



製造業の請負における「コンプライアンス」

請負のメリット・信頼のおける請負とは？

自社の従業員を別の企業に派遣し、受け入れ先企業の業務に就かせるのが労働者派遣です。

この場合、受け入れ先企業は派遣会社の従業員への指揮・命令が可能です。一方業務請負とは、業務の完成が目的で、業務発注元企業は請負会社の従業員に指揮・命令を行うことはできません。言葉にすると実に簡単なことですが、弊社の知る企業でも「派遣」と「請負」をうまく棲み分けて利用されている企業はあまり多くありません。

これはなぜか？
いわゆる製造派遣の2009年問題がある中で、「派遣」ではなく「請負」を選択し、適正に運用されている企業の事例からみますと、「原点復帰」というキーワードが浮かび上がります。

2004年3月の派遣法改正による製造派遣解禁の折、偽装請負問題が表面化したのを機に行政の指導が厳格になりました。その為、製造業各社は緊急に派遣へと切り換えた実態があります。

しかし、「派遣」は受入期間に制限があり技能伝承が出来ないので生産現場には向いていないと考えられています。

成功している企業では、技術の習得が生産性の向上につながり、かつ継続労働が可能な請負を用いるのが本来の考えであると、原点に立ち返った考えが進んでいます。

なお、請負にすべきか直接雇用にすべきかの選択をする際には、伝承すべき技能の選別から行うとスムーズな選択が可能です。スキームや事例などの詳細については今後本紙の中で紹介させていただきます。

(リスクマネジメント本部・石原)

直雇用移行による業務の増大

労務管理のプロによるアウトソーシングのメリット

2009年問題対策や、政権交代により実現性の高まってきた派遣法改正への対策準備として、人材派遣の活用から直接雇用へと移行を進める企業が増えて参りました。

直接雇用に移行するスタッフの人数が多ければ多いほど、従来、派遣会社が行っていた労務管理業務も、膨大な量となつて移行されてきます。

- ◆ スタッフの給与・福利厚生条件の設定
- ◆ 契約社員特有の給与計算業務
- ◆ 合同説明会や個別面談の実施
- ◆ 入社書類の回収や入社処理業務
- ◆ 欠員・増員発生時の面接・採用業務

また、地方の事業所では特有のインフラ整備業務等の移行も必要となつてきます。

- ◆ 送迎バス・駐車場の手配と管理業務
 - ◆ 社員寮及び寮備品の手配と管理業務
- こうした業務への対応には、多くのマンパワーとノウハウが必要です。

これらの対応が上手く行われなかった場合、スタッフの不平・不満の要因となり、事業運営上の非常に大きな問題となつてしまいます。

また、関係法令が定まらない中、自社でシステムを構築しても、将来的にはムダになる可能性もあります。

株式会社フィールドプランニングでは、労務管理のプロとして、【コンサルティンク】【代行】【業務委託】といった手法で、各企業様の総務業務を力強くサポート致します。

(沼津雇用開発センター長、フィールドプランニング・チーフコンサルタント・北林)

新型インフルエンザ対策

新型インフルエンザのガイドラインは作成されていますか？

厚生労働省の「事業者・職場における新型インフルエンザ対策」に基づいたガイドライン作成、及び運用方法の整備は、企業にとって今や重要事項のひとつとなっています。新型インフルエンザの発生前および発生後の危機管理体制の構築や、世界保健機関(WHO)によるインフルエンザ警報フェーズごとの対応方法の策定、国内外および関係各機関との情報収集等、新型インフルエンザへの対応策をしっかりと定め、対処していく必要があります。

臨時休業、業務縮小などを行わなければならない場合、社員と家族の健康と生命の安全を確保した上で、基幹業務継続のためにどのように対応していくのか？お客様への安定供給を継続させるため、休業範囲を工場、オフィス、食堂、作業所などのどこまでに限定するのか？休業の際、社員への給与はどうするのか？また派遣スタッフへの対応はどうするのか？本社、支社、店舗ごとに対応を変えなくてはならない場合はどうしたらよいのか？

新型インフルエンザに対する社員の認識を高めることや、マスク・消毒液などの備蓄を行うことはもちろんのこと、「経営リスク」の一つとして社内規定の整備を行うことが必要です。

法令遵守によるインフルエンザのガイドライン作成についてのご質問等がございましたら、コンサルティンク業務を行っているフィールドプランニングまでお気軽にお問い合わせください。

(リスクマネジメント本部・石山)

