

第2節 人口減少社会におけるものづくり人材育成の課題

我が国において、高齢化が進展する一方、合計特殊出生率が2004年には1.29に低下するなど少子化が進み、15歳から64歳までの生産年齢人口は1996年から減少に転じている。人口動態統計の年間推計等によれば、統計の得られていない1944年～1946年を除き、2005年に初めて死亡数が出生数を上回る自然減となり、国勢調査の結果において、我が国の人口が戦後初めて減少したことが明らかになった（図221 - 1、図221 - 2）。

また、我が国では、少子高齢化が進展し、人口が減少していく中で、団塊の世代が、2007年から60歳を、2012年から65歳を順次迎え、退職していくことで、高度なものづくり技能の喪失が懸念されるといふ、いわゆる「2007年問題」への対応が求められている。

人口減少下における雇用・労働政策の課題を検討した雇用政策研究会報告（2005年）では、「労働市場への参加が進む場合」と「労働市場への参加が進まな

い場合」のそれぞれについて労働力等の将来展望を行っている。これによれば、各種対策を講じ、労働市場への参加が進むことにより、労働力人口は、現在のまま推移した場合と比べて、2015年で約300万人、2030年で約510万人上回るとし、さらに、労働生産性の向上を図れば、現在以上の経済成長率を維持することが可能としている。

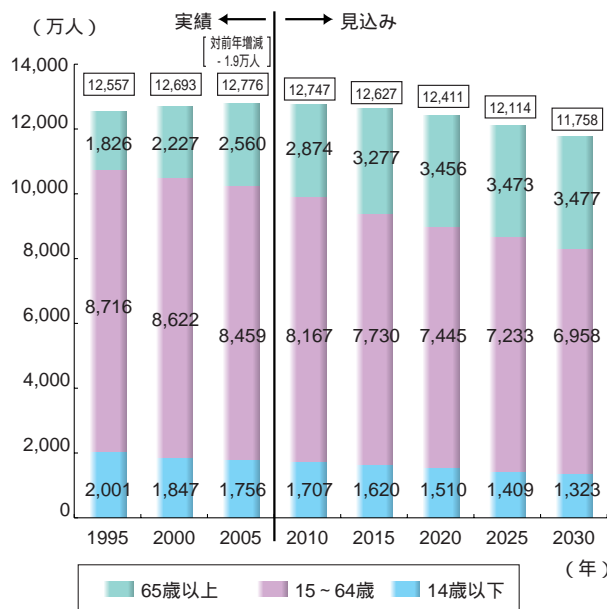
本節では、こうした点を踏まえつつ、人口減少社会にあって、ものづくり産業を活気あるものとするため、欠くことのできないものづくり分野の人材の育成に当たっての課題に焦点を当てて分析を進めることとする。

1 人口減少社会におけるものづくり人材

(1) 国際分業化におけるものづくり人材

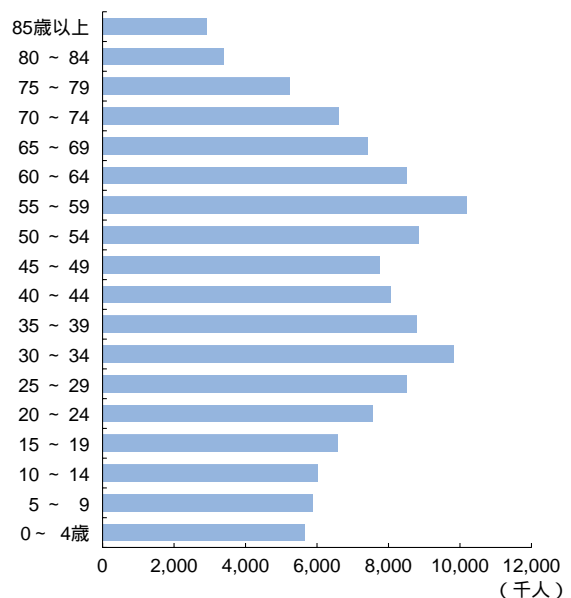
我が国の経済の維持・発展において、製造業は、将来にわたり重要な役割を担うものである。一時期、生産の海外移転が進む中で、国内製造業の空洞化が懸念されたが、第1章でも見てきたように、近年に

図221 - 1 総人口の動向と将来見込み



備考：四捨五入の関係上、各年の合計数(枠囲い)は年齢区分別数字の合計に必ずしも一致しない。
資料：1995、2000年は総務省統計局「国勢調査」
2005年は総務省統計局「人口推計」
2010、2015、2020、2025、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(中位推計)」(2002年1月)

図221 - 2 年齢別人口構成

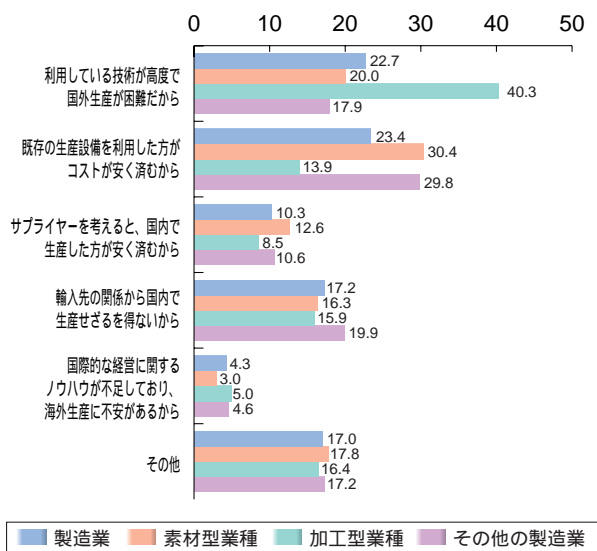


備考：2005年9月1日現在
資料：総務省統計局「人口推計」

においては、国際機能分業が進展する中であって、国内の工場の新設や増設による生産拠点の増強が見られる。

国内に生産拠点を維持する理由として、「利用している技術が高度で、国外生産が困難だから」を挙げた企業が多い(図221-3)。また、海外拠点と比べた日本のものづくり人材の優れた点として、「高度の熟練技能」、「品質管理能力等」、「開発部門との連携力」

図221-3 国内に生産拠点を維持する理由



出所：内閣府経済社会総合研究所「日本企業の人材活用・賃金体系の現状と今後」2004年度企業行動に関するアンケート調査

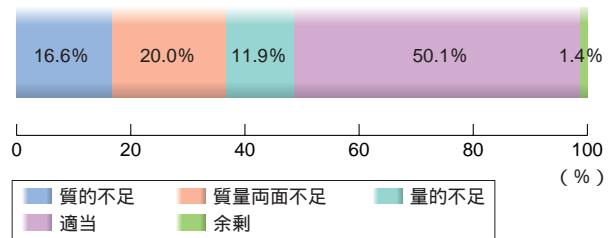
「多くの工程に対応できる技能」、「改善能力」、「段取り能力」、「生産技術」、「基礎基盤の技術」などいわゆるものづくりの現場力といわれるものを多くの企業が挙げている(図221-4)。グローバル化の進展においても、このような我が国の製造業における人材の強みを維持していくことが重要である。

(2) 基盤技術を担う労働者の過不足状況

過不足状況全般

ものづくり労働者の過不足状況全般を見ると、「適当」(50.1%)とする割合が最も高いが、不足とするものについては、「質量両面不足」(20.0%)、「質的不足」(16.6%)、「量的不足」(11.9%)の順で割合が高くなっている。一方で、「余剰」(1.4%)と感じる割合

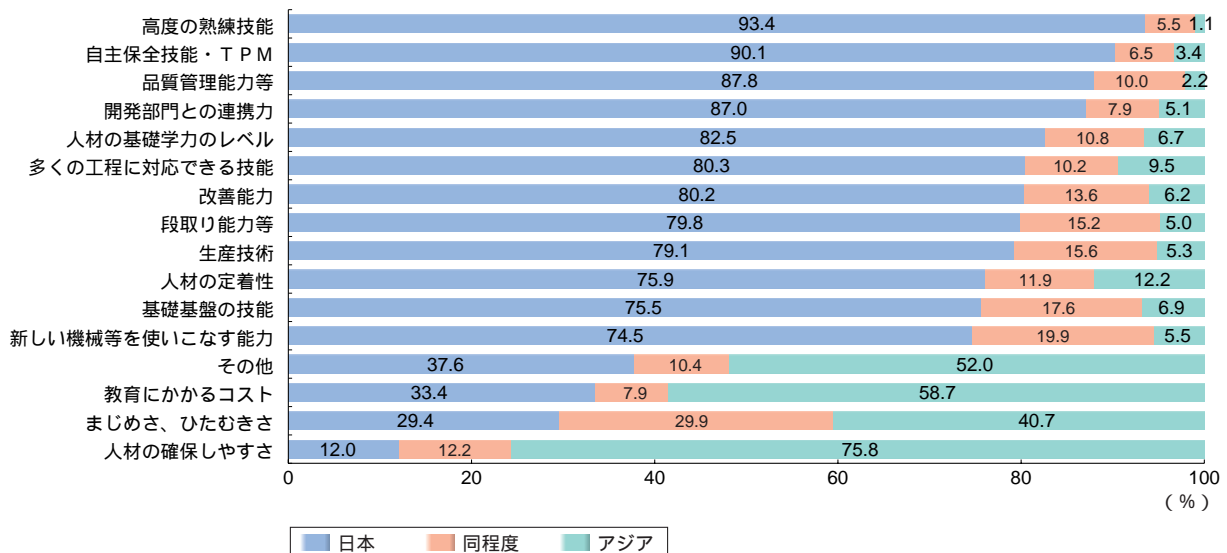
図221-5 ものづくり基盤技術に従事する労働者の過不足状況全般



備考：無回答は除外して作図。

資料：厚生労働省委託「企業が求める人材の能力等に関する調査」(2006年)

図221-4 海外拠点と比べて日本のものづくり人材が相対的に優れている点



出所：厚生労働省委託「ものづくりにおける技能の継承と求められる能力に関する調査」(2004年)

合はわずかである(図221-5)。

また、労働者数の多い基盤技術ごとに量的な過不足状況(「量的不足」+「質量両面不足」-「余剰」)をみると、「設計」(57.3ポイント)、「整毛、紡績、製織、剪毛、編成、縫製又は染色」(44.8ポイント)、「切削」(38.1ポイント)、「溶接」(32.2ポイント)、「熱処理」(30.6ポイント)などについて不足超過が大きくなっている(図221-6)。

質的不足の状況

労働者数の多い基盤技術について、質的不足の割合(「質的不足」+「質量両面不足」の割合)が高い基盤技術を見ると、「整毛、紡績、製織、剪毛、編成、縫製又は染色」(62.7%)、「設計」(50.6%)、「製造過程の管理」(40.3%)、「圧縮成型、押出成形、空気の噴射による加工又は射出成形」(36.2%)及び「切削」(36.0%)となっている(図221-6)。

(3) 2007年問題と熟練技能の継承

我が国の競争力の維持のためには、製造業における人材面の課題として、熟練技能の継承問題がある。2007年以降、団塊の世代が一斉に退職し、これまでのベテラン労働者が培ってきた技能やノウハウをどのように継承していくかなどの問題、いわゆる

「2007年問題」が注目されている。この2007年問題について、企業の取組は進んでいるのであろうか。「能力開発基本調査」において2005年に引き続き2006年に2007年問題について調査した結果をみると、次のようなことが明らかになっている。

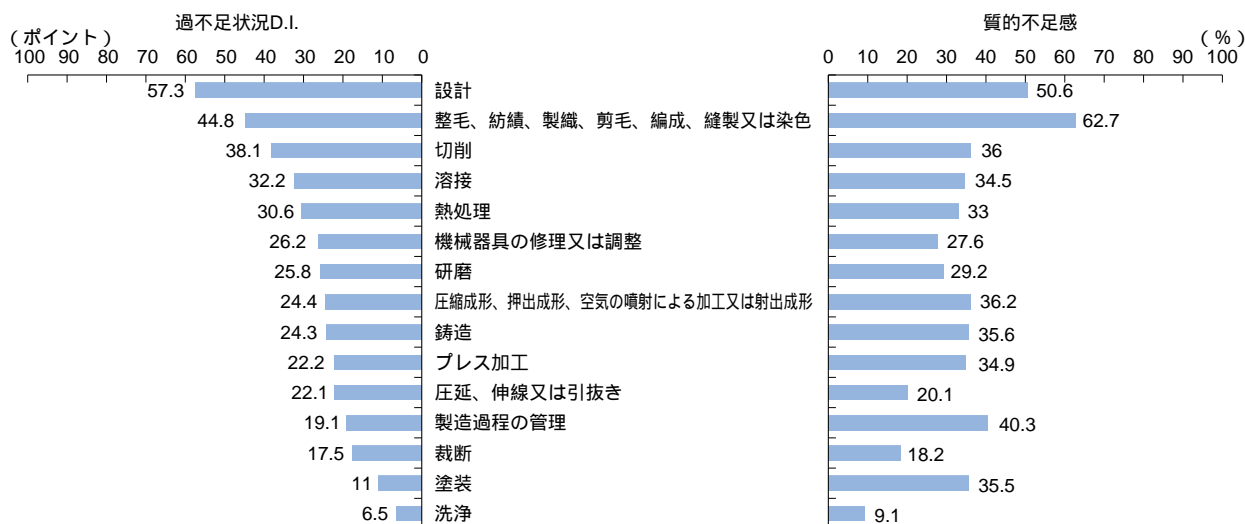
まず、2006年の調査では、2007年問題について危機感を持つ企業の割合(「強く持っている」及び「ある程度持っている」の合計)は、全産業では33.7%であるのに対して、製造業では41.1%の企業が危機感を持っており、他の産業に比べ、製造業での危機感は強い。

また、危機感を持つ企業の割合は2005年調査に比べて、増加しており、全産業で、11.3ポイント増、製造業においては10.6ポイント増となっており、その危機感に高まりが見られる(図221-7)。

2007年問題について、「危機感を持っていない」とする製造業企業の割合は、46.8%であるが、その理由として、71.0%の企業が「団塊の世代の人数が、極めて多い訳ではない」としている(図221-8)。実際に、団塊の世代の占める割合が1割以上の製造業企業の割合は、31.3%となっており、一方で、40.0%は団塊の世代が占める割合が6%未満である(図221-9)。

また、2007年問題についての取組状況を製造業に

図221-6 基盤技術別過不足状況及び質的不足感



備考：1. 5万人以上従事、回答数30社以上の基盤技術。
 2. 過不足状況D.I.=「量的不足」+「質量両面不足」-「余剰」。
 質的不足感：「質的不足」+「質量両面不足」の割合。
 資料：厚生労働省委託「企業が求める人材の能力等に関する調査」(2006年)

ついて見ると、何らかの取組を行っている企業が2005年調査の73.8%から2006年調査の79.0%と増加している。

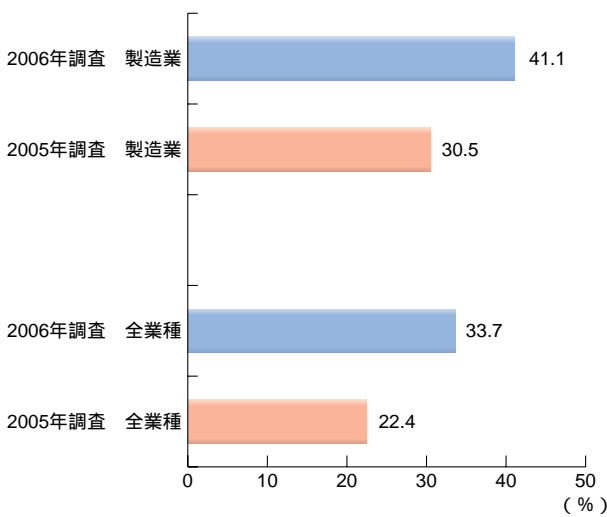
取組の内容については、2005年調査に比べ、「希望者全員を雇用延長、嘱託として再雇用予定」が10ポイント以上増加している（図221 - 10）。

また、改正高年齢者雇用安定法に基づき、高年齢者について、少なくとも年金支給開始年齢までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入などが事業主に

義務づけられたこともあり、全産業において、雇用延長が更に進むことが見込まれ、2007年を契機に順次60歳を迎える団塊の世代の退職は、ものづくり現場においても、なだらかな形で進むことが予想される。

しかし、「必要な者を選抜して再雇用を行い、指導者として採用予定」、「若年・中年層に対する技能・ノウハウ等の伝承」、「退職予定者の伝承すべき技能・ノウハウ等の文書化など」の取組は2005年調査

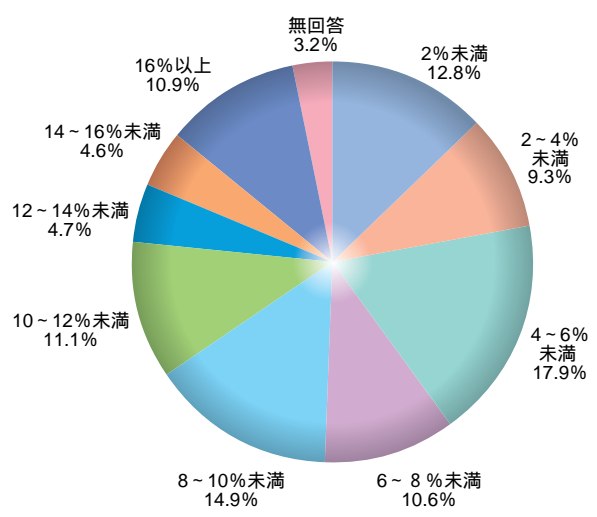
図221 - 7 2007年問題に対する危機意識



備考：2006年調査は、危機感を「強く持っている」及び「ある程度持っている」の合計

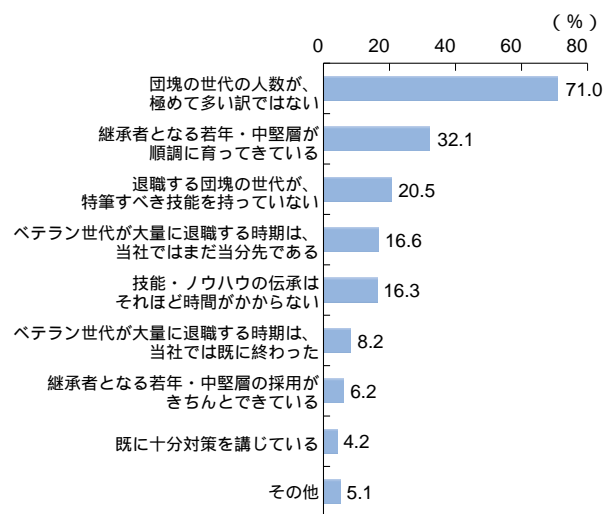
資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2005年、2006年)

図221 - 9 団塊の世代の占める割合の分布（製造業）



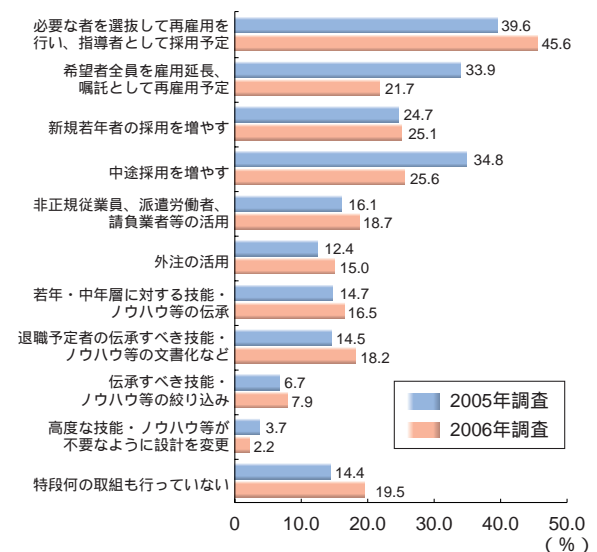
資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)

図221 - 8 危機意識を持っていない理由（複数回答）（製造業）



資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)

図221 - 10 2007年問題に対しての取組（複数回答）（製造業）



資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)

と比べて進んでおらず、雇用延長により2007年問題の先送りをしているといった懸念もある（図221 - 10）

単に技能継承問題の先延ばしを図るだけでは、真の解決にならないことから、高齢層が技能の教え手として活躍できるようにして、若年・中年層に技

能・ノウハウの伝承を図ることが重要である。また、基盤技術の内容・タイプ等により、ノウハウをマニュアル化するなど幅広く伝承するものと教え手と受け手が直接に伝えていくものとを区別し、それぞれについて対応していくことが必要である。

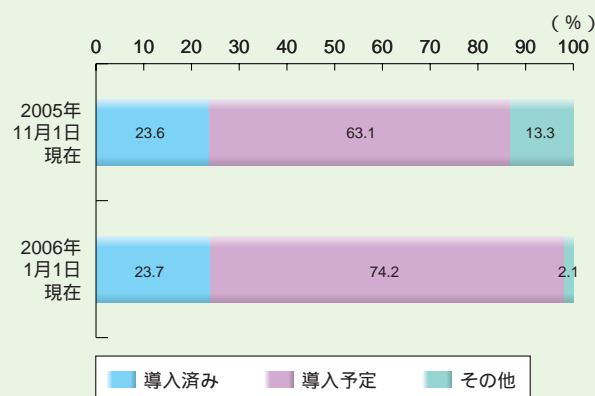
参 考 改正高齢法と企業における高齢者雇用の概況

改正高年齢者雇用安定法（以下「改正高齢法」という。）に基づき、2006年4月1日から、高年齢者について少なくとも年金支給開始年齢までの高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の導入が各企業に義務づけられた。

これに先立ち、全国の労働局・公共職業安定所においては、個別訪問や集団説明会等の方式で、この改正高齢法施行の周知及び遵守を各企業に対し働きかけをしたところである。

このうち、特に300人以上規模企業については、2005年11月1日時点における法施行に向けた取組状況について聞き取りなどにより調査を行ったところであり、さらに前回未調査であつた企業、取組が遅れていた企業などに対し2006年1月1日時点における取組状況について同様の調査を行ったところである。その結果、2005年11月1日時点では、改正高齢法に沿った雇用確保措置導入見込み企業は86.7%であったが、2006年1月1日時点では、97.9%に達した（図221 - 11）。

図221 - 11 高齢者雇用確保措置導入見込み企業の割合



備考：300人以上規模企業についての聞き取り調査
資料：厚生労働省調べ

(4) 若年者の確保・育成

基盤技術を担う技能者が量的にも、質的にも不足している中で、製造業への新規学卒者の入職率については、第1節においてみてきたように、2004年に上昇したとはいうものの、依然として低い水準にある。

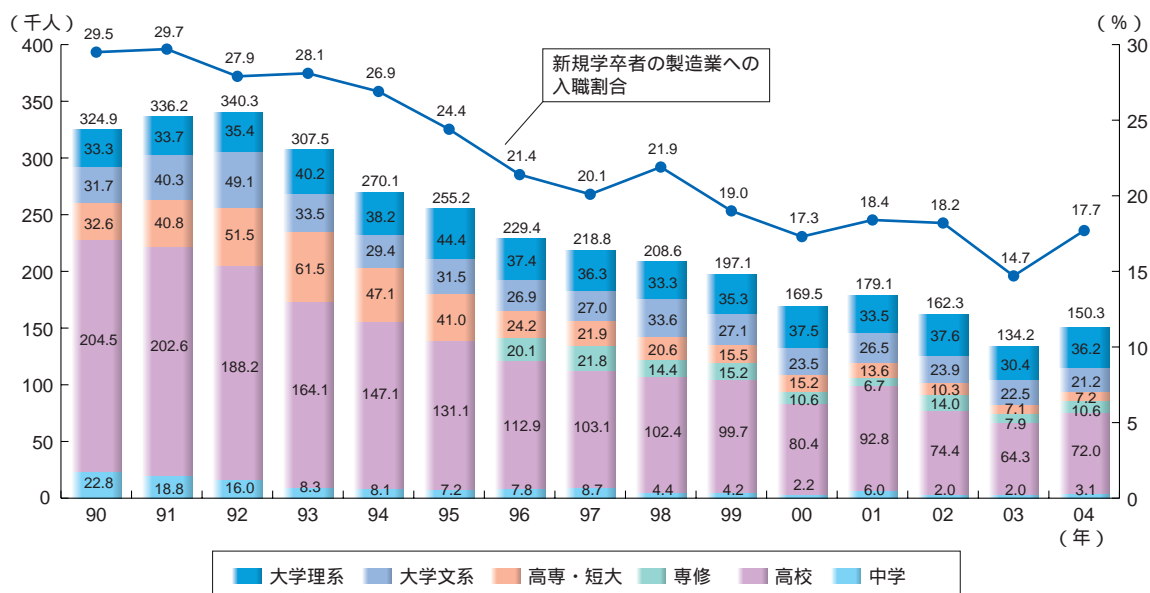
製造業への新規学卒者の入職率が低水準で推移するなど若年者確保についての現状と課題を分析する。

新規高卒者に対する求人の大幅な減少

過去10年間の製造業における入職率の変化を学歴別に見ていくと、1994年に比べ、「大卒」が15%減少とその減少幅は小さいにもかかわらず、「高校卒」では51%減と大幅な減少となっている。

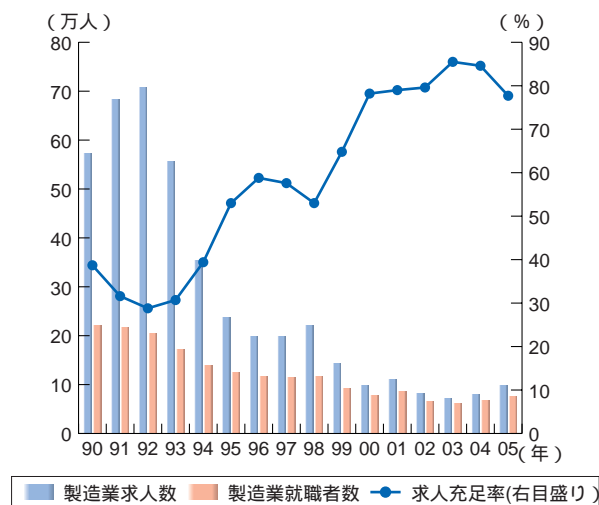
このように、新規学卒入職者に占める高卒者の割合は、低下してきているが、約5割と高い割合であり、依然として、製造業への労働者供給源として大

図221-12 製造業における新規学卒入職者数と製造業への入職割合の推移



備考：「新規学卒者の製造業への入職割合」算出に使用している調査産業計については、91年から建設業を含んでいる。
資料：厚生労働省「雇用動向調査」

図221-13 新規学卒者（高校）求人数・就職者数及び求人充足率



資料：厚生労働省「職業安定業務統計」

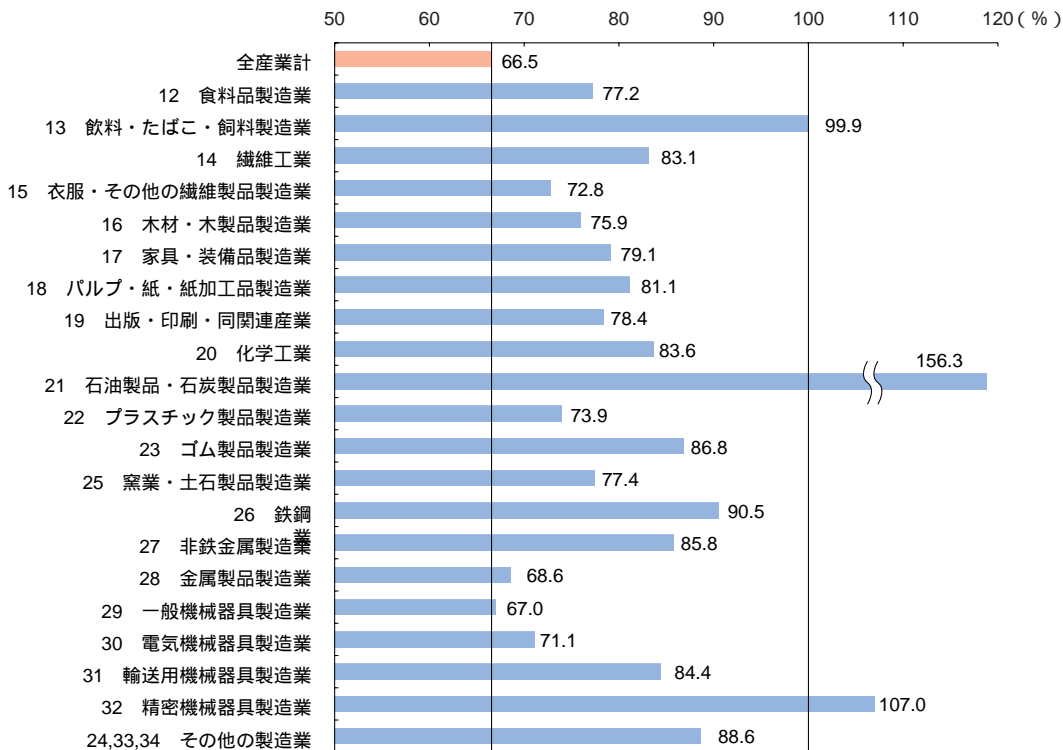
大きな部分を占めている (図221-12)

新規高卒者の製造業への入職率が低い水準にある大きな要因の一つは、製造業企業からの求人の大幅な減少にあると推測される。製造業求人数のピーク時であった1992年には、707,323人分あった新規高卒者への求人が、その後、毎年減少し、最も求人数が減少した2003年では、71,180人分とピーク時の求人数に比べて1割程度の水準まで落ち込んでいる (図221-13)。

他方、求人充足率は、高卒求人数 (製造業) がもっとも少なかった2003年3月卒で85.5%、その後、2004年3月卒84.6%、2005年3月卒77.7%と大変高い率で推移している (図221-13)。

高卒求人数がピークであった1992年の求人充足率は30%を下回っていたことを考えると、現在の求人

図221-14 製造業業種別求人充足率



資料：厚生労働省「職業安定業務統計」2005年

充足率がいかに高いものであるかが分かる。

さらに、新規高卒者に対する求人充足率（2005年）を製造業の各業種別に見ても、そのいずれについても全産業計の求人充足率を上回っている（図221-14）。

新規高卒就職者のうち、製造業に就職する者の割合は、男子で47.9%、女子でも27.4%であり、現在でも、新規高校卒の就職者に占める製造業への入職者の割合は大きい（表221-15）。

さらに、入職後の動向を見てみると、新規高卒者の離職率は、入職後1年目が、産業計25.9%に対して、製造業21.5%、2年目が産業計39.9%に対して製造業32.9%、3年目が産業計48.9%に対して製造業40.7%と製造業における離職率は他の産業と比較して低い水準にある（図221-16）。

大学等への進学率の上昇と就職者割合の低下

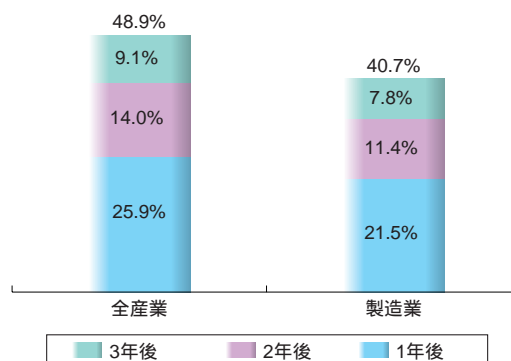
ここまで、入職率の低下について、製造業求人減少してきたこととの関係を見てきたが、就職率（全卒業者数のうち就職者総数の占める比率）の低下と、大学等への進学率が大幅に上昇してきたことと

表221-15 新規高卒就職者の製造業への就職割合（2005年3月卒）

	合計	男子	女子
就職者数（全産業）	208,746人	120,040人	88,706人
就職者数（製造業）	81,855人	57,517人	24,338人
製造業就職割合	39.2%	47.9%	27.4%

資料：文部科学省「学校基本調査」（2005年）

図221-16 2001年3月高校卒業者の3年後までの離職率（全産業及び製造業）



資料：厚生労働省「職業安定業務統計」

の関係はどうであろうか。

新規高校求人数のピークであった1992年には、大学等への進学率32.7%、就職率33.1%と就職する者の数が大学等へ進学する者の割合を超えていたが、その後、大学等への進学率が上昇するとともに、就職率は下降し、2005年には大学等への進学率47.3%に対して、就職率17.4%（過去最低は2003年16.6%）にまで下降している（図221-17）。

我が国のものづくりにおいて、高度な基盤技術を支えてきたのは、高校からものづくり現場に入職し育成されてきた技能者である。1990年代を通じ、進学を選択する者が増えたことの原因は多様であると考えられるが、製造業企業の求人の減少に伴って、希望する就職先が確保できないことが一定の影響を及ぼした可能性もあると思われる。また、製造業企業からの求人が減り、各高校からの就職者も少なく

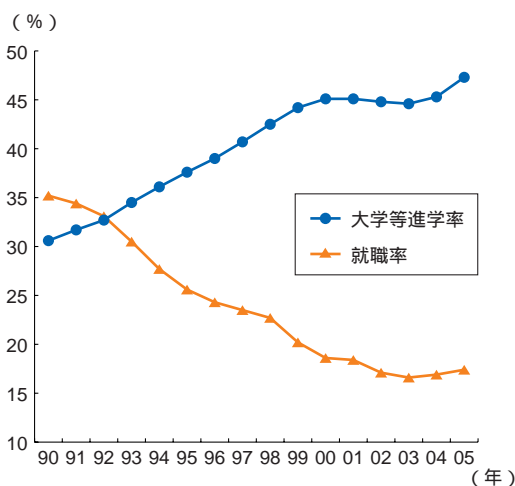
なったことで、普通科の生徒を中心として、ものづくり現場が気持ちのうえで、一層遠いものとなっていった可能性もある。

フリーターなど未熟練な者の育成

ものづくり企業は、中小企業を中心として即戦力を確保するための中途採用の比重が大きなものとなっていると思われる（図221-18）。

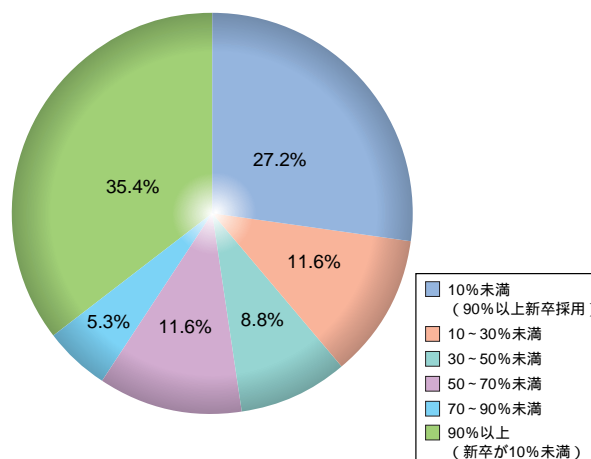
しかし、人口減少社会の中で、より中長期的な視点で見ると、ものづくり現場において、未熟練の若者を採用し、育成していくことが不可欠である。このためには、新規学卒者の入職率向上を図っていくこととともに、中途採用の対象を、即戦力として活用できる熟練者以外のフリーターなどの若者にも広げていくことが重要である。

図221-17 新規高校卒業者の大学等進学率及び就職率の推移



備考：就業率は全卒業者数のうち、就職者総数の占める割合。
資料：文部科学省「学校基本調査」

図221-18 2004年度正社員採用者のうちの中途採用の割合（製造業）



備考：「新卒も中途も採用せず」及び「無回答」を除外した上での構成比。

資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査」（2006年）

コラム ニートから正社員へ

国では、2005年度から、教育訓練も受けず、就労していない、いわゆるニート状態にある若者に対して、合宿形式による集団生活の中での生活訓練や労働体験などを通じて、職業的な自立を促していく若者自立塾創出推進事業を実施している。この事業によって、2005年度には、全国で20カ所の若者自立塾が設置された。

半導体製造装置のメンテナンスを手がける（株）マイスターエンジニアリングは、2005年12月に若

者自立塾の一つであるよこはまアプレンシップセンター（以下「Y - MAC」という。）に対して協力を打診した。Y - MACと社内で話し合っ、塾生10名を受け入れ、同社の技術センター（千葉県佐倉市）において1泊2日で研修を実施した。

この研修を通じて、技術に興味を持ったA君（26歳）とB君（27歳）がいた。興味を持った2名に対し、（株）マイスターエンジニアリング担当者とY - MACとの協議の上、1カ月の研修を続行した。研修中は二人が夕食後遅くまで研修室で勉強を続けていたことを同社の事業部長は見逃さなかった。2名の熱心な姿を評価し、研修終了後の3月1日二人は晴れて同社の正社員に採用された。正社員採用後も引き続き技術研修が行われており、同社では、将来は各種産業機器のメンテナンス、立上げ、試運転・調整を行うフィールドエンジニアとして活躍できるように指導していく考えである。

Y - MACでも予想していなかった良い展開であるが、同社が、研修受入れに当たって、若者自立塾の研修生に対して、とても丁寧な対応をしたこと、「ものづくり」に対する潜在的な興味と資質を引き出したこと、そして、適切な評価と励ましを与えたことなどがこうした結果に通じたようである。

若者にとってのものづくり企業の魅力の向上

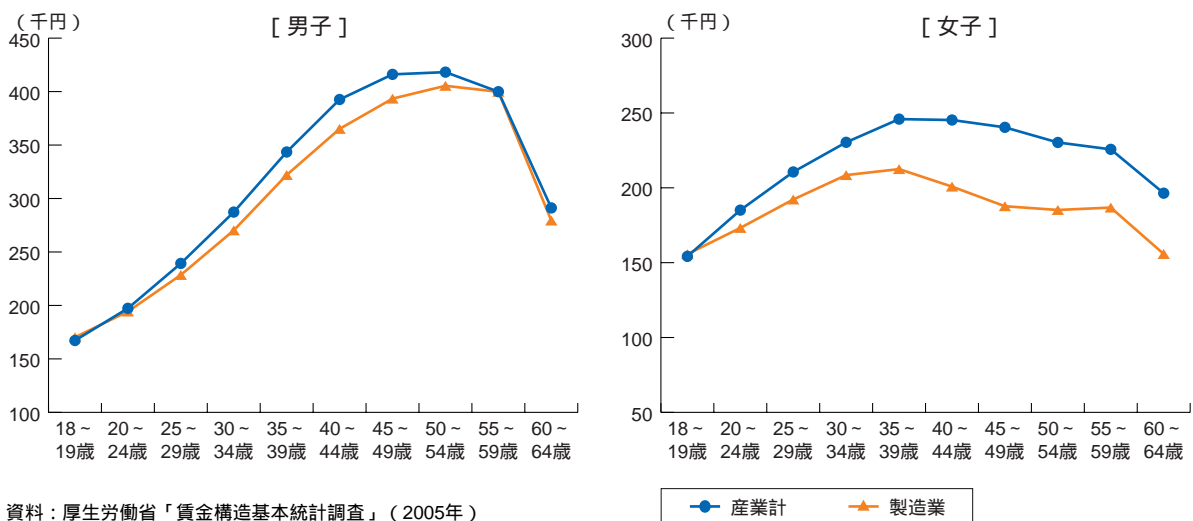
製造業に若者を確保するためには、ものづくりの現場が若者にとって魅力的なものである必要がある。

製造業の賃金について賃金構造基本統計調査結果に基づき見ていくと、新規高卒者の初任給こそ154.1千円と、全産業152.9千円に比べわずかに高いが、年齢による推移を見てみると、20歳～24歳以降の全年齢層において、全産業計の賃金を下回っている（図221 - 19）。結果として、男子全体の平均賃金では、全産業に比べ4.3%下回り、女子では14.2%下回っている。さらに、製造業の職種間で比較しても、生産

労働者と管理・事務・技術労働者に対して、生産労働者の方が決まって支給する現金給与額、所定内給与額のいずれについても、8割に満たない水準となっている（第1節 - 4参照）。ものづくり現場は賃金で見るとそれほど魅力的なものとはなっていない。

製造業における労働時間について見てみると、労働者1人当たり所定労働時間は、産業計と比較して短い。労働者1人当たり総実労働時間は、月平均で172.4時間と、大きな差とはいえないものの、産業計の169.0時間に比べて、やや長くなっている（第1節 - 4参照）。

図221 - 19 産業、性、年齢階級別所定内給与（企業規模計）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2005年）

製造業と他の産業における労働災害の状況を比較してみる。

2004年の主要な産業別の労働災害率を、

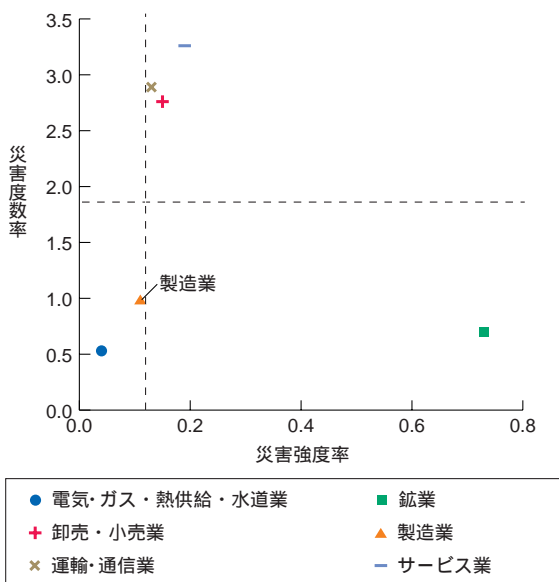
- a 100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって災害発生の頻度を表す「災害度数率」
- b 1,000延実労働時間当たりの延労働損失日数をもって災害の重さの程度を表す「災害強度率」

の2つの指標によって産業別に示したものが図221-20である。製造業と主要な産業について、労働災害率を比較してみると、全産業（総合工事業を除く）の災害度数率1.85、災害強度率0.12と比べ、製造業は災害度数率0.99、災害強度率0.11といずれも低い。情報通信業（通信業、新聞業及び出版業）、運輸、卸売・小売業、サービス業のいずれよりも、労働災害率が低くなっている。

労働時間については、総労働時間がやや長い傾向が見られるものの、労働災害率は他の産業に比べ高い訳ではなく、また、快適な現場づくりに努力している企業も多く、いわゆる「3K（きつい、きたない、危険）職場」といったイメージは必ずしも正しくない。

しかし、一方、仕事全体の満足度をみると、他の産業と比べて、製造業は満足度が低くなっている。

図221-20 労働災害率

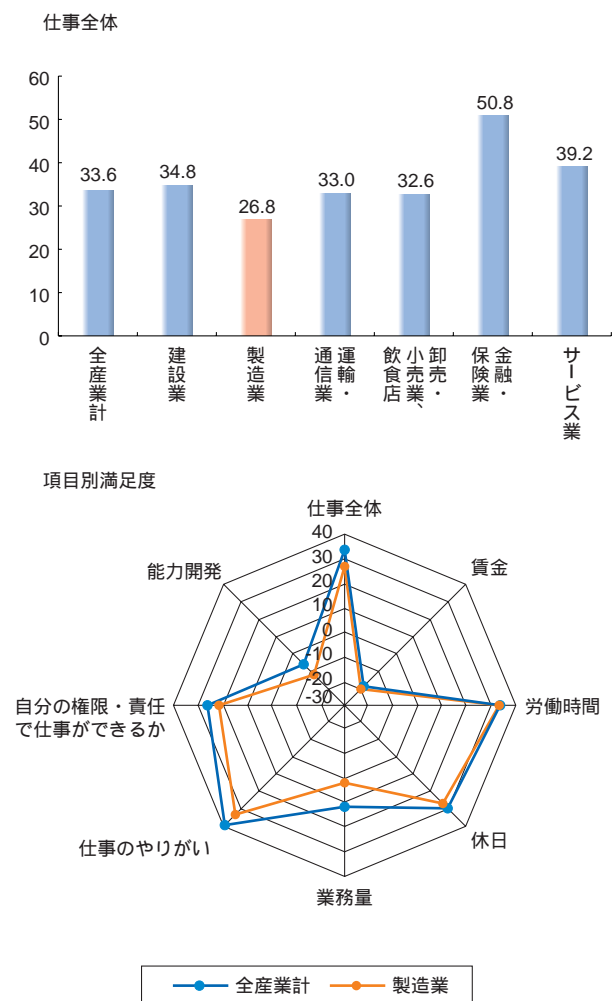


備考：点線は全産業（総合工事業を除く。）を示す。
資料：厚生労働省「労働災害動向調査」（2004年）

これを、さらに、項目別に満足度を見ていっても、「賃金」、「労働時間」、「休日」、「業務量」、「仕事のやりがい」、「自分の権限・責任で仕事ができるか」、「能力開発」いずれの項目も産業計に対して、製造業が下回っている（図221-21）。

これまで見てきたように、新規学卒者の製造業への入職率の向上には、良質な求人を増やすことが近道であり、また、良質な求人の確保は若者を中途採用で確保する際にも、有利となる。このため、製造業企業においては、労働生産性向上に伴う処遇の改善への配慮や、若者にとって魅力ある職場づくりに努力することが求められる。実際に、様々な工夫や努力によって、若者にとって、一層魅力ある職場づくりに成功している企業もあり、こうした取組を参

図221-21 業種別仕事への満足度



資料：厚生労働省「2004年版労働経済の分析」付1-(3)-6表 項目別満足度（D.I.）より作図
原資料：厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」（2003年）

考にしつつ、ものづくり本来のおもしろさを伝えていく努力をしていくことが必要である。

(5) 労働生産性向上のための能力開発

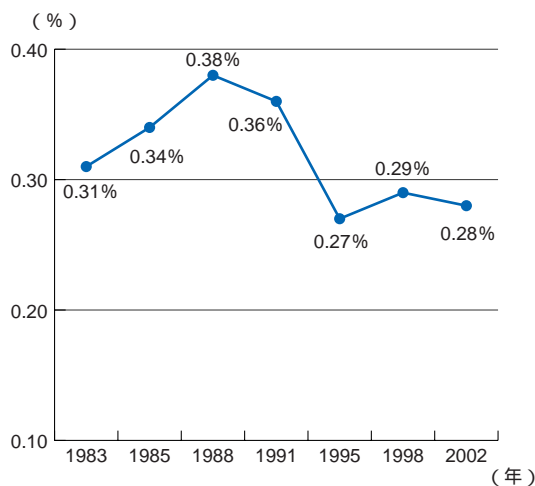
人口減少下において、長期的に労働者一人ひとりの労働生産性を上げていくことが重要な課題である。しかし、長引く経済の低迷を背景として、近年の企業における能力開発投資は1980年代、1990年代始めに比べ減少が著しい。労務費総額に占める教育費の割合は1985年の0.34%、1988年の0.38%、1991年の0.36%から1995年以降0.3%未満の水準まで落ち、2002年の時点では0.28%となった(図221-22)。

そこで、企業が雇用する労働者に対して、能力開発を行うことが労働生産性の向上に結びついているのかを改めて検証してみる。

独立行政法人労働政策研究・研修機構調査「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果」によれば、3年前と比べて能力開発の実施状況を増加させた企業は、そうでない企業に比べ、労働生産性が「高くなった」、「どちらかといえば高くなった」とする企業の割合が高い(図221-23)。

さらに、人材育成投資の増減と売上高・経常利益

図221-22 労働費用に占める教育訓練費の割合



備考：1. 「労働者福祉施設制度等調査」、「賃金労働時間制度等総合調査」及び「就労条件総合調査」の調査対象企業は、本社の常用労働者が30人以上の民間企業のうちから、産業、規模別に層化して抽出した企業。

2. 「教育訓練費」は人材開発部門の人件費を含む。

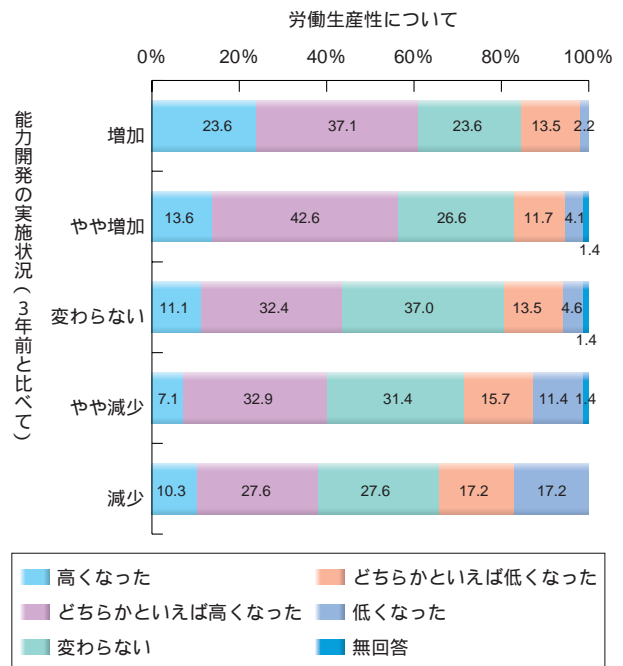
資料：1983年は労働省「労働者福祉施設制度等調査」
1985～1998年は労働省「賃金労働時間制度等総合調査」
2002年は厚生労働省「就労条件総合調査」

の関係についての調査結果では、産業全体において人材育成投資額が増えたという企業は売上高・経常利益についても増加しているという傾向が認められる。さらに、製造業においても、人材育成投資を増やした企業のうち、売上高が増加している企業の割合は56.5%、経常利益が増加している企業の割合は52.5%で、それぞれ減少したとする企業の割合を大きく上回っている(図221-24)。

2002年度以降の、製造業企業の能力開発の状況を見るとOFF-JT、OJTともに2003年度に実施率が上昇し、2004年度は横ばいとなっているが、2005年度の人材育成投資額の見通しについては、「増える」とする製造業企業の割合は27.5%と「減る」とする企業割合5.9%を大きく上回っている。また、製造業企業における増減それぞれの企業割合の差21.6ポイントは、産業計15.5ポイントを上回っている(図221-25、図221-26)。

従業員の能力開発に対する企業の投資は、労働生産性の向上に結びつく可能性が高いと予想される。従業員の能力開発に当たっては、労働生産性の向上

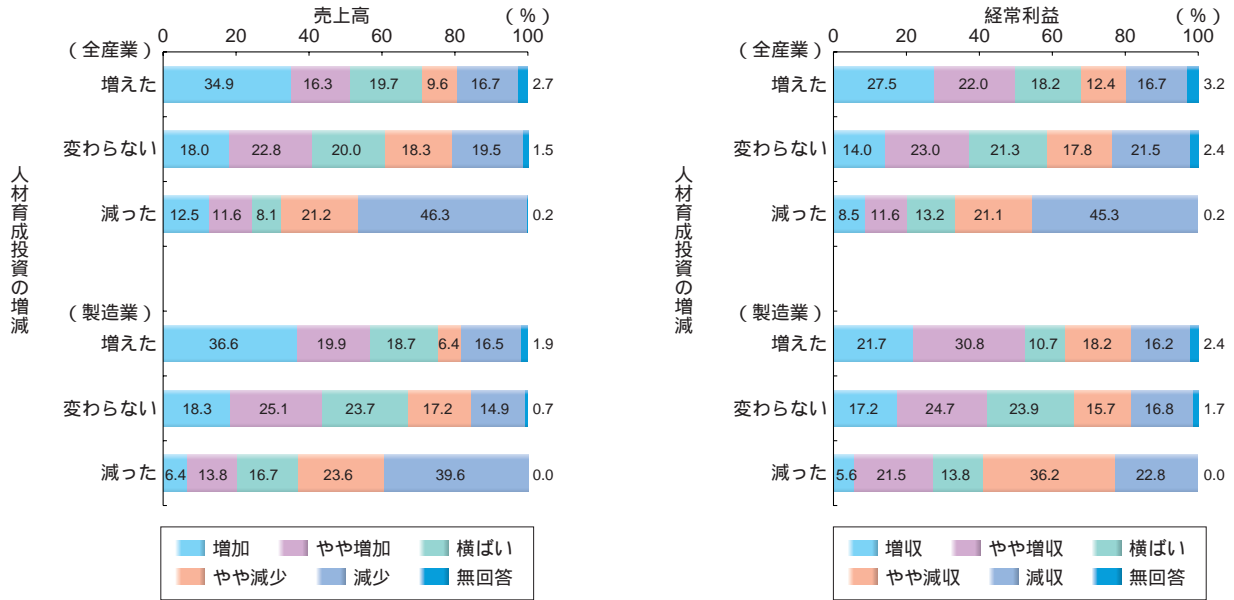
図221-23 能力開発の実施状況と労働生産性



備考：独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」(2004年)のデータを同機構にて再分析。

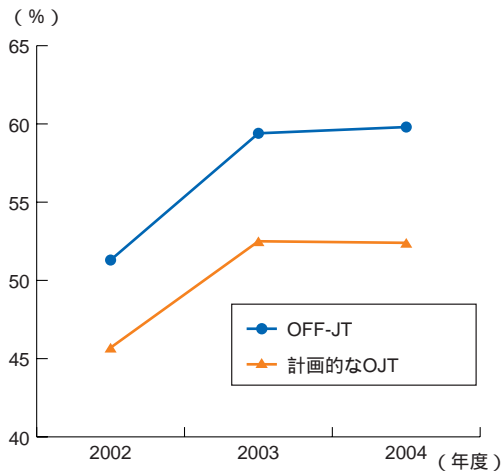
出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果」(2006年3月)

図221 - 24 人材育成投資の増減と売上高・経常利益（全産業及び製造業）



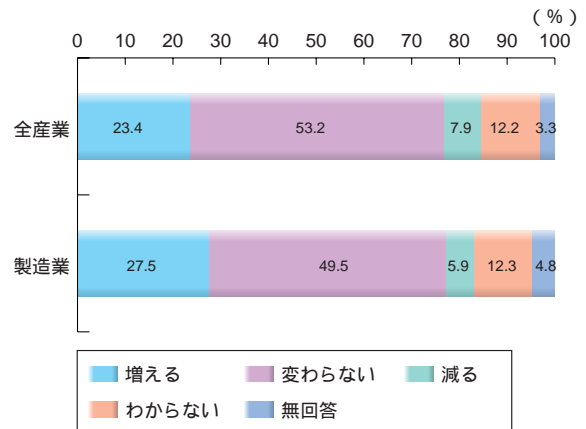
資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006)

図221 - 25 製造業におけるOFF - JT、OJTの実施率



資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)

図221 - 26 人材育成投資額の2007年度の見通し



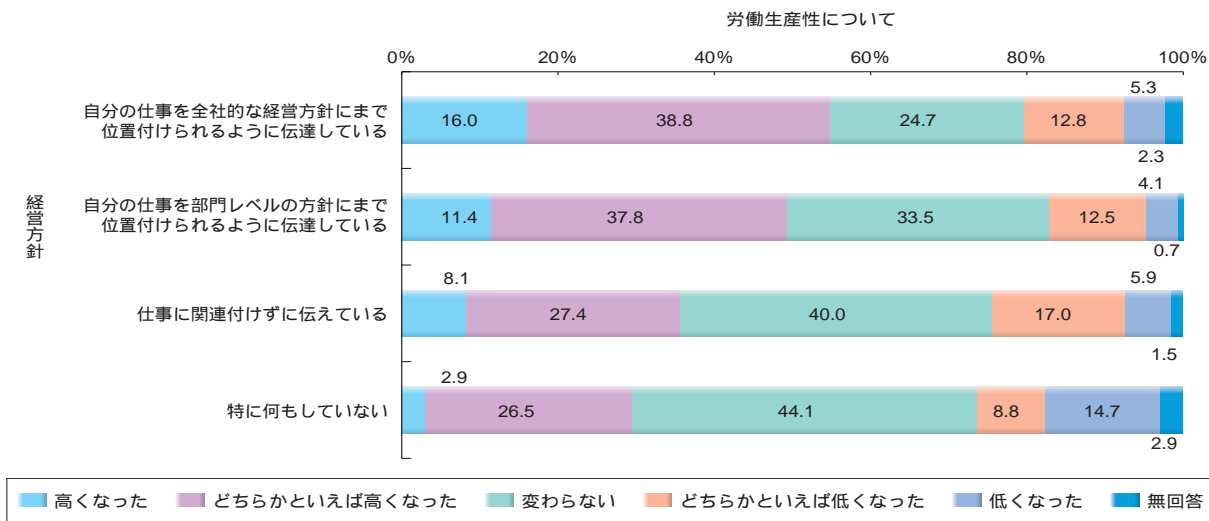
資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)

に結びつくように効果的に進めていくことが重要である。

労働生産性を高めるためには、企業の経営方針が従業員に対してどのように伝えられているかが重要である。経営方針の伝達の度合いと労働生産性の関係を見てみると、「自分の仕事を全社的な経営方針にまで位置付けられるように伝達している」としている企業では、労働生産性が高くなったとする割合が高くなっており、こうした全社的な能力開発への取

組が求められる(図221 - 27)。

図221 - 27 経営方針と労働生産性



備考：独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」（2004年）のデータを同機構にて再分析。
出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果」（2006年3月）

2 正社員以外の労働者の活用と能力開発

人口が減少する中で、限られた人材をどのように活用していくかが一層重要な課題となってくる。

我が国では、近年、正社員が減少し、非正社員が増加する傾向にある。また、製造業の現場では請負労働者や派遣労働者を活用するところも多い。

そこで、ここでは、製造業で働く労働者について、いわゆる正社員以外の働き手に着目して見ていくこととする。

(1) 正社員以外の労働者の内訳

製造業の企業で働く者は、大きく

a 内部労働者

その企業と雇用関係のある労働者

b 外部労働者

その企業と雇用関係のない労働者に分かれる。

さらに、内部労働者は、

「正社員」

パート・アルバイト・契約社員・嘱託等といった「非正社員」

に分かれる。

外部労働者は、

その企業と雇用関係はないが指揮命令関係の下で働いている「派遣労働者」、

雇用関係も指揮命令関係もなく、生産の一部を請け負う請負会社で働く「請負労働者」

に分かれる。

参 考 労働者派遣と請負

労働者派遣とは

労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを含まない（図222 - 1）

この定義に当てはまるものを業として行う場合、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働

者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）の適用を受ける。

請負と労働者派遣

一方、請負とは、結果としての仕事の完成を約してするもの（民法第632条）をいうが、労働者派遣との主な違いは、請負には、注文主と労働者との間に指揮命令関係を生じないという点にある（図222-2）。

労働者派遣事業の適正な運営の確保の観点からは、労働者派遣と請負との区分を明確にする必要があることから、この判断を明確に行うことができるように「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示第37号。）が定められている。

図222-1 労働者派遣事業

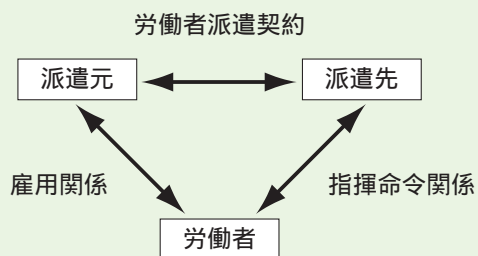
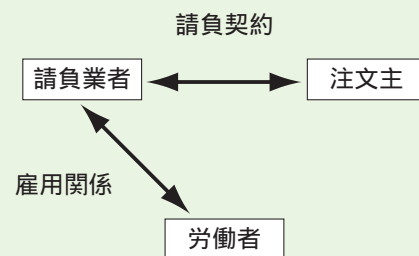


図222-2 請負により行われる事業



<労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準>

請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

- 1 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。
 - イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - (1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。
 - (2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。
 - ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - (1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理(これらの単なる把握を除く。)を自ら行うこと。
 - (2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理(これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。)を自ら行うこと。
 - ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。
 - (1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。
 - (2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

2 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

ハ 次のいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

参 考 偽装請負に対する指導など

請負契約の形式をとりながらも、実態は労働者派遣と変わらない、いわゆる「偽装請負」は、労働安全面や労働衛生面での配慮や責任が十分確保されないことなどが懸念されることである。このため、偽装請負の解消に向け、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」などの周知徹底を図り、厳正な指導監督などを実施することにより、労働者派遣法、労働基準法、労働安全衛生法など労働関係諸法令の遵守のための取組を強力に進めることとしている。

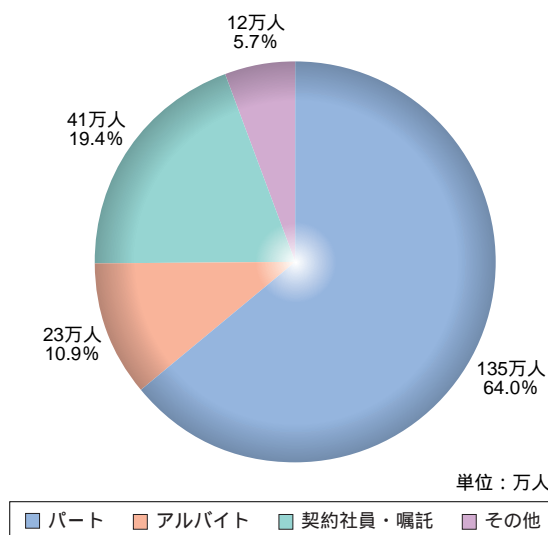
偽装請負への対応としては、各都道府県労働局において実施する事業所に対する個別の指導監督に加え、2005年度においては、首都圏、近畿圏などにおいて、労働者派遣と請負の適正化を図るためのキャンペーンを展開し、集団指導や周知などの取組を集中的に実施した。

(2) 内部労働者における正社員と非正社員の割合

製造業で働く内部労働者について、総務省「労働力調査」(詳細結果)から見てみると、2005年において、正社員760万人に対して非正社員は211万人となっており、役員を除く雇用者全体(970万人)に占める割合は、21.7%となっている。この割合はここ数年少しずつ上昇している。非正社員をさらに細かく見ていくと、パート135万人、アルバイト23万人、契約社員・嘱託41万人、その他12万人となっている(図222-3)。

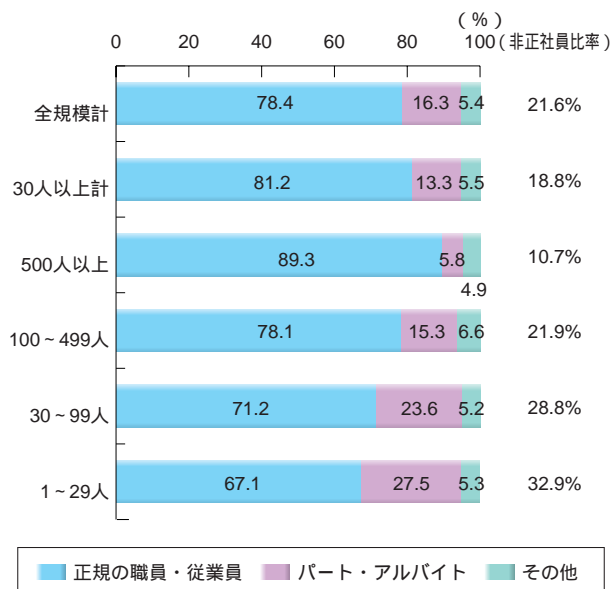
さらに、企業規模別製造業企業の非正社員の割合を見ていくと、30人未満規模32.9%、30~99人規模28.8%、100~499人規模21.9%、500人以上規模10.7%となっており、規模が小さくなるほど、非正社員比率が高くなっている(図222-4)。

図222-3 製造業における非正社員の内訳



資料：総務省「労働力調査(詳細結果)」(2005年平均)

図222 - 4 製造業規模別非正社員割合



備考：非正社員比率は「パート・アルバイト」及び「その他」の「役員を除く雇用者」に対する割合であるが、四捨五入の関係で「パート・アルバイト」の比率と「その他」の比率の和に必ずしも一致しない。

資料：総務省「労働力調査(詳細結果)」(2005年平均)

(3) 内部労働者に対する外部労働者の割合

製造業で広く活用される外部労働者

第1節で見てきたように、製造業における非正社員の割合は増加してきているものの、他の産業に比べると低い。製造業においては、外部労働者の活用が幅広く行われている。

30人以上規模事業所について調査した「派遣労働者実態調査(2004年)」によれば、製造業において請負労働者がいる事業所の割合は、30.7%となっている。

これを事業所規模別に見ると500人以上79.2%、100～499人53.0%、30～99人21.9%と規模が大きくなるほど請負労働者がいる事業所の割合が高くなっている。

製造業の各業種別で見ると、消費関連製造業20.4%、素材関連製造業32.7%、機械関連製造業38.6%と、機械関連製造業で請負労働者がいる割合が最も高くなっている。これをさらに、事業所規模別に見ても、500人以上82.0%、100～499人58.5%、30～99人27.4%と消費関連製造業、素材関連製造業と比べ、機械関連製造業が全ての規模において請負労働者がいる事業所の割合が高くなっている。

さらに、物の製造を行う請負労働者がいる事業所の割合を見ると、23.2%となっている。これを事業所規模別に見ると500人以上59.9%、100～499人42.4%、30～99人15.7%と、やはり規模が大きいほど物の製造を行う請負労働者がいる事業所の割合が高い。また、物の製造を行う労働者がいる事業所の割合を各業種別で見ても、機械関連製造業が30.7%と最も高くなっている(図222-5)。

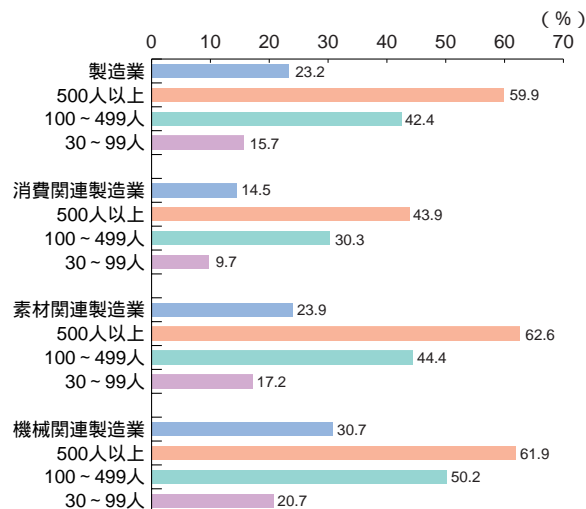
派遣労働者について見てみると、製造業では、38.5%の事業所に派遣労働者が就労しており、産業計の派遣労働者就業事業所の割合31.5%に比べ高くなっている(図222-6)。製造業の事業所での派遣労働者の業務別の内訳をものづくりの関係で見ると、「ソフトウェア開発」5.7%、「機械設計」9.6%、「研究開発」9.9%、「物の製造」47.6%となっており、「物の製造」業務への派遣受入を行っている企業の割合が高い。

外部労働者数と外部労働者割合

製造業における内部労働者に対する外部労働者の割合などについて見ていくこととする。

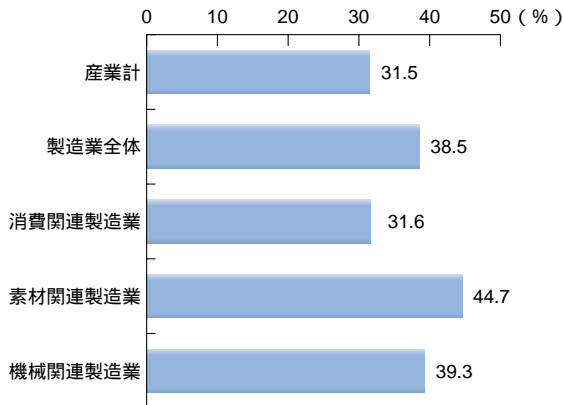
「派遣労働者実態調査(2004年)」によれば、製造業における内部労働者778.7万人に対し、派遣労働者が31.4万人、物の製造を行う請負労働者が86.6万人となっており、派遣労働者と物の製造を行う請負労働者を合わせた外部労働者数は118.0万人となる。この

図222 - 5 物の製造を行う請負労働者がいる事業所割合



資料：厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年)

図222-6 派遣労働者が就業する事業所割合



資料：厚生労働省「派遣労働者実態調査」（2004年）

調査が30人未満規模事業所を対象としないものであることなどから、製造業で働く外部労働者はさらに多いものと推測される。

これを製造業企業で働く者の構成比で示すと、内部労働者86.8%に対して外部労働者13.2%（請負労働者9.7%、派遣労働者3.5%）となる。

さらに、外部労働者の割合を事業所規模別に見ていくと、30～99人規模では8.4%（請負労働者5.3%、派遣労働者3.1%）、100～499人では14.6%（請負労働者11.9%、派遣労働者2.7%）、500人以上では16.0%（請負労働者10.9%、派遣労働者5.1%）と、内部労働者における非正社員比率とは逆に事業所規模が大きくなるほど外部労働者の割合は高くなっている（図222-7）。

また、製造業をさらに業種別でみると、消費関連製造業7.5%（請負労働者4.9%、派遣労働者2.6%）、素材関連製造業12.0%（請負労働者9.3%、派遣労働者2.7%）、機械関連製造業16.8%（請負労働者12.3%、派遣労働者4.5%）と、特に、機械関連製造業において、外部労働者の比率が高い（図222-8）。

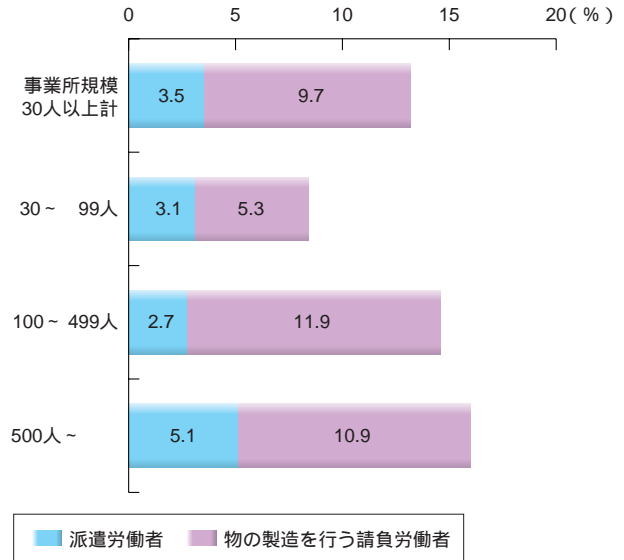
外部労働者の雇用形態

外部労働者の雇用形態について見てみる。

「労働力需給制度についてのアンケート調査（2005年）」によれば、請負労働者のうち、雇用契約に期間が「定められている者」53.3%、「定められていない者」43.1%となっている（図222-9）。

「生産請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調

図222-7 規模別外部労働者割合（製造業）

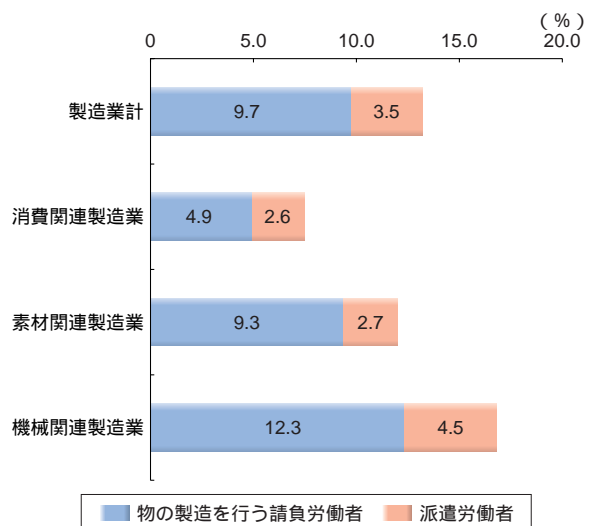


備考：1. 調査対象は常用労働者を30人以上雇用している民営事業所。
2. 常用労働者、派遣労働者、物の製造を行う請負労働者の合計を100とする割合である。

資料：厚生労働省「派遣労働者実態調査」（2004年）の特別集計

査（2005年）」では、請負労働者のうち、雇用契約期間に定めのある者は31.4%であり、上記調査結果を下回るものとなっているが、さらに、請負労働者の「呼称」、「雇用契約期間の定めの有無」、「主に適用している賃金制度」、「対応するポジション」について、請負企業に対して調査している。これによると、請

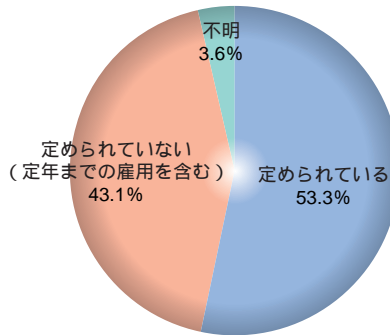
図222-8 業種別外部労働者割合



備考：1. 調査対象は常用労働者を30人以上雇用している民営事業所。
2. 常用労働者、派遣労働者、請負労働者の合計を100とする割合である。

資料：厚生労働省「派遣労働者実態調査」（2004年）の特別集計

図222 - 9 請負労働者に係る雇用期間の定めの有無

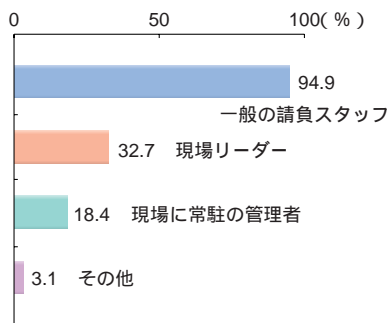


資料：厚生労働省「労働力需要制度についてのアンケート調査」(2005年)

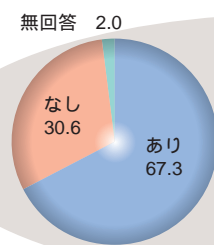
負企業において、最も人数の多い請負労働者の区分（呼称1）においては、「一般の請負スタッフ」が94.9%であり、「雇用契約期間の定めのある」は67.3%、また、「時間給」が74.5%となっている。2番目、3番目に人数の多い区分（それぞれ呼称2、呼称3）では、「現場に常駐の管理者」の比率が高くなるに伴い、雇用契約期間の「定めのない」が高くなり、逆に「時間給」が少なくなっている。このことから、現場の一般スタッフとして働く請負労働者は、いわゆる非正社員がその多くを占めていることが推測できる（図222 - 10）。

図222 - 10 請負スタッフの区分と雇用契約期間の定めの有無、賃金制度

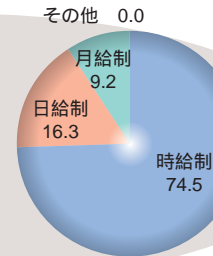
最も人数の多い請負スタッフ区分
対応するポジション (M.A.)



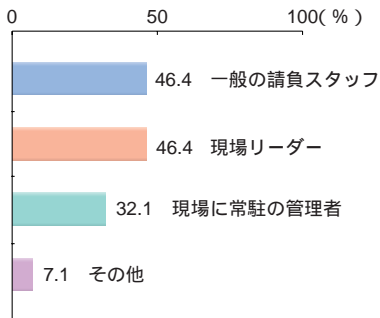
雇用契約期間の定めの有無 (%)



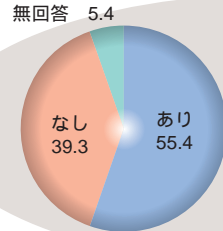
賃金制度 (%)



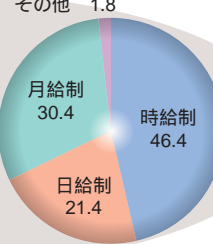
2番目に人数の多い請負スタッフ区分
対応するポジション (M.A.)



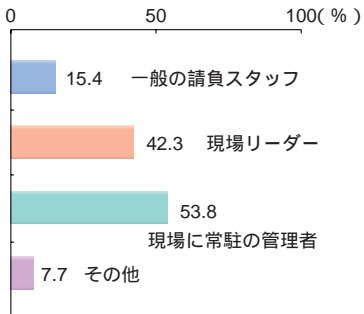
雇用契約期間の定めの有無 (%)



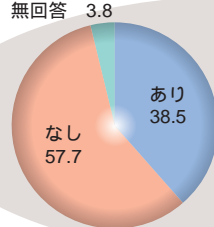
賃金制度 (%)



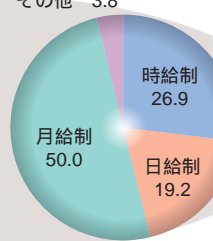
3番目に人数の多い請負スタッフ区分
対応するポジション (M.A.)



雇用契約期間の定めの有無 (%)



賃金制度 (%)



備考：「日給制」は日給月給制を含む。

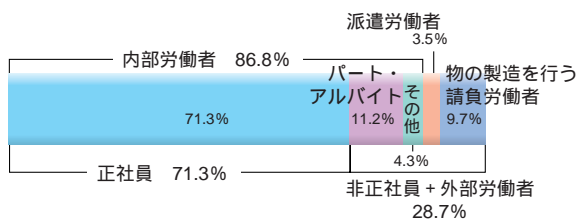
資料：東京大学社会科学研究所「第3回生産請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査」(2005年)

また、「生産請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査(2005年)」では、派遣労働者のうち、雇用契約期間に定めのある者の割合は48.5%となっている。(派遣事業者との雇用契約期間の定めの有無に関わらず、「物の製造」業務への労働者派遣は、2007年2月まで、同一職務(職場、業務等が同一である職務)への派遣が最大1年までとなっている)

(4) 正社員とそれ以外の労働者の割合

「派遣労働者実態調査(2004年)」と「労働力調査(2004年詳細結果)」により正社員と非正社員・外部社員の概ねの割合を推計する。「派遣労働者実態調査(2004年)」が30人以上規模の事業所を調査対象としていることから、概ねの対比のため、労働力調査結果のうち、30人以上規模企業として見てみると、正社員640万人、「パート・アルバイト」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」を合計した非正社員が140万人となっており、これらの内部労働者のうち正社員と非正社員の割合は、それぞれ、82.1%、17.9%となる。さらに、これらから、製造業企業で働く者のそれぞれの割合を算出すると、正社員と正社員以外の者(非正社員と外部労働者の合計)の割合は、概ね7対3となる(図222-11)

図222-11 正社員と非正社員・外部労働者の対比(製造業)



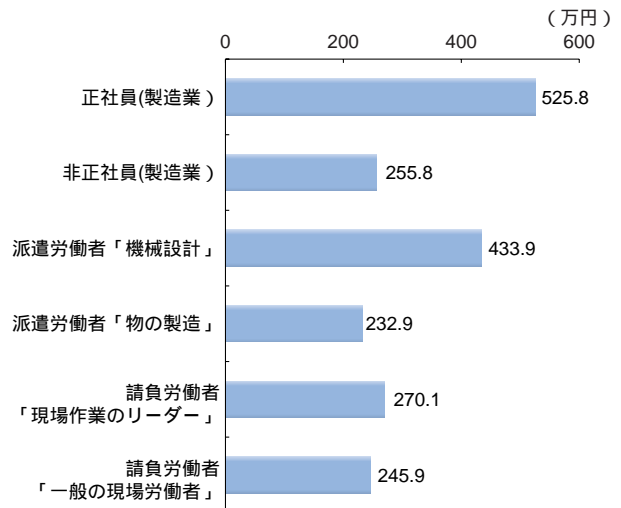
備考：総務省「労働力調査(詳細結果)」(2004年平均)の雇用形態別割合(製造業30人以上規模)を用いて内部労働者の内訳割合を推計。
資料：総務省「労働力調査(詳細結果)」(2004年平均)、厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年)から作成。

(5) 非正社員・外部労働者の賃金

製造業における正社員と正社員以外の者の賃金を比較してみると、正社員の年収525.8万円に比べ、非正社員(短時間労働者を除く)255.8万円、「機械設計」業務の派遣労働者は433.9万円(年収見込み)、「物の製造」業務の派遣労働者232.9万円(同)であ

り、請負労働者については、「現場作業のリーダー」270.1万円(同)、「一般現場労働者」245.9万円(同)となっており、職務内容などが違い単純な比較は困難であるが、いずれも正社員と差が見られる(図222-12)

図222-12 賃金(年収)の比較



備考：正社員については、年収 = 「決まって支給する現金給与額」×12月 + 「年間賞与等」
非正社員(短時間労働者を除く。)については、年収 = 「決まって支給する現金給与額」×12月 + 「年間賞与等」
派遣労働者については、「現在の派遣期間を含む1年間の見込み」に対する回答。
請負労働者については、「現在の契約期間を含む1年間の見込み」に対する回答。
資料：正社員及び非正社員：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2005年)より作成。
派遣労働者及び請負労働者：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(2005年)

(6) 非正社員・外部労働者の年齢分布

非正社員と外部労働者の年齢分布を見ていくと、それぞれについての特徴が明らかになってくる。

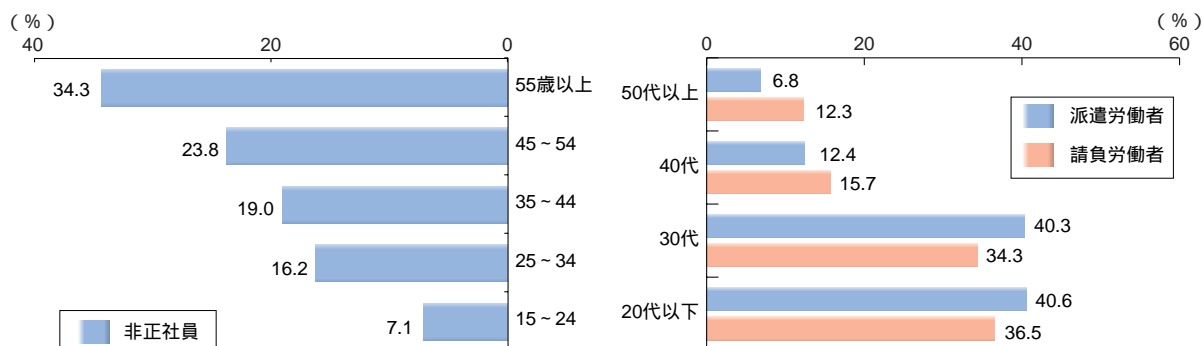
製造業における非正社員についての実態を見ると、年齢構成は、45歳以上が約6割と中高年齢層の割合が高いことが分かる。

製造業で働く外部労働者の年齢構成について見てみると、派遣労働者では、20代~30代が8割以上、請負労働者についても約7割を占めており、若年層が中心となっていることが分かる(図222-13)

外部労働者の多くが若年層によって占められていることは、労働者派遣事業者や請負事業者の側の採用方針によるところも大きいと思われる。

例えば、請負企業の営業所に対して、「請負スタッ

図222 - 13 非正社員、外部労働者の年齢構成（製造業）



備考：非正社員については、総務省「労働力調査（詳細結果）」（2005年平均）における製造業の「役員を除く雇用者」から「正規の職員・従業員」を差し引いた数の年齢階級別構成比。
 資料：非正社員 総務省「労働力調査（詳細結果）」（2005年平均）から作成。
 派遣労働者 厚生労働省「派遣労働者実態調査」（2004年）
 請負労働者 厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」（2005年）

フとして営業所で主に採用している人」についての調査では、「もっともよく採用している人々」が「若者の転職者・無業者（含・フリーター）」と答えた営業所は77.1%であり、2番目に多いケースとしている営業所を含めると9割以上が若者の転職者・無業者を中心に請負スタッフを採用していることが分かる（図222 - 14）。

さらに、「請負スタッフとして採用したい人」についても聞いているが、74.3%の営業所が「若者の転職者・無業者（含・フリーター）」を2番目までに挙げている（図222 - 15）。

請負事業や製造現場への労働者派遣事業が主に若者によって支えられており、外部労働者がものづくり現場における若年層の大きな供給源になっている。

（7）非正社員・外部労働者の能力開発機会

非正社員の能力開発機会

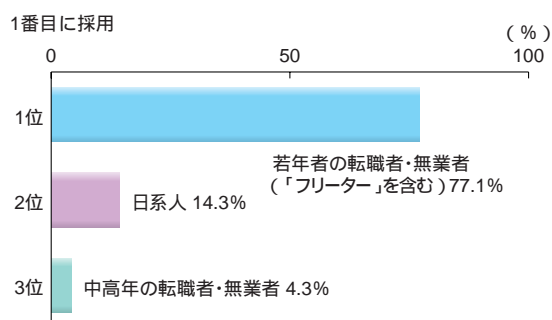
製造業におけるOFF - JT、OJT実施率について正社員と比較すると、OFF - JTの正社員に対する実施率59.8%に対し、非正社員に対する実施率は20.2%となっており、能力開発の実施状況について格差が見られる（図222 - 16）。

企業の方針として能力開発を重視するかについて正社員と非正社員とで比較した調査では、製造業のいずれの業種においても、正社員に比べ非正社員の能力開発に対する重視度はかなり低い（図222 - 17）。

企業が積極的に従業員の能力開発に関わるかどうかについて、製造業のいずれの業種においても正社員と非正社員とでは、大きな差がある（図222 - 18）。

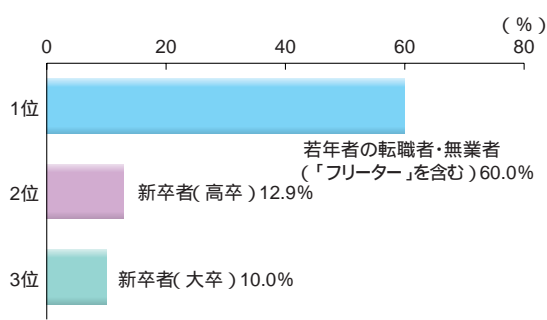
能力開発の対象者を限定するかどうかについて、正社員の場合は、特に対象を限定しないとする企業

図222 - 14 請負スタッフとして採用している人



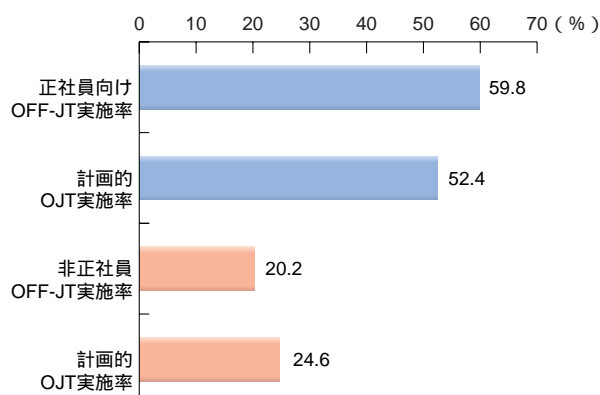
資料：東京大学社会科学研究所「第2回生産請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査」（2003年）

図222 - 15 請負スタッフとして一番目に採用したい人



資料：東京大学社会科学研究所「第2回生産請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査」（2003年）

図222 - 16 製造業正社員、非正社員OJT、OFF - JT実施率



備考：非正社員は、パート・アルバイト、契約社員等。（派遣労働者及び請負労働者は含まない。）
資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査」（2006年）

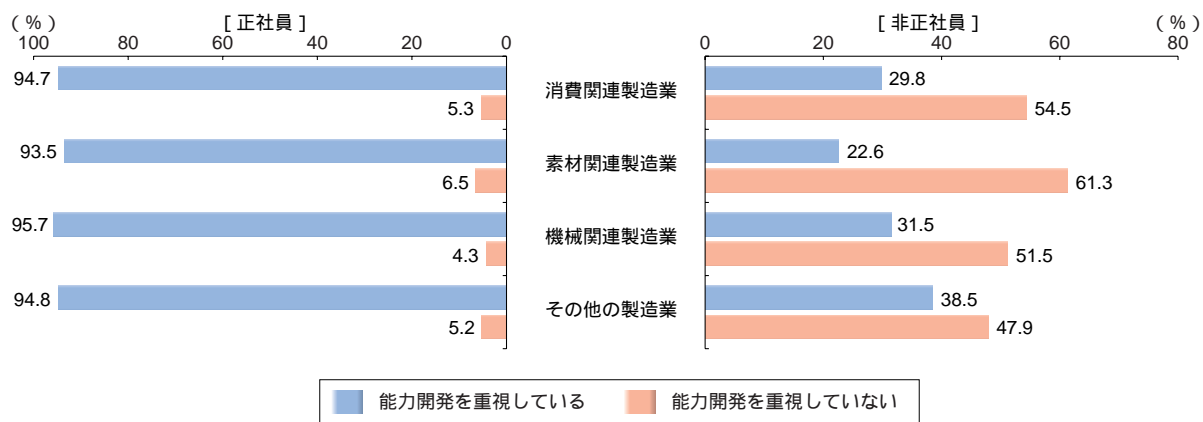
が7割から8割と高い割合を占めるのに対して、非正社員については、素材関連製造業で半分の企業が能力開発の対象としておらず、製造業の素材関連以外の業種においても、3割程度が非正社員を対象としていない。また、対象とする場合も、対象者を限定するケースが多い（図222 - 19）。

外部労働者の能力開発機会

外部労働者の能力開発機会について見ていく。

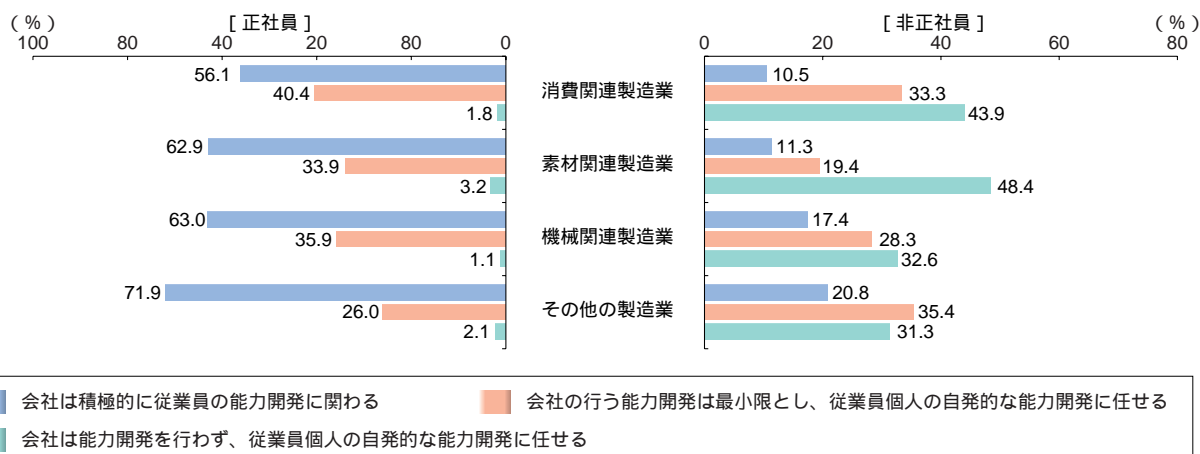
請負労働者が体験したことのある製造業務について見てみると、「製品検査」50.5%、「電子・電機組立」25.8%、「データ入力・データ処理」24.9%、「包装・梱包作業」24.1%といった業務が多い（図222 -

図222 - 17 企業における正社員・非正社員別能力開発重視度



備考：本調査における正規従業員を正社員、非正規従業員を非正社員として掲げた。
資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」（2005年）

図222 - 18 企業における正社員・非正社員別能力開発に対する企業の関与



備考：本調査における正規従業員を正社員、非正規従業員を非正社員として掲げた。
資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」（2005年）

20)

また、製造現場の派遣労働者についても、「製品検査」46.5%、「包装・梱包作業」29.3%、「電子・電機組立」22.8%といったように、請負労働者と同じような業務に多く就いていることが分かる（図222 - 21）

外部労働者で、基盤技術である「プレス」、「熱処理」、「切削」、「めっき」、「鍛造」などの高度な熟練が必要とされる業務に就く者は少ない。

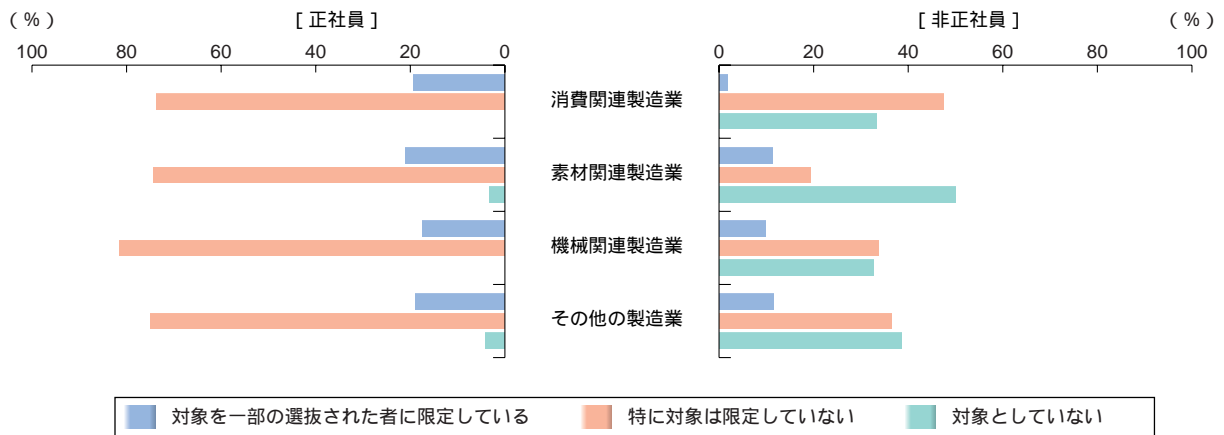
彼らが仕事をどう捉えているかを見ると、現在の仕事について「単純な繰り返し作業である」と認識

する者（「とても当てはまる」及び「やや当てはまる」の合計）が、請負労働者79.1%、派遣労働者83.6%となっている（図222 - 22）

現在の仕事を習得するのに要した期間をみると、請負労働者、派遣労働者とも、「1か月以内」とする者が半数を超え、「半年程度まで」には9割以上の者が習得できたと答えており、外部労働者の多くが熟練した技能までは必要としない仕事に就いていると思われる（図222 - 23）。

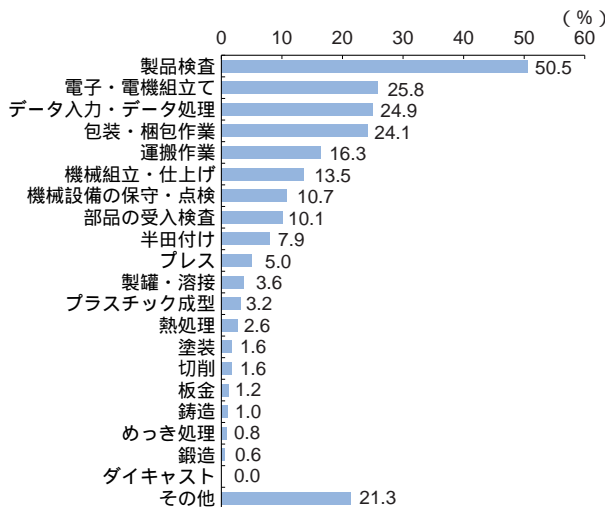
しかし、一方で、機械の不具合などのトラブルが発生した場合に、「自分で処理することが多い」と回

図222 - 19 企業における正社員・非正社員別能力開発対象者の限定度



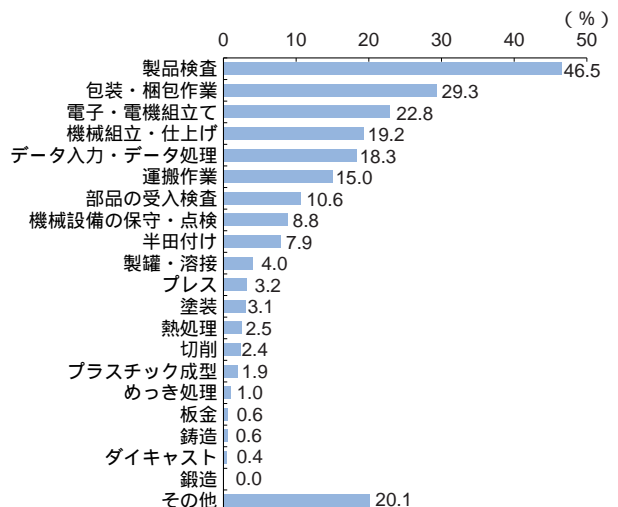
備考：本調査における正規従業員を正社員、非正規従業員を非正社員として掲げた。
資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」（2005年）

図222 - 20 請負労働者が経験したことがある製造業務（複数回答）



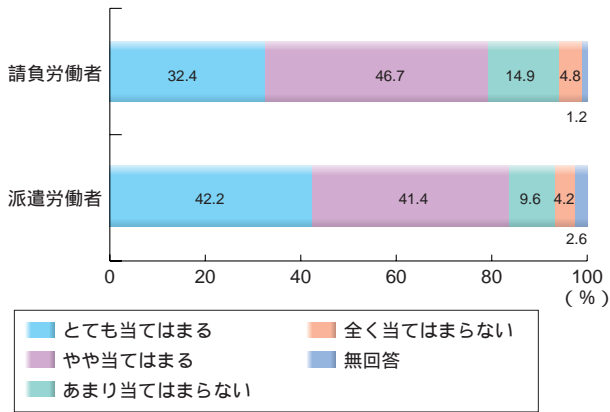
資料：東京大学社会科学研究所「製造業務における請負・派遣社員の働き方に関するアンケート調査」（2005年）

図222 - 21 派遣労働者が経験したことがある製造業務（複数回答）



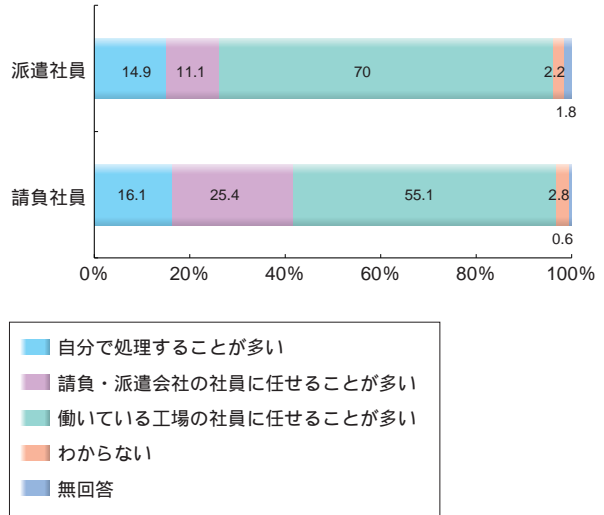
資料：東京大学社会科学研究所「製造業務における請負・派遣社員の働き方に関するアンケート調査」（2005年）

図222 - 22 「単純な繰り返し作業である」について 該当・非該当



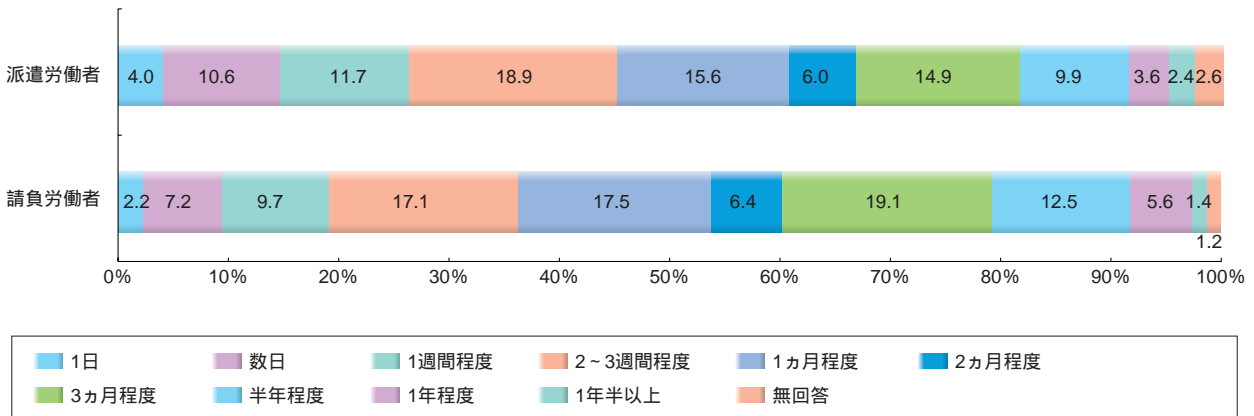
資料：東京大学社会科学研究所「製造業務における請負・派遣社員の働き方に関するアンケート調査」(2005年)

図222 - 24 機械の不具合等のトラブルに対応した者



資料：東京大学社会科学研究所「製造業務における請負・派遣社員の働き方に関するアンケート調査」(2005年)

図222 - 23 今の仕事をひとつとおりこなせるまでに要した期間



資料出所：東京大学社会科学研究所「製造業務における請負・派遣社員の働き方に関するアンケート調査」(2005年)

答した者が、請負労働者は16.1%、派遣労働者は14.9%となっており、外部労働者の中にも、一定の技能を習得する者が一部見られる(図222 - 24)

外部労働者の教育訓練について見ると、請負労働者のうち、生産現場での請負の仕事に関する教育訓練を過去1年間に受けていない者の割合は27.6%、受けた者の割合は69.0%であり、教育訓練を受けた者のうち、訓練期間が「1~2日」の者が44.8%、「3~6日」の者が24.6%であった(図222 - 25)。教育訓練を受けた時期については76.7%の者が「採用時」としている。また、教育訓練・能力開発のあり方につい

て、外部労働者に質問した調査結果では、請負労働者、派遣労働者とも、満足している者(請負労働者16.7%、派遣労働者13.9%)よりも不満な者(請負労働者36.0%、派遣労働者31.4%)が多かった。

これらの結果から、総じて、外部労働者は単純な業務に就く者が多く、また、教育訓練についても、全く受けないか、採用時に「1~2日」程度の訓練を受けるだけの者が多くを占めるとと思われる。

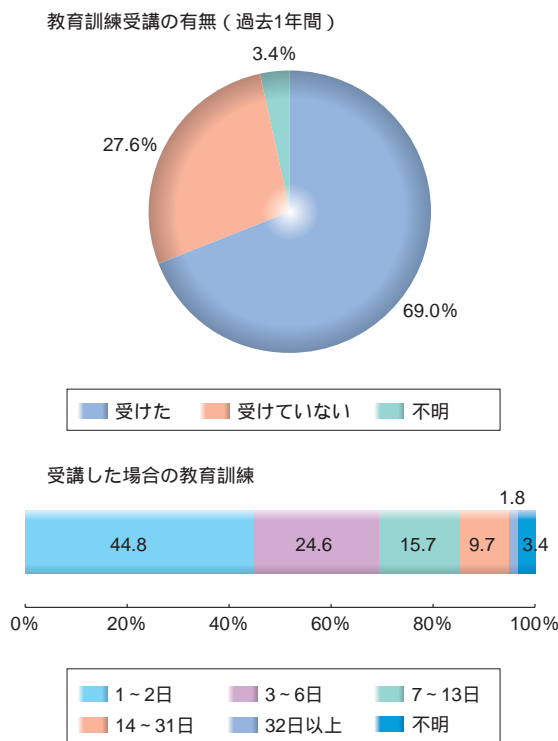
外部労働者を活用する立場について見てみると、請負発注元企業に対する調査では、請負事業者を選択する際に、請負労働者の技能水準を重視する企業

の割合（「重視する」、「ある程度重視する」の合計）が84.0%と高い（図222 - 26）。一方では、請負労働者の受入に関する問題点としては、「求めるレベルの請負労働者がいない」（26.3%）や「求めるレベルの仕事ができない」（22.1%）ことを挙げる請負発注企業がそれぞれ26.1%、22.1%となっている（図222 - 27）。

生産請負企業（派遣事業を併せて実施する企業を含む）においても、事業を進めていく上で「請負ス

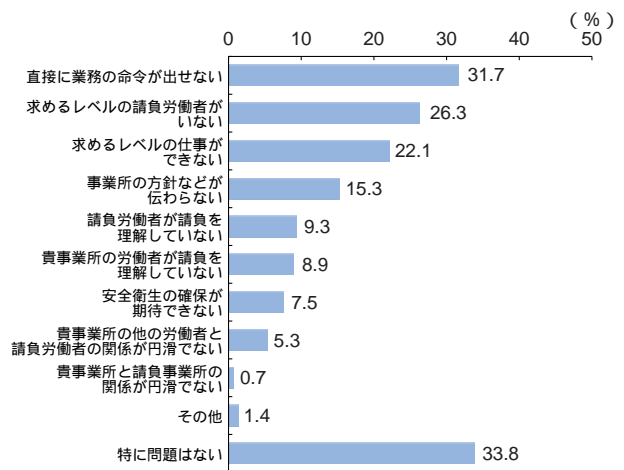
タッフ・派遣スタッフの技能水準の向上」を重視しており、実際に、請負事業者、労働者派遣事業者において労働者の「技能の高度化」の取組を進めるところもある（図222 - 28）。

図222 - 25 請負の仕事に関する教育訓練及びその期間



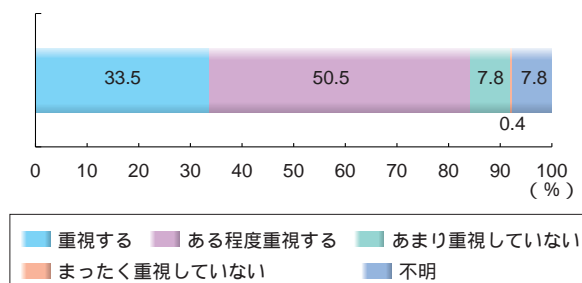
資料：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」（2005年）

図222 - 27 請負労働者の受入に関する問題点（複数回答）



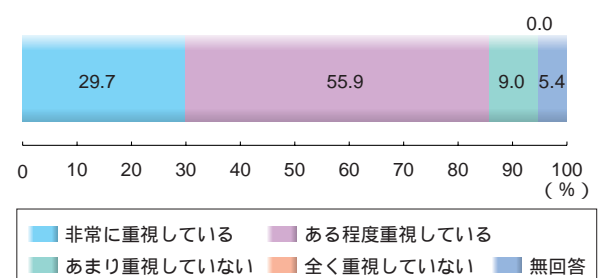
資料：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」（2005年）

図222 - 26 請負労働者の技能水準を重視する請負発注企業の割合



資料：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」（2005年）

図222 - 28 請負スタッフ、派遣スタッフの技能水準の向上に対する重視度



資料：東京大学社会科学研究所「第3回生産請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査」（2005年）

コラム

請負・派遣企業に対する「能力開発型人材管理」の提唱

～東京大学社会科学研究所「生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(2)」から～

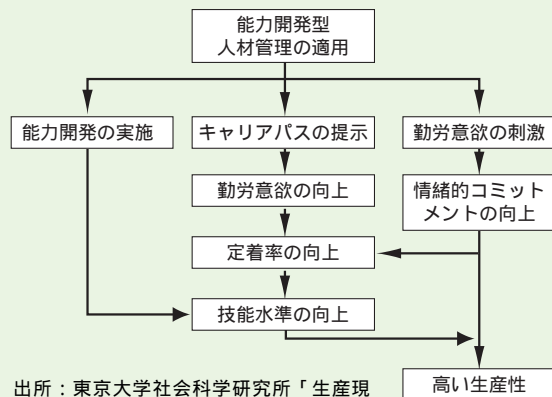
本章の外部労働者に関する分析では、上記研究報告を通じてなされた「第3回生産請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査(2005年)」及び「製造業務における請負・派遣社員の働き方に関するアンケート調査(2005年)」により得られた知見を数多く活用している。

この研究報告では、高付加価値戦略に対応した「能力開発型人材管理」の必要性を提唱しており、請負・派遣企業において、昇進制度、職務充実、評価制度の整備を組み合わせることによって、定着性と組織コミットメントの向上を実現できる可能性が示唆されている。

その一方で、現状の請負・派遣企業における昇給制度や長期雇用は、組織コミットメントや労働者の勤続意欲を向上させる効果を持たず、人事制度による就労意識への刺激はそれほど強いものではないことを指摘している。

また、外部労働者の技能形成に関して、請負・派遣企業が労働者に複数の製造関連業務を経験する機会を与えたり、あるいはより高い技能レベルが求められる業務に就けることで、キャリア・アップに関するニーズを満たし得ることを示唆するとともに、就職後一定期間を経た請負・派遣労働者が業務を限定されたり、さほど高くないレベルの業務への「固定化」が頻繁に見られる企業では、キャリア・アップのニーズが満たされず、就労意欲が低下することが懸念される請負・派遣労働者が少なからず存在する現状を示唆している(図222-29)。

図222-29 請負・派遣社員に対する能力開発型人材管理の概念図



出所：東京大学社会科学研究所「生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(2)」(2005年)

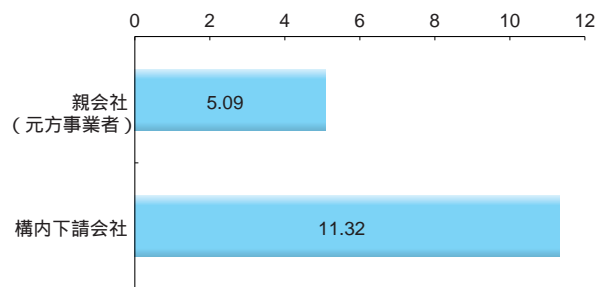
(8) 非正社員・外部労働者をめぐる課題

これまで見てきたように、正社員と非正社員・外部労働者には、現行の賃金(年収)について差が見られるだけではなく、能力開発や能力蓄積の機会において格差が大きい。

特に、製造業で働く請負労働者や派遣労働者といった外部労働者の多くを若者が占める現状にあって、これらの労働者の能力蓄積やキャリア形成を今後どのように図っていくかの問題は重要である。

また、労働災害の発生は、親会社(元方事業者)よりも構内下請会社において発生する方が多いなど安全面での問題もある(図222-30)。さらに、「電機産業における業務請負業の活用実態に関する調査(2003年)」によれば、請負労働者活用による職場へのプラスの影響として「突発的業務量増大への対応

図222-30 親会社(元方事業者)と構内下請会社の災害発生状況(年千人率)

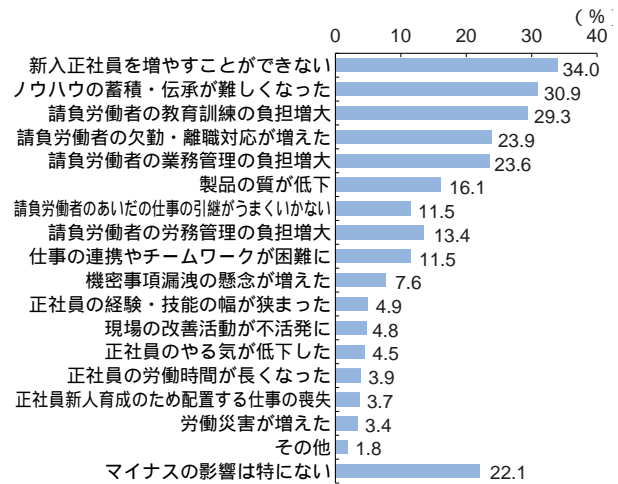


備考：原則として労働者数500人以上の製造業事業場(適宜対象範囲を300人以上まで拡大)を対象として、2003年11月に全国の都道府県労働局を通じて実施(回収された自主点検表のうち、1,269事業場分を対象として集計)。

資料：厚生労働省「大規模製造業に係る安全衛生体制及び活動等に係る自主点検結果」(2003)

可能に、「需要変動に対し正社員の雇用安定」、「深夜・休日稼働で生産性向上」などを挙げる一方で、「新入正社員を増やすことができない」、「ノウハウの蓄積・継承が難しくなった」といったマイナスの影響があるとしている（図222 - 31）。発注側の企業においても、安易な外部労働者の活用はいわゆる「現場力」の弱体化につながる懸念もあり、今後、さらに、総合的な観点から外部労働者の活用を検討する必要がある。

図222 - 31 請負労働者活用による職場へのマイナスの影響



資料：電機連合「電機産業における請負活用の実態に関する調査」（2003年）

参 考 改正労働安全衛生法に基づく請負発注元事業者と請負事業者の連絡調整

「労働安全衛生法等の一部を改正する法律」が、第163回国会で成立し、2005年11月2日に公布され、一部を除き2006年4月1日から施行されている。改正労働安全衛生法の概要は以下のとおりである。改正労働安全衛生法の中で、製造業等における業務請負の増加を背景として、請負発注元企業が発注先企業に対する連絡調整が義務づけられた。

改正労働安全衛生法の概要

1 危険性・有害性の低減に向けた事業者の措置の充実

危険性・有害性に係る調査及び低減措置を拡充するとともに、こうした措置を適切に行っていると認められる事業者については、機械等に係る事前の届出義務を免除すること

化学物質の有害性のみを対象とした表示・文書交付制度から、引火性等の危険性も対象として追加された表示・文書交付制度に改善すること

設備の改造・修理・清掃の仕事の外注化が進展する中で、爆発等のおそれがある化学設備等について、その仕事を発注する注文者が請負人に対して必要な情報を提供すること

製造業等における業務請負の増加に対応するため、元方事業者が作業間の連絡調整を行うこととする

2 過重労働・メンタルヘルス対策の充実

事業者は、一定時間を超える時間外労働等を行った労働者を対象とした医師による面接指導等を行うこと

製造業の元方事業者による作業間の連絡調整

2006年4月1日より、製造業の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所で行われることによって生ずる労働災害の防止のため、次の措置を講じなければならないことと

された。

随時、元方事業者と関係請負人、また関係請負人相互間の連絡・調整を行うこと。

クレーン等の運転についての合図の統一、事故現場等を表示する標識の統一、有機溶剤等の容器の集積箇所の統一、エックス線装置に電力が供給されている場合等における警報の統一と、これらについての関係請負人への周知。

注)

本章第2節及び第3節の分析に使用している調査等の留意点は以下のとおり。

1 派遣労働者実態調査(2004年)厚生労働省

本文では「内部労働者」と表記しているが、派遣労働者実態調査では、「常用労働者」として調査しており、次のいずれかに該当する者と定義している。

期間を定めずに、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者

日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者で、2004年7月及び8月の各月に各々18日以上雇われた者

2 第2回生産請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査(2003年)東京大学社会科学研究所

請負企業のデータは、有効回答数123社であること。

3 第3回生産請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査(2005年)東京大学社会科学研究所

請負企業のデータは、回答116社のうち、生産請負事業を実施している企業103社についてのデータであること。

4 製造業務における請負・派遣社員の働き方に関するアンケート調査(2005年)東京大学社会科学研究所

請負先・派遣先の営業担当者又は現場管理者を通じて、請負社員・派遣社員に調査票を配布し、原則として、回答者が直接投函したものの、

有効回収数 1,389件。

5 労働力需給制度についてのアンケート調査(2005年)厚生労働省

有効回答数はそれぞれ以下のとおりである。

派遣元事業所 有効回答数 1,530事業所

派遣先事業所 有効回答数 1,581事業所

派遣労働者 有効回答数 2,908人

請負発注者 有効回答数 292事業所

請負労働者 有効回答数 554人

請負発注者、請負労働者については、製造業の請負事業に係るものである。