



いわゆる「2009年問題」への対応について

厚生労働省・都道府県労働局

物の製造業務については、平成16年3月に労働者派遣が解禁され、平成19年3月からは、同一業務での派遣受入期間については、最長3年間とされています。平成18年より労働者派遣を受け入れた企業においては、平成21年までには、派遣受入期間に応じて、順次、対応が必要となりますが、その際は、以下の点にご注意ください。

はじめに

労働者派遣は「臨時的・一時的な業務」に対応するための仕組みです。恒常的な業務については、労働者を直接雇い入れることにより対応することを検討してください。

1 派遣労働者等を直接雇い入れて対応する場合

・派遣先で今まで受け入れていた派遣労働者を直接雇い入れる場合でも、クーリング期間後にその労働者が再び旧派遣元事業主の派遣労働者として派遣先の業務に従事することが、旧派遣元事業主及び派遣先との間で合意されている、又は旧派遣労働者への説明において明らかにされている場合には、労働者供給事業を行っていることとなり、旧派遣元事業主及び直接雇い入れた派遣先双方とも職業安定法違反となります。

2 請負で対応する場合

・請負であるにもかかわらず、発注者が請負労働者に指揮命令をすれば偽装請負となり、発注者及び請負事業者双方とも労働者派遣法違反となります。（※発注者から新たな機械の操作方法の説明や、安全衛生上緊急に対処する必要のある事項について指示を受けることなどについては、指揮命令に該当しません。）

・適正な請負として実施するためには、「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」が定められているので、参考にしてください。

注意

- ①物の製造業務の派遣受入期間は原則1年間です。過半数労働組合の意見を聴いた場合に限り、最長3年間に延長できます。
- ②派遣受入期間の制限に抵触する日は、労働者派遣契約の締結前に派遣先から派遣元事業主に通知しなければなりません。また、派遣元事業主は派遣先及び派遣労働者に対し、抵触日以降は労働者派遣を行わない旨を、抵触日1ヶ月前の日から抵触日の前日までに通知しなければなりません。
- ③派遣就業の場所ごとの同一の業務においては、派遣元事業主や派遣労働者が変わっても派遣受入期間は通算されます。
- ④派遣先が同じ事業主の場合でも、派遣就業の場所や業務が異なる場合は、派遣受入期間は通算されません。派遣受入期間の制限に抵触する日は、それぞれ派遣就業の場所ごとの同一の業務の派遣可能期間により判断されます。

詳しくは、各都道府県労働局にお問い合わせください。

いわゆる「2009年問題」への対応について

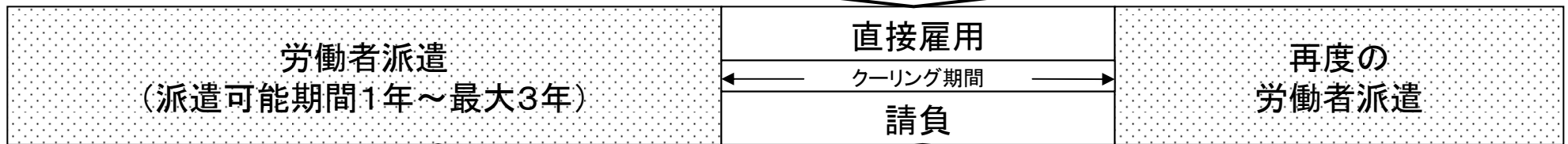
基本的な考え方

- 労働者派遣は、臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組み。
- 派遣可能期間満了後も当該業務の処理が必要である場合は、基本的には、指揮命令が必要な場合は直接雇用に、指揮命令が必要でない場合は請負によることとすることとすべきもの。
- 直接雇用又は請負は、いわゆるクーリング期間（3か月）経過後再度の労働者派遣の受入れを予定することなく、適切に行われるべきもの。

是正指導及び助言

直接雇用の後に再度の労働者派遣の受入れを予定している場合は、労働者供給事業として是正指導

是正指導



助言

労働者派遣法の趣旨に反しないよう助言

是正指導

偽装請負となる場合は、是正指導

助言

労働者派遣と直接雇用又は請負を繰り返すことのないよう助言