

「2018年問題」で変わる派遣活用 問われる“人を育てるための協業モデル”

2018年4月、「有期労働契約が5年を超える場合、本人による申し出があれば無期転換しなければならない」という改正労働契約法の5年ルールが実行され始める。また、「派遣可能期間は原則3年以内」という派遣法の「3年ルール」も同9月からすべての業種に適用される。特別セミナーでは、改正法による影響と、人材派遣会社および派遣を活用するコールセンターにおける取り組みや課題について議論した。

アデコ キャリア推進室長の増山辰祐氏は、「従来、無期雇用派遣は技術系分野を中心に展開してきましたが、今後はオフィス系分野の拡大を加速します(図)」と説明。派遣業界全体については、「無期雇用への切り替えに慎重な派遣会社もある」と分析したうえで、「雇用・労働市場が活発になり、タイミン

グによっては人材確保のチャンスとなる可能性も十分にあります」と指摘した。

一方、日本アムウェイの顧客サービス部CSサポートグループリーダーの山崎伯生(みち

お)氏は、「(会社の)方針として直接雇用へ切り替えられないため、派遣社員の業務の一部をアウトソーシングに移行するという準備を進めてきました」と人材派遣を活用するインハウスセンターとしての法改正への対応を話した。

改正法対応のため、多くの人材派遣会社が派遣料金の値上げを提示している。これについて増山氏は、「オフィス系の無期雇用派遣は新市場と言え、ビジネスモデルも料金体系も異なります。当社の無期雇用派遣には、派遣社員本人



日本アムウェイ 顧客サービス部 CSサポートグループリーダーの山崎伯生氏(左)と、アデコ キャリア推進室長の増山辰祐氏

の希望で無期に転換する『転換型』と、選考を行い人材を採用する『付加価値型』の2種類があります。付加価値型の派遣人材が高いスキルを持っているのはもちろんですが、転換型でも無期雇用になる人材は定着率が高く、中長期的には有期と比較してコストダウンが見込めます」と説明した。派遣会社にも派遣社員にも、「値上げしただけのスキルやメリット」をより明確に示す必要がある一方、受け入れ側にも、例えば成長したスキルを的確に評価する姿勢など、「人を育てるためのパートナーシップ」が求められそうだ。

最後は、「派遣元と派遣先が共同で、マッチング精度の向上、人材育成、働きがいがある業務環境づくりに取り組むことがますます必要になってくる」という共通認識を確認しあい、セミナーを締めくくった。

図 アデコは新市場としてオフィス系無期派遣を狙う

