

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

「分かりやすい」仕組みに統一 派遣拡大に向けて方針大転換

大手日刊紙の紙面に、「派遣労働拡大へ転換」といった趣旨の大見出しが躍りました。

派遣法は昨年10月に、「労働者保護」に重点を置いた見直しが実施されたばかりです。法改正により派遣労働者の活用が難しくなるという「風評被害」によって、派遣ビジネスは大きな打撃を受けました。平成20年には202万人を数えた派遣労働者数は、平成23年には137万人まで減少しています。

それから1年もたたないうちに、方針の一大転換が図られたという印象です。ただし、これはあくまで厚生労働省設置の研究会（今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会、鎌田耕一座長）の報告書に基づく提

言です。

法改正に漕ぎつけるには、さらに厚生労働省内の労働政策審議会の審議を経て、改正法案を国会に上程し、可決する必要があります。

今回の報告書が、なぜ「派遣の拡大を後押しする」と評価されているのでしょうか。多少の正確さは犠牲にして、エッセンスを抽出すると、次のようになります。

現在、「派遣受入期間の制限のない業務」と「最長3年の制限がある業務」の2種類があります。制限のない業務の代表例が、いわゆる「26業務」（法改正により、実際には28種類の業務が列挙されていますが）です。

改正案によると、業務の種類によ

て期間制限のあるなしを定める方法は廃止します（26業務は廃止）。そのうえで、無期契約の派遣社員は期間制限なし、有期契約の派遣社員は一律3年までの派遣を認めるという形にします。実に、「分かりやすい」整理の仕方です。

なぜ「すべて期間制限なし」にしないかといえば、「派遣先の正社員ポストが不安定な有期派遣社員に代替」されることで、日本の雇用全体が不安定化するという意見が根強くあるからです。そうした面も含め、さらに議論すべき点も少なくありませんが、「分かりやすい」「使いやすい」仕組みに転換できれば、多くの事業主にとっても朗報でしょう。

2013

10

高齢者の評価制度

知って得する



賃金実務

希望者は再雇用が原則ですから、今後、従業員に占める高齢者の比率は高まる一方です。会社の重要戦力の一翼と位置づけ、評価制度の整備等も考える時期が来ています。「正社員やパートの評価もうまくいっていい」という企業も多いでしょうが、最初から精緻な仕組みを目指す必要はありません。

従業員を、大きく正社員・嘱託社員・パートに3分類しましょう。正社員については、評価制度が「機能不全」の会社は往々にして見受けられますが、まったく存在しないのはレア・ケースでしょう。

嘱託・パート等の非正社員に關しては、その比率によって、対応が異なります。パート比率の高い流通業やサービス業では、最低出勤率と評価を連動させる等の工夫をこらすのが一般的です。

嘱託社員は、どこの会社・業種でも、おおむね少数グループとみられています。しかし、法改正（法律による強制）の影響もあつ

て、高齢者の比率は増加の一途をたどっています。このグループをどう活用するかが、企業全体のマ

ン・パワーの「将来値」を大きく左右します。

評価制度がうまく機能していない会社では、「まず、正社員の仕組みを整備して、それから高齢者の問題も考えたい」などと逃げ口上を述べる担当者も少なくありま

せん。しかし、嘱託高齢者は、元々正社員として働いていた人達です。正社員とまったく違う評価制度を作る必要はありません。同時並行的な改革方針を建て、社内プロジェクトチーム等を編成するのも有効な手段です。最初から、詳細な考課表を作成する必要はありません。成績・能力・情意等の項目に分け、それぞれ「部門・仕事に応じた着眼点」等を付記する程度でもよいでしょう。

ただし、一般職・管理職・高齢

正社員用制度を微修正 「情意」の変化も確認

者等に分け、人事考課のウエイトを定めておくのがポイントです。基本的に、一般職は「能力」、管理職は「成績」、高齢者は「情意（および成績）」に重点を置きます（表）。

表 人事考課のウエイトの例

	一般職	管理職	高齢者
成績	20	60	40
能力	40	30	20
情意	30	10	40

基準とするか、管理職に対して何を成績の評価基準とするかは、プロジェクトチームでじっくり腰を据えて話し合えばよいでしょう。

高齢者については、毎年、「情意」の変化に注意するだけでも、相応の効果が期待できます。高齢者のなかには、家族の不幸や本人の病氣等を境に、目に見えて就労意欲が低下する人がいます。そうした変化をキチンとチェックし、定期的なフィード・バックすれば、本人がまじめに「進退」を考える契機ともなり得ます。