

労働者派遣法改正に伴う 今後の派遣スタッフの活用について

派遣スタッフの活用はランスタッドへご相談ください コンサルタントと一緒に考えます

御社の組織がより一層機能する人材活用とは？ コンプライアンスに対応した人材活用とは？
総合人材サービスのランスタッドが御社の総合的な人材活用をサポートします。
人材活用、人材派遣について、ご不明な点やわからないことなどがございましたら、
ランスタッドの担当コンサルタントにお気軽にお尋ねください。

抵触日の管理サポート

ランスタッドはクライアント事業所の期間制限と、派遣スタッフ個人単位の期間制限を一元管理します。
事業所とスタッフの各抵触日について把握し、1か月前からお知らせいたします。抵触日後の人材活用の
コンサルティングを行いながら、御社の組織強化のために最善のプランをご提案します。



求人募集の通知義務サポート

派遣スタッフを受け入れている事業所の義務として、派遣スタッフに求人情報を周知することがルール化され
ました。新たに正社員の募集を行う場合は、1年以上勤務している派遣スタッフに当該情報を周知しなければ
なりません。また、3年の雇用見込があり、直接雇用の依頼があった派遣スタッフには、その事業所内の新たな
求人情報を周知する必要があります。ランスタッドはこれらの情報について御社へヒアリングを行い、必要な
情報を対象スタッフにお伝えします。



派遣スタッフの教育訓練

ランスタッドは派遣スタッフを対象に、派遣先企業で必要とされるスキルの向上や、本人が希望する
キャリアアップを目指した内容で、段階的かつ体系的な教育支援をしています。また、希望する全ての派遣
スタッフにキャリア・コンサルティングを実施。将来的には派遣スタッフ本人が目指す進路へステップアップ
できるようサポートします。



総合的な人材活用をサポート

長期、短期、1日単位の人材派遣をはじめ、人材紹介、アウトソーシング、再就職支援など、ランスタッドは
幅広い総合人材サービスを提供しています。必要に応じて、提供する人材サービスの規模や種類を組み
合わせ、御社の抱える課題を多角的なアプローチで解決に導きます。



万全のコンプライアンス体制

ランスタッドは、法遵守をはじめ、派遣スタッフのキャリア形成支援や、より良い労働環境の確保など、派遣先企業と派遣スタッフに優良な
サービスを提供する事業者として、厚生労働省が進める「優良派遣事業者認定制度」に認定されました。また、適正な製造請負体制の
推進と雇用管理を実現できる管理体制・実施能力を持つ事業者として「製造請負優良適正事業者」に認定されているほか、個人情報
の適切な取り扱いを行っている事業者として「プライバシーマーク」の使用認定を受けています。

労働者派遣事業許可番号 派 13-010538 有料職業紹介事業許可番号 13-ユ-010554



〈 改正派遣法の概要 〉

業務の区分がなくなります

分かりづかった「政令26業務」と「自由化業務」の区分がなくなり、ルールがシンプルになりました。
派遣期間の違いもなくなり、派遣スタッフの間で業務ごとに働ける期間の違いが生じていた問題が解消されます。
さらに、禁止業務に該当しないかぎり、派遣スタッフは契約で定めた全ての業務に携われるようになり、
総合的に業務へ関わることができるようになりました。

「事業所単位」と「個人単位」のそれぞれに期間制限があります

「事業所単位」と「個人単位」のそれぞれに3年の期間制限が設けられました。今後は、2つの抵触日を管理する
必要があります。

派遣スタッフの雇用安定のために派遣先企業対象の新たなルールができます

一定の要件に該当する派遣スタッフを雇い入れることが、派遣先企業の努力義務になりました。また、新たに
人材を募集する際は、一定の要件を満たす派遣スタッフを対象に、その情報を周知することが義務化されました。

全ての労働者派遣事業が許可制になります

派遣スタッフを社会保険に加入させないなど、いまだに悪質な事業主が見受けられます。
今後は、新しい許可基準の下で許可取消を含めた厳格な指導が可能になります。業界全体の健全化が
進むことで、労働者保護が実現すると見られています。法遵守に問題のある悪質な派遣元企業が
排除されることで、多くの企業にとって人材派遣に関するトラブルに巻き込まれにくくなります。

これまでの派遣制度

業務によって「政令26業務」と「自由化業務」に分かれ、派遣期間が異なりました

これまでの派遣制度では、いわゆる政令26業務と自由化業務で派遣期間が異なりました。政令26業務は派遣期間の制限がありませんが、自由化業務は派遣先の最小単位(係、班など)で最長3年に制限されているため、前任者が働いた期間によって後任者の派遣期間が左右されました。また、政令26業務と自由化業務の違いが曖昧でわかりづらいという課題もありました。この曖昧さが、派遣スタッフによっては、契約業務以外であるために“電話をとる”ことや“ちょっとした手伝い”も依頼できず、派遣活用の妨げになっていました。

派遣法改正に基づく新しい派遣制度

政令26業務と自由化業務の区分がなくなりました

派遣期間は「事業所単位の期間制限」と「人単位の期間制限」が設定されています

〈法改正後の期間制限〉

1 事業所単位の派遣スタッフの受入期間制限

事業所が派遣スタッフを受け入れられる期間制限は原則3年が限度です。

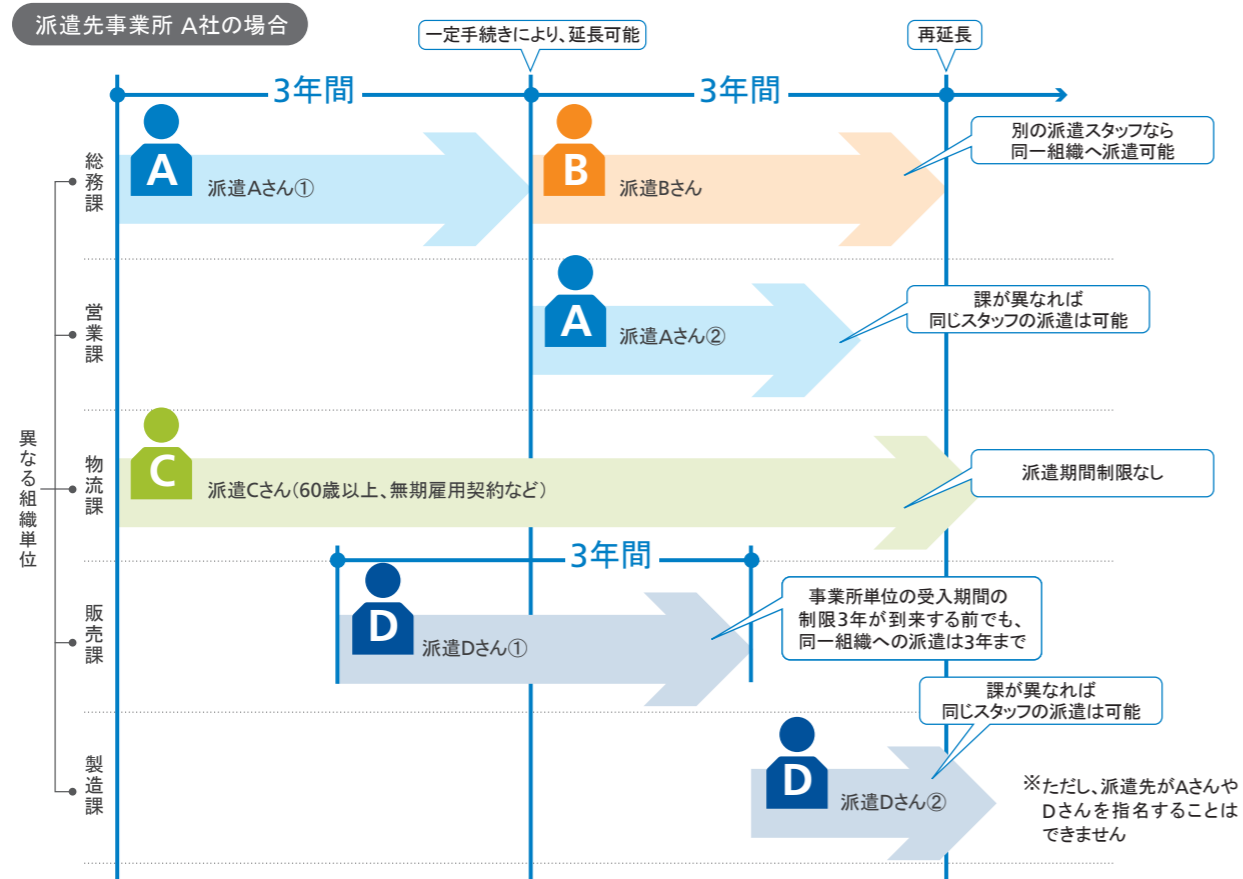
ただし、過半数労働組合などから意見聴取をするなどの一定の手続きにより、クーリング期間を設けることなく延長が可能です。またさらにその後も延長することができます。

2 派遣スタッフ個人単位の期間制限

同一の組織単位*で1人の派遣スタッフが働ける期間は、一律上限3年です。

同じ事業所でも組織単位*が異なれば、以降も派遣可能です。 ※組織単位=いわゆる「課」など

・なお、派遣スタッフが60歳以上の場合や派遣会社と無期の雇用契約を結んでいる場合などは、1と2のいずれの期間制限も対象外です
・施行日時時点ですでに締結されている労働者派遣契約については、その労働者派遣契約が終了するまで、改正前の法律の期間制限が適用されます



改正派遣法の活用について

業務内容や業務の難易度によって活用方法をご検討ください

例1 定型業務に派遣スタッフを活用

業務内容 初心者でも取り組みやすい定型業務、一時的・臨時的業務、代替可能な業務 など

対象 期間を区切って働きたい派遣スタッフ

同一の組織単位において3年以内の派遣労働者を入れ替えて運用できます。人員調整の必要性が高い職場などでの活用が有効的です。これまでの自由化業務など、同一組織の抵触日などを気にする必要はなく、今後は派遣システムを使い続けることができます。

例2 長期的な視点に立って派遣を活用したい

業務内容 長期にわたって業務の習熟度を上げるような業務

対象 長期的に派遣スタッフとして働きたい人材

3年の期間にとらわれずに、派遣スタッフを長期的に活用したい、長期にわたって業務の習熟度を上げてほしい場合は、ランスタッドが無期で雇用契約している派遣スタッフの活用が効果的です。ランスタッドと無期で雇用契約を交わしている派遣スタッフや高齢者派遣を希望すれば、期間の制限なく受け入れることが可能です。

※ 無期雇用契約について

労働契約法の改正により有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申し込みによって、使用者が無期労働契約に転換しなければならないルール(無期転換ルール)が導入されています。ランスタッドは、3年を超えて同じ職場で働き続けたいと考え、無期の雇用契約を希望する派遣スタッフの方を想定して、有期雇用から無期雇用への転換を積極的に検討していきます。

例3 正社員などを採用するチャンネルとして派遣を活用したい

業務内容 全ての業務

対象 正社員などを目指す派遣スタッフ

コア業務を任せる正社員など、直接雇用を進めるための採用チャンネルとして、派遣を活用することも可能です。優秀な派遣社員などを直接雇用したい場合は、事前に紹介手数料を取り決めるなどの措置を行い、トラブルなく直接雇用できます。

※すべての例において、適正に意見聴取を行った事業所であることが前提となります

社員候補層

採用チャンネルとして活用、派遣先が派遣スタッフと雇用契約を直接結んで採用

長期的派遣スタッフ

ランスタッドと無期雇用契約を結んだ派遣スタッフを、期間制限なく活用

定型・一時的・臨時的業務派遣スタッフ

3年の期間制限内で新しい派遣スタッフを配置

