

●派遣スタッフに「指揮命令」を、お願いします

現場において、派遣スタッフに対して「派遣先責任者」からの「業務上の指示」=指揮命令を、お願いします。派遣先責任者を選任しなかった場合は、是正・処罰に処せられる場合がありますので注意しましょう。

●「雇用契約」に関する指導は控えましょう

派遣スタッフの雇用主は「派遣元事業主」の派遣会社となります。「時給が上がる」「休日出勤をしてほしい」など、契約内容に関する直接の、やり取りはスタッフの混乱、トラブルに発展し、辞めてしまうケースもあります。契約内容に関する事は弊社の管理担当に、ご相談ください。

●「安全衛生」「労働災害」における対策をしましょう

労働安全衛生法において、派遣元・派遣先には責任分担がされています。派遣スタッフ入社時に基本的な「安全衛生管理教育」は弊社が実施いたします。派遣スタッフの業務上における安全管理や作業内容変更時、危険有害業務につかせる際には安全衛生教育の実施をお願いしています。派遣先、派遣元で協力し合い事故、怪我無く業務を行える様にして行きましょう。もしも労災が発生した場合の手続きは弊社が行いますが、その際は情報提供などの、ご協力をお願いします。

●「個人情報の取扱い」に注意しましょう

現場で必要となれば、派遣スタッフから「生年月日」「住所」「電話番号」などの個人情報を聞きとる事もあると思いますが、それらの情報は「指揮命令者」「派遣先責任者」間での「部外秘」として扱い、受入終了後には破棄するなど、個人情報の流出をさせない様に注意しましょう。

●派遣の「受入期間」には「抵触日」の制限があります

派遣の受入期間には制限があり、派遣先の事業所の過半数労働組合等から意見を聴いた上であれば、最長で3年になります。抵触日とは、受入期間が切れた翌日の事で3年+1日後になります。また抵触日には「事業所単位」、「個人単位」の二つがあります。詳しい説明に関しましては営業担当まで、お問い合わせください。※再延長を行う場合は再度意聴取が必要になります。

●離職後、1年以内の「戻し派遣」は禁止されています

正社員・契約社員・アルバイトとして以前、働いていた会社で離職後一年以内に派遣労働者として働くことはできません。例外として60歳以上の定年退職者については認められています。

●「事前面接」は禁止されています

派遣先が就業前のスタッフへの面接を行うことはできませんが、弊社、担当者を交えての面談、工場見学は可能となりますので、ご安心ください。また例外として「紹介予定派遣」においては「事前面接」「履歴書提出」が可能となります。

●派遣スタッフを直接雇用する事が出来ます

派遣スタッフを直接雇用したいと思われた場合は、派遣先で雇い入れることができます。直接雇用への切り替えに関しましては、契約期間満了後が一般的ですが、紹介予定派遣等の方法も有りますので弊社、担当まで相談ください。

上記記載事項、その他派遣業務に関する、ご不明点等ありましたらご気軽に営業担当まで、ご相談ください。