

In the Future 2011

21 世紀型企业への転換を図る

3月11日に発生いたしました「東北地方太平洋沖地震」により被災された皆様に心よりお見舞い申し上げます。

今なお、安否不明の方々が一刻も早く救出されることを願ってやみません。

また、福島第一原子力発電所の事故は、文明・物理・科学の進化についての試練を人類に示唆しているように感じております。

このことにより、電力供給不足が生じ、計画停電による交通網の乱れは、遅延・運休等など従業員の勤怠管理に止まらず、労務管理全般にかかる頭の痛い企業経営の問題となってきました。

被災は関東地区にも及んでおりますが、特に東日本の被災現場において、官民が一丸となり必死に復興に向けて活動されている報道を目のあたりにすると、日本人の特質である連帯、協調、勤勉、奉仕の精神を強く感じます。

正に、『団結の国ニッポン』は早いうちに、立ち上がる、復興すると確信いたしました。

一方、今後、各企業内で発生が予想される諸々の問題解決にあたっては、定型的解決策がなく、事例ごとに解決策を用意しなければなりません。

弊所では、多様な情報の提供と問題解決にお役に立つべく態勢を整えておりますので、ご遠慮なくお申し付け下されば、誠実にご支援申し上げます。



社会保険労務士法人

岩城労務管理事務所

社会保険労務士

代表社員 岩城 猪一郎

労働基準法第26条の解釈

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされていますが、天災事変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

■ 紹介予定派遣の活用について ～ 確かな人財の確保～

昨今の採用状況

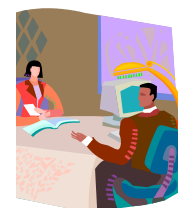
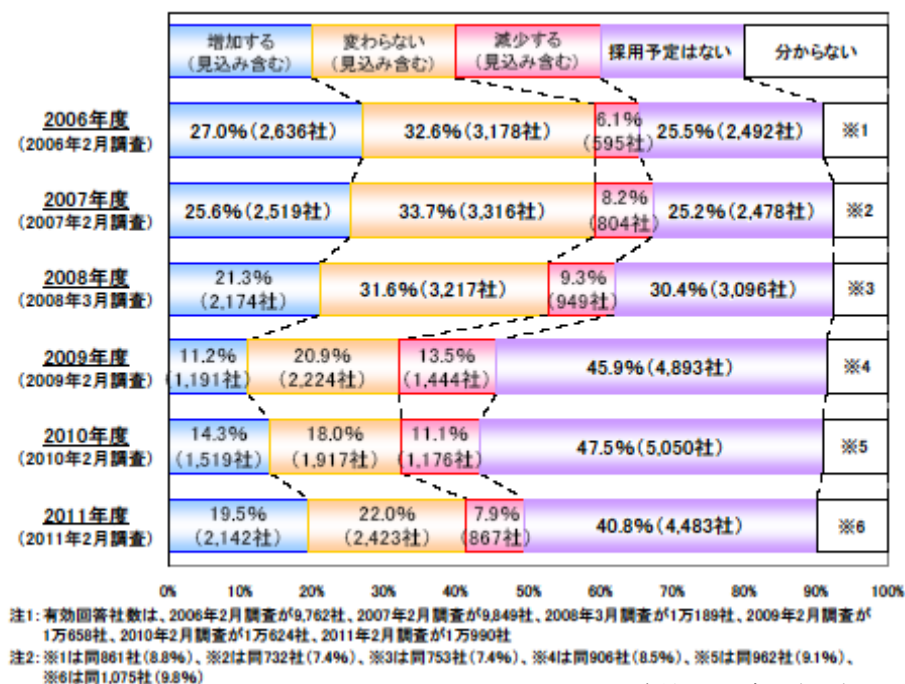
国内需要は回復の兆しをみせず、相変わらず厳しい雇用環境が続いています。

2011 年 1 月の求人倍率は 0.61 倍と 39 ヶ月連続で 1 倍を下回り、また大卒の新規学卒者の就職内定率が 12 月時点で 68.8%と過去最低に落ち込んでいる状況です。

昨年と比較すると、2011 年度の採用状況は若干改善しているものの、先行き不透明感を感じる企業が新たな採用を見合わせるケースが多いようです。

しかし、即戦力の社員に対するニーズがないわけではありません。今回は、この即戦力社員を確保するための近道である「紹介予定派遣」について考えてみます。

正社員採用について



紹介予定派遣とは

紹介予定派遣（Temp To Perm）とは、派遣先に雇用されることを前提に一定期間派遣スタッフとして就業し、派遣期間終了後に企業・本人が合意した場合のみ、社員として採用される派遣スタイルです。派遣期間は最大で 6 ヶ月間とすることができますが、最近の傾向では、平均 3 ヶ月間の派遣契約を結ぶことが多くなっています。

紹介予定派遣の最大のメリットは、“自分に合った会社で働きたい人”、また“わが社に合った良い人材を採用したい企業”にとって両者が互いを見極められる点にあります。正式入社前に、実際の仕事内容や職場環境を体験させることができ、企業は面接だけでは判定しにくい個人の人の人柄や普段の勤務態度をみることができるため、採用のミスマッチが減少します。

社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

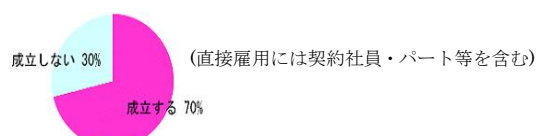
紹介予定派遣の現状

紹介予定派遣制度は、2000年に初めて制定されました。当初は、派遣サービスの延長として考えられており、履歴書の事前送付・事前面接が禁止されていたため、利用者が増えませんでした。しかし、2004年の制度改正により、面接などが可能となり、採用内定も「派遣期間終了後」から「派遣期間中でも可能」となりました。この改正により、採用側が制度を利用しやすくなり、今後も利用者の増加が見込まれています。

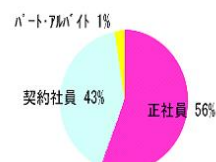
紹介予定派遣の多い職種ベスト10

第1位：営業事務	第6位：ITサポート業務
第2位：経理	第7位：英文事務
第3位：一般事務	第8位：人事・採用
第4位：総務事務	第9位：国内銀行業務
第5位：営業	第10位：セクレタリー

派遣終了後に直接雇用される割合



紹介予定派遣で正社員になれる割合



右上の表は、派遣会社100社へのアンケート結果となっています。

現状、紹介予定派遣を利用した場合、約7割の人がその企業に雇用されています。

厳しい時代だからこそ、最高の出会いを求めてチャレンジしてみるのも一考です。

紹介予定派遣に関する注意事項

- ☆ 紹介予定派遣を受け入れる場合は、同一の労働者について6ヶ月が限度です。
- ☆ その企業に就職することを希望しなかった場合や、企業が雇用しなかった場合は、派遣会社の求めに応じて、それぞれのその理由を書面、ファクシミリ、電子メールによって明示する必要があります。【派遣労働者には派遣会社を通じてその内容が明示されます】
- ☆ 紹介予定派遣は、派遣先が派遣労働者を特定することが可能ですが、年齢・性別による差別は禁止されています。よって、期待する能力を判定できる試験や資格の有無などによって、公正かつ客観的な基準を作成しておくことが望ましいと思います。
- ☆ 企業は、紹介予定派遣によって採用した労働者に、改めての試用期間を設けないようにしましょう。
- ☆ 派遣就業期間中に採用内定することは可能ですが、通常の採用内定と同様に解約権を留保した労働契約が成立していると考えられます。よって、採用内定取消しとなるような場合は、その理由によってトラブルとなる可能性が高くなりますのでご注意ください。

