

ロジラテジは10日、都内で派遣法改正の動向を踏まえたセミナー「波動調整も怖くない、半年でできる直接雇用化」を開催した。同社取締役・物流人材コンサルタントの栃本浩昭氏は、日雇い派遣禁止などが盛り込んだ派遣法改正が物流現場にも影響を及ぼすことに言及。物流現場がとる選択肢として直接雇用、業務請負化の2点を挙げた上で、直接雇用化の最大の課題は波動調整にある、と指摘した。同氏は「波動調整に対応できる労務管理体制を早急に整えることが必要」と述べるとともに「パートやアルバイトとのつながりを強めることが重要であり、スタッフマネジメントができて初めて仕組みが回る」と述べた。

物流業界でも重要となる

波動調整機能の自力構築が鍵

派遣法改正は、日雇い派遣禁止のほか、違法派遣や偽装請負などについて受け入れ先（物流会社など）に罰則規定（見なし雇用制度）が設けられることなどが柱となる。今通常国会での成立が見込まれており、公布後、6カ月以内の施行

同氏は「波動調整機能は、日雇い派遣禁止のほかに、業務請負化にするか、業務請負化にするかの選択に迫られる」と説明した。そのうち直接雇用化を成功させるポイントとして、これまでの日雇いが設けられること、派遣会社の波動調整機能がいかに自力で構築するか、を挙げた。

派遣法改正に対処する

ロジラテジがセミナー開催

物流企業の直接雇用化

というスケジュール。一部に5年間の猶予期間も設けられるが、日雇い派遣禁止などは施行と同時に適用となる見込みだ。

同氏は、日雇い派遣に依存していた物流現場ほど法改正の影響は大きい、と指摘。日雇い派遣禁止を受けて物流現場は「直接雇用化

せるためには、労務管理体制の構築とともに、スタッフマネジメントが重要であることにも言及。「現場をまとめるリーダーをいかに育てるか、パートやアルバイトに、いかにやりがいをもっと働いてもらえるかを考えることが必要だ」と語った。

重要なスタッフマネジメント



派遣法改正が物流現場に与える影響と対策が説明された

さらに同氏は「その場しのぎではなく、いかに熱意をもって人材育成に取り組むための具体的な方策を物流会社に指導する。

み、現場力を鍛え、そして現場生産性を高めることができるか。それが物流業界にも問われている」と強調した。

なお、同社は4月には直接雇用化を目指す物流企業、自家物流の荷主企業を対象にした「スポット派遣からの脱却を半年で目指す！ 直接雇用化実務研修」を開催す