

43. 派遣社員から正社員になれる制度ってあるの

Q

どうなる？こんなトラブル！

派遣社員として働いて、数か月の契約を繰り返し更新しています。将来は正社員になりたいけど、そういう制度ってあるのかなあ？

A

これがルール！

必ず「正社員」となるわけではありませんが、3年を越えて同一の派遣先で働く見込みがあるときは、派遣元か派遣先で雇用を確保しなければならないほか、キャリアアップのための訓練等を実施することが派遣元に義務付けられています。

また、派遣先に直接雇われることを前提に、一定期間派遣社員として勤務する紹介予定派遣の制度もあります。

派遣労働でできる仕事とできない仕事

派遣労働は、営業や販売も含めて、ほとんどの仕事で派遣労働が可能ですが、次の仕事は、派遣労働をしてはならない業務になっています。

- ① 港湾運送業務
- ② 建設業務
- ③ 警備業務
- ④ 病院などにおける医療関係業務
(ただし、紹介予定派遣・産休などの代替・へき地の医師を除く)
- ⑤ 弁護士・税理士等のいわゆる「士」業務（一部例外あり）

なお、契約期間が30日以下の日雇い派遣を行うことは、専門的な一部の業務、60歳以上の人や副業として派遣で働いている人を対象とする場合などに限って認められています。

同一の派遣先への派遣は3年まで

派遣先が、同じ事業所で派遣労働を受入れることは、原則として3年が上限とされています。もっとも派遣先は一定の手続きをとれば、この制限がなくなります。

また、派遣される人を基準として、派遣先の同一の組織単位（「課」が基準とされています）が、同じ人を、3年を超えて受け入れてはならず、派遣元も送ってはならないとされています。

ただし、派遣元が契約の期間を定めずに雇用している人や60歳以上の人を派遣するとき、事業の開始、転換、拡大、縮小、廃止のための業務、1か月間の勤務日数が一定日数以下の業務、産前産後・育児・介護休業を取得する社員の代わりとして行う業務などのための派遣については、この上限はありません。

派遣労働者の待遇は

派遣元は、派遣労働者に対して、計画的に教育訓練やキャリア・コンサルティングなどのキャリアアップのための措置を実施することが求められています。また、派遣先の社員との均衡がとれた待遇になるよう配慮しなければなりません。

派遣先も、派遣元への情報提供などの協力をするほか、派遣労働者に必要な教育訓練や福利厚生設備の利用などについて、できるだけ配慮するよう求められています。

ところで派遣労働では、期間を定めて派遣元に雇用されているときは、その期間が終了することで雇用は終了します。

しかし派遣元は、1年以上の派遣が見込まれるときには、その派遣労働者について、できるだけ、①派遣先に直接雇用を依頼する、②新しい派遣先を提供する、③派遣元が無期契約で雇用する、④安定した雇用の継続を図るために必要な措置を実施することが求められています。また3年間の派遣が見込まれるときには、これを必ず実施しなければなりません。

派遣先も、1年以上派遣を受けた後、その業務のために人を雇おうとするときは、現に派遣されている社員が希望したときに、できるだけその人を雇うよう努力するほか、1年以上派遣労働者として受け入れている人に対して、自社の新規採用情報を提供することが求められています。

さらに、派遣先が、法律の定める届出や受入の上限などに違反していることを知りながら労働者派遣を受け入れているときは、その派遣労働者が希望すれば、直接雇用された扱いとなることもあります。

これらは必ず正社員となることを保障するものではありませんが、法律は、できるだけ均衡のとれた処遇にすることを求めています。

紹介予定派遣から直接雇用へ

紹介予定派遣とは、派遣期間終了後に派遣先の企業に直接雇われることを前提にした派遣スタイルです。紹介予定派遣の派遣期間は最長6か月です。派遣期間終了時に、派遣社員が直接雇われることを希望し、派遣先が直接雇うことを希望すれば、その後、派遣社員は派遣先の社員となります。

紹介予定派遣を活用することによって、派遣社員は派遣先の仕事の内容や会社の雰囲気理解した上で就職することができ、派遣先は、派遣社員の適性、能力をじっくり見極めた上で、その派遣社員を直接雇用するかどうかを判断することができるというメリットがあります。ただし、正社員として直接雇用されるとは限りませんので、採用時にあらかじめ確認しましょう。