

製造業務における派遣労働解禁に関する考察¹⁾

藤井 浩 明

1. はじめに

2003年6月に「物の製造」業務での労働者派遣事業を解禁することが盛り込まれた改正労働者派遣法が成立し、2004年3月に施行された。本稿の課題は、「製造業務における派遣労働解禁が生産現場の就業構成にどのような変化を起こすのか」と「製造業務における派遣労働の有効な活用方法」について解明することである。

本稿を作成するにあたって、製造業務での派遣労働活用における派遣先企業の意向や考えを把握する為、様々な業種の製造企業の事業所・工場にアンケート調査『構内請負と派遣労働者に関するアンケート』（以下『派遣アンケート調査』）を2003年2月に実施した。

製造業務での派遣労働に関する調査としては佐藤・木村（2002）²⁾、佐藤・佐野・木村（2003）³⁾がある。佐藤・木村（2002）は、構内請負企業の経営戦略と人材戦略について調査を行い、製造業務における労働者派遣事業解禁について派遣元企業側の意向を明らかにしている。また佐藤・佐野・木村（2003）は、生産現場での構内請負の活用状況について調査を行い、その中で製造業務における労働者派遣解禁について派遣先企業側の意向を明らかにしている。

佐藤・木村（2002）は派遣元企業の意向の調査であり、『派遣アンケート調査』とは調査対象において異なっている。製造業務派遣解禁後の変化を調べるには、派遣元企業側の意向も重要であるが、就業構成変化や派遣労働活用方法に及ぼす影響の大きさを考慮すると、派遣先企業の意向の方がより重要であると考えられる。

一方、佐藤・佐野・木村（2003）は『派遣アンケート調査』と同じく派遣先企業側の意向に

1) 本稿は、「製造業務における派遣労働解禁に関する考察」（平成15年度名古屋市立大学大学院経済学研究科提出修士論文）をもとに、修正・加筆を行ったものである。

2) 『第1回構内請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査』。この調査は東京大学社会科学研究所により実施されたものである。〈調査時期〉2001年11月。さらに2002年2月に補充調査を実施。〈調査対象〉全国の生産請負企業。〈有効回収数〉57件（有効回収率28.4%）。

3) 『第1回生産現場における構内請負の活用に関する調査』。この調査は東京大学社会科学研究所により実施されたものである。〈調査時期〉2002年10月-11月。〈調査対象〉請負先企業。〈有効回収数〉105件（有効回収率23.8%）。

ついて調査しており、両者の調査結果を比較すると、製造業務での派遣労働活用意欲、請負労働と派遣労働の関係、想定される効果等、同様の結果が得られた部分もある。但し、佐藤・佐野・木村（2003）は構内請負の実態についての調査が中心であった為、製造業務における派遣労働解禁に関する設問は少なく、派遣労働者の技能レベル問題や派遣労働の具体的な活用業務内容等に関する調査・記述はない。これらは『派遣アンケート調査』において明らかになった部分である。

よって本稿では、佐藤・木村（2002）、佐藤・佐野・木村（2003）の調査結果を参考にしつつも、あくまでも『派遣アンケート調査』の結果を中心として、前述の課題を検討していく。

2. 派遣アンケート調査の概要と結果

(1) 派遣アンケート調査の概要

『派遣アンケート調査』は2003年の2月に実施した。このアンケート調査のねらいは、製造業務における構内請負労働の実態と製造業務での派遣解禁後に派遣先企業が派遣労働をどのように活用しようと考えているのかについて明らかにすることである。

調査方法は、様々な業種(化学、機械、金属、紙パルプ、食品、精密機器、繊維、鉄鋼、電機、非鉄金属、輸送用機器、窯業、薬品、ゴム)の製造企業を無作為に抽出し、その事業所や工場に調査票を郵送した(300社、300事業所・工場)。

質問の構成は、事業所の概要に関する質問が1問、従業員構成に関する質問が3問、構内請負の実態に関する質問が9問、製造業務への労働者派遣に関する質問が8問で合計20問であった。

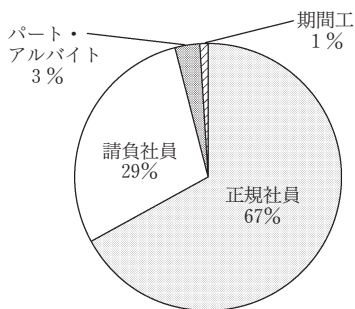
有効回答数は43件であり(有効回答率14.3%)、業種別に分けると、化学1、機械6、金属2、紙パルプ1、食品9、精密機器1、繊維1、鉄鋼2、電機1、非鉄金属2、輸送用機器14、窯業2、不明1、であった。

回答者の所属部署については、総務部門が23名、人事・労務部門が7名、生産管理部門が5名、その他部門が8名であった。また回答者の役職については、課長以上が約半数を占めていた。現場作業員の人事決定権が、これら各事業所の総務部門や人事・労務部門にあるのか否かについては不明であったが、回答者は実際に現場作業員の労務管理に携わっており、生産現場の実態を熟知している者と考えられる。

(2) 構内請負労働の実態

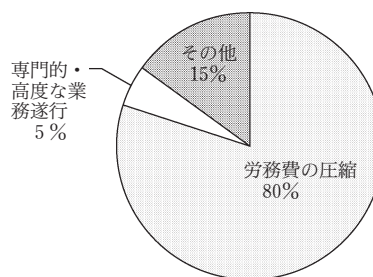
製造企業における構内請負労働の実態について、『派遣アンケート調査』の結果を基に明らか

図表 2-1 製造工程業務の人員構成比率



出所：「派遣アンケート調査」

図表 2-2 請負労働を活用する理由

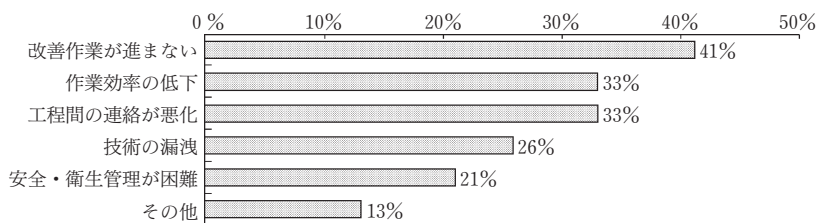


出所：「派遣アンケート調査」

にしていく。はじめに請負労働者数の比率についてみると、請負労働を何らかの形で利用している事業所は 43 事業所中 39 事業所であった、ほとんどの製造企業の事業所で請負労働が活用されていると言える。また製造工程業務に携わる人員構成比率をみると、回答企業全体で正社員が 67%、請負労働者が 29%、パート・アルバイト社員が 3%、臨時工が 1%の割合であった(図表 2-1)⁴⁾。製造工程業務に携わる労働者の中で、請負労働者は約 3 割を占めており、また製造業務に携わる非典型労働者のほとんどが請負労働者であるという結果であった。

次に請負先が請負労働を活用する理由についてみると、「請負労働を活用する理由は何ですか」という質問に対して、圧倒的に多かったのは「労務費の圧縮」という回答であり、80%を占めていた。ついで「専門的・高度な業務遂行」が 5%、その他少数回答として、「業務の繁閑期に対応」、「人材の確保」、「業務の過負荷防止」等があった(図表 2-2)。また反対に活用しない理由として「正社員で十分対応可能(生産減)」、「技術の漏洩」、「正社員の活用(人事方針)」との回答があった。

図表 2-3 請負労働の問題点(複数回答)



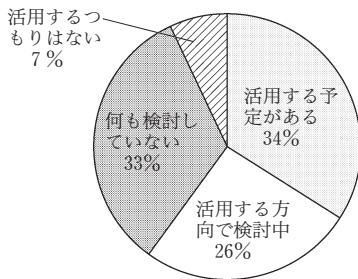
出所：「派遣アンケート調査」

4) 直接生産ラインで働く労働者数を抽出する為、アンケート調査では人員構成を製造工程業務と付帯業務(設備保全、品質管理、物流)に分けて質問をした。本文中の数値は製造工程業務として回答があった労働者数を集計したものである。

次に請負労働活用の効果と問題点についてみると、「労務費圧縮における効果について、どのように感じていますか」という質問に対して、「かなり効果あり」と回答した割合が27%、「それなりの効果あり」と回答した割合が73%であり、逆に「効果なし」と回答した割合は0%であった。また反対に請負労働活用について感じている、もしくは想定される問題点については、「改善作業が進まない」と回答した割合は41%、「作業効率の低下」と「工程間の連絡が悪化」がともに33%、「技術の漏洩」が26%、「安全衛生管理が困難」が21%であった（図表2-3）。請負先企業にとって、請負労働の活用は労務費の圧縮においてかなりの効果がある反面、改善作業や生産性においては悪影響を与えていると言える。

(3) 製造業務派遣解禁に向けた派遣先企業の動向

図表2-4 製造業務への派遣労働者活用予定



出所：「派遣アンケート調査」

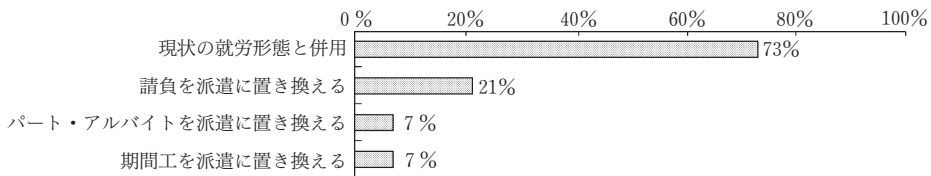
製造業務での派遣労働解禁に向け、派遣先企業はどのように対応していく予定なのかについて、『派遣アンケート調査』の結果を基に明らかにしていく。

はじめに製造業務への派遣労働者活用予定についてみると、「派遣解禁後の対応について、どのように考えているか」という質問に対して、「活用する予定がある」と回答した割合が最も高く34%、ついで「何も検討していない」が33%、「活用する方向で検討中」が

26%、「活用するつもりはない」が7%となっている。派遣先企業の6割が、製造業務での派遣労働活用に対して積極的な姿勢を示しており、反対に否定的な姿勢を示しているのは少数であった（図表2-4）。

次に派遣解禁後の人員構成変化についてみると、派遣労働者の活用予定について「活用する予定がある」、「活用する方向で検討中」と回答した事業所・工場に「現状の就労形態との関連についてどのように考えているか（複数回答可）」という質問をしたところ、「現状の就労形態

図表2-5 派遣解禁後の人員構成（複数回答）



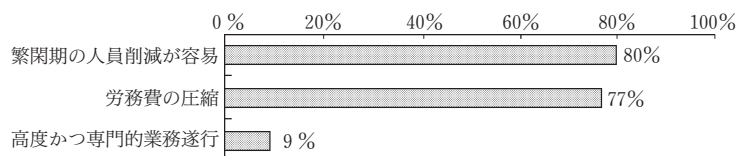
出所：「派遣アンケート調査」

と併用する」と回答した割合が最も多く73%，ついで「請負労働者を派遣労働者に置き換える」は21%，「パート・アルバイトを派遣労働者に置き換える」と「期間工を派遣に置き換える」がともに7%であった（図表2-5）。

次に、製造業務での派遣労働者の活用業務分野についてみると、活用を考えている製造業務内容を具体的に記入してもらったところ、「組立」、「機械加工」、「オペレーター」といった製造工程の基幹業務を挙げた事業所・工場が約半数であり、また一方では「単純作業」、「包装業務」といった非基幹業務を挙げた事業所・工場が約半数であった。

次に、製造業務での派遣労働者活用に期待する効果についてみると、「製造業務への派遣労働者活用は効果があると思うか」という質問をしたところ、「かなりの効果あり」と回答した割合は15%、「それなりの効果あり」は73%、「あまり効果なし」は12%、「ほとんど効果なし」は0%であった。

図表2-6 製造業務派遣に期待する効果の内容（複数回答）



出所：「派遣アンケート調査」

更に「かなりの効果あり」、「それなりの効果あり」と回答した事業所・工場に対して、「どのような効果を期待しているか（複数回答可）」という質問をしたところ、「繁忙期の人員増減が容易」と回答した割合が約80%、「労務費の圧縮」が77%、「高度かつ専門的な業務遂行」が9%であった（図表2-6）。また逆に、「あまり効果なし」と回答した事業所・工場に対して、「効果がないと思う理由は何か」という質問をしたところ、「派遣労働者の技能不足」という回答がほとんどを占めた。その他の理由として、「技能伝承の枯渇」、「請負で間に合っている」、「コア技能、技術はプロパー（正社員）が保有すべき」という回答があった。

最後に「製造業務への労働者派遣に関する考えや意見等」を記入してもらったところ、「派遣労働者の技能や定着率に対して不安がある」、「人員調整機能として派遣労働者を活用したい」、「派遣期間の制限を撤廃して欲しい」といった意見が多数あった。

3. 製造業務派遣解禁後の変化

『派遣アンケート調査』やその他の請負労働や派遣労働に関する調査の結果を基に、製造業務での派遣労働活用の実現性と製造業務派遣解禁後の請負労働と派遣労働の関係について推察

していく。

(1) 製造業務での派遣労働活用の実現性

まず製造業務派遣解禁後の派遣先企業の意向についてみると、『派遣アンケート調査』の結果によれば、製造業務での派遣労働活用に対して積極的な姿勢を示した事業所・工場の割合は60%（活用する予定がある：34%、活用する方向で検討中：26%）であり、反対に派遣労働の活用に否定的な姿勢を示した事業所・工場はわずか7%であった（前掲図表2-4）。

一方、派遣元企業の取り組みについてみると、佐藤・木村（2002）によれば、製造業務に携わる請負企業に製造業務の労働者派遣への進出意向を問うた結果、「派遣と請負の両方を行うが、請負主体でいく」と回答した請負企業の割合が最も高く49.1%、ついで「派遣と請負の両方を行うが、派遣主体でいく」が25.5%、「生產業務の労働者派遣には進出せず、請負のみを行う」が7.0%、「請負をやめて労働者派遣のみとする」と「派遣と請負の両方を同程度行う」がともに1.8%であった。

以上のように、派遣先企業、派遣元企業ともに製造業務での派遣労働活用については積極的な姿勢を示しており、製造業務での派遣労働解禁後には多くの製造現場で派遣労働が活用されていくと考えられる。

(2) 製造業務派遣解禁後の請負労働と派遣労働の関係

派遣解禁後の請負労働と派遣労働の関係について推察すると、『派遣アンケート調査』の結果では、製造業務への派遣解禁後の人員構成変化は「現状の就労形態と併用」と考えている派遣先企業が多数であった（前掲図表2-5）。また佐藤・佐野・木村（2003）によると、「現在請負で発注している業務に、派遣を受け入れる場合、請負と派遣のどちらを基本として活用していきたいか」という質問に対して、「請負を基本としつつ、派遣も活用したい」と回答した割合が約7割と圧倒的に多かった。

以上から、派遣解禁後の製造現場での人員構成は、派遣労働者と請負労働者が混在した状態になると推察できる。但し派遣労働者の規模が請負労働者の規模を上回ることではなく、あくまでも中心となるのは請負労働者であると考えられる。

次に派遣労働者の対象業務や活用目的について、請負労働者と比較しながら推測していく。まず対象業務レベルについてみると、『派遣アンケート調査』の結果では、派遣労働者の対象業務については「単純業務」という回答が目立っていた。やはり短期間で習得可能な「非熟練業務」が主な対象業務になると考えられる。一方、請負労働者が従事している業務についてみると、佐藤・木村（2002）によれば、請負労働者の業務は「せいぜい1ヶ月半、長くても3ヶ月で

習熟できるものであり、半年や1年以上の長期の経験を要するものは少ない」(佐藤, 木村 2002, p.39) ことから、請負労働者の対象業務も「単純業務」が中心であると言える。

ついでそれぞれの活用目的についてみると、『派遣アンケート調査』の結果では、請負労働活用の効果として「労務費の圧縮」と回答した割合が約8割を占め圧倒的に多かった(前掲図表2-2)。一方、派遣労働に期待する効果については「繁閑期の人員増減が容易」と「労務費の圧縮」の回答した割合が共に8割ほどであったが、若干「繁閑期の人員増減が容易」の方が多いという結果であった(前掲図表2-6)。活用目的において請負労働と派遣労働を比較すると、派遣労働は「人員調整機能」に重点が置かれていることが分かる。

以上から、派遣労働と請負労働はともに主として「非熟練業務」に活用されるが、この分野での労働力は依然、請負労働が中心であり、派遣労働は生産量の増減に合わせて人員を増減できる労働力の「調整しろ」(adjusting allowance)として活用されていくと想定できる。

4. 製造業務における派遣労働活用の有効性

本章では製造業務での派遣労働活用のメリットとデメリットを検証し、派遣労働活用が労働生産性に及ぼす影響と有効な活用方法について明らかにしていく。

(1) 派遣労働活用のメリット

ア. 人員調整の容易化

派遣労働の特徴として、まず「労働力の調達が可能である」ことが挙げられる。派遣先企業は派遣元企業と派遣契約を結ぶだけで労働力の調達が可能となる。このことは、受注量増加など業務量の拡大に対しての派遣先企業の速やかな対応を可能とする。また別の特徴として、「期間限定の就労である」、「派遣先と雇用関係がない」ことが挙げられる。このことは、派遣先企業において減産時や業務量の縮小時での速やかな人員調整を容易とし、余剰人員を抱え込むリスクを防ぐことを可能とする。つまり派遣労働者を活用することにより、下方硬直的である労務費に弾力性を持たせることができるのである。

従来、生産量の増減に対応する方法として、臨時工やパート社員、請負労働の活用があった。しかし臨時工やパート社員、請負労働と比較すると、派遣労働の方がより人員の調整が容易である。

臨時工やパート社員のような直接雇用の非正社員は、過去に雇止めの経験がないことを理由に、パートの雇止めが無効となった三洋電機事件(労働法判例595号9頁)⁵⁾、丸子警報機事件(労働法判例727号32頁)⁶⁾に代表されるように、仮に有期雇用であっても雇用調整はそれほど容易ではない(木村2002)。

また請負労働と派遣労働を比較すると、請負労働では請負先企業から請負元企業へ「業務単位」で発注されるのに対して、派遣労働では派遣先企業から派遣元企業へ「労働者単位」で発注される。つまり派遣労働の方がより綿密に人員増減に対応できると考えられる。例えば、正社員の欠勤等により少数の代替要員を確保したい場合には、請負労働で対応するのは難しく、派遣労働の方が適している。

『派遣アンケート調査』の回答結果をみると、請負労働の活用理由として「労務費の圧縮」が圧倒的に高いのに対して、派遣労働に期待する効果では「繁忙期の人員増減が容易」が「労務費の圧縮」を上回っている。派遣先企業においても、製造業務での派遣労働活用のメリットは人員調整機能であると認識されていることが分かる（前掲図表 2-2, 2-6）。

イ. 直接指揮命令による業務の効率化

また、請負労働にない派遣労働の特徴として、「派遣先による直接指揮命令が可能」であることが挙げられる。佐藤・木村（2002）によると、請負元企業の現場管理者による指揮命令について、「必ずある」と回答した請負企業の割合が37.2%、「大体ある」が22.2%、「半々程度」が20.4%、「あまりない」が18.6%、「ない」が1.9%となっている。

以上より、多くの請負労働者が請負先企業から直接指揮命令を受けているのが実態であると言える。しかし本来、法的には請負労働者への指揮命令は請負元企業の現場管理者によって行わねばならず、請負先企業は請負労働者に直接指揮命令できない。現状、請負労働者への指揮命令の責任の所在は不明確になっており、請負先企業にとって請負労働の利用が難しいケースが存在していると想像できる。

今後、製造業務への派遣労働解禁後には、作業員へ直接指揮命令を下したい業務については、派遣労働を活用することにより責任の明確化を図ることができる。製造現場では製造技術や作業方法が常に変化しており、日々起こる変化にフレキシブルに対応する必要がある。このような製造現場の特徴を考えると、請負労働より直接指揮命令ができる派遣労働の方が製造業務に適している。派遣先企業は製造業務に直接指揮命令ができる派遣労働者を活用することにより、「業務の効率化」及び「責任の明確化」が図れると考えられる。

5) 三洋電機事件(1991.10.22 大阪地裁)；契約期間1年の「定期社員契約」(パートタイマー)が、実質において期間の定めのない労働契約と異ならない状態であったとはいえないが、業績不振を理由に雇止めするに当たっては解雇回避の為の努力を尽くすべきであるので雇止めは無効(労働者勝訴)。(木村2002)

6) 丸子警報機事件(1999.3.31 東京高裁)；臨時社員の雇止めにつき、それに先立つ回避措置や労使間の事前協議を経っていない点で信義則違反があり、また経営上の必要性も認められず権利濫用に当たるとして、雇止めを無効とした原判決が相当とされ、控訴が棄却された。(木村2002)

(2) 派遣労働活用のデメリット

ア. 技能レベルの低下

『派遣アンケート調査』のなかで、「製造業務への派遣労働活用は効果がないと思う理由」について尋ねたところ、「派遣労働者の技能不足」、「技能伝承の枯渇」、「請負で間に合っている」、「コア技能、技術はプロパー(正社員)が保有すべき」という回答があった。なかでも「派遣労働者の技能不足」という回答が多数であった。また同調査の最後に「製造業務への労働者派遣に関しての考えや意見等」を自由に記入してもらったところ、数社から「派遣労働者の技能や定着率に対して不安がある」という意見があった。製造業務への派遣労働活用に関して、技能レベルの低下を懸念している派遣先企業が多いことが分かる。

製造工程に関わる業務は製造企業の根幹部分である。特に日本の製造企業では、生産現場での技能や知恵は重視され、製品の設計・開発または品質向上や生産の効率化といった様々な改善作業に生かされてきた。よって製造業務に携わる労働者は、単に「物をつくる」という業務だけでなく、製品の付加価値を高めるような提案や生産性を高める改善をしていかなければならず、品質管理や生産工程、設備保全などに関する知識を習得することが必要とされる。

以上のような製造業務の特徴を考えると、従来派遣労働者が多く活用されてきた事務用機器操作やファイリングなどの周辺業務に比べ、製造業務にはより高度な技能を必要とする業務が多く、派遣労働者にとって非常にレベルが高いと言える。このような製造業務に派遣労働を活用することは、労働者全体の質や技能の低下につながり、品質や生産性に弊害をもたらすことが懸念される。

イ. 技能教育の困難化

生産現場での技能は、生産労働者の中に蓄積されており、製造業務の中には標準化やマニュアル化されていない業務が多数ある。熟練労働者の技能や知識により、問題を解決したり、新しい技術や製品を開発したりすることは、製造業務では頻繁に起こることである。

派遣労働者は「短期就労傾向の強い外部人材」である。このような派遣労働者を製造業務に活用する為には、業務の引継や知識の共有化に多くの時間を割く必要がある。本来、派遣元企業にて派遣労働者の教育を行えることが理想であるが、製造業務には上述のようなマニュアル化されていない業務が多数存在する。このような技能の教育や引継は派遣先企業内でのOJT(on the job training)でしか行うことができない。

製造業務へ派遣労働を活用した結果、派遣先企業の正社員が派遣労働者の教育や管理に追われ、労働負荷が高まることが考えられる。この正社員の労働負荷が高まるとは、本来やるべき業務を遂行できなくなり、品質や生産性に悪影響を及ぼすことが懸念される。

(3) 労働生産性の向上につながるのか

本節では、製造業務での派遣労働活用が労働生産性に及ぼす影響を推定していく。

労働生産性とは「労働投入量あたりの付加価値」であり、業務の効率化を測る指標である。製造企業において考えると、付加価値は限界利益（＝売上高－変動費）であり、生産量×限界利益単価（＝製品価格－変動費単価）として表せる。一方、労働投入量とは労働者数×労働時間であるが、労働投入量を労務費として読み替え、労働生産性を「労働投入コストあたりの付加価値」として表す方がより実務的に経営効率化を図る指標として使用できると考える。よって本稿では敢えて労働投入量を労働者数×労働時間ではなく労務費として捉える。

$$\begin{aligned} \text{労働生産性} &= \frac{\text{限界利益}}{\text{労働者数} \times \text{労働時間}} \\ &= \frac{\text{生産量} \times (\text{製品価格} - \text{変動費単価})}{\text{労務費}} \end{aligned}$$

まず付加価値について検証する。付加価値を構成する内、生産量と製品価格については、製品市況等の外部要因により左右される要素が非常に多く、生産現場での取り組みによって改善される部分は少ない。よって付加価値を上げる為の施策として、変動費単価を下げる（原価低減）が重要となる。この原価低減に取り組むには、製品や技術について熟知し、生産プロセスを変革できるような技能が必要である。また生産現場労働者だけの取り組みだけでは不可能であり、製品技術者と生産現場労働者が一体となって取り組む必要がある。

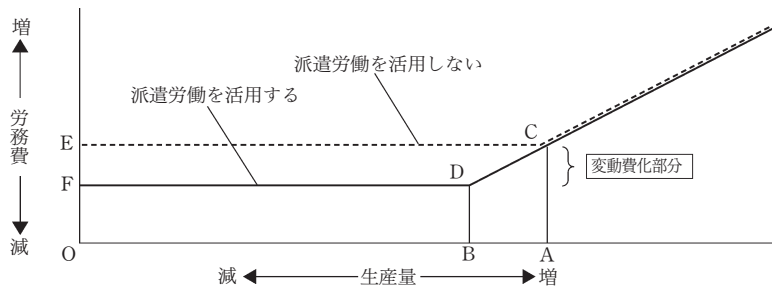
派遣労働者にとってこのような改善業務は非常に難しく、派遣労働者の対象業務を原価低減活動が含まれる領域にまで拡大すると、原価低減を阻害する恐れがある。よって製造業務への派遣労働の活用は付加価値の減少につながると考えられる。

次に労働投入量について検証する。派遣労働の活用により、生産量と労務費の関係がどのように変化するのかについて図を用いて示す。図表 4-1 は、縦軸に労務費、横軸に生産量を取り、「派遣労働を活用する就業構成（実線）」と「派遣労働を活用しない就業構成（点線）」が、それぞれ生産量の変動に伴い、労務費がどのように推移するのかを表している。尚、便宜上「派遣労働を活用しない就業構成（点線）」は正社員のみ就業構成、「派遣労働を活用する就業構成（実線）」は正社員と派遣労働者のみの就業構成を想定している。

生産量の変化に従って労務費がどのように変化していくかについてみると、図表 4-1 の点 A と点 B は、それぞれの就業構成において「必要労働投入量＝正社員人数×所定内労働時間」となる生産量を示している。点 A、B より生産量が減少すると、必要労働投入量も減少し、所定内労働時間よりも少ない労働時間で生産量を達成でき、反対に点 A、B より生産量が増えると、必要労働投入量は増加し、所定時間外労働（残業）もしくは人員増が必要となる。但し、正社員の所定内賃金は固定的であり（図表 4-1 点 E、F）、必要労働投入量が減少しても労務費

は減少しない。つまり生産量が点 A, B より少ないところでは、生産量の増減に関わらず労務費は一定である。

図表 4-1 生産量と労務費の関係



出所：著者作成。

注：生産量増加に伴う、労働者の習熟効果は考慮していない。

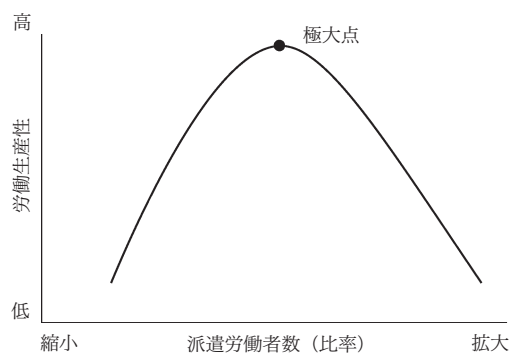
生産量と労務費の関係について「派遣労働を活用する就業構成」と「派遣労働を活用しない就業構成」とを比較する。まず生産量が点 A より増加した場合、派遣労働を活用する就業構成では派遣労働者の増員にて対応すると考えられる。一方、派遣労働を活用しない就業構成では正社員の所定時間外労働（残業）の増加で対応すると考えられる。この場合、どちらの就業構成の労務費が高くなるかは、派遣労働者の賃金単価と正社員の残業賃金単価のどちらが高いかによって決まる。現実的には、正社員の残業賃金単価は所定内賃金単価より割増されることが一般的であり、正社員の残業賃金単価の方が、派遣労働者の賃金単価より高いと推定される。つまり派遣労働を活用している就業形態の労務費の方が低いと想定できる。

次に、生産量が点 A より減少した場合を考えると、派遣労働を活用しない就業構成では、労務費は点 E で一定である。一方、派遣労働を活用している就業構成では、派遣労働者数を調整していくことにより、生産量が点 B のところまで労務費を下げていくことが可能である。つまり派遣労働を活用することにより、労務費の硬直的な部分を点 E から点 F まで下げ、結果として労務費の圧縮に繋がると考えられる。この生産量の点 A から点 B までの部分、労務費の点 E から点 F までの部分が派遣労働の活用により、労務費の一部を変動費化した部分である。

以上より製造業務での派遣労働活用が労働生産性に及ぼす影響についてまとめると、労働投入量の調整の容易化や労務費の削減という面では、労働生産性にプラスの効果をもたらすが、派遣労働の活用範囲を拡大し過ぎると、作業効率や品質改善への弊害となり、逆に労働生産性にマイナスの効果をもたらすと考えられる。よって派遣労働者数（比率）と労働生産性の関係を示すと、図表 4-2 のように「逆 U 字型」となると想定できる。派遣労働者数を増やしていくことで労務費は削減され、労働生産性は向上していく。但し、ある点（極大点）で労働生産性が最大となり、それ以上に派遣労働者数（比率）が増加すると、逆に労働生産性は低下してい

く、この労働生産性を最大にする極大点は業種や企業によって異なると考えられる。

図表 4-2 労働生産性と派遣労働者数（比率）



出所：著者作成。

(4) 有効な派遣労働の活用方法

前節にて、派遣労働の活用において最適比率が存在することを説明したが、では具体的にどのようなようにして最適比率を求めていけばよいのか。品質面、コスト面、作業効率面から全体的に評価し、派遣労働に適した業務を見極めることが重要であると考えられる。

派遣労働活用の最大の目的は「業務の繁忙期に合わせた人員調整」である。業務量の変動が大きい業務の方が、派遣労働に適しているといえる。但し業務量の変動が大きい業務の全てが派遣労働に適しているとは限らない。「要求される技能レベル」や「他の業務との連携」や「技能伝承」を考慮して、派遣労働に適している業務を検証していかねばならない。

まず技能レベルについて、『派遣アンケート調査』等の調査結果からは、多くの派遣先企業は比較的低熟練な業務を中心に派遣労働を活用していこうと考えていることが分かる。現状の派遣労働者の技能レベルや期間限定の就労であることを考慮すると、派遣労働は高熟練業務や基幹業務に適しておらず、低熟練業務や周辺業務が適していると考えられる。

次に他の業務との連携について考える、工程間の運搬等、他の業務との綿密な連絡が必要となる業務は請負労働よりも派遣労働が適している。請負労働では対象業務の管理監督を派遣先から分離するのに対して、派遣労働では対象業務の指揮命令や管理は派遣先にて行われる。よって他の業務との連携が必要な業務であっても派遣労働の活用は問題ないと言える。

次に技能伝承について考える。派遣先企業内で技能を伝承する必要のある業務については、雇用期間の定めがない正社員を確保しなければならない。派遣労働者や請負労働者のような外部人材を活用することにより技能伝承が枯渇する恐れがある。よって派遣先企業内に技能スキルを残す必要のない業務の方が派遣労働や請負労働に適していると言える。但し、派遣労働者

については同一業務において正社員と混在することが可能であり、正社員が派遣労働者と同じ業務を行うことによって、派遣先企業での技能伝承の枯渇を防止することが可能であると考えられる。つまり技能伝承する必要がある業務でも、常に正社員が派遣労働者と同一業務を行うような体制をとれば、派遣労働の活用も可能である。

図表 4-3 業務の性質に対する最適就業形態

高熟練業務		→正社員
低熟練業務	他の業務との連携が必要である	就業先に技能伝承の必要がある→正社員+派遣労働
		〃 がない→派遣労働
	〃 でない	〃 がある→正社員+派遣労働
		〃 がない→請負労働

出所：著者作成

以上より、業務の性質別に最適な就業形態を示すと図表 4-3 のようになる。派遣労働は低熟練業務であれば、幅広い業務分野で活用できる。但し派遣先企業内に技能スキルを残す必要のある業務については、正社員と派遣労働者が同一の業務を行える体制が最適であると言える。現実には、労務調整的に派遣労働を活用する傾向が強いことや製造業務では技能伝承の必要がある業務が多いことを考えると、製造業務での派遣労働解禁後には同一業務や同一グループ・班に正社員と派遣労働者が混在し、「正社員をベース人材、派遣労働者をバッファ人材とする」構成が主流となり、またこれが最も有効な派遣労働の活用方法になると考えられる。

5. 結 論

「製造業務における派遣労働解禁が生産現場の就業構成にどのような変化を起こすのか」についてまとめると、①製造業務での派遣労働活用については、派遣先、派遣元ともに積極的な姿勢を示しており、派遣解禁後には多くの生産現場で派遣労働が活用されていく。②但し、請負労働が完全に派遣労働に置き換わっていくということではなく、請負労働と派遣労働とが併用される。③非熟練業務が派遣労働の主な活用分野となる。④派遣労働解禁後も非熟練業務の労働力は依然、請負労働が中心であり、派遣労働は業務の繁閑に併せた「人員調整機能」として活用される。

次に、「製造業務における派遣労働の有効な活用方法」についてまとめると、①派遣労働の活用は、労務費の変動費化により労務費の圧縮が可能となる一方で、生産現場の技能レベル低下が懸念される。②派遣労働を有効に活用する為には、派遣労働に適した業務を見極め、他の就業形態（正社員、請負労働）との最適な組み合わせ「派遣労働の最適比率」を求めていくこと

が必要である。③派遣労働に適している業務は、低熟練であり、かつ他の業務との関係が必要であり、かつ就業先に技能伝承の必要がない業務である。④但し技能伝承の必要がある業務についても、正社員と派遣労働者が混在して同一の業務を行う体制をとれば、派遣労働の活用も可能である。

参考文献

- [1] 藤川恵子(2001)「派遣労働の拡大と労働者保護」電機総研編『IT時代の雇用システム』,日本評論社
- [2] 経済産業省,厚生労働省,文部科学省(2003)『製造基盤白書(2003年版)』,(株)ぎょうせい
- [3] 木村琢磨(2002)「構内請負企業の実態と今後の課題」,2002年労使関係研究会議(5/18-19)自由論題セッション報告
- [4] 厚生労働省(2001)『労働者派遣事業実態調査結果報告』
- [5] 厚生労働省(2002)『労働者派遣事業の平成13年度事業報告の集計結果』
- [6] 日本人材派遣協会(2002)『労働者派遣法見直しに向けた2002年派遣スタッフ及び派遣先実態調査』
- [7] 連合(2002)『連合・派遣労働実態調査結果報告』
- [8] 佐野嘉秀(2003)「アメリカ合衆国における製造現場の請負と派遣—先行事例に学ぶ製造業派遣の可能性」,『月間人材ビジネス』平成15年1月号
- [9] 佐藤博樹(2001)「新しい人材活用戦略の現状と労働組合の対応」電機総研編『IT時代の雇用システム』,日本評論社
- [10] 佐藤博樹(2003)「生産業務への派遣解禁と人材ビジネス」,『月刊人材ビジネス』平成15年9月号
- [11] 佐藤博樹,木村琢磨(2002)『第1回 構内請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査』,東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター
- [12] 佐藤博樹,佐野嘉秀,木村琢磨(2003)『第1回生産現場における構内請負の活用に関する調査』,東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター
- [13] 高梨 晶(2001)『詳解 労働者派遣法』,日本労働研究機構
- [14] 東京都産業労働局(2003)『派遣労働に関する実態調査2002』
- [15] 吉田和男(1993)『日本型経営システムの功罪』,東洋経済新報社

(2004年8月2日受領)