

人材派遣会社と派遣労働者 (派遣労働法による)

1. 人材派遣制度

- ・就労希望者(求職者)は、人材派遣会社(以下派遣会社)に登録する。派遣会社は、希望者の適正(資格・能力・経歴・実績等)・就労希望(職種・期間・勤務場所・希望先企業等)を面接及び適正検査・試験等により判定した結果、基準を満たした者を採用する。(雇用ではなく、登録である)
- ・派遣希望企業は、派遣会社に現在欲しい人材を探してくれるように依頼し、雇用期間・希望職種・希望人材・必要能力等を提示する。派遣会社は、派遣希望企業の要求に基づき、登録労働者の中から現在就労希望している(休職中ではない)適正な人材を選び出し、本人に面談して、職種・業種・業務内容、勤務地、待遇等の条件を提示し希望を確認する。
- ・派遣希望企業と登録労働者の条件が合えば、労働者は希望企業に派遣される。一定の期間(1週間程度)の状況を双方で確認した後、問題等が無ければ正式採用となる。
※登録に際しては、一定の契約期間(1年以上)を設ける。契約期限を過ぎた場合、再度契約を更新するかの判定を行う。
- ・上記派遣労働者の正式採用となった時点で、人材派遣会社と派遣先企業との間で業務委託契約が締結される。同時に人材派遣会社と派遣労働者と間で雇用契約が成立する。



2. 派遣労働者の身分

- ・派遣労働者(正社員及び契約社員は除く)は複数の人材派遣会社に登録することが出来る。現在派遣先企業にて業務している場合は、その派遣会社では雇用中となり、他の人材派遣会社では休職中となる。

人材派遣会社と派遣労働者

2. 派遣労働者の身分

- ・登録された派遣労働者が、いずれの派遣先企業にも就労していない(休職中または登録中)場合は給与は原則支払われない。ただし、会社によっては保証金(月額支給)のみ支払われる場合がある。
- ※登録した派遣労働者が多くても、派遣先にて就業していない(休職中)の労働者が多い場合は、その損失は大になる。
- ・派遣労働者は、常時人材派遣会社に対して条件の変更を申し出られる。
- ・派遣労働者の派遣先での勤務成績及び評価は、人材派遣会社による派遣先での聞き取りなどにより査定され、今後の派遣条件に利用される。
- ・人材派遣会社は、派遣労働者の登録を理由無く解除することは出来ない。ただし、派遣労働者が就業規則に違反した場合等は、登録を解除することが出来る。
- ・派遣労働者の勤務成績は派遣会社において守秘行為とされる。それを公にしてはならない。(派遣社員は、派遣先では仮名を名乗りその身分を秘匿できる)

3. 派遣先での対応

- ・人材派遣会社は、派遣希望企業のさまざまな要求(就労期間・人材)に対して柔軟に対応する。
- ・派遣先企業は、一定期間(2年)以上同じ派遣労働者を雇用することは出来ない。(該当の派遣労働者を無期限的に必要とする場合は、派遣先は労働者を正社員として採用する義務がある)
- ・派遣労働者の業務成績または事業状況等により、派遣労働者を派遣先企業にて正社員として採用することが出来る。
- ※企業の多くは、社員を雇用する際、まず派遣労働者として採用する。
- ※派遣先で正社員として採用された者は、派遣会社との登録契約を解除する。(派遣会社との関係を切る)
- ※正社員となった場合は、派遣先企業の労働組合に加入する。
- ※派遣会社は、登録した労働者が正社員として採用されたことを宣伝材料にできる。

派遣会社にとっても、派遣先会社においても、真面目で誠実であり、且つ自発的に職務をこなし、働き甲斐を持つ社員は積極的に採用・登用すべきである。

