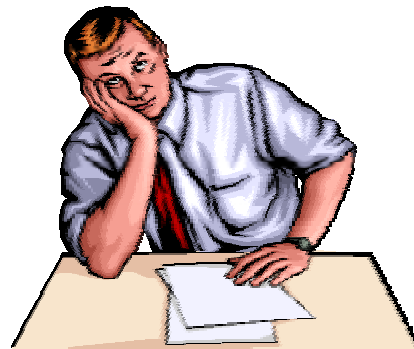


J-pops	Foods	Campus	Topics
<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-</u> <u>Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>	<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-</u> <u>Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>	<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-</u> <u>Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>	<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-</u> <u>Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>



「^{しんそつ は けん}新卒派遣」で、^{かいしやう} mismatch 解消

「^{おつとひやくしやくせい} 应届毕业生派遣」，解除专业不对口

ここ数年、^{けいき かいふく} 景気回復の兆し^{きざ}がうかがえず^{きび}厳しい就職環境が続いていたなか、「^{しごと} 仕事内容が合わない」などという理由から^{そうき} 早期に離職する^{しんそつしゃ} 新卒者が増加する傾向にあった。いわゆる、^{ミス} mismatch によるもの。大学・短大・^{せんもんこうそつ} 専門校卒の就職内定率は 80.9% (2004年2月1日現在、^{もんぶ} 文部科学省・^{こうせいろうどうしやうしら} 厚生労働省調べ) という数字が示すような、就職難を克服し就職したにもかかわらず、「入社3年未満にその 34.3%(2002年現在、厚生労働省調べ) が離職している。

这几年没见景气恢复的征兆，一直继续着严峻的就业环境，但是，因[工作内容不合适]为理由，早期离职的应届毕业生还在逐渐增加。就是所谓的专业不对口。尽管克服大学，短大，专门学校的 80.9% 的就业内定率（2004 年 2 月 1 日至今文部科学省・厚生劳动省调查），其 34.3% 的人（2002 年至今，厚生劳动省调查）进公司不到三年就离职。

こうした現象を^{かいしやう} 解消する方法として、最近^{さいきんひろく} 広く導入されるようになったのが、「^{しんそつ は けん} 新卒派遣」という就職形態である。

为了解除这样现象，广泛引进的就职形态的「应届毕业生派遣」出台了。

J-pops	Foods	Campus	Topics
<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>	<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>	<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>	<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>

「新卒派遣」は、派遣社員が派遣先企業に正社員ないしは契約社員として採用されることを前提とした「紹介予定派遣」が、2000年12月1日に解禁されたことから可能になった。「紹介予定派遣」自体は、派遣社員全般を対象としたものだったが、ミスマッチ解消の決め手として、「紹介予定派遣」の一形態である「新卒派遣」が注目されるようになった。

米国ではすでに広く採用されている制度で、派遣事業者を介し、直接雇用を前提として一定期間、派遣社員として企業で働いたのち、派遣社員と企業双方の合意により直接雇用に移り替えるというシステムである。

「紹介予定派遣」を推進してきた厚生労働省だが、いっぽう企業および派遣事業者によるこの制度の悪用に、目を光らせる立場にある。その具体的な施策として、昨年3月に改正労働者派遣法が施行された。

新しい法律のポイントは、事前に正社員などとしての求職・採用の意思を相互に明確化し、「紹介予定派遣」の本来の趣旨を徹底させるようにしたことだ。「紹介予定派遣」のとくに新卒者の就職のミスマッチ解消効果には、各方面が期待するところである。

2000年12月1日开放了「预定介绍派遣」。「预定介绍派遣」是派遣职员被派遣到工作地时，是以正职员或合同职员的形式被采用。开放「预定介绍派遣」，「应届毕业生派遣」才有可能实施。因为「预定介绍派遣」本来以派遣职员全体为对象，作为解除专业不对口的决定因素，所以「预定介绍派遣」中的一个形态的「应届毕业生派遣」才被受注目。

「应届毕业生派遣」在美国是早已被广泛采用的制度，是派遣公司所派遣职员以直接雇用为前提，先在公司工作一段时间，然后派遣职员和企业双方达成协议，变成直接雇用的体制。

虽然推动「预定介绍派遣」的是厚生劳动省，但因为企业和派遣公司的单方面的滥用而处于被监督的处境上。作为具体的措施，去年3月施行了改正劳动者派遣法。

新法律的要领是事前相互间明确正职员求职・采用的意思，全面贯彻「预定介绍派遣」的本来的宗旨。各方面期待着「预定介绍派遣」的推出能够解除就业专业不对口的问题。-

翻译 文英花