

第3節 企業行動の変化と就業形態

企業は就業形態の多様化を経営戦略の中に積極的に取り込んでおり、コスト削減ばかりではなく、柔軟な生産体制の実現、迅速な対応力、リスク管理など経営上の諸目標を達成するための人材マネジメントを強化している。近年の、我が国製造業の国際競争力の回復の背景には、こうした人材マネジメントに基づいた非正規雇用の活用があると考えられる。

製造業での近年の非正規雇用の特徴をみると、生産工程における請負労働者、派遣労働者の活用があり、特に、機械関連の製造業での活用が多い。製品のライフサイクルが短くなり、生産変動の見通しがつきにくくなる中で、そのリスクを低減させ管理するために、生産過程の一部の工程を請負事業者などに任せる動きが広がっているが、こうしたリスク回避的な行動が、単なる請負労働者への単なるリスクの押しつけにならないようにしていくことが求められる。生産工程で働く請負労働者は若年者が多いが、その賃金は現状では、年齢が上がっても、勤続を重ねてもほとんど上がらず、労働者自身も将来に向けキャリアを高めていこうとする意識が乏しいなどの問題がある。

(技術革新のスピードは高まり、将来の不確実性が増大)

日本企業を取り巻く経営環境は大きく変化しており、グローバル化に伴う国際経済競争の強まりから、製造業を中心として、技術革新や製品開発のスピードが高まり、事業の国内外の競争が激化している。経営の安定という面からは優位とみられていた大規模企業であっても将来の事業に対する不確実性を意識している。このような経営環境の変化に対応するため、企業は大規模企業を中心として、事業の内容や人材・資源の投入について、選択と集中を進めている。この点を人材マネジメントからみると、人材の確保・登用について、新規学卒者の定期採用と非正社員、外部人材の活用の双方ともに重視している。正社員として新規学卒者を確保することは堅持しながらも、同時に非正規雇用の活用も広げている。

(生産現場で進む請負労働力の活用)

請負労働は、製造業の大規模企業で活用が進められている。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年)により、職場内請負労働者の正社員以外の労働者(非正規労働者)に占める比率についてみると、今までと比べてその比率が増加したのは、1,000人以上の製造業で約2割であった。また、今後の比率が増加する見込みと回答した割合も、1,000人以上の製造業で高く、約3割となっており、他の規模、産業と比べて高い値を示している。厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年)により、産業別に請負労働者が就業している事業所割合をみると、情報通信業、機械関連製造業が高い。そのうち物の製造を行う請負労働者がいる事業所割合に着目すると、機械関連製造業、素材関連製造業で高い割合を示している。また、製造業において物の製造を行う請負労働者数は約86.56万人(男性59.99万人、女性26.57万人)と推計されている。業種別にみると、機械関連製造業は51.40万人、消費関連製造業は10.64万人、素材関連製造業は24.52万人となっている(第23表)。電機総研「電機産業における請負活用の実態に関する調査」(2003年)により、その活用実態をみると、製品のライフサイクルが特に短かったり、生産変動の見通しがつきにくかったりする事業所において、請負労働がより多く活用されている(第24図、25図)。

第23表 製造業における物の製造を行う請負労働者数（事業所規模別）

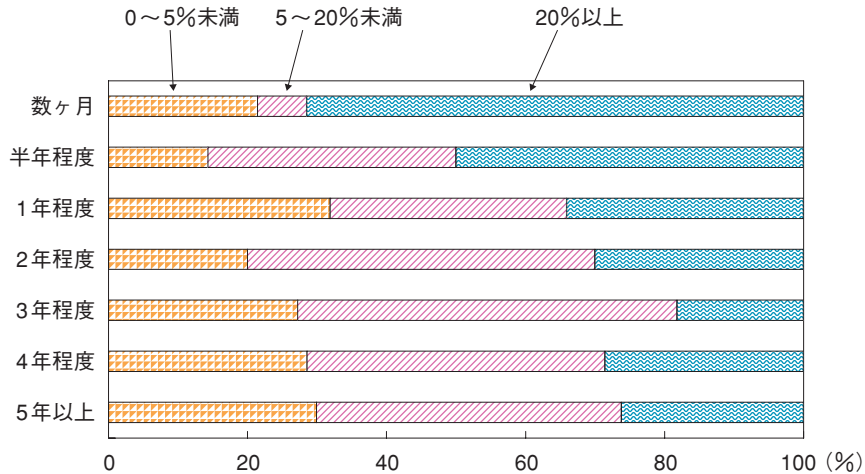
（単位 万人）

産業（製造業）・事業所規模	物の製造を行う請負労働者計	男性	女性
製造業	86.56	59.99	26.57
500人以上	28.36	22.26	6.10
100～499人	43.89	28.00	15.89
30～99人	14.31	9.70	4.61
消費関連製造業	10.64	5.29	5.35
500人以上	0.65	0.38	0.27
100～499人	7.96	4.07	3.89
30～99人	2.03	0.84	1.19
素材関連製造業	24.52	18.12	6.40
500人以上	9.31	7.45	1.86
100～499人	10.37	6.65	3.72
30～99人	4.84	4.02	0.82
機械関連製造業	51.40	36.55	14.85
500人以上	18.39	14.44	3.95
100～499人	25.56	17.28	8.28
30～99人	7.44	4.84	2.60

資料出所 厚生労働省「派遣労働者実態調査」（2004年）

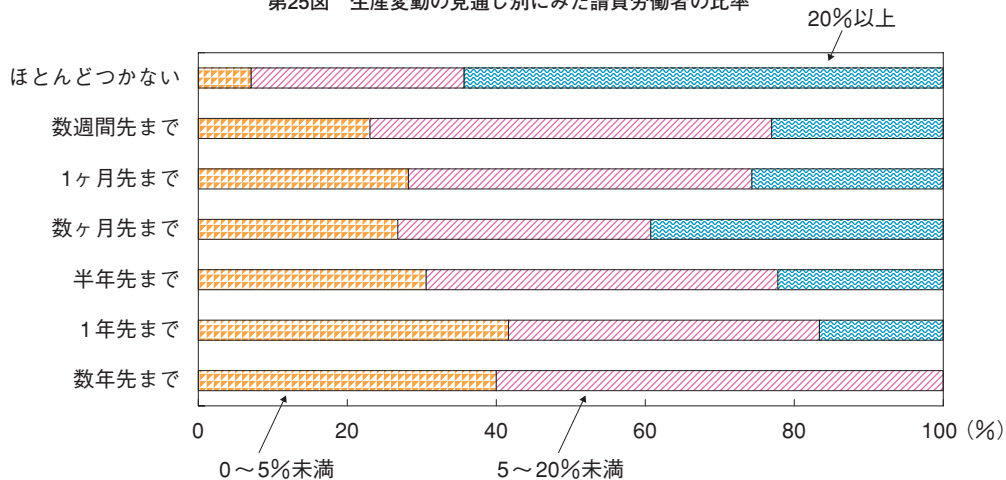
（注）請負労働者とは、請負業者と雇用関係があり、指揮命令を受ける関係にあるが、注文主から指揮命令を受ける関係にない労働者をいう。請負業者と注文主は請負契約を結ぶ。

第24図 製品のライフサイクル別に見た請負労働者の比率



資料出所 電機総研「電機産業における請負活用の実態に関する調査」（2003年）

第25図 生産変動の見通し別に見た請負労働者の比率



資料出所 電機総研「電機産業における請負活用の実態に関する調査」（2003年）

（注）「ほとんどつかない」には1週間先までを含む。

(請負会社を選ぶ基準は、料金・技能水準・定着率)

請負活用の主な目的をみると、「業務量の一時的・季節的増減対応」、「部門の人件費節約」、「正社員を増やさずに要員確保」が上位にあげられている（第26図）。請負会社を選ぶ基準として、業務請負を活用する企業が重視する点についてみると、「請負料金の額」、「請負労働者の技能水準」、「請負労働者の定着率」が上位にある。企業規模別にみると、1,000人以上の大規模企業の方が、「安全衛生の教育や管理」、「法を遵守したサービス提供力」などを重視する傾向にある。企業規模に関わらず、「請負労働者の社会保険の加入状況」を重視する企業は少ない。

(請負労働を活用している職場では、技能蓄積・伝承が問題)

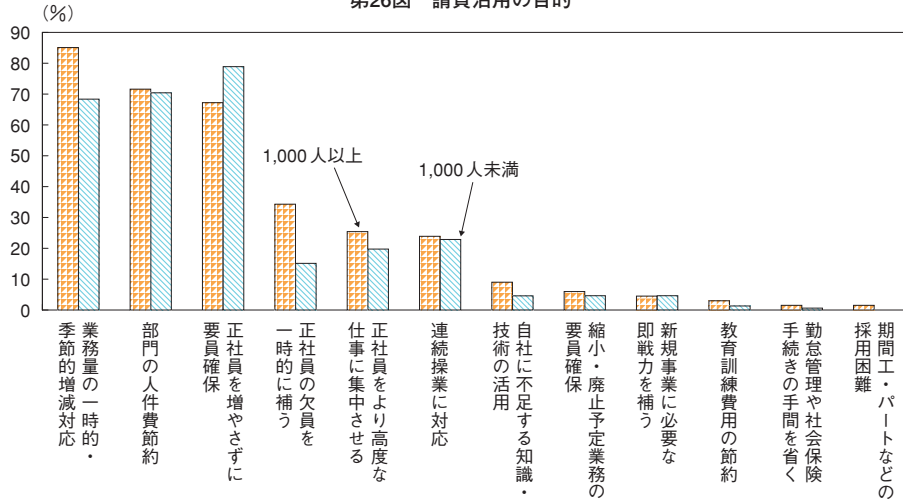
前出、電機総研「電機産業における請負活用の実態に関する調査」（2003年）により、請負労働者の活用による職場へのマイナスの影響についてみると、「マイナスの影響は特にない」とする職場は2割程度にとどまり、「新人正社員を増やすことができない」、「ノウハウの蓄積・伝承が難しくなった」、「請負労働者の教育訓練の負担が増した」「請負労働者の欠勤・離職への対応が増えた」、「請負労働者の業務管理の負担増」といったマイナスの影響が生じていることが分かる（第27図）。このようなマイナスの影響のなかでも、「ノウハウの蓄積・伝承が難しくなる」ことは、わが国の製造業の競争力維持にとって懸念すべき点であると言えよう。

(乏しい若年者のキャリア形成意識)

生産工程で働く請負労働者は若年者が多いが、その賃金は現状では年齢が上がっても、また、勤続してもほとんど上がらず、労働者自身も将来に向けキャリアを高めていこうとする意識が乏しい。今後の働き方の予定について「リーダー・管理者」、「現場社員」の別にみると、双方ともに「特に考えていない」との回答の者が多い。リーダー・管理者では、現場社員と比べて「今の請負・派遣会社で製造現場の管理者として働く」、「今の請負・派遣会社で営業所や本社スタッフとして働く」との回答割合が高く、キャリアを積み重ねていく志向がみられるが、現場社員では、「今の請負・派遣会社で一般の請負・派遣社員として働く」、「請負・派遣会社や製造企業ではない企業に転職する」との回答割合が高く、今後のキャリア形成については現状維持もしくは一時的な仕事との認識であることが分かる（第28図）。

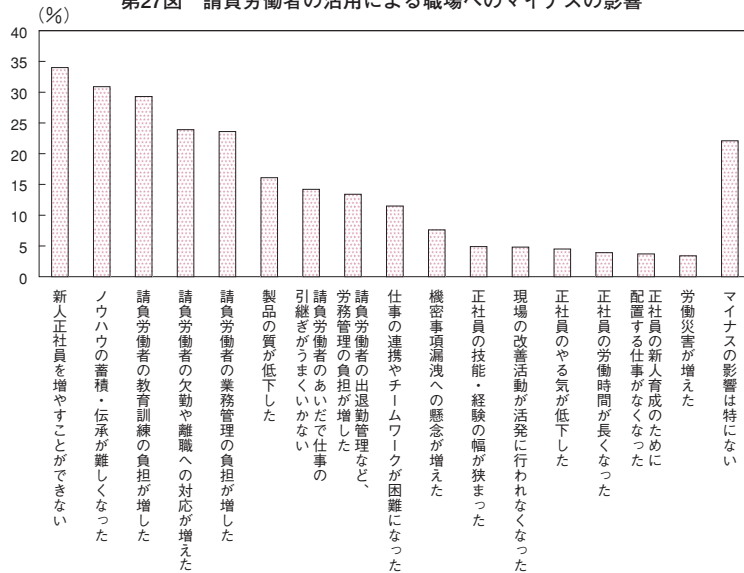
外部人材の活用は、勤労者意識の変化も相まって、わが国の製造業を中心とした企業の競争力の維持・復活に貢献し、企業が正社員の採用抑制を行うなかで、新たな雇用機会も創出してきたと言えよう。しかしながら、現状の外部人材の活用の仕方には、本来わが国の競争力の源泉である技能継承・人材育成に関する懸念を生じさせている面もある。また、外部労働力には多くの若年者が働いており、職業キャリア形成上の問題も残っている。今後は、若年者が将来の職業生活に希望をもち、キャリアを継続して育成していくことが出来るように、社会的な課題として、これらの問題に対して向き合っていくことが求められよう。請負労働における社会・労働保険の適用や労働者の安全衛生などについては、雇用主である請負事業者のみならず、請負労働者を活用している事業所や行政も含め、関係者全体の協力により、より一層の適正化を進めていくことが求められる。

第26図 請負活用の目的



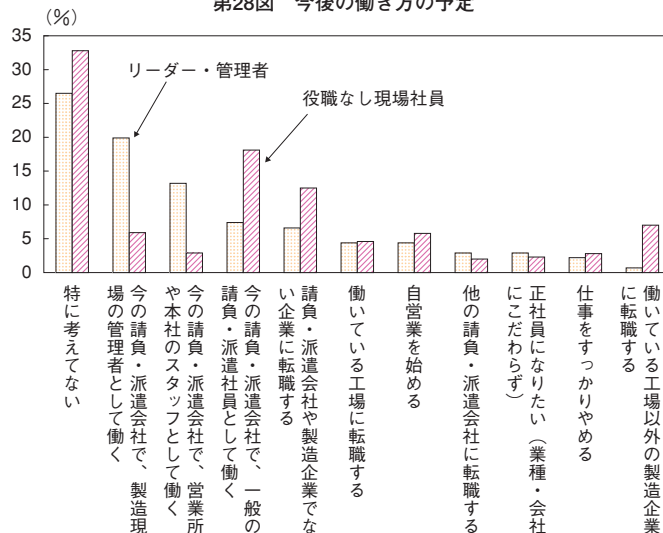
資料出所 電機総研「電機産業における請負活用の実態に関する調査」(2003年)
 (注) 複数回答。

第27図 請負労働者の活用による職場へのマイナスの影響



資料出所 電機総研「電機産業における請負活用の実態に関する調査」(2003年)
 (注) 複数回答。

第28図 今後の働き方の予定



資料出所 東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究部門「製造業務における請負・派遣社員の働き方に関するアンケート」(2005年)