

# 雇用安定措置・無期雇用転換を通じた 派遣社員の キャリア形成支援の 進め方



# 目次

<b>1 雇用安定措置を実施する義務</b> .....	3
<b>2 雇用安定措置の進め方</b> .....	4
(1) 派遣社員や派遣先に周知する .....	4
(2) 個別面談等によって派遣社員の希望を把握する .....	4
(3) 派遣先へ直接雇用を依頼する .....	5
(4) 新たな派遣先を提供する .....	6
(5) 派遣元事業主が（派遣社員以外として）無期雇用する .....	6
(6) その他安定した雇用の継続を図るための措置を講ずる .....	7
(7) 派遣社員として無期雇用する .....	7
(8) 業務のオペレーションを見直す .....	7
<b>3 派遣社員の無期雇用への転換</b> .....	9
<b>4 派遣社員の無期雇用への転換の対応状況</b> .....	10
(1) 新たに就業規則を整備する .....	10
(2) 就業規則に規定する労働条件は .....	10
(3) 配置権を確保する .....	11
(4) 高い派遣料金を設定 .....	12
(5) 前向きに評価する例も .....	12
<b>5 派遣社員のキャリア形成の事例</b> .....	13
(1) 品質管理の指導ができるよう派遣元が支援して養成し直接雇用に結びつけた事例 .....	13
(2) 派遣元で無期雇用化し大手メーカーに継続就業した事例 .....	14
(3) RPAの集中講座を廉価で提供し専門的な知識を身に付けキャリアアップに繋げた事例 .....	15

# 1

## 雇用安定措置を実施する義務

改正労働者派遣法が施行された平成27年9月30日以降に締結・更新された労働者派遣契約に基づく労働者派遣については、すべての業務において、① 事業所単位、かつ② 個人単位の期間制限が適用されることになりました（ただし、「派遣元で無期雇用されている派遣社員」や「60歳以上の派遣社員」などは、期間制限の対象外です。）。

このうち、個人単位の期間制限では、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）で、3年を超えて同一の派遣社員を受け入れることができなくなりました。

派遣元事業主は、上記の個人単位の期間制限に達する見込みの派遣社員に対して、本人が引き続き就業することを希望する場合は、以下の①~④のいずれかの措置（雇用安定措置）を講じなければなりません。

〔労働者派遣法第30条第2項〕

### 雇用安定措置とは

雇用安定措置は、派遣社員の派遣終了後の雇用を継続させるための措置です。派遣元には、雇用する派遣社員が、同一の組織単位に継続して3年派遣される見込みがあり、かつ派遣社員が派遣終了後の継続就業を希望するときは、派遣先に対する直接雇用の依頼等を講じる義務が課されます（1年以上3年未満の派遣見込みの場合は努力義務）。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元事業主での（派遣社員以外としての）無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置  
（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など）

※ 雇用安定措置として①を講じた場合で、直接雇用に至らなかった場合は、別途②~④の措置をとる必要があります。

## 2

## 雇用安定措置の進め方

## (1) 派遣社員や派遣先に周知する

雇用安定措置の制度や派遣元としての対応の方針について、派遣社員に周知する必要があります。ホームページのマイページを活用したり、メールの送信や業務必携への掲載などいろいろな方法で周知を徹底します。派遣先に直接雇用を依頼することがありますので、派遣先にも制度の概要や派遣先に関わる部分について対応方針を説明します。

## (2) 個別面談等によって派遣社員の希望を把握する

契約終了後の継続雇用等について、派遣社員本人の希望を十分な時間的余裕を持って把握（期間制限の抵触日を越えることになる最後の契約更改の1～2か月前の段階等）します。希望の確認は、普段の営業担当のフォローやキャリアコンサルティングの中でも行えますが、最終確認のタイミングは大事な機会ですので、確実に実施する必要があります。アンケートの実施による方法も考えられますが、本人の希望を直接聞くことができる個別面談の実施が望ましいと思われます。

確認の手順の例としては、以下の流れが考えられます。

## 派遣社員の希望確認の手順（例）

この派遣会社での継続雇用を希望するか？

希望する

希望しない

契約終了

現在の派遣先での継続就業を希望するか？

希望する

希望しない

新たな派遣先の提供

派遣先での直接雇用を希望するか？

希望しない

希望する

派遣先に直接雇用を依頼

派遣元での無期雇用化を希望するか？

希望する

希望しない

新たな派遣先の提供

無期雇用化を検討

## 参考1

## 派遣社員の希望を尊重する努力義務

派遣元は、派遣社員の希望する雇用安定措置を講ずるよう努めなければなりません。また、派遣社員が派遣先での直接雇用を希望する場合は、派遣先での直接雇用が実現するよう努めなければなりません。

〔派遣元指針第2の8の(2)より〕



### (3) 派遣先へ直接雇用を依頼する

派遣社員が派遣先への直接雇用を希望した場合は、派遣先に対して、当該派遣社員に雇用契約の申込みをするよう依頼します。派遣先は、これまでの派遣就業を通じて、派遣社員の仕事を評価しているケースも多いと考えられますので、継続的に働いてもらうための一つの方法であること、派遣先には、以下の努力義務が法律に定められていることなどを併せて説明し、理解を求めています。人手不足を反映して、直接雇用の受入れを検討してくれる派遣先も増えているようです。

もし、派遣先が直接雇用を受け入れてくれなかった場合は、(4)以下の措置を順次講じていきます。

#### 派遣会社の事例1

当社としては、会社の方針として直接雇用を進めるように取り組んできたので、雇用安定措置の中では、派遣先への直接雇用に力を入れていく考えた。直接雇用を推進するための事業展開も行ってきたので、直接雇用を推進することのハードルは低いと考えている。派遣社員に対しても「当社は直接雇用を推進します」と周知している。

#### 参考2

##### 派遣先が派遣社員を雇用する努力義務

派遣元から、同一の業務に1年以上継続して従事する派遣社員の直接雇用の依頼を受けた場合であって、その派遣終了後に引き続き同一の業務に従事させるために労働者を雇用する場合には、受け入れていた派遣社員を雇用するよう努めなければなりません。

〔労働者派遣法第40条の4より〕

(4)

## 新たな派遣先を提供する

派遣社員としての就業機会を確保し、新たな派遣先を紹介していきます。現在の雇用失業情勢の下では、新たな派遣先の確保が比較的容易になることから、派遣会社の多くが、雇用安定措置の実施内容としてはメインとなると考えています。

### 派遣会社の事例2

新たな派遣先の提供は、今の雇用失業情勢だとそれほど難しくはないので、結果的にこの分類が一番多くなると考えている。契約の終了時には、当社の専任のキャリアコンサルタントがフォローを行い、本人の希望条件など確認しながら、経験の棚卸しをして、次の仕事に繋げるよう支援していく。

新たな派遣先については、職種、賃金、勤務時間、通勤時間等の労働条件が、従前の派遣先での労働条件と比較して、合理的なものでなければなりません。派遣社員の当初の希望条件も踏まえながら、可能な限り同等以上の労働条件を目指していくことが求められます。いずれにしても、派遣労働の場合は、派遣先について派遣社員本人が同意することが雇用契約締結の前提条件になりますので、この派遣先を紹介する理由等を十分に説明していくことが必要になります。

### 参考3

#### 新たな派遣先を紹介する場合の留意点

新たな派遣先で就業するまで空白の期間が生じる場合については、当該空白の期間中は、休業手当を支給する等の措置を講ずる必要があります。

派遣会社が合理的な範囲内の派遣先を提示したにもかかわらず、派遣社員が適当な理由なく当該派遣先の紹介を断った場合は、雇用安定措置を講じたことになります。ただし、合理的な範囲内かどうかは個別具体的に判断することになるため、合理的な範囲内であることを証明し得る資料や経緯等を記録・保存しておくことが望ましいと言えます。また、派遣社員に対しては、当該派遣先を紹介した理由や経緯等について、丁寧に説明し、合理的な範囲内の紹介であることについて、理解を求めることが望ましいでしょう。

〔平成27年9月30日施行の改正労働者派遣法に関するQ&A [第2集] (厚生労働省HP) より〕

(5)

## 派遣元事業主が（派遣社員以外として）無期雇用する

派遣社員以外の社員として、期間を定めずに雇用する機会を提供することです。無期雇用をすることになりますので、会社としての総合的な採用方針を踏まえて検討することになります。

(6)

## その他安定した雇用の継続を図るための措置を講ずる

派遣先への直接雇用を目指して紹介予定派遣を行ったり、派遣契約が終了した後、待機期間が生じ、その間賃金や休業手当を支払いながら教育研修等を行うことがこれに該当します。

(7)

## 派遣社員として無期雇用する

有期雇用の派遣社員を無期雇用化すると、期間制限の規定が適用されなくなりますので、派遣元の判断で同じ派遣先（同一組織単位）に就業させても、期間制限違反にはなりません。このため、多くの派遣会社では、同じ職場で継続就業させること等を目的として、派遣社員としての無期雇用化を実施しています。この措置は、雇用安定措置としては、労働者派遣法第30条第1項第2号の「新たな派遣先の提供」に分類されます。

### 参考4

#### 無期雇用派遣の場合の留意点

無期雇用派遣の場合は、事業所単位及び個人単位の期間制限の対象外となるため、個人単位の期間制限に達する有期雇用派遣社員を無期雇用とした後、派遣元事業主の判断で、再び同じ派遣先へ就業させたとしても、期間制限違反とはなりません（なお、雇用安定措置としては、法第30条第1項第3号ではなく、同項第2号の新たな派遣先の提供となります。）。

なお、本件の場合でも特定目的行為にならないよう留意する必要があります。

〔平成27年9月30日施行の改正労働者派遣法に関するQ&A 〔第2集〕（厚生労働省HP）より〕

(8)

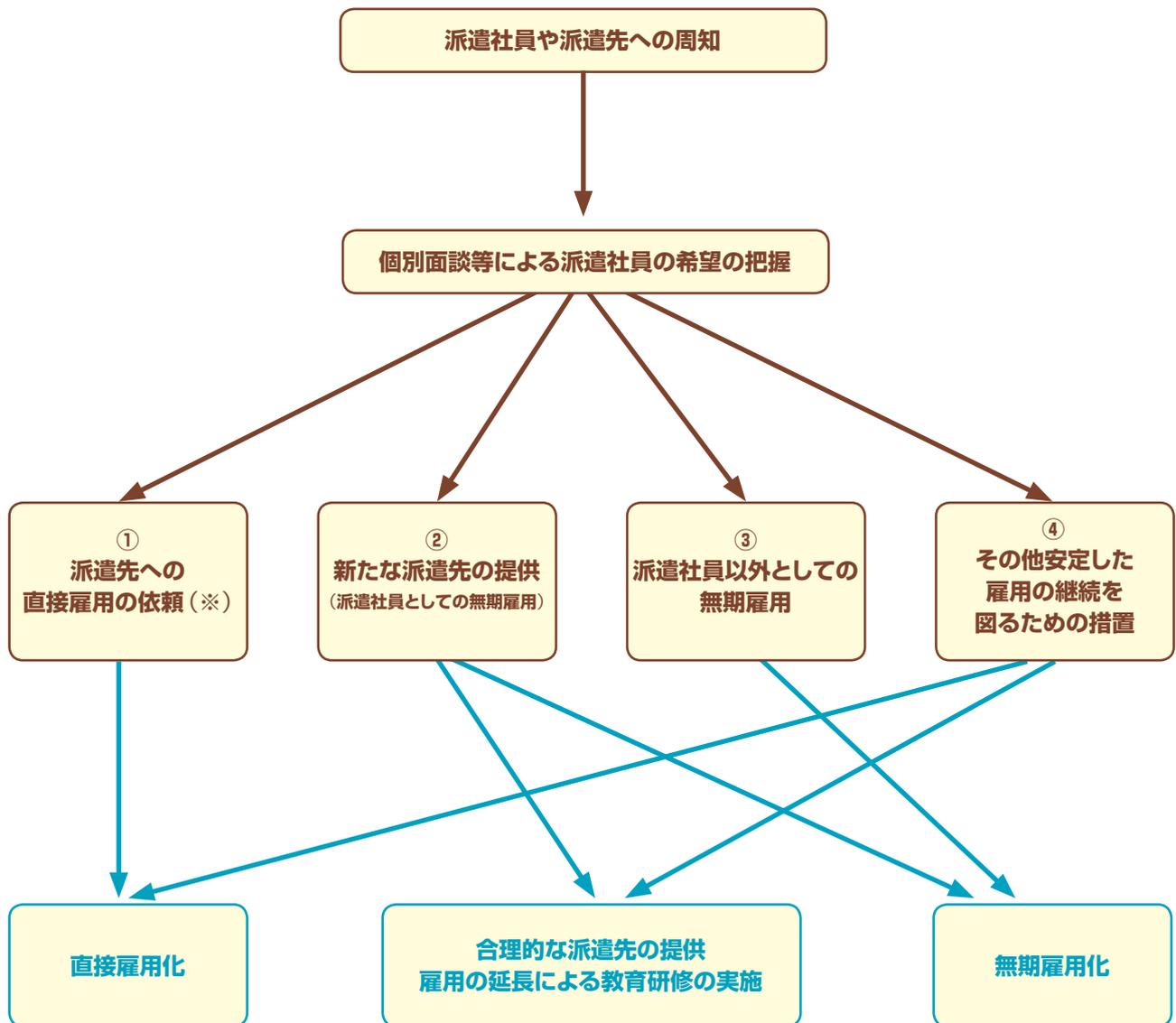
## 業務のオペレーションを見直す

雇用安定措置への対応に当たっては、営業やマッチング等の業務の方法を見直す必要があります。これまでは、仕事のオーダーがあって、それに適した派遣社員をマッチングするのが一般的でしたが、派遣社員を軸に置いたマッチングや派遣社員の希望に合った求人を取りにいくための経営に転換していくことが求められます。

### 派遣会社の事例3

これまでの登録型の派遣では、仕事のオーダーがあって、それに適合した派遣社員を選んで紹介するという業務の進め方だったが、雇用安定措置への対応に当たっては、フローが逆になる。営業担当は、個別の対象者の希望に合った仕事を探してくる必要があるし、コーディネーターは、派遣社員の希望に沿った仕事をマッチングする必要がある。このため、雇用安定措置の専任担当のコーディネーターを配置するとともに、営業担当との連携を密にするよう業務マニュアルの見直しを行っている。

## 雇用安定措置実施の流れ図



### 雇用安定措置の実施による派遣社員の雇用の安定

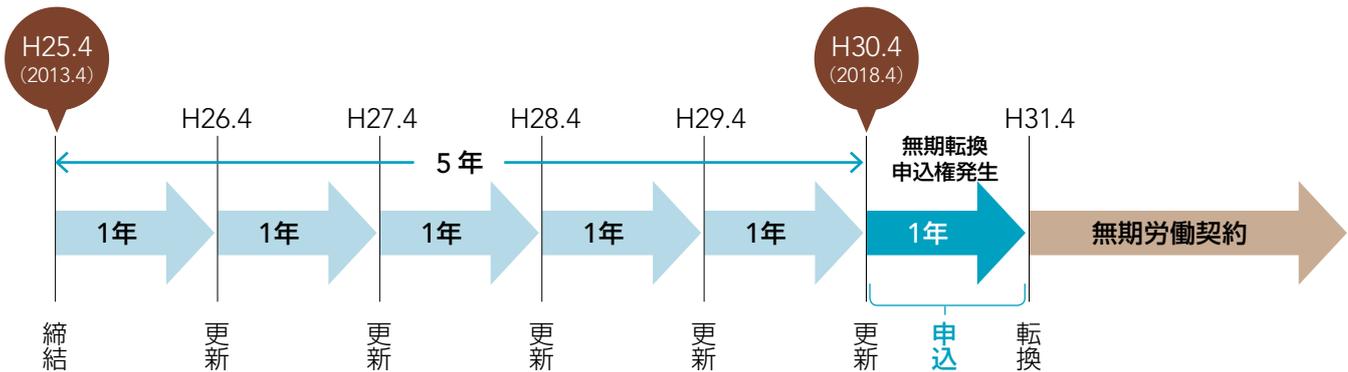
(※) 雇用安定措置として①を講じた場合で、直接雇用に至らなかった場合は、派遣社員の希望を考慮しつつ、別途②～④の3つの措置をとる必要があります。

### 3

## 派遣社員の無期雇用への転換

平成24年8月に成立した「改正労働契約法」（平成25年4月1日施行）により、雇用に関する新たなルールとして「無期転換ルール」が定められました（労働契約法第18条）。有期労働契約が5年を超えて更新された場合は、有期契約労働者（パートタイマーやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた社員。）の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。

【例:平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



有期労働契約の派遣社員も、もちろんこの無期転換ルールの対象となりますので、改正労働契約法の施行から5年が経過する平成30年4月には、多くの派遣会社が、無期転換ルールに対応するための新たな就業規則の策定などを行いました。今回の収集事例から派遣会社がどのような対応を行ったか紹介していきます。

### ヒアリング対象となった派遣会社の 無期転換の実績

- 労働契約法の無期転換申込権が発生している派遣社員の稼働者に占める割合 → **10数%程度**
  - 無期転換申込権が発生している派遣社員が権利を行使した割合 → **数%~10%前後**  
(ただし、派遣会社によっては、権利の行使率が30~50%と高いところもある。)
- 参考 -----
- 派遣会社での通算契約期間5年以上の有期雇用派遣社員の比率 → **14.8%**  
(一般社団法人日本人材派遣協会「派遣社員WEBアンケート調査」 2017年1月)

## 4

# 派遣社員の無期雇用への転換の対応状況

派遣社員の無期転換への取組は、各派遣会社によってさまざまですが、有期労働契約時の労働条件を踏襲し、派遣社員として無期転換する例が多くなっています。中には、労働契約法の無期転換申込権を有していない派遣社員も含めて、積極的に対応するケースもあります。今回収集した事例から派遣会社の対応状況を紹介します。

## (1) 新たに就業規則を整備する

労働契約法の規定に従い、平成30年3月までに無期労働契約の派遣社員向けの就業規則を整備しました。無期転換ルールの対象となりそうな派遣社員に対して、平成29年秋から年末にかけて、就業規則の内容を周知し、派遣社員本人の意志を確認しました。平成30年4月の時点で、無期転換申込権の行使を行い、無期転換した派遣社員は、権利保有者の1割前後となっている例が多いようです。この時点で無期転換したのは比較的少数でしたが、期間制限の抵触日が迫っておらず、取りあえず権利を留保した方も多かったと考えられます。期間制限の到来によって、現在の職場での継続雇用の可否の判断を迫られますので、今後は権利を行使する派遣社員が増えると予測している派遣会社が多くありました。

## (2) 就業規則に規定する労働条件は

労働条件は、基本的に有期労働契約時のものを踏襲する考え方で、有期労働契約時と同一の労働条件で雇用する例が多くなっています。

賃金は、時給で従前とほぼ同額ですが、スキルと業務内容に見合った客観的な賃金決定ができるよう、専用の賃金テーブルを設定する例もあります。賞与、退職金は支給しないケースが多くなっています。通勤手当は、配置権との関係もあり、上限を決めて別枠で支給する例があります。各種手当の支給については、同一労働同一賃金部会の動向を注視しているようです。福利厚生は、休暇等を増やす例もありますが、基本的に有期労働契約時の条件を継続しているようです。60歳定年、65歳までの継続雇用を新たに規定し、必要な場合は第2定年制<sup>\*</sup>も規定している例があります。

※ 例えば、60歳定年、65歳までの継続雇用制度の場合、60歳以上で無期転換すると既存の定年制や継続雇用制度が適用されなくなるため、これらの者に適用される第2の定年を定めるもの。

### 派遣会社の事例4

労働契約法の無期転換ルールに対応するため、新たに就業規則を整備した。労働条件は、基本的に有期労働契約の派遣社員のときのものを踏襲することとしている。賃金は、ほとんどが時給制だが、有期雇用のときに月給制だった方がまれにあり、これらの方は転換しても月給制のままとなる。通勤手当については、長期間雇用を担保するために、配置権を設定していることから、一定の上限額を定めた上で、全員に支給している。賞与は支給しない。定年は60歳で、65歳までの再雇用を規定しており、65歳を超えて転換した方については、第2定年制度を規定している。福利厚生は従前と同様である。



また、製造系の派遣会社では、相当数の派遣社員を無期転換し、賃金も月給制で賞与も支給するなど、労働条件もより正社員に近い限定正社員の位置付けとしている例も見られます。

### 派遣会社の事例5

派遣社員の無期雇用化を2年前から進めてきており、この時点で新たな就業規則を整備した。これまでの実績として千人単位の無期労働契約の派遣社員を雇用している。今後これを更に増やしていくことを計画しており、ここ1～2年で倍増させることを目標としている。労働条件としては、賃金の基本給は月給となり、昇級がある。賞与や退職金も支給される。通勤手当等の各種手当も支給されるし、慶弔休暇の付与や慶弔見舞金などの福利厚生も適用される。

## (3) 配置権を確保する

無期雇用化により、派遣終了後の派遣先の確保が課題となるため、派遣会社が配置権（配置転換命令権）を確保するケースが多くなっています。派遣元には、配置転換を命令する権利があり、その命令を正当な理由なく拒むことはできない旨を就業規則に規定しています。その場合の仕事紹介の範囲については、雇用安定措置の合理的範囲よりも広く設定することが多いようです。派遣労働であることを考慮し、職種の範囲は、事務系、製造系等の大枠の中で運用し、通勤時間も、一般的な派遣社員としての常識的な時間内となるよう配慮しています。

### 派遣会社の事例6

派遣元の配置権については、就業規則において、正当な理由がなく就業を拒否してはならない旨を規定している。新たな派遣先を紹介する場合の仕事の範囲については、内規で定めており、雇用安定措置の合理的な範囲と比べて、職種の範囲等若干広いものとなっている。職種グループを定めており、無期転換するとき、この職種の中から紹介することをあらかじめ説明している。したがって、製造に従事していた人に秘書をやってほしいといった、極端な職種変更を提示することはない。

## (4) 高い派遣料金を設定

無期労働契約の派遣社員を派遣する場合は、無期労働契約に伴うコスト面での負担を考慮し、派遣先に、有期労働契約の場合と比べて一定程度高い派遣料金を請求する派遣会社が多くなっています。無期転換に伴う派遣元のコストを派遣先にも分担してもらうという考え方で、賃金も若干アップするケースも多いようです。

### 派遣会社の事例7

派遣元で無期雇用化する場合には、当社が長期間の雇用をしっかりと担保するための必要費用を派遣先にも按分負担してもらうため、派遣料金の引上げ交渉を行うことにしている。



## (5) 前向きに評価する例も

雇用安定措置に対応するだけでなく、派遣社員の安定的な長期就業先の確保のため、無期転換申込権が発生していない者も含めて、派遣社員の無期転換を前向きに評価し、積極的に実施する例もあります。

### 派遣会社の事例8

無期転換申込権が発生している方は、今年の年末までに数千人規模になると予想している。その中でこれまで実際に権利を行使した方は、権利保有者の半数強に達している。きちんと長く働いてきた人を雇用して仕事を提供していくことは、派遣会社にとってもチャンスである。法律を受動的に受け止めるのではなく、企業戦略として前向きに取り組んでいきたい。

### 派遣会社の事例9

従来からある制度により、無期転換した派遣社員は、派遣社員全体の3割くらいとなっていた。今回の労働契約法への対応で、数年以内にさらに2割の方が無期転換することになり、最終的には全体のほぼ半数が無期転換することになる。従来の無期転換の制度の中では、内勤や営業の正社員として登用したケースも多く、今回の制度により無期転換した方についても門戸は開かれており、実績も出ている。

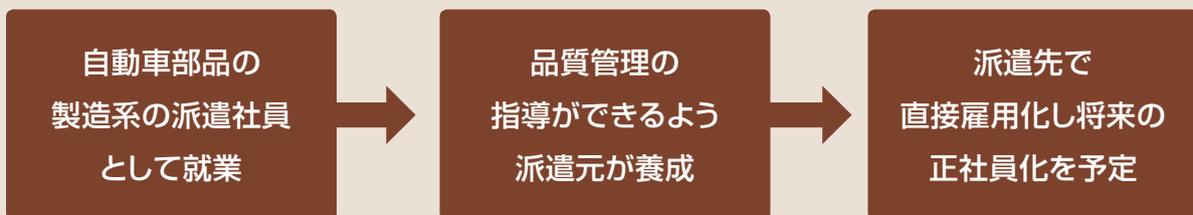
## 5

## 派遣社員のキャリア形成の事例

派遣社員のキャリア形成については、さまざまな事柄がきっかけになります。雇用安定措置や無期雇用への転換もその一つです。直接雇用化や無期転換によって、キャリア形成が図られることもあれば、逆に、新たな職場へ転職していくことによって、新たなキャリアが刻まれていくこともあります。派遣元等の支援によるキャリア形成の事例を紹介しますので、参考にしてください。

## (1) 品質管理の指導ができるよう

## 派遣元が支援して養成し直接雇用に結びつけた事例



製造系の派遣社員だった方を、派遣期間中に品質管理の指導ができるよう派遣元として支援を行い、能力を養成してから派遣先に直接雇用してもらった事例がある。一般的には、直接雇用になっても契約社員からスタートすることが多いが、時期を定めて将来正社員になることを予定するもので、最初は有期雇用で契約するが、次の更新時に正社員に転換する。

具体的な支援内容は以下のとおりである。自動車部品の製造工程で製造系の派遣社員として働いていた方を、派遣元が教育して、品質管理検定（QC検定）の試験に合格させるなど、対外的な評価が得られる能力を身に付けさせた。派遣元の教育研修によって、生産性の向上と品質の向上を指導できるレベルまで能力を高めた。口頭での同僚への指導だけでなく、工程改善や作業標準書の作成などができるようになる。現場を経験するだけでは学ぶことができない教育内容であり、当社が請負で培ってきた生産工程改善の手法を教えていく専門性の高い教育プログラムだ。派遣就業しながらの学習になるので、時間外に行うことになる。標準的なものはe-ラーニングで提供し、当社のノウハウを活用した具体的な管理・改善手法について座学を組み合わせ教育する。資格取得（QC検定）の受験も支援する。半年程度の期間をかけて、約50時間の教育研修を受講する。キャリアアップの教育研修計画には入っていないが、教育研修の費用は会社が負担した。

通常の製造系の派遣社員であれば、そのまま紹介予定派遣で派遣して、直接雇用に結びつけることは可能だが、品質管理の指導ができる社員を、派遣先単独で養成することは困難だった。品質管理の指導ができる人を紹介して欲しいと派遣先から依頼があり、可能性のありそうな派遣社員を探して、能力開発の付加価値を加えて紹介したことが、キャリアアップに繋がった。今回のケースでは、当社としてコストをかけて養成したが、本人も希望をもって新しい職場で働くことができた。派遣先も欲しかった人材を確保でき、それぞれにとってメリットが大きい事例だったと思う。

## (2) 派遣元で無期雇用化し大手メーカーに継続就業した事例



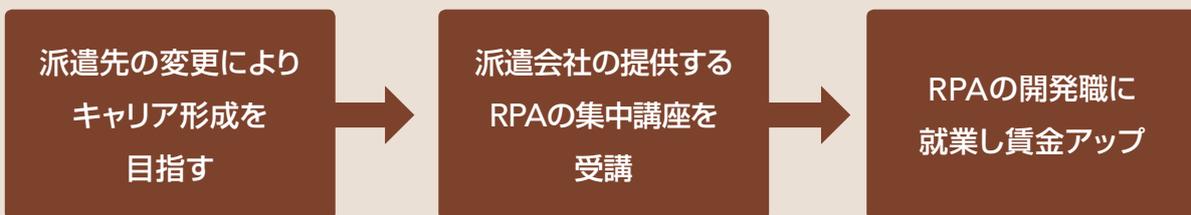
期間制限の3年の問題があるので、派遣先もそれを見越して、早めに派遣元に相談してくる。このままでは当該派遣社員が契約終了になってしまうので、直接雇用を検討したいという内容だ。この派遣先は、大手のメーカーだったが、派遣社員が就業している部署が人事と交渉し、入社のための試験を受けることになった。しかし、大手の入社試験は難しく、正社員採用のハードルが高いこともあり、残念ながら試験に合格することはできなかった。派遣先の部署と当社が相談し、派遣元での無期雇用を検討することになった。この方は、労働契約法の無期転換ルールの条件を満たしていなかったため、当社に従来からある無期転換の仕組みを活用した。この制度では、派遣元の試験に合格する必要があるが、採用されると月給制になり、賞与や交通費も支給される。これを本人に提案したところ受諾したので、派遣元で無期雇用化して、派遣元の判断として継続的に就業させることとなった。この職場は、本人のキャリアに適合した職場であり、無期雇用の派遣では処遇のランクもアップするので、労働条件も向上してキャリアアップが実現できる。

直接雇用が、様々な理由で上手くいかないケースはあると思うが、そのときに派遣元が無期雇用化することによって、継続雇用のカードを切れるのは大きいと思う。





### (3) RPAの集中講座を廉価で提供し 専門的な知識を身に付けキャリアアップに繋げた事例



無期転換や雇用安定措置の制度の導入をきっかけとして、直接雇用や無期転換を志向するのではなく、派遣先の変更によるキャリア形成を目指す人もいる。派遣社員を配置転換する場合に、その方のキャリアとどう向き合うかは、派遣会社の大事な仕事だ。キャリア形成をサポートするため、職場での働きぶりをしっかりとデータ把握し、次の仕事紹介に生かせるよう注力している。

期間制限の3年が近くなり、次の仕事に就くに当たって専門的な知識を身につけたいという相談が入ってくる。当社の実施している教育研修講座では、専門事務としての経理事務や貿易事務を目指す講座の人気が高かったが、最近応募が殺到しているのが、OAが得意な方向けのRPA（robotic process automation:人工知能を備えたソフトウェアのロボット技術により、定型的な事務作業を自動化・効率化すること）の集中講座だ。少人数の集中型の講座で、自分で開発ができるレベルまで到達でき、講師が開発能力のレベル評価を行って送り出すコースだ。初回開催は、定員がすぐに一杯になった。このような講座は、本人が自主的に希望して受講するものであり、講座を受講している間は働くことができないため、派遣社員にとってはハードルが高いと考えていたが、予想以上の人気となった。専用の講師を配置し、内容の難易度も高いが、従来の事務から一歩抜きん出たい、自分に先行投資したいとして申し込んだ方も多かったのではないかと考えている。

受講料は、一般の講座受講料と比較すると格安の価格設定にしている。民間の同様な講座を受講すると何十万円も要することになる。当社が受講料を補助することで、講座の運営そのものでの収益は見込みづらいが、派遣社員の能力が向上してからの就業は、本人のキャリアの選択肢の多様化に寄与し、派遣料金のアップに繋がるため、全体として有効な投資であり、十分ペイすると考えている。

RPAの開発職に就くことができれば、開発のレベルにもよるが、時給は確実にアップし、本人の自信にもなるので、キャリアアップに繋がる。

