

# 情報サービス業における派遣・請負現場からの問題提起

特定労働者派遣事業に関する今後の議論に向けて



生活研究部 主任研究員 松浦 民恵  
matsuura@nli-research.co.jp

派遣事業には一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の2種類がある。一般労働者派遣事業には登録型派遣や日雇い派遣が含まれ、派遣先が決まったところで派遣会社との雇用契約が発生することから、事業認可に対してより厳しい規制が適用され、許可制となっている。一方、特定労働者派遣事業は派遣会社に常時雇用される労働者を対象とする派遣であることから、規制が比較的緩やかで、事業認可は届出制となっている。

近年、この特定労働者派遣事業が顕著に拡大してきている。特定労働者派遣事業拡大については、規制の厳しい「一般」から届出だけの「特定」へ流入しているという要因だけでなく、他業種の請負会社が、請負の適正化によって派遣事業に参入してくるという、もう一つの要因がある。なかでも、特定労働者派遣事業において、情報サービス業の請負会社の存在感が高まってきている<sup>i</sup>。

このようななか、本稿では、情報サービス業の企業が本業を遂行するために実施している特定労働者派遣事業に注目し、情報サービス業で多くの企業が「請負」から「特定」へと移行していった実態や、そこに内在する課題について述べることにしたい<sup>ii</sup>。

## 1——情報サービス業における派遣と請負の現状と課題

### 1 | ITエンジニアとの協同作業なくして成り立たないシステム開発や保守・運用の現場

派遣法が施行された1986年に、派遣と請負の区分を明確にできるよう、「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を定める告示（昭和61年4月17日）（労働省告示第37号）」（以下、「37号告示」と呼ぶ）が出された<sup>iii</sup>。製造業派遣が解禁された2004年以降、派遣と請負の区分に関する行政指導が強化されるなかで、2009年には37号告示に関する疑義応答集が公開された。これらにより、発注企業と請負会社の労働者との間に「指揮命令関係」がある場合には、請負形式の契約により行われていても派遣に該当し、派遣法の適用を受けるとされている。このようななか、派遣契約の「派遣先」に比べて安全管理責任が限定的である請負契約の「発注企業」が、請負会社の労働者

働者に対して、請負契約では行えないはずの指揮命令等を行っている場合は、「偽装請負」とみなされ、本来あるべき姿である派遣契約に切り替えるよう、行政指導がなされる。

情報サービス業のシステム開発、保守・運用等の現場において特に問題になるのは、発注企業と請負会社のITエンジニアの、どのようなやりとりが指揮命令に該当するのかという点である。

システム開発の基本設計プロセスは、発注企業が業務設計を行い、請負会社が業務設計に基づいてシステムを開発するという協働作業であり、毎日のように発注企業と請負会社の間でコミュニケーションが必要となる。こうしたやりとりの一部始終を請負会社の責任者が集約し、請負会社の他のメンバーに伝えるということになると、著しく生産性が低下する。さらに、こうした発注企業との直接のやりとりに立ち会えないことは、他のメンバーのモチベーション向上や能力開発の面でも、マイナスになる懸念が大きい。詳細設計のプロセスに入ると、やりとりの頻度は基本設計に比べれば減少するが、この段階における仕様書の機能説明は必ずしも万全ではない。解釈の確認が必要となり、プログラムに落とし込む過程で修正や変更も生じる。こうした基本設計や詳細設計における発注企業と請負会社メンバーとのコミュニケーションについて、一律的に発注企業の「指揮命令」と労働局に判断されれば、請負会社は労働者派遣事業（正社員等の場合は「特定」）の認可を取得し、派遣という形態で発注企業に自社のメンバーを派遣せざるを得なくなる。

しかしながら、発注企業は、業務内容については精通しているが、システム開発は専門外なので外注しているというケースが多い。となると、結局、発注企業の指揮命令だけではシステム開発が不可能であり、システム開発のためには、派遣会社（もとの請負会社）のITエンジニアが実質的な指揮命令を行わざるを得ない。つまり、現実には、派遣法で規定されているような派遣先による指揮命令、派遣元による雇用といった明確な区分が行える状況にはならない。

また、保守・運用においても、とりわけ障害対応業務等で、発注企業とITエンジニアの間で頻繁なやりとりが生じる。緊急を要する障害対応業務においては、請負会社の責任者が介在し、責任者を通じて常駐しているメンバーに伝えるといった時間的余裕がないことが容易に想像できよう。また、メインフレームでないシステムの保守・運用等には、まとまった人員配置が現実的に難しい面もあり、請負会社の責任者が常駐せず、他の現場の管理を兼務している場合も少なくない。しかしながら、こうしたやりとりや状況をもって、発注企業の「指揮命令」に当たると判断されれば、ここでも請負という形態はとれず、派遣に切り替えなければならないことになる。

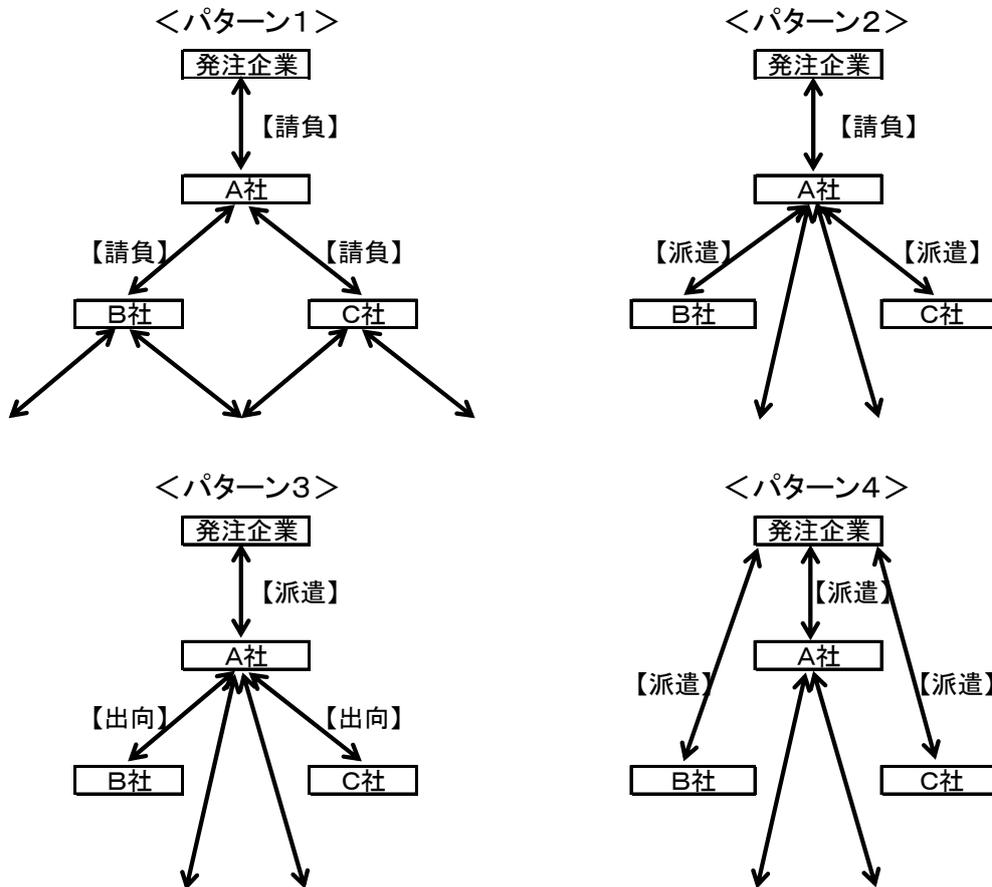
一方で、現行の派遣に対する規制は、システム開発や保守・運用の業務を行ううえでの制約が少なくない。ITエンジニアは複数のプロジェクトを担当しているケースが多く、勤務場所を含む業務内容が日によって変動することが日常茶飯事である。勤務場所は月曜日がここ、火曜日がここ、というように定型的に決められるものでは必ずしもなく、たとえば保守・運用で障害があればすぐさま駆けつけなければならないケースもある。こうした変動要素が大きい業務内容を派遣という形態で行うのは、実務的に難しい面も大きい。

## 2 | 二重派遣につながりやすい多重請負構造

情報サービス業では、1986年に派遣法が施行される前から、多重請負構造が一般的であった。図表1でいえば、パターン1のA社が元請け企業で、B社・C社が下請け企業、さらにその下に孫請け企

業があるというような構造である。こうした多重請負構造は、製造業や建設業<sup>iv</sup>等でもみられるが、情報サービス業の場合は、個々の企業あるいは個々人の保有する技術の内容によって請負の上下構造が決まってくるなかで、元請け企業の規模が下請けや孫請けよりも小さいケースも少なくない。

図表 1：情報サービス業における派遣・請負のパターンの例



資料：筆者作成。

たとえば、発注企業は、システム開発に不可欠な技術を有するA社に発注したが、A社（元請け）は規模が小さく、A社だけでは必要なITエンジニアを確保できないケースについて考えてみよう。A社が、「指揮命令」を行うことを前提に、B社やC社から派遣を受け入れるのがパターン2である。発注企業とA社のITエンジニアとのやりとりが「指揮命令」だとみなされなければ、このパターンで問題はない。しかしながら、発注企業とのやりとりが「指揮命令」だと判断された場合、あるいは判断される懸念があるので発注企業から派遣契約にしてほしいと要望された場合、A社は顧客を守るために、発注企業とA社の間で派遣契約を締結するだろう。一方、A社とB社・C社メンバーの間にも同じような「指揮命令」が発生するはずだが、二重派遣は禁止なので、A社とB社・C社との間では派遣契約が締結できない。苦肉の策としてパターン3のように、B社・C社のメンバーをA社に出向させるといった形も考えられるが、出向契約は「労働者を離職させないための関係会社における雇用機会の確保、経営指導、技術指導の実施、職業能力開発の一環、グループ企業内の人事交流等」<sup>v</sup>の目的があり、金銭的な利益がないものしか認められない。したがって、出向という形態でITエンジニ

アを送り出せば、B社・C社は情報サービスの事業主としても派遣元事業主としても、実質的な利益を享受できない。

パターン4のように、B社・C社も発注企業と直接派遣契約を締結するという対応も考えられるが、これとて前述したとおり、発注企業は一部の指揮命令しかできず、結局A社のITエンジニアが指揮をとることになるという問題が残る。派遣先による指揮命令という形を堅持するには、A社のITエンジニアが、顧客である発注企業を介して指揮命令を行うという、非現実的な状況になってしまう。

このようなケースは決して珍しい例ではない。もちろん派遣にすれば、①多重請負よりも労働条件や指揮命令関係が可視化される、②多重派遣禁止によって多重構造が派遣先と派遣会社という一層に単純化され、生産性や労働者の賃金の上昇につながる、といった面もある。一方で、多重請負構造を派遣先と派遣会社という一層にシフトさせることで、新しい技術を生み出す力があっても、元請けになる体力はない企業等が、経営危機に陥るケースも出てくるだろう。また、派遣という働き方の制約によって、逆に生産性や賃金が低下する懸念もある。そもそも、IT技術の高度化によって専門化・分業化が進行するなかで、企業関係が多重構造にならざるを得ない実態もある。

派遣の枠にはまりきらないようなシステム開発は、発注企業や元請け企業であるA社が直接雇用したメンバーが担当すべき、という考え方もあるかもしれない。しかしながら、システム開発は期限付きのプロジェクトであり、必要となる専門能力もプロジェクト毎に決まるため、正社員のような無期雇用は難しい。発注企業、A社、B社、C社ではカバーできる専門性が異なっていれば、発注企業やA社で、B社・C社メンバーの活躍の場が確保されるかも疑問である。前述のとおり、情報サービス業においては、元請け企業の規模が下請け企業よりも必ずしも大きくなく、より有利な労働条件を提示するだけの体力が、元請け企業にないケースも多々ある。このような状況を鑑みると、そもそも正社員であるケースが多いB社・C社のITエンジニア自身が、発注企業やA社への転職を望まない可能性も高い。

## 2——今後の議論に向けて

### 1 | 特定労働者派遣事業の問題は派遣・請負区分の問題とセットで考えるべき

情報サービス業の「請負」から「特定」へという流れは、本業である情報サービス業を遂行するために派遣業を営む特定労働者派遣事業所の増加を意味する。しかしながら、このような特定労働者派遣事業所に対して、派遣規制の強化は必ずしも意図通りに作用せず、負担だけを増加させる面もある。

たとえば、請負で情報サービス業を営んでいたA社が、発注企業のなかの1社とのやりとりを「指揮命令」と指摘され、その1社についてのみ派遣に切り替えたとしよう。その発注企業がA社のグループ企業であった場合、途端に「グループ企業派遣の8割規制」（派遣会社はそのグループ企業に派遣する割合は、同社の派遣労働者全体の8割以下に制限される）に抵触することになる。この規制は、「派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣会社が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされない」という問題意識のもとで導入されたものだが、A社はもともと派遣会社ではなかったし、グループ企業からITエンジニアを受け入れているわけでもない。しかしながら、グループ企業である発注企業にITエンジニアを派遣するためには、他の発

注企業にも自社のITエンジニアを2割以上派遣しなければ「8割規制」をクリアできない。

また、いわゆるマージン率（派遣料金－派遣労働者への賃金）をインターネットなどにより公開するという規制は、日雇い派遣における違法行為が発端となって導入されたものである。たとえばITエンジニアを正社員として雇用している情報サービス業の請負会社が、このうち一部のITエンジニアを派遣するために特定労働者派遣事業所になったとする。筆者はもともとこの規制の効果に懐疑的だが、この特定労働者派遣事業所がマージン率を公開する意味がどれほどあるのか、さらに懐疑的にならざるを得ない。

増加する特定労働者派遣事業所には、①純粹に事業に参入したグループ、②「一般」から「特定」へと流れてきたような、規制逃れの意図を持って参入したグループ、③他業種の本業を、規制に抵触しないように遂行するために、「請負」を「特定」に切り替えたグループ、が混在している。②のグループは「一般」と「特定」の規制の相違の程度によって、③のグループは派遣と請負の区分（特に指揮命令の解釈）に関する判断基準に応じて、増減する。

今後の特定労働者派遣事業のあり方については、このようなグループの存在を踏まえたうえで、事業認可等の規制、派遣と請負の区分の問題を、セットで考えていく必要がある。

## 2 | 派遣・請負区分等の検討には、情報サービス業との対話が不可欠

情報サービス業の特定労働者派遣事業所は、人材ビジネス業界の業界団体に加入することも稀であり、これらの事業主の実態や課題意識が把握されにくいことも、問題を深刻にしている。

もちろん、情報サービス業がこの問題に対して手をこまねいていたわけではない。派遣法が施行され、37号告示が出された1986年には、情報サービス産業協会と日本電子工業振興協会によって「業界運用基準」がとりまとめられ、要望書と一緒に労働省に提出されている。2004年の製造業派遣の解禁後、労働局によっては「業界運用基準」とは異なる判断が示されるなどの混乱が生じたなか、2005年には情報サービス産業協会と電子情報技術産業協会の連名で、「業界運用基準」に関する要望書が厚生労働大臣に提出された<sup>vi</sup>。さらに、2009年に情報サービス産業協会により『情報サービス取引における請負・委任と派遣の明確化に向けて～ガイドライン、確認事項・追加要望事項～』がとりまとめられ、このガイドラインの2013年改訂版が「情報サービス産業における適正な業務委託運用のためのガイドライン」<sup>vii</sup>として情報サービス産業協会HPに掲載されている。

しかしながら、派遣・請負区分に関する判断が、全国の労働局で必ずしも一致していないという声は現在も少なくない。派遣・請負区分に関する統一的な見解が浸透しないままに、2012年の改正派遣法で3年の経過措置が設けられた「労働契約申込みみなし制度」（派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み（直接雇用の申し込み）をしたものとみなされ、派遣労働者が希望すれば雇用しなければならなくなる制度）が予定通り2015年10月に実施されれば、同じ請負形態をとっていながら、労働局の判断によって、一方では多重請負が認められ、一方では偽装請負として下請け、孫請けの請負社員について「労働契約申込みみなし制度」が適用される、といった事態に陥りかねない。こうした事態を避けるためのみならず、特定労働者派遣事業、派遣・請負区分のあり方に関する政策検討において最適な着地点を見つけるためにも、厚生労働省や労働局と情報サービス業との間についても、

より一層の密接かつ真摯な対話の機会が設けられるべきである。

### 3 | 情報サービス業だけの問題ではない

複数の企業の社員が協働するプロジェクトや、一人の社員が複数の企業とやりとりしながら、業務を遂行するというような働き方は、情報サービス業だけでなく、他の業界でも今後増加してくると考えられる。しかしながら、現在のように、派遣という働き方が、特定の企業（派遣先）の指揮命令を受けて一定の業務の範囲で働くことを前提としている限り、こうした協働形態のすべてを派遣という枠のなかにあてはめることには無理がある。

一方で、こうした協働形態による働き方は過重労働につながる懸念も大きく、縦や横の多重構造が労働者保護のブラックボックスにならないよう、適正な規制を設ける必要性が高い。現在は派遣法の適用対象外となっている建設業も含めて、協働形態において適正な労働者保護を図るための、現実的な規制のあり方を考えていく必要がある。

---

i 特定労働者派遣事業拡大の詳細については、[拙稿「特定労働者派遣事業に何が起きているのか？」](#)（基礎研 REPORT（冊子版）2013年6月号）を参照されたい。

ii 本稿の執筆にあたり、請負・派遣について報告書を取りまとめられた情報サービス産業協会の市場委員会取引部会で、部長を務められた新日鉄住金ソリューションズ株式会社の総務部部長・森中章雄氏、同委員会でグループ長を務められた同社の法務・知的財産部の法務グループリーダー・葛西義昭氏に、情報サービス業における派遣・請負の実態についてご教示頂いた。また、情報サービス産業協会の企画調査部調査課長・茂木智美氏には、同協会の取り組みについてご教示頂いた。この場を借りてお礼申し上げたい。もちろん、本稿の主張は筆者の見解であり、本稿に誤りがあればその責はすべて筆者に帰する。

iii これ以前から、職業安定法施行規則第4条のなかで、労働者供給事業と請負を区分する基準として、いわゆる「請負4要件」が規定されている。

iv 建設業務については、現実に重層的な下請関係の下で業務処理が行われていること、雇用改善措置が講じられていることが考慮され、派遣法の対象から除外されているといわれている（高梨（1985））。佐野（2009）では、派遣の適用除外業務それぞれについて、適用除外となった経緯が整理されている。

v 厚生労働省（2013）「派遣元事業主に対する労働者派遣事業停止命令及び労働者派遣事業改善命令について」2013年3月4日報道発表資料より。

vi その後東京労働局から「情報サービス業に於ける請負の適正化のための自主点検表」がHP等で公表されるも、2009年の厚生労働省「37号告示に関する疑義応答集」の公表に先立ち、「自主点検表」がHPから削除された。

vii [http://www.iisa.or.jp/legal/download/iisa\\_entrust\\_guideline.pdf](http://www.iisa.or.jp/legal/download/iisa_entrust_guideline.pdf)