

人材派遣とは

# 人材派遣会社とは

人材派遣会社とは、読んで字のごとく人材を派遣する会社です。

より具体的に言えば、特定のスキルを持つ人材を雇用し、その人材を欲しがっている企業に提供する会社です。

雇用者にとっては、正社員よりも気楽に働くことができ、

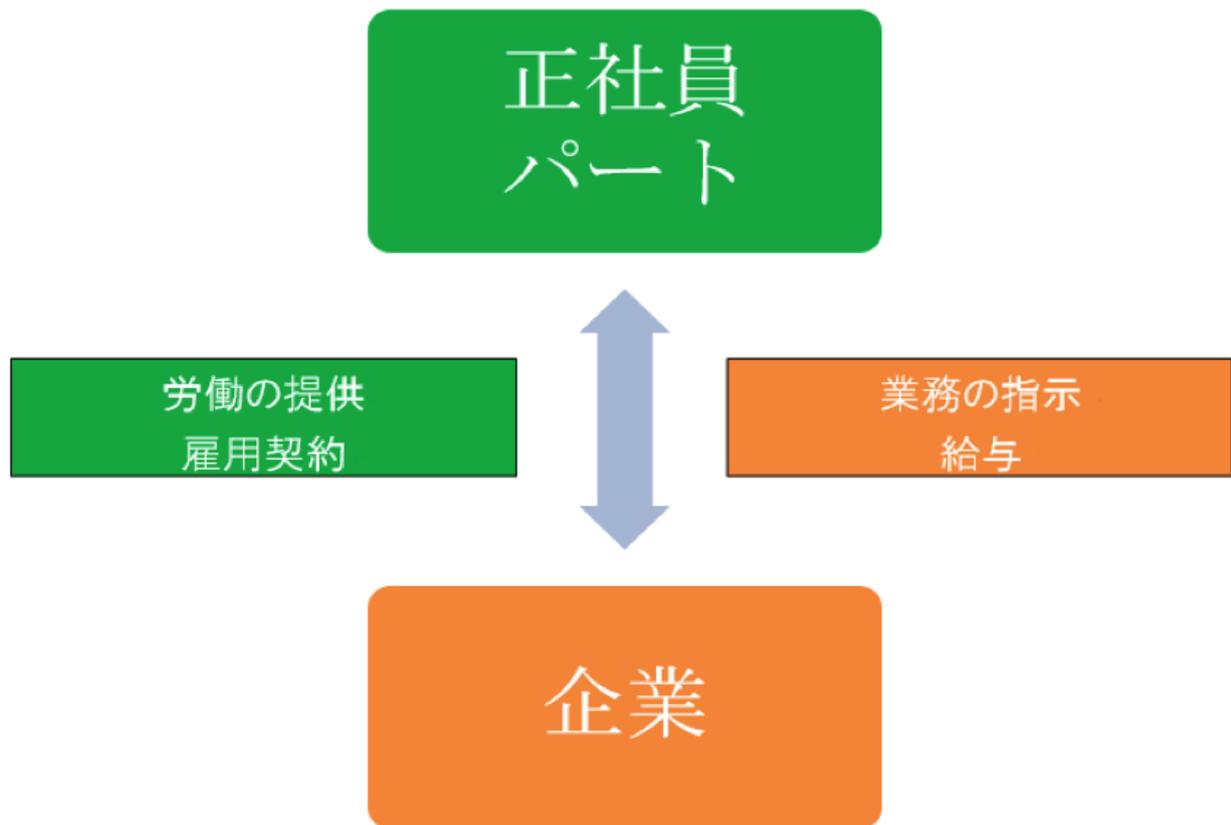
企業側にとっては特にコスト面でのメリットが大きいです。

では、正社員やパートと派遣社員はどのように異なるのでしょうか。

## 人材派遣会社の仕組み

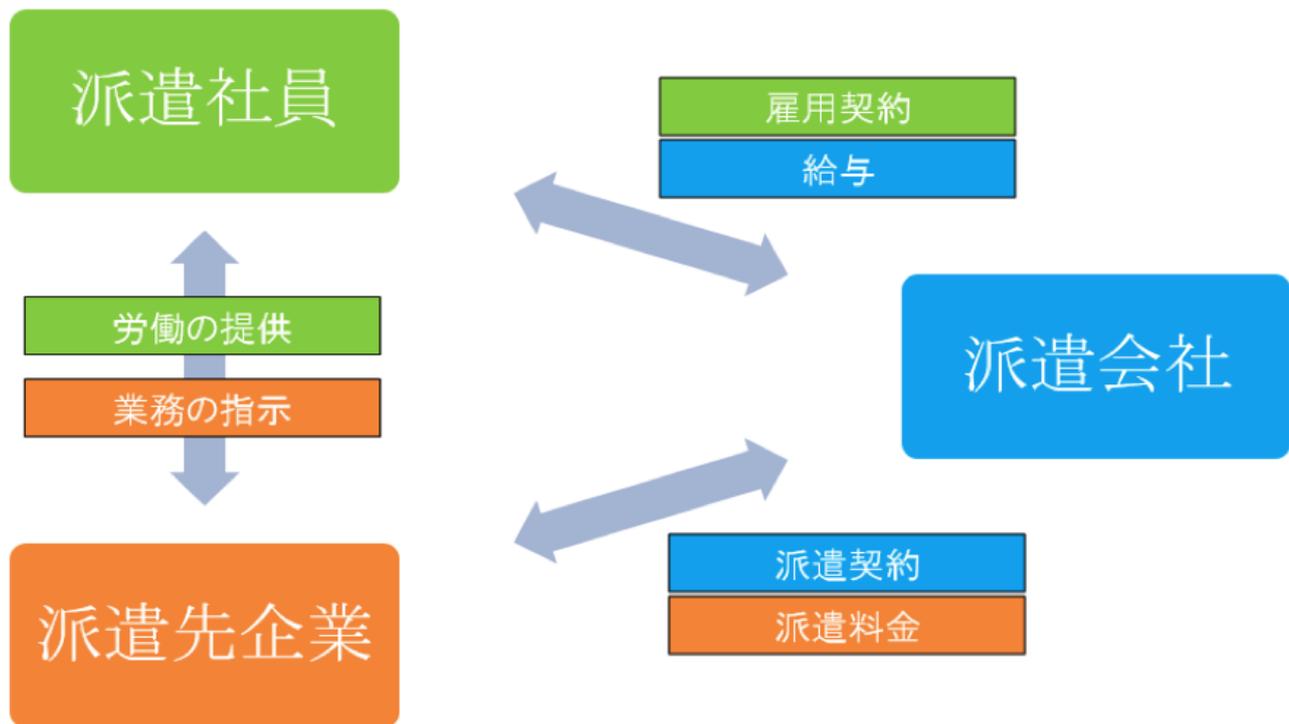
正社員やパートと最も異なるのは、「雇用契約を結ぶ会社」と「実際に働く会社」が違うという点です。

正社員やパートであれば、下の図のように雇用契約を結んだ会社で働き、給料が発生します。



一方で、派遣社員は「派遣会社」と雇用契約を結び、「派遣先企業」に労働を提供します。

そのため、業務の指示などは「派遣先企業」から受けますが、給与は「派遣会社」が支払います。



なお、派遣には大きく分けて「一般派遣」、「紹介予定派遣」の2つに分けられます。

・ 一般派遣（登録型派遣）

➤ 派遣の仕事を希望する人材を人材派遣会社に登録し、

希望や条件に合う派遣先企業との派遣契約が結ばれた時に、派遣社員として雇用契約を結びます。

・ 紹介予定派遣

➤ 派遣社員が派遣先企業と直接契約（正社員・契約社員）を結ぶことを前提に、

一定期間（6ヶ月まで）の人材派遣を行うシステムです。

## 指揮命令者とは

派遣先で働く際に、派遣スタッフに対して業務の指示を行う担当者のことです。

派遣スタッフの就労状況を適切に管理することも求められます。

派遣契約の場合は、指揮命令者は派遣先企業の担当者となり、

派遣スタッフは、指揮命令者の指示を仰ぎながら、業務を進めていきます。

派遣スタッフが就業先で複数の社員から仕事の指揮命令を受けると混乱するため、

雇用契約書には指揮命令者が明記されています。

派遣先責任者が指揮命令者を兼任することもあります。

つまり、指揮命令者とは「派遣スタッフに業務指示する派遣先企業の担当者」のこと。

派遣先で作業を行う際には、

派遣スタッフは**原則として指揮命令者の指示を受けながら働くこととなります。**

逆に言うと、指揮命令者以外からの指示を受けた場合、

その内容が指揮命令者を通していないものであるならば、その指示に従う必要はありません。

後述しますが、**指揮命令者以外からの指示まで受けてしまうと、**

**派遣スタッフと派遣先との間でトラブルが発生してしまう原因にもなりえます。**

また、派遣スタッフの就業時間や環境を管理するのも、この指揮命令者です。

指揮命令者は、労働時間や残業・休日などの「就業時間」や、

派遣スタッフがセクハラ・怪我などのトラブルにあっていないかなどの

「就業環境」を管理することで、派遣スタッフが円滑に業務を行えるように配慮します。

なお、指揮命令者は、後ほど説明する「派遣先責任者」が兼任する場合もあります。

**派遣労働者は派遣先で指揮命令を受けて就業します。**

従いまして、指揮命令者は直接派遣労働者を使用し、業務を指示する立場にあります。

また、派遣先責任者が指揮命令者を兼任する場合でもあっても、

実務上または派遣法上も特に問題はありません。

# 派遣先責任者とは

では、派遣先責任者とは一体何をする役職の人なのでしょうか。

労働者派遣法第四十一条によると、派遣法の役割は以下の通りとなっています。

次の事項を派遣労働者の業務を指揮命令する者等関係者への周知

(1) 労働者派遣法及び労働基準法等の適用に関する特例等により適用される法律の規定

(2) 労働者派遣契約の定め

(3) 派遣元事業主から受けた通知の内容

派遣受入期間の変更通知に関すること

派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び通知に関すること

派遣労働者からの申し出を受けた苦情の処理

派遣労働者の安全衛生に関し、派遣先において安全衛生に関する

業務を統括管理する者及び派遣元事業主との連絡調整

その他派遣元事業主との連絡調整



分かりにくいので簡単に説明させていただくと、

「派遣先責任者は派遣スタッフの管理を行う立場である人物」になります。

具体的には

「派遣元と派遣先の間でのやり取りを担当」

「派遣元からの連絡を指揮命令者に伝える」

「派遣スタッフから苦情があがった事項を改善する」

といった役割を担います。

ちなみに派遣先責任者の対象者は、

人事や労務管理について専門的な知識が必要となる重要な立場であるため、

厚生労働省では「派遣先責任者は派遣先責任者講習を受けることが望ましい」

とするガイドラインが制定されています。

また、派遣先責任者の制定は、企業に義務付けられたものであり、

企業は派遣スタッフ100人につき1人以上を派遣先の社員の中から選任する必要があります。

また、同時に複数の指揮命令者から仕事を頼まれたらどうすればいい？



#### 複数の指揮命令者から仕事を頼まれたらどうする？

しかし、**実際に働いてみると「〇〇さん、△△お願いできますか？」**というように、

指揮命令者を含めた複数のスタッフから指示を受けてしまうことが少なくはないでしょう。

ではそんな時、一体「どの作業を」「誰からの指示を」優先するべきなのでしょうか。

この答えとしては、基本的には

**「契約書類上の指揮命令者からの指示」**を優先すべきです。

いくつもの指示を同時に受けてしまった場合でも、

指揮命令者に判断を仰ぎ、優先順位をつけるのが最適と言えるでしょう。

そのためにも、指示を出したスタッフの方には「何時までにやっておけばいいですか？」と、

**作業の締切や重要度を確認しておく必要があります。**

いずれにせよ重要なことは、**「絶対に自分一人で判断しない」**ことです。

出された指示の締切・重要度を確認した上で、

指揮命令者に相談し、指示を仰いで作業に取り掛かるようにしましょう。

一人で仕事を抱えすぎてトラブルに見舞われないよう、

**指揮命令者への「報連相（報告・連絡・相談）」は徹底しておくことが望ましいです。**

## 指揮命令者が不在の時はどうすればいい？



## 指揮命令者が不在の場合はどうする？

シフトの都合上、派遣スタッフの出勤日に休みをとっている場合や、

出張や病欠で会社にはいない場合、派遣スタッフは誰に従って業務を進めればよいのでしょうか？

不在だとどうすればいいのかわからないのでは？と思う方もいるかもしれませんが、

派遣スタッフは、指揮命令者がいない場合でも通常通り業務を行うことができます。

そもそも、指揮命令者は派遣スタッフが仕事の指揮命令を仰ぐ人であるため、

その居場所が明確でいつでも連絡が取れるのであれば、

離れた場所に常駐していても構わないのです。

ただし、指揮命令者の不在時に派遣スタッフが仕事をする場合には、

「派遣スタッフに対してどのような指示がなされ、どのような業務を行ったのか」を

指揮命令者は把握しておく必要があります。

指揮命令者と苦情処理担当者を同一人物にすることは派遣法で不可と定められている

派遣先での派遣スタッフの就業時間・環境を整えるのが指揮命令者の仕事です。

しかし、もしも就業中の不満やトラブルが発生した場合には、

誰に相談すればよいのでしょうか？

そういった場合には、**指揮命令者ではなく苦情処理担当者に相談**しましょう。

派遣契約書には、指揮命令者や派遣先責任者のように、

派遣スタッフが不満を抱いた際の相談先として「**苦情の申し出先**」が記載されています。

この苦情の申し出先が、派遣スタッフの苦情処理担当です。

なお、苦情処理担当は労働者派遣法上、

指揮命令者と同一人物にすることは不可能であると定められています。

また、申し立てる苦情の内容に制限はありません。

例えば

**icon-frown-o** 「パワハラ・セクハラなどのハラスメント行為を受けている」

**icon-frown-o** 「職場内でいじめにあっている」

**icon-frown-o** 「仕事内容が想定していた内容と大きく異なっている」

など、様々な内容について申し立てを行うことができます。

また、**苦情処理担当は派遣先だけでなく、派遣元である派遣会社にも設けられています。**

指揮命令者からの職場の改善が見込めないようであれば、派遣先の苦情処理担当者に。

派遣先の苦情処理担当者でも解決できないようなトラブルであれば、

派遣元の苦情処理担当者に申し立てを行うことも、視野に入れてみるといいかもしれません。

# 派遣社員と正社員

正社員に比べて勤務時間の縛りがなく、自由に働けるイメージのある派遣社員。

実際はどのような働き方なのでしょうか。

派遣社員として働くメリット・デメリットや、正社員との違いなど、

表を用いながらわかりやすく解説します。

そもそも派遣社員とは？

派遣社員として働くメリット・デメリット

派遣社員と正社員・契約社員・アルバイトとの違い

## まとめ

そもそも派遣社員とは？

そもそも派遣社員とはどんな働き方を指すのでしょうか。

まずはその概要や平均年収をご紹介します。

派遣社員とは派遣会社に雇われて働く人のこと

派遣社員とは、派遣会社に雇われながら、派遣先となる別の会社で働く人のこと。

派遣社員は派遣会社と労働契約を結び、給与も派遣会社から支給されます。

ただ、働く先は派遣会社ではなく、派遣先の企業。

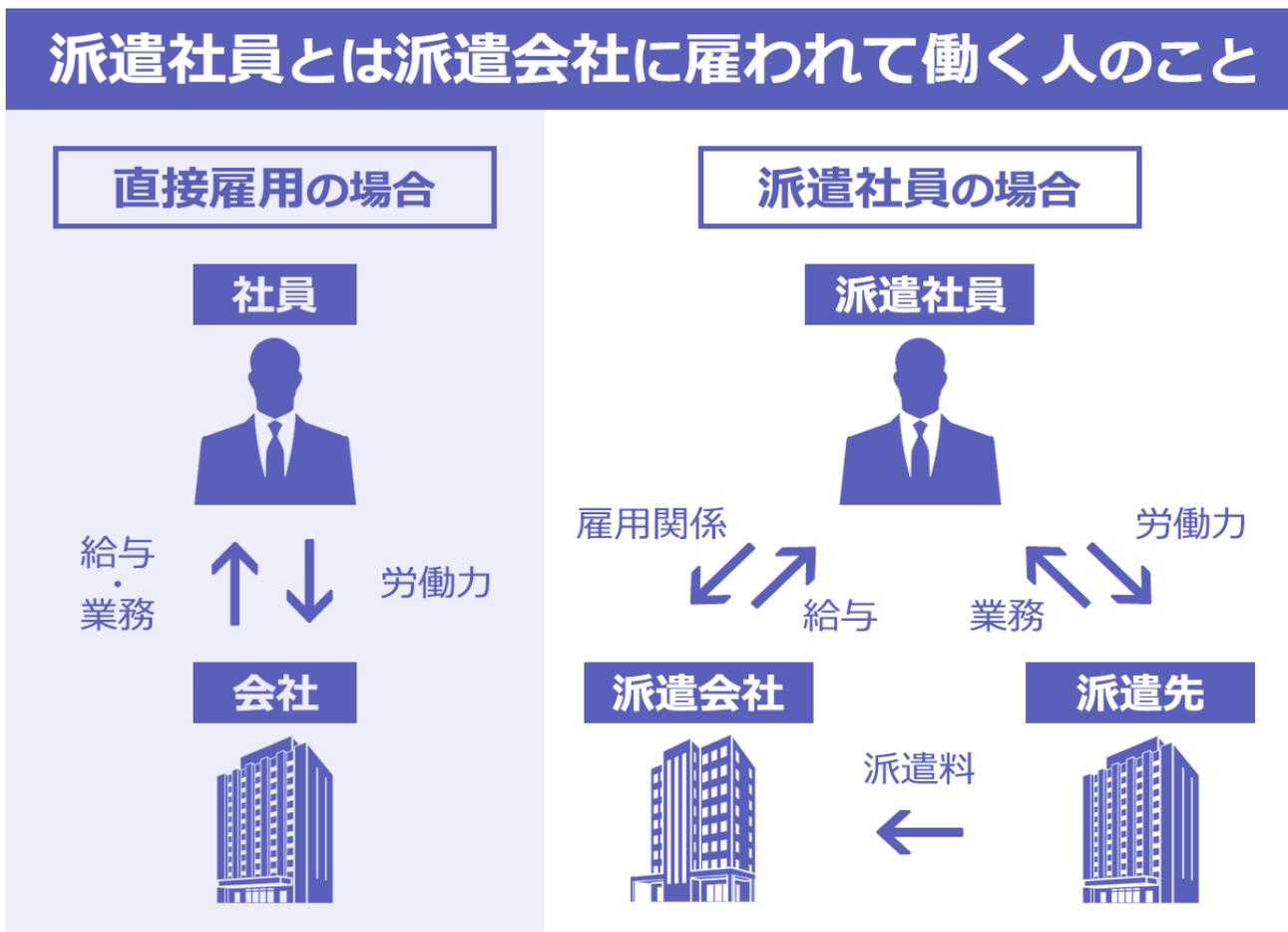
具体的な業務の指示は派遣先の企業から受け、契約の範囲内で業務を請け負います。

一方、会社に直接雇用されている人は、その会社と契約関係を結び、

その会社から給与をもらいます。

派遣社員は「雇用関係を結ぶ企業と、労働力を提供する企業が違う」という点が、

大きな特徴と言えます。



派遣社員の契約期間は最長3年

派遣社員の契約期間は最短1ヶ月・最長3年（労働者派遣法）。

一般的に「3ヶ月ごと」「6ヶ月ごと」等で契約を結び、更新を繰り返すパターンが多いようです。

改正・労働派遣法のポイント3つ

2015年には労働者派遣法が改正され、以下の3つの内容が変更されました。

専門28（26）業務の撤廃

派遣期間の制限緩和

雇用安定措置の義務化

詳しく見ていきましょう。

## **1：専門28業務の撤廃**

専門（政令）28業務が撤廃され、派遣期間は全ての業務において原則3年までとなりました。

専門28業務とは、専門的な知識や技術が必要とされるために雇用管理が難しく、

派遣期間を3年までと制限しない28の業務のこと。

しかし、派遣期間が無制限であっても無期雇用ではないため、

いつ来るのかわからない「派遣切り」におびえたり、一般的な業務を専門28業務として申告し、

不当に派遣期間を延ばす企業が出てきたりと、派遣社員にとって不安定な状況が続いていました。

2015年の労働派遣法改正では、こうした状況は派遣社員の

雇用機会やキャリアを奪っているとして、専門28業務は撤廃されたのです。

## **2：派遣期間の制限緩和**

派遣期間の制限に関して、新たに以下の2つのルールが加えられました。

事業所単位の期間制限

派遣期間は原則3年だが、過半数労働組合等に意見聴取を行えば、さらに最長3年まで勤務可能。

個人単位の期間制限

同じ課で3年を超えて働くことはできないが、意見聴取をした上で、

「人事課→経理課」など課を変えれば3年を超えて勤務可能。

### **3：雇用安定措置の義務化**

派遣期間が満了した社員に対して、派遣会社は「雇用安定措置」として

以下のいずれかを行うことが義務付けられました。

派遣会社に直接雇用を促す

新しい派遣先を紹介する

派遣元で無期雇用にする

その他雇用の安定を図るための措置を取る

2015年の労働派遣法の改正は賛否両論です。

「期限満了を理由に雇い止めが起きるのでは」と法改正に対して不安の声も聞かれている一方、

直接雇用が促進されれば派遣労働者の雇用の不安定さも改善されるとの考えも。

3年後に直接雇用となるか、別の新しい会社で働くかは、

個人のライフスタイルやキャリアプランにより異なります。

自分の希望の働き方を日頃から考えたり、

派遣会社の担当者と相談したりしておくといいでしょう。

※派遣切りについては→もし派遣切りにあったら？

※派遣社員から正社員を目指す方法については→派遣から正社員になれるのか？

## 派遣社員として働くメリット・デメリット

派遣という働き方を考えている方に向けて、派遣社員のメリット・デメリットをご説明します。

### 派遣社員として働くメリット4つ

派遣社員として働くメリットは以下の通りです。

**融通の利く働き方がしやすい**

**時給が高い**

**就業前から就業後までサポートを受けられる**

**大企業で働くチャンスがある**

それぞれ詳しく見ていきましょう。

#### 1： 融通の利く働き方がしやすい

派遣社員は勤務地・曜日・時間帯など、

自身のライフスタイルに合う働き方を選びやすいでしょう。

育児や家事、介護との両立をしなければならない方や、

仕事だけでなくプライベートの時間も充実させたい方には向いているでしょう。

#### 2： 時給が高い

派遣社員は時給が高く設定されることが多いです。

SEや機械・電子設計、通訳・翻訳、看護師など

専門知識を求められる職種では時給がさらに高く設定される傾向にあります。

### 3：就業前から就業後までサポートを受けられる

派遣社員は仕事探し、面接のアドバイス、キャリアプランの相談や時給アップ交渉など、

派遣会社の担当者による手厚いフォローがあります。

一方、正社員の場合は1人でこれらを行わなければなりません。

### 4：大企業で働くチャンスがある

大企業で働くチャンスがあることも、派遣社員ならではの特徴です。

正社員採用は狭き門でも、派遣社員としてなら応募を受け付けている場合もあり、

学歴や年齢を理由に諦めていた方も、派遣社員としてなら

憧れの大企業で働くことができるかもしれません。

#### 派遣社員として働くデメリット3つ

派遣社員として働くデメリットは以下の通りです。

- 賞与や退職金が出ない場合が多い**
- 交通費が時給に含まれてしまうことも**
- 業務内容が限られている**

それぞれ詳しく見ていきましょう。

#### 1：賞与や退職金が出ない場合が多い

派遣社員は、賞与や退職金が支給されないケースが多いです。

派遣社員は実働時間に応じて賃金が支払われることから、

そもそも派遣会社が派遣先に賞与や退職金を要求することがないためです。

(ただし、正社員だとしても賞与や退職金をもらえとは限りません。

賞与や退職金の法的な支払い義務はないため、

大企業や安定した企業でない場合、もらえないか、もらえても少ないのが実情です。)

## **2：交通費が時給に含まれてしまうことも**

通常、正社員やアルバイトの交通費は別途支給されますが、

派遣社員は交通費が時給に含まれるケースが多いです。

アルバイトやパートより時給は高いものの、職場が自宅から遠い場合、

交通費の負担が増して損に感じてしまうかもしれません。

ただし、最近では交通費支給制度を導入する会社も出てきています。

## **3：業務内容が限られている**

派遣社員は基本的に契約で決められた業務しか行えないため、

与えられた範囲以上の仕事をさせてもらえないケースがあります。

「マネジメントも覚えたい」「スキルを生かして応用的なことがしたい」など、

積極的なキャリアアップを考えている方にとっては、どこか物足りなく感じるかもしれません。

派遣社員と正社員・契約社員・アルバイトとの違い

正社員・契約社員・アルバイトとの違いを様々な視点から解説します。

派遣、正社、契約、バイトの働き方の違い

派遣社員と正社員・契約社員・アルバイトの働き方の違いを以下の表でご紹介します。

派遣、正社、契約、バイトの働き方の違いを比較した表。

## 正社・契約・派遣・バイト 働き方の違い

	正社員	契約社員	派遣社員	アルバイト
雇用主	企業	企業	派遣会社	企業
契約期間	定めなし	数ヶ月 ～1年など	3・6・ 12ヶ月など	3・6ヶ月 など
正社員 の見込み	—	△ (スキルや会社の 過去の実績次第)	△ (スキルや会社の 過去の実績次第)	△ (スキルや会社の 過去の実績次第)
勤務時間	× (就業規則通り+ 残業がある会社も)	× (契約した時間通り)	△ (比較的選びやすい)	○ (自由に選びやすい)

派遣社員は、派遣会社の派遣スタッフに雇用条件の交渉を代理で行ってもらえるため、

ある程度会社からの縛りがある正社員や契約社員と比べると、

仕事を探す際に雇用条件の融通を利かせやすいといえそうです。

派遣、正社、契約、バイトの給与・福利厚生の違い

次は、派遣社員と正社員・契約社員・アルバイトの給与や福利厚生の違いをご紹介します。

派遣、正社、契約、バイトの給与・福利厚生の違いを表した表。

## 正社・契約・派遣・バイト 給与・福利厚生の違い

	正社員	契約社員	派遣社員	アルバイト
時給	○	○	○ (アルバイトより高い)	△
賞与 諸手当	○	△ (契約による)	× (ないことが多い)	× (ないことが多い)
社会保険	○	○ (正社員と同様の 場合が多い)	△ (条件に満たない 場合は対象外)	△ (条件に満たない 場合は対象外)
有給休暇	○ (企業による)	○ (企業による)	◎ (取りやすい)	× (取りづらい)

正社員は賞与や諸手当が充実していますが、派遣社員やアルバイトは

賞与や諸手当がないケースが多く、金銭面や社会保険では派遣社員はやや劣るようです。

派遣は「自由な働き方」を重視する人におすすめ

4つの雇用形態を比べると、勤務時間を選びやすく、有給休暇も取得しやすい派遣社員は

「自由な働き方」を重視する人におすすめの雇用形態だといえるでしょう。

反対に、働く時間帯や場所が制限されたとしても、

福利厚生の手厚さや安定性をより重視する人には正社員が向いているといえるかもしれません。

派遣社員と契約社員はそれぞれ一長一短ですが、

派遣の場合は派遣会社が間に入って労働条件の交渉やトラブル対応を行ってくれるため、

企業と距離をおいて割り切った関係で働きたい方には派遣会社が向いているかもしれません。

また、安定性や給与より気軽に働けることを

何よりも重視している方にはアルバイトが最適でしょう。