

・紹介手数料

人材紹介では、雇用契約が結ばれて初めて求人企業から紹介手数料が支払われるため、売上は成功報酬型ともいえます。一番多い登録型の人材紹介会社では、届出制で紹介した**労働者の年収の平均三〇%を手数料**として請求しています。かなりの手数料が発生しますから、本来は専門性、即戦力性の高い実務能力が求職者に要求されます。また、だからこそ転職後の年収も高額で、いままでは中高年者が主流でした。

・再就職支援（アウトプレースメント）

再就職支援サービスは、主として企業から依頼され、その企業の社員の転職、出向、独立の支援をするものです。企業が雇用調整を行う際、その再就職支援サービスの提供自体を、**退職を受け入れてもらう条件の一つとして提示**することもあります。

通常、社員一人あたりの単価と支援期間などの条件を定めて契約します。再就職支援会社は、本来、職業紹介は行わず、カウンセリング、コンサルティング、研修による後方支援となりますが、目的（転職、出向、独立）達成のため、紹介会社などと連携をとったり、提携しています。

・紹介予定派遣

紹介予定派遣は、派遣契約満了時またはその前に、派遣スタッフがその派遣先企業で正社員、契約社員として勤務することを**両者が了承すれば、直接雇用されることを前提**としてスタートする派遣契約のことです。つまり、人材派遣から人材紹介へ、間接雇用から直接雇用へ変化する可能性がある派遣形態で、就職、再就職の手段ともいえます。これは企業と求職者（派遣スタッフ）とも、定着が可能かどうか派遣期間中に試せる、お互いにとってのトライアルなわけですから、ミスマッチや不安の解消にもつながる制度です。

・IFRS（国際財務報告基準）対応

アピタスはIFRS（国際財務報告基準）の対応を急ぐ企業に対し、公認会計士などの有資格者、財務の専門家を派遣する事業を開始しました。中小企業にとって、**IFRS対応は自社や大手会計事務所との契約で行うにはコストや準備の面で無理なことが多く、一時的に人材派遣を活用するのがベスト**なのです。

このように、公認会計士資格などの難関資格取得者の就職浪人率が高い現在、人材派遣は資格を活かす働き方の一つであり、スキルアップや就業体験にもつながります。その上、紹介予定派遣のかたちをとれば就職支援となり、正社員としての就業希望も満たします。

・休業者の業務を派遣社員で

そもそも休業期間中は有給ではないため、その浮いた賃金で派遣料金を支払うことができます。派遣料金は「時間単価×労働時間」で、社会保険料や各種手当は不要ですから、コスト増大にはなりません。

また、休業期間中に他の社員がその業務をすべて分担する場合に比べて、はるかに他の社員の負担を削減することができます。その結果、育児・介護休業に対する他の社員の理解が得られ、同時に、復帰が確約されることで、対象者が育児休業、介護休業しやすくなります。その上、専門職派遣や男性の派遣社員の増大によって、男性の育児休業にも十分対応できます。

——「休業期間中に他の社員がその業務をすべて分担する場合に比べて、はるかに他の社員の負担を削減することができます。」というのは机上の理屈。派遣社員に業務を教える手間のしわ寄せは、現業社員にふりかかる。

・ポジティブリスト、ネガティブリスト

一九八六年七月施行の労働者派遣法では、**派遣できる業務**を定め、それ以外は派遣できないとする業務範囲（**ポジティブリスト方式**）を採用、一九九六年には対象業務が二六業務になりました。

その後、一九九九年一二月には、**派遣できない業務**を定め、それ以外は自由化するという業務範囲（**ネガティブリスト方式**）に変わりました。

●文書による明示が必要な条件

①労働契約の期間、②就業場所、④業務内容、④就業時間帯、休憩時間、⑤時間外労働や就業時転換の有無、⑥休日、休暇、⑦賃金の決定法、計算法、支払い法、⑧退職

●口頭明示でもよい条件

⑨昇給、⑩退職手当について、⑪臨時的賃金や賞与について、⑫最低賃金、(13)労働者に負担させる費(14)安全衛生 (15)職業訓練 (16)災害補償、業務外の傷病扶助 (17)表彰、制裁 (18)休職

→労働条件通知書兼就業条件明示書

3 6 協定) 時間外、労働に関する協定。労働基準法第3 6 条に規定。

人材派遣会社) 経常利益/売上高は2~3%。競争激化で利益率は低下傾向。

■スキルチェックのポイント

スキルチェックでは、免許、資格の有無や自己申告にとらわれず、実務能力を測ることが重要です。

派遣会社によっては、前段階として、一般常識のペーパーテストも実施されます。

スキルチェックシートの項目は、パソコン操作スキル、プログラムスキル、経理実務スキル、語学力、貿易実務スキル、人事管理スキル、物流管理スキルなど、多岐にわたり、それぞれ具体的に何ができるか、どのレベルかを登録希望者が記入します。それが申告どおりであるかどうかを、さらに面接やスキルチェックテストによって確認するわけです。

社会保険等適用基準 (登録スタッフ対象)

それぞれ、①と②に該当するとき、被保険者となる

雇用保険	①同一の派遣元に1年以上引き続き雇用が見込まれる。 または、同一の派遣元との雇用契約が短期間の待機で 反復継続し、通算1年以上雇用が見込まれる。 (2ヵ月以上の契約を1ヵ月以内の間隔で反復/1ヵ月以内の 契約を数日間隔で反復など)
	②1週間の所定労働時間が20時間以上
社会保険 (健康保険・ 厚生年金)	①2ヵ月以上の雇用契約または期間更新して2ヵ月以上。 ②1日または1週間の労働時間と1ヵ月の労働日数が、同一業務 を行う正社員のおおむね3/4以上。

■トップグループの動向

ここ数年、売上高、シェアの上位トップグループはテンプHD、スタッフサービスHD、リクルート派遣カンパニー、パソナグループ、アデコ、マンパワージャパン六社(スタッフサービスはリクルートグループのため、五社ともいえる)に固定化し、さらに事業内容の多様化、ネットワークの拡大を図っています。いずれにおいても、ワンストップサービス化と専門分野ごとの部門化、子会社化がより進み、人材派遣のみを切り取り評価することは不可能になってきました。

中でも、テンプHD、パソナグループ、リクルートグループは、派遣会社や他の人材ビジネス会社に限らず、関連業種事業所をも合併吸収する他、海外進出や業務提携を強化し、ますます巨大化しています。