

1. 迫り来る「2009年問題」にどう対応するか? ~製造派遣の「2009年問題」とは?~

2004年の労働者派遣法改正において、それまで禁止されていた製造業への労働者派遣(製造派遣)が「1年間」に限って解禁され、2007年にはこれが最長「3年間」に延長されました。「2009年問題」とは、2006年3月1日以降に締結された派遣契約が2009年3月1日以降に契約期間の上限を迎え、その際に企業はどのように対応するかという問題です。

もっとも、2006年夏の“偽装請負騒動”以降に請負から労働者派遣に切り替えた企業も多いため、派遣社員の契約期間の上限到達が本格化するのには2009年秋以降だとも言われています。では、企業はどのように対応すればよいのでしょうか?

労働者派遣法では、契約期間が3年間を超えて再度派遣契約を締結する際には、3カ月間以上期間を空けなければなりません。そこで、派遣先企業の対応の選択肢としては、(1)派遣から請負に切り替える、(2)派遣から直接雇用に切り替える、ことが考えられています。とはいえ、(1)の請負への切替えは、「区分基準」(昭和61年労働省告示第37号)で示されている条件等をクリアしていく必要があります。また(2)の直接雇用への切替えについては、人件費の増加などが特に中小企業を悩ます問題となります。いずれにしても、派遣先企業としては自社におけるリスクを考えながら、適切に対応していかなければなりません。大手企業のキヤノンでは、子会社を含めた工場などの製造現場で働く派遣社員の受入れを年内に全面的に打ち切り、半数を直接雇用の期間社員、残りの半数を請負会社との契約に切り替えることを明らかにしました。同社は偽装請負があるとして労働局などから指導を受け、派遣契約への切替を順次すすめていましたが、直接雇用と請負とに再編する方針のようです。



2. 厚生労働省が示した「名ばかり管理職」の基準

昨今、大きな社会問題となっている「名ばかり管理職」(職務権限や待遇が不十分にもかかわらず管理監督者とみなされて残業代が支払われない労働者)について、新たな動きがありました。厚生労働省は、チェーン展開している飲食業・小売業の店長などが労働基準法上の「管理監督者」に該当するかどうかの具体的な判断基準を盛り込んだ通達を、都道府県労働局長宛に出しました(平成20年9月9日)。個別の業種・業態について詳細な基準を示したのは、異例のことです。

具体的な判断基準は?

この通達(「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」)では、「名ばかり管理職」の判断基準として、以下のことなどが挙げられています。

- (1)職務内容や権限について、「パートやアルバイトなどの採用権限がない」、「パートらに残業を命じる権限がない」こと。
- (2)勤務時間について、「遅刻や早退をした場合に減給などの制裁がある」ことや「長時間労働を余儀なくされるなど、実際には労働時間の裁量がほとんどない」こと。
- (3)賃金について、「時間あたりの賃金がパートらを下回る」ことや「役職手当などが不十分である」こと。

以上は、管理監督者であることを否定する要素ですが、上記の要素が認められなかったとしても、直ちに管理監督者に該当するということではなく、他の要素も含め総合的に判断するという点にご注意下さい。厚生労働省では、上記通達を出すにあたって「適切な監督指導を行い、管理監督者の範囲の適正化を図りたい」としており、今後の実務や裁判等にも大きな影響を与えそうです。詳細は、お問い合わせ下さい。

あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子(登録NO.13050514)
 三鷹市下連雀3-31-7-201
 TEL:0422-27-7774
 FAX:0422-27-7775
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

責任編集:社会保険労務士
 秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野支部)

編集後記

9月15日、人生初のトライアスロン。無事、生還し完走しました。短い時間に、泳いだり、自転車乗ったり、走ったりと、なんとまあいろんなことをやったことでしょう。次から次へと試練があり、苦手なものやらなければ次に進めない。人生の縮図にも感じました。とにかく密度の濃い時間を過ごしました。最後のランは正直、かなりつらかったですが、ゴールしたら、なんだか気持ち晴れ晴れ!よくがんばったなーと自分を褒めてあげました。かなりの達成感と充実感があり!一緒にやりませんか?(秋山)

