



特集 1

業務請負と労働問題

——主として製造業を対象として

第2表 製造業において製造業務に従事する請負労働者数とその男女比率 (人, %)

	計	男性	女性
消費関連製造業	10万6,400	49.7	50.3
素材関連製造業	24万5,200	73.9	26.1
機械関連製造業	51万4,000	71.1	29.9
製造業全体	86万5,600	69.3	30.7

出所) 厚生労働省 [2004] 表29。

岡・大阪に集中して立地している。取引先としては自動車関連、電機関連が大多数を占め、過半数が三〇未満の事業所と取引関係を有している。ほとんどの企業はメーカーからの独立系であるが、特定の取引先と専属関係を結んでいるものが大多数である。生産現場で

業・企業の発展↓雇用の喪失、雇用の不安定な層の増大↓生活の不安定化↓産業・企業のさらなる発展」という新たな連環がかつての連環にとつかわった(この点について「企業競争力依存型雇用生活保障システム」という概念を用いて分析したことがある。詳しくは、白井 [2006] を参照されたい)。そして、製造業務に従事する請負労働者こそ、その新たに展開されている競争戦略の特性から、この変化した連環の鍵をなす位置にある。業務請負問題の解明が急務とされるのは、このような理由からであると考えられる。本稿は、こうした視点と問題意識から、製造業務に従事する請負労働者を対象にしつつ、業務請負に関する分析を行っていくことにしたい。

業務請負の問題を分析するにあたって、本来は請負会社・業界の現状・動向の分析が不可欠である。白井 [2001a] にもとづいて概観すると、これらの企業は会社設立が九〇年代以降で、半数以上が資本金二〇〇〇万円未満の中小規模、愛知・東京・静岡・大阪に集中して立地している。取引先としては自動車関連、電機関連が大多数を占め、過半数が三〇未満の事業所と取引関係を有している。ほとんどの企業はメーカーからの独立系であるが、特定の取引先と専属関係を結んでいるものが大多数である。生産現場で

はじめに

今日、多様な分野で業務請負の活用が進んでいる。とりわけ、これは製造業務関連において顕著で(第1表)、八六万五六〇〇人強に達している。そのうち、量産組み立て型産業の企業がその多くを占める。「消費関連製造業」が一〇万六四〇〇〇人強、「機械関連製造業」が五一万四〇〇〇〇人強で、これら二つの産業が全体の七〇%以上を占めている(第2表)。本稿は、このように増加し続ける製造業務に従事する請負労働者を主な対象とし、業務請負に関する分析を行うことを課題にしている。

最近の労働問題のキーワードを三つあげれば、「偽装請負」「格差社会」「ワーキングプア」であろう。近年、これらの問題については、新聞、雑誌、テレビ等でさまざまなかたちで報道され、特集も組まれている。そして、業務請負をめぐる問題は、偽装請負問題のみならず、格差社会・ワーキングプアをめぐる問題を理解するうえで鍵となる事柄である。格差社会やワーキングプアの問題が生じたのは、従来の雇用生活保障システムが、産業・企業が直面した近年の状況変化と、それに対応した競争戦略の九〇年代半ば以降の新展開のなかで崩壊したからである。

従来は、「産業・企業の発展↓労働者の広範な層への安定的な雇用の提供↓生活の安定↓産業・企業のさらなる発展」という連環が成立し、その連環のなかで、まがりなりにも広範な労働者に雇用と生活の安定が保障されていた。しかし、日本の産業・企業が近年直面した状況変化とそれに対応した競争戦略の新展開により、「産

第1表 産業別にみた請負労働者がいる事業所数の比率 (%)

	請負労働者がいる事業所	製造業務に従事する請負労働者がいる事業所
建設業	21.0	4.3
製造業	30.7	23.2
電気・ガス・熱供給・水道業	18.7	0.9
情報通信業	41.1	6.6
運輸業	14.7	2.4
卸売・小売業	9.8	0.3
金融・保険業	6.2	0.0
不動産業	9.5	0.4
飲食店・宿泊業	14.1	0.1
医療・福祉	11.0	2.0
教育・学習支援業	13.4	0.0
複合サービス業	4.6	0.2
その他サービス業	19.4	0.7
総数	18.3	6.2

注) 従業員30名以上事業所対象 (以下同調査はすべて同じ)。
出所) 厚生労働省 [2004] 表26。

就労させている労働者数をみると、三三〇〇人未満が過半数を占める。なお、請負会社・業界の現状・動向等についての他の参考文献として、鎌田・小路・吉村・白井 [2001]、佐藤・佐野・藤本・木村 [2006] 等をあげておく。

本稿の第一章、第二章とも、第一節で制度・事実を紹介し、第二節で競争戦略の展開を軸としたその構造的把握を試みている。それゆえ、各章の第二節については筆者のバイアスが避けられない場合もあるので留意していただきたい。なお、本稿はこれまで筆者が執筆した論稿のうち、白井 [2006] [2001] [2004] [2006] をもとに、近年の業務請負問題の動向をふまえ、それらを発展・再展開したものである。必要と思われる箇所は、読者の便宜を考え、本稿でも重ねて記述するようにしたが、詳しくは、第一章に関しては主として白井 [2004] を、第二章に関しては主として白井 [2006] を、あわせて参照していただければ幸いである。

第一章 業務請負という形態とその近年の増加

1 「業務請負」とは何か

■ 業務請負の要件

業務請負とは、請負業者(請負元)が工場や事業所等の注文主か

らある特定の仕事を請け負い、自社（請負業者）の労働者を自らの責任と自らの直接指揮命令のもと注文主の工場・事業所等（以下「請負先」）で就労させ、その仕事を完成させるというものである。自社の従業員を他社（注文主）で就労させているという点で、一見すると派遣労働と類似しているが、法的には両者は明確に区別されている。

派遣と請負との最も大きな相違は、労働者が現実に就労している事業所がその労働者に指揮命令できるかどうかである。派遣の場合それが可能であるのに対し、請負の場合はそれが禁止されている。それ以外にも、派遣と請負の区分基準については、八六年四月一七日労働省告示三七号で詳しく規定されている。それによると、請負であるためには、事業主は以下のすべての要件を満たすことが定められている。労働管理面においては、「(1) 業務の遂行に関する指示、その他の管理を自己の雇用する労働者に直接行うこと、(2) 始業終業時刻、休憩、休日、時間外労働等に関する指示、管理を自ら行うこと、(3) 服務に関する指示、労働者の配置の決定、変更等職場秩序確保のための管理を自ら行うこと」が要求される。業務処理面においては、「(1) 業務処理に要する資金は、自ら調達、支弁すること、(2) 業務処理について法の規定する事業主責任を負うこと、(3) 自己の負担で準備する機械、設備等を使用すること（筆者注：自ら所有するか、注文主の機械、設備を使用するときは、適当な対価を支払う、ということ）、自己の有する技術等で業務を処理し、単なる労働力を提供するものでないこと」が要求される（労働法令研究会 [2004] 一一頁）。

契約上は請負の形態をとっていても、労働省告示三七号で定める基準を満たしていないものは偽装請負であり、職業安定法四四条で禁止されている労働者供給事業となる。〇六年夏に『朝日新聞』が報道（〇六年七月三十一日、八月一日、二日付）して以来問題が表面化した偽装請負とは、形式的には請負の形態をとりながら、労働省告示三七号の基準を満たしていないものである。具体的には、請負労働者が業務の遂行にあたって請負先企業の管理者等従業員から直接指揮命令を受けていたという場合が多い。マスコミでも大きくとりあげられた大手家電メーカーの子会社のケースは、こうした問題を回避するために、請負先企業（注文主）の社員を大量に請負企業に出向させ、彼らに請負労働者を指揮命令させようとしたものである。ただし、このケースに対し厚生労働省は職安法で禁止されている労働者供給事業にあたるとして、〇六年一〇月に同家電メーカーに対し是正を求める『行政指導』を行った。

このように、法の建て前としては業務請負である要件はかなり厳しい。なぜ「業務請負」に対してこのような厳しい規制が課せられたのであろうか。戦後日本の民主化の推進のためには、労働分野での民主化が不可欠であった。そのために、労働組合の公認、最低労働基準の確立とともに、戦前において強制労働や中間搾取（ヒンハネ）の温床となっていた労働者供給事業の排除が強力に推進された。具体的には、四七年二月一日に施行され、四八年三月一日から実施された職業安定法の四四条で労働組合が許可を受けて行う無料の労働者供給事業以外の労働者供給事業が禁止された。労働組合に労働者供給事業が容認されたのは、中間搾取や強制労働等の弊

■ 業務請負を規制する法律の歴史的経過

省は、業務処理請負事業に係わる需要の動向、当該事業の運営形態、労働者の労働条件等の実態を十分把握の上、業務処理請負事業に対する指導・規制の在り方について検討する必要がある」との報告を行った。

それをうけて、労働省は「労働力需給システム研究会」（七八年一〇月発足、八〇年四月「今後の労働力需給システムの在り方についての提言」取りまとめ）、「労働者派遣事業問題調査会」（八〇年五月発足、八四年二月報告書取りまとめ）、「労働者派遣事業等小委員会」（中央職業安定審議会の小委員会、八四年三月検討開始、同年一月「労働者派遣事業を制度化し、そのために必要なルールを早急に定める必要がある」との報告書提出）を相次いで発足させた。そして、八五年六月に「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」（いわゆる「労働者派遣法」）が成立し、八六年七月に施行された（この過程については、たとえば労働省職業安定局 [1996] 等を参照）。その際、労働者派遣、請負、労働者供給事業（原則禁止）の区分を改めて明確化する必要があるために出されたのが、前述の労働省告示三七号である。

当初日本民主化を推進していた連合軍総司令部の意向もあり、全国職業安定所はこうした規定を厳格に実施した。この規定が厳格に実施されれば、直用形態での雇用以外が認められる余地はかなり狭くなる。かくして、当時の各企業は「労働者の供給を受けていた供給業者を企業の労働係に、労働者を『臨時工』『現業員』『現務員』『常備作業夫』『臨時作業員』『特別臨時工』『傭員』『日雇』などの呼称で、直接雇用に切り替えたものと思われる」（糸園 [1978] 六頁）。

しかし、その後の政治経済状況の変化のなかで、一九五二年二月に請負契約の要件を定めた職業安定法施行規則四一条一項四号が改定され、「専門的な企画、技術」との文言が「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」に改められた。これにより、請負契約形態が認められる余地が広がり、終戦直後の労働民主化の過程でいったんは直用形態に切り替えられた臨時工等が社外工に再編されることとなった。

以上の事柄は、主に建設業、鉄鋼・造船等の装置産業で、または組み立て産業においては倉庫・出荷・梱包等といった周辺の単純業務で生じた。しかし、七〇年代になると、今日の派遣業のもととなった非現業部門に請負形態で事実上労働者を供給する業者（業務処理請負業者）の存在が目立つようになる。当時の行政管理庁はその実態を調査し、七八年に労働省（現厚生労働省）に対して「労働

その後、労働者派遣法は九六年、九九年、〇三年と改定された。当初、対象業務は主として専門的業務に限って認められていたが、次第にその範囲が拡大され（当初の一三業務がすぐ一六業務となり、九六年改定で二六業務となった）、九九年の改定では対象業務が原則自由化され、さらに〇三年の改定によってそれまで認められていなかった製造業務でも認められるようになった。ただし、対象業務の原則自由化とともに、旧来認められてきた二六業務以外の業

第4表 請負労働者の今後3年間の増減予測

	厚生労働省(2002)	電機総研調査	東大社研(1)	東大社研(2)	JIL調査
増加	36.5%	37.4%	38.9%	31.5%	4.5%
横ばい	42.4%	29.9%	30.6%	29.3%	33.0%
減少	13.4%	23.0%	16.7%	12.0%	7.0%
不明	7.7%	-	13.9%	27.2%	-

注) JIL調査は、労働政策研究・研修機構が05年12月に、従業員30名以上の10,000事業所を対象に行った「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(事業所調査)」。回収数は870事業所(うち製造業は200事業所)。ここでの結果は製造業事業所の回答結果。同調査結果の詳細については労働政策研究・研修機構[2006]附属統計表参照。

出所) 厚生労働省[2002]の「請負発注者調査」表13、佐藤・佐野・藤本・木村[2004] p.148, p.187, p.209, 労働政策研究・研修機構[2006] p.127をもとに作成。

第5表 調査職場で請負労働者が職場で担当している職務 (%)

	電機総研	東大社研(1)	東大社研(2)
加工・組立・その他(含機械の操作・監視)	71.9	92.1	79.4
製品の検査・試験	53.6	69.7	52.9
包装・梱包作業	46.7	73.9	58.8
運搬作業	46.4	72.0	55.9
熱処理・表面処理	12.8	53.3	11.8
機械設備の保守・点検	16.0	26.1	14.7
その他	22.2	84.2	20.6

注) 回答はすべてM, A, 比率は職場で当該職務を請負労働者が担当していると回答した比率。

出所) 佐藤・佐野・藤本・木村[2004] p.156, p.173, p.211をもとに作成。

注者調査「表12から、「請負労働者」の過去三年間の増減をスコア計算(増加)に、「変化なし」に○、「減少した」にマイナスを割り当て、回答事業所数で割る)してみると、〇・二七となり、九〇年代後半以降増加基調にあることがわかる。また、電機産業を対象とした電機総研調査、金属・機械産業、製造業事業所を対象とした東大社研調査においても、「請負労働者を年間を通して活用している」と答えた事業所が三分の二(四分の三程度を占めており、「活用していない」と答えた事業所(一一・二五%)を大きく上回る。さらに、その活用時期をたずねたそれぞれの調査の設問の回答をみると、九〇年代半ば以降が四五割を占め、この時期に活用が増えたことがわかる(第3表)。

今後についても、製造業務での派遣労働者活用の解禁にもかかわらず、その分野での請負労働者の活用拡大は進むものと思われる。たとえば、製造業において請負労働者がいる事業所で今後派遣労働者に置き換えを考えている事業所は二一・七%にすぎず、逆に四二・一%の事業所は置き換えを「考えていない」としている(厚生労働省[2002]表28)。さらに製造業務での派遣活用の解禁が明らかになって以降に行われた電機総研調査、東大社研調査、労働政策研究・研修機構調査

務には受け入れ期間の絶対的上限が設けられた。すなわち「使い勝手を悪く」するルールを設けることで、その無制限な拡大に歯止めをかけようとしたのである(九九年改定では一年、〇三年改定で事実上三年へ、ただし製造業務は〇七年二月までは一年、その後三年)。

以上の歴史的経過により、業務請負がなぜ厳しい制約のもとにおかれているかは明確であろう。ひとつには、さまざまな弊害を生むおそれが未だに大きい労働者供給事業を排除するためであり、もうひとつには、その後制定された労働者派遣法のルールを徹底して労働者保護を図るためである。

2 増加し続ける業務請負の特徴とその背景

■ 業務請負の近年の動向

請負労働自体は、製造業において鉄鋼・造船・化学等の装置産業、あるいは量産組み立て産業の場合は梱包・出荷・倉庫等の業務で社外工として従来から幅広く活用されていた。しかし、近年の特徴は、その業務で、従来は直用の臨時工・期間工等の活用が主であった量産組み立て産業(とくに自動車・部品、電機・電子機器産業)の直接生産工程業務で幅広く活用されるようになったことである。近年に行われた各種調査の結果をみると、製造業直接生産工程業務で業務請負の活用が拡大し始めたのは九〇年代半ば以降で、今後も拡大が予想される。

たとえば、製造業を調査対象とする厚生労働省[2002]「請負発

第3表 請負労働者の活用を開始した時期

	電機総研調査	東大社研(1)	東大社研(2)
79年以前	6.2%	12.9%	11.8%
80年代前半	2.4%	6.5%	2.9%
80年代後半	7.6%	12.9%	10.8%
90年代前半	19.5%	6.5%	33.8%
90年代後半	31.4%	38.7%	19.1%
2000年以降	14.3%	12.9%	17.6%
不明	15.9%	9.7%	4.4%

注1) 電機総研調査は電機総合研究センター(現電機連合総合研究企画室)が03年11~12月にかけて、傘下の工場事業所と思われる593支部組合(事業所調査)、およびその請負活用を行っている各3職場(職場調査)を対象に行った調査、回収数は事業所調査309件、職場調査807件であった。詳細は電機連合[2004]、佐藤・佐野・藤本・木村[2004]資料1参照。東大社研の金属機械産業の調査(本稿の表では東大社研(1))は04年3~5月にかけて、JAM傘下の工場支部72支部(支部調査)、各支部が請負を活用している職場各3支部(計216職場・職場調査)を対象に行った調査。回収数は支部調査が36支部、職場調査が48職場、調査結果の詳細については佐藤・佐野・藤本・木村[2004]資料2参照。東大社研の製造業調査は(東大社研(2)と表記)、03年12月~14年1月にかけて、マンパワー・ジャパン社の労働者派遣契約を結んでいる取引先事業所299事業所を対象として行った調査。回収数は92事業所、結果の詳細は佐藤・佐野・藤本・木村[2004]資料3参照。

注2) 本稿では、公的調査以外のものについては、できるかぎり複数の調査を比較紹介し、できるかぎり事実の客観的把握に努めることにする。

出所) 佐藤・佐野・藤本・木村[2004] p.148, p.188, p.208をもとに作成。

第6表 各種雇用形態の過去3年間の増減状況、今後3年間の増減予測

	電機総研		東大社研(1)		東大社研(2)	
	過去	今後	過去	今後	過去	今後
正社員 (直接生産部門)	-0.75	-0.58	-0.43	-0.42	-0.6	-0.39
正社員 (直接生産部門以外)	-0.49	-0.37	-0.29	-0.34	-0.37	-0.17
非正社員 (パート・臨時等有期契約労働者)	-0.3	-0.2	0.1	-0.03	0.03	-0.06
派遣労働者 (事務・設計等)	0.33	0.22	0.56	0.08	0.33	0.17
請負労働者 (生産部門)	0.42	0.16	0.68	0.26	0.19	0.27

注) スコアは「増加する」=1, 「横ばい」=0, 「減少」=1とし、それを「増加」「横ばい」「減少」と回答した総数を割った値、過去は「過去3年間の状況」「今後」は「今後3年間の予測」。調査時点は電機総研調査が03年11月、東大社研(1)が04年3~5月、東大社研(2)が03年12月~04年1月。
出所) 佐藤・佐野・藤本・木村 [2004] p.148, p.169, p.209をもとに筆者算出。

式になったのである。以下、その点について詳しくみていこう。

■ 業務請負のメリット

企業が業務請負を活用することには、以下の三つのメリットが存在する。第一に、「人件費コストの削減が容易」だということである。もちろん、このメリット自体は、形態を問わず非正規雇用労働者の活用全体にいえることである。しかし業務請負の場合、労働条件決定をめぐる労使間競争の特性から人件費コスト削減がより容易になる。つまり、労働力の売り手の側の競争が、請負労働者どうしの競争、請負労働者と請負業者間の競争、請負業者どうしの受注競争と三重になるため、請負先企業は労働条件決定をめぐる競争においてより有利に、逆に請負労働者はより不利な立場にたつ。さらに、業務請負の活用形態のなかには、請負会社が請負先から請け負った業務をさらに別の請負会社に請け負わせ、その会社もまた別の会社に請け負わせ……といった二重三重の請負となっているものもある。この場合、労働力の売り手側の競争が何重にもなるため、労働条件決定において労働者側はさらに不利な立場におかれる。

メリットの第二は、「人間カンバン方式」がより可能になるということである。つまり「必要なときに必要なだけ労働力を調達する」ことがより容易になり、「不要になったら不要になった分だけ企業外に排出する」ことがやりやすくなる。採用、解雇は請負会社の責任であり、メーカーはその請負会社と請負契約を結んでいるだけで、請負労働者との間には一切関係がないことになっている。このことは、採用に関してのコスト、解雇に際してのコスト(金銭的なもののほか、非金銭的なものも含む)を削減することができる

のうち、労働政策研究・研修機構調査を除けば、回答事業所は原則として請負労働者の増加を予想している(第4表)。

近年増加している請負労働者は、量産組み立て型産業の直接生産工程業務に従事している。たとえば先に紹介した調査によつて請負労働者が職場で担当している職務についてみると、生産工程の主要業務である「加工・組立・その他(機械設備の操作、監視を含む)」「製品の検査・試験」と回答した事業所の数が多数を占めた。それ以前に請負労働者が活用されていたと思われる「包装・梱包作業」「運搬作業」を回答した事業所の数はそれより少ない(第5表)。つまり九〇年代半ば以降増加している請負労働者はいわゆる直接工が担当する職務領域で活用されていることが窺われる。こうした請負労働者の活用は正規従業員を代替する形で進んでおり、今後ともこうした形態は継続するものと思われる。第6表は電機総研調査と東大社研調査における各雇用形態の過去三年間の増減状況、今後三年間の増減予測をスコア化したものである。直接生産工程業務において、請負労働者が正規従業員に置き換えられていること、その置き換えが今後も進むであろうことがみてとれる。

では、なぜ九〇年代半ば以降、業務請負は量産組み立て型産業の直接生産工程業務で急速に増加したのであろうか。それは、九〇年代半ば以降、量産組み立て型産業の企業が展開してきた競争戦略が業務請負活用のメリットを最大限利用することを求めたからである。さらに、その競争戦略が展開される過程で、業務請負活用に際してのデメリット(ネック)が大幅に解消されたためでもある。すなわち、九〇年代半ば以降の量産組み立て型産業の生産職場では、業務請負の活用は企業の競争戦略の展開に最も適合した人材活用方

いう意味で、人件費コストの削減とも大きくかかわってくる。

第三のメリットは、他の形態の非正規雇用労働者の活用にあたって企業は事業主として何らかの責任を負い、一定の法的規制に従わなければならないが、他方業務請負に関しては、請負先企業(注文主)が使用者としての責任を負わなくてすみ、法的規制も一切免れることができるということである(そのために請負形態の活用自体に厳しい制約が課せられていることは前述のとおりである)。とりわけ、明記されるべきは、業務請負と労働者派遣の間の責任や法的規制の在り方の相違である。派遣に関しては、派遣先は一定の責任を分担しなければならず、さまざまな法的規制に従わなければならない。たとえば、派遣先企業は労働安全衛生法の事業者責任を派遣企業とともに負う。他方、業務請負では請負先企業(注文主の企業)はこの責任を負う必要はない。また、派遣の場合、九九年の改正以前に許容されていた二六業務以外の業務では、事実上三年の受け入れ期間の絶対的上限(製造業務への派遣については〇七年二月まで一年、それ以降三年)が存在している。さらに、一定の要件のもとで、派遣先企業は派遣労働者に対し雇用契約の申し込みを行う義務を課せられている。具体的には、事実上受け入れ期間の絶対的上限が三年である業務については、その受け入れ期間の絶対的上限に抵触する日を超えて当該派遣労働者を使用する場合(労働者派遣法四〇条の四)、およびそれ以外の業務に関しては、同一の業務に同一の派遣労働者を三年を超えて受け入れていて、その業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合である(労働者派遣法四〇条の五)。

なお、受け入れ期間の絶対的上限が定められている以上、派遣先

企業が派遣労働者に対し雇用契約の申し込みを行うべきとの規定（労働者派遣法四〇条の四）はその根拠が弱く、絶対的上限を超えて派遣労働者を活用している場合には、その日以降派遣先との間で直用契約が締結されるとみなすと規定すべきであろう。

これに対して、業務請負はこのような規制とは全く無縁である。そして、この第三のメリットが存在するがゆえに、第一と第二のメリットがより機能するというように、第三のメリットは第一と第二のメリットを支える重要な位置にある。

■ 業務請負の広がり背景

九〇年代半ば以降、量産組み立て型産業の企業が展開した競争戦略は、こうした三つのメリットを最大限に享受するよう企業に迫るものであった。従来、量産組み立て型産業の企業が国内生産において展開してきた競争戦略は、市場規模が最も大きい大衆品市場にターゲットをしばり、そこに品種は少ないものの均一性が高い相対的高品質（あくまでも大衆品レベルではあるが）の製品を相対的低価格で供給し、それを武器に国内外で市場シェアを確保・拡大するものであった（こうした競争戦略と、一定の「雇用と生活の安定」の提供が広範な労働者層に広がったことの相関については、第二章第二節で詳しく述べる）。

しかし、七〇年代半ば以降、既存製品市場が国内外において相次いで成熟段階に入り、一部は衰退段階に移行し、新規製品の市場投入頻度は鈍化した。また、貿易摩擦の激化、円高の進展とそれに伴う国内製品の海外輸出の制約、海外現地生産の進展、アジア諸国の急速な工業化と国内生産のアジア移転、国内生産のコスト競争力の

喪失などの環境変化が相次いで起きた。日本企業は国内生産においてその都度競争戦略の部分的な軌道修正を重ねてきたものの、九〇年代半ばになると従来の競争戦略からの完全な決別とその根本的な再構築を迫られるようになった。

各企業は八〇年代半ば以降、貿易摩擦、円高の進行（最近では円安基調であるが）、海外現地生産の進展等から国内生産に関しては、主として新規製品分野か多品種生産を必要とされる製品分野を対象とせざるを得なくなった。アジア諸国の急速な工業化と量産品生産分野のアジア移転（それに伴う国内生産のコスト競争力の喪失）も、この傾向に拍車をかけた。とはいえ、八〇年代後半の国内市場はバブル経済による消費者の旺盛な購買意欲に支えられ、新規製品投入の余地も存在した。また、多品種生産であっても、量的拡大が見込まれるうえでの多品種生産であった。しかし、九〇年代半ば以降になると、国内市場に新規製品を新たに投入する余地が少なくなり、バブル経済の崩壊とその後の長期にわたるデフレ不況の影響で、消費者の需要の中心は主として縮小基調にある買い替え需要にとどまった。その後の最近の景気拡大過程においても、個人消費の状況に大きな変化はない。

こうした状況の市場においては、品種が少ないものの均一性の高い相対的高品質の製品を量産効果の発揮で相対的に低価格で供給するというかつての競争戦略は、有効性を完全に喪失した。そして、競争に勝つ鍵は、メーカー各社が消費者の限られたニーズを的確機敏に把握し、そのニーズに対応した高品質高精度低価格の製品を即座に市場に提供できる能力となった。そのため、メーカー各社は、九〇年代半ば以降、かつての量産効果による低コスト化と高い均一性

を有する相対的高品質の実現という競争戦略を放棄し、それにかわって変種変量生産の徹底と高品質高精度化、低価格化の実現という競争戦略を国内生産で本格的に展開することを求められるようになった。なお、こうした競争戦略のもとでは、広範な国民の個人消費に支えられた国内の消費市場の安定的拡大はもはや産業・企業の発展のための不可欠の前提ではなくなるであろう。

こうした競争戦略を実現するためには、部品加工、ユニット組み立ての工程までではできず、かぎり単体の自動化機器を中心に自動化を進めつつ、組み立て工程においてはできるだけ人を活用した工程を展開する生産システムが求められる。変種変量生産の徹底と低価格化は一見すると矛盾した要求である。低価格化⇨コスト削減を実現する最も簡単な方法は、量産効果を発揮することだが、それでは変種変量生産に対応できない。この一見すると相矛盾する要求を両立させるには、部品やユニットの部分ではできるだけ共通化を図って量産効果を発揮し、コスト削減を実現するとともに、最終組み立て工程でその部品・ユニットの組み合わせを多様化して変種変量生産の要求に応えるという方法しかない。これを生産システムに即して述べれば、部品加工・ユニット組み立ての工程までは形状の定まったものを、大量、迅速、正確に加工・組み立てるために、単体機器レベルの自動化を促進し、量産効果によるコスト削減、高品質高精度化を実現する。そして最終組み立て工程は、最も柔軟性に優れた「人」をできる限り活用することで形状面での多様化に「人」の量を需要量にあわせて増減させることで生産量の変動にも対応し、変種変量生産を実現する（この点について、より詳しくは白井[2004]参照）。こうした生産システムを展開するためには、業務請

負の活用のメリットを最大限利用することが求められる。

自動化が進化した加工・ユニット工程では、自動化機器はそうでない機器に比べて高価であり、設備投資金額が巨額になって人件費へのコスト削減圧力を強める。また、減価償却を速めるために、同工程では交替制勤務の導入、残業の恒常化が進む。そのため、残業手当や深夜勤務手当削減の必要性から、より人件費コストが安い労働者への活用指向が強まる。また、最終組み立て工程は付加価値がつけられない工程であり、そのコストのかかりの部分が人件費であるため、それへの削減圧力が強まることになる。また、生産量の変動にあわせて人の数を調整する必要にも迫られるため、そこで活用される労働者は常に増減が最も容易な労働者であることを必要とするのである。

■ 業務請負のデメリット

これらの点はいずれも、先にみた業務請負活用の三つのメリットを享受する方向にメーカーを駆り立てるであろう。しかし、企業にとって業務請負の活用には、このような大きなメリットが存在する一方、以下に述べるような六つのデメリットが存在することも予想される。

その第一は、今日の業務請負のなかには、その実態からみれば請負を装った労働者供給事業（偽装請負）であるものも存在するたため、企業による積極的な活用は「偽装請負の活用」として摘発・報道↓企業イメージダウン」という危険と隣り合わせであるということである。〇六年夏以降、偽装請負問題がマスコミ等で大きく報道されるようになったこともあり、厚生労働省は偽装請負問題に何らか

の対応をとることが求められるようになった。実際、厚生労働省は○六年秋に各都道府県労働局に対して「派遣・請負の適正化」を徹底させるよう指示し、それをうけて各都道府県労働局は「派遣・請負の適正化のための啓蒙活動・指導・キャンペーン」を行った。その結果、○六年下期においては偽装請負として「指導」された企業（請負先・請負元双方）についての報道が相次いだ。そのなかで、ある大手請負会社の子会社のように、業務停止命令を受けたために、結局、業務請負事業から撤退してしまった企業もあった。しかし、従来の労働行政は、円滑な企業活動の維持と職安法の立法趣旨との両立に配慮し、基本的に啓蒙・指導を中心とし、よほど悪質なもの（たとえば法違反が幾重にも重なっているケース、反社会的な企業活動を行っているケース等）以外は、形式的に法違反の疑いがあるからといって即座に摘発はしないという「現実的対応」をとってきた。○六年下期の報道を詳しくみると、労働行政は依然「行政指導」が中心であることがわかる。また、今後についても、規制緩和を推進する規制改革・民間開放推進会議や経済財政諮問会議の政策策定過程における影響力を考えると、規制強化の方向に向かうとは考えにくい。それゆえ、この第一のデメリットはそれほど大きなものではないとみることもできる。

第二のデメリットは、労働組合が業務請負による請負労働者の活用・拡大に反対し、その結果、日本の産業競争力を支えるひとつの要因とされる協同的労使関係にひびがはいる可能性があることである。しかし、今日の日本の民間大手企業の労働組合の運動方針からすれば、偽装請負等明確な法違反でない限り、少なくとも黙認という立場をとっているようにみえる。日本の民間大手企業の労働組合しろ、「請負労働者の活用拡大→正社員が自らの職を脅かされる危機感をもつ→正社員のモラル向上」というベクトルの方が強く働くとも考えられる。

第四は、職場への「外部人材」の参加により重要な企業情報の流失の危険が増大すること、重要な技能を要する職務を業務請負にまかせることにより、その職務がブラックボックス化することなどの危険性である。これらは確かに重要な問題であるが、近年業務請負の活用拡大が著しい量産組み立て型産業の直接生産工程業務では、後述のように、職務の性格から大きな問題にはならないといえる。

第五は、請負労働のような雇用が不安定な層の増加により、国内の消費市場がより縮小し、量産組み立て型産業やその産業波及効果を考えれば、日本の産業・企業全体の発展の桎梏となってしまうおそれである。しかし、近年の景気拡大・企業的好業績が、リストラの徹底によるコスト削減とそれによる企業体力の回復、外需に依存した成長という構造をとっていることからわかるように、産業・企業発展の発展が国内の個人消費市場の安定的拡大に依存しなくてもむしろ構造をこの間つくりあげているといえるだろう（○七年初頭段階での為替相場においては、外需の少なくない部分を輸出によってまかなっているが、単なる輸出依存ではない諸外国との間で貿易摩擦が生じることは明白である。それゆえ、それ以前に進んだ量産分野の生産拠点の海外展開はこうした構造を支える大きな役割を果たしている）。先に述べた、新たに展開をみせている国内生産に関する競争戦略は、こうした構造づくりの重要な一環を担っている。そのように考えれば、第五の点もあまり大きな問題ではないであろう。

第六のデメリットは、「請負労働者」には高いレベルの職務能力

は、基本的にその正社員のみを組織対象としており、その雇用の安定・労働条件の維持改善を図るためには、企業の競争力強化に協力するという立場をとっている。そうであれば業務請負の活用には際して明確な反対を表明せず、少なくとも黙認という立場をとることは自然なことであろう。なぜなら、請負労働者は自らの組織対象ではないし、彼らの活用はコスト削減を通じて企業の産業競争力を強化し、自らの組織対象（正社員）の雇用の安定・労働条件の維持改善のための基盤をつくるものだからである。

民間大手企業の労働組合を傘下に置く連合は、前述の『朝日新聞』の一連の報道の後の秋以降、偽装請負の是正を強く要望し、○七年一―二月には「職場総点検活動」を実施して偽装請負の解消を図るかまをみせている。また、○六年一〇月から一月にかけて雇用実態調査を実施し、請負労働者を活用している事業所の六割で偽装請負が存在していることも明らかにした（朝日コム「偽装請負」より）。しかし、連合が主として問題にしているのはあくまでも偽装請負であり、業務請負自体ではない。さらに、各企業の労働組合は、職場で従来から存在していた偽装請負問題について新聞報道に先だつて率先して問題提起をしておかなかった。これらの労働組合の相対的に消極的な態度を考えると、第二のデメリットもそれほど大きなものではないといえる。

第三は、請負労働者が自分たちの職場に多数入ってくることによる正社員のモラルダウンの問題である。しかし、昨今の日本の正社員が置かれている雇用環境（リストラの進展、長時間過重労働の蔓延、非正規労働者による正規労働者の置き換えの進行、労働ビツグパンに象徴されるそれを推進する政策メニュー）を考えれば、むしろ発揮を期待することができず、職務面から業務遂行に支障が生じてしまう可能性である。現行法の建て前では、請負先企業の管理者・従業員が請負労働者に作業について直接指揮命令をすることはできない。しかし、企業が業務請負を活用する理由は、まずはコスト削減である。そうであれば、請負先企業が請負労働者の職務能力向上に時間・費用をかけられないし、もしかけていたらコスト削減というメリットを享受できなくなってしまう。それゆえ、その業務に必要な職務能力の水準が一定の訓練期間を必要とするほど高いレベルであれば、その業務に請負労働者を活用することはできない。ちなみに、請負労働者の技能習得に要する期間は、「一ヶ月未満」の短期にすぎないものであり、その職務内容は単調作業中心であることも、ここで述べたことを裏付ける（巻頭色刷り第5図参照）。

■ 直接生産工程で必要とされる職務能力

量産組み立て型産業の直接生産工程の生産職場で必要とされる職務能力が、業務請負では対応できないほどかなりレベルが高い場合、業務請負の活用は製品品質上の問題を生み、競争戦略として重要な位置を占めている高精度高品質化の実現を阻害するだろう。では、そこで必要とされる職務能力はどのようなものであり、どの程度の水準のものであろうか。

この問題は、従来日本の労働問題研究における重要な論点であった。理論的には大きくわけて、①知的熟練説、②テーラー的分業仮説、③量産の技能説の三つがあるといえよう。①は日本の労働問題研究において大きな影響力を有してきた小池和男による、いわゆる「小池理論」であり、「ふだんと違った仕事」をする能力を「知的熟

練」とし、それが日本のブルーカラー労働者の職務能力の特質であるとした(小池理論については、たとえば小池 [2001] 参照)。これに対し、②は小池の知的熟練論を鋭く批判する野村正實によるもので、日本の生産職場においては、「直接工」「熟練工としての」準直接工、「非熟練工としての」準直接工の間でテラー的分業がなされており、小池のいう知的熟練を要する作業を担うのは、保全工、修理工、試作開発工程従事者など、いわゆる「熟練工としての」準直接工であるとする(たとえば野村 [1983] 参照)。③の「量産の技能」説は、小池・野村の両見解は一見鋭く対立しているようであるが、直接工が担う「ふだんの作業」については、それほどの技能はいらないとしている点は共通しているとして批判し、それらの作業についても「量産型熟練」ともいへば職務能力が必要であると主張する。「量産の技能」説については、福山 [1988]、辻 [1998] 参照。これらの見解における「請負労働者」の活用も含意を述べれば、知的熟練論、量産の技能説とともに、請負労働者の直接工としての活用は、先に述べた大きなメリットがたとえ存在したとしても、技能上の制約が大きいのということになる。とくに、「量産の技能」説では、「請負労働者」の直接生産工程での活用の余地はほとんどないことになろう。これに対し、野村の「テラー的分業」仮説においては、直接生産工程での請負労働者の活用は、職務能力面からの制約はほとんどないということになろう。

九〇年代半ばから後半にかけて、前述の小池・野村論争を意識したさまざまな調査が行われてきたが、今日では野村の見解の正しさがほぼ実証されたといつてよいだろう。従来の各種調査の結果をみる限り、量産組み立て型産業の生産工程業務を担う直接工に必要な

職務能力は、「それ自体は比較的短期間で習得可能な基本技能を要するにすぎない作業の組み合わせからなる作業を、標準作業票に従い、標準作業時間どおりに行い続ける能力」であり(この点について詳しくは石田・藤本・久本・村松 [1997]、大野 [2003]、伊原 [2003]、戸室 [2004] 等参照)。この点は前述した九〇年代半ば以降の競争戦略の変化による生産システムの展開によっても変化していないと考えられる(詳しくは白井 [1999] [2001a] 参照)。直接工に要請される作業の水準が低いレベルにあるにすぎないなら、量産組み立て型産業の直接工部分に業務請負を活用するにあたって職務能力面からの制約はほとんどない。

九〇年代半ば以降、量産組み立て型産業の直接生産工程業務の領域で業務請負の活用が拡大したのは、企業が先に述べた競争戦略を展開し、業務請負活用のメリットを追求したことによる。それに加え、生産現場において要請される職務能力の性格から、業務請負の活用の技能的制約があまりないことも要因といえる。同時に、供給側の要因として、九〇年代半ば以降の雇用情勢の悪化のなかで、従来労働市場で相対的に有利な立場にあった若年層の雇用状況が急速に悪化し、請負労働という良好とはいえない条件の就労でも甘受せざるを得ない立場におかれた若年層が増加したこともあげられるだろう。そうした若年層の増加は、九〇年代半ば以降の競争戦略の変化の反映であることもできる。その点については第二章第二節で若干ふれる。

第二章 矛盾の集約点としての 請負労働者

1 雇用・生活不安の中の請負労働者

■ 請負労働者を対象とした調査

近年増加する製造業務に従事する請負労働者はどのような労働生活実態にあるのだろうか。公的調査である厚生労働省 [2002] (調査時点〇二年六月～七月)を中心に、その労働・生活実態を描いてみることにしよう。

請負労働者個人に対するアンケート調査としては、ほかに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」(〇五年二月～三月実施)、労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(従業員調査)」(〇五年二月実施)が存在する。しかし、厚生労働省 [2002] が公的調査であるということ、他の二つの調査では製造業務の現場作業に従事する労働者についての情報を独立して取り出すことが困難であるため、厚生労働省 [2002] を主として使用する(上記二つの調査結果については、佐藤・佐野・藤本・木村・山路 [2005] 資料三、労働政策研究・研修機構 [2006] 付属統計表(従業員調査)を参照)。

なお、ここでの叙述は主として日本人の請負労働者に関するものであるが、請負労働者には日系人が少なくないことは周知の事実である。請負会社に対する日系人の請負労働者に関する調査結果を最初に紹介しておけば、日系人を雇用している請負会社は日系人雇用に特化する傾向にあり、雇用する理由は賃金の安さより、むしろ「日本人のいやがる仕事をしてくれるから」というもので、社会保障の適用状況はきわめて低く、災害疾病対策上問題なしとはいえない、というものであった。詳しくは、白井 [2001a] 二五五～二五七頁を参照していただきたい。

■ 請負労働者の年齢、学歴、選択理由

請負労働者は、年齢的には約三分の二が三五歳未満というように若年層が中心である(巻頭色刷り第1図)。請負労働者の大部分が転職者から構成されており、新規学卒で請負労働者となった者は少数にすぎない。ただし、請負会社サイドとしては、今後は高校・短大・高専レベルの新規学卒者を採用したいという希望が高いようである(佐藤・佐野・藤本・木村 [2004] 図1-58参照)。前職は正社員が最も多く五四・二%。次に多いのが「フリーター」(一三・五%)で、以下、学生(一一・〇%)、パートタイマー(六・九%)が続く。性別では、業務内容からして男性が多いが、女性比率も厚生労働省 [2002] 二三四・三%、厚生労働省 [2004] 二三〇・七%と、決して少なくない。

最終学歴は、短大・大卒以上は約一五%にすぎず、多数は高卒以下である。中卒者も八・五%存在している(巻頭色刷り第1図)。若年層中心でありながらこうした学歴水準にあるということは、現

第8表 請負労働者に対する各種手当等の支給状況(M, A)

手当の種類	
賞与・一時金	142(32.6)
退職手当	26(6.0)
通勤手当	350(80.3)
資格手当	42(9.6)
食事手当	36(8.3)
住宅手当	29(6.7)
地域手当	1(0.2)
精皆勤手当	224(51.4)
職務手当	64(14.7)
その他	11(2.5)
宿舍の提供	16(3.7)
送迎	23(5.3)
なし	25(5.7)
合計	436(100.0)

出所) 厚生労働省 [2002] の「請負労働者調査」表43をもとに作成。

第9表 各種社会保険への請負労働者の加入比率 (営業所数, %)

	~20%未満	20~50%未満	50~80%未満	80%以上	合計
健康保険	37(32.2)	32(27.8)	23(20.0)	23(20.0)	115(100.0)
厚生年金	37(32.2)	32(27.8)	22(19.1)	24(20.9)	115(100.0)
雇用保険	0(0.0)	18(17.8)	14(13.9)	69(68.3)	101(100.0)

注) 各種社会保険への請負労働者の加入率がそれぞれの比率である営業所の数。()内は比率。

出所) 佐藤・佐野・藤本・木村 [2004] p.241の回答をもとに作成。

二九歳)の平均月収二七万二二〇〇円、平均年収三九五万六二〇〇円(厚生労働省(二〇〇三)『賃金センサス一〇三年版』)と比較してもかなり低いことがわかる(第7表)。これらの賃金は、勤続年数を重ねることによって上昇するものではない。たとえば佐藤・佐野・藤本・木村・山路 [2005] によれば、請負労働者の入社時の時給は平均で約一〇七〇円だったが、勤続期間平均二六ヵ月(勤続期間二年強)の者の時給も一一二円にすぎず、その間ほとんど上昇がない(佐藤・佐野・藤本・木村・山路 [2005] 一一一、一一二、二四六頁参照)。

諸手当についても、通勤手当、精皆勤手当を除いて支給されているケースは少なく、正社員の場合は支給が一般的である。「賞与・一時金」や「退職手当」も支給されないケースが多い。とくに、「退職手当」については、有期契約の者が過半数以上を占めていることを考えても、支給比率(六〇%)はきわめて低い(第8表)。また、大多数の者に支給されている通勤手当につ

第7表 請負労働者の賃金

賃金形態					
時間給	日給	週給	月給	その他	合計
259(59.4)	81(18.6)	0(0.0)	93(21.3)	3(0.7)	436(100.0)
時給額(時間給の者のみ)					
1000円未満	1000~1200円未満	1200~1400円未満	1400円以上	合計	平均
106(41.4)	78(30.5)	65(25.4)	7(2.7)	256(100.0)	1,039円
日給(平均9,055円)					
5千円未満	5千円~8千円未満	8千円~1万円未満	1万円~1万5千円未満	1万5千円以上	合計
8(2.1)	119(31.8)	116(31.0)	121(32.4)	10(2.7)	374(100.0)
月給					
10万円未満	10万~20万円未満	20万~30万円未満	30万円以上	合計	平均
6(1.5)	192(47.5)	175(43.3)	31(7.7)	404(100.0)	199,000円
年収					
100万未満	100万~200万未満	200万~300万未満	300万~400万未満	400万円以上	合計
3(0.8)	101(25.4)	178(44.7)	92(23.1)	24(6.0)	398(100.0)
					263.1万円

注) 単位は特に表示がない限り人数、()内は比率。

出所) 厚生労働省 [2002] の「請負労働者調査」表39~42をもとに作成。

■ 請負労働者の労働条件

請負労働者の一日の平均所定内労働時間は七・七時間、週所定内労働時間は九割が三〇時間以上、一ヵ月の平均勤務日数は二〇・七日である。半数近くが週のうち半分近く一回平均一・

在の進学状況を考えると、請負労働者が学卒就職の段階ですでに不利な状況に置かれていること、学卒就職の段階で就職した職が安定的な職とはいえないことを窺わせる。こうした職から、またはその転職先(最初の職が安定的とはいえない可能性が高い以上転職先もやはり不安定な職である可能性が高い)から離職した後に、安定した職を求めつつも、やむを得ず請負労働者になったと考えられる。

巻頭色刷り第2図は、請負労働者がそうした働き方を選んだ理由をたずねたものである。上位二つを「正社員就職がかなわなかったから」「正社員として働きたいが仕事先がみつからなかったため」と「正社員としての就職先がみつかるまでのつなぎとして」、「仕事が終わるから」という理由が占めている。このことから、請負労働者の多くは正社員就職を希望しながらそれがかなわず、とりあえず仕事に就くためにやむを得ず請負労働者になったことがみてとれる。なお、それに続く比率を占めているのが「賃金水準が高いから」である。後述するように、請負労働は低い賃金水準にあるが、それにもかかわらずこの選択肢を選んだ者が多い。これが示唆するのは、彼らのそれまで就いていた仕事の条件がいかに恵まれないものであったかということである。

でも、実費相当を支給されているケースは三割にすぎない。有給休暇の「ある」ケースが大部分とはいえず、一人平均で年間六日程度しか取得していない。社会保険制度については、厚生労働省 [2002] によれば、雇用保険、自己名義の健康保険、自己名義の厚生年金加入比率はそれぞれ八九・八%、七六・〇%、七一・六%と、かなり高くなっているが、東大社研が生産請負企業を対象に行った調査によれば、健康保険、厚生年金については、請負労働者の加入率が五〇%未満の企業が六割を占めている(第9表)。

このように、請負労働者の労働環境は、時間的にはフルタイムに並みに働いているにもかかわらず、雇用の不安定性と低賃金性などの労働条件の低さに特徴づけられる。しかし、彼らの大多数は自らとその家族の生活を主として支える立場にある。彼らのうち一人暮らしの者は全体の四分の一にすぎず、親、配偶者、子ども等と同居している者が圧倒的に多い。生活費を支える中心が本人以外の「親の収入」「配偶者の収入」であるものは八・四%で、他の家族の収入に依存して生活している者は例外的である(巻頭色刷り第4図)。請負労働者自身が自分と家族の生活を支える立場にあり、とりわけ、本人が主たる家計の稼ぎ手であるケースが圧倒的に多い。

■ 請負労働者の滞留傾向

雇用の不安定性と低賃金性に特徴づけられる労働環境にあるため、将来にわたって請負労働者として働き続けたい者は少数で、大多数は他の雇用形態、とりわけ正社員への転職を望んでいる。しかし、その実現は困難を伴う。第一に、請負労働者は今日の進学状況を考えれば就職にあたって学歴水準で不利な立場に立たされている。

第二に、請負労働者が転職にあたって有利となるような仕事経験を積むことはまれである。九〇年代半ば以降増大した請負労働者は主として直接生産工程業務を担っているとはいえず、その業務の多くは短期間で習得可能な単調労働(四割強が一週間以内で習得可能)である(巻頭色刷り第5図参照)。それほど高い技能・知識を要せず、経験を積むことで技能・知識レベルがあがり、新しい技能・知識に接することができる性格のものではない(第10表、巻頭色刷り第5図)。請負労働での仕事を通じて職務能力の向上を図り、それを武器に転職するという可能性は低いといえる。

労働政策研究・研修機構の調査 [2006] では、製造業において請負労働者に主として担当させている業務で回答数の一位「特別経験を必要としない単純な繰り返し業務」(二二%)、二位「実務知識・技能・経験に基づいた日常的な定型的業務」(一六・〇%)となっており、ここで述べたことを裏付けている(詳しくは労働政策研究・研修機構 [2006] 一四二頁参照)。なお、請負労働者の具体的な仕事内容については、たとえば戸室 [2004] を参照。

いったん請負労働者となると正社員等の安定した雇用への移行(先にみたように、その希望が高いとはいえず)は困難であり、請負労働者に滞留してしまう傾向にある。請負労働者としての勤務期間が一年以上の者が全体の七割以上、三年以上のものも三六・五%を占め、平均勤務期間は四三・七ヵ月にのぼっている。請負という雇用形態は急速に拡大してまだ長い期間経っておらず、また近年拡大が著しいため常に新規流入がある。それにもかかわらず、平均勤務期間が相対的に高い数値であることは、いったん請負労働者となった後の滞留傾向がいかに著しいかを示唆している。請負労働者がそ

第10表 請負労働者が従事する仕事の性格

	スコア
単調な繰り返し作業である	0.88
いろいろな技術や能力が必要である	-0.27
自分の能力や工夫を活かす機会がある	0.03
新しい知識や技術に接する機会がある	-0.20
経験を積むことによってより高度な仕事を与えられる	-0.12
仕事を通じて自分が成長したという感じをもてる	0.03
自分の能力を生かし、可能性を伸ばすことができる	-0.31

注1) スコア計算は、それぞれの項目につき、「とても当てはまる」2点、「やや当てはまる」1点、「あまり当てはまらない」-1点、「全く当てはまらない」-2点、を配点し、回答数で割った値。

注2) 東京大学社会科学研究所が05年2月7日～3月6日にかけ、製造現場で働く請負社員・派遣社員2,305名を対象に行った「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。回収数は1,389名分(うち請負労働者は497名)であった。結果の詳細については、佐藤・佐野・藤本・木村・山路 [2005] 資料2・3参照。同調査は労働者個人に対する調査としては厚生労働省 [2002] 「請負労働者調査」とともに、大規模なものである。

出所) 佐藤・佐野・藤本・木村・山路 [2005] pp.190-197にもとづき算出。

第11表 請負労働者としての働き方のデメリット (M, A)

	(人, %)
将来の見通しがたたない	191(44.4)
雇用が不安定	162(37.7)
収入が不安定	135(31.4)
技能が向上しても評価があがらない	122(28.4)
賃金水準が低い	84(19.5)
福利厚生が不十分	82(19.1)
デメリットなし	63(14.7)
合計	430(100.0)

出所) 厚生労働省 [2002] 「請負労働者調査」表30をもとに作成。

の「雇用形態」のデメリットとして「雇用や収入の不安定性」ともに、なによりも「将来の見通しがたたない」ことをあげているのも(第11表)、こうした事情ゆえのことと考えられる。このような滞留傾向があるため、労働市場は常に供給過剰となり、労働条件はさらに押し下げられる。その結果、請負労働者としての滞留と労働条件の悪化との悪循環はさらに拡大する。それは同時に、請負労働という必ずしも条件が良いとはいえない就労を甘受せざるを得ない層が安定的に労働市場に供給され続けることを意味している。

しかし、請負労働者としての滞留をいつまでも継続することは困難である。請負労働者が活用されている量産組み立て型産業の直接生産工程業務は、第一章第二節でふれたように、また、第10表から

も推測できるように、体力と耐力が伴うもので、これらの能力は年齢を重ねるとともに衰えていく傾向にある。そのため、一定年齢以上の者への請負会社の需要は急速におとろえていく。これは、請負会社各社の募集情報をみれば明らかである。

では、年齢とともに滞留さえもできなくなった労働者はどこにいくのであろうか。現時点では、それについての明確な資料は皆無だが、彼らの職業経験、職務能力を考えると、現在の貧困層の典型ともいえるホームレスと遠くない位置にいる可能性が高い。かつて江口 [1979/1980] は、「不安定就業階層」なかでも日雇労働者層を貧困層の直前の位置にあるという意味で「基軸的階層」としたが、その意味でいえば今日ではこうした請負労働者を「基軸的階層」と捉えることができるかもしれない。日本経済を支える産業の職場内部にそうした意味の「基軸的階層」が存在しているという点に、江口 [1979/1980] が対象とした高度経済成長期と異なる九〇年代半ば以降の日本資本主義の構造的特質解明の鍵があると考えられる（江口調査については唐鎌・大須 [2001] 参照）。

さまざまな理由で、他の雇用形態の職を職業キャリアの早い段階で離れた請負労働者は、当初は一時的な避難として「請負労働者」になる。その労働条件は低賃金・長時間・不安定雇用によって特徴づけられ、自らの生活を支えるのは困難である。しかもその労働内容は技能をそれほど必要としないものであるため、職務能力の向上にはつながらず、正社員への転換がなかなか進まず、「請負労働者」に滞留していくこととなる。こうした滞留により、その労働市場は常に供給過剰となるため、その労働条件はさらに押し下げられ、請負労働者の滞留とその労働条件の悪化の悪循環はさらに拡大

波及効果双方が巨大である自動車・家電等の量産組み立て型産業が産業構造の中心をなす必要がある。しかし、日本の量産組み立て型産業はこのようなシステムが確立する以前には国際的にみてきわめて未熟な段階にあり、欧米各メーカーに大きく遅れをとっていた。日本の量産組み立て型産業の各企業が競争に打ち勝っていくために、それらの製品のなかで最も市場規模が大きい大衆品レベルにターゲットを絞り、品種は少ないが均一性の高い相対的高品質（大衆品レベルでの高品質）の製品を低価格で供給し、それを武器に国内外の市場シェアを確保・拡大するという戦略が追求された。すなわち、当時の日本の量産組み立て型産業各企業が国内生産において取り得る競争戦略は、量産効果の發揮による低コスト化と均一性を有する高品質化だったのである。日本の量産組み立て型産業の各企業はこうした競争戦略の成功もあつて発展し、その後も基本的にそうした競争戦略を国内生産においてとり続けた。

こうした競争戦略を展開していくためには、労働者のうちのかなり広い範囲の層（具体的には中規模以上規模の新規学卒採用の男性正社員、および公務員、ただし、ホワトカラーだけでなく、消費者対応の営業に従事する労働者や直接生産工程業務に従事するブルーカラー労働者も含めて）を「長期雇用」や「年功賃金制」、相対的に有利な医療・年金制度のもとにおき、かれらの雇用と生活の安定を保障することが必要であった。その理由は三つある。

第一の理由は、量産組み立て型産業が安定的に発展し続けるためには、国内において個人消費に支えられた、規模の大きい消費市場の安定的拡大が不可欠な点であった点である。そのためには、広範な国民の生活水準の向上とその安定を（量産組み立て型産業の発

する。それは、同時に請負労働という就労を甘受せざるを得ない層が安定的に労働市場に供給され続けることを意味し、請負労働者の増加を供給面から支えているといえる。

2 「雇用・生活保障システム」の崩壊と請負労働者の位置

■ 従来の雇用・生活保障システム

近年増加を続け、以上のような労働・生活実態にある請負労働者は、今日大きな問題となっている格差社会、ワーキングプアの重要な構成要素であるばかりでなく、今日の構造的矛盾の集約点をなす位置にあるといえよう。

景気は拡大過程にあり、企業業績も好調なことを考えると、格差社会・ワーキングプアなどの現象は、単なる景気循環的要因によるものではなく、従来の雇用・生活保障システムが崩壊したことによる構造的要因にもとづくと考えられる。日本の従来の雇用・生活保障システムでは、「産業・企業の発展」→「広範な労働者層の雇用と生活の安定」→「産業・企業のさらなる発展」という連鎖のなかで、産業・企業の発展の結果であると同時に、そのための手段・前提として、広範な労働者層に雇用・生活が保障されていた。こうした雇用・生活保障システムが確立したのは、量産組み立て型産業が産業構造の中心をなし、高度経済成長が軌道に乗り、民間企業の職場において協動的労使関係が確立した六〇年代半ばであると思われる。経済発展を安定的持続的なものにするためには、市場規模・産業

展とともに）図る必要があつた点である。その必要性は、日本の製造業がまだ輸出依存度がそれほど大きくなかった時期ほど大きかったといえよう。この第一の理由こそ、労働者の広い範囲の層に雇用と生活の安定が提供された最も大きな理由であると思われる。

第二は、職務能力・人材活用上の理由である。量産効果の發揮による低コスト化と均一性を有する高品質化という競争戦略に適合的な人材は、特定の分野で専門的な技能知識を保有している人材よりも、さまざまな分野にわたって一定水準以上の知的能力を平均的に保有し、協調性・耐力・体力があつて、しかも企業目的を内面化して各企業の要請に応じフレキシブルに対応できる労働者であろう（つまり、熊沢のいう「生活態度としての能力」を有する人材。熊沢 [1997] 等参照）。労働者に企業目的を内面化させ、企業の要請に対応するだけの一定の対価を支払う必要がある。強制的側面だけではなく、こうした働き方に労働者が主体的に納得することも必要だからである。その納得性を確保するための一定の対価が「雇用と生活の安定」であった。つまり、「各労働者が企業の発展を第一とした働き方をすれば、企業の発展を通じて雇用と生活の安定は提供される」ということが具体的に示されたため、労働者自身がこうした働き方への納得性を強めたのである。

第三の理由は、量産組み立て型産業が産業構造の中心になっていく時期には、日本ではまだ民間企業の職場において労使対抗型の労働運動の影響が残っていたことである。各労働者に企業目的を内面化させ、企業の要請にフレキシブルに対応するようにするためには、この労使対抗型の労働運動の職場での影響力を弱め、協動的労

使関係を完全に確立させることが必要であった。そのためには「労働者の雇用と生活の安定は、労働運動によって『勝ち取る』ものではなく、産業・企業の実績を通じて『提供される』ものである」ということが具体的に示されなくてはならなかった。

なお、第三の理由と第二の理由は相互規定的である。すなわち、職場において労使対抗型の労働運動の影響が残っているからこそ、労働者から納得性を確保する必要性がより大きくなり、また、労働者からその納得性を確保できるから、協調的労使関係が確立し得る、というわけである。

日本の雇用慣行の特質といわれた「長期雇用」制度や「年功賃金制度」は、労働者の雇用・生活を保障するためのものというより、むしろこのような競争戦略を展開するためのものであり、「雇用保障」および「生活保障」は、それ自体が目的ではなく、産業・企業の発展のための手段・前提にすぎないものであった。従来の日本の雇用生活保障システムは、以上述べてきたような内実とメカニズムをもったシステムなのである。

■ 非正規労働者の増加と雇用・生活保障システムの崩壊

九〇年代半ば以降、産業・企業が環境変化に対応するために展開している競争戦略は、個人消費に支えられた消費市場の安定的拡大、ひいては広範な労働者層の雇用と生活の安定をもちや産業・企業の発展のための不可欠の前提とはしなくなった。むしろ新しい競争戦略は、産業・企業の発展が広範な国民の個人消費の安定的拡大に依存しなくてもすむ構造づくりの一環をなすものである。さらに、労使対抗型の労働運動の影響力が民間企業の職場から消えてす

希薄になってきた。たとえば、九七年以降の労働者数の推移は、それを示唆する。それまでは、雇用者総数、正規労働者数、非正規労働者数のいずれも基本的に増加していたが、九七年以降、雇用労働者総数は四八〇〇万人前後で横ばいが続くなか、正規雇用はその年をピークに減少に転じ、非正規雇用はその後も増加を続けている。これは、非正規雇用による正規雇用の置き換えの傾向が、九七年以降強まったことを示唆している。また、別の調査は、職場において正社員とほぼ同じ仕事に従事している非正社員が増大基調にあることを示している（巻頭色刷り第7図）。

第二に、従来は労働市場において相対的に有利な立場にあった若年層において、非正規雇用労働者が量的にも比率的にも大幅に増加し、今日では若年層が非正規労働者の大きな核を形成するようになったことである（巻頭色刷り第8図）。八五年では、二五歳未満（在学中の者は除く、以下同じ）の非正規雇用は三五万人、二五歳以上三五歳未満の非正規雇用は九九万人で合計一三四万人にすぎなかった。しかし、九七年以降の急増によって、〇五年には二五歳未満一四七万人、二五歳から三五歳未満で三一八万人、合計で四六五万人となった。それら年齢層の非正規雇用比率も急増し、八五年では二五歳未満、二五歳～三五歳未満のそれぞれで六・七％、九・八％にすぎなかったのに、二〇〇〇年代に入ると同年齢層の非正規雇用労働者比率は全体の非正規雇用労働者比率に急速に近づき、二五歳未満層では〇二年以降全年齢計の非正規労働者比率を上回るに至っている。

ここで留意すべきことは、若年層で単に非正規労働者数比率が増えているということだけでなく、今日では、彼らが非正規労働者

でに久しいため、広範な労働者層にまで雇用と生活の安定を保障していく必要性がきわめて低くなった。

しかし、労働者の企業目的を内面化し企業の要請に応じてフレキシブルに対応することへの納得性はどのように確保するか、という問題は残る。経団連ビジョン『希望の国、日本』（いわゆる「御手洗ビジョン」、〇七年一月一日）等は、企業目的を国家によって権威づけ、国家の権威をもって労働者の「納得性」を「調達」することがその解答であることを示唆している。そうであるなら、産業・企業の領域における競争戦略の新展開、雇用・生活の領域における不安定性の拡大と政治の領域における国家主義的傾向は連環をもつたものとして分析される必要がある。

さて、非正規雇用が量的に拡大し、その比率を増大させていることは巻頭色刷り第6図から明らかである。非正規雇用は八五年時点では三八九六万人の雇用者中五九二万人、一五・二％を占めるにすぎなかった。九〇年代半ば以降、非正規雇用労働者は増加を続け、〇五年では四八三五万人の雇用者中一五〇一万人、三一・〇％を占めるに至った。今日では労働者のうち三人に一人弱は非正規労働者なのである。こうした拡大は単なる量的なものだけではなく、次に述べる三つの質的变化を伴いながら進行している。そして、その質的变化は、いずれも従来の雇用・生活保障システムが崩壊しつつあることを示している。

第一に、これまで主として補助的周辺の業務で活用され、正規従業員を雇用するためのバッファーとしての役割を果たしてきた非正規雇用労働者は、九〇年代半ば以降、正規従業員に代わって基幹的中心的業務でも活用されるようになり、バッファーという役割がの大きな核を形成するようになったことである。過去においても現在においても、中高年女性が非正規労働者の一つの核を形成しており、その主要な雇用形態はパートタイマーである。この彼女たちの非正規労働者数の推移と三五歳未満の若年労働者推移を八五年以降二〇年間にわたってみてみると、八五年では中高年女性非正規雇用労働者数（女性の「中高年」とは三五～五四歳の年齢層をさす）二八八万人に対して、若年非正規雇用労働者数は一三四万人にすぎず、二倍以上の開きがあった。しかし、九〇年代後半以降の若年非正規労働者数の急増によって、その差は急激に狭まり、〇五年には中高年女性非正規労働者数五二・三万人に対して、若年非正規雇用労働者数は四六五万人となり、量的にはほぼ匹敵する水準となった。この両者が、〇四年の非正規労働者総数一五〇一万人のほぼ三分の二を占めている。こうして、今日では三五歳未満の若年層も非正規雇用のひとつの核を形成するようになった（巻頭色刷り第8図）。

第三に、非正規雇用労働者のなかで、派遣労働者や請負労働者といった間接雇用が急増し、量的には直用形態が依然としてかなり多いとはいえず、直用から間接雇用へのシフトの傾向が明らかにみられるというところである。だが、たとえば、二〇〇〇年代に入り、派遣労働者数（登録ベース）が急激に増大し、非正規雇用全体の増大速度を大幅に上回っている。この時期に派遣労働者が大幅に増加したのは、九九年、〇三年の相次ぐ労働者派遣法の改定によって規制が大幅に緩和され、対象業務について原則自由化されたことが大きい。さらに、九〇年代半ば以降、業務請負の下に従事する労働者（請負労働者）の活用が急速に拡大し、今後その傾向は続くことは、すでにみたとおりである。

以上みてきたように、九〇年代半ば以降、非正規雇用労働者は量的に急増しただけでなく、三つの質的な変化をも伴った。そして、これら三つの質的变化は、かつてのように企業が労働者の幅広い層に「雇用と生活の安定」を提供し得なくなったことを示しており、従来の雇用・生活保障システムが崩壊していることを示唆する。第一の点の若年層における非正規雇用労働者の増加は、安定的雇用への入り口が極端に狭まっていることを示している。ホワイトカラー中上層だけでなく、量産組み立て型産業の生産現場労働者を含めた広範な労働者層に対して雇用と生活の安定を提供するのが困難になったのである（巻頭色刷り第8図参照）。そして、第三の間接雇用へとシフトする傾向は、雇用と生活の安定を享受できない層がいつそう広まったことを意味している。

■ 担い手の交代と雇用・生活保障システムの崩壊

製造業において九〇年代半ば以降請負労働者が増大し、今後も増大していくと予想されること、それが量産組み立て型産業の中心業務である直接生産業務を中心とした領域で生じており、そこにおいて正規労働者を代替する形で進んでいること、さらにこうした請負労働者が若年転職層から成っていることは、すでに示したとおりである。このように、九〇年代半ば以降に活用が増大している量産組み立て型産業の直接生産工程業務に従事する請負労働者は、九〇年代半ば以降の非正規雇用労働者をめぐる三つの質的变化、さらには生活保障システムの崩壊を典型的に体現している労働者層であるといえる。

さらにいえば、彼らの存在は単なる「崩壊の象徴的存在」にとど

「の安定」が提供される」というルートの入り口が極端に狭まっていることを意味している。製造業務、なかでも量産組み立て型産業の直接生産工程業務に従事する請負労働者が、従来の雇用・生活保障システムの崩壊を最も象徴する存在であり、今日の矛盾の集約点という位置にいることは、こうしたことから窺うことができる。

製造業務、とりわけ近年増大を続ける量産組み立て型産業の直接生産工程業務に従事する請負労働者に焦点をあて分析対象とすることで、雇用・生活保障システムの崩壊とそれによる格差社会・ワーキングプアなどに代表される今日の雇用・生活不安の深化拡大の構造の解明に進むことができる。製造業務に従事する請負労働者が今日の構造的矛盾の集約点をなし、今日の労働・生活問題の分析において重要な位置を占めるのはまさにこのような理由からである。

おわりに

九〇年代半ば以降、労働者の雇用・生活不安の深化と拡大はとりわけ著しく、今日では格差社会・ワーキングプアという言葉も一般的に定着している。こうした事態は、現在、景気拡大過程にあり企業業績も好調であることを考えれば、単に景気循環的要因にもとづくものではなく、従来の雇用・生活保障システムが崩壊しつつあるという構造的要因によるものと思われる。日本の従来の雇用・生活保障システムのもとでは、「産業・企業の発展→広範な労働者層への安定した雇用の提供→生活の安定→産業・企業のさらなる発展」という連環がまがりなりにも成り立っていた。しかし、日本の産業・企業が直面した環境変化の下で、九〇年代半ば以降、新たに展

まらず、その崩壊を「最もよく」象徴する。製造業務、なかでも量産組み立て型産業の直接生産工程業務に従事する請負労働者の増加は、従来の雇用・生活保障システムを支えた競争戦略に取って代わった新たな競争戦略の産物である。従来の雇用・生活保障システムは、中規模以上企業の新規卒男性正社員であれば幅広い範囲の労働者層を「雇用と生活の安定」の提供の対象としており、その点が同システムの核心ともいえる。

こうした労働者層のなかでも量産組み立て型産業の直接生産工程業務に従事するブルーカラー労働者は、必ずしも高い熟練を要求されず、熟練形成の必要性という点だけからすれば「雇用保障」がなされていた正社員のなかで「雇用保障」を行う必然性が最も薄い労働者であった。そうであれば、量産組み立て型産業の直接生産工程業務に従事するブルーカラー労働者であっても中規模以上企業の新規卒採用の男性正社員（多くの場合高卒）であれば「雇用と生活の安定」の提供対象となっていたことは、従来の雇用・生活保障システムの核心中核ともいえるべきものであろう。それゆえ、量産組み立て型産業の直接生産工程業務で正社員が請負労働者に置き換えられていることは、雇用・生活保障システムが崩れつつあることを最もよく表している。

九〇年代半ば以降、製造業務に従事する請負労働者の増大と時を同じくして、高校卒業生に対する製造業の求人（および高卒で製造業への就職者数）が激減した（厚生労働省「新規卒業者の労働市場」各年版参照）。これは近年やや持ち直しているが、このことは従来存在した「高卒でブルーカラーに就職しても、体力・耐力にもとづく単調な現場労働に耐え続けられれば、とりあえずは「雇用と生活」を最もよく表している。

開した競争戦略により従来型の雇用・生活保障システムが崩壊し、とりわけ顕著に雇用・生活不安の深化・拡大をもたらすようになった。そして、かつての連環に代わり、新たに展開されるようになった競争戦略により、産業・企業の発展が安定的な雇用の場の喪失、不安定な雇用の拡大、さらに生活不安を招き、それに支えられて競争戦略がさらに展開するという連環に転換したといえる。そして、近年増大を続ける業務請負は、この連環の転換にあたっての鍵をなす位置にあると思われる。

こうした従来型の雇用・生活保障システムの崩壊による、一方における産業・企業の発展と他方における労働者の雇用・生活不安の深化・拡大の連鎖を切断するためにはどうしたらいいのであろうか。そのためには、「労働ビッグバン」に代表される雇用における規制緩和をさらに推進していくのではなく、産業・企業の発展に依存した雇用・生活保障を公的部門が下支えするシステムに転換していくことが必要であろう。

（白井邦彦）

【参考文献】

- 糸園辰雄 [1978] 『日本の社外工制度』お茶の水書房。
- 石田光男・藤本博之・久本憲男・村松久良光 [1991] 『日本のリーニ生産』中央経済社。
- 伊原亮司 [2003] 『トヨタの労働現場』桜井書店。
- 江口英一 [1979/1980] 『現代の「低所得層」上・中・下』未来社。
- 大野 威 [2003] 『リーニ生産方式の労働』お茶の水書房。
- 鎌田耕一・小路行彦・吉村臨兵・白井邦彦 [2001] 『ケース記録（ヒアリング調査結果）』鎌田編 [2001] 所収。

- 唐鎌直義・大須真治 [1990] 『社会階層』に基づく社会的事実の発見』江口英一編 [1990] 『日本社会調査の水脈』法律文化社、所収。
- 木村琢磨 [2006] 『電機産業における派遣・請負労働者の活用と課題』『大原社会問題研究所雑誌』第五十七号、〇六年二月号。
- 熊沢誠 [1997] 『能力主義と企業社会』岩波新書。
- 小池和男 [2004] 『仕事の経済学』第三版』東洋経済新報社。
- 厚生労働省 [2002] 『第32回民間労働力需給制度部会(02・10・4) 提出資料 労働力需給制度についてのアンケート調査集計結果』。
- 厚生労働省 [2004] 『派遣労働者実態調査』。
- 厚生労働省 [2006] 『労働経済白書―就業形態の多様化と勤労者生活』。
- 佐藤博樹 [2001] 『新しい人材活用戦略の現状と労働組合の対応』佐藤博樹監修 [2001] 『IT時代の雇用システム』日本評論社。
- 佐藤博樹・木村琢磨 [2002] 『第一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)』東京大学社会科学研究所。
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・木村琢磨 [2003] 『第一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)』東京大学社会科学研究所。
- 佐藤博樹 [2004] 『パート・契約・派遣・請負の人材活用』日経文庫。
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨 [2004] 『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(一)』東京大学社会科学研究所ビジネス研究寄付研究室部門研究シリーズNo.1。
- 佐藤博樹・佐野嘉秀 [2002] 『製造請負事業実態調査(労働者用)』再集計結果』佐藤・佐野・藤本・木村 [2004] 所収。
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨・山路 正 [2005] 『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(二)』東京大学社会科学研究所。
- 佐藤博樹 [2005] 『外部人材活用の拡大と労働組合の課題』中村圭介・連合総合生活開発研究所 [2005] 『衰退か再生か・労働組合活性化への道』勁草書房。
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨 [2006] 『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(三)―事例調査編』東京大学社会科学研究所。
- 白井邦彦 [1995] 『人に依存した生産形態』の展開とその実態』釧路公立大学『社会科学研究』第二号。
- 白井邦彦 [2000] 『機械産業における請負労働者活用に関する一考察』釧路公立大学『社会科学研究』第二号。
- 白井邦彦 [2002a] 『今日の契約労働を巡る実態と問題点』鎌田耕一編『契約労働の研究』多賀出版、所収。
- 白井邦彦 [2002b] 『セル生産方式と人材活用』都留康編(2002) 『生産システムの革新と進化』日本評論社。
- 白井邦彦 [2004] 『量産組立型産業における人材活用戦略の展開』青山学院大学経済学会『青山経済論集』第五六卷三三三。
- 白井邦彦 [2006] 『競争戦略と雇用・生活保障システム』本間照光・白井邦彦・松尾孝一・加藤光一・石畑良太郎 [2006] 『階層化する労働と生活』日本経済評論社。
- 辻勝次 [1998] 『自動車労働論と「量産型熟練」』立命館大学『立命館産業社会学集』第三四巻一号。
- 電機連合総合研究企画室 [2004] 『電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への対応の課題』。
- 戸室健作 [2004] 『電機産業における構内請負労働の実態』『大原社会問題研究雑誌』第五五〇号。
- 中尾和彦 [2003] 『製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要(2)』『電機総研レポート』No.2005。
- 野村正實 [1993] 『熟練と分業』お茶の水書房。
- 野村正實 [2001] 『知的熟練論批判』ミネルヴァ書房。
- 福山弘 [1998] 『量産における技能』について』立命館大学『産業社会論集』第三四巻第一号。
- 労働省職業安定局 [1996] 『新・労働者派遣法の実務解説』労働行政研究所。
- 労働政策研究・研修機構 [2006] 『多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査』。
- 労働法令研究会 [2004] 『新版労働者派遣法の実務解説』労働法令協会。