

製造派遣、軽作業派遣等における

# いわゆる「2009年問題」への 対応について

首都圏（茨城・栃木・群馬・埼玉・千葉・東京・神奈川）労働局

物の製造、軽作業、一般事務等のいわゆる「自由化業務」（政令で定める26業務以外の業務）については、同一場所における同一業務での派遣受入期間が、最長3年間とされています。なかでも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、その後、平成19年3月からは、原則1年、最長3年間とされています。（注意①参照）このため平成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年中の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。

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。

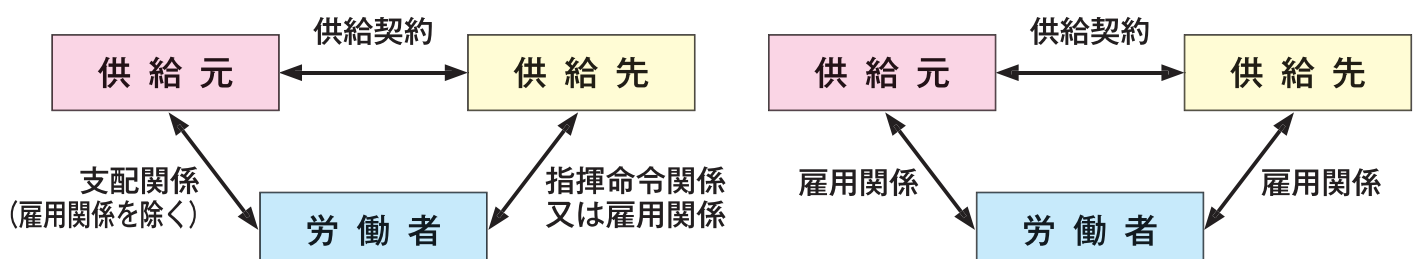
また、次の点について特に留意してください。

## 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、労働者派遣の役務の提供を受けない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第44条違反となります。

### 【労働者供給事業】

労働者供給事業については、許可を受けた労働組合等以外は、供給すること及び供給を受けることが禁止されています。（職業安定法第44条）

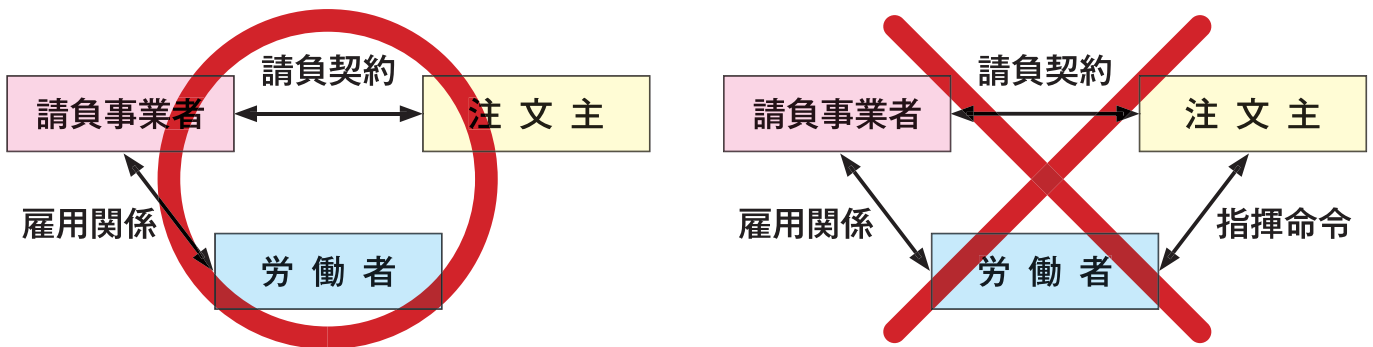


## 2 請負で対応する場合

- 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。
- ※ 「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」については、厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/manual/dl/19.pdf> に掲載されています。

### 【適正な請負事業】

請負契約であっても、実態として注文主から請負事業者の労働者に対して指揮命令が行われている場合は、偽装請負となり労働者派遣法違反となります。



#### 《注意》

- ① 物の製造業務、軽作業、一般事務等の派遣受入期間は原則1年です。労働者の過半数で組織する労働組合（組合がない場合には労働者の過半数を代表する者）の意見を聞いた場合に限り、最長3年間延長できます。
- 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、抵触日の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。

#### 《問い合わせ先》（最寄の労働局にお問い合わせください）

茨城労働局	需給調整事業室	☎029-224-6239
栃木労働局	需給調整事業室	☎028-610-3555
群馬労働局	需給調整事業室	☎027-210-5105
埼玉労働局	需給調整事業室	☎048-600-6211
千葉労働局	需給調整事業室	☎043-202-5181
東京労働局	需給調整事業部	☎03-3452-1474
神奈川労働局	需給調整事業課	☎045-650-2810