

製造分野における請負労働者の労働条件とキャリア ——社会政策の視点から——

佐野 嘉 秀

I はじめに

近年、製造企業の現場では、請負企業に雇用され、業務処理請負契約にもとづき製造業務に従事する請負労働者¹⁾が増加している²⁾。推計によれば、その数は、1999年時点で55万人以上とされる(中馬：2003)。また、少なくとも、請負労働者を最も多く活用する電機産業においては、2000年以降も活用する請負労働者の数が増加の傾向にある(電機連合総合研究センター：2004)。この間、製造企業の多くは、製造業務において、請負労働者の活用を開始したり、活用する請負労働者の要員規模を増加させたりしてきているといえる。

その主な目的は、要員あたりの費用を抑えつつ要員を確保したり、業務量の変動にあわせて要員数を柔軟に調整したりして、製造業務の要員にかかる費用を抑えることにある³⁾。そして、請負企業は、こうした製造企業のニーズに対応するサービスを提供することで、受注の維持や拡大をはかっている(木村・佐野・藤本・佐藤：2004)。

ところで、請負企業にとり、こうした役割をはたして製造企業の利益に貢献することは、他方で、請負労働者の賃金を高く設定したり、社会保険への加入を徹底させたり、請負労働者の雇用を保障することを難しくする側面がある⁴⁾。というのも、請負企業が、製造企業のニーズにあわせて請負料金を低く抑えるうえで、請負労働者の人件費を抑えることが主要な手段となりうる。また、請負企業にとり、製造企業に配置する請負労働者の要員数を柔軟に調整するうえで、請負労働者の雇用を

維持することが困難な場合があるためである。

社会政策上は、このような状況を背景に、(1)強制加入の社会保険への請負労働者の加入が徹底されていない実態があるとすれば、それを改善することが課題となろう。それにより、請負労働者が、社会保険の担い手となるとともに、受給資格を獲得できるようにすることが大事と考える⁵⁾。また、(2)請負労働者として働く人々が、これからのキャリア形成をつうじて安定的に所得を維持・向上できる社会的な仕組みを設けることも重要な課題となろう。

とりわけ、本文中でも示すように、現在の請負労働の主な担い手は、20歳代から30歳代前半を中心とした若年層である⁶⁾。上記の(1)に関して、一般に、若年層は他の年齢層と比べて保険給付の対象となる確率が低い。それゆえ、若年層の社会保険への未加入の問題は、保険財政上、とくに重要な改善課題となりうる。請負労働者の問題は、こうした若年層の社会保険未加入の問題でもある。

上記(2)に関して、若年層の多くは自らの職業的キャリアの初期に位置する。それゆえ、かれらがこれからのキャリア形成を通じて、安定的に所得を維持・向上させることができる機会を保障することは、社会政策上のとりわけ重要な課題となりえよう。請負労働者の問題は、このような若年層のキャリア形成の問題とも重なり合う。

以上のような問題関心から、本稿では、既存のアンケート調査のデータを利用し、第1に、製造企業が請負労働を活用する目的について整理する。そのうえで、第2に、そうした活用目的との関連

を明確にしつつ、請負労働者の賃金や社会保険加入、雇用保障といった労働条件の現状についてあきらかにする。さらに、第3に、とくに若年層の請負労働者について、キャリアの現状やキャリアに関する意識をあきらかにする。そして、第4に、以上の分析による事実発見をふまえ、請負労働者に関する社会政策上の課題について考察することとしたい。

以下の分析で主に利用するデータは、東京大学社会科学研究所に設置（2004年4月からは、同研究所人材ビジネス研究寄附研究部門に設置）の「生産職場における人材活用と人材ビジネスに関する研究会」（代表：佐藤博樹東京大学教授）が実施した、①『第1回生産請負現場における構内請負の活用に関する調査』および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』と、厚生労働省職業安定局民間需給調整課が実施した③『製造請負事業実態調査（労働者用）』（以下『請負労働者調査』）のデータである⁷⁾。①は請負企業を活用する製造企業、②は請負企業の本社および営業所（以下、前者を『請負企業調査（企業票）』、後者を『請負企業調査（営業所票）』と表記）、③は請負労働者を調査対象としている。このうち③に関する集計結果は、同課の承認のもと佐藤博樹と佐野嘉秀がデータを再分析した論文（佐藤・佐野：2004）からの引用である。これら①～③の調査は、いずれもランダムサンプリングの方法にもとづかない。とはいえ、請負労働者の労働条件やキャリアの現状を大きく把握するうえでは、有効かつ希少なデータと考える。

II 製造企業が請負労働を活用する目的

製造企業は、どのような効果を期待して、請負労働者を利用しているのか。この点について、表1は、請負労働者を活用する製造企業に、請負労働者を利用する主な目的について聞いた結果である。製造企業において、請負労働者の利用に関する決定や判断には、製造現場の責任者が深くかわることが多い（佐藤・佐野・木村：2003）。そのため、調査では、請負労働者を活用する製造部

門の責任者に、活用の目的をたずねている。

これによると、請負労働の利用に関して、第1に、「正社員を増やさずに要員を確保するため」（78.8%）や「部門の人件費を減らすため」（53.8%）といった目的をあげる部門が多くをしめる。製造企業は、社員の要員を抑制して人件費を抑えながら要員を確保する手段として、請負労働者の活用をすすめているといえる。

請負労働者を利用する際の料金の相場では、社員の人件費よりも、同じ要員規模あたりの請負料金は低い傾向にある。そのため、製造企業としては、社員数を抑制し請負労働者により要員を確保することで、要員にかかる費用の単価を抑えることができる。そこで、製造企業の多くは、このように社員の人件費と比べて低い請負料金を利用して要員にかかる費用を抑制するため、請負労働者を利用しているといえる。

第2に、表1によれば、請負労働者を利用する目的として、「業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため」（71.2%）とする回答も多い。製造企業としては、請負労働者を利用する際に、予想される業務量の変動に応じて、請負企業に発注する業務の量を変動させることができる。それ

表1 請負労働者を利用する主な目的（複数回答）
N=104 単位：%

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

資料）東京大学社会科学研究所「第1回生産請負現場における構内請負の活用に関する調査」。

により、自社として雇用調整などをおこなうことなく、製造現場の要員数を調整することが可能となる。そこで、製造企業は、請負労働者を利用することで、業務量の変動に応じた柔軟な要員数の調整を容易にしようとしている。

以上のように、製造企業は、第1に、社員を利用する場合と比べて低い請負料金の単価を利用して、要員にかかる費用を抑制すること、第2に、業務量の変動に応じた柔軟な要員数の調整をおこない、余分な要員を抱えることにかかる費用を抑制することを主な目的として、請負労働者を利用している。総じて、製造企業は、要員にかかる費用を抑制することを目的として、請負労働者を利用しているといえる。

Ⅲ 請負労働者の労働条件

これまでみたように、製造企業は、総じて、要員にかかる費用を抑制することを目的として、請負労働者を利用している。そして、社員を利用する場合と比べて低い請負料金の単価は、要員にかかる費用を抑制することに貢献する。また、請負労働者を利用することで、業務量の変動に応じた柔軟な要員数の調整をおこなうことも、要員にかかる費用の抑制に役立つ。

製造企業を顧客とする請負企業にとっては、このような製造企業のニーズにこたえることが、製造企業からの受注を獲得したり、維持したりするうえで重要な課題となっている。それだけに、請負企業にとり、請負料金の単価を低く抑えることや、製造企業の要請に応じ、取引先に配置する請負労働者の要員数を迅速に調整することが必要となっている。

しかし、すでに指摘したように、こうした状況のもとでは、請負企業にとり、請負労働者の賃金を高く設定したり、社会保険の加入を徹底させたり、雇用を保障したりすることが難しくなることが十分に考えられる。

それでは、実際には、これらの労働条件の現状はどのようなであろうか。以下では、請負労働者の賃金、社会保険加入、雇用保障のそれぞれの実態

について、順にみていくことにしたい。

1 賃金の状況

請負企業にとり、請負料金の単価を低く抑えるうえで、請負労働者の人件費を低く抑えることは重要な手段となりうる。とりわけ、現状では、請負料金は、実質的には、受注先に配置する請負労働者の要員規模に、単位要員規模あたりの単価をかけた値を根拠として決められることが多い(佐藤・佐野・藤本・木村：2004)。そのため、請負企業には、請負労働者の生産性をあげて小さい要員規模で受注業務をこなすことよりも、契約した要員規模を前提に単位要員規模あたりの人件費を抑制することへのインセンティブが働きやすいと考えられる。

請負サービスの収益構造をみると、費用のうち、請負労働者への賃金支払いによる費用が大きな割合をしめている。『請負企業調査(営業所票)』のデータをもちいて、請負サービスにより請負企業の営業所が得る粗利((請負料金-請負労働者への賃金)/請負料金)の比率について集計すると、20%以上30%未満という営業所が回答営業所の75.7%という大多数をしめていた。

このような状況を前提とすると、請負企業としては、請負労働者の賃金を抑制することが、収益の幅を広げるうえでとりわけ重要な手段となりうる。請負企業には、収益を確保するため、請負労働者の賃金を低く抑えることへの強い圧力が働いているといえる。

それでは、請負企業は、請負労働者の賃金水準をどのように設定しているだろうか。『請負企業調査(営業所)』では、請負企業の営業所に、請負労働者の採用時の賃金水準についてたずねている。質問では、請負労働者の採用時の時間給の額を、「最低レベル」、「一般レベル(最も多いケース)」、「最高レベル」に分けて聞いている。それによると、「最低レベル」で平均858円、最も多いケースとして聞いている「一般レベル」では平均1042.5円、「最高レベル」では平均1369.3円となっている。

さらに、表2は、リーダー層を除く一般の請負

表2 請負企業での勤続期間と時給額の平均

単位：円

半年未満	1039.0	n=58
半年以上1年未満	1009.4	n=36
1年以上2年未満	1040.5	n=66
2年以上3年未満	1051.4	n=26
3年以上	1089.8	n=44
無回答	966.7	n=3
合計	1044.9	N=233

資料) 厚生労働省『製造業請負事業実態調査(請負労働者用)』。

出所) 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(1)』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究部門研究シリーズ第1号。

注) 日本人・一般の現場労働者について集計。

労働者について、現在の請負企業での勤続期間と時間給の平均額との関係をみたものである。これによると、請負労働者の時間給の平均額は、請負労働者の勤続にともない、上昇する傾向がみられる。しかし、時給額の上昇の幅は、半年未満と3年以上の層を比べても平均50円ほどの差にとどまる。勤続や、それに応じた技能の向上にともなう時間給の上昇の幅は限定的といえる。

比較のため、『平成15年賃金構造基本統計調査』の全国データから、製造業のパートタイマーの平均時給額をみると、男性で1047円、女性で831円である。請負労働者の過半数が男性であることを考慮にいれると、先にみた請負労働者の採用時の時間給水準は、ほぼパートタイマーの平均時給額と同様といえる。このことから、請負労働者の採用時の時間給水準は、製造企業に雇用されるパートタイマーの採用時の時間給より若干高めに設定されていることが少なくないと推察される。しかし、勤続やそれにともなう技能の向上にかかわらず、昇給の機会や昇給の幅が限られている点に、請負労働者の賃金の特徴があるといえる。

このような賃金の仕組みを前提として、請負労働者が勤続をつうじて賃金を上昇させる機会としては、請負労働者のリーダーや、さらにより上位の現場管理者のポジションにつくことがあげられ

表3 請負労働者のポジション別1ヵ月の賃金

ポジション	平均値	最小値	最大値	標準偏差	n
管理者	27.40	18.00	59.00	9.723	15
現場作業のリーダー	23.22	13.00	48.00	6.755	45
一般の請負労働者	19.44	10.00	42.00	5.352	144

資料) 厚生労働省『製造業請負事業実態調査(請負労働者用)』。

出所) 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(1)』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究部門研究シリーズ第1号。

注) 日本人・一般の現場労働者・週の労働時間30時間以上・月の平均勤務日数20日という条件で集計。

る。これらのポジションの労働者に対しては、一般の請負労働者よりも高い賃金単価が適用されることや、役職手当がつくことが多い(佐藤・佐野・藤本・木村：2004)。そのため、通常、リーダーや管理者の賃金水準は、一般の請負労働者のそれより高い。

これに関して、表3は、『請負労働者調査』のデータをもちい、週の労働時間が30時間以上、月の平均勤務日数が20日という条件をみたす請負労働者の1ヵ月の賃金(残業代を含めた額)の平均をポジション別に集計した結果である。ここからは、一般の労働者から現場作業のリーダー、さらにより上位の管理者へと昇進するのに伴い、平均の月収額が高くなる傾向が読み取れる。

しかし、一般の請負労働者にとり、こうした昇進の機会はずしも多くない。『請負企業調査(企業票)』のデータから、請負労働者にしめる「常駐管理者」の割合を集計すると、その割合が3%未満である請負企業が全体の55.4%、5%未満である請負企業が全体の71.7%をしめている。ここでいう「常駐管理者」について、調査では明確な定義をおこなっていない。そのため、「常駐管理者」として、リーダーと上位の現場管理者をふくめた数をこたえた企業もあれば、リーダーを除いて上位の現場管理者のみの数をこたえた企業もあると推察される。いずれにせよ、これら管理的ポジションの数は、一般の請負労働者の数に対して多くない。したがって、請負労働者の多くに

とり、請負企業のなかで管理的ポジションにつくことで、所得を上昇させる機会は限定的といえる。

以上から、請負労働者の賃金に関して、①時間給の水準は、製造業のパートタイマーとほぼ同様の水準であること、②一般の請負労働者であるかぎり、勤続にともなう時間給の上昇があまり期待できないこと、③リーダーやより上位の管理者へと昇進することで、賃金水準を上昇させることは可能であること、④とはいえ、そうした昇進の機会は限られていることがあきらかとなった。総じて、請負労働者にとり、請負企業での勤続をつうじた所得の上昇の機会は限定的であるといえる。

2 社会保険への加入状況

請負労働者の社会保険加入による費用負担をさけることも、人件費の抑制に結びつく側面がある。すでにみたように、『請負企業調査(営業所票)』によると、請負サービスの収益構造において、請負料金から請負労働者への賃金を引いた粗利率が20～30%である営業所が大多数をしめていた。請負企業としては、このように限られた粗利のなかから、さらに本社や営業所のスタッフの人件費など管理的な経費のほか、請負労働者の社会保険にかかる費用を支払う必要がある。それゆえ、請負企業のなかには、請負労働者の社会保険への加入を徹底させることが難しい企業もあると考えられる。

それでは、請負企業における請負労働者の社会保険への加入状況はどのようであろうか⁸⁾。この点に関して、表4は、『請負企業調査(企業票)』から、営業所内の請負労働者にしめる各種の社会・労働保険への加入状況についてたずねた結果

である。これによると、雇用保険については、請負労働者の8割以上が加入しているとする企業が56.1%の過半数をしめる。しかし、健康保険および厚生年金については、加入率が請負労働者の半数未満という企業がともに56.1%の過半数をしめている。

その背景として、請負労働者のなかには、短時間勤務者や、短期間に限り請負労働者として勤務する者がいる⁹⁾。とりわけ、すでに述べたように、請負労働者は、受注先の業務量の変動にあわせて要員数の増減がおこなわれることが多い。そのため、短期間に限り雇用される者が少ない。また、請負労働者のなかには、短期間で自ら離職する者も少なくないようである。その結果、請負会社をつうじて健康保険や厚生年金に加入する条件をみたさない者も多いと考えられる。

とはいえ、請負企業のなかには、請負労働者がこれら社会保険への加入条件をみたすにもかかわらず、加入させていない企業も一部にみられる。この点について、表5は、『請負労働者調査』のデータを利用して、社会保険への加入条件をほぼみたすと考えられる、①1週間の労働時間(昼休みや休憩時間を除く実労働時間で残業を除く)が

表4 自社における請負労働者の社会保険加入の割合
単位：%

	0-20%	20-50%	50-80%	80%以上	不明・無回答
雇用保険	13.0	14.6	11.4	56.1	4.9
健康保険	30.1	26.0	18.7	18.7	6.5
厚生年金	30.1	26.0	17.9	19.5	6.5

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(企業票)』。

表5 社会保険(自己名義)への加入状況(加入条件をみたす者) 単位：% N=353

	加入している	加入していない	わからない	無回答	合計
健康保険	75.6	17.3	3.4	3.7	100.0
厚生年金	71.7	20.4	4.2	3.7	100.0

資料) 厚生労働省『製造業請負事業実態調査(請負労働者用)』。

出所) 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(1)』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究部門研究シリーズ第1号。

注) 日本人・一般の現場労働者・週の労働時間30時間以上・月の平均勤務日数15日以上・現在の請負企業での勤続期間2ヵ月以上・60歳未満という条件で集計。

30時間以上, ②1ヵ月の平均勤務日数が15日以上, ③勤続期間が2ヵ月以上, ④年齢が60歳未満という条件をすべてをみたす請負労働者(リーダーを除く一般の請負労働者)について, 自己名義の健康保険および厚生年金への加入の有無を集計した結果である。

これによると, 調査対象の請負労働者のうち, 社会保険への加入条件をほぼみたすと考えられる者でも, 約2割がそれぞれ健康保険や厚生年金に加入していない。もちろん, この割合自体は, サンプルのとり方によりある程度かわる可能性がある。それでも, 請負労働者のなかには, 加入条件をみたしながら, 社会保険に加入していない層があることは確かといえる。

以上のように, 社会保険への加入状況に関して, とりわけ厚生年金や健康保険については, 請負労働者のうち, 請負企業をつうじて加入していない者が多くをしめる。そのなかには, 雇用期間が短いことなどから社会保険への加入条件をみたさない層のほか, 加入条件をみたすにもかかわらず社会保険に加入していない層がある。

3 雇用保障の状況

すでに述べたように, 請負企業の多くは, 製造企業の要請に応じて, 取引先に配置する請負労働者の要員数を迅速に調整する役割を担っている。このことは, 請負労働者に, 雇用機会を失うリスクをあたえていると考えられる。

ただし, 請負労働者のなかには, 短期間で自発的に離職する者も少なくない。そのため, 請負企業としては, とりわけ受注規模の減少が小さい場合には, 要員の補充を停止することで, 要員数の調整が可能な場合もある。

また, 請負企業は, 通常, 複数の企業や事業所と取引関係を結んでいる。そのため, ひとつの事業所で請負労働者の要員数を減らすことになっても, 他の事業所で欠員やあらたな受注により要員を増やす余地があれば, 請負労働者を前者から後者へと異動させることができる。それにより, 請負労働者の雇用を維持しつつ, 製造企業からの要員減への要請に対応することが可能である。

これに関して, 『請負企業調査(営業所票)』では, 請負企業の営業所に, 請負労働者を異なる製造企業の事業所間で配置転換させることの有無について聞いている。その集計結果によると, ほとんど(92.9%)の営業所が, そうした配置転換があるとしている。さらに, 表6は, 同じ調査で, そうした配置転換をおこなう営業所に, その主な目的をたずねた結果である。それによると, 「作業量の変動に伴い, 要員数を調整するため」(71.4%)や「請負スタッフの雇用を確保するため」(65.1%)という回答が多い。請負企業が, 請負労働者の雇用を維持しつつ業務量の変動にともなう要員調整をおこなうため, 請負労働者の事業所間の配置転換をおこなう実態があることがわかる。

さらに, 表7は, 『請負労働者調査』のデータをもちいて, 請負企業での勤続期間と, 請負企業と現在の就業先での勤続期間の長短との関係を見たものである。請負企業での勤続期間が就業先での勤続期間よりも長ければ, その請負労働者は, 請負企業に勤続中に就業先の変更を経験したと考えられる。表7によると, 請負企業での勤続期間が長いほど, 請負企業での勤続期間が現在の就業先での勤続期間よりも長い傾向にある。請負企業での勤続期間が長いほど, 就業先の変更を経験する請負労働者が多くなっている。表6でみた配置転換の主な理由についての結果をあわせて考えると, こうした請負労働者の中には, 事業所間の異動をつうじて雇用機会が保障された請負労働者も

表6 配置転換の主な理由(2つ以内選択)

単位: % N=63

作業量の変動に伴い, 要員数を調整するため	71.4
請負スタッフの雇用を確保するため	65.1
請負スタッフの作業能力に適した仕事につけるため	30.2
作業能力の高い請負スタッフの処遇を良くするため	11.1
請負スタッフの育成のため	3.2
その他	6.3
合計	100.0

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(営業所票)」。

表7 請負企業での勤続期間別、請負企業と就業先との勤続期間の長短

単位：％ N=401

	請負企業と就業先との勤続期間の長短			
	就業先での勤続期間 のほうが長い	勤続期間は同じ	請負企業での勤続期 間のほうが長い	合計
半年未満	0.0	97.7	2.3	100.0 (n= 88)
半年以上1年未満	1.9	80.8	17.3	100.0 (n= 52)
1年以上2年未満	0.0	77.6	22.4	100.0 (n=107)
2年以上3年未満	0.0	68.5	31.5	100.0 (n= 54)
3年以上	1.0	60.0	39.0	100.0 (n=100)
合計	0.5	76.8	22.7	100.0 (N=401)

資料) 厚生労働省『製造業請負事業実態調査(請負労働者用)』。

出所) 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(1)』
東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究部門研究シリーズ第1号。

注) 日本人・一般の現場労働者について集計。

多いと考えられる。

とはいえ、このようにして請負労働者の雇用機会が保障されるかどうかは、請負企業が、請負労働者を異動させる余地のある事業所をかかえているかどうかによって依存する。しかも、そうした事業所が、異動元の事業所と地域的に離れている場合には、異動が困難な請負労働者もでてくると考えられる。そのため、とくに受注規模が大きく減少するような場合には、請負企業が、請負労働者を解雇したり、有期雇用で雇った請負労働者の雇用契約の更新を停止したりすることで、要員数を調整せざるを得ない場合もあろう。請負労働者の雇用機会とは、請負企業による取引先での要員数の柔軟な調整に際して雇用を失うリスクを伴っているといえる。

IV 若年層の請負労働者のキャリア

これまでの分析から、①請負労働者にとり、勤続に伴う賃金改定や、昇進による賃金水準の向上の機会が限られているため、勤続をつうじた所得の上昇の機会は限定的であること、②請負労働者のなかには、雇用期間が短いことなどから社会保険への加入条件をみたさない層や、加入条件をみたすにもかかわらず社会保険に加入していない層があること、③さらに、請負労働者の雇用機会は、

取引先での要員数の柔軟な調整に際して雇用を失うリスクを伴うことがあきらかになった。

それでは、このような労働条件を前提として、請負労働者は、現在の働き方をどのように評価し、今後について、どのようなキャリアの展望をいっているのだろうか。また、実際には、請負労働者として、どのようなキャリアをあゆんでいるのだろうか。

現在、請負労働の主な担い手となっているのは、若年層である。この点について、表8は、『請負労働者調査』から、請負労働者の年齢構成をみたものである。集計結果をみると、一般の請負労働者の場合、5歳刻みでは25歳から29歳の層が最も多く25.5%をしめる。これに30歳から34歳の19.9%、20歳から24歳の18.2%がつづく。こうした分布自体は、サンプルのとり方によりある程度異なる可能性がある。とはいえ、およその傾向として、請負労働者の中心が、20歳代から30歳代前半までの若年層であることは確認できよう。

すでに指摘したように、請負労働者として働くこうした若年層が、今後のキャリアをつうじて所得を維持・向上させていく機会を保障することは、社会政策上の重要な課題となりうる。そして、そうした社会政策のあり方を考えるうえでは、請負労働者として働くかれらが、どのようなキャリア

表8 年 齢

単位：％ N=412

18～19 歳	20～24 歳	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上	無回答	合計
2.2	18.2	25.5	19.9	8.5	12.4	10.4	2.7	0.2	100.0

資料) 厚生労働省『製造業請負事業実態調査(請負労働者用)』。

出所) 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(1)』

東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究部門研究シリーズ第1号。

注) 日本人・一般の現場労働者について集計。

の展望をいただき、どのようなキャリアをあゆみつつあるのかを把握することが有効と考える。そこで、以下では、とくに、請負労働者の中心となる34歳以下の若年層(リーダー層を除く一般の請負労働者)に焦点を絞り、かれらのキャリアについての意識や実態についてみることにしたい¹⁰⁾。

まず、表9は、請負労働者に、現在の働き方を初めて選択した際の理由(3つ以内選択)を聞いた集計結果である。これによると、請負労働者としての働き方を選んだ理由としては、「正社員として働きたいが、就職先が見つからなかったため」(33.9%)、「仕事がすぐにみつかるから」(35.1%)、「賃金水準が高いから」(34.7%)といった回答が多い。ここからは、一般企業の社員としての雇用機会に限られるなかで、とりあえずある程度の収入が得られる雇用機会として、請負労働者としての働き方を選択した者が多いことが読み取れる。請負労働者の多くは、必ずしも積極的に現在の働き方を選択していないといえる。

もちろん、仕事を選択する際の働き方への評価と、実際に働いてみての働き方への評価とは異なりうる。そこで、表10は、請負労働者としての働き方を実際に経験して感じたデメリットについて複数回答で聞いた結果を集計したものである。これによると、「特段のデメリットはない」とする者は15.9%にとどまる。そして、「将来の見通しがたない」ことをデメリットとしてあげる者が最も多く47.2%をしめる。これに「雇用が不安定である」(38.0%)、「収入が不安定である」(32.1%)、「技能が向上しても評価があがらない」(27.7%)といった回答がつづいている。

Ⅲで分析したように、請負労働者にとり、勤続や技能の向上をつうじた所得の上昇の機会に限ら

表9 現在の働き方を選んだ理由(複数回答)

単位：％ N=349

仕事の範囲や責任が明確だから	12.9
会社への忠誠心を求められないから	7.4
専門的な技術や資格を生かせるから	7.4
自分の能力を生かせるから	14.8
賃金水準が高いから	34.7
仕事がすぐにみつかるから	35.1
働きたい仕事内容を選べるから	20.7
働きたい曜日や時間を選べるから	4.8
残業・休日出勤をしなくてすむから	4.1
働く期間を限って働けるから	15.5
働く企業や職場を選べるから	6.3
会社の人間関係に煩わされないから	10.0
働く年齢に制限がないから	5.2
正社員として働きたいが、就職先が見つからなかったため	33.9
正社員としての就職先が見つかるまでのつなぎとして	17.7
その他	2.6

資料) 厚生労働省『製造業請負事業実態調査(請負労働者用)』。

出所) 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(1)』
東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究部門研究シリーズ第1号。

注) 日本人・一般の現場労働者・34歳以下という条件で集計。

れている。また、請負労働者の雇用機会とは、請負企業による取引先での要員数の柔軟な調整に際して雇用を失うリスクを伴うものである。このような労働条件を前提として、若年層の請負労働者の多くは、雇用が不安定であることや、所得の維持・向上の見込みが不確実であること、技能の向

表 10 請負労働者としての働き方を経験して感じたデメリット（複数回答）

単位：％ N=349

収入が不安定である	32.1
雇用が不安定である	38.0
社会保険等に加入しにくい	9.2
仕事の範囲や責任が不明確であり、過度の責任を負わされやすい	5.5
重要な仕事が任せてもらえず働きがいに欠ける	7.4
補助的な仕事しか任されないため経験を積み重ねても職業能力が向上しにくい	7.4
賃金水準が低い	14.4
技能が向上しても評価が上がらない	27.7
発注者の受け入れ体制が整備されていない	5.2
福利厚生が不十分	18.1
将来の見通しがたたない	47.2
その他	2.6
特段のデメリットはない	15.9

資料) 厚生労働省『製造業請負事業実態調査（請負労働者用）』。

出所) 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（1）』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究部門研究シリーズ第1号。

注) 日本人・一般の現場労働者・34歳以下という条件で集計。

上が処遇に反映されないことに不満を感じている。そして、今後のキャリアや生活設計に不安をかかえていることが読み取れる。

それでは、若年層の請負労働者は、今後のキャリアをどのように展望しているであろうか。これについて、表11より、今後の働き方について聞いた結果をみると、「正社員として働きたい」とする者が最も多く43.9%をしめ、これに「特に考えていない」が28.4%でつく。「今後とも請負労働者として働きたい」とする者は19.6%にとどまる¹¹⁾。ここから、若年層の請負労働者の多くは、転職により、一般の企業の社員として勤務することをのぞんでいることがわかる。ただし、なかには、請負労働者としての勤務をのぞむ者もみられる。また、明確なキャリアの展望をもたない者も少なくない。

このような仕事やキャリアについての意識を背景に、若年層の請負労働者は、どのようなキャリアをあゆみつつあるのであろうか。これに関して、『請負企業調査（営業所票）』では、請負企業に、請負労働者として採用した者の半年後と1年後の

表 11 今後の働き方の希望

単位：％ N=271

今後も請負労働者として続けたい	19.6
正社員として働きたい	43.9
パートタイムやアルバイトとして働きたい	2.2
自分で企業を経営したい	3.7
特に考えていない	28.4
無回答	2.2
合計	100.0

資料) 厚生労働省『製造業請負事業実態調査（請負労働者用）』。

出所) 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（1）』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究部門研究シリーズ第1号。

注) 日本人・一般の現場労働者・34歳以下という条件で集計。

定着率について聞いている。その集計結果をみると、平均値としては、半年後の定着率が68.76%、1年後が50.75%という数値であった。かりに100名採用したとすると、そのうち半年後には約3割、1年後には約5割が離職していることにな

る。請負労働者の約半数は、就業開始後1年以内にやめている。この集計結果は、若年層に限定して聞いたものではない。しかし、請負労働者の多くが若年層であることを考慮すると、若年層の請負労働者の多くも、1年以内の短い期間に離職していることが推察される。

もちろん、この集計結果によれば、平均して半数ほどの請負労働者は、1年をこえて請負企業に勤務していることになる。そこで、さらに『請負労働者調査』から、若年層の請負労働者について、現在の請負企業での勤続期間をみると(表12)、半年未満が25.5%、半年以上1年未満が14.8%、1年以上2年未満が27.7%、2年以上3年未満が13.7%、3年以上が16.2%をしめる。こうした分布自体は、サンプルのとり方により異なってくる可能性がある。とはいえ、この調査結果からは、若年層の請負労働者のなかに、複数年にわたり勤続している層もあることが読み取れよう。

とはいえ、全体の傾向としては、請負労働者の多くは、長くとも2年程度までの勤続で、離職している。一般の請負労働者のまま複数年にわたり勤続を続ける者は少数派といえる。もちろん、勤続をつうじて、リーダーや管理者へと昇進し請負企業内でキャリア形成をおこなう者もいよう¹²⁾。とはいえ、Ⅲで見たように、そうした機会は限定的である。総じて、請負労働者の多くは、他の企業への転職をつうじて、キャリアを形成しているといえる。

以上をまとめると、若年層の請負労働者の多くは、一般企業の社員としての雇用機会が限られるなかで、とりあえずある程度の収入が得られる雇

用機会として、請負労働者としての働き方を選択している。そして、実際に請負労働者として勤務するなかで、雇用が不安定であることや、所得の維持・向上の見込みが不確実であること、技能の向上が処遇に反映されないことに不満を感じている。そして、今後のキャリア形成や生活設計に不安をかかえている。そうしたなか、今後のキャリアとしては、転職により、一般の企業の社員として勤務することをのぞむ者が多い。ただし、なかには、請負労働者としての勤続をのぞむ者もみられる。また、明確なキャリアの展望をもたない層も少なくない。

そこで、請負企業での実際の勤続の状況をみると、若年層の請負労働者のなかには、一般の請負労働者として、複数年にわたり勤続を続ける層もみられる。また、勤続をつうじて、リーダーや管理者へと昇進し請負企業内でキャリア形成をおこなう者もいると考えられる。とはいえ、そうした層は、少数派にとどまる。総じて、若年層の請負労働者の多くは、他の企業への転職をつうじてキャリアを形成しつつあるといえる。

V 請負労働者をめぐる政策的課題

以上、本稿では、社会政策の視点からみて重要な項目として、請負労働者の労働条件とキャリアの現状についてデータをもとにあきらかにしてきた。各項目についての事実発見は、各節にまとめである。ここでは、これまでの事実発見をふまえつつ、請負労働者に関わる政策上の課題について考察してみたい。

表12 請負企業での勤続期間

単位：% N=271

半年未満	半年以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上	無回答	合計
25.5	14.8	27.7	13.7	16.2	2.2	100.0

資料) 厚生労働省『製造業請負事業実態調査(請負労働者用)』。

出所) 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(1)』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究部門研究シリーズ第1号。

注) 日本人・一般の現場労働者・34歳以下という条件で集計。

第1に、請負労働者の場合、Ⅲでみたように、請負企業をつうじた社会保険への加入状況に関して課題をかかえている。請負労働者のなかには、雇用期間が短いことなどから社会保険への加入条件をみたさない層のほか、加入条件をみたすにもかかわらず社会保険に加入していない層がある。その結果、とくに、厚生年金や健康保険については、請負労働者のうち、請負企業をつうじて加入していない者が多くをしめている。このうち、請負労働者が加入条件をみたすにもかかわらず社会保険に加入していない状況については、早急に改善する必要がある。

こうした事態が生じる背景としては、請負労働者の場合、受注状況が不確定ななか、さしあたり短期間の勤務を予定して雇用されることが少ないことがあげられる。そうした請負労働者の雇用期間が結果として長期化したにもかかわらず、請負企業が社会保険への加入手続をおこたった結果、加入要件をみたす請負労働者が未加入となることもあろう。このほか、請負企業のなかには、費用負担を回避するため、意図的に社会保険への加入をさける請負企業があるかもしれない¹³⁾。

いずれにせよ、請負企業のなかには、請負労働者を社会保険へ加入させる使用者としての義務をはたしていない企業が一部にある。請負企業への社会保険加入に関する義務についての情報の周知と監督の徹底が求められよう¹⁴⁾。

第2に、請負労働者にとり、勤続をつうじて所得上昇を伴うキャリアを形成する機会は限られている。現在、多くの請負企業で、勤続やそれに伴う技能の向上に応じた請負労働者の賃金の改定があまり実施されていない。また、リーダーやより上位の管理者のポジションが少ないために、そうしたポジションへの昇進により賃金を上昇させる機会も限られているためである。

ただし、請負企業のなかには、より高度な業務を受注するため、請負労働者の技能の向上を賃金に反映させ、かれらの技能水準の向上に取り組む請負企業もでてきている。また、取引先での業務管理を充実させるため、リーダーや常駐の管理者の配置と育成をはかる企業もみられる(木村・佐

野・藤本・佐藤:2004)。製造企業のなかにも、現場での請負労働者を基幹的な労働力として活用するうえで、こうした取り組みをおこなう請負企業と、相対的に高い請負料金で契約を結ぶ企業があらわれている。こうした動きが広がれば、請負労働者が勤続と技能形成をつうじて所得を向上させる機会も広がると考えられる。それにともない、請負労働者のなかには、請負企業での勤続をつうじたキャリア形成をのぞみ、実際にそうしたキャリアをあゆむ者が増えることも想定できる。

とはいえ、少なくとも現状では、勤続をつうじた賃金上昇の機会は限定的である。そうしたなか、請負労働者のうち少なくない割合が、他の企業に転職するキャリアをあゆんでいる。半年ないし1年未満の短期間で離職する者も多い。

請負労働者の雇用機会は、取引先の業務量の変動に応じて雇用を失うリスクを伴う。また、Ⅳでみたように、若年層の請負労働者の多くは、今後は一般企業の社員として働くことを希望している。かれらのなかには、より確実な所得形成の途を選ぶかたちで、実際に他企業へと転職してゆく者が少なくないと考えられる。それゆえ、今後も、請負企業に一定の期間だけ勤務し、やがて他の企業に転職するというキャリアをあゆむ層は、ある程度の規模で存在し続けることが予想される。

このように請負労働者として一定期間勤めた若年層が、他の企業への転職をつうじて円滑にキャリアを展開するためには、そうした層を採用する企業が、かれらの経験や技能を公平に評価することが大事と考える。本稿でみたように、請負労働者のなかには、複数年にわたり勤続している者もいる。そのなかには、社員と同様の業務に従事する者もいる(佐藤・佐野・藤本・木村:2004)。製造企業にとり、そうした製造業務に関する技能を修得した人材は、貴重であるはずである。また、とりわけリーダーなどを経験した人材のなかには、製造企業だけでなく、他の業種の企業にとっても、職場のチームを指導できる即戦力として期待できる者もいよう。

ところが、現状では、有期の雇用契約で働く人材の職業経験や技能が、社員のそれと比べて必ず

しも公平に評価されていないことが少なくないようである(東京都産業労働局:2002, 連合総合生活開発研究所:2004)。請負労働者も、通常、有期の雇用契約のもとで働いている。そのため、請負労働者として働いていた若年層が、他の企業に転職する際、それまでのキャリアが必ずしも正当に評価されないことが、十分に考えられる。こうした状況は、有期の雇用契約で働く若年層にとり共通の問題である。政策的には、公的な技能評価の基準やガイドラインを作成するなどして、若年層の円滑なキャリア形成に貢献することが重要と考える。

* 本稿で利用した主な調査のデータは、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄附研究部門に設置の「生産職場における人材活用と人材ビジネスに関する研究会」での、佐藤博樹(東京大学教授・同研究会代表)、藤本真(労働政策研究・研修機構研究員)、木村琢磨(東京大学大学院)との共同研究の成果の一部である。本稿の執筆にあたっては、佐藤博樹、藤本真、木村琢磨の諸氏より、データの利用についてご快諾いただくとともに、有益なコメントをいただいた。この場をかりて心よりお礼申し上げたい。もちろん、本稿の責任はすべて著者がおうものである。

注

- 1) 本稿では、資本関係をもたない複数の製造企業を取引先とする請負企業に雇用される請負労働者の労働条件やキャリアについて議論する。製造企業の生産現場では、かねてより、製造企業と資本関係をもつ企業の労働者が業務処理請負契約にもとづき、製造業務に従事することが一般にみられる。本稿では、そのような形態で働く労働者については、分析の対象とはしていない。なお、製造企業による請負労働の活用実態や請負労働者の就労実態については、本文中で引用する文献のほか、中部産政研(1998)や小路(2001)、白井(2001)、中馬(2001)、中尾(2004)を参照されたい。
- 2) 2004年3月1日の改正労働者派遣法の施行にともない、製造業務への労働者派遣が解禁された。そのため、今後は、製造企業の製造業務に従事する派遣労働者が増加していくと考えられる。しかし、製造業務への労働者派遣が解禁されて間もないこともあり、かれらの労働条件やキャリアは流動的と考えられる。その実態の把握や課題の解明は、今後の課題といえる。
- 3) 企業が、請負労働者をはじめとする非典型労働者を活用する目的については、豊富な研究の蓄積がある。さしあたっては、柔軟な労働力としての非典型労働者の活用に関する文献として、Atkinson(1985)やCasey, Metcalf and Millward(1997)、Hakim(1990)などを参照されたい。
- 4) より広い文脈でとらえると、本稿であつかうのは、労働および労働市場の柔軟性の確保が、労働者の労働条件にあたえる影響と、それへの福祉国家の対応にかかわる問題といえる(Mishra: 1999)。
- 5) もちろん、請負企業をつうじて厚生年金等の社会保険に加入していなくても、国民年金等の社会保険に加入したり、配偶者の社会保険により被扶養者としてカバーされたりするなどして、社会保険の受給資格をえていることもありうる。そのような場合でも、強制加入の社会保険への未加入は、社会保険料の公正な負担および保険財政の基盤確保という観点からは問題となる。
- 6) 日本国籍をもたない日系人も、請負労働者のなかの少なくない比重をしめると考えられる。しかし、かれらは、日本国籍の請負労働者とは、社会政策上の位置づけや、キャリアの実態が異質である。それゆえ、本稿では、論点をしぼるために分析対象とはしていない。日本国籍をもたない請負労働者の就労実態については、丹野(1999)を参照のこと。
- 7) 各調査の概要を示すと、①『第1回生産請負現場における構内請負の活用に関する調査』:「生産職場における人材活用と人材ビジネスに関する研究会」が2002年10月~11月に実施。同研究会への参加企業のうち調査協力の得られた10社と日本生産技能労務協会の所属企業で研究会参加企業を除く18社の協力のもと、各社の営業担当者が、取引先の製造企業における生産部門の責任者に調査票を配布し、記入後、研究会宛に返送。回収数は105件、回収率23.8%。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』:「生産職場における人材活用と人材ビジネスに関する研究会」が2003年11月~2004年1月に実施。企業票は、業界団体とインターネットから収集した情報をもとに、生産請負事業を営む企業の名簿を作成し、郵送で調査票を配布。回収数123件、回収率12.5%。営業所票は、研究会参加企業と業界団体加盟企業に対してのみ企業票と一緒に企業規模に応じて1~3票郵送した上で、各企業に営業所への配布を依頼。回収数70件、回収率34.0%。③『製造請負事業実態調査(労働者用)』:厚生労働省職業安定局民間需給調整課が、2002年6月~7月に実施。厚生労働省職業安定局民間需給調整課が、製造業の請負事業を実施している請負事業

所から抽出した 683 事業所に依頼し、各事業所あたり 5 名の請負労働者に配布させる。回収数は 616、回収率 18.0%。①の調査は、佐藤博樹(主査)、佐野嘉秀、木村琢磨の 3 名、②の調査は、佐藤博樹(主査)、佐野嘉秀、藤本真、木村琢磨の 4 名が、研究者として調査の企画・設計・実施をおこなった。①の調査の詳しい集計結果については、佐藤・佐野・木村(2003)、②と③の調査に関する詳しい集計結果については、佐藤・佐野・藤本・木村(2004)をそれぞれ参照されたい。

- 8) 以下でみるのは、あくまで、請負労働者の請負企業をつうじた社会保険への加入状況である。注 5) ですでに述べたように、請負企業をつうじて厚生年金等の社会保険に加入していなくても、国民年金等の社会保険に加入したり、配偶者の社会保険により被扶養者としてカバーされたりするなどして、社会保険の受給資格をえていることもありうる。
- 9) ただし、請負労働者の多くは、フルタイムで勤務している。「請負労働者調査」によると、一般の請負労働者では、1 週間の平均勤務時間(残業を除く)は、30 時間以上 40 時間未満とする者が最も多く 63.1%をしめ、これに 40 時間以上の 28.2%がつづく。30 時間未満の者は合わせて 6.3%にとどまる。リーダー層も、30 時間以上 40 時間未満とする者が最も多く 67.8%をしめ、これに 40 時間以上の 29.7%がつづく。30 時間未満の者は合わせて 0.8%にとどまる。
- 10) これら若年層の請負労働者について性別の構成をみると、一般の請負労働者では、男性が 66.1%、女性は 33.9%である。リーダー層では、男性が 81.7%、女性は 18.3%となっている。一般の請負労働者では、男性の割合が高いものの、女性の割合も小さくない。リーダー層では、男性が大多数をしめている。若年層の一般の請負労働者のこれまでのキャリアに関して、かれらにいずれかの請負企業で働き始める前の状態について聞いた結果をみると、学生であった者の割合は 15.1%である。無業者の割合も 1.5%と少ない。このことから、請負労働者として働く若年層の多くは、学校卒業後、請負企業以外で何らかの仕事に従事した経験をもつことがわかる。現在、請負企業で働く若年層の多くは、転職経験者といえる。なお、同じく若年層の一般の請負労働者について、最終学歴をみると、高卒者が最も多く 58.3%の過半数をしめる。これに専門学校卒の 16.2%、大学卒以上のそれぞれ 15.1%がつづく。
- 11) 若年層のリーダーでは、「正社員として働きたい」とする者が最も多く 38.5%をしめる。ただし、「今後とも請負労働者として働きたい」とする者も、28.3%と少なくない。これに、「特

に考えていない」が 18.3%でつく。一般の請負労働者とくらべ、請負労働者としての勤続を希望する者がやや多く、今後のキャリアについて明確な展望をもたない者がやや少ない傾向にある。

- 12) 若年層のリーダーについて、現在の請負企業での勤続期間をみると、1 年未満の者は合わせて約 2 割程度(21.6%)にとどまり、1 年以上 2 年未満が 21.7%、2 年以上 3 年未満が 25.0%、3 年以上が 31.7%をしめている。若年層の請負労働者のなかには、勤続をつうじて企業内でリーダーへと昇進する企業内キャリアをあゆむ者も一部にみられると推察される。請負企業における一般の請負労働者からリーダーや管理者、技術スタッフへの勤続をつうじたキャリア・パスの例については、中馬(2003)を参照のこと。
- 13) このほか、請負労働者が社会保険への加入に積極的でないという請負労働者側の要因も考えられる。
- 14) なお、請負契約をむすんでも、製造企業側が労働者に対して指揮命令を行うなど、実質的に請負の要件をみたしていない場合には、労働者派遣法が適用される。また、2004 年 3 月の製造業務における労働者派遣事業の解禁にともない、今後は、製造業務での労働者派遣の利用がすすむと考えられる。労働者派遣の場合、社会保険に加入する必要のある派遣労働者について、派遣企業(派遣元)に、派遣労働者を社会保険に加入させてから派遣することがもとめられるほか、製造企業(派遣先)にも、社会保険に加入している派遣労働者を受け入れることがもとめられる。この点についての製造企業への情報の周知と監督も重要となろう。

参考文献

- 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. 526, 日本労働政策研究・研修機構。
- 厚生労働省大臣官房統計情報部(2003)『平成 15 年賃金構造基本統計調査』。
- 小路行彦(2001)「構内請負業の産業・労働者性」鎌田耕一編著『契約労働の研究』, 多賀出版。
- 佐藤博樹・佐野嘉秀(2004)「『製造請負事業実態調査(労働者用)』再集計結果」佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本 真・木村琢磨『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(1)』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究部門研究シリーズ第 1 号, 東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄附研究部門。
- 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。
- 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(1)』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究部門研究シリーズ第1号, 東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄附研究部門。
- 白井邦彦 (2001) 「今日の契約労働を巡る実態と問題点」鎌田耕一編著『契約労働の研究』, 多賀出版。
- 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, 大原社会問題研究所。
- 中部産政研 (1998) 『労働の多様化に向けた労使の役割』, 中部産政研。
- 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『IT時代の雇用システム』, 日本評論社。
- (2003) 「労働市場における二極分化傾向: 構内請負工急増の事例から」『フィナンシャルレビュー』第67号, 財務省・財務総合政策研究所。
- 電機連合総合研究センター (2004) 『電機産業における業務請負の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』。
- 東京都産業労働局 (2002) 『フリーターは日本の人材育成を損なうか』。
- 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——電子部品企業2社のケーススタディから」『日本労働研究雑誌』No. 526, 日本労働政策研究・研修機構。
- 連合総合生活開発研究所 (2004) 『若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』。
- Atkinson, J. (1985) *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, IMS Report No. 89, Institute of Manpower Studies.
- Casey, Metcalf and Millward (1997) *Employer's Use of Flexible Labour*, PSI.
- Hakim, C. (1990) Core and Periphery in Employers Workforce Strategies: Evidence from Establishment Survey, *Work employment and Society*, Vol. 55, No. 1.
- Mishra, R. (1999) *Globalization and the Welfare State*, Edward Elgar Pub.
- (さの・よしひで 東京大学社会科学研究所客員助教授)