

教えて、玉ちゃん！

「○○って、よく分からないい〜！？」



お任せください。
「ややこしい話」を「やさしい言葉」で
解説いたしましょう！

「 2009年問題って何？ 」

最近の新聞紙上、ニュースの定番キーワードに「派遣切り」があります。
派遣契約途中の解雇は、働く側にとっては大問題で社会的なニュースとして大きく取り上げられています。
ところが、今年は派遣にとって更に懸念材料があります。それが「2009年問題」なのです。

●2009年問題って何？

2004年に労働者派遣法が改正され、これまで認められてこなかった製造業への労働者の派遣が認められるようになりました。派遣期間について、当初は1年間という制限でしたが2007年の同法改正によりそれが3年間へと延長されました。その期間に採用した派遣労働者の3年間の契約期間が一斉に切れることによって生じる問題が、製造業界における2009年問題です。

●どうするの？

対応法は4通りあります。

- ① 3か月超のクーリング期間を置いた後、再び派遣契約を結ぶ
- ② 派遣から、契約期間の制限がない請負に雇用形態を変える
- ③ 正社員や期間社員として直接雇用する
- ④ 契約を打ち切る



●対応法の問題点は？

昨年9月に厚生労働省が出した通達では、

- ① 単に3か月を超える期間が経過すれば、新たに同じ業務に派遣の提供を受けるというのは、労働者派遣法の趣旨に反する。
 - ② 請負で対応する場合、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る。
 - ③ 直接雇用に切替える場合、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と、職業安定法違反となる。
- とあります。

となると・・・企業はこの厳しい経営環境のもと、契約打ち切りの傾向が強まる可能性が懸念されます。

●ちなみに・・・

派遣受入期間の制限については、派遣会社（派遣元）を変えたり、派遣労働者（スタッフ）を変えた場合でも、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣可能期間を超える期間継続して派遣労働者を受け入れてはならない、とされています。

また、派遣時期が異なる複数の派遣労働者を受け入れた場合でも、同一場所・同一業務においては、1人目の労働者の派遣開始時期からその制限を受ける対象になるので、派遣先の事業者は、派遣労働者の労務管理には注意を払う必要があります。