

無期雇用の義務化と派遣期間上限(3年)の問題

でお悩みの企業様へ

クロサワエンジニアリングでは、人員不足による採用ニーズにお応えすることは勿論のこと、お客様のお抱えになられている労働契約法の課題や過重労働の課題など、お客様の課題に沿ったご提案をいたしております。

導入企業様(一例)

弊社のサービスは様々な業種の企業様にご導入いただいております



▶ 無期雇用化と派遣期間上限の問題 解決プランのご提案

対象業務に従事されているお取引先社員様や派遣社員の方を一括で、弊社正社員としてお受け入れし、対象業務を請負化するモデルです。社員様の雇用維持、コスト削減等を目的としてご提案しています。

お取引先様の課題

- ・労働契約法対応
- ・派遣抵触日対応
- ・コスト削減
- ・競争力の強化

お取引先企業様

業務部 設計部 製造部

自社正社員

自社契約社員
自社パート社員
派遣社員

一定期間経つと
自社正社員(無期雇用)に
しなければならない

お取引先様の解決

弊社が、関係法令を遵守した根本的な解決プランをご提案します

お取引先企業様

業務部 設計部 製造部

クロサワ
エンジニアリング

クロサワ
エンジニアリング
正社員

無期雇用化の問題ケース



自社の契約社員やパート社員で職場を運営しています。フルタイムの社員でやるほど仕事がないし、正社員でやるほど人件費をかけられない状況です。

労働契約法の課題

労働契約法の改正により、5年を超えて契約更新している有期雇用労働者から、無期雇用契約の申し出があった場合、**無期雇用**に切り替える義務があります。

2018年4月
まで

派遣期間問題ケース



今の職場は何社か派遣会社の補充をしています。定着しない上に、少数のベテランが継続派遣されていますが、将来的に大丈夫なのか不安です。

派遣法改正の課題

有期雇用派遣を行っている社員は同じ職場に**上限3年までしか就業できません。**

2018年9月
まで

※判例 2017.04 早稲田大学 非常勤講師の集団告訴・告発

→早稲田大学に在籍する3,000人の非常勤講師が、労働契約法に基づき5年の契約をもって雇止めをすることについて、労働契約法19条の「不合理な条件による雇止めを制限すること」の趣旨に反するとして争った事案。結果、非常勤講師を無期雇用化され、月給10%UPなどの条件向上で和解した。

弊社では、お客様の契約社員や、派遣業者に依存しない職場運営の実績があります。
貴社の課題を解決するご提案をいたします。(無料)

※解決事例を裏面に記載しましたので、ぜひご覧ください。

クロサワエンジニアリングのご提案

3つの特長

お問合せ

TEL : 0120-39-9630

Mail : proposal@9630.net

クロサワエンジニアリング

検索

¥0

ご提案までの全ての費用
は弊社で負担します



弊社請負職場を実際に
『職場見学』できます



同様の解決事例を
ご紹介いたします



事例として、無期雇用化問題のリスクをお持ちのお取引先企業様に弊社より解決プランをご提案し、お取引先企業様でのご検討、その後、両社でプランを実行するまでのプロセス(一部省略)を、ご紹介いたします。

事例：大手航空会社の航空機郵便物仕分け職場の業務委託

お取引先様	一部上場 大手航空会社グループ会社
ご提案内容	お客様社員様と派遣社員の混合体制から弊社1社への業務委託契約に切替え
規模	75名規模
業務内容	国内線航空機便の郵便物仕分け業務

お取引先企業様の課題

お取引先企業様は大手航空会社様の物流子会社様です。首都圏のハブ空港である羽田空港内で、JP（日本郵便）様の郵便貨物を、国内に点在する空港及び配達エリアごとに仕分けを行う職場です。その職場は、お取引先企業様の有期雇用社員様を中心に、派遣会社を複数社利用して、運営されていました。



課題点として・・・

- ① 労働契約法の課題として5年契約更新した有期雇用社員を無期雇用化する際の人件費増大による採算大幅悪化のリスク、無期雇用化しない事による労働問題発生リスク、それらにより業務継続困難となるリスク等を抱えられている。
- ② 派遣法での最長3年の抵触日の問題を抱えており、派遣が利用出来ないリスクを抱えられている。

ご提案と実行までの流れ

お取引先企業様の有期雇用社員様を弊社の正社員としてお受け入れて雇用維持しつつ、同時に弊社へ同業務を委託することで運用コスト削減も実現できる解決プランをご提案しました。お取引先企業様の有期雇用者様の受入実施と並行して、弊社が運営する他職場から管理者を配転し、運営管理体制を整備しました。ご提案から弊社業務委託化への完全移行まで約7か月のスケジュールで実行しました。

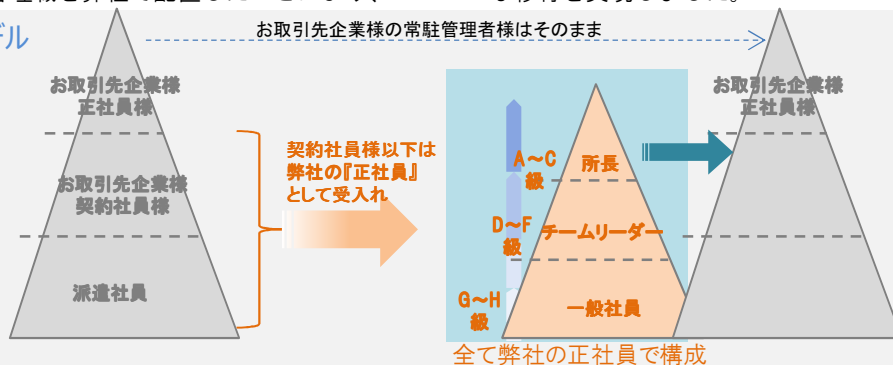
◎体制変更のモデル



本事例のポイント

ポイントとしては、弊社勤務社会保険労務士によるコンプライアンス指導の下、合理的且つ合法的で関係者全員が理解できる計画を実行したことです。また、24時間365日稼働している羽田空港内の現場運営を引継ぐにあたり、お取引先企業様での職制を弊社の社員等級制度に変換して、弊社でお受け入れた職位者を据え置きし、更に20以上ある勤務シフトを管理運営できる管理職を弊社で配置したことにより、スムーズな移行を実現しました。

体制変更のモデル



会社名	株式会社 クロサワエンジニアリング	本社	横浜
従業員数	520名	営業所	横須賀 川崎 小田原 倉見 府中 西東京 羽田 大阪
事業内容	関東・関西エリアを中心に大手メーカー工場内における製造請負事業を展開しています。 (製造請負職場数は50以上)	お問合せ	フリーダイヤル 0120-39-9630 ご案内した無料お見積り提案についての お問合せは『営業担当』をお呼び出してください。