

# 迫り来る2018年問題

## 【改正労働者派遣法（期間制限の変更）】

**新制度** 「派遣先事業所」単位と「人」単位新たな2軸の期間制限へ

### 派遣先事業所単位の期間制限

派遣先の**同一の事業所**における派遣労働者の受入は**3年上限**  
(超えて受け入れる場合には過半数労働組合等への意見聴取が必要)

### 派遣労働者個人単位の期間制限

派遣先の**同一の組織単位**における**同一の派遣労働者**の受入は**3年上限**  
無期雇用の派遣労働者、60歳以上の派遣労働者  
日数限定業務、有期プロジェクト業務、産休育休・介護休業代替業務  
については、上記2つの期間制限の対象外

## 【懸念される課題】

- 定期的に派遣スタッフを入れ替えることで、**業務の品質維持が困難になる可能性がある。**
- 派遣スタッフ入れ替え時に発生する**社員様の教育負荷が増加する。**

## 【改正労働契約法】

### 3つのルール

#### I 無期労働契約への転換

有期労働者契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、**期間の定めのない労働契約(無期労働契約)**に転換できるルールです。

#### II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法理に規定されました。**一定の場合には使用者による雇止めが認められないことになるルールです。**

#### III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる**不合理な労働条件の相違を設けることを禁止**するルールです。

## 【懸念される課題】

- 労働契約無期化への切り替えが、2018年4月1日からスタート。有期契約の社員を採用する場合、**無期契約に切り替えることを想定する必要**がある。

2018年4月に労働契約無期化がスタート、同年10月に人材派遣における最初の3年上限を迎える事となり、多くの企業様において課題解決に向けた対応が必要となると想定されます。

# 2018年問題への対応選択肢

労働者派遣法・労働契約法改正によって懸念される課題の解決策として、  
4つの選択肢が挙げられます。

- どの業務でも派遣の継続活用可能
- 業務区分の撤廃で、業務指示がしやすい

▲ 最長3年で人の入れ替わりが発生

3年を区切りにした  
有期派遣

- 業務内容やポジションによっては、期間制限を受けないことによるメリットが大きい

- ▲ サービスの利用にかかるコストは確実に上昇
- ▲ 派遣元の方針や、体力による影響を受ける

派遣社員の賃金  
UP  
社保・有休  
派遣会社諸経費

直接雇用  
正社員or有期雇用

- 人材確保（有能な人材を登用できる可能性）
- 有期雇用社員・派遣労働者のモチベーション向上による効果

▲ 有期雇用の場合、5年後に無期転換権発生（労契法）

- 社員のコア業務への特化
- 業務の継続性を保つ

▲ 業務の内容によっては不向き（指揮命令できないことがデメリットに）

業務委託