

中小企業の人材確保 4

派遣社員と契約社員の違い

		派遣社員	契約社員
契約	雇用主	派遣会社	企業
	契約期間	3か月・6カ月など	数ヶ月～1年
	契約期間の上限	3年	原則3年
給与	給与体系	主に時給	時給・月給・年俸
	昇給	派遣元が交渉	自分が交渉
	賞与	一般的になし	企業による
	給与差	高め	安め
仕事	職種	一般事務他さまざま	専門性などが高い仕事が多い

派遣社員は、一般的に派遣先企業で業務を行ない、派遣先企業が派遣社員に業務の指示命令を出す。派遣社員は派遣元の企業に雇用されており、指揮命令を下す派遣先とは雇用関係がない。これが派遣社員の大きな特徴だ。

社員を雇用すると、職場への配置、研修などの教育訓練の実施、福利厚生などの「雇用責任」が生じる。また、簡単に解雇できない。しかし、派遣社員の場合は、派遣先は雇用責任がないため、業務に関してのみマネジメントすればよい。派遣先は仕事内容と必要な知識・スキルなどを派

「派遣」と「契約」の特徴理解

遣会社に伝えるだけで必要な人材が確保でき、「採用」にかかる時間とコストが抑えられる。また給与は社員より割高ではあっても雇用保険や社会保険等は派遣会社が負うので、人件費を軽減できる。

一方、契約社員は、雇用期間を定めた契約により雇用され、会社が必要な時期に必要な期間、必要な人材といった雇用ニーズに柔軟に対応することができる。メリットとしては、契約社員は期間限定のため、昇給、賞与による給与の増加を抑えることができる。契約期間の満了ごとに契約内容を見直すこともできる。そのため、正社員と比べて雇用の調整がしやすく、人件費コストの節減が図れる。

将来を見据えた採用である正社員と違い、即戦力となる人材を採用するため、配属直後から部門の強化につながる。また高度な専門技能、技術をもった人材を安定的に確保することができる。なかには、一年間契約社員として働き、その後、雇用主と雇用者が納得をした上で正社員になってもらう中小企業もある。中小企業にとって重要なことは、雇用形態は色々あるが、会社に長く働きたい人に、働く場所を継続して提供できる環境づくりを目指すことである。(税理士 大井敏生)