



オーストラリアの人事攻略で成功する為には  
その44

金融危機の影響で今景気は後退しており、オーストラリアでも例外ではないように思われます。**1990**年前半で失業率は**15%**前後でした。企業は正社員の雇用を控え派遣の増加が目立ちました。

この背景には、商業活動に自信を失った企業が、流動的人材つまり正社員でなく派遣で雇用をまかなうという傾向が見られました。来年以降オーストラリアでもこの傾向が繰り返されるものと思料されます。

日本では派遣社員はパートタイマーとよばれ、あまり重要なポストでの雇用はない様に思えます。しかし、ここオーストラリアでは派遣でも自分にプライドをもって正社員と同じ仕事をしています。というのも一つは日本と違い、最低賃金法で雇用者の賃金が保護されているという理由があります。

基本的に派遣社員の時給の割り出し方法は、正社員の年俸を労働時間数で割るという計算式ですが、派遣社員には年次休暇や病休がないため、その分を上乗せした時給となっています。その為時給20ドル以上が最低賃金となっている業種が多いです。派遣の社員はいつでも解雇されるという危機意識があるため、正社員よりも真剣に、私用電話などすることなく真面目に仕事をせざるを得ない状況となっております。

ここ数年間は、好景気でしたので優秀な派遣の確保は多難でしたが、景気後退とともに優秀な人材を確保することは容易になってくるものと思料されます。州政府の場合、全従業員の三分の一は派遣で補っています。更にニューサウスウェールズ州政府は赤字財形になったために、正社員の解雇を行い派遣で補う方針を打ち出しております。

また、派遣社員の場合には無断欠勤や早引きをした場合、企業側はそれに対して給料を支払う必要がなく、実際に働いた時間の給料のみ支払いますので、金曜日や月曜日に勝手にロングウィークエンドにしている正社員のように経営者の頭痛の種となることもありません。派遣社員を抱える人材会社では、最初の派遣労働の4時間を保証しているため、間違った人材を派遣した場合、4時間以内に連絡を致しますと、一切料金がかからないというメリットも有ります。その上、人材会社が派遣社員の給料のみならず年金、給料支払い税及び労災を支払うため簡単な経理処理で済みます。