

女子労働と事務処理サービス

I. 事務処理サービス業 その成立と現況

中 澤 亘 子

目 次

はじめに

1. 成立過程と背景
2. 用語と仕組み
3. 法制定化への動き
4. 現状と展開

むすびに替えて

は じ め に

- 自分の技能と経験を生かして、自分が働くことの出来る時間・期間だけ、自分の都合のよい場所で働くことのできる——これがこのシステムの特徴です。
- 自分の技能に磨きをかけるための無料トレーニング、新しい技能を身につけるためのシステムなどが用意され、技能レベルが上がれば時間給もアップするシステムになっています。つまり、「自分を高く売りなさい」というのが当社の教育のコンセプトでもあるわけです。
- OL自由人！
- 自分を生かして働らく。
- 登録する際には、即戦力となり得る技能をもっていることと、あるいは実務経験が、最低2年以上必要である他には年齢制限などありません。
- 短期の契約社員とはいってもこのシステムを利用して自分の技術を生かし実社会で長く働き続ける女性はたくさんいます。
- 今後このようなシステムをライフスタイルに上手にとり入れる女性がますます増えていくことと考えられます。

上記の説明文は、人材派遣業会社の就業希望の女性に対する呼び掛けの新聞広告やパンフレット等の案内記事の一例である。

さらには、次のように説得する。

◦ 横文子に強い主婦達

大学で外国語を専攻したり、海外駐在員の妻として海外生活を送った経験をもつ「通訳・翻訳ママははばたく」……

◦ せっかく身についた語学力を子育て後に生かしたい……

◦ プロ意識に目ざめて独立

◦ フリーで仕事をするのが理想といっても顧客をさがし、ひきつけておくのは大変な苦勞，収入の面では多少不満があっても，事務請負業サービスを通しての仕事なら「安心して大手企業の仕事ができる」「自分の好きな時間に働ける」点が魅力❗

◦ せっかくの能力，いかにして安売りせずに生かし得るか……

ざっと例をあげた前出の様なキャッチフレーズ，勧誘の文章の中に溢れるニュアンス，ひとごとと時代の趨勢，社会現象の一断面の変化といった具合に，観念的抽象的に片付けられない女性の労働観，価値観の目覚ましい変貌ぶりにあわせての呼びかけである。

こうして観察するとき，人材派遣業の出現は，最早，社会のニーズを敏感に反映して，完全にビジネス，そして採算可能な企業の形態として日本の社会に定着しつつあるようにみえる。そして，加速度的に増加し繁盛している事実は看過し難い現代のニュービジネスとしての資格充分とみなされる。

従って，この現実を直視し，その発生経緯，時流にマッチした企業としての可能性，いっぽう極端に旧来の職業感を否定した上で，新たな職業分野を開拓せんとする大胆な発想に伴う数々の軋轢（アツレキ）や障害，既成概念との衝突，摩擦等々，その余りにエキセントリックな事業分野に属する，人材派遣業というニュービジネスを取上げて分析，解剖のメスを入れることは，単なる好奇心，野次馬根性のみでなく，女性の職場進出に関連するテーマのなかでも，とりわけ関心，期待が寄せられる次第である。

そこで問題の重要性検討の方法論として，あえて科学的手法を用いて各種の観点からアプローチを試みることにしたい。

- ① 問題の認識
- ② 資料の収集
- ③ 事実の分析と分類
- ④ 仮説や解答の作成
- ⑤ 解答の試行とその適用
- ⑥ 結果の再検討と必要な調整

といった科学的分析のステップに準じて解明を進めてみたいとするのが本稿の執筆動機である。

とはいえ、本テーマの特殊性と斬新性の故に必ずしも問題の核心、真髄に触れ得なかった痛みも少なからず、忸怩たる想いも否定し難い。

いずれにせよ、前述の科学的アプローチによる資料、事実の収集を主としたため、関連企業や、関係官庁、法人、民間機関、各界の識者を訪ね懇切丁寧な助言、指導を仰いだ。

衷心より感謝するものであり紙面を借り謹んでその意を表します。

1. 成立過程と背景

人材派遣業の一部として事務処理サービス業が位置するわけであるが、(図1)この歴史ともいべき成立過程は、日本における当業の創始会社の説によると次のようである。

1940年代の後半、米国中西部のウイコンシン州ミルウォーキーで二人の弁護士が共同で事務所を持っていた。エルマー・ウインターとアロン・シャインフェルドである。あるとき、彼らの法律事務所で有能な一人の秘書が盲腸で入院した。彼女の代りが必要となった両弁護士は、前にこの事務所で働いていたことのある秘書たちに連絡をとり都合を聞いてみた。その結果二週間だけ働いてもよいという元秘書をみつけることができた。彼女はもとはその事務所で働いていただけに仕事に通じており仕事を順調に進めることができた。二週間後盲腸の手術が

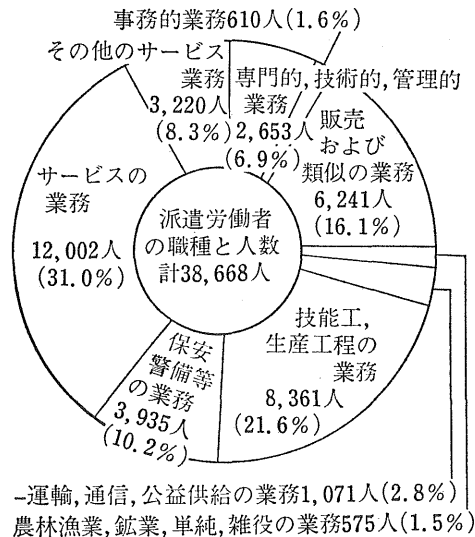


図1 派遣労働者の職種

(第18回労働行政研究全国集会研究報告資料集)
 (昭和58年9月~11月全労働省労働組合が全国的に実施した資料によるもの)

ら回復した秘書が事務所に出勤したのと交代に元秘書はふたたび家庭にもどった——。このできごとの中に二人の弁護士はビジネスの種をみつけた。地元で調査の結果、忙しい時や予期せぬ事態が起った時などに社外スタッフのサービスがあれば利用したいという新しいニーズを発見し、“緊急の事態に対処する事務サービスの提供”の事業を開始した。

臨時に、又は一定期間だけ働らくことを望むスタッフを募集し、希望者をテストし、一定基準を超えた者だけをリストに登録した。と同時に顧客となる企業を開拓し、臨時の事務処理を請負って、リストに登録された者の中からの適任者がそれをこなすというビジネスを開始テンポラリー・ワーク・サービスなどと呼んだ。

他に、同じ米国を発祥の地とする別の説もある。それによれば1929年創立のワークマン・ダイバース・エンタプライズが、結婚退職した婦人たちを集め、計算実務、タイプ、一般事務作業の労働者として派遣したのがはじまりという。

いずれにしろ、本格的に企業として成長するのは第2次大戦以後のことらしい。

又、昭和43年の女性週刊誌には、「秘書斡旋会社」として英国のブルック・ストリート・ビューローが20余年も前から営業をしていた事実を次のように記している。資産10億円、世界各国の大会社に秘書を派遣するマージョリー・ハーストさん（55才ぐらい）は31才の時、モンサント化学工業に売り込み、人事部長バトランド氏をサンプル（自分自身）でびっくりさせ6人の注文をとった。ロンドンの地下鉄内掲示の同社広告は、現在もメンバーの優秀性を誇るものである。

他にも婦人雇用調査研究委員小林巧氏が、婦人雇用研究Ⅲの中で紹介されているようにイギリスを先人とする説がある。それによれば、米国事例と比較して、英国は次の点が異色である。即ち米国では、人材派遣会社か、労働者派遣を行なうのに対し、英国では、民営職業紹介所が派遣業も業務の一環として分担している点である。

この相違点は、英国と米国の法制度の違いに基くもので、米国州政府の人材派遣業に対する姿勢としては、派遣と紹介の双方にわたる業務に厳重な兼業禁止の措置が適用されることに依るものである。

英国事情については、ロンドンの特派員から、「英でも繁盛、人材派遣業」と題し次のように紹介されている。（昭和59年8月25日 日本経済新聞）

テンポラリー。日本語では「臨時職業あっせん会社」とでも言うべきか。英国ロンドンで雨後のたけのこのように増え続けている。このテンポラリー、夏休みシーズンなど一時的に不足するタイプスト、テレックスオペレーターなどを企業からの要求に応じて派遣するシステム。利用した邦銀の担当者によると、優秀な人材が多く、何度か好条件を提示して正規の職員にな

るよう誘いをかけたが、あっさり拒否された。「月に最低一週間は自分の時間を持ちたい」「好きな時に働いて、きままな生活をしたい」からだという。報酬や身分の安定よりも、組織に縛られない生き方に魅力を感じる若者が英国でも増えている。

わが国でも昭和41年、当事業は、人材派遣業の先駆者である米国の大手業者の手によって、スタートしている。

従前より、通訳翻訳等については、このような働き方があり、乙仲による業務代行なども類似形態ではあるが、「事務処理サービス」という業種に限定するとき未だ日本企業内に定着とまでは到達していないのが現状である。

この理由として考えられることは、まず従来の日本企業に見られぬ特殊な就労形態が、終身雇用制などで代表される企業内の風土になじみにくいことに起因する。加えて、法律面からの制約も無視することが出来ない。(この点に関しては第3章で後述する) 第三の理由としては、前述第二の理由にもからみ、人材派遣業を行なうサービス会社自体のPR活動の慎重実施という事実がある。

しかし、歩みは遅くとも、女性の働きたい意識などを背景に着実に、進展しつつあることは確実である。昭和41年以後の業界状況などについては、第4章「現状と展開」に記述したい。

2. 用語と仕組み

さて本章のテーマ設定について最も障害となる問題としては、使用される用語の不統一と、定義づけの不徹底の二点がある。

通例、新聞記事、新聞雑誌上の業者広告・業者の業務案内等に比較的使用頻度の高い用語を下記に列挙する。必らずしも同一の意味で使用しているとは、断定出来ないが、ほぼ類似ということでグループ化した。しかし、一冊のパンフレット中に別な用語が使用される例などあり、明確に分類したとはいえない。

業務組織の名称として

人材派遣業

業務代行、業務サービス

業務処理サービス、ビジネスサービス

事務処理請負業

事務処理サービス業

事務請負サービス

事務業務請負サービス

事務処理請負サービス業

総合情報処理サービス

など多岐にわたるが、これについては、次の二つの理由で、本稿では以後「事務処理サービス」を使用する。

- ① 研究対象をいわゆるOL、秘書など事務部門中心にとらえること。
- ② 最近（昭和59年7月）都内（東京都中央区日本橋本町1-4 共同ビル内）に設立された同業者団体名「日本事務処理サービス協会」から推察されることは、上記人材派遣業を始めとする用語群の最大公約数的名称として、一応この表現に落着くものと予想されること。

業務を遂行する場所の名称

派遣先

クライアント

企業、委託企業、顧客企業

契約先、得意先

勤務先、勤務地、勤地、勤務場所

仕事先

所属する会社を登録した人員が呼ぶ名称

会社、本社、サービス会社

所属会社

（派遣先）

事務処理サービス業者社内事務所人員の名称と、登録者の名称

内務員

=外務員

サービスレップ

=フィールドスタッフ

スーパーバイザー

=スタッフ

カウンセラー

=スタッフ、メンバー

事務所の人

=登録者、メンバー

パーソネル・コミュニケーター

=派遣職員

社員

=準社員、出向社員

※左右必ずしも対称しない場合もある。

事務処理サービス業者が、契約先に請求する料金名

サービス料金

業務処理代金

業務受託料

事務処理サービス業者と、登録者の関係を示す用語群

予約、面接、カウンセリング、能力判定、研修、オリエンテーション、トレーニング、登録、雇用契約、勤務、給与支払、継続登録

用語が定着していない事実を示して、職業別電話帳の項目としても独立していない。会社により、労務管理、情報処理サービス、印刷・翻訳、興信、ビルサービスその他など、業務の一部を根拠として、各部門に分散させている。

新聞のことは事典'84（朝日新聞社）は、人材派遣業、事務処理サービス業のいずれも収録せず、類似用語辞典の中にも見当たらないが、「現代用語の基礎知識」（自由国民社）のみ1983版（昭和58年1月1日発行）及び1984版（昭和59年1月1日発行）に、「テンポラリー・ワーカー」と題し次の記述がみられる。

「テンポラリー・ワーカー」

本来は「一時的」な労働者の意だが、現在では職務経験や技能をもつ女性が、自分の都合のつく時間だけ仕事を請負う形の仕事組織での労働者をいう。

この組織は、テンポラリー・ワーキングサービス（TWS）として、アメリカで発達をみせているが、わが国でも昭和41年、マンパワー・ジャパンが最初に設立されて以来、めだって増えている。TWSが現在扱っている職種は、一般事務、経理、貿易事務、翻訳、通訳、面接インタビュー、カタログ販売、清書などである。

この紹介を受けて、各自が自分の能力と都合にあわせて仕事に従事でき、賃金も一般パートよりはやや高いところに利点がある。ただし、つねに仕事が確保されているわけではなく、またボーナスや交通費の支給はないといった不利な面もある。

マンパワー・ジャパン

テンポラリーセンター

テンプスタッフ

尚、同上刊行物の編集人亀井肇氏は、ラジオ（昭和59年2月20日NHK第一放送「話題のことば早わかり」）で、仮称「労働者派遣事業法案」に寄せて、類似内容を「人材派遣業」として紹介したが、その際職種、業種を整備、ビル清掃まで拡大、カタログ販売については省略した。

職種、業務種別の参考までに、本稿で対象とする事務処理サービス業中心の業者料金表を別掲する。当料金は、派遣先が派遣元に支払う料金の目安であって、登録者が労働に応じて受給する金額ではない。昭和59年8月入手のものである。

本表（表1）によれば、かなり精緻なレートが制定されているが、本表はあくまでも一社例に

表1 標準契約料金表

業 務 内 容	A (円)	B (円)	C (円)	
一 般 事 務	1,350～	1,250～		
計 算 事 務	1,500～	1,400～		
営 業 事 務	1,600～	1,450～		
庶 務 事 務	1,600～	1,450～		
メーリングサービス	毛筆 1,700～	ペ ン 1,500～	1,350～	
受 付 業 務	1,750～	1,600～	1,450～	
テレフォン マーケティング	1,750～	1,600～		
電 話 交 換	英会話 1,900～	有 紐 1,750～	無 紐 1,650～	
経 理 事 務	2,000～	1,800～	1,600～	税務申告2,800～（男性は除く）
英 文 経 理	2,800～	2,200～		
貿 易 業 務	2,000～	1,800～	1,700～	
ク ラ ー ク タ イ プ	1,700～	1,600～	1,500～	
英 文 タ イ プ	2,100～	1,900～	1,750～	
セ ク レ タ リ ー	2,600～	2,300～	2,100～	
ステノ・セクレタリー	3,400～	3,000～		
テレックス オペレーション	1,900～	1,750～	1,600～	男性は除く
英文ワードプロセッサ	2,300～	2,100～		
和文ワードプロセッサ	2,400～	2,100～	1,800～	
キーパンチ オペレーション (端末・オフコン等を含む)	2,100～	1,900～	1,750～	
和 文 タ イ プ	1,900～	1,750～	1,600～	
ト レ ー サ ー	2,300～	2,000～	1,700～	

・上記料金は1時間当りの標準料金です。ただし業務内容等によって異なる場合もございますのでご了承下さい。(別途御見積りさせていただきます。)

・その他業務

- ・オフィス部門 通訳・翻訳(英語, その他の外国語)・プログラミング・システムエンジニアリング・経営コンサルティング・人材評価キャリアプランニング・面接カウンセリング・面接インタビュー
- ・セールス部門 展示会受付・展示会通訳・デモンストレーション・マーケットリサーチ
- ・ファッション部門 スタイリスト・ファッションアドバイザー・ファッションコーディネーター・ディスプレイプランナー・ファッションショー企画

とどまり、又その他特殊料金、スライド料金等に関してはかなりの格差、範囲の相違を考えねばならない。

事務処理サービス業を構成する業務の流れ図例を次にあげる（図2）。

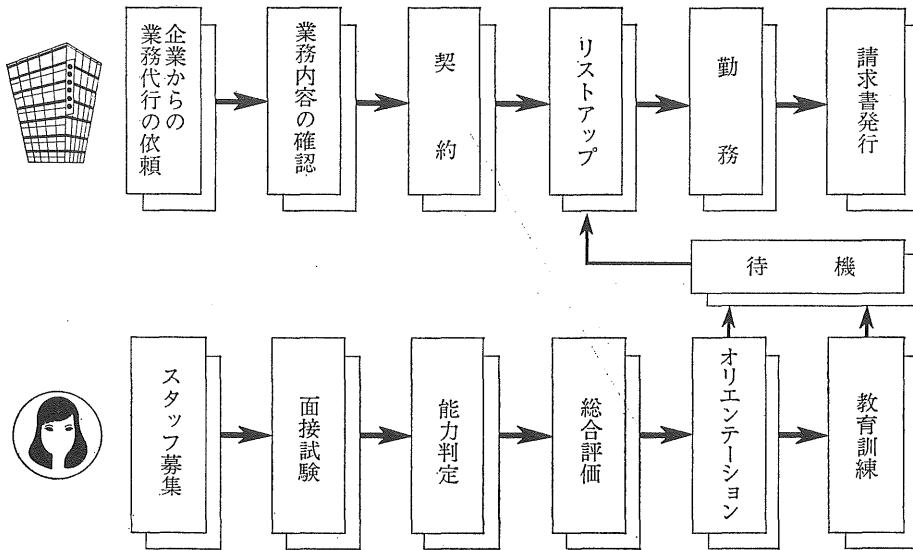


図2

昭和59年7月、電話依頼により入手した業務案内パンフレットの一部分である。派遣先企業向けであるが、同時に登録希望者への説明を兼ね、相互の関係の解説に重点がおかれていると共に、簡明にして、時間経過を容易に把握出来る点に着目して、多数のフローチャートの中から選んだ。

前述の、事務処理サービス業者と、登録者の関係を示す用語群も参考にしてほしいが、スタッフ募集から右手に順次説明する。

まず、新聞人事募集欄、就職情報紙誌により募集を実施する。仕事を希望する人は、採用試験をうけて登録する。この場合実務経験年数や技能資格に制限をつける業者もある。登録に伴って、図1の場合、オリエンテーションと表現されているが、この仕組みを登録者に理解させる。あわせていわゆる“売れる能力”をもたせるべく無料又は有料で訓練を実施、待機させる。人材インベントリーとして個人別データをコンピューターに蓄積する業者もある。

一方、経済紙、経営誌、実務誌などへの広告掲載、営業担当の活動などによって、企業から仕事を請負うと、業者内部のスタッフがその仕事内容や勤務条件に応じて登録スタッフから候補者を選ぶ。おおむね接触は、電話で行なわれる。同図でリストアップと表示されている部分であ

る。登録者は、選択の自由がある。交渉が成立すれば、ほとんどの場合（まれに、自宅でワープロで文書作成などもあるが）発注した企業に出向いて仕事をするが、雇用契約は、事務処理サービス業者と結び、賃金は時間給で、支払われる。登録者は、タイムシートと呼ばれる勤務表に、自己の勤務状態を記入、出向いた企業側担当者の証印をとって、登録会社に送付、通常週1回か月2回支払いで、登録者の銀行口座にサービス業者から賃金が振込まれる。

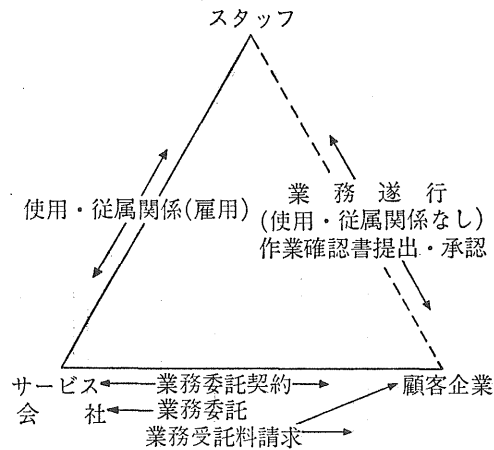


図3

図2は、業界大手の業者の「人材の流れ方」と題するチャートであるが、三者（事務処理サービス業者、登録者、派遣先企業）の関係が明示されている。右側の特記事項——（使用・従属関係なし）——は、登録者や派遣先への説明というよりも、第3章「法制定化への動き」に述べる事情から加味したものであろう。

3. 法制定化への動き

ここにあげる「人材派遣業」という語は、通常、辞書には掲載されていない。マスコミ紙やその他の媒体に紹介され始めたのは、昭和48年以降であるが、最近とみに、その掲載頻度が高くなったのは、ひとえに昭和59年2月を期して労働省による法制定化の運動の具体的進展に影響されたものである。

企業の減量経営に影響されて急速に発達した「人材派遣業」であるがこの前途に大きくたちはだかるのが厚い法の壁である。つまり既往の職業安定法が禁止している労働者供給に当たる、事故などの場合の使用者責任が不明確、命令指揮系統が不明確、等々批判も多く、「人材派遣業」の法解釈の見解の打出しには、労働省職業安定局雇用政策課でも結論のつかないまま対策に苦慮している有様である。

加えて派遣業者の実態、派遣される労働者の身分保障に至っては全くの白紙状態である。

○ <職業安定法第44条> (労働者供給事業の禁止)

何人も、第45条に規定する場合を除く外、労働者供給事業を行い、またはその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を使用してはならない。

○ <職業安定法第45条> (労働者供給事業の許可)

労働組合法による労働組合が、労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる。

○ <労働基準法第六条> (中間搾取の排除)

何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

※報酬授受の禁止(職安40, 41), 有料職業紹介の原則的禁止(職安32), 罰則(118)

○ <職業安定法施行規則第四条>

労働者を提供しこれを他人に使用させる者は、たとえその契約形式が請負契約であっても、次の各号すべてに該当する場合を除き、法第五条第六項の規定による労働者供給の事業を行う者とする。

1. 作業の完成について事業主としての財政上及び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。
4. 自ら提供する機械、設備、器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要と

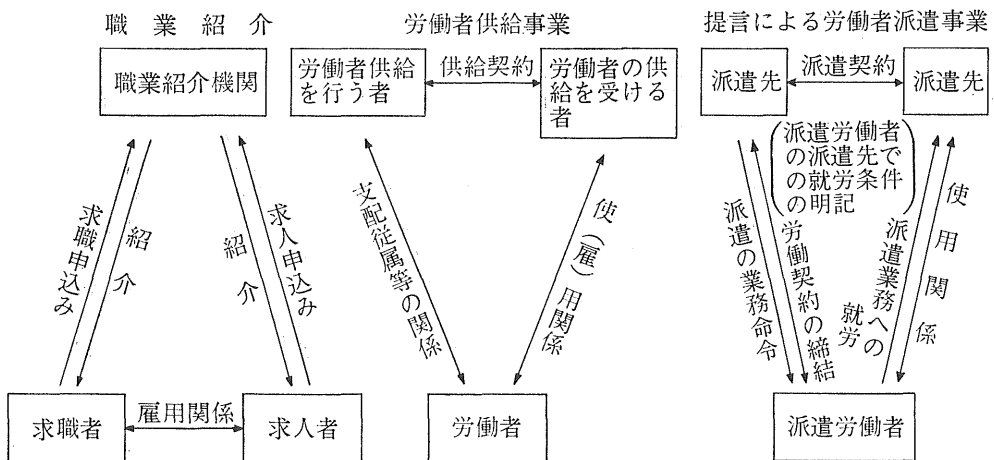


図4 職業紹介、労働者供給事業及び労働者派遣事業の関係
(第18回労働行政研究全国集会研究報告資料集)

する作業を行うものであって、単なる肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(3. その他省略)

さて、前出の法規定によれば、人材派遣の事業そのものは当然に、諸点抵触するものである。そこで労働省の見解としては、人材派遣業（この場合、具体的には、事務処理サービス、情報処理サービス、ビルメンテナンス、警備のいわゆる四業種といわれる分野を限定対象としている）そのものは社会のニーズに基づく必然性を否定出来ず、為に同業を単なる職安法違反として排除することなく、むしろ現行法律に準拠し、人材派遣業そのものを法制化すべく、各研究会、調査会、審議会等を設け、検討中である。（図4、表2）

表2

	雇用関係について	労働条件・使用従属	賃金支払
直接雇用制度 常用・臨時 日雇・パート	雇用期間が異なるのみで いずれも事業主の間に雇用 関係は成立雇用と使用は一 体	雇用と使用の責任は同一事 業主にあり労働条件は直接労 使で決める。 業務命令指揮監督は雇用主 が行う	賃金は労働の代価として事 業主が直接労働者に支払われ る。
請負制度	請負事業主との間に業務 処理を行う期間（時間）は 雇用関係が成立、雇用と使 用は一体。	労働条件は労使が直接決め る。業務命令指揮監督は総て 請負業者（雇用主）が行う。	賃金は業務処理の内容によ り決定し請負業者（雇用主） が直接労働者に支払う。
出向制度	雇用関係は原則として出 向元にあるが、出向期間中 休職扱いとし、出向先とそ の間雇用関係を結ぶ場合も ある。いずれの場合も雇用 と使用は一体となりどちら かに属する。	原則として出向先の業務命 令は出向元にあり労働条件も 出向元が決める。 休職出向の場合、出向先が 決定することがある。	賃金は雇用関係の成立した 事業主から支払れるが、出向 先の業務内容によって決めら れるのが通常で直接支払れ る。
派遣制度	雇用は派遣元、使用は派 遣先とされ一人の労働者が 二つの事業主に拘束（二重 契約）される。 業務処理請負より労働者 性（雇用関係等）が不明確。	雇用主は労働者の使用責任 は負わず、就労中の業務命令 （指揮監督権）はない、使用 主は雇用責任はなく、業務命 令（使用する権利）のみ有す る雇用責任がないので使い捨 て、すなわち労働強化（強制 労働）が生じ、一方雇用主は 就労条件について直接的な責 任を免れる。	元と先の事業主は業務処理 の請負契約でなく労働者の派 遣（リース）契約を行うもの でリース料が先より元へ支払 れる。その単価は主として派 遣労働者の賃金であるが、契 約単価は労働者に示されず、 直接労働者を使用する事業主 （先）より賃金は支払れず、 元の事業主が中間に入って労 働者に支払れる。 労働の代価（報酬）が第3者 を経由し、手数料（中間搾取） を差し引かれて支給される。

前述の職業安定法第44条に対する抵触問題を避ける可く、派遣業者は、顧客から事務処理業務を請け負うという解釈のもとに営業を行なっている。いっぽう「請負」という形式は、同法施行規則の部分記載に明らかなように、派遣元である業者がすべての指揮監督を引受け、自らの提供する機械を使うことなど厳しく義務づけられている。現実には、例えば、一般事務員、秘書などを派遣する場合、受入れ先の機関の命令指揮系統に組み込まれなければ、業務遂行の成果は疑わしい。特に秘書業務の場合にそれは著しい。又、英文タイピストや、ワープロオペレーターが派遣された場合、受入れ企業が保有する機器を使用するのが常であり、これでは、法にいう請負の解釈は無理となる。

又、別の考え方として人材派遣業を労働者供給事業者と同一視し、職業安定法そのものの改定を求める意見もある。しかしこれらの法の趣旨は人を集めて劣弱な条件で労働させての賃金搾取や労働強制を排除するための狙いが目的であり、この条項の変更よりも、別個の新概念——人材派遣業又は業務処理請負業——を法律の中に組み込むことが法制化の最大問題と考えられる。

別に関係14労組が、「労働者派遣事業法案」（仮称）は、職業安定法違反の人材派遣業による中間搾取を認知するものだとしてこれに反対するため「労働者供給事業関連労組協議会」を結成（昭和59年2月1日）するなどの動きもある。

又、業界の体質が不透明であることによる難点もある。例えば事業所統計に用いられる産業分類では人材派遣業を営む業者の識別は無理であり、たとえ追求しても現在では法に抵触に該当する事業を実施中との明言は得られまい。およそその実数把握すら不可能である。

派遣スタッフが、勤務先において事故の被害者になった場合の使用責任の境界線も又不明である。すなわち雇用契約を締結した派遣元なのか、作業環境や命令指示に直接管理責任を有する派遣先も一半の責任ありという解釈も成立し明確な責任の所在はまず不明である。

もう一つの問題として、労働者派遣事業問題調査会（昭和55年5月労働省職業安定局長より委嘱の機関、昭和59年2月報告書提出、会長 石川 吉右衛門）は、前述いわゆる四業種を対象を限定し、営業は労相の許可制にする案を打出しているが、これに対し労働省は「人材派遣業の定義が固まってくれば当然業務範囲も決まってくる」と四業種以外にも範囲が拡大されることを示唆（昭和59年5月16日日本経済新聞）している。

結局目下の情勢としては、すべて「人材派遣業」なるものの法的な定義の最終決定を待つ以外にないものと考えられる。

なお最近の伝聞によれば、昭和59年10月下旬又は11月に、当事業についての労働省の実態調査結果が発表される由、新聞等の報道を待ちたい。

4. 現状と展開

人材派遣業のうちの事務処理サービス業の発展は、ここ四、五年を通じ著しく、市場規模は、「大ざっぱに言って300億円」（昭和58年8月28日朝日新聞）、とか「大手5社合計210億円を含め400億円程度とみられている。現状のペースが続けば三～五年後には、1,000億円を超えることになる。」（昭和58年9月10日週刊ダイヤモンド）といわれる。

業者の数は、事務処理サービス業に限っても、現在70社とも150社ともいい、登録者数については、二重三重に登録する者の率も高いとのことで、スタッフ数は、不明である。

前出の発表その他を調査すべく、共同研究者矢木講師と共に、直接、大手業者を中心に面接の上、諸質問に回答を求めたところ、一部数字（主として、登録スタッフへの支払関係）を除き、即答が得られた。

自社及び当システムに関するパブリシティにはおおむね熱心であり、電話での資料送付依頼程度の照会に対しても、一社を除き、遅滞なく希望資料を入手できた。なかでも大手業者は、業界全体のイメージアップをめざし、専任の広報セクションを設置しているほどである。各種数値データ、内容紹介事項等も手際よくまとめられた印刷物が用意され、P/Rの徹底を測るべく、「発表の際は、会社名を併記の上の記述を希望したい」という積極派もあった。

本稿第1章「成立過程と背景」でも述べたように、昭和41年が、わが国における発祥であるが、当該企業は、年代により事務処理サービスの対象面に極端な差異がみられるのが特徴である。

すなわち、昭和40年代に設立されたいわゆる先発企業のクライアントにみられる共通点は、欧米において事務処理サービス業を経験ずみの外資系会社や、総合商社が大半であるということである。

ところが昭和48年第一次石油危機以後、オイルショックの反響として、あらゆる企業は極度の減量作戦（人員、資金等）を余儀なくされ、いや応なしに当サービスの要請が増長されるに至った。このためにわかに、人材派遣を中心とする各種サービス業務会社の乱立が始った。平行して、先発企業の顧客も、上記外資系企業、輸出入業者、商社以外の業種のユーザーが増えその比率を逆転した。

さらに、次の変化として、企業規模・業種の如何を問わず全国を席捲したオフィス・オートメーションは、「最新鋭事務処理機器を使いこなせるOA要員」を提供する事務処理サービス業の急成長を触発する事態を招来した。現在のような実態実数すら把握の困難な戦国時代さながらの状況となり、当分はその趨勢、変化は予測しがたいものと判断される。

業界大手八社を中心に、業界団体が設立されたことは、本稿第2章「用語と仕組み」に述べた

通りであるが、発足間もないことでもあり、法制定化に向けての業界実情にあった法改正、法的認知を働きかけていくという事以外の活動については仄聞しない。

混乱のこの業界にあって、なかでも現在進行中の顕著な現象は、新規に（大部分は昭和59年度）事務処理サービス業に進出する企業の中に、国内トップクラスの大手企業の相次いでの参入がみられることである。

たとえば旧財閥系Mグループに所属する損保会社を中心に同グループ7社の共同出資により人材派遣会社が設立され昭和59年8月1日に営業を開始したのである。（昭和59年7月21日日経産業他）

この新会社の狙いは、派遣スタッフとしてあくまで自社所属のパートタイマーを戦力化する構想にみえる。この点は従来の派遣業界の得意先が、不特定多数の客先相手であるに対し、安定長期契約を保証する同一グループ同士の連帯を進めていく新方式は、反面、派遣業界他社へのインパクトが増されるものとして注目したい。

若干ニュアンスは異なるが、当業界では、リース業界の進出もここ近年活発で、その他・他業種からの参入続発の傾向がみられる。

わが国において十数年の短期間にめまぐるしく変貌をとげたその変遷の軌跡を辿ってみると「現状と展開」というテーマで捕捉可能な範囲はきわめて流動的とみなされる。本テーマの補足を目的として、事務処理サービス業の主たる需給地帯である首都圏内に展開される同業各社を中心として、活動状態をまとめ作表した。（表3）上記文中に記述出来なかった業界大手各社の顕著な特徴・行動等は右端の特記にまとめた。

むすびに替えて

前出の各種事例、計数諸表を始めとする事務処理サービス業のプロファイル説明をまとめてみて、感ずることは、いわゆる「ニュービジネス」という形容でにぎにぎしく紹介される“事務処理サービス業”の実態は、あくまで未完成の商品であるということである。いくたの矛盾と困難を包含する“秘められた未来商品”とでも形容したい。なかでも、利用企業、提供業者、登録スタッフの三つ巴で構成されるために生ずる事業運営上の特殊事情、法制定との抵触問題、法制的整備についての労働側の反対、ひいては全面否定に陥りかねない当業務の不安定要素を考えると、改めて本事業の理論的、経済的、社会制度的諸問題にわたる広汎且つ実践的研究の必要性が再認識せられた。従って本問題の追求は、マンパワーの活性化、余剰労働力の有効活用、女性の

表3 業務請負サービス会社リスト（事務処理サービスを中心に）

社名	設立年月	資本金 (百万円)	本社 所在地	支社・ 営業所	人 員			顕著な活動、その他特記事項
					事務所	登録者	うち 実稼動	
A	昭和 41年11月	100	東京	東京5 を含む 全国14	60	8,000		日本での創始会社 外資系、世界各地にネットあり。昭和59年9月中華人民共和国での開業を公表、営業開始は60年の予定。 無料教育機関あり。 男性化学プラント向技術者のための事業部あり。
B	44. 11	10	東京	東京2 横大 浜 阪	25	3,000		
C	48. 5	8	東京	横大 浜 阪	20	6,000	2,000	教育機関を別組織にし有料 最近、通訳翻訳部門を充実。求人広告では事務業務請負サービス、OL自由人など。
D	48. 7	4	東京					通訳を主体にスタート 社長は、元A社横浜支店マネージャー
E	51. 4	10	東京	名古屋 大 阪	6	6,000	500 (常時) 又は 2,000 (臨時)	事務処理請負業と名刺に明記。経済紙に企業広告。都職業別電話帳では「労務管理」欄にある。
F G	53. 1	10	東京 大阪	東京1 東京3 を含む 全国8		20,000	4,500	マナー教育を重視。カウンセリングシステムあり。昭和59年8月女性向職業誌を発刊。 製造業関係顧客確保に力を入れている。東京に研修センターあり。 「労務管理」で都職業別電話帳所載。求人広告では「事務請負サービス」
H I	47. 4 51. 2	1.9 129.95	大阪 登記は 大阪	東京4 を含む 全国		女17,000 男 7,000	3,000 1,500	年商80億を目標にグループ内の別組織、別会社の形で多彩な活動。 ・中高年男性派遣会社 ・女性サークルの活動 ・人事肩たたき代行業社との提携 ・国際電話転送サービスシステム ・個人付秘書養成 ・女子大生向け就職準備講座 ◎ワープロを利用した在宅勤務 ◎海外邦人会社に女性社員を派遣させる ◎学生ベンチャービジネスの育成 ◎は新展開として
J	50	50	東京					有料のワープロ学校あり。 昭和60年1月21日～3月20日に女子を中心とした入社内定者戦力化教育の代行を実施予定。OA機器説明書

社名	設立年月	資本金 (百万円)	本社 所在地	支社・ 営業所	人 員			顕著な活動, その他特記事項
					事務所	登録者	うち 実稼動	
K	58.	10	東 京					などの記述専門家養成講座あり。 I社関連会社 スチュワーデス経験者を中心に大学, 大学院語学関係学部在籍女子学生を集めパーティコンパニオン, 秘書, 通訳, ホテル・レストラン関係業務派遣サービス
L	58. 4		東 京					60名の女子大生が登録メンバー コンピュータ, 通信, OA, INS など科学イベント専門説明員派遣会社
M	58. 10	20	東 京		10	700	100	パソコンスクール開校など計画中 適性テスト実施の上登録。 リース会社が母体となりそのユーザーを顧客に。
N	59. 8	30	東 京					旧財閥Mグループ内自前の派遣会社として, 損保会社のアルバイトを中心に設立。求人パンフレットには, 「事務業務請負サービス(就職の斡旋はしておりません)」とある。
O	59.		東 京			数百名	同 左	100% 銀行出資, 銀行OGの親睦会を中心にパートタイムグループを編成
P	59.		東 京			350		信販会社の55%出資。社長以下幹部4名は当リストA社出身者の由営業案内に明記。電話の職業別分類は「労務管理」
Q	54. 7	3.2	東 京					印刷, 翻訳, ビデオ制作などの昭和38年設立会社の別会社。営業案内に「出向」「派遣」の文字がみられる。研修センターあり。
R	(36. 10)	(150)	東 京					ビルメンテナンス会社内のビジネスサービス部。 OAショールームコンパニオン, エレベータ, エスカレータ, 店内案内係など。

- (注) 1. A~Hの各社は, 昭和58年7月, 初の業界団体として設立された「日本事務処理サービス協会」の会員。会長はA社社長。
東京だけで100社といわれる企業数の中でほんの一部だが業界大手のほとんどは参加している。
2. K, Lは事務以外のサービス提供の業者。
3. M, N, O, Pは他業界よりの算入。
4. Q, Rは既存企業の一部としてのサービス業務。

労働観の変化等共々に、日を追って増幅される最大の関心事になった。そして微力ながら本テーマを執筆しての実感は、ともすればジャーナリストックに取り上げられがちな「潜在女子戦力の顕在化への成功」とか「派遣業のユニークな側面」とかいった面とは別個に、急激な環境の変化の中にも、むかしながらの女性の特色と真価の発揮こそが今なお商品価値をもちつづけているということの発見であった。（例えば、マナー教室の常設をする業者、「人柄もキャリア」という宣伝文句を使用する会社など）

については、今後次のようなテーマにしぼって調査研究を継続したいと考えている。

- ① 秘書業務の派遣業種としての位置づけ。
- ② 事務補助サービス程度の単純業務提供から女性の特性を生かした専門技量への進展の可否
- ③ 在宅勤務又は短時間短期間勤務の可能性（家事育児の時間確保のため）

なお最後に本稿に紹介した諸事例、諸表のうち、各氏の発表例を多数拝借（出所先省略部分もあり、次回発表時に参考文献リスト記載予定）させて頂いた件に関し、ここに紙面を借り重ねて御礼申し上げます。

本稿執筆発表に際し賜りました当女子短期大学部 金勝 久先生及び矢木 公子先生の時宜に応じた適切なご助言に深謝致します。

追記

なお人材派遣が認められる分野について言及すれば、最経確定に至る過渡的なものとしていちおう次の範疇の業務が挙げられる。

—記一（昭和59年12月10日現在）

①秘書、通訳、翻訳、速記、②ワードプロセッサ、タイプライター等の事務用機械の操作、③テレックス等の通信機器の操作、④ファイリング等の文書の専門的な管理、⑤原価計算、仕訳、決算等の会計・経理の処理、⑥外国為替等の輸出入及びこれに準ずる国内取引に関する書類の作成、⑦展示会等における商品の説明等によるデモンストレーション、⑧情報処理システムの分析・設計及びこれに直接付帯する業務、⑨プログラムの設計、作成及びこれに直接付帯する業務、⑩コンピューターシステムの操作、データの入力、⑪建築物等の保全・清掃及び環境衛生の管理並びに建築物に付随する設備の維持、管理その他これらに密接に関連して行われる業務、⑫事故、火災等の発生の警戒・防止、⑬旅行に伴う旅程の管理及びこれに直接付帯する業務、⑭パーティー、宴会等の催事のコンパニオン

以上は労働大臣の諮問機関である中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会（座長・高梨昌信州大学教授）の発展内容を紹介させて頂いたものであるが、特に本稿のテーマである事務処理サービス業の該当業務として限定すると次のようになる。事務処理サービス業該当分……上記紹介業務の列挙項目①から⑩までの全業務にして、⑪～⑭を除く。