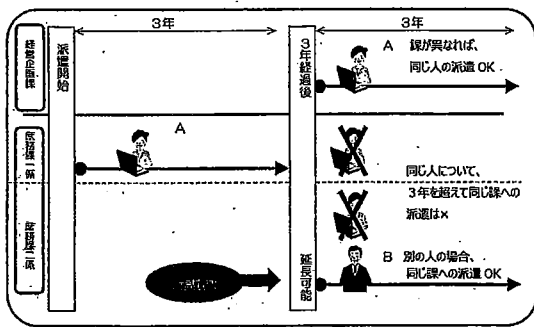


待たなし！有期雇用の「2018年問題」

派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は、3年が限度となります。



派遣労働者も同一の組織には3年間が限度となった

「改正労働契約法」の施行により、有期雇用の労働者が5年を超えて反復更新にて本人の申出により、無期雇用となります。これが、有期雇用の労働者の「無期転換ルール（5年ルール）」です。その最初の5年目の期日が2018年4月1日にあたるため、「有期雇用の2018年問題」と言われているのです。

「改正労働契約法」の施行により、有期雇用の労働者が5年を超えて反復更新にて本人の申出により、無期雇用となります。これが、有期雇用の労働者の「無期転換ルール（5年ルール）」です。その最初の5年目の期日が2018年4月1日にあたるため、「有期雇用の2018年問題」と言われているのです。

社団法人全国請負員推進協議会代表理事
野々垣 勝



2千万人の労働環境が激変する 同一労働同一賃金でも契約社員を無期雇用されますか？

「改正労働契約法」の施行により、有期雇用の労働者の「無期雇用」を推進したい厚労省と大企業と間で考え方の違いに大きな開きが出てきている。未曾有の労働者不足から「業務請負（アウトソーシング）」化が進むと予想している野々垣理事長に寄稿してもらった。

Keizai Sangyo Shinpo

2016年(平成28年)11月1日号
No. 1768 (毎月1、15日発行)

発行 経済産業新報社
会長 高梨智弘 編集発行人 高橋成和
〒160-0007 東京都新宿区荒木町10-7
電話 03-3341-1391 FAX 03-3341-1379
http://kspress.biz/
定価 年間28,080円(税込)
1946年(昭和21年)1月創刊
昭和41年9月8日第3種郵便物認可
振替 00140-4-64916

目次

- トップ 有期雇用の2018年問題 1
- 総合BOOK・やり抜く力/海外論調 「過労死」と低生産性に注目が集まる 2
- 情報潮流 箱物IT時代の終焉 有賀貞一 3
- シンポジウム セキュリティビジョン2016一本紙 主催 ～イスラエルに学ぶ～名古屋 4-5
- 右脳インタビュー 機能不全に陥る難民保護と日本の課題 滝澤三郎さん 6-7
- トピックス 新国家資格“RIS”スタート 8

ルール」に関する説明会を開催して、無期雇用化を後押ししています。また、「働き方改革実現会議」においては、政府が推進する「同一労働同一賃金」の議論も進められているため、企業は、無期雇用の決断に躊躇しているのが現状です。

また、この「同一労働同一賃金」は、とりわけ「非正規労働者の賃金水準を対正社員の8割にまで引き上げる」のを目標とし、年内に「ガイドライン」を策定する前提で議論されています。そして、これに関わる「労働契約法」のみならず、「労働者派遣法」、「パートタイム労働法」の3法一括改正が政府の望む方針であるため、「無期雇用」の問題は「同一労働同一賃金」の問題なくして語れないのです。

実際、企業担当者は「無期雇用のうえ同一労働同一賃金では、無期転換は難しい」とか、「同一労働同一賃金なら無期雇用は難しい」、「同一労働同一賃金」の問題は、正社員との賃金格差が大きい企業ほど、より大きな影響を受けるのです。そのため、既に一部の企業では、有期雇用の労働者に関して、2017年9月末、もしくは同年12月末には「雇止め」を想定しているのです。

有期雇用の労働者（非正規労働者）は、国内の労働者の約40%、2000万人とも言われており、国内の労働環境は激変することになるのです。また一方で、有期雇用の契約社員を「雇止め」するにあたり、新たな労働力確保の模索も始まってきているのです。しかし、未曾有の労働力不足（人手不足）のため、新たな有期労働者の雇用も難しいのが現実です。

従って、2018年以降は賃金格差が大きい大企業では有期雇用の労働者の直接雇用はなくなり、正社員として直接雇用の労働者に代わり、「業務請負（アウトソーシング）」化が進むことになるでしょう。そして人材確保が困難な中小企業においては、無期雇用への転換が進み、大きく二極化することになるのです。