

NEWS その1

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思っております。

今秋より「優良派遣事業者認定制度」がスタートします！

～この制度は、人材派遣事業者の育成を通じて、「派遣労働」の処遇改善を推進していく国の事業です！～

先の通常国会で廃案となった「派遣法再改正法案」ですが、一部ミスがあった条文を修正し、原案通りの形で、9月末に召集される予定の臨時国会に法案を提出し、早期の成立を目指すこととなります。「派遣法再改正」は、現行法の業務による期間制限の在り方を、個人・派遣先単位の期間制限に転換すること、特定労働者派遣事業を廃止し一般労働者派遣事業に一本化することなどの他に、派遣事業者に、派遣労働者の雇用安定確保ならびにキャリア形成支援を義務づけるなど、派遣事業を単なる労働力の需給調整にとどめず、教育・キャリア形成まで含めた事業展開をするよう求めています。

また、厚生労働省の委託事業として、今秋から「優良派遣事業者認定制度」を導入し、違法な行為を行政指導する一方で、良質な派遣会社を優良派遣事業者と認定し、業界の健全化を進める取組みを開始します。認定された派遣事業者は、「優良派遣事業者認定マーク」を使用することができ、関係団体等のホームページ等で紹介されることとなります。

I 優良派遣事業者とは？

法令を遵守しているだけでなく、派遣社員のキャリア形成やより良い労働環境の確保、派遣先でのトラブル予防など、派遣社員と派遣先の双方に安心できるサービスを提供できているかどうかについて、一定の基準を満たした派遣事業者を「優良派遣事業者」として認定します。この事業は、厚生労働省の委託事業です。

今年の11月から申請を受け付ける予定で、申請要件を満たした派遣元事業者が、審査機関に申請書類を提出し、現場確認や関係者ヒアリング等を行い、認定基準を満たしているかどうか判断の上、優良派遣事業者として認定します。

優良派遣事業者に認定されると、名刺やホームページ等で、右の「優良派遣事業者認定マーク」を使用することができます。



優良派遣事業者認定マーク

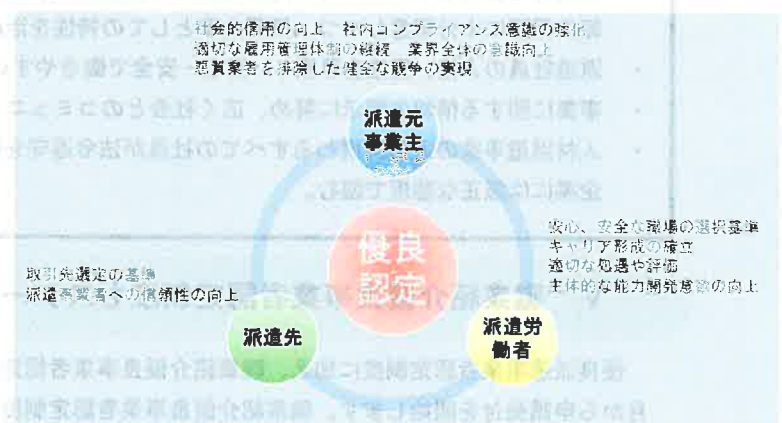
II なぜ「優良派遣事業者認定制度」を設けるのか？

この制度は、派遣会社の中から、優良事業所を客観的な基準に基づき認定することで、派遣労働者や派遣先が、応募・取引する派遣会社を選ぶ際に、「評価・判断」の材料にしてもらうことに加え、業界全体の質の向上に結びつけようというものです。

認定には、(1) 事業体に関する基準、(2) 派遣社員の適正就労とフォローアップに関する基準、(3) 派遣社員のキャリア形成と処遇向上の取組みに関する基準、(4) 派遣先へのサービス提供に関する基準、が設けられています。

これらの基準を満たすことで、派遣先は、取引先の選定基準とすることができます。一方、派遣労働者は、安心、安全な派遣会社を選択する基準にできる他、キャリア形成や適切な処遇評価をしてくれる派遣会社かどうか、また主体的に能力開発を行ってくれるかどうかなどを判断することができます。

尚、有効期間は3年で、更新の必要があるため、派遣会社は、継続的な取組みが求められます。さらに、認定付与後申請要件を満たさなくなった場合、法令違反等の一定の取消事由が発生した場合、認定が取り消されることがあります。



Ⅲ 派遣法再改正ともリンクする優良派遣事業者認定制度

「優良派遣事業者認定制度」の認定基準ですが、秋の臨時国会で成立を目指す「派遣法再改正法」とリンクする部分があります。派遣法再改正法は、派遣労働者の保護をより高めるため、「キャリア形成支援制度」の構築を派遣事業の許可・更新要件に付け加えています。これにより、派遣会社は、雇用する派遣労働者に対して、計画的な教育訓練を実施するほか、希望する派遣労働者に対しては、キャリアコンサルティングを実施するものとし、特に無期雇用の派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を視野に入れてこれらを実施することが必要となります。

【キャリア形成とは？】

キャリアとは、一般に「経歴」、「経験」、「発展」、さらには「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないしは継続性を持った概念とされています。「キャリア」を積んだ結果として、「職業能力」が蓄積されていくもので、簡単にいうと、職務・仕事の連鎖のことを指しています。

過去から現在までの職務経歴（キャリア）を「キャリア・パス」と呼び、職務や仕事の連鎖にともなって、職業能力が向上し、将来に続くものを「キャリア形成」と定義します。

「優良派遣事業者認定制度」の認定基準にも、派遣社員のキャリア形成と処遇向上の取組みに関する基準が定められています。具体的には、①キャリアコンサルティングに積極的に関与しているかどうか、②仕事に対する適正を判断する仕組みがあるかどうか、③働きぶりやスキルについて評価とフィードバックを適宜実施しているかどうか、④教育訓練の機会提供や支援を実施しているかどうか、⑤正社員希望者には、それを把握し、実現の機会を提供しているかどうか、などのチェックが行われます。

派遣労働者の評価については、派遣先の皆様の協力が必要不可欠です。派遣法再改正法案の派遣先が講ずべき措置の中で、「派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、受け入れている派遣労働者の職務遂行状況や職務遂行能力の向上度合いに関する情報を派遣元事業主に提供するよう努める」と定められています。

派遣労働者を含め、企業は、労働者の「キャリア形成」に努めなければなりません。今後、派遣先の皆様には、今まで以上に派遣労働者の評価に対してご協力をいただくこととなります。

Ⅳ 優良派遣事業者行動指針

優良派遣事業者の認定を受けようとする派遣会社には、「優良派遣事業者行動指針」に沿った事業運営を実施していることを広く周知することが求められています。行動指針はホームページ等で確認することができます。

行動指針

- ・ 労働者と企業を結びつける人材派遣事業の社会的役割を自覚し、派遣会社の個人情報と派遣先企業に関する情報の保護に十分留意しつつ、民間企業としての特性を活かし労働市場の需給調整に貢献する。
- ・ 派遣社員の人格、個性を尊重し、安心・安全で働きやすい環境を確保するとともに、キャリア形成を支援する。
- ・ 事業に関する情報の開示に努め、広く社会とのコミュニケーションを行い、透明性の高い事業運営を行う。
- ・ 人材派遣事業の運営に携わるすべての社員が法令遵守を徹底し、派遣に関する法令・契約を遵守しない派遣先企業には厳正な態度で臨む。

Ⅴ 職業紹介優良事業者認定制度もスタートします！

優良派遣事業者認定制度に加え、職業紹介優良事業者認定制度もスタートし、今年の10月から申請受付を開始します。職業紹介優良事業者認定制度とは、職業紹介業務の適正運営やサービス向上、法令遵守の徹底、人材紹介事業の特性を活かした就業支援等定められた審査基準を満たした事業者を「職業紹介優良事業者」として認定する制度です。優良認定事業者には、認定証と優良マークが交付されます。



労働者派遣法の再確認（その3）

今年中に成立が見込まれる「派遣法再改正法」ですが、改正法が施行されるまでは、2012年10月に施行された労働者派遣法（2012年法）を遵守しなければなりません。最近の労働局の調査でも、期間制限違反や偽装請負が見つかり、派遣元だけでなく派遣先が行政指導されるケースが増えています。そのため、労働者派遣法（2012年法）の再確認をしていただくために、7月より、この特集を組ませていただいています。

3. 派遣事業の業務範囲 ～以下の業務については労働者派遣事業を行ってはいけません！～

× 適用除外業務（法第4条）（注）④の業務でも紹介予定派遣及び以下の場合の派遣は行えます。

- ① 港湾運送業務
- ② 建設業務
- ③ 警備業務
- ④ 病院等における医療関係の業務（注）

- ※ 以下の社会福祉施設等において行われる医療関係業務は可。
 - ・ 養護老人ホーム ・ 特別養護老人ホーム ・ 軽費老人ホーム
 - ・ 老人デイサービスセンター ・ 老人短期入所施設 ・ 老人介護支援センター
 - ・ 障害者支援施設 ・ 乳児院 ・ 保育所 ・ 知的障害児施設 ・ 知的障害児通園施設
- ※ 以下の施設等の中に設けられた診療所での医療関連業務も可。
 - ・ 障害者支援施設 ・ 更生施設 ・ 労災リハビリテーション施設
 - ・ 養護老人ホーム ・ 特別養護老人ホーム
- ※ 産前産後休業、育児休業、介護休業中の労働者の業務を行う場合は可。
- ※ へき地や離島等、医師の確保が困難な一定の地域において行われる医師の業務においては、事前研修を条件に可。

【セルフチェック】正しいか誤りか考えてみましょう！解答はこのページの下にあります。

1. 労働者派遣が禁止されている建設業務とは、土木、建築その他工作物の建設、改造、修理、解体等の作業であり、これらの準備の作業に係る業務は含まれない。（ 正 ・ 誤 ）
2. 催し物会場に、販売員として派遣された派遣労働者が、レジ前が混雑しているため、整列誘導を行う業務は、労働者派遣法が禁止している警備業務には該当しない。（ 正 ・ 誤 ）

× 適用除外業務以外の業務に係る制限

- ① 人事労務管理のうち、派遣先において団体交渉または労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務
- ② 弁護士、外国法律事務所弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士、行政書士の業務（公認会計士、弁理士及び行政書士に係る業務については、一部に派遣が可能な業務あり）
- ③ 建築士事務所の管理建築士

2012年（平成24年）10月1日に施行された改正派遣法で、以下の3つの場合が禁止されています。
（詳細については、10月号のパートナーニュースでお伝えします）

日雇派遣の原則禁止

グループ企業派遣の8割規制

離職後1年以内の労働者派遣の禁止

【セルフチェックの解答】

1. 正解は（誤）。これらの準備の作業に係る業務も「建設の業務」に含まれる。
2. 正解は（誤）。警備業務に該当する。

派遣社員をもっと戦力にするために（５）

経験によって異なる仕事への取組み～経験の質を把握しましょう！～

先月は、派遣社員のスキルについてお伝えしました。「派遣社員が現時点で持っているスキル」だけで判断するのではなく、「現時点で持っているスキル」をどこまで伸ばせるかがポイントです。そのためにも、新たなことに取り組む場合は、派遣先の皆様が、派遣社員もスキルアップできるよう、正社員の方と同じように、教育訓練などをおこなっていただくことで、本人のモチベーションも向上し、成果が上がるというお話をさせていただきました。今回は、経験についてお伝えします。

■前職の環境により差が出る経験の質

同じ仕事をやってきても、環境によって、仕事への取組みはずいぶん異なります。例えば、「旅行代理店のカウンター業務」について、考えてみましょう。旅行代理店といっても、国内はもちろん海外にも支店を持つ大手旅行代理店もあれば、本社営業所だけという小規模な旅行代理店もあります。

また、同じ会社でも、立地によって違いがあり、都心の駅前支店であれば、お客様の来店も多いため、効率的に次々とさばっていくというスタイルをとっていくことが普通だったと思いますが、地方の小さな支店では、来店客は少ないものの、お客様の顔や名前を覚え、ひとりひとりに時間をかけた対応をするなど、地元ならではの接客が求められたはずです。さらに、接客マナーや基本的な知識等についても、どのような訓練を受けたのかは、その会社によってずいぶんと違うものです。

■オーダーする際には、業務内容だけでなく、必要な「経験の質」もお伝えください！

派遣先の皆様に中には、「期待できる」と思ったのに、実際仕事をしてもらったら、事前に抱いた期待との違いにがっかりして、派遣社員の活用をあきらめてしまった経験をお持ちの方がいらっしゃると思います。「派遣はダメ」という前に、自社で働いてもらう条件を適確に派遣会社の営業に伝えられたかどうか、もう一度振り返ってみたいと思います。

旅行代理店の場合だけでなく、事務の仕事も同様です。大手企業と中小企業、本社と支店、営業所では、同じ事務職といっても、仕事への取組み、仕事を通じて養われた「経験の質」は、大きく異なります。

「旅行代理店のカウンター業務」、「一般事務」という一言だけで、派遣社員をとらえてしまうと、「これは期待できる」という思い込みにつながります。その結果、経験の質にズレがある派遣社員が派遣されてくると、期待はずれに終わることが考えられます。派遣社員の能力を正確に引き出し、自社の戦力として力を発揮させるためにも、過去の経験の外見だけでなく、「経験の質」についても、派遣会社の営業に詳しく伝えるようにしてみてください（もちろん営業からも詳しくお聴きします）。

■直接雇用で社員を雇う場合にも経験の質を見極めることが大切です

派遣の依頼をする際に、自社が必要としている「経験の質」をお伝えいただく必要性はおわかりいただけたと思いますが、自社で社員を直接採用する場合も、「経験の質」を見極めておかないと、採用に失敗することがあります。人事部が採用行為を行う企業であればさておき、現場責任者が、採用面接を行う場合は、面接時に「経験の質」を聞き出すことを徹底しておくことをお勧めします。尚、派遣、直接雇用に共通して「経験の質」をそれほど問わないのであれば、未経験者の中から選考し、教育訓練を施しながら、育成することで、優秀な人材を確保できるケースが増えています。

このまま FAXでご返送下さい

貴社名			
ご住所	〒		
所属部署/役職			
お名前(フリガナ)			
TEL		FAX	
お問い合わせ	<input type="checkbox"/> もっと詳しい話を聞きたい <input type="checkbox"/> 過去のパートナーニュースが欲しい()		

株式会社 つくば電気通信

〒300-0061 茨城県土浦市並木4-4-46

TEL: 029-835-6202 FAX: 029-835-6900