

トヨタ系列390社 転居先の就職紹介

2017年8月24日 東京新聞

トヨタ自動車の車や部品を販売する全国の約三百九十社が連携し、結婚や介護のため退職する社員に、転居する地域での再就職先を紹介し合う制度を始めたことが二十三日、分かった。人手不足が問題となる中で会社の垣根を越えて即戦力となる人材を確保するとともに、女性の活躍などを促す狙い。

対象は「トヨペット店」「ネッツ店」といった車の販売店やレンタカー店、トヨタホームの住宅販売店で働く社員。計約十三万人で、うち女性は約15%を占める。店舗は四十七都道府県にあり、主に地元企業が運営している。

政府は働き方改革で、仕事と家庭を両立できる社会づくりを掲げており、地域をまたいだ同業種の企業で協力して取り組む動きが広がる可能性もありそうだ。

約三百九十社でつくるトヨタ自動車販売店協会の久恒兼孝理事長(トヨタカローラ博多社長)が二十三日インタビューに応じ、制度の概要を明らかにした。協会が事務局を担い、六月に運用を始めた。

協会は販売店を運営する会社の人事担当者の連絡先リストを作成し、各社に提供。会社側は、転居によってやむを得ず退職する社員にリストを渡す。社員は再就職を希望する会社に自ら連絡して求人の有無を確認し、面接などの選考を受ける。

久恒氏は「販売店のネットワークの中で安心して働ける環境をつくりたい」と強調。販売店は少子化で採用に苦労しており「経験ある人材は喉から手が出るほど欲しいと思う」との見方を示した。まだ制度を利用して再就職した実績はなく、周知に力を入れる考えだ。

同様の紹介制度は、全国地方銀行協会に加盟する六十四行で二〇一五年四月から実施している。これまでに再就職に至ったケースは百九件という。

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。

事務作業も自動化進む 第一生命やオリックス、「ロボ」ソフトで労働時間削減

日経新聞

オフィスの作業を自動化するソフトウェアが日本で浸透し始めた。データ入力など人手に頼っていた単純作業を自動的に処理することからロボットと呼ばれ、第一生命保険は最大で150人相当の業務を代替する。人手不足の深刻化や働き方改革で労働時間の削減を急ぐ大手企業が次々に導入している。生産性を引き上げて、貴重な人材を顧客対応や企画部門に厚く配置する動きにつながりそうだ。

パソコンを使った定型的な繰り返し作業を担うのが「RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)」と呼ばれるソフト。米オートメーションエニウェアや英ユーアイパスなど欧米企業が先行し、2年ほど前から日本企業で利用が広がり始めた。

紙ベースのデータを光学式文字読み取り装置(OCR)で読み取ってデジタル情報として基幹システムに入力したり、ウェブの画面から数値をコピーしてエクセルにペーストしたりするような作業を担う。あらかじめ操作を設定しておけば、検索やデータの取得、入力、確認などの作業を人間と同じ手順で処理する。

オリックスグループは10月末からRPAで担う仕事を増やす。これまでレンタカーの予約情報を基幹システムに登録する業務で使用してきた。外部の旅行サイトなどから受け付けると目視で確認して入力し直す必要があり煩雑な作業が伴った。

RPAでは時間当たりの処理件数が人手に比べ8倍になり、ミスもなくなったという。この結果を受け、生命保険や不動産などグループ各社が導入を予定する。これまでの子会社1社から全社にRPAの利用を広げる。

第一生命は試験的に使っていたRPAを10月から本格稼働する。社内で自動化に切り替える作業を募り2千以上、年間30万時間分の業務が候補に挙がった。従業員150人分に相当する。可能な業務から順次、RPAのソフトで代替していく。

例えば保険金請求の処理業務を担当する社員を決める割り振りに使う。疾病や事故の内容によってスキルの程度を含めて対応する社員をあらかじめ分類し、自動的に仕事を振り分ける。人手で年間1000時間かかる作業を代替する見込み。

日本RPA協会の調査ではRPA利用企業の97%で適用した業務の処理時間が半分以下になった。KPMGコンサルティングは単純作業に従事する労働力を4～7割減らせるとみている。

続
く

続き

電通も年末までに300の業務でRPAを導入する。自動化により月間で5万8千時間分の労働時間の削減を目指す。既に各種メディアの視聴率のデータを取得、入力する業務に使用済み。長時間労働問題を受けて進める働き方改革の一環として活用範囲を広げる。

日本の時間あたり労働生産性は経済協力開発機構(OECD)加盟35カ国中20位で、かねて単純作業の見直しが必要と指摘されてきた。RPAソフトの機能が上がるのと並行して働き方改革の機運も高まり、関心を示す企業が増えた。単純作業を減らせば生産性は上がり、働く意欲の向上も見込める。第一生命は営業や海外事業などの部門に再配置したい考えた。

米調査会社トラクティカによると、ソフト利用や関連コンサルなど世界のRPA市場は2025年に51億ドル(約5600億円)と16年の30倍以上に増える。仕事が効率よく進み、企業のコストが下がるとの期待が高まる一方、25年までに世界で1億人の知的労働者の仕事がRPAに置き換わるとの試算もある。

RPAは作業内容を社内で誰かが把握していないと、データの取得先のフォーマットが変わるなど環境が変化した場合も従来と同じやり方で作業を続け、業務が混乱する恐れがある。ソフトバンクはRPAソフトに操作を設定する人員や使用している業務を一元的に把握して、RPAに仕事を任せきりにしないよう管理している。

ネオキャリア 45歳以上に限定した派遣サービス

2017/8/17
日経新聞

人材サービスのネオキャリア(東京・新宿)は8月中にも45歳以上に限定した派遣サービスを始める。職種は事務職を中心に警備や清掃など。人手不足を背景に人材確保のニーズはますます高まっており、同社は中高年層の活用に潜在需要があると判断した。

同社は2010年より派遣事業に参入した。これまでは20~30代の人材が求められていた。しかし、事業を展開していくなかで50代以上の方が定着率、出勤率ともに40代以下の人材よりも高く、業務の安定性も上回るといった結果が出ているため、需要が高まると見込んでサービス展開に踏み切った。

まずは首都圏を中心にサービス提供を始め、順次全国に提供エリアを拡大する方針。20年までに累計2千人を派遣する考えた。

保育士の派遣求人2割増 時給、都内で100円上昇

日経新聞

保育士の派遣求人が増えている。求人情報大手の案件数は前年に比べて2割以上多く、時給も上昇している。派遣労働は短時間の勤務も選べるため、結婚や出産で退職した保育士の円滑な再就労につながっている。

求人大手エン・ジャパンによると、同社のサイトに掲載する保育士の求人件数は7月時点で前年同月に比べ27%増えた。保育士の有効求人倍率は6月に1.94倍と、全体平均を上回る。待機児童の増加で都市部を中心に保育所の整備が進み、保育士の不足が著しい。

時給も上がっている。保育士派遣を手掛けるセントメディア(東京・新宿)では現在、都内の派遣時給が1400~1500円と前年同期比100円程度高い。派遣市場は金額の低い介護などの求人が増えて平均時給が下落傾向にあるが、これと対照的な動きだ。

派遣労働はフルタイムのほか、半日や数時間といった柔軟な勤務体系を選ぶことができる。体力や就業時間の長さから出産後の復職を諦めていた保育士の再就職にもつながる。派遣実績が多いニッソーネット(大阪市)は、保育士資格を持つ人の今年度の新規登録を前年度比3割増と見込む。

保育士の離職理由には保育方針の違いによる人間関係の悪化も多いとされる。派遣会社が勤務先と保育士の間に入ることで、仕事を続けやすくなる側面もある。セントメディアの担当者は「保育士の不満や要望を聞き取ることで離職が減った」と話している。

リクルート系、専門人材を短時間派遣

日経新聞

リクルートホールディングス子会社で人材派遣を手掛けるリクルートスタッフィングは、経理や人事といった専門知識を持つ人材を短時間勤務で企業に派遣する事業を本格的に始める。「1日6時間」や「週3日」といった働き方ができるようにし、高い専門性を持つが育児や介護などでフルタイムでは働けない人材を有効活用する。

経理などの専門知識を身に付けた人でも、いったん退職するとフルタイムで正社員に採用されないかぎり、専門性を生かした仕事に就くのは難しい。育児や介護で退職した人は時間の制約からフルタイムでの再就職をあきらめ、身につけたスキルと関係ないパートなどに就くことも多い。

短時間でも働けるようになれば、専門性を生かして高い時給が得られる。企業側にとっても、採用や決算など特定の繁忙期などだけ期限を区切って即戦力を確保できるメリットがある。

202X年、再び人余り？ AI投資で効率化進む ロボ1000職種に

日経新聞

人手不足でほぼ完全雇用の状態とされる日本経済。だが企業が一斉に人工知能(AI)導入などの省力化投資に動き始めたことで次第に余剰人員が膨らみ、2020年代には完全失業率が再び上昇に転じるとの観測も出ている。人余りへの逆戻りを防ぐには、省力化で生産性が高まった社会に対応できるよう人材投資を積極化し、技能を高める環境づくりが必要だ。

「将来的に300億台のロボットが人間と同じように働くと、天文学的な産業になる」。日本電産の永守重信会長兼社長はロボット産業の将来性をこう語る。企業の省力化投資ブームを追い風に、自動化ロボットに周辺部品を組み合わせたシステムを外販する新事業に乗り出す。

人口減に景気回復が重なり、働き手不足は深刻化の一途をたどる。6月の完全失業率は3%を割り込み、有効求人倍率は1.51倍に達した。一般事務職に限ると0.31倍にとどまるなど職種別にばらつきはあるが、担い手確保のカベに直面する多くの企業は、ロボットなどで労働力を置き換える動きを強めている。

内閣府によると、機械メーカーが今年4～6月に受注した産業用ロボットの金額は1717億円と、前年同期より49%増えた。特需で生産が追い付かないところも多く、6月末の受注残高も1年前より32%増えて3843億円となった。

IT(情報技術)投資も旺盛だ。日本政策投資銀行の調査によると、大企業の今年度の情報化投資は5582億円と、前年度比28%増を見込む。設備投資全体の8.2%を占める。京セラやKDDIは11月に、インターネットを使った水道の自動検針の商用利用を兵庫県姫路市の家島諸島で始める。あらゆるモノがネットにつながる「IoT」を業務の効率化に役立てる。検診が難しい地域での作業を無人化し、人手不足の解消にもつなげる狙いだ。

企業の収益拡大と設備投資増などの好循環も始まりつつあるものの、労働の担い手がいなければ事業拡大やサービス維持に支障を来しかねない。企業がロボットやAIで徹底した効率化に取り組むのは必然の流れとはいえ、この動きが加速すると長期的には余剰人員が膨らむ可能性もある。

日本経済新聞と英フィナンシャル・タイムズ(FT)による共同の調査研究では、人が携わる約2千種類の仕事(業務)のうち3割はロボットへの置き換えが可能という結果が出た。日本に絞ると5割強の業務を自動化できるという。

リクルートワークス研究所(東京・中央)は機械による代替などで離職や失職が増えると完全失業率が上昇に転じ、25年に最大5.8%まで上がるとはじいた。09年7月などに記録した過去最高を上回る。

失業者だけでなく、技術の高度化などへの対応が遅れ、企業が社内に抱える潜在的な余剰人員も増える恐れがある。同研究所の試算では25年時点で最大497万人。15年の401万人から100万人近くも増える。みずほ証券の上野泰也氏は「AIの発達が進むため、新たな雇用の受け皿が整う前にホワイトカラーを中心に余剰人員があふれ、失業率も上昇に転じる」と懸念する。

第一生命経済研究所の永浜利広氏は「AIなどで効率化に成功した企業は社員に一段と高い水準の能力を求める。失業者が増える一方、企業の人手不足感も和らがない」とみる。勝ち組人材がはつきりしてくるに従って賃金格差も広がりやすくなり「所得の再分配機能がより重要になってくる」。経済界からも「徹底した効率化に伴う技術革新は、余剰人員を生み出すリスクもある」(丸紅の国分文也社長)といった懸念が上がる。

https://www.nikkei.com/article/DGXLASFS24H2C_V20C17A8EA4000/?dg=1&nf=1

パート賃上げ率、人手不足で最高 17年春2.28% 小売り・外食など人材確保に力

日経新聞

人手不足を背景にパートの待遇改善が進んでいる。小売りや外食などの労働組合で構成するUAゼンセンでは今春のパート1人あたりの平均賃上げ率が2.28%と過去最高となり、2年連続で正社員の賃上げ率を上回った。売り場の大半をパートの労働力に頼る小売り・外食は福利厚生も充実して人材確保に努める。パートの収入増が個人消費の拡大につながるかが今後焦点となりそうだ。

UAゼンセンは2400超の労組が加盟し組合員は約164万人(2016年9月時点)。パートなど非正規労働者が92万人を占める。17年春季労使交渉の最終集計では、パートの賃上げ率は前年比0.13ポイント上昇し、時給21.1円相当増えた。正社員は同0.05ポイント低い1.96%(月額5614円相当)だった。

流通最大手イオンの中核企業、イオンリテールのパート社員は約8万6000人。平均2.52%の賃上げを実施する計画で、正社員の2.38%を上回る。地域や採用時期により賃上げの水準や時期は異なる。外食大手のすかいらーくもパート賃上げ率は2.15%で正社員の1.87%を超えた。

高い賃上げ率の背景にあるのが人手不足だ。パートの有効求人倍率(季節調整値)は6月に1.80倍(臨時含む)。正社員の1.01倍よりも不足感は深刻だ。企業は働きやすい職場をつくり人材をつなぎ留める。セブン-イレブン・ジャパンは今秋、コンビニエンスストア従業員向けの保育所を都内などに設ける。

非正規労働者の待遇改善で世帯収入が増えれば個人消費の押し上げが期待できる。ただ、労働者の4割を占める非正規の賃金水準は正社員の約6割。正社員も含めて所得が増えなければ波及効果が限られる懸念もある。

三菱UFJリサーチ&コンサルティングの小林真一郎主席研究員は「非正規の賃上げ率は雇用需給の引き締めに対して小幅。正社員の賞与も今夏は前年割れの業種が多く、家計所得の伸びが続いているわけではない」と指摘する。

＜非正規雇用＞無期転換トラブル法廷闘争 嘱託職員2人「立場の弱さ痛感」

河北新聞

雇用の安定を目指した法改正が、逆に雇用の危機を招いた。「まさか自分が雇い止めに遭うなんて...」。宮城県内の私立大に勤務していた40代の女性嘱託職員2人が今春、仙台地裁に労働審判を申し立てた。和解は成立したが、女性側は「非正規雇用の立場の弱さを痛感させられた」と法廷闘争を振り返った。

申し立てによると、2人は今年1月末、大学側から突然「嘱託職員の雇用を改め、公募で採用し直す」などと説明された。2人は単年度の契約更新を重ね、既に勤続5年に達していた。例年、12月ごろに再契約を打診され、2017年度の更新も信じていたという。

大学側は公募に際し、「週5日勤務」を条件にした。2人はこれまで通り「週4日」を希望したが、「条件を満たさない」と不採用になった。

背景にあるとみられるのは新制度の「無期転換ルール」だ。有期労働契約が通算5年を越える場合、2018年4月以降、無期雇用を申請できるようになる。

仙台労基署に相談すると、無期転換ルールの存在と違法な雇い止めの可能性を示唆されたという。2人は3月末、労働審判を申し立て、内容を非公表とする条件で6月に和解した。

「突然、雇い止めに遭えば再就職の準備もできない。せめて適切な時期に誠実な説明がほしかった。非正規雇用の立場は本当に弱い」。2人は法廷闘争を終え、心境をこう語った。

同様の問題は各地で表面化し、労使間の団体交渉などが始まっている。

東北大では非正規職員3243人が来年度以降、雇い止めに遭う恐れがある。同大は14年3月、雇用期間を最長5年に改め、13年4月にさかのぼって適用することを就業規則に盛り込んだ。後に期限を定めず、業務や勤務時間に制限がある「限定正職員」制度の導入を提案したが、採用規模は明らかにされておらず、全員採用される保証はない。

同大職員組合の小野寺智雄書記は「法改正は不安定な有期雇用を安定した無期雇用に転換する趣旨なのに、雇用主側に都合のいいように制度が悪用されている」と批判する。

労働問題に詳しい太田伸二弁護士(仙台弁護士会)は「無期転換ルールは周知が進んでいない。予期せぬ雇い止めが多発する恐れがあり、雇用主と労働者が早急に話し合いの場を設けるべきだ」と呼び掛けている。

派遣社員 無期雇用に パソナやヒューマンHD

日経新聞

パソナやヒューマンホールディングスなど人材派遣会社が相次ぎ派遣社員を無期雇用契約に切り替える。勤続年数5年超の有期雇用契約の社員は、2018年4月から無期雇用を会社側に申し入れることができるようになる。人手不足や働き方改革の加速で人材派遣需要が堅調ななか、貴重な人材を囲い込むことで競争力につなげる。

パソナは専門職として派遣する社員の対象職種を、17年度中に8職種から20職種に拡大する。来春に勤続年数が5年を超える対象職種の派遣社員は最大で約5千人。希望者は無期雇用契約に変更する。時給制から月給制となり、スキルに応じて昇給できる。すでに対象となる派遣社員への説明会を開始した。

パソナの専門職派遣は従来、貿易関連や秘書などだけだった。サイバーセキュリティーやデジタルマーケティングといったIT(情報技術)関連の領域の派遣社員も対象に加える。

13年4月施行の改正労働契約法に基づき、18年4月から、勤続年数が5年を超える有期雇用契約の労働者は無期雇用の申し入れができるようになる。

人材派遣分野では技術者派遣などを除き、大半の派遣社員が有期雇用だ。派遣社員を無期で直接雇用すると、派遣会社は派遣先企業が切り替わる際の待機時などに社員の給料を負担する必要が生じる可能性がある。

ただ、深刻な人手不足が続く中、派遣社員の需要は堅調であるため、社員の希望に応じて人材を確保することが競争力強化につながると各社は判断したようだ。

ヒューマンホールディングス傘下で派遣業務を手掛けるヒューマンリソシア(東京・新宿)は、一般事務の派遣社員を無期雇用契約に切り替える。現時点では職務や地域の限定はしない予定。18年4月時点で最大700人が切り替えの対象となる。

アデコ(東京・港)も専門部署「キャリア推進室」を設置。秋をメドに就業規則を見直し、対象となる社員を職務か地域を限定する社員として雇用する方針だ。ウィルグループは販売職の派遣社員を無期雇用契約に切り替える。時給制から月給制に変更するほか、賞与も設ける。10月から派遣社員との面談を開始し、希望を聞く。

派遣社員の正社員登用、積極的なのは中小と大企業どっち？

マイナビニュース

ディップは8月4日、「はたらこねっとユーザーアンケート-中小企業と大企業における社員登用機会の違いについて-」の結果を発表した。調査期間は2016年8月1～31日、有効回答は総合求人情報サイト「はたらこねっと」ユーザー785人。

○正社員登用、中小企業の方が積極的

中小企業、大企業それぞれに勤務する派遣社員に、社員登用の打診をされた場合に受けたいと思うか聞いた。結果、「はい」と答えた割合は、中小企業が73%、大企業が69%となった。

実際に社員登用の打診をされたことがある人は、中小企業35%、大企業24%と、中小企業の方が11ポイント高かった。同社は「中小企業の方が積極的な正社員登用を行なっている傾向にある」と分析している。

続いて、中小企業、大企業それぞれで働くメリットを尋ねると、中小企業では、1位「上司や社長とのコミュニケーションが取りやすい」(12.2%)、2位「アットホームな雰囲気がある」(8.2%)、3位「転勤や異動が少ない」(7.6%)という結果に。一方、大企業では、1位「世間体・社会的な地位が高い」(10.8%)、2位「ルールや仕組みがきちんと決まっている」(8.7%)、3位「充実した福利厚生」(7.8%)となった。

中小企業、大企業どちらも経験した人が感じた業務の違いをみると、中小企業では、「従業員一人ひとりの責任と負担が大きかった」「幅広い知識を持って会社全体の事を把握できる」「最初から最後まで任せてもらえることが多かった」「仕事量が圧倒的に多い」などの声が多数を占めた。

他方、大企業では、「専門性が求められる」「残業が少ない」「業務の在り方やコンプライアンスが明確化されている」などの声が目立った。
(御木本千春)

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...