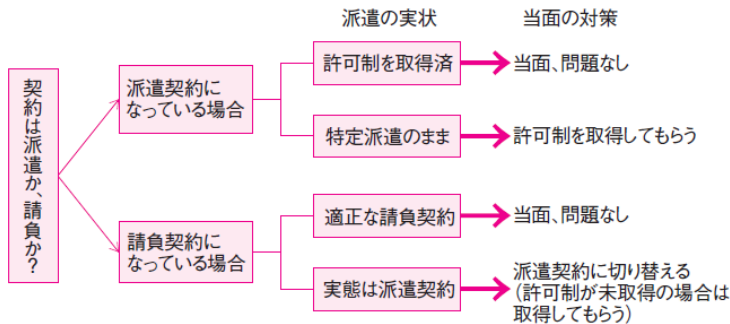


■ 図1 協力会社(派遣元)との契約について



(図1)。
① 派遣契約になっている場合
 派遣元会社の担当者に派遣の資格を取得しているか(取得中なのか)を確認しましょう。派遣の資格をとっていなかったら至急、取得してもらうように依頼します。九月二十九日までに書類が労働局需給調整課の窓口で受理されれば、引き続き働いてもらえます。通常、書類が受理されてから派遣の許可証が交付され、派遣会社としての営業ができるようになるのは二カ月以上、現状では特定からの移行件数が増えたため三〜四カ月かかりますが、現状の派遣契約については持続できるのです。
② 請負契約になっている場合
 適正な請負契約になっているかを、精査してみましょう。正当な請負契約になっているかの判断は難しいものがあります(表一)。

例えば、請負契約では発注者が請負労働者に業務遂行上の指示を出してはいけないことになっています。一方で発注者が請負労働者と日常的な会話を交わすのは、問題ないとされているのです(厚生労働省が発行している「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」)。
 「仕事が順調に進んでいる？」という声かけが、日常的な会話か業務遂行の指示かは、判別がつきにくい微妙なところがあります。ただし、請負契約を結んだ会社の労働者が一人で働いている場合には、違法と判断される可能性が高まります。
 請負の現場では、請負会社の管理責任者が、作業者の遂行に関する指示を行うことになっています。管理責任者が作業者を兼任してまたちに違法となるわけはありませんが、作業上の管理などが一人でできない場合

特定派遣が9月で廃止 直接雇用の契機に



著者 社会保険労務士法人すばる 社会保険労務士 佐藤敦規
 さとう・あつり 1987年中央大学卒業。メーカーや印刷会社で、取扱説明書の執筆や制作管理に携わる。社会保険労務士試験の合格を機に三井住友海上あいおい生命保険株式会社のFPを経て、現職。派遣会社を中心に、就業規則の作成から許可申請の代行手続きまで幅広い業務を担当している。「日本経済新聞」や「週刊現代」等に関連業務について掲載された。著作に「税理士ツチャの相続事件簿」(星雲社)がある。

派遣先企業が9月までにすべし

● 派遣に厳しい時代がきた

平成二十七年九月、改正派遣法の施行により、特定派遣会社が廃止されました。ただし、経過措置で三年間の営業が認められていましたが、今年の九月二十九日をもって社員を派遣できなくなるのです。

それまでに残された時間は、僅かしかありません。いま働いてくれている派遣社員がいなくなったら、業務に支障をきたします。さらに、偽装請負などという指摘を行政から受ければ、会社の評判は地に墮ちます。協力会社との契約見直しと話し合いを早急に行いましょう。

そして、これを機に有期雇用社員全体の契約や規定を見直してください。

今年の四月から、有期社員の無期雇用転換も始まっているからです。
 その上、同一労働同一賃金という言葉の元、正規社員と非正規社員の待遇差をなくそうという潮流も生まれてきています。

派遣社員を含め、非正規社員の処遇を総合的に見直す。それが、企業を持続的発展のために不可欠な時代です。
 この稿では、派遣先の企業がいま何をしたらよいかを考えてから、派遣元企業の対応を見ていくことにします。

● いますぐすべきことは？

第一に着手すべきことは、現在の派遣会社との契約書の確認です。契約の名称が派遣契約になっているか、請負契約になっているか、確認しましょう