

## 請負等外部人材に関する労使間の課題に関する調査研究

### [研究メンバー]

主査	久本憲夫	京都大学教授
委員	佐野嘉秀	東京大学社会科学研究所客員助教授
	濱口桂一郎	政策研究大学院大学教授
	山岡 徹	横浜国立大学助教授
	小野晶子	労働政策研究・研修機構研究員
	西村博史	労働調査協議会主幹調査研究員

### [報告書目次]

#### 第 1 章 総論

- 1 調査研究の目的
- 2 製造業における 3 類型（除く、事務作業）
- 3 外部人材活用に関する労使コミュニケーションの状況
- 4 今後の課題

#### 第 2 章 生産業務での外部人材活用に関わる労使協議と労使の取り組み ：製造企業 6 社 6 組合の事例分析

- 1 はじめに
- 2 生産業務での外部人材活用に関わる経営の取り組み
- 3 外部人材活用に関わる労使協議と労働組合の取り組み
- 4 まとめ

#### 第 3 章 ケースレポート

- |                  |                |
|------------------|----------------|
| 1 総合家電メーカー A 社   | 7 バルブメーカー G 社  |
| 2 総合家電メーカー B 社   | 8 計測器関連事業 H 社  |
| 3 総合空調メーカー C 社   | 9 自動車用部品製造 I 社 |
| 4 情報機器メーカー D 社   | 10 電力会社 J 社    |
| 5 輸送用機械製造 E 社    | 11 総合製鉄会社 K 社  |
| 6 輸送用機械製造・販売 F 社 |                |

### [内容要旨]

近年、製造業をはじめとする各産業において、請負・派遣等の外部人材の活用が進展している。それに伴い、企業が競争力を発揮し、事業を円滑に運営していくうえで、請負等外部人材を含めた適切な人材マネジメントの重要性が高まりつつある。とりわけ、外部人材を活用するなかで、人材の育成と技術技能の継承をいかに実現していくか、従業員全体のモチベーションをどのよう

に維持・向上させていくかが、労使双方にとり極めて重要な課題になってきている。そして、こうした課題を解決しながら、事業所、職場レベルでの生産性を中長期的に維持・向上させていくうえで、労使間のコミュニケーションが果たす役割は極めて大きいと考える。

本調査研究では、こうした問題意識のもとに、民間企業 11 社の労使へのヒアリングを通じて、外部人材の活用の際に労使間でどのようにコミュニケーションを図っているのか、その実態を明らかにするとともに、こうした労使コミュニケーションの意義を確認することを目的とした。

本報告書の第 1 章では、ヒアリングをした 11 社 11 組合の事例を、外部人材の活用方法の特徴から 3 つの類型に分け、それぞれの類型ごとにみられる外部人材活用に関する労使コミュニケーションの特徴を明らかにしている。

第 2 章では、11 社 11 組合の事例のなかから、近年特に活用が進む外部人材の形態である生産業務での請負・派遣社員に焦点をあて、その活用に関して労使協議を実施している 6 社 6 組合の事例を分析の対象とした。そして、外部人材の活用に関わる経営の取り組み、労使協議の実施状況、労働組合の取り組みなどといった項目にそって事例横断的に分析を行っている。

その結果、外部人材活用に関する労使コミュニケーションの実態とその意義を以下のようにとりまとめている。

- 1 労働組合は、外部人材の活用に伴い組合員の雇用・労働条件に影響を与えるような問題への対策、外部人材活用にあたっての法令遵守、外部人材の就業環境の整備について労使協議をつうじて経営に要求している。この種の問題は、生産業務に外部人材を活用する事業所の多くに共通するものであり、労働組合にとって、これらの問題の発生を抑えられるよう、外部人材の活用のあり方をチェックし経営に発言していくことには意義があると考えられる。
- 2 経営は、外部人材の活用に関わる労使協議の存在を前提としつつ、外部人材の適切で公正な活用に取り組んでいた。これらの取り組みのなかには、労働組合との協議の結果を踏まえたものがあるほか、労働組合との協議や話し合いのなかで課題を明確に自覚し、経営として取り組んでいるものもあると考えられる。
- 3 経営にとって、外部人材の活用のあり方を労働組合との協議により取り決めていくことは、自由な外部人材の活用を難しくする側面をもつ。しかし、外部人材を活用しつつ円滑に業務を運営していくためには、外部人材とともに働いたり、外部人材の管理や指導にあたりたりする自社の社員の協力が不可欠なはずである。したがって、経営にとっても、外部人材の活用に関して労働組合と協議をつくり、社員の納得を確保していくことには意義があると考えられる。

本調査研究で取り上げた労使の事例の多くは、外部人材の活用に関する労使協議が必ずしも一般的ではない現状において、外部人材の活用に関して労使協議が行われ、その結果を踏まえつつ、外部人材の適切で公正な活用が図られている事例である。第 3 章の事例レポートで紹介している労使協議や労使の取り組みが、外部人材を活用する企業・事業所の経営や労働組合にとり、今後の取り組みについて考えるうえで参考とされることを期待する。