

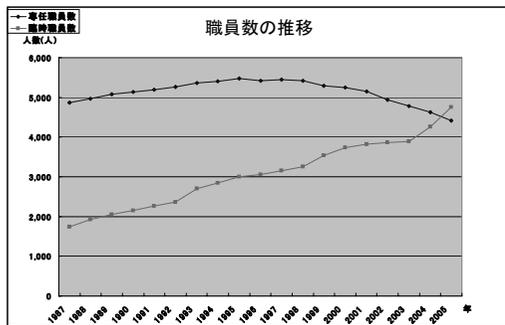
誰が図書館業務を担当しているのかー 2007年度アウトソーシング実態調査の結果からー 首都圏&関西圏の私立大学図書館における業務委託にみる混在労働の可能性について

塩野博雄
立教大学図書館
shiono@rikkyo.ac.jp

1. はじめに

大学図書館では、正規職員は減少し、担当業務の穴を埋めるためパート・アルバイト職員や派遣・委託職員が増加している。

(図1)

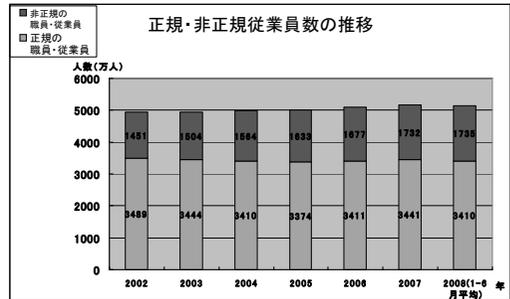


そこでは、専任職員が運営上の基本方針の意思決定やマネジメントなど専門性の高い業務に関与する一方で、定型的な業務は、パート・アルバイト職員、派遣・委託等に依存するという構図が一般的である。

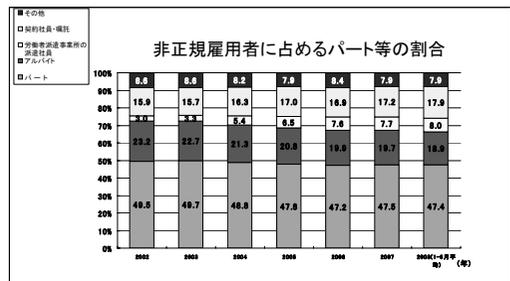
ところが昨今ワーキングプアの問題に関連して偽装労働の問題が、ニュースを賑わすようになった。ことに花形企業ともてはやされていた大手派遣企業フルキャスト、グッドウィルでの違法摘発でルール無視の実態が明らかになった。また6月にはグッドウィルの廃業が明らかになり、多様な働き方とされた「派遣労働」の抱える問題点が浮き彫りになっている。このような中で厚生労働省の有識者（派遣法）研究会は7月末に、労働者派遣法の改正に向けた報告書をまとめている。

ここで問題にされているのは派遣労働であり、業務請負をめぐる労働ではない。しかし、「マージン率の公表」の義務づけが盛り込まれたことは、業務請負にも影響がないとは言えない。なぜなら業務請負契約での報酬額と実際に請負労働者に支払われる賃金との差が請負企業の利益の源泉であるからである。現実の業務請負では、請負と言いつつ、その報酬額の計算や支払は、実際に働いた労働者数・労働時間に基づいて行われる例が多いと看做されるからである。

(図2)



(図3)



本報告は、私立大学図書館協会 2007 年度研究助成「課題研究」「実績（質・量）評価可能な業務委託仕様書および数値化を伴う実績評価方法モデル作成に関する基礎的調査分析」の一環として行ったアウトソーシング（業務委託）実態調査結果—特に業務委託を実施している私立大学図書館での専任と非専任・外部人材による業務の担当状況について報告するものである。

2. 実態調査結果の概要

報告者が研究代表者の一人として実施した前記アウトソーシング（業務委託）実態調査結果の回収率は、私立大学で 72 %（358 校）、国立大学では 77 %（63 校）である。業務委託を実施しているのは、私立大学で 43 %、国立大学は 29 %である。

「人件費の削減」が業務委託の目的・理由で 1，2 番にあがっている業務が 4 つある。全体を「その他」を除いて 9 つの業務にまとめているので、約半数の業務で「人件費の削減」が主たる理由になっているとすることができる。

業務委託を実施しているのは 154 図書館である。前記の 9 つの業務について、専任職員とともに委託スタッフが担当している割合は、表 1 のようになっている。

（表 1）

	専任		非専任			
	任期なし	任期付き	アルバイト	契約	派遣	委託
蔵書構築(選書・資料購入)	94.5	48.9	17.7	39.4	19.6	23.3
目録所在データベースの作成	70.3	55.6	38.0	57.6	62.7	73.3
機関リポジトリの作成	22.1	6.7	6.3	9.1	5.9	7.5
システム開発等	51.7	6.7	1.3	9.1	9.8	30.8
相互協力(複写・現物貸借・事項調査)	72.4	46.7	30.4	51.5	41.2	50.0
閲覧業務	73.1	62.2	68.4	66.7	68.6	75.8
参考調査(レファレンス)	83.4	55.6	11.4	48.5	43.1	37.5
初年次教育を通じた利用者教育など授業(教育)・学習支援	80.0	48.9	16.5	36.4	21.6	21.7
教材作成の分担や研究協力者としての教育・研究支援	32.4	15.6	3.8	6.1	2.0	5.8
その他(製本・警備・清掃など)	7.6	2.2	8.9	6.1	3.9	9.2
※欠損値をのぞいたデータに対する選択の割合(%)						

また、専任職員が担当していると回答

した業務を委託スタッフも担当していると回答した図書館の割合は、表 2 のようになっている。

（表 2）

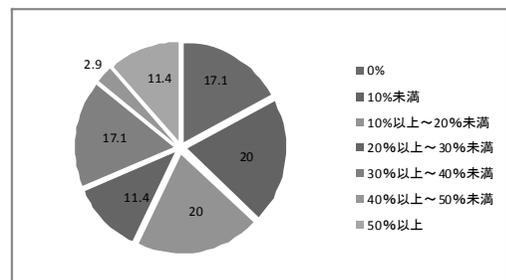
委託	専任	蔵書構築(選書・資料購入)	目録所在データベースの作成	機関リポジトリの作成	システム開発等	相互協力(複写・現物貸借・事項調査)
	%	6.30%	23.50%	3.40%	9.22%	13.70%
度数	22	53	3	19	31	

委託	専任	閲覧業務	参考調査(レファレンス)	初年次教育を通じた利用者教育など授業(教育)・学習支援	教材作成の分担や研究協力者としての教育・研究支援
	%	24.80%	8.17%	5.80%	3.70%
度数	55	21	18	9	

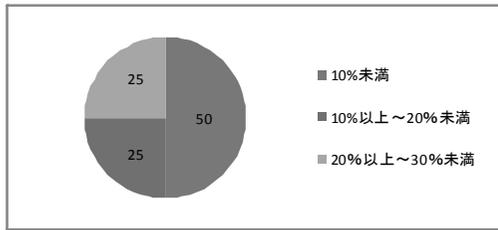
専任職員の指示の割合が 5 割を超えている業務は、システム開発（65.2%）、蔵書構築（選書・資料購入）（60.0%）、機関リポジトリの作成（58.3%）である。

ところで日本労働組合総連合会（連合）が 2006 年 10 月から翌年 1 月にかけて加盟組合を通じて調査した第 10 次雇用実態調査によると「医療・福祉・教育支援業種」の非正規労働者数および直雇用に占める比率は、「パート・アルバイト・臨時・契約等」が図 4，「請負労働者」が図 5 のようになっている。

（図 4）



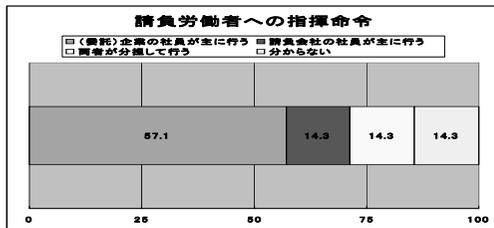
(図 5)



また混在職場の有無は、「一部の職場である」という回答が 85.7%（無回答は 14.3%）となっている。

さらに請負労働者への指揮命令は、6 割が「(委託) 企業の社員が主に行う」となっている。

(図 6)



3. 業務請負の特徴と問題

厚生労働省の有識者（派遣法）研究会の座長である鎌田耕一は、請負形式の契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させる事業主であっても、「昭和 61 年労働省告示 37 号（労働者派遣事業と請負事業との区分基準）によって、①自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること（指揮監督性の要件）、②請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理するものであること（独立性の要件）が必要であり、このいずれか一つでも充足しない場合は労働者派遣事業となる」と述べている。

業務請負は、業務請負企業が一定範

囲の業務を請け負い、自己の雇用する労働者を指揮監督して業務を処理するものであり、単に労働者を派遣し発注者が指揮監督して業務を行う労働者派遣事業とは異なる。

このように業務請負は、委託者（発注者）・業務請負企業・請負労働者（委託スタッフ）の三者から成り立っている。

三者の関係をみると、業務請負企業が委託者から請け負った業務を遂行するために、自社雇用の労働者を委託者の事業所に送って労働に従事させるという形態が存在する（便宜的に下請型と呼ぶ）。この場合には、委託者と業務請負企業との間では業務請負契約が結ばれ、業務請負企業と労働者との間には労働契約が結ばれている。したがって、形式的に請負労働者は業務請負企業の正式の労働者となる。

発表者がインタビュー調査した神戸学院大学ポートアイランド図書館の業務請負の委託スタッフは、業務請負企業と労働契約を結んでいるので、下請型ということになる。

2 つめの形態は、委託者と業務請負企業との間で契約が締結されるのは同じであるが、業務請負企業が他の企業に再委託し、その企業が請負労働者を委託者に派遣して業務に従事させる場合である（便宜的に仲介型と呼ぶ）。この場合には、業務請負契約が委託者と業務請負企業との間に締結され、さらに、業務請負企業と第三者企業との間に業務委託関係が存在する。つまり他社雇用の労働者を委託者の事業所に送って労働に従事させるという形態である。第三者企業に雇用される請負労働者は、形式的には委託者および業務請負企業のいずれでも正式の労働者で

はない。

発表者の所属する立教大学図書館の業務請負の委託スタッフは、業務請負企業とは労働契約を結んでおらず、再委託された企業と労働契約を結んでいるので、仲介型ということになる。

ところで民法上の請負（632条）または委任（643条）であれば、請負人および受任者は業務遂行のため独自に労働力を用意するので、委託者（注文者）と労働者との間に使用従属関係は生じない。民法上の請負であれば報酬も成果に対して支払われる（633条）。しかし、図書館業務の請負に限らずサービスに関わる業務請負では、委託者と請負労働者との間に雇用類似（使用従属）の関係が発生しやすい（関係の認められる）状況が多い。たとえば、閲覧カウンターや目録データベース業務などで、専任職員と委託スタッフが混在して作業を行う場合などがこれにあたる。さらに業務請負の報酬額の計算も、実際に働いた労働者数・労働時間に基づいて行われ、支払も一定期間内に業務に使用した人数と時間の実数に基づいて行われることが多い。

要するに、業務請負の一部は、民事的な請負・委任と労働者派遣・労働者供給との間の「グレーゾーン」に属していることになる。

繰り返しになるが、業務請負は人材派遣とは異なり、あくまでも業務単位で請負を行なう。業務請負契約によって委託する業務内容（請負企業から見れば請負業務）が明確に示されていないければならない。カウンター業務の請負であれば、実際には業務請負会社の労働者は委託元の図書館を勤務場所にすることになるが、図書館は、委託ス

タッフ（請負会社の労働者）に直接に指揮命令を与えることはできない。図書館からはあくまでも請負企業の責任者に指示を与えるのであって、そのことで間接的に委託スタッフに伝わるのである。

ただし、人材派遣会社が業務請負の名目で人材供給を行なうことは違法派遣になる。また、委託契約のもとで、請負会社の労働者が委託元である図書館の作業過程に組み込まれて、図書館職員と同様に指揮命令を受ける、いわゆる「混在労働」は偽装請負となる。

4. まとめ

「閲覧業務」、「目録データベースの作成」、「相互協力（複写・現物貸借・事項調査）」は、委託の割合が5割を超えている。また専任職員との重なりも2割を超えている。もっとも今回の調査では、40余りの詳細な業務をその他を加えて10の業務にまとめていること、混在労働の調査を目的とした調査ではないことから、混在労働が存在すると断定はできない。しかし、専任職員との重なりや専任職員の指示があるという回答から見て、実際に混在労働が存在する可能性を否定することはできない。

なお、首都圏（東京都）、関西圏別の数字は、当日簡単に報告したい。

参考・引用文献

大学図書館実態調査．文部科学省
島田達巳．自治体のアウトソーシング．ぎょうせい，2000

鎌田耕一．委託労働者・請負労働者の法的地位と保護．日本労働研究雑誌．2004.4 他