



厚生労働省発表
平成20年9月26日

担	職業安定局需給調整事業課	
	課長	鈴木 英二郎
当	主任中央需給調整事業指導官	鈴木 一光
	派遣・請負労働企画官	田中 佐智子
	課長補佐(労働者派遣事業担当)	鶴谷 陽子
	電話	03-5253-1111 (内線5311)
	夜間	03-3502-5227

いわゆる「2009年問題」への対応について

物の製造業務に係る労働者派遣については、平成18年頃から、従来請負により処理していた業務を労働者派遣により処理するよう切替えが進められたものが多いと推察されており、これらについては平成21年(2009年)において、平成19年3月1日より最長3年間に延長された派遣可能期間が満了することとなる。

そこで、物の製造業務に係る事業主において、いわゆる「2009年問題」として指摘され、対応が検討されていることを受け、厚生労働省では、この2009年問題に対応し、派遣可能期間に係る基本的な考え方や対応方法、労働局における周知啓発、指導等の取扱いについて、全国の労働局長あて通知するとともに、併せて、派遣先となる経営者団体及び労働者派遣や請負を行う事業主団体へ職業安定局長から文書を発出し、適切な対応及び会員企業への周知を要請したところである。

また、労働局では、毎年、全国ブロックごとに労働者派遣に係る集中的な周知啓発を行うキャンペーンを実施しているおり、本年のキャンペーンにおいては、2009年問題に係る対応についても積極的に周知啓発を行うこととしている。

(注) 物の製造業務(特定製造業務)については、平成16年3月1日より労働者派遣事業を行うことができることとされ、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(昭和60年法律第88号)附則第5項により当初1年間とされていた派遣可能期間は、同項に基づき平成19年3月1日より最長3年間に延長された。

(概要)

☆ いわゆる「2009年問題」について

- 物の製造業務について、平成16年3月1日より労働者派遣事業を解禁物の製造業務の派遣可能期間は、当初1年
→ 平成19年3月1日より最長3年
- 平成18年頃、物の製造業務の請負等から労働者派遣へ切替えが進む
→ 平成21年(2009年)において、最長3年の派遣可能期間が満了
→ 「2009年問題」として指摘

☆ いわゆる「2009年問題」に対する基本的な考え方

- 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



☆ 適切な対応を事業主団体等への要請及び周知

- 派遣先となる経営者団体及び労働者派遣や請負を行う事業主団体への要請文の発出

〔要請先〕

- ・ 社団法人日本経済団体連合会
- ・ 社団法人日本人材派遣協会
- ・ 日本商工会議所
- ・ 社団法人日本生産技能労務協会
- ・ 全国商工会連合会
- ・ 有限責任中間法人日本製造アウトソーシング協会
- ・ 全国中小企業団体中央会
- ・ 有限責任中間法人日本エンジニアリングアウトソーシング協会
- ・ 中部アウトソーシング協同組合

- 労働局において、全国のブロックごとに労働者派遣に係る集中的な周知啓発を行うキャンペーンでの周知啓発の実施

☆ 各労働局における是正指導及び助言の実施

働者派遣の開始の間の期間（以下「クーリング期間」という。）が3か月を超えているかどうかによって判断しているところであるが、単に3か月を超える期間が経過すれば、新たに当該業務に労働者派遣の役務の提供を受けることとすることは、労働者派遣法の趣旨に反するものであること。

このため、労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が、派遣可能期間を超えてもなお、同一の業務を処理することが必要な場合には、基本的には、クーリング期間経過後再度の労働者派遣の受入れを予定することなく、指揮命令が必要な場合は直接雇用、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であること。

なお、労働者派遣受入後の直接雇用又は請負に移行する場合には、これが適切に行われるべきものであることはいうまでもないこと。

2 留意すべき事項

(1) 法違反となる場合

ア 派遣先において派遣労働者を雇い入れて対応する場合

派遣元事業主が、派遣就業を終え派遣元事業主と雇用関係のなくなった派遣労働者（以下「旧派遣労働者」という。）について、派遣就業を行っていた派遣先（以下「旧派遣先」という。）において、直接雇い入れること及び旧派遣先での直接雇用の後に旧派遣労働者を改めて雇い入れて、再度派遣労働者として旧派遣先において派遣就業を行うことを、派遣先と合意している、又は派遣労働者への説明において明らかにしている場合等には、旧派遣労働者が自由な意思に基づいて結果として旧派遣先と雇用契約を締結する場合を除き、旧派遣先が旧派遣労働者を直接雇い入れている期間に派遣元事業主と旧派遣労働者との間に支配従属関係が認められ、労働者供給に該当するものであり、業として行う場合には、職業安定法（昭和22年法律第141号）第44条違反となること。

この場合において、「業として」に該当するか否かについては、基本的には従来どおり労働者供給事業業務取扱要領第1の1(2)ロにより個別具体的に判断されるが、業として行われる労働者派遣に引き続き、旧派遣先が旧派遣労働者を雇い入れる場合には、当該労働者派遣から直接雇用への移行は「業として」行われるものに該当するものとして取り扱うこととすること。

なお、本取扱いにより、直接雇用への切替えによる対応が違法な労働者供給事業として判断される場合には、その期間が3か月を超えている場合でも、当該期間が違法であることから、クーリング期間が適正に3か月を超えているとは判断できないこと。したがって、当該違法な労働者供給事業の前に旧派遣先と派遣元事業主との間で行われていた労働者派遣事業と同一の業務について、当該違法な労働者供給事業に引き続き旧派遣先と派遣元事業主との間で新たに行う労働者派遣事業は継続しているとみなし、派遣可能期間を超える場合は労働者派遣法第40条の2に違反するものとして取り扱うこと。

イ 請負により対応する場合

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分基準」（昭和61年労働省告示第37号）に照らし、適正な請負事業として実施されている場合は、特段の問題は生じ

ないが、当該請負事業がいわゆる偽装請負によりなされている場合は労働者派遣事業に該当し、労働者派遣法に違反するものであること。

(2) 直ちに法違反とはならないが、労働者派遣法の趣旨から適切な対応を求める場合

上記(1)以外の場合であって、直ちに労働者派遣法違反とならないが、例えば、派遣先において、同一の業務につき、恒常的に行われ、かつ、業務の取扱状況等に何ら事情の変化がないにもかかわらず、労働者派遣と請負又は直接雇用を繰り返している、若しくは繰り返そうとする場合などについては、労働者派遣法の趣旨に反するものであること。

3 周知等

周知に当たっては、上記内容をまとめた資料を別添3及び4のとおり作成したので、適宜活用しつつ、全国ブロックごとに、時期を定めて集中的に周知啓発を図ること。この際、派遣可能期間の考え方についても、併せて、十分に説明すること。

また、各労働局においては、別添2に準じて管轄内に所在する事業主団体等に対し、各労働局長から文書により要請を行うこと。

なお、請負により対応する際には、製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン及びチェックシートの活用について、請負事業主及び発注者に対しあわせて周知を図ること。

4 指導等

(1) 法違反となる場合

派遣元事業主及び派遣先において、上記2(1)に係る法違反の事実が確認された場合には、厳正に是正指導を行うこととする。

(2) 直ちに法違反とはならないが、労働者派遣法の趣旨から適切な対応を求める場合

派遣元事業主及び派遣先において、上記2(2)に係る事案が確認された場合には、労働者派遣法の趣旨等を踏まえた適切な対応を求める助言を行うこととする。

要請先団体一覧

社団法人日本経済団体連合会

日本商工会議所

全国商工会連合会

全国中小企業団体中央会

社団法人日本人材派遣協会

社団法人日本生産技能労務協会

有限責任中間法人日本製造アウトソーシング協会

有限責任中間法人日本エンジニアリングアウトソーシング協会

中部アウトソーシング協同組合

番 号
日 付

あて先

厚生労働省職業安定局長

いわゆる「2009年問題」への適切な対応について

労働者派遣事業関係業務の推進につきましては、日頃より御尽力を賜り感謝申し上げます。

さて、特定製造業務に係る労働者派遣については、平成16年3月に可能となって以降、平成18年頃から、従来請負により処理していた業務を労働者派遣により処理するよう切替が進められたものが多いと推察されております。これらについては平成21年において、最長3年間の派遣可能期間が満了することから、派遣元事業主及び派遣先において適正に対応することが求められており、このことがいわゆる「2009年問題」として指摘されております。

労働者派遣は、臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組みであり、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、いわゆるクーリング期間経過後再度の労働者派遣の受入れを予定することなく、指揮命令が必要な場合は直接雇用、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です。

また、労働者派遣受入後の直接雇用又は請負に移行する場合には、これが適切に行われるべきものであることはいうまでもありません。これが適切に行われない場合には、労働者供給事業やいわゆる偽装請負に該当することとなり労働者派遣法等違反となることが考えられます。

関係者におかれては、派遣可能期間の満了を見越し、事前に準備を進めることが求められますので、貴職におかれても、この趣旨を十分にご理解の上、貴団体の会員企業に対し、周知啓発されるようお願いいたします。



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

労働者派遣
(派遣可能期間1年～最大3年)

直接雇用

クーリング期間

請負

再度の
労働者派遣

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