

管理台帳の記載ミスめだつ 平成27年の法改正を受けて 愛知労働局・派遣事業監督結果

労働新聞

監督数7割増 行政処分は4件

愛知労働局は、平成28年度に実施した労働者派遣事業に関する指導監督状況を公表した。監督件数は前年度から68.8%伸びて、派遣元を中心に1050事業場。

27年に労働者派遣法が改正されたことから、指導手法を集団指導ベースから訪問などによる個別ベースに変更したことが監督件数急増の原因だ。重篤な法違反があったとして行政処分を行ったのは4件。

このうち1社は、労働者派遣事業停止命令および派遣事業改善命令を発出したにもかかわらず再度違反したため、2回目の停止命令を出している。文書指導を行ったのは285事業場。

派遣元、派遣先それぞれ、27年法改正で変更のあった「派遣就業場所の組織単位」や「派遣労働者が60歳以上かどうか」といった項目について管理台帳や派遣契約への記載漏れが多かった。

労働基準監督署からの情報提供に基づき、派遣元に対して労基署と合同指導監督を実施した例もあったという。

均等・均衡へ作業部会 派遣業者ら参画し 大阪労働局

労働新聞

大阪労働局(田畑一雄局長)は、「大阪労働局働き方改革推進本部」の下に、派遣労働に関する作業部会を設置した。派遣労働者の均等・均衡待遇確保に向け、処遇改善を図る。

同部会には、パナソニックエクセルスタッフ(株)などの管内の事務系派遣業の有志企業3社と連合大阪など3労働組合が参画している。

このほど開催した第1回会合では、均等・均衡待遇について抱えている課題を議論した。...

正社員求人倍率、初の1倍超え＝失業率2.8%に低下—6月

日経新聞

厚生労働省が28日発表した6月の有効求人倍率(季節調整値)は前月比0.02ポイント上昇の1.51倍となり、4カ月連続で改善した。1974年2月以来、43年4カ月ぶりの高水準。

正社員の求人倍率は0.02ポイント上昇の1.01倍で、集計を始めた2004年11月以来初めて1倍を超えた。緩やかな景気回復を背景にパートら非正規社員だけではなく、正社員の人手不足感も急速に強まっている。総務省が28日発表した労働力調査によると、6月の完全失業率(同)は前月比0.3ポイント低下の2.8%だった。改善は4カ月ぶり。

求人倍率は、ハローワークに申し込んだ求職者1人当たりの求人数を示す。6月は全体の求人数が前月比1.5%増え、求職者数は横ばい。正社員の求人数は1.8%増え、求職者数は0.1%減った。

新規求人を業種別で見ると、自動車関連が好調な製造業のほか、人手不足が深刻な運輸・郵便業、建設業などで大きく伸びた。受理地別の求人倍率は、最高が福井の2.09倍、最低は北海道の1.08倍となった。

トヨタ、裁量労働を実質拡大 一定の「残業代」保証

2017/8/2 日経新聞

トヨタ自動車は自由な働き方を認める裁量労働の対象を広げる方針を決めた。法律が定める裁量労働制の業務よりも幅広い事務職や技術職の係長クラスを対象とする新制度案を労働組合に提示。残業時間に関係なく毎月45時間分の手当を支給するほか月45時間を超えた分の残業代も支払う。政府で議論が進む「脱時間給」の要素を現行法の枠内で先取りする。

自動車産業では自動運転分野などで米グーグルなど異業種との競争が激しくなっている。仕事のメリハリをつけて創造性と生産性を高める必要があると判断した。専門性の高い技術者の間では一律の時間管理の弊害を指摘する声が出ていた。

1日までに組合に制度案を提示しており、同意を得て12月の実施を目指す。国内大手自動車メーカーでこうした制度の導入は初めてとみられる。

対象は事務や研究開発に携わる主に30代の係長クラス(主任級)の総合職約7800人。非管理職全体の半数で新人など若手社員は除く。本人が申請し会社が承認する。トヨタは既に裁量労働制を導入しているが、主任級では約1700人とどまっていた。

新制度では残業時間に関係なく月17万円(45時間分の残業代に相当)を支給する。月17万円の支給額は一般的な主任職の裁量労働手当の約1.5倍。過去の人事・給与体系の移行措置で残った調整給などを原資に充てるもようだが、対象者が想定を上回ると人件費が増える可能性もある。

一般的に残業代を追加支給しない裁量労働制とは違い、新制度は会社が勤務実績を把握し月45時間を超えた分も支払う。所定労働時間を守っていれば週に2時間以上出社すればよく、在宅勤務も可能だ。

過重労働を防ぐため、健康管理にも配慮する。対象者には夏季休暇や年末年始などの連休以外にも平日に5日連続の休暇取得を義務付ける。未達成の場合は翌年から対象から外れる。残業時間が一定水準を超えた場合は健康診断も受けさせる。

労働基準法では労働時間を1日8時間、週40時間と定めている。トヨタは労使で結んだ「36(サブロク)協定」で残業を認めている。原則「月45時間、年360時間まで」だが、繁忙期の超過を認める特別条項付きの36協定を結んでおり、新制度はこの範囲で運用する。

新制度では上司が対象者に時間の使い方の権限を移す。繁忙期に備え残業の上限時間を月80時間、年540時間に広げる方向で組合と議論する。

政府は今秋の臨時国会に「脱時間給制度」を盛り込んだ法案を提出する方向。ただ年収1075万円以上の金融ディーラーなどが対象で、トヨタ社員は対象者が限られるとみられ、製造業にあった独自の制度を導入することにした。

時間に縛られない働き方ではネスレ日本が4月に工場以外の社員を対象に労働時間で評価する仕組みを原則撤廃。住友電気工業は4月に研究開発部門で裁量労働制を導入した。ただ全体で見ればこうした動きは限られている。脱時間給を先取りする動きがほかの企業に波及する可能性もある。

違法残業1万272カ所 厚労省が是正勧告

産経新聞

厚生労働省は26日、月80時間超の時間外労働が疑われる2万3915事業所のうち、43%に当たる1万272事業所で違法な時間外労働を確認し、是正勧告を行ったとする平成28年度の監督指導結果を発表した。月100時間超の時間外労働が疑われる事業所を対象にした前年度に比べ、監督指導の数は大幅に増えた。

厚労省によると、違法な時間外労働があった事業所のうち“過労死ライン”とされる月80時間を超えていたのは7890カ所。月200時間を超えていた事業所も236カ所あった。また、残業代などの賃金不払いが1478カ所、健康診断未実施など健康障害防止措置の不十分が2355カ所で確認された。製造業や運輸交通業で違法な時間外労働が多かった。

厚労省は「指導により是正されても違反を繰り返す恐れがあり、粘り強く指導していく」としている。

三井物産、米国の医療人材派遣会社を100億円超で買収

時事通信

三井物産は5日、米国で看護師を中心とする医療人材派遣サービスを展開しているアカウンタブル・ヘルスケア・ホールディング(フロリダ州)を買収すると発表した。買収額は非公表だが、100億円を超えるとみられる。社会的ニーズが強い医療分野の派遣ビジネス拡充が狙い。

パーソルHD、豪人材サービス大手を買収 691億円の見込み

日経新聞

パーソルホールディングス(旧テンプホールディングス)は14日、オーストラリアの人材サービス・メンテナンス事業大手のプログラムド・メンテナンス・サービスを買収すると発表した。アジア太平洋地域を中心とした海外事業の拡大につなげる狙い。買収額は691億円の見込み。

プログラムド社は豪州の上場企業で連結売上高は2017年3月期に2341億円。人材サービスと設備や施設のメンテナンスを手掛ける。

パーソルは全株式を株主から現金で取得する予定で、プログラムド社の株主総会の承認などを経て10月以降に買収手続きを進める。

パーソルの海外企業のM&A(合併・買収)としては過去最大規模となる。同社は10年に米人材サービス大手、ケリーサービス(ミシガン州)と業務提携し、同社とアジアで協力して事業展開を進めてきた。

現在は13カ国地域で採用支援や人材派遣などを手掛ける。今回の買収でアジア太平洋地域での事業強化につなげられるほか、プログラムド社の設備・施設メンテナンス受託業務のノウハウを日本やアジアでの事業展開も見込む。

無期派遣 見極めて選択を

毎日新聞

派遣会社が無期雇用契約で労働者を採用し、企業へ派遣する「無期雇用派遣」が広がっている。登録型と違い同じ派遣先で長期間働けるうえ、派遣先企業との契約が終わっても、派遣会社から給料が払われるメリットがある。その一方で、派遣会社の説明や支援が不十分で退職につながるケースも。どんな働き方なのか。

人材派遣会社のアデコ(東京都港区)は昨年7月、事務系の無期雇用派遣「キャリアシード」を始めた。登録型派遣に比べ料金は高めだが、企業からの引き合いは予想以上に好調という。

キャリアシードは月給制で、年1回の賞与・昇給、退職金もある。採用後、専任のキャリアコーチがつき、1カ月の基礎研修を受けるほか、将来のプランを立てる。一人のキャリアコーチが受け持つ無期雇用派遣の社員は40人程度。働き始めた後も派遣先を訪ねるなどして助言する。

人手不足とはいえ、事務系の求人は少なく、4月の有効求人倍率は0.40倍にとどまっている。技術職に比べ専門性が高くないと考えられているため、正社員として採用するよりも、採用や育成の手間がかからない派遣労働を使いたいという企業は多い。

ところが、2015年に派遣法が改正。登録型の派遣社員を同じ組織に派遣する場合、期間制限が設けられた。3年を超すと派遣元は派遣先に直接雇用するよう頼むか、自社で雇う義務が生じる。しかし、無期雇用派遣は期間の制限はない。その結果、正社員を増やしたくない企業が、登録型ではなく、無期雇用派遣を活用するようになった。

●「長く働ける」魅力

アデコの担当者は「見通しが不透明な中、企業の就業形態は(終身雇用だけでなく)プロジェクトに応じた外部人材の活用など多様化している。日本は解雇規制が強く、『優秀な人を長く派遣してほしい』との要望は強い」と話す。

14年に「ミラエール」の名称で事務職の無期雇用派遣を始めたスタッフサービス(千代田区)は実務経験を問わない。新卒も含め2900人が1000社で働く。

昨年10月から東京新宿法律事務所(新宿区)で働く五十嵐真弥さん(27)は「ミラエール」社員募集に、「未経験も可能」とあり、登録型より長く安定して働けそうなことも魅力に感じて応募した。

続く

●評価され移る例も

法律事務所での仕事は借金の過払い返還請求手続きに関する事務で、弁護士に代わり事業者と連絡をとることもある。電話対応やパソコンスキルに自信がなかったが、派遣前に2週間研修を受けたことが役立った。今もスタッフサービスの専用アプリで自習したり、担当のキャリアカウンセラーに連絡し「ミスを減らす方法は無いか」と助言を求めたりする。「職場の外にも相談相手がいて心強いです」

スタッフサービスによると、応募で目立つのは、育児との両立や将来のキャリアを考え、販売・サービス職から転換を希望する若い女性だ。未経験者を正社員で雇い、基礎から育てるのは企業にとって負担だが、派遣会社が育成すれば好都合だ。派遣先に評価され、正社員として雇用された例も170人に上る。

ただ、無期雇用派遣もメリットばかりではない。正社員や登録型との違いもよく理解する必要はある。登録型は、勤務地など労働者側の希望も聞かれるが、「無期雇用派遣の配属は通常の正社員の異動と同じ」(スタッフサービス)。通勤時間などは考慮されるが、派遣先は派遣会社の指示に従うのが原則だ。派遣の依頼が多い今は、契約終了後も次の派遣先がすぐ決まるが、待機期間中は休業扱いで支払われる額も低い。

都内の女性(24)は昨年10月、無期雇用派遣でIT系企業に採用されたが、半年後に退職した。

マッサージ関連の仕事に就くため週末を資格取得の勉強にあて、平日は安定した事務職で社会人経験を身につけるつもりだった。無期雇用派遣の仕組みは事前に説明され、派遣先が決まる前に3週間の研修を受けたが、今後の仕事内容を話し合う機会はなく、関連会社でデータ入力の仕事が始まった。待遇に不満はなかったが仕事に興味を持たず「別の職種を目標とする自分には合わない」と考えた。

●支援体制に不満も

20代を中心に手掛ける人材紹介会社UZUZ(新宿区)の川畑翔太郎専務は「事務系職種を強く希望する人には無期雇用派遣も紹介するが、十分に説明しても退職した例はある。正社員のイメージが強いと、待機期間や、自社以外の企業で働くことに違和感を覚えるようだ」。派遣元によっては、カウンセラーに回す人材が追いつかず、支援が手薄になる可能性もある。川畑さんは、働く側が自分の目標に合う雇用形態なのか見極めて選ぶよう勧めている。

労働政策研究・研修機構の小野晶子主任研究員は「無期雇用派遣が今後広がる可能性がある」とみている。登録型では複数の派遣会社に登録できる。派遣会社は派遣労働者の教育に投資しても、別の会社で働かれると無駄になる。そのリスクを見込み、費用を抑えざるを得なかった。

だが、無期雇用派遣にして自社の社員に抱えるなら、その心配はない。「以前から無期雇用派遣の多い技術系職種は、労働者が技能向上に励むと派遣料金や賃金に反映させる仕組みがある」と小野さん。労働力の減少を考えると、事務系職種でも派遣元が教育訓練に本腰を入れ、同様の仕組みが機能する可能性はあるという。「働く側も、優良派遣事業認定制度の評価などを参考に派遣元を選び、キャリア形成を考えてほしい」と話している。【大和田香織】

無期雇用転換、働く人どうなる 雇い止めなく生活安定、待遇改善は企業次第

日経新聞

パートやアルバイト、契約社員、派遣社員といった有期雇用契約を結んで働いている人が「無期雇用」になると何がかわるのか。ポイントをまとめた。

Q 「無期雇用」になるとどうなるのか。

A 改正労働契約法では契約期間の定めをなくして、無期雇用へ転換する権利を得られるようにした。

雇用主となる企業の対応としては、(1)正社員への転換、(2)勤務地や職務などを限定した「限定正社員」への転換、(3)そのまま契約期間だけを無期にする、という大きく3つのパターンがある。

これまで一般には正社員は無期、非正規社員は有期の場合が大半だった。無期雇用になると雇い止めなどの雇用調整を受けにくくなり、生活が安定する利点がある。

Q 無期になれば、給与や待遇はよくなるのか。

A 法律では雇用条件を変更するかどうかは、雇用主の判断に任せられている。正社員や限定正社員になる場合は、給与が上がったり、福利厚生などの待遇がよくなる可能性がある。

実際は企業が整備する待遇や就業規則などの条件によって違ってくる。

求人広告大手のアイデム(東京・新宿)が今年3月に従業員数30人以上の企業の経営者や人事・総務関連の担当者約550人に調査したところ、契約社員が無期雇用へ転換した場合に賃金を「変えない」という回答が44.5%と最も多かった。「正社員に近づける」は44%だった。

Q 先行して無期雇用転換を進めている企業の例ではどうか。

A 明治安田生命保険は2015年度から有期雇用の契約社員を最短3年で無期雇用へ転換する制度を導入し、「処遇は若干上げている」(担当者)。営業所で働く事務員約400人を正社員へ転換した富国生命保険では年収は平均7.4%増えたという。

非正規雇用期限なしに ベルシステム24が2.2万人／高島屋3200人 人材つなぎ留め

日経新聞

契約社員やパート・アルバイトなど期間を定めて雇用する非正規社員を、無期雇用の契約に切り替える企業が増えている。2018年4月から勤続年数で5年を超える非正規社員は無期雇用を申し入れできるようになり、対象は400万人以上に上る。4月を待たずに無期雇用を認めることで有能な人材を囲い込む動きが加速してきた。

13年4月に施行された改正労働契約法(総合2面きょうのことば)に基づき、企業は無期雇用を希望する勤続5年超の非正規社員を正社員などに転換できる。職務や勤務地を限定した正社員や、契約期間だけを無期にすることもできる。

さらに人手不足も深刻化し、人材確保が難しくなっている。独自のルールで非正規社員をより待遇の良い正社員などに切り替えて人材の定着につなげる企業も相次いでいる。

コールセンター大手のベルシステム24は10月から、約2万2千人の非正規社員を無期雇用に切り替える。働く人は勤務期間が6カ月を超えた段階で無期雇用を申し入れることができる。

コールセンター業界は慢性的な人手不足が続いている。改正労働法が定めた5年よりも短い6カ月働いた人を無期雇用に転換し、人材確保につなげる。

日本生命保険はすでに勤続年数を問わず、有期雇用の社員約1000人を無期雇用に転換した。パートタイムの従業員約6000人についても、18年4月から勤続年数が5年を超えた段階で希望があれば無期雇用に切り替える。

非正規社員の比率が高い小売業でも、法定の5年より短い勤続期間の非正規社員を無期契約に切り替える企業が目立つ。高島屋は販売部門などで契約期間が1年を超えた約3200人の契約社員などを無期雇用に転換した。有給休暇を消化できなかった場合に翌年に繰り越せる制度も設け、待遇も正社員に近づけた。

J・フロントリテイリングも契約社員約1800人のうち、契約期間が1年超の約1600人を無期雇用に切り替えた。無給だった産前産後などの長期休職も有給にした。福利厚生の人件費負担は増すが「安心して働ける環境を整えて人材確保につなげる」。

宝飾店のスタージュエリーは18年4月からの無期雇用転換を見据えて、契約社員の給与を正社員と同じ水準にした。人件費は6000万円増える見込みだが、従業員の定着率が高まり生産性向上につながると見ている。

企業は非正規社員を人件費や業務の調整弁として、景気変動などに合わせて人員を増減させてきた。

今後は無期転換や正社員化で人件費といった固定費が増え、企業の収益を圧迫する可能性もある。生産性を高めてコスト上昇分を吸収し、競争力の向上につなげられるかが問われる。

フルキャストHD 物流向け運転手派遣に参入

日経新聞

フルキャストホールディングスは運転手の派遣事業に参入する。人手不足に悩む物流企業を対象に、派遣先の企業で正社員として雇用される紹介予定派遣などを手がける。1年以内に600社との取引をめざす。

事業子会社のフルキャストポーター(東京・品川)を立ち上げた。関東でサービスを始め、1~2年以内に名古屋や大阪でも展開する。宅配や長距離輸送、ルートセールスなどを手がける企業に運転手を派遣する。フルキャストが職種に特化した派遣事業を展開するのは初めて。

フルキャストの人材紹介サービスと派遣サービスに登録している人を対象に調査したところ、50%が運転手の仕事に興味を示した。運転手の派遣社員を確保できると判断し事業参入を決めた。

運転手派遣の分野で大手のランスタッドは2017年上期の紹介予定派遣数が前年同期の2倍となる見通し。今後も運転手の派遣需要は拡大が見込まれている。

「派遣」の社会保険適正加入 促進へ指導監督強化

2017年7月10日 大阪日日新聞

大阪労働局は派遣労働者の社会保険適正加入を促進するため、派遣元への指導監督を強化している。一部の事業者が派遣料金を低く抑えるために未加入にしているケースがあるため、非正規労働者の処遇改善を目指す働き方改革の一環。2016年度は前年度比3倍の文書指導を実施し、本年度はさらに目を光らせていくという。

社会保険未加入の文書指導については、15年度が5件だったが、16年度は年度半ばから取り組みを強化し15件に達した。働き方改革の具体的な施策を検討する中、「社会保険に加入させてくれない」といった派遣労働者の訴えが寄せられた点などを踏まえた。

このうち1件は、健康保険と厚生年金保険の加入手続きを行っていなかったため、適正な加入をするよう文書で警告。それでも改善が見られなかったため、年度末には、再発防止策を講じさせるために1カ月間の事業停止命令を出した。すぐに対応しなかった理由は「派遣料金を抑制したかったため」という。本年度は、派遣制度に関する指導監督方針で、労働保険・社会保険の適正加入を柱の一つに掲げた。同局によると、全国的に見てもめずらしい試みだという。

派遣労働者を正規社員と同様の待遇にする均衡待遇の推進とともに取り組み、非正規労働者の処遇改善につなげたい考えだ。

派遣先に対しても労働者派遣法の内容を理解してもらうためのセミナーを実施し、社会保険未加入の派遣労働者を受け入れない点などを啓発していくという。

大阪労働局需給調整事業第2課の玉野裕子係長は「適正に事業を運営している派遣事業者が、適正料金で労働者派遣を行えるフェアな市場をつくるのが重要。非正規雇用が多い派遣労働者の処遇改善を図っていく上での土台になる」と指摘している。

BiVaホールディングス、鴻池運輸子会社を買収 事務系派遣に参入

日経新聞

人材派遣などを手掛けるBiVaホールディングス(兵庫県西宮市)は1日、鴻池運輸の人材派遣子会社、キャリア・サービス(大阪市)を買収する。買収額は非公表だが4億円程度とみられる。キャリア・サービスは事務系サービスの派遣などに強みがあり、買収で事業を拡大する。

1日付で鴻池運輸が持つ全株式を買い取る。キャリア・サービスは東京・大阪を中心に事務系サービス分野への派遣を主に担っており、2017年3月期の売上高は約10億円。登録者は400人弱。

一方、BiVaホールディングスは子会社のアールシースタッフ(西宮市)を通じ、工場・物流現場での作業などを担う人材の派遣に強みを持つ。キャリア・サービスが手掛ける事務系人材の派遣は教育ノウハウなどが異なるため行っていなかった。取引先などの重複は少ないといい、買収を機に参入を進める。従業員はそのまま引き継ぐ。

アールシースタッフの17年2月期の売上高は約90億円で、登録者は約13万人。東京や大阪など全国に24拠点を展開する。今後3年をめどにアールシースタッフ、キャリア・サービス2社で売上高300億円程度を目指す。

BiVaホールディングスは09年に設立。アールシースタッフのほか、医療機関やイベント向けの人材会社や、家賃保証大手の日本セーフティー(大阪市)などを傘下に持つ。

リアルワールド Research Memo(7):「派遣の2018年問題」など、労働の需給環境が大きく変化する可能性／日本株**Reuters**

*17:10JST リアルワールド Research Memo(7):「派遣の2018年問題」など、労働の需給環境が大きく変化する可能性

■ 業界環境

(株)矢野経済研究所の調査によると、リアルワールド3691の主力事業であるクラウドソーシングの市場規模は、2012年度に100億円を超え、2014年度には408億円に成長しており、2018年度には1,820億円に拡大すると予測されている。働き方の多様化が進む一方で、労働力不足の補完やコア業務への集中によりBPO市場が拡大してきたことが背景にある。2009年頃から本格化してきたが、クラウドソーシングという言葉が一般的となったのは、2011年の東日本大震災以降であり、被災地における在宅ワークやテレワークへの需要が高まり、試験的に利用する企業が増えたことが普及を後押しした。

また、今後は、2013年4月に施行された労働契約法の改正※1や、2015年9月に施行された労働者派遣法の改正※2に伴う「派遣の2018年問題」などの影響が注目される。企業における雇用のあり方が見直されることにより、在宅ワークやクラウドソーシングを含めた労働の需給環境自体が変化する方向性にある。すなわち、これまで派遣社員で対応してきた領域が、在宅ワークやクラウドソーシングに置き換わる可能性がある。

※1 派遣会社は、有期契約から5年経過した派遣社員からの申し入れがあれば、無期雇用の派遣社員として契約しなければならない。派遣社員による無期契約への転換申し入れが2018年から開始される。

※2 2015年の労働者派遣法の改正により、派遣社員は同一組織単位で3年までと定められた。事業所単位の派遣期間制限3年を2018年に一斉に迎えることとなる。

市場の拡大とともに、クラウドソーシングを提供する事業者も増加しており、競争は激化する傾向にある。クラウドソーシングには大きく3つのタイプがある。すなわち、エンジニアやWebデザイナーなど専門的なスキルをもつワーカーとのマッチングを手掛ける「特化型」、様々なタイプの仕事を取り扱う「総合型」、そして、同社が展開している「マイクロタスク型」である。なかでも、マイクロタスク型は、市場が拡大しているBPOからのリプレースが期待できることから成長余地は大きいとみられている。

(執筆:フィスコ客員アナリスト 柴田 郁夫)