



Title	労働者派遣と複合業務問題
Author(s)	小瀧, 典明
Citation	阪大法学. 2011, 60(5), p. 99-138
Version Type	VoR
URL	<a href="https://doi.org/10.18910/54833">https://doi.org/10.18910/54833</a>
rights	
Note	

*The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

# 労働者派遣と複合業務問題

小 寫 典 明

- 一 はじめに——派遣市場の低迷とその背景
- 二 問題の焦点——二六業務とそれ以外の業務が複合する複合業務
- 三 複合業務をめぐる行政との攻防
  - 1 前史 派遣業務の原則自由化（一九九九年）以前の複合業務——二六業務と「付随業務」
  - 2 二六業務の期間制限撤廃（二〇〇四年）と複合業務——通達が認めた二六業務の「付随的な業務」
  - 3 二六業務の範囲の実質的拡大（二〇〇六年）——「付随的な業務」とは異なる「付随業務」の明確化
  - 4 二六業務の範囲の実質的縮小（二〇一〇年）——通達から消えた「付随業務」、「付随的な業務」
- 四 まとめにかえて——行政に求められる「社会の常識」に沿った行動

## 一 はじめに——派遣市場の低迷とその背景

悪化から下げ止まりを経て改善へ。二〇〇九年一〇月以降、内閣府は「景気動向指数（C I一致指数）<sup>①</sup>は、改善を示している」との景気判断を採用し、ほぼ一年間これを維持した。同じ内閣府の「月例経済報告」（二〇一〇年十一月十八日）は、「景気は、このところ足踏み状態となっている。また、失業率が高水準にあるなど厳しい状況

にある」としているもの<sup>(2)</sup>、わが国の経済状況がリーマンショック後の危機的状況を脱したことは間違いない。

しかし、本来は景気の先行指標となるべき派遣市場には、総じて立ち後れが目立つ。たしかに、総務省統計局の「労働力調査（詳細集計）」によれば、「労働者派遣事業所の派遣社員」数は、二〇一〇年第3四半期には、前年同期比二万人増の一〇四万人にまで回復したとはいえ、その数は一四六万人を記録したピーク時（二〇〇七年第4四半期、〇八年第4四半期）と比べるとなお四二万人も少なく（七一・二％）、前年同期比でみても、女性の派遣社員数が七〇万人から六六万人へと、四万人減少していることが人目を引く（図表1を参照）。役員を除く雇用者に占める派遣社員の割合も、男女計でようやく二・〇％と、数年前（二〇〇四年後半から〇五年前半頃）のレベルに依然としてとどまっている（図表2を参照）。

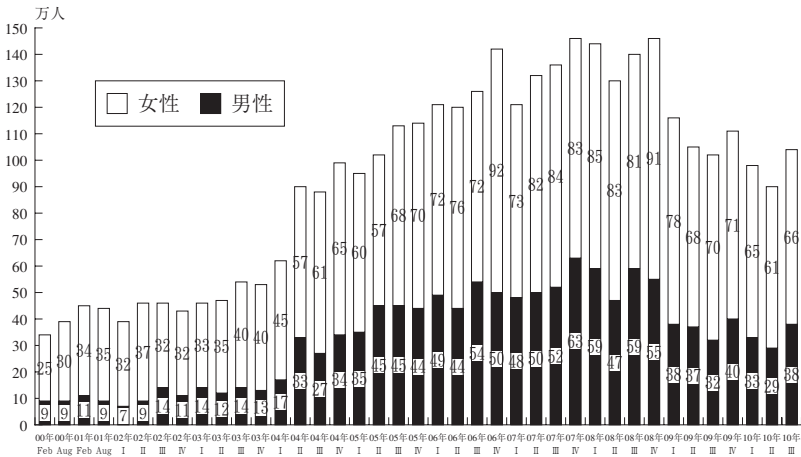
洋の東西を問わず、景気動向に敏感に反応するのが派遣市場の特徴といえる（図表3を参照<sup>(3)</sup>）が、わが国の場合、そうした景気動向とは無関係に派遣社員が減少している。とりわけ、最も代表的な派遣業務である事務用機器操作の業務（いわゆる五号業務）の落ち込みが際立っている（図表4を参照）。その背景には、経済的要因とは異なる人為的な要因が働いていると考えざるを得ない。

二〇〇八年三月には二五万五三三八人を数えた五号業務の実稼働者数が、一〇年九月にはその六割にも満たない（五四・八％）一三万九八九九人にまで減少する。（社）日本人材派遣協会の調査からは、そうした異常事態ともいえる現実が明らかになる（図表4を併せ参照<sup>(4)</sup>）。

派遣受入れ期間に制限のない二六業務（事務用機器操作）と、受入れ期間に制限のある自由化業務（一般事務）とを区別することは、現実には不可能に近い。にもかかわらず、実態は自由化業務であるとして、期間制限違反を理由に、派遣先に対して派遣労働者を直接雇用するよう労働局に指導を求める運動が組織的に展開され、こうした

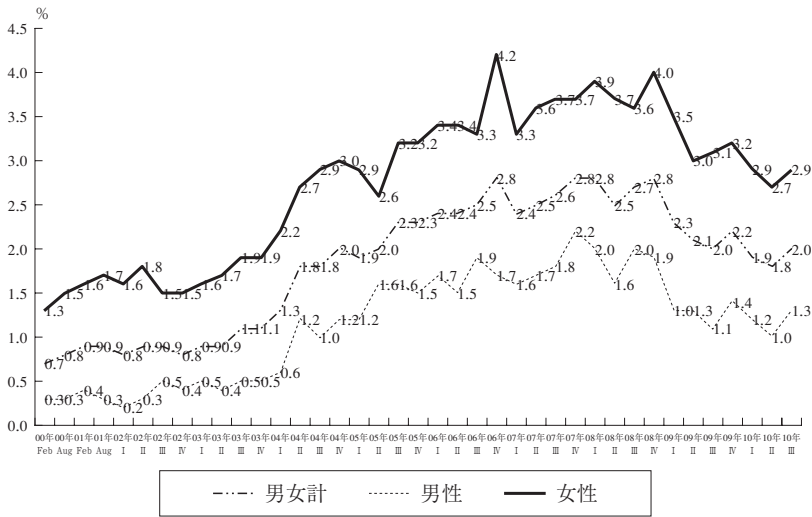
労働者派遣と複合業務問題

図表 1 派遣社員の推移



出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」2001年以前は「労働力調査特別調査」

図表 2 雇用者に占める派遣社員の割合の推移



出所) 図表 1 に同じ

図表 3 アメリカにおける派遣労働者数の推移

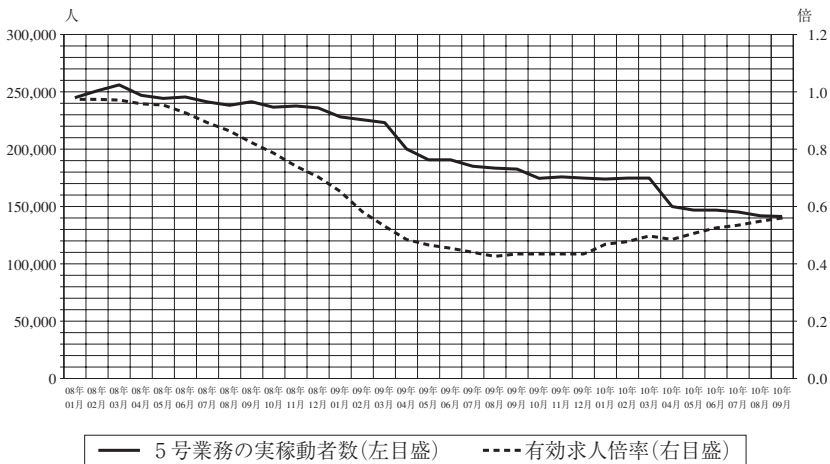
(単位：千人)

年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	年平均
2000	2618.9	2623.1	2643.6	2675.9	2649.2	2647.7	2654.2	2639.7	2645.4	2629.6	2637.7	2587.8	2635.6
実数	2564.0	2527.4	2482.4	2397.6	2379.9	2337.0	2323.7	2296.8	2252.1	2214.9	2157.9	2144.9	2337.7
前年同月比増減数	-54.9	-95.7	-161.2	-278.3	-269.3	-310.7	-330.5	-342.9	-393.3	-414.7	-479.8	-442.9	-297.9
前年同月比増減率	97.9	96.4	93.9	89.6	89.8	88.3	87.5	87.0	85.1	84.2	81.8	82.9	88.7
2001	2148.4	2161.0	2188.7	2212.7	2218.1	2220.9	2202.2	2232.2	2200.3	2196.4	2183.3	2173.9	2193.7
実数	2191.9	2177.5	2168.2	2140.0	2182.0	2211.5	2262.6	2248.5	2256.3	2266.1	2276.5	2299.6	2224.2
前年同月比増減数	-415.6	-366.4	-293.7	-184.9	-161.8	-116.1	-121.5	-64.6	-51.8	-18.5	25.4	29.0	-144.0
前年同月比増減率	83.8	85.5	88.2	92.3	93.2	95.0	94.8	97.2	97.7	99.2	101.2	101.4	93.8
2002	2191.9	2177.5	2168.2	2140.0	2182.0	2211.5	2262.6	2248.5	2256.3	2266.1	2276.5	2299.6	2224.2
実数	2290.5	2302.6	2314.0	2346.2	2378.5	2376.7	2394.7	2408.8	2418.1	2473.5	2456.0	2445.1	2387.2
前年同月比増減数	98.6	125.1	145.8	206.2	196.5	165.2	132.1	160.3	161.8	207.4	179.5	145.5	163.0
前年同月比増減率	104.5	105.7	106.7	109.6	109.0	107.5	105.8	107.1	107.2	109.2	107.9	106.3	107.3
2003	2458.6	2479.5	2492.0	2506.9	2505.3	2530.6	2550.4	2567.3	2604.0	2612.2	2636.6	2634.0	2549.4
実数	168.1	176.9	178.0	160.7	126.8	153.9	155.7	158.5	185.9	138.7	180.6	188.9	162.2
前年同月比増減数	107.3	107.7	107.7	106.8	105.3	106.5	106.5	106.6	107.7	105.6	107.4	107.7	106.8
前年同月比増減率	2614.8	2628.5	2635.1	2633.6	2655.1	2651.2	2647.8	2659.7	2641.9	2638.0	2638.9	2649.6	2637.4
2004	156.2	149.0	143.1	126.7	149.8	120.6	97.4	92.4	37.9	25.8	2.3	15.6	88.0
前年同月比増減数	106.4	106.0	105.7	105.1	106.0	104.8	103.8	103.6	101.5	101.0	100.1	100.6	103.5
前年同月比増減率	2642.7	2641.3	2642.5	2629.2	2615.7	2606.3	2592.9	2576.4	2538.9	2570.5	2565.5	2557.0	2597.4
2005	27.9	12.8	7.4	-4.4	-39.4	-44.9	-54.9	-83.3	-103.0	-67.5	-73.4	-92.6	-40.0
前年同月比増減数	101.1	100.5	100.3	99.8	98.5	98.3	97.9	96.9	96.1	97.4	97.2	96.5	98.5
前年同月比増減率	2545.7	2515.7	2489.4	2470.8	2439.3	2403.9	2366.7	2315.6	2270.4	2208.3	2116.9	2054.3	2348.4
2006	-97.0	-125.6	-153.1	-158.4	-176.4	-202.4	-226.2	-260.8	-268.5	-362.2	-448.6	-502.7	-249.0
前年同月比増減数	96.3	95.2	94.2	94.0	93.3	92.2	91.3	89.9	89.4	85.9	82.5	80.3	90.4
前年同月比増減率	1982.0	1932.5	1871.2	1805.3	1792.4	1758.1	1749.3	1733.6	1724.4	1766.6	1861.3	1911.0	1827.7
2007	-563.7	-583.2	-618.2	-665.5	-646.9	-645.8	-617.4	-582.0	-546.0	-441.7	-255.6	-143.3	-520.7
前年同月比増減数	77.9	76.8	75.2	73.1	73.5	73.1	73.9	74.9	76.0	80.0	87.9	93.0	77.8
前年同月比増減率	1960.2	1996.1	2028.4	2051.7	2082.1	2100.7	2094.0	2116.5	2140.3	2175.2			
2008	-21.8	63.6	157.2	246.4	289.7	342.6	344.7	382.9	415.9	408.6			
前年同月比増減数	98.9	103.3	108.4	113.6	116.2	119.5	119.7	122.1	124.1	123.1			
前年同月比増減率													

注) 2010年8月時点における全雇用者数(非農業：1億3035万2000人)に占める派遣労働者の割合は1.62%、同年9・10月は暫定値。

出所) BLS, Employment, Hours, and Earnings from the Current Employment Statistics survey (National), Temporary help services, all employees.

図表 4 5号業務の実稼働者数・有効求人倍率の推移



出所) (社) 日本人材派遣協会「労働者派遣事業統計調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

運動をバックアップするための法改正（直接雇用のみなし規定の創設を柱とする派遣法改正）<sup>(5)</sup>までが行われようとしている。

これだけでも、派遣先の派遣活用意欲を削ぐには十分であったが、二〇一〇年春以降、派遣先の意欲を決定的に萎縮させる動きが顕在化する。二六業務の範囲を実質的に狭めることになった「専門二六業務派遣適正化プラン」に始まる、一連の行政の動きがそれである。

## 二 問題の焦点——二六業務とそれ以外の業務が複合する複合業務

「電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれらに準ずる事務用機器の操作の業務」。派遣法施行令は、これが制定をみた一九八六年（同年七月一日施行）以来、「事務用機器操作」の業務をこのように定義しており、その定義が最近になって変わったという事実はない。

また、その定義規定が派遣法施行令の四条五号に置かれたことにより、これが五号業務と呼ばれるようになった一九九九年の政令改正（同年十二月一日施行）以降、通達（労働者派遣事業関係業務取扱要領）に定める次のような定義も、今日に至るまで一字一句変更されていない。

### （５）機器操作関係（令第四条第五号）

電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれらに準ずる事務用機器（略）の操作の業務

イ（１）の口に掲げる電子計算機、タイプライター、テレックスほか、これらに準ずるワードプロセッサ、テレタイプ等の事務用機器についての操作の業務及びその過程において一体的に行われる準備及び整理の業務

をいう。

ロ 当該機器は、法第四〇条の二第一項第一号イの趣旨から迅速かつ的確な操作に習熟を必要とするものに限られるものであり、ファクシミリ、シュレッダー、コピー、電話機、バーコード読取器等迅速かつ的確な操作に習熟を必要としない機器は含まれない。

ハ 機器の保守管理、中継車の運転等は、当該機器の操作でもなく機器の操作の「過程において一体的に行われる準備及び整理」とも解することができないので留意すること。

ニ 電子計算機の操作を行う者が行う処理結果が印字された連続紙の切離し、仕分けの業務は、機器の操作の「過程において一体的に行われる準備及び整理」の業務に含まれる。ただし、当該連続紙を梱包し又は発送する業務はこれに含まれない。

さらに、二〇一〇年には、「専門二六業務派遣適正化プラン」(同年二月八日通知)に続いて、「専門二六業務に関する疑義応答集」(同年五月二六日通知、二八日公表)においても、以下のように五号業務についてその詳細な解釈が示される(なお、①から③の応答部分については、「適正化プラン」にも共通した記述がみられる)ことになるが、どこがどう変わったのか、部外者にとってはわかりづらいものとなっている。

(4) 施行令第四条第五号 (機器操作関係)

①Q 「事務用機器操作」とは、具体的にはどのようなものが該当するのか。

A 「事務用機器操作」とは、「電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれに準ずる事務用機器の操作」

とされているが、現在の実情に沿って解釈すると、「オフィス用のコンピュータ等を用いて、ソフトウェア操作に関する専門的技術を活用して、入力・集計・グラフ化等の作業を一体として行うもの」と解されるところであり、迅速・的確な操作に習熟を要するものに限られる。

具体的には、例えば、

- ・文書作成ソフトを用い、文字の入力のみならず、編集、加工等を行い、レイアウト等を考えながら文書を作成する業務

- ・表計算ソフトを用い、データの入力のみならず、入力した数値の演算処理やグラフ等に加工する業務
- ・プレゼンテーション用ソフトを用い、図表・文字等のレイアウトを考えながらプレゼンテーション等を用いる資料を作成する業務

は、「事務用機器操作」に該当する。

②Q どのような者が「事務用機器操作」に従事する者に該当するのか。

A 「事務用機器操作」に従事する者は、オフィス用のコンピュータ等の操作に適した専門的な技能・技術を十分に持つ者である必要がある。例えば、学校等における訓練、一定の実務経験、派遣元事業主において実施する研修等により、専門的な技能・技術を習得している者が行う場合は、「事務用機器操作」に該当するが、機器の操作を行う者が、経験等がなく機器を初めて操作する者である場合は、専門的な技能・技術を十分に持つ者とはいえないことから、「事務用機器操作」には該当しない。

③Q 迅速に数値や文字の入力を行うことができる技術をもった派遣労働者により、数値や文字を「迅速」に入



力する業務は第五号業務に該当するか。

A 単に迅速なだけや、単純に数値や文字をキー入力するだけの業務の場合は、第五号業務には該当しない。

④ Q 事務用機器の操作に関連した高度な水準の資格を有する派遣労働者が行う業務であれば、第五号業務に該当するのか。

A 派遣労働者の資格の有無にかかわらず、業務の内容が専門的で、迅速・的確な操作に習熟を要するものかどうかによって判断するものである。

⑤ Q 企業が独自に開発した専用端末機器、データ入力機への入力業務の場合は、第五号業務に該当するか。

A 当該入力業務が、単純に文字や数値をキー入力するだけの業務であるか否かにより、個別具体的に判断することになる。

⑥ Q CADを使用して建築物の設計をする業務は第五号業務に該当するか。

A 建築物の設計そのものを行う業務は第五号業務には該当しない。ただし、建築士が設計した内容について、CADを用いて設計図に仕上げる作業については第五号業務に該当する。

⑦ Q 物の製造、製品の梱包等の業務をコンピュータ制御により行っているが、当該コンピュータの操作の業務は第五号業務に該当するか。

A 製造工程の機械や梱包のための機械の操作の業務は、コンピュータを活用した場合であっても、事務用機器操作に当たらず、第五号業務には該当しない。

⑧ Q 事務用機器操作の業務のほかに、会議室での会議の準備や後片付け、備品の発注、銀行での振込等の業務

も行うようないわゆる一般事務は、第五号業務に該当するか。

A いわゆる一般事務については第五号業務に該当しない。

⑨ Q スキャナーを利用した読取業務は第五号業務に該当するか。

A 専らスキャナーを利用して読取るだけの業務については、迅速かつ的確な操作に習熟を必要としないので、第五号業務には該当しない。

⑩ Q メール送受信業務は第五号業務に該当するか。

A 文字や数値の入力、ファイルの添付によりメール作成・送信する業務や、受信したメールの振り分け、転送等の業務は第五号業務には該当しない。一方、データベース用のソフトを活用しての一斉送信等、ソフトウェア操作に関する専門的技術を活用して行うメール送受信業務については、第五号業務に該当する。

⑪ Q 文書作成ソフトにより、文字の入力、編集、加工、レイアウトを行うのみならず、文書とすべき内容を企画検討し、文書作成する場合は、第五号業務に該当するか。

A 文書とすべき内容を企画検討し、文書を作成する業務は、企画業務であり、もはや事務用機器操作の業務とはいえないことから、第五号業務には該当しない。

⑫ Q 街頭の意識調査の一連の作業として、①意識調査の内容について企画・検討を行う業務、②街頭での意識調査を実施する業務も併せて行った場合、第五号業務に該当するか。

A 質問の①のような企画・検討する業務や②のような調査の業務は、事務用機器の操作の過程で一体的に行われる準備及び整理の業務でないことから、事務用機器の操作の業務に併せてこれらの業務を行う場合は、

第五号業務には該当しない。

⑬ Q 事務用機器を操作し作成した書類を梱包し発送する業務は第五号業務に該当するか。

A 書類の梱包又は発送の業務は、一般的には、事務用機器の操作の過程において一体的に行われる準備及び整理の業務ではなく、事務用機器の操作の業務に伴って付随的に行う業務とも判断できないので、これらの業務を併せて行わせる場合は第五号業務には該当しない。

微に入り細を穿つ。そうした印象はたしかに拭えない。ただ、派遣法は、四〇条の二第一項一号において「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」を除き、「その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」であることを二六業務の要件として定めており、右の「疑義応答集」に示された一三項目にわたる Q & A も、一見するかぎり、これを具体化したものにすぎないようにもみえる。

しかし、現場はその内容に驚き、呆然とした。なかでも、「単純に数値や文字をキー入力するだけの業務の場合」は、第五号業務には該当しない」⑬との「応答」には腰を抜かしたという。これまで事務用機器操作の典型とさえいわれてきたデータ入力 (data entry) の業務は、もはや五号業務としては認めない。そう宣告されたに等しいからである。

たしかに、近年におけるソフトウェアの進歩には目をみはるものがあり、ワードやエクセル、パワーポイントといったソフトウェアの操作に一定程度習熟すれば、①に示された基準をクリアすることも、それほど困難ではなくなっている。とはいっても、だからといって、データ入力の業務がなくなったというわけではない。派遣会社に

とっては、これ以上にシヨックな解釈の変更はなかった。こうもいうことができよう。

他方、行政は、こうした二六業務それ自体の内容に関する解釈の変更にとどまらず、二六業務とそれ以外の業務が複合する複合業務についても、従来の解釈を変更するという行動に出る。その結果、全体として派遣受入れ期間に制限を受けない業務として取り扱うこと（二六業務と同様の取扱い）が認められる業務の範囲が事実上、かなり狭くなった。

ただ、複合業務の問題は、規制改革の領域と深くかわる問題であり、行政との攻防（やりとり）に関するある程度の知識がなければ、これを十分に理解することは困難といえる。では、どのような攻防が実際にあったのか。以下では、規制改革の現場でこの問題に直接かわった者として、その経緯を詳らかにしたい。

### 三 複合業務をめぐる行政との攻防

#### 1 前史 派遣業務の原則自由化（一九九九年）以前の複合業務——二六業務と「付随業務」

一九九九年一月一日の改正派遣法施行に至るまで、わが国の派遣事業は二六の適用対象業務に限定してこれが認められていた。いわゆるポジティブリスト方式の採用がそれであり、二六業務以外の業務については、派遣事業を行うことがそもそも禁止されていた。

しかし、そのような時代にあっても、否そのような時代であればこそ、二六業務については弾力的な解釈運用を行う必要があった。

たとえば、そうした弾力的解釈の一例を示すものとして、当時の労働省が編集に関与した文献（労働大臣官房審議官吉光顯監修／労働省職業安定局民間需給調整事業室編『よくわかる労働者派遣法——一問一答集——』（日刊勞

働通信社、一九九八年二月）五七頁）には、次のような問答が収録されている。<sup>(7)</sup>

問21 派遣労働者に主として適用対象業務をやってもらうほか、付随的にそれ以外の業務をやってもらいたいのですが、そのようなことはできますか。

答 1 労働者派遣事業の適用対象業務の限定は、一人の労働者が主として一定の適用対象業務を実施すれば、他にどのような業務を行ってもかまわないといった意味のものではなく、あくまでも適用対象業務とされている業務のみを行うことができるというものです（略）。したがって、派遣労働者を受け入れる場合、付随的であっても、適用対象業務以外の業務を行わせるようなことはできません（法第四条第四項）。

2 ただ、適用対象業務の内容自体については、社会通念上、一定の弾力的な解釈が可能であり、労働者派遣法施行令第二条に掲げられている業務<sup>(8)</sup>（略）の処理の過程において一体的に行われている準備及び整理の業務や当該処理と密接不可分かつ、一体的に行われている業務はそもそも解釈上含まれていることになります。

したがって、この範囲内の業務を派遣労働者に行わせることは可能です。

3 なお、派遣労働者を受け入れるに当たって締結する労働者派遣契約（略）に反して派遣労働者に対して指揮命令するといったことはできませんので留意が必要です。

二六業務の「処理の過程において一体的に行われている準備及び整理の業務」については、二六業務に含めてこれを扱うことが事務用機器操作の業務に関連して、ほぼ同時期に刊行された労働省（当時）の解説書（労働省職業安定局長征合紀臣序／労働省職業安定局編著『新・労働者派遣法の実務解説』（労務行政研究所、一九九八年二月）七七頁）においても明らかにされているが、「当該処理と密接不可分かつ、一体的に行われている業務」について

も、これを同様に扱うことを明確にしたところに右にみた問答の意義がある。そして、これが後年、二六業務の「付随業務」を定義する際のベースを提供することになる。

なお、二六業務については当時、いわゆる三年の期間制限なるものが、派遣元を対象として行政指導の形で実施されていたものの、その規制内容は、現在の通達に相当する『実務解説』<sup>(9)</sup>の記述（一九一頁を参照。下記を参照）からもわかるように、現行の派遣受入れ期間の制限とは異なり、多くの例外を認めるものであった。そして、このことが後に派遣先を対象とした派遣受入れ期間の制限緩和を議論するに当たって、その拠り所の一つとなる。こうした歴史的経緯についても、これを知っておくことが必要であろう。

労働者派遣契約の更新は禁止されるものではありませんが、派遣先における常用雇用の機会が不当に狭められることを防止するため、一般派遣元事業主について、合理的な理由なく同一の派遣労働者（期間の定めなく雇用されている者を除きます。）について就業の場所及び従事する業務が同一の労働者派遣を継続して三年を超えて行わないこととされています。

ここで「合理的な理由」には、三年を超えた日から起算して一年以内にその業務が消滅することが確実であると認められること及び派遣労働者の就業時間が夜間である、あるいは就業日数が著しく少ない（おおむね月間七日未満）、就業時間が著しく短い（おおむね週間一五時間未満）等当該派遣先における通常の労働者の勤務時間帯と著しく異なっていることが考えられます。

## 2 二六業務の期間制限撤廃（二〇〇四年）と複合業務——通達が認めた二六業務の「付随的な業務」

一九九九年の法改正に伴って、派遣業務の原則自由化（ネガティブリスト化）は実現したものの、自由化業務を対象とした一年の期間制限（派遣受入れ期間の制限）については、派遣スタッフの間でも、その緩和を求める声が強かった。<sup>⑩</sup> こうした声を背景に、規制改革委員会は、自由化業務に関する制限期間の緩和を求める一方で「主たる業務が二六業務である場合には、二六業務と同様に取り扱う」こと等を政府に求めることになる。以下のように述べる「規制改革についての見解」（二〇〇〇年十二月二日）がそれである。<sup>⑪</sup>

### （2—3）労働者派遣事業に係る規制の見直し

#### イ 派遣期間の制限緩和

（中略）

……以下のような取組についても、その可能性を検討すべきである。

（ア）新規対象業務であっても、営業や販売等、専門性の高い業務については、旧適用対象業務（いわゆる二六業務）の範囲を拡大することにより、三年程度の派遣を認める。

（イ）複合業務についても、主たる業務が二六業務の場合、あるいは新規対象業務についても、月初や月末、土日のみ等、派遣日数が限られている場合には、二六業務と同様に取り扱う（従前、派遣労働者の就業時間が夜間であったり、就業日数が著しく少なかったり「おおむね月間七日未満」、就業時間が著しく短い「おおむね週に一五時間未満」等、派遣先における通常の労働者の勤務時間帯と著しく異なっている場合には、二六業務についても、いわゆる三年の期間制限の例外が認められてきた経緯がある。）。

この「見解」を受け、政府は、二〇〇一年三月三〇日に閣議決定をみた「規制改革推進三か年計画」において、「営業や販売等、専門性の高い業務について、旧適用対象業務（いわゆる二六業務）の範囲を拡大することにより三年程度の派遣を認めること並びに複合業務について主たる業務が旧適用対象業務の場合及び月初や月末、土日のみ等、派遣日数が限られている場合に旧適用対象業務と同様に取り扱うことについて、その可能性を検討する」とを明記し、同趣旨の閣議決定が次年度以降においても繰り返されることになる。

その検討結果を収録したものが、二〇〇二年二月二六日に厚生労働大臣に宛て提出された労働政策審議会の建議「職業紹介事業制度、労働者派遣事業制度等の改正について」であり、同建議は、複合業務の取扱いに関連して、次のように述べる。

いわゆる二六業務と現行の派遣期間が一年に制限されている業務とを併せて行う労働者派遣の場合（いわゆる「複合業務」）については、現在、一年の派遣期間の制限の適用があるものと取り扱っているところであるが、いわゆる二六業務の実施に伴い付随的に行う場合であって、かつ、その割合が低い場合（例えば一割）には、二六業務の遂行を円滑に行うことができるよう、派遣期間の制限の対象外とすることが適当である。

先にみたように、規制改革委員会がその可能性について検討を求めたのは「主たる業務が二六業務である場合」には、二六業務と同様に取り扱うことであり、「自由化業務の割合が一割にとどまる場合」にその範囲を限定することではなかった。しかし、仮に規制改革委員会の提案がなければ、そうした検討すら行われていなかった可能性もある。ゼロから一割へ。規制改革の現場としては、検討結果をひとまずは一歩前進ととらえ、これを受け入れる以外になかったのである。



なお、右の建議を受けて、通達が実際に見直されるまでにはさらに一年有余の歳月を必要とした。通達の見直しが二〇〇四年三月一日の改正派遣法の施行（二六業務についてはこれと同時に行政指導に基づく派遣期間の制限も撤廃された）に合わせて行われたためであるが、複合業務について通達が述べた部分を新旧対照表の形で示すと、表１のようになる。

表１ 労働者派遣事業関係業務取扱要領（二〇〇四年二月一八日改正、三月一日施行）新旧対照表

改 正 前	改 正 後
<p>ハ イの①に該当する業務（二六業務——注）であっても、イの①から③までに掲げる業務以外の業務（派遣受入期間に制限のある業務——注）を併せて行う労働者派遣の場合は、一年（略）を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。</p>	<p>ニ イの①に該当する業務（二六業務——注）であっても、イの①から⑤までに掲げる業務以外の業務（派遣受入期間に制限のある業務——注）を併せて行う労働者派遣の場合は、派遣受入期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。</p> <p>ただし、イの①から⑤の派遣受入期間の制限がない業務の実施に伴い、付随的にイの①から⑤以外の派遣受入期間の制限のある業務を併せて行う場合であつて、かつ、派遣受入期間の制限がある業務の割</p>

合が通常の場合の一日当たり又は一週間当たりの就業時間数で一割以下の場合には、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱って差し支えない。

なお、この場合には、労働者派遣契約において、それぞれの業務の内容及びそれぞれの業務の通常の場合の一日当たり又は一週間当たりの就業時間数又はその割合を定めることが必要である（略）。

また、派遣先は上記の制限を遵守するため就業時間の管理を的確に行う必要がある。

3 二六業務の範囲の実質的拡大（二〇〇六年）——「付随的な業務」とは異なる「付随業務」の明確化

時間数にして自由化業務が一割以下という基準は実情にそぐわない。右にみた通達の改正後間もない時期から、複合業務に関する基準については、その再検討を求める声が規制改革の現場には届いていた。たとえば、二〇〇五年度における規制改革要望の一つとして、（社）日本経済団体連合会が提出した「労働者派遣事業における『複合業務』の受入期間制限の判断基準の見直し」は、その典型といえる。<sup>12)</sup>

具体的な要望の内容は、「いわゆる複合業務において、派遣受入期間の制限を受けない業務以外の業務の割合が

一割以下である場合に期間制限を受けない業務として取り扱うとした現行の基準を、『主たる業務が派遣受入期間の制限のない業務である場合に、全体として派遣受入期間の制限のない業務として取り扱うことができる』よう改めるべきである」とするものであったが、経団連は、その要望理由を次のように説明する。

- ① 専門的・二六業務等派遣期間制限のない業務につく派遣労働者として、派遣労働者を受入れた場合でも、その業務を遂行するためには、業務取扱要領に記される内容以外の作業も現実的には必要となり、明記された作業以外は期間制限のない業務にあたらないとする解釈は実態にそぐわない。
- ② チーム業務の中で、各派遣労働者が契約上の業務を遂行することを考えれば、業務取扱要領に記される内容以外の作業は派遣期間制限のない業務に当たらないとすることは不自然であり、派遣期間制限のない業務か否かを厳密に区分することは意味がなく、また困難である。
- ③ 例えば電話応対時間を派遣期間制限のない業務以外の業務として一割以下か否かを判断し、場合によっては期間制限のある業務への契約変更を指導されるケースもあるが、電話応対の業務時間と通話時間が必ずしも一致するとは限らず、派遣期間制限のない業務か否かを厳密に区分することは非常に困難である。
- ④ 派遣期間制限のない業務として契約している場合に、派遣期間制限のない業務以外の業務の割合が一割を超えていることを指摘し、派遣期間制限のある業務として捉え、派遣期間制限を超えて派遣労働者を受入れていることを理由に派遣労働者の雇入れを指導するケースが多く見られるが、派遣期間制限の抵触日通知がない限り、派遣労働者の受入れ停止を指導すべきである。
- ⑤ 現実的でない複合業務解釈基準が、労働者派遣の活用の阻害要因になり、活用する派遣先に不安を与え、多

様な働き方の選択肢を狭め雇用の拡大を阻害している。

そのいずれもが要望理由としてはしごくもつともなものであり、「複合業務」に関する判断基準を「主たる業務が派遣受入期間の制限のない業務である場合に、全体として派遣受入期間の制限のない業務として取り扱うことができる」ように改めよという要望内容も正論ではある。しかし、そうした要望を踏まえた検討結果が一割基準であるといわれれば、これに反論することは難しい。先にみたこれまでの経緯から考えても、その実現可能性が皆無に近いことは明らかであった。

そこで、その代案として規制改革・民間開放推進会議が提案したものが、二六業務に含まれる付随業務の明確化であり、厚生労働省の担当者からは幸いにもOKとの回答を早々に得た。その結果、成案をみたのが、次のように述べる「規制改革・民間開放の推進に関する第二次答申」（二〇〇五年二月二日）にほかならない。

ウ いわゆる「複合業務」に関する基準の明確化

派遣労働者が二六業務とそれ以外の業務が複合するいわゆる「複合業務」に従事する場合には、二六業務以外の業務の割合が時間数にして一割以下であるときに限り、期間制限を受けない業務として、これを取り扱うことが通達（労働者派遣事業関係業務取扱要領）で認められている。

しかし、「複合業務」に関する基準、つまり二六業務と二六業務以外の業務とを区別するための基準が依然として曖昧であるとの指摘もある。

例えば、朝礼や掃除、後片づけ、電話応対、書類整理等派遣労働者が二六業務に従事する場合に当然に必要

となる業務についての解釈を明確にし、適切な契約に基づく派遣就業を確保することは、職場における円滑な人間関係の形成を図るためにも必要になるとの指摘がそれである。

こうした観点から、「複合業務」に関しては、二六業務に含まれる付随業務等の内容について、その明確化を早急に図り、これを周知すべきである。【平成一七年度中に措置】

この「答申」を受け、翌二〇〇六年三月三一日には、これと内容を同じくする「規制改革・民間開放推進三か年計画（再改定）<sup>⑬</sup>」が閣議決定され、同日夕刻には「Q & A いわゆる『複合業務』における派遣受入期間の制限等について」が厚生労働省のホームページに掲載をみることになる。少し長くなるが、現在では同省のホームページから削除されている資料でもあるので、以下ではその全文を引用したい。

#### Q & A いわゆる「複合業務」における派遣受入期間の制限等について

Q 1 労働者派遣事業において、派遣受入期間の制限のない業務にはどのようなものがありますか。

A 労働者派遣事業において、次の業務の労働者派遣には、派遣受入期間の制限がありません。

① 労働者派遣法施行令第四条第一号から第二六号までに規定されるいわゆる「政令二六業務」

（労働者派遣法第四〇条の二第一項第一号）

② 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であつて三年以内の完了が予定されるいわゆる「有期プロジェクト業務」  
（同項第二号イ）

③ その業務が一か月間に行われる日数（派遣先の労働者と派遣労働者とが従事する場合はそのいずれか又は

両方により当該業務が行われることとなる日数)が、派遣先の通常の労働者の一か月の所定労働日数の半分以下、かつ、一〇日以下のいわゆる「日数限定業務」  
(同項第二号ロ)

④ 産前産後休業、育児休業又はこれらに先行し若しくは後続する母性保護若しくは子の養育のための休業をする労働者の業務  
(同項第三号)

⑤ 介護休業及びこれに後続する介護のための休業をする労働者の業務  
(同項第四号)

Q 2 いわゆる「複合業務」とは、どのようなものですか。

A 1 いわゆる「複合業務」は、政令二六業務とそれ以外の業務を併せて行う場合の業務全体を指すものです。

2 また、複合業務に含まれる政令二六業務以外の業務が一定の条件を満たす場合には、当該複合業務を全体として派遣受入期間の制限のない業務として取り扱うことができるとされ(Q 3 参照)、この場合の当該複合業務に含まれる政令二六業務以外の業務は、いわゆる「政令二六業務の付随的な業務」とします。

3 さらに、労働者派遣法施行令第四条において条文上明示される政令二六業務と密接不可分な行為又は一体的に行われる行為は、いわゆる「政令二六業務の付随業務」であり、政令二六業務の一部に含まれます。

4 このように、「政令二六業務の付随的な業務」と「政令二六業務の付随業務」は別のものであり、派遣受入期間の制限等に係る取扱いも異なります。(Q 3 参照)

Q 3 「政令二六業務」(「政令二六業務の付随業務」を含む。)、 「政令二六業務の付随的な業務」、「複合業務」の

それぞれにおいて、派遣受入期間の制限の取扱いは、どのように異なりますか。

A 1 「政令二六業務」については、派遣受入期間の制限がありません。

2 「政令二六業務の付随的な業務」は、政令二六業務に伴って付随的に行う政令二六業務以外の業務であって、その割合が通常の場合の一日当たり又は一週間当たりの就業時間数で一割以下のものであり、全体として派遣受入期間の制限を受けない業務として取り扱うことができます。

3 「複合業務」は、上記2の「政令二六業務の付随的な業務」を除き、派遣受入期間に制限のある業務に該当します。

Q 4 職場で見られる次のような行為は、政令二六業務の付随的な業務として、通常の場合の一日当たり又は一週間当たりの就業時間数で一割以下にしなければならないのですか、それともそれ以外ののですか。

…… 休憩、朝礼、ごみ捨て、掃除、後片付け、用紙の補給、電話応対、書類整理

A 職場での行為が政令二六業務の付随的な業務に当たるか否かは、それが行われる具体的な状況を踏まえて判断することになりますが、一般的には以下のように整理します。

1 拘束を受けることのない「休憩」については、業務には当たらず、政令二六業務の付随的な業務にも該当しません。

2 「朝礼」については、通常は、直接雇用される労働者と派遣労働者といった区別なく対象として職場横断的、全般的な事項について方針の指示等が行われるものであることから、当該派遣労働者が政令二六業務に

従事するものである場合には、当該政令二六業務の一部となります。

3 「ごみ捨て」、「掃除」、「後片付け」、「用紙の補給」、「電話応対」、「書類整理」について、例示をすると次のようになります。

**【例】** 労働者派遣法施行令第四条第五号に規定される事務用機器操作の業務（いわゆる「五号業務」）

ア 事務用機器操作及びその準備、整理の過程において行われる次のような行為は、五号業務と一体的に行われる「五号業務の付随業務」です。

① 業務である機械操作を行う上で使用することが必要な書類について、業務の準備時、終了時に当該業務と一体のものとして行う書類整理。

② 専ら派遣労働者自らが使用する机及びその周辺の後片付け及び掃除並びに当該机に備え付けられたごみ箱のごみ捨て。

③ 派遣労働者が行う就業場所のごみ捨て、掃除、後片付けであって、当該就業場所で直接雇用されている労働者も含め当番制等により適切な分担がなされているもの。

④ 派遣労働者自らが使用するプリンタへの用紙の補給、紙詰まりへの対応（共用プリンタの場合には、補給等が必要となった時点においてプリンタを使用していた者がこれを行うこととする等共用者間で適切な分担がなされているものを含みます。）。

⑤ 業務である機械操作を行う上で不明な情報について、派遣労働者が必要な問合せを行い、当該問合せに対する回答を受けることや、そのための電話応対。（これ以外の電話にも応対することとされている



場合でも、直接雇用されている者を含め特定の者に電話応対が偏ることのないよう、当該就業場所にいる室する誰もが電話応対をするように取り決めをしたり、当番制を導入する等適切な分担がなされているものは、⑤の電話応対と同様に取り扱うことができます。ただし、当該就業場所を含む派遣先の事業所の一部にのみ代表電話が置かれ当該就業場所あて以外の電話応対が日常にある場合や、適切に分担された当番制を設けずに日中は外出している労働者の電話応対を派遣労働者が分担する場合にあっては、「五号業務の付随的な業務」としての取扱いをする必要があります。」

イ 五号業務に伴って付随的に行われる次のような行為は、「五号業務の付随的な業務」としての取扱いをする必要があります。

① 派遣労働者の就業場所において業務に従事する者が業務に使用することが必要な書類について、自他のいずれが使用するかに関わりなく、その準備時、終了時の書類整理が派遣労働者の仕事とされている場合の準備時等の書類整理。

② 派遣労働者の就業場所におけるごみ捨て、掃除、後片付けが派遣労働者の仕事とされている場合のごみ捨て等。

③ 派遣労働者の就業場所におけるプリンタへの用紙の補給、紙詰まりへの対応等が派遣労働者の仕事とされている場合の用紙の補給等。

④ 派遣労働者の就業場所における電話応対が派遣労働者の仕事とされている場合の電話応対。

4 なお、仮にその従事する政令二六業務の就業場所以外において派遣労働者が政令二六業務以外

の業務に従事する場合、当該派遣労働者が従事することとなる「複合業務」における政令二六業務以外の業務は「政令二六業務の付随的な業務」には該当せず、当該複合業務を全体として派遣受入期間に制限のない業務として取り扱うことはできません。

たしかに、「Q & A」は、答申やこれに基づく閣議決定の内容をストレートに反映したものとはならなかった。「朝礼や掃除、後片づけ、電話応対、書類整理等派遣労働者が二六業務に従事する場合に当然に必要な業務」という表現からも明らかなように、電話応対を含むこれらの周辺業務については、そのすべてが当然に二六業務の「付随業務」となるというのが、答申や閣議決定に記された指摘の趣旨だったからである。

ただ、先にみたように、一九九九年の法改正以前は、二六業務の処理と「密接不可分かつ、一体的に行われている業務」と定義されていた「付随業務」が、注意して読むと「Q & A」では、二六業務と「密接不可分な行為又は一体的に行われる行為」と、その定義が改められていることがわかる。

二六業務と「密接不可分な行為」とはいえなくても、二六業務と「一体的に行われる行為」であれば、これを二六業務に従事したものとして取り扱う。このように、むしろ「付随業務」の範囲を拡げる方向で定義の変更が行われたことは、解釈がより弾力的なものとなったという点からも歓迎すべきことであった。

また、電話応対にしても、派遣労働者にその負担が偏ることのないよう、当番制等の措置を講じていれば「付随業務」として扱うことができ、電話応対が派遣労働者の仕事とされている場合にも「付随的な業務」となるというにすぎず、その時間数が就業時間全体の一割以下の範囲に収まるのであれば、全体として派遣受入期間に制限を受けない業務として取り扱うことが認められる。このような解釈を明確にしたという点においても、「Q & A」は

評価に値するといふことができる。

なお、「Q & A」は、複合業務であっても、時間数とかかわりなく、その全体が自由化業務（派遣受入れ期間に制限のある業務）として取り扱われることになる業務（いわゆる「その他業務」）が存在することを明らかにしているが、そうしたケースは、二六業務の就業場所以外の就業場所で、派遣労働者が二六業務以外の業務に従事する場合に限られることをも示唆するものとなっている。<sup>(14)</sup> このことも失念してはなるまい。

#### 4 二六業務の範囲の実質的縮小（二〇一〇年）——通達から消えた「付随業務」、「付随的な業務」

弾力的な行政解釈から硬直的な行政解釈へ。二〇一〇年春以降、複合業務をめぐる行政の姿勢はこのように一転して厳しさを増すことになる。まず、同年二月八日に通知のあった「専門二六業務派遣適正化プラン」は複合業務問題に関連して、次のようにいう。

#### 3 付随的な業務等を行う場合の留意点

○「事務用機器操作」、「ファイリング」等「専門二六業務」を行う場合でも、

- ・付随的に行う業務の割合が通常の場合の一日又は一週間当たりの就業時間数で一割を超えているケース
- ・全く無関係の業務を少しでも行っているケース

は、全体として「専門二六業務」ではないと評価されるため、派遣可能期間の制限（原則一年最長三年）の適用を受けることとなる。

「付随的な業務」に関する記述については、従前の解釈をそのまま踏襲したにすぎないといえるものの、そこに

いう「全く無関係の業務を少しでも行っているケース」が何を指すのかは一向に判然としなかった。関係者の不安をいたずらにかきたてるもの、そうした声が当初は大半を占めていた。

しかし、同年三月から四月にかけて実施された専門二六業務適正化のための集中的な指導監督の期間を経て、同年五月にはその意味も明らかになる。同月二六日に通知され、同月二八日に厚生労働省のホームページに掲載された、次のように述べる「専門二六業務に関する疑義応答集」がそれである。

(1) 付随的な業務の考え方について

①Q 以下については、(ア) 専門二六業務に当たる、(イ) 専門二六業務には当たらないが付随的な業務に当たる、(ウ) 専門二六業務にも付随的な業務にも当たらない、のどれに判断されるか。

- ・ 専門二六業務に関連した打合せや指示が行われる場合の朝礼、ミーティング
- ・ 専門二六業務の実施、準備、整理の過程で一体的に行われる場合の派遣労働者自身のごみ捨て、掃除、後片付け等
- ・ 専門二六業務の実施、準備、整理の過程で一体的に行われ、かつ、他の労働者と適切な割合で分担しているときのごみ捨て、掃除、後片付け
- ・ 専門二六業務の実施に電話応対を要する場合、派遣労働者の通常使用する電話に偶然他者あての電話がかかってきた場合の電話の応対
- ・ 専門二六業務の実施に電話応対を要する場合、かつ、他の労働者と適切な割合で分担がなされているときの電話の応対

A 業務の実態により個々に判断するものであるが、一般に、(ア)に当たると考えられる。

②Q 以下については、(ア) 専門二六業務に当たる、(イ) 専門二六業務には当たらないが付随的な業務に当たる、(ウ) 専門二六業務にも付随的な業務にも当たらない、のどれに判断されるか。

・他の派遣労働者や派遣先の直接雇用労働者と適切な割合で分担等がなされないまま、派遣労働者の業務とされている場合のごみ捨て、掃除、後片付け、用紙の補給、書類整理

・専門二六業務の実施に電話応対を要する場合で、かつ、適切な割合で分担がなされず、派遣労働者の業務とされているときの電話の応対

A 業務の実態により個々に判断するものであるが、一般に、(イ)に当たると考えられる。なお、付随的な業務とは、派遣可能期間の制限がない業務の実施に伴い、付随的に派遣可能期間の制限のある業務を併せて行う場合であって、かつ、派遣可能期間の制限がある業務の割合が通常の場合の一日当たり又は一週間当たりの就業時間数で一割以下の場合には派遣可能期間の制限を受けないものとされる。

③Q 以下については、(ア) 専門二六業務に当たる、(イ) 専門二六業務には当たらないが付随的な業務に当たる、(ウ) 専門二六業務にも付随的な業務にも当たらない、のどれに判断されるか。

・専門二六業務の実施に伴い、付随的に行うものではない業務(例えば、第五号業務の実施に伴い、お茶くみが必要になるとは通常は考えられないため、仮に派遣先が指揮命令し、派遣労働者にお茶くみ

を行わせた場合等)

- ・ 専門二六業務の実施に電話応対を要しないときの電話の応対
- ・ 第五号業務と称しつつ、銀行等への入金作業、郵便物の振分け、アポイントメント取り、会議室における会議の準備や後片付け等のいわゆる一般事務を行っている場合
- ・ 第五号業務と称しつつ、営業、販売、勧誘、債権督促の業務を行っている場合
- ・ 第五号業務と称しつつ、従業員からの毎月の費用徴収、慶弔費の回収等、本来派遣先の庶務担当者が行うべき業務を行わせている場合

・ 派遣労働者が自発的に専門二六業務と関係ない業務を行っている場合であっても、派遣先がそれを黙認している場合

A 業務の実態により個々に判断するものであるが、一般に、(ウ)に当たると考えられる。なお、専門二六業務に含まれず、付随的な業務にも当たらない業務は、専門二六業務に併せて行う場合であっても、就業時間数にかかわらず、全体として派遣可能期間の制限を受ける。

④ 以下、略

その特徴を一言で要約すれば、「付随業務」のみならず「付随的な業務」についても、二六業務の実施に必要であることを、「疑義応答集」が新たに要件として付加したことにあったといえることができる。

これとは逆に、二六業務の実施に必要とされない業務は、いわゆる「その他業務」として、そうした業務に少し

でも従事していれば、全体として派遣受入れ期間に制限を受けることになった。「二六業務の実施に電話応対を要しないときの電話の応対」は、文字どおりその典型といえるのである。

他方、「疑義応答集」には、「第五号業務の実施に伴い、お茶くみが必要になるとは通常は考えられない」との記述もあり、二六業務の実施に伴い、いかなる業務が必要となるかの判断がもっぱら行政の手に委ねられることになると、電話応対を含む、派遣就業場所におけるあらゆる周辺業務が二六業務の実施には必要ではないとして「その他業務」に一括りにされてしまう、という懸念もあつた。<sup>(15)</sup>

「電話一本とれば自由化業務」といった指導が現に行われていることをみると、そうした懸念は既に現実のものとなつているといえるが、「疑義応答集」の厚生労働省ホームページへの掲載（なお、これと同時に「Q & A」はホームページから削除）に前後して、通達（二〇一〇年四月一日最終改正）から「付随業務」や「付随的な業務」に関する記述が一斉に消えた、という事実にも注目する必要がある。

改正前の通達においては、①労働者派遣契約の記載例、②就業条件等の明示例、③派遣元管理台帳の記載例、④派遣先管理台帳の記載例のいずれにおいても、五号業務がモデルケースとして採用され、「付随業務」や「付随的な業務」に関する記述もそれなりにあつた。<sup>(17)</sup>だが、改正後の通達においては、五号業務を例として挙げたもの（①・④）も、「付随業務」や「付随的な業務」には一切言及しなくなった（なお、②・③については、自由化業務が例示されている）のである（以上につき、表2を参照）。<sup>(18)</sup>

五号業務であっても、「付随業務」や「付随的な業務」を認める必要など本来はない。これが行政が通達の改正に託したメッセージであつたといつても、おそらく大過はないであろう。

表 2 労働者派遣事業関係業務取扱要領（二〇一〇年四月一日改正）新旧対照表

改正前		改正後
① 労働者派遣契約の記載例		
1 業務内容	1 業務内容	
A 日本語ワードプロセッサ業務。作成すべき書類は、会計書類とする。なお、この業務に従事するためには、一分間六〇ワード以上を操作できる程度の能力を必要とする。		OA機器の操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務。
なお、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施行令第四条第五号事務用機器操作に該当。		（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施行令第四条第五号事務用機器操作に該当。）
付随業務として、帳票を打ち出し、営業所の宛先別に仕訳する業務を行う。		
付随的な業務として、営業所宛てに当該帳票の梱包、発送の業務を行う。また、繁忙期（三月後半）には、所属部署内の電話応対の業務あり。		
B 以下、略		



<p>2、5 略</p> <p>6 就業時間 九時から一八時まで A業務のうち付随的な業務（帳票の梱包、発送）に従事する時間は、毎週木曜日の午前中三時間とする。</p> <p>7 以下、略</p>	<p>② 就業条件等の明示例</p>	<p>1 従事する業務の内容 日本語ワードプロセッサ業務。作成すべき書類は、会計書類とする。なお、この業務に従事するためには、一分間六〇ワード以上を操作できる程度の能力を必要とする。</p> <p>なお、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施行令第四条第五号事務用機器操作に該当。</p> <p>付随業務として、帳票を打ち出し、営業所の宛先別に仕分けする業務を行う。</p>
<p>2、5 略</p> <p>6 就業時間 九時から一八時まで</p> <p>7 以下、略</p>		<p>1 従事する業務の内容 営業課内における事務の補助、電話応対、郵便物の仕分・発送の業務</p> <p>※ 自由化業務を就業条件等の明示例に挙げる。</p> <p>なお、派遣期間については「平成二二年四月一日から平成二三年三月三十一日まで（派遣可能期間の制限に抵触する最初の日 平成二三年四月一日）」と例示。</p>

<p>付随的な業務として、営業所宛てに当該帳票の梱包、発送の業務を行う。また、繁忙期（三月後半）には、所属部署内の電話応対の業務あり。</p> <p>2 5 略</p> <p>6 就業時間 九時から一八時まで</p> <p>……付随的な業務（帳票の梱包、発送）に従事する時間は、毎週木曜日の午前中三時間とする。</p> <p>7 以下、略</p>	<p>③ 派遣元管理台帳の記載例</p>	<p>1 4 略</p> <p>5 業務の種類 日本語ワードプロセッサ業務。作成すべき書類は、会計書類とする。なお、この業務に従事するためには、一分間六〇ワード以上を操作できる程度の能力を必要とする。</p> <p>なお、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施行令第</p>
<p>2 5 略</p> <p>6 就業時間 九時から一八時まで</p> <p>7 以下、略</p>		<p>1 4 略</p> <p>5 業務の種類 営業課内における事務の補助、電話応対、郵便物の仕分・発送の業務。</p> <p>※ 自由化業務を派遣元管理台帳の記載例に挙げる。</p>

<p>④ 派遣先管理台帳の記載例</p>	<p>四条第五号事務用機器操作に該当。</p> <p>付随業務として、帳票を打ち出し、営業所の宛先別に仕分けする業務を行う。</p> <p>付随的な業務として、営業所宛てに当該帳票の梱包、発送の業務を行う。また、繁忙期（三月後半）には、所属部署内の電話応対の業務あり。</p> <p>6 ～ 11 略</p> <p>12 就業状況</p> <p>○月○日（月） 二時間の就業時間外の労働</p> <p>×月×日（水） カゼにより欠勤</p> <p>△月△日（木） 付随的な業務（帳票の梱包、発送）</p> <p>について、九時～一二時及び一三時～一三時三〇分の三時間三〇分就業</p> <p>13 以下、略</p>
	<p>13 以下、略</p> <p>6 ～ 11 略</p> <p>12 就業状況</p> <p>○月○日（月） 二時間の就業時間外の労働</p> <p>×月×日（水） カゼにより欠勤</p>

<p>1 4 略</p> <p>5 業務の種類 日本語ワードプロセッサ業務。作成すべき書類は、会計書類とする。</p> <p>なお、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施行令第四条第五号事務用機器操作に該当。</p> <p>付随業務として、帳票を打ち出し、営業所の宛先に仕分けする業務を行う。</p> <p>付随的な業務として、営業所宛てに当該帳票の梱包、発送の業務を行う。</p> <p>また、繁忙期（三月後半）には、所属部署内の電話応対の業務あり。</p>	<p>6 9 略</p> <p>10 就業状況（業務の種類について、令第四条第五号事務用機器操作に従事した時間数を「事務用機器操作業務」、付随的な業務に従事した時間数を「付随的な業務」とする。）</p>
<p>1 4 略</p> <p>5 業務の種類 パーソナルコンピュータの操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議用資料等の作成業務。</p> <p>（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施行令第四条第五号事務用機器操作に該当。）</p>	<p>6 9 略</p> <p>10 就業状況（業務の種類について、令第四条第五号事務用機器操作に従事した時間数を「事務用機器操作業務」とする。）</p>

<p>（就業日） （就業時間） （休憩時間）</p> <p>◎月一日（月） 九時～一九時 一二時～一三時</p> <p>（事務用機器操作業務…九時間（時間外労働一時間を含む。））</p> <p>◇月二日（火） 九時～一八時 一二時～一三時</p> <p>（事務用機器操作業務…八時間）</p> <p>●月三日（水） 九時～一八時 一二時～一三時</p> <p>（事務用機器操作業務…八時間）</p> <p>△月△日（木） 九時～一八時 一二時～一三時</p> <p>（事務用機器操作業務…四時間三〇分、付随的な業務（梱包、発送）…三時間三〇分）</p> <p>11 以下、略</p>	<p>（就業日） （就業時間） （休憩時間）</p> <p>◎月一日（月） 九時～一九時 一二時～一三時</p> <p>（事務用機器操作業務…九時間（時間外労働一時間を含む。））</p> <p>◇月二日（火） 九時～一八時 一二時～一三時</p> <p>（事務用機器操作業務…八時間）</p> <p>●月三日（水） 九時～一八時 一二時～一三時</p> <p>（事務用機器操作業務…八時間）</p> <p>11 以下、略</p>
---	--

#### 四 まとめにかえて——行政に求められる「社会の常識」に沿った行動

複合業務の問題に言及した裁判例に、伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（松山地判平成一五・五・二二・労判八五六号四五頁）がある。

規制改革・民間開放推進会議は、「規制改革・民間開放の推進に関する第二次答申」（二〇〇五年二月二日）

に盛り込むべき事項を厚生労働省と協議するに当たって、当初その判決文を引用することを予定していたが、判決がまだ確定していない（当時は控訴中）<sup>19</sup>ことを理由に、同省がこれに同意しなかったため、結局のところ、その引用を断念することになる。

判決は、そうした曰く付きのものであったが、複合業務については次のように述べるものであった<sup>20</sup>（なお、原告は、事務用機器操作の業務に従事するスタッフとして被告銀行に派遣されていた）。

本来、派遣対象業務以外の業務を行うことは派遣法の予定しないところである「が」、当該業務と密接に関連し、その遂行のため不可欠又は必要な業務、あるいは当該業務に密接に関連するとはいえなくとも、業務の円滑な遂行のため、職場での人間関係の維持を含めて必要な関連性のある業務などは、派遣労働者において行うことが必要な業務といふべきであり、原告が行ってきた業務のうち、メール便処理業務の一部（取立手形や振込書類）の通知書の発送、文書為替や雑為替の送付など）、コピーやファックス操作、来客接待等は、これらに含まれるものといふべきである。

これに対し、端末操作に直接関わらない郵便物の発受、公務員給与の袋入れ作業、大口集金先への同行、顧客獲得のためのセールス業務などは、上記により許される範囲を超えているもので、派遣労働者が行うことは本来予定されていない対象外業務であるといふべきである。

右の判示部分にいう「当該業務と密接に関連し、その遂行のため不可欠又は必要な業務、あるいは当該業務に密接に関連する」とはいえなくとも、業務の円滑な遂行のため、職場での人間関係の維持を含めて必要な関連性のある業務」が、「二六業務の「付随業務」を意味する」というまでもない。

五号業務の場合、その範囲を判決のいうように、一定の文書の発送や送付のほか、「コピーやファックス操作、来客接待等」についてまで拡げるべきかについては議論もあろうが、お茶くみはダメ、電話応対も不要というのは、業務の円滑な遂行は到底期待できないし、人間関係も維持できない。

できることは確実に実行を求めるものの、できないことは決して無理強いしない。

法令の前にまず常識がある。行政には今、そうした法令以前の「社会の常識」に沿った行動が求められている。<sup>(21)</sup> 筆者はこう考えるのであるが、どうであらうか。

(1) 景気動向指数には、Composite Index (CI) と Diffusion Index (DI) がある。CI と DI にはそれぞれ、景気に対し先行して動く先行指数、ほぼ一致して動く一致指数、および遅れて動く遅行指数の三本の指数があり、景気の現状把握には一致指数が利用される。なお、CI は、主として景気変動の大きさやテンポ(量感)を測定することを目的としている。以上、内閣府「景気動向指数の利用の手引」による。

(2) ただし、二〇一〇年九月分の基調判断においては「CI 一致指数の三ヶ月後方移動平均の前月差が一七ヶ月振りにマイナスに転じており、足踏みの動きもみられる」ことが付記され、同年一〇月分の基調判断では、「景気動向指数(CI 一致指数)は、足踏みを示している」として、それまでの「改善」が「足踏み」に変更されるに至っている。

(3) 小寫「政府の失敗による派遣労働者の減少」『月刊人材ビジネス』二〇一〇年一月号一二頁以下、一五頁(※1)を併せ参照。

(4) なお、この間に調査対象事業所数も、五三八事業所(二〇〇九年)から五二九事業所(二〇一〇年)に減少しているが、その多くは事業譲渡や事業の縮小に伴う事業所閉鎖によるものと推測されることから、問題はより深刻ともいえる。

(5) 以上につき、詳しくは、小寫「労働市場改革のミッション」(東洋経済新報社、二〇一一年)第三部「逆風のなかで明日を考える」を参照。

(6) なお、「疑義応答集」が公表をみた二〇一〇年五月二八日に開催された衆議院厚生労働委員会において、長妻昭厚生労働大臣(当時)は、この間の経緯を次のように語っている(大臣の発言中「質疑応答集」とあるのは、「疑義応答

集」を指すものと思われる)。

○長妻国務大臣 まず、これまで、専門二十六業務というのがどういう業務かというのは、規定はもちろんありましたが、その中身についてわかりにくいという御指摘もありましたので、ことしの二月八日に通知を出させていたでいて、この二十六業務についての解釈を詳細に出させていただきました。例えば、事務用機器操作については、「文書作成ソフトを用い、文字の入力のみならず、編集、加工等を行い、レイアウト等を考えながら文書を作成する業務」など、そういう数項目に及ぶ、それぞれの一定の定義を出させていただきました。

そして、そのプランに基づいて、ことしの三月及び四月に、全国で八百九十一件の指導監督を実施しましたけれども、これについていろいろな違反がございました。そして、企業からの個別の問い合わせというのもございましたので、今月の二十六日に、質疑応答集として、さらに詳細な応答集をまとめまして、都道府県の労働局に出させていただきました。この質疑応答集を踏まえて派遣元事業所や派遣先で対応いただければ、法違反になるかどうかについて一定の解釈とすることができると思いますので、これを広く周知して、適正に専門二十六業務派遣が行われるように指示をしていきたいというふうに思います。ちなみに、この質疑応答集は、本日の朝十時に厚生労働省のホームページに掲載をいたしました。

(以上、第一七四回国会衆議院厚生労働委員会議録第二四号から引用)

(7) なお、同趣旨の説明は、適用対象業務が一六業務であった時代から既に行われていた。たとえば、労働省職業安定局編『改訂 Q & A 労働者派遣法』(ぎょうせい、一九九一年) 四九頁を参照。

(8) なお、適用対象業務に関する規定は、当時、派遣法施行令二条に置かれていた(たとえば、事務用機器操作の業務は、同条二号に規定)。

(9) 一九九九年の派遣法改正に至るまで、通達(労働者派遣事業関係業務取扱要領)が公表されることはついになかったものの、これに代わる解説書『実務解説』が労働省職業安定局の編著として市販されていた。ただ、『実務解説』の内容が通達とほぼ一致する(文体のみを変更)ことが判明したのも、法改正後のことにすぎない。

(10) このことについては、規制改革委員会「規制改革についての見解」(二〇〇〇年十二月二日)を参照。

(11) なお、規制改革委員会は、二〇〇〇年七月二十六日の「規制改革に関する論点公開」において、後に「見解」のなか



で示すことになるものと同趣旨の意見を、既に委員会の意見として表明していた。

(12) なお、同趣旨の要望は、(社) 日本人材派遣協会のほか、(社) 関西経済連合会からも寄せられていた。

(13) なお、「三か年計画(再改定)」と「第二次答申」との内容上の違いは、同答申の末尾にある「周知すべきである」が「周知する」に、その表現が改められたという点以外にはなかった。

(14) なお、大阪労働局が「Q & A」について作成したリーフレットは、「製造現場での製造等」をその例として挙げるにとどまっていた。

(15) なお、「疑義応答集」が「派遣労働者が自発的に専門二六業務と関係ない業務を行っている場合であっても、派遣先がそれを黙認している場合」には、一般に「その他業務」に該当するとしていることに注意。ただ、これでは、電話応対等についても、これを禁止するしかなす術がなくなる。極端にも程があるといえよう。

(16) 二〇一〇年三月二五日付けで、(社) 日本人材派遣協会会長が厚生労働省職業安定局需給調整事業課長宛に提出した「専門二六業務派遣適正化プラン等に係る立入検査等に伴う対応について(要望)」を参照。なお、本要望書の内容は、労働調査会がそのウェブサイトで提供しているマンスリーレポート「労働あ・ら・かると」のなかでも紹介されている。木村大樹「労働局の需給調整指導官たちはその権限を適正に行使用することもできないのか」(二〇一〇年四月)を参照。なお、同『派遣と請負』(労働新聞社、二〇一〇年)七九頁以下を併せ参照。

(17) ただし、「決められた時期(繁忙期)にしか電話に出ない」ことを前提とするなど、その内容が「著しくリアリティに欠ける」という問題はあった。小寫「職場の法律は小説より奇なり」(講談社、二〇〇九年)一三三頁を参照。

(18) なお、五号業務についても、業務内容の例示が「適正化プラン」や「疑義応答集」の指示に即したものに變更されていることに注意。

(19) なお、本件は、その後、高裁判決(高松高判平成一八・五・一八労判九二二号三三頁)を経て、最高裁の上告棄却・不受理決定(最二小決平成二一・三・二七労判九九一号一四頁)という形で確定をみた。

(20) なお、以下の判示部分については、高裁判決もほぼ同趣旨のことを判決のなかで述べている。

(21) なお、そのような常識的対応(行き過ぎた指導の改善等)を行政に求めるものとして、愛知県経営者協会「専門二六業務派遣の適正化指導に対する本会の要望」(二〇一〇年一〇月一八日)を参照。