

▽発信元・お問い合わせ先はこちら  
「人材ビジネスの発展を通じてヒトの成長を追求する」  
株式会社ヒューマンビジネス・コンサルティング  
TEL : 03-6909-8644/0120-973-644  
E mail:info@hb-consulting.jp

## 【派遣のホンネ】確保できない人材 便利さを痛感

当社は工業用機械のメーカーです。今年の1月ごろから受注が増え、この4月から操業のピークが続いています。機械の組み立てに関しては、構内請負として3月から1年ぶりに以前の業者との取引を再開しました。

しかし、設計部門や購買部門などのサポート業務には、派遣法改正が3月通常国会で審議・施行の運びが強かったこともあり、その段階での会社方針は、有期雇用で30人の直接採用でした。

雇用情勢もありハローワークからの紹介は多数ありましたが、採用担当部門と職場担当者の選考基準が相違し、社内は大騒ぎです。職場としては、新卒や正社員採用ならともかく、一時的な労働力の確保については派遣会社に依頼してもらいたかったのが本音です。

しかも、予定30人がいまだに確保されていません。

あらためて、派遣会社へ依頼することの便利さと、その必要性を痛感しております。また、この生産のピークが恒常的ではない以上、直接雇用した有期社員の業務範囲をどこまでとして考えればよいのか、非常に悩みます。

その点、派遣のスタッフであれば契約業務の範囲が明確ですので、職場としては割り切った仕事の指示ができたと思います。

わが社の方針を感わした派遣法改正の騒ぎは今、どうなっているのでしょうか？「登録型派遣の禁止」の法案はいまだに理解できません。(派遣先、男性、30歳)