

# 派遣法下のソフト・ハウス

## —実態調査研究を踏まえて—

中 根 雅 夫

### 目 次

1. はじめに
2. 派遣法の概要と既存調査研究の成果
3. 本調査結果の詳細分析
4. おわりに

## 1 はじめに

近年、わが国では経済環境の好況を反映して、人手不足がしきりに指摘されている。<sup>①</sup>とりわけ中小企業ともなると、事態はより深刻であり、最近のある調査結果でも、人手不足に悩む企業が50%近くにのぼるという事実が明らかにされている。また、今後も慢性的な人手不足が持続するということも予想されている。

その最も典型的な業種の1つが情報サービス産業である。すなわち、「情報化社会」という表現を改めてもち出すまでもなく、著しい情報技術の発展の結果、その実効性の真偽はともかくとして、いわゆる SIS (Strategic Information System: 戦略的情報システム) に多くの企業が強い関心を寄せている現実が何よりも雄弁に物語るように、コンピュータに対する期待がこれまでになく高まり、その導入・活用が活発になっている。それに伴い、いわゆるソフトウェア開発のニーズが強まり、その結果、「ソフトウェア危機」といわれるような状況<sup>②</sup>をきたしているのである。

主として、ソフト・ハウスと呼ばれる企業がその開発に従事しているが、就業形態として、クライアント先に直接出向する形をとる場合が多い。そのため、

## 派遣法下のソフト・ハウス（中根）

自社内にコンピュータを設置することは必ずしも不可欠な要件とはならず、したがって極端なケースではいわゆるフリー・ランサー（個人企業）にみるように、容易に参入できる状況（参入障壁の低さ）をもたらしている。ともかく、既述の通り、当該業種はその発生以来の就業形態の特殊性ゆえに、派遣元、派遣先、そして派遣要員の各々をめぐるトラブル等が頻出しているのである。その意味から、派遣法の制定は否応なく当該業種に大きなインパクトをもたらすことになったのである。

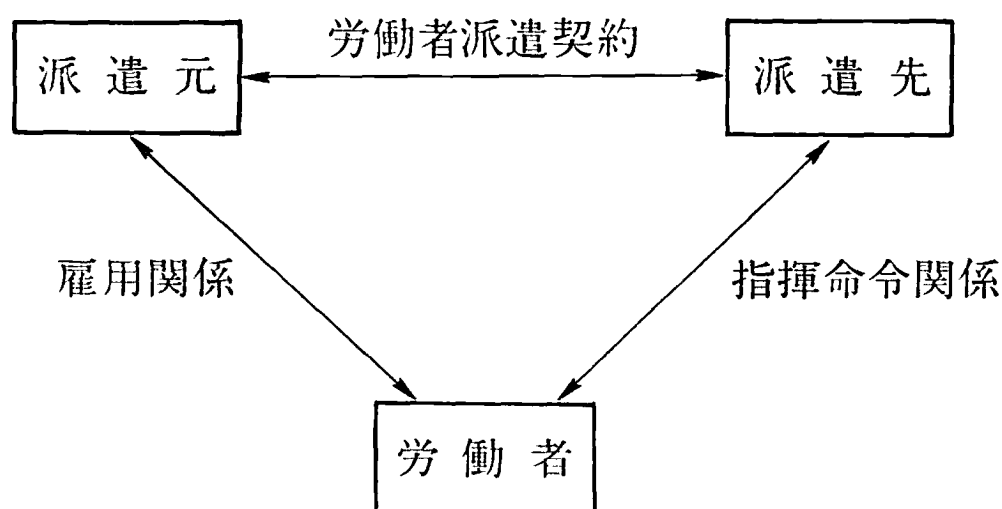
以上のような諸事情を踏まえて、実態調査結果及び文献サーベイを通して、派遣要員をめぐる種々の問題を明らかにすることが本稿の目的である。

本稿では、まず派遣法の施行内容の確認を行い、次いで派遣法の施行後のソフト・ハウスの派遣業務をめぐる諸状況を明らかにする。

本稿の基本的視座は以下の通りである。

すなわち、派遣法はそもそも図表一③にみるような状況にあるソフトウェア開発を行う派遣要員に対して、雇用関係の明確化、安定化を意図して設けられたものである。

図表一 1



しかし、この派遣要員に対する法的保護を狙った法制度は、言うまでもなく、様々なインパクトをひとり派遣要員自身のみならず、派遣元事業主及び派遣先企業にももたらした。

そこで、本稿では、これらの派遣法をめぐる種々の状況変化を考察し、そこにおける問題点を抽出し、今後ソフト・ハウスをはじめとする情報サービス産業が克服していくべき方向性を明らかにする。

## 2 派遣法の概要と既存調査研究の成果

昭和61年7月1日から、派遣法（「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」）が施行された。<sup>④</sup>

ソフトウェア開発をはじめとする派遣法の対象の業務は、サービスを求める企業側からみると、専門的な知識、技術、経験を有する者に行わせる必要のある業務であったり、または夜間・繁忙時など一般の従業員とは異なる就業形態の業務であり、自社の従業員に行わせるよりも外部に委ねた方が効果的に処理できる領域である。

一方、労働者側の事情を考えると、終身雇用慣行にこだわらずに、いわゆるフリー・アルバイトとして就業する者、あるいは子育てを終えた婦人労働者、継続就業を希望する高齢者を中心に、自分の都合のよい日時に都合のよい場所で働くことを希望する者が増加してきていることは明らかである。このように派遣形態は、終身雇用慣行、年功序列制に基づく労働市場ではない、いわば「中途採用市場」における労働力の需要と供給を迅速かつ的確に結合させるという役割を果たしていると考えられるのである。

繰り返せば、派遣法は、これらの状況を踏まえ、「人材派遣業を一定の要件のもとに労働者派遣事業として認め、その適正な運営を確保するとともに、派遣業務に従事する労働者の就業条件の整備を図ることによって、派遣労働者の雇用安定その他福祉の増進に資することを目的とする」ものである。<sup>⑤</sup>

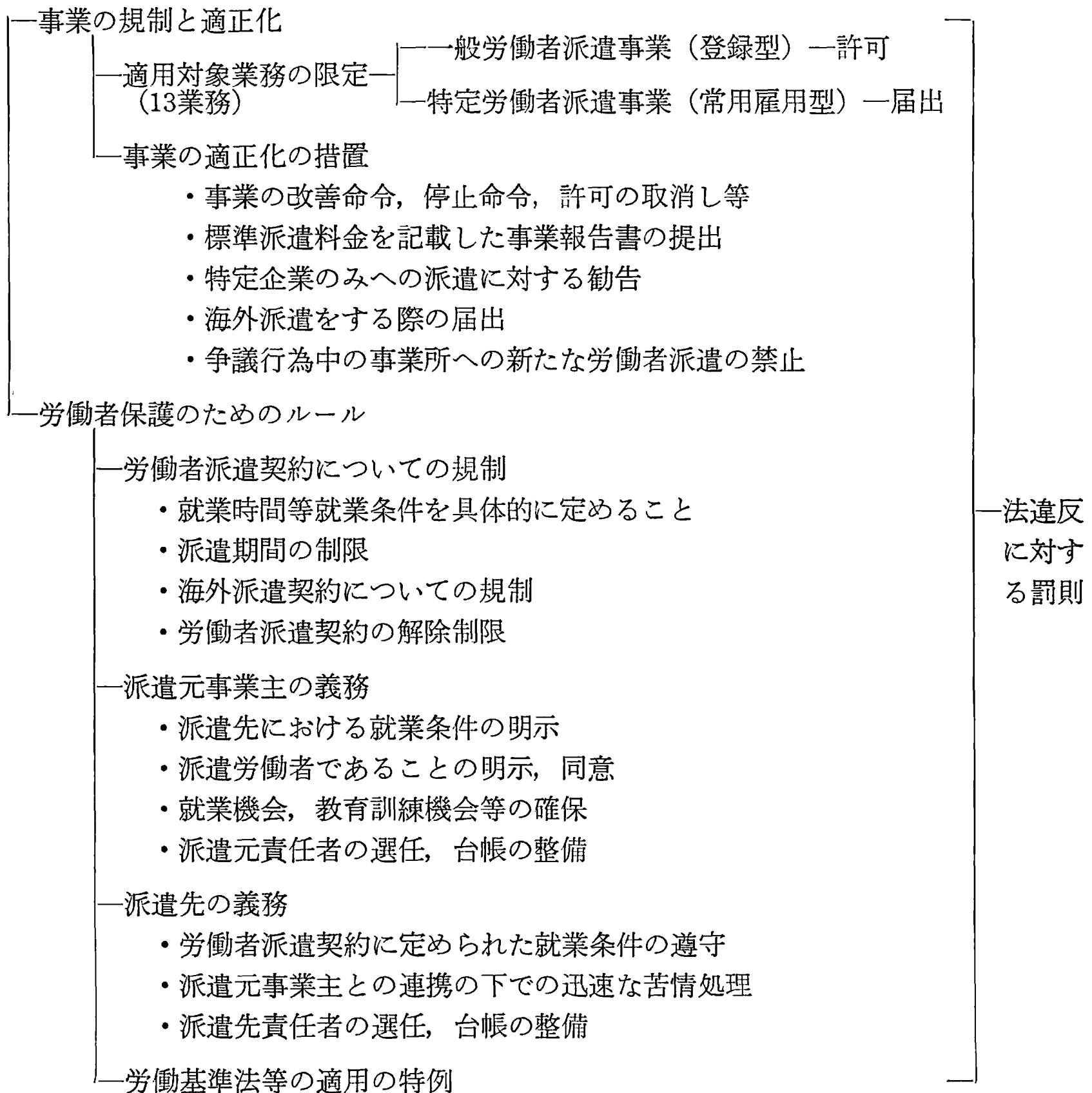
派遣法に基づく制度体系は図表－2の通りである。<sup>⑥</sup>

ところで、既述のように、わが国においては、新規学卒者を常用雇用の形態で雇い入れ、企業内でのキャリア形成を図りながら、昇進、昇格させ、定年に達するまで雇用する、いわゆる終身雇用慣行が形成されている。

派遣法は、この終身雇用慣行を前提にしていることに注目すべきであろう。

すなわち、たとえば労働者派遣事業の対象業務に関連して、次のような指摘がある。<sup>⑦</sup>

## 派遣法下のソフト・ハウス（中根）



（資料出所）労働者職業安定局編著「改定新版人材派遣法の事務解説」P31

「制度の体系」を一部修正のうえ使用

① 終身雇用慣行下では実施しにくい労働力需給の迅速かつ的確な結合を図るために，労働者派遣事業という方法により行わせる必要のある分野に限定する

② 終身雇用慣行，年功制に悪影響を及ぼすことの少ない分野に限定する

次に，日本事務処理サービス協会による「一般労働者派遣事業」の実態調査から，注目すべき点を以下にみていこう。<sup>⑧</sup>

まず，派遣要員の人事管理上の問題に関しては，人材不足が深刻な問題とな

っている一方で、「本人の都合で稼働できない者がしばしばある」が目立っている。派遣先と派遣要員間の要望のギャップ<sup>⑨</sup>については、登録型企業と比べ、臨時型企業のギャップが小さくなっている。ギャップの大きいものは、登録型企業では、「技能レベル」、「始業時間」、「派遣先の場所」などの順であり、一方、臨時型企業では、「仕事内容」、「就業時間」、「始業時間」などの順となり内容的にも異なっている。

また、派遣先企業の問題としては、全体として派遣先企業における派遣要員に対する管理上の未熟性が指摘されている。

さらに、企業で実施している教育訓練は、「社内で実施し費用は無料」が7割弱となっている。

また、派遣労働形態を選択した理由としては、「賃金水準が高いから」（34.8％）、「働く期間を限って働けるから」（28.9％）など派遣労働を積極的に評価する選択肢を選ぶ者が多く、「正社員としての雇用先をみつけるまでのつなぎとして」（16.3％）や「正社員として働きたいが雇ってくれる企業がなかったので」（12.4％）とする者は6人に1人程度となっている（図表—3）。

残業については、「余り多くなければあってもかまわない」（56.7％）とする者が、また、希望する勤務時間は「年間を通じて出来るだけ切れ目なく続けて働きたい」（63.5％）とする者が最も多い。

派遣先での仕事上での問題点としては、とくにないとする者が多いが、指摘された事項としては、「派遣スタッフの受け入れ体制が整備されていない」や「自分の能力や経験が十分に生かせない仕事である」などが挙げられている。

一方、派遣を巡るトラブルに関連しては、東京都労働経済局の調査によると、登録型派遣におけるトラブルについての結果が挙がっている<sup>⑩</sup>。すなわち、派遣期間中の契約解除や派遣要員の交代にいたったトラブルの発生率の質問に対して、派遣労働者の「1％未満」と答えた事業者が31.3％、「1～2％」が20.1％、「5～9％」が9％、「3～4％」が7.6％である。「10％以上」と答えたところも7.6％存在している。

その発生原因としては、「派遣先の人間関係」が32.6％、「スタッフの勤務

図表— 3

(%)

働く年齢に制限がないから	17.0
仕事の範囲や責任が明確だから	18.1
会社への忠誠心を求められないので	6.3
専門的な技術や資格を生かせるから	17.1
自分の能力を生かせるから	14.2
賃金水準が高いから	34.8
働きたい仕事内容を選べるから	23.0
働きたい曜日や時間を選べるから	25.6
残業しないですむので	6.6
働く期間を限って働けるから	28.9
大企業で働けるから	5.1
働く企業や働く職場を選べるから	11.0
会社の人間関係に煩わされないから	16.8
正社員として働きたいが、雇ってくれる企業がなかったの	12.4
正社員としての雇用先をみつけるまでのつなぎとして	16.3
その他	5.3

態度」が24.3%、「スタッフの技術評価をめぐって」が20.8%、「派遣契約の内容をめぐって」が8.3%となっている。

これらの背景としては、当該調査報告は、派遣契約に定める業務内容の記載が抽象的な表現になっているために、派遣労働者が担当ではないと思っている業務を派遣先が命じることからトラブルが生じていると指摘している。そして、これは業務内容をはっきりさせることや、トラブルが生じても苦情処理や派遣元と派遣先との話し合いによって、トラブルを減らすことができると示唆する。

次に、派遣法が施行されてから2年が経過した時点<sup>⑪</sup>での情報サービス産業における派遣に関する既存の実態調査を概観してみよう。

まず、当該調査は、派遣事業の安定的発展と派遣労働者の労働環境の改善と

いう点においては、一定の役割を果たしたとはいえ、まだ問題も多いと指摘する。とくに、情報サービス産業においては、業界あげて派遣事業の届け出をしたが、ソフト開発の受託業務の大半は派遣法の適用外となるなど、当初の予想とは異なる様相を呈しているとする。また、派遣要員の保護に関しても、当初期待された労働環境の改善などがまだ不十分であるとする。

その情報サービス産業に係わる派遣法の適用対象業務は、以下の4業務である。

- ① 電子計算器を使用するシステムの設計、保守、プログラムの設計、作成、保守……情報処理システム業務全般に係わるもので、システム・エンジニア、プログラマーである。
- ② 電子機器の設計・製図……CAD、CAMの設計・作成が含まれるが、ハードやコンピュータ以外の機械、器具も含まれる。
- ③ 電子計算器の操作……いわゆる電算システムのオペレータであるが、タイプライターやテレックス等の電算システム以外も含まれる。
- ④ 電子計算機の性能、操作方法に関する説明……デモンストレーション業務に携わる、いわゆるインストラクターである

また、情報サービス産業における派遣事業の届け出、許可の状況は図表—4の通りである。

労働者派遣事業は、「一般労働者派遣事業（登録型）」と「特定労働者派遣事業（常用型）」に区分されるが、情報サービス産業では、後者が圧倒的に多く、オペレータ及びインストラクターについては前者が相対的に多くなっているが、情報サービス産業の主力であるシステム・エンジニア、プログラマーについては常用型の「特定」が圧倒的に多いことが明らかにされている。

また、情報サービス産業は派遣適用対象業務全体の届け出、許可件数に占める比率もきわめて高く、とりわけ「特定」については全体の72.4%が情報サービス産業である。しかし、労働者派遣事業法の施行に当たって、とりあえず届け出・許可を申請したところも含まれており、したがって届け出・許可があっても、必ずしもすべてが派遣を実施しているわけではない。ただ、先の東京都

図表—4

派遣法の 適用対象 業務分類	業 務 内 容	特定労働者派遣事業 届け出受理事業所数	一般労働者派遣事業 許可事業所数
1 号	電子計算機を使用するシステムの設計・保守・プログラムの設計・作成・保守	4,702 ( 36.5%)	484 ( 6.7%)
1 の 2 号	電子機器の設計・製図	1,079 ( 8.3%)	117 ( 1.6%)
2 号	電子計算機の操作電	3,014 ( 23.4%)	1,207 ( 15.5%)
9 号	子計算機の性能, 操作方法に関する説明	543 ( 4.2%)	530 ( 7.4%)
全 届 出・許 可 事 業 所 数		12,855 (100.0%)	7,134 (100.0%)

出所：労働省民間受給調整事業室調査（昭和62年調査）

労働経済局の調査結果によると、特定労働者派遣事業において、情報サービス関連の届け出事業所のうち「派遣の実績なし」とするところは、およそ12～13％程度であり、その意味では、情報サービス関連業務に関して、届け出事業所の多くが実際には派遣を実施していることが明らかである。

しかし一方で、この場合の派遣が常用している自社の労働者を他社に就労させているという意味を含み、派遣法で規定している「派遣契約」をしているかどうかは、また別の問題であるとする考え方がある。すなわち、情報サービス産業においては、派遣先企業は派遣法の施行により「派遣」と「請負」の2通りの形態の契約を選択できるようになったのである。

派遣法における「労働者派遣」の定義は、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」（派遣法第2条1）となっている。これに対して、「請負」は派遣法上は特段の規定はないが、派遣法で規定する「派遣」の規定に沿わないものとなり、とくに派遣労働者が他人の指揮命令を受けないことが条件となる。したがって、派遣と請負を明確化する基準は、派遣先企業の人々の指揮命令を受けるか否かという点にある。

派遣法の制定以前の情報サービス産業における他社就労働の実態は、大半が



派遣先ユーザ企業の指揮下に入る派遣法でいうところの「労働者派遣」であったので、「労働者派遣」が一般化すると思われた。ところが、同法施行から2年、情報サービス産業の実態は必ずしもそうはなっていないとされる。

その原因として、システム・ハウスやソフト・ハウスなどは派遣事業の届け出はしたが、実際はユーザとの間で請負契約にしているところが多くみられ、必ずしも派遣契約が一般化していないとされる。

さらに、この理由として、以下のような指摘がある。

労働者を派遣する派遣元企業とそれを受け入れるユーザー企業の両者の思惑が、はからずも一致したからである。

ユーザ・サイドからすると派遣契約だと、派遣労働者の使用者として、労務管理の責任を負わされることになる。すなわち、派遣労働者の管理台帳の作成、労働時間管理などの事務手続きが面倒なうえ、職安の立ち入り査察もありえる。ユーザは、これを嫌って、請負を選択したようである。

これに対して、派遣元のソフト・ハウス等も派遣よりも請負契約にすることで、契約関係を単なる人貸し業から脱皮して高度化したいとの思惑と、だいいち派遣という言葉のイメージが悪く、人の採用にも悪影響を与えているとの判断から、請負契約を進めることになったのである。

このため、請負化の結果、派遣要員と自社社員の机を離したり、派遣要員用のコーナーや分室を設けたり、自社社員と混在しているフロアでは天井から派遣元企業の社名を書いたプレートを下げたりして請負の形を整えている。また、派遣元からは指揮命令をする責任者を常駐させてるなどして、ユーザ側からはこれを通じて仕事の指示をするようになってきている。しかし、指揮命令をする責任者が必ずしも常駐していないと、ユーザ・サイドの現場からは派遣要員に直接指示できず「仕事がやりづらくなった」との不満の声も聞かれるとされる。

そのため、中には、現場責任者がいないときには、現場の自社社員が直接派遣要員に指示し、指示した内容を文書にして所定の箱に入れておき、後日出てきた現場責任者がその文書を見て、事後的に確認し、表面上は現場責任者を通

派遣法下のソフト・ハウス（中根）

じて指揮した格好にするといった抜け道を考え出したところもある。

また、派遣元のサイドでは、請負となると、ユーザ先に指揮命令者を常駐させねばならず、人を出しさえすれば日ゼニが入る派遣と違ってシステムを丸ごと請負う技術開発力が求められる。仮に技術がないため、見積りが甘くて開発費が受託金額を上回っても自己負担ということになる。また、一括請負となると3カ月ごとの請求、支払いは2カ月後となり、資金力が必要である。

そのため、こうした一括請負ができるのは力のある大手のソフト・ハウスということになる。そこで、力のない中小ソフト・ハウスの間では、一括請負とは別に、ソフト・ハウスの労働者がユーザ先に常駐して、働いた工数ベースで毎月料金を清算することが行われる。この期間請負いは、形式的には請負の形を整えているとはいっても、実態は“限りなく派遣に近い”ものといえ、いわゆる擬似請負の疑いもある。

しかし、上述の事情から、派遣法の施行を契機に一括請負いできる大手ソフト・ハウスと、期間請負ないしは派遣にとどまる中小ソフト・ハウスとの間に階層分化が一段と進みつつあることは明らかである。

ところが一方、派遣法が、これまできわめて希薄であったこの業界の経営者の労務管理に対する意識向上に役立ったことは、評価できる点であるとの指摘がある。

さらに、情報サービス産業における労働者派遣の実態について、以下のような問題点が挙げられている。

- ① （年齢及び学歴）東京都労働局の調査によるとシステム開発・機械操作の業務では25歳未満及び25歳～29歳に集中しており、機械設計ではややばらつきがみられる。したがって、システム・エンジニア、プログラマー、オペレータなどの情報サービスを中心とする業務は、圧倒的に20代に集中している。

最も多い学歴では、情報処理システム開発は専門学校卒が最も多く、ついで大卒、さらには中・高卒の順になっている。これに対して機器操作及び機械設計は、中高卒が最も多くなっている。

こうしてみると、情報サービス産業の中心的な職種であるシステム・エンジニア、プログラマーは、専門学校卒の20代の若い層を中心に派遣が行われていることがわかる。

この点については、電機労連の調査においても確認できる。下表は、派遣要員の年代、学歴別の派遣勤務の実態である。

図表一5

項 目 最も 中心的な 派遣業務名	集計事業所数	最 も 多 い 年 代							最 も 多 い 学 歴					
		25歳未満	25 ～ 29歳	30 ～ 34歳	35 ～ 39歳	40 ～ 49歳	50歳以上	無回答	中・高卒	高専・短大卒	大卒	大学院卒	各種専門学校卒	無回答
総 計	1083 100.0	418 38.6	456 42.1	81 7.5	41 3.8	17 1.6	22 2.0	48 4.4	260 24.0	201 18.6	245 22.6	— —	324 29.9	53 4.9
情報処理システム開発	717 100.0	324 45.2	318 44.4	34 4.7	12 1.7	3 0.4	2 0.3	24 3.3	147 20.5	125 17.4	168 23.4	— —	248 34.6	29 4.0
機 器 操 作	93 100.0	44 47.3	31 33.3	5 5.4	2 2.2	— —	2 2.2	9 9.7	44 47.3	19 20.4	4 4.3	— —	17 18.3	9 9.7
機 械 設 計	104 100.0	18 17.3	36 34.6	21 20.2	12 11.5	10 9.6	3 2.9	4 3.3	35 33.7	20 19.2	27 26.0	— —	18 17.3	4 3.8

資料：東京都労働経済局「派遣労働に関する実態調査」（昭和62年調査）

これによると、専門学校卒は20代では51.7%，30代では38.5%が派遣勤務についている。これに対して大卒，大学院卒は，同じく26.8%，11.8%となっており，派遣労働が専門学校卒の若年層で担われていることがわかる。

- ② （派遣期間）東京都の調査によると，情報システム開発における派遣期間は，66.8%のものが9カ月以上となっており，機械設計では同じく84.8%，機械操作では60.4%が9カ月以上になっている。

労働者派遣法の施行令においては，情報サービス業務について派遣期間を1年以内と定めている。しかし，当時電機労連が調べた実態では，1年を超えるものがかなり多くあった。したがってその後，法の施行下においてどうなっているかは，上記の東京都の調査でも9カ月以上となっているため1年を超えているかどうかは判然としない。

- ③ （教育訓練・キャリアパス）この点について，東京都の調査によると，教育訓練を派遣元で実施しているところは66.9%となっている。機械操作，

## 派遣法下のソフト・ハウス（中根）

機械設計においても60％程度のところが派遣元で教育訓練を実施している。また派遣先で実施しているところが、30～40％近くあるが、一方で実施していないところが10％強ある。

しかし、会社に教育のコースが設けられていても、実際に教育を受ける機会があるかどうかが問題である。派遣法施行直前の電機労連の調査では、教育のコースはあっても、派遣労働者の場合は実際に教育を受ける機会がないものとするものが60％に及んでいた。

こうした、教育の実態や専門学校卒の多い派遣労働者のプロフィールを合わせて考えると、派遣労働者は教育訓練及びキャリアパスに遅れ、情報サービス労働市場において、底辺層を形成する可能性があり問題である。

- ④（今後の課題）「派遣先と緊密な連携」「労使のコミュニケーションの充実」と並んで「教育・訓練の充実」を挙げるところが多く、教育訓練に対するニーズがきわめて強い。

このように、情報サービス産業の派遣労働は、改善が進みつつある点も多いが、依然多くの課題を抱え今後の施策の充実が求められているのである。

## 3 本調査結果の詳細分析

はじめに原則的にアンケートの設問順に従って、特徴的な点を挙げてみよう。

業務内容の特徴としては、図表―6にみる通りの結果が得られたが、昭和60<sup>⑫</sup>年度に実施された同一業種（ソフト・ハウス）に対する調査結果と比較すると、

- ① 「システム開発」・「要員派遣」は増加傾向にある。
- ② それに対して、「データ処理」は減少していることが明らかである。この事実から、確かに業務内容は一般によく指摘されているように、質的に複雑化の方向に変化しつつあることが確認される。

これは、回答企業のおよそ4社に1社が「コンサルティング」に従事していることから理解される。

図表—6

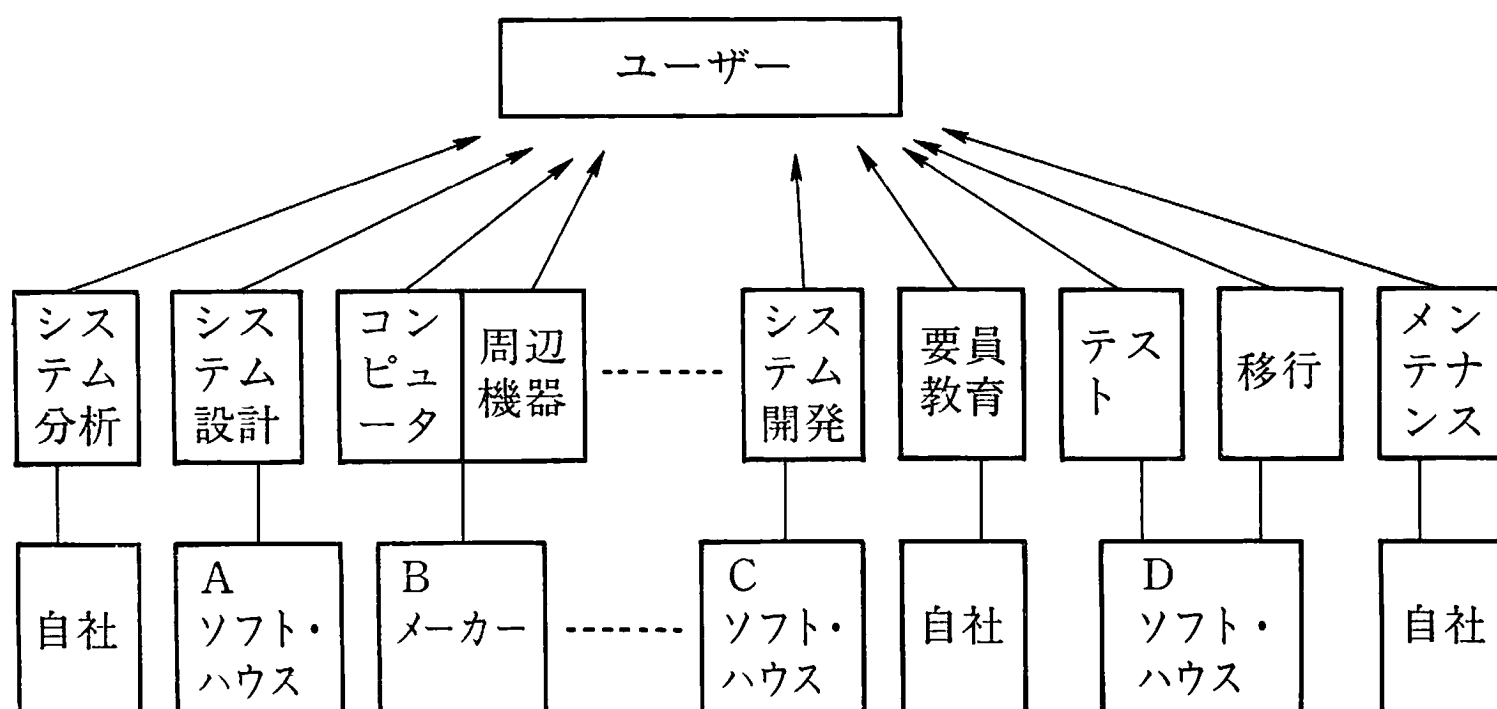
業 務	社	%
システム開発	29	93.5
データ処理	7	22.6
要員派遣	19	61.3
情報機器の設計及び製造	0	0.0
各種調査	0	0.0
コンサルティング	8	25.8
その他	3	9.7

すなわち、これはいわゆる「システム・インテグレーション」として近年多くのソフト・ハウスをはじめとする情報サービス産業が強い関心を寄せているものである。

これには、次のような事情が考えられる。

すなわち、システム・インテグレーションはユーザ企業の経営戦略に最適な情報技術を総合的に導入することを目的とするもので、その成立要件として、<sup>⑬</sup>以下のようなことが考えられている（図表—7）。

図表—7



資料：通産省「システム・インテグレーション税制の概要」

## 派遣法下のソフト・ハウス（中根）

- ① 需要者の経営環境が情報化により向上する見通しがある
- ② 戦略情報システムの必要性が社内で認識されている
- ③ システム・インテグレーションへ外注するための各種の条件が満たされている

この基準に照らして現状を分析すれば、このシステム・インテグレーションの市場が成立し、今後成長していく可能性は十分にあると考えられる。

この背景には、コンピュータ・システムの導入・活用が益々本格化しつつあり、それに伴って、コンピュータ自体（ハード・ソフトも含めて）の高度化、複雑化の程度が増幅している状況がある。

そのため、「アマチュア・プログラマー」（マクロバックストン）は確かに増加しつつあるが、<sup>⑭</sup>一方で、経営戦略にからむような、本格的なシステム開発を行うには、少なくとも現行においては明らかに限界がある。

したがって、情報化の構築・整備を経営戦略の質的向上のための対応として位置づける考え方が一般的になるに伴い、「情報の産業化」が益々進展していくことになるのである。

戦略的情報システムに対する企業の関心が著しい高まりを示していることから、今後益々情報システムが複雑化していくことは容易に推測される。

設立時期に関しては、図表—8にみるように、50年代以降が回答企業の71.0%を占めており、全体的にみて「若い企業」が大半であることが理解される。

属性区分の特徴は、図表—9にみる通り、「独立系」と回答した企業がほとんどである。これは、図表—10からも当然の結果である。

また、開発プロジェクトが比較的、長期化している。図表—11にみる通り、

図表—8

設立時期	社	%
昭和40年代	7	22.6
同 50年代	15	48.4
同 60年代	7	22.6

図表—9

属性区分	社	%
独立系	29	93.5
メーカー系	1	3.2
その他	1	3.2

派遣法下のソフト・ハウス（中根）

図表—10

従業員数（人）	社	%
1 ～ 10	2	6.5
11 ～ 20	6	19.4
21 ～ 30	5	16.1
31 ～ 40	4	12.9
41 ～ 50	1	3.2
51 ～	13	41.9

年間売上高(百万円)	社	%
11 ～ 50	1	3.2
51 ～100	4	12.9
101 ～150	1	3.2
151 ～200	2	6.5
201 ～250	4	12.9
251 ～300	3	9.7
301 ～350	0	0.0
351 ～400	2	6.5
401 ～450	1	3.2
451 ～500	0	0.0

資本金（万円）	社	%
1 ～ 500	6	19.4
501 ～1000	12	38.7
1001 ～1500	3	9.7
1501 ～2000	1	3.2
2001 ～2500	1	3.2
2501 ～3000	1	3.2
3001 ～3500	0	0.0
3501 ～4000	1	3.2
4001 ～4500	1	3.2
4501 ～	5	16.1

図表—11

プロジェクト期間	社	%
0～3カ月未満	2	6.5
3～6カ月未満	2	6.5
6カ月～1年未満	7	22.6
1～2年未満	5	16.1
2～3年未満	6	19.4
3年以上	6	19.4
その他	1	3.2

1年以上にわたると回答した企業は、半数強に及んでいる。

これは、①プロジェクト規模の巨大化、②同一クライアントとの関係の継続性の長期化等が考えられる。

トラブル等の発生状況については、それを否定する企業が71%にのぼった。

派遣法施行後の問題発生状況に関しても前項の調査結果と同様、なしとする企業が大半である。但し、大きな傾向性として、派遣法の施行後の方がトラブル等の発生状況が減少していることが注目される。

顕在化している問題に関しては、「孤立感・疎外感によるストレス」（51.6%）、「派遣要員の労働意欲の減退」（45.2%）、「派遣元企業に対する忠誠心の希薄化」（41.9%）の回答比率が比較的高い。

逆に、「業務の質が悪い（単純作業がほとんど等）」（9.7%）、「派遣要員の生産性が悪い」（16.1%）の回答比率が比較的低いという結果が得られている。

このことから総じて、派遣要員のとりわけ内面に係わる問題が大きな比率を占めていることが明らかになった。

ちなみに、評価点尺度法によると、図表—12のような結果となり、改めて、これらの懸案課題が制度的ないし組織的レベルの問題というよりは、むしろ個人的レベルの問題<sup>⑮</sup>というべき点が多いことが理解される。

問題の所在をきいた質問に対して、全体的な傾向性としては、特定の関係者



図表—12

時間的拘束が強い	14
業務の質が悪い	9
孤立感等ストレス	49
困難な情報入手	26
契約外の指示等	22
責任等が不明瞭	37
定着率が悪い	23
生産性が悪い	10
労働意欲の減退	47
忠誠心の希薄化	52
その他	0

に目立って回答が集まるということは見受けられなかった。

ちなみに、同様に評価点尺度法を用いて改めて詳細に検討すると、図表—13のようになり、①派遣先企業、②派遣元企業、③派遣要員自身の順に回答比率<sup>⑬</sup>が高いという結果が明らかになった。

図表—13

派遣要員自身について	－8
派遣元企業について	－4
派遣先企業について	2

問題解決の方法に関しては、「管理システムの確立」（65.5%）、「業務評価システムの確立」（58.1%）の回答比率が比較的高い。

一方、「法的規制の強化」（41.9%）の回答比率が比較的低かった。

このことから、大きな傾向性としては、外部の各種規制制度の確立というよりは、種々の企業内統制の必要性が、一層強く望まれるということが理解される。

## 派遣法下のソフト・ハウス（中根）

請負制度の採用状況については、回答企業の83.9%が採用しているという結果が得られた。そこで、請負制度を採用している企業に対して、具体的な展開方法をたずねたところ、図表—14のような結果となった。

図表—14

受 託 形 態	社	%
一括請負だけ	4	12.9
一括及び期間請負を併用	19	61.3
期間請負だけ	2	6.5
その他	0	0.0

この結果から、一括及び期間請負の併用が多勢を占めた（61.3%）。但し、「一括請負だけ」という企業も12.9%あるということに注目する必要がある。

既述のように、派遣法の施行後は、派遣形態による種々の煩雑さを回避するために、請負形態への移行を多くの企業が指向しつつあるが、プロジェクトの規模、種類の多様化、請負制度に対する不慣れ等の理由や、何よりもクライアント側の意向に従わざるを得ない事情もあり、派遣形態から請負形態への移行がまだ思う通りには進展していないことが改めて確認されるのである。

次に、業務内容に対する関係者の意識を探った。

その結果、①能力・技能の必要性に関しては、かなり高度なレベルを要請している、②業務の自己完結性については、「ややまとまった仕事である」（54.8%）、「かなりまとまった仕事である」（29.0%）という順位であり、全体的には自己完結性が高く、業務の「コマ切れ」的な受発注は余り行われていないという意識であることが判明した。

これは、既に言及したプロジェクト期間が全体的に従来より長期にわたっている状況によって裏づけられる。

さらに、業務の結果をどの程度客観的に開発要員に反映させているかという質問に対して、「かなり反映させている」（41.9%）、「やや反映させている」（35.5%）という結果が得られた。したがって、フィードバック機能がある程

度見受けられることが理解される。

また、プロジェクト・メンバーの自由裁量権の程度を調査したところ、肯定的回答がやや否定的回答を上回っていることが明らかになった。

次に、プロジェクト・メンバーがどの程度自分の仕事の成果を知ることができるかという質問に対して、肯定的に回答した企業が全体のおよそ80%を占めることが明らかとなった。

今後の展開については、①「業務内容が質的に向上し、定型業務から非定型業務へのシフトがみられる」（25.8%）、②「業務内容は依然として定型業務に終始する」（22.6%）の順に回答比率が高いという結果が得られたが、総じて回答のバラツキが目立つ。

要員確保のための組織的対応については、①「業務内容のイメージアップ」（54.8%）、「福利厚生への積極的な配慮」、「魅力ある人間関係」（51.6%）という順となっている。

要員の自己啓発に対する組織的支援に関しては、①「研修時間の付与」（54.8%）、②「社内セミナー・シンポジウムの実施」（45.2%）、③「実務に役立つ情報サービスの提供」（41.9%）の順に回答比率が高くなっている。4年前に実施された同一業種における同一質問に対する回答状況と比較すると、以上の3つの項目が上昇ないし横ばいとなっており、一方で①「一定の費用の支給」、②「学会などとの交流の促進」が明らかに低下しているという結果が得られている。

今後の派遣業を巡る課題については、全体的傾向として、①「派遣元企業に対する忠誠心の希薄化」（67.7%）、②「孤立感・疎外感によるストレス」（61.3%）、③「派遣要員の定着率が悪い」（58.1%）、④「派遣要員の労働意欲の減退」（54.8%）の回答比率が比較的高く、各企業の問題意識の強さが窺われる結果となった。

一方、①「時間的拘束が強い」、②「業務の質が悪い（単純作業がほとんど等）」、③「派遣要員の生産性が悪い」（以上、ともに22.6%）の回答比率が比較的低くとなっており、上述の回答比率が高い事項を勘案すると、派遣要員のメ

#### 派遣法下のソフト・ハウス（中根）

ンタリティに係わる要因が問題の所在として認識されている傾向にあるということが明らかである。

派遣要員の就職動機に関する質問に対しては、①「能力と経験を生かしたい」（54.3%）、②「1つの企業に拘束されたくない」（29.0%）、③「希望の時間・期間に働ける」（25.8%）、④「色々な職種を経験できる」、「給与がよいから」（ともに22.6%）の回答比率が高い結果となった。一方、「年齢制限がない」、「再就職まで仕事をしたい」、「正社員として就職できなかったから」という事項に対しては全く回答がなかった。これは、当該業種における派遣要員は若年層が多いという事情を反映したものとして理解することができる。

また、派遣要員の不平不満に関する質問に対しては、①「仲間意識がもてない」（48.4%）、②「福利厚生が十分でない」、「仕事の内容が予想と違っている」（ともに32.3%）、④「長く働いていることを評価する仕組みがない」、「仕事の内容が物足りない」（ともに25.8%）の回答比率が高いという結果が得られた。逆に、①「責任範囲が広すぎる」（3.2%）、②「契約外の仕事が多い」、「仕事がない」（ともに6.5%）という項目に対する回答比率が比較的低いという結果となった。

#### 4 おわりに

これまでの考察から明らかな通り、派遣法の施行は大きなインパクトを情報サービス産業にもたらした。無論、プラス及びマイナスの両面においてである。

まずプラス面については、派遣法の本格的狙いが派遣要員の雇用関係の明確化ないし安定化にあることは明らかであり、その意味ではそれなりの実効性が認められる。

すなわち、従来より情報サービス産業の業態は開発要員がコンピュータ・メーカーやコンピュータ・ユーザ等に派遣されて開発等の業務に従事する形が圧倒的に多いという事情から、派遣要員にしてみると派遣元事業主あるいは派遣先企業との雇用関係がややもすると曖昧で不安定なままに就業するというそれま

での雇用形態からすると明らかに変則的な形を余儀なくされてきたのである。このような状況にあった派遣要員が派遣法の施行により、雇用不安をともかく幾分かは解消し、派遣先企業並びに派遣元事業主の責任を明確化して派遣要員が安心して業務に専念できるような環境をある程度は提供したという意義は大きい。

ところが一方、上述した「プラスのインパクト」だけでなく、派遣法の施行は様々な「マイナスのインパクト」をも惹起させることになった。すなわち、派遣法の施行により却って「派遣」というイメージを鮮明とする結果となった。無論、既述の通り、ソフトウェア開発に携わる要員はコンピュータ・メーカーやコンピュータ・ユーザに出向する形態を多くの情報サービス産業がとってきたのは明らかであるが、それでもソフト・ハウスは「派遣業」というカラーをできるだけ控えたいのが本心なのである。それは、「派遣業」はそのまま「人貸業」的なニュアンスで受け取られがちなためである。このような事態になると、それだけでなくも前に指摘したように「ソフトウェア・クライシス」に遭遇し、人手不足に深刻に悩むソフト・ハウスが余計に当該業種のイメージダウンをきたし、その結果人手不足に拍車をかけることになるのである。実際に、それを象徴するように、「クライアント先を渡り歩く」業態に不安を覚え、自分達が勤務する会社に対する帰属意識ないし忠誠心を希薄化させ、会社を退職していくケースが目立っている。

また別の観点から考察すると、この派遣法の施行が請負形態への移行を促すことになり（但し、再三指摘するように、請負制度を導入しているとする企業でもその実、従来の派遣形態をとっている場合も多い）、その結果、コンピュータ・メーカーあるいはコンピュータ・ユーザではソフト・ハウスから大量の派遣要員を受け入れてソフトウェアの開発ないしメンテナンスを行っているが、要員確保が益々困難な状況になってしまい、さらに派遣法の適用を受けると、いきおいソフト・ハウスが既述したように請負形態に移行することで従来のように十分な指揮権が行使し得ず、開発体制にもひずみを生じかねない。また、請負形態により、ソフト・ハウスに開発の主導権を握られることによって機密が

派遣法下のソフト・ハウス（中根）

漏洩することもあり得るというコンピュータ・メーカーのセキュリティ上の懸念も表明されている。

また請負制度の導入は、ソフト・ハウスに次のような問題を投げかけている。すなわち、度々指摘しているように、ソフト・ハウスは従来派遣形態で業務を遂行してきたのが大方の傾向である。したがって、派遣法の施行を契機にソフトウェア開発の一括受注を可能にする請負制度に業務形態を移行させようとしても、主としてノウハウの不足から十分な対応がとれずに、たとえば最も大きな問題であるが、見積りを適正に行うことができずに結局、損失をきたすといった事態を迎えてしまう傾向があるのである。この見積り能力の不足は決定的にソフト・ハウスの業績にインパクトを与えることになる。さらには、この見積り能力ないしは見積り業務に関するノウハウの蓄積は一朝一夕にして形成されるものではなく、現場のシステム・エンジニアが開発プロジェクト遂行上においてクライアントとの話し合いの中から学習していくものであり、その意味で急速な方向展開はソフト・ハウスにとっても得策とは言えないのである。

それ以外にも、既に検証したように、①開発プロジェクトの工程管理能力の欠如、②開発プロジェクト自体に対する管理能力の欠如を指摘することができる。すなわち、①に関しては、たとえばコンピュータ・ユーザの業務分析からコンピュータ・システムの設計、プログラミング、デバッグ、そしてテストに至るまでの開発工程の流れがあるが、各工程間の業務の受け渡しを的確に行わないと支障をきたすことになる。しかし、このインタフェース業務は、従来分業化が進んでいるソフト・ハウスにおいてはノウハウの蓄積は余りなく、多くの企業が試行錯誤的な対応を余儀なくされているのが実情である。また、②については、次のような指摘がある。

A社の仕事が終わったらB社へと間断なく仕事がある派遣と違って、いつどの程度の仕事が入ってくるか予測できない請負は、複数のプロジェクトを納期に遅れないよう同時に進行させなければならない。経営者には仕事が入らないときのつなぎ資金の調達能力が要求される。

このような事情から、請負制度を導入しているとする企業でも実質的に従来

の派遣形態をとっている企業が多くあるということは容易に想像されることである。

いずれにせよ、派遣形態から請負形態への移行もまだ思う通りには進展していないということを改めて確認することができるのである。

さらに別な事情がからんでくる。すなわち、ソフト・ハウスをめぐる環境変化が著しく、今後の展望を考える場合、無視できないのが業務内容の複雑化ないし高度化ということである。「ソフトウェア・クライシス」という文字通りの危機感により、通産省主導によるシグマ・プロジェクトにみられるように、可能な限り開発業務を自動化することにより、人手不足に対処しようという傾向が強くなってきている。そのため、従来はどちらかと言うと、「力仕事」的なイメージがなくなかったソフト・ハウスの業務が質的にも変化を余儀なくされている。これは、端的に言えば学習しやすい業務から学習しにくい業務への転換というように解釈することができる。換言するならば、コンピュータ・メーカーやコンピュータ・ユーザからの依頼を単に受けるという「受身的な対応」から、問題発見を行い、コンピュータ・メーカーなりコンピュータ・ユーザなりに提言を行っていけるような「能動的な対応」へと変貌を遂げる必要がある。

#### 〔注〕

- ① 本稿は、著者が参画し、財産業研究所で1990年4月より実施された研究プロジェクトに基づくものである。
- ② 拙著「ソフトハウスの経営行動」日本経営協会、平成元年、参照。
- ③ 高梨昌編「人材派遣業の世界」東洋経済新報社、昭和61年、148ページ。
- ④ 本節は、布施直春「労働者派遣法の要点」（『経営と人事管理』日本人事管理協会、284号、昭和63年、30—46ページ）に多く依っている。
- ⑤ 前掲書、30ページ。
- ⑥ 前掲書、31ページ。
- ⑦ 前掲書、32ページ。
- ⑧ 職業安定局民間需給調整事務局「一般労働者派遣事業の実態調査結果（概要）」（『労働時報』労働省広報室、42号5号、平成元年）14—17ページ。
- ⑨ ここで、「登録型企业」は労働条件を登録型の派遣を主とする企業、「臨時型企业」は臨時・パート等の派遣を主とする企業をそれぞれ意味する。

派遣法下のソフト・ハウス（中根）

- ⑩ 東京都労働経済局「派遣労働に関する実態調査Ⅰ」（『労働調査』労働調査協議会, 242号, 昭和63年）59ページ。
- ⑪ 小林良暢「情報処理サービス産業における派遣の実態と課題」（前掲書）16—21ページ。
- ⑫ 財機振興協会経済研究所「情報要員にかかわる人材育成と今後の方向についての調査研究報告書」昭和61年。
- ⑬ 通産省機械情報産業局監修「情報サービス産業白書1989」コンピュータ・エージ社, 平成元年, 142ページ。
- ⑭ Sllen Macro & John Buxton, The Craft of Software Engineering, Addison-Wesley Publishing Company, Inc., 1987.
- ⑮ 加重尺度のウェイトは以下の通りである。
  - 1位：5点
  - 2位：4点
  - 3位：3点
  - 4位：2点
  - 5位：1点
- ⑯ 加重尺度のウェイトは以下の通りである。
  - かなり問題がある　：2点
  - やや問題がある　　：1点
  - あまり問題はない　：－1点
  - ほとんど問題はない：－2点