



▲01

目次

H2. 紹介予定派遣とは	1
H3. 正社員の試用期間との違い	1
H2. 紹介予定派遣から直接雇用契約を結ぶメリット	2
H2. 紹介予定派遣から直接雇用契約を結ぶデメリット	2
H2. 紹介予定派遣の直接雇用までの流れ	2
H2. 紹介予定派遣から直接雇用契約を結ぶ割合	3
H2. 紹介予定派遣から直接雇用契約を結ぶ際のポイント	3
H2. 紹介予定派遣から直接雇用契約を結ぶ際の注意点	3
H3. 候補者から直接雇用契約を断られる場合がある	3
H3. 直接雇用の決定時にも手数料が発生する	3
H3. 直接雇用後に試用期間を設定できない	3
H2. まとめ	3

本文

直接雇用への切り替えを前提に人材を派遣してもらう形態を、紹介予定派遣と言います。非常に便利な制度ですが、知っておくべきデメリットや注意点があるのも事実です。制度の利用を検討しているのであれば、メリットだけでなくデメリットにも目を向けなければなりません。

本記事では、紹介予定派遣の概要と直接雇用契約を結ぶメリット・デメリット、その他の注意点について解説します。

H2. 紹介予定派遣とは



▲02

紹介予定派遣とは、将来的な直接雇用契約を結ぶことを前提に人材を派遣してもらう派遣雇用の一緒です。企業と求職者をマッチングするという意味では一般の派遣と差はありませんが、前提として直接契約への移行が含まれている点が異なります。

そのため派遣期間も6ヶ月間を上限としており、一般の派遣よりかなり短く設定されています。派遣先企業はこの6ヶ月間で人材を見極め、最終的に直接雇用契約に切り替えるかどうかを判断しなければならないのです。

H3. 正社員の試用期間との違い

紹介予定派遣と比較されるものとして、正社員の試用期間があります。期間的にも非常によく似ていますが、以下の10で正社員の試用期間とは別物として扱われています。

- 紹介予定派遣自体が試用期間とみなされている
- 両者の合意があれば期間内でも直接雇用に切り替えることができる

正社員の試用期間は、理由の如何に関わらず一定期間も設けられています。しかし紹介予定派遣においては6ヶ月以内のどのタイミングでも直接雇用に切り替えることができる点が異なります。そもそも紹介予定派遣自体が試用期間とみなされているため、直接雇用契約に切り替えた際に試用期間を適用する必要がないのです。

H2. 紹介予定派遣から直接雇用契約を結ぶメリット



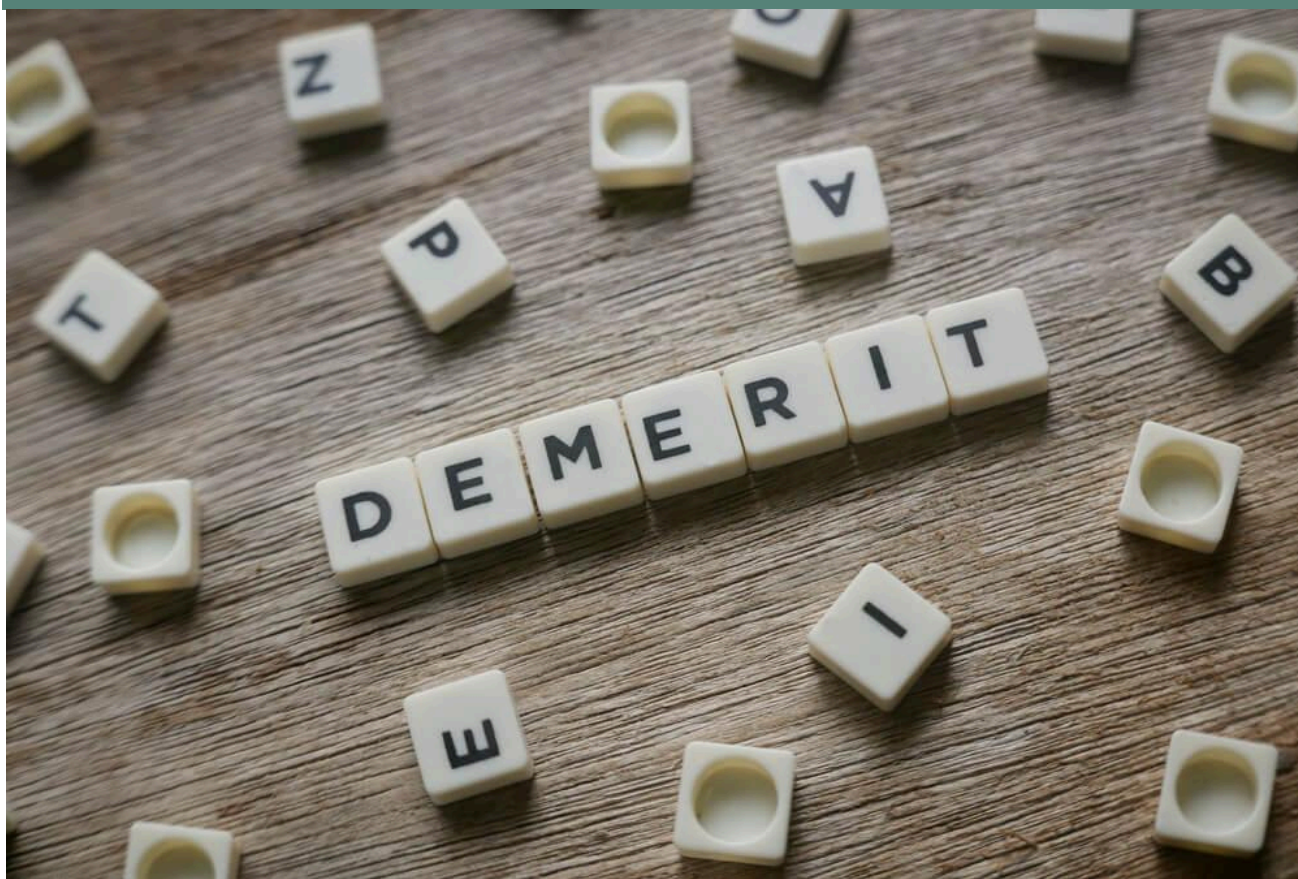
▲03

企業が紹介予定派遣の契約を結ぶと、以下のメリットがあります。

- コストを削減できる
求人広告や採用面接を行う必要がないため、総合的に見て採用コストの削減が可能。また、一般的に経験者が多く、採用後の教育にかかるコストを削減できるのも利点。
- 採用後のミスマッチを減らせる
派遣として一定期間働いてもらうことで、働きぶりや企業に対する適性などの総合判断ができる。
- 応募者の条件を絞らない募集ができる
あえて未経験者を受け入れることで、その後の応募者の幅の拡大が可能。企業側に新たな選択肢ができるほか、場合によってはポテンシャル採用に繋がる可能性もある。

一般的な正社員採用と異なり、実際に働いてもらいつつ適正を判断することができます。またそれにかかるコストが削減できるほか、企業の人材採用の新しい切り口を発見するきっかけにもなり得るのです。

H2. 紹介予定派遣から直接雇用契約を結ぶデメリット



▲04

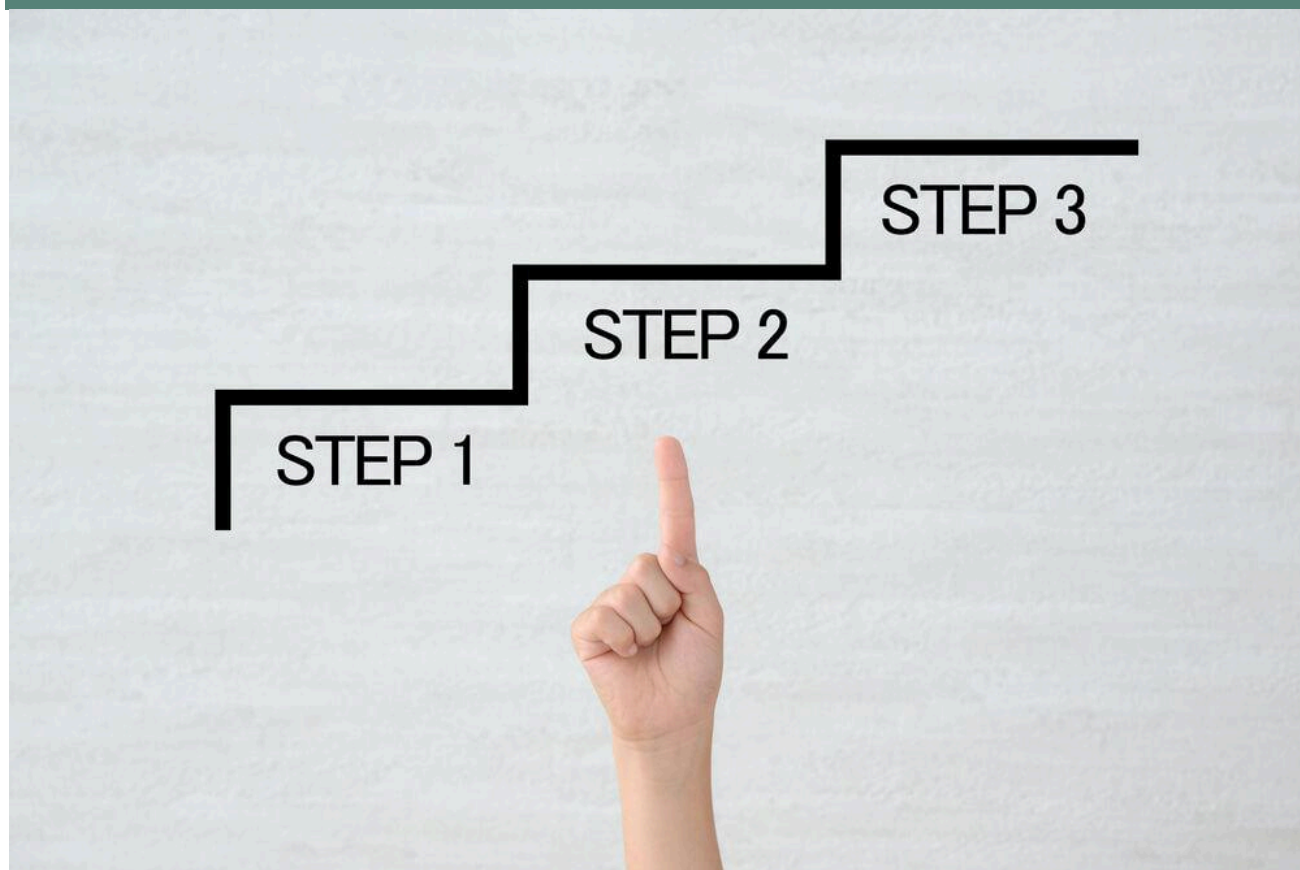
紹介予定派遣から直接雇用契約を切り替えると発生するデメリットも存在します。代表的なものは以下の2つです。

- 労務管理のコストが増える
契約が派遣元から自社に移るため、それまで人材派遣会社が行っていた労務管理のコストが全て自社にかかる。
- 離職後1年以内の派遣社員受け入れができない
派遣労働者が離職後1年以内は同じ企業で派遣社員として受け入れができなくなると法律で定められている。また、一度直接雇用契約を結ぶと、すぐに派遣に切り替えることができない。

採用コストが削減できるメリットがある反面、それまで自社で管理していなかった労務管理の手間やコストが発生します。ただしこのデメリットに関しては、新たに正社員を採用する場合も発生するため、それほど大きなデメリットにはならないでしょう。

問題は離職後1年以内に同じ派遣社員の受け入れができなくなる点です。労働者派遣法によって定められており、仮に一度直接雇用を行うと、該当の労働者はすぐに派遣に戻れなくなります。派遣社員との打ち合わせが鍵を握るため、直接雇用契約を結ぶ前にきちんと話をつけなければなりません。

H2. 紹介予定派遣の直接雇用までの流れ



▲05

紹介予定派遣の派遣労働者を、直接雇用をするまでの流れは以下の通りです。

1. 人材派遣会社のヒアリング
2. 基本契約の締結
3. 受け入れる派遣社員の選定
4. 面接と労働者派遣契約の締結
5. 派遣開始
6. 派遣期間満了後の直接雇用

1～5番までの流れは、一般の派遣契約と変わりません。通常と異なるのは最後の直接雇用で、基本的には派遣期間満了後に労働者と話し合い直接契約へとシフトします。双方の合意があれば派遣期間内で切り替えることも可能です。

この時条件面についてはよく説明をし、直接雇用した後でトラブルに発展しないようにしなければなりません。

H2. 紹介予定派遣から直接雇用契約を結ぶ割合



▲06

紹介予定派遣から直接雇用契約に至る割合は、全体の半分程度と言われています。厚生労働省が発表した「[令和元年度 労働者派遣事業報告書の集計結果\(速報\)](#)」では、以下の数字が報道関係者に対して報告されました。

- 紹介予定派遣を受けた派遣労働者数: 38,239人
- このうち直接雇用に至った労働者数: 19,008人

割合にして49.7%が紹介予定派遣ののちに直接雇用契約に切り替えています。

ちなみに、これとは別に[独立行政法人 労働政策機構が出したデータ](#)では、紹介予定派遣の後に正社員となった派遣労働者の割合は約57%です。

これらを総合すると、正社員になれる確率は28%前後。直接雇用が全て正社員というわけではありませんが、決して高い割合ではないということを覚えておきましょう。

H2. 紹介予定派遣から直接雇用契約を結ぶ際のポイント



▲07

紹介予定派遣から直接雇用契約を結ぶ際、特に重視しておくのは社内の受け入れ体制の整備です。事前に面接での見極めも当然重要ですが、職場環境が整っていなければ直接雇用に結びつかなかったり、早期退職されてしまう可能性もあります。

受け入れるチームだけではなく、企業全体として紹介予定派遣で送られてきた派遣社員とか変わっていくことが重要です。積極的にコミュニケーションを取るなど、この会社で働きたいと思ってもらえる環境を整えましょう。

H2. 紹介予定派遣から直接雇用契約を結ぶ際の注意点



▲08

紹介予定派遣で直接雇用する労働者を探す場合、以下の点に注意してください。

- 候補者から直接雇用契約を断られる場合がある
- 直接雇用の決定時にも手数料が発生する
- 直接雇用後に試用期間を設定できない

H3. 候補者から直接雇用契約を断られる場合がある

紹介予定派遣でやってきた労働者が必ずしも直接雇用契約に結びつくわけではありません。「[紹介予定派遣から直接雇用契約を結ぶ割合](#)」でも触れましたが、全体の半数は直接雇用契約に至っていない状況です。

企業側から打診しなかった可能性もありますが、派遣社員側から断られたケースも十分にありえます。企業側が決定権を独占しているわけではないため、断られる可能性を踏まえつつ直接雇用の打診をするようにしてください。

H3. 直接雇用の決定時にも手数料が発生する

紹介予定派遣をしてもらう段階で手数料が発生しますが、これとは別に直接雇用が決まった段階でも手数料を支払わなければなりません。派遣にかかる費用だけではなく、紹介手数料がかかる事を加味して、実際に紹介予定派遣を利用するかどうか検討しましょう。なお、不採用となった場合は手数料は発生しません。

H3. 直接雇用後に試用期間を設定できない

「[正社員の試用期間との違い](#)」でも簡単に解説しましたが、派遣社員を直接雇用した後に試用期間を設定できません。そもそも紹介予定派遣自体が試用期間とみなされているため、この期間内に人材の見極めをする必要があるのです。

ミスマッチを防ぐためには、受け入れ前の面接で判断するなどの方法があります。じっくりと判断できるまで質問を重ね、試用期間を設けなくとも判断が出来るような状態にしておくのがベストです。

H2. まとめ

紹介予定派遣から直接雇用に切り替えると、多くのメリットがある反面、デメリットがあることも覚えておかなければなりません。そもそも全ての紹介予定派遣を作業できるわけでもないため、企業側はきちんとした判断基準を整えておく必要があるでしょう。

正社員を募集するよりもコスト的に負担は少ないものの、企業全体の問題であることを意識し、ミスマッチが発生しないようにしてください。