

5-5. 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。
将来は正社員になれる制度はありますか？

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年間同じ派遣先の同一の組織単位で働く見込みがあるときは、派遣元は雇用安定措置を講じなければなりません。また、派遣元は派遣労働者に対し、キャリアアップのための訓練等を実施することが義務付けられています。

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。

■派遣労働の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・へき地の医師等、社会福祉施設等への看護師の日雇派遣を除く)
- ⑤ 弁護士・税理士等のいわゆる「士」業務（一部例外あり）

なお、派遣元との労働契約の期間が30日以下のいわゆる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。もっとも派遣先は過半数労働組合等から意見聴取することにより、さらに最長3年間延長できます。

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、終期が明らかな有期プロジェクト業務、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、派遣元が一定の手続きに従って待遇の改善をしているときを除いて、派遣先の社員の待遇と比べて不合理な格差を設けてはならず、職務の内容や配置の状況に応じて、均等や均衡がとれた待遇になるように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、派遣労働者が必要な教育訓練や福利厚生設備の利用などをできるように求められています。

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、同じ派遣先の同じ部署に 1 年以上 3 年未満の派遣が見込まれるときには、その派遣労働者に対して、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（合理的なものに限る）、③派遣元が無期契約で雇用する、④その他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たときは、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。

■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元から派遣先の事業主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を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

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、採用時にあらためて確認しましょう。