

3. 派遣先企業向け …派遣法など派遣活用に係る知識のチェックシート

- 派遣先企業は、書面や面談を通して派遣スタッフを選んではいけないということを知っている
- 加入条件を満たしていない場合を除いて、派遣スタッフを労働・社会保険に加入させてから派遣するように派遣会社に求めなくてはならないことを知っている
- 一般事務など「自由化業務」の場合、派遣スタッフの受入に際し、派遣先は派遣元に対して抵触日を通知する義務があることを知っている
- 残業や休日労働の管理責任が、派遣会社（派遣元）でなく派遣先企業にあることを知っている
- 派遣スタッフに残業をどれだけさせられるかは、自社の 36 協定ではなく、派遣会社（派遣元）と派遣スタッフが結んでいる 36 協定によって決まることを知っている
- 労働者派遣契約にない仕事を派遣スタッフにさせてはいけないこと、させる場合は契約変更が必要であることを知っている
- 一般事務など「自由化業務」の場合、最長 3 年の派遣受入期間制限を超えると、派遣スタッフを直接雇い入れなくてはいけないことを知っている
- 一般事務など「自由化業務」の場合、派遣スタッフの受入期間の制限は、派遣スタッフ一人当たりではなく、同じ職場の同一業務について通算されることを知っている
- 派遣スタッフにも、育児休業や介護休業を取得する権利があることを知っている

いかがでしたか？

あなた自身、あるいはあなたの会社では、現状、どれだけ、こうした派遣スタッフの雇用管理改善につながるような取組を行っているでしょうか。

また、あなたは、派遣活用に係る知識をどれだけ持っているでしょうか。

もちろん、派遣スタッフの雇用管理改善のための取組は多様なため、当てはまらない項目のあることが必ずしも悪いというわけではありません。

ただし、どの分野の取組が弱いのか、あるいは充実しているかの目安にはなりません。

また、「Ⅱ アンケート調査編」を見ると、回答企業の平均値と比較して見ることもできます。

取組が弱い部分については、改めて「各論」に示した取組事例を見て、参考にしてください。

これを機に、派遣スタッフの雇用管理改善に関心を持っていただければ幸いです。