

期依頼あれば対応？

派遣先の直接雇用で 義務果たすのはどの程度

問

派遣労働者の直接雇用化に向け、派遣先も一定の責任を負うという記事を読みました（令和3・6・14日付本紙3308号16面）。当社でも派遣労働者を受け入れています。対応が必要なのは「派遣元から直接雇用の依頼があった場合」と理解すれば良いのでしょうか。直接雇用に至らなかったとき、会社として、どの程度の措置を講じれば、「義務を果たした」といえるのでしょうか。

正社員募集時情報提供を

答

「派遣」という働き方は、多様な雇用形態の1つとして位置付けられています。しかし、本人の選択ではなく、やむを得ず派遣就労に従事している人も少なくありません。このため、派遣法では派遣元・先の双方に対して、直用化の実現に向けた措置を求めています。派遣先に対しては、次の義務が課されています。①優先雇用の努力義務（派遣法40条の4）②正社員化の推進（40条の5第1項）③募集情報の提供（同条2項）このうち①と③については、ご質問にある「直接雇用の依頼」が条件となっています。①優先雇用は、「有期雇用派遣労働者が組織単位ごとの同一業務に1年以上継続して従事し」、「派遣先が受入れ期間経過後に直用により人員補充を行う」場合が対象になります。同一職場での業務経験を有する派遣労働者の受入れは派遣先にもメリットがありますが、これは努力義務です。③募集情報の提供は、「有期雇用派遣労働者が組織単位ごとの同一業務に3年間就労する見込みがある」場合に適用があります。有期雇用については、個人単位の期間制限（3年）があり、とくに保護の必要性が高いために設けられた規定です。正社員に限らず、パート・契約社員等も含め、募集を行う際はその内容を派遣労働者に周知しなければなりません。努力義務ではなく、求人票掲示・メール送付等のアクションを実績として残す必要があります。②正社員化の推進は、①③と異なり、「直接雇用の依頼」は条件とされていません。「有期・無期を問わず、1年以上継続就労する派遣労働者（組織単位の異動がある場合も含みます）がいる」派遣先が対象となります。正社員募集の際に、その情報を周知しますが、「新卒総合職の募集」等の場合は除くとされています。