

ビジネス フォーカス

【人材派遣業】
[2018年4月問題]

遣) 制度を撤廃し、すべて国の許可制の一般労働者派遣事業にする。

④派遣元事業所に対し、派遣労働者のキャリアアップのための教育訓練を義務付ける。

改正法案は、規制緩和により労働者派遣の利便性を高めるとともに派遣労働者の雇用を安定させ、労働者派遣業界を健全な業界として発展させる狙いがある。

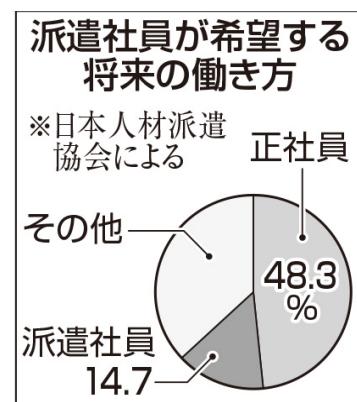
ことし3月に労働者派遣法の見直しが閣議決定された。今国会中に成立させ、2015年4月からの施行を目指す。改正案の主な内容は以下の通り。

①企業が派遣社員を受け入れる期間の上限を事実上なくす。

3年ごとに人が交代すれば、同じ業務をずっと派遣社員に任せられるようになる。

②派遣期間に上限のない「専門26業務」の区分を撤廃し、派遣労働者を原則一律に扱う。

③届け出制だった特定労働者派遣事業（常用雇用者のみを派



じスタッフが同じ職場で就業できる期間）の後に派遣スタッフの入れ替えが円滑に進むかどうかである。従来、派遣期間の制限がなかつた「専門26業務」従事者も対象となる。改正派遣法が15年4月に施行されれば、18年3月に最初の派遣可能期限がくる。

18年4月には、もう一つ人材派遣業界に大きな影響を与える事項がある。13年4月に労働契約法が改正され、有期労働契約者が反復更新されて通算5年を超えた時は、労働者の申し込み風になると予想される。一方で派遣事業者が懸念しているのが、3年間の派遣可能期限（同

約法が改正され、有期労働契約者が反復更新されて通算5年を超えた時は、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）に転換できることとなつた。派遣労働者が派遣元と締結する労働契約も対象となる。登録型派遣事業は、派遣労働者と短期の雇用契約を継続して仕事を従事しても、から申し出があれば無期雇用に転換する義務が生

じる。通算期間は改正法の施行日からカウントされるため、18年4月以降に対象者が生じる。これから4年後とはいえ、登録型派遣事業の根底を搖るがすような事態が現れる。無期労働契約で雇用して派遣すればよいのだが、派遣先が必ずあるとは限らない。また、現状のコスト構造では仕事がない期間の賃金を払うことは厳しい。

労働者派遣事業者は、派遣事業から自社の裁量度の高いアウトソーシング事業（請負業務）へのシフトを進めるなどの対応を講じているが、抜本的な対策はみつかっていない。労働者派遣事業を継続していくためには、増加するコストをカバーするためには派遣料金を引き上げる必要があるだろう。また、顧客企業もコスト負担を受け入れて派遣料金を引き上げ、派遣労働者の地位や待遇を改善していくことが望ましい。

（生活・サービス産業
ユニット長 遠藤 孝彦）