

派遣労働における旧「専門業務」の 現状と課題

鵜沢 由美子

- 1 問題意識と本論の目的
- 2 旧「専門業務」の歴史と本稿で対象とする派遣労働者について
- 3 「添乗」派遣の歴史と現状
- 4 「ソフトウェア開発」派遣の歴史と現状
- 5 まとめ——旧「専門業務」派遣の課題と展望

1 問題意識と本論の目的

1985年、日本の雇用慣行の根幹をゆるがせにしないよう、正社員に代替できない専門的業務のみを派遣の対象とした労働者派遣法が成立した。2015年の法改正では、この旧「専門業務」に関わる大きな変更があった。一つは言うまでもなく、「専門業務」という枠組みそのものがなくなったことである。専門業務と非専門業務の区別をなくしたのは、旧「専門業務」のうち「事務用機器操作」等の業務が拡大適用され、期間制限のない専門業務派遣の濫用がなされていると批判されたことにある。もう一つは派遣事業の届出制が廃止され、許可制（一般）に一本化されたことである⁽¹⁾。すなわち、派遣労働者を常用雇用するため、届け出だけで開業できた特定労働者派遣事業が廃止になった。

法制定時の精神に立ち返り、派遣労働は専門的業務限定にすべきであるという声もある（大内2017、高梨2007：45-46）。そもそも旧「専門業務」の派遣労働はどのようなものなのか。本論文はその現状の一端を把握することにつとめ、課題を検討することを目的とする。

本稿では、1985年の派遣法制定時から「専門業務」として扱われた13業務のうち「ソフトウェア開発」と「添乗」を主たる対象とする。この2つの旧「専門業務」は、派遣法が制定される前から、派遣に近い形で業務が行われていた。派遣元会社の前身がそれぞれ派遣法制定前から存在するなど、企業の外部労働力活用に深く根ざす業務であるという共通点がある。他方、派遣の形態においては両者に大きな違いがある。「ソフトウェア開発」の労働者は派遣元において常用雇用されて

(1) 移行措置により2018年9月29日まで届出制による派遣事業所が認められており、許可制・届出制の事業所が併存することになる。

いる場合が多く⁽²⁾、かつ派遣先に長期に派遣されることが多い。後述するように、業界の特質から二重派遣、偽装請負⁽³⁾などの問題が常に取り沙汰されてきた。「添乗」では、逆に数時間から数日の短期派遣の形態をとることが多く、賃金や労働時間の長さなどの労働条件や契約の在り方などに問題が見られる。

2 旧「専門業務」の歴史と本稿で対象とする派遣労働者について

(1) 旧「専門業務」と派遣法の変遷

第2次世界大戦前の日本においては労働者供給業者による中間搾取や劣悪な条件下での強制労働の横行があった。戦後GHQがこれを日本の民主化を阻む封建的な労働慣行であるとして厳しく指導、労働者派遣事業は、職業安定法で規定する「労働者供給事業」に該当するものとして禁止されることとなった。しかし、経済発展のもと、業務の外注化の必要性も高まり、「専門的な知識、技術、経験を必要とする業務及び特別の雇用管理を必要とする業務」に限って適用を認める労働者派遣法が1985年に制定されたのである。

法成立時の専門業務は13で、派遣期間の上限は9か月から1年⁽⁴⁾とされた。派遣という就労の在り方は、直接雇用の原則に対する例外であるということへの配慮があり、少なくとも公式には、対象業務を限定し、派遣期間を規制すれば、雇用慣行その他に支障はない、という消極的位置づけないし弁明を伴いながらの合法化であった（萬井2017：27）。

しかし、その後対象業務は拡大していくこととなる。日経連は1995年、雇用者を、長期蓄積能力活用型グループ、高度専門能力活用型グループ、雇用柔軟型のグループの3つに分類し、非正規雇用者の活用を明示した。経済界の意をくんで、1996年の法改正で専門業務は26に拡大、さらに高止まりする失業率や規制緩和を背景に、1999年、派遣法は大きな転機を迎える。派遣が適当でない業務以外は派遣労働の適用対象業務、すなわち自由化業務であるとしたのである。ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式への転換であった。その背景には、ILOが従来の方針を転換したこともある⁽⁵⁾。さらには、専門業務の期間制限が撤廃された。また、2004年には、製造業務への派遣が解禁され、自由化業務についても派遣期間が最大3年に延長された。

2010年の総選挙で民主党を中心とする政権が誕生し、専門業務のうち「事務用機器操作」や「ファイリング」と一般の事務における自由化業務との線引きが難しいという問題が顕在化してきた。期間制限を免れるために「専門26業務」と称した違法派遣が横行しているとして2010年「専

(2) 常用雇用労働者とは、派遣元会社に期間の定めのない雇用契約で雇用されている労働者だけでなく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者、採用時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者のことをいう。

(3) 二重派遣とは、他社が雇用している労働者を派遣してもらい、その労働者を別の会社に派遣すること。偽装請負とは、請負契約または準委任契約を結びながら、実質的には派遣先の指揮命令を受けて業務を行うこと。二重派遣や偽装請負は雇用責任の所在が不明となり労働条件が悪化したり、中間搾取が行われ労働者が不利益を被る恐れがあり、違法となる。

(4) 労働省告示38号（1986年4月17日）はコンピュータ・システムの設計・保守やプログラムの設計などについては1年、その他、ビルメンテナンス以外の9業務は9か月と定めた（萬井2017：27）。

(5) ILOは181号条約（1997年採択、日本は1999年に批准）において、労働者派遣を含む「有料職業紹介」を認めた。ただし、労働者保護の措置を重視している。

門 26 業務派遣適正化プラン」が長妻厚労相の指示のもと策定、指導が実施された。

2012 年の改正では専門業務のうち、「受付・案内・駐車場管理等」が、短期派遣の可能な「受付・案内」と短期派遣禁止の「駐車場管理等」に分かれ、新たに「水道施設等の設備運転」が加わったことで専門業務は 28 業務となった（表 1）。

そして 2015 年、先述の通り「事務用機器操作」など専門性の曖昧となった業務もあることから専門業務と自由化業務の区別が撤廃され、期間制限が旧「専門業務」にも設定されることとなった。また、特定派遣事業が廃止され、派遣事業はすべて資本金の要件等を満たす必要のある許可制となった。これにより、中小の派遣業者が廃業に追い込まれる可能性が高いとみられている。2018 年 1 月現在、2017 年 9 月と比較すると一般労働者派遣事業所数は 17,810 件から 26,491 件に増加、他方、特定労働者派遣事業所数は毎月減り同じ時期を比べると 69,544 件から 51,069 件となった。総派遣事業者数は 2008 年度から 8 万件を超えていて、2015 年 9 月では 87,354 件であったが 2018 年 1 月には 77,560 件と 1 万件近く減っている⁽⁶⁾。

表 1 旧「専門業務」一覧

法制定時（1985 年）

ソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、案内・受付・駐車場管理等、建築物清掃、建設設備運転・点検・整備（以上 13）

法施行時（1986 年）

追加して、機械設計、放送機器等操作、放送番組等演出（合わせて 16）

1996 年改正時（合わせて 26）

追加して、研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・編集、広告デザイン、インテリアコーディネーター、アナウンサー、OA インストラクション、セールスエンジニアの営業・金融商品の営業、放送番組などにおける大道具・小道具、テレマーケティングの営業

2012 年改正時（合わせて 28）

「受付・案内・駐車場管理等」→「受付・案内」「駐車場管理等」に分別
「水道施設等の設備運転」追加

(2) 本稿で対象とする調査対象者について

本調査（2016 年調査）において、対象者が就いていた旧「専門業務」として確認されているのは以下の 6 業務、ソフトウェア開発、事務用機器操作、秘書、添乗、研究開発、アナウンサーである。このうち、本稿では「添乗」と「ソフトウェア開発」について現状と課題を検討する。

旧「専門業務」を把握できる 2015 年度の厚労省の労働者派遣事業報告書によれば、派遣労働者は 133 万人であり、うち、旧「専門業務」に就く派遣労働者は 54 万人となっている。旧「専門業務」に就く人のうち、「ソフトウェア開発」の派遣労働者は 20.9%（113,875 人）と「事務用機器操作」（26.8%、145,770 人）に携わる人に次いで多く、「添乗」の派遣労働者は 0.5%、2,505 人と 7 番

(6) 一般社団法人日本人材派遣協会「労働者派遣許可・更新事業所」<https://www.jassa.or.jp/corporation/permission.html#permission01>（2018 年 4 月 10 日アクセス）。

目に少ない⁽⁷⁾。旧「専門業務」として比較できる派遣労働者の賃金（1日8時間当たりの平均賃金）の多寡で見ると⁽⁸⁾，一般労働者派遣事業の場合，「ソフトウェア開発」は「セールスエンジニアの営業，金融商品の営業」に次いで2番目に高く15,964円となっている。他方，添乗は「建築物清掃」「受付・案内」「駐車場管理等」に次いで4番目に低く，10,194円である。一般労働者派遣事業での派遣労働者の平均賃金は11,617円となっているのでそれよりも低いことがわかる。

日本人材派遣協会が2017年度に実施したWEB調査⁽⁹⁾によれば，派遣労働者の平均年齢は39.6歳であるが，本論で取り上げる旧「専門業務」の派遣労働者は相対的に年齢が高い傾向にあることに注意が必要である（表2）。また，スノーボールサンプリング（機縁法）で，広く派遣労働に就く人をインタビューしたため，各専門業務に就くサンプル数は少なく，偏りがある。さらに，インタビューの対象者として「添乗」の派遣労働者が5人，派遣元会社の人が1人，「ソフトウェア開発」の派遣労働者が2人と人数の偏りもあり，「添乗」に関する記述が多いことも併せてお断りしておく。

表2 調査対象者一覧

業 務	性別	年齢	派遣経験年数*	学 歴
添乗	A 女性	50代前半	6年	高卒後旅行の専門学校（ツアーコンダクター科）卒
	B 男性	40代後半	6年	大卒
	C 女性	30代後半	4年+7年	専門学校卒（建築・設計）
	D 女性	60代前半	11年	短大（保育科）卒
	E 女性	50代前半	約7年	大卒・米国大学院（経済・法律）修士修了
ソフトウェア開発	F 男性	40代後半	3年（1年？）+1年+1年+6年（派遣先は4か所）	高卒
	G 男性	40代前半	約17年（派遣先は10か所）	短大（発話はいつも「大学電気科」卒）
添乗専門派遣会社経営	H 男性			

*派遣労働が切れ目なく継続している場合にはトータルの年数を，派遣労働と派遣労働の間に勤務形態が異なっている期間がある場合はそこで切り，+で派遣年数を表記している。

3 「添乗」派遣の歴史と現状

本節では，日本の旅行業において添乗員，さらには「派遣」添乗員が登場した経緯と，インタビューからうかがえる現状を見ていく。

(7) 厚生労働省「労働者派遣事業の平成27年6月1日現在の状況」<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11654000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jukyuchouseijigyoka/0000117566.pdf>（2018年5月17日アクセス）。

(8) 厚生労働省「平成27年度労働者派遣事業報告書の集計結果」http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11654000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jukyuchouseijigyoka/0000117568_2.pdf（2018年5月17日アクセス）。派遣法が改正されるまでの賃金は平成27年4月1日～9月29日のものである。平成27年9月30日以降は日本標準職業分類（中分類）による賃金の提示となっている。

(9) 一般社団法人日本人材派遣協会「2017年度派遣社員WEBアンケート調査」https://www.jassa.or.jp/employee/enquete/160614web-enquete_raw.pdf（2018年4月10日アクセス）。

(1) 日本の旅行業の歴史と派遣

日本において一般募集形式での団体旅行の企画・あっせんが最初に行われたのは1905年（明治38年）であったとされ、その3年後に日本初の旅行業者が誕生したという（橋本2000：73）。戦後の混乱期を過ぎてから国内観光の大衆化が始まり、旅行会社も相次いで誕生した。1964年、日本人の海外渡航自由化以降、まず航空会社が次いで大手旅行会社によって海外旅行が企画・販売され、海外添乗の仕事も増えていったが、添乗員の資格は未整備であり、各社独自の研修体制で知識・技術の向上をはかっていた。1970年代に入ると添乗業務を担う専門企業組織が誕生するようになるが、これらが現在の添乗派遣元会社の前身となっている⁽¹⁰⁾。

1982年に改正された「旅行業法」には、添乗の仕事に必須の資格「旅程管理者」の位置づけと機能について盛り込まれ、資格制度も規定されることとなった。派遣法が施行された1986年以降、この「旅程管理者」を養成し旅行会社の依頼に応じて派遣する添乗員派遣業が増加していく。企画旅行には繁閑の差が大きく、旅行会社において添乗業務のみを行う正社員の募集は行われておらず、添乗の大部分は派遣添乗員に担われているという実態がある。

現在、添乗員として仕事をするには「旅程管理主任者」の資格が必要で、国内のみ添乗ができる「国内旅程管理主任者」と国内・海外ともに添乗できる「総合旅程管理主任者」の2種類がある。派遣添乗員は、添乗員派遣元会社に登録してこの旅程管理主任者の資格を取得、実務研修を修了して添乗することができるようになる。添乗員の仕事は、旅行会社が企画し販売するパッケージツアーまたは団体旅行に同行し、旅行計画に従ってツアーが安全かつ円滑に運行されるように交通機関や各種施設との調整や対応を行い、旅程を管理することである⁽¹¹⁾。

添乗派遣元会社には、旅行会社の子会社であり、基本的に親会社の旅行の添乗をする「インハウス」と呼ばれる派遣元会社と、種々の旅行会社のツアーに添乗員を派遣する「独立系」の派遣元会社がある。

また、添乗員派遣事業者の団体として一般社団法人日本添乗サービス協会（TCSA）が1986年に設立され、正会員には主として添乗派遣元会社44社と、旅行会社等の賛助会員が参加している（2016年12月1日現在）。インタビューさせていただいたHさんの添乗派遣元会社も正会員となっている。信越地方にあるHさんの会社は1998年創業、派遣登録者数は50人ほどで、上記の分類では「独立系」添乗派遣元会社となる。なお、Hさん自身も添乗員経験がある。

(2) 「添乗」の派遣労働に就く人たちの分析

本調査において「添乗」で派遣業務に従事している人は5名で、うち調査時点で国内のみの添乗を行っているのは2名、国内、海外の添乗を行っているのは1名、海外添乗を行っているのは2名である（表2参照）。海外添乗を行っている人のうち1名は、通訳ガイドの派遣業務にも従事している。また、海外添乗の2名は東京の同じ会社に、残る3名は信越地方のHさんの添乗派遣元

(10) たとえば国内外の添乗員派遣を主とする(株)エコールインターナショナルの創業は1978年である。<https://www.ecole-international.jp/company.html>（2018年3月8日アクセス）。

(11) 一般社団法人日本添乗サービス協会「添乗員の仕事とは」<http://www.tcsa.or.jp/become/aboutconductor/>（2018年3月8日アクセス）。

社に登録している。2つの会社とも「独立系」の添乗派遣元会社である。双方の会社とも、派遣労働者には添乗業務に関して自分の会社のみでの登録に限定することをルールとしている。本項では、信越地方の会社を経営しているHさんのインタビューからも検討を加えることにする。

1) 添乗派遣をする経緯

まず、5人はどのような経緯で添乗派遣の仕事に就くようになったのだろうか。旅行会社で正社員として勤務した経験のあるのは2人、非正規で働いたことがあるのは2人である。

・旅行会社での経験がある場合

Aさん（女性、50代前半）は、東京の旅行の専門学校を卒業して、地元（信越地方）の旅行会社に正社員として15年勤務。カウンター業務、旅行の手配、営業、添乗などの仕事に就いた。次に大手旅行会社系列の会社に誘われ転職、正社員として2.5年勤務。結婚、出産時には仕事を辞めていたが、実母が子どもの面倒を見てくれることとなり、大手旅行会社支店の契約社員となる。5年目で正社員になることができたが、正社員になり昇給すると残業も多くなり、転勤を命じられ病気をしたこともあり、退社することにした。その後は生命保険会社で5年間正社員として働くが、保険の勧誘の仕事はたいへんで旅行の仕事に戻りたいと思い、新聞の求人欄で現在の派遣元の求人を見つけた。連絡すると「旅行経験者ならすぐに来てほしい」と言われ転職、現在の派遣元で添乗派遣の仕事をする事となった。

Bさん（男性、40代後半）は、大学時代に国内外の添乗のアルバイトをした。当時は特に資格も必要がなかったという。その後東京において小規模の旅行会社に就職、営業から添乗まで何でも行い3年間勤務。林間学校での登山体験の添乗もした。営業のプレッシャーがきつく、社長がワンマンで先がないと思い退職。地元（信越地方）に戻り、郵便局で正職員として5年間働いた。実家の酒屋の経営が困難になり、戻ってコンビニに転換。コンビニを2店舗運営していたが、交通事故で大怪我した上、コンビニ強盗に襲われコンビニはやめることにする。チェーン展開をしている小売業を始めるが、過疎地域にあるため売り上げが上がらず、アルバイト気分で求人誌により現在の派遣元を見つける。「旅行業をかじっていた」ので旅行添乗がやりたかったとのことで、「今はこちら（添乗）が本業」とのことである。

非正規ながら、ずっと旅行関係の仕事に就いてきたのがCさん（女性、30代後半）である。建築・設計関係の専門学校に入ったが、入ってみると興味が持てず、合っていないことがわかった。旅行が好きで、学生時代に飲食業のバイトをし接客に適性を感じたことから、「独立系」の添乗派遣元会社に登録し、国内添乗の仕事に4年間就いた。その後、ワーキングホリデーで6か月間オーストラリアに滞在し、うち3か月ツアーガイドの仕事をする。家から通える仕事がしたくなり、契約社員として空港から旅行客を送り出すセンディングの仕事に6年半就く。その仕事をするうち、海外添乗の仕事がしたくなり、海外添乗専門の添乗派遣元会社に登録することとなった。

Dさん（女性、60代前半）は、短大卒業後は都内公立の保育園で4年間働き、結婚とともに信越地方に帰郷。子どもができる前に半年ほど旅行会社で事務等のアルバイトをしたことがある。子育てが一段落して歯科受付のパート勤務をした。受付だけでなく、犬の散歩なども手伝った。歯科医院が院長高齢のため閉院して、その仕事をやめた時に、現在の添乗派遣元会社から知り合いを通じて仕事をしないかと声がかかった。世話好きで明るい性格を見込まれ、温泉に入れる魅力もあり、子どもたちも独立したので引き受けることにした。

・旅行会社での経験がない場合

Eさん（女性、50代前半）は、外国語に強い大学を卒業後非営利国際機関に一般職で就職、のち転換試験を受け総合職として勤務。在職中アメリカの大学院で経済学修士号を取得。その後夫の海外転勤に伴いアメリカに6年、イギリスに4年居住する。在外時には育児をしながら家族であちこちを旅行、旅行の楽しさを感じる一方アメリカの法科大学院修了、英検1級取得、TOEIC 930点をマーク。日本在住の際には子どもの英語教室の講師を務めた。その後48歳の時当時は合格率10%の国家資格、通訳案内士（英語）試験の合格を果たし、旅程管理業務主任証（国内・総合）も取得。育児も一段落し、実母も同居していることから、資格を活かし、海外添乗と通訳ガイドの仕事を始める。

以上のように、旅行会社における経験がある人が多いが、Cさんのように新卒で添乗派遣の仕事に就く人もいる。また、Eさんは旅行関係の仕事そのものが初めてながら48歳で海外添乗の仕事に就いている。Dさんの添乗は50歳を過ぎてからである。後述するように、添乗員のなり手が不足しており、添乗派遣の会社は常時説明会を開いて新しいなり手を探している状態である。信越地方の添乗派遣元会社経営者のHさんは「（添乗員は）0からの教育のほうがやりやすい。旅行関係の仕事（事務など）をしているのがベスト。横から見ていて添乗員の仕事を把握していて、旅行会社の仕事の流れを知っている人。下手に経験があると教えにくい。」と話していたものの、それにこだわって人は人が集まらず、添乗員経験者などを広く受け入れている状況である。

2) 学歴・資格

先述の通り、添乗業務をするには旅程管理業務主任（国内・総合）の資格が必要である。旅程管理者という用語は1982年に「旅行業法」が改正された際に登場、その後資格制度や基準が明文化された（橋本2000：73）。

学校歴、学歴は問わないといえるだろう。5人のうち2人は専門学校卒で、1人は短大、2人が大学卒（うち1人はアメリカの大学院修了）である。専門学校や短大での専門分野が旅行ではない人もおり、仕事を重ねる中で積み重ねていくものが重要であることがうかがえる。

3) 仕事の内容

旅行会社の種々のツアーの添乗員としてツアーに同行、旅程を管理することが仕事となるが、事前打ち合わせ、事後の清算業務までの一連の仕事がある。その人の力量や添乗派遣元会社の置かれ

た状況により、担当する業務量は変わる。海外添乗を専門とするCさんは最初の2年半は仕事があまり回ってこず、飲食店のアルバイトと掛け持ちしたという。また、Aさん、Bさん、Dさんの所属する信越地方の派遣元会社が引き受ける添乗の仕事は、国内添乗が約85%、海外添乗が約15%である。修学旅行や社員旅行、団体旅行などが4～7月、9～12月頃には多いが、8月や冬場はむしろ県内に客を呼び込む時期で、バスツアーの現地受けの仕事やイベントスタッフの仕事が入る。また、Hさんの派遣元会社に登録する添乗員は、添乗の仕事が少ない時期には家業や副業を持つ人も多いのでその仕事にいそしむ人も多い。Bさんもその1人で、家業のたまった事務処理を片付けるそうだ。

どの人も添乗の仕事が多い月は添乗が続く「連添」状態となり、添乗の清算日に次の打ち合わせをするというようなこともある。仕事量に繁閑があることは派遣添乗員を定着させにくい要因の一つである。

また、本調査のインタビューーからはあまり聞かれなかったものの、本来の業務外の物品販売・集金管理や現地通訳ガイド代行などが負担になっているとの声も多いようだ⁽¹²⁾。

4) 賃金と労働時間

賃金の決まり方は興味深く、まず添乗日数で決まる。Hさんの会社では日給8,500円から始まり、一番高い人は14,000円である。一番高い人は添乗日数が多く（15年以上の経験で添乗2,000日以上）で、引率がきちんとでき、コミュニケーションが取れる等スキルが高い人である。派遣先の意見も参考にするという。時給で支払う旅行会社の場合は上限で1,200円、下限で最低賃金レベルの750円である。残業代も支払われる。日給と時給のところは半々であるが、完全時給にするとコンビニバイトと変わらなくなり、ますます若い人が集まらないという危機感があるという。Aさん、Bさん、Dさんは日給だと1万円である。

海外添乗も添乗日数が一つの基準であり、Eさんは1,000日以上を超え、高いランクの日給がもらえている。Cさんも日給は9,000円から18,500円に上がった（一番高い人は2万数千円）そうだ。Cさん、Eさんによれば客の書くアンケートにおける評価も重要だという。

これまで日給で支払われてきた賃金が時給でも支払われるようになった背景には、2010年に阪急交通社の子会社、阪急トラベルサポートが、訴えられ敗訴した裁判がある。添乗員の仕事は「事業場外みなし労働制」にあたるとして正確な残業代を支払っていなかったことは不当だと派遣添乗員が訴えた裁判で、携帯電話のやり取りや添乗日報等で労働時間を把握できると裁判官は訴えを認め、阪急トラベルサポートに全額の支払いを命じたというものである。労働基準監督署の是正勧告にも従っていなかったことも批判されたが、多くの添乗派遣元会社はみなし労働時間制を採用しており、影響は大きかったものと思われる。しかし、会社側も移動中の交通機関乗車時間は労働時間としないというような方法で賃金を抑える方策をとっており、時給換算のほうがむしろ受け取る金額が少なくなる場合もあるようだ。Dさんによれば、たとえば2泊3日の添乗で、日給なら3万円もらえるところが、時給の場合は9時から勤務開始で16時に戻ったとするとその日の分は1万円

(12) 一般社団法人日本添乗サービス協会 2006年報告書「派遣添乗員のキモチ——ご存知ですか？ 添乗員の労働実態」<http://www.tcsa.or.jp/about/pdf/tckimochi.pdf> (2018年3月8日アクセス)。

にならず、結果として手取りが少なくなる。

Hさんの会社では朝6時前の勤務と夜10時以降の勤務には日給の場合でも残業代が出るが、2005年の日本添乗サービス協会の労働実態調査では、深夜早朝勤務に付加手当が出ないという経験をしている人が65.7%に上るといふ⁽¹³⁾。また、同調査によれば、国内海外、旅行会社が企画する主催旅行、客側が企画する修学旅行などの手配旅行を問わず、勤務が12時間を超える人が9割前後となっている。他の派遣労働と比べても、添乗派遣の賃金が安いことは前述の通りだが、この長時間労働にあつての低賃金は問題が大きいといえよう。産業別労働組合であるサービス連合のもと、個人で参加可能な派遣添乗員ネットワークも生まれた。サービス連合では、添乗業務検討委員会を立ち上げ2008年「派遣添乗員の処遇改善に関する統一対応」を、2011年「派遣添乗員の処遇改善に関する統一対応の改訂について」を提示している⁽¹⁴⁾。

5) 社会保険について

派遣添乗員にとって、労働時間と賃金の問題の他に不満に思いがちなのが社会保険の加入の有無である⁽¹⁵⁾。Hさんの会社では50人中15人が会社を通じて加入している。離婚をしたAさんとは2015年の派遣法改正後に社会保険に入ることができたという。実家の仕事が厳しくなっているBさんにとってもそれが関心事で、派遣元会社に聞いてみようかどうしようかと逡巡しているようであった。夫の扶養の範囲で働いているDさんは自分のことではないが、皆どうなっているのだろうと気にかけていた。Cさんもインハウスの添乗派遣元会社から引き抜きの話がきたが、そちらでは保険に加入できるという。月平均20日添乗していて、その前後に打ち合わせや報告を行っているCさんは社会保険の適用を受けられるものと思われ、登録する添乗派遣元会社の対応に疑問が残る。

派遣元会社の派遣労働者やその家族が一定の条件を備えれば入ることができる人材派遣健康保険組合は2002年に設立された。派遣労働者は、従来派遣元会社に継続雇用されていないことを理由に健康保険や厚生年金保険に加入できないことが多かった。派遣元会社にとっては保険料負担軽減および社会保険関係事務の軽減、派遣先会社にとっては派遣単価の圧縮というメリットが存在する。そのため、更新を繰り返し雇用関係が実質長期にわたっても、両保険制度へ加入させない取り扱いが長く続いていた。人材派遣健康保険はこのような状況に鑑み、特に登録型有期雇用の派遣労働者の立場を考えて任意継続被保険者制度を活用し、制度設計がなされたものである(島崎2015:58-65)。しかし、財政悪化を理由に、人材派遣健康保険組合は早ければ2018年度中にも解散する方向で検討に入ったことが報道された⁽¹⁶⁾。解散すると加入者は中小企業向けの全国健康保険協会

(13) 注(12)と同じ。

(14) 統一基準として、一日の労働時間を12時間のみなし労働とし、基本労働時間を8時間、時間外労働時間を3時間、休憩1時間とする。本人手取り日当の下限を(1,000円×8時間)+(1,000円×1.25×3時間)=11,750円としている。12時間を超えた労働については、別途規定の率に乘じ、支給を求めることとしている。また、時間給換算で1,000円の確保ができない場合には、登録する派遣元事業所の法定最低保証賃金を下回らないこととする。その他業務改善も含め、JATA(日本旅行協会)、TCSAとの議論を重ねていることが示されている(派遣添乗員ネットワーク2011「派遣添乗員の処遇改善に関する統一対応の改定について」2018年4月2日アクセス)。

(15) TCSAでは、年齢65歳未満でTCSA準会員またはTCSA正会員会社に所属する社員や添乗員が年会費2000円で入会できる共済会を作っている。入院見舞金や業務中の盗難見舞金などがある(TCSA「現役添乗員の方へ『TCSA共済会』」2018年3月8日アクセス)。

(16) 「人材派遣健保、解散を検討 加入者50万人 高齢者向け負担重く」日本経済新聞2018年4月13日電子版。

に移るが、保険料率などの条件は悪くなる見込みであるという。

6) 添乗派遣元会社について

E さんを除き、4 人が他の添乗派遣元会社から移籍しないかと声をかけられていることがわかった。C さんは派遣先の中心となっている大手旅行会社のインハウスの添乗派遣元会社から移籍の話があったという。そちらの方が社会保険も適用されるとのことだし魅力的でもあったが、現在の派遣元の社長のアドバイスや研修の在り方が気に入っている。また、行き先、ツアーの在り方が多様である面白さもある。E さんも、もしインハウスから声がかかったら考えないでもないが、たとえば北欧専門というのはいやで、あちこちに行きたいと思っている。A さん、D さんも同様に大手旅行会社のインハウスから、B さんは独立系の添乗派遣元会社から誘われたという。団体旅行では、旅行会社正社員の添乗員と一緒に添乗したり、他の派遣元会社の添乗員と触れ合う機会も多い。人手不足の業界のため、気働きのきく腕のいい添乗員には常に引きがあるようだ。

7) 仕事のやりがいと派遣労働について

仕事のやりがい、いいところについて、A さん、D さんはお客さんが喜んでくれることを挙げる。それが原動力となり、続けていかれるという。B さん、E さんはいろいろなところに行け、本物にふれ、見聞を広げられることを挙げ、C さんは何かあった時に臨機応変に対応し切り抜ける快感をやりがいに挙げた。

5 人とも旅行添乗の現場で感じることをこの仕事のよさに挙げているが、旅行会社の正社員の仕事については以下のように述べる。C さんは、旅行会社の社員は添乗ができて内勤が半分以上で、自分は事務の仕事には興味がないという。A さんは、旅行関係の専門学校を出、旅行会社の正社員の経験も長い、子どもができてから転勤や残業に不都合を感じ退職に至った。旅行会社社員と添乗することもあるが、現場での仕事内容は変わらないのに福利厚生が違う。有休がありボーナスもあり、休日出勤や添乗の手当も出る。派遣社員は怪我や病気の時の保障もない（筆者注：労災の適用にはなると思われる）。しかし、派遣社員の今、自由があると感じている。正社員は朝礼から終業まで拘束され、代休が取れるのが関の山で余裕がないが、派遣添乗員はオフにはボランティアや趣味を充実させることもできる。

D さんは夫の扶養の範囲で働いており、B さんは家業があるため、正社員として働くことは考えていない。しかし、家業の業績が伸びず、次第に本業の軸足が添乗に移ってきている B さんはなるべく「連添」状態にしてもらっており、社会保険加入は最大の関心事である。E さんは、添乗の仕事も通訳ガイドの仕事も、やりたいことを仕事にしたらたまたまそれが派遣の形態であったという思いである。E さんはそれぞれの仕事で富裕層を対象にした仕事をする事が多いこともあり、顧客の仕事を直接受けるサイトを見ることもあるが、種々のリスクが多いと考えている。D さんもトラブルがあったり失敗した場合、守ってくれる派遣の働き方がいいという。

8) 仕事の苦勞と労働条件

インタビューから異口同音に語られた苦勞に以下のようなものがある。ネットから簡単に情報

を得ることができ、客からの要求水準も高くなり、クレームも多くなっている。ツアー中、仕事用の携帯電話番号を客に知らせてあるので、いつ何時電話があるかわからず、添乗に出ている間は早朝から深夜までずっと仕事。仕事の振り分けは派遣元次第で、希望は言えない。仕事を断ると、しばらく仕事が回ってこないこともある。どうしても外してほしい日程は事前に言えるが、添乗の最中で親の死に目にも会えないこともある。客のみならず現地の運転手やガイドさんからのセクハラに遭うこともある。仕事が過酷な割には、繁忙期の差も大きく、賃金は低く収入は安定しない。社会保険に入れず困っている。

見た目は華やかでもたいへんなことが多々あり、やめていく人が多い仕事であるという。Cさん、Eさんは派遣元会社の入職研修の同期であったが、同期7人のうち初添乗後に残ったのは2人だけだった。男性の「寿退社」もある。仕事は好きでも、添乗専業で家族を「養う」だけの収入を得るにはほとんどの日を添乗に出る状況にせねばならない。若い人が定着しないことが悩みであるとHさんも語っていた。

9) 年齢について

添乗の仕事は、体力さえあれば、年齢は不利に働かないようだ。添乗員のつく団体旅行の参加者が高齢であることも多く、同年代の添乗員の同行が望まれるという。Dさんは60代前半だが、お寺の檀家ツアーの指名が毎年あり、自分自身も楽しみにしている。Eさんは48歳、Dさんは50歳を超えて添乗の仕事に初めて就いている。Hさんの会社で登録している人の最高齢は70歳であり、Eさんも元気なら80歳を超えてもできる仕事といろいろと夢を膨らませていた。この点は、他の派遣業務と異なる添乗の仕事の特徴の一つであろう。

10) 派遣先について

添乗派遣では、添乗業務の振り分けは派遣元会社に一任されている。これはこの業界独特のものだろう。一般的に、派遣先を選択する自由があることが派遣労働の魅力の一つとされる。しかし、一度添乗を断るとしばらく予定を入れてもらえないというようなことがあるため、5人とも現状を当然視していたが、学生アルバイトでも1か月前にシフトを組むのが通常である。Cさんは優先添乗員の権利を得て1か月半前に予定が組めるということであったが、他の仕事もままならない。この仕事1本で生活するためには、かなりランクの高い添乗員になるまでは難しいと言えよう。

(3) 小 括——旧「専門業務」「添乗」派遣の課題

派遣法制定の前から、実質的に添乗派遣を必要としてきた旅行業界では、時間をかけてその業態を整えてきた一面はある。TCSAという業界団体を有し、その団体の会員である資格を有しなければ添乗するための資格者を登録させられない。TCSA理事の四宮によれば、旅程管理主任者が法で位置づけられ、派遣法が施行された1986年から2000年にかけて、海外旅行ブームが起り、500万人だった海外旅行者が1,700万人となり、海外旅行添乗員の需要も爆発的に増えた（四宮2013：1）。2002年頃まで主催旅行、手配旅行に国内外とも年間通じて添乗需要があり、大手の旅行会社もこぞってインハウスの派遣会社を設立した。その後旅行を経験した人が増え、添乗員を必

要としない旅行が増加，旅行業界が大きく変わりだした。景気の動向もあり「月 22～23 日ほどあった添乗が 13～18 日に減り，経験を積んだ男性の添乗員や自活している添乗員が辞めて」いった。年々定着率も悪くなり，募集から 1 年未満でやめる人が 70% 以上になり，添乗員にも会社にも厳しい時代になっているという。

そのような状況にある中，労働時間の長さや業務内容に対する賃金の低さ，不明瞭さ，社会保険適用の不透明な点など，問題が多く見受けられる。また，派遣元会社を一社しか登録できない，なかなか仕事の予定や派遣先がわからないというのもこの業務独特の困難さを就業者に強いているものと思われる。インタビューは業務にやりがいや楽しさを感じていたが，いわば「やりがいの搾取」とでもいえる状況が見いだせると言えるだろう。1996 年に TCSA が実施した会員現況調査によると，派遣添乗員のうち女性が 76.0%，男性が 24.0% となっている（日本添乗サービス協会 1998）。主要な業務に変化が生じて社会的威信が落ち，魅力が減じたり，供給過剰となって収入増加が見込まれない時，薬剤師の女性比率が上がったというアメリカの研究もある（Reskin & Phipps 1988）。時代を経て女性職となってきた「添乗」派遣の検討にはジェンダー視点も欠かせないだろう。

今回の改正で期間制限が添乗派遣にどう影響するのか，H さんはまだ読めないという。加えて，諸外国に比して乱立しているという派遣元会社は厳しい条件のつく許可制に絞られることですでにその数を減らしてきているが，十分に動員できる添乗員数が必要な添乗派遣元会社の生き残りはさらに厳しいものになるだろう⁽¹⁷⁾。

4 「ソフトウェア開発」派遣の歴史と現状

本節では，日本におけるソフトウェア産業の歴史および派遣業の位置づけと，インタビューからうかがえる現状を見ていく。

(1) 日本のソフトウェア産業の歴史と派遣

日本ではアメリカより 11 年遅れて 1966 年に最初の独立ソフトウェア会社が誕生した。日本のコンピューターメーカーは外貨規制，輸入制限等で通産省（現経産省）の手厚い保護を受けていたが，海外から批判が高まり 1971 年以降順次撤廃された。当時圧倒的なシェアを誇っていた IBM に対抗できるような国際競争力をつけるため，通産省（現経産省）は 1972 年から 5 年間 570 億円にも上る「新製品系列開発補助」を投入することとし，ソフトウェア開発の需要が急増，プログラマーの需要も拡大した。大手のコンピューターメーカーで新卒を大量採用したが需要に追いつかず，ソフトウェア会社から送り込まれるプログラマーを利用することが始まった。

この時コンピューター業界 6 社を 3 つにグループ化し，この巨額資金が集中投入された。情報サービス・ソフトウェア業界において，多重下請構造が出現した背景にはこの政策がある（杉山

(17) C さんと E さんの海外添乗専門派遣元会社は，2017 年 10 月添乗のみならず広く観光業に関わり全国に支店のある派遣元会社に売却され，添乗員は皆そちらに移ったという（2018 年 4 月 18 日 E さんより SNS にて連絡があり確認した）。

2008)。6社だけでは旺盛な需要は満たせず、ブランド力のある大手ベンダー⁽¹⁸⁾に政府プロジェクトの案件や民間のシステム開発の仕事が集中することとなった。松原は「上流プロセスとプロジェクト管理を行う力があり、リスクを負う体力があるネームバリューのあるブランドベンダーが、高い利益マージンで落札できる仕組み」となっていると指摘する(松原2003)。このようにして中小ソフトウェア企業の直接参入を困難にし、元請けとなったブランドベンダーが自社で賸えない開発工程を下請けとなるソフトウェア企業に依頼するという構図が出来上がることとなったのである(杉山2008)。ソフトウェア業界はじめIT業界では、準委任契約に基づいて客先に常駐して開発を行う働き方が常態化していった。

「日本最大のエンジニア集団」とHPでうたうソフトウェア開発等のエンジニアの派遣会社、メイテックは1974年に創業されている。1986年7月に特定労働者派遣事業を開始し、自社で無期雇用する従業員を他社に派遣していたが、2015年の派遣法改正に伴い届け出だけで開業できる特定労働者派遣事業が禁止となり、2016年には早くも労働者派遣事業許可を取得している。

梅澤によれば、ソフトウェア開発の工程は、①ソフトウェアの企画、②システム分析、③詳細設計、④プログラムなどの各段階に分かれている。さらに梅澤はソフトウェア開発を中心に情報サービス産業における企業類型を以下の6つに分類している。①システムベンダー型、②ソフトウェアベンダー型、③プログラムベンダー型、④パソコンソフトウェアベンダー型、⑤要員派遣型、⑥情報処理サービス型である(梅澤1996)。上記のメイテックは⑤の要員派遣型に分類されるといえよう。

ソフトウェア開発に関わる派遣元会社は大きく分けて技術者派遣専門の会社と技術者を派遣する部門を有する大手派遣元会社があり、2015年改正で廃止されることになった特定派遣事業⁽¹⁹⁾は前者にあたる。上記のように、メイテックのような大手は即座に許可制に切り替え派遣業を続けることができるが、2節でも現況の一端を示したように中小の特定派遣事業者⁽²⁰⁾は廃業するところも出てくると予測されている。他方、技術者派遣を一部門に持つ大手派遣元会社では派遣労働者を登録型で雇用していることが多く、2015年改正で3年の期間制限を設けられたことによる影響があるものと考えられる。なお、本稿では後者の事例のみが対象であることをお断りしておく。

(2) 「ソフトウェア開発」の派遣労働に就く人の分析

この項では、登録型派遣で大手総合派遣元会社から派遣され「ソフトウェア開発」業務に従事するインタビュー어의調査をもとに検討していく。

1) 「ソフトウェア開発」の派遣労働者になる経緯

① Fさん(男性, 40代後半)

(18) ベンダーとはIT業界のメーカーや販売会社をさし、必ずしも自社で製品を開発・製作しているとは限らない。

(19) 「ソフトウェア開発」派遣労働者の割合は、改正前の2015年6月1日現在では一般労働派遣事業から43.8%、特定労働者派遣事業から56.2%と特定労働者派遣事業の割合が高かった(厚生労働省2016)。

(20) 特定派遣事業では、無期雇用が条件で雇用が安定するとみなされてきたが、実際には契約社員という名目で3か月の有期雇用契約を繰り返すという行為が横行している等の指摘が多く、今回の改正につながったという。小林亮介「機構レポート 特定派遣廃止の影響とその対応について」ニアショア機構 <http://www.nearshore.or.jp/report-tokuteihaken/> (2018年3月31日アクセス)。

大学受験を目指していたが、母が他界し、妹の面倒を見るため母親代わりに家事をしながらスーパーで6年間アルバイトをした。このまま仕事をしては先が見えないと感じ、「自分探しの旅」にワーキングホリデーでカナダに実質1年半行った。カナダですでにコンピューターが生活の中に入り込んでいることを知り、帰国してからその業界の仕事を探した。ところが、初心者OK、未経験者OKとなっても年齢と業務未経験ということがネックになり、50社以上受けても決まらなかった。結局、関連する資格を取ったら仕事を紹介する、その資格を取得する費用は合格したら負担してくれるという派遣元会社でマイクロソフトオフィシャルトレーナーの資格（その後ずっと有用となるデータベースアクセスのインストラクターの資格）を取らせてもらった。しかし、仕事は紹介されず、アルバイトしていた測量会社でその資格を用い、2年間アルバイトを続けることになった。上司が測量会社の下請けの会社を興し、誘われそちらで2～3年アルバイトするも、倒産。その後3～4社に派遣登録をして派遣労働に入る。この時30歳を超えていた。

② Gさん（男性、40代前半）

短大在学中（発話としては「大学」）から自動車関係の仕事に就きたいと思い、自宅近くの自動車部品を扱う会社に正社員として入社。月収は20万円ほど。3年ほど働くが、会社内の人事評価に不満を持ち退職。以後、派遣社員や契約社員として働く。途中、どのような就労形態で働いているのか不明なところもある。

2) 持っている資格

Fさんはマイクロソフトオフィシャルトレーナーの資格（データベースアクセスのインストラクターの資格）を取得して以降、その資格を活用して仕事をしてきた。高卒であるFさんにとって有用であったと思われる。Gさんは資格について特に語っていないが、短大電気科での学修が土台となったと思われる。

3) 仕事の内容と賃金

① Fさんの「ソフトウェア開発」業務の経歴と賃金

(a) 生命保険会社のシステム部門が派遣先。データベースを検証するツールを作っていた。繁忙期には残業が月に50時間くらい。派遣元会社と派遣先間に「協力会社」が入っていて1年目は派遣社員として（時給2,000円くらい）、2年目から2年間は「半ば個人事業主的な形で」派遣先と契約書を交わしての仕事となったという。1年目は二重派遣であった可能性があるだろう。個人事業主となった時リーマンショックが起きる。2年目からは残業代が払われなかったという。自営業として労働者の権利を持ちえない個人委託もしくは個人請負として契約するものの、仕事上の指示命令を派遣先から受ける偽装請負であったのかもしれない。この「ごたごた」もあり離職。

(b) 通販事業の会社で通販のカatalogをシステム化する仕事（時給が落ちて1,700円くらい。以降残業はなし）システムが出来上がってしまったのでこのままいても仕方ないと思い、1年で離職。

- (c) 次に情報セキュリティの会社で情報セキュリティを格付けするシステムに関する仕事（時給1,700円）に就き、技術屋としてアプリケーションを作っていたが、限界を感じ1年で離職。
- (d) 次に、別の情報セキュリティの格付け会社で直雇用、契約社員となる。企業に出向いてヒアリングし、格付けの資料を収集する仕事をしたが、会社の経営不振などで1年で離職。
- (e) インタビュー時、インターネット開通の工事などを請け負う会社の派遣社員として勤めて6年目。時給は2,200円。残業がないので家族を養うためにも経済的に厳しく、土曜日にも保守対応ということで仕事をさせてもらっている。上限まで時給を上げてもらうなど待遇に恵まれている。

② Gさんの「ソフトウェア開発」業務の経歴と賃金

- (a) 公共サービスのエンジニアとして6年間働く。派遣元会社が「業務請負をしていた案件に加わった」そうだが「結構問題があって」と語っていた。詳細は不明だが、偽装請負であったのかもしれない。月収は30万円ほど。
- (b) 大きな案件に携わりたいと退職、大学のシステムを改善する仕事に1年ほど就く。ここでも複数の派遣会社が入っての業務委託だったようである。大学内の不祥事で予算が減るなどで業務委託も撤収。
- (c) ウェブサービスを新規で立ち上げる仕事に就く。「初めての一次請けで、かつ大手の仕事」でやりがいを覚える。立ち上げの頃は残業もあり、月収30万円ほどに残業代があった。4年ほどやったが、案件が他社に移る。
- (d) 総務省で世帯管理や補助金などに関するウェブサービスの仕事に1年弱就く。選択肢は2～3社あったが、手堅いところを選んだ。
- (e) 以降、ウェブサービス関連の仕事で6社ほど勤務。「スーツを着てこい」と言われ、聞いていた仕事と違う時には1か月でやめた。収入は上がり、現在の会社（スマホ関係）では月収45万円から50万円ほど。残業は1日2時間ほど。

具体的にFさんとGさんの仕事内容の変遷を見てきたが、2人が派遣された先を見るとWebサービスの会社から公共サービス、大学、生命保険会社など多岐にわたる。これはソフトウェア開発があらゆる産業で必要とされ、外部に委託してシステム設計から維持まで実施されていることを示すだろう。そして、ソフトウェア開発の需要の高さが多重下請け構造を生んでいる。すなわち、発注者から直接仕事を請け負った元請業者が受けた仕事を切り出して2次請け、3次請けと仕事を下ろしていく構造のことである。Gさんが(c)の仕事で「初めての一次請けで、かつ大手の仕事でやりがいを覚えた」と語っているが、派遣社員は、派遣先に行ってその仕事の全体像が見えず、何のための仕事でどこの部分なのかかわからないまま進めるといことも起きるようである。また、Fさん、Gさんそれぞれの(a)で示したように二重派遣や偽装請負の疑われる事案も多い。

4) 派遣労働と法改正について

Fさんは正社員や派遣社員という立場にはこだわっていないという。問題は金銭的なことや保障のこと。ワーキングホリデーを用いて外国で住み働いた経験があり、奥さんも外国人であるこ

ともあり、年齢を超えて「スキルアップして今後の未来につなげていこう」という考え方になじむ。しかし日本では認められていない、と感じている。自分の親きょうだいも理解しておらず、派遣は「正社員で働けない人の受け皿」という見方がされている。現場の主力は40歳代で、一回り近く上の50歳に手が届かんとするFさんのような人間を使うというのはやりにくいだろう。しかも、派遣法改正で、3年以上同じ部署で働けないとなると年齢がネックになってくるだろうと考えている。しかし、派遣先の人たちは自分を手放したいとは思っていないようなので、別の派遣元会社からの派遣にするなど手を打つだろうと思っているが、先行きに不安を覚えている。

Gさんは、派遣社員であることを肯定的に捉えているように語る。「正社員のほうがマイナス。100人の人にしか会えないが、派遣なら100社行けば10,000人の人に会える。多くの人に出会えるし、大きな会社で働くこともできる。」現在の派遣元から正社員（筆者注：無期雇用の「常用品」従業員の意味であると思われる）の話があったが報酬面で折り合わず拒否したという。友人には独立して業務委託や業務請負をしている人が多いが自分は税金の手続きや計算が面倒で派遣社員でいるという。派遣法改正については特に興味はない。「実力があれば、なんでも叶う業態である」と言い、自分から派遣先を辞めることはあっても先方から打ち切られたことはなく、今後も賃金と案件の魅力（大きさ、新しさなど）で動くそう。Gさんは40代になりたてであり、ソフトウェア開発技術者として脂がのっているところなのかもしれない。

(3) 小 括——旧「専門業務」「ソフトウェア開発」派遣の課題

日本のソフトウェア産業の限界を指摘する声は多い。アメリカのソフトウェア技術者の多くはユーザー企業に勤め、自社のソフトウェアの開発を行うが、日本のソフトウェア技術者の多くはIT企業に勤務、ユーザー企業の業務システムを開発している。人手が足りずに外部調達し多重下請け構造が形成されており、人月工数主義⁽²¹⁾がとられている。元請のIT企業の技術者は入社早々管理業務ばかりでソフトウェア開発の技術を磨くことができず、下請けの技術者たちは分業構造の中で、プロジェクトの全容を知ることもなく何のための仕事をしているかわからないということが起き、替えの効くパーツ扱いされ、結果として技術者が育たないということが指摘されている。また、常駐開発する多重下請け構造の現場では元請企業や幾重にもわたる下請けの技術者が入り混じって作業するため偽装請負や多重派遣になることも多い。

2人のインタビューからも、偽装請負や二重派遣の現実に直面した経験があること、ソフトウェア業界あるいは広くIT業界に見られる多重下請け構造の中で、仕事の全容が見えないまま、いずれかの部分が切り出された業務を担っている様子が見えがえした。Fさんからはシステムが出来上がってしまえばそのメンテナンスのためにいても仕方がないと離職したという経験も聞かれた。家族を抱え、50歳に手が届こうとしているFさんは、旧「専門業務」としての枠組みがなくなり、期間制限が設けられる不安を口にしていた。

ソフトウェア開発の企業を6つに分類した梅澤の調査によれば、要員派遣型の派遣専門の会社に

(21) 人月とは、プロジェクトの工数(規模)をはかる単位の一つで「人数×月」を意味し、プロジェクトに投入する人員と、月で表した1人あたりのプロジェクト従事期間の積を表す。IT用語辞典 <http://e-words.jp/w/%E4%BA%BA%E6%9C%88.html> (2018年3月31日アクセス)。

勤務する人は他の類型に比べて教育訓練の機会に恵まれず、上位の職務への移行も少なく、長期勤務への希望も会社と仕事への満足度も低い（梅澤 1996）。ソフトウェア開発の会社の無期雇用の社員で、他社に派遣されるが身分と生活は安定している人たちがそのようだとすれば、2018年9月から3年の期間制限が設けられる一般の派遣元会社に登録するFさんたちのような派遣社員の不安はつきないだろう。さらに、派遣業の許可を得られない業者は、可能であれば準委任契約を結び仕事を請け負う可能性を検討することになるが、偽装請負や多重派遣の問題が再燃するのではないかと懸念されている⁽²²⁾。また、高齢のソフトウェア開発技術者の行く末を心配する声もある⁽²³⁾。

5 まとめ——旧「専門業務」派遣の課題と展望

本論では、派遣法成立時から認められた2つの旧「専門業務」の現状と課題についてみてきた。労働供給事業が労働者の労働条件を劣悪なものにし、中間搾取も多発したという戦前の反省をふまえて派遣の対象業務を絞り込んで制定されたのが派遣労働法であった。「専門業務」について、派遣法が成立した当初しきりに発信されたのは、高度に専門的な技術や知識を持っているので、派遣元との交渉力もあり労働条件は相当程度高い、就労先が変わるとしても雇用は安定しているという中央職業審議会派遣事業等小委員会『立法化の構想』についての説明であったという（萬井 2017：23）。

しかし、本稿で見てきたように、旧「専門業務」派遣においても、長時間の過重な労働に対し時給換算すれば最低賃金にも満たないような賃金であったり（添乗）、二重派遣や偽装請負で労働者の権利や労働環境が十分に守られず、中間搾取も考えられる事例が見受けられた（ソフトウェア開発）。

ここでまとめると「添乗」派遣では、長時間労働、低賃金、社会保険加入が困難なこと、派遣元会社を一社とすること、派遣先や時期は派遣元会社によって振り分けられ、断りにくいことなどが明らかとなった。その背景には、旅行業界の状況がある。旅行業界は、バブル時代に海外旅行ブームで増加した旅行会社や派遣元会社において価格競争が激化した一方、景気の動向や旅行者の嗜好の変化にあわせ、添乗員の必要な旅行が減り、家族を養っている男性や自活している添乗員が職を離れていきがちになった。一年を通じて仕事の繁閑があり、業務が過酷な割に賃金が安く、若い人の定着率も悪い。女性比率も高まっているが、女性の多い専門職の待遇の悪さ（保育士、介護士など）と重なる状況にあるといえるのかもしれない。ただし、人手不足もあり、資質があれば、未経験者や高齢者の参入、活躍が期待されて、実際に業務が可能なところが他の派遣業務と異なる「添乗」の興味深いところである。

「ソフトウェア開発」派遣では、違法な派遣で問題を抱えやすく、登録型派遣では特に年齢が上がると派遣の需要があるのか不安を抱えていることが見えてきた。この背景には、日本のソフトウェア業界の特質がある。アメリカのソフトウェアシステムが社内の技術者によって担われたり、

(22) 小林亮介「機構レポート『偽装請負問題』が、再びIT業界にやってくる」ニアショア機構 <http://www.nearshore.or.jp/report-itgisou/>（2018年3月31日アクセス）。

(23) 小林亮介「機構レポート『専門26業務の廃止・撤廃』が追い打ちをかけるIT業界の『技術者高齢化問題』」ニアショア機構 <http://www.nearshore.or.jp/report-26/>（2018年3月31日アクセス）。

パッケージソフトを利用する傾向が強いのに対し、日本では、外部のシステムインテグレーター⁽²⁴⁾が、ユーザー企業の業務システムを開発しており、人手が足りずに外部調達し多重下請け構造が形成されている。人月工程主義をとり、常駐開発する多重下請け構造の現場では偽装請負や多重派遣になることも多い。また、派遣のソフトウェア開発技術者が従事する業務は、多重下請構造の末端を担う傾向にあるため、全体像がつかめずやりがいを見失い、成長が阻害される弊害も指摘されている。元請企業の技術者は若いうちから企画設計などの上流工程や下請け企業の管理などに特化しているため、年嵩の派遣技術者はその下で働きにくい状況も生まれてくる。

以上のように、旧「専門業務」にあっても、法成立時の精神が十分に反映されているとは言い難い状況にあるといえよう。この状況に変化の展望を見出すことはできないだろうか。本稿の最後に試論を述べていきたい。

労働条件の整備に関しては、業界団体や労働組合の取り組みが重要であろう。「添乗」派遣に関しては、すでに述べてきたように、日本添乗サービス協会（TCSA）、サービス・ツーリズム産業労働組合連合会（サービス連合）、その傘下の派遣添乗員の労働組合、さらに個人単位で参加・意見交換できる派遣添乗員ネットワーク等がある。サービス連合では添乗業務検討委員会を設置、派遣添乗員の処遇改善に取り組む活動を続けている。「ソフトウェア開発」派遣に関しては、広く技術者派遣の業界団体として日本エンジニアリングアウトソーシング協会（NEOA）があり、メイテックを含む大手9社が加盟している。請負業務の適正化を主眼に置いた「業界健全化キャンペーン」を実施、2007年には派遣先の職場が偽装請負の状態に陥っていないかどうかを自立的にチェックできるように、「請負チェックシート」を作成、配布している⁽²⁵⁾。

偽装請負や多重派遣等からくる法的問題や中間搾取の問題には、2015年法改正で特定派遣事業が廃止されることで、一定規模の派遣元会社に絞られることにより改善が見込める可能性がある。上記のNEOAに加入しているメイテックが、法改正後すぐに許可を申請し特定派遣事業者から一般派遣事業者になったことは先に記したが、NEOAの加入基準は従業員の権利保護に関して法令を遵守する上で厳しい条件が課されている⁽²⁶⁾。民主党政権下で実施された「労働者派遣専門26業務適正化プラン」においても大企業のほうが指導や影響を受けていることが確認されている（小林2014）。

他方、旧「専門業務」の枠組みが撤廃されたことで、派遣元に無期雇用されている労働者の派遣が原則期限制限のない派遣となった。従来は「自由化業務」として期間制限を受けていた技術関連の業務のうち「評価・試験・保守」等の設計開発業務の周辺業務についても期間制限を受けることがなくなった。また、大手の技術者派遣元会社では基本的に従業員を無期雇用して他社に派遣して

(24) システムインテグレーター（System Integrator）とは、企業や行政の情報システムの構築、運用などの業務を一括して請け負う事業者のこと。IT用語辞典 <http://e-words.jp/w/%E3%82%B7%E3%82%B9%E3%83%86%E3%83%A0%E3%82%A4%E3%83%B3%E3%83%86%E3%82%B0%E3%83%AC%E3%83%BC%E3%82%BF.html>（2018年4月29日アクセス）。

(25) 一般社団法人日本エンジニアリングアウトソーシング協会（NEOA）「活動報告」<http://www.neoa.or.jp/activity/index.html>（2018年5月5日アクセス）。

(26) 一般社団法人日本エンジニアリングアウトソーシング協会（NEOA）「入会のご案内」<http://www.neoa.or.jp/admission/regulation.html>（2018年5月5日アクセス）。

いるため、派遣社員を受け入れた会社は直接雇用する義務を免れることになる。さらに、旧「専門業務」派遣の場合には、付随的業務（ミーティング・掃除・電話応対等）は労働時間の1割を超えてはならないという制限があったが、これがなくなった。このような法改正後の変化を受けて、NEOAは加入している派遣元会社各社の無期雇用派遣労働者の「活用自由度が高まる」とうたっている（NEOA 2015）。派遣先会社にとっては、旧「専門業務」従事者のかわりに、雑務もお願いでき、雇用に責任を負わなくていい、いつでも取り換えのきく派遣労働者を受け入れることが可能になったといえよう。そのことによる、派遣労働者のモチベーションの在り方や成長の度合いが懸念される。

そのようにして派遣労働者の立場が固定化するよりも、ソフトウェア開発に関していうならば、派遣された会社の業務内容を熟知し、業務システムの企画設計から携わることが可能なように直接雇用されることが望ましいのではないだろうか。本プロジェクトは途上にあり、本稿で扱ったデータに偏り、限界があることをふまえ、引き続き調査研究を深化させていきたい。

（うざわ・ゆみこ 明星大学人文学部教授）

【引用文献】

- 橋本佳恵（2000）「海外主催旅行における添乗員の役割に関する研究」『大阪明浄大学紀要』開学記念特別号，pp.73-81。
- 小林徹（2014）「労働者派遣専門 26 業務適正化プランの影響——派遣元・派遣先・派遣労働者の変化」佐藤博樹・大木栄一編『人材サービス産業の新しい役割』有斐閣，pp.177-205。
- 厚生労働省（2016）「労働者派遣事業の平成 27 年 6 月 1 日現在の状況」（プレスリリース）。
- 厚生労働省（2017）「平成 27 年度 労働者派遣事業報告書の集計結果」（プレスリリース）。
- 松原友夫（2003）「ソフトウェア産業にもデフレはやってくる」『情報処理』第 44 巻第 4 号，pp.375-383。
- 日本エンジニアリングアウトソーシング協会（NEOA）（2015）「参考資料 労働者派遣法改正に関する NEOA からのお知らせ」http://www.neoa.or.jp/data/20180402_leaflet.pdf（2018.5.23 アクセス）。
- 日本添乗サービス協会（1998）「添乗員の労働条件実態調査報告（関西圏）」『労働調査』348，労働調査協議会，pp.19-41。
- 大内伸哉（2017）「労働者派遣は、なぜたたかれるのか」『雇用社会の 25 の疑問——労働法再入門』第 3 版，弘文堂，pp.300-314。
- Reskin, B.F. & Phipps, P.A. (1988) "Women in Male-dominated Professional and Managerial Occupations," Stromberg, Ann H. & Harkess, Shirley (eds.) *Women Working Theories and Facts in Perspective* (second edition), Mayfield Publishing Company, pp.190-205.
- 佐野嘉秀・高橋康二（2010）「派遣技術者のキャリアと仕事意欲」佐藤博樹ほか編『実証研究——日本の人材ビジネス』日本経済新聞社，pp.463-487。
- 島崎謙治（2015）「人材派遣健康保険組合の設立の背景・経緯について」『日本労働研究雑誌』No.659，pp.58-65。
- 四宮美佐雄（2013）「OPINION——添乗専門職の確立に向けて」『TCSA NEWS』vol.81，一般社団法人日本添乗サービス協会。
- 杉山克典（2008）「日本のソフトウェア産業の現状分析」『広島経済大学経済研究論集』第 31 巻第 3 号，pp.191-203。
- 高梨昌（2007）『詳解 労働者派遣法』第 3 版，エイデル研究所。
- 梅澤隆（1996）「情報サービス産業の分業とソフトウェア技術者のキャリア・職業意識」『三田商学研究』第 39 巻第 1 号，pp.63-80。
- 萬井隆令（2017）『労働者派遣法論』旬報社。