

はじめに

平成21年度という年は、当初ものの製造業務に関わる労働者派遣にとって、それまでの業務請負からの切替えが多く進められたと推察される平成18年頃から最長の3年にあたる派遣可能期間満了の平成21年のことを指す所謂「2009年問題」の年としてクローズアップされていた。しかしながら現状は、その前年の秋頃に国内を大きく揺るがせたリーマンショック事件から端を発し、多くの「派遣切り」という俗称をもって社会問題へと発展した雇用に関する全体的な問題へ、関心の多くが寄せられる結果となった。

発注者であるメーカーは自社正規社員の雇用確保を優先し、大幅な人員体制の見直しを図るうえで外部労働力の削減を行い、その結果多くの労働者が失業となるなど、外部人材を抱える業界は大きな混迷のもとに翻弄された年でもあった。

しかしながら、実はこの時期こそ請負事業がわが国の製造業においてこれまで以上に重要な役割を果たしていくための、まさに備えの過程にある年であったともいえよう。

労働者派遣法の改正に向けた動きのある中において、今後請負体制を整備強化する企業が多く予想される中、過去にあったような偽装請負とならないよう法令遵守に徹することはもちろん、請負事業の適正化と請負労働者の更なる雇用管理改善を実施していくことはますます重要性を帯びてくる。

本年度は、2008年度から継続されている請負事業主からの相談を受ける相談窓口を充実させる一方、これからの時代に「請負事業の適正化」と「雇用管理改善の推進」がこの業界における必須の課題であることを覚え、適正な請負のマニュアル化を推し進めると共に、「製造請負事業優良適正事業者認定制度」の策定を行ってきた。

経済情勢は依然厳しいものとなっているが、ものの製造の現場において、発注者であるメーカーと請負事業主が協力し合い、雇用管理の改善や法令遵守への取組みを着実に実施していくことで、経済の動きなどによってこの状況が打開された機には、必ずやよりよい成果が現れるものと確信する。

2010年3月

製造請負事業改善推進協議会