

製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会

報 告 書

平成19年6月

製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会報告書 目次

1	検討の経過	1
2	製造業の請負事業で働く労働者を巡る現状と課題	
	(1) 請負労働者（製造業の請負事業で働く労働者）の数、勤務日数等	1
	(2) 雇用期間、勤続期間等	2
	(3) 賃金	4
	(4) キャリアパスの状況	4
	(5) 能力開発の状況	5
	(6) 福利厚生	6
	(7) 苦情の処理	7
	(8) 法令遵守	8
	(9) 発注者と請負事業主の関係について	8
3	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て	10

別添 1 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取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン（案）

別添 2 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取り組む発注者が講ずべき措置に関するガイドライン（案）

別添 3 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取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドラインのチェックシート（案）

別添 4 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取り組む発注者が講ずべき措置に関するガイドラインのチェックシート（案）

参考 1 研究会開催要綱

参考 2 研究会参集者

参考 3 研究会開催経過

参考 4 統計資料

1 検討の経過

製造業の請負事業については、いわゆる偽装請負の問題を始めとする労働者派遣法等の労働関係法令違反、労働条件や処遇の改善の必要性、これらの職場で働く労働者のキャリアパスが明らかでない等、様々な問題点が指摘されている。しかしながら、再チャレンジ可能な社会の実現に向けては、これら問題点への対応が喫緊の課題となっている。

このため、製造業の請負事業に係る雇用管理の改善及び適正化の促進を効果的・効率的に進めることができるよう、雇用管理の改善等に取り組む請負事業主及び発注者がどのような措置を講ずべきかについて、平成18年10月から研究会を開催し、検討を進めた。

研究会では、10回にわたり、製造業の請負事業の実態を分析し、請負事業主、請負を活用している製造業の事業主、請負事業で働く労働者等関係者のヒアリングも行いつつ、製造業の請負事業やそこで働く労働者の実態、課題を分析するとともに、取組の実例を把握し、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取り組む請負事業主、発注者双方が講ずるべき事項とそのガイドライン化、より取り組みやすい方策について検討したものである。

2 製造業の請負事業で働く労働者を巡る現状と課題

(1) 請負労働者（製造業の請負事業で働く労働者）の数、勤務日数等

「平成16年派遣労働者実態調査報告」（厚生労働省大臣官房統計情報部）によると、製造業の請負事業で働く請負労働者は86.6万人であり、うち男性が約7割を占めている（図表1）。その年齢構成は、「労働力需給制度についてのアンケート調査」（平成17年厚生労働省職業安定局需給調整事業課）（以下、断りのない限り、請負事業に係るデータは本調査によるものである。なお、(注)参照のこと。）によると、20代が約4割を占め、さらに40歳以下で全体の4分の3を占めている（図表2）。

請負労働者の勤務日数、勤務時間、残業をみると、1ヶ月の勤務日数は平均20.5日であり、93.4%の者が20日以上となっている（図表3）。また、1日の勤務時間（残業時間を除く。）は、平均7.8時間であり、7時間以上9時間未満の者が91.6%となっ

ている（図表4）。残業は、週2～3日程度以上ある者が59.9%であり、月に数回程度以上ある者を加えると74.4%となっている（図表5）。

一方、発注者をみると、業種別では電気機械器具製造業が28.1%、輸送用機械器具製造業が12.7%と多くなっている（図表6）。また、規模別に請負労働者がいる事業所の割合をみると、上述の派遣労働者実態調査報告によれば、500人以上の事業所で59.9%、100人～499人の事業所で42.4%、30人～99人の事業所で15.7%と、事業所の規模が大きいほど請負労働者がいる割合が大きくなっている（図表1）。

このように、請負労働者には若年労働者が多いこと、製造現場で大きな役割を果たす働き方をしていることから、これら製造業の請負事業で働く若年労働者が技術、技能を蓄積し、将来展望を持ち、ものづくりを担う人材として育成され得る環境が確保されることが必要である。

（注）本報告書で資料として用いている「労働力需給制度についてのアンケート調査」（平成17年厚生労働省職業安定局需給調整事業課）の製造業の請負事業関係については、請負事業主、発注者、請負労働者のそれぞれに調査を実施し、請負事業主に雇用され、業務請負契約により発注者の事業所で働いている労働者に係る状況を把握しようとするものである。しかしながら、請負労働者に対して実施した調査においては、現場で働いていないと思われる管理者も回答者に含まれていることから、本報告書では、より現場の労働者の実態を把握する観点に立ち、請負労働者調査のデータについては、基本的に管理者に係るデータを除き、現場作業のリーダー（以下、「リーダー」という。）及び一般の現場労働者（以下、「一般労働者」という。）に係るものに限って集計したものをを用いることとした。

（2）雇用期間、勤続期間等

請負労働者の勤続期間についてみると、勤続年数は3年未満が約7割を占めており、「賃金構造基本統計調査」（平成17年厚生労働省大臣官房統計情報部）（以下、断りのない限り、製造業全体に係るデータは本調査によるものである。）でみた製造業全体の生産労働者の勤続年数に比べ、短い労働者が多い（図表7）。また、勤続年

数5年未満の者に限ってみても、3年以上勤続している請負労働者の割合は、17.4%にとどまっており、その割合が31.3%である製造業全体の生産労働者に比べ、早期に離職する傾向がある（図表7）。

また、一の請負事業主における勤続年数が5年未満の請負労働者のうち、雇用契約に期間の定めのある者の割合は59.4%となっており、製造業全体の21.0%と比べて高くなっている（図表8）。

雇用契約の期間は、雇用契約に期間の定めのある請負労働者のうち、そのほとんどが1年以下であり（図表9）、業務請負契約の契約期間（平均19.5ヵ月）と比較しても、短いものとなっている（雇用契約の契約期間は平均8.5ヵ月）（図表10）。また、雇用契約が更新された通算の雇用契約の期間（以下「雇用契約通算継続契約期間」という。）は、平均23.3ヵ月、2年以下が50.5%で、3年を超えるものは10.4%にとどまっている（図表10）。さらに、雇用契約通算継続契約期間を、業務請負契約が更新された通算の業務請負契約の期間（以下「業務請負契約通算継続契約期間」という。）（平均56.2ヵ月）と比較すると、平均は約4割にとどまっており（図表10）、請負労働者が一の請負事業主に雇用されて複数の発注者の事業所で業務に従事することは少ないと考えられる。

このように、請負労働者は、それ以外の労働者に比べて早期に離職に至る傾向が強いこと、請負契約の期間より短期の有期雇用契約を反復更新して働いている場合が多いことから、雇用が不安定となりやすいと考えられ、こうした雇用関係を安定的にしていくことが必要である。

また、勤続期間や雇用契約の期間を一般労働者とリーダーの別で見ると、勤続年数は一般労働者で平均28.2ヵ月、2年以下の者が62.6%を占めているが、リーダーでは平均42.9ヵ月、2年超の者が60.6%を占めている（図表11）。雇用契約については、期間の定めのある者の割合は一般労働者で60.6%、リーダーで46.2%、その期間は一般労働者で平均5.9ヵ月、リーダーで平均7.1ヵ月となっている（図表9、12、13）。こうした実態からは、一般労働者からリーダーになるには勤続が必要なこと、また、リーダーになることにより労働条件も向上することがうかがえる。

このため、請負労働者から現場のリーダーへ、また管理者への登用の道筋をつく

り、これを示すとともに、希望に応じて実際に登用し、処遇を向上させることが必要であり、こうした取組により、請負労働者の定着が図られるものと考えられる。

(3) 賃金

請負労働者の賃金についてみると、年収は、一般労働者では雇用契約の期間に定めのある者の年収が定めのない者よりも若干高いが、リーダーでは雇用契約の期間に定めのない者の方が高い（図表14、15）。また、雇用契約の期間の定めの有無にかかわらず、年収はリーダー、一般労働者の順に高いが（図表16）、雇用契約の期間の定めのある場合については、同じ勤続年数であればリーダーと一般労働者との年収に差はないものと考えられる（図表15）。

また、請負労働者と製造業全体の生産労働者を比較すると、勤続1年未満では、請負労働者が平均227.3万円となっており、製造業全体の労働者の224.7万円を2.6万円上回っているが、勤続年数が長くなっても請負労働者の年収の増加は緩やかであり、勤続1年以上になると製造業全体の生産労働者の年収の方が高くなっている（図表17）。

こうした労働条件が向上しない、勤続して技能、技術を習得しても賃金に反映されないといった状況は、請負労働者の早期離職傾向の要因の1つと考えられることから、職業能力の開発や技能や経験の蓄積が労働条件に反映される等の実感できる労働条件の向上に向けた取組が必要である。

(4) キャリアパスの状況

請負労働者として働く直前の雇用形態をみると、「正社員」が42.3%と最も多く、「契約社員」(11.9%)、「派遣労働者」(11.7%)、さらに「パート労働者」(9.3%)、「学生」(6.2%)、「自営業者」(4.0%)の順になっている（図表18）。今まで勤めた請負会社数（現在勤めている請負会社を含む。）は、「1社」が55.7%を占めており、請負労働者として今の会社しか経験していない者が多い（図表19）。

請負労働者としての働き方のメリットとしては、全体的に「仕事がすぐにみつかる」(35.9%)、「仕事の範囲や責任が明確」(28.4%)をあげる者が多く、リーダーでは「自分の能力を活かせる」(36.5%)、一般労働者では「働きたい仕事内容を選べる」(27.4%)

をあげる者も多くなっている（図表20）。

一方、請負労働者としての働き方のデメリットとしては、全体的に「将来の見通しがたたない」（40.5%）、「収入が不安定である」（33.7%）、「雇用が不安定である」（29.5%）、「技能が向上しても評価が上がらない」（27.1%）をあげる者が多くなっている（図表21）。

今後希望する働き方については、「正社員として働きたい」とする者が44.4%と最も多く、続いて「今後も請負労働者として続けたい」とする者が多い（図表22）。

このため、請負労働者に多様なキャリアパスを示し、将来の見通しがたてられるようにし、労働者の希望に応じて雇用の長期化を図り、職務経験を積み、必要な技能、技術を身に着けられるよう支援していくことが必要である。

また、発注者に直接雇用されることについては、実際、過去1年間に受け入れた請負労働者がそのまま当該事業所に就職したことがある発注者も24.0%あるが（図表23）、一方で、引抜きとの関係で否定的な意見も見受けられる。しかしながら、発注者に転職することも請負労働者のキャリアパスの重要な選択肢の1つと考えられることから、当該事業所で受け入れていたことを理由として、採用から排除されることはあってはならないと考えられる。

(5) 能力開発の状況

現在行っている請負の仕事に関する教育訓練については、これを受けた請負労働者は約7割にのぼるが（図表24）、その訓練期間をみると、「1～2日」が44.6%、「3～6日」が27.2%となっており訓練期間は短い（図表25）。訓練期間を一般労働者とリーダーの別にみると、リーダーが平均8.6日となっているのに対し、一般労働者は平均5.6日となっており、リーダーの方が長くなっている（図表25）。また、教育訓練の方法をみると、全体的に請負会社で受けた者が多くなっているが、リーダーは発注者からも受ける場合も多くみられる（図表26）。

しかしながら、請負労働者の受ける教育訓練の日数と年収にはほとんど関係がみられないことから（図表27、28）、教育訓練がスキルアップを通じた処遇の改善にはつながっていないと言える。このため、職業能力開発等により技能、技術が向上すれば賃金などの労働条件に反映される等、請負労働者にとってわかりやすい能力評価が

されるようにすることが、請負労働者の能力開発のインセンティブとなり、ひいては質の高い請負事業を可能にすることにつながるものと考えられる。

また、請負業務に係る技能の向上等を図るための教育訓練を実施している請負事業主の割合は、全体で68.0%となっているが、同一の発注者との業務請負契約通算継続契約期間が1年以下の事業主では60.7%となっており、教育訓練の実施率が低くなっている（図表29）。

請負事業主は、当該請負業務に限定せず、長く能力ある請負労働者と安定的な関係を築き、請負労働者の能力を有効に発揮させることが請負事業にとっても有益であるとの考え方に立ち、足下の業務処理のためだけではなくリーダーや管理者への登用を前提にした教育訓練を充実する必要がある。

さらに、請負事業主が教育訓練を実施するに当たっての問題点をみると、「教育訓練を受けてやめてしまう人がいる」(61.6%)、「業務の都合で実施しにくい」(52.0%)、「コストがかかりすぎる」(24.8%)、「実施すべき教育訓練の内容の把握が難しい」(18.4%)、「労働者が受講を希望しない」(18.4%)、「自社に教育訓練実施に係るノウハウがない」(16.0%)と多岐にわたっている（図表30）。しかしながら、教育訓練を行い、能力に応じた処遇をすれば請負労働者の定着が進む等教育訓練にかかる問題点も解消され、さらに請負事業主が教育訓練を実施しやすい環境となることが期待されるものである。

また、教育訓練を行うに当たっての問題点として、「自社に教育訓練実施に係るノウハウがない」とする者も多く、教育訓練ノウハウの向上も課題と考えられるが、発注者の中には、請負事業主に対して技能のポイントなど会社のノウハウを開示する例や、自社の社員向け研修講座を一定の費用負担を求めた上で、請負労働者の受講を可能としている例もあることから、こうした例を参考に、発注者が請負労働者の職業能力の開発に協力することも有用であると考えられる。

(6) 福利厚生

請負労働者の福利厚生については、コスト競争の中で、なかなか取組が進めにくい面がある。

また、請負労働者が過去1年間に申し出た苦情、感じた不満の内容をみると、「発

注者の事業所で診療所、給食施設等を使用させてもらえない」といった発注者の事業所における福利厚生施設に関する苦情等も 14.3%あり（図表 3 1）、請負事業主が自ら措置するだけでは十分でない場合がみられる。

しかしながら福利厚生の充実は、請負労働者の雇用関係の安定化に資するものであるため、請負事業主による主体的な取組はもとより、発注者の協力を得て取組を進めることが必要である。

(7) 苦情の処理

請負労働者からの苦情、不満の内容は、「給与等賃金関係に不満がある」（45.7%）、「その他」（34.3%）、「安全衛生上の措置が不十分である」（10.0%）、「賃金、諸手当が契約と違う」（10.0%）と多岐にわたっている（図表 3 1）。

苦情の申し出先としては、「請負会社の作業リーダー等の現場管理者」が 41.6%を占めており、続いて多い「作業リーダー等の現場管理者以外の請負会社の従業員」（12.4%）と合わせるとほとんどが請負会社に対して申し出ており、発注者への申出は少ない（図表 3 2）。

こうした苦情、不満の解決に当たっては、請負労働者がどのような苦情や不満を持っているのか、よくコミュニケーションを図って把握することや、苦情や不満を持ち込みやすくすることが必要であり、具体の苦情や不満を踏まえ、請負労働者の能力と評価に応じた処遇の確保、安全衛生の徹底、業務内容の周知徹底等に取り組んでいくことが求められる。また、発注者への申出は少ないものの、現場においては、発注者の労働者によるセクシュアルハラスメント等発注者側に起因する苦情も考えられることから、発注者においてそうした苦情を直接受け付けられるようにすること等も含め、請負事業主が責任を持って発注者へ問題の解決を求めていく必要がある。

なお、請負労働者からの苦情の解決状況と請負労働者との雇用契約通算継続契約期間との関係を見ると、苦情を「すべて解決している」としている請負事業主で雇用契約通算継続契約期間が長くなっており（図表 3 3）、苦情処理がいかによくなされるかが定着に寄与していると言える。

(8) 法令遵守

法令遵守は当然のことではあるが、請負労働者への指揮命令が発注者の現場担当者からなされる等、「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」（昭和61年労働省告示第37号）に沿った的確な判断がなされておらず、偽装請負が疑われるケースも見受けられる。このため、今一度、法令の周知を図り、労働者派遣法や職業安定法の遵守を徹底する必要がある。

また、労働・社会保険については、請負労働者本人によると、健康保険、厚生年金、雇用保険の順に「加入している」割合は、順に83.3%、76.0%、91.0%となっている。一方、「加入資格がないので加入していない」は、3.5%、3.5%、1.5%であるが、「加入資格があるが加入していない」「加入資格がわからないが加入していない」「加入の有無が分からない」と合わせると、10.6%、15.9%、6.2%となっており（図表34）、労働・社会保険の適用をさらに促進していく必要がある。

さらに、労働安全衛生の確保については、請負事業の特殊性に鑑み、労働安全衛生法の一部の義務が発注者に課されているが、法令上の措置にとどまらず、発注者が請負事業主も含めた事業場全体にわたる総合的な安全衛生管理体制を確立し、このもとで、発注者、請負事業主それぞれの立場から連携を取りつつ諸対策を進めることが重要である。また、実際に作業をする請負労働者にもしっかりと労働安全衛生の教育がされることが求められる。

なお、法令遵守に限らず、各種の取組を効果的に進めるためには、責任の所在を明らかにし、これを担当する者が権限を持って取組を進められるような体制整備が有用と考えられる。

(9) 発注者と請負事業主の関係について

発注者の請負事業の活用の理由をみると、「一時的・季節的な業務量の増大に対処するため」（49.8%）、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」（39.9%）、「経費が割安なため」（34.2%）とするものが多くなっている（図表35）。また、パート等の直接雇用ではなく請負労働者を受け入れる理由としては、「雇用管理の負担が軽減されるため」（51.7%）、「雇用調整が容易なため」（41.5%）、「自社の労働者の数を抑制するため」（40.1%）が多くあげられている一方、「パート等の採用が困難なため」（34.7%）とするものも少なくなく（図表36）、人材不足を請負事業がカバーしてい

る面もうかがわれる。

今後の労働者の増員予定をみると、「請負労働者」を増やす予定としている発注者は29.8%あり、「常用労働者」(20.9%)、「パート・アルバイト・臨時」(10.3%)、「派遣労働者」(24.0%)よりも割合が高く、今後も請負の活用は増加傾向にある(図表37)。

このように、今後も請負の活用が進むことを見込むと、請負事業が発注者の一時的な業務量変動に対応した業務を請け負うことはもとより、長期的に製造業を担う重要なパートナーとして、共にものづくりに携わっていくことが求められる。このためには、請負事業主は、質の高い人材を確保・育成し、専門性や技術水準、生産管理能力等の付加価値を向上させていくことが必要である。

なお、発注者が請負事業主を選択する際に重視する点としては、「請負料金の水準」(88.6%)とする者が最も多いが、「請負労働者の技能水準」(84.0%)、「生産管理の能力」(83.6%)、「請負労働者に対する社会・労働保険の適用状況」(70.1%)のいずれも重視するとする者が多くなっており(図表38)、専門性や技術力、また、請負事業主が法令遵守しているかについても、発注者は関心を有していることがうかがえる。請負事業主にとっては、専門性や技術力を高め、法令を遵守することはもちろんであるが、これにとどまらず、自らの能力や法令遵守の状況を積極的にPRしていくことが、請負料金、ひいては雇用管理の改善にもつながってくるものと考えられる。

また、業務請負契約や業務量の変動についてみると、発注者から業務請負契約を中途解除されたことや、請負期間中の業務の大幅減少を経験している請負事業主は、32.8%となっている(図表39)。また、これら業務請負契約の中途解除や業務の大幅減少があったとする請負事業主のうち、その中途解除等の理由を「発注者の事業計画の急な変更・中止等があったため」とするものが93.7%であり(図表40)、原因の所在については、主に発注者に原因があるとするものが92.1%と(図表41)、請負事業は発注者の状況に大きな影響を受ける現状がうかがわれる。

業務請負契約の中途解除や業務の大幅減少の際には、請負労働者に対して新たな就業機会を提供している場合(73.4%)が多いが、新たな就業機会の確保が困難であることからやむを得ず解雇に至る場合(25.0%)も少なくなく(図表42)、発注者の状況は請負労働者の雇用にも大きな影響を与えていると言える。

一方で、業務請負契約の中途解除や業務の大幅減少がどうしても避けられない場合も当然ありうることから、その場合に事業維持が困難となったり、請負労働者を解雇するといった事態を避けることができるよう、請負事業主は、受注先1社に依存することなく、取引先を分散するなどのビジネス展開を目指す必要がある。

さらに、こうした事態に備え、業務請負契約の解除が避けられない場合には、事前に発注者と十分に話し合うことや、解除の際の損害賠償等のルールを決めておく等、請負労働者に予期しない不利益を及ぼすことがないように、請負事業主は発注者とも協力し、努める必要がある。

3 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て

これまでみてきたように、製造業の請負事業が広がりを見せ、請負労働者が製造現場で大きな役割を果たしている中で、請負労働者については、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ていないといった現状がある。これらを改善することが、請負労働者が現在及び将来の職業生活を通じてその有する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、我が国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ものである。

このため、これまでみてきた雇用管理の改善や適正化の促進に係る取組を進める必要があるが、請負事業は、発注者から受注した業務を処理する形態の事業であるため、請負労働者の雇用等に関して発注者からの影響を受けやすいといった特徴があり、その雇用管理の改善及び適正化の促進を実効あるものとするためには、発注者の協力が必要である。

このような取組を請負事業主、また発注者が進めやすくするためには、請負事業主自らが雇用管理の改善や適正化の促進に取り組む際の参考として、また、発注者の協力を求める際にも一つの望ましい姿として示すことができるよう、さらには、発注者が取り組もうとする際の参考としても用いることができるよう、進めるべき取組について、請負事業主、発注者それぞれに向けて、わかりやすく示すことが適当である。

このような考え方に立ち、本研究会は、求められる取組を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取り組む請負事業主、そして発注者が講ずべき措置として、

別添1及び2のとおりガイドラインの形に取りまとめた。さらに、同様に、請負事業主及び発注者の意識を高め、ガイドラインを実効あらしめるため、別添3及び4のとおり、具体的により取り組みやすい内容、取り組むべき内容を、チェックシートの形に取りまとめた。

今後は、こうしたガイドラインやチェックシートに沿いながら、請負事業主及び発注者が雇用管理の改善や適正化の促進に誠心取り組まれることを切に期待する。