

派遣先企業に求められること

派遣会社に求められることに続き、以下では派遣先企業に求められることについて示します。

派遣先企業は派遣スタッフの雇用管理の責任の一端を担っていることを自覚し、派遣会社任せにせず、自ら派遣スタッフの雇用管理改善に努めることが必要です。

《雇用管理改善の取組事例》

【事例】良質な派遣会社の選定、契約管理の改善

－フォローアップ体制等で派遣会社を選定（派遣先）

- ・ 企業が派遣会社を選ぶ際の基準として、派遣料金だけでなく、派遣スタッフに対するキャリアアップ制度や評価制度の有無、トラブル発生時の対応、セクハラに対するフォローアップ体制なども検討材料になる傾向がある。万一不祥事が発生すると、派遣先企業の名前も出てしまうこともあり、企業が派遣会社にコンプライアンス遵守を求めるようになっていく

－派遣の発注・管理の一元化（派遣先）

- ・ 大企業を中心に、派遣の発注（調達）の窓口や管理を本社の人事部や調達部に一元化しているところがある。コスト管理が動機となっていることが多いが、派遣法等をよく知る担当者に窓口を集約することで、コンプライアンスの遵守につながっている。また、管理を一元化することで、派遣スタッフの契約更新漏れのリスクも減少している。

■派遣先だからこそできること

派遣スタッフの雇用管理の改善を実現するには、派遣元である派遣会社が努力するだけでは十分ではありません。派遣元の取組の多くは、派遣先の理解・協力を必要としています。また、派遣スタッフが日々就業する派遣先でこそ、取り組めることは少なくありません。

《雇用管理改善の取組事例》

【事例】雇用管理改善（賃金・時間）の取組

－派遣先が業務レベルに応じて派遣料金を設定（派遣先）

- ・ 派遣先が業務レベルに応じてランクを設けたことにより、スタッフの意欲の向上や就業の長期化につながった。派遣先が独自の資格を設定し、資格支援も行っている。

－派遣先における超過労働防止の取組（派遣先）

- ・ 派遣スタッフの就労時間や契約期間の管理を IT システムで行っている派遣先がある。派遣スタッフが日々の作業時間を入力し、指揮命令者・管理監督者が承認する。入力遅れや承認遅れ、あるいは時間外労働が多いと、指揮命令者・管理監督者にメールが自動送信される。時間外労働が月の途中で 36 協定の設定値の 7 割を超すと黄色、超過すると赤色のアラームが表示される。

【事例】仕事の与え方

－仕事の与え方に際しての配慮（派遣先）

- ・ 派遣スタッフに仕事を頼む際は、単に狭い範囲の仕事の仕方や機械の操作方法だけでなく、前後の仕事の流れとその中でなぜこの業務が存在しているのか、どういうミスが起こりがちなのかを説明し、常に念頭におくよう指導している
- ・ 派遣スタッフに業務を与える際には、重要度・位置づけ等しっかり理解させている。業務が丁寧になること、良好な職場の人間関係を築けるよう気を配っている。また、業務の区切りごとの報告時に、一言、感謝の意をあらわすよう心がけている

－業務を覚えていくスケジュールの提示（派遣先）

- ・ 当面の業務について説明するだけでなく、「この業務を覚えたら、その後、こういう形で発展していくので、次にはこういう業務を覚えてもらう」など、業務を覚えていくスケジュールを説明することで、派遣スタッフも見通しを持って働くことができる。

■派遣先に協力して欲しいこと

派遣先企業は派遣会社に対し、就労中の派遣スタッフのフォローを強化することを求めています（p.10）、派遣会社も派遣先の理解・協力を必要としている部分があります。

【派遣元インタビューより】派遣先に協力してほしいこと

－スタッフの就業環境を見せて欲しい

- ・ セキュリティの強化等を理由に、執務スペースに入れていただけない派遣先企業があるが、できれば派遣スタッフがどんな環境で働いているのかを見せていただければと思う。職場の雰囲気や働いている人たちの様子、表情から、スタッフのおかれている状況が察せられることもある。

－現場の指揮命令者等の意見を直接聞ける場がほしい

- ・ 派遣スタッフに接している方と直接話をしてみないとわからないことは多い。現場の方の意見を直接聞ける場があれば、普段のスタッフの状況がよりわかり、フォローしやすくなる。ただし、派遣スタッフの管理を人事等で一括している企業では、協力していただけないことも多い。

－就労時間内でのフォローを認めてほしい

- ・ 派遣先企業によっては、スタッフフォローを昼休みや就業時間後にやってほしいというところもあるが、そうするとスタッフも十分に休めなかったり、早く帰れなかったりする。できれば就労時間内でのフォローを認めてほしい。

■派遣スタッフが仕事に意欲的に取り組める環境をつくるために

派遣スタッフが仕事に意欲的に取り組める環境をつくるためには、派遣先企業の社員が派遣スタッフに対して、自社の社員にするのと同様にコミュニケーションを取るなどの適切な対応が大きく寄与します。

派遣スタッフを名前で呼ぶ。出退時に声をかける。初日に部署の皆に紹介する。

大げさなことではなく、職場の仲間として普通に接することが、派遣スタッフが、不安や孤立感を感じることなく、明るい気持ちで入社し、意欲的に働くことにつながります。

一方で、通常の社員と違って特定の業務で働いていること、残業をしないために派遣という働き方を選んでいる人がいること、有期契約であり、更新が打ち切られないかという不安から不満があっても言えずにいる人がいることなど、正規社員との違いに派遣先企業の社員が配慮することも必要です。

《雇用管理改善の取組事例》

【事例】仕事に意欲的に取り組める環境をつくるための配慮、工夫

－挨拶の徹底など職場内のコミュニケーションを改善（派遣先）

- ・ 仕事ができなくても挨拶だけはせよと徹底している。挨拶は正社員、派遣スタッフに関係なく、よいコミュニケーションづくりの基本であり、実際、することで効果がある。
- ・ 派遣スタッフを「派遣さん」などと呼ばずに、社員同士のとときと同様、必ず名前で呼ぶようにということだけは社員に徹底している。
- ・ 正社員と派遣スタッフとで、話すときの言葉遣いを変えないよう社員を指導している。

－派遣スタッフの立場に立った配慮（派遣先）

- ・ 部署の飲み会など業務以外のイベントに派遣スタッフを誘う場合には、「誘いかたに気をつけるように」と社員を指導している。
- ・ 自分たちが当たり前と考えていることが、実は派遣スタッフにとってはとても嬉しいことだったりするので驚く。例えば、「新婚旅行のため1週間の休暇を申請したら、気持ちよく了承された」と言って、とても喜んだ派遣スタッフがいる。

(4) 派遣会社、派遣先企業の双方において、派遣スタッフの雇用管理改善を担える人材の育成が求められる。

雇用管理改善を実現する人材の育成の必要性について

派遣会社における派遣スタッフの雇用管理改善の実現にあたっては、仕事と派遣スタッフの能力・希望のマッチングを行ったり、派遣就労中のフォローを適切に行う営業担当・コーディネーターが、重要な働きをしています。

一方、派遣先企業における雇用管理の改善では、派遣スタッフに日々接し、指揮命令や管理監督を行う社員の果たす役割が大きいことが指摘されています。

派遣会社の営業担当・コーディネーターに対し、派遣先企業の側では、就業中の派遣スタッフのフォローをもっとしてほしいと思っていることは先に見たとおりです。(p.10 参照)

一方、派遣会社の側では、派遣先企業に対して、派遣スタッフに日々接する社員に、派遣労働についての正しい知識・理解を持ってほしいと思っています。

■派遣スタッフに接する社員に正しい法的知識を

本事業で行った派遣会社へのインタビュー調査で、派遣先企業に対する要望として多く聞かれたのが、「派遣という働き方・仕組みを理解してほしい」「派遣スタッフに日々接する派遣先社員に、正しい法的知識を持ってもらいたい」ということでした。

また、コンプライアンス重視は当然のことですが、派遣スタッフを共に働く仲間とみて取り組んでほしいといった声も聞かれました。

【派遣元インタビューより】派遣先に望むこと

ー派遣という働き方・仕組みを理解してほしい

- ・派遣先にも、派遣の仕組みや制度に関しての理解を深めてもらい、雇用管理の安定について、相互の協力のもと取り組んでほしい
- ・派遣の実情や関係法令をもっと知っていただきたい。適正な運営をするには派遣先の理解と協力が絶対不可欠である
- ・派遣スタッフについての理解が低い派遣先があり、スタッフが定着しない。
- ・ややもすると利用者視点のみで、安く・早く・業者扱いといった目線になりやすい。働き手としての「人材」の理解と協力する視野を持ってほしい。
- ・サービス業というイメージが強く、責任感の薄い派遣先企業がある

ー派遣スタッフに日々接する社員に法的知識を持ってもらいたい

- ・実務者レベル（現場レベル）での派遣に対する理解が乏しい。現場レベルまで派遣に対する理解を浸透させる取組をしてほしい
- ・派遣法を知ってほしい。派遣先責任者に派遣法の講習を義務付けてほしい。
- ・現場の管理監督者や指揮命令者が、派遣法や労働基準法などの基礎知識がなくて困ったというようなことは多々ある。
- ・窓口となっている部署の担当者が知っている派遣知識を、現場は知らないということがあつた。啓発用パンフレットも配っているが、現場に届いていないということもある。