

**第1回 生産現場における構内請負の活用に関する調査
<報告書>**

佐藤 博樹 佐野 嘉秀 木村 琢磨

SSJDA - 24

第二版 August 2003
(初版 March 2003)

第1回 生産現場における構内請負の活用に関する調<報告書>

---目次---

| | | |
|-----|---------------------------|----|
| 概要 | 第1回 生産現場における構内請負の活用に関する調査 | 1 |
| | 佐藤博樹（東京大学社会科学研究所教授） | |
| 第1章 | 調査対象部門の概要 | 8 |
| | 木村琢磨（東京大学大学院経済学研究科博士課程） | |
| 1. | 部門の所在地 | 8 |
| 2. | 部門の主要製品の特徴 | 8 |
| 3. | 人員構成（会社、事業所、部門） | 12 |
| 4. | 部門の人員構成の推移と今後の予想 | 19 |
| 5. | 小括 | 33 |
| 第2章 | 請負労働者の活用状況 | 35 |
| | 木村琢磨（東京大学大学院経済学研究科博士課程） | |
| 1. | 請負労働者の活用時期 | 35 |
| 2. | 請負労働者の活用を開始した時期 | 39 |
| 3. | 部門で利用している請負会社の数 | 41 |
| 4. | 請負労働者の利用を決定する権限の所在 | 44 |
| 5. | 請負労働者の活用に関して受けている指示 | 47 |
| 6. | 請負労働者を利用する主な目的 | 50 |
| 7. | 請負会社を選択するにあたり重視すること | 59 |
| 8. | 請負労働者の属性 | 64 |
| 9. | 小括 | 67 |

第3章 部門における請負活用の実態と課題 69
佐野嘉秀（東京大学社会科学研究所助手）

| | | |
|------|------------------|-----|
| 1 . | 請負労働者の主な仕事内容 | 69 |
| 2 . | 請負業者への発注の単位 | 70 |
| 3 . | 社員と請負労働者の仕事の異同 | 72 |
| 4 . | 社員の管理業務へのかかわり方 | 74 |
| 5 . | 請負労働者に要求される技能水準 | 83 |
| 6 . | 請負労働者の技能習得期間 | 85 |
| 7 . | 請負労働者に期待する定着の期間 | 86 |
| 8 . | 請負労働者の定着率の評価 | 87 |
| 9 . | 定着率向上のための取り組み内容 | 90 |
| 10 . | 請負労働者の利用にともなう問題点 | 91 |
| 11 . | 請負労働者比率に対する評価 | 99 |
| 12 . | 小括 | 103 |

第4章 製造現場における派遣労働の解禁と請負労働 105
佐野嘉秀（東京大学社会科学研究所助手）

| | | |
|-----|----------------------|-----|
| 1 . | 「物の製造」業務における派遣解禁後の対応 | 105 |
| 2 . | 解禁後に派遣労働を利用したい理由 | 107 |
| 3 . | 解禁後も派遣労働を利用したくない理由 | 109 |
| 4 . | 派遣解禁後の請負労働と派遣労働との関係 | 110 |
| 5 . | 派遣労働を受け入れるうえでの課題 | 112 |
| 6 . | 小括 | 113 |

付属資料 調査票と単純集計結果 114
作成担当：木村琢磨（東京大学大学院経済学研究科博士課程）

概要 第1回 生産現場における構内請負の活用に関する調査

佐藤博樹（東京大学社会科学研究所教授）

（調査の目的と特徴）

本調査は、製造業の生産現場を対象として、構内請負の活用状況や活用上の課題、さらに生産業務における労働者派遣の解禁の影響などを調べたものである。

調査方法につきのような特徴がある。第1に、構内請負企業を通じて、その主要取引先の生産部門の担当者に調査を依頼する方法を採用したこと。この方法を採用することで、構内請負を活用している事業所を調査対象とすることが可能となった。第2に、事業所全体ではなく、特定の生産部門における構内請負の活用状況に関して調査したこと。同一事業所であっても構内請負の活用状況は生産部門毎に異なることが多く、事業所全体に関する調査では活用業務の性格と活用方法の関係などを厳密に分析できない。しかし本調査ではそれが可能となる調査となっている。

（調査の実施方法等）

「構内請負企業に関する調査研究会」（代表：佐藤博樹）の参加企業のうち調査への協力が得られた10社（計241部配布、企業規模に応じて10部から50部）と（社）日本生産技能労務協会の所属企業で、研究会メンバーと重複する企業を除く18社（計200部配布、企業規模に応じて3部から20部）の協力を得て調査を行った。実査方法は、各社の営業担当者等が、ユーザー企業の生産部門の責任者に調査票を配布し、記入の後、「構内請負企業に関する調査研究会」宛に返送するものである。

調査票は、本報告書の末尾に収録されている単純集計結果を参照されたい。

調査実施時期は2002年10月から11月、回収数は105件、回収率は23.8%である(1)。

（回答部門の特徴と請負の活用理由）

1)本調査の回答部門は、電機・電子機器の部品(31.4%)や最終製品(17.1%)、さらに自動車部品(16.2%)を主要製品としてものが多い。これらの主要製品は、年間でみた生産量の変動幅(平均状態を100として年間ではボトム72.5,ピーク134.3)が大きいだけでなく、生産量や受注量の予測可能性が低く、1か月先(29.5%)や数か月先(31.4%)までしか見通しが立たない(数週間先と1週間先までの合計:23.8%)。さらに主要製品は、激しい価格競争に直面しており(「他社との価格競争が非常に厳しい」が50.5%)、製品のライフサイクルは成熟期(65.7%)あるいは衰退期(12.4%)にある(成長期:14.3%)。

2) 従って、回答部門では、長期的な雇用関係を前提とした人材活用が難しく、需要変動に応じて臨機応変に労働サービスを確保・調整でき、同時に価格競争の圧力のためコストが安価な人材活用方式へのニーズが大きいことわかる。この点は調査結果でも確認でき、回答部門が、請負会社を活用する理由(3つまで回答)は、「正社員以外での要員確保」(78.1%)や「人件費削減」(53.3%)などのコスト削減と、「業務変動への対応」(70.5%)が主となり、労務管理の負担軽減や内部にない外部能力の活用の指摘率は低い。こうした結果、請負を活用している生産部門が、請負会社を選択する際に重視している基準(3つまで選択)では、「請負料金の額」(62.9%)と「急な発注への対応の速さ」(46.2%)が上位を占める。なお、「請負労働者の技能水準」(20.0%)よりも、「請負労働者の定着率」(48.6%)の指摘率が高く、かつ上位に指摘されているのは、後述するように請負労働者が活用されている業務は、高い技能レベルを必要とするものではないが、請負労働者の流動性が高く、一定の質が担保された労働サービスの確保が難しいことがある。

3) 回答部門の大多数は、1990年以降(79.0%)になってから請負労働者の活用を始めている(2)。このなかで電機・電子機器の最終製品を主要製品とする部門は、1980年代という比較的早い時期から請負活用を開始しているものがやや多い。複数の請負会社を活用している部門が多数で、取引している請負企業数は平均3.9社となり、ほとんどの部門は現在利用している請負会社と長期的な取引を行っている(継続して取引のある請負会社の平均:3.6社)。請負会社に依頼する業務量すなわち活用する請負労働者数は変動するものの、請負会社の活用をやめることは少なく、その結果、業務量が減少しても活用が継続していると考えられる。こうした結果、繁忙期など特定の時期だけでなく、「年間を通じて活用している」部門がほとんどである(85.7%)。

4) 請負労働者の活用に関わる実質的な権限は、「事業所の生産部門の責任者」(34.3%)だけでなく、「本社や事業部の人事部門」(29.5%)や「事業所の生産部門以外の責任者」(21.0%)にある場合も多い。本社や事業部さらに事業所が、生産部門における請負活用に関する何らかの基準を設けているかどうかをみると、指示があるとした部門が約60%で、その内容は「業務の範囲」や「単価の上限」、さらに「取引先の請負会社」に関するものとなる。実施的な決定権限が「事業所の生産部門の責任者」にある場合でも、請負活用に関して何らかの基準を設けられている場合が半数となる。

(回答部門の人員構成)

1) 回答部門の人員構成 (すべてに回答した 9 2 部門) は、正社員 (平均 2 3 6 人) が最も多く、次いで請負労働者 (平均 1 4 0 人) が多数となる。平均でみて正社員の約 6 0 % が請負労働者の規模となる。これに対してパート等の非正社員 (平均 2 6 人) や派遣社員 (平均 1 0 人) は少ない。パート等の非正社員の比重が少ないことは、小売業やサービス業との違いである。回答部門では、請負労働者が正社員に次ぐ主要戦力となっている。

2) 調査時点の 3 年前と比べると、正社員およびパートなど非正社員は、いずれも横ばいもしくは減少傾向にあるが、請負労働者は増加傾向にある。ただし請負労働者についても、全体の約 1 5 % の部門は過去 3 年間では人数を減少させている。今後 3 年間でも正社員の減少傾向が続くが、請負労働者に関しては半数以上の部門が今後も増加すると予想している。既に請負労働者が半数以上を占めている部門においても、今後 3 年間に請負労働者が増加すると予想する部門が多いものの、過去 3 年間と比べると増加の勢いは減速すると考えられている。今後はさらに正社員に対する請負労働者の割合が高まることになろう。

3) 回答部門で働く請負労働者の属性 (3 つまで選択) では、若年男性 (7 9 . 0 %) 、若年女性 (7 1 . 4 %) が主で、これに次ぐのが壮年男性 (3 1 . 4 %) である。若年層が請負労働者の主たる担い手となっている。

(具体的な活用業務と活用のあり方)

1) 回答部門における請負業務の発注方法として最も多いのは、「生産ラインの工程の一部」を発注するもので 6 9 . 5 % を占める。第 2 番目に多い発注単位は、「1 つの生産ライン全体」を発注するもので 3 1 . 4 % となる。今後増やしたい発注単位では、「1 つの生産ライン全体」(2 7 . 6 %) や「複数の生産ラインをまとめて」(2 8 . 6 %) があげられている。回答部門は、今後は、工程の一部でなく、ライン単位の発注を増やそうとしている(3)。

2) 請負労働者が従事している具体的業務 (該当するものすべて選択) は、「組立て・組込み」(6 5 . 7 %) 「製品の点検・検査」(6 4 . 8 %) 「包装・梱包」(6 1 . 9 %) 「運搬」(4 9 . 5 %) などである。このほか「機械加工」、「保守・点検」、「データ入力・データ処理」、「熱処理・表面加工」、「計器の監視や操作」などの業務に請負労働者を利用している部門もそれぞれ 1 0 % から 2 0 % 程度みられる。

3) 回答部門の正社員の中で、請負労働者が従事している業務とほぼ同じ仕事やほぼ同じ難易度の仕事のみに従事している者が「いない」とした部門はきわめて少ない (5 . 7 %) 。つまり、正社員と請負労働者がほぼ同様の業務に配置されている部門が多い。請負労働者と同様の業務のみに従事する正社員の比率が高い部門では、今後、請負労働者の比率が高まるという見通しをもつ傾向にある。

4) 請負労働者の従事する仕事に求められる技能水準は、新卒社員でも半月から 3 ヶ月

ほどの期間で習得できるものであり、請負労働者は、長期の経験を必要とする高い技能を期待されてはいないと考えられる。従事する業務の種類によって、要求される技能水準の違いの違いもみられない。この点は、請負労働者を新たに配置した場合、その業務を一通り覚えることができるまでに要する期間に関する設問でも確認でき、その期間は概して短い。「即日」(1.0%)は例外的であるが、「1週間程度」(20.0%)、「2-3週間程度」(23.8%)、「1カ月程度」(33.3%)が多く、「3カ月程度」以上は21.0%にすぎない(4)。現状では、高い技能を必要とする業務に請負労働者を活用している部門は少ない。

5) 請負契約の下で、業務を請負に出した側が請負労働者を指揮命令する場合には、請負契約ではないと見なされる。しかし実態をみると、請負労働者を受け入れている部門の社員が、請負労働者に対して直接、指揮命令を行っていることがわかる。回答部門の半数では、自社の社員が請負労働者に対して「作業方法の指示や訓練」(58.1%)と「仕事の割り振り」(55.2%)を行っている。「残業や勤務シフトの決定」、「能力評価やランク付け」、「安全衛生教育」についても、それぞれ約40%から50%の部門で、社員が各請負労働者に対して直接、指揮命令を行っている(5)。もちろん請負業者側(リーダーを含む)に任せている部門もあるが、その割合はそれほど高くない。「生産ラインの工程の一部」を主な発注単位とする部門と「1つの生産ライン全体」を主な発注単位とする部門を比較すると、前者では請負労働者に対して自社の社員が直接管理している部門の割合が高く、他方、後者ではその割合は低く請負労働者の管理を請負業者側に任せている部門の割合が高くなる。

(請負労働者活用に関わり問題点と課題)

1) 請負労働者を活用している業務は、高い技能を必要とするものでなく、1週間から1カ月程度の経験で、十分こなせるようになるものが多い。しかし請負会社の選定基準では、「請負労働者の定着率」(48.6%)が重視され、また回答部門のほとんどは、同じ請負労働者が半年以上から2年未満の定着を請負労働者に期待している(「半年以上1年未満」36.2%、「1年以上2年未満」21.0%)。他方、3年以上の定着を期待する部門は23.8%と少なくない(6)。こうした請負会社の選定基準や請負労働者に対する定着期待の背景には、請負労働者の定着率が期待水準を満たしているとする部門が半数強であるものの、定着率が期待水準より低いとみなす部門が30%台とかなりを占めることがあろう。高い技能を必要とする仕事でないにしても、受け入れてから1カ月程度の仕事の経験が必要となるため、訓練投資を回収し、さらに新しい請負労働者に対する訓練を最小限とするために、少なくとも半年以上の定着を期待しているのであろう。しかし、その基準を満たしていない請負企業がかなりを占めるのである。

2) 請負労働者の定着率に関して問題をかかえている部門は、定着率の向上のために様々な取り組みをおこなっている。取り組み内容(該当するものすべて選択)では、80%をこえる部門が請負業者に対する要請や指導をおこなっている。このほか割合は少ないが、請負労働者に対する教育訓練の充実や作業方法の改善など、仕事環境の魅力を高めるような取り組みをおこなう部門や、他の請負業者の利用や請負業者の変更など、請負業者の選別をつうじて請負労働者の定着率の改善をはかる部門もある。

3) 請負労働者の利用にともない部門がかかえる問題(該当するものすべて選択)は、「請負労働者の教育訓練を行う」(41.0%)ことや「請負労働者の業務管理を行う」(24.8%)ことによって発生する正社員の負担増や、「ノウハウの蓄積と伝承が困難」(39.0%)さらには「請負労働者間の仕事の引継ぎが円滑にいかない」(24.8%)ことなどである。請負労働者に対する作業方法の指示や訓練、勤務スケジュールの決定などの管理業務を正社員が担う程度が高いほど、それにともない正社員の負担を問題とする傾向にある。また、請負労働者の定着率が期待する水準に達していないとする部門では、請負労働者の教育訓練や業務管理をおこなう正社員の負担の増加や、ノウハウの蓄積・伝承が困難となること、請負労働者間の仕事の引継ぎがうまくいかないことなど、請負労働者の利用にともなう問題の指摘率が高くなる。

4) 製品の品質や生産性を維持・向上するために、請負労働者比率を上げたほうがよいとする部門は30%程度にとどまり、最も多い約40%の部門は、請負労働者の比率を現状のまま維持することが望ましいとしている。他方、請負労働者の比率を下げたほうがよいとする部門も20%ではあるが存在する。とりわけ請負労働者の定着率が期待水準よりも低い部門では、製品の品質や生産性を維持・向上させるうえで、請負労働者比率を上昇させる方がよいとする部門が少なくなり、下げた方がよいとする部門が増える。しかし、請負労働者の比率を維持あるいは下げることが望ましいとする部門であっても、それぞれ40%程度は、実際の見通しとしては請負労働者比率の上昇を予想している。つまり、請負労働者の増加は、製品の品質や生産性の観点だけでなく、コストなど他の要因に規定されていると考えられる。このことはコストなどを優先する結果、品質や生産性が軽視されやすい可能性が示唆される。

(生産現場への派遣業務の解禁とその利用)

1) 派遣期間に1年という限定がある場合は、期間に限定のない場合に比べ、生産業務への派遣解禁後に派遣労働者を利用したいと考える部門の割合は少なくなる。しかしその差は20%弱と必ずしも大きくない(「利用したくない」の比率の差)。派遣期間に1年の制限がある場合は、現在は請負労働者が従事している業務にみに派遣労働者を利用したいとする部門が最も多く、約30%を占める。一方、派遣期間の制限がない場合は、現在請負労働者が従事している業務にかかわらず派遣労働者を利用したいとする部門の割合が約60%と高くなる。

2) 回答部門が、派遣労働の解禁後に派遣労働者を利用したい理由(該当するものすべて選択)は、派遣期間の制限の有無にかかわらず、「ラインの一部等に少人数の増員が必要な時に迅速に対応できるから」という理由をあげる部門が60%以上を占める。このほか、「労働者に直接指揮命令できる」ことや「コストの安さ」を理由としてあげる部門も少なくない。

3) 回答部門が派遣労働者の利用をのぞまない理由(該当するものすべて選択)を見ると、派遣期間に1年間の制限がある場合では、「派遣先としての責任が生じる」(53.1%)ことや、「派遣期間に制限がある」(21.9%)といった理由があげられている。一方、派遣期間に制限がない場合では、「派遣先としての責任が生じる」(18.2%)のほか、「現状で、特に問題がない」(54.5%)というそもそものニーズの低さや、「コストが高くなる」(45.5%)や「就業管理における負担の増大」(36.4%)といった理由があげられる。

4) 1年という派遣期間の制限の有無にかかわらず、現在、請負で発注している業務に関して、派遣解禁後も請負をメインにそれに派遣労働者を活用しようと考えている部門が70%前後となる。他方、すべてを派遣労働者に切り替えるとした部門は、1年間という派遣期間の制限の有無にかかわらず10%前後と少ない(7)。

5) 派遣労働者を受け入れる課題(該当するものすべて選択)として、生産量の変動への迅速確実な対応(43.8%)、労務管理負担の増加回避(41.0%)、派遣労働者の技術の向上(32.4%)、ラインで働く労働者間の連携の維持(31.4%)、生産性の確保(24.8%)、労働者の安全衛生の保持(21.9%)をいかにこなえるかが、主な課題として指摘されている。

(注)

(1)日本学術振興会の基盤研究(b)「自動車生産システムの進化と革新についての国際比較と将来像(代表:東海大学学園教授 下川浩一)」の研究費を利用して実施した。

(2)佐藤博樹・木村琢磨『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<報告書>』(SSJ Data Archive Research Paper Series、SSJDA-20、2002年)によれば、請負企業の設立年は、1980年代後半が多い。

(3)同上書によれば、調査に回答した請負企業で最も多い受注形態は「生産ラインの一部の工程」である。今後、伸ばしたい受注形態では、「一つの生産ライン全体」や「複数の生産ラインをまとめて」が多くなり、これは請負利用企業のニーズに合致したものである。

(4)同上書によれば、回答企業で最も多い請負業務に未経験者を配置し、その請負業務を一通りこなせるまでの期間(2つまで選択)を調べると、「2-3週間」(55.3%)、これに「1カ月程度」(46.4%)と「1週間程度」(30.4%)が続いている。他方、「3カ月程度」以上の合計は23.2%にすぎない。請負企業調査によっても現状の請負業務は技能をそれほど必要としないものであることがわかる。

(5)同上書によれば、「作業場リーダー（指揮命令者）」を「必ず」配置しているとした請負企業は27.3%にすぎない。

(6)同上書によれば、請負企業が、採用や訓練に関わるコストを回収するために現場労働者に期待する勤続期間は、現場の請負労働者が多い非正社員では「半年以上1年未満」が36.0%、「3カ月から半年未満」が20.0%、「1年以上2年未満」が18.0%となる。ユーザー企業の勤続期待にほぼ対応している。

(7)同上書によれば、請負会社の多くは、生産業務における派遣が可能となった場合、派遣を兼業するとしている。

第1章 調査対象部門の概要

木村琢磨（東京大学大学院経済学研究科博士課程）

1. 部門の所在地

回答部門の所在地は関東地方（43.8%）、中部地方（21.9%）に集中しており、四国地方には回答部門はない（表1-1）。都道府県別では、栃木県（16.2%）、神奈川県（15.2%）、愛知県（10.5%）が多い。しかし、これはあくまで本調査で回答の得られた部門の地域分布であり、構内請負を活用している部門の地域分布を代表しているものではない¹。

表1-1 部門の所在地（都道府県）（%）

| | | | | | | | | | | | |
|------------------|--------------|------|---------------|--------------|------|--------------|------|-----|--|-----|--|
| 北海道・東北 (8.6) | 北海道 | 0.0 | 中部 (21.9) | 山梨県 | 0.0 | 四国 (0.0) | 徳島県 | 0.0 | | | |
| | 青森県 | 2.9 | | 長野県 | 1.0 | | 香川県 | 0.0 | | | |
| | 岩手県 | 1.9 | | 岐阜県 | 1.0 | | 愛媛県 | 0.0 | | | |
| | 宮城県 | 1.9 | | 静岡県 | 9.5 | | 高知県 | 0.0 | | | |
| | 秋田県 | 0.0 | | 愛知県 | 10.5 | | 福岡県 | 4.8 | | | |
| | 山形県 | 0.0 | | 三重県 | 3.8 | | 佐賀県 | 1.0 | | | |
| 関東 (43.8) | 福島県 | 1.9 | 近畿 (7.6) | 滋賀県 | 1.9 | 九州 (9.5) | 長崎県 | 1.0 | | | |
| | 茨城県 | 5.7 | | 京都府 | 1.9 | | 熊本県 | 1.0 | | | |
| | 栃木県 | 16.2 | | 大阪府 | 0.0 | | 大分県 | 1.0 | | | |
| | 群馬県 | 3.8 | | 兵庫県 | 0.0 | | 宮崎県 | 0.0 | | | |
| | 埼玉県 | 1.9 | | 奈良県 | 0.0 | | 鹿児島県 | 1.0 | | | |
| | 千葉県 | 1.0 | | 和歌山県 | 0.0 | | 沖縄県 | 0.0 | | | |
| | 東京都 | 0.0 | | 中国 (1.9) | 鳥取県 | | 0.0 | 無回答 | | 4.8 | |
| | 神奈川県 | 15.2 | | | 島根県 | | 0.0 | | | | |
| | 北陸 (1.0) | 新潟県 | | | 1.0 | | 岡山県 | 0.0 | | | |
| | | 富山県 | | | 0.0 | | 広島県 | 1.9 | | | |
| 石川県 | | 0.0 | 山口県 | 0.0 | | | | | | | |
| 福井県 | 1.0 | | | | | | | | | | |
| N | 105 | | | | | | | | | | |

2. 部門の主要製品の特徴

(1) 主要製品

部門の主要製品として最も多くあげられているのは電気・電子機器の部品であり、全体の3割を占める（表1-2）。次いで多いのは電機・電子機器の最終製品（17.1%）、自動車部品（16.2%）である。自動車の最終製品を主要製品としている部門は、回答企業の中ではきわめて少ない（1.9%）。構内請負が電機電子産業及び自動車産業の製造部門で多く活用さ

¹ 本調査では、調査票は「構内請負企業に関する研究会」の参加企業と構内請負企業の業界団体を通じて行ったため、調査票の配布にご協力いただいた企業及び業界団体の所在地の近くに回答部門が立地していることが多い。

れていることはこれまでの調査からも示されているため²、この主要製品の構成は、一般的な構内請負の現状から乖離していないと思われる。

表 1 - 2 部門の主要製品

| | % |
|----------------|------|
| 自 動 車 (最終製品) | 1.9 |
| 自 動 車 (部品) | 16.2 |
| 電機・電子機器 (最終製品) | 17.1 |
| 電機・電子機器 (部品) | 31.4 |
| 鋼材・金属製品 | 5.7 |
| 住 宅・建 材 | 6.7 |
| 化 学 製 品 (最終製品) | 1.9 |
| 食 料 品 | 7.6 |
| 医 薬 品 | 1.0 |
| そ の 他 | 10.5 |
| N | 105 |

部門の主要製品を部門の人員規模別に集計したのが表 1 - 3 である。それぞれの人員規模、主要製品をクロスするとサンプルが少なくなることもあり、主要製品ごとの人員規模の差を明確にすることはできない。この表からいえることは、回答部門は電気・電子機器の最終製品または部品、自動車部品を製造する 100 人以上の中規模の部門を中心としているということである。

表 1 - 3 部門の主要製品 (部門の人員規模別)

| | 30人未満 | 30~49人未満 | 50~99人未満 | 100~299人未満 | 300~499人 | 500人以上 | 無回答 | N |
|----------------|-------|----------|----------|------------|----------|--------|-------|-----|
| 自 動 車 (最終製品) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 2 |
| 自 動 車 (部品) | 5.9 | 11.8 | 0.0 | 29.4 | 23.5 | 23.5 | 5.9 | 17 |
| 電機・電子機器 (最終製品) | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 22.2 | 27.8 | 27.8 | 11.1 | 18 |
| 電機・電子機器 (部品) | 9.1 | 3.0 | 15.2 | 24.2 | 9.1 | 24.2 | 15.2 | 33 |
| 鋼材・金属製品 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 33.3 | 16.7 | 16.7 | 0.0 | 6 |
| 住 宅・建 材 | 14.3 | 0.0 | 42.9 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 7 |
| 化 学 製 品 (最終製品) | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 2 |
| 食 料 品 | 0.0 | 12.5 | 37.5 | 25.0 | 12.5 | 0.0 | 12.5 | 8 |
| 医 薬 品 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| そ の 他 | 18.2 | 9.1 | 18.2 | 36.4 | 0.0 | 9.1 | 9.1 | 11 |
| 合 計 | 6.7 | 6.7 | 15.2 | 25.7 | 14.3 | 19.0 | 12.4 | 105 |

(2) 主要製品の生産量・受注量の予測可能期間

部門の主要製品の生産量・受注量がある程度正確に予測できる期間は、「数か月先まで」(31.4%)、「1か月先まで」(29.5%)とする部門が多く、半年先以上まで予測できると回答した部門の比率と比べて大きな差がある(表 1 - 4)。「数週間先まで」とする部門も多

² 佐藤博樹・木村琢磨(2002)『第 1 回 構内請負の経営戦略と人事戦略に関する調査』SSJ Data Archive Research Paper Series 20

く(15.2%) また、1週間先までしか予測できないと回答した部門も8.6%ある。回答部門の多くは、見通しはせいぜい数か月先までという、生産量・受注量の見通しが不透明な製品を扱っているといえる。

表1-4 主要製品の生産量や受注量の予測可能期間

| | % |
|---------|------|
| 1週間先まで | 8.6 |
| 数週間先まで | 15.2 |
| 1か月先まで | 29.5 |
| 数か月先まで | 31.4 |
| 半年先まで | 7.6 |
| 1年先まで | 3.8 |
| 数年以上先まで | 3.8 |
| 無回答 | 0.0 |
| N | 105 |

(3) 価格競争の程度

部門の主要製品における他社との価格競争の程度を5段階で表した場合、「5 = 非常に激しい」とした部門がほぼ半数であり、「4」と回答した部門と合わせて全体の4分の3を占める(表1-5)。価格競争が中程度未満の「1 = 他社との価格競争はほとんどない」または「2」と回答した部門はわずか5.8%であり、主要製品における価格競争の激しさがうかがえる。

表1-5 価格競争の激しさの程度

| | | % |
|-----------------|---|------|
| 他社との価格競争はほとんどない | 1 | 2.9 |
| | 2 | 2.9 |
| 中 間 | 3 | 16.2 |
| | 4 | 26.7 |
| 他社との価格競争が非常に激しい | 5 | 50.5 |
| 無 回 答 | | 1.0 |
| N | | 105 |

(4) ライフサイクルの段階

主要製品のライフサイクルは、「成熟期」にあると回答した部門が65.7%を占め、「衰退期」と回答した部門(12.4%)と合わせて全体の約8割を占める(表1-6)。このように、主要製品の市場が既にピークを越した部門が大半を占めている。ライフサイクルがこの状況であれば、表1-5でみたように、価格競争が非常に激しい製品が多くを占めることもうなずける。しかし、主要製品が「成長期」にある部門も14.3%あることも見逃せない。

表1 - 6 ライフサイクルの段階

| | % |
|------------------------|------|
| 導入期 | 1.0 |
| 成長期 | 14.3 |
| 成熟期 | 65.7 |
| 衰退期 | 12.4 |
| 成長期・成熟期を迎える前に衰退期に入っている | 2.9 |
| 無回答 | 3.8 |
| N | 105 |

表1 - 7 主要製品の生産量の変動幅(%)

| | | 過去1ヶ月 (N = 105、無回答27) | | 過去1年間 (N = 105、無回答24) | |
|-----------|------------|--------------------------|-------|--------------------------|------|
| | | % | 有効% | % | 有効% |
| ボトム時 | 50未満 | 1.0 | 1.3 | 4.8 | 6.2 |
| | 50以上60未満 | 3.8 | 5.1 | 6.7 | 8.6 |
| | 60以上70未満 | 2.9 | 3.8 | 11.4 | 14.8 |
| | 70以上80未満 | 4.8 | 6.4 | 16.2 | 21.0 |
| | 80以上90未満 | 18.1 | 24.4 | 22.9 | 29.6 |
| | 90以上 | 26.7 | 35.9 | 12.4 | 16.0 |
| | 100 | 17.1 | 23.1 | 2.9 | 3.7 |
| | 無回答 | 25.7 | | 22.9 | |
| | 最大値 | 100 | | 100 | |
| | 最小値 | 30 | | 25 | |
| 平均値 | 85.4 | | 72.5 | | |
| 標準偏差 | 14.8 | | 16.9 | | |
| ピーク時 | 100 | 14.3 | 19.2 | 7.6 | 9.9 |
| | 100超～110未満 | 7.6 | 10.3 | 7.6 | 9.9 |
| | 110以上120未満 | 13.3 | 17.9 | 1.9 | 2.5 |
| | 120以上130未満 | 26.7 | 35.9 | 24.8 | 32.1 |
| | 130以上140未満 | 2.9 | 3.8 | 8.6 | 11.1 |
| | 140以上150未満 | 1.0 | 1.3 | 4.8 | 6.2 |
| | 150以上 | 8.6 | 11.5 | 19.0 | 24.7 |
| | 無回答 | 25.7 | | 22.9 | |
| | 最大値 | 200 | | 400 | |
| | 最小値 | 100 | | 100 | |
| 平均値 | 118.4 | | 134.3 | | |
| 標準偏差 | 18.8 | | 40.2 | | |
| ピーク時→ボトム時 | 20未満 | 21.9 | 29.5 | 4.8 | 6.2 |
| | 20以上40未満 | 25.7 | 34.6 | 16.2 | 21.0 |
| | 40以上60未満 | 15.2 | 20.5 | 26.7 | 34.6 |
| | 60以上80未満 | 4.8 | 6.4 | 13.3 | 17.3 |
| | 80以上100未満 | 1.9 | 2.6 | 5.7 | 7.4 |
| | 100以上 | 4.8 | 6.4 | 10.5 | 13.6 |
| | 無回答 | 25.7 | | 22.9 | |
| | 最大値 | 150 | | 310 | |
| | 最小値 | 0 | | 0 | |
| | 平均値 | 33.0 | | 60.6 | |
| 標準偏差 | 28.5 | | 47.1 | | |

(5) 生産量の変動幅

主要製品の生産量の変動幅を、平均的な状態を 100 として、過去 1 ヶ月と過去 1 年間のボトム時とピーク時の生産量を指数で表した結果が表 1 - 7 である。過去 1 ヶ月間では、ボトム時の全回答部門平均は 85.4 であり、「90 以上」(26.7%³)、「80 以上 90 未満」(18.1%) とする部門が多い。ピーク時の全部門平均は 118.4 であり、「120 ~ 130 未満」とする部門が多い(26.7%)。

過去 1 年間では、ボトム時の全部門平均は 72.5 であり、「80 以上 90 未満」(22.9%)、「70 以上 80 未満」(16.2%) とする部門が多い。ピーク時の全部門平均は 134.3 であり、「120 以上 130 未満」(24.8%) が最も多く、「150 以上」という部門も多い(19.0%)。

ボトム時とピーク時の指数の差(表側「ピーク時 - ボトム時」)をとると、過去 1 ヶ月間では全部門平均で 33.0 であり、「20 以上 40 未満」(25.7%)、「20 未満」(21.9%) とする部門が多い。過去 1 年間では、全部門平均で 60.6 であり、「40 以上 60 未満」の部門が多い(26.7%) が、「100 以上」というきわめて大きな変動幅を持つ部門も 10.5% ある。

全体として、過去 1 年間の値は過去 1 ヶ月間の場合に比べてかなり大きくなり、1 ヶ月を超える期間ごと、または季節的な生産量の変動の大きさがうかがわれる。

3. 人員構成(会社、事業所、部門)

(1) 会社全体・事業所全体の正社員数

調査対象企業 105 社の会社全体の正社員数を、「99 人以下」「100 ~ 299 人」「300 ~ 999 人」「1,000 ~ 4,999 人」「5,000 人以上」の 5 つに区分し、事業所全体の正社員数を「29 人以下」「30 ~ 99 人」「100 ~ 499 人」「500 人以上」の 4 段階に区分⁴して集計した(表 1 - 8)。ここから、本調査の調査対象企業は、会社全体の正社員数で見ると、300 ~ 999 人の中規模企業が若干多いものの(24.8%)、大企業または中小企業に集中しているわけではなく、大規模・中小規模にほぼ均等に分布していることが分かる。

また、事業所全体の正社員数は、「100 ~ 499 人」が多く、全体の 40% を占める。次いで多いのは「500 人以上」で 26.7% であり、「29 人以下」「30 ~ 99 人」の事業所は少ない。事業所の正社員数で見ると、中規模以上の事業所が多くを占めているといえる。

³ 百分率の値は無回答部門を含めた全サンプルに占める比率。以下、特に記述のない限り、同様とする。

⁴ 会社全体の社員数は厚生労働省『雇用管理調査』の区分を、事業所全体の社員数の区分は同省『毎月勤労統計』の区分方法を用いた。ただし、99 人以下の企業・事業所は、サンプルが少ないため、一つにまとめて「99 人以下」とした。

表 1 - 8 会社全体・事業所全体の正社員数 (%)

| 会社全体 | | 事業所全体 | |
|--------------|------------|----------|------------|
| 99人以下 | 17.1 | 29人以下 | 9.5 |
| 100～299人 | 19.0 | 30～99人 | 15.2 |
| 300～999人 | 24.8 | 100～499人 | 40.0 |
| 1,000～4,999人 | 18.1 | 500人以上 | 26.7 |
| 5,000人以上 | 16.2 | | |
| 無回答 | 4.8 | 無回答 | 8.6 |
| N | 105 | | 105 |
| 最大値 | 80,000 (人) | | 12,000 (人) |
| 最小値 | 5 | | 3 |
| 平均値 | 2854.1 | | 584.9 |
| 標準偏差 | 8561.5 | | 1421.3 |

(2) 部門の人員規模

調査対象となった部門の構成人員数は、「正社員」「パート、アルバイト、臨時」「派遣社員」「請負労働者」という就業形態別に回答を得ている。まず、全ての就業形態の構成員を合わせた部門の合計人数を見ると、最多で 3500 人、最少で 6 人であり、大小さまざまな規模の部門が回答している (表 1 - 9)。「29 人以下」「30～49 人」という小規模の部門は少なく、「50～99 人」「100～299 人」という中規模の部門、「300～499 人」「500 人以上」という大規模な部門が多い。特に「500 人以上」という大規模部門が全回答部門の 2 割近く (19.0%) を占めていることが特徴としてあげられる。

表 1 - 9 部門の人数合計

| | % | 有効% |
|----------|-------|------|
| 29人以下 | 6.7 | 7.6 |
| 30～49人 | 6.7 | 7.6 |
| 50～99人 | 15.2 | 17.4 |
| 100～299人 | 25.7 | 29.3 |
| 300～499人 | 14.3 | 16.3 |
| 500人以上 | 19.0 | 21.7 |
| 無回答 | 12.4 | |
| 最大値 | 3500 | |
| 最小値 | 6 | |
| 平均値 | 411.8 | |
| 標準偏差 | 615.8 | |
| N | 105 | |

(3) 部門の就業形態別構成比

次に、就業形態別に構成員の人数、構成比を見ていく。まず、各就業形態の人数の最大値・最小値を見ると (表 1 - 10)、回答部門の中には、正社員が 1 名しかいない部門もある一方、3000 人という多くの正社員から構成されている部門もある。請負労働者は、1 人

しかいない部門から、1300人以上を活用する部門もある⁵。また、パート・アルバイト・臨時及び派遣社員も、1人もいない部門がある一方、200人以上を活用している部門もある。平均人数で見ると、正社員、請負労働者が多く（229.7人、133.0人）パート・アルバイト・臨時社員は少なく（24.9人）、派遣社員はさらに少ない（9.4人）。これより、本調査の回答部門においては、正社員と請負労働者が主要な戦力であるといえる。

表1 - 10 就業形態別 部門の労働者数

| | 平均値 | 最大値 | 最小値 | 標準偏差 | N |
|----------------|-------|------|-----|-------|-----|
| 正社員 | 229.7 | 3000 | 1 | 425.5 | 96 |
| パート・アルバイト・臨時社員 | 24.9 | 243 | 0 | 42.9 | 100 |
| 派遣社員 | 9.4 | 200 | 0 | 29.8 | 97 |
| 請負労働者 | 133.0 | 1318 | 1 | 229.9 | 99 |

以上は、全ての回答部門を合わせて最大値、最小値、平均値を見てきたため、部門の人員規模の影響が考慮されていない。この点を考慮するため、各就業形態が部門全体の人員数に占める比率で、部門の就業形態構成を見ることにする（表1 - 11）。

まず正社員比率についてみると、50%未満とする部門が全体の約4割（38.1%、無回答を除くと43.5%）を占めており、回答者は非正社員化がかなり進んでいる部門で構成されているといえる。平均値をとると53.5%であり、全回答部門で考えると、正社員はおよそ2分の1しかいないことになる。

パート・アルバイト・臨時は、10%未満である部門が約6割、10%以上20%未満の部門と合わせて全体の7割以上となる。派遣社員は、10%未満の部門が大半である。一方、請負労働者は、部門に占める構成比が他の正社員以外的人员よりも圧倒的に多く、50%以上の部門が2割以上、30%以上の部門を合計すると全体の4割以上となる。以上より、部門の人員に占める比率で見ても、回答部門においては、少なくとも数の面では、請負労働者は正社員に次ぐ主戦力となっているといえる。

⁵ 本調査は請負労働者を活用している部門を対象としているため、請負労働者が1人もいない部門が回答者に含まれていることはありえない。

表 1 - 1 1 部門の就業形態別構成比 (%)

| 部門における 構成比 | 正社員 | | 部門における 構成比 | パート・アルバイト・ 臨時 | | 派遣社員 | | 請負労働者 | |
|---------------|------|------|---------------|------------------|------|------|------|-------|------|
| | % | 有効% | | % | 有効% | % | 有効% | % | 有効% |
| 90%以上 | 2.9 | 3.3 | 10%未満 | 59.0 | 64.6 | 87.6 | 96.8 | 16.2 | 18.4 |
| 80%以上90%未満 | 11.4 | 13.0 | 10%以上20%未満 | 11.4 | 12.5 | 1.9 | 2.1 | 14.3 | 16.3 |
| 70%以上80%未満 | 12.4 | 14.1 | 20%以上30%未満 | 6.7 | 7.3 | 1.0 | 1.1 | 15.2 | 17.4 |
| 60%以上70%未満 | 12.4 | 14.1 | 30%以上40%未満 | 7.6 | 8.3 | 0.0 | 0.0 | 7.6 | 8.7 |
| 50%以上60%未満 | 10.5 | 12.0 | 40%以上50%未満 | 4.8 | 5.2 | 0.0 | 0.0 | 12.4 | 14.1 |
| 50%未満 | 38.1 | 43.5 | 50%以上 | 1.9 | 2.1 | 0.0 | 0.0 | 21.9 | 25.0 |
| 無回答 | 12.4 | | 無回答 | 8.6 | | 9.5 | | 12.4 | |
| 最大値 | 92.4 | | | 66.9 | | 22.0 | | 91.9 | |
| 最小値 | 6.4 | | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | |
| 平均値 | 53.5 | | | 11.3 | | 1.3 | | 33.0 | |
| 標準偏差 | 24.0 | | | 14.9 | | 3.2 | | 23.6 | |
| N | 105 | 92 | N | 105 | 96 | 105 | 95 | 105 | 92 |

(4) 部門の人数別 就業形態構成比

部門における就業形態の構成比を部門の人員数別に集計すると、表 1 - 1 2 のようになる。特徴的なのは、パート・アルバイト・臨時社員の比率が、300 人以上の部門で低いことである。その分、300 人以上の部門では正社員、派遣社員の比率が若干高くなっている。請負労働者の比率は、部門の人員規模による大きな変化はない。請負労働者は、部門の人員規模を問わず、正社員に次ぐ主戦力であるといえる。

表 1 - 1 2 部門の就業形態別構成比

| 部門の人数合計 | 正社員 | パート・アルバ イト・臨時 | 派遣社員 | 請負労働者 | N |
|----------|------|------------------|------|-------|----|
| 29人以下 | 44.6 | 11.4 | 0.0 | 38.5 | 7 |
| 30～49人 | 63.3 | 13.2 | 0.7 | 22.8 | 7 |
| 50～99人 | 45.8 | 14.6 | 0.9 | 38.7 | 16 |
| 100～299人 | 51.7 | 18.0 | 0.4 | 29.9 | 27 |
| 300～999人 | 60.8 | 4.8 | 2.3 | 32.1 | 15 |
| 1,000人以上 | 56.3 | 6.1 | 2.9 | 34.7 | 20 |
| 合計 | 53.5 | 11.8 | 1.3 | 33.4 | 92 |

(5) 主要製品別 就業形態構成比

主要製品別に部門の就業形態構成比の平均値を集計したのが表 1 - 1 3 である。自動車部品、電機・電子機器最終製品、電機・電子機器部品を主要製品とする部門では、請負労働者の比率が全体の平均値(33.3%、製品無回答部門を除く)よりも若干高い(39.2%、40.4%、49.0%)。サンプルは少ないが、鋼材・金属製品を主要製品とする部門では正社員の比率が高く(77.0%)、食料品を主要製品とする部門では正社員の比率が低く(35.7%)、パート・アルバイト・臨時社員の比率が高い(32.1%)ことが特徴としてあげられる。

表 1 - 1 3 主要製品別 部門の就業形態別構成比 (% カッコ内はN)

| 部門の主要製品 | 正社員 | パート・アルバイト・臨時 | 派遣社員 | 請負労働者 |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 自動車(最終製品) | (0) | 0.0 (1) | 0.0 (1) | (0) |
| 自動車(部品) | 64.3 (16) | 7.2 (16) | 1.0 (16) | 27.4 (16) |
| 電機・電子機器(最終製品) | 46.4 (16) | 12.5 (16) | 2.0 (16) | 39.2 (16) |
| 電機・電子機器(部品) | 54.4 (27) | 4.3 (30) | 0.3 (29) | 40.4 (27) |
| 鋼材・金属製品 | 77.0 (6) | 5.3 (6) | 1.2 (6) | 16.5 (6) |
| 住宅・建材 | 40.9 (6) | 9.2 (6) | 1.0 (6) | 49.0 (6) |
| 化学製品(最終製品) | 61.7 (2) | 22.8 (2) | 12.3 (2) | 3.2 (2) |
| 食料品 | 35.7 (7) | 32.1 (7) | 1.2 (7) | 31.0 (7) |
| 医薬品 | 66.0 (1) | 8.3 (1) | 10.0 (1) | 15.7 (1) |
| その他 | 48.1 (10) | 27.3 (10) | 0.5 (10) | 24.0 (10) |
| 合計 | 53.5 (91) | 11.4 (95) | 1.3 (94) | 33.3 (91) |

(6) 製品の生産量・受注量の予測可能期間別 部門の就業形態別構成比

主要製品の生産量・受注量の予測可能期間別に部門の就業形態別の構成比の平均値を集計したのが表 1 - 1 4 である。若干の差は出ているが、予測可能期間による就業形態比率の特徴は見られない。

表 1 - 1 4 製品の生産量・受注量の予測可能期間別 部門の就業形態別構成比
(% カッコ内はN)

| 部門の主要製品 | 正社員 | パート・アルバイト・臨時 | 派遣社員 | 請負労働者 |
|---------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| 1週間先まで | 56.9 (8) | 12.5 (8) | 2.5 (8) | 28.1 (8) |
| 数週間先まで | 57.8 (14) | 8.1 (14) | 1.0 (14) | 33.2 (14) |
| 1か月先まで | 58.3 (30) | 10.9 (30) | 1.4 (30) | 29.4 (30) |
| 数か月先まで | 49.2 (26) | 13.3 (29) | 1.1 (29) | 34.6 (26) |
| 半年先まで | 33.2 (6) | 7.8 (7) | 0.4 (6) | 57.3 (6) |
| 1年先まで | 49.1 (4) | 22.9 (4) | 0.7 (4) | 27.3 (4) |
| 数年以上先まで | 58.8 (4) | 3.3 (4) | 1.8 (4) | 36.0 (4) |
| 合計 | 53.5 (92) | 11.3 (96) | 1.3 (95) | 33.6 (92) |

(7) 価格競争の程度別 部門の就業形態構成比

価格競争の程度5段階ごとに部門の就業形態の構成比を集計すると、価格競争の激しい(価格競争の程度が4または5)部門では、正社員の比率が低く、パート・アルバイト・臨時社員の比率が高い(表1-15)。請負労働者の比率は、価格競争が激しいほど高いということはない。サンプルは3部門のみであるが、価格競争がほとんどない(価格競争の程度が1)部門でも65.7%という高い平均値を示している。

表 1 - 1 5 価格競争の程度別 部門の就業形態別構成比 (% カッコ内はN)

| 部門の主要製品 | 正社員 | パート・アルバイト・臨時 | 派遣社員 | 請負労働者 |
|-------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| 1 他社との価格競争はほとんどない | 32.3 (3) | 1.9 (3) | 0.1 (3) | 65.7 (3) |
| 2 | 60.9 (3) | 9.2 (3) | 2.3 (3) | 27.6 (3) |
| 3 中間 | 61.4 (15) | 6.8 (16) | 1.0 (16) | 30.3 (15) |
| 4 | 52.4 (21) | 16.0 (24) | 1.8 (23) | 27.3 (21) |
| 5 他社との価格競争が非常に激しい | 52.5 (50) | 11.2 (50) | 1.1 (50) | 35.2 (50) |
| 合計 | 53.5 (92) | 11.3 (96) | 1.3 (95) | 33.4 (92) |

(8) 主要製品のライフサイクル別 部門の就業形態別構成比

主要製品のライフサイクル別に部門の就業形態別構成比の平均値を比較すると、表 1 - 16 のようになる。成長期 成熟期 衰退期と、製品のライフサイクルの段階が高いほど正社員の比率が高く、請負労働者の比率は低くなる。本調査はパネルデータによる時系列分析ではないために断定はできないが、この数字から判断する限りでは、製品市場が成熟していくほど、請負労働者による正社員の代替が進む、という傾向は見られない。むしろ、成長期にある新しい製品を製造する部門で請負労働者は多く活用されている。

表 1 - 16 主要製品のライフサイクル別 部門の就業形態別構成比
(行% カッコ内はN)

| 部門の主要製品 | 正社員 | パート・アルバイト・臨時 | 派遣社員 | 請負労働者 |
|------------------------|----------------|----------------|---------------|----------------|
| 導入期 | 38.8 (1) | 54.3 (1) | 0.0 (1) | 7.0 (1) |
| 成長期 | 45.0 (13) | 6.9 (14) | 1.3 (13) | 46.2 (13) |
| 成熟期 | 53.1 (60) | 11.6 (63) | 1.3 (63) | 33.4 (60) |
| 衰退期 | 62.8 (11) | 9.9 (11) | 0.5 (11) | 26.8 (11) |
| 成長期・成熟期を迎える前に衰退期に入っている | 52.8 (3) | 21.1 (3) | 0.6 (3) | 25.6 (3) |
| 無回答 | 66.4 (4) | 8.0 (4) | 4.0 (4) | 21.5 (4) |
| 合 計 | 52.9 (88) | 11.4 (92) | 1.2 (91) | 33.9 (88) |

(9) 生産量の変動幅別 部門の就業形態別構成比

生産量の変動幅（ピーク時とボトム時の差）ごとに部門の就業形態別構成比の平均値を集計したのが表 1 - 17 である。過去 1 ヶ月間の変動幅では、明確な差は見られない。過去 1 年間の差についてみると、変動幅の大きい部門（変動幅 40 以上）では、正社員の比率がやや低く、請負労働者の比率が若干高い。パート・アルバイト・臨時社員の比率は、変動幅 40 以上 60 未満の部門で比較的高い（15.6%）。

表 1 - 1 7 生産量の変動幅別 部門の就業形態別構成比（行% カッコ内はN）

| | 業務量のピークとボトム の差 | 正社員 | パート・アルバイト ・臨時 | 派遣社員 | 請負労働者 |
|----------------|-------------------|--------------|------------------|-------------|--------------|
| 過去 1ヶ 月間 | 20未満 | 58.2 (33) | 8.3 (34) | 1.1 (34) | 32.1 (33) |
| | 20以上 40未満 | 55.3 (15) | 10.2 (15) | 2.7 (15) | 31.8 (15) |
| | 40以上 60未満 | 44.7 (13) | 12.5 (14) | 0.9 (13) | 41.0 (13) |
| | 60以上 80未満 | 54.5 (5) | 11.7 (5) | 2.2 (5) | 31.5 (5) |
| | 80以上100未満 | 36.6 (2) | 20.1 (2) | 0.0 (2) | 43.3 (2) |
| | 100以上 | 44.0 (4) | 10.5 (4) | 0.0 (4) | 45.6 (4) |
| | 無 回 答 | 53.6 (20) | 15.1 (22) | 1.0 (22) | 28.7 (20) |
| 過去 1年 間 | 20未満 | 58.1 (9) | 6.9 (9) | 0.3 (9) | 34.7 (9) |
| | 20以上 40未満 | 63.4 (11) | 6.6 (12) | 1.1 (12) | 28.2 (11) |
| | 40以上 60未満 | 52.7 (27) | 15.6 (27) | 2.1 (27) | 29.6 (27) |
| | 60以上 80未満 | 49.3 (12) | 4.5 (13) | 1.7 (12) | 44.1 (12) |
| | 80以上100未満 | 52.6 (6) | 8.9 (6) | 0.4 (6) | 38.1 (6) |
| | 100以上 | 50.1 (10) | 9.4 (10) | 1.1 (10) | 39.4 (10) |
| | 無 回 答 | 51.3 (17) | 11.3 (19) | 0.8 (19) | 29.1 (17) |
| 合 計 | | 53.5 (92) | 11.3 (96) | 1.3 (95) | 33.4 (92) |

4 . 部門の人員構成の推移と今後の予想

(1) 3年前の人員構成と3年後に予想される人員構成

部門における3年前と比べた就業形態別の人員の増減状況は、表1-18の通りである。各就業形態の部門における人数は、正社員は「ほぼ同じ」とする部門が全体の約3分の1（34.3%）であり、「3割以上減少」「1～2割減少」と回答した部門が合わせて約半数に及ぶ。回答部門においては、正社員的人数は過去3年間、横ばいもしくは減少傾向にあるのが大半である。

パートなど非正社員は、「ほぼ同じ」が43.5%、「3割以上減少」「1～2割減少」が合わせて全体の3分の1以上である。パートなど非正社員についても、過去3年間は横ばいもしくは減少傾向であるのが一般的であるといえる。

一方、派遣労働者は「ほぼ同じ」が半数以上の55.6%、「1～2割増加」「3割以上増加」が合わせて全体の3分の1以上となり、派遣労働者は横ばいまたは増加傾向にあるといえ

る。請負労働者は、「3割以上増加」とする部門が4割以上(42.2%)であり、「1~2割以上増加」の部門を合わせると全体の7割以上となる。請負労働者は全体として増加傾向にあるといえるが、一方で、「3割以上減少」とする部門も8.8%あり、「1~2割減少」と合わせると、全体の約15%の部門が、過去3年間で請負労働者を減少させていることがわかる。

3年後に予想される増減は、正社員は「ほぼ同じ」(38.4%)、「1~2割減少」(40.4%)が多く、「横ばい・減少傾向」が今後も続くと予想されているが、「3割以上減少」という大きな減少を予想する部門はわずか7.1%であり、過去3年間で正社員を3割以上減少させた部門の比率17.2%と比べて低い。正社員の減少傾向は、今後は若干、和らぐと予想される。

過去3年間で「横ばい・減少傾向」にあった非正社員は、「ほぼ同じ」がやはり多いが(50.6%)「3割以上減少」はきわめて少なく(1.2%)「1~2割増加」がやや多い(20.0%)。全体として非正社員は、「横ばい・減少傾向」から「横ばい・緩やかな増加傾向」になっていくと予想されている。

派遣労働者の増減の今後3年間の見込みは、過去3年間の推移とあまり変わりはない。今後も派遣労働者は「横ばい・増加傾向」が続くと予想されている。請負労働者は、減少を予想する部門は少なく、「ほぼ同じ」(24.5%)、「1~2割増加」(32.4%)、「3割以上増加」(18.6%)と予想する部門が多い。過去3年間の推移と比べると、今後3年間の見込みの方が、「ほぼ同じ」の比率が高く、「3割以上」の比率が低い。半数以上の部門で請負労働者は今後も増加すると予想されているが、全体として過去3年間と比べると、増加の勢いは減速すると予想される。

表1-18 3年前の人員構成と3年後に予想される人員構成(行%)⁶

| | | 3 減割 少以 上 | 1 減 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 加 2 割 | 3 増割 加以 上 | 回 答 (無 回 答 人 数) | N |
|-------------------------|-------------|--------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|--------------------|---|-----|
| | | | | | | | | |
| A)3年前と 比べて 現在は | 正社員 | 17.2 | 31.3 | 34.3 | 12.1 | 4.0 | 1.0 | 99 |
| | 非正社員(パートなど) | 15.3 | 18.8 | 43.5 | 12.9 | 4.7 | 4.7 | 85 |
| | 派遣労働者 | 5.6 | 0.0 | 55.6 | 25.9 | 11.1 | 1.9 | 54 |
| | 請負労働者 | 8.8 | 5.9 | 13.7 | 28.4 | 42.2 | 1.0 | 102 |
| B)現在と 比べて 3年後(予想) | 正社員 | 7.1 | 40.4 | 38.4 | 10.1 | 2.0 | 2.0 | 99 |
| | 非正社員(パートなど) | 1.2 | 15.3 | 50.6 | 20.0 | 4.7 | 8.2 | 85 |
| | 派遣労働者 | 1.9 | 5.6 | 59.3 | 22.2 | 3.7 | 7.4 | 54 |
| | 請負労働者 | 11.8 | 7.8 | 24.5 | 32.4 | 18.6 | 4.9 | 102 |

3年前からの増減別に、3年後の予想を集計したのが表1-19である。サンプルが少

⁶ この表の表頭の「無回答」とは、各就業形態の人数は回答したが、3年前からの増減または3年後の増減に回答していない部門のことを示す。各就業形態の人数も増減も回答していない部門は、欠損として処理している。

なくなっているところも多いが、いずれの就業形態についても、過去3年間で増加している就業形態が今後は減少する、反対に過去3年間で減少してきた就業形態が今後は増加する、という予想は多くない。これまで増加してきた就業形態は今後も増加あるいは横ばい、減少してきた就業形態は今後も減少あるいは横ばい、という予想が一般的である。

表1 - 19 3年前からの増減と3年後の予想(行%)

| | | B)現在と比べて3年後(予想) | | | | | | N | |
|---------------|-----------------|-----------------|------------|------|------------|--------|-------|-------|----|
| | | 3割以上減少 | 1割減少 2割 | ほぼ同じ | 1割増加 2割 | 3割以上増加 | 無回答 | | |
| A) 3年前と比べて現在は | 正社員 | 3割以上減少 | 29.4 | 35.3 | 35.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 17 |
| | | 1~2割減少 | 3.2 | 71.0 | 22.6 | 3.2 | 0.0 | 0.0 | 31 |
| | | ほぼ同じ | 0.0 | 29.4 | 52.9 | 14.7 | 0.0 | 2.9 | 34 |
| | | 1~2割増加 | 8.3 | 8.3 | 58.3 | 16.7 | 8.3 | 0.0 | 12 |
| | | 3割以上増加 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 50.0 | 25.0 | 0.0 | 4 |
| | | 無回答 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 1 |
| | | 合計 | 7.1 | 40.4 | 38.4 | 10.1 | 2.0 | 2.0 | 99 |
| | 非正社員 (パートなど) | 3割以上減少 | 0.0 | 23.1 | 46.2 | 15.4 | 0.0 | 15.4 | 13 |
| | | 1~2割減少 | 0.0 | 43.8 | 37.5 | 12.5 | 0.0 | 6.3 | 16 |
| | | ほぼ同じ | 0.0 | 8.1 | 75.7 | 10.8 | 0.0 | 5.4 | 37 |
| | | 1~2割増加 | 9.1 | 0.0 | 18.2 | 54.5 | 18.2 | 0.0 | 11 |
| | | 3割以上増加 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 75.0 | 25.0 | 0.0 | 4 |
| | | 無回答 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 25.0 | 50.0 | 4 |
| | | 合計 | 1.2 | 15.3 | 50.6 | 20.0 | 4.7 | 8.2 | 85 |
| | 派遣労働者 | 3割以上減少 | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 3 |
| | | 1~2割減少 | | | | | | | 0 |
| ほぼ同じ | | 0.0 | 3.3 | 76.7 | 16.7 | 0.0 | 3.3 | 30 | |
| 1~2割増加 | | 0.0 | 14.3 | 35.7 | 42.9 | 7.1 | 0.0 | 14 | |
| 3割以上増加 | | 16.7 | 0.0 | 33.3 | 16.7 | 16.7 | 16.7 | 6 | |
| 無回答 | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 1 | |
| | 合計 | 1.9 | 5.6 | 59.3 | 22.2 | 3.7 | 7.4 | 54 | |
| 請負労働者 | 3割以上減少 | 22.2 | 0.0 | 22.2 | 22.2 | 22.2 | 11.1 | 9 | |
| | 1~2割減少 | 0.0 | 16.7 | 33.3 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 6 | |
| | ほぼ同じ | 7.1 | 7.1 | 50.0 | 21.4 | 0.0 | 14.3 | 14 | |
| | 1~2割増加 | 6.9 | 10.3 | 27.6 | 41.4 | 13.8 | 0.0 | 29 | |
| | 3割以上増加 | 16.3 | 7.0 | 14.0 | 30.2 | 30.2 | 2.3 | 43 | |
| | 無回答 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 1 | |
| | 合計 | 11.8 | 7.8 | 24.5 | 32.4 | 18.6 | 4.9 | 102 | |

(2) 会社全体の人員規模別

会社全体の正社員数別に、過去3年間の増減を集計したのが表1 - 20である。正社員の推移は、どの規模でも「3割以上減少」「1~2割減少」を合わせて50%程度である。差が出ているのは非正社員(パートなど)の減少傾向である。300人以上の企業の方が、過去3年間で非正社員が減少した(「3割以上減少」「1~2割減少」の合計)部門の比率が高い。非正社員は、大規模の部門の方が、減少傾向にあるといえる。

派遣労働者は、300~999人、1,000~4,999人の会社で増加した部門が多いが、5,000人

以上の企業の部門ではあまり多くなく、大企業ほど派遣労働者が増加しているとは言い切れない。その上、5,000人以上の企業はサンプルが少ないので、明確な傾向は分からない。請負労働者は、会社全体の規模にかかわらず増加した部門が多いが、5,000人以上の企業で「3割以上増加」が多い(58.8%)。

表1 - 20 3年前と比べた場合の要員数 会社全体の正社員数別(行%)

| | | 3 減割 少以上 | 1 減 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 加 2 割 | 3 増割 加以上 | 回 答 (無 回 答 人 数) | N |
|---------------------|--------------|----------------|-----------------------|------------------|-----------------------|----------------|-----------------------------------|----|
| 正社員 | 99人以下 | 33.3 | 16.7 | 33.3 | 5.6 | 11.1 | 0.0 | 18 |
| | 100～299人 | 5.0 | 50.0 | 20.0 | 15.0 | 10.0 | 0.0 | 20 |
| | 300～999人 | 12.5 | 29.2 | 41.7 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 24 |
| | 1,000～4,999人 | 15.8 | 36.8 | 36.8 | 5.3 | 0.0 | 5.3 | 19 |
| | 5,000人以上 | 23.5 | 23.5 | 35.3 | 17.6 | 0.0 | 0.0 | 17 |
| | 合計 | 17.3 | 31.6 | 33.7 | 12.2 | 4.1 | 1.0 | 98 |
| 非正社員 (パート など) | 99人以下 | 17.6 | 11.8 | 52.9 | 17.6 | 0.0 | 0.0 | 17 |
| | 100～299人 | 11.1 | 16.7 | 38.9 | 22.2 | 11.1 | 0.0 | 18 |
| | 300～999人 | 13.0 | 26.1 | 47.8 | 4.3 | 4.3 | 4.3 | 23 |
| | 1,000～4,999人 | 23.5 | 11.8 | 41.2 | 11.8 | 0.0 | 11.8 | 17 |
| | 5,000人以上 | 10.0 | 30.0 | 30.0 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 10 |
| | 合計 | 15.3 | 18.8 | 43.5 | 12.9 | 4.7 | 4.7 | 85 |
| 派遣 労働者 | 99人以下 | 16.7 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 16.7 | 0.0 | 6 |
| | 100～299人 | 0.0 | 0.0 | 55.6 | 22.2 | 11.1 | 11.1 | 9 |
| | 300～999人 | 6.7 | 0.0 | 53.3 | 33.3 | 6.7 | 0.0 | 15 |
| | 1,000～4,999人 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 35.7 | 14.3 | 0.0 | 14 |
| | 5,000人以上 | 10.0 | 0.0 | 60.0 | 20.0 | 10.0 | 0.0 | 10 |
| | 合計 | 5.6 | 0.0 | 55.6 | 25.9 | 11.1 | 1.9 | 54 |
| 請負 労働者 | 99人以下 | 11.1 | 11.1 | 16.7 | 16.7 | 44.4 | 0.0 | 18 |
| | 100～299人 | 10.0 | 0.0 | 0.0 | 45.0 | 45.0 | 0.0 | 20 |
| | 300～999人 | 13.0 | 8.7 | 17.4 | 30.4 | 30.4 | 0.0 | 23 |
| | 1,000～4,999人 | 5.3 | 10.5 | 15.8 | 21.1 | 42.1 | 5.3 | 19 |
| | 5,000人以上 | 5.9 | 0.0 | 11.8 | 23.5 | 58.8 | 0.0 | 17 |
| | 合計 | 9.3 | 6.2 | 12.4 | 27.8 | 43.3 | 1.0 | 97 |

今後3年間の予想は、表1 - 21の通りである。正社員、非正社員、派遣労働者については、会社全体の正社員規模に応じた明確な傾向は見られない。請負労働者は、5,000人以上の企業において、増加を予想する部門が少なく(1～2割増加、3割以上増加を合わせて41.1%)、減少を予想する部門がやや多い(1～2割減少、3割以上減少を合わせて23.6%)。99人以下の企業でも、請負労働者の減少を予想する部門が多い(1～2割減少、3割以上減少を合わせて33.3%)。

表1 - 2 1 3年後に予想される要員数 会社全体の正社員数別（行%）

| | | 3 減割 少 以上 | 1 減 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 加 2 割 | 3 増割 加 以上 | 無 回 答 （ 人 数 ） | N |
|---------------------|--------------|--------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------------|----|
| 正社員 | 99人以下 | 5.6 | 33.3 | 27.8 | 16.7 | 11.1 | 5.6 | 18 |
| | 100～299人 | 15.0 | 50.0 | 25.0 | 10.0 | 0.0 | 0.0 | 20 |
| | 300～999人 | 0.0 | 41.7 | 58.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 24 |
| | 1,000～4,999人 | 5.3 | 47.4 | 31.6 | 10.5 | 0.0 | 5.3 | 19 |
| | 5,000人以上 | 11.8 | 23.5 | 47.1 | 17.6 | 0.0 | 0.0 | 17 |
| | 合 計 | 7.1 | 39.8 | 38.8 | 10.2 | 2.0 | 2.0 | 98 |
| 非正社員 （パート など） | 99人以下 | 0.0 | 11.8 | 64.7 | 11.8 | 5.9 | 5.9 | 17 |
| | 100～299人 | 5.6 | 5.6 | 44.4 | 27.8 | 11.1 | 5.6 | 18 |
| | 300～999人 | 0.0 | 17.4 | 52.2 | 21.7 | 0.0 | 8.7 | 23 |
| | 1,000～4,999人 | 0.0 | 17.6 | 47.1 | 11.8 | 5.9 | 17.6 | 17 |
| | 5,000人以上 | 0.0 | 30.0 | 40.0 | 30.0 | 0.0 | 0.0 | 10 |
| | 合 計 | 1.2 | 15.3 | 50.6 | 20.0 | 4.7 | 8.2 | 85 |
| 派遣 労働者 | 99人以下 | 0.0 | 0.0 | 83.3 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 6 |
| | 100～299人 | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 11.1 | 22.2 | 9 |
| | 300～999人 | 0.0 | 13.3 | 66.7 | 13.3 | 0.0 | 6.7 | 15 |
| | 1,000～4,999人 | 0.0 | 0.0 | 42.9 | 42.9 | 7.1 | 7.1 | 14 |
| | 5,000人以上 | 10.0 | 10.0 | 50.0 | 30.0 | 0.0 | 0.0 | 10 |
| | 合 計 | 1.9 | 5.6 | 59.3 | 22.2 | 3.7 | 7.4 | 54 |
| 請負 労働者 | 99人以下 | 22.2 | 11.1 | 27.8 | 11.1 | 22.2 | 5.6 | 18 |
| | 100～299人 | 5.0 | 20.0 | 20.0 | 30.0 | 20.0 | 5.0 | 20 |
| | 300～999人 | 8.7 | 0.0 | 30.4 | 52.2 | 4.3 | 4.3 | 23 |
| | 1,000～4,999人 | 10.5 | 0.0 | 10.5 | 36.8 | 31.6 | 10.5 | 19 |
| | 5,000人以上 | 11.8 | 11.8 | 35.3 | 23.5 | 17.6 | 0.0 | 17 |
| | 合 計 | 11.3 | 8.2 | 24.7 | 32.0 | 18.6 | 5.2 | 97 |

（3）事業所全体の人員規模別

次に、事業所全体の正社員規模別に、人員の推移と今後の見込みを見ていく。過去3年間の増減において特徴的なのは、非正社員が減少している部門の比率が、500人以上の事業所で若干高いことである（表1 - 2 2）。特に、「3割以上減少」した部門の比率が高い（35.0%）。また、請負労働者が「3割以上増加」した部門は、500人以上の事業所でその比率が高く（51.9%）大規模事業所の部門において、非正社員が請負労働者に置き換えられてきた可能性を示している。しかし、「3割以上増加」「1～2割増加」を合計した比率で比較すると、500人以上の事業所において、請負労働者が増加した部門が特に多いというわけではない（3割以上増加、1～2割増加を合わせて70.4%）。

今後3年間の予想については、請負労働者の増加を予想する部門が100～499人、500人以上という中規模以上の事業所において若干多いほかは、特徴的な点は見られない（表1 - 2 3）。

表1 - 2 2 3年前と比べた場合の要員数 事業所全体の正社員数別（行%）

| | | 3 減割 少以上 | 1 減 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 加 2 割 | 3 増割 加以上 | 回 答 (無 回 答 人 数) | N |
|---------------------|----------|----------------|--------------------|------------------|--------------------|----------------|-----------------------------------|----|
| 正社員 | 29人以下 | 10.0 | 30.0 | 30.0 | 10.0 | 20.0 | 0.0 | 10 |
| | 30～99人 | 43.8 | 31.3 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 16 |
| | 100～499人 | 4.9 | 39.0 | 34.1 | 17.1 | 4.9 | 0.0 | 41 |
| | 500人以上 | 25.0 | 21.4 | 35.7 | 14.3 | 0.0 | 3.6 | 28 |
| | 合 計 | 17.9 | 31.6 | 32.6 | 12.6 | 4.2 | 1.1 | 95 |
| 非正社員 (パート など) | 29人以下 | 10.0 | 20.0 | 40.0 | 30.0 | 0.0 | 0.0 | 10 |
| | 30～99人 | 21.4 | 14.3 | 57.1 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 14 |
| | 100～499人 | 5.3 | 23.7 | 42.1 | 15.8 | 7.9 | 5.3 | 38 |
| | 500人以上 | 35.0 | 10.0 | 35.0 | 5.0 | 5.0 | 10.0 | 20 |
| | 合 計 | 15.9 | 18.3 | 42.7 | 13.4 | 4.9 | 4.9 | 82 |
| 派遣 労働者 | 29人以下 | 0.0 | 0.0 | 75.0 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 4 |
| | 30～99人 | 16.7 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 16.7 | 16.7 | 6 |
| | 100～499人 | 0.0 | 0.0 | 39.1 | 43.5 | 17.4 | 0.0 | 23 |
| | 500人以上 | 11.1 | 0.0 | 66.7 | 16.7 | 5.6 | 0.0 | 18 |
| | 合 計 | 5.9 | 0.0 | 52.9 | 27.5 | 11.8 | 2.0 | 51 |
| 請負 労働者 | 29人以下 | 0.0 | 0.0 | 30.0 | 40.0 | 30.0 | 0.0 | 10 |
| | 30～99人 | 18.8 | 12.5 | 0.0 | 31.3 | 37.5 | 0.0 | 16 |
| | 100～499人 | 7.3 | 7.3 | 9.8 | 31.7 | 43.9 | 0.0 | 41 |
| | 500人以上 | 11.1 | 0.0 | 14.8 | 18.5 | 51.9 | 3.7 | 27 |
| | 合 計 | 9.6 | 5.3 | 11.7 | 28.7 | 43.6 | 1.1 | 94 |

表1 - 2 3 3年後に予想される要員数 事業所全体の正社員数別（行%）

| | | 3 減割 少以上 | 1 減 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 加 2 割 | 3 増割 加以上 | 回 答 (無 回 答 人 数) | N |
|---------------------|----------|----------------|--------------------|------------------|--------------------|----------------|-----------------------------------|----|
| 正社員 | 29人以下 | 0.0 | 10.0 | 50.0 | 20.0 | 20.0 | 0.0 | 10 |
| | 30～99人 | 12.5 | 50.0 | 31.3 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 16 |
| | 100～499人 | 9.8 | 48.8 | 31.7 | 7.3 | 0.0 | 2.4 | 41 |
| | 500人以上 | 3.6 | 25.0 | 53.6 | 14.3 | 0.0 | 3.6 | 28 |
| | 合 計 | 7.4 | 37.9 | 40.0 | 10.5 | 2.1 | 2.1 | 95 |
| 非正社員 (パート など) | 29人以下 | 0.0 | 10.0 | 60.0 | 20.0 | 10.0 | 0.0 | 10 |
| | 30～99人 | 0.0 | 14.3 | 71.4 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 14 |
| | 100～499人 | 2.6 | 15.8 | 42.1 | 23.7 | 5.3 | 10.5 | 38 |
| | 500人以上 | 0.0 | 20.0 | 40.0 | 20.0 | 5.0 | 15.0 | 20 |
| | 合 計 | 1.2 | 15.9 | 48.8 | 20.7 | 4.9 | 8.5 | 82 |
| 派遣 労働者 | 29人以下 | 0.0 | 25.0 | 75.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 4 |
| | 30～99人 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 33.3 | 0.0 | 16.7 | 6 |
| | 100～499人 | 4.3 | 4.3 | 60.9 | 17.4 | 8.7 | 4.3 | 23 |
| | 500人以上 | 0.0 | 5.6 | 55.6 | 27.8 | 0.0 | 11.1 | 18 |
| | 合 計 | 2.0 | 5.9 | 58.8 | 21.6 | 3.9 | 7.8 | 51 |
| 請負 労働者 | 29人以下 | 30.0 | 10.0 | 30.0 | 10.0 | 10.0 | 10.0 | 10 |
| | 30～99人 | 12.5 | 12.5 | 25.0 | 25.0 | 25.0 | 0.0 | 16 |
| | 100～499人 | 4.9 | 9.8 | 26.8 | 36.6 | 17.1 | 4.9 | 41 |
| | 500人以上 | 14.8 | 3.7 | 18.5 | 33.3 | 22.2 | 7.4 | 27 |
| | 合 計 | 11.7 | 8.5 | 24.5 | 30.9 | 19.1 | 5.3 | 94 |

(4) 部門の人員規模別

同様に、過去3年間の推移を部門の人員規模別に集計したのが表1-24である。就業形態別の過去3年間の増減については、部門の人員規模による明確な相違はみられない。なお、ここでは、ある就業形態の人員が増加または減少した結果、3年前とは異なる人員規模に分類されることになった部門も存在する可能性があることに留意する必要がある。

表1-24 3年前と比べた場合の要員数 部門の人員規模別(行%)

| | | 3 減割 少以上 | 1 減 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 加 2 割 | 3 増割 加以上 | (無回答 人数) 回答) | N |
|----------------|----------|----------------|-----------------------|------------------|-----------------------|----------------|--------------------|----|
| 正社員 | 29人以下 | 14.3 | 28.6 | 42.9 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| | 30～49人 | 42.9 | 0.0 | 42.9 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| | 50～99人 | 18.8 | 31.3 | 18.8 | 18.8 | 12.5 | 0.0 | 16 |
| | 100～299人 | 15.4 | 34.6 | 34.6 | 11.5 | 3.8 | 0.0 | 26 |
| | 300～999人 | 20.0 | 33.3 | 33.3 | 13.3 | 0.0 | 0.0 | 15 |
| | 1,000人以上 | 10.0 | 45.0 | 25.0 | 10.0 | 5.0 | 5.0 | 20 |
| | 合計 | 17.6 | 33.0 | 30.8 | 13.2 | 4.4 | 1.1 | 91 |
| 非正社員 (パート等) | 29人以下 | 33.3 | 0.0 | 50.0 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 6 |
| | 30～49人 | 28.6 | 28.6 | 42.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| | 50～99人 | 8.3 | 16.7 | 41.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 12 |
| | 100～299人 | 8.3 | 12.5 | 58.3 | 8.3 | 8.3 | 4.2 | 24 |
| | 300～999人 | 14.3 | 21.4 | 42.9 | 7.1 | 7.1 | 7.1 | 14 |
| | 1,000人以上 | 25.0 | 31.3 | 25.0 | 6.3 | | 12.5 | 16 |
| | 合計 | 16.5 | 19.0 | 44.3 | 11.4 | 3.8 | 5.1 | 79 |
| 派遣 労働者 | 29人以下 | 0.0 | | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 4 |
| | 30～49人 | 0.0 | | 66.7 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 3 |
| | 50～99人 | 20.0 | | 60.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 5 |
| | 100～299人 | 0.0 | | 70.0 | 30.0 | 0.0 | 0.0 | 10 |
| | 300～999人 | 0.0 | | 58.3 | 25.0 | 16.7 | 0.0 | 12 |
| | 1,000人以上 | 6.7 | | 40.0 | 40.0 | 13.3 | 0.0 | 15 |
| | 合計 | 4.1 | | 59.2 | 24.5 | 10.2 | 2.0 | 49 |
| 請負 労働者 | 29人以下 | 0.0 | 0.0 | 28.6 | 28.6 | 42.9 | 0.0 | 7 |
| | 30～49人 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 42.9 | 42.9 | 0.0 | 7 |
| | 50～99人 | 18.8 | 6.3 | 6.3 | 12.5 | 56.3 | 0.0 | 16 |
| | 100～299人 | 3.7 | 11.1 | 11.1 | 48.1 | 25.9 | 0.0 | 27 |
| | 300～999人 | 13.3 | 6.7 | 6.7 | 13.3 | 60.0 | 0.0 | 15 |
| | 1,000人以上 | 10.0 | 5.0 | 20.0 | 15.0 | 45.0 | 5.0 | 20 |
| | 合計 | 9.8 | 6.5 | 12.0 | 27.2 | 43.5 | 1.1 | 92 |

次に、今後3年間の予想について集計したのが表1-25である。ここでも、部門の人員規模による傾向の違いははっきりとは見られない。過去3年間の各就業形態の増減及び今後3年間の増減の予想は、部門の人員数によって特定の傾向があるとはいえないようである。

表1 - 25 3年後に予想される要員数 部門の人員規模別(行%)

| | | 3 減割 少以上 | 1 減 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 加 2 割 | 3 増割 加以上 | (無 回答 人数) | N |
|----------------|----------|----------------|-----------------------|------------------|-----------------------|----------------|-----------------|----|
| 正社員 | 29人以下 | 0.0 | 28.6 | 42.9 | 14.3 | 14.3 | 0.0 | 7 |
| | 30～49人 | 14.3 | 14.3 | 57.1 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| | 50～99人 | 12.5 | 37.5 | 25.0 | 18.8 | 6.3 | 0.0 | 16 |
| | 100～299人 | 7.7 | 46.2 | 34.6 | 7.7 | 0.0 | 3.8 | 26 |
| | 300～999人 | 6.7 | 53.3 | 33.3 | 6.7 | 0.0 | 0.0 | 15 |
| | 1,000人以上 | 0.0 | 45.0 | 40.0 | 10.0 | 0.0 | 5.0 | 20 |
| | 合計 | 6.6 | 41.8 | 36.3 | 11.0 | 2.2 | 2.2 | 91 |
| 非正社員 (パート等) | 29人以下 | | 16.7 | 50.0 | 0.0 | 16.7 | 16.7 | 6 |
| | 30～49人 | | 14.3 | 71.4 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| | 50～99人 | | 0.0 | 58.3 | 41.7 | 0.0 | 0.0 | 12 |
| | 100～299人 | | 12.5 | 58.3 | 12.5 | 4.2 | 12.5 | 24 |
| | 300～999人 | | 14.3 | 50.0 | 28.6 | 0.0 | 7.1 | 14 |
| | 1,000人以上 | | 31.3 | 31.3 | 18.8 | 6.3 | 12.5 | 16 |
| | 合計 | | 15.2 | 51.9 | 20.3 | 3.8 | 8.9 | 79 |
| 派遣 労働者 | 29人以下 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 4 |
| | 30～49人 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 50～99人 | 0.0 | 0.0 | 60.0 | 20.0 | 0.0 | 20.0 | 5 |
| | 100～299人 | 0.0 | 0.0 | 40.0 | 40.0 | 10.0 | 10.0 | 10 |
| | 300～999人 | 0.0 | 8.3 | 58.3 | 25.0 | 8.3 | 0.0 | 12 |
| | 1,000人以上 | 6.7 | 13.3 | 46.7 | 20.0 | 0.0 | 13.3 | 15 |
| | 合計 | 2.0 | 6.1 | 57.1 | 22.4 | 4.1 | 8.2 | 49 |
| 請負 労働者 | 29人以下 | 0.0 | 14.3 | 14.3 | 28.6 | 42.9 | 0.0 | 7 |
| | 30～49人 | 0.0 | 0.0 | 42.9 | 14.3 | 42.9 | 0.0 | 7 |
| | 50～99人 | 25.0 | 0.0 | 18.8 | 31.3 | 25.0 | 0.0 | 16 |
| | 100～299人 | 0.0 | 14.8 | 25.9 | 40.7 | 11.1 | 7.4 | 27 |
| | 300～999人 | 6.7 | 6.7 | 26.7 | 33.3 | 20.0 | 6.7 | 15 |
| | 1,000人以上 | 25.0 | 10.0 | 20.0 | 35.0 | 0.0 | 10.0 | 20 |
| | 合計 | 10.9 | 8.7 | 23.9 | 33.7 | 17.4 | 5.4 | 92 |

(5) 部門の就業形態構成比別

現在の部門の就業形態別構成比を階層区分し、3年後に予想される人員数の増減を、各就業形態について集計したのが表1 - 26である。正社員については、現在その構成比が低い部門では、比較的、今後の減少を予想する部門は少ない。しかし、正社員比率が50%未満の部門でも、「3割以上減少」「1～2割減少」と予想する部門を合計すると4割を超える。しかし、この回答は、今後さらに正社員比率を下げる、という方針だけではなく、部門の人員数全体を縮小するという方針も含まれていることに注意が必要である。

非正社員、派遣労働者については、就業形態構成比の高低による明確な傾向の違いは見られない。請負労働者は、現在の構成比にかかわらず今後の増加を予想する部門が多い。現在、既に請負労働者が50%以上を占めている部門においても、今後3年間に請負労働者が増加すると予想する部門が多い。請負労働者に関して「1～2割増加」(30.4%)、「3割以上増加」(17.4%)の回答を合計すると、現段階で人員の半数以上が請負労働者である部

門の約半分が、今後も請負労働者が増加すると予想していることがわかる。

表 1 - 2 6 3年後に予想される要員数 部門の就業形態構成比別（行％）

| | | 3 減割 少 以上 | 1 減 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 加 2 割 | 3 増割 加 以上 | 無 回 答 （ 人 数 ） | N |
|----------------|------------|--------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------------|----|
| 正社員 | 90%以上 | 0.0 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 80%以上90%未満 | 0.0 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 12 |
| | 70%以上80%未満 | 7.7 | 61.5 | 15.4 | 15.4 | 0.0 | 0.0 | 13 |
| | 60%以上70%未満 | 7.7 | 53.8 | 30.8 | 7.7 | 0.0 | 0.0 | 13 |
| | 50%以上60%未満 | 18.2 | 27.3 | 27.3 | 18.2 | 0.0 | 9.1 | 11 |
| | 50%未満 | 5.1 | 35.9 | 38.5 | 12.8 | 5.1 | 2.6 | 39 |
| | 合 計 | 6.6 | 41.8 | 36.3 | 11.0 | 2.2 | 2.2 | 91 |
| 非正社員 (パート等) | 10%未満 | 0.0 | 13.3 | 55.6 | 17.8 | 2.2 | 11.1 | 45 |
| | 10%以上20%未満 | 0.0 | 33.3 | 50.0 | 8.3 | 8.3 | 0.0 | 12 |
| | 20%以上30%未満 | 0.0 | 0.0 | 28.6 | 42.9 | 14.3 | 14.3 | 7 |
| | 30%以上40%未満 | 0.0 | 25.0 | 37.5 | 37.5 | 0.0 | 0.0 | 8 |
| | 40%以上50%未満 | 0.0 | 0.0 | 80.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 5 |
| | 50%以上 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 2 |
| | 合 計 | 0.0 | 15.2 | 51.9 | 20.3 | 3.8 | 8.9 | 79 |
| 派遣 労働者 | 10%未満 | 2.2 | 4.3 | 58.7 | 21.7 | 4.3 | 8.7 | 46 |
| | 10%以上20%未満 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 20%以上30%未満 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 30%以上40%未満 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 |
| | 40%以上50%未満 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 |
| | 50%以上 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 |
| | 合 計 | 2.0 | 6.1 | 57.1 | 22.4 | 4.1 | 8.2 | 49 |
| 請負 労働者 | 10%未満 | 11.8 | 0.0 | 23.5 | 52.9 | 5.9 | 5.9 | 17 |
| | 10%以上20%未満 | 20.0 | 13.3 | 26.7 | 33.3 | 0.0 | 6.7 | 15 |
| | 20%以上30%未満 | 0.0 | 6.3 | 18.8 | 31.3 | 37.5 | 6.3 | 16 |
| | 30%以上40%未満 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 37.5 | 37.5 | 0.0 | 8 |
| | 40%以上50%未満 | 15.4 | 7.7 | 38.5 | 15.4 | 15.4 | 7.7 | 13 |
| | 50%以上 | 13.0 | 17.4 | 17.4 | 30.4 | 17.4 | 4.3 | 23 |
| | 合 計 | 10.9 | 8.7 | 23.9 | 33.7 | 17.4 | 5.4 | 92 |

(6) 主要製品別

同様に、主要製品別に集計したのが表 1 - 2 7 である。自動車部品と電機・電子機器以外を主要製品とする部門が少ないこともあり、主要製品による差は明確に出ていない。請負労働者が「3割以上増加」した部門は、自動車部品（52.9%）、電機・電子機器最終製品（52.9%）、同部品（48.4%）で比較的多い。これらを主要製品とする部門では、他の部門に比べ、過去3年間で請負労働者が急増している部門が多い。

表 1 - 27 3年前と比べた場合の要員数 主要製品別（行%）

| | | 3 減割 少 以上 | 1 減 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 加 2 割 | 3 増割 加 以上 | 無 回 答 （ 人 数 ） | N |
|----------------|---------------|--------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------------|----|
| 正社員 | 自動車（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 自動車（部品） | 17.6 | 41.2 | 23.5 | 17.6 | 0.0 | 0.0 | 17 |
| | 電機・電子機器（最終製品） | 17.6 | 58.8 | 17.6 | 5.9 | 0.0 | 0.0 | 17 |
| | 電機・電子機器（部品） | 18.5 | 22.2 | 33.3 | 14.8 | 7.4 | 3.7 | 27 |
| | 鋼材・金属製品 | 16.7 | 16.7 | 50.0 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 6 |
| | 住宅・建材 | 28.6 | 14.3 | 57.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| | 化学製品（最終製品） | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 食料品 | 0.0 | 25.0 | 37.5 | 25.0 | 12.5 | 0.0 | 8 |
| | 医薬品 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | その他 | 18.2 | 18.2 | 45.5 | 9.1 | 9.1 | 0.0 | 11 |
| 合計 | 17.3 | 30.6 | 34.7 | 12.2 | 4.1 | 1.0 | 98 | |
| 非正社員 （パート等） | 自動車（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 自動車（部品） | 6.7 | 0.0 | 66.7 | 6.7 | 13.3 | 6.7 | 15 |
| | 電機・電子機器（最終製品） | 20.0 | 53.3 | 26.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 15 |
| | 電機・電子機器（部品） | 27.8 | 11.1 | 38.9 | 11.1 | 0.0 | 11.1 | 18 |
| | 鋼材・金属製品 | 16.7 | 16.7 | 33.3 | 16.7 | 0.0 | 16.7 | 6 |
| | 住宅・建材 | 14.3 | 0.0 | 57.1 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| | 化学製品（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 食料品 | 0.0 | 37.5 | 25.0 | 25.0 | 12.5 | 0.0 | 8 |
| | 医薬品 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | その他 | 9.1 | 18.2 | 45.5 | 18.2 | 9.1 | 0.0 | 11 |
| 合計 | 14.3 | 19.0 | 44.0 | 13.1 | 4.8 | 4.8 | 84 | |
| 派遣 労働者 | 自動車（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 自動車（部品） | 0.0 | 0.0 | 63.6 | 18.2 | 18.2 | 0.0 | 11 |
| | 電機・電子機器（最終製品） | 7.7 | 0.0 | 38.5 | 30.8 | 15.4 | 7.7 | 13 |
| | 電機・電子機器（部品） | 9.1 | 0.0 | 63.6 | 27.3 | 0.0 | 0.0 | 11 |
| | 鋼材・金属製品 | 0.0 | 0.0 | 80.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 5 |
| | 住宅・建材 | 33.3 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 化学製品（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 食料品 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 医薬品 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | その他 | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 3 |
| 合計 | 5.7 | 0.0 | 56.6 | 24.5 | 11.3 | 1.9 | 53 | |
| 請負 労働者 | 自動車（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 1 |
| | 自動車（部品） | 0.0 | 5.9 | 0.0 | 41.2 | 52.9 | 0.0 | 17 |
| | 電機・電子機器（最終製品） | 11.8 | 5.9 | 11.8 | 17.6 | 52.9 | 0.0 | 17 |
| | 電機・電子機器（部品） | 19.4 | 3.2 | 9.7 | 16.1 | 48.4 | 3.2 | 31 |
| | 鋼材・金属製品 | 0.0 | 16.7 | 0.0 | 66.7 | 16.7 | 0.0 | 6 |
| | 住宅・建材 | 14.3 | 0.0 | 28.6 | 57.1 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| | 化学製品（最終製品） | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 食料品 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 37.5 | 37.5 | 0.0 | 8 |
| | 医薬品 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 1 |
| | その他 | 0.0 | 9.1 | 36.4 | 18.2 | 36.4 | 0.0 | 11 |
| 合計 | 8.9 | 5.9 | 13.9 | 27.7 | 42.6 | 1.0 | 101 | |

今後3年間の増減の予想については、自動車部品、電機・電子最終製品を主要製品とする部門において、正社員が減少すると予想する部門が比較的多い（表1-28）。これらの部門と、電機・電子機器部品を主要製品とする部門は、今後も請負労働者は増加すると予想する部門が半数近くまたはそれ以上と多いが、過去3年間の推移（表1-27）と比較すれば、「3割以上増加」は少なく、「1～2割増加」が多い。請負労働者を多く活用しているこれらの部門では、今後は請負労働者の増加ペースが減速すると予想されている。

表1 - 28 3年後に予想される要員数 主要製品別（行%）

| | | 3 減割 少 以上 | 1 減 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 加 2 割 | 3 増割 加 以上 | 無 回 答 （ 人 数 ） | N |
|----------------|---------------|--------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------------|----|
| 正社員 | 自動車（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 自動車（部品） | 5.9 | 52.9 | 35.3 | 5.9 | 0.0 | 0.0 | 17 |
| | 電機・電子機器（最終製品） | 0.0 | 64.7 | 29.4 | 5.9 | 0.0 | 0.0 | 17 |
| | 電機・電子機器（部品） | 14.8 | 25.9 | 40.7 | 14.8 | 0.0 | 3.7 | 27 |
| | 鋼材・金属製品 | 0.0 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 6 |
| | 住宅・建材 | 14.3 | 42.9 | 42.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| | 化学製品（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 食料品 | 0.0 | 37.5 | 25.0 | 25.0 | 12.5 | 0.0 | 8 |
| | 医薬品 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | その他 | 9.1 | 18.2 | 45.5 | 9.1 | 9.1 | 9.1 | 11 |
| 合計 | 7.1 | 39.8 | 38.8 | 10.2 | 2.0 | 2.0 | 98 | |
| 非正社員 （パート等） | 自動車（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 自動車（部品） | 0.0 | 0.0 | 60.0 | 26.7 | 0.0 | 13.3 | 15 |
| | 電機・電子機器（最終製品） | 0.0 | 46.7 | 33.3 | 13.3 | 0.0 | 6.7 | 15 |
| | 電機・電子機器（部品） | 0.0 | 11.1 | 50.0 | 16.7 | 5.6 | 16.7 | 18 |
| | 鋼材・金属製品 | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 16.7 | 16.7 | 0.0 | 6 |
| | 住宅・建材 | 14.3 | 0.0 | 57.1 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| | 化学製品（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 食料品 | 0.0 | 25.0 | 25.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 8 |
| | 医薬品 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | その他 | 0.0 | 18.2 | 54.5 | 0.0 | 18.2 | 9.1 | 11 |
| 合計 | 1.2 | 15.5 | 50.0 | 20.2 | 4.8 | 8.3 | 84 | |
| 派遣 労働者 | 自動車（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 自動車（部品） | 0.0 | 0.0 | 54.5 | 27.3 | 9.1 | 9.1 | 11 |
| | 電機・電子機器（最終製品） | 7.7 | 15.4 | 38.5 | 23.1 | 0.0 | 15.4 | 13 |
| | 電機・電子機器（部品） | 0.0 | 0.0 | 63.6 | 18.2 | 9.1 | 9.1 | 11 |
| | 鋼材・金属製品 | 0.0 | 0.0 | 80.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 5 |
| | 住宅・建材 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 化学製品（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 食料品 | 0.0 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 医薬品 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | その他 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| 合計 | 1.9 | 5.7 | 60.4 | 20.8 | 3.8 | 7.5 | 53 | |
| 請負 労働者 | 自動車（最終製品） | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 自動車（部品） | 0.0 | 5.9 | 17.6 | 52.9 | 17.6 | 5.9 | 17 |
| | 電機・電子機器（最終製品） | 23.5 | 5.9 | 17.6 | 29.4 | 17.6 | 5.9 | 17 |
| | 電機・電子機器（部品） | 9.7 | 9.7 | 22.6 | 29.0 | 25.8 | 3.2 | 31 |
| | 鋼材・金属製品 | 16.7 | 16.7 | 16.7 | 33.3 | 16.7 | 0.0 | 6 |
| | 住宅・建材 | 0.0 | 14.3 | 28.6 | 42.9 | 14.3 | 0.0 | 7 |
| | 化学製品（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 食料品 | 25.0 | 0.0 | 25.0 | 37.5 | 0.0 | 12.5 | 8 |
| | 医薬品 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | その他 | 9.1 | 9.1 | 45.5 | 0.0 | 27.3 | 9.1 | 11 |
| 合計 | 11.9 | 7.9 | 24.8 | 31.7 | 18.8 | 5.0 | 101 | |

（7）価格競争の程度別

価格競争の程度5段階別に過去3年間の要員数の推移を集計したのが表1 - 29である。価格競争が「5 非常に激しい」部門は、正社員を「3割以上減少」（23.1%）、「1～2割減少」（32.7%）させた部門が多い。正社員を増加させている部門は多くないが、「1～2割増加」（13.5%）、「3割以上増加」（1.9%）と合わせると、約15%の部門が、価格競争が非

常に激しいにもかかわらず、過去3年間で、一般的に人件費の高い正社員を増加させていることになる。

また、価格競争が激しい部門（4及び5）では、非正社員、派遣労働者が減少した部門が比較的多くもみえるが、サンプルが少ない。一方、請負労働者は、価格競争の程度にかかわらず、過去3年間で増加している部門が多い。

表1 - 29 3年前と比べた場合の要員数 価格競争の程度別（行％）

| | 価格競争の程度 | 3割減少以上 | 1割減少2割 | ほぼ同じ | 1割増加2割 | 3割増加以上 | （無回答） （回答人数） | N |
|----------------|----------|--------|--------|------|--------|--------|-----------------|-----|
| 正社員 | 1 ほとんどない | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 2 | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 3 中間 | 7.1 | 35.7 | 35.7 | 7.1 | 14.3 | 0.0 | 14 |
| | 4 | 15.4 | 30.8 | 38.5 | 7.7 | 3.8 | 3.8 | 26 |
| | 5 非常に激しい | 23.1 | 32.7 | 28.8 | 13.5 | 1.9 | 0.0 | 52 |
| | 合計 | 17.3 | 30.6 | 34.7 | 12.2 | 4.1 | 1.0 | 98 |
| 非正社員 (パート等) | 1 ほとんどない | 33.3 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 2 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 3 中間 | 7.1 | 7.1 | 57.1 | 14.3 | 7.1 | 7.1 | 14 |
| | 4 | 4.5 | 18.2 | 50.0 | 13.6 | 4.5 | 9.1 | 22 |
| | 5 非常に激しい | 23.3 | 23.3 | 37.2 | 9.3 | 4.7 | 2.3 | 43 |
| | 合計 | 15.5 | 19.0 | 44.0 | 11.9 | 4.8 | 4.8 | 84 |
| 派遣労働者 | 1 ほとんどない | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 2 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 3 中間 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 30.0 | 20.0 | 0.0 | 10 |
| | 4 | 6.7 | 0.0 | 46.7 | 40.0 | 6.7 | 0.0 | 15 |
| | 5 非常に激しい | 8.0 | 0.0 | 64.0 | 12.0 | 12.0 | 4.0 | 25 |
| | 合計 | 5.6 | 0.0 | 55.6 | 25.9 | 11.1 | 1.9 | 54 |
| 請負労働者 | 1 ほとんどない | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 3 |
| | 2 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 33.3 | 0.0 | 3 |
| | 3 中間 | 6.3 | 0.0 | 12.5 | 25.0 | 56.3 | 0.0 | 16 |
| | 4 | 7.4 | 7.4 | 14.8 | 29.6 | 37.0 | 3.7 | 27 |
| | 5 非常に激しい | 9.6 | 7.7 | 13.5 | 28.8 | 40.4 | 0.0 | 52 |
| | 合計 | 8.9 | 5.9 | 13.9 | 27.7 | 42.6 | 1.0 | 101 |

3年後に予想される要員数については、価格競争が「非常に激しい」部門では、正社員が「1～2割減少」と予想する比率が高く（44.2%）、請負労働者が増加すると予想する比率がやや低い（表1 - 30）。これらの部門では、請負労働者については、「3割以上減少」（13.5%）、「1～2割減少」（9.6%）の比率が比較的高く、合わせて2割以上が請負労働者についても減少を予想している。価格競争がきわめて激しい部門では、正社員を請負労働者で置き換えるのではなく、人員数全体の削減によってコストを削減し、価格競争に備える、というケースが少なくないと考えられる。

表 1 - 3 0 3年後に予想される要員数 価格競争の程度別（行％）

| | | 3 減割 少 以上 | 1 減 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 加 2 割 | 3 増割 加 以上 | 無 回 答 （ 人 数 ） | N |
|----------------|----------|--------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------------|-----|
| 正社員 | 1 ほとんどない | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 3 |
| | 3 中間 | 7.1 | 50.0 | 28.6 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 14 |
| | 4 | 7.7 | 34.6 | 42.3 | 11.5 | 0.0 | 3.8 | 26 |
| | 5 非常に厳しい | 7.7 | 44.2 | 40.4 | 3.8 | 1.9 | 1.9 | 52 |
| | 合計 | 7.1 | 39.8 | 38.8 | 10.2 | 2.0 | 2.0 | 98 |
| 非正社員 (パート等) | 1 ほとんどない | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 3 |
| | 2 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 2 |
| | 3 中間 | 0.0 | 7.1 | 64.3 | 7.1 | 7.1 | 14.3 | 14 |
| | 4 | 0.0 | 22.7 | 45.5 | 22.7 | 0.0 | 9.1 | 22 |
| | 5 非常に厳しい | 0.0 | 14.0 | 51.2 | 25.6 | 4.7 | 4.7 | 43 |
| | 合計 | 0.0 | 15.5 | 51.2 | 20.2 | 4.8 | 8.3 | 84 |
| 派遣 労働者 | 1 ほとんどない | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 2 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 3 中間 | 0.0 | 0.0 | 70.0 | 10.0 | 20.0 | 0.0 | 10 |
| | 4 | 6.7 | 6.7 | 46.7 | 33.3 | 0.0 | 6.7 | 15 |
| | 5 非常に厳しい | 0.0 | 8.0 | 60.0 | 20.0 | 0.0 | 12.0 | 25 |
| | 合計 | 1.9 | 5.6 | 59.3 | 22.2 | 3.7 | 7.4 | 54 |
| 請負 労働者 | 1 ほとんどない | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 3 |
| | 2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 3 |
| | 3 中間 | 6.3 | 6.3 | 6.3 | 62.5 | 18.8 | 0.0 | 16 |
| | 4 | 14.8 | 7.4 | 29.6 | 33.3 | 7.4 | 7.4 | 27 |
| | 5 非常に厳しい | 13.5 | 9.6 | 30.8 | 19.2 | 21.2 | 5.8 | 52 |
| | 合計 | 11.9 | 7.9 | 24.8 | 31.7 | 18.8 | 5.0 | 101 |

(8) 主要製品のライフサイクル別

主要製品のライフサイクル別に見ると、過去3年間の推移は、正社員は、成熟期または衰退期にある部門は、成長期の部門よりも正社員が減少した比率が高い(表1-31)。非正社員は、成熟期、衰退期の部門は減少した比率が高く、成長期の部門は増加した比率が高い。この傾向は請負労働者についてもいえる。成熟期または衰退期の部門が、パート等の非正社員や請負労働者の活用によってコストを削減しているという傾向は、ここからは見られない。むしろ、成長期の製品を主要製品としている部門が、非正社員や請負労働者を増加させており、成熟期、衰退期の部門は正社員以外も含めた人員全体の縮小を図っていると思われる。派遣労働者についてはサンプルが少なく、明確な傾向は読み取れない。

今後3年間の予想については、各就業形態とも、ライフサイクルの違いによる一貫した傾向はほとんど出ていない(表1-32)

表1 - 3 1 3年前と比べた場合の要員数 主要製品のライフサイクル別（行％）

| | | 3 減割 少 以上 | 1 減 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 加 2 割 | 3 増割 加 以上 | （無 回答 人数 ） | N |
|----------------|------------|--------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|--------------------|---------------------|----|
| 正社員 | 導入期 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 成長期 | 6.7 | 6.7 | 60.0 | 13.3 | 13.3 | 0.0 | 15 |
| | 成熟期 | 16.7 | 34.8 | 30.3 | 15.2 | 3.0 | 0.0 | 66 |
| | 衰退期 | 27.3 | 27.3 | 36.4 | 0.0 | 0.0 | 9.1 | 11 |
| | 成長・成熟の前に衰退 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 合計 | 17.7 | 30.2 | 34.4 | 12.5 | 4.2 | 1.0 | 96 |
| 非正社員 （パート等） | 導入期 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 成長期 | 8.3 | 8.3 | 41.7 | 33.3 | 8.3 | 0.0 | 12 |
| | 成熟期 | 16.4 | 20.0 | 41.8 | 10.9 | 5.5 | 5.5 | 55 |
| | 衰退期 | 18.2 | 9.1 | 54.5 | 9.1 | 0.0 | 9.1 | 11 |
| | 成長・成熟の前に衰退 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 合計 | 15.9 | 17.1 | 43.9 | 13.4 | 4.9 | 4.9 | 82 |
| 派遣 労働者 | 導入期 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 30.0 | 20.0 | 0.0 | 0 |
| | 成長期 | 0.0 | 0.0 | 55.6 | 25.0 | 11.1 | 0.0 | 10 |
| | 成熟期 | 8.3 | 0.0 | 55.6 | 25.0 | 11.1 | 0.0 | 36 |
| | 衰退期 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 5 |
| | 成長・成熟の前に衰退 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 合計 | 5.8 | 0.0 | 57.7 | 25.0 | 11.5 | 0.0 | 52 |
| 請負 労働者 | 導入期 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 成長期 | 0.0 | 0.0 | 13.3 | 13.3 | 73.3 | 0.0 | 15 |
| | 成熟期 | 7.4 | 7.4 | 14.7 | 29.4 | 41.2 | 0.0 | 68 |
| | 衰退期 | 18.2 | 9.1 | 18.2 | 27.3 | 18.2 | 9.1 | 11 |
| | 成長・成熟の前に衰退 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 合計 | 8.2 | 6.1 | 14.3 | 28.6 | 41.8 | 1.0 | 98 |

表1 - 3 2 3年後に予想される要員数 主要製品のライフサイクル（行％）

| | | 3 減割 少 以上 | 1 減 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 加 2 割 | 3 増割 加 以上 | （無 回答 人数 ） | N |
|----------------|------------|--------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|--------------------|---------------------|----|
| 正社員 | 導入期 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 成長期 | 6.7 | 26.7 | 26.7 | 33.3 | 6.7 | 0.0 | 15 |
| | 成熟期 | 6.1 | 40.9 | 42.4 | 7.6 | 1.5 | 1.5 | 66 |
| | 衰退期 | 9.1 | 54.5 | 27.3 | 0.0 | 0.0 | 9.1 | 11 |
| | 成長・成熟の前に衰退 | 33.3 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 合計 | 7.3 | 39.6 | 38.5 | 10.4 | 2.1 | 2.1 | 96 |
| 非正社員 （パート等） | 導入期 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 成長期 | 0.0 | 8.3 | 58.3 | 0.0 | 25.0 | 8.3 | 12 |
| | 成熟期 | 1.8 | 16.4 | 47.3 | 25.5 | 1.8 | 7.3 | 55 |
| | 衰退期 | 0.0 | 18.2 | 54.5 | 9.1 | 0.0 | 18.2 | 11 |
| | 成長・成熟の前に衰退 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| | 合計 | 1.2 | 15.9 | 48.8 | 20.7 | 4.9 | 8.5 | 82 |
| 派遣 労働者 | 導入期 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 |
| | 成長期 | 0.0 | 0.0 | 70.0 | 20.0 | 10.0 | 0.0 | 10 |
| | 成熟期 | 2.8 | 8.3 | 55.6 | 25.0 | 2.8 | 5.6 | 36 |
| | 衰退期 | 0.0 | 0.0 | 60.0 | 20.0 | 0.0 | 20.0 | 5 |
| | 成長・成熟の前に衰退 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 合計 | 1.9 | 5.8 | 59.6 | 23.1 | 3.8 | 5.8 | 52 |
| 請負 労働者 | 導入期 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| | 成長期 | 20.0 | 0.0 | 13.3 | 26.7 | 40.0 | 0.0 | 15 |
| | 成熟期 | 11.8 | 5.9 | 29.4 | 32.4 | 16.2 | 4.4 | 68 |
| | 衰退期 | 0.0 | 36.4 | 9.1 | 36.4 | 0.0 | 18.2 | 11 |
| | 成長・成熟の前に衰退 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 3 |
| | 合計 | 11.2 | 8.2 | 23.5 | 32.7 | 19.4 | 5.1 | 98 |

(9) 請負労働者の比率に対する評価の影響

3年後の要員数の予想について、「製品の品質や生産性を維持・向上させていく」上での部門における請負労働者の現在の比率に対する判断(上げた方がよい、現状のままでよい、下げた方がよい、わからない)との一致・不一致をみたのが表1-33である。

請負労働者の比率を「上げた方がよい」としている部門は今後の請負労働者の増加を予想する比率が高く、「下げた方がよい」と判断している部門は今後の減少を予想する比率が高い。この点では部門の予想と意見が一致する傾向がみられるようであるが、「上げた方がよい」と答えた部門の1割強(12.8%)が今後の請負労働者の減少を予想しており、「下げた方がよい」と答えた部門については、およそ4割(38.9%)が今後の請負労働者の増加を予想している。このようにみると、部門の予想と意見が合致しておらず、部門が認識している会社または事業所の方針と部門責任者の意見が食い違っているケースが少なくないと思われる。ただし、今後の予想は請負労働者の絶対数の増減であり、部門の人員に占める比率の増減ではないことに留意する必要がある。

表1-33 3年後に予想される要員数 請負労働者の比率に対する評価別(行%)

| | 3 減割 少以 上 | 1 減 } 少 2 割 | ほ ぼ 同 じ | 1 増 } 加 2 割 | 3 増割 加以 上 | 回 答 (無 回 答 人 数) | N |
|----------|--------------------|----------------------|------------------|----------------------|--------------------|-----------------------------------|-----|
| 上げた方がよい | 6.3 | 6.3 | 18.8 | 34.4 | 25.0 | 9.4 | 32 |
| 現状のままでよい | 9.3 | 11.6 | 27.9 | 30.2 | 16.3 | 4.7 | 43 |
| 下げた方がよい | 33.3 | 0.0 | 27.8 | 33.3 | 5.6 | 0.0 | 18 |
| わからない | 0.0 | 14.3 | 14.3 | 28.6 | 42.9 | 0.0 | 7 |
| 合計 | 12.0 | 8.0 | 24.0 | 32.0 | 19.0 | 5.0 | 100 |

5. 小括

この章であきらかにした主な事実をまとめると、以下の1~9のようになる。

1. 本調査の回答部門の多くは、電気・電子機器の部品や電機・電子機器の最終製品、自動車部品のいずれかを主要製品としている。主要製品の生産量の変動は大きく、また、生産量・受注量の見通しは不確実で、せいぜい数か月程度しか見通しが立たないことが多い。
2. 請負活用部門の主要製品は、激しい価格競争に直面していることが多く、製品市場は成熟期、衰退期であることが多いが、製品市場が成長期の段階にある部門も1割以上存在している。
3. 構内請負を活用している企業は、特定の人員規模には偏っていない。企業全体の人員規模は、構内請負の活用には影響していない。しかし、部門の人員数は、構内請負の活用に影響している。回答部門は、50人以上の中規模以上の部門が多い。構内請負は、比較的人数の多い部門で活用される傾向があるのかもしれない。

4. 回答部門においては、正社員が最も多く、それに次いで多いのが請負労働者であり、パート等の非正社員や派遣社員は少ない。請負労働者が、正社員に次ぐ主要な戦力となっている。この傾向は部門の人員規模を問わない

5. 3年前と比べると、正社員の人数は横ばいもしくは減少傾向、パートなど非正社員も横ばいもしくは減少傾向にある一方、派遣労働者は横ばいまたは増加傾向、請負労働者は全体として増加傾向にある。しかし、請負労働者についても、全体の約15%の部門が、過去3年間でその人数を減少させている

6. (1) 過去3年間は、正社員は削減される傾向が強かったが、今後3年間は、正社員の減少傾向は若干和らぐと予想される。請負労働者は、半数以上の部門で今後も増加すると予想されている。既に請負労働者が半数以上を占めている部門においても、今後3年間に請負労働者が増加すると予想する部門が多い。しかし、過去3年間と比べると、増加の勢いは減速すると考えられている。(2) 構内請負のメインユーザーである、自動車部品、電機・電子最終製品、電機・電子機器部品を主要製品とする部門では、今後は請負労働者の増加ペースが減速すると予想されている

7. 部門ごとに見ると、過去3年の間に部門における人員数が増加してきた就業形態は今後も増加あるいは横ばい、減少してきた就業形態は今後も減少あるいは横ばい、という予想が一般的である。つまり、過去3年間で増加基調にあった就業形態は今後も増加を続け、減少基調にあった就業形態は今後も減少傾向を続けるが、その増減幅はやや小さくなることが予想される。

8. 価格競争がきわめて激しい部門では、正社員を請負労働者で置き換えるのではなく、人員数全体の削減によってコストを削減し、価格競争に備える、というケースが少なくない。

9. (1) 部門の人員構成における現在の請負労働者の比率で見ると、製品市場が成熟していくほど、請負労働者による正社員の代替が進む、という傾向は見られない。むしろ、成長期にある新しい製品を製造する部門で、請負労働者が大きく増加している。(2) 一方、成熟期、衰退期の部門は正社員以外も含めた人員全体の縮小を図っている。これらの部門においては、現在の主要製品の生産量の縮小が計画されているためと考えられる。

第2章 請負労働者の活用状況

木村琢磨（東京大学大学院経済学研究科博士課程）

1. 請負労働者の活用時期

(1) 単純集計

表2-1から分かるように、請負労働者の活用時期は、「年間を通じて活用している」部門が大半であり（85.7%）、「繁忙期などの特定の期間に限り活用している」部門は多くない（13.3%）。一般的に、「請負労働者は、業務量の増減に応じて弾力的に活用する変動的な労働力というよりも、常用労働力として活用されているようだ。

表2-1 請負労働者の活用時期（%）

| | % |
|----------------------|------|
| 年間を通じて活用している | 85.7 |
| 繁忙期など特定の期間にかぎり活用している | 13.3 |
| 無回答 | 1.0 |
| N | 105 |

(2) 会社全体の正社員数別

会社全体の正社員数別にみても、年間を通じて活用している部門が大半を占めることに変わりはない。100～299人の企業においては、繁忙期などの特定の期間にかぎって活用している部門が比較的多く、その比率は30.0%に及んでいる（表2-2）。

表2-2 請負労働者の活用時期 会社全体の正社員数別（行%）

| | 年間を通じて活用している | 繁忙期など特定の期間にかぎり活用している | 無回答 | N |
|--------------|--------------|----------------------|-----|-----|
| 99人以下 | 83.3 | 11.1 | 5.6 | 17 |
| 100～299人 | 70.0 | 30.0 | 0.0 | 20 |
| 300～999人 | 88.5 | 11.5 | 0.0 | 26 |
| 1,000～4,999人 | 89.5 | 10.5 | 0.0 | 19 |
| 5,000人以上 | 94.1 | 5.9 | 0.0 | 17 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 5 |
| 合計 | 85.7 | 13.3 | 1.0 | 105 |

(3) 事業所全体の正社員数別

事業所全体の正社員数にかかわらず、年間を通じて活用している部門が大半である（表2-3）。100～499人の中規模の事業所においては、繁忙期などの特定の期間にかぎり活

用している部門が比較的多い(21.4%)。

表2-3 請負労働者の活用時期 事業所全体の正社員数別(行%)

| | 年間を通じて活用している | 繁忙期など特定の期間にかぎり活用している | 無回答 | N |
|----------|--------------|----------------------|-----|-----|
| 29人以下 | 90.0 | 10.0 | 0.0 | 10 |
| 30～99人 | 93.3 | 6.3 | 6.3 | 16 |
| 100～499人 | 78.6 | 21.4 | 0.0 | 42 |
| 500人以上 | 89.3 | 10.7 | 0.0 | 28 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 9 |
| 合計 | 85.7 | 13.3 | 1.0 | 105 |

(4) 部門全体の人員規模別

同様に、部門の人員規模別に集計した。サンプル数からして、誤差の範囲を超えるだけの差は観察できないが、300～499人の部門では年間を通じて活用している部門の比率がきわめて高く、9割以上である(表2-4)。

表2-4 請負労働者の活用時期 部門の人員規模別(行%)

| | 年間を通じて活用している | 繁忙期など特定の期間にかぎり活用している | 無回答 | N |
|----------|--------------|----------------------|------|-----|
| 29人以下 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| 30～49人 | 71.4 | 14.3 | 14.3 | 7 |
| 50～99人 | 75.0 | 25.0 | 0.0 | 16 |
| 100～299人 | 81.5 | 18.5 | 0.0 | 27 |
| 300～499人 | 93.3 | 6.7 | 0.0 | 15 |
| 500人以上 | 85.0 | 15.0 | 0.0 | 20 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 13 |
| 合計 | 85.7 | 13.3 | 1.0 | 105 |

(5) 主要製品別

主要製品によって請負活用の時期が傾向として異なるかどうかを見るため、主要製品別に集計した(表2-5)。電機・電子機器最終製品を主要製品とする部門では繁忙期などの特定の期間に限って活用している部門の比率が若干高い(22.2%)が、サンプル数からして誤差の範囲である可能性が高い。

表 2 - 5 請負労働者の活用時期 主要製品別（行％）

| | 年間を通じて活用している | 繁忙期など特定の期間にかぎり活用している | 無回答 | N |
|---------------|--------------|----------------------|-----|-----|
| 自動車（最終製品） | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| 自動車（部品） | 94.1 | 5.9 | 0.0 | 17 |
| 電機・電子機器（最終製品） | 77.8 | 22.2 | 0.0 | 18 |
| 電機・電子機器（部品） | 90.9 | 9.1 | 0.0 | 33 |
| 鋼材・金属製品 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 6 |
| 住宅・建材 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| 化学製品（最終製品） | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| 食料品 | 75.0 | 25.0 | 0.0 | 8 |
| 医薬品 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| その他 | 72.3 | 18.2 | 9.1 | 11 |
| 合計 | 85.7 | 13.3 | 1.0 | 105 |

（ 6 ）生産量・受注量の予測可能期間別

生産量・受注量の予測可能期間の長さによる相違を見たのが表 2 - 6 である。予測可能期間が短いほど、臨時的に、つまり、繁忙期などの特定の期間に限って活用する傾向が見られると思われる。比較的サンプルの多い「数週間先まで」「1か月先まで」「数か月先まで」の3つを比較すると、予測可能期間が短いほど、繁忙期などの特定の期間に活用している部門の比率が高い（25.0%、12.9%、9.1%）。生産量・受注量が予測しにくいほど、業務量の増加時に臨時的に請負を活用する傾向があると考えられる。

表 2 - 6 請負労働者の活用時期 生産量・受注量の予測可能期間別（行％）

| | 年間を通じて活用している | 繁忙期など特定の期間にかぎり活用している | 無回答 | N |
|---------|--------------|----------------------|-----|-----|
| 1週間先まで | 77.8 | 22.2 | 0.0 | 9 |
| 数週間先まで | 75.0 | 25.0 | 0.0 | 16 |
| 1か月先まで | 83.9 | 12.9 | 3.2 | 31 |
| 数か月先まで | 90.9 | 9.1 | 0.0 | 33 |
| 半年先まで | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 8 |
| 1年先まで | 75.0 | 25.0 | 0.0 | 4 |
| 数年以上先まで | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 4 |
| 合計 | 85.7 | 13.3 | 1.0 | 105 |

（ 7 ）価格競争の程度別

価格競争については、2通りの傾向が想定される。第一は、価格競争が激しいほどコスト削減圧力が強いいため、正社員を代替する低コスト労働力として請負を常時活用するという傾向である。第二は、価格競争が激しい場合、コスト削減のため、業務量のボトム時に合わせた最低限の人数の正社員のみを配置し、業務量が増加したときに限って請負を臨時的に活用する、という傾向である。表 2 - 7 によれば、価格競争の激しい「4」及び「5」

の部門において、「繁忙期など特定の期間にかぎり活用している」比率が高いが（17.9%、13.2%）、これ以外の部門のサンプルが少ないため、傾向を断定することはできない。

表2 - 7 請負労働者の活用時期 価格競争の激しさ別（行%）

| | 年間を通じて活用している | 繁忙期など特定の期間にかぎり活用している | 無回答 | N |
|----------|--------------|----------------------|-----|-----|
| 1 ほとんどない | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| 2 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 3 |
| 3 中間 | 94.1 | 5.9 | 3.2 | 17 |
| 4 | 82.1 | 17.9 | 0.0 | 28 |
| 5 非常に厳しい | 84.9 | 13.2 | 1.9 | 53 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| 合計 | 85.7 | 13.3 | 1.0 | 105 |

（8）主要製品のライフサイクル別

製品のライフサイクルについても、価格競争の想定と同様の2通りの傾向が想定できる。第一は、成熟期、衰退期といったライフサイクルの後期では、価格競争が激化してコスト削減圧力が強まり、正社員を代替する低コスト労働力として請負を常時活用するという傾向である。第二は、コスト削減の圧力が強い成熟期、衰退期では、業務量のボトム時に合わせた最低限の人数の正社員のみを配置し、業務量が増加したときに限って請負を臨時的に活用する、という傾向である。表2 - 8によれば、一般にコスト削減圧力が強いと思われる衰退期の部門において「繁忙期など特定の期間にかぎり活用している」の比率がやや高いが（15.4%）、サンプルが少なく、サンプルバイアスの可能性がある。

表2 - 8 請負労働者の活用時期 主要製品のライフサイクル別（行%）

| | 年間を通じて活用している | 繁忙期など特定の期間にかぎり活用している | 無回答 | N |
|------------|--------------|----------------------|-----|-----|
| 導入期 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 1 |
| 成長期 | 93.3 | 6.7 | 0.0 | 15 |
| 成熟期 | 84.1 | 14.5 | 1.4 | 69 |
| 衰退期 | 84.6 | 15.4 | 0.0 | 13 |
| 成長・成熟の前に衰退 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 4 |
| 合計 | 85.7 | 13.3 | 1.0 | 105 |

（9）業務量の変動幅別

年、月など一定期間における業務量の変動が激しいほど、請負労働者を、必要な期間に

限って変動的労働力として活用する傾向があると思われる。過去1ヶ月間及び過去1年間の業務量のピーク時とボトム時の差を業務量の変動幅の指標として集計したのが表2-9であるが、業務量の変動幅が大きいほど、特定の期間に限って活用している傾向は特に見られない。変動幅の大きい部門のサンプルが少ないために、十分に信頼できる情報が得られていないということにも留意が必要である。

表2-9 請負労働者の活用時期 業務量の変動幅別（行％）

| | | 年間を通じて活用している | 繁忙期など特定の期間にかぎり活用している | 無回答 | N |
|--------|-----------|--------------|----------------------|-----|----|
| 過去1ヶ月間 | 20未満 | 85.7 | 14.3 | 0.0 | 35 |
| | 20以上40未満 | 93.3 | 6.7 | 0.0 | 15 |
| | 40以上60未満 | 81.3 | 18.8 | 0.0 | 16 |
| | 60以上80未満 | 80.0 | 20.0 | 0.0 | 5 |
| | 80以上100未満 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| | 100以上 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 5 |
| | 無回答 | 81.5 | 14.8 | 3.7 | 27 |
| 過去1年間 | 20未満 | 70.0 | 30.0 | 0.0 | 10 |
| | 20以上40未満 | 91.7 | 8.3 | 0.0 | 12 |
| | 40以上60未満 | 89.3 | 10.7 | 0.0 | 28 |
| | 60以上80未満 | 92.9 | 7.1 | 0.0 | 14 |
| | 80以上100未満 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 6 |
| | 100以上 | 90.9 | 9.1 | 0.0 | 11 |
| 無回答 | | 83.3 | 12.5 | 4.2 | 24 |
| 合計 | | 85.7 | 13.3 | 1.0 | 81 |

2. 請負労働者の活用を開始した時期

(1) 単純集計

部門が請負労働者の活用を開始した時期として、最も多くあげられているのは1990年代後半であり、全体の39.0%を占める(表2-10)。次いで多いのは1990年代前半(26.7%)であり、1990年以降、活用を開始した部門が全体のおよそ8割を占める。請負の活用は、この十数年間で急増してきたといえる。

表2-10 請負労働者の活用開始時期（％）

| | ％ |
|----------|------|
| 1980年以前 | 2.9 |
| 1980年代前半 | 5.7 |
| 1980年代後半 | 11.4 |
| 1990年代前半 | 26.7 |
| 1990年代後半 | 39.0 |
| 2000年以降 | 13.3 |
| 無回答 | 1.0 |
| N | 105 |

(2) 会社全体の正社員数別

請負労働者の活用開始時期を、会社全体の正社員数別に集計したのが表2-11である。正社員5,000人以上の大企業では、1980年代前半(11.8%)、1980年代後半(23.5%)に活用を開始した部門の比率が若干多く、比較的古くから請負を活用している部門が多いとも見えるが、サンプル数からして誤差の範囲の相違である可能性が高い

表2-11 請負労働者の活用開始時期 会社全体の正社員数別(行%)

| | 1980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 | 無回答 | N |
|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-----|-----|
| 99人以下 | 5.6 | 0.0 | 5.6 | 27.8 | 38.9 | 16.7 | 5.6 | 18 |
| 100~299人 | 0.0 | 10.0 | 10.0 | 30.0 | 20.0 | 30.0 | 0.0 | 20 |
| 300~999人 | 3.8 | 3.8 | 11.5 | 23.1 | 46.2 | 11.5 | 0.0 | 26 |
| 1,000~4,999人 | 5.3 | 5.3 | 5.3 | 15.8 | 63.2 | 5.3 | 0.0 | 19 |
| 5,000人以上 | 0.0 | 11.8 | 23.5 | 35.3 | 23.5 | 5.9 | 0.0 | 17 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 40.0 | 40.0 | 0.0 | 0.0 | 5 |
| 合計 | 2.9 | 5.7 | 11.4 | 26.7 | 39.0 | 13.3 | 1.0 | 105 |

(3) 事業所全体の正社員数

事業所全体の正社員数別に集計してみても、明確な差は見られない(表2-12)。若干、「100~499人」、「500人以上」という規模の大きい事業所の方が、1980年代以前から請負を活用している部門の比率が高い。

表2-12 請負労働者の活用開始時期 事業所全体の正社員数別(行%)

| | 1980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 | 無回答 | N |
|----------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-----|-----|
| 29人以下 | 0.0 | 0.0 | 10.0 | 30.0 | 30.0 | 30.0 | 0.0 | 10 |
| 30~99人 | 6.3 | 0.0 | 6.3 | 37.5 | 37.5 | 12.5 | 0.0 | 16 |
| 100~499人 | 2.4 | 9.5 | 11.9 | 23.8 | 33.3 | 16.7 | 2.4 | 42 |
| 500人以上 | 3.6 | 7.1 | 14.3 | 25.0 | 46.4 | 3.6 | 0.0 | 28 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 22.2 | 55.6 | 11.1 | 0.0 | 9 |
| 合計 | 2.9 | 5.7 | 11.4 | 26.7 | 39.0 | 13.3 | 1.0 | 105 |

(4) 部門の人員規模別

部門の人員規模別に集計したのが表2-13である。100人以上の部門の方が、99人以下の部門に比べ、1980年代前半以前に請負の活用を開始した部門の比率が高く、1990年代後半に活用を始めた部門の比率が低い。請負の活用は、人員規模の大きい部門でより早く活用が開始されたと思われる。ただし、請負の活用を開始し、部門全体の人数が増えたことにより、もとは少人数であっても、人員規模が大きい階層に区分されることになった部門が存在することに留意する必要がある。

表 2 - 1 3 請負労働者の活用開始時期 部門全体の人員規模別（行％）

| | 1980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 | 無回答 | N |
|----------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-----|-----|
| 29人以下 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 50.0 | 37.5 | 0.0 | 7 |
| 30～49人 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 42.9 | 42.9 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| 50～99人 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 31.3 | 50.0 | 18.8 | 0.0 | 16 |
| 100～299人 | 7.4 | 7.4 | 11.1 | 33.3 | 29.6 | 7.4 | 3.7 | 27 |
| 300～499人 | 0.0 | 6.7 | 13.3 | 6.7 | 33.3 | 40.0 | 0.0 | 15 |
| 500人以上 | 5.0 | 10.0 | 20.0 | 25.0 | 40.0 | 0.0 | 0.0 | 20 |
| 無回答 | 0.0 | 7.7 | 15.4 | 30.8 | 46.2 | 0.0 | 0.0 | 13 |
| 合計 | 2.9 | 5.7 | 11.4 | 26.7 | 39.0 | 13.3 | 1.0 | 105 |

（5）部門の主要製品別

部門の主要製品別に見ると、請負労働者のメインユーザーである自動車部品、電機・電子機器最終製品、同部品を製造している部門も、その多くが1990年以降に請負の活用を開始している（表2-14）。主要製品別に見た限りでは、現在、請負が多く活用されている製品部門においても、それほど古くから請負労働者が働いていたのではないことがわかる。しかし、電機・電子機器最終製品を主要製品とする部門では、1980年代から請負活用を開始している部門の比率がやや高い。

表 2 - 1 4 請負労働者の活用開始時期 部門全体の人員規模別（行％）

| | 1980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 | 無回答 | N |
|---------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-----|-----|
| 自動車（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| 自動車（部品） | 11.8 | 0.0 | 0.0 | 35.3 | 41.2 | 11.8 | 0.0 | 17 |
| 電機・電子機器（最終製品） | 0.0 | 22.2 | 11.1 | 22.2 | 33.3 | 11.1 | 0.0 | 18 |
| 電機・電子機器（部品） | 0.0 | 3.0 | 18.2 | 27.3 | 42.4 | 9.1 | 0.0 | 33 |
| 鋼材・金属製品 | 0.0 | 0.0 | 16.7 | 16.7 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 6 |
| 住宅・建材 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 42.9 | 42.9 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| 化学製品（最終製品） | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| 食料品 | 0.0 | 12.5 | 12.5 | 12.5 | 25.0 | 37.5 | 0.0 | 8 |
| 医薬品 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 1 |
| その他 | 9.1 | 0.0 | 9.1 | 27.3 | 18.2 | 27.3 | 9.1 | 11 |
| 合計 | 2.9 | 5.7 | 11.4 | 26.7 | 39.0 | 13.3 | 1.0 | 105 |

3．部門で利用している請負会社の数

（1）単純集計

調査時点（2002年11月1日）において、部門で利用している請負会社の数は、2～3社である部門が最も多く、36.2%を占める（表2-15）。1社のみを利用している部門も18.1%と少なくないが、4～5社（23.8%）、6社以上（21.0%）というように、多くの請負会社を活用している部門が多数派である。平均して1部門あたり3.9社の請負会社を活用しており、16社の請負会社を利用している部門も存在している。

また、継続している請負会社も複数であることが多く、利用している請負会社の比率とほとんど変わりはない。平均の社数も3.6社であり、利用している請負会社の平均数とほぼ

同じである。

表 2 - 1 5 部門で利用している請負会社の数 (列%)

| | 利用している 請負会社 | | 継続して受け 入れている請負会社 | |
|------|----------------|------|---------------------|------|
| | % | 有効% | % | 有効% |
| 1社 | 18.1 | 18.3 | 21.0 | 21.2 |
| 2～3社 | 36.2 | 36.5 | 38.1 | 38.5 |
| 4～5社 | 23.8 | 24.0 | 22.9 | 23.1 |
| 6社以上 | 21.0 | 21.2 | 17.1 | 17.3 |
| 無回答 | 1.0 | | 1.0 | |
| 最大値 | 16 | | 16 | |
| 最小値 | 1 | | 0 | |
| 平均値 | 3.9 | | 3.6 | |
| 標準偏差 | 3.0 | | 2.9 | |
| N | 105 | 104 | 105 | 104 |

表 2 - 1 6 によれば、利用している請負会社のうち、部門で継続して受け入れている請負会社の比率は非常に高く、100%という部門が大半である(84.8%)。ほとんどの部門が、現在利用している請負会社と長期的な取引を行っているといえる。複数の請負会社と長期的に取引を行うのが、製造業の部門と請負会社との一般的な取引の特徴である。

表 2 - 1 6 部門で継続して受け入れている請負会社の比率 (列%)

| | % | 有効% |
|-------------|------|------|
| 60%未満 | 5.7 | 5.8 |
| 60%以上80%未満 | 8.6 | 8.7 |
| 80%以上100%未満 | 0.0 | 0.0 |
| 100% | 84.8 | 85.6 |
| 無回答 | 1.0 | |
| N | 105 | 104 |

資本関係のある請負会社を利用している企業はほとんどない(表 2 - 1 7)。回答部門の中では、いわゆる系列下請からの請負労働者の受け入れは一般的ではない。

表 2 - 1 7 資本関係がある請負会社の数 (%)

| | % |
|----|------|
| 0社 | 89.5 |
| 1社 | 7.6 |
| 3社 | 2.9 |
| N | 105 |

(2) 部門の人員規模別

部門で利用している請負会社の数を部門の人員規模別に集計したのが表2-18である。部門の人員規模が大きいほど、利用する請負会社の数も増える傾向が見られる。29人以下の部門では、1社のみを利用している部門が71.4%を占めるのに対し、30～49人以上の部門では、その比率は42.9%と少なくなり、複数の請負会社を活用する部門が半数以上となる。300人以上の部門では、請負会社を1社しか利用していない部門はなく、500人以上の部門では、4社以上の請負会社を活用している部門が7割を占めている。

表2-18 部門で利用している請負会社の数 部門の人員規模別（行%、平均値）

| | 1社 | 2～3社 | 4～5社 | 6社以上 | 無回答 | 平均(社) | N |
|----------|------|------|------|------|-----|-------|-----|
| 29人以下 | 71.4 | 0.0 | 14.3 | 14.3 | 0.0 | 2.29 | 7 |
| 30～49人 | 42.9 | 42.9 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 2.29 | 7 |
| 50～99人 | 37.5 | 43.8 | 18.8 | 0.0 | 0.0 | 2.31 | 16 |
| 100～299人 | 14.8 | 40.7 | 29.6 | 11.1 | 3.7 | 3.27 | 27 |
| 300～499人 | 0.0 | 53.3 | 20.0 | 26.7 | 0.0 | 4.33 | 15 |
| 500人以上 | 0.0 | 20.0 | 35.0 | 45.0 | 0.0 | 6.00 | 20 |
| 無回答 | 7.7 | 38.5 | 23.1 | 30.8 | 0.0 | 5.15 | 13 |
| 合計 | 19.8 | 36.3 | 24.2 | 19.8 | 1.0 | 3.90 | 105 |

(3) 請負労働者の活用開始時期別

請負労働者の活用を開始した時期別に見ると、古くから請負会社を活用している部門ほど利用している請負会社の数が多いことがわかる(表2-19)。請負労働者を長期間活用していく中で、利用する請負会社の数も増えていく傾向がある。

表2-19 部門で利用している請負会社の数 請負の活用開始時期別（行%、平均値）

| | 1社 | 2～3社 | 4～5社 | 6社以上 | 無回答 | 平均(社) | N |
|----------|------|-------|------|------|-----|-------|-----|
| 1980年以前 | 0.0 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 0.0 | 6.33 | 3 |
| 1980年代前半 | 0.0 | 33.3 | 16.7 | 50.0 | 0.0 | 5.50 | 6 |
| 1980年代後半 | 16.7 | 0.0 | 41.7 | 41.7 | 0.0 | 6.25 | 12 |
| 1990年代前半 | 18.5 | 40.7 | 22.2 | 18.5 | 3.6 | 3.67 | 28 |
| 1990年代後半 | 14.6 | 39.0 | 26.8 | 19.5 | 0.0 | 3.66 | 41 |
| 2000年以降 | 42.9 | 50.0 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 1.93 | 14 |
| 無回答 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.00 | 1 |
| 合計 | 18.1 | 36.2 | 23.8 | 21.0 | 1.0 | 3.90 | 105 |

(4) 請負労働者の利用決定権限の所在別

請負労働者の利用決定の権限が中央(本社)に集約されているほど、利用する請負会社も限定される傾向があると思われる。そこで、請負労働者の利用決定権限の所在別に集計したが、権限が本社や人事に集中しているか、ラインに下ろされているかによる違いは見られない(表2-20)。むしろ想定とは逆に、人事部が権限を持っている場合に利用社数が多く、事業所の生産部門の責任者が権限を持っている部門では利用社数が少なくなっている。

表 2 - 2 0 部門で利用している請負会社の数 請負の利用決定権限の所在別
(行%、平均値)

| | 1社 | 2～3社 | 4～5社 | 6社以上 | 無回答 | 平均(社) | N |
|----------------|------|------|------|------|-----|-------|-----|
| 本社や事業部の人事部門 | 9.7 | 38.7 | 32.3 | 19.4 | 0.0 | 4.35 | 31 |
| 本社や事業部の人事部門以外 | 25.0 | 41.7 | 8.3 | 25.0 | 0.0 | 3.83 | 12 |
| 事業所の生産部門の責任者 | 25.0 | 33.3 | 19.4 | 19.4 | 2.8 | 3.34 | 36 |
| 事業所の生産部門以外の責任者 | 13.6 | 36.4 | 27.3 | 22.7 | 0.0 | 4.05 | 22 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 8.00 | 2 |
| 無回答 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.50 | 2 |
| 合計 | 17.6 | 36.3 | 24.5 | 21.6 | 1.0 | 3.90 | 102 |

4. 請負労働者の利用を決定する権限の所在

(1) 単純集計

表 2 - 2 1 によれば、請負労働者の利用を決定する権限は、事業所の生産部門の責任者が持っていることが最も多い(34.3%)、次いで多いのは本社や事業部の人事部門(29.5%)、事業所の生産部門以外の責任者(21.0%)である。事業所の部門責任者まで権限が下ろされているケースが半数を占めている⁷が、人事部が権限を持っているケースも少なくないといえる。

表 2 - 2 1 請負労働者の利用決定権限の所在 (%)

| | % |
|----------------|------|
| 本社や事業部の人事部門 | 29.5 |
| 本社や事業部の人事部門以外 | 11.4 |
| 事業所の生産部門の責任者 | 34.3 |
| 事業所の生産部門以外の責任者 | 21.0 |
| その他 | 1.9 |
| 無回答 | 1.9 |
| N | 105 |

(2) 会社全体の正社員数別

会社全体の正社員数別に、請負の利用決定権限の所在を集計したのが表 2 - 2 2 である。大規模企業ほど、決定権限がラインに下ろされる傾向が想定される。サンプルが少ないため断定はできないが、表からは、その傾向がわずかに見られる。1,000～4,999人の部門と、5,000人以上の部門において、事業所の生産部門の責任者が決定権限を持っている比率が高い(36.8%、47.1%)。

⁷ ただし、本調査では、同一企業の異なる部門が調査に回答しているケースもあり(正確な件数は不明)、回答部門の多い会社の権限付与の状況が、全体の回答に大きく影響している可能性がある。

表2 - 2 2 請負労働者の利用決定権限の所在 会社全体の正社員数別（行％）

| | 本社や 事業部の 人事部門 | 本社や 事業部の 人事部門 以外 | 事業所の 生産部門 の責任者 | 事業所の 生産部門 以外の 責任者 | その他 | 無回答 | N |
|--------------|---------------------|---------------------------|----------------------|----------------------------|-----|-----|-----|
| 99人以下 | 23.5 | 5.9 | 52.9 | 11.8 | 5.9 | 5.6 | 18 |
| 100～299人 | 30.0 | 20.0 | 25.0 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 20 |
| 300～999人 | 34.6 | 11.5 | 26.9 | 23.1 | 3.8 | 0.0 | 26 |
| 1,000～4,999人 | 26.3 | 15.8 | 36.8 | 21.1 | 0.0 | 0.0 | 19 |
| 5,000人以上 | 23.5 | 0.0 | 47.1 | 23.5 | 0.0 | 5.9 | 17 |
| 無回答 | 60.0 | 20.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 5 |
| 合計 | 29.5 | 11.4 | 34.3 | 21.0 | 1.9 | 1.9 | 105 |

(3) 事業所全体の正社員数別

事業所全体の正社員が多いほど、利用決定権限は事業所の責任者に下ろされる傾向が強いと思われるが、集計結果は異なる（表2 - 2 3）。正社員数が多い事業所の方が、事業所の生産部門の責任者が権限を持つ比率が若干低い。

表2 - 2 3 請負労働者の利用決定権限の所在 事業所全体の正社員数別（行％）

| | 本社や 事業部の 人事部門 | 本社や 事業部の 人事部門 以外 | 事業所の 生産部門 の責任者 | 事業所の 生産部門 以外の 責任者 | その他 | 無回答 | N |
|----------|---------------------|---------------------------|----------------------|----------------------------|-----|-----|-----|
| 29人以下 | 20.0 | 10.0 | 50.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 10 |
| 30～99人 | 31.3 | 0.0 | 37.5 | 18.8 | 6.3 | 6.3 | 16 |
| 100～499人 | 23.8 | 16.7 | 35.7 | 21.4 | 2.4 | 0.0 | 42 |
| 500人以上 | 35.7 | 7.1 | 32.1 | 21.4 | 0.0 | 3.6 | 28 |
| 無回答 | 44.4 | 22.2 | 11.1 | 22.2 | 0.0 | 0.0 | 9 |
| 合計 | 29.5 | 11.4 | 34.3 | 21.0 | 1.9 | 1.9 | 105 |

(4) 部門の人員規模別

利用決定権限の所在を部門の人員規模別に集計したのが表2 - 2 4である。比率の高低はばらついており、一貫した傾向は明確には見られないが、500人以上の大規模な部門では、事業所の生産部門の責任者が権限を持つ比率は低く（20.0％）、本社や事業部の人事部門が権限を持っている比率が高い（40.0％）。部門の人員規模が大きいと、請負労働者の人数も多く、人事部が統括する必要性が増してくると考えられる。

表 2 - 2 4 請負労働者の利用決定権限の所在 部門の人員規模別（行％）

| | 本社や 事業部の 人事部門 | 本社や 事業部の 人事部門 以外 | 事業所の 生産部門 の責任者 | 事業所の 生産部門 以外の 責任者 | その他 | 無回答 | N |
|----------|---------------------|---------------------------|----------------------|----------------------------|-----|-----|-----|
| 29人以下 | 14.3 | 0.0 | 57.1 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| 30～49人 | 57.1 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| 50～99人 | 6.3 | 6.3 | 62.5 | 18.8 | 0.0 | 6.3 | 16 |
| 100～299人 | 25.9 | 7.4 | 44.4 | 18.5 | 0.0 | 3.7 | 27 |
| 300～499人 | 6.7 | 13.3 | 33.3 | 40.0 | 6.7 | 0.0 | 15 |
| 500人以上 | 40.0 | 15.0 | 20.0 | 20.0 | 5.0 | 0.0 | 20 |
| 無回答 | 69.2 | 23.1 | 0.0 | 7.7 | 0.0 | 0.0 | 13 |
| 合計 | 29.5 | 11.4 | 34.3 | 21.0 | 1.9 | 1.9 | 105 |

（ 5 ） 請負の活用時期別

請負労働者を特定の期間のみ活用する部門では、現場の業務の変動に合わせた臨機応変な対応を可能にするため、部門に請負決定の利用権限が下ろされていると想定される。表 2 - 2 5 によれば、この想定どおり、繁忙期など特定の期間に限って活用している部門では、事業所の生産部門の責任者が権限を持っている比率が高く（50.0％）、本社や事業部の人事部門が権限を持っている比率は低い（14.3％）。ただし、特定の期間に限って請負を活用している部門の数が少ない（14 部門）ため、サンプルバイアスの可能性がある。

表 2 - 2 5 請負労働者の利用決定権限の所在 請負の活用時期別（行％）

| | 本社や 事業部の 人事部門 | 本社や 事業部の 人事部門 以外 | 事業所の 生産部門 の責任者 | 事業所の 生産部門 以外の 責任者 | その他 | 無回答 | N |
|---------------------|---------------------|---------------------------|----------------------|----------------------------|-----|-----|-----|
| 年間を通じて 活用している | 31.1 | 11.1 | 32.2 | 21.1 | 2.2 | 2.2 | 90 |
| 繁忙期など特定の 期間に限り活用 | 14.3 | 14.3 | 50.0 | 21.4 | 0.0 | 0.0 | 14 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| 合計 | 29.5 | 11.4 | 34.3 | 21.0 | 1.9 | 1.9 | 105 |

（ 6 ） 請負の活用開始時期別

請負の活用を開始した時期別にみると、活用開始時期が早い部門では、本社や事業部の人事部門が決定権限を持っている比率が高く、開始時期が遅い部門では、事業所の生産部門の責任者が権限を持っている比率が高い（表 2 - 2 6）。請負の活用開始時期が早い部門では、企業全体としても請負の活用が早く開始されたと考えられる。請負の活用開始が早ければ、企業全体として請負活用の規模が大きくなっている可能性が高く、その場合、大規模な請負活用を管理するために人事部が統括する必要性が出てくると思われる。

表 2 - 2 6 請負労働者の利用決定権限の所在 請負活用の開始時期別（行％）

| | 本社や 事業部の 人事部門 | 本社や 事業部の 人事部門 以外 | 事業所の 生産部門 の責任者 | 事業所の 生産部門 以外の 責任者 | その他 | その他 | N |
|----------|---------------------|---------------------------|----------------------|----------------------------|-----|-----|-----|
| 1980年以前 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3 |
| 1980年代前半 | 50.0 | 0.0 | 16.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 6 |
| 1980年代後半 | 41.7 | 16.7 | 33.3 | 8.3 | 0.0 | 0.0 | 12 |
| 1990年代前半 | 25.0 | 7.1 | 32.1 | 28.6 | 3.6 | 3.6 | 28 |
| 1990年代後半 | 31.7 | 9.8 | 34.1 | 22.0 | 2.4 | 0.0 | 41 |
| 2000年以降 | 7.1 | 21.4 | 50.0 | 14.3 | 0.0 | 7.1 | 14 |
| 無 回 答 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| 合 計 | 29.5 | 11.4 | 34.3 | 21.0 | 1.9 | 1.9 | 105 |

5 . 請負労働者の活用に関して受けている指示

(1) 単純集計

部門が本社や事業部、事業所から請負労働者の活用に関して受けている指示として、最も多いのは「請負を活用しうる業務の範囲」(40.0%)である(表2 - 2 7)。次いで多いのは「契約しうる請負単価の上限」(32.4%)、「取引しうる請負会社」(29.5%)である。「契約しうる期間の上限」に関して指示を受けている部門は少ない(10.5%)。一方、「とくに指示を受けていない」部門も 38.1%に及ぶ。業務の範囲や単価の上限に関して指示が出されている部門が相当数ある一方、指示はなく、活用する部門に任されているケースも少なくない。

表 2 - 2 7 請負労働者の活用に関して受けている指示（％）

| | ％ | 有効％ |
|---------------|------|------|
| とくに指示を受けていない | 38.1 | 39.2 |
| 請負を活用しうる業務の範囲 | 40.0 | 41.2 |
| 取引しうる請負会社 | 29.5 | 30.4 |
| 契約しうる請負単価の上限 | 32.4 | 33.3 |
| 契約しうる期間の上限 | 10.5 | 10.8 |
| その他 | 2.9 | 2.9 |
| N (無回答3) | 105 | 102 |

(2) 会社全体の正社員数別

請負労働者の活用に関して受けている指示を会社全体の正社員数別に見ると、「とくに指示を受けていない」部門は300人以上の企業では30%前後と少ない(表2 - 2 8)。一方、「請負を活用しうる業務の範囲」に関して指示が出ている部門は300人以上の企業で、「取引しうる請負会社」に関して指示の出ている部門は1,000人以上の企業で多い。大企業では、請負の活用に目が届きにくくなるため、また、全社的な整合性をとるためにも部門単位の管理では難しいため、中央からの指示が必要になることが多いと思われる。それに加

えて、大企業では労働組合組織率が比較的高いため、組合との取り決め等のため、ある程度の指示・統制が必要とされていると思われる。

表 2 - 2 8 請負労働者の活用に関して受けている指示 会社全体の正社員数別（行％）

| | とくに指示を受けていない | 請負を活用しうる業務の範囲 | 取引しうる請負会社 | 契約しうる請負単価の上限 | 契約しうる期間の上限 | その他 | 無回答 | N |
|--------------|--------------|---------------|-----------|--------------|------------|------|------|-----|
| 99人以下 | 44.4 | 27.8 | 22.2 | 33.3 | 16.7 | 0.0 | 11.1 | 18 |
| 100～299人 | 60.0 | 20.0 | 10.0 | 25.0 | 5.0 | 5.0 | 0.0 | 20 |
| 300～999人 | 34.6 | 46.2 | 23.1 | 34.6 | 15.4 | 0.0 | 0.0 | 26 |
| 1,000～4,999人 | 26.3 | 42.1 | 52.6 | 42.1 | 15.8 | 10.5 | 0.0 | 19 |
| 5,000人以上 | 29.4 | 58.8 | 41.2 | 29.4 | 0.0 | 0.0 | 5.9 | 17 |
| 合計 | 38.1 | 40.0 | 29.5 | 32.4 | 10.5 | 2.9 | 2.9 | 105 |

（ 3 ）事業所全体の正社員数別

事業所全体の正社員数別にみると、500人以上の事業所では、「とくに指示を受けていない」部門の比率が低く（21.4％）、「請負を活用しうる業務の範囲」（50.0％）、「取引しうる請負会社」（46.4％）、「契約しうる期間の上限」（42.9％）に関して指示の出ている部門が多い（表 2 - 2 9）。

大規模な事業所では、活用されている請負労働者の人数が多く、また、規模が大きいため、部門に完全に任せておく目が行き届かなくなるため、本社や事業部等による統制が必要とされていると思われる。

表 2 - 2 9 請負労働者の活用に関して受けている指示 事業所全体の正社員数別（行％）

| | とくに指示を受けていない | 請負を活用しうる業務の範囲 | 取引しうる請負会社 | 契約しうる請負単価の上限 | 契約しうる期間の上限 | その他 | 無回答 | N |
|----------|--------------|---------------|-----------|--------------|------------|-----|------|-----|
| 29人以下 | 50.0 | 40.0 | 20.0 | 30.0 | 30.0 | 0.0 | 0.0 | 10 |
| 30～99人 | 43.8 | 25.0 | 12.5 | 31.3 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 16 |
| 100～499人 | 47.6 | 33.3 | 23.8 | 31.0 | 9.5 | 4.8 | 0.0 | 42 |
| 500人以上 | 21.4 | 50.0 | 46.4 | 42.9 | 14.3 | 3.6 | 3.6 | 28 |
| 無回答 | 22.2 | 66.7 | 44.4 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 9 |
| 合計 | 38.1 | 40.0 | 29.5 | 32.4 | 10.5 | 2.9 | 2.9 | 105 |

（ 4 ）部門の人員規模別

部門の人数別に集計したのが表 2 - 3 0 であるが、部門の人員規模による影響は出ていない。人員規模が請負労働者の活用に関する指示に与える影響は、会社レベル、事業所レベルの要員数によって規定されていると考えられる。

表 2 - 3 0 請負労働者の活用に関して受けている指示 部門全体の人員規模別（行％）

| | とくに指示を受けていない | 請負を活用しうる業務の範囲 | 取引しうる請負会社 | 契約しうる請負単価の上限 | 契約しうる期間の上限 | その他 | 無回答 | N |
|----------|--------------|---------------|-----------|--------------|------------|-----|-----|-----|
| 29人以下 | 57.1 | 42.9 | 0.0 | 14.3 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| 30～49人 | 28.6 | 42.9 | 57.1 | 57.1 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| 50～99人 | 43.8 | 37.5 | 31.3 | 18.8 | 12.5 | 0.0 | 6.3 | 16 |
| 100～299人 | 33.3 | 37.0 | 18.5 | 37.0 | 3.7 | 3.7 | 7.4 | 27 |
| 300～499人 | 33.3 | 40.0 | 26.7 | 40.0 | 0.0 | 6.7 | 0.0 | 15 |
| 500人以上 | 45.0 | 30.0 | 40.0 | 35.0 | 15.0 | 5.0 | 0.0 | 20 |
| 無回答 | 30.8 | 61.5 | 38.5 | 23.1 | 15.4 | 0.0 | 0.0 | 13 |
| 合計 | 38.1 | 40.0 | 29.5 | 32.4 | 10.5 | 2.9 | 2.9 | 105 |

（４）請負の活用時期別

常時請負を活用している部門に比べ、特定の時期にのみ請負を活用している部門に対しては、本社や事業部等から請負労働者の活用に関してあまり指示は出されないと思われる。しかし、表 2 - 3 1 によれば、「とくに指示を受けていない」部門の比率は、両者であまり差はない。「契約しうる請負単価の上限」は、特定の期間に限り活用している部門の方が、その比率は高いが、これはサンプルバイアスの可能性がある。請負の活用が特定の時期に限られていても、その時期における活用が反復的なものであれば、常時活用している場合と指示の内容及び指示が出される程度には違いはないと考えられる。

表 2 - 3 1 請負労働者の活用に関して受けている指示 請負の活用時期別（行％）

| | とくに指示を受けていない | 請負を活用しうる業務の範囲 | 取引しうる請負会社 | 契約しうる請負単価の上限 | 契約しうる期間の上限 | その他 | 無回答 | N |
|-----------------|--------------|---------------|-----------|--------------|------------|-----|-----|-----|
| 年間を通じて活用している | 38.9 | 38.9 | 31.1 | 30.0 | 8.9 | 3.3 | 3.3 | 90 |
| 繁忙期など特定の期間に限り活用 | 35.7 | 50.0 | 14.3 | 42.9 | 21.4 | 0.0 | 0.0 | 14 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| 合計 | 38.1 | 40.0 | 29.5 | 32.4 | 10.5 | 2.9 | 2.9 | 105 |

（５）請負の活用開始時期別

請負の活用開始時期別に集計したのが表 2 - 3 2 である。開始時期の遅い部門では、「とくに指示を受けていない」部門の比率が低く、「請負を活用しうる業務の範囲」に関して指示が出ている部門の比率がやや高い。部門において請負活用が長期に及ぶと、本社や事業部からの指示があまり出されなくなる可能性がある。

表2 - 3 2 請負労働者の活用に関して受けている指示 請負の活用開始時期別（行％）

| | とくに指示を受けていない | 請負を活用する業務の範囲 | 取引する請負会社 | 契約する請負単価の上限 | 契約する期間の上限 | その他 | 無回答 | N |
|----------|--------------|--------------|----------|-------------|-----------|-----|------|-----|
| 1980年以前 | 0.0 | 66.7 | 66.7 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 33.3 | 3 |
| 1980年代前半 | 66.7 | 16.7 | 16.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 6 |
| 1980年代後半 | 50.0 | 33.3 | 33.3 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 12 |
| 1990年代前半 | 39.3 | 35.7 | 21.4 | 39.3 | 17.9 | 3.6 | 3.6 | 28 |
| 1990年代後半 | 34.1 | 46.3 | 39.0 | 34.1 | 12.2 | 2.4 | 0.0 | 41 |
| 2000年以降 | 28.6 | 42.9 | 14.3 | 21.4 | 0.0 | 7.1 | 7.1 | 14 |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| 合計 | 38.1 | 40.0 | 29.5 | 32.4 | 10.5 | 2.9 | 2.9 | 105 |

6. 請負労働者を利用する主な目的

(1) 単純集計

部門で請負労働者を利用する目的として最も多くあげられているのは「正社員を増やさずに要員を確保するため」(78.1%)である(表2 - 3 3)。次いで多いのは「業務量の一次的ないし季節的な増減に対処するため」(70.5%)、「部門の人件費を減らすため」(53.3%)である。

一方、「募集や採用の負担を減らすため」(13.3%)、「自社社員の教育訓練に費用をかけないようにするため」(1.9%)、「工程や業務を管理する負担を減らすため」(1.9%)、「社会保険などの事務手続きにかかる負担を減らすため」(3.8%)といった労務管理の負担の軽減にかかわる理由は少ない。また、「新規事業に必要な即戦力を補うため」(5.7%)、「自社に不足する知識や技能をもつ人材を活用するため」(2.9%)といった外部能力の活用にかかわる理由は少ない。

表2 - 3 3 請負労働者を利用する主な目的(%)

| | % | 有効% |
|--------------------------|------|------|
| 業務量の一次的ないし季節的な増減に対処するため | 70.5 | 71.2 |
| 正社員の欠員を一時的に補うため | 18.1 | 18.3 |
| 新規事業に必要な即戦力を補うため | 5.7 | 5.8 |
| 縮小や廃止を予定している業務の要員を確保するため | 6.7 | 6.7 |
| 部門の人件費を減らすため | 53.3 | 53.8 |
| 正社員を増やさずに要員を確保するため | 78.1 | 78.8 |
| 募集や採用の負担を減らすため | 13.3 | 13.5 |
| 自社社員の教育訓練に費用をかけないようにするため | 1.9 | 1.9 |
| 工程や業務を管理する負担を減らすため | 1.9 | 1.9 |
| 社会保険などの事務手続きにかかる負担を減らすため | 3.8 | 3.8 |
| 正社員をより高度な仕事に集中させるため | 12.4 | 12.5 |
| 自社に不足する知識や技能をもつ人材を活用するため | 2.9 | 2.9 |
| その他 | 1.0 | 1.0 |
| N | 105 | 104 |

以上のように、請負労働者の活用理由は、コストの削減や業務変動への対応が主であり、労務管理の負担の軽減や、内部に持たない外部能力の活用が目的とされていることは少ない。

いといえる。

(2) 部門の人員規模別

部門の人員規模別に請負労働者の利用目的を集計したのが表2-34であるが、人員規模に傾向の違いはほとんど見られない。「部門の人件費を減らすため」は500人以上の大規模部門が多い(75.0%)。大規模部門は大企業に属していると考えられるため、大企業において人件費削減の要請が強いか、もしくは大企業の正社員は賃金水準が高く、請負労働者の活用が人件費削減策として有効性が高いことが考えられる。

表2-34 請負労働者を利用する主な目的 部門の人員規模別(列%)

| | 29人以下 | 30～49人 | 50～99人 | 100～299人 | 300～499人 | 500人以上 | 無回答 | 合計 |
|--------------------------|-------|--------|--------|----------|----------|--------|------|------|
| 業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため | 57.1 | 71.4 | 56.3 | 85.2 | 80.0 | 70.0 | 53.8 | 70.4 |
| 正社員の欠員を一時的に補うため | 28.6 | 14.3 | 18.8 | 18.5 | 26.7 | 10.0 | 15.4 | 18.1 |
| 新規事業に必要な即戦力を補うため | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 18.5 | 0.0 | 0.0 | 7.7 | 5.7 |
| 縮小や廃止を予定している業務の要員を確保するため | 0.0 | 14.3 | 6.3 | 7.4 | 13.3 | 0.0 | 7.7 | 6.7 |
| 部門の人件費を減らすため | 71.4 | 28.6 | 43.8 | 44.4 | 53.3 | 75.0 | 53.8 | 53.3 |
| 正社員を増やさずに要員を確保するため | 85.7 | 85.7 | 50.0 | 88.9 | 86.7 | 80.0 | 69.2 | 78.1 |
| 募集や採用の負担を減らすため | 14.3 | 28.6 | 6.3 | 7.4 | 6.7 | 20.0 | 23.1 | 13.3 |
| 自社社員の教育訓練に費用をかけないようにするため | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.7 | 1.9 |
| 工程や業務を管理する負担を減らすため | 0.0 | 0.0 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 5.0 | 0.0 | 1.9 |
| 社会保険などの事務手続きにかかる負担を減らすため | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 7.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.8 |
| 正社員をより高度な仕事に集中させるため | 14.3 | 0.0 | 31.3 | 14.8 | 0.0 | 10.0 | 7.7 | 12.4 |
| 自社に不足する知識や技能をもつ人材を活用するため | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.4 | 0.0 | 5.0 | 0.0 | 2.9 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.7 | 1.0 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| N | 7 | 7 | 16 | 27 | 15 | 20 | 13 | 105 |

(3) 部門の主要製品別

部門の主要製品の特徴による請負活用理由の違いを見るために、主要製品別に集計したのが表2-35である。電機・電子機器最終製品を主要製品とする部門において「業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため」(88.9%)、「正社員を増やさずに要員を確保するため」(88.9%)が若干多いほかは、特に製品別の特徴は見られない。

表 2 - 3 5 請負労働者を利用する主な目的 部門の主要製品別 (列%)

| | (最終製品) 自動車 | (部品) 自動車 | (最終製品) 電機・ 電子機器 | (部品) 電機・ 電子機器 | 金属 鋼材・ 製品 | 住宅・ 建材 | (最終製品) 化学製品 | 食料品 | 医薬品 | その他 | 合計 |
|--------------------------|---------------|-------------|-----------------------|---------------------|-----------------|-----------|----------------|-------|-------|------|------|
| 業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため | 50.0 | 64.7 | 88.9 | 60.6 | 66.7 | 71.4 | 0.0 | 100.0 | 100.0 | 72.7 | 70.5 |
| 正社員の欠員を一時的に補うため | 0.0 | 35.3 | 0.0 | 9.1 | 33.3 | 57.1 | 50.0 | 25.0 | 0.0 | 9.1 | 18.1 |
| 新規事業に必要な即戦力を補うため | 0.0 | 5.9 | 5.6 | 3.0 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 5.7 |
| 縮小や廃止を予定している業務の要員を確保するため | 50.0 | 17.6 | 5.6 | 3.0 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 6.7 |
| 部門の人件費を減らすため | 100.0 | 58.8 | 61.1 | 51.5 | 66.7 | 14.3 | 100.0 | 12.5 | 100.0 | 63.6 | 53.3 |
| 正社員を増やさずに要員を確保するため | 50.0 | 94.1 | 88.9 | 78.8 | 100.0 | 57.1 | 100.0 | 50.0 | 100.0 | 54.5 | 78.1 |
| 募集や採用の負担を減らすため | 50.0 | 0.0 | 22.2 | 24.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 13.3 |
| 自社社員の教育訓練に費用をかけないようにするため | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 9.1 | 1.9 |
| 工程や業務を管理する負担を減らすため | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 1.9 |
| 社会保険などの事務手続きにかける負担を減らすため | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 27.3 | 3.8 |
| 正社員をより高度な仕事に集中させるため | 0.0 | 5.9 | 16.7 | 12.1 | 16.7 | 14.3 | 0.0 | 37.5 | 0.0 | 0.0 | 12.4 |
| 自社に不足する知識や技能をもつ人材を活用するため | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 9.1 | 2.9 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 9.1 | 1.0 |
| N | 2 | 17 | 18 | 33 | 6 | 7 | 2 | 8 | 1 | 11 | 105 |

(4) 生産量・受注量の予測可能期間別

次に、生産量・受注量の予測可能期間別に集計したが、予測可能期間の長短による明確な影響は見られない(表2-36)

(5) 価格競争の程度別

価格競争の激しさによっても、活用理由に顕著な差は出ていない(表2-37)。価格競争が「5 非常に激しい」部門において、「募集や採用の負担を減らすため」の比率が低い(7.5%)以外は、特徴は見られない。

表2 - 36 請負労働者を利用する主な目的 生産量・受注量の予測可能期間別（列％）

| | 1週間 先まで | 数週間 先まで | 1か月 先まで | 数か月 先まで | 半年先 まで | 1年先 まで | 数年 以上先 まで | 合計 |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------------|------|
| 業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため | 66.7 | 81.3 | 77.4 | 63.6 | 75.0 | 75.0 | 25.0 | 70.5 |
| 正社員の欠員を一時的に補うため | 33.3 | 12.5 | 16.1 | 12.1 | 37.5 | 25.0 | 25.0 | 18.1 |
| 新規事業に必要な即戦力を補うため | 0.0 | 6.3 | 0.0 | 3.0 | 25.0 | 25.0 | 25.0 | 5.7 |
| 縮小や廃止を予定している業務の要員を確保するため | 0.0 | 6.3 | 6.5 | 12.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 6.7 |
| 部門の人件費を減らすため | 22.2 | 62.5 | 64.5 | 57.6 | 25.0 | 0.0 | 75.0 | 53.3 |
| 正社員を増やさずに要員を確保するため | 22.2 | 81.3 | 80.6 | 84.8 | 87.5 | 75.0 | 100.0 | 78.1 |
| 募集や採用の負担を減らすため | 11.1 | 6.3 | 12.9 | 18.2 | 12.5 | 25.0 | 0.0 | 13.3 |
| 自社社員の教育訓練に費用をかけないようにするため | 0.0 | 0.0 | 3.2 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.9 |
| 工程や業務を管理する負担を減らすため | 0.0 | 6.3 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.9 |
| 社会保険などの事務手続きにかかる負担を減らすため | 0.0 | 0.0 | 3.2 | 3.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 3.8 |
| 正社員をより高度な仕事に集中させるため | 33.3 | 12.5 | 6.5 | 15.2 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 12.4 |
| 自社に不足する知識や技能をもつ人材を活用するため | 0.0 | 6.3 | 0.0 | 3.0 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 2.9 |
| その他 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 無回答 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| N | 9 | 16 | 31 | 33 | 8 | 4 | 4 | 105 |

表2 - 37 請負労働者を利用する主な目的 価格競争の程度別（列％）

| | 1 ほとんど ない | 2 | 3 中間 | 4 | 5 非常に 厳しい | 無回答 | 合計 |
|--------------------------|-----------------|------|---------|------|-----------------|-------|------|
| 業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため | 66.7 | 33.3 | 64.7 | 75.0 | 73.6 | 0.0 | 70.5 |
| 正社員の欠員を一時的に補うため | 66.7 | 0.0 | 23.5 | 10.7 | 17.0 | 100.0 | 18.1 |
| 新規事業に必要な即戦力を補うため | 0.0 | 0.0 | 5.9 | 10.7 | 3.8 | 0.0 | 5.7 |
| 縮小や廃止を予定している業務の要員を確保するため | 0.0 | 0.0 | 5.9 | 3.6 | 9.4 | 0.0 | 6.7 |
| 部門の人件費を減らすため | 66.7 | 66.7 | 52.9 | 42.9 | 58.5 | 0.0 | 53.3 |
| 正社員を増やさずに要員を確保するため | 66.7 | 66.7 | 88.2 | 82.1 | 75.5 | 0.0 | 78.1 |
| 募集や採用の負担を減らすため | 33.3 | 33.3 | 17.6 | 17.9 | 7.5 | 0.0 | 13.3 |
| 自社社員の教育訓練に費用をかけないようにするため | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.8 | 0.0 | 1.9 |
| 工程や業務を管理する負担を減らすため | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.6 | 1.9 | 0.0 | 1.9 |
| 社会保険などの事務手続きにかかる負担を減らすため | 0.0 | 33.3 | 5.9 | 0.0 | 3.8 | 0.0 | 3.8 |
| 正社員をより高度な仕事に集中させるため | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 17.0 | 0.0 | 12.4 |
| 自社に不足する知識や技能をもつ人材を活用するため | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.1 | 1.9 | 0.0 | 2.9 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.6 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.9 | 0.0 | 1.0 |
| N | 3 | 3 | 17 | 28 | 53 | 1 | 105 |

(6) 主要製品のライフサイクル別

主要製品のライフサイクル別に集計したのが表2-38であるが、ライフサイクルの段階による傾向の違いは特に出していない。

表2-38 請負労働者を利用する主な目的 主要製品のライフサイクル別(列%)

| | 導入期 | 成長期 | 成熟期 | 衰退期 | 成長・成熟する前に衰退 | 無回答 | 合計 |
|--------------------------|-------|------|------|------|-------------|------|------|
| 業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため | 100.0 | 46.7 | 73.9 | 84.6 | 33.3 | 75.0 | 70.5 |
| 正社員の欠員を一時的に補うため | 0.0 | 33.3 | 18.8 | 7.7 | 0.0 | 0.0 | 18.1 |
| 新規事業に必要な即戦力を補うため | 100.0 | 0.0 | 4.3 | 7.7 | 0.0 | 25.0 | 5.7 |
| 縮小や廃止を予定している業務の要員を確保するため | 0.0 | 0.0 | 8.7 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 6.7 |
| 部門の人件費を減らすため | 100.0 | 53.3 | 55.1 | 53.8 | 33.3 | 25.0 | 53.3 |
| 正社員を増やさずに要員を確保するため | 100.0 | 60.0 | 79.7 | 84.6 | 100.0 | 75.0 | 78.1 |
| 募集や採用の負担を減らすため | 0.0 | 20.0 | 14.5 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 13.3 |
| 自社社員の教育訓練に費用をかけないようにするため | 0.0 | 6.7 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 1.9 |
| 工程や業務を管理する負担を減らすため | 0.0 | 0.0 | 2.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.9 |
| 社会保険などの事務手続きにかかる負担を減らすため | 0.0 | 13.3 | 2.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.8 |
| 正社員をより高度な仕事に集中させるため | 0.0 | 6.7 | 17.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 12.4 |
| 自社に不足する知識や技能をもつ人材を活用するため | 0.0 | 6.7 | 1.4 | 7.7 | 0.0 | 0.0 | 2.9 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.7 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 1.0 |
| N | 1 | 15 | 69 | 13 | 3 | 4 | 105 |

(7) 業務量の変動別

業務量の変動の大きさによる活用理由の違いを見るため、これまでと同様に、過去1ヶ月及び過去1年間のボトム時とピーク時との差のレンジ別に集計したのが表2-39及び表2-40である。業務量の変動幅が大きいほど、業務の繁閑への対応を活用理由としてあげる部門が多いと思われたが、過去1ヶ月間、過去1年間のいずれにおいても、そのような傾向ははっきりとは出していない。その他の活用理由についても、業務量の変動幅との相関的な傾向は見られない。

表2 - 39 請負労働者を利用する主な目的 過去1ヶ月間の業務量の変動幅別(列%)

| | 20未満 | 20以上 40未満 | 40以上 60未満 | 60以上 80未満 | 80以上 100未満 | 100以上 | 無回答 | 合計 |
|------------------------------|------|--------------|--------------|--------------|---------------|-------|------|------|
| 業務量の一時的ないし季節的な増減 に対処するため | 77.1 | 60.0 | 68.8 | 60.0 | 100.0 | 60.0 | 70.4 | 70.5 |
| 正社員の欠員を一時的に補うため | 14.3 | 20.0 | 25.0 | 20.0 | 0.0 | 20.0 | 18.5 | 18.1 |
| 新規事業に必要な即戦力を補うため | 2.9 | 6.7 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 7.4 | 5.7 |
| 縮小や廃止を予定している業務の要 員を確保するため | 8.6 | 13.3 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.7 | 6.7 |
| 部門の人件費を減らすため | 60.0 | 46.7 | 50.0 | 60.0 | 0.0 | 40.0 | 55.6 | 53.3 |
| 正社員を増やさずに要員を確保する ため | 82.9 | 80.0 | 56.3 | 60.0 | 100.0 | 100.0 | 81.5 | 78.1 |
| 募集や採用の負担を減らすため | 14.3 | 6.7 | 12.5 | 20.0 | 50.0 | 20.0 | 11.1 | 13.3 |
| 自社社員の教育訓練に費用をかけな いようにするため | 0.0 | 0.0 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 1.9 |
| 工程や業務を管理する負担を減らす ため | 2.9 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.9 |
| 社会保険などの事務手続きにかかる 負担を減らすため | 2.9 | 6.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 3.7 | 3.8 |
| 正社員をより高度な仕事に集中させ るため | 5.7 | 26.7 | 12.6 | 40.0 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 12.4 |
| 自社に不足する知識や技能をもつ人 材を活用するため | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.9 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.7 | 1.0 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 合 計 | 35 | 15 | 16 | 5 | 2 | 5 | 27 | 105 |

表 2 - 4 0 請負労働者を利用する主な目的 過去 1 年間の業務量の変動幅別 (列%)

| | 20未満 | 20以上 40未満 | 40以上 60未満 | 60以上 80未満 | 80以上 100未満 | 100以上 | 無回答 | 合計 |
|------------------------------|------|--------------|--------------|--------------|---------------|-------|------|------|
| 業務量の一時的ないし季節的な増減 に対処するため | 70.0 | 75.0 | 78.6 | 50.0 | 66.7 | 81.8 | 66.7 | 70.5 |
| 正社員の欠員を一時的に補うため | 20.0 | 25.0 | 14.3 | 14.3 | 16.7 | 18.2 | 20.8 | 18.1 |
| 新規事業に必要な即戦力を補うため | 0.0 | 0.0 | 10.7 | 0.0 | 0.0 | 9.1 | 8.3 | 5.7 |
| 縮小や廃止を予定している業務の要 員を確保するため | 20.0 | 0.0 | 10.7 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 4.2 | 6.7 |
| 部門の人件費を減らすため | 60.0 | 41.7 | 53.6 | 71.4 | 33.3 | 54.5 | 50.0 | 53.3 |
| 正社員を増やさずに要員を確保する ため | 80.0 | 83.3 | 78.6 | 78.6 | 83.3 | 54.5 | 83.3 | 78.1 |
| 募集や採用の負担を減らすため | 0.0 | 25.0 | 10.7 | 7.1 | 33.3 | 18.2 | 12.5 | 13.3 |
| 自社社員の教育訓練に費用をかけな いようにするため | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 9.1 | 0.0 | 1.9 |
| 工程や業務を管理する負担を減らす ため | 10.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 9.1 | 0.0 | 1.9 |
| 社会保険などの事務手続きにかかる 負担を減らすため | 10.0 | 8.3 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 4.2 | 3.8 |
| 正社員をより高度な仕事に集中させ るため | 0.0 | 8.3 | 3.6 | 35.7 | 16.7 | 18.2 | 12.5 | 12.4 |
| 自社に不足する知識や技能をもつ人 材を活用するため | 0.0 | 16.7 | 3.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.9 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 4.2 | 1.0 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 3.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| N | 10 | 12 | 28 | 14 | 6 | 11 | 24 | 105 |

(8) 業務の習熟に要する期間別

請負労働者の活用理由は、請負労働者が担っている業務の難易度によって異なると思われる。難易度の高い業務に従事していれば、専門能力の活用が目的とされることが多く、業務の難易度が低ければ、コストや労務管理の手間の削減が主な活用理由になるとと思われる。

本調査では、請負労働者の業務の難易度は、「請負労働者が従事している主な仕事に新卒社員を配置した場合、仕事をひととおり覚えるのにかかる期間」と「新たに配置された請負労働者が担当する仕事をひととおり覚えるのに通常かかる期間」の 2 つの設問を判断尺度としている。そこで、両設問について、必要とされる期間別に、請負労働者の活用理由を集計したのが表 2 - 4 1 と表 2 - 4 2 である。

新卒社員が仕事を覚えるのにかかる期間と、請負労働者の活用理由との間にはあまり関連は見られないが、「正社員を増やさずに要員を確保するため」が「1 週間程度」で新卒社員が仕事を覚えられる部門で多く、それ以上の期間を要する部門では少なくなる (表 2 - 4 1)。業務の難易度が高くなれば、不慣れな請負労働者で頭数をそろえるだけでは円滑に業務が進まなくなるからであろう。

表2 - 4 1 請負労働者を利用する主な目的 新卒社員が仕事を覚えるのに必要な期間別
(列%)

| | 即日 | 1週間程度 | 2～3週間程度 | 1カ月程度 | 3カ月程度 | 半年程度 | 1年以上 | 1年程度 | 合計 |
|--------------------------|-------|-------|---------|-------|-------|------|------|-------|------|
| 業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため | 100.0 | 76.9 | 77.8 | 67.6 | 52.6 | 77.8 | | 100.0 | 71.2 |
| 正社員の欠員を一時的に補うため | 50.0 | 23.1 | 11.1 | 20.6 | 5.3 | 33.3 | | 100.0 | 18.3 |
| 新規事業に必要な即戦力を補うため | 0.0 | 0.0 | 7.4 | 11.8 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 5.8 |
| 縮小や廃止を予定している業務の要員を確保するため | 0.0 | 0.0 | 7.4 | 5.9 | 5.3 | 22.2 | | 0.0 | 6.7 |
| 部門の人件費を減らすため | 50.0 | 69.2 | 55.6 | 47.1 | 63.2 | 33.3 | | 0.0 | 53.8 |
| 正社員を増やさずに要員を確保するため | 100.0 | 92.3 | 74.1 | 79.4 | 73.7 | 77.8 | | 0.0 | 78.8 |
| 募集や採用の負担を減らすため | 0.0 | 15.4 | 11.1 | 14.7 | 15.8 | 11.1 | | 0.0 | 13.5 |
| 自社社員の教育訓練に費用をかけないようにするため | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.9 | 5.3 | 0.0 | | 0.0 | 1.9 |
| 工程や業務を管理する負担を減らすため | 0.0 | 0.0 | 7.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 1.9 |
| 社会保険などの事務手続きにかかる負担を減らすため | 0.0 | 0.0 | 3.7 | 2.9 | 10.5 | 0.0 | | 0.0 | 3.8 |
| 正社員をより高度な仕事に集中させるため | 0.0 | 0.0 | 14.8 | 14.7 | 15.8 | 11.1 | | 0.0 | 12.5 |
| 自社に不足する知識や技能をもつ人材を活用するため | 0.0 | 0.0 | 3.7 | 2.9 | 5.3 | 0.0 | | 0.0 | 2.9 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.9 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 1.0 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 3.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 1.0 |
| N | 2 | 13 | 27 | 34 | 19 | 9 | 0 | 1 | 104 |

請負労働者が仕事を覚えるまでの期間別に見ると「1週間程度」の部門では「業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため」(85.7%)、「部門の人件費を減らすため」(66.7%)、「正社員を増やさずに要員を確保するため」(85.7%)が、それ以上の期間を要する部門よりも多い(表2 - 4 2)。これらは臨時的な活用、コスト削減のための活用である。業務の難易度が高いと、臨時的に請負労働者を活用しようとしても十分な技能をもった人の補充はそれほど容易にはできない。また、コスト削減のために請負労働者で正社員を代替しようとしても、仕事を覚えるまでに時間がかかり、効率的な業務遂行ができなくなることも多くなると思われる。

表 2 - 4 2 請負労働者を利用する主な目的

請負労働者が仕事を覚えるのに必要な期間別（列％）

| | 即日 | 1週間程度 | 2～3週間程度 | 1カ月程度 | 3カ月程度 | 半年程度 | 1年程度 | 1年以上 | 無回答 | 合計 |
|--------------------------|-------|-------|---------|-------|-------|------|-------|------|-------|------|
| 業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため | 100.0 | 85.7 | 72.0 | 68.6 | 57.1 | 57.1 | 0.0 | | 100.0 | 70.5 |
| 正社員の欠員を一時的に補うため | 0.0 | 33.3 | 4.0 | 20.0 | 14.3 | 28.6 | 0.0 | | 0.0 | 18.1 |
| 新規事業に必要な即戦力を補うため | 0.0 | 4.8 | 4.0 | 11.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 5.7 |
| 縮小や廃止を予定している業務の要員を確保するため | 0.0 | 0.0 | 16.0 | 2.9 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 6.7 |
| 部門の人件費を減らすため | 100.0 | 66.7 | 48.0 | 48.6 | 50.0 | 57.1 | 100.0 | | 0.0 | 53.3 |
| 正社員を増やさずに要員を確保するため | 100.0 | 85.7 | 72.0 | 80.0 | 78.6 | 71.4 | 0.0 | | 100.0 | 78.1 |
| 募集や採用の負担を減らすため | 0.0 | 9.5 | 24.0 | 8.6 | 14.3 | 14.3 | 0.0 | | 0.0 | 13.3 |
| 自社社員の教育訓練に費用をかけないようにするため | 0.0 | 0.0 | 4.0 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 1.9 |
| 工程や業務を管理する負担を減らすため | 0.0 | 0.0 | 4.0 | 2.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 1.9 |
| 社会保険などの事務手続きにかかる負担を減らすため | 0.0 | 0.0 | 4.0 | 2.9 | 7.1 | 0.0 | 100.0 | | 0.0 | 3.8 |
| 正社員をより高度な仕事に集中させるため | 0.0 | 4.8 | 8.0 | 20.0 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | | 100.0 | 12.4 |
| 自社に不足する知識や技能をもつ人材を活用するため | 0.0 | 0.0 | 4.0 | 2.9 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 2.9 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 1.0 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 4.0 | 2.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 1.0 |
| N | 1 | 21 | 25 | 35 | 14 | 7 | 1 | 0 | 1 | 105 |

(9) 請負労働者と同じ仕事のみを行う正社員の比率の影響

次に、請負労働者と同じ仕事のみを行っている正社員の人数が、部門の総人員数に占める比率の影響をみる。請負労働者と同じ仕事のみを行っている正社員が多い部門では、内部に持たない外部能力の活用は主な目的とされておらず、業務量の変動への対応を目指しているか、または管理の手間やコストの削減のための正社員代替の過程にあると思われる。

集計結果は表 2 - 4 3 に示したが、以上のような傾向は、活用理由からは見られない。

表2 - 4 3 請負労働者を利用する主な目的

請負労働者と同じ仕事のみを行う正社員の比率別（列％）

| | 0% | 1～20% 程度 | 21～40% 程度 | 41～60% 程度 | 61～80% 程度 | 81～ 100% 程度 | 無回答 | 合計 |
|--------------------------|-------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|-------|------|
| 業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため | 100.0 | 75.0 | 60.0 | 62.5 | 66.7 | 85.7 | 75.0 | 70.5 |
| 正社員の欠員を一時的に補うため | 33.3 | 15.6 | 15.0 | 16.7 | 25.0 | 28.6 | 0.0 | 18.1 |
| 新規事業に必要な即戦力を補うため | 16.7 | 0.0 | 5.0 | 8.3 | 0.0 | 28.6 | 0.0 | 5.7 |
| 縮小や廃止を予定している業務の要員を確保するため | 0.0 | 6.3 | 5.0 | 8.3 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 6.7 |
| 部門の人件費を減らすため | 50.0 | 43.8 | 75.0 | 54.2 | 33.3 | 71.4 | 50.0 | 53.3 |
| 正社員を増やさずに要員を確保するため | 16.7 | 81.3 | 90.0 | 75.0 | 75.0 | 85.7 | 100.0 | 78.1 |
| 募集や採用の負担を減らすため | 16.7 | 15.6 | 5.0 | 20.8 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 13.3 |
| 自社社員の教育訓練に費用をかけないようにするため | 16.7 | 3.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.9 |
| 工程や業務を管理する負担を減らすため | 0.0 | 3.1 | 0.0 | 4.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.9 |
| 社会保険などの事務手続きにかかる負担を減らすため | 0.0 | 6.3 | 5.0 | 0.0 | 8.3 | 0.0 | 0.0 | 3.8 |
| 正社員をより高度な仕事に集中させるため | 33.3 | 15.6 | 15.0 | 4.2 | 8.3 | 0.0 | 25.0 | 12.4 |
| 自社に不足する知識や技能をもつ人材を活用するため | 0.0 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 2.9 |
| その他 | 0.0 | 3.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 8.3 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| N | 6 | 32 | 20 | 24 | 12 | 7 | 4 | 105 |

7. 請負会社を選択するにあたり重視すること

(1) 単純集計

活用する請負会社の選択に際して重視することとして最も多くあげられているのは「請負料金の額」(62.9%)であり、それに次いで多いのは「労働者の定着率」(48.6%)、「急な発注への対応の速さ」(46.2%)である(表2 - 4 4)。比率はかなり下がるが、「請負労働者の技能水準」(20.0%)、「安全衛生の教育や管理」(17.1%)、「請負労働者のやる気」(15.2%)、「現場で部下を指揮する請負労働者の能力」(14.3%)がそれに続いている。営業マンの熱心さや提案力を重視するという回答は少ない(6.7%、3.8%)。

一般的に、請負会社の選択基準として第一に重視されることはコストにかかわることであり、その次に、請負労働者の配置にかかる手間・コストである。そして、比率は下がるが、請負労働者の作業能力に直接関わる事項が重視されているといえる。

ただし、活用する請負会社を決定する権限を持たない部門もあるため、この選択基準が部門としての意見と一致するとは限らない。

表 2 - 4 4 請負会社を選択するにあたり重視すること (%)

| | % |
|--------------------|------|
| 企業規模 | 13.3 |
| 人事管理制度 | 12.4 |
| 教育訓練体系 | 8.6 |
| 安全衛生の教育や管理 | 17.1 |
| 請負料金の額 | 62.9 |
| 急な発注への対応の速さ | 46.2 |
| クレームへの対応の良さ | 10.5 |
| 営業マンの熱心さ | 6.7 |
| 営業マンの人材活用に関する提案力 | 3.8 |
| 請負労働者の社会保険の加入状況 | 1.0 |
| 現場で部下を指揮する請負労働者の能力 | 14.3 |
| 請負労働者の技能水準 | 20.0 |
| 請負労働者の定着率 | 48.6 |
| 請負労働者のやる気 | 15.2 |
| その他 | 1.9 |
| N | 105 |

(2) 部門の人員規模別

請負会社を選択するにあたり重視することを部門の人員規模別に集計したのが表 2 - 4 5 である。部門の人員規模の大小による相関的な影響はみられない。

表 2 - 4 5 請負会社を選択するにあたり重視すること 部門の人員規模別 (列%)

| | 29人 以下 | 30～ 49人 | 50～ 99人 | 100～ 299人 | 300～ 499人 | 500人 以上 | 無回答 | 合計 |
|--------------------|-----------|------------|------------|--------------|--------------|------------|------|------|
| 企業規模 | 14.3 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 6.7 | 20.0 | 30.8 | 13.3 |
| 人事管理制度 | 14.3 | 28.6 | 18.8 | 14.8 | 6.7 | 10.0 | 0.0 | 12.4 |
| 教育訓練体系 | 14.3 | 14.3 | 6.3 | 0.0 | 20.0 | 5.0 | 15.4 | 8.6 |
| 安全衛生の教育・管理 | 28.6 | 0.0 | 12.5 | 25.9 | 6.7 | 20.0 | 15.4 | 17.1 |
| 請負料金の額 | 14.3 | 57.1 | 50.0 | 74.1 | 66.7 | 65.0 | 76.9 | 62.9 |
| 急な発注への対応の速さ | 28.6 | 42.9 | 50.0 | 44.4 | 57.1 | 50.0 | 38.5 | 46.2 |
| クレームへの対応の良さ | 0.0 | 14.3 | 6.3 | 14.8 | 6.7 | 5.0 | 23.1 | 10.5 |
| 営業マンの熱心さ | 0.0 | 14.3 | 6.3 | 11.1 | 6.7 | 0.0 | 7.7 | 6.7 |
| 営業マンの人材活用に関する提案力 | 0.0 | 0.0 | 6.3 | 3.7 | 6.7 | 0.0 | 7.7 | 3.8 |
| 請負労働者の社会保険の加入状況 | 0.0 | 0.0 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 現場で部下を指揮する請負労働者の能力 | 14.3 | 0.0 | 6.3 | 11.1 | 6.7 | 35.0 | 15.4 | 14.3 |
| 請負労働者の技能水準 | 28.6 | 0.0 | 12.5 | 14.8 | 26.7 | 30.0 | 23.1 | 20.0 |
| 請負労働者の定着率 | 42.9 | 100.0 | 37.5 | 70.4 | 33.3 | 40.0 | 23.1 | 48.6 |
| 請負労働者のやる気 | 42.9 | 28.6 | 12.5 | 18.5 | 13.3 | 10.0 | 0.0 | 15.2 |
| その他 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 6.7 | 0.0 | 0.0 | 1.9 |
| N | 7 | 7 | 16 | 27 | 15 | 20 | 13 | 105 |

(3) 部門の主要製品別

部門の主要製品別に請負会社を選択する際に重視することを集計した(表 2 - 4 6)。電機・電子機器の最終製品を主要製品とする部門で「請負労働者の技能水準」が多い(44.4%)。そのほかは、とくに目立った違いは見られない。

表 2 - 4 6 請負会社を選択するにあたり重視すること 部門の主要製品別 (列%)

| | (最終製品) 自動車 | (部品) 自動車 | (最終製品) 電機・ 電子機器 | (部品) 電機・ 電子機器 | 金属製 鋼材・ 製品 | 住宅・ 建材 | (最終製品) 化学製品 | 食料品 | 医薬品 | その他 | 合計 |
|--------------------|---------------|-------------|-----------------------|---------------------|------------------|-----------|----------------|------|-------|------|------|
| 企業規模 | 100.0 | 0.0 | 16.7 | 9.1 | 16.7 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 27.3 | 13.3 |
| 人事管理制度 | 0.0 | 5.9 | 0.0 | 18.2 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 37.5 | 0.0 | 9.1 | 12.4 |
| 教育訓練体系 | 0.0 | 17.6 | 0.0 | 12.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 9.1 | 8.6 |
| 安全衛生の教育・管理 | 50.0 | 17.6 | 11.1 | 21.2 | 0.0 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 27.3 | 17.1 |
| 請負料金の額 | 50.0 | 70.6 | 66.7 | 57.6 | 50.0 | 57.1 | 100.0 | 62.5 | 0.0 | 72.7 | 62.9 |
| 急な発注への対応の速さ | 0.0 | 47.1 | 55.6 | 42.4 | 50.0 | 42.9 | 50.0 | 71.4 | 100.0 | 27.3 | 46.2 |
| クレームへの対応の良さ | 0.0 | 5.9 | 11.1 | 18.2 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 10.5 |
| 営業マンの熱心さ | 0.0 | 5.9 | 11.1 | 3.0 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 9.1 | 6.7 |
| 営業マンの人材活用に関する提案力 | 0.0 | 5.9 | 5.6 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 3.8 |
| 請負労働者の社会保険の加入状況 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 現場で部下を指揮する請負労働者の能力 | 50.0 | 17.6 | 11.1 | 21.2 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 14.3 |
| 請負労働者の技能水準 | 50.0 | 11.8 | 44.4 | 15.2 | 16.7 | 0.0 | 50.0 | 12.5 | 0.0 | 18.2 | 20.0 |
| 請負労働者の定着率 | 0.0 | 47.1 | 38.9 | 51.5 | 50.0 | 57.1 | 50.0 | 37.5 | 100.0 | 63.6 | 48.6 |
| 請負労働者のやる気 | 0.0 | 11.8 | 16.7 | 15.2 | 33.3 | 14.3 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 18.2 | 15.2 |
| その他 | 0.0 | 5.9 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.9 |
| N | 2 | 17 | 18 | 33 | 6 | 7 | 2 | 8 | 1 | 11 | 105 |

(4) 価格競争の程度別

価格競争の程度5段階別に集計したのが表2-47であるが、価格競争の激しさの差による回答の違いはほとんど見られない。

表 2 - 4 7 請負会社を選択するにあたり重視すること 価格競争の程度別 (列%)

| | 1 ほとんど ない | 2 | 3 中間 | 4 | 5 非常に 厳しい | 無回答 | 合計 |
|--------------------|-----------------|-------|---------|------|-----------------|-------|------|
| 企業規模 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 10.7 | 18.9 | 100.0 | 13.3 |
| 人事管理制度 | 33.3 | 0.0 | 17.6 | 7.1 | 13.2 | 0.0 | 12.4 |
| 教育訓練体系 | 33.3 | 0.0 | 5.9 | 7.1 | 9.4 | 0.0 | 8.6 |
| 安全衛生の教育・管理 | 33.3 | 0.0 | 11.8 | 14.3 | 20.8 | 0.0 | 17.1 |
| 請負料金の額 | 33.3 | 66.7 | 52.9 | 67.9 | 64.2 | 100.0 | 62.9 |
| 急な発注への対応の速さ | 33.3 | 66.7 | 41.2 | 53.6 | 44.2 | 0.0 | 46.2 |
| クレームへの対応の良さ | 0.0 | 0.0 | 23.5 | 10.7 | 7.5 | 0.0 | 10.5 |
| 営業マンの熱心さ | 0.0 | 0.0 | 5.9 | 10.7 | 5.7 | 0.0 | 6.7 |
| 営業マンの人材活用に関する提案力 | 0.0 | 33.3 | 11.8 | 3.6 | 0.0 | 0.0 | 3.8 |
| 請負労働者の社会保険の加入状況 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.9 | 0.0 | 1.0 |
| 現場で部下を指揮する請負労働者の能力 | 33.3 | 33.3 | 5.9 | 14.3 | 15.1 | 0.0 | 14.3 |
| 請負労働者の技能水準 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 26.4 | 0.0 | 20.0 |
| 請負労働者の定着率 | 66.7 | 100.0 | 64.7 | 42.9 | 43.4 | 0.0 | 48.6 |
| 請負労働者のやる気 | 33.3 | 0.0 | 29.4 | 10.7 | 13.2 | 0.0 | 15.2 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.6 | 1.9 | 0.0 | 1.9 |
| N | 3 | 3 | 17 | 28 | 53 | 1 | 105 |

(5) 業務量の変動幅別

業務量の変動幅をこれまでと同様に尺度化し、変動幅別に集計したのが表2-48、表

2 - 49であるが、どの選択基準についても、業務量の変動幅の大きさによる相関的な関連は見られない。

表2 - 48 請負会社を選択するにあたり重視すること
過去1ヶ月間の業務の変動幅別(列%)

| | 20未満 | 20以上 40未満 | 40以上 60未満 | 60以上 80未満 | 80以上 100未満 | 100以上 | 無回答 | 合計 |
|--------------------|------|--------------|--------------|--------------|---------------|-------|------|------|
| 企業規模 | 14.3 | 6.7 | 18.8 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 14.8 | 13.3 |
| 人事管理制度 | 5.7 | 26.7 | 6.3 | 40.0 | 0.0 | 20.0 | 11.1 | 12.4 |
| 教育訓練体系 | 11.4 | 6.7 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 3.7 | 8.6 |
| 安全衛生の教育・管理 | 8.6 | 33.3 | 18.8 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 22.2 | 17.1 |
| 請負料金の額 | 68.6 | 40.0 | 75.0 | 60.0 | 50.0 | 60.0 | 63.0 | 62.9 |
| 急な発注への対応の速さ | 45.7 | 33.3 | 33.3 | 60.0 | 50.0 | 80.0 | 51.9 | 46.2 |
| クレームへの対応の良さ | 11.4 | 0.0 | 6.3 | 20.0 | 0.0 | 20.0 | 14.8 | 10.5 |
| 営業マンの熱心さ | 8.6 | 6.7 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.4 | 6.7 |
| 営業マンの人材活用に関する提案力 | 0.0 | 13.3 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.7 | 3.8 |
| 請負労働者の社会保険の加入状況 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 現場で部下を指揮する請負労働者の能力 | 28.6 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.4 | 14.3 |
| 請負労働者の技能水準 | 22.9 | 33.3 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 14.8 | 20.0 |
| 請負労働者の定着率 | 34.3 | 53.3 | 62.5 | 40.0 | 100.0 | 60.0 | 51.9 | 48.6 |
| 請負労働者のやる気 | 8.6 | 26.7 | 6.3 | 20.0 | 0.0 | 20.0 | 22.2 | 15.2 |
| その他 | 5.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.9 |
| N | 35 | 15 | 16 | 5 | 2 | 5 | 27 | 105 |

表2 - 49 請負会社を選択するにあたり重視すること
過去1年間の業務の変動幅別(列%)

| | 20未満 | 20以上 40未満 | 40以上 60未満 | 60以上 80未満 | 80以上 100未満 | 100以上 | 無回答 | 合計 |
|--------------------|------|--------------|--------------|--------------|---------------|-------|------|------|
| 企業規模 | 20.0 | 8.3 | 10.7 | 28.6 | 0.0 | 9.1 | 12.5 | 13.3 |
| 人事管理制度 | 10.0 | 8.3 | 10.7 | 0.0 | 0.0 | 45.5 | 12.5 | 12.4 |
| 教育訓練体系 | 0.0 | 0.0 | 10.7 | 21.4 | 16.7 | 9.1 | 4.2 | 8.6 |
| 安全衛生の教育・管理 | 0.0 | 41.7 | 7.1 | 21.4 | 33.3 | 18.2 | 16.7 | 17.1 |
| 請負料金の額 | 70.0 | 66.7 | 67.9 | 50.0 | 50.0 | 54.5 | 66.7 | 62.9 |
| 急な発注への対応の速さ | 30.0 | 41.7 | 44.4 | 50.0 | 66.7 | 54.5 | 45.8 | 46.2 |
| クレームへの対応の良さ | 10.0 | 8.3 | 7.1 | 7.1 | 0.0 | 18.2 | 16.7 | 10.5 |
| 営業マンの熱心さ | 20.0 | 0.0 | 10.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 8.3 | 6.7 |
| 営業マンの人材活用に関する提案力 | 0.0 | 0.0 | 3.6 | 7.1 | 16.7 | 0.0 | 4.2 | 3.8 |
| 請負労働者の社会保険の加入状況 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 現場で部下を指揮する請負労働者の能力 | 20.0 | 16.7 | 14.3 | 14.3 | 16.7 | 18.2 | 8.3 | 14.3 |
| 請負労働者の技能水準 | 50.0 | 25.0 | 14.3 | 21.4 | 16.7 | 9.1 | 16.7 | 20.0 |
| 請負労働者の定着率 | 40.0 | 58.3 | 50.0 | 42.9 | 66.7 | 27.3 | 54.2 | 48.6 |
| 請負労働者のやる気 | 0.0 | 25.0 | 14.3 | 14.3 | 16.7 | 0.0 | 25.0 | 15.2 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 3.6 | 0.0 | 0.0 | 9.1 | 0.0 | 1.9 |
| N | 10 | 12 | 28 | 14 | 6 | 11 | 24 | 105 |

(6) 業務の習熟に要する期間別

先と同様に、新卒社員と請負労働者が仕事をひとつおり覚えるまでの期間で請負労働者の業務の難易度を尺度化して集計した(表2 - 50、表2 - 51)。新卒社員を基準とした表2 - 50によれば、必要な習得期間が短いほど、「請負料金の額」の比率が高いが、「請負労働者の技能水準」については差が出ていない。請負労働者を基準とした表2 - 51では、必要な習得期間が「1週間程度」の部門では「請負料金の額」(85.7%)、「請負労働者の技能水準」(33.3%)と、他に比べて多い。

表2 - 50 請負会社を選択するにあたり重視すること
新卒社員が仕事を覚えるのにかかる期間別(列%)

| | 即日 | 1週間程度 | 2～3週間程度 | 1カ月程度 | 3カ月程度 | 半年程度 | 1年程度 | 1年以上 | 合計 |
|--------------------|-------|-------|---------|-------|-------|------|------|-------|------|
| 企業規模 | 0.0 | 0.0 | 22.2 | 11.8 | 21.1 | 0.0 | | 0.0 | 13.3 |
| 人事管理制度 | 0.0 | 15.4 | 11.1 | 17.6 | 0.0 | 22.2 | | 0.0 | 12.4 |
| 教育訓練体系 | 0.0 | 7.7 | 7.4 | 5.9 | 15.8 | 11.1 | | 0.0 | 8.6 |
| 安全衛生の教育・管理 | 0.0 | 15.4 | 18.5 | 20.6 | 15.8 | 11.1 | | 0.0 | 17.1 |
| 請負料金の額 | 100.0 | 76.9 | 66.7 | 61.8 | 52.6 | 44.4 | | 100.0 | 62.9 |
| 急な発注への対応の速さ | 50.0 | 61.5 | 26.9 | 55.9 | 42.1 | 55.6 | | 0.0 | 46.2 |
| クレームへの対応の良さ | 0.0 | 15.4 | 14.8 | 8.8 | 10.5 | 0.0 | | 0.0 | 10.5 |
| 営業マンの熱心さ | 0.0 | 15.4 | 0.0 | 5.9 | 10.5 | 11.1 | | 0.0 | 6.7 |
| 営業マンの人材活用に関する提案力 | 0.0 | 0.0 | 3.7 | 2.9 | 10.5 | 0.0 | | 0.0 | 3.8 |
| 請負労働者の社会保険の加入状況 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | | 0.0 | 1.0 |
| 現場で部下を指揮する請負労働者の能力 | 0.0 | 7.7 | 18.5 | 14.7 | 15.8 | 11.1 | | 0.0 | 14.3 |
| 請負労働者の技能水準 | 50.0 | 23.1 | 22.2 | 23.5 | 10.5 | 11.1 | | 0.0 | 20.0 |
| 請負労働者の定着率 | 50.0 | 30.8 | 48.1 | 52.9 | 42.1 | 66.7 | | 100.0 | 48.6 |
| 請負労働者のやる気 | 50.0 | 0.0 | 22.2 | 11.8 | 10.5 | 33.3 | | 0.0 | 15.2 |
| その他 | 0.0 | 7.7 | 0.0 | 0.0 | 5.3 | 0.0 | | 0.0 | 1.9 |
| N | 2 | 13 | 27 | 34 | 19 | 9 | 0 | 1 | 105 |

表2 - 51 請負会社を選択するにあたり重視すること
請負労働者が仕事を覚えるのにかかる期間別(列%)

| | 即日 | 1週間程度 | 2～3週間程度 | 1カ月程度 | 3カ月程度 | 半年程度 | 1年程度 | 1年以上 | 無回答 | 合計 |
|--------------------|-------|-------|---------|-------|-------|------|-------|------|-------|------|
| 企業規模 | 0.0 | 0.0 | 24.0 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | 0.0 | | 0.0 | 13.3 |
| 人事管理制度 | 0.0 | 9.5 | 12.0 | 20.0 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | | 0.0 | 12.4 |
| 教育訓練体系 | 0.0 | 4.8 | 16.0 | 2.9 | 14.3 | 14.3 | 0.0 | | 0.0 | 8.6 |
| 安全衛生の教育・管理 | 0.0 | 19.0 | 20.0 | 20.0 | 7.1 | 0.0 | 100.0 | | 0.0 | 17.1 |
| 請負料金の額 | 100.0 | 85.7 | 56.0 | 54.3 | 50.0 | 71.4 | 100.0 | | 100.0 | 62.9 |
| 急な発注への対応の速さ | 0.0 | 55.0 | 32.0 | 57.1 | 35.7 | 42.9 | 0.0 | | 100.0 | 46.2 |
| クレームへの対応の良さ | 0.0 | 4.8 | 20.0 | 8.6 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 10.5 |
| 営業マンの熱心さ | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 2.9 | 21.4 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 6.7 |
| 営業マンの人材活用に関する提案力 | 0.0 | 0.0 | 4.0 | 2.9 | 7.1 | 14.3 | 0.0 | | 0.0 | 3.8 |
| 請負労働者の社会保険の加入状況 | 0.0 | 4.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 1.0 |
| 現場で部下を指揮する請負労働者の能力 | 0.0 | 4.8 | 28.0 | 14.3 | 7.1 | 14.3 | 0.0 | | 0.0 | 14.3 |
| 請負労働者の技能水準 | 0.0 | 33.3 | 20.0 | 20.0 | 7.1 | 0.0 | 100.0 | | 0.0 | 20.0 |
| 請負労働者の定着率 | 100.0 | 42.9 | 44.0 | 48.6 | 50.0 | 71.4 | 0.0 | | 0.0 | 48.6 |
| 請負労働者のやる気 | 100.0 | 0.0 | 12.0 | 20.0 | 21.4 | 28.6 | 0.0 | | 0.0 | 15.2 |
| その他 | 0.0 | 4.8 | 0.0 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 1.9 |
| N | 1 | 21 | 25 | 35 | 14 | 7 | 1 | 0 | 1 | 105 |

このように、請負労働者の業務の難易度が低い部門では、請負料金が請負会社の選択基準として重視されている傾向は見られるが、請負労働者の業務の難易度が高い部門で請負労働者の技能水準が重視されているという傾向は見られない。

(7) 請負労働者と同じ仕事のみを行う正社員の比率の影響

次に、請負労働者と同じ仕事のみを行う正社員の人数が部門の総人員数に占める比率ごとに集計した(表2-52)。ほとんどの基準については影響がないが、「請負料金の額」は、これらの正社員の比率が20%を超える部門では、その比率がやや高い。

表2-52 請負会社を選択するにあたり重視すること
請負労働者と同じ仕事のみを行う正社員の比率別(列%)

| | 0% | 1~20% 程度 | 21~40% 程度 | 41~60% 程度 | 61~80% 程度 | 81~100% 程度 | 無回答 | 合計 |
|--------------------|------|-------------|--------------|--------------|--------------|---------------|------|------|
| 企業規模 | 0.0 | 9.4 | 25.0 | 4.2 | 33.3 | 14.3 | 0.0 | 13.9 |
| 人事管理制度 | 16.7 | 12.5 | 5.0 | 16.7 | 8.3 | 28.6 | 0.0 | 12.9 |
| 教育訓練体系 | 16.7 | 9.4 | 10.0 | 4.2 | 8.3 | 0.0 | 25.0 | 7.9 |
| 安全衛生の教育・管理 | 16.7 | 15.6 | 20.0 | 16.7 | 14.3 | 25.0 | 16.8 | 16.8 |
| 請負料金の額 | 50.0 | 53.1 | 70.0 | 66.7 | 75.0 | 71.4 | 50.0 | 63.4 |
| 急な発注への対応の速さ | 80.0 | 43.8 | 30.0 | 41.7 | 58.3 | 57.1 | 75.0 | 45.0 |
| クレームへの対応の良さ | 0.0 | 18.8 | 0.0 | 16.7 | 8.3 | 0.0 | 0.0 | 10.9 |
| 営業マンの熱心さ | 0.0 | 6.3 | 10.0 | 8.3 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 6.9 |
| 営業マンの人材活用に関する提案力 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 4.0 |
| 請負労働者の社会保険の加入状況 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 現場で部下を指揮する請負労働者の能力 | 16.7 | 12.5 | 35.0 | 8.3 | 8.3 | 0.0 | 0.0 | 14.9 |
| 請負労働者の技能水準 | 16.7 | 25.0 | 25.0 | 12.5 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 20.8 |
| 請負労働者の定着率 | 50.0 | 56.3 | 40.0 | 50.0 | 25.0 | 57.1 | 75.0 | 47.5 |
| 請負労働者のやる気 | 0.0 | 18.8 | 10.0 | 12.5 | 16.7 | 28.6 | 25.0 | 14.9 |
| その他 | 0.0 | 3.1 | 5.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.0 |
| N | 6 | 32 | 20 | 24 | 12 | 7 | 4 | 105 |

8. 請負労働者の属性

(1) 単純集計

部門で働く請負労働者の属性として多いのは若年男性(79.0%)、若年女性(71.4%)であり、やや比率には差があるが壮年男性(31.4%)も多い。学生(1.0%)や高齢男性(3.8%)をあげた部門は少なく、高齢女性と回答した部門はない。

表2-53 請負労働者の属性(%)

| | % |
|-------------|------|
| 学生(在学生) | 1.0 |
| 若年男性 | 79.0 |
| 若年女性 | 71.4 |
| 壮年男性 | 31.4 |
| 壮年女性 | 15.2 |
| 高齢男性 | 3.8 |
| 高齢女性 | 0.0 |
| 外国人(日系人を含む) | 10.5 |
| その他 | 1.0 |
| 把握していない | 0.0 |
| N | 105 |

(2) 部門の人員規模別

請負労働者の属性を部門の人員規模別に集計したのが表2-54である。人員規模の差による請負労働者の属性の差は見られない。

表2-54 請負労働者の属性 部門の人員規模別(列%)

| | 29人 以下 | 30~ 49人 | 50~ 99人 | 100~ 299人 | 300~ 499人 | 500人 以上 | 無回答 | 合計 |
|------------|-----------|------------|------------|--------------|--------------|------------|------|------|
| 学生(在学学生) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 6.7 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 若年男性 | 57.1 | 71.4 | 81.3 | 77.8 | 80.0 | 95.0 | 69.2 | 79.0 |
| 若年女性 | 28.6 | 85.7 | 87.5 | 70.4 | 66.7 | 85.0 | 53.8 | 71.4 |
| 壮年男性 | 28.6 | 14.3 | 25.0 | 37.0 | 33.3 | 35.0 | 30.8 | 31.4 |
| 壮年女性 | 0.0 | 14.3 | 18.8 | 25.9 | 0.0 | 15.0 | 15.4 | 15.2 |
| 高齢男性 | 14.3 | 14.3 | 6.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.7 | 3.8 |
| 高齢女性 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 外国人(日系人含む) | 0.0 | 0.0 | 6.3 | 18.5 | 13.3 | 15.0 | 0.0 | 10.5 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 6.7 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 把握していない | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| N | 7 | 7 | 16 | 27 | 15 | 20 | 13 | 105 |

(3) 部門の主要製品別

部門の主要製品別に見たのが表2-55である。自動車部品を主要製品とする部門において、若年女性をあげる比率が低い。

表2-55 請負労働者の属性 部門の主要製品別(列%)

| | (最終製品) 自動車 | (部品) 自動車 | (最終製品) 電機・ 電子機器 | (部品) 電機・ 電子機器 | 金属鋼材・ 鋼材 | 住宅・ 建材 | (最終製品) 化学製品 | 食料品 | 医薬品 | その他 | 合計 |
|------------|---------------|-------------|-----------------------|---------------------|-------------|-----------|----------------|------|-------|------|------|
| 学生(在学学生) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 若年男性 | 100.0 | 88.2 | 83.3 | 81.8 | 100.0 | 85.7 | 100.0 | 37.5 | 0.0 | 63.6 | 79.0 |
| 若年女性 | 50.0 | 58.8 | 88.9 | 78.8 | 66.7 | 28.6 | 100.0 | 62.5 | 100.0 | 72.7 | 71.4 |
| 壮年男性 | 0.0 | 58.8 | 16.7 | 24.2 | 50.0 | 57.1 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 36.4 | 31.4 |
| 壮年女性 | 0.0 | 5.9 | 16.7 | 9.1 | 0.0 | 28.6 | 0.0 | 75.0 | 0.0 | 9.1 | 15.2 |
| 高齢男性 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 9.1 | 3.8 |
| 高齢女性 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 外国人(日系人含む) | 0.0 | 17.6 | 11.1 | 15.2 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 10.5 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 把握していない | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| N | 2 | 17 | 18 | 33 | 6 | 7 | 2 | 8 | 1 | 11 | 105 |

(4) 価格競争の程度別

価格競争の程度別に集計したのが表2-56である。価格競争の激しい(4または5)部門では、壮年男性をあげる比率がやや低い(28.6%、26.4%)。

表2 - 5 6 請負労働者の属性 価格競争の程度別 (列%)

| | 1 ほとんど ない | 2 | 3 中間 | 4 | 5 非常に厳 しい | 無回答 | 合計 |
|------------|-----------------|------|---------|------|-----------------|-------|------|
| 学生(在学学生) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.9 | 0.0 | 1.0 |
| 若年男性 | 100.0 | 33.3 | 94.1 | 78.6 | 75.5 | 100.0 | 79.0 |
| 若年女性 | 33.3 | 66.7 | 58.8 | 82.1 | 73.6 | 0.0 | 71.4 |
| 壮年男性 | 33.3 | 33.3 | 52.9 | 28.6 | 26.4 | 0.0 | 31.4 |
| 壮年女性 | 0.0 | 0.0 | 5.9 | 17.9 | 18.9 | 0.0 | 15.2 |
| 高齢男性 | 33.3 | 0.0 | 5.9 | 0.0 | 3.8 | 0.0 | 3.8 |
| 高齢女性 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 外国人(日系人含む) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 10.7 | 15.1 | 0.0 | 10.5 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 5.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.0 |
| 把握していない | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| N | 3 | 3 | 17 | 28 | 53 | 1 | 105 |

(5) 業務の習熟に要する期間別

新卒社員、請負労働者が業務の習得に要する期間別に集計したのが表2 - 5 7、表2 - 5 8である。新卒社員の習熟期間、請負労働者の習熟期間のいずれをとっても、請負労働者の属性に差は見られない。

表2 - 5 7 請負労働者の属性 新卒社員が仕事を覚えるのかかる期間別 (列%)

| | 即日 | 1週間 程度 | 2~3 週間 程度 | 1カ月 程度 | 3カ月 程度 | 半年 程度 | 1年 程度 | 1年 以上 | 合計 |
|------------|------|-----------|-----------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|------|
| 学生(在学学生) | 0.0 | 0.0 | 3.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 1.0 |
| 若年男性 | 0.0 | 69.2 | 77.8 | 76.5 | 89.5 | 100.0 | | 100.0 | 79.0 |
| 若年女性 | 50.0 | 69.2 | 74.1 | 67.6 | 78.9 | 77.8 | | 0.0 | 71.4 |
| 壮年男性 | 0.0 | 38.5 | 25.9 | 35.3 | 36.8 | 22.2 | | 0.0 | 31.4 |
| 壮年女性 | 50.0 | 23.1 | 22.2 | 8.8 | 15.8 | 0.0 | | 0.0 | 15.2 |
| 高齢男性 | 50.0 | 0.0 | 3.7 | 2.9 | 0.0 | 11.1 | | 0.0 | 3.8 |
| 高齢女性 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 0.0 |
| 外国人(日系人含む) | 0.0 | 15.4 | 11.1 | 11.8 | 10.5 | 0.0 | | 0.0 | 10.5 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | | 0.0 | 1.0 |
| 把握していない | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 0.0 |
| N | 2 | 13 | 27 | 34 | 19 | 9 | 0 | 1 | 105 |

表 2 - 5 8 請負労働者の属性 請負労働者が仕事を覚えるのかかる期間別 (列%)

| | 即日 | 1週間程度 | 2～3週間程度 | 1カ月程度 | 3カ月程度 | 半年程度 | 1年程度 | 1年以上 | 無回答 | 合計 |
|------------|-------|-------|---------|-------|-------|------|-------|------|-------|------|
| 学生(在学学生) | 0.0 | 4.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 1.0 |
| 若年男性 | 0.0 | 71.4 | 80.0 | 77.1 | 92.9 | 85.7 | 100.0 | | 100.0 | 79.0 |
| 若年女性 | 100.0 | 71.4 | 72.0 | 65.7 | 78.6 | 71.4 | 100.0 | | 100.0 | 71.4 |
| 壮年男性 | 0.0 | 33.3 | 36.0 | 34.3 | 28.6 | 0.0 | 100.0 | | 0.0 | 31.4 |
| 壮年女性 | 0.0 | 19.0 | 20.0 | 14.3 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 15.2 |
| 高齢男性 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 5.7 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 3.8 |
| 高齢女性 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 0.0 |
| 外国人(日系人含む) | 0.0 | 19.0 | 12.0 | 5.7 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 10.5 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | | 0.0 | 1.0 |
| 把握していない | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 0.0 | 0.0 |
| N | 1 | 21 | 25 | 35 | 14 | 7 | 1 | 0 | 1 | 105 |

9. 小括

この章であきらかにした主な事実をまとめると、以下の1～8のようになる。

1. 多くの部門においては、請負労働者は、業務量の増減に応じて弾力的に活用する変動的な労働力というよりも、常用労働力として活用されている。生産量・受注量が予測しにくいほど、業務量の増加時に臨時的に請負を活用する傾向がある

2.(1) 大半の部門が、1990年以降になってから構内請負の活用を始めている。請負の活用は、この十数年間で急速に広がってきたようだ。(2) 現在、請負が多く活用されている製品部門においても、それほど早くから構内請負が活用されていたわけではない。しかし、電機・電子機器最終製品を主要製品とする部門では、1980年代という、比較的早い時期から請負活用を開始している部門の比率がやや高い

3.(1) 複数の請負会社を活用している部門が多数派であり、取引している請負企業の数は平均して3社以上である。また、ほとんどの部門が、現在利用している請負会社と長期的な取引を行っている。複数の請負会社と長期的に取引を行うのが、製造業の部門と請負会社との一般的な取引の特徴である。(2) 古くから請負会社を活用している部門ほど、利用している請負会社の数が多い。つまり、請負活用部門は、請負労働者を長期間活用していく中で、最も良い取引先を絞り込むのではなく、利用する請負会社の数を増やしている。請負を長期間活用するにつれ、部門における請負労働者の比率が上昇する。その場合、特定の請負会社に人材供給を依存すると、その請負会社なしには人的資源が確保できないことになり、取引において請負先の優位性が失われる可能性がある。また、その請負会社が倒産すれば、ノウハウ保持のためには、請負労働者を直接雇用にするか、これまで取引経験がなく、信頼性の不明な他の請負会社に転籍させるかの選択肢を迫られ、いずれも責任とコストを伴う結果になる。そのために請負活用部門は、複数の請負会社と取引を続けることにより、請負元同士の競争を促進させるとともに、請負元に対する組織間関係における優位性を保持と、リスクの低下を可能にしている。

4.(1) 請負労働者の利用を決定する権限は、事業所の生産部門の責任者が持っている部門が最も多い。(2) 500人以上の大規模な部門では、本社や事業部の人事部門が権限を持っている比率が高い。大規模な部門では、請負労働者の人数も多く、人事部が統括する必要性が増してくると考えられる。

5.(1) 業務の範囲や単価の上限に関して指示が出されている部門が相当数ある一方、指示はなく、活用する部門に任されている部門も少なくない。(2) 大企業及び大規模事業所では、末端における請負の活用に目が届きにくくなるため、また、組織全体の整合性をとるため、部門単位の管理は困難であり、中央からの指示が必要となっている可能性が高い。

6.(1) 請負労働者の活用理由は、コストの削減や業務変動への対応が主であり、労務管理の負担の軽減や、内部に持たない外部能力の活用が目的とされていることは少ない。(2) 業務の難易度が高い部門では、臨時的人員補充またはコスト削減のために請負が活用されることは、比較的少ない。業務の難易度が高い場合、不慣れな請負労働者で頭数をそろえても、効率的な業務運営ができなくなると考えられる。

7.(1) 請負活用部門が、請負会社を選択するにあたって重視していることは、請負料金の額、請負労働者の定着率、急な発注への対応の速さ、である。(2) 請負労働者の業務の難易度が低い部門では、請負料金が請負会社の選択基準として重視されている傾向は見られる。請負労働者の業務の難易度が高い部門であっても、請負労働者の技能水準が特に重視されているわけではない。

8. 部門で働く請負労働者の属性として多いのは若年男性、若年女性であり、やや開きはあるが、壮年男性も多い。

第3章 部門における請負活用の実態と課題

佐野嘉秀（東京大学社会科学研究所助手）

1. 請負労働者の主な仕事内容

第1章での分析によれば、調査対象となった部門の主要製品は、電機・電子機器を中心としつつも、自動車部品や化学製品、食料品、住宅・建材、鋼材・金属製品など多岐にわたっていた。それでは、部門は、これらの製品を製造するうえで、どのような仕事に請負労働者を利用しているであろうか。この点をあきらかにするため、調査では、請負労働者が従事する主な仕事内容について複数回答できている。

表3 - 1 請負労働者の主な仕事内容（複数回答）

| | (%) |
|-------------|------|
| 組立て・組込み | 65.2 |
| 製品の検査・点検 | 64.8 |
| 包装・梱包作業 | 61.9 |
| 運搬作業 | 49.5 |
| 機械加工 | 20.0 |
| 保守・点検 | 15.2 |
| データ入力・データ処理 | 12.4 |
| 熱処理・表面処理 | 11.4 |
| 計器の監視や操作 | 11.4 |
| 試作 | 1.0 |
| 設計 | 0.0 |
| その他 | 1.0 |
| N | 105 |

表3 - 1より、集計結果をみると、「組立て・組込み」(65.2%)、「製品の検査・点検」(64.8%)、「包装・梱包」(61.9%)、「運搬作業」(49.5%)といった仕事に、請負労働者が主に従事しているとする部門がそれぞれ5~6割程度をしめている。このほか、より割合は低い、「機械加工」(20.0%)、「保守・点検」(15.2%)、「データ入力・データ処理」(12.4%)、「熱処理・表面加工」(11.4%)、「計器の監視や操作」(11.4%)といった仕事に請負労働者が主に従事しているとする部門も1~2割程度ある。一方、「設計」(0%)や「試作」(1.0%)に請負労働者が主に従事しているとする部門はほとんどない。

このように、調査対象の部門において、請負労働者は、組立て・組込み、製品の点検・

検査、包装・梱包、運搬などの作業で主に利用されている。このほか、機械加工、保守・点検、データ入力・データ処理、熱処理・表面加工、計器の監視や操作などの仕事に請負労働者を利用する部門もそれぞれ1~2割程度ある。なお、複数回答できいたところ、部門数105に対し回答数が335あることから、複数の仕事に請負労働者を利用している部門も少なくないことが読みとれる。

2. 請負業者への発注の単位

部門では、どのような単位で、請負業社に業務を発注しているであろうか。また、今後は、どのような単位で発注をおこなおうとしているであろうか。調査では、請負業者への業務の発注単位を、「現在最も多いもの」「現在2番目に多いもの」「今後増やしたいもの」に分けてきいている。

表3-2 請負業者への発注の単位（最も主要な形態）

| | N | (%) |
|---------------|-----|-------|
| 生産ラインの一部の工程 | 73 | 69.5 |
| 1つの生産ライン全体 | 15 | 14.3 |
| 複数の生産ラインをまとめて | 6 | 5.7 |
| 工場全体 | 9 | 8.6 |
| その他 | 2 | 1.9 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

表3-2より、請負業者に発注している最も主要な業務の単位をみると、「生産ラインの一部の工程」とする部門が最も多く、約7割(69.5%)をしめる。これに「1つの生産ライン全体」(14.3%)、「工場全体」(8.6%)、「複数の生産ラインをまとめて」(5.7%)がづく。

表 3 - 3 請負業者への発注の単位 (2 番目)

| | N | (%) |
|---------------|-----|------|
| なし | 44 | 41.9 |
| 生産ラインの一部の工程 | 17 | 16.2 |
| 1つの生産ライン全体 | 33 | 31.4 |
| 複数の生産ラインをまとめて | 9 | 8.6 |
| 工場全体 | 1 | 1.0 |
| その他 | 1 | 1 |
| 合計 | 105 | 100 |

2番目に多い発注単位としては、「なし」(41.9%)を除くと、「1つの生産ライン全体」(31.4%)、「生産ラインの一部の工程」(16.2%)、「複数の生産ラインをまとめて」(8.2%)の順となっている(表3-3)。

表 3 - 4 請負業者への発注の単位 (今後増やしたい形態)

| | N | (%) |
|---------------|-----|-------|
| なし | 29 | 27.6 |
| 生産ラインの一部の工程 | 9 | 8.6 |
| 1つの生産ライン全体 | 29 | 27.6 |
| 複数の生産ラインをまとめて | 30 | 28.6 |
| 工場全体 | 8 | 7.6 |
| その他 | 0 | 0.0 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

今後増やしたい発注の単位としては、「なし」(27.6%)とする部門が3割程度をしめる。また、「複数の生産ラインをまとめて」(28.6%)や「1つの生産ライン全体」(27.6%)とする部門も同様にそれぞれ3割程度をしめている(表3-4)。

まとめると、現状では、約7割をしめる多くの部門が、主に生産ラインの工程の一部を単位として、業務を請負業社に発注している。主として1つの生産ライン全体を単位に発注している部門は1割台にとどまる。また、複数の生産ラインや工場全体を主な発注単位としている部門も、あわせても1割程度となっている。ただし、2番目に主要な形態としては、1つの生産ライン全体を発注の単位としている部門も、3割程度の少なくない割合をし

める。

一方、今後増やしたい発注の単位としては、1つの生産ライン全体や、複数の生産ラインをあげる部門もそれぞれ3割程度と少なくない。そのため、今後は、生産ラインの1つないし複数を単位とした発注の比重が高まることも十分考えられる。

3. 社員と請負労働者との仕事の異同

(1) 単純集計結果の分析

請負労働者は、部門の社員とは異なる仕事に従事しているのであろうか。それとも、社員と同様の仕事に従事しているのであろうか。この点をあきらかにするため、調査では、生産業務に直接従事している社員のうち、請負労働者とほぼ同じ内容や難易度の仕事のみをおこなう社員の割合をきいている。

表3-5 請負労働者と同様の仕事のみをおこなう正社員の比率

| | N | (%) |
|-----------|-----|-------|
| 0% | 6 | 5.7 |
| 1~20%程度 | 32 | 30.5 |
| 21~40%程度 | 20 | 19.0 |
| 41~60%程度 | 24 | 22.9 |
| 61~80%程度 | 12 | 11.4 |
| 81~100%程度 | 7 | 6.7 |
| 無回答 | 4 | 3.8 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

集計結果をみると、請負労働者と同様の仕事をおこなう社員が「0%」とする部門はごく少ない(5.7%)。そして、「1~20%程度」とする部門が約3割(30.5%)で最も多く、「21~40%」(19.0%)、「41~60%」(22.9%)という部門もそれぞれ2割程度、「61~80%」とする部門も約1割(11.4%)ある(表3-5)。

このように、ほとんどの部門で、請負労働者は、社員の一部と同様の仕事に従事している。ただし、生産業務に直接従事する社員にしめる、請負労働者と同様の仕事のみをおこなう社員の割合は、2割程度までを中心に、8割程度までの範囲で部門により異なっている。

(2) 請負労働者比率の今後の見通しとの関係(クロス表分析)

ところで、請負労働者と同様の仕事をおこなう社員の割合が高い部門では、その割合が低い部門と比べて、請負労働者の比率を高めることがより容易と考えられる。というのも、請負労働者と同様の仕事のみをおこなう社員を請負労働者で代替することで、請負労働者に現状より高度な仕事を習得させなくとも、部門での請負労働者の比率を高めることができるためである。

この点を確認するため、上でみた請負労働者と同様の仕事のみおこなう社員の比率と、部門における請負労働者の比率についての今後の見通しとの関係を見ることにする。ただし、調査では、請負労働者比率の見通しについて、直接きいていない。そこで、「正社員」と「請負労働者」の「現在と比べた3年後に予想される要員数」についてきいている質問のデータを利用し、請負労働者の比率についての見通しを示す指標を作成した。もとななる質問では、「正社員」と「請負労働者」の要員数の見通しについて、それぞれ、「3割以上減少」「1~2割減少」「ほぼ同じ」「1~2割増加」「3割以上増加」の5つの選択肢から選んでもらっている。指標では、その回答を比較して、「正社員」の増員の幅が「請負労働者」の増員の幅より小さい場合や、「正社員」の減少の幅が「請負労働者」の減少の幅より大きい場合は「請負労働者比率は上昇」、逆に、「正社員」の増員の幅が「請負労働者」の増員の幅より大きい場合や、「正社員」の減少の幅が「請負労働者」の減少の幅より小さい場合は、「請負労働者比率は上昇」、そして、「正社員」と「請負労働者」の要員数の見通しについての回答が同じであれば「請負労働者比率は現状維持」としている。

表3-6 請負労働者比率の見通し

| | N | (%) |
|--------------|-----|------|
| 請負労働者比率は上昇 | 51 | 48.6 |
| 請負労働者比率は現状維持 | 24 | 22.9 |
| 請負労働者比率は低下 | 18 | 17.1 |
| 無回答 | 12 | 11.4 |
| 合計 | 105 | 100 |

クロス表の分析をおこなうまえに、参考までに、指標を利用した請負労働者比率を示すと、表3-6のようになる。これをみると、「請負労働者比率は上昇」という見通しの部門が、約半数(48.6%)をしめ、「請負労働者比率は現状維持」(22.9%)や「請負労働者比率は低下」(17.1%)するという見通しの部門は、それぞれ2割程度となっている。約半数の部門で、今後、請負労働者の比率が高まることが予想されている。

表3 - 7 請負労働者と同様の仕事をおこなう正社員の比率

× 請負労働者比率の見通し（行％）

| | 請負労働者 比率は上昇 | 請負労働者 比率は現状 維持 | 請負労働者 比率は低下 | 無回答 | N |
|--------|----------------|----------------------|----------------|------|-----|
| 1～20% | 39.5 | 28.9 | 26.3 | 5.3 | 38 |
| 21～40% | 40.0 | 25.0 | 15.0 | 20.0 | 20 |
| 41～60% | 66.7 | 16.7 | 4.2 | 12.5 | 24 |
| 61%以上 | 63.2 | 5.3 | 21.1 | 10.5 | 19 |
| 無回答 | 0.0 | 75.0 | 0.0 | 25.0 | 4 |
| 合計 | 48.6 | 22.9 | 17.1 | 11.4 | 105 |

表3 - 7より、部門の生産業務に直接従事する社員にしめる、請負労働者と同様の仕事のみをおこなう社員の比率ごとに、請負労働者比率の今後の見通しをみると、請負労働者と同様の仕事のみをおこなう社員比率が「1～20%」と「21～40%」の部門では、「請負労働者は上昇」という見通しをもつ部門の割合がそれぞれ39.5%と40.0%と、ともに約4割であるのに対し、「41～60%」と「61%以上」の部門では、それぞれ66.7%と63.2%と、ともに6割以上となっている。

このように、請負労働者と同様の仕事のみをおこなう社員の比率が高い部門は、請負労働者の比率が高まるという見通しをもつ傾向にある。請負労働者と同様の仕事をおこなう社員の比率が高い部門では、今後、そうした社員を中心として、請負労働者による社員の代替がすすむことが十分に考えられる。

4. 社員の管理業務へのかかわり方

(1) 単純集計結果の分析

部門の社員は、請負労働者に対する業務管理や、教育訓練、人事管理などの広い意味での管理業務にどのようなかたちでかかわっているであろうか。一般に、企業が請負労働者を利用する主なメリットのひとつは、これらの管理業務を請負会社側におこなわせることで、管理業務による自社の負担を軽減することとされる。また、法律上、請負労働者に対する指揮命令権は請負業者側にあることから、部門の社員が請負労働者の管理業務をおこなうことが困難となることもあろう。しかし、前節までの分析によれば、部門の多くは、主に生産ラインの工程の一部を単位として業務を請負業者へ発注している。また、部門により割合は異なるが、社員のなかには、請負労働者と同様の仕事のみをおこなう社員も存在する。これらのことから推察すると、請負労働者が、部門の社員と同一の生産ラインに従事

するケースも少なくないと考えられる。そして、こうした状況のもとでは、生産ラインの責任者やリーダーの社員が、担当ラインで社員とともにたらく請負労働者に対し、社員に対してと同様の管理をおこなうことも十分ありえる。実態はどうであろうか。

この点をあきらかにするため、調査では、部門の社員が、請負労働者の管理にどのようにかかわっているかきいている。「A．請負労働者への仕事の割り振り」「B．請負労働者に対する作業方法の指示や訓練」「C．請負労働者への安全衛生教育」「D．請負労働者の残業や勤務シフトの決定」「E．請負労働者の能力評価やランク付け」といった管理的業務について、部門の社員がどのようにかかわっているかをきく設問となっている。

表 3 - 8 部門の社員の管理業務へのかかわり方
(「A．請負労働者への仕事の割り振り」)

| | N | (%) |
|----------------------------------|-----|------|
| 1．自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 58 | 55.2 |
| 2．自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる | 22 | 21.0 |
| 3．請負会社や請負う労働者のリーダーにまかせる | 20 | 19.0 |
| 無回答 | 5 | 4.8 |
| 合計 | 105 | 100 |

集計結果をみると、まず「A．請負労働者への仕事の割り振り」については、「1．自社の社員が請負労働者各人に対して行う」が過半数をしめる(55.2%)、「2．自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる」(21.0%)、「3．請負会社や請負う労働者のリーダーにまかせる」(19.0%)がそれにつづく(表3-8)。

表 3 - 9 部門の社員の管理業務へのかかわり方
 (「B. 請負労働者に対する作業方法の指示や訓練」)

| | N | (%) |
|-----------------------------------|-----|-------|
| 1. 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 61 | 58.1 |
| 2. 自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる | 31 | 29.5 |
| 3. 請負会社や請負う労働者のリーダーにまかせる | 9 | 8.6 |
| 無回答 | 4 | 3.8 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

「B. 請負労働者に対する作業方法の指示や訓練」についても、「1. 自社の社員が請負労働者各人に対して行う」が約 6 割 (58.1%) をしめ、「2. 自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる」(29.5%)、「3. 請負会社や請負う労働者のリーダーにまかせる」(8.6%) がそれにつづく (表 3 - 9)。

表 3 - 10 部門の社員の管理業務へのかかわり方
 (「C. 請負労働者への安全衛生教育」)

| | N | (%) |
|-----------------------------------|-----|-------|
| 1. 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 40 | 38.1 |
| 2. 自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる | 23 | 21.9 |
| 3. 請負会社や請負う労働者のリーダーにまかせる | 35 | 33.3 |
| 無回答 | 7 | 6.7 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

「C. 請負労働者への安全衛生教育」についても、「1. 自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする部門の割合が約 4 割 (38.1%) で最も高い。ただし、「3. 請負会社や請負う労働者のリーダーにまかせる」とする部門も、約 3 割 (33.3%) をしめる。「2. 自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる」とする部門の割合は最も低く、2 割程度 (21.9%) となっている (表 3 - 10)。

表3 - 1 1 部門の社員の管理業務へのかかわり方
 (「D. 請負労働者の残業や勤務シフトの決定」)

| | N | (%) |
|-----------------------------------|-----|-------|
| 1. 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 51 | 48.6 |
| 2. 自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる | 22 | 21.0 |
| 3. 請負会社や請負う労働者のリーダーにまかせる | 25 | 23.8 |
| 無回答 | 7 | 6.7 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

「D. 請負労働者の残業や勤務シフトの決定」は、「1. 自社の社員が請負労働者各人に対して行う」がやはり最も多く、約半数(48.6%)をしめる。これに「3. 請負会社や請負う労働者のリーダーにまかせる」(23.8%)、「2. 自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる」(21.0%)がそれぞれ2割程度でつづく(表3-11)。

表3 - 1 2 部門の社員の管理業務へのかかわり方
 (「E. 請負労働者の能力評価やランク付け」)

| | N | (%) |
|-----------------------------------|-----|-------|
| 1. 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 44 | 41.9 |
| 2. 自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる | 11 | 10.5 |
| 3. 請負会社や請負う労働者のリーダーにまかせる | 41 | 39.0 |
| 無回答 | 9 | 8.6 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

「E. 請負労働者の能力評価やランク付け」についても、「1. 自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする部門の割合が4割程度(41.9%)と最も多い。ただし、「3. 請負会社や請負う労働者のリーダーにまかせる」とする部門の割合も、約4割(39.0%)をしめている。「2. 自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる」とする部門は、1割程度(10.5%)と少ない(表3-12)。

以上でみたように、多くの部門で、社員が、請負労働者の管理を請負労働者各人に対し直接おこなっている。とりわけ、作業方法の指示や訓練、仕事の割り振りは、約半数の部門で、社員が請負労働者各人に対し直接おこなっている。残業や勤務シフトの決定、能力評価やランク付け、安全衛生教育についても、それぞれ約4~5割の部門で、社員が各請負労働者に対し直接おこなっている。

とはいえ、請負業者側に請負労働者の管理を指示しておこなわせたり、まかせたりしている部門も決して少なくない。とくに、作業方法の指示や訓練については、約3割の部門が、請負会社やそのリーダーに指示しておこなわせている。また、能力評価やランク付け、安全衛生教育については、3~4割程度の部門で、請負業者側にまかせている。

(2) 発注単位との関係(クロス表分析)

以上の分析から、部門の多くでは、社員が、請負労働者各人の管理を直接おこなっていること、ただし、請負業者側に、請負労働者の管理を指示しておこなわせたり、まかせたりしている部門も少なくないことがあきらかになった。

ところで、このような部門ごとの請負労働者の管理に対する社員のかかわり方の違いは、請負業者に発注する業務の単位と一定の関係をもつと考えられる。というのも、各生産ラインが管理の最小単位となっている場合には、生産ライン全体を単位として請負業者に発注したほうが、生産ラインの一部を請負業者に発注するよりも、請負労働者に対する管理を社員に対する管理から切り離し、請負業者側におこなわせることがより容易と考えられるためである。

この点を確認するため、請負業務の発注単位と、請負労働者の管理に対する社員のかかわり方との関係をクロス集計したのが、表3-11から表3-15までの表である。各表は、管理業務の内容ごとに作成してある。各表とも、サンプル数の制約から、回答数のある程度(10以上)確保できた「生産ラインの一部」と「1つの生産ライン全体」の行のみに主として着目することとする。

まず、表3-13から、「A. 請負労働者への仕事の割り振り」についてみると、「生産ラインの一部の工程」を主な発注単位とする部門では、「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする割合が約6割程度(57.5%)と最も多い。これに対し、「1つの生産ライン全体」を主な発注単位とする部門では、「請負会社や請負労働者のリーダーにまかせる」とする割合が最も高く4割(40.0%)をしめている。「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする部門は、2番目に多いが、3割程度(33.3%)にとどまっている。

表3 - 13 請負業務の発注単位

× 「A. 請負労働者への仕事の割り振り」への社員のかかり方（行%）

| | 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 自社の社員が請負会社や請負会社のリーダーに指示して行わせる | 請負会社や請負労働社にまかせる | 無回答 | N |
|---------------|---------------------|-------------------------------|-----------------|------|-----|
| 生産ラインの一部の工程 | 57.5 | 23.3 | 15.1 | 4.1 | 73 |
| 1つの生産ライン全体 | 33.3 | 13.3 | 40.0 | 13.3 | 15 |
| 複数の生産ラインをまとめて | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 6 |
| 工場全体 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 9 |
| その他 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| 合計 | 55.2 | 21.0 | 19.0 | 4.8 | 105 |

表3 - 14 請負業務の発注単位

× 「B. 請負労働者に対する作業方法の指示や訓練」への社員のかかり方（行%）

| | 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 自社の社員が請負会社や請負会社のリーダーに指示して行わせる | 請負会社や請負労働社にまかせる | 無回答 | N |
|---------------|---------------------|-------------------------------|-----------------|-----|-----|
| 生産ラインの一部の工程 | 57.5 | 27.4 | 9.6 | 5.5 | 73 |
| 1つの生産ライン全体 | 46.7 | 46.7 | 6.7 | 0.0 | 15 |
| 複数の生産ラインをまとめて | 66.7 | 16.7 | 16.7 | 0.0 | 6 |
| 工場全体 | 66.7 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 9 |
| その他 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| 合計 | 58.1 | 29.5 | 8.6 | 3.8 | 105 |

つぎに、表 3 - 14 より、「B. 請負労働者に対する作業方法の指示や訓練」についてみると、「生産ラインの一部の工程」を主な発注単位とする部門では、「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする割合が約 6 割（57.5%）と最も多い。一方、「1 つの生産ライン全体」を発注単位とする部門も、「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする部門が最も多い。しかし、その割合は、5 割弱（46.7%）であり、「生産ラインの一部の工程」を発注単位とする部門より 1 割ほど低い。そして、「自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる」とする部門の割合も、同じく 5 割弱（46.7%）をしめている。

表 3 - 15 請負業務の発注単位

× 「C. 請負労働社に対する安全衛生教育」への社員のかかわり方（行%）

| | 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 自社の社員が請負会社や請負会社のリーダーに指示して行わせる | 請負会社や請負労働社にまかせる | 無回答 | N |
|---------------|---------------------|-------------------------------|-----------------|------|-----|
| 生産ラインの一部の工程 | 41.1 | 21.9 | 32.9 | 4.1 | 73 |
| 1 つの生産ライン全体 | 26.7 | 13.3 | 40.0 | 20.0 | 15 |
| 複数の生産ラインをまとめて | 16.7 | 16.7 | 50.0 | 16.7 | 6 |
| 工場全体 | 33.3 | 44.4 | 22.2 | 0.0 | 9 |
| その他 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| 合計 | 38.1 | 21.9 | 33.3 | 6.7 | 105 |

表 3 - 15 より、「C. 請負労働者に対する安全衛生教育」についてみると、「生産ラインの一部の工程」を主な発注単位としている部門では、「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする割合が約 4 割（41.1%）で最も多い。これに対し、「1 つの生産ライン全体」を主な発注単位とする部門では、「請負会社や請負労働者のリーダーにまかせる」とする割合が最も高く 4 割（40.0%）をしめている。「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする部門の割合は、2 番目に多いが、2 割台（26.7%）にとどまっている。

表3 - 16 請負業務の発注単位

× 「D. 請負労働者の残業や勤務シフトの決定」への社員のかかわり方（行％）

| | 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 自社の社員が請負会社や請負会社のリーダーに指示して行わせる | 請負会社や請負労働社にまかせる | 無回答 | N |
|---------------|---------------------|-------------------------------|-----------------|------|-----|
| 生産ラインの一部の工程 | 54.8 | 19.2 | 20.5 | 5.5 | 73 |
| 1つの生産ライン全体 | 26.7 | 26.7 | 26.7 | 20.0 | 15 |
| 複数の生産ラインをまとめて | 50.0 | 16.7 | 33.3 | 0.0 | 6 |
| 工場全体 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 0.0 | 9 |
| その他 | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 2 |
| 合計 | 48.6 | 21.0 | 23.8 | 6.7 | 105 |

表3 - 16より、「D. 請負労働者の残業や勤務シフトの決定」についてみると、「生産ラインの一部の工程」を主な発注単位とする部門では、「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする割合が5割台（54.8％）で最も多い。これに対し、「1つの生産ライン全体」を主な発注単位とする部門では、「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」（26.7％）と、「請負会社や請負労働者のリーダーにまかせる」（26.7％）、「自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる」（26.7％）が、いずれも2割台の同じ割合となっている。

表3 - 17 請負業務の発注単位

× 「E. 請負労働者の能力評価やランク付け」への社員のかかわり方（行％）

| | 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 自社の社員が請負会社や請負会社のリーダーに指示して行わせる | 請負会社や請負労働社にまかせる | 無回答 | N |
|---------------|---------------------|-------------------------------|-----------------|------|-----|
| 生産ラインの一部の工程 | 41.1 | 11.0 | 41.1 | 6.8 | 73 |
| 1つの生産ライン全体 | 33.3 | 6.7 | 40.0 | 20.0 | 15 |
| 複数の生産ラインをまとめて | 50.0 | 0.0 | 33.3 | 16.7 | 6 |
| 工場全体 | 55.6 | 22.2 | 22.2 | 0.0 | 9 |
| その他 | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 2 |
| 合計 | 41.9 | 10.5 | 39.0 | 8.6 | 105 |

最後に、表3 - 17 から、「E. 請負労働者の能力評価やランク付け」についてみると、「生産ラインの一部の工程」を主な発注単位としている部門では、「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする割合が約4割（41.1％）と最も多い。これに対し、「1つの生産ライン全体」を主な発注単位とする部門では、「請負会社や請負労働者のリーダーにまかせる」とする割合が最も高く4割（40.0％）をしめている。「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする部門の割合は、2番目に多いが3割程度（33.3％）にとどまっている。

まとめると、生産ラインの工程の一部を主な発注単位とする部門と、1つの生産ライン全体を主な発注単位とする部門とを比べると、前者では、請負労働者各人の管理を社員が直接おこなう部門の割合が高い。仕事の割り振りや作業方法の指示や訓練については、6割弱の部門、残業や勤務シフトの決定、能力評価やランク付け、安全衛生教育についても、約4～5割の部門で、請負労働者各人の管理を社員が直接おこなっている。一方、後者では、その割合はより低く、その分、請負労働者の管理を請負業者側に指示しておこなわせたり、まかせたりする部門の割合が高い⁸。

このように、1つの生産ライン全体を主な発注単位とする部門では、請負会社側に請負労働

⁸ 「複数の生産ラインをまとめて」や「工場全体」を発注単位とする部門では、「C 請負労働社に対する安全衛生教育」と「D 請負労働者の残業や勤務シフトの決定」（「複数の生産ラインをまとめて」の場合）を除くと、いずれの管理業務も「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする部門が5～6割程度の高い割合をしめている。これは、「複数の生産ラインをまとめて」や「工場全体」を単位として発注するが、複数の生産ラインのそれぞれ一部で請負労働者を利用している部門が少なくないためと推察される。もちろん、回答数が少ないため、たまたまそうした割合となっていることも考えられる。

働者の管理をよりおこなわせている。ところで、2節でみた集計結果によると、今後は、生産ライン全体を単位とする発注を増やしたいとする部門が、約3割の低くない割合をしめていた。実際に、1つの生産ライン全体を単位とする発注が増えたとすれば、それにともない、請負業者側に請負労働者の管理を指示しておこなわせたり、まかせたりする部門の割合は、より高まると予想される。

5. 請負労働者に要求される技能水準

(1) 単純集計結果の分析

請負労働者は、どのくらいの難易度の仕事に従事しているであろうか。調査では、請負労働者が従事する仕事の要求する技能水準を知るため、かりに新卒社員がその仕事に配置されたとき、仕事をひととおり覚えるのにどれくらいの期間がかかるかをきいている。選択肢としては、「即日」から「1年以上」までのから答えてもらう形式となっている。当然、ながら、後者ほど仕事の要求する技能水準は高いと考えられる。

表3-18 新卒社員の技能習得にかかる期間

| | N | (%) |
|---------|-----|-------|
| 即日 | 2 | 1.9 |
| 1週間程度 | 13 | 12.4 |
| 2～3週間程度 | 27 | 25.7 |
| 1ヶ月程度 | 34 | 32.4 |
| 3ヶ月程度 | 19 | 18.1 |
| 半年程度 | 9 | 8.6 |
| 1年程度 | 0 | 0.0 |
| 1年以上 | 1 | 1.0 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

表3-18から、集計結果をみると、「即日」(1.9%)とする部門はほとんどない。また、「半年程度」(8.6%)や「1年以上」(1.0%)という比較的長い期間を答えた部門も、あわせて1割にみえない。最も多いのは、「1ヶ月程度」とする部門で、約3割(32.4%)をしめる。これに、「2～3週間程度」(25.7%)、「3ヶ月程度」(18.1%)、「1週間程度」(12.4%)、「半年程度」(8.6%)がつづく。回答の多い「2～3週間程度」、「1ヶ月程度」、「3ヶ月程度」の割合を合計すると、これだけで8割弱(76.2%)をしめている。

このように、請負労働者の従事する仕事及要求する技能水準は、たいていは、新卒社員

でも半月から 3 ヶ月ほどで習得できる程度のものとなっている。請負労働者には、必ずしも、長期の経験を要する高い技能は期待されていないといえる。

(2) 仕事内容との関係(クロス表分析)

この章の 1 節でみた集計結果によると、請負労働者は、主として、組立て・組込み、製品の点検・検査、包装・梱包、運搬などの仕事に従事していた。請負労働者の仕事の要求する技能水準が、これら仕事の種類ごとに異なることは、十分に考えられる。この点を確認するため、請負労働者が主に従事する仕事内容と技能水準との関係をクロス集計したが、表 3 - 19 である。

表 3 - 19 仕事内容×新卒社員の技能習得にかかる期間(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 | N |
|-------------|-----|------------|-----------------|------------|------------|----------|-----------|-----|
| 組立て・組込み | 1.4 | 15.9 | 27.5 | 31.9 | 15.9 | 5.8 | 1.4 | 69 |
| 製品の検査・点検 | 1.5 | 11.8 | 29.4 | 35.3 | 14.7 | 5.9 | 1.5 | 68 |
| 包装・梱包作業 | 3.1 | 13.8 | 26.2 | 26.2 | 20.0 | 9.2 | 1.5 | 65 |
| 運搬作業 | 0.0 | 13.5 | 25.0 | 26.9 | 23.1 | 11.5 | 0.0 | 52 |
| 機械加工 | 0.0 | 9.5 | 26.6 | 42.9 | 14.3 | 4.8 | 0.0 | 21 |
| 保守・点検 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 31.3 | 31.3 | 12.5 | 0.0 | 16 |
| データ入力・データ処理 | 0.0 | 0.0 | 30.8 | 7.7 | 23.1 | 38.5 | 0.0 | 13 |
| 熱処理・表面処理 | 0.0 | 25.0 | 8.3 | 50.0 | 0.0 | 16.7 | 0.0 | 12 |
| 計器の監視や操作 | 0.0 | 8.3 | 25.0 | 25.0 | 33.3 | 8.3 | 0.0 | 12 |
| 試作 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| 設計 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1 |
| その他 | 0.0 | 16.7 | 66.7 | 0.0 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 6 |
| 合計 | 1.9 | 12.4 | 25.7 | 32.4 | 18.1 | 8.6 | 1.0 | 105 |

集計結果をみると、「データ入力・データ処理」で、技能の習得期間を「半年程度」とする部門が約 4 割(38.5%)とやや多い。このほかについては、回答数の少なさを考慮に入れると、仕事ごとに習得期間の違いがあるとは必ずしもいえない。ほとんどの仕事で、習得期間は、全体の集計結果とほぼ同様に、主として「2~3週間程度」から「3ヶ月間程度」までのあいだにおさまっている。請負労働者は、仕事の種類を問わず、新入社員でも半月から 3 ヶ月程度で習得できるような技能水準の仕事に主として従事しているといえる。

6 . 請負労働者の技能習得期間

それでは、実際に、請負労働者は、部門へ配置されてから、どのくらいの期間をかけて仕事に必要な技能を習得しているであろうか。

部門にあらたに配置される請負労働者の多くが、以前の請負先での経験などをつうじて同様の仕事に習熟していれば、部門の仕事をおぼえるのに必要な期間は、新入社員の場合と比べ短期間ですむはずである。しかし、そうした請負労働者の多くが、新入社員と同様、類似の仕事の未経験者であれば、部門の仕事をおぼえるのにかかる期間は、新入社員と同様はずである。このほか、新入社員と請負労働者のあいだに、仕事に必要な技能の習得するうえでの意欲や資質に差があるとすれば、当然、それに応じて、両者が技能の習得にかかる期間は異なるであろう。

では、実際に、請負労働者は、どのくらいの期間をかけて部門の仕事に必要な技能を修得しているであろうか。この点をあきらかにするため、調査では、部門にあらたに配属された請負労働者が、担当する仕事をひとつとおり覚えるのに、通常どれくらいかかるかをきいている。

表 3 - 2 0 請負労働者が仕事の習得にかかる期間

| | N | (%) |
|---------|-----|-------|
| 即日 | 1 | 1 |
| 1週間程度 | 21 | 20 |
| 2～3週間程度 | 25 | 23.8 |
| 1ヶ月程度 | 35 | 33.3 |
| 3ヶ月程度 | 14 | 13.3 |
| 半年程度 | 7 | 6.7 |
| 1年程度 | 1 | 1.0 |
| 無回答 | 1 | 1.0 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

表 3 - 20 より、集計結果をみると、「即日」(1.0%)とする部門はほとんどなく、「半年程度」(6.7%)、「1年以上」(1.0%)という比較的長い期間を答えた部門も、あわせて1割にみえない。そして、「1ヶ月程度」とする部門が最も多く約3割(33.3%)をしめる。これに、「2～3週間」(23.8%)、「1週間程度」(20.0%)、「3ヶ月程度」(13.3%)がつづく。

この結果を、新卒社員の場合についてきいた結果と比べると、「1週間程度」とする部門がやや多く(新卒社員では12.4%であるのに対し請負労働者では20.0%)、かわりに「3ヶ

月程度」とする部門がやや少ない点（新卒社員では 18.1%であるのに対し請負労働者では 13.3%）が異なっている。ただし、その差は大きいといえない。

このように、部門で利用されている請負労働者の多くは、部門への配属のあと 1 週間から 3 ヶ月程度で仕事に必要な技能を習得している。新卒社員と比べると、習得期間は請負労働者のほうが短い傾向にあるが、その差は小さい。請負労働者の多くは、部門での仕事に必要な技能をあまりもたない状態で部門に配置され、1 週間から 3 ヶ月程度をかけて技能を習得しているといえる。

7. 請負労働者に期待する定着の期間

前節でみたように、請負労働者に対しては、必ずしも長期間ではないが、主として 1 週間から 3 ヶ月間程度の訓練期間が必要とされている。そのため、請負労働者に、部門が期待する水準の仕事をおこなわせるには、最低限、そうした期間より長く請負労働者に定着してもらう必要がある。また、4 節でみたように、多くの部門で、請負労働者に対する教育訓練をおこなうのは、主として部門の社員の役割となっている。そのため、請負労働者の定着率が低い場合には、社員のおこなう教育訓練の負担が高まることも考えられる。それでは、実際に、部門は請負労働者にどのくらいの期間の定着を期待しているであろうか。

表 3 - 2 1 請負労働者に期待する定着期間

| | N | (%) |
|--------------|-----|-------|
| 特に定着は期待していない | 3 | 2.9 |
| 1 ヶ月程度 | 0 | 0.0 |
| 2~3 ヶ月程度 | 2 | 1.9 |
| 3 ヶ月~半年未満 | 5 | 4.8 |
| 半年以上~1 年未満 | 38 | 36.2 |
| 1 年以上~2 年未満 | 22 | 21.0 |
| 2 年以上~3 年未満 | 8 | 7.6 |
| 3 年以上 | 25 | 23.8 |
| 無回答 | 2 | 1.9 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

表 3 - 21 より、請負労働者に期待する定着の期間をみると、「とくに定着は期待していない」とする部門はほとんどない（2.9%）。また、「1 ヶ月程度」（0%）や、「2~3 ヶ月程度」（1.9%）、「3 ヶ月~半年程度」（4.8%）という半年未満の選択肢を選んだ部門も、あわせ

て1割に満たない。そして、最も多くの部門が、「半年以上～1年」(36.2%)の定着率を期待している。これに、「3年以上」(23.8%)、「1年以上～2年未満」(21.0%)がつづく。

このように、部門のほとんどは、半年以上の定着を請負労働者に期待している。とくに、半年から1年のあいだの定着を期待する部門が、3割台の最も高い割合をしめる。また、3年以上の定着を期待する部門も2割程度と少なくない。

8. 請負労働者の定着率の評価

(1) 単純集計結果の分析

それでは、こうした請負労働者の定着に関する期待は、実際に達成されているであろうか。この点をあきらかにするため、調査では、請負労働者の定着率が期待する水準を満たしているかをきいている。

表3-22 請負労働者の定着率に対する評価

| | N | (%) |
|--------------------|-----|-------|
| 定着率は期待する水準をクリアしている | 57 | 54.3 |
| 定着率は期待する水準より低い | 38 | 36.2 |
| 定着率の高低は問題にならない | 7 | 6.7 |
| 定着率を把握していない | 2 | 1.9 |
| 無回答 | 1 | 1.0 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

表3-22より、集計結果をみると、表3-21の結果からも予想されるように、部門による請負労働者の定着率の現状に対する評価について、「定着率の高低は問題にならない」(6.7%)や「定着率を把握していない」(1.9%)とする部門はごく少ない。そして、「定着率は期待する水準をクリアしている」とする部門が最も多く5割台(54.3%)をしめる。一方、「定着率は期待する水準より低い」とする部門は、3割台(36.2%)となっている。

このように、請負労働者の定着率が期待する水準をみたしていると評価する部門は、半数強をしめる。とはいえ、定着率が期待する水準より低いとみなす部門も3割台の少ない割合をしめている。

(2) 期待する定着率との関係(クロス表分析)

ところで、請負労働者の定着率が期待する水準をみたすかどうかは、部門が期待する定着率の高さにも依存すると考えられる。素朴に考えれば、期待する定着率が高いほど、実

際の定着率がその水準をみたすことはより難しいと推察される。はたして、実際はどうか。この点をあきらかにするため、請負労働者に期待する定着期間と定着率の現状に対する評価との関係を見たのが、表3-23である。

表3-23 請負労働者に期待する定着期間×定着率の現状に対する評価（行%）

| | 期待する 水準をク リア | 期待する 水準より 低い | 定着率は 問題とな らない | 定着率を 把握して いない | 無回答 | N |
|--------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|------|-----|
| 特に定着は期待していない | 0.0 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 0.00 | 3 |
| 1ヶ月程度 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 |
| 2~3ヶ月程度 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| 3ヶ月~半年未満 | 40.0 | 40.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 5 |
| 半年以上~1年未満 | 55.3 | 39.5 | 2.6 | 2.6 | 0.0 | 38 |
| 1年以上~2年未満 | 63.6 | 31.8 | 4.5 | 0.0 | 0.0 | 22 |
| 2年以上~3年未満 | 50.0 | 37.5 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 8 |
| 3年以上 | 52.0 | 40.0 | 4.0 | 4.0 | 0.0 | 25 |
| 無回答 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 2 |
| 合計 | 54.3 | 36.2 | 6.7 | 1.9 | 1.0 | 105 |

表3-23から、回答数がある程度（10以上）確保できた「半年以上~1年」「1年以上~2年未満」「3年以上」の3行について比較すると、「定着率は期待する水準をクリアしている」とする部門の割合に大きな差はなく、「半年以上~1年」（55.3%）、「1年以上~2年未満」（63.6%）、「3年以上」（52.6%）と、いずれも5~6割程度となっている。

このように、分析結果からは、請負労働者に期待する定着率が高いほど、期待する定着率の水準をみたす部門の割合が少ないという傾向はみられなかった。この結果は、部門が請負労働者に期待する定着率の水準が、定着率の実態により形成されることを示しているとも考えられる。

（3）請負労働者比率との関係（クロス表分析）

請負労働者の定着率が期待する水準をみたしているかどうかは、今後、請負労働者の利用をどの程度進めるかという判断の基準のひとつとなると考えられる。この点についてあきらかにするため、請負労働者の定着率に対する評価と、部門における請負労働者の比率との関係を見ることにする。

ただし、調査では、部門の要員にしめる請負労働者の比率については直接きいていない。

そこで、部門における「正社員」と「請負労働者」の要員数のデータをもとに、社員と請負労働者の合計にしめる請負労働者の割合として、請負労働者比率の指標を作成した。なお、部門によっては、正社員以外に、パートなどの非正社員や派遣労働者を利用しているところもある。しかし、第1章でみた部門における平均要員数の集計結果によれば、非正社員や派遣労働者の数は、「正社員」229.7名、「請負労働者」133.0名に対し、「パート・アルバイト・臨時社員」で24.9名、「派遣労働者」では9.4名と決して多くない。したがって、これら非正社員や派遣労働者の要員数を除いて分析しても、おおよその傾向を把握するうえでは差し支えないと考える。

表3 - 24 「正社員」と「請負労働者」の合計に対する「請負労働者」の比率

| | % | N |
|--------|------|-----|
| 1～20% | 26.7 | 28 |
| 21～40% | 24.8 | 26 |
| 41～60% | 20.0 | 21 |
| 61%以上 | 18.1 | 19 |
| 無回答 | 10.5 | 11 |
| 合計 | 100 | 105 |

クロス表の分析にはいるまえに、参考までに、上記の指標を利用した請負労働者比率を示すと、表3 - 24のようになる。「1～20%」と「21～40%」にそれぞれ全部門の4分の1が分布し、「41～60%」と「61%以上」にそれぞれ全部門の約2割が分布している。

表3 - 25 請負労働者の定着率への評価×請負労働者比率（行%）

| | 1～20% | 21～40% | 41～60% | 61%以上 | 無回答 | N |
|--------------------|-------|--------|--------|-------|-------|-----|
| 定着率は期待する水準をクリアしている | 26.3 | 15.8 | 24.6 | 21.1 | 12.3 | 57 |
| 定着率は期待する水準より低い | 26.3 | 39.5 | 15.8 | 13.2 | 5.3 | 38 |
| 定着率の高低は問題にならない | 28.6 | 28.6 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | 7 |
| 定着率を把握していない | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 2 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 1 |
| 合計 | 26.7 | 24.8 | 20.0 | 18.1 | 10.5 | 105 |

表3-25より集計結果をみると、「定着率は期待する水準をクリアしている」とする部門では、「41～60%」(24.6%)と「61%以上」(21.1%)にそれぞれ2割以上の部門が分布しており、合計すると請負労働者比率41%以上に4割台(45.7%)の部門が分布している。一方、請負労働者比率40%以下の部門の割合は、「1～20%」(26.3%)と「21～40%」(15.8%)をあわせて約4割(42.1%)となっている。

これに対し、「定着率は期待する水準より低い」とする部門では、請負労働者比率41%以上の部門は、「41～60%」(15.8%)と「61%以上」(13.2%)をあわせて約3割(29.0%)にとどまる。「21～40%」の割合が最も高く約4割(39.5%)をしめ、「1～20%」(26.3%)とあわせると、40%以下に6割以上(65.8%)の部門が分布している。

このように、部門における請負労働者の比率は、請負労働者の定着率に対する評価が高いほど高く、低いほど低い傾向にある。請負労働者の定着率の低さは、請負労働者のより大規模な活用を制約する要因となっていると考えられる。

9. 定着率向上のための取り組み内容

それでは、請負労働者の定着率に課題をかけた部門では、定着率を上げるため、どのような取り組みをおこなっているであろうか。調査では、「定着率が期待する水準より低い」とする部門に、定着率を上げるための取り組み内容を複数回答できている。

表3-26 定着率を上げるための取り組み(複数回答)

| | (%) |
|--------------------------------|------|
| とくに何もしていない | 5.3 |
| 請負会社に支払う委託料を上げた | 5.3 |
| 請負労働者に対する教育訓練を充実した | 18.4 |
| 請負労働者の作業方法を工夫し、作業が単調にならないようにした | 10.5 |
| 請負会社に対する要請・指導をおこなった | 86.8 |
| 請負会社に対して契約上のペナルティーを課した | 5.3 |
| 現在の請負会社の変更を検討している | 10.5 |
| 別の請負会社の活用を開始した | 21.1 |
| その他 | 7.9 |
| N | 38 |

表 3 - 26 より、集計結果をみると、「とくに何もしていない」とする部門はごく少なく（5.3%）ほとんどの部門で何らかの対応がなされている。取り組み内容としては、「請負会社に対する要請・指導をおこなった」（86.8%）とする部門が圧倒的に多い。このほか、より少ない割合であるが、「別の請負会社の活用を開始した」（21.1%）「請負労働者に対する教育訓練を充実した」（18.4%）「請負労働者の作業方法を工夫し、作業が単調にならないようにした」（10.5%）「現在の請負会社の変更を検討している」（10.5%）などの対応もみられる。一方、「請負会社に支払う委託料を上げた」（5.3%）や「請負会社に対して契約上のペナルティーを課した」（5.3%）などの対応をとる部門はごく少数にとどまっている。

このように、請負労働者の定着率の課題をかかえている部門のほとんどは、定着率の向上のため何らかの取り組みをおこなっている。取り組み内容としては、8割をこえる部門で、請負業者に対する要請や指導をおこなっている。このほか、より割合は少ないが、請負労働者に対する教育訓練の充実や作業方法の改善など、仕事環境の魅力を高めるような取り組みをおこなう部門や、他の請負業者の利用や請負業者の変更など、請負業者の選別をつうじて請負労働者の定着率の改善をはかる部門もみられる。

10．請負労働者の利用にともなう問題点

（1）単純集計結果の分析

部門は、請負労働者の利用にともない、どのような問題をかかえているであろうか。調査では、請負労働者の利用にともない部門がどのような問題をかかえているかについて、複数回答できている。

表 3 - 27 より、集計結果をみると、「とくに問題はない」とする部門は2割台（25.7%）にとどまる。そして、7割以上（77.3%）の部門は、請負労働者の利用にともなう何らかの問題を指摘している。問題の内容としては、「請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す」（41.0%）「ノウハウの蓄積・伝承が難しい」（39.0%）をあげる部門がそれぞれ4割程度あり、「請負労働者の業務管理をおこなう正社員の負担が増す」（24.8%）「請負労働者のあいだで仕事の引継ぎがうまくいかない」（24.8%）とする部門もそれぞれ2割台をしめている。このほか、「製品の質が低下する」（17.1%）「機密事項が漏洩する危険がある」（15.2%）「正社員の技能・経験の幅が狭まる」（14.3%）「仕事の連携やチームワークが困難になる」（10.5%）を問題点としてあげる部門も1～2割程度をしめる。

表3 - 27 請負労働者の利用にともなう問題

| | (%) |
|--------------------------|------|
| とくに問題はない | 25.7 |
| 請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す | 41.0 |
| ノウハウの蓄積・伝承が難しい | 39.0 |
| 請負労働者の業務管理をおこなう正社員の負担が増す | 24.8 |
| 請負労働者のあいだで仕事の引継ぎがうまくいかない | 24.8 |
| 製品の質が低下する | 17.1 |
| 機密事項が漏洩する危険がある | 15.2 |
| 正社員の技能・経験の幅が狭まる | 14.3 |
| 仕事の連携やチームワークが困難になる | 10.5 |
| 正社員のやる気が低下する | 5.7 |
| 正社員の労働時間が長くなる | 3.8 |
| 新人の育成のために配置する仕事がない | 1.0 |
| その他の影響 | 1.0 |
| 無回答 | 1.0 |
| N | 105 |

このように、多くの部門では、請負労働者の利用にともない何らかの問題をかかえている。その内容は多岐にわたるが、請負労働者の教育訓練や業務管理をおこなう社員の負担の増加や、ノウハウの蓄積と伝承が困難になること、請負労働者のあいだの仕事の引継ぎが円滑にいかないことなどが、主な問題点となっている。

(2) 管理業務への社員のかかり方との関係(クロス集計分析)

ところで、請負労働者の利用にともなう問題点のうち、請負労働者の教育訓練や業務管理をおこなう社員の負担の増加という問題が生じるかどうかは、社員がこれらの役割をどの程度になうかにより異なると考えられる。4節でみたように、部門によっては、これらの役割を請負業者側に大きくまかせている。そうした部門では、その分、社員の負担を軽減できているはずである。そして、これらの役割を社員が担う程度が大きいほど、それにとともなう社員の負担が問題となる余地が大きいと考えられる。

この点をあきらかにするため、「B. 請負労働者に対する作業方法の指示や訓練」および「C. 請負労働者に対する安全衛生教育」への社員のかかり方と「請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す」という指摘との関係、それから、「A. 請負労働者への仕

事の割り振り」および「D. 請負労働者の残業や勤務シフトの決定」への社員のかかり方と「請負労働者の業務管理をおこなう正社員の負担が増す」という指摘との関係を見ることとしたい。

表3 - 28 「B. 請負労働者に対する作業方法の指示や訓練」への社員のかかり方
× 「請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す」を選んだ比率

| | n / N | (%) |
|-----------------------------------|----------|------|
| 1. 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 29 / 61 | 47.5 |
| 2. 自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる | 10 / 31 | 32.3 |
| 3. 請負会社や請負労働者のリーダーにまかせる | 1 / 9 | 11.1 |
| 無回答 | 3 / 4 | 75.0 |
| 合計 | 43 / 105 | 41.0 |

まず、表 3 - 28 から、「B. 請負労働者に対する作業方法の指示や訓練」への社員のかかり方ごとに、「請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す」という問題を指摘する部門の割合をみると、その割合は、「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする部門では約 5 割（47.5%）であるのに対し、「自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる」とする部門では約 3 割（32.3%）、「請負会社や請負労働者のリーダーにまかせる」とする部門では約 1 割（11.1%）となっている。部門の社員が「B. 請負労働者に対する作業方法の指示や訓練」の役割を担う程度が大きいほど、「請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す」傾向にあるといえる。

表 3 - 2 9 「C. 請負労働者に対する安全衛生教育」への社員のかかわり方
 × 「請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す」を選んだ比率（行％）

| | n / N | (%) |
|-----------------------------------|----------|-------|
| 1. 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 17 / 40 | 42.5 |
| 2. 自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる | 9 / 23 | 39.1 |
| 3. 請負会社や請負労働者のリーダーにまかせる | 14 / 35 | 40.0 |
| 無回答 | 3 / 7 | 42.9 |
| 合計 | 43 / 105 | 41.0 |

つぎに、表 3 - 29 より、「C. 請負労働者に対する安全衛生教育」への社員のかかわり方ごとに、「請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す」という問題を指摘する部門の割合をみると、「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」(42.5%)、「自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる」(39.1%)、「請負会社や請負労働者のリーダーにまかせる」(40.0%)のいずれも約 4 割となっている。この結果からは、「C. 請負労働者に対する安全衛生教育」への社員のかかわり方と、「請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す」ことのあいだの関係はとくにみられない。請負労働者に対する安全衛生教育をおこなうことは、必ずしも社員の負担を大きく高めていないといえる。

表 3 - 3 0 「A. 請負労働者への仕事の割り振り」への社員のかかわり方
 × 「請負労働者の業務管理をおこなう正社員の負担が増す」を選んだ比率（行％）

| | n / N | (%) |
|-----------------------------------|----------|-------|
| 1. 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 17 / 58 | 29.3 |
| 2. 自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる | 6 / 22 | 27.3 |
| 3. 請負会社や請負労働者のリーダーにまかせる | 3 / 20 | 15.0 |
| 無回答 | 0 / 5 | 0.0 |
| 合計 | 26 / 105 | 24.8 |

表3 30より、「A. 請負労働者への仕事の割り振り」への社員のかかり方ごとに、「請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す」という問題を指摘する部門の割合をみると、「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」(29.3%)と「自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる」(27.3%)はともに約3割で差がない。一方、「請負会社や請負労働者のリーダーにまかせる」では1割台(15.0%)とより低くなっている。「A. 請負労働者への仕事の割り振り」を請負会社側にまかせている部門では、請負労働者の業務管理をおこなう社員の負担が軽減されていると考えられる。

表3 - 31 「D. 請負労働者の残業や勤務シフトの決定」への社員のかかり方
×「請負労働者の業務管理をおこなう正社員の負担が増す」を選んだ比率(行%)

| | n / N | (%) |
|-----------------------------------|----------|------|
| 1. 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 16 / 51 | 31.4 |
| 2. 自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる | 5 / 22 | 22.7 |
| 3. 請負会社や請負労働者のリーダーにまかせる | 4 / 25 | 16.0 |
| 無回答 | 1 / 7 | 14.3 |
| 合計 | 26 / 105 | 24.8 |

最後に、表3-31から、「D. 請負労働者の残業や勤務シフトの決定」への社員のかかり方ごとに、「請負労働者の業務管理をおこなう正社員の負担が増す」という問題を指摘する部門の割合をみると、「自社の社員が請負労働者各人に対して行う」とする部門では約3割(31.4%)であるのに対し、「自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる」とする部門では約2割(22.7%)、「請負会社や請負労働者のリーダーにまかせる」とする部門では1割台(16.0%)となっている。部門の社員が「D. 請負労働者の残業や勤務シフトの決定」の役割を担う程度が大きいほど、「請負労働者の業務管理をおこなう正社員の負担が増す」傾向にあるといえる。

まとめると、請負労働者に対する作業方法の指示や訓練、勤務スケジュールの決定などの管理業務を社員が担う程度が高いほど、それにともない社員の負担が問題となる傾向にある。したがって、これらの管理業務を請負会社側におこなわせている部門では、その分、社員の負担が軽減できていると考えられる。

(3) 請負労働者の定着率との関係(クロス表分析)

7節でみた集計結果によれば、ほとんどの部門が、請負労働者にある程度の期間の定着を期待していた。そして、8節での分析によれば、定着率が期待する水準をみたしていると評価する部門が約半数をしめるものの、請負労働者の定着率に課題をかかえている部門も、3割台の少なくない割合をしめていた。

ところで、こうした請負労働者の定着率の現状は、「請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す」、「ノウハウの蓄積・伝承が難しい」、「請負労働者の業務管理をおこなう正社員の負担が増す」、「請負労働者のあいだで仕事の引継ぎがうまくいかない」といった請負労働者の利用にともなう主な問題の有無に、どのような影響をあたえているだろうか。

表3-32～表3-36は、この点を確認するため、請負労働者の定着率への評価ごとに、これらの各問題を指摘した部門の割合を集計したものである。分析に際しては、回答数をある程度(10以上)確保できた、「定着率は期待する水準をクリアしている」と「定着率は期待する水準より低い」の割合について比較することにする。

表3-32 請負労働者の定着率に対する評価
×「とくに問題はない」を選んだ比率(行%)

| | n / N | (%) |
|--------------------|----------|------|
| 定着率は期待する水準をクリアしている | 20 / 57 | 35.1 |
| 定着率は期待する水準より低い | 4 / 38 | 10.5 |
| 定着率の高低は問題にならない | 3 / 7 | 42.9 |
| 定着率を把握していない | 0 / 2 | 0.0 |
| 無回答 | 0 / 1 | 0.0 |
| 合計 | 27 / 105 | 25.7 |

表3-32をみると、「定着率は期待する水準をクリアしている」とする部門でも、請負労働者の利用にともない「とくに問題はない」とする割合は、3割台(35.1%)にとどまる。請負労働者の利用にともなう問題は、必ずしも請負労働者の定着率の低さが原因となっていないことが分かる。とはいえ、請負労働者の利用にともない「とくに問題はない」とする部門の割合は、「定着率は期待する水準をクリアしている」(35.1%)のほうが、「定着率は期待する水準より低い」(10.5%)より、2割以上(24.6ポイント)高い。請負労働者の定着率は、請負労働者の利用にともなう問題の有無に、ある程度の影響をあたえていることがわかる。

表 3 - 3 3 請負労働者の定着率に対する評価

× 「請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す」を選んだ比率（行％）

| | n / N | (%) |
|--------------------|----------|-------|
| 定着率は期待する水準をクリアしている | 18 / 57 | 31.6 |
| 定着率は期待する水準より低い | 20 / 38 | 52.6 |
| 定着率の高低は問題にならない | 3 / 7 | 42.9 |
| 定着率を把握していない | 2 / 2 | 100.0 |
| 無回答 | 0 / 1 | 0.0 |
| 合計 | 41 / 105 | 41.0 |

具体的な問題についてみていくと、請負労働者の利用にともなう問題として「請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す」をあげる部門の割合は、「定着率は期待する水準をクリアしている」部門(31.6%)より、「定着率は期待する水準より低い」部門(52.6%)のほうが、約 2 割 (21.0%) 高い (表 3 - 33)。請負労働者の定着率に課題をかかえる部門ほど、「請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す」という問題が生じやすいといえる。

表 3 - 3 4 請負労働者の定着率に対する評価

× 「ノウハウの蓄積・伝承が難しい」を選んだ比率（行％）

| | n / N | (%) |
|--------------------|----------|-------|
| 定着率は期待する水準をクリアしている | 18 / 57 | 31.6 |
| 定着率は期待する水準より低い | 18 / 38 | 47.4 |
| 定着率の高低は問題にならない | 3 / 7 | 42.9 |
| 定着率を把握していない | 2 / 2 | 100.0 |
| 無回答 | 0 / 1 | 0.0 |
| 合計 | 41 / 105 | 39.0 |

請負労働者の利用にともなう問題として「ノウハウの蓄積・伝承が難しい」をあげる部門の割合は、「定着率は期待する水準をクリアしている」部門 (31.6%) より、「定着率は期待する水準より低い」部門 (47.4%) のほうが、1 割以上 (15.8%) 高い (表 3 - 34)。請負労働者の定着率に課題をかかえる部門ほど、「ノウハウの蓄積・伝承が難しい」という問題が生じやすいといえる。

表 3 - 3 5 請負労働者の定着率に対する評価

× 「請負労働者の業務管理をおこなう正社員の負担が増す」を選んだ比率（行％）

| | n / N | (%) |
|--------------------|----------|-------|
| 定着率は期待する水準をクリアしている | 11 / 57 | 19.3 |
| 定着率は期待する水準より低い | 13 / 38 | 34.2 |
| 定着率の高低は問題にならない | 2 / 7 | 28.6 |
| 定着率を把握していない | 0 / 2 | 0.0 |
| 無回答 | 0 / 1 | 0.0 |
| 合計 | 26 / 105 | 24.8 |

請負労働者の利用にともなう問題として「請負労働者の業務管理をおこなう正社員の負担が増す」をあげる部門の割合は、「定着率は期待する水準をクリアしている」部門(19.3%)より、「定着率は期待する水準より低い」部門(34.2%)のほうが、1割以上(14.9%)高い(表 3 - 35)。請負労働者の定着率に課題をかかえる部門では、「請負労働者の業務管理をおこなう正社員の負担が増す」という問題が生じやすいといえる。

表 3 - 3 6 請負労働者の定着率に対する評価

× 「請負労働者のあいだで仕事の引継ぎがうまくいかない」を選んだ比率（行％）

| | n / N | (%) |
|--------------------|----------|-------|
| 定着率は期待する水準をクリアしている | 5 / 57 | 8.8 |
| 定着率は期待する水準より低い | 18 / 38 | 47.4 |
| 定着率の高低は問題にならない | 1 / 7 | 14.3 |
| 定着率を把握していない | 2 / 2 | 100.0 |
| 無回答 | 0 / 1 | 0.0 |
| 合計 | 26 / 105 | 24.8 |

請負労働者の利用にともなう問題として「請負労働者のあいだで仕事の引継ぎがうまくいかない」をあげる部門の割合は、「定着率は期待する水準をクリアしている」部門(8.8%)より、「定着率は期待する水準より低い」部門(47.4%)のほうが、約 4割(38.6%)ほど高い(表 3 - 36)。定着率の評価の違いによるこのような格差は、他の問題についての1～2割の格差と比べてもとくに大きい。他の問題が請負労働者の定着率に課題をかかえる部門では、「請負労働者のあいだで仕事の引継ぎがうまくいかない」という問題が生じやすいといえる。そして、他の問題と比べても、その傾向は強い。

まとめると、請負労働者の定着率に課題をもつ部門では、請負労働者の教育訓練や業務管理をおこなう社員の負担の増加や、ノウハウの蓄積・伝承が困難となること、請負労働者間の仕事の引継ぎがうまくいかないことなど、請負労働者の利用にともなう主要な問題をより高い割合でかかえる傾向にある。

1.1. 請負労働者比率に対する評価

(1) 単純集計結果の分析

前章の分析によれば、請負労働者は、主として「業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため」や、「正社員を増やさずに要員を確保するため」、「部門の人件費を減らすため」などの目的で利用されていた。請負労働者は、要員数を業務量にフィットさせたり、要員あたりの人件費・外注費の単価を下げたりすることで、人件費を抑制する手段として利用されているといえる。しかし、10節の集計結果によれば、請負労働者の利用にともない、部門では、請負労働者を管理・指導する社員の負担の増加や、ノウハウの蓄積・伝承が困難になること、請負労働者間の仕事の引継ぎがうまくいかないことなどの問題も生じていることがあきらかになった。そして、これらの問題が存在することは、製品の品質を確保しつつ効率的に生産をおこなうことを制約すると考えられる。

それでは、製品の品質や生産性という観点にてらした場合、部門は、請負労働者の比率をどう変えるのが望ましいと考えているであろうか。この点をきくため、調査では、「製品の品質や生産性を維持向上させていくうえで」、今後、請負労働者の比率をどう変えるのがのぞましいかをたずねている。

表3-37 請負労働者の比率に対する評価

| | N | (%) |
|----------|-----|-------|
| 上げたほうがよい | 34 | 32.4 |
| 現状のままでよい | 44 | 41.9 |
| 下げたほうがよい | 18 | 17.1 |
| わからない | 7 | 6.7 |
| 無回答 | 2 | 1.9 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

表3-37より、集計結果をみると、「現状のままでよい」とする部門が最も多く約4割(41.9%)をしめる。これに、「上げたほうがよい」(32.4%)、「下げたほうがよい」(17.1%)が続く結果となっている。

このように、製品の品質や生産性を考慮した場合、請負労働者比率を上げたほうがよいとする部門は 3 割程度にとどまっている。そして、最も多い約 4 割の部門が、請負労働者の比率を現状のまま維持することがのぞましいとしている。さらに、請負労働者の比率を下げたほうがよいとする部門も 2 割程度ではあるが存在している。半数をこえる部門で、請負労働者の比率をあげることは、製品の品質や生産性を維持・向上するうえで、のぞましいと考えられていないことが分かる。

(2) 請負労働者の定着率に対する評価との関係

前節での分析によれば、請負労働者の定着率に課題をもつ部門では、請負労働者を管理・指導する社員の負担の増加や、ノウハウの蓄積・伝承が困難になること、請負労働者のあいだで仕事の引継ぎがうまくいかないことなど、請負労働者の利用にともなう主要な問題をより高い割合でかかえる傾向にあった。そして、既に指摘したように、これらの問題の存在は、製品の品質を確保しつつ効率的に生産をおこなうことを困難にしかねない。

このことから考えると、請負労働者の定着率に課題をもつ部門では、請負労働者の比率の上昇が、製品の品質や生産性の低下に結びつきやすいと考えられる。そのため、請負労働者の定着率が期待する水準よりも低い部門では、製品の品質や生産性を維持・向上させるうえで、請負労働者比率の上昇をのぞましいとみなさないはずである。

この点をあきらかにするため、請負労働者の定着率に対する評価と、製品の品質や生産性を維持・向上させるうえで、請負労働者をどう変えるのがのぞましいかについての判断との関係を見ると、表 3 - 38 ようになる。

表 3 - 38 請負労働者の定着率への評価×請負労働者比率（行％）

| | 上げた方がよい | 現状のままでよい | 下げた方がよい | わからない | 無回答 | N |
|--------------------|---------|----------|---------|-------|-------|-----|
| 定着率は期待する水準をクリアしている | 40.4 | 40.4 | 10.5 | 7.0 | 1.8 | 57 |
| 定着率は期待する水準より低い | 23.7 | 44.7 | 23.7 | 7.9 | 0.0 | 38 |
| 定着率の高低は問題にならない | 14.3 | 57.1 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| 定着率を把握していない | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| 無回答 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 1 |
| 合計 | 32.4 | 41.9 | 17.1 | 6.7 | 1.9 | 105 |

集計結果によると、「定着率は期待する水準をクリアしている」とする部門では、請負労働者の比率を「上げた方がよい」とする部門が約 4 割（40.4％）をしめるのに対し、「定着

率は期待する水準より低い」とする部門では、その割合は 2 割台（23.7%）とより低くなっている。

このように、請負労働者の定着率が期待する水準よりも低い部門では、製品の品質や生産性を維持・向上させるうえで、請負労働者比率の上昇をのぞましいとみなさない傾向にある。このことは、請負労働者の定着率に課題をもつ部門において、請負労働者比率の上昇が、製品の品質や生産性の低下に結びつきやすいことを反映していると考えられる。

（3）請負労働者比率の見通しとの関係（クロス表分析）

製品の品質や生産性を維持・向上させるうえで請負労働者の比率をどう設定すべきかという上でみた部門の認識は、必ずしも今後の請負労働者比率の変化に結びつくわけではない。

その理由としては、第 1 に、一般に、部門は、部門における人材の質を充実させて製品の品質や生産性を確保する要請とともに、部門における請負労働者比率を上げて人件費の抑制をはかる要請のもとにある。ところが、すでにみたように、請負労働者の技能水準や定着率は必ずしも高くない。そのため、これら 2 つの要請は、つねに両立できるわけではない。そして、人件費の抑制という要請が優先される場合には、製品の品質や生産性を考えれば有効な選択ではなくとも、請負労働者の比率を上げるという選択がおこなわれうる。

第 2 に、各部門における社員の要員数の決定権限は、通常、本社や事業所のレベルにある。また、前章でみたように、請負労働者の要員数についても、約 4 割の部門で、決定権限が本社や事業所レベルにおかれている。そのため、部門は、必ずしも自部門の社員や請負労働者の要員数を決定する権限をもたない。そして、部門における社員や請負労働者の要員数の決定に、部門の意見が反映されなければ、部門の意図とは異なるかたちで請負労働者の比率が設定されることもあろう。典型的なパターンとしては、部門では、製品の品質や生産性を重視して、社員の要員数を維持あるいは増加させることをのぞむが、人件費の抑制を重視する本社や事業所レベルの判断で社員数が抑制あるいは削減され、その分、要員数を補うために請負労働者の比率が上昇するという状況を想定できる。

それでは、製品の品質や生産性を維持・向上させるうえでの、適切な請負労働者比率に関する部門の判断は、部門における請負労働者の比率にどの程度反映されうるだろうか。この点をあきらかにするため、製品の品質や生産性の維持・向上のためには請負労働者比率をどう設定すべきかという部門の認識と、3 節でもみた請負労働者比率の今後の見通しについての変数との関係をみたのが表 3 - 39 である。

表3 - 39 請負労働者比率への評価×請負労働者比率の見通し（行％）

| | 請負労働者 比率は上昇 | 請負労働者 比率は現状 維持 | 請負労働者 比率は低下 | 無回答 | N |
|----------|----------------|----------------------|----------------|------|-----|
| 上げた方がよい | 55.9 | 14.7 | 8.8 | 20.6 | 34 |
| 現状のままでよい | 43.2 | 27.3 | 18.2 | 11.4 | 44 |
| 下げた方がよい | 38.9 | 22.2 | 38.9 | 0.0 | 18 |
| わからない | 71.4 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 7 |
| 無回答 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 2 |
| 合計 | 48.6 | 22.9 | 17.1 | 11.4 | 105 |

集計結果から、「請負労働者比率は上昇」という見通しをもつ部門の割合をみると、製品の品質や生産性を維持するためには、請負労働者の比率を「上げた方がよい」とする部門では、5割台（55.9％）であるのに対し、「現状のままでよい」（43.2％）とする部門と「下げた方がよい」（38.9％）とする部門では、4割前後となっている。一方、「請負労働者比率は低下」という見通しをもつ部門の割合をみると、「上げた方がよい」とする部門では約1割（8.8％）であるのに対し、「現状のままでよい」とする部門では約2割（18.2％）、「下げた方がよい」とする部門では、約4割（38.9％）となっている。

このように、製品の品質や生産性の維持・向上という観点からみて、請負労働者の比率を「上げた方がよい」とする部門では、請負労働者の比率が上昇するという見通しをもつ割合が高い。一方、同じ観点からみて、請負労働者の比率を「下げた方がよい」とする部門では、請負労働者の比率が低下するという見通しをもつ割合が高い。

このように、製品の品質や生産性の維持・向上という観点からみたのぞましい請負労働者の比率についての部門の認識と、今後の請負労働者比率についての実際の見通しとは、対応関係をもつ。このことから考えると、製品の品質や生産性を維持するという要請から、今後、請負労働者の比率の上昇に歯止めがかかる部門も決して少なくないと予想される。

とはいえ、「請負労働者比率は上昇」という見通しをもつ部門の割合自体をみると、製品の品質や生産性の維持・向上という観点からみた場合に、請負労働者の比率について「現状のままでよい」あるいは「下げた方がよい」とする部門でも、それぞれ43.2％と38.9％が、実際の見通しとしては請負労働者比率の上昇を予想している。

これらの部門では、今後、実際に請負労働者の比率が上昇していった場合に、製品の品質や生産性に問題が生じる可能性が高いと考えられる。こうした問題をふせぐうえでは、請負労働者の定着率を高めるなどして請負労働者比率の上昇にともなうマイナスの影響を軽減することや、部門の意見を部門の要員決定プロセスにより反映させ、人件費の抑制や削減を最優先させる要員設定にはどめをかけることなどの努力が必要となろう。

12. 小括

この章の分析であきらかにした事実をまとめると、以下の1~10のようになる。

1. 調査対象の部門において、請負労働者は、組立て・組込み、製品の点検・検査、包装・梱包、運搬などの作業で主に利用されている。このほか、機械加工、保守・点検、データ入力・データ処理、熱処理・表面加工、計器の監視や操作などの仕事に請負労働者を利用する部門もそれぞれ1~2割程度ある。

2. 現状では、約7割をしめる多くの部門が、主に生産ラインの工程の一部を単位として、業務を請負業者に発注している。ただし、2番目に主要な形態としては、1つの生産ライン全体を発注の単位としている部門も、3割程度の少なくない割合をしめる。一方、今後増やしたい発注の単位としては、1つの生産ライン全体や、複数の生産ラインをあげる部門もそれぞれ3割程度と少なくない。

3. (1) ほとんどの部門で、請負労働者は、社員の一部と同様の仕事に従事している。ただし、生産業務に直接従事する社員にしめる、請負労働者と同様の仕事のみをおこなう社員の割合は、2割程度までを中心に、8割程度までの範囲で部門により異なっている。(2) 請負労働者と同様の仕事のみをおこなう社員の比率が高い部門は、今後は請負労働者の比率が高まるという見通しをもつ傾向にある。

4. (1) 多くの部門で、社員が、請負労働者の管理を請負労働者各人に対し直接おこなっている。とりわけ、作業方法の指示や訓練、仕事の割り振りは、約半数の部門で、社員が請負労働者各人に対し直接おこなっている。残業や勤務シフトの決定、能力評価やランク付け、安全衛生教育についても、それぞれ約4~5割の部門で、社員が各請負労働者に対し直接おこなっている。とはいえ、請負業者側に請負労働者の管理を指示しておこなわせたり、まかせたりしている部門も決して少なくない。(2) 生産ラインの工程の一部を主な発注単位とする部門と、1つの生産ライン全体を主な発注単位とする部門とを比べると、前者では、請負労働者各人の管理を社員が直接おこなう部門の割合が高い。後者では、その割合はより低く、その分、請負労働者の管理を請負業者側に指示しておこなわせたり、まかせたりする部門の割合が高い。

5. (1) 請負労働者の従事する仕事が要求する技能水準は、たいていは、新卒社員でも半月から3ヶ月ほどで習得できる程度のものとなっている。請負労働者には、必ずしも、長期の経験を要する高い技能は期待されていないといえる。(2) 仕事の種類により、要求される技能水準の違いの違ひもみられない。

6. 請負労働者の多くは、部門での仕事に必要な技能をあまりもたない状態で部門に配置され、1週間から3ヶ月程度をかけて技能を習得しているといえる。

7. 部門のほとんどは、半年以上の定着を請負労働者に期待している。とくに、半年から1年のあいだの定着を期待する部門が、3割台の最も高い割合をしめる。また、3年以上の定着を期待する部門も2割程度と少なくない。

8.(1) 請負労働者の定着率が期待する水準をみたしていると評価する部門は、半数強をしめる。とはいえ、定着率が期待する水準より低いとみなす部門も 3 割台の少なくない割合をしめる。(2) 請負労働者に期待する定着率が高いほど、期待する定着率の水準をみたく部門の割合が少ないという傾向はみられない。(3) 部門における請負労働者の比率は、請負労働者の定着率に対する評価が高いほど高く、低いほど低い傾向にある。

9. 請負労働者の定着率の課題をかかえている部門のほとんどは、定着率の向上のため何らかの取り組みをおこなっている。取り組み内容としては、8 割をこえる部門で、請負業者に対する要請や指導をおこなっている。このほか、より割合は少ないが、請負労働者に対する教育訓練の充実や作業方法の改善など、仕事環境の魅力を高めるような取り組みをおこなう部門や、他の請負業者の利用や請負業者の変更など、請負業者の選別をつうじて請負労働者の定着率の改善をはかる部門もみられる。

10.(1) 請負労働者の利用にともない部門がかかえる主な問題としては、請負労働者の教育訓練や業務管理をおこなう社員の負担の増加や、ノウハウの蓄積と伝承が困難になること、請負労働者間の仕事の引継ぎが円滑にいかないことなどがあげられている。(2) 請負労働者に対する作業方法の指示や訓練、勤務スケジュールの決定などの管理業務を社員が担う程度が高いほど、それにともない社員の負担が問題となる傾向にある。(3) 請負労働者の定着率に課題をもつ部門では、請負労働者の教育訓練や業務管理をおこなう社員の負担の増加や、ノウハウの蓄積・伝承が困難となること、請負労働者間の仕事の引継ぎがうまくいかないことなど、請負労働者の利用にとまなう主要な問題をより高い割合でかかえる傾向にある。

11.(1) 製品の品質や生産性を考慮した場合、請負労働者比率を上げたほうがよいとする部門は 3 割程度にとどまっている。そして、最も多い約 4 割の部門が、請負労働者の比率を現状のまま維持することがのぞましいとしている。さらに、請負労働者の比率を下げたほうがよいとする部門も 2 割程度ではあるが存在している。(2) 請負労働者の定着率が期待する水準よりも低い部門では、製品の品質や生産性を維持・向上させるうえで、請負労働者比率の上昇をのぞましいとみなさない傾向にある。(3) 製品の品質や生産性の維持・向上という観点からみたのぞましい請負労働者の比率についての部門の認識と、今後の請負労働者比率についての実際の見通しとは、正の相関関係をもつ。とはいえ、請負労働者の比率を維持あるいは下げることがのぞましいとする部門でも、それぞれ 4 割程度が、実際の見通しとしては請負労働者比率の上昇を予想している。

第4章 製造現場における派遣労働の解禁と請負労働

佐野嘉秀（東京大学社会科学研究所助手）

1. 「物の製造」業務における派遣解禁後の対応

「物の製造」業務に派遣労働者の利用が可能になった場合、部門は、派遣労働者を利用しようと考えているであろうか。それとも、利用しようとは考えていないのであろうか。また、派遣労働者を利用しようとする場合に、現在は部門の社員や請負労働者が従事する業務のどのような範囲に派遣労働者を利用しようと考えているだろうか。

調査では、この点をあきらかにするため、「物の製造」業務に派遣労働の利用が解禁された場合の、派遣労働の利用に対する部門のニーズについてたずねている。その際、派遣労働者を継続して受け入れることが可能な期間（「派遣期間」）が、法により「1年に制限されている場合」と「制限されていない場合」とに分けてきいている。表4-1は「A. 派遣期間が1年に制限されている場合」、表4-2は、「B. 制限されていない場合」について、それぞれ集計した結果を集計したものである。

表4-1 派遣労働を利用したいか
（「A. 派遣期間が1年に制限されている場合」）

| | N | (%) |
|------------------------------------|-----|-------|
| 現在請負を活用している業務についてのみ 利用したい | 32 | 30.5 |
| 現在請負を活用していない業務についてのみ 利用したい | 14 | 13.3 |
| 現在請負を活用している業務としていない業 務の両方に利用したい | 21 | 20.0 |
| 利用したくない | 29 | 27.6 |
| 無回答 | 9 | 8.6 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

表4-1から集計結果をみると、「A. 派遣期間が1年に制限されている場合」には、約3割（27.6%）の部門が、派遣労働者を「利用したくない」としている。「利用したい」とする部門としては、「現在請負を活用している業務についてのみ利用したい」とする部門が約3割（30.5%）をしめ、これに「現在請負を活用している業務としていない業務の両方に利用したい」（20.0%）、「現在請負を活用していない業務についてのみ利用したい」（13.3%）

が続く結果となっている。

表4 - 2 派遣労働を利用したいか
(「B . 制限されていない場合」)

| | N | (%) |
|--------------------------------|-----|-------|
| 現在請負を活用している業務についてのみ利用したい | 26 | 24.8 |
| 現在請負を活用していない業務についてのみ利用したい | 3 | 2.9 |
| 現在請負を活用している業務としていない業務の両方に利用したい | 61 | 58.1 |
| 利用したくない | 11 | 10.5 |
| 無回答 | 4 | 3.8 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

次に、表4 - 2 より、派遣期間が「B . 制限されていない場合」の集計結果をみると、派遣労働者を「利用したくない」とする部門の割合は約1割(10.5%)にとどまる。「利用したい」とする部門としては、「現在請負を活用している業務としていない業務の両方に利用したい」とする部門の割合が最も多く約6割(58.1%)をしめる。これに、「現在請負を活用している業務についてのみ利用したい」が2割台(24.8%)でつづく。「現在請負を活用していない業務についてのみ利用したい」とする部門はごく少ない(2.9%)。

以上の結果から特徴的な点を取りあげると、以下の2点が指摘できる。

第1に、「物の製造」業務に派遣が解禁されたとしても、1年間という派遣期間の限定がある場合は、約3割(27.6%)の部門で派遣労働を「利用したくない」としている。派遣期間に1年間の限定がない場合には、その割合は約1割(10.5%)とより少ない。ただし、1年間という派遣期間の制限の有無による、派遣労働を「利用したくない」部門の割合の差は、2割弱(17.1%)である。

第2に、派遣労働を「現在請負を活用していない業務についてのみ利用したい」とする部門の割合は、派遣期間に1年間の制限がある場合で約1割(13.3%)、制限がない場合には1割未満(2.9%)と、派遣期間の制限の有無にかかわらず低い。そして、派遣期間に1年間の制限がある場合には、派遣労働を「現在請負を活用している業務についてのみ利用したい」とする部門が最も多く、約3割(24.8%)をしめる。制限がない場合には、派遣労働を「現在請負を活用している業務としていない業務の両方に利用したい」とする部門の割合が最も多く、約6割(58.1%)をしめている。

まとめると、第1に、派遣期間に1年という限定がある場合のほうが、限定のない場合

よりも、解禁後に派遣労働を利用したいと考える部門の割合は少ない。ただし、その差は2割弱と必ずしも大きくない。第2に、現在は請負労働者が従事していない業務にかぎって派遣労働を利用したいとする部門の割合は、派遣期間の制限の有無にかかわらず低い。そして、派遣期間に1年間の制限がある場合には、現在は請負労働者が従事している業務にみに派遣労働を利用したいとする部門が最も多く、約3割をしめる。一方、派遣期間の制限がない場合には、現在請負労働者が従事している業務にかかわらず派遣労働を利用したいとする部門の割合が最も多く、約6割をしめている。

以上の結果のうち、第1の点によれば、部門は、派遣期間に1年という限定がある場合のほうが、限定のない場合よりも、解禁後に派遣労働を利用したいと考える傾向にある。1年間という派遣期間の制限があることは、部門の派遣労働の利用に対するニーズを低下させる可能性があると考えられる。ただし、1年間という派遣期間の制限が、部門の派遣労働に対する利用のニーズを大きく低下させているとは必ずしもいえない。

第2の点をふまえると、派遣期間の制限の有無にかかわらず、派遣労働の解禁後に、現在は社員が従事する仕事を中心として、請負労働が利用されていくことは考えにくい。そして、とくに派遣期間に1年間の制限がある場合は、派遣労働は、主として現在は請負労働者が従事している業務を中心として利用されていくと予想される。一方、そうした制限なしに派遣労働の利用が解禁された場合には、現在は社員が従事している業務にも、派遣労働者が利用されていく可能性がより高いといえる。

2. 解禁後に派遣労働を利用したい理由

「物の製造」業務に派遣が解禁された場合に、部門が、派遣労働を「利用したい」理由はどのようなものであろうか。調査では、上の表で利用した質問に「利用したい」とこたえた部門に、その理由を複数回答でたずねている。

集計結果によると、派遣期間が「A.1年間に制限されている場合」の理由としては、「ラインの一部等に少人数の増員が必要な時に迅速に対応できるから」とする部門の割合が最も多く、6割台(66.7%)をしめる。これに、「労働者に直接指揮命令できるから」(34.8%)、「コストが安くなると思われるため」(20.3%)がつづく。また、それぞれ1割程度であるが、「機械、設備を貸し出す必要がないから」(11.6%)、「労働者の就業管理をおこなうことができるから」(11.6%)という理由をあげる部門もある(表4-3)。

表 4 - 3 派遣労働を利用したい理由
 (「 A . 派遣期間が 1 年に制限されている場合」)

| | (%) |
|--------------------------------|------|
| ラインの一部等に少人数の増員が必要な時に迅速に対応できるから | 66.7 |
| 労働者に直接指揮命令できるから | 34.8 |
| 機械、設備を貸し出す必要がないから | 11.6 |
| 労働者の就業管理をおこなうことができるから | 11.6 |
| コストが安くなると思われるため | 20.3 |
| 請負事業者の技術等のレベルが低いため | 4.3 |
| その他 | 0.0 |
| 無回答 | 10.1 |
| N | 69 |

表 4 - 4 派遣労働を利用したい理由
 (「 B . 制限されていない場合」)

| | (%) |
|--------------------------------|------|
| ラインの一部等に少人数の増員が必要な時に迅速に対応できるから | 60.0 |
| 労働者に直接指揮命令できるから | 36.7 |
| 機械、設備を貸し出す必要がないから | 12.2 |
| 労働者の就業管理をおこなうことができるから | 16.7 |
| コストが安くなると思われるため | 37.8 |
| 請負事業者の技術等のレベルが低いため | 7.8 |
| その他 | 1.1 |
| 無回答 | 3.3 |
| N | 90 |

つぎに、派遣期間が「 B . 制限されていない場合」の集計結果をみると、これも、「ラインの一部等に少人数の増員が必要な時に迅速に対応できるから」とする部門の割合が最も多く、6 割 (60.0%) をしめる。これに、「コストが安くなると思われるため」(37.8%)、「労働者に直接指揮命令できるから」(36.7%) がつづく。また、割合はより少ないが、「労

働者の就業管理をおこなうことができるから」(16.7%)「機械、設備を貸し出す必要がないから」(12.2%)という理由をあげる部門もある(表4-4)。

このように、派遣労働の解禁後に派遣労働を利用したい理由としては、派遣期間の制限の有無にかかわらず、「ラインの一部等に少人数の増員が必要な時に迅速に対応できるから」という理由をあげる部門が最も多く、6割以上をしめる。派遣労働には、主として、少数の要員の迅速な確保のための手段としての役割が期待されているといえる。このほか、「労働者に直接指揮命令できるから」や「コストが安く思われるため」という理由をあげる部門もそれぞれ2割～3割台と少なくない。

3. 解禁後も派遣労働を利用したくない理由

それでは、「物の製造」業務に派遣が解禁されとしても、部門が、派遣労働を「利用したくない」理由はどのようなものであろうか。調査では、派遣労働を「利用したい」理由をきくときと同様にして、1節の表で利用した質問に「利用したくない」とこたえた部門に対し、その理由をたずねている(複数回答)。

表4-5 派遣労働を利用したくない理由
(「A. 派遣期間が1年に制限されている場合」)

| | (%) |
|-----------------|------|
| 就業管理の負担が増大するため | 15.6 |
| コストが高くなると思われるため | 3.1 |
| 派遣期間の制限があるため | 21.9 |
| 派遣先としての責任が生じるため | 53.1 |
| 現状で、特に問題がないため | 15.6 |
| その他 | 18.8 |
| 無回答 | 9.4 |
| N | 32 |

表4-5によれば、派遣期間が「A. 1年に制限されている場合」に派遣労働を「利用したくない」理由としては、「派遣先としての責任が生じるため」とする部門が最も多く、約5割(53.1%)をしめる。これに、「派遣期間の制限があるため」(21.9%)、「現状で、特に問題がないため」(15.6%)、「就業管理の負担が増大するため」(15.6%)がつづく。

表 4 - 6 派遣労働を利用したくない理由
 (「B . 制限されていない場合」)

| | (%) |
|-----------------|------|
| 就業管理の負担が増大するため | 36.4 |
| コストが高くなると思われるため | 45.5 |
| 派遣期間の制限があるため | 0.0 |
| 派遣先としての責任が生じるため | 18.2 |
| 現状で、特に問題がないため | 54.5 |
| その他 | 0.0 |
| 無回答 | 0.0 |
| N | 11 |

一方、表 4 - 6 の集計結果によると、派遣期間が「B . 制限されていない場合」に派遣労働を「利用したくない」理由としては、「現状で、特に問題がないため」(54.5%)、「コストが高くなると思われるため」(45.5%)、「就業管理の負担が増大するため」(36.4%)、「派遣先としての責任が生じるため」(18.2%)の順に、指摘する部門の割合が高い。

このように、派遣期間に 1 年間の制限がある場合に、派遣労働を「利用したくない」主な理由としては、派遣先としての責任が生じることや、派遣期間に制限があるためといった理由が主となっている。これらは、ともに、法的な規制や責任に関連する理由といえる。一方、派遣期間に制限がない場合に、派遣労働を「利用したくない」主な理由としては、「現状で、特に問題がない」というそもそものニーズの低さや、コストや就業管理における負担の増加があげられている。また、派遣先としての責任が生じることを理由としてあげる部門も少なくない。

4 . 派遣解禁後の請負労働と派遣労働との関係

1 節での分析によれば、派遣労働の解禁後は、現在は請負労働者が従事する業務を中心として、派遣労働の受け入れがおこなわれていくと推察された。それでは、そうした業務において、部門は、請負労働者と派遣労働者のいずれをメインに利用していこうと考えているだろうか。

この点をあきらかにするため、調査では、「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」していきたいかをきいている。表 4 - 7 は、派遣期間が「A . 1 年に制限されている場合」、表 4 - 8 は、派遣期間が「B . 制限されていない場合」についての集計結果である。

表4 - 7 請負労働と派遣労働の活用の仕方
 (「A . 派遣期間が1年に制限されている場合」)

| | N | (%) |
|--------------------|-----|-------|
| すべて派遣に切り替えたい | 8 | 7.6 |
| 請負を基本としつつ、派遣も活用したい | 71 | 67.6 |
| 派遣を基本としつつ、請負も活用したい | 8 | 7.6 |
| 無回答 | 18 | 17.1 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

表4 - 8 請負労働と派遣労働の活用の仕方
 (「B . 制限されていない場合」)

| | N | (%) |
|--------------------|-----|-------|
| すべて派遣に切り替えたい | 14 | 13.3 |
| 請負を基本としつつ、派遣も活用したい | 73 | 69.5 |
| 派遣を基本としつつ、請負も活用したい | 12 | 11.4 |
| 無回答 | 6 | 5.7 |
| 合計 | 105 | 100.0 |

集計結果によると、「請負を基本としつつ、派遣も活用したい」とする部門の割合が、「A . 1年に制限されている場合」(67.6%)、「B . 制限されていない場合」(69.5%)ともに、約7割をしめている。そして、「すべて派遣に切り替えたい」や「派遣を基本としつつ、請負も活用したい」とする部門は、派遣期間の制限の有無にかかわらず、いずれも1割前後にとどまっている。

このように、部門の多くは、1年間という派遣期間の制限の有無にかかわらず、派遣解禁後に派遣労働者を受け入れる業務において、請負労働者をメインに利用していきたいと考えている。ところで、2節での分析によれば、派遣労働を「利用したい」主な目的は、少数の要員を迅速に確保することにあった。このことをあわせて考えると、派遣解禁後は、ラインにおいて、請負労働を主として利用しつつ、少数の要員が短期的に必要なときに派遣労働を利用するというかたちでの、請負労働と派遣労働の活用がおこなわれていく可能性が高い。

5 . 派遣労働を受け入れるうえでの課題

部門では、派遣労働を受け入れるうえで、現状ではどのような課題があると考えているであろうか。調査では、この点についても複数回答できている。

表 4 - 9 派遣労働を受け入れるうえでの課題

| | (%) |
|-----------------|------|
| 生産量の変動への迅速確実な対応 | 43.8 |
| 労務管理に係る負担の増加 | 41.0 |
| 派遣労働者の技術の向上 | 32.4 |
| ラインで働く労働者間の連携 | 31.4 |
| 生産性の確保 | 24.8 |
| 労働者の安全衛生の保持 | 21.9 |
| 機密事項の保持 | 11.4 |
| その他 | 1.9 |
| 特に問題となる点はない | 11.4 |
| 無回答 | 1.0 |
| N | 105 |

表 4 - 9 より、集計結果をみると、指摘した部門の割合が高い順に、「生産量の変動への迅速確実な対応」(43.8%)、「労務管理に係る負担の増加」(41.0%)、「派遣労働者の技術の向上」(32.4%)、「ラインで働く労働者間の連携」(31.4%)、「生産性の確保」(24.8%)、「労働者の安全衛生の保持」(21.9%)、「機密事項の保持」(11.4%)となっている。

このように、派遣解禁後に派遣労働者を受け入れるうえは、派遣労働者の利用にともない、生産量の変動への迅速確実な対応や、労務管理の負担の増加の回避、派遣労働者の技能水準の向上、ラインで働く労働者間の連携の維持、生産性の確保、労働者の安全衛生の保持をいかにおこなえるかが、主な課題として指摘されている。

ところで、課題として最も指摘の多い「生産量の変動への迅速確実な対応」については、2節でみたように、少数の要員を迅速に確保することが派遣労働者を利用したい主な理由であることに対応していると考えられる。このほかの、「労務管理に係る負担の増加」や「派遣労働者の技術の向上」、「ラインで働く労働者間の連携」、「生産性の確保」などという課題については、3章で分析した請負労働者の利用にともなう課題とも共通点をもつ。

総じて、派遣労働者の利用が普及していくうえでは、第 1 に、生産量の変動に応じて要

員を迅速に確保することが派遣労働者の利用をつうじていかに可能となるか、第 2 に、派遣労働者を利用した際に、労務管理や教育訓練の負担や、円滑な労働者の連携へのマイナスの影響など、現状では請負労働者の利用にともないみられているような問題をいかにさけて、生産性を確保できるかが課題となっているといえる。

6. 小括

この章の分析であきらかにした事実をまとめると、以下の 1~5 のようになる。

1. 第 1 に、派遣期間に 1 年という限定がある場合のほうが、限定のない場合よりも、解禁後に派遣労働者を利用したいと考える部門の割合は少ない。ただし、その差は 2 割弱と必ずしも大きくない。第 2 に、現在は請負労働者が従事していない業務にかぎって派遣労働者を利用したいとする部門の割合は、派遣期間の制限の有無にかかわらず低い。そして、派遣期間に 1 年間の制限がある場合には、現在は請負労働者が従事している業務にみに派遣労働者を利用したいとする部門が最も多く、約 3 割をしめる。一方、派遣期間の制限がない場合には、現在請負労働者が従事している業務にかかわらず派遣労働者を利用したいとする部門の割合が最も多く、約 6 割をしめている。

2. 部門が、派遣労働の解禁後に派遣労働者を利用したい理由としては、派遣期間の制限の有無にかかわらず、「ラインの一部等に少人数の増員が必要な時に迅速に対応できるから」という理由をあげる部門が最も多く、6 割以上をしめる。このほか、労働者に直接指揮命令できることや、コストの低さを理由としてあげる部門も少なくない。

3. 部門が派遣労働の利用をのぞまない理由としては、派遣期間に 1 年間の制限がある場合には、派遣先としての責任が生じることや、派遣期間に制限があるためといった理由が主としてあげられている。一方、派遣期間に制限がない場合には、派遣先としての責任が生じることのほか、「現状で、特に問題がない」というそもそものニーズの低さや、コストや就業管理における負担の増加といった理由が主にあげられている。

4. 約 7 割をしめる多くの部門は、1 年間という派遣期間の制限の有無にかかわらず、派遣解禁後に派遣労働者を受け入れる業務において、請負労働者をメインに利用していきたいと考えている。

5. 派遣労働者を受け入れるうえは、派遣労働者の利用にともない、生産量の変動への迅速確実な対応や、労務管理の負担の増加の回避、派遣労働者の技能水準の向上、ラインで働く労働者間の連携の維持、生産性の確保、労働者の安全衛生の保持をいかにこなえるかが、主な課題として指摘されている。

付属資料 調査票と単純集計結果

問1 貴部門の主要製品について伺います。なお、この調査票で「貴部門」とは、調査票の配布をお願いした請負会社を活用している、生産管理上の1つの単位組織（職場）をさすこととします。（例：ディスク製造部門、デバイス製造部第1製作課など）

(1) 貴部門の主要製品をご記入ください。

例：DVD ディスク、昇降機モーター、歯磨き粉など

(略)

(2) 貴部門の主要製品は、以下のいずれにあたりますか。(は1つ)

| | | |
|----|---------------|-------|
| 1 | 自動車（最終製品） | 1.9% |
| 2 | 自動車（部品） | 16.2% |
| 3 | 電機・電子機器（最終製品） | 17.1% |
| 4 | 電機・電子機器（部品） | 31.4% |
| 5 | 鋼材・金属製品 | 5.7% |
| 6 | 住宅・建材 | 6.7% |
| 7 | 化学製品（最終製品） | 1.9% |
| 8 | 化学製品（中間製品） | 0.0% |
| 9 | 食料品 | 7.6% |
| 10 | 医薬品 | 1.0% |
| 11 | その他 | 10.5% |

(N = 105)

(3) 主要製品の生産量や受注量は、どのくらい先まである程度正確に予測できますか。(は1つ)

| | | |
|---|--------|-------|
| 1 | 1週間先まで | 8.6% |
| 2 | 数週間先まで | 15.2% |
| 3 | 1か月先まで | 29.5% |
| 4 | 数か月先まで | 31.4% |
| 5 | 半年先まで | 7.6% |
| 6 | 1年先まで | 3.8% |
| 7 | 数年以上先 | 3.8% |

(N = 105)

(4) 主要製品の他社との価格競争の厳しさの程度を、「価格競争はほとんどない」を1、「価格競争が非常に厳しい」を5として、5段階で評価して下さい。(1は1つ)

| | |
|-------------------|-------|
| 1 他社との価格競争はほとんどない | 2.9% |
| 2 | 2.9% |
| 3 中間 | 16.2% |
| 4 | 26.7% |
| 5 他社との価格競争が非常に厳しい | 50.5% |
| 無回答 | 1.0% |

(N = 105)

(5) 貴部門の主要製品のライフサイクルは、現在、どの段階にありますか。

| | |
|------------------------------------|-------|
| 1 導入期 (需要は少なく、競争者も見当たらない段階) | 1.0% |
| 2 成長期 (市場が拡大し、競争者が出現し始めている段階) | 14.3% |
| 3 成熟期 (市場拡大がピークを迎え、競争が激化している段階) | 65.7% |
| 4 衰退期 (市場全体は衰退期にあり、競争者も減少し始める段階) | 12.4% |
| 5 成長期または成熟期を迎える前に衰退期に入っている | 2.9% |
| 無回答 | 3.8% |

(N = 105)

(6) 主要製品の生産量の変動幅はどの程度でしょうか。過去1ヶ月及び過去1年間の状況について、平均的な状態を100とした場合の指数で記入してください。

過去1ヶ月 ボトム時 ; 85.4 ピーク時 ; 118.4 (平均値 N = 78)

('02月10月)

過去1年間 ボトム時 ; 72.5 ピーク時 ; 134.3 (平均値 N = 81)

('01年9月~'02年10月)

問2 貴部門の人員構成について伺います。

(1) 貴部門で働いている労働者の人数(2002年11月1日現在)を、就業形態別に記入して下さい。

(平均値)

| | |
|--------------|--------------|
| 正社員 | 229.7人(N=96) |
| パート・アルバイト・臨時 | 24.9人(N=100) |
| 派遣社員 | 9.4人(N=97) |
| 請負労働者 | 133.0人(N=99) |

(2) 貴部門における雇用・就業形態別の要員数の増減についてお伺いします。

雇用・就業形態別の

A) 3年前(1999年11月1日現在)と比べた現在の要員数と

| | 3割以上減少 | 1~2割減少 | ほぼ同じ | 1~2割増加 | 3割以上増加 | 無回答 | N |
|-------------|--------|--------|------|--------|--------|-----|-----|
| 正社員 | 17.2 | 31.3 | 34.3 | 12.1 | 4.0 | 1.0 | 99 |
| 非正社員(パートなど) | 15.3 | 18.8 | 43.5 | 12.9 | 4.7 | 4.7 | 85 |
| 派遣労働者 | 5.6 | 0.0 | 55.6 | 25.9 | 11.1 | 1.9 | 54 |
| 請負労働者 | 8.8 | 5.9 | 13.7 | 28.4 | 42.2 | 1.0 | 102 |

B) 現在と比べた3年後に予想される要員数

| | 3割以上減少 | 1~2割減少 | ほぼ同じ | 1~2割増加 | 3割以上増加 | 無回答 | N |
|-------------|--------|--------|------|--------|--------|-----|-----|
| 正社員 | 7.1 | 40.4 | 38.4 | 10.1 | 2.0 | 2.0 | 99 |
| 非正社員(パートなど) | 1.2 | 15.3 | 50.6 | 20.0 | 4.7 | 8.2 | 85 |
| 派遣労働者 | 1.9 | 5.6 | 59.3 | 22.2 | 3.7 | 7.4 | 54 |
| 請負労働者 | 11.9 | 7.9 | 24.8 | 32.7 | 18.8 | 4.0 | 101 |

問3 生産業務に従事する請負労働者の活用状況についてお答えください。

(1) 貴部門では、請負労働者を、年間を通じて活用していますか。あるいは、繁忙期など、特定の期間にかぎり活用していますか。(は1つ)

| | |
|------------------------|-------|
| 1 年間を通じて活用している | 85.7% |
| 2 繁忙期など特定の期間にかぎり活用している | 13.3% |
| 無回答 | 1.0% |
| (N = 105) | |

(2) 貴部門が請負労働者を初めて活用したのはいつですか。(は1つ)

| | | |
|---|-----------|-------|
| 1 | 1980 年以前 | 2.9% |
| 2 | 1980 年代前半 | 5.7% |
| 3 | 1980 年代後半 | 11.4% |
| 4 | 1990 年代前半 | 26.7% |
| 5 | 1990 年代後半 | 39.0% |
| 6 | 2000 年以降 | 13.3% |
| | 無回答 | 1.0% |

(N = 105)

(3) 2002 年 11 月 1 日現在の、貴部門が利用している請負会社の数を記入して下さい。

請負会社の数 ; 3.9 社 (平均値 N = 104)

このうち、 継続して受け入れている請負会社の数 ; 3.6 社 (平均値 N = 105)

貴社と資本関係がある請負会社の数 ; 0.2 社 (平均値 N = 105)

(4) 請負の利用を決定する権限は、実質的には、どこがもっていますか。(は1つ)

| | | |
|---|-------------------------------|-------|
| 1 | 本社や事業部の人事部門 | 29.5% |
| 2 | 本社や事業部の人事部門以外 (本社総務、製造本部など) | 11.4% |
| 3 | 事業所の生産部門の責任者 | 34.3% |
| 4 | 事業所の生産部門以外の責任者 (管理部長や総務部長等) | 21.0% |
| 5 | その他 | 1.9% |
| | 無回答 | 1.9% |

(N = 105)

(5) 貴部門は、本社や事業部、事業所から、請負の活用に関して以下のような指示を受けていますか。(あてはまるもの全てに)

| | |
|-----------------|-------|
| 1 とくに指示を受けていない | 38.1% |
| 2 請負を活用しうる業務の範囲 | 40.0% |
| 3 取引しうる請負会社 | 29.5% |
| 4 契約しうる請負単価の上限 | 32.4% |
| 5 契約しうる期間の上限 | 10.5% |
| 6 その他 | 2.9% |
| 無回答 | 2.9% |

(N = 105)

(6) 貴部門で、請負会社を利用する主な目的は何ですか。(は3つまで)

| | |
|--------------------------------|-------|
| 1 業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため | 70.5% |
| 2 正社員の欠員を一時的に補うため | 18.1% |
| 3 新規事業に必要な即戦力を補うため | 5.7% |
| 4 縮小や廃止を予定している業務の要員を確保するため | 6.7% |
| 5 部門の人件費を減らすため | 53.3% |
| 6 正社員を増やさずに要員を確保するため | 78.1% |
| 7 募集や採用の負担を減らすため | 13.3% |
| 8 自社社員の教育訓練に費用をかけないようにするため | 1.9% |
| 9 工程や業務を管理する負担を減らすため | 1.9% |
| 10 社会保険の登録などの事務手続きにかかる負担を減らすため | 3.8% |
| 11 正社員をより高度な仕事に集中させるため | 12.4% |
| 12 自社に不足する知識や技能をもつ人材を活用するため | 2.9% |
| 13 その他 | 1.0% |
| 無回答 | 1.0% |

(N = 105)

(7) 請負会社を選択するにあたりとくに重視するのは、どのようなことですか。(は3つまで)

| | | |
|----|--------------------|-------|
| 1 | 企業規模 | 13.3% |
| 2 | 人事管理制度 | 12.4% |
| 3 | 教育訓練体系 | 8.6% |
| 4 | 安全衛生の教育や管理 | 17.1% |
| 5 | 請負料金の額 | 62.9% |
| 6 | 急な発注への対応の速さ | 46.2% |
| 7 | クレームへの対応の良さ | 10.5% |
| 8 | 営業マンの熱心さ | 6.7% |
| 9 | 営業マンの人材活用に関する提案力 | 3.8% |
| 10 | 請負労働者の社会保険の加入状況 | 1.0% |
| 11 | 現場で部下を指導する請負労働者の能力 | 14.3% |
| 12 | 請負労働者の技能水準 | 20.0% |
| 13 | 請負労働者の定着率 | 48.6% |
| 14 | 請負労働者のやる気 | 15.2% |
| 15 | その他 | 1.9% |

(N = 105)

(8) 貴部門で働く請負労働者は、主として、どのような属性の人ですか。(は3つまで)

| | | |
|----|----------------|-------|
| 1 | 学生 (在学生) | 1.0% |
| 2 | 若年男性 | 79.0% |
| 3 | 若年女性 | 71.4% |
| 4 | 壮年男性 | 31.4% |
| 5 | 壮年女性 | 15.2% |
| 6 | 高齢男性 | 3.8% |
| 7 | 高齢女性 | 0.0% |
| 8 | 外国人 (日系人を含む) | 10.5% |
| 9 | その他 | 1.0% |
| 10 | 把握していない | 0.0% |

(N = 105)

問4 貴部門における請負労働者の構内作業について伺います。

(1) 貴部門では、どのような単位で業務を請負会社に発注していますか。また、今後とくに発注を増やしたい業務単位はどれですか。以下の1～5からそれぞれ1つ選び、内に記入して下さい。

< 現在最も多いもの >

| | | |
|---|---------------|-------|
| 1 | 生産ラインの一部の工程 | 69.5% |
| 2 | 1つの生産ライン全体 | 14.3% |
| 3 | 複数の生産ラインをまとめて | 5.7% |
| 4 | 工場全体 | 8.6% |
| 5 | その他 | 1.9% |

(N = 105)

< 現在2番目に最も多いもの >

| | | |
|---|---------------|-------|
| 1 | 生産ラインの一部の工程 | 16.2% |
| 2 | 1つの生産ライン全体 | 31.4% |
| 3 | 複数の生産ラインをまとめて | 8.6% |
| 4 | 工場全体 | 1.0% |
| 5 | その他 | 1.0% |
| | なし(無回答) | 41.9% |

(N = 105)

< 今後増やしたいもの >

| | | |
|---|---------------|-------|
| 1 | 生産ラインの一部の工程 | 8.6% |
| 2 | 1つの生産ライン全体 | 27.6% |
| 3 | 複数の生産ラインをまとめて | 28.6% |
| 4 | 工場全体 | 7.6% |
| 5 | その他 | 0.0% |
| | なし(無回答) | 27.6% |

(N = 105)

(2) 貴部門の社員は、以下のA～Fのような管理的業務に、主としてどのように関わっていますか。(はA～Fそれぞれ1つ)

% N = 105

| | 1 自社の社員が請負労働者各人に対して行う | 2 自社の社員が請負会社や請負労働者のリーダーに指示して行わせる | 3 請負会社や請負労働者のリーダーにまかせる | 無回答 |
|-----------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------------|-----|
| A．請負労働者への仕事の割り振り | 55.2 | 21.0 | 19.0 | 4.8 |
| B．請負労働者に対する作業方法の指示や訓練 | 58.1 | 29.5 | 8.6 | 3.8 |
| C．請負労働者に対する安全衛生教育 | 38.1 | 21.9 | 33.3 | 6.7 |
| D．請負労働者の残業やシフトの決定 | 48.6 | 21.0 | 23.8 | 6.7 |
| E．請負労働者の能力評価やランク付け | 41.9 | 10.5 | 39.0 | 8.6 |

(3) 貴部門で、請負労働者が担当する主な仕事の内容はどれですか。(あてはまるもの全
てに)

| | | |
|----|-------------|-------|
| 1 | 設計 | 0.0% |
| 2 | 試作 | 1.0% |
| 3 | 機械加工 | 20.0% |
| 4 | 組立て・組込み | 65.7% |
| 5 | 熱処理・表面処理 | 11.4% |
| 6 | 計器の監視や操作 | 11.4% |
| 7 | 製品の検査・点検 | 64.8% |
| 8 | 保守・点検 | 15.2% |
| 9 | データ入力・データ処理 | 12.4% |
| 10 | 包装・梱包作業 | 61.9% |
| 11 | 運搬作業 | 49.5% |
| 12 | その他 | 5.7% |
| | 無回答 | 1.0% |

(N = 105)

(4) 貴部門で、請負労働者が従事している主な仕事に、かりに新卒社員を配置したとす
ると、仕事をひとつとおり覚えるのに、どのくらいの期間がかかりますか。(は1つ)

| | | |
|---|---------|-------|
| 1 | 即日 | 1.9% |
| 2 | 1週間程度 | 12.4% |
| 3 | 2～3週間程度 | 25.7% |
| 4 | 1カ月程度 | 32.4% |
| 5 | 3カ月程度 | 18.1% |
| 6 | 半年程度 | 8.6% |
| 7 | 1年程度 | 0.0% |
| 8 | 1年以上 | 1.0% |

(N = 105)

(5) 貴部門では、新たに配属された請負労働者が、担当する仕事をひとつとおり覚えるのに、通常、どのくらいの期間がかかりますか。(は1つ)

| | | |
|---|---------|-------|
| 1 | 即日 | 1.0% |
| 2 | 1週間程度 | 20.0% |
| 3 | 2～3週間程度 | 23.8% |
| 4 | 1カ月程度 | 33.3% |
| 5 | 3カ月程度 | 13.3% |
| 6 | 半年程度 | 6.7% |
| 7 | 1年程度 | 1.0% |
| 8 | 1年以上 | 0.0% |
| | 無回答 | 1.0% |

(N = 105)

(6) 請負の活用により、以下のような問題は生じていますか。(当てはまるもの全てに)

| | | |
|----|--------------------------|-------|
| 1 | とくに問題はない | 25.7% |
| 2 | ノウハウの蓄積・伝承が難しい | 39.0% |
| 3 | 仕事の連携やチームワークが困難になる | 10.5% |
| 4 | 正社員のやる気が低下する | 5.7% |
| 5 | 正社員の労働時間が長くなる | 3.8% |
| 6 | 正社員の技能・経験の幅が狭まる | 14.3% |
| 7 | 新人の育成のために配置する仕事がない | 1.0% |
| 8 | 請負労働者の業務管理をおこなう正社員の負担が増す | 24.8% |
| 9 | 請負労働者の教育訓練をおこなう正社員の負担が増す | 41.0% |
| 10 | 製品の品質が低下する | 17.1% |
| 11 | 請負労働者のあいだで仕事の引継ぎがうまくいかない | 24.8% |
| 12 | 機密事項が漏洩する危険がある | 15.2% |
| 13 | その他の影響 | 1.0% |
| | 無回答 | 1.0% |

(N = 105)

(7) 貴部門としては、請負労働者にどれくらいの期間、定着してほしいですか。

| | | |
|---|--------------|-------|
| 1 | 特に定着は期待していない | 2.9% |
| 2 | 1ヶ月程度 | 0.0% |
| 3 | 2～3ヶ月程度 | 1.9% |
| 4 | 3ヶ月～半年未満 | 4.8% |
| 5 | 半年以上～1年未満 | 36.2% |
| 6 | 1年以上～2年未満 | 21.0% |
| 7 | 2年以上～3年未満 | 7.6% |
| 8 | 3年以上 | 23.8% |
| | 無回答 | 1.9% |

(N = 105)

(8) 貴部門での、請負労働者の定着率をどう評価しますか。(は1つ)

| | | |
|---|--------------------|-------|
| 1 | 定着率は期待する水準をクリアしている | 54.3% |
| 2 | 定着率は期待する水準より低い | 36.2% |
| 3 | 定着率の高低は問題とならない | 6.7% |
| 4 | 定着率を把握していない | 1.9% |
| | 無回答 | 1.0% |

(N = 105)

(付問)(8)で「2 定着率が期待する水準よりも低い」と答えた方にお伺いします。請負労働者の定着率を上げるため、どのようなことに取り組んでいますか。(あてはまるもの全てに)

| | | |
|---|--------------------------------|-------|
| 1 | とくに何もしていない | 5.3% |
| 2 | 請負会社に支払う委託料を上げた | 5.3% |
| 3 | 請負労働者に対する教育訓練を充実した | 18.4% |
| 4 | 請負労働者の作業方法を工夫し、作業が単調にならないようにした | 10.5% |
| 5 | 請負会社に対する要請・指導を行った | 86.8% |
| 6 | 請負会社に対して契約上のペナルティを課した | 5.3% |
| 7 | 現在の請負会社の変更を検討している | 10.5% |
| 8 | 別の請負会社の活用を開始した | 21.1% |
| 9 | その他 | 7.9% |

(N = 38)

(9) 貴部門で生産業務に直接従事している正社員のうち、請負労働者の仕事とほぼ同じ内容や難易度の仕事のみを行う正社員はどのくらいの割合をしめますか。スタッフ層や、考課権限のある管理者層を除いてお答えください。(は1つ)

| | | |
|---|-----------|-------|
| 1 | 0% | 5.7% |
| 2 | 1～20%程度 | 30.5% |
| 3 | 21～40%程度 | 19.0% |
| 4 | 41～60%程度 | 22.9% |
| 5 | 61～80%程度 | 11.4% |
| 6 | 81～100%程度 | 6.7% |
| | 無回答 | 3.8% |

(N = 105)

(10) 製品の品質や生産性を維持・向上させていくうえで、今後、貴部門の請負労働者の比率をどう変えるのがよいとお考えですか。(は1つ)

| | | |
|---|----------|-------|
| 1 | 上げた方がよい | 32.4% |
| 2 | 現状のままでよい | 41.9% |
| 3 | 下げた方がよい | 17.1% |
| 4 | わからない | 6.7% |
| | 無回答 | 1.9% |

(N = 105)

問5 「物の製造」の業務における派遣の考え方についてお答えください。

- (1) 「物の製造」業務の派遣が可能になった場合、貴部門は派遣を利用したいですか。
 「A. 派遣期間が1年に制限されている場合(注)」と、「B. 制限されていない場合」に分けてお答えください。(はAとBそれぞれ1つ)

(注) 同一就業場所の同一の業務について、1年を超える期間継続して派遣を受け入れることができないことをいいます。

(% N = 105)

| | A | B |
|-------------------------------------|--------------|------------|
| | 1年に制限されている場合 | 制限されていない場合 |
| 1) 現在請負を活用している業務についてのみ利用したい | 30.5 | 24.8 |
| 2) 現在請負を活用していない業務についてのみ利用したい | 13.3 | 2.9 |
| 3) 現在請負を活用している業務と活用していない業務の両方に利用したい | 20.0 | 58.1 |
| 4) 利用したくない | 27.6 | 10.5 |
| 無回答 | 8.6 | 3.8 |

- (1) で「1～3 利用したい」と答えた方にお伺いします。その理由は何ですか。(当てはまるもの全てに)

(% A ; N = 69 B ; N = 90)

| | A | B |
|-----------------------------------|--------------|------------|
| | 1年に制限されている場合 | 制限されていない場合 |
| 1) ラインの一部等に少人数の増員が必要な時に迅速に対応できるから | 66.7 | 60.0 |
| 2) 労働者に直接指揮命令ができるから | 34.8 | 36.7 |
| 3) 機械、設備等を貸し出す必要がないから | 11.6 | 12.2 |
| 4) 労働者の就業管理を行うことができるから | 11.6 | 16.7 |
| 5) コストが安くなると思われるため | 20.3 | 37.8 |
| 6) 請負事業者の技術等のレベルが低いため | 4.3 | 7.8 |
| 7) その他(具体的に ;) | 0.0 | 1.1 |
| 無回答 | 10.1 | 3.3 |

(1) で「 4 利用したくない」と答えた方にお伺いします。その理由は何ですか。(当てはまるもの全てに) (% N = 32 B ; N = 11)

| | A | B |
|--------------------|--------------|------------|
| | 1年に制限されている場合 | 制限されていない場合 |
| 1) 就業管理の負担が増大するため | 15.6 | 36.4 |
| 2) コストが高くなると思われるため | 3.1 | 45.5 |
| 3) 派遣期間に制限があるため | 21.9 | 0.0 |
| 4) 派遣先としての責任が生じるため | 53.1 | 18.2 |
| 5) 現状、特に問題がないため | 15.6 | 54.5 |
| 6) その他(具体的に ;) | 18.8 | 0.0 |
| 無回答 | 9.4 | 0.0 |

(2) 貴部門が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ですか。(はAとBそれぞれ1つ)

(% N = 105)

| | A | B |
|-----------------------|--------------|------------|
| | 1年に制限されている場合 | 制限されていない場合 |
| 1) すべて派遣に切り替えたい | 7.6 | 13.3 |
| 2) 請負を基本としつつ、派遣も活用したい | 67.6 | 69.5 |
| 3) 派遣を基本としつつ、請負も活用したい | 7.6 | 11.4 |
| 無回答 | 17.1 | 5.7 |

(3) 貴部門で製造業務に派遣を受け入れるために、現状ではどのような課題があると思いますか。(当てはまるもの全てに)

| | |
|-------------------|-------|
| 1 労働者の安全衛生の保持 | 21.9% |
| 2 派遣労働者の技術の向上 | 32.4% |
| 3 労務管理に係る負担の増加 | 41.0% |
| 4 生産量の変動への迅速確実な対応 | 43.8% |
| 5 生産性の確保 | 24.8% |
| 6 ラインで働く労働者間の連携 | 31.4% |
| 7 機密事項の保持 | 13.3% |
| 8 その他 | 1.9% |
| 9 特に問題となる点はない | 11.4% |
| 無回答 | 1.0% |

(N = 105)

問6 貴部門の概要についてお聞きします。

(1) (貴部門ではなく) 貴社および貴事業所の正社員の人数を記入して下さい。

| | |
|--------|--------------------------|
| 貴社全体 | 2854.1 名 (平均値 N = 100) |
| 貴事業所全体 | 584.9 名 (平均値 N = 96) |

(2) 貴部門の所在地はどこですか。(1つ)

| | | | | | |
|---------|------|---------|------|---------|------|
| 1 北海道 | 0.0% | 17 石川県 | 0.0% | 33 岡山県 | 0.0% |
| 2 青森県 | 2.9 | 18 福井県 | 1.0 | 34 広島県 | 1.9 |
| 3 岩手県 | 1.9 | 19 山梨県 | 0.0 | 35 山口県 | 0.0 |
| 4 宮城県 | 1.9 | 20 長野県 | 1.0 | 36 徳島県 | 0.0 |
| 5 秋田県 | 0.0 | 21 岐阜県 | 1.0 | 37 香川県 | 0.0 |
| 6 山形県 | 0.0 | 22 静岡県 | 9.5 | 38 愛媛県 | 0.0 |
| 7 福島県 | 1.9 | 23 愛知県 | 10.5 | 39 高知県 | 0.0 |
| 8 茨城県 | 5.7 | 24 三重県 | 3.8 | 40 福岡県 | 4.8 |
| 9 栃木県 | 16.2 | 25 滋賀県 | 1.9 | 41 佐賀県 | 1.0 |
| 10 群馬県 | 3.8 | 26 京都府 | 1.9 | 42 長崎県 | 1.0 |
| 11 埼玉県 | 1.9 | 27 大阪府 | 0.0 | 43 熊本県 | 1.0 |
| 12 千葉県 | 1.0 | 28 兵庫県 | 0.0 | 44 大分県 | 1.0 |
| 13 東京都 | 0.0 | 29 奈良県 | 0.0 | 45 宮崎県 | 0.0 |
| 14 神奈川県 | 15.2 | 30 和歌山県 | 0.0 | 46 鹿児島県 | 1.0 |
| 15 新潟県 | 1.0 | 31 鳥取県 | 0.0 | 47 沖縄県 | 0.0 |
| 16 富山県 | 0.0 | 32 島根県 | 0.0 | 無回答 | 4.8 |

(N = 105)