

第3回働き方に関する政策決定プロセス有識者会議 におけるご説明資料

2016年10月21日

株式会社ベネッセホールディングス人事戦略担当本部長CHO

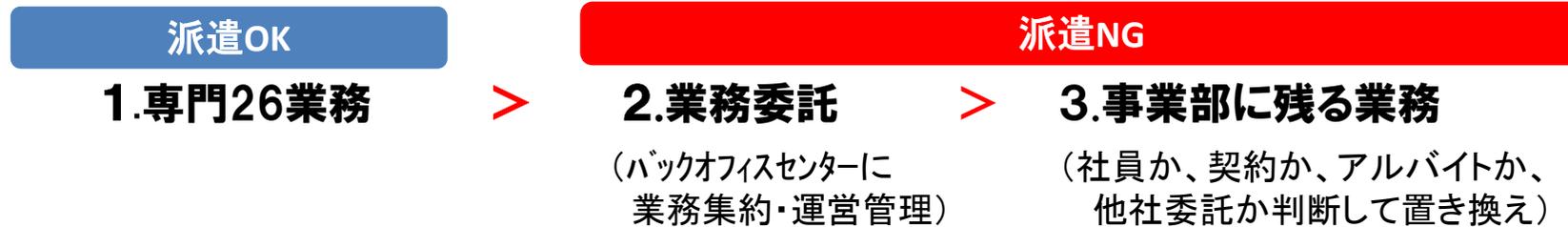
株式会社ベネッセコーポレーション取締役

岡田 晴奈

改正労働者派遣法

① 2010年に厚生労働省から「専門26業務派遣適正化プラン」が発信

派遣業務の適正化と固定費化を避けるため、派遣社員業務を以下の3つに分類、事業部で業務と人の再設計をはかり、その結果派遣社員が縮小。



② 2012年の法改正 日雇い派遣原則禁止の続行 (2012年改正後継続)

旧自由化業務(校正、採点、単発業務の派遣スタッフの確保がしづらくなった。特に、能力があるが、お子さんが小さい、介護がある等の理由で単発しか働けない方について特に世帯年収(500万円以上)がネックとなり、派遣いただける方が少なくなったと感じている。

③ 2012年の法改正 グループ企業派遣の8割規制

100%出資の派遣会社があったが、グループ企業派遣8割規制に抵触することから、他のグループ会社に業務を移管し、その派遣会社は解散させた。当時の派遣スタッフの多くは移管されることを承諾いただいたが、一部の方は派遣元が代わることを拒否する方もいて、事実上雇止めになった方もいた。

④ 2015年の法改正 派遣労働者個人単位の期間制限 (同一セクション上限3年)

元々ベネッセコーポレーションでは業務が個人に張りつくことを防止するために、職種に関わらず派遣期間最長3年を設けていたので、大きな影響はない。

政権交代と共に労働者派遣法も規制緩和や規制強化が繰り返されたことにより、実態としては派遣社員の雇用の安定化ではなく、派遣契約の雇止めに繋がる結果にもなり、新たな採用コストの増額と社員の業務負荷が増えた。

改正労働契約法

■ 2013年の法改正 改正労働契約法「5年ルール」

- ① 2013年に改正労働法で有期雇用の契約は同一雇用元で通算5年ということになっている。よって、同一雇用元（派遣元）から派遣社員として就労可能期間は実質5年ということになる。当社のグループ会社である派遣会社では、同一人物を派遣先企業や就労部署を変更して派遣してきたが、今後は5年を過ぎる方が無期労働契約対象になることから、雇止めして一斉に入れ替えになる可能性がある。
- ② アルバイトの方の一部や契約社員について、これまでは定期的に契約更新を重ねてきましたが、今後は個々の状況や成果を精査して判断し、無期労働契約を締結していかなくてはならないと思っています。