.8	16.9	32.3	20.1	7.1	189
正社員数	1~299人	3.3	3.3	11.1	20.0	20.0	22.2	20.0	6.6	90
	300~499人	0.9	2.8	6.6	31.1	15.1	29.2	14.2	6.7	106
	500~999人	0.6	2.5	7.0	24.1	13.9	34.2	17.7	7.0	158
	1000人以上	1.7	0.0	4.0	25.4	18.5	30.1	20.2	7.2	173
用請 類負 型活	協力会社のみ	0.8	3.3	0.8	17.5	10.0	39.2	28.3	7.7	120
	一般請負のみ	1.8	2.7	8.4	25.7	17.9	27.5	16.1	6.7	335
	協力+一般	1.4	1.4	7.1	26.2	18.4	29.8	15.6	6.9	141
全体		1.4	2.6	6.2	25.1	16.9	29.4	18.4	6.9	646

図表 2 - 5 1 請負労働者を 10 人採用した場合の 1 年後の勤続者数
(業種別, 事業所規模別, 活用請負会社の類型別 行%)

		残っている人数 (1年後)								N
		0	1~2	3~4	5	6~7	8~9	10	平均 (人)	
業種	重電・産業用機器	6.8	14.8	14.8	12.5	11.4	30.7	9.1	5.6	88
	民生用電気機器	10.0	17.1	22.9	24.3	12.9	12.9	0.0	4.1	70
	通信・電子機器	5.5	17.7	14.6	18.9	15.2	18.9	9.1	5.2	164
	半導体・デバイス	3.7	15.6	14.8	22.2	18.5	20.0	5.2	5.3	135
	電子部品・材料	2.1	12.2	19.6	19.6	23.8	11.1	11.6	5.4	189
正社員数	1~299人	5.6	14.4	16.7	18.9	18.9	16.7	8.9	5.2	90
	300~499人	2.8	22.6	13.2	22.6	18.9	15.1	4.7	4.8	106
	500~999人	5.1	16.5	17.1	13.9	17.7	19.6	10.1	5.3	158
	1000人以上	4.6	8.7	18.5	26.0	17.3	17.3	7.5	5.4	173
用請 類負 型活	協力会社のみ	3.3	7.5	14.2	13.3	20.0	25.8	15.8	6.2	120
	一般請負のみ	6.0	16.4	18.2	20.3	17.0	16.1	6.0	4.9	335
	協力+一般	2.8	17.7	14.2	22.0	17.7	19.1	6.4	5.2	141
全体		4.8	15.2	17.0	19.5	17.6	17.8	8.0	5.2	646

図表 2-51 によれば、半年後には、5 人が残っているとした職場が最も多く(24.2%)、8 人が残っているとする職場それに次いで多い(21.3%)。半数以上の職場が、半年後

の段階 では請負労働者 10 人のうち 6 人以上が勤続していると回答しており、その平均値は 6.9 人である。

1 年後を見ると、5 人が残っていると回答した職場が最も多いことには変わりがない（18.8%）。平均値は 5.2 人であることから計算すると、半年後の 6.9 人と比べ、半年間で平均 1.7 人が離職することになる。平均で比較する限りでは、半年勤続すれば、その後はある程度定着するとみられる。

ただし、1 年後には請負労働者は当初の半分（5 以下）になると回答している職場が半数を超えており、請負労働者の定着率は決して高くないといえよう。

業種別に見ると、半年後、1 年後とも、民生用電気機器において定着率が低く、他の業種はほぼ同じである。事業所規模別では、半年後の定着率では大規模事業所の方がわずかに定着率は高いが、1 年後をみるとその差はほとんどない。

活用している請負会社が「協力会社のみ」の場合と「一般請負会社のみ」の場合とで比較すると、半年後の時点ではそれぞれ平均値は 7.7、6.7 であり、1 年後の時点では各々 6.2、4.9 である。このことから、協力会社の請負労働者の方が、一般の業務請負会社の請負労働者よりも定着率は高いといえる。

図表 2-52 は、職場として請負労働者に期待する定着期間を示している。請負労働者に期待する定着期間は、3 年以上とする職場が最も多く（34.8%）、1 年～2 年未満（21.6%）、半年～1 年程度（18.5%）とする職場がそれに次いで多い。「特に定着は期待していない」職場は少ない（5.1%）。業種別に見てもこの傾向に大きな違いはないが、3 年以上の定着を期待する事業所の比率は、重電・産業用機器（45.6%）が多く、通信・電子機器（28.8%）で少ないという差が見られる。

一般的に短期勤続といわれる請負労働者であるが、活用する職場の側としては、相当程度の長期勤続を期待しているといえる。職場が請負労働者に期待する定着期間は、仕事の習熟に要する期間よりもかなり長い。このことは、職場に配置後の教育訓練の負担が大きいことや、習熟した後にも作業のスピードや正確性に個人差があること、及び後任として良い人材が来ないリスクがあることの反映であると思われる。また、現在よりも長期間勤続するならば、請負労働者に任せる仕事の範囲をより拡大していきたいというユーザーの希望もあると考えられる。

図表 2 - 5 2 請負労働者に期待する定着期間（業種別 行%）

		特に定着は期待していない	1ヶ月程度	2ヶ月程度	3ヶ月程度	半年程度	1年程度	1年未済	2年未済	3年以上	NA	N
業種	重電・産業用機器	2.2	1.1	3.3	7.8	18.9	11.1	10.0	45.6	0.0	90	
	民生用電気機器	7.8	1.3	5.2	2.6	24.7	16.9	6.5	35.1	0.0	77	
	通信・電子機器	4.7	1.2	3.5	10.6	22.9	20.6	6.5	28.8	1.2	170	
	半導体・デバイス	4.4	0.7	0.0	3.6	15.3	25.5	15.3	35.0	0.0	137	
	電子部品・材料	6.1	1.0	2.0	5.6	14.3	26.5	8.7	34.7	1.0	196	
全体		5.1	1.0	2.5	6.4	18.5	21.6	9.4	34.8	0.6	670	

図表 2-53 によれば、請負労働者に期待する定着期間は、「協力会社のみ」を活用している職場は、「一般請負のみ」の職場よりも「3年以上」（48.0%，30.9%）の比率が高く、「協力会社のみ」を活用している職場の方が、「一般請負のみ」を利用している職場よりも長い。以上より、協力会社に雇用される請負労働者に対しては、一般の業務請負会社に雇用されている請負労働者よりも長期の定着が期待されていることが分かる。

図表 2 - 5 3 請負労働者に期待する定着期間（活用している請負会社の類型別 行%）

	特に定着は期待していない	1ヶ月程度	2ヶ月程度	3ヶ月程度	半年程度	1年程度	1年未済	2年未済	3年以上	NA	N
協力会社のみ	4.9	1.6	0.0	4.1	14.6	17.1	8.9	48.0	0.8	123	
一般請負のみ	6.0	1.4	2.9	6.9	18.6	22.6	10.3	30.9	0.3	349	
協力+一般	4.1	0.0	4.8	7.6	20.0	21.4	8.3	33.1	0.7	145	
全体	5.1	1.0	2.5	6.4	18.5	21.6	9.4	34.8	0.6	670	

図表 2-54 は、職場における請負労働者一般の定着率に対するユーザー（職場）の評価をみたものである。全体では、期待水準をクリアしている職場、期待水準より低い職場がともに 4 割程度である（44.3%，41.6%）。

業種別では、通信・電子機器では期待水準をクリアしている職場が比較的多く（51.2%）、半導体・デバイスでは期待水準より低い職場が多い（59.1%）。通信・電子機器では、請負労働者に期待する定着期間が比較的短いために、定着率への評価が相対的に高くなっている可能性もある。

図表 2 - 5 4 請負労働者の定着率への評価（業種別 行%）

		ク リ ア し て い る	期 待 水 準 よ り 低 い	問 題 に な ら な い	定 着 率 高 低 は	把 握 し て い な い	N A	N
業 種	重電・産業用機器	47.8	26.7	12.2	13.3	0.0	90	
	民生用電気機器	46.8	40.3	2.6	9.1	1.3	77	
	通信・電子機器	51.2	33.5	5.9	7.1	2.4	170	
	半導体・デバイス	32.8	59.1	2.2	5.8	0.0	137	
	電子部品・材料	43.9	43.9	5.6	5.1	1.5	196	
全体		44.3	41.6	5.5	7.3	1.2	670	

図表 2-55 によれば、「協力会社のみ」を活用している職場では、請負労働者の定着率が「期待水準をクリアしている」職場が 58.5%と多いのに対し、「一般請負のみ」を活用している職場ではその比率は 38.4%と低く、「期待水準より低い」職場が約半数（47.6%）に及ぶ。

協力会社の請負労働者については、定着率が問題となることが少ないのに対し、一般の請負会社の請負労働者は、定着率の低さが問題とされることが多いといえる。

図表 2 - 5 5 請負労働者の定着率への評価（活用している請負会社の類型別 行%）

		ク リ ア し て い る	期 待 水 準 よ り 低 い	問 題 に な ら な い	定 着 率 高 低 は	把 握 し て い な い	N A	N
協力会社のみ		58.5	23.6	7.3	9.8	0.8	123	
一般請負のみ		38.4	47.6	5.4	7.4	1.1	349	
協力+一般		51.0	38.6	2.8	5.5	2.1	145	
全体		44.3	41.6	5.5	7.3	1.2	670	

上記のように、請負労働者にはある程度の長期勤続が期待されていることが多いが、実際には、その期待期間が満たされていないことが多く、ユーザーは請負労働者の定着に問題を抱えていることが多いといえる。

そのため、ユーザーとしても請負労働者の定着率を向上させるための努力が必要となるが、実際に行った施策としては、「請負労働者とのコミュニケーション」(40.2%)、「請負会社への要請・指導」(36.7%)が多い。「定着率のよい請負会社に替える」(7.5%)、「請負単価を上げた」(4.6%)、「請負会社への契約上のペナルティ」(2.9%)といった

対処を行った職場は少ない。請負契約や請負労働者の契約上の労働条件の変更ではなく、請負会社や請負労働者とのコミュニケーションといった方法による対処が主となっている（図表 2-56）。

図表 2 - 5 6 請負労働者の定着率向上のための対策（当てはまるもの全て）

	%
分からない	12.2
特に何もしていない	16.4
請負労働者とのコミュニケーション	40.2
請負会社への要請・指導	36.7
請負労働者への教育訓練充実	24.5
請負会社に常駐管理者を配置させる	20.7
温度・湿度など作業環境改善	17.2
単調にならないよう作業法改善	14.8
定着率のよい請負会社に替える	7.5
請負単価をあげた	4.6
請負会社への契約上のペナルティ	2.9
その他	2.1
N	657

図表 2-57 は、定着率改善と実際の定着率との関係を見たものである。これによって、定着率改善のための施策が定着率に与える効果を推測することができる。

図表 2 - 5 7 定着率向上のための対策と定着率への評価（行%）

	ク リ ア し て い る	期 待 水 準 よ り 低 い	問 題 に な ら な い	定 着 率 高 低 は	把 握 し て い な い	N A	N
分からない	33.8	30.0	10.0	26.3	0.0	80	
特に何もしていない	43.5	36.1	11.1	9.3	0.0	108	
請負労働者とのコミュニケーション	55.3	36.7	3.8	4.2	0.0	264	
請負会社への要請・指導	42.7	51.9	2.9	2.5	0.0	241	
請負労働者への教育訓練充実	46.6	48.4	2.5	2.5	0.0	161	
請負会社に常駐管理者を配置させる	42.6	52.9	2.9	1.5	0.0	136	
温度・湿度など作業環境改善	63.7	28.3	3.5	3.5	0.9	113	
単調にならないよう作業法改善	53.6	37.1	2.1	6.2	1.0	97	
定着率のよい請負会社に替える	26.5	67.3	2.0	4.1	0.0	49	
請負単価をあげた	23.3	66.7	3.3	6.7	0.0	30	
請負会社への契約上のペナルティ	57.9	31.6	10.5	0.0	0.0	19	
その他	28.6	57.1	0.0	14.3	0.0	14	
全体	44.3	41.6	5.5	7.3	1.2	670	

請負労働者とのコミュニケーション，温度・湿度など作業改善，単調にならないよう作業法改善を行った職場では、期待水準をクリアしている職場の比率が高く（55.3%，

63.7% , 53.6%) , 定着率のよい請負会社への変更 , 請負単価を上げることにより対処した職場では , 期待水準をクリアしている比率が低い (26.5% , 23.3%) 。

以上より , 請負労働者とのコミュニケーションの改善や作業の改善が請負労働者の定着率向上に効果的である可能性がある。ただし , 回答職場の中には , もともと定着率が期待水準をクリアしていた職場も含まれているため , 定着率への評価は , 定着率向上のための対策の結果とは限らないことに留意が必要である。

2 . 請負活用が職場の業務に与える影響

図表 2-58 によれば , 請負労働者の活用によって職場の業務に生じたプラスの影響が「ない」と答えた職場はわずか 13.6% であり , 多くの職場が , 何らかのメリットが得られたとしている。

図表 2 - 5 8 請負労働者の活用による職場へのプラスの影響 (当てはまるもの全て)

	%
プラスの影響は特にない	13.6
突発的業務量増大への対応可能に	57.2
需要変動に対し正社員の雇用安定	38.1
深夜・休日稼働で生産性向上	25.8
正社員が高度な業務に専念できる	22.4
正社員の労働時間短くなった	15.7
正社員の現場管理能力向上	14.0
正社員のやる気が向上	4.8
製品・サービスの質が向上	2.1
外部から新たなノウハウ導入できた	1.8
自社でできない業務できるようになった	1.8
正社員の離職率低下	1.0
その他	1.9
N A	1.5
N	670

プラスの影響として多くあげられているのは「突発的業務量増大への対応可能に」(57.2%) , 「需要変動に対し正社員の雇用安定」(38.1%) であり , 正社員の雇用維持と労働力需要の変動への柔軟な対応が可能となったことが , 請負活用の主なメリットとなっていることが分かる。

一方 , 「外部から新たなノウハウを導入できた」(1.8%) , 「自社でできない業務ができるようになった」(1.8%) というような , 自社に持たないノウハウの活用という意味での請負活用は少ないといえる。

図表 2-59 によれば , 活用している請負会社が「協力会社のみ」の場合と , 「一般請負のみ」の場合との間で , 業務に生じたプラスの影響には特に違いはない。いずれの場合にも , 「突発的業務量増大への対応可能に」 , 「需要変動に対し正社員の雇用安定」

とう業務量の変動に対する要員面の対応が可能となったことが多くあげられている。

図表2 - 59 請負労働者の活用による職場へのプラスの影響
(活用請負会社の類型別 当てはまるもの全て)

	協力会社のみ	一般請負のみ	協力＋一般	全体
プラスの影響は特にない	14.8	14.3	9.8	13.6
正社員が高度な業務に専念できる	21.3	22.5	26.6	22.4
正社員の労働時間短くなった	14.8	13.5	23.1	15.7
正社員の現場管理能力向上	11.5	14.6	16.8	14.0
外部から新たなノウハウ導入できた	2.5	1.8	2.1	1.8
自社でできない業務できるようになった	3.3	1.5	1.4	1.8
製品・サービスの質が向上	3.3	2.3	0.7	2.1
正社員の離職率低下	0.8	0.9	2.1	1.0
深夜・休日稼働で生産性向上	23.0	24.3	30.8	25.8
需要変動に対し正社員の雇用安定	39.3	37.7	42.7	38.1
正社員のやる気が向上	2.5	5.6	4.9	4.8
突発的業務量増大への対応可能に	55.7	60.2	60.1	57.2
その他	3.3	1.5	2.1	1.9
NA	0.8	2.0	1.4	1.5
N	122	342	143	670

図表2-60によれば、請負労働者の活用によって職場の業務に生じたマイナスの影響について、「ない」と答えた職場はわずか22.1%であり、多くの職場が、何らかのデメリットを抱えつつ、請負を活用している。

マイナスの影響として多くあげられているのは「正社員を増やすことができない」(34.0%)、「ノウハウの蓄積・伝承が難しくなった」(30.9%)「請負労働者の教育訓練の負担増大」(29.3%)である。「請負労働者の欠勤・離職対応が増えた」(23.9%)「請負労働者の業務管理の負担増大」(23.6%)の比率も高い。

請負活用の主なデメリットは、正社員を採用しないことによるノウハウの蓄積・伝承の阻害の問題、請負労働者の管理の負担が増大に関わる問題である。一方、「正社員の経験・技能の幅が狭まった」(4.9%)「現場のカイゼンが不活発に」(4.8%)「正社員のやる気が低下」(4.5%)など、正社員の業務の生産性の低下を直接的に示すようなデメリットを指摘した職場は少ない。

図表 2 - 6 0 請負労働者の活用による職場へのマイナスの影響（当てはまるもの全て）

	%
マイナスの影響は特にない	22.1
正社員を増やすことができない	34.0
ノウハウの蓄積・伝承が難しくなった	30.9
請負労働者の教育訓練の負担増大	29.3
請負労働者の欠勤・離職対応が増えた	23.9
請負労働者の業務管理の負担増大	23.6
製品の質が低下	16.1
請負労働者の仕事の引継ぎが困難に	14.2
請負労働者の労務管理の負担増大	13.4
仕事の連携やチームワークが困難に	11.5
機密事項漏洩の懸念が増えた	7.6
正社員の経験・技能の幅が狭まった	4.9
現場のカイゼンが不活発に	4.8
正社員のやる気が低下した	4.5
正社員の労働時間が長くなった	3.9
正社員新人育成のため配置する仕事の喪失	3.7
労働災害が増えた	3.4
その他	1.8
N A	1.8
N	670

請負活用によって生じたデメリットを、活用している請負会社の類型別に見ると、活用している請負会社が「協力会社のみ」の場合に比べ、「一般請負のみ」の職場では、「請負労働者の業務管理の負担増大」「請負労働者の教育訓練の負担増大」「請負労働者の欠勤・離職対応が増えた」というデメリットが多く指摘されている（図表 2-61）。これらは、一般の業務請負会社の請負労働者の勤怠や定着率が、協力会社の請負労働者よりも劣ることに起因していると考えられる。

また、「一般請負のみ」の職場では、「正社員を増やすことができない」という問題点をあげた職場も多い。協力会社の請負労働者の方が、正社員と業務上の位置付けが明確に分けられており、一般請負会社の社員は、従来、正社員を補充していたポストに配置される、いわゆる正社員の代替的労働力とみなされる傾向にあるといえる。

協力会社と一般の請負会社の両方を活用している職場では、「請負労働者の業務管理の負担増大」(32.4%)、「請負労働者の教育訓練の負担増大」(41.5%)の比率が特に高いが、この原因は、活用している請負労働者の人数が多いことによると考えられる。

図表2 - 61 請負労働者の活用による職場へのマイナスの影響
(活用請負会社の類型別 当てはまるもの全て)

	協力会社のみ	一般請負のみ	協力＋一般	全体
マイナスの影響は特にない	29.8	23.5	12.7	22.1
ノウハウの蓄積・伝承が難しくなった	31.4	32.0	32.4	30.9
仕事の連携やチームワークが困難に	9.1	11.6	13.4	11.5
正社員のやる気が低下した	4.1	3.8	5.6	4.5
正社員の労働時間が長くなった	3.3	3.8	3.5	3.9
正社員の経験・技能の幅が狭まった	9.1	3.8	5.6	4.9
正社員新人育成のため配置する仕事の喪失	6.6	3.5	2.8	3.7
請負労働者の業務管理の負担増大	17.4	23.5	32.4	23.6
請負労働者の教育訓練の負担増大	21.5	28.2	41.5	29.3
請負労働者の労務管理の負担増大	8.3	15.4	15.5	13.4
製品の質が低下	16.5	16.3	15.5	16.1
請負労働者の仕事の引継ぎが困難に	8.3	11.3	23.2	14.2
機密事項漏洩の懸念が増えた	4.1	6.7	13.4	7.6
請負労働者の欠勤・離職対応が増えた	9.1	27.0	30.3	23.9
現場のカイゼンが不活発に	7.4	5.2	2.8	4.8
労働災害が増えた	2.5	4.1	2.8	3.4
正社員を増やすことができない	29.8	35.8	38.0	34.0
その他	0.8	1.7	3.5	1.8
N A	1.7	1.5	2.1	1.8
N	121	344	142	670

請負労働者の定着率が期待水準より低い職場が多いが、請負労働者の頻繁な離職は、業務の遂行や管理業務などを非効率的にすると考えられる。そこで、図表 2-62 では、請負労働者の定着率が期待水準を満たしている職場と満たしていない職場とで、業務上生じるデメリットが生じている比率の比較を行った。

表の最右列「B - A」は、定着率が期待水準未達の職場におけるデメリット発生率から、定着率が期待水準をクリアしている職場における発生率を減じたものである。「B - A」がプラスである項目は、定着率が期待水準より低い職場において、より生じる可能性の高い問題点であると言える。

期待水準をクリアしている職場に比べ、期待水準より低い職場では、「正社員の経験・技能の幅が狭まった」を除く全てのデメリットについて、発生する比率が高い。特に、「ノウハウの蓄積・伝承が難しくなった」「請負労働者の業務管理の負担増大」「請負労働者の教育訓練の負担増大」「請負労働者の労務管理の負担増大」は、定着率が期待水準を下回る場合、その発生率が高くなる傾向が強い。「請負労働者の欠勤・離職対応が増えた」は、定着率の高低による問題そのものであるから、定着率が期待水準より低い職場の方が、当然にその発生率も高い。

以上より、請負労働者の定着率の低さが、請負活用に伴う問題の原因となっていると考えられる。請負労働者の定着率に問題を抱えている職場が多いことから、現在の請負活用に伴う問題点は、請負労働者の定着率を改善することによって解決可能なものも多いと思われる。

図表 2 - 6 2 請負労働者の活用による職場へのマイナスの影響
(定着率への評価別 当てはまるもの全て)

	A	B	B - A
	ク リ ア し て い る	期 待 水 準 よ り 低 い	
マイナスの影響は特にない	31.3	11.6	19.7
ノウハウの蓄積・伝承が難しくなった	23.8	39.1	15.3
仕事の連携やチームワークが困難に	8.5	15.6	7.1
正社員のやる気が低下した	2.7	6.2	3.4
正社員の労働時間が長くなった	0.7	7.6	6.9
正社員の経験・技能の幅が狭まった	6.5	4.7	1.8
正社員新人育成のため配置する仕事の喪失	3.1	4.3	1.3
請負労働者の業務管理の負担増大	18.7	33.7	15.0
請負労働者の教育訓練の負担増大	22.1	40.2	18.1
請負労働者の労務管理の負担増大	9.2	19.9	10.7
製品の質が低下	10.5	23.2	12.6
請負労働者の仕事の引継ぎが困難に	10.2	19.9	9.7
機密事項漏洩の懸念が増えた	5.1	10.5	5.4
請負労働者の欠勤・離職対応が増えた	12.2	40.6	28.3
現場のカイゼンが不活発に	5.1	6.2	1.1
労働災害が増えた	2.4	5.1	2.7
正社員を増やすことができない	32.3	38.8	6.5
その他	0.7	3.6	2.9
N A	1.0	1.1	0.1
N	294	276	

3 . 生産性に問題を生じる就業形態別増減

図表 2-63 は、請負労働者を増やす場合の正社員の増減によって、製品の品質や生産性に問題が生じるかどうかを、全体及び職場における請負労働者の比率（正社員のほかパート、派遣、請負を含む職場の人員総数に占める請負労働者の人数の割合）別に見たものである。

総じて、正社員と請負をともに増やす場合に、品質や生産性に問題が生じると回答した職場は少ない。問題が生じるとされたのが最も多いのは、正社員を減らして請負を増やすことであるが、現在の職場における請負労働者の比率との相関関係はない。

図表2 - 63 生産性に問題を生じる就業形態別増減（当てはまるもの全て選択 行%）

		正社員を増現やす	正社員減らして請負を増やす	正社員と請負をともに増やす	分からない	N
請負比率分布	10%未満	26.9	43.3	7.5	34.3	67
	10～20%未満	30.8	63.5	13.5	15.4	104
	20～30%未満	30.3	67.9	14.7	13.8	109
	30～40%未満	47.2	63.9	13.9	16.7	72
	40～50%未満	36.9	67.7	23.1	9.2	65
	50～60%未満	16.7	50.0	18.5	27.8	54
	60～70%未満	23.8	59.5	14.3	19.0	42
	70%以上	37.3	62.7	11.9	22.0	59
	N A	31.4	58.1	4.7	22.1	86
計		31.8	60.5	13.2	19.3	658

図表 2-64 は、3年後の予想で請負労働者が増加すると回答した職場について、正社員の増減予想の別に、請負労働者が増加した場合の品質・生産性に影響のあると思われる正社員の増減の回答を集計したものである。図表中の網掛け部分は、3年後の予想としての生社員・請負労働者の増減と、生産性に問題を生じる正社員・請負労働者の増減パターンが一致していることを示している。

3年後の人員数を正社員が現状維持で請負労働者が増加すると回答した職場のうち、41.1%が、その人員変化によって品質・生産性に問題が生じると考えている。また、正社員が減少し、請負が増加すると回答した職場のうち、68.4%が、そうした人員の変動が品質や生産性に問題を生じると考えている。

このように、3年後に請負労働者の増加を予測する職場の相当数において、予想通りの正社員の増減となれば、それに伴って品質・生産性が低下する危険を抱えている。

図表2 - 64 生産性に問題を生じる就業形態別増減
（当てはまるもの全て選択 3年後の人員予想別 行%）

		正社員を増現やす	正社員減らして請負を増やす	正社員と請負をともに増やす	分からない	N
3年後の 予想	正社員は現状維持で請負が増加	41.1	58.9	16.1	16.1	56
	正社員は減少し請負が増加	33.5	68.4	16.8	7.7	155
	正社員と請負がともに増加	52.4	66.7	9.5	9.5	21

図表 2-65 によれば、製品の品質や生産性の維持・向上、技能の継承、安全の確保のためには、正社員を増やすべきだが請負を減らすことはないと考えている職場が最も多く、38.7%を占める。次いで多いのは、「現状で問題ない」であり、24.9%である。正社員を増やし、請負を減らすべきと考えている職場も 23.9%であり、少なくはない。

図表 2 - 6 5 品質・生産性・技能維持のために請負労働者を減らす必要があるか

	%
現状で問題ない	24.9
正社員増やすべきだが請負減らすことな	38.7
正社員増やし請負を減らす	23.9
その他	4.8
分からない	7.2
N A	0.6
N	670

図表 2-66 では、製品の品質や生産性の維持・向上、技能の継承、安全の確保のためには、正社員と請負の人数をどうすべきかについて、職場の請負労働者比率別に集計した。請負労働者の比率による大きな違いはみられない。同じ電機産業の中でも、請負労働者の一般的な適正な比率は職場によって様々であるといえる。

図表 2 - 6 6 品質・生産性・技能維持のために請負労働者を減らす必要があるか
(請負労働者の比率別 行%)

		現状で問題ない	減らすことない 正社員を増やす べきだが請負	正社員増やし 請負を減らす	その他	分からない	N A	N
請負比率分布	10%未満	34.3	22.4	22.4	3.0	17.9	0.0	67
	10～20%未満	22.9	37.1	31.4	1.9	5.7	1.0	105
	20～30%未満	20.9	48.2	22.7	3.6	4.5	0.0	110
	30～40%未満	23.0	35.1	24.3	10.8	4.1	2.7	74
	40～50%未満	16.4	53.7	22.4	3.0	4.5	0.0	67
	50～60%未満	25.9	33.3	31.5	3.7	5.6	0.0	54
	60～70%未満	39.1	32.6	17.4	2.2	6.5	2.2	46
	70%以上	23.7	39.0	18.6	10.2	8.5	0.0	59
	N A	26.1	38.6	20.5	5.7	9.1	0.0	88
計		24.9	38.7	23.9	4.8	7.2	0.6	670

人材活用における労働組合の取り組み

本節では、製造現場における外部人材の活用に関して、その活用方針の策定や検討について、事業所の労働組合がどのように関与しているかを見ることにする。

1. 生産計画・要員計画の協議

図表 2-67 は、事業所における生産計画・要員計画の協議状況を見たものである。仕事量に影響ある事業所生産計画、事業所全体の正社員要員数のいずれも、労働組合の間とでは「報告・説明事項」とする事業所が最も多く、「協議事項」としている事業所は3分の1程度である。いずれも、「協議・決定事項」としている事業所は少ない。事業所全体の正社員要員数については、「何もしていない」事業所が1割程度である。生産計画・要員計画は、報告・説明までは多くの事業所で行われているものの、協議事項となっていることはあまり多くないといえる。

事業所規模別に見ると、仕事量に影響のある事業所の生産計画は、事業所規模が大きいほど、「協議・決定事項」としている事業所の比率が高いが、事業所規模を問わず、「報告・説明事項」としている事業所が最も多く、「協議事項」がその次に多い。

事業所全体の正社員要員数については、「協議・決定事項」「協議事項」「報告・説明事項」のそれぞれについては、事業所規模による明確な差はないが、中小規模（499人未満）の事業所では、「何もしていない」比率がやや高い。

図表 2 - 6 7 生産計画・要員計画の協議（事業所規模別 行%）

		協議・決定事項	協議事項	報告・説明事項	何もしていない	N A	N
仕事量に影響ある事業所生産計画	1～299人	5.7	34.0	49.1	9.4	1.9	53
	300～499人	8.2	30.6	51.0	10.2	0.0	49
	500～999人	11.4	40.0	42.9	4.3	1.4	70
	1,000人以上	15.1	34.2	43.8	6.8	0.0	73
	全体	10.5	36.8	43.8	6.9	2.0	304
事業所全体の正社員要員数	1～299人	7.5	24.5	50.9	15.1	1.9	53
	300～499人	4.1	32.7	49.0	14.3	0.0	49
	500～999人	8.6	35.7	50.0	4.3	1.4	70
	1,000人以上	6.8	28.8	54.8	9.6	0.0	73
	全体	6.9	32.6	49.0	9.5	2.0	304

2. 請負労働者の活用に関する労使協議

図表 2-68 によれば、請負労働者の活用に関しては、いずれの項目も、「報告・説明事項」としている事業所が最も多い。「正社員に対する割合」「活用する部門や職場」「活用する仕事の範囲」については、協議事項としている事業所が比較的多い。

図表 2 - 6 8 請負労働者の活用に関する労使協議の実施状況（行%）

	協議・決定事項	協議事項	報告・説明事項	何もしていない	N A	N
活用する請負会社	1.3	6.3	55.9	33.2	3.3	304
活用請負労働者数	1.6	10.2	60.2	24.7	3.3	
予算（人件費・外注費等）	0.7	5.9	47.0	42.4	3.9	
正社員に対する割合	1.3	14.5	50.8	29.4	4.0	
活用する部門や職場	2.6	17.8	53.9	22.4	3.3	
活用する仕事の範囲	3.3	18.8	50.3	24.3	3.3	

予算（人件費・外注費等）については、「何もしていない」事業所が 42.4%と多い。それ以外の項目も、「何もしていない」が 2~3 割程度あり、請負労働者の活用に関しては、労使で話し合う場所が持たれないことが少なくないといえる。

図表 2-69 は 請負労働者の活用に関し、労使間の協議状況を 請負を活用している職場と、活用していない職場との間で比較したものである。

請負労働者の活用に関する事項は、請負労働者を活用している事業所の方が「報告・説明事項」としていることが多く、「何もしていない」事業所は少ない。しかし、いずれの項目についても、「協議・決定事項」「協議事項」としている事業所は、請負労働者を活用しているか否かを問わず少ない。

また、年間を通じて請負労働者を活用している事業所においても、請負労働者の活用に関する各事項について「何もしていない」事業所が 2~4 割に及んでいる。特に、予算（人件費・外注費等）については、請負労働者の活用有無に関わらず、「何もしていない」事業所が 4~5 割前後と多い。

図表2-69 請負労働者の活用に関する労使協議の実施状況
(請負労働者の活用状況別 行%)

		協議・決定事項	協議事項	報告・説明事項	何もしていない	N A	N
活用する請負会社	年間を通じて活用	1.3	5.7	60.4	30.0	2.6	227
	繁忙期など特定の時期	0.0	2.4	56.1	39.0	2.4	41
	活用していない	3.3	16.7	23.3	50.0	6.7	30
	全体	1.3	6.3	55.9	33.2	3.3	304
活用請負労働者数	年間を通じて活用	1.8	8.8	65.6	21.1	2.6	227
	繁忙期など特定の時期	0.0	14.6	51.2	31.7	2.4	41
	活用していない	3.3	13.3	33.3	43.3	6.7	30
	全体	1.6	10.2	60.2	24.7	3.3	304
予算(人件費・外注費等)	年間を通じて活用	0.4	5.3	50.2	41.0	3.1	227
	繁忙期など特定の時期	0.0	4.9	46.3	43.9	4.9	41
	活用していない	3.3	13.3	23.3	53.3	6.7	30
	全体	0.7	5.9	47.0	42.4	3.9	304
正社員に対する割合	年間を通じて活用	1.8	13.7	54.4	27.0	3.1	227
	繁忙期など特定の時期	0.0	12.2	58.5	24.4	4.9	41
	活用していない	0.0	23.3	16.7	53.3	6.7	30
	全体	1.3	14.5	50.8	29.4	4.0	304
活用する部門や職場	年間を通じて活用	3.1	18.9	55.9	19.4	2.6	227
	繁忙期など特定の時期	2.4	12.2	65.9	17.1	2.4	41
	活用していない	0.0	16.7	23.3	53.3	6.7	30
	全体	2.6	17.8	53.9	22.4	3.3	304
活用する仕事の範囲	年間を通じて活用	3.5	20.7	52.0	21.1	2.6	227
	繁忙期など特定の時期	4.9	9.8	61.0	22.0	2.4	41
	活用していない	0.0	16.7	23.3	53.3	6.7	30
	全体	3.3	18.8	50.3	24.3	3.3	304

3. 物の製造への派遣活用に関する労使協議

図表2-70によれば、2004年3月の改正派遣法の施行による物の製造業務への労働者派遣解禁への対応については、既に協議をしている事業所は全体の12.8%であり、これから協議の予定である事業と合わせると、協議事項としている事業所は4割程度である。「協議の予定はない」事業所は、労働者派遣を活用する予定のない事業所とも考えられる。「わからない」事業所が3割以上であることから、調査時点では、法改正への対応の方向性がまだ定まっていない事業所が多かったと思われる。

現在の請負活用の有無別に見ても、改正派遣法への対応について既に協議をしている事業所は12~13%にとどまっている点は共通している。「年間を通じ」又は「繁忙期など特定の時期」に請負を活用している事業所では、活用していない事業所よりも「これから協議の予定」が多く、「協議の予定はない」が少ない。

現在請負を活用している事業所の方が、請負労働者と同様に外部人材と位置づけら

れる派遣労働者の活用に対するニーズが大きいため、労働組合の協議事項として取り上げられやすい傾向にあるといえる。

図表 2 - 7 0 物の製造への派遣活用に関する労使協議の実施状況（請負労働者の活用状況別）

	協議している	協議の予定 これから	協議の予定は ない	わからない	N A	N
年間を通じて活用	13.2	31.7	22.0	31.3	1.8	227
繁忙期など特定の時期に活用	12.2	29.3	26.8	29.3	2.4	41
活用していない	13.3	13.3	40.0	33.3	0.0	30
N A	0.0	50.0	33.3	16.7	0.0	6
全体	12.8	29.9	24.7	30.9	1.6	304

小括

1) 電機産業では、1990年代以降から請負労働者の活用は普及している。2000年以降も、多くの事業所において、新たに請負労働者の活用が開始されている。請負労働者を活用する事の本来的な目的は、業務量の変動への対応と、低コスト労働力の活用による人件費の抑制である。

請負会社を選ぶ基準としては、請負料金の額や請負労働者の技能水準が重視されることが多く、法を遵守したサービス提供力を請負会社の選択基準とする事業所は少ない。

2) 製造事業所においては、請負労働者は、人数の点では正社員に次ぐ労働力となっている。過去3年間、正社員、パートといった直接雇用の従業者が抑制、減少傾向にあるのに対し、事業所と雇用関係のない派遣労働者、請負労働者は増加傾向にある。

今後3年間の予想では、正社員は今後も減少傾向であると予想されているが、その減少速度は過去3年間に比べて鈍くなり、派遣労働者や請負労働者は、今後は増加の勢いが弱まると予測されている。

過去3年間は、正社員が減少し、請負労働者が増加する事業所が多かったが、今後は、請負労働者による正社員の代替から、正社員、請負労働者を含めた総人員数の絞り込みが行われていくと予想される。

3) 正社員の仕事と請負労働者の仕事は、明確に分離されているケースと、されて

いないケースがほぼ同数である。請負労働者は一般的に、3ヶ月以内でひととおり習熟できる程度の業務を担当していることが多いが、職場内での業務分担は、正社員が高度な業務、請負労働者が単純な業務というように区分されているとは限らないようである。

正社員と請負労働者の仕事が分離されていない職場では、請負労働者は習熟に比較的長期間を要する業務を担当していることが多い。これらの職場では、請負労働者の業務範囲が、従来は正社員が担当していた、技能を要する業務にまで及んでいるようだ。

職場の業務のうち、長期の経験を要する仕事、正社員のキャリア形成に必要な仕事や、工程設定・切り替え、機械故障への対応、設備の保守・管理は、正社員に任されていることが一般的である。納期対応残業や交替勤務、3K業務などの肉体的な負荷の高い仕事や、労働需要変動が大きい仕事は、正社員も請負労働者も同様に担当することが多い。請負労働者のみに任せる業務の項目はあまり多くなく、正社員の仕事のうちの一部または半分程度を請負労働者が担当するという形が一般的である。

4) 請負という形で外部人材(請負労働者)を活用する以上、本来は、請負労働者に関わる業務管理、労務管理は請負元である請負会社が行わなければならない。しかし、請負労働者の管理をする請負会社の社員が、ユーザーの事業所または職場に常駐しているケースは多くなく、常駐せずに巡回してくる程度の事業所・職場が多い。

よって、請負労働者の人事労務管理については請負会社が担当するケースが多いものの、請負業務の遂行に伴う管理については、請負会社ではなくユーザーの職場の社員が担っていることが多いのが現状である。

しかし、請負労働者の人数が多い職場では、請負労働者の管理に係る負担も大きくなるため、請負会社の管理社員が常駐するケースが多く、請負会社に管理が任される項目も比較的多い。

5) 請負労働者は定着率が低く、職場において請負労働者を活用する上で大きな問題となっている。請負労働者の勤続期間について、期待する勤続期間よりも短いと評価している職場が半数程度に及んでいる。

請負労働者が担当業務の習熟に要する期間は3ヶ月以内であることが一般的だが、請負労働者に期待されている勤続期間は、それよりもかなり長く、3年以上の勤続を期待する職場も少なくない。このことは、請負労働者の教育訓練の負担が大きいことや、習熟した後にも作業のスピードや正確性に個人差があること、優秀な人材が来ないかもしれないというリスクの反映であると思われる。また、請負労働者が現在よりも長期勤続するのであれば、ユーザーとしては請負労働者の業務の範囲をより拡大してい

きたいという意向があるかもしれない。

そのため、ユーザーは請負労働者の勤続長期化のため、請負労働者とのコミュニケーションや、請負会社への要請・指導を行っている。本調査のデータのみでは必要十分な根拠とはならないが、請負労働者とのコミュニケーションや作業環境の改善は、請負労働者の定着化に一定の効果を上げているようである。

6) 多くの職場では、請負労働者の活用によって職場の業務に何らかのプラスの影響が生じている。主なメリットとしてあげられているのは、正社員の雇用維持と労働力需要の変動への柔軟な対応が可能となったことである。

一方、請負労働者の活用によって、マイナスの影響が生じた職場も多い。多くあげられているのは、正社員を採用せずとも当面の業務遂行が可能となった反面、長期勤続の人材が減少したことによるノウハウの蓄積・伝承が難しくなるという問題や、定着率の低い請負労働者の管理の負担が増大したことである。

正社員の経験・技能の幅や、現場のカイゼン活動や正社員のやる気の低下といった、職場のパフォーマンスの低下に即時的につながるような問題を指摘した職場は少なく、現状では、請負労働者の活用による職場のパフォーマンスの低下は目に見える形では生じていないことが多いと思われる。しかし、ノウハウの蓄積・伝承の阻害や、管理負担の増大による社員の疲弊感は、中長期的な職場のパフォーマンス低下につながる可能性がある。

7) 請負労働者の活用によって生じる業務上のプラス・マイナスの効果の発生は、請負を活用している期間や、生産の機械化の程度、請負労働者の比率、請負労働者の仕事範囲、請負労働者の定着率などに影響を受けている。

これらのうち、最も影響が大きいのは請負労働者の定着状況である。請負労働者が期待する期間定着している事業所では、業務上プラスの影響が生じることが多く、定着率が期待水準より低い職場では、請負労働者の活用が業務上、マイナスをもたらすことが多い。

製品の品質や生産性の維持・向上、技能の継承、安全の確保のためには、正社員を増やすべきだが請負を減らすことはないと考えている職場が多い。一方、正社員を増やし、請負を減らすべきと考えている職場は多数派ではない。

現在、多くの製造現場において、請負労働者の活用によって何らかの問題が生じていることは事実であるが、単に請負労働者を増やしすぎたことがその原因ではないと考えられる。問題の原因は、請負労働者を活用する目的や、請負労働者に期待する役割、業務の範囲が不明確なまま請負労働者の活用を増加させていることにあると思われる。また、それらが明確であったとしても、請負労働者の定着率が不十分であるこ

とが、業務上の問題の主たる原因となっている。

今後、製造現場において請負労働者を有効に活用するためには、活用目的の明確化と、それに基づいた正社員と請負労働者の業務範囲の決定を行い、正社員と請負労働者に期待する役割についてのビジョンを策定しなければならない。そのうえで、期待する水準までの請負労働者の定着化を実現させていく必要がある。

8) 上記で述べた請負活用の状況は、協力会社の請負労働者を活用している場合と、一般の請負会社を活用している場合とで異なっている。協力会社の請負労働者は、定着率が比較的高く、担当業務も、一般の請負会社の請負労働者よりも広範囲に及んでいる。また、協力会社の方が、請負労働者の管理について、自ら行っている項目が多い。

ただし、請負活用に伴って生じている業務上の問題は、活用している請負会社が協力会社であるか否かということではなく、請負労働者の定着率の低さを原因として生じている。

9) 事業所の生産計画・要員計画や、請負労働者の活用、物の製造業務への労働者派遣に関して、労使の協議事項としていない事業所が多い。請負労働者の活用に関して労使で話し合う機会を持っていない事業所は全体の2~3割に及んでいる。

請負労働者の増加に伴い、請負の活用のあり方が製造業務の品質、生産性に与える影響が強まりつつある。また、改正派遣法の施行により、請負労働者の活用に関するコンプライアンスをより強化していく必要もある。そうした請負活用の課題に対処していくためには、現場の人材活用の実態を把握し、経営に対して発言する労働組合の活動の強化が求められる。

【注】

- 1) 電機総研調査の実施主体は、電機連合総合研究センターに設けられた「製造業務請負業とその活用実態に関する調査研究委員会」である。委員は、<主査>佐藤博樹(東京大学社会科学研究所教授)、<専門委員>佐野嘉秀(東京大学社会科学研究所客員助教授)、藤本真(独立行政法人労働政策研究・研修機構)、木村琢磨(東京大学大学院経済学研究科博士課程、日本学術振興会特別研究員)、<組合委員>板倉和寿(富士通労働組合中央執行委員 経営対策部長)、三村隆夫(三洋電機労働組合中央執行委員)、石田茂(福井村田製作所労働組合執行委員長)、高橋勝司(東洋通信機労働組合福島支部支部長)、<事務局>中尾和彦(電機連合総合研究センター主任研究員)、新谷信幸(電機総研事務局長)、岩崎香織、村上求(電機連合総合研究センター)、である。
- 2) 関連・協力会社の定義の違いによる問題に対しては、回答企業数から、構外の下請企業やサプライヤーを含む可能性のある回答について、個別に追加調査を行い、本稿で定義する構内下請会社の数に修正した。しかし、追加調査の回答が得られなかった事業所・職場もあることや、協力会社が業務請負会社を活用している事例もあることから、データ上の制約が存する。