

「人財」でお困りなら

株式会社
ミヨシ・ロジスティックス
042-779-6619 <http://miyoshi-log.co.jp/>

題字制作：株式会社クライムエヌシーデー

K A N A K E I

かながわ経済新聞

税務・会計・経営支援
会社成金の専門家
りんくグループ
042-730-7891
www.link-tax.com

2018年 8月号 Vol.056

かながわ経済新聞 2018.8月号

吉田英訓の 連載記事が掲載されました

派遣の活用法⑧

前回に続き「派遣の期間」について説明させていただきます。派遣労働者は3年が過ぎた場合でも同一事業所の別の組織単位（課など）であればまた3年間派遣勤務が可能です。もちろん、この場合でも課は違っても事業所は同じなので、3年以上受け入れる場合は過半数労働組合への意見聴取が必要です。その上で、多くの課を抱える事業所であれば、同じ派遣労働者が3年ごとに課を変えることで継続して同一事業所で働くことが可能となります。

「3年」という派遣期間が過ぎてしまうと同一事業所では働けなくなってしまう、雇用が不安定になってしまうので、課を変えることで継続してさらに3年働くことができ、雇用が安定するというメリットもあります。

一方、派遣期間が過ぎれば本来なら直接雇用へ切り替えるべきなのに、課を変えることで事業者が容易に労働者を派遣契約で長時間使いやすくしてしまう問題点もあります。



吉田英訓の
着眼大局 着手小局
～人と企業～

また、雇用安定措置という点では、本来、派遣就業は臨時的、一時的なものです。そのため、派遣元事業者に対しては、派遣従業員が派遣先の同一の組織単位で3年勤務した場合に、雇用安定措置の実施を図ることが義務付けられています。

この雇用安定処置は1年以上継続して勤務すると見込まれた時点でも、派遣元には「努力義務」が課されてきます。1年だと努力義務で3年だと義務になってきます。雇用安定処置の中身は以下の通りです。

▽派遣先への直接雇用の依頼▽新たな就業機会（派遣先）の提供▽派遣元事業所での無期雇用▽教育訓練やその他雇用安定を図るための処置一です。

このように派遣法が改訂され派遣の期間という面でも大きく変わってきています。今後の企業における雇用という面においても、派遣を活用することによってさまざまな雇用形態の選択肢が増えたのではないのでしょうか。

（ミヨシ・ロジスティックス代表取締役／南西フォーラム委員長）