

【平成27年度集計結果概要】

1 派遣労働者数

(1) 改正前お労働者派遣法に基づく集計結果 (平成27年4月1日～平成27年9月29日)

ア 常用換算派遣労働者数 (a+b+c) (注1) ……約21万人

(ア) 一般労働者派遣事業

a 常時雇用労働者 70,359人 b 常時雇用以外の労働者(常用換算) 53,140人

(イ) 特定労働者派遣事業

c 常時雇用労働者 83,445人

(2) 改正後の労働者派遣法に基づく集計結果(平成27年9月30日～平成28年3月31日)

ア 派遣労働者数 (a+b+c+d) (注2) ……約130万人

(ア) 労働者派遣事業

a 無期雇用派遣労働者 125,792人 b 有期雇用派遣労働者 948,260人

(イ) (旧)特定労働者派遣事業

c 無期雇用派遣労働者 177,049人 d 有期雇用派遣労働者 46,011人

2 派遣事業所関係 (平成27年度) (注3)

(1) 派遣先件数 ……約69万件 (対前年度比: 16.9%減)

ア 労働者派遣事業 577,780件 (対前年度比: 19.1%減) イ (旧)特定労働者派遣事業 111,364件 (対前年度比: 2.6%減)

(2) 年間売上高 ……5兆6,790億円 (対前年度比: 4.4%増)

ア 労働者派遣事業 4兆 348億円 (対前年度比: 3.3%増) イ (旧)特定労働者派遣事業 1兆6,442億円 (対前年度比: 7.2%増)

(3) 派遣料金 (8時間換算) (平均) (注4)

ア 労働者派遣事業 17,433円 (対前年度比: 0.9%増) イ (旧)特定労働者派遣事業 24,541円 (対前年度比: 2.0%増)

(4) 派遣労働者の賃金 (8時間換算)

ア 労働者派遣事業 11,927円 (対前年度比: 0.7%増) イ (旧)特定労働者派遣事業 15,564円 (対前年度比: 1.0%増)



## 労働者派遣事業の平成28年6月1日現在の状況



### 【平成28年6月1日現在の状況概要】

#### 1 派遣労働者数（注）……………約131万人（対前年比：2.5%減）

(1) 労働者派遣事業	1,060,665人
… 無期雇用派遣労働者	141,777人
… 有期雇用派遣労働者	918,888人
(2) (旧)特定労働者派遣事業	246,111人
… 無期雇用派遣労働者	198,265人
… 有期雇用派遣労働者	47,846人

#### 2 製造業務に従事した派遣労働者数……………約22万人

(1) 無期雇用労働者	41,222人
(2) 有期雇用労働者	176,029人

(注) 「派遣労働者数」は、労働者派遣事業での「無期雇用派遣労働者」と「有期派遣労働者」に、(旧)特定労働者派遣事業での「無期雇用派遣労働者」と「有期雇用派遣労働者」を合計した人数。

注: 報告書の提出率は、平成27年6月1日現在報告が約85%、平成28年6月1日現在報告が約81%となっている。



## 平成27年度職業紹介事業報告書の集計結果

### 【概要】

- 1 民営職業紹介事業所(有料・無料)
  - 1 新規求職申込件数・・・約1,344万件(対前年比 15.1%減)  
(1)有料職業紹介事業 13,234,899件(対前年比 15.3%減)(2)無料職業紹介事業 206,197件(同 2.2%減)
  - 2 求人数(常用求人)・・・約557万件(対前年度比 8.7%増)  
(1)有料職業紹介事業 4,656,492件(対前年度比 6.6%増)(2)無料職業紹介事業 910,267件(同 20.8%増)
  - 3 就職件数(常用就職)・・・約60万件(対前年度比 7.0%増)  
(1)有料職業紹介事業 557,554件(対前年度比 7.6%増)(2)無料職業紹介事業 38,247件(同 0.8%減)
  - 4 年度末求人倍率・・・・・・ 0.54倍  
(1)有料職業紹介事業 0.50倍(2)無料職業紹介事業 3.54倍
  - 5 民営職業紹介事業所数・・・ 19,453事業所(対前年度比 3.4%増)  
(1)有料職業紹介事業所数 18,457事業所(対前年度比 3.2%増)(2)無料職業紹介事業所数 996事業所(同 9.2%増)
  - 6 手数料収入・・・約3,535億円(対前年度比 1.4%増)  
(1)上限制手数料 約45億1千万円(対前年度比 35.0%減)(2)届出制手数料 約3,470億0千万円(同 2.4%増)  
(3)その他の手数料 約20億0千万円(同 34.2%減)
  - 7 国外にわたる職業紹介状況  
(1)新規求職申込件数 63,169件(対前年度比 29.3%減)  
・有料職業紹介事業 35,465件(対前年度比 35.1%減) ・無料職業紹介事業 9,200件(同 7.8%減)  
(2)求人数 26,944人(対前年度比 14.5%増)  
・有料職業紹介事業 19,677人(対前年度比 20.1%増) ・無料職業紹介事業 7,267人(同 1.5%増)  
(3)就職件数 23,552件(対前年度比 29.3%増)  
・有料職業紹介事業 16,643件(対前年度比 37.4%増) ・無料職業紹介事業 6,909件(同 13.2%増)
- 2 特別の法人無料職業紹介事業の状況
  - 1 新規求職申込件数 6,328件(対前年度比 10.8%増) 2 常用求人数 10,956人(同 20.9%増) 3 常用就職件数 2,070件(同 23.2%減)
  - 4 年度末求人倍率 1.13倍 5 特別の法人無料職業紹介事業所数 2,104事業所(同 4.7%増)
- 3 地方公共団体無料職業紹介事業の状況
  - 1 新規求職申込件数 28,926件(対前年度比 14.9%増) 2 常用求人数 254,996人(同 20.9%増)
  - 3 常用就職件数 6,108件(同 10.1%減) 4 年度末求人倍率 5.77倍 5 地方公共団体無料職業紹介事業所数 523事業所(同 24.2%増)

## 『いわゆる事前面接』認めるべきと経団連

### エコノミックニュース

日本経済団体連合会は労働者派遣法で労働者派遣(紹介予定派遣を除く)の役務の提供を受けようとする者は派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないとしている規定について「入職後のミスマッチを防ぐため、派遣契約の締結にあたり、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とした面接等を行えるようにすべき」と『いわゆる事前面接』を認めるべきだと政府に2日までに是正を求めた。

経団連は「事前面接等は派遣社員の受入れ後のミスマッチの予防につながり、企業・派遣労働者双方にとって有益」と訴えている。

また「運用上では、派遣労働者や派遣労働者になろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問や履歴書の送付等を行うことは実施可能で、派遣先が派遣労働者の適性を事前に直接確認したいという意向も妥当なものとする」としている。

そのうえで「特定を目的としたいわゆる事前面接を解禁すべき。少なくとも、無期雇用派遣については派遣元事業主と派遣労働者との雇用に影響を及ぼし得ないことから、特定目的行為の解禁の対象とすべき」と訴えている。

(編集担当:森高龍二)

## 無期雇用派遣広がる テンプHDなど、法改正に対応

### 2017/4/4 日経新聞

テンプホールディングス(HD)は3日、業務経験のない人を対象に契約期限のない無期雇用の派遣サービスを始めた。まず1年で300人弱を採用する。中堅のネオキャリア(東京・新宿)も4月から無期雇用派遣を開始。2015年9月末施行の改正労働者派遣法で派遣期間の制限が強化されたのを受け、無期雇用型のサービスが広がっている。

無期雇用派遣は派遣会社が派遣する人を契約期間を設けずに、社員として雇い入れる方式。改正派遣法は有期契約の派遣社員が同じ職場で働ける期間を原則3年に統一した。一方、無期雇用の場合は期間制限がないため、派遣先の会社にとっても同じ社員に働き続けてもらえるなどの利点がある。

テンプHDのサービスは面接や研修を経て、業務経験のない人を採用するのが特徴。まずは東京で導入し、大阪などにも広げる。ネオキャリアは東京でサービスを始め、18年9月末までに大阪や愛知などに広げる予定だ。

派遣社員の無期雇用採用はリクルートスタッフィング(東京・中央)やヒューマンHDなども始めている。

## 長時間労働に法規制 派遣も同一待遇 政府決定

毎日新聞2017年3月29日

政府は28日、「働き方改革実現会議」(議長・安倍晋三首相)を開き、2017年度から10年間に実施する施策を盛り込んだ「働き方改革実行計画」をまとめた。政府は秋の臨時国会に関連法案を提出し、2019年度施行を目指す。

同一労働同一賃金では、時間外労働の割増率や各種手当に関しては同一の支給を求めた。一方、基本給では業績や能力などに応じた待遇差を認めた。ただし、待遇差に合理性があるかどうか、企業側に従業員に対する説明義務を課す。

**また、派遣労働者の賃金水準が派遣先の変更で変わることを防ぐ方策も盛り込んだ。派遣労働者を受け入れている企業が、派遣会社に対して賃金など待遇に関する情報を提供するよう義務付ける。派遣労働者の賃金水準を同業種の労働者と同等以上とすることを労使協定に盛り込むことなども求めている。**

長時間労働是正に関しては、「月45時間」などの残業時間の上限を法定化し、罰則を設ける。繁忙期でも「月100時間未満」などの規制を新たに設けた。ただし、運輸業と建設業、医師は施行から5年間は適用を猶予する。5年後には建設業は年720時間を適用するが運輸業は年960時間とする。医師は19年に結論を出す。研究開発職は適用除外を継続する。【阿部亮介】

## 働き方改革に向け改正法案の策定加速へ 政府

3月29日 NHKニュース

政府は、長時間労働の是正などの実現を図るため法改正の具体的な方向性を示した実行計画を取りまとめたことを受け、来月にも厚生労働省の審議会での審議を始め、改正法案の策定作業を加速させることにしています。政府は、28日に開かれた働き方改革実現会議で、長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現を図るため、法改正の具体的な方向性を示した働き方改革実行計画を取りまとめました。

実行計画では、時間外労働の上限規制を導入するために労働基準法を改正することや、非正規労働者が不合理な待遇差について裁判に訴えられるようにするために、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の3法を改正することなどが示されました。

安倍総理大臣は会議の最後に、「実行計画に丁寧に書き込まれた内容に忠実に従って関係審議会の審議を終え、早期に法案を国会に提出してほしい」と述べ、政府は、来月にも厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会での審議を始め、改正法案の策定作業を加速させることにしています。

一方、法改正が実現し規制が強化されたとしても、サービス残業や偽装請負などが横行し、規制を免れるケースが増えるのではないかと懸念もあり、抜け穴を塞ぎつつ、規制の実効性を高めることができるかが課題となります。

また、実行計画で、働いた時間でなく成果で報酬を決める新たな労働時間制度を導入するための労働基準法改正案の早期成立を図ることが盛り込まれたことに、連合の神津会長が反対する立場を表明しており、改正案の今後の取り扱いによっては、働き方改革に影響が出ることも予想されます。

**働き方改革 実行計画 要旨**

毎日新聞2017年3月29日

世の中から「非正規(労働者)」という言葉を一掃し、長時間労働が常識化している現状を変える。改革により中間層が厚みを増し、消費の押し上げや出生率の改善につながる。必ずやり遂げるという強い意志で法制化に取り組む。

**◆同一労働同一賃金**

正規労働者と非正規労働者間の不合理な待遇差の解消を目指し、指針案を策定。基本給や賞与は、仕事の実態などに違いがなければ同一の支給を求める。

通勤手当や福利厚生は同一の待遇を求める。非正規が求めた場合、企業は待遇差の理由を説明しなければならない。

**派遣労働者には派遣先の企業と同じ待遇を求めるが、賃金や評価が十分守られる労使合意を結べば例外とする。**

**◆長時間労働の是正**

労働基準法を改正する。時間外労働は原則として月45時間かつ年360時間を限度とし、違反には罰則を科す。

労使が協定を結べば特例を認めるが、年720時間を超えることはできず、さらに(1)2~6カ月の平均は80時間以内(2)単月では100時間未満(3)時間外労働が月45時間を上回るのは年6回までとする。

自動車の運転業務、建設業、医師への適用は改正法施行から5年間猶予。運転は上限を年960時間とし、建設は災害時の復旧・復興では繁忙期の上限を適用しない。医師の規制の在り方は2年後をめどに結論を出す。研究開発業務は適用除外とする。

**◆柔軟な働き方**

テレワークに関しては在宅だけでなく、サテライトオフィスなどでの勤務を可能にする。副業・兼業の普及を促進させる。

**◆治療と仕事の両立**

主治医や会社と連携し、患者の病気の治療と仕事の両立を支援するコーディネーターを配置する。

**◆教育環境の整備**

給付型の奨学金制度を創設。来年以降始める。

**◆高齢者の就業促進**

2020年までを集中取り組み期間と位置付け、65歳以降の継続雇用や65歳まで定年延長を行う企業への支援を強化する。

**◆外国人材**

高度外国人材の永住許可申請に必要な在留期間を現行の5年から1年に短縮する。

## 人材派遣「未経験者も歓迎」需要旺盛で門戸

### 平均時給の下押しも

#### 日経新聞

バブル期以来の人手不足のなか、労働市場で働き手の確保に変化が起きている。派遣市場では未経験者の活用のほか、より時給の高い職種へ転換する動きが活発化。転職市場でも非正規雇用者を正社員として企業に紹介する例が目立ち始めた。売り手市場の人材サービスを巡る新たなうねりを追った。

働き手不足を映し、時給の上昇が続いてきた人材派遣市場で不思議な現象が起きている。

求人情報大手のリクルートジョブズ(東京・中央)によると、派遣社員の募集時平均時給は2月に前年同月と比べ0.8%低い1614円だった。前年水準を下回るのは4カ月連続だ。同業のエン・ジャパンがまとめる平均時給も2月まで5カ月連続で前年水準を下回った。いずれもアベノミクス以降は上昇傾向を続けていたが一転、下落トレンドに転じた。

企業の派遣依頼が減ったわけではない。むしろ「旺盛な需要に応え切れていない」(テンプホールディングスの水田正道社長)のが実情だ。結果として専門事務やIT(情報技術)、介護といった職種で「未経験者歓迎」の募集が増加。即戦力の経験者と比べ時給は低くなるため、平均時給が押し下げられた。

足りない人材を補うため、派遣会社は未経験者の戦力化に知恵を絞る。ウィルグループ傘下のセントメディア(東京・新宿)は介護職の派遣社員のうち5～6割が未経験者。活躍を促す目的で、教育係を兼ねた正社員とチームで派遣する取り組みを今年度から始めた。

以前から販売職や製造工で同じ取り組みを進めており、未経験者が急ピッチで増えている介護職にノウハウを応用した。武田広伸メディカルサポート事業部長は「派遣社員の定着率が3～5ポイント上昇した」と効果を語る。

銀行などで働く金融事務職も未経験者の活用が進んでいる。アデコ(東京・港)は2016年10月、テンプスタッフは17年2月から未経験者を専門の研修機関で育てて派遣するサービスを始めた。従来は経験者が担っていた仕事だが、人手不足で門戸が広がった。

就労ブランクのある主婦を中心とした派遣サービス「しゅふJOBアライブ」を展開するピーススタイル(東京・新宿)でも派遣依頼が増えている。時短案件が多いこともあり、時給はコールセンターで1100～1200円と、通常より安めに設定される。

育成が進めば派遣料金や時給の引き上げにつながる一方、派遣会社にとっては「育てた人材が流出してしまうケースがある」(エン・ジャパンの沼山祥史派遣会社支援事業部長)といった泣きどころもある。有期契約の派遣社員にとって、長期を見据えた育成はなじみにくい側面もある。人手の確保といかに両立させるか、派遣会社の力量が問われそうだ。

## 新卒採用 18年春9.7%増 本社調査、介護・陸運・外食が旺盛

2017/3/21

日本経済新聞

日本経済新聞社は20日、2018年春の新卒採用調査(1次集計)をまとめた。主要企業が計画する大卒採用の合計は17年春実績(見込み)に比べ9.7%増となる見通しだ。介護や陸運、外食など人手不足が深刻な労働集約型のサービス業で採用意欲が強い。人工知能(AI)などの技術革新に対応するため、理工系も14.8%増とニーズが高まっている。

8年連続でプラスとなった。非製造業が11.1%増、製造業は6.7%増だった。業種別では保育・介護施設を含む外食・その他サービスが29.3%増、ドラッグストアなどその他小売業で16.5%増と伸びが目立つ。

採用数が最も多いのはイオングループの約2000人。今春の2100人に続き高水準となる。2位は大和ハウスグループで13.4%増の1409人。賃貸アパートの建設が好調で、営業員や設計技術者を増やす。

人手不足が慢性化しているサービス業が積極的な計画を打ち出す。保育大手のJPホールディングスグループは保育士を中心に2割増の約450人、介護大手のSOMPOケアメッセージは介護士を主体に2.4倍の300人を計画する。

運転手不足に苦しむ陸運ではヤマトグループが大卒で今春並みの約300人、高卒で4割増の約600人を計画する。福山通運グループは大卒で2.5倍の300人だ。

積極出店を続ける外食大手やドラッグストアの採用意欲も強い。コロワイドは51.6%増の144人、サンドラッググループは72.4%増の500人の採用を目指す。

もっとも、サービスや小売りは今春計画が未達に終わった企業が多い。売り手市場が続く来春も苦戦が予想される。

採用方法を見直す動きもある。ヤマハ発動機はエントリーシートを廃止し、適性検査を通過すれば一次面接に進めるようにした。門戸を広げ、応募者を増やす。大和ハウス工業は選考から一度外れても再び応募できる「敗者復活」制を始める。

金融では大量採用が一巡し、抑制の動きがみられる。東京海上日動火災保険は団塊世代の大量退職がなくなり、20.7%減の約550人。三井住友海上火災保険は定型的な仕事を契約社員に移すなどし、19.1%減の約520人にする。大和証券グループは今春に当初計画を上回る700人を採用する反動で、15.4%減の592人とする。

文科系に比べ理工系の人気の高さも目立った。文科系・理工系別で回答した企業のうち理工系は14.8%増で、文科系の6.0%の2倍以上の伸び。AIや自動運転など急速な技術革新に対応するため、日産自動車やデンソー、日本電産グループなどが積極採用する。



## 正社員との待遇格差、説明を義務化 働き方改革の骨子案

朝日新聞

政府の働き方改革実現会議が17日開かれ、月内にまとめる「働き方改革実行計画」の骨子案を示した。非正社員の待遇改善を図る「同一労働同一賃金」の実現に向けた関連法の改正案に、正社員との待遇格差について働き手に説明する義務を企業に課することが盛り込まれた。

政府は今月末に開く実現会議で実行計画をとりまとめ、計画の内容に沿った労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の改正案を今秋をめどに国会に提出する方針だ。非正社員が正社員との間に不合理な処遇格差があると考えた場合に、是正を求めて裁判を起こす根拠となる規定も整える。今の法律には、派遣労働者について不合理な格差を禁じる規定がないが、新設されることになる。

非正社員が正社員の労働条件について持っている情報はふつう少なく、裁判を起こすハードルは高い。改正法では企業に待遇格差の説明義務を課す。義務に違反した事業者に罰則を科す規定も設ける。派遣社員については、派遣先の働き手と比べて待遇格差を判断するようにし、派遣先企業にも説明義務を課す。同一労働同一賃金にかかわる紛争を裁判以外の場で解決する手続きも整備する予定だ。

実現会議は昨年12月、正社員と非正社員の待遇格差がどのような場合に不合理とされるかを例示した、同一労働同一賃金のガイドライン案を示した。3法の改正と同時に、ガイドラインを発効させる方針だ。

残業時間の上限規制に関しては、政労使が合意した内容がこの日の実現会議に提案された。この内容が実行計画に盛り込まれ、今秋をめどに関連法の改正案が提出される見通しだ。

建設業や運輸業のドライバーといった業種・職種については、すぐに長時間労働を是正することは難しいとして、上限規制の適用について猶予期間を設けるよう業界団体から要望が出ている。

安倍晋三首相はこの日の会議で、猶予期間を設けたうえで上限規制を適用する意向を示した。両業界を所管する国土交通省が業界団体と調整し、実行計画に反映させる方針だ。(千葉卓朗)

**NTT、正社員向けを非正規にも4月に手当新設**

2017/3/15付  
日本経済新聞 朝刊

NTTは正社員に限定していた手当を非正規社員にも広げる。正社員向けに支給していた月3500円の食事手当を廃止し、フルタイム勤務の非正規社員も対象に含めた「サポート手当」を4月に新設する。月額3500円。約4万人の非正規社員が受け取れるため会社側の負担は年60億円程度増す。

KDDIも非正規の契約社員に支払う賞与を積み増す。

両社が正社員との格差縮小に乗り出すのは、通信インフラの維持や携帯ショップなどでの人手不足解消につなげる狙いがある。

**オリエンタルランド、非正規2万人を組合員に 人手確保**

2017/3/15  
日本経済新聞

オリエンタルランドの労働組合は約2万人いる非正規従業員を4月1日付で組合員にする。組合員は現在の約2900人から2万2000人程度に増える。対象はアルバイトやショーの出演者、嘱託社員などで全従業員の8割以上を占める。テーマパークで働く従業員の賃金や働き方の待遇改善を進め、人手不足に対応する。

非正規従業員を組合員にする動きは一部の流通や外食、自動車などで先行している。ただ、2万人規模が一気に組合員になる例は珍しく、他社にも影響が広がりそうだ。

このほど労使で合意した。東京ディズニーリゾート(TDR)のアルバイトらは主に園内で働いており、アトラクションの運行や園内の清掃、飲食施設での接客・調理、駐車場での車の誘導などを担っている。

これまで正社員は賃上げや待遇改善などを労使で交渉してきたが、非正規従業員は対象ではなかった。組合員になることで、時給上限の引き上げや時短有給休暇制度の導入など、働きやすい労働環境に向けて交渉できるようになる。労組は来春から詳細な労働条件の交渉に入る。

かつて人気だったテーマパークのアルバイトだが、現在では募集に苦勞する施設も出ている。オリエンタルランドは1月下旬に初めて大阪でアルバイトの採用面接会を開いた。人手不足に対応するため、現在働く人への待遇改善を進めている。

2016年4月には約820人の契約社員を無期雇用の正社員に転換。同時にアルバイトの時給の上限を1100円から1350円に引き上げた。契約社員・アルバイトの士気を高め、長く働いてもらう狙いだ。組合への加入もその一環だ。

非正規従業員の組合員化は外食や自動車の一部で進んでいる。

外食大手のゼンショーホールディングスは店頭や工場で働くパートらを労働組合の組合員としている。組合員を対象とした団体保険に加入できるメリットがある。流通や外食、繊維などの労働組合が加盟するUAゼンセンの組合員164万人のうち92万人は非正規の短時間労働者という。

トヨタ自動車労働組合は2000年代前半から段階的に非正規社員の組合員化を進めてきた。現在は再雇用者に加え、トヨタが経営する病院で看護師などとして働くパートタイマー、入社から一定の期間が経過した期間従業員が組合員になっている。17年の春季労使交渉ではそれぞれが賃金などに関して要求を出した。

## 残業上限 繁忙期は「100時間未満」首相要請で労使決着

2017/3/14付

日本経済新聞

政府が進める働き方改革（総合2面きょうのことば）の柱である残業時間の上限規制を巡り、繁忙月に例外として認める残業を「100時間未満」とすることが固まった。安倍晋三首相が13日、首相官邸で経団連の榊原定征会長、連合の神津里季生会長と会談して要請。労使ともに受け入れる方針で、政府は月内に非正規の待遇改善策なども盛り込んだ実行計画を策定する。

両会長は13日、首相との会談に先立ち、残業時間の上限規制に関する合意文書を作成。時間外労働の上限は労使協定を結べば年間720時間、月平均60時間まで認める。焦点の繁忙月の上限については「100時間を基準とする」との表現を盛り込んだ。

首相は両会長との会談で「ぜひ100時間未満とする方向で検討いただきたい」と要請。榊原会長は会議後、記者団に「首相の要請を重く受け止め、経済界として対応を決めたい」と表明し、神津会長も「労基法70年の歴史の中で非常に大きな改革だ」と語り、労使ともに受け入れる方針を事実上示した。

17日に開く働き方会議では政労使の合意として「100時間未満」が提示される見通しだ。年内に労働基準法改正案などを国会に提出し、2019年度の運用開始を目指す。

労使合意には終業から始業までに一定の休息を設ける「勤務間インターバル制度」導入を法律に盛り込むことも明記。残業規制導入から5年経過後、過労死の労災認定状況などを踏まえ、上限を見直す。現在は適用除外となっている建設や運輸などの業種は運用までの猶予を設けることで政府と経済界は調整する。

UTグループ、労働者派遣事業のタイト・ワークを約18億円で買収  
関西地域拡充へ

## M&Aタイムス

製造分野へのエンジニア・設計開発技術者の派遣・請負などを行うグループの持株会社であるUTグループ【2146】は、関西地方で人材派遣を手掛けるタイト・ワークの全株式を取得し、子会社化すると発表した。

なお、取得金額は約18億円。UTグループは、主要顧客である国内製造メーカーを中心に派遣及び請負事業を行うことにより、良質な雇用創出を通じて、日本のモノづくりに貢献することを事業の目的として活動しているが、現在の雇用環境は、過去最高水準の有効求人倍率を背景に採用コストが上昇傾向にあり、顧客企業においては、モノづくりに関わる人材の採用が喫緊の課題となっている。

そうした環境の中、UTグループにおいては、既存顧客はもちろん新規顧客から、業種に偏りなく、受注が増加している。

平成10年に設立されたタイト・ワークは、1,600名を超える従業員を擁しており、大阪・兵庫・京都を拠点とするアウトソーシングカンパニーとして、大手製造メーカーを中心とした多くの顧客に対して、徹底した地域密着の事業を展開しており、当該地域において確固たる信頼と高い営業シェアを有している。今回の買収は、製造派遣事業の一層の事業拡大を図ると共に、UTグループのノウハウとの統合により、継続的に企業価値を向上させることを目的としたもの。