

# 電機産業における生産システムの変容と労働力編成

長 井 偉 訓

## はじめに

経済ドキュメンタリー番組である日経スペシャル「ガイアの夜明け」（2002年7月13日放送）は、新製品開発や価格競争が激しい携帯電話の製造ラインにおいて、「構内ライン請負」と呼ばれる若年の請負労働者たちが構造的に活用されている実態を紹介した。そして、安定して就職先を求める古い労働観からすれば、こうした若年労働力の活用は深刻な事態として映るかもしれないが、「変化が速く、固定した人材では成り立たない産業は、自立した個人を基盤にする新しい雇用形態を目指し始めた。これを日本の強みに変えることが課題だろう」と結んでいる。

2005年8月5日に放映されたNHKスペシャル『フリーター漂流』は、競争がきわめて激しい携帯電話市場において、発注元の頻繁な生産計画の変更に振り回される「製造業務請負業」とそこで働くフリーター達の漂流する姿をきわめてリアルに描く中で、こうした労働力活用のあり方に警鐘を鳴らしている。

一方、こうした実態に関する優れた一連の調査・研究がある。代表的な先行調査・研究としては、最後の引用文献一覧に示されているように、丹野[1999]、電機連合[2001]、鎌田編[2001]、戸室[2004, 2005]、中馬[2003]、石井[2000 a, 2000 b]、佐藤・佐野・木村[2003]等がある。これらの調査・研究は、90年代後半以降、わが国の電機産業の生産職場における労働力が従来の正社員と

パートタイマー中心の編成から、請負や派遣形態で働く若年フリーターや外国人労働者にシフトしてきていることを明らかにしている。しかし、こうした変化が顕著に見られるようになってきたのは90年代後半以降のことであり、とくにデジタル家電製品の生産システムの変容と請負・派遣などの外部人材活用との関連性、若者のフリーターや外国人労働者を供給する「製造業務請負業」の実態など、明らかにすべき課題はまだ多く残されている。

本稿は、以上のような先行調査・研究を踏まえて、電機産業における生産システムの変容が労働力編成をどのように規定しているのか、そしてつぎに請負や派遣形態で働くフリーターを供給している「製造業務請負業」の実態とフリーターの労働市場の一端を、最後に若年の「フリーター請負工」の増加が我が国の社会経済に及ぼす影響について、若干の問題提起を行うことを課題とする。

## I 電機産業における雇用構造の変化とその背景

### 正規労働者の減少と請負労働者の増加

1990年代後半頃より、わが国の電機産業の生産職場では正規労働者やパートタイマーに代わって、請負や派遣形態で働く外部人材と呼ばれる非正規労働者が増加しつつある。

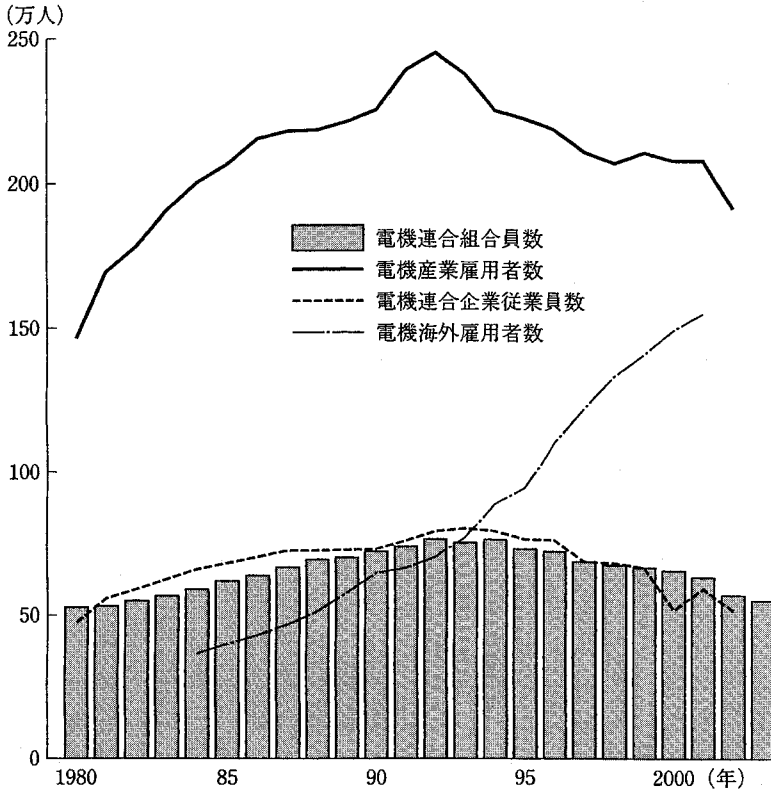
第1図は、1980年から最近までの電機産業の雇用者数と電機連合企業の従業員数、電機連合の組合員数、電機産業の海外雇用者数の推移を見たものである。電機産業の雇用者数は、1992年の248万人をピークとして、2002年には192万人と、10年間で56万人減少した。電機連合関連の組合員数は、1993年の81万人から2002年には52万人となり、29万人減少している。一方、電機産業の海外雇用者は同期間に65万人も増加し、120万人に達している。

それに代わり、とくに90年代後半以降、電機産業の製造ラインで働く「製造業務請負業」の労働者は増加の一途を辿っている。

その結果、バブル崩壊後の電機産業の雇用構造は大きく変容しつつある。

そこでまず、電機連合 [2001]<sup>1)</sup> に基づき、非正規労働者の活用実態を見て

第1図 電機産業で働く雇用者、組合員の推移



(注1) 電機産業雇用者数は総務省「労働力調査」(各年)。

(注2) 電機連合企業従業員数は、上場企業は「有価証券報告」の従業員数。非上場企業は日本経済新聞社『非上場会社総覧』および電機連合『労働ハンドブック』および「各社ホームページ」などにより電機総研が集計したもので、カバレッジは極めて高く、集計漏れはごくわずかである。

(注3) 従業員には、正社員ベースのものと、臨時・パートを含むものがあり、各社の基準は必ずしも一致していない。

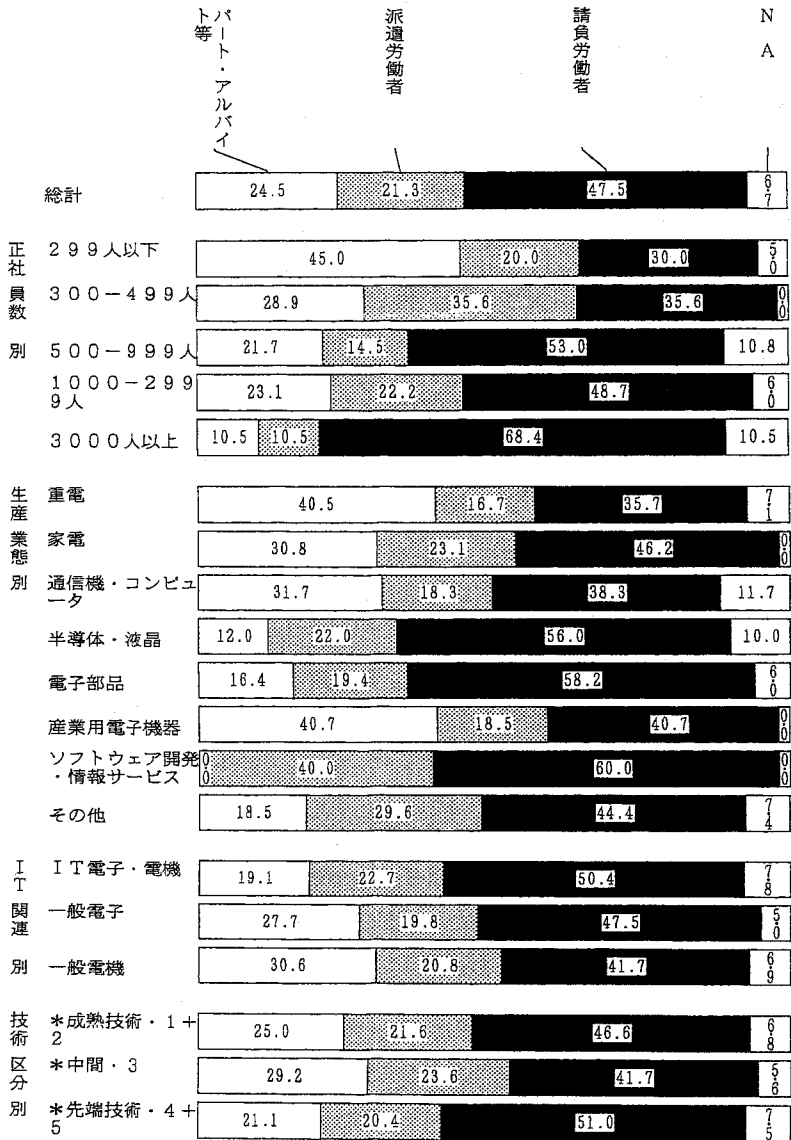
(注4) 電機海外雇用者数は連合「電機企業の海外進出状況調査」(各年)。

出典：都留康・電機連合センター編 [2004], 217頁。

おこう。第2図は、正社員数別、生産業態別、IT関連別、技術区分別に非正規労働者の活用実態を見たものである。全体的に見て(総計)、「パート・アルバイト等」24.5%、「派遣労働者」21.3%、「請負労働者」47.5%となっており、

長 井 偉 訓

第2図 正社員数別・生産業態別・IT関連別・技術区分別にみた非正規労働者の活用実態 (単位：%)



出典：電機連合 [2001], 22頁。

電機産業で働く非正規労働者の主力が請負労働者と派遣労働者からなる間接雇用形態の外部人材からなっていることが確認できる。実際には、これらの非正規労働者は、必要に応じて、様々に組み合わされて活用されている。そこで次に、類型別に見ると、一つの傾向的特徴が確認できる。すなわち、従業員規模が大きいほど、生産業態別では半導体や電子部品の部門で、IT 関連別では、IT 電子・電機部門ほど、技術区分では先端技術部門ほど、請負労働者の活用比率が高いという特徴である。

以上見てきたように、90年代以降の電機産業の雇用構造の変化の特徴は、雇用者数が1992年をピークに減少を続けているのに対して、海外で働く雇用者と非正規労働者の中でもとくに請負労働者や派遣労働者などの間接雇用形態にある外部人材が増加してきているという点にある。

### 雇用構造変化の背景

それでは、わが国電機産業の雇用構造の変動はどのような背景によって生じてきたのだろうか。その問題を考えるに際しては、90年代以降のわが国の電機産業を巡る国際的な競争環境の変化と、デジタル技術の発展に伴うデジタル家電製品の製造技術上の変革とその意味を理解しておくことが重要である。

まず第1に、90年代以降、わが国の電機産業を取り巻く国際的な競争環境に最も重要な影響を与えたのは、経済のグローバル化の進展である。とくに90年代以降の経済のグローバル化が日本をはじめとした先進諸国の経済構造に及ぼした最大のインパクトは、中国や東南アジア諸国からの低賃金を競争力基盤とする低価格競争圧力であった。その結果、わが国の大手電機メーカーは売上高の減少だけでなく、大幅な収益率の低下に見舞われることになった。低下する収益率に対して、わが国の大手電機メーカーがとった経営戦略は、電機連合〔2003〕や都留康・電機連合総合研究センター編〔2004〕が明らかにしたように、自社の持つ経営資源を高い収益が見込める高付加価値製品の開発・生産に重点投資する一方、付加価値をあまり生み出さない部門や商品を外の企業に外部化（アウトソーシング）するという、「選択と集中」という事業構造の

再編成であった。

こうした経営戦略の変化は、企業経営において一つの重要な経営資源である人的資源の活用にも重大な影響を及ぼすことになった。つまり、「選択と集中」という経営戦略の下で展開される企業の人材活用戦略とは、Atkinson, j. [1985] によって理論化され、わが国では新・日本の経営システム等研究プロジェクト [1995] によって提唱されたヒトと職務とコストの多様な組合せにより、必要に応じて必要な労働力を最も効率的に活用しつつ総額人件費コストを最小に抑える「雇用ポートフォリオ」戦略である。

第2に理解しておくべき点は、デジタル家電製品の価格破壊をもたらした製品技術上の革新と製品市場の特性である。まず製品技術上の革新という点では、とくにパソコンの生産に特徴づけられるように、それを構成する部品やシステムの一部を一つのユニット（=モジュール）として独立させ、それぞれの独立したモジュールを予め決められた連結ルールに基づいて、独自に設計・開発、製造、販売するというアーキテクチャ戦略が広がっていったことである。周知のように、パソコンの分野ではその心臓部をなすMPU（中央処理装置）とOSでは、インテルとマイクロソフトの独壇場となっているが、パソコンの組立においては各モジュールを調達さえできれば、簡単に組立が可能である。そのため、パソコンに代表されるようなエレクトロニクス製品分野では、コスト的に優位な台湾、韓国、中国等からのキャッチアップが激しく、日本の電機メーカーは一部撤退を余儀なくされ始めているほどである。

こうした製品のコモディティー化の流れは、わが国の独壇場とされているデジタル家電製品の分野においても押し寄せており、近年、製品価格の急激な下落と収益率の低下、東南アジア諸国の猛追、欧米企業の参入など、新製品開発や価格競争がますます激化しつつある。その上、製品市場においても多額の研究開発資金を投入し、新製品を市場に投入しても、すぐに国内外の他のメーカーに追撃されるために短期間の内に価格が下落し、わが国の大手電機企業の多くは熾烈な価格競争により開発コストを回収できないばかりか、収益の減少にも苦しんでいる。

以上見てきたように、90年代以降におけるわが国電機産業を取り巻く競争環境の変化をもたらしているモジュール化という製品技術上の変革と製品のコモディティー化が、雇用構造を大きく変容させてきた背景並びに要因である。

では、こうした環境変化に対して、わが国電機産業はいかなる戦略で対応しようとしているのだろうか。

激しい競争にうち勝つための一つの重要な戦略は、他社の競合製品よりも機能的に優れかつ価格競争力をもった新製品を迅速に開発し、他社がキャッチアップする前に量産化し、市場にタイムリーに投入することである。そしてそれを可能とする生産システムや労働力の活用体制を構築することである。すなわち、鈴木良治 [2005] が明らかにしているように、製品開発と生産の両面で時間的な先行性（「時間軸の競争力」）を獲得し、技術的かつ収益上の優位性を追求していこうという戦略である。そして、つぎに低賃金を武器とする中国などからのコモディティー化による低価格競争圧力に対しては、国内で迅速にかつ低コストで生産できる生産システムの革新と労働力の活用体制を構築することができるかどうかにかかっている。

そうした背景の下で登場してきた生産システムの革新と労働力編成こそが、次に詳しく説明する、セル生産方式と製造業務請負業などの人材サービス業からの外部労働力活用によるフレキシブルな労働力編成である。

## Ⅱ 生産システムの革新の下での労働力編成とその特質

### 大規模自動化生産システムからセル生産方式への移行

セル生産方式の導入実態、その性格や特質に関しては、すでに多くの研究（篠原 [1995]、都留康・伊佐勝秀 [2001]、白井 [1999, 2001 a]、坂本清 [2005]、伊佐 [2005]、那須野 [2005] 等）がある。都留康・伊佐勝秀 [2001] は、セル生産方式を「多品種少量生産向きで、従来の大ロット生産からの脱却を目指して組立工程を中心に採用されている、多能工化された少人数の作業員から編成された生産方式の総称」である、と定義している。しかし、セル生産方式で

は、検査工程などにおいて、低コストの簡易検査機が導入されていることからセル生産方式を、単なる手作業への回帰ではなく、LCA (Low Cost Automation) の一種と見なしている。白井 [2001 a, 89~90 頁] は、セル生産方式を「多品種少量生産、変種変動生産に対応したフレキシブル生産、生産効率向上、生産における様々なムダ取りなどを実現するヒトに依存した生産形態である」と定義づけ、人事管理や労使関係への影響が大きいという点に注目し、セル生産方式の特質を「ヒトに依存した生産形態」である点にもとめている。伊佐 [2005] は、セル生産方式の特質を、①ラインの自己完結性 (=モジュール化)、②作業員への高い依存度、③LCA (簡易自動化) の三点に整理し、それぞれの特徴が相互に関連していることを強調している。

これまでの研究 (篠原 [1995], 白井 [1999]) から、セル生産方式のメリットとしては、①工数削減や生産リードタイムの削減、②小ロット生産・変種変量生産への低コストでの対応、③頻繁な生産量変更への柔軟でかつ迅速な対応、④一人もしくは複数の少人数で一台の製品を組み立てることから、個々の作業員の責任が明確となり、生産性やモラル (勤労意欲) が向上するなどが挙げられている。一方、デメリットとしては、「ヒトに依存した生産形態」であるという特質に起因して、①ベルトコンベアのような機械的な強制タクトがないために、作業員のマイペース生産に陥りやすい、②複数の工程をこなすための作業員のレベル向上や習熟に時間がかかる、③労働異動率が高いなどの人材流動化への対応などが指摘されている。

以上のようなことから明らかなように、セル生産方式の最大のメリットは、鈴木 [2005] が強調する「時間軸の競争力」とコスト削減の両方を充たすことができるという点にある。その点で、80年代までME技術を梃子に発展してきた大規模な自動化生産システムは、とくにデジタル家電分野における新製品開発競争の激化や製品コモディティ化による市場構造の変化に対して、とくにリードタイムとコスト面から対応できなくなった。それに対して、セル生産方式の最大の特質は、精密機器業界において最も高い収益体質を築きあげたキヤノンの事例 (詳しくは日本経済新聞社 [2001] を参照) に示されている



ように、多品種・小ロット生産に対応可能で、しかも比較的簡単なセルの組み替えによって、必要な時に必要な量だけ、生産が可能であるというジャスト・イン・タイム生産に最も適合的な生産システムであるという点にこそある。筆者がとくにこの点を強調したい理由は、セル生産方式という生産システム革新の思想は、白井 [1999]、那須野 [2005] も指摘しているように、徹底したムダ排除を目的としたトヨタ生産方式の一つの基本コンセプトである、必要な時に、必要なモノを、必要なだけ作るというジャスト・イン・タイムの考え方がその淵源にあると考えるからである。

### セル生産方式の下での労働力編成と請負労働者の労働の実態

では、セル生産方式においてはどのような労働力の編成がとられているのであろうか。この問題に関しては、すでに小路 [1999, 2001 a, 2001 b]、戸室 [2004, 2005]、佐藤博樹・佐野嘉秀・木村琢磨 [2003]、労働政策研究・研修機構 [2005] 等の調査・研究がある。なかでも戸室 [2004, 2005] の研究は、自らの参与観察により、携帯電話の生産職場における労働力編成と請負工活用の実態を詳細に記録・分析している<sup>2)</sup>

以下、戸室の調査・研究に依拠しながら、携帯電話(以下、ケータイと言う)の生産職場における労働力編成の実態とその特質について見ることにしよう。戸室が参与観察の対象に選んだ西野モバイル工場は、南北電機内にある5つの社内カンパニーの一つである「モバイルコミュニケーションプロダクト株式会社」(NMCP社)の工場となっている。この工場では、ケータイの最終組立から検査、梱包までが行われている。戸室が参与観察を行った2002年当時、この工場では349名働いていた。その構成をみると、課長とメンテナンス室の保全工だけが南北電機の正社員で、それ以外はNMCP社の正社員29名とその協力企業6社の請負工320名が働いていたという。西野モバイル工場の作業組織は班を基本に編成されているが、ケータイの組立職場は、国内向け、輸出向け、納品するケータイ電話会社毎の製品構成の違いにより、3つの班に分けられている。それぞれの班には、班長(NMCP社の社員)がいるが、彼らのおも

な役割は、ラインの進捗管理、請負労働者の監視・指揮命令などである。班長の下にはリーダーと呼ばれる NMCP 社の協力会社（製造業務請負会社）の社員がそれぞれ 1 名配置されている。彼らの基本的な職位は各班の請負労働者の管理責任者であり、そのおもな役割は班長からの指揮命令を伝達したり、請負労働者に作業内容を教えたり、作業が遅延した場合にそれをサポートしたりすることである。ラインで働く労働者数は生産量の変動に伴い可変的であるが、戸室が参与観察を行った 2002 年春の海外班には、ライン数が 17 あり、100～120 名の請負労働者が働いていたという。

先に紹介した 3 つの班の内の海外班の一つのラインは、第 3 図に示されているように基本的に、組立→調測→通話→動作→外観→梱包→集梱の工程からなっている。ケータイは組立が完了すると、ケータイの中にすべてのソフトが設定されているか（調測）、相手に音声がいかがなり届くか（通話）、ソフトが正しく機能するか（動作）、ケータイのボディに傷がないか（外観）などの検査が行われる。検査された製品は、梱包工程で箱詰めされ、最後に数箱を一つのダンボールに入れて出荷される。この職場での作業方法は立ち作業で、ラインにベルトコンベアは導入されていない。

白井 [2001 a] が指摘しているように、セル生産方式では、ベルトコンベア・ライン生産方式の場合と異なり、ラインの作業速度は基本的に作業者の習熟度や生産性に対する意識など、直接作業者の主体性に依存することになる。そこで、目標生産台数に対する稼働実時間を示すタクトタイムが動作研究や時間研究などにより計測され、それに基づき作業者の一日の標準作業量が決められている<sup>3)</sup>。またラインでトラブルなどが生じた場合、個々の作業者には、マニュアル通りに対応すれば解決可能な単純なミス以外は、基本的にトラブル対応への処理は求められていない。木村・佐野・藤本・佐藤 [2004] も指摘しているように、ライン労働それ自体は極めて単純であるが、もしライン労働で何かトラブルが起きた場合、ライン労働者が自らトラブルに対応することは不可能であるために、実際に、ライン労働者はそうした行為をしないように奨励されているという。

第3図 NMCP 社西野モバイル工場海外班における12ラインの労働者の工程配置図

○…男性請負労働者 ●…女性請負労働者  
 ◎…NMCP 社正社員 (このときは全員男性)

集梱	梱包	外観	動作	通話	X1 通話	調測	組立2	組立1
			○	○	●	●	○	○
○	○	●	●	○	○	◎	○	○
	◎	●	○	○	●	●	○	○
○	●	●	●	○	○	●	○	○
	◎	●	○	○	●	●	◎	◎
○	◎	●	○	○	●	●	○	○
	◎	●	○	◎	●	●	○	●
○	○	●	○	○	●	●	○	○
	○	●	○	○	○	●	○	○
○	◎	●	○	○	●	●	○	○
	○	●	○	○	●	●	●	○

出典：戸室 [2005], 23 頁。

つぎに、作業者の工程配置とその特徴について見ることにしよう。

第3図は、戸室 [2005] が参与観察によって得た知見を基に作成した海外班における12のラインの労働者の工程配置をみたものである。

この工程配置から読みとれることは、第1に、図表の横軸に沿って、各ラインの労働力編成を見れば分るように、各ラインともNMCPの正社員と請負労働者が混在し、雇用形態や所属の異なる労働者が複合的に編成されていることである。

第2に、その上で、工程別にやや詳しく見ると、NMCPの正社員はとくに梱包工程に多く配置されている。その理由は、同工程の作業が他の組立工程などと較べて比較的楽であることから、おもに高齢者が活用されているためである。梱包工程以外では、通話や組立工程にも若干名のNMCPの正社員が配置されているが、そこには30歳代の比較的若い作業者が配置されている。

第3に、男女別にみると、おもに外観、調測、X1通話などの工程に女性の請負労働者が活用されており、性別の工程間分業が見られる。女性が集中する工程はいずれも検査工程であり、神経をとがらす仕事が多いという傾向が見られるのに対して、男性が担当する工程は、電動ドライバーを駆使する組立工程

やダンボールを積むような体を動かす仕事に集中している。

以上のような労働力編成は、常に固定化されているわけではなく、班並びにライン、工程間において、きわめて柔軟に編成される。とくに新製品開発や需要変動の激しいデジタル家電製品の生産職場では、生産される製品の量的・質的変動に伴い、班並びにライン、工程間において頻繁に労働者の配置転換が行われている。そうした柔軟な配置転換に対応するためには、必要な労働力を必要な量だけ、迅速かつ適切に調達し、配置することが必要となる。セル生産方式が要求する労働力の質は、複数の工程を担当可能な「多能工」である。したがって、すでに電機産業の生産職場を支える基幹的な労働力となっている請負労働者にも、複数の工程を担当可能な能力が求められることになる。白井 [1999] は、セル生産方式における多工程担当可能な人材育成の実態とその特徴について、いくつかの具体的事例を挙げながら紹介している。それによれば、多工程を担当可能な人材の育成は、OJT を中心にししながら、現場リーダーが管理する訓練計画表（「技能マップ」「多工程持ち訓練計画表」「多能工実施計画」など、様々な呼称で呼ばれている）に基づきながら、行われている。

第4図は、戸室が参与観察から書き写した海外班における作業者の多能工マップである。氏名の後の会社名は、図表の注記に示されているように「N」が請負元（発注）企業のNMCP社、「K」「T」「P」は業務請負会社を表している。この「多能工マップ」から読みとれるように、請負労働者にも正社員と同様に「多能工」化が求められており、NMCP社の正社員と比較して、その程度が必ずしも劣っているわけではない。ラインの工程には各自の名前が記されたマグネットが置かれ、毎朝、自分のマグネットが置かれている工程を確認して、配置につくことになっているという。マグネットには、各工程毎に決められた色の丸いシールが貼られており、どの工程が担当可であるのか、一目で確認できるようになっている。ここで重要な論点は、何故にこのような配置管理が行われているのかという理由である。まずはケータイ生産職場における配置管理の特徴として、工程配置の変更は定期的に行われるのではなく、非定期的に行われているということである。それは次のような事情による。たとえば残

電機産業における生産システムの変容と労働力編成

第4図 NMCP 社西野モバイル工場海外班における作業者の多能工マップ

海外 CDMA 多能工マップ (日勤) ●100% ▲50% ○無し 多能工習熟度 31%  
平成 15 年 10 月 1 日 保有人員 53 名 10 月臨出予定

No	名前	会社名	組立 1	組立 2	組立 3	調整	測定	X1 通話	通話	動作	外観	A-key	梱包	習熟			
1	内田健二	N	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	100%			
2	橋野順二	N	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	100%			
3	吉原憲一	N	○	●	●	●	●	—	—	—	○	—	—	45%			
4	島崎恵美子	N	○	○	●	●	●	▲	—	○	○	○	—	27%			
5	坂本誠一	K	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	100%			
6	若野幸子	K	●	●	●	●	●	●	●	—	●	●	—	—			
7	栗田太郎	K	●	●	●	●	●	●	●	—	○	○	—	64%			
8	福田純	K	●	●	●	○	○	○	○	○	○	○	●	36%			
9	鈴木茂子	K	○	○	●	●	●	●	●	●	○	○	●	82%			
10	北岡房子	K	○	○	○	●	●	○	○	●	●	●	●	55%			
11	吉田有紀	K	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	100%			
12	野上正樹	T	●	●	●	●	●	●	●	●	○	○	●	82%			
13	小山彰	P	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	100%			
14	竹内絵理	P	○	○	○	●	●	○	○	●	●	●	●	55%			
15	川端総一郎	K	●	●	●	▲	●	●	●	●	○	○	●	73%			
16	増田朗	K	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	100%			
17	津田さおり	T	○	○	○	●	●	●	●	●	●	●	●	73%			
18	山田幸男	N	○	○	○	○	●	○	○	○	○	○	○	9%			
19	菊田浩一	K	○	●	●	○	●	●	●	○	○	○	●	64%			
20	住三郎	K	●	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	27%			
21	青野文夫	K	○	○	○	○	○	○	○	●	○	○	○	9%			
22	河合和彦	K	●	▲	○	○	○	○	○	○	○	○	○	9%			
23	小寺徹也	K	○	●	○	○	○	○	▲	○	○	○	○	9%			
24	土屋靖子	K	○	○	○	●	●	●	●	●	●	●	●	73%			
25	里見弘子	K	○	○	○	●	●	●	●	○	○	○	○	64%			
26	飯田優子	K	○	○	○	●	●	○	○	○	○	○	○	18%			
27	秋本政夫	K	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	○	18%			
28	井上俊治	P	○	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	18%			
29	高橋修	P	○	○	○	○	○	○	○	●	○	○	○	9%			
30	武田隆史	P	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	9%			
31	黒田悦子	P	○	○	○	○	○	○	●	●	○	○	●	36%			
32	関本真奈美	P	○	○	○	●	●	○	○	○	○	○	○	18%			
33	生方みゆき	P	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	○	18%			
34	新田良子	P	○	○	○	○	○	○	○	○	●	○	○	9%			
35	山岸亮	P	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	9%			
36	白須准一	T	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	9%			
37	加藤江美	T	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	9%			

(注1) 表中の「—」は、戸室が書き写せなかった箇所。

(注2) 「会社名」の「N」とは発注企業のNMCP社のことである。その他は全て請負企業であって、「K」とはケムバス、「T」とは東亜工業、「P」はピューマを表す。

出典：戸室 [2004], 25 頁。

業や休日出勤が生じた場合、それが可能な請負労働者だけで工程配置をしなければならないことが発生する。平日勤務においても、作業者の欠勤や早退などにより、不測の事態が発生した場合には、それに対応して迅速に配置転換が必要となる。また後述するように、請負労働者の労働移動率は一般に高く、そのためにたびたび配置転換が生じることもある。さらに、なんとかやり繰りしたとしても、適材適所の観点から、配置のミスマッチが生じることもある。

以上のような事情や理由から、すべての労働者が複数の工程を担当できる能力が求められると同時に、現時点でどの工程を担当できるのか、一目瞭然に確認できるようなマップが必要となるのである。こうした「多能工化」や工程配置の頻繁な変更は、戸室 [2004] が指摘しているように、「労働の人間化」の試みや請負労働者のキャリア形成という点から行われているわけではないことに留意しておく必要がある。

つぎに、班間における配置転換の事例についてみておこう。先に見たように、ケータイ電話機は海外向け、国内向け、ケータイ電話会社毎に仕様や機種が異なるだけでなく、需要変動に伴い生産量も絶えず変動する。それに伴い、生産台数の少ない班から多い班に応援に行くという形で、頻繁に配置転換が行われることになる。さらに班間、部署間の移動に留まらず、南北電機の他の工場(同じ敷地内にある場合もあれば、全く異なった地域にある場合もある)への配置転換もあるという。たとえば、すでに紹介したNHKスペシャル[2005. 8. 5]においても放映されていたように、ある日突然、別の地域にある工場への配置転換を命令されることもしばしばある。

こうした非定期的で頻繁に生じる配置転換は、生産される製品の市場特性にも大きく影響を受けている。とくにケータイ電話は競争が激しい上に、製品のライフサイクルが非常に短い製品のひとつである。例えば、ケータイ電話のライフサイクルは約3ヶ月と短いために、途中で生産中止となり、工場も一時的に稼働がストップする場合も生じる。他方で、新製品の生産工場では、短期間の内に新製品を市場に投入する必要性に迫られ、緊急に大量の労働力を必要とするのである。

最後に、ラインで直接に働いている請負労働者に対する指揮命令がどのように行われているのか見ることにしよう。作業の指揮命令関係は「適法」請負か、「偽装」請負か、判断する場合の一つの重要な判断基準である。戸室 [2004]によると、請負労働者に直接の指揮命令をしているのは、請負企業労働者の内のリーダーと呼ばれるラインの外で働く労働者である。その限りでは、請負企業が自ら請負労働者の作業の指揮命令を行っており、職安法が定める請負契約の要件を満たしているようにも見える。しかし、リーダーを指揮命令しているのは発注元の社員である班長である。つまり請負企業のリーダーの指揮命令は発注元の指揮下に置かれており、相対的に独立性をもっているわけではないということである。

請負企業の管理監督責任者を工場に常駐させ、リーダーと請負労働者の管理をしている事例も紹介されているが、その場合にも、時々、監督者が請負職場を巡回してくるだけで、常時発注元企業から相対的に独立して管理監督している訳ではない。こうした請負労働者に対する指揮命令の実態は、長井 [1990]がすでに指摘しているように、「限りなく派遣に近い請負」であり、偽装請負の一形態に他ならない。

### Ⅲ 電機産業における「製造業務請負業」の役割とその社会経済的意味

前章でみたように、今日わが国電機産業の生産職場においては、請負や派遣労働者などの外部人材が不可欠な労働力として構造的に組み込まれている。製造職場に、こうした外部人材を大量に供給しているのは「製造業務請負業」と呼ばれる人材サービス企業である。

この業界は近年、NHK スペシャル [2004. 3.17/2005. 8.5]、週刊東洋経済 [2003. 2.8] 等のマスコミにおいても取り挙げられ、注目を集めた。巷では、業務請負業の市場規模は企業数1万社、就業者100万人、売上高2兆円ともいわれているが、今のところ、この業界の実態を既存の統計により正確に把握することは難しい。なぜならば、中尾 [2003] が指摘しているように、「日

本標準産業分類」上、「業務請負業」という産業分類が存在しないからである<sup>5)</sup>。また、この業界の中には、発注元で就業している労働者に対する指揮命令の実態から、請負業というより、本来、労働者派遣法の適用を受けるべき事業所も相当含まれており、そうした法適用上の問題が産業分類を一層複雑にしている。中尾 [2003] は、「製造業務請負業」に関する先行研究・調査、新聞報道や雑誌記事、統計調査、独自のヒアリング調査などを基に、この業界の実態を明らかにしようとしている。中尾の試算によると、企業数は大小合わせて2, 3千社を下限に、1万社もあり得ない数ではない。労働者数については、1999年の総務省「事業所・企業統計」調査データを基に、請負労働者の数を96.1万人と推定している佐藤 [2001] の研究を踏まえながら、製造業の構内請負工33万人、製造業以外に「軽作業請負」<sup>6)</sup> や建設業の派遣・請負従業者まで含めると、およそ50万前後、さらに請負形態で働いている外国人労働者を加えると、100万人を超えるのではないかと推計している。市場規模については、先に試算した請負労働者数と彼らの平均年収、請負業者の管理費・マージン率を基に、1.9兆円と推計している。

### 「製造業務請負業」の生成・発展の概要

中尾の研究により、この業界の実態が少しずつ解明されつつあるが、正確なところは未だ不明である。またこの業界が、いつ頃から、どのような背景や要因によって、生成・発展し、今日に至っているのかという産業史の研究もまだ行われていない。そこで、再び、中尾 [2003] の研究によりながら、この業界の中で、現在大手といわれているいくつかの企業の出自を紹介することによって、この業界の生成・発展について素描しておこう。中尾は、「偽装請負」を巡るいくつかの判例によりながら、今日の業務請負業の前身を、おもに工場の清掃・運搬・梱包などの付帯業務を請け負っていた構内下請企業にもとめている。すなわち、こうした付帯業務を請け負っていた会社が発注元の要請に応じて、しだいに製造部門にも活用されていった。たとえば、清掃業から操業を始め、今や業界の最大手といわれているクリスタルという会社は、1974年に京



都の自動車工場の専属清掃業として操業を開始し、その後、つぎつぎに子会社を創設し、今や従業員数約7万人、グループ会社数180社ともいわれている。また、この時期に、業界最大手といわれる日総工産(1971年)や日研総業(1973年)が操業を開始している。この1970年代初めの時期が、この業界の生成の第1期と見なすことができる。

第2期は、1980年代後半からのバブル期である。バブル景気による需要拡大に伴い、とくに多くの中小製造業においては労働力不足問題が深刻化した。そのため、政府は日系の労働者の受入条件を緩和するために入管法を改正し、労働力不足問題への対応として、とくに日系ブラジル人を中心に大量の外国人労働者の受け入れを認めた。佐野 [1996]、久保 [2004] は、そうした外国人労働者の調達・供給における斡旋ルートの実態やメカニズムについて詳細に分析しているが、その中で、業務請負業者や派遣業者は重要な役割を果たしてきた。そして、この頃から、電機産業の基幹部門である組立ライン職場にも、「製造業務請負業」からの請負労働者がしだいに導入されていった。その代表的な参入事例として、中尾は大阪にあるフジワークを挙げている。同社は1983年に設立後、おもに家電メーカーからの受注を拡大し、深夜業を中心に労働者を派遣し、成長していった。ニッケイ工業(群馬県太田市)は日系ブラジル人1世の帰国者によって設立され、バブル期の人手不足の時に、主に自動車や電機産業の生産工程を請負う会社として急成長した。この時期の参入企業は、この業界の先発企業からスピリアウトして新たに設立された企業が多く、「ねずみ算式」に増加していったといわれている(中尾 [2003, 16頁]、丹野 [1999, 25頁] 参照)。

第3期は、それまでおもに人材派遣や職業紹介業を中心に事業を展開してきた人材サービス業が、「製造業務請負業」の分野に参入してくる例が顕著に見られるようになってきた90年代半ば以降から今日までの時期である。その代表的事例として、富士アウトソーシング(人材派遣大手の富士総合サービスが1988年に設立)、テクノサービス(人材派遣大手のスタッフサービスが1986年に設立)が挙げられている。中でも、人材紹介・派遣業大手のテクノブレーション

は1996年から工場の業務請負に進出し、97年には取引先を100にまで拡大しているという。さらに2000年以降は、2004年3月からの製造業務派遣の解禁をにらんで、マンパワー・ジャパン、アデコキャリアスタッフ、パソナなどの大手人材派遣会社が「製造業務請負業」に本格的に参入して来たり、フルキャストやグッドウィルなどのように、「軽作業請負」の分野からも「製造業務請負」への業務拡大が見られるなど、大手の人材サービス企業の参入が本格化してきている。

以上簡単に、「製造業務請負業」の生成・発展について見てきたが、その性格については、従来から建設業をはじめ、鉄鋼業、化学工業、造船業などの重化学工業分野において広く見られてきた「社外工制度」との関連性が問題となる。小路 [2001 a, 2001 b] は「製造業務請負業」の特徴を、従来の社外工制度の下での社外企業と比較して、次の2点に要約している。第1は、従来の社外企業が発注元（親企業）との関係、とくに資本関係と取引関係において専属的な位置に置かれていたのに対して、「製造業務請負業」の多くは両関係において自立性を有していること。第2に、従来の社外工の労働市場が比較的偏狭であったのに対して、大手の「製造業務請負業」の場合にみられるように、労働市場がきわめて広域であるという点に特徴がある。こうした特徴は、中尾 [2003, 2004]、佐藤・佐野・木村 [2003]、佐藤・木村 [2002] らの最近の研究でも指摘されている。しかし先に詳しく見たように、「製造業務請負業」の労働者は発注元企業の生産計画にしたがって、発注元企業の正規労働者と同一ラインに混在して編成され、事実上、発注元によって指揮命令されている。こうした実態からすれば、従来の社外工研究（糸園 [1978]、山本 [1966]）が社外工制度の本質を「労務供給」（貸工）と規定したように、今日の「製造業務請負業」の本質は、発注元企業に労務の提供を行う労務供給（貸工）業であると、性格づけることができよう。

### 「製造業務請負業」の労働者の賃金水準と労働市場

「製造業務請負業」で働く労働者の賃金水準について、小林 [2004, 210 頁]

は、厚生労働省「平成13年度賃金構造基本調査」並びに同「請負事業者特別調査」を基に、製造業の正規労働者と請負労働者の賃金を比較している。それによれば、請負労働者の賃金は正規労働者と較べて3~4割程度低い。しかもそれは、賞与や社会保険料などを含まない「決まって支給される現金給与額」なので、法定福利費や企業内福利厚生費を含めた総額人件費コストで比較すると、その格差は一層拡大する。まさにこのチープレイバーの活用こそ、中国などからの賃金デフレとコモディティー化に晒されている家電メーカーが国内に存立する一つの重要な条件なのである。しかし「製造業務請負業」で働く労働者は、前述のような額面通りの賃金を受け取ることができるという保証はない。NHKスペシャル [2005. 8. 5] で紹介されていたフリーターの当月の総給与額は、企業の求人広告には月平均残業時間数40時間込みで、約23万5,000円とされているが、実際には、実労働日数19日、残業時間8.5時間を加えて、147,951円、そこから社会保険料、寮費等々を天引きされて、手取り額は僅か67,822円であった。

つぎにこうした「製造業務請負業」で働く労働者の一般的な属性には、どのような特質があるのか、労働市場の特徴について見ることにしよう。

すでに佐藤・佐野・木村 [2003]、中馬 [2003]、小路 [1999, 2001 a, 2001 b]、木村・佐野・藤本・佐藤 [2004] が明らかにしているように、現場労働者の内、正社員は若年や中高年の転職者が中心で、非正規社員の主力は定職につかないフリーター、第二新卒、日系人などの外国人労働者などから構成されている。そして一般的には、若年層を中心とした労働市場の浮遊層が現場労働者の中心的な構成主体となっている。先行研究の中で、とくにこの構内請負労働者の労働市場問題について、比較的早くから研究していた小路は、とくに請負労働者の一般的な性格を、「相対的に高い時給に反応して、一時的に業務請負業の労働市場に登場しては、消えていくものである可能性が高い」(小路 [2001 a], 294頁) という点に求めている。小路の共同研究者の一人である白井 [2001 b] も、請負労働者の多くは、定着志向が弱く、流動性の高い労働者であると指摘している。

では何故に、「製造業務請負業」においては、20歳代から30歳代のフリーターが主要な労働力となったのだろうか。フリーターにとって、「製造業務請負業」で働くことはそんなに魅力的なのだろうか。すでに先行の調査・研究に示されているように、「製造業務請負業」で働くフリーターの一般的な性格として、勤続年数が短く、離職率も極めて高いとされている。例えば、厚生労働省 [2005] の業務請負業を対象とした調査によれば、請負労働者の平均契約期間は、4～6ヶ月31%、2～3ヶ月29%で半年未満が全体の60%、賃金に関しては、6割の者が時間給で、平均年収は200～300万円未満が36.8、300～400万円未満が33.5%となっている。

そうした実態は、フリーターにとって、「製造業務請負業」で働くことが仕事がきつい割には、賃金もそれほど高くなく、それほど魅力的ではないことを示している。にもかかわらず彼・彼女たちは何故にこの業界で働かざるを得ないのだろうか。フリーターの多くは中卒、高卒又は中退者などである。厚生労働省職業安定局 [2002] や小杉 [2002] により、「製造業務請負業」が急成長した90年代以降の新規高卒者の求人状況を見ると、求人数は1992年の167万人をピークに、その後一貫して減少を続け、2002年には24万人、ピーク期の7分の1まで大幅に落ち込んでいる。求人内容についても、大企業からの求人が大幅に減少しているだけでなく、求職希望の多い一般事務職や販売職が減少しているのに対し、生産工程関連の求人が増加している。たとえば、一般事務職は91年に求人全体の29.4%から2001年には13%まで減少している。販売職も求人数が激減している。

一方、サービス職は91年の11.1%から2001年に18.1%へと増加している。求人数が全体として減少する中で、とくに生産工程関連職は、同期間に33.6%から43.9%に激増している。物の製造業務が派遣で認められるようになった2004年3月1日以降、厚生労働省 [2005] によれば、2005年4月～6月までの期間、全国のパワーワークが受理した新規求人数の内、生産工程の職業を対象とする業務請負の新規求人件数は、平均で全体の27%を占めており、総新規求人数の約30%が「製造業務請負業」からの求人であった。ちなみに、厚

生労働省の同調査（「請負事業所調査」）によれば、「製造業務請負業」の主な取引先（重複回答）は、電機産業 53.9%、精密機械産業 34.2%、輸送用機器産業 27.9%となっている。このことは、とくに電機・精密機械産業を中心とする大手メーカーから「製造業務請負業」に対する雇用の外部化がいかに進展しているかという事実を示している。しかしながらこうした「製造業務請負業」からの求人の充足率は、わずか 8%に過ぎない。その理由として、先の厚生労働省の調査は「業務請負形態の雇用が不安定で、求職者の希望にそぐわない面があるため」と判断している。

若年層の完全失業率の推移についてみると、バブル経済崩壊後一貫して上昇を続け、とくに 15~19 歳の世代では 90 年の 6.6%から 2001 年には 12.2%と倍近くまでになっている。とくに注目しておきたいのは、小杉 [2002] が指摘しているように、この年齢層は進学率の上昇により労働力人口が減少傾向を示しているにもかかわらず、もっとも失業率が高くなっていることである。このことは全体的に若年層に対する労働力需要（求人）が急減する中で、とくに学歴の低い若年層に対する求人が減少していることを示している。さらに求人の中身についても、正規雇用の求人が激減し、パート・アルバイト等、派遣や請負などの非正規雇用が増加している。

### 「若年フリーター請負工」増加の社会経済的意味

では本章の結びとして、「製造業務請負業」がわが国の電機産業の労働力編成において果たしている役割と、「若年フリーター請負工」の増加が今後のわが国の社会経済の在り方に対して及ぼす影響や問題点について述べておこう。

これまでの分析から明らかなように、とくに 90 年代後半以降の電機産業における雇用構造の変化をもたらした最も大きな背景や要因は、経済のグローバル化と製品のコモディティー化の進展に伴い、とくに新製品開発や価格競争の激しいデジタル家電産業において、市場を巡る競争環境がこれまで以上に厳しくなってきたという点にある。そうした中で、日本国内に留まり、中国や東南アジアの低賃金を基盤とする低価格競争に対抗していくためには、人材活用に

における「選択と集中」、すなわち「雇用ポートフォリオ」戦略に基づくジャスト・イン・タイムな人材活用の仕組みが必要だったのである。こうした電機産業の労働力需要の要請に応えるために登場してきたのが、「製造業務請負業」であった。この業界の実態はまだ十分に解明されていないが、業界の大手企業は全国に営業所を展開し、全国から定職に就いていないフリーターをかき集め、電機メーカーにこうした労働力を大量に供給する役割を果たしている。伍賀 [2005] が鋭く指摘しているように、その内実は労務供給的性格が濃厚なものであり、「製造業務請負業」の役割は、事実上の使用者である電機メーカーの雇用主責任の代行サービスを担っているという点にある。裏返していえば、電機メーカーは、労働者に対する雇用主責任を「製造業務請負業者」に委ねたまま、必要な時に、必要な量だけの労働力を、自己の生産計画に基づく管理下において事実上、指揮命令し活用しているのである。

最後に、「製造業務請負業」増加が今後のわが国の経済社会に及ぼす影響と問題点について簡単にふれておこう。

まず第1は、「製造業務請負業」の主な労働力供給源が全国に散在するフリーターであり、彼・彼女の多くは雇用や就業がきわめて不規則・不安定で、かつ低賃金であるという事実から明らかなように、「製造業務請負業」の増加は若年層の不安定雇用化を意味する。

第2に、宮本 [2002]、山田 [2004]、内閣府 [2003] が指摘しているように、若年層の不安定雇用者や就業者が拡大する中で、若年層間においても収入や社会的地位において格差がしだいに広がり、わが国もしだいに「格差社会」が鮮明になってきているということである。

第3に、不安定雇用や就業者の増加や社会格差の拡大は、生活への不安を増幅させる。つい最近、フランスやオーストラリアにおいて発生したような若者の暴動事件の背景には、人種や宗教などの文化的な違いだけでなく、それに起因した社会的排除や就職差別による若者の貧困化という現象がある。「製造業務請負業」では、若年のフリーターの他、丹野 [1999] の丹念な実証研究に見られるように、外国人労働者、とくに日系ブラジル人労働者が大量に雇用され、

電機産業をはじめ自動車関連産業に供給されている。そうした中で、すでに両者が労働市場において競合する局面が現れてきている。もしこうした競争が激化するならば、日本の若年労働力はより低賃金の外国人労働者により駆逐され、若者の失業問題がより一層深刻化する事態が想定される。そうなれば、わが国でも若年層の間で雇用不安や社会不安が拡大し、社会全体が不安定になる可能性は十分ある。

第4に、内閣府 [2003] がすでに警鐘を鳴らしているように、若年層の間に広がっている雇用や生活不安は、若者の非婚化や晩婚化傾向をより促進するために、少子化が一層進むことにある。少子化傾向が行き過ぎれば、若者が減少し、社会は全体として活力を低下させることになる。そうした傾向は、世代間扶養を前提に設計されているわが国の社会保障制度の基本的な枠組みや財源問題についても、深刻な問題をもたらすことになるだろう。

第5に、ビジネス・レーバー・トレンド [2005. 2] が警鐘を鳴らしているように、とくに日本製造業のもの造り現場での競争力基盤（工程内での品質の作り込み、現場での改善能力、安全確保力等を含めた現場の技術力の高さ、開発部門と生産部門間の情報共有や緊密な連携、技能継承など）が弱体化し、ゆくゆくは日本の製造業の生産性の低下、日本経済全体の成長を阻害する重要な要因となるであろう。

以上のように、「製造業務請負業」の増加は我が国の社会経済に重大な影響を及ぼしつつあり、それを促進している規制緩和ではなく、これからの若者が安心して働き、普通の生活ができるようなセーフティネットを再構築するための規制改革こそが必要である。

## 注

- 1) この調査報告書は、90年代後半以降、電機産業の生産職場で進展してきた雇用の外部化による雇用構造の変化と活用実態を明らかにする目的で、2001年に、電機連合が生産部門を組織している480の労働組合支部を対象に実施した「製造業務請負業」請負活用に関する

る最初の本格的な調査である（314支部から回答，回収率65.4%）。その後，電機連合の総合研究センター（電機総研）を中心に，2003年11月に「電機産業における請負活用実態に関する調査」，2004年4月にはそのフォローアップ調査が行われた。調査結果は電機総研研究書シリーズ No. 7『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－「電機産業における請負活用の実態に関する調査」報告書』に収録されている。

- 2) 戸室は，2002年から2003年の春と秋の4回にわたる108日の間，わが国を代表する大手電機メーカーの携帯電話を生産する工場で働きながら，参与観察を行った。2001年の段階において，同工場では年間700～800万台のケータイが生産され，2002年の国内携帯電話端末販売シェアに占める割合は7.8%で第4位に位置しているという。
- 3) これはまさに20世紀の初頭に「科学的管理法」の創始者であるF.Wテイラーが課業（task）の設定において行った時間研究（time study）や動作研究（motion study）と同じである。この点はセル生産方式の下での労務管理の性格を考える上で重要である。
- 4) 請負が法的に適正であると判断される要件として，職業安定法施行規則第4条は，請負企業自らが①作業の完成について事業主としての財政上並びに法律上のすべての責任を負うものであること，②作業に従事する労働者を指揮監督するものであること，③労働者に対して使用者として法的に規定されたすべての責任を負うものであること，④自ら提供する機械，設備，機材もしくはその作業に必要な資材，材料を使用し，専門的な企画，技術・経験を伴う作業であり，単に肉体的な労働力を提供するものであってはならないこと，以上4要件を挙げている。これを受けて，当時の労働省は1986年の労働者派遣法の施行に伴い，請負と派遣を明確に区別するための判断基準を示した。この基準（「1986年4月17日労働省告示第37号「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」）によれば，請負が適正であると認められるには，労働者に対する業務の遂行方法，労働時間などの他，企業における秩序の維持・確保のための指示や管理を自ら行うものであることが，重要な要件とされている。派遣と請負の区分の最も重要な一つの判断基準は，労働者に対する指揮命令が発注元（派遣先）によって行われているか，請負元によってなされているかという点にある。
- 5) 総務省「日本標準産業分類」（2002年3月改訂）によれば，労働者派遣事業は，主に個人又は事業所に対してサービスを提供する他の大分類に分類されない事業所の中の「その他の事業サービス業」（主に企業経営を対象にサービスを行う他に分類されない事業所〔中分類90〕）の範疇に分類されている。具体的な業種としては，「ワープロ入力請負業」「ビルメンテナンス業」「ディスプレイ業」「看板書き業」等の他，「労働者派遣業」が挙げられている。そして「労働者派遣業」の分類適用上の留意点として，派遣される労働者に対する指揮命令が派遣先の管理責任者によって行われている場合を「労働者派遣業」として



分類し、指揮命令が請負元によって行われている場合は「請負事業」と見なされるが、具体的な産業分類はその事業の経済活動の種類によって、異なるとされている。すなわち、一般に「業務請負業」と呼ばれている企業もしくは事業所は、その経済活動の種類により「電子計算機等製造業」、「情報サービス業」、「経営コンサルタント」、あるいは「労働者派遣事業」にも分類されているということである。実際に、帝国データバンクなどの企業情報によれば、日研総業は「労働者派遣業」、日総工産は「電子計算機等製造業」（東証商工リサーチでは「アルミ・同合金プレス製品製造業」に分類）に分類されている。さらに「日本標準産業分類」では、「その他の事業サービス業」に分類されない事業所を、「他に分類されないその他の事業サービス業」（小分類 9099）として細分類し、「新聞切り抜き業」、「鉄屑破碎請負業」、「取立業」、「パーティ請負業」、「パンケットサービス業」（コンビニオン派遣業）などの事業例を具体的に列挙しているが、その中に、引越しやステージ設営などの「軽作業請負業」や製造業の生産ラインを請負う「製造業務請負業」も含まれている。

- 6) 業務請負業の中には、工場の生産工程請負の他に、倉庫内作業、梱包、イベント会場の設営・撤去、引越しなどの軽作業を請負う企業がある。代表的な企業としては、フルキャスト（62万人）、グッドウィル（78万人）、ユニティ（20万人）、ヒューマンアシスト、クラウド、フォーディ等があり、カッコ内の数値に示されているような膨大な登録スタッフを抱えている。軽作業請負の労働力の主力は学生アルバイトであり、製造業務請負と一部重なりはあるものの、基本的には労働市場が異なる。
- 7) このグループ企業の中でも、ダイテック、アクティス、タイアップ、ハイテックはそれぞれ単独でも業界でトップクラスを占めているという。詳しくは東洋経済新報社 [2003] 「異形の帝国『クリスタル』の実像」（『週刊東洋経済』2003. 2. 8 所収）。

## 引用文献

- 電機連合 [2001] 「電機産業の雇用構造に関する調査」『調査時報』323号。
- 電機連合 [2003] 「デジタル化経済における事業領域の選択・集中と企業組織の再編に関する調査」『調査時報』339号。
- 電機連合 [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」『電機総研研究報告書シリーズ』No. 7。
- 久本憲夫・電機総研編 [2005] 『企業が割れる！ 電機産業に何がおこったか』日本評論社。
- 鎌田耕一編著 [2001] 『契約労働の研究』多賀出版。

- 鎌田耕一・小路行彦・吉村臨兵・白井邦彦 [1999] 「請負労働に関する法的・経済的研究」(平成9年度～平成10年度科学研究費補助金基盤研究 (C)2)研究成果報告書)。
- 白井邦彦 [1999] 『『人に依存した生産形態』の展開とその実態』(社会科学研究所(釧路公立大学紀要)第11号, 所収)。
- 白井邦彦 [2001 a] 「セル生産方式と人材活用」(都留康編著 [2001] 『生産システムの革新と進化』日本評論社, 所収)。
- 白井邦彦 [2001 b] 「今日の契約労働を巡る実態と問題点」(鎌田耕一編著 [2001] 『契約労働の研究』多賀出版, 所収)。
- 小路行彦 [1999] 「生産工程における業務請負業の提起するもの」(鎌田耕一・小路行彦・吉村臨兵・白井邦彦 [1999] 「請負労働に関する法的・経済的研究」(平成9年度～平成10年度科学研究費補助金基盤研究 (C)2)研究成果報告書)。
- 小路行彦 [2001 a] 「構内請負業の産業・労働者特性」(鎌田耕一編著 [2001] 『契約労働の研究』多賀出版, 所収)。
- 小路行彦 [2001 b] 「構内請負業の法規制への対応」(鎌田耕一編著 [2001] 『契約労働の研究』多賀出版, 所収)。
- 石井まこと [2000 a] 「電子工業における労働力編成(1)」(大分大学経済学会『大分大学経済論集』第52巻第2号, 所収)。
- 石井まこと [2000 b] 「電子工業における労働力編成(2)」(大分大学経済学会『大分大学経済論集』第52巻第3号, 所収)。
- 佐藤博樹監修・電機総研編 [2001] 『IT時代の雇用システム』日本評論社。
- 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・電機総研編 [2001] 『IT時代の雇用システム』日本評論社, 所収)。
- 佐藤博樹・木村琢磨 [2002] 「第1回構内請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査<報告書>」(SSJ Data Archive Research Paper Series 20) 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>」(SSJ Data Archive Research Paper Series 24) 東京大学社会科学研究所。
- 木村琢磨・佐野嘉秀・藤本真・佐藤博樹 [2004] 「製造分野における請負企業の事業戦略と人事管理の課題」(『日本労働研究雑誌』No 525, 所収)。
- 戸室健作 [2004] 「電機産業における構内請負労働の実態」『大原社会問題研究所雑誌』No 550 / 551。
- 戸室健作 [2005] 「製造現場における請負労働の作業管理」社会政策学会誌第14号『少子化・家族・社会政策』。
- 中馬宏之 [2001] 「構内請負工活用の実態と分析」(佐藤博樹監修・電機総研編 [2001] 『IT

- 時代の雇用システム』日本評論社，所収)。
- 中馬宏之 [2003] 「労働市場における二極分解傾向：構内請負工急増の事例から」『ファイナ  
ンシャル・レビュー』。
- 都留康編著 [2001] 『生産システムの革新と進化』日本評論社。
- 都留康・伊佐勝秀 [2001] 「セル生産方式と生産革新」(都留康編著 [2001] 『生産システ  
ムの革新と進化』日本評論社，所収)。
- 都留康・電機連合総合研究センター編 [2004] 『選択と集中－日本の電機・情報関連企業に  
おける実態分析』有斐閣。
- Atkinson, J. [1985], Flexibility, Uncertainty, and Manpower Management, IMS Report No. 89.
- 新・日本的経営システム等研究プロジェクト [1995] 「新時代の『日本の経営』－挑戦すべ  
き方向とその具体策」日本経営者団体連盟。
- 小林良暢 [2001] 「EMS 時代の労働組合の雇用戦略」(佐藤博樹監修・電機総研編 [2001] 『IT  
時代の雇用システム』日本評論社，所収)。
- 小林良暢 [2004] 「雇用システムの大変貌と労働組合の未来」(都留康・電機連合総合研究セ  
ンター編 [2004] 『選択と集中－日本の電機・情報関連企業における実態分析』有斐閣，  
所収)。
- 小林良暢 [2005] 「電機産業に何がおこったか」(久本憲夫・電機総研編 [2005] 『企業が割  
れる！ 電機産業に何がおこったか』日本評論社，所収)。
- 労働政策研究・研修機構 [2005] 「特集 拡大する製造現場の請負・派遣－外部人材の活用  
とその影響」(『ビジネス・レーパー・トレンド』2005年5月号)。
- 藤本真 [2005] 「製造現場における業務請負活用の実状と課題」(『ビジネス・レーパー・ト  
レンジ』2005年5月号)。
- 長井偉訓 [1990] 「情報サービス業における偽装請負の展開と中間搾取問題」(静岡大学法経  
学会『静岡大学法経研究』第39巻2号，所収)。
- 佐野哲 [1996] 『ワーカーの国際環流－日系ブラジル人労働需給システム』日本労働研究機  
構。
- 丹野清人 [1999] 「在日ブラジル人の労働市場－業務請負業と日系ブラジル人労働者」(『大  
原社会問題研究所雑誌』No.487，所収)。
- 久保文一 [2004] 「労働市場の国際化」(久野国夫編 [2004] 『産業と労働のニューストー  
ー』法律文化社，所収)。
- 糸園辰雄 [1978] 『日本の社外工制度』ミネルヴァ書房。
- 山本潔 [1966] 「臨時工・社外工労働市場」(労働問題文献研究会編『文献研究 日本の労働  
問題』総合労働研究所，所収)。

- 中尾和彦 [2003] 「連載 製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要(1)~(4)」(『電機総研レポート』No.284~287, 所収)。
- 中尾和彦 [2004] 「電機産業における請負労働者の活用と請負適正化の課題」(『日本労働研究雑誌』No.525, 所収)。
- 伍賀一道 [2005] 「現代日本における間接雇用—派遣労働・業務請負を中心に」(社会政策学会第111回大会テーマ別分科会(非定型労働部会))。
- 日本経済新聞社編 [2001] 『キャノン高収益復活の秘密』日本経済新聞社。
- 篠原司 [1995] 「コンベアライン撤去の衝撃走る 一人完結の『セル生産』」(『日経メカニカル』95年7月24日号)。
- 坂本清 [2005] 「生産システムの進化とモジュール型生産システム」(坂本清編『日本企業の生産システム革新』ミネルヴァ書房, 所収)。
- 伊佐勝秀 [2005] 「日本における生産システムの近年の動向—セル生産方式を中心に」(『社会政策学会第111回大会報告論文』)。
- 鈴木良治 [2005] 「デジタル家電産業と日本のビジネスモデルの追求」(『日本経営学会第79回大会報告要旨集』所収, 2005年9月7日~10日, 九州大学箱崎キャンパス)。
- 那須野公人 [2005] 「バブル崩壊後における日本の生産システムの特質とその課題」(『日本経営学会第79回大会報告要旨集』所収, 2005年9月7日~10日, 九州大学箱崎キャンパス)。
- 『週刊東洋経済』[2003年2月8日号]「特集:異形の帝国『クリスタル』の実像」
- 厚生労働省 [2002] 「Ⅰ請負事業者調査」「Ⅱ請負発注者調査」「Ⅲ請負労働者調査」。
- 厚生労働省 [2005] 「派遣労働者実態調査結果の概要」(2005年9月発表)。
- 内閣府 [2003] 『平成15年版国民生活白書』。
- 宮本みち子 [2002] 『若者が社会的弱者に転落する』洋泉社。
- 山田昌弘 [2004] 『希望格差社会』筑摩書房。
- NHKスペシャル [2004.3.7] 「フリーター417万人の衝撃」(2004年3月7日放映)。
- NHKスペシャル [2005.8.5] 「フリーター漂流—製造現場を転々とする100万人の若者たち」(2005年8月5日放映)。