

## 車大手、期間従業員の無期雇用を回避 法改正、骨抜きに

大日向寛文 朝日新聞

2017年11月4日

トヨタ自動車やホンダなど大手自動車メーカーが、期間従業員が期限を区切らない契約に切り替わるのを避けるよう、雇用ルールを変更したことが分かった。改正労働契約法で定められた無期への転換が本格化する来年4月を前に、すべての自動車大手が期間従業員の無期転換を免れることになる。雇用改善を促す法改正が「骨抜き」になりかねない状況だ。

2013年に施行された改正労働契約法で、期間従業員ら非正社員が同じ会社で通算5年を超えて働いた場合、本人が希望すれば無期に転換できる「5年ルール」が導入された。申し込みがあれば会社は拒めない。08年のリーマン・ショック後、大量の雇い止めが社会問題化したことから、長く働く労働者を無期雇用にするよう会社に促し、契約期間が終われば雇い止めされる可能性がある不安定な非正社員を減らす目的だった。施行から5年後の18年4月から無期に切り替わる非正社員が出てくる。

改正法には、企業側の要望を受け「抜け道」も用意された。契約終了後から再雇用までの「空白期間」が6カ月以上あると、それ以前の契約期間はリセットされ、通算されない。これを自動車各社が利用している。

トヨタは15年、期間従業員の空白期間を、それまでの1カ月から6カ月に変えた。ホンダ、日産自動車、ダイハツ工業も13年に空白期間を3カ月から6カ月に変更した。

自動車業界の期間従業員は、半年程度の契約を繰り返して働き続けることが多い。日産の期間従業員は連続で4年11カ月まで、トヨタ、ダイハツ、ホンダは連続2年11カ月か3年まで働ける。例えば、期間従業員が2年11カ月働いて、いったん退社、6カ月未満で再契約し、2年1カ月を超えて働けば、無期雇用で切り替わる権利を得られる。

だが、空白期間を6カ月にすれば、どれだけ通算で長くなっても無期転換を求められない。

空白期間を6カ月に変更した理由について、日産、ダイハツ、ホンダの広報は、労働契約法の改正を挙げた。トヨタ広報も「法の順守はもちろん、時々状況に応じた制度づくりを行っている」と答えた。

続く




 続き

三菱自動車、マツダ、スバルの空白期間は以前から6カ月だった。スズキは再雇用をしていなかったが、13年に認める代わりに6カ月の空白期間を導入した。トヨタなど4社の空白期間変更により、自動車大手8社すべてで、期間従業員は無期転換の権利を得られないことになる。

法改正の議論では、経団連が「企業が再雇用をしなくなって労働者の雇用機会が失われる」などと主張、空白期間をとり入れることになった。労働組合は5年ルール of 形骸化を防ぐため、空白期間を設けることに反対していた。労組関係者は「法案をまとめるために妥協の産物としてつくられた抜け道が、利用されてしまった」という。

無期雇用に転換したとしても、ボーナスや定期昇給がある通常の正社員になれるわけではない。ただ、無期雇用で職を失う心配がなくなれば、住宅ローン借りやすくなったり、有給休暇を取りやすくなったりする。サービス残業などの違法行為にも、泣き寝入りしなくてすむ。

厚生労働省によると、期間を定めた契約で働く人は1500万人にのぼり、うち3割が同じ企業で5年超続けて働く。400万人以上が無期雇用を申し込む権利を手にする計算だ。非製造業を中心に無期雇用の制度づくりを進める企業もある一方、無期雇用の権利が発生する前に雇止めする企業も出ている。

自動車各社は無期転換とは別に、正社員登用を進めていることを強調する。ただ、登用者数が期間従業員全体に占める割合は、1割程度にとどまる社が多い。(大日向寛文)



労働問題に詳しい嶋崎量(ちから)弁護士の話 改正労働契約法の趣旨に反する雇用が、日本を代表する自動車産業で広く行われていることは驚きだ。他業界への波及が懸念される。

不安定な雇用で働かせ続けたい経営側も問題だが、万一これを容認したのであれば、労働組合も社会的責任が問われかねない重大な問題だ。非正規社員の間には、「正社員の雇用安定しか考えていない」という労使双方への批判がもともと強い。労使で早急に議論をして改めてほしい。

#### ■自動車大手8社が設けた空白期間

トヨタ自動車 1カ月→6カ月(2015年) ホンダ 3カ月→6カ月(2013年) 日産自動車 3カ月→6カ月(2013年)

ダイハツ工業 3カ月→6カ月(2013年) スズキ 6カ月(2013年)

スバル 1日 →6カ月(2008年) マツダ 6カ月 三菱自動車 6カ月

※カッコ内は変更時期。スズキは13年の制度変更まで再雇用をしていなかった

## 派遣料金2～5%上昇 10月から、進む待遇改善

日経新聞

派遣社員の待遇改善が進んでいる。人材派遣会社が顧客企業から受け取る派遣料金は、10月からの水準が派遣大手の平均で2～5%上がった。2020年の東京五輪をにらんで、特に不足感が強い建築業や製造業のエンジニアを中心に大きく伸びている。伝票処理やデータ集計を自動化するシステムを構築する人材の引き合いも強い。

派遣会社は3カ月や半年といった時期ごとに顧客企業と派遣料金の交渉を行う。10月は派遣社員の契約更新が4月に次いで多い。料金上昇分の7割は社員の時給に上乘せするとみられる。

特に伸びが大きいのはエンジニアをはじめとする専門職だ。建築分野やメーカーの引き合いが強く、最大で1割程度の引き上げで決まった。スタッフサービスでは料金が500円上がる例もあった。パーソルテンプスタッフでも東京五輪を見すえた建築関連人材の需要が高まり、料金は最大で1割上昇した。

パソナは契約案件の2割で料金が上がった。上昇をけん引したのが、伝票処理や表計算ソフトのデータ集計といった比較的単純な作業を自動化するロボティック・プロセス・オートメーション(RPA)を担う人材の派遣料金上昇だ。パソナの佐藤スコット社長はRPAについて「この半年で動きが出てきた」と語る。パーソルテンプスタッフでも、RPA導入に携わる社員の派遣料金は1時間2400円程度と事務職のなかでも高い料金で交渉が決着した。

一方で一般事務職は小幅な伸びとなった。パーソルテンプスタッフでは1%の上昇。一般事務職が全案件の8割を占めるリクルートスタッフィング(東京・中央)でも3%程度の上昇にとどまった。RPAの導入が進めばデータの集計やファイル作成といった作業はシステムが担うため、上昇が一段と鈍る可能性もある。

政府が進める「働き方改革」に伴う業務の見直しで、正社員の事務作業を派遣社員に割り当てる企業が増えている。人材派遣各社にとっては追い風が吹いており、料金の底上げが続く。水準は高まっているが、需要に応じた上昇度合いの差も鮮明になっている。

## エスプール、ツナグ社と提携 採用代行を強化 日経新聞

人材派遣のエスプールは採用代行のツナグ・ソリューションズと提携し、アルバイト・パートを中心とした採用代行サービスを強化する。提携により両社の顧客数は約330社となり、アルバイト・パート採用代行の市場でトップシェアとなる見込みだ。

エスプールは2016年から採用の面接設定を代行するサービスを始め、現在は飲食チェーンや小売業を中心に展開している。ツナグ社の採用コンサルティングのノウハウを活用し、自社の採用代行サービスの質を高める。

エスプールは17年度中にツナグ社と合わせ50社の共同受注を目指す。今後は新しい求人手法も共同開発していく。

## 中小派遣会社にM&Aの波 社数、2年で8%減

日経新聞

中小の人材派遣会社にM&A(合併・買収)の波が押し寄せている。事業者数は改正派遣法が施行された2015年に比べて8%減った。営業が許可制に一本化された上、人手不足で人材獲得が難しくなっている。

大手への集約が進むと顧客企業は求める人材を得やすくなる半面、交渉で派遣会社側の力が強くなり、一段の料金上昇につながる可能性がある。

日本人材派遣協会(東京・港)によると、7月時点の派遣会社数は7万8169社。15年7月に比べて7232社(8%)少ない。派遣会社の数は製造派遣が解禁された04年以降、大きく伸びてきた。08年に8万社を突破し、リーマン・ショック後も増加基調を保っていたが、16年以降は落ち込みが激しい。

改正派遣法は届け出も認めていた派遣会社の営業を許可制に限定し、資産規模に一定の基準を設けた。有給の教育訓練も併せて義務づけた。届け出制で営業していた派遣会社向けの経過措置は18年9月に終わる。

淘汰が進む一方で、事業の拡大をにらんだM&Aが盛んになっている。仲介大手の日本M&Aセンターには先行きに不安を抱えた派遣会社の相談が相次ぐ。事業法人第三部の栗原弘行部長は「派遣会社は人手不足の影響をもろに受けている」と語る。

技術者や製造工の派遣を手がけるアウトソーシングはM&A専門の子会社を4月に設立した。これまでセミナーなどを開いてM&Aに応じる中小事業者を募ってきた。「一緒になることで採用網や営業拠点といった経営インフラを共有できる」(茂手木雅樹専務)

人材派遣大手のUTグループは昨年、5年で150億円のM&A投資枠を設定した。案件次第では増額する。様々な業種や職種に強みを持つ派遣会社を獲得、社員のキャリア形成につなげる。

ここ2～3年は好業績企業の売却が目立ってきた。日本M&Aセンターの栗原氏は「人手不足の抜本的な解決は難しいと、経営者が将来に危機感を抱いている。技術者や製造工、販売員の派遣会社を中心に、今後も再編が続くそう」とみる。

派遣会社は人手不足で即戦力を得にくくなっている。求人サイト運営のエン・ジャパンの調べでは、9月の派遣社員の平均時給は前年同月より4%低い1509円。未経験者の採用増が全体の水準を押し下げた。未経験者を一人前に育てるには教育体制を整える必要があり、中小の派遣会社は後れをとりやすい。

人手不足は労働市場のあり方を変えつつある。かつて顧客企業は特定の派遣会社と長年の関係に基づいて人材を送り込んでもらっていた。近年は必要な人材を求め、より柔軟に派遣会社を選ぶようになっている。顧客企業の要望に応えられない派遣会社の経営は厳しさを増している。

帝国データバンクがまとめた17年上半期の派遣会社の倒産数(負債額1千万円以上)は2年連続の増加だった。全体の7割を負債5千万円未満の企業が占めた。「18年はさらに淘汰が進む可能性がある」(東京支社情報部の箕輪陽介氏)

M&Aによる派遣会社の集約が進むと採用や教育の体制が充実し、1社で様々なスキルをもつ社員を派遣できるようになる。顧客企業も必要な人材を獲得しやすくなる。半面、大手派遣会社は顧客企業との交渉力が一段と高まる。派遣先企業から受け取る料金は、4年連続で本格的な引き上げが実現した。

派遣社員を受け入れる顧客企業にとってはコスト増につながる。都市部を中心に店を構えるアパレル大手の人材担当者は「人材派遣の単価は年々上昇している」と危機感を強める。料金の上昇が続けば派遣社員を採用するメリットは薄れる。正社員化を進める企業が増える可能性もありそうだ。

## みずほFG、10年間で1万9千人分の業務量を削減へ

朝日新聞

みずほフィナンシャルグループ(FG)が、大規模な事業見直しを検討していることが、28日わかった。ITによる業務効率化などで事務作業を減らし、店舗の統廃合を進めて、2021年度までに約8千人分、26年度までの10年間で約1万9千人分の業務量を減らす方針だ。国内に約800ある店舗は機能を見直し、今後数年で20～30店を減らすことを検討する。近く構造改革案として発表する。

金融とITを組み合わせた「フィンテック」やAI(人工知能)の業務への活用を加速させる。支店の窓口で担当が行う業務の一部をロボットに代替させたり、ネット対応に置き換えたりして業務量を大幅に減らす。

全国で約800ある店舗は、法人と個人向けの業務を全てカバーできる拠点店舗と、地域の需要に合わせてスリム化した簡易型の店舗に分ける。機能を見直す中で、店舗数を段階的に削減していく方針だ。統廃合した店舗の人員は、新たな金融商品の営業などに配置する。

みずほFGの従業員数はグループで約6万人。例年2千人規模を採用している。今後は大量採用期の退職者増加や新規採用数の調整で、業務削減に合わせて人員をスリム化していく。希望退職などは現時点で検討していないという。

みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券のグループ中核3社で共通する事務作業などは、新会社を設立して一括で担うほか、外部に委託することも検討している。

金融業界は、日本銀行のマイナス金利政策による貸出金利低下や資金運用難で経営環境が悪化している。みずほFGは4～6月期決算で収益が悪化し、足もとも厳しい状況が続いている。事業改革を急ぐことで、収益力回復を進める。(福山亜希)

## 会社員の給与所得控除見直し議論 政府税調

10月23日 NHKニュース

政府の税制調査会は23日に総会を開き、会社員などの所得税を計算するとき、収入の一定額を経費と見なして税額を少なくする「給与所得控除」について議論しました。財務省は働き方が多様化している中で、会社員だけが恩恵を受ける仕組みは時代に合わなくなっているとして、見直しを提案しました。

「給与所得控除」は、会社員などの所得税を計算するとき、給料の一定額は仕事用のスーツの購入などに充てられる経費と見なして、収入から差し引き、税額を少なくする仕組みです。

23日の総会で、財務省はインターネットなどを通じて企業から仕事を請け負って会社で働く自営業のエンジニアなどが増えているものの、会社員でないため「給与所得控除」が適用されないことなどを報告しました。

そのうえで、財務省は働き方が多様化している中、会社員だけが恩恵を受ける仕組みは時代に合わなくなっているとして、給与収入が高い人を中心に「給与所得控除」を縮小し、会社員でない人も控除を受けられる仕組みに見直すべきだと提案しました。

このほか、年金所得に対する控除について、財務省は年金以外で多額の収入がある高齢者に対しては、控除を縮小してもいいのではないかと提案し、今後、検討していくことを確認しました。

いずれの見直しも収入の高い人の税の負担を引き上げる方向の見直しで、政府税制調査会では、来月中旬ごろに検討の結果を報告書にまとめる方針です。

## 日本の人事部

2016年度の人材派遣業市場は前年度比108.8%の4兆3,898億円のプラス成長～『人材ビジネス市場に関する調査』: 矢野経済研究所

株式会社矢野経済研究所では、次の調査要綱にて国内人材ビジネス市場の調査を実施した。

### <トピックス>

- ◆ 2016年度の人材派遣業市場は前年度比108.8%の4兆3,898億円のプラス成長
- ◆ 2016年度の人材紹介業市場は前年度比109.5%の2,300億円、やや伸長率鈍化も
- ◆ 2016年度の技術者派遣ビジネス市場は前年度比112.0%の6,865億円と2桁成長を維持

1. 調査期間:2017年7月～9月
2. 調査対象:オフィスワークを中心とした人材派遣事業者、ホワイトカラー職種の人材紹介事業者、再就職支援事業者、技術者派遣ビジネス事業者、営業・販売支援ビジネス事業者、求人情報サービス事業者、製造派遣・請負ビジネス事業者、医療人材サービス事業者等
3. 調査方法:当社専門研究員による直接面談、郵送によるヒアリング、ならびに文献調査併用

### <人材ビジネス市場とは>

本調査における人材ビジネス市場とは、一般労働者派遣業(人材派遣業)、人材紹介業、再就職支援業、技術者派遣ビジネス、営業・販売支援人材ビジネス、求人情報サービス、製造派遣・請負ビジネス、医療人材サービスの8分野を対象とするが、ここでは調査対象のうち、一般労働者派遣業(人材派遣業)、人材紹介業、技術者派遣ビジネスの3分野を取り上げ、分析する。なお、「人材派遣業」の2015年度実績値までは厚生労働省の平成27年度労働者派遣事業報告書のうち、「一般労働者派遣事業」の売上高より引用している。

### <調査結果サマリー>

- ◆ 2016年度の人材派遣業市場は前年度比108.8%の4兆3,898億円のプラス成長  
2016年度の人材派遣業市場規模は、前年度比108.8%の4兆3,898億円であった。主力の一般事務派遣は、売り手市場下にある他の職種と異なり、有効求人倍率が1倍を切った状況にあるが、働き方改革に伴う特需(正社員の長時間労働を是正する目的から、派遣を活用する動きが活発化)が市場拡大をけん引、伸び率も前年度を上回った。2017年度もこの勢いが続くとして、同市場規模を前年度比108.0%の4兆7,400億円と予測する。
- ◆ 2016年度の人材紹介業市場は前年度比109.5%の2,300億円、やや伸長率鈍化も  
2016年度の人材紹介業市場規模は、前年度比109.5%の2,300億円であった。求人需要の拡大、紹介手数料単価の上昇継続によりプラス成長を確保したものの、人材確保難の影響から、伸び率は僅かに鈍化した。旺盛な人材紹介需要は2017年度も継続していることから、同市場規模は前年度比108.7%の2,500億円と、2016年度と同水準の伸長率を確保すると予測する。
- ◆ 2016年度の技術者派遣ビジネス市場は前年度比112.0%の6,865億円と2桁成長を維持  
2016年度の技術者派遣ビジネス市場規模は、前年度比112.0%の6,865億円であった。賃金水準が高く、高度な開発工程を担えるハイエンド領域の人材難が続いているものの、ITやソフト系のサービス需要増によりミドルクラスの領域まで裾野が拡大したことで、2桁成長を維持している。2017年度の市場規模は、前年度と同様の傾向がみられることから前年度比112.2%の7,700億円を予測する。

魚の加工技術に特化した人材紹介・派遣サービス『さかな人材バンク』が好調 業界初！”魚加工スキルの規格化”を実現、人材の最適なマッチングが可能に  
～事業スタートから半年で東京・千葉・埼玉を中心に1000店舗以上と契約～

2017年10月24日 PRTIMES

【本プレスリリースに関するお問い合わせ】株式会社フーディソン  
〒104-0054 東京都中央区勝どき3-3-7 ケンメディアビル5階  
広報担当：井関紀子 03-6221-7641 / pr@foodison.jp

水産物の卸・小売を手がけるベンチャー企業の株式会社フーディソン(東京都中央区 代表:山本徹、以下フーディソン)は、2017年4月1日にスタートした魚の加工技術を有する人材に特化した人材紹介・派遣サービス『さかな人材バンク(<https://sakanajinzaibank.jp/>)』にて、独自の”魚加工スキルの規格化”を実現することで、各企業が求めるスキル保有者をより早く、効率的にマッチングできるようになりました。

これにより、事業スタートから半年足らずで東京・千葉・埼玉を中心とした鮮魚小売店やスーパー、飲食店など1,000店舗以上の契約をスタートしています。『さかな人材バンク』は、多くの鮮魚小売店やスーパーの採用担当者の採用における課題を解決すべく誕生しました。「鮮魚の加工担当を応募してもなかなか集まらない」「スキルのミスマッチが多い」といった悩みは多いものの、解決する術を持っていないのが現状でした。採用担当者が現場で必要とするスキルを把握できない理由の一つとして、「魚の加工スキルの規格化」がなされていないことが挙げられます。そこで、フーディソンでは、この「魚の加工スキルの規格」を独自に定めて、求人の際に企業が求めるスキルと、求職者の保有スキルをそれぞれ明確化することで、より早く、効率的に人材のマッチングを行うことを可能にしました。

スキルは、魚種に応じて、二枚おろしや三枚おろし、五枚おろし、柵どり、お造りなどの項目別にさばくスピードや歩留り率などのレベルを1～4で採点し、さらに原価計算や販売技術なども加え、総合的にスキルをチェックします。また、保有スキルのレベルに応じた賃金の提示が可能になるため、給与を適切に評価することが可能になります。

例:その他の技術

こうしたスキルの規格化を進めることで、求職者の登録者数はサービススタートから順調な伸びを見せており、事業スタートから半年足らずで約10倍となり、契約店舗数も、東京・千葉・埼玉を中心に1,000店舗を超えました。

■ 漁師紹介サービスをスタート ■

また、魚をさばく技術に特化した職業紹介以外に「漁師の求人はないか?」という問い合わせの増加を受け、漁師志望者を必要としている企業への紹介サービスもスタートします。

なお、企業の紹介料の支払いは、銀行振込もしくはサカナ払い※が選べます。

※サカナ払いは、「紹介料同等額分の漁獲された魚を、当社におろしていただく」という支払い方法で、人材紹介サービス初！の水産流通事業に取り組む当社ならではの画期的サービスとなります。

今後は、独自の「魚加工スキルの規格」をベースとした現場の加工力調査や、鮮魚加工技術者の教育、育成など研修プログラムの開発なども検討を進めてまいります。あわせて鮮魚加工技術者を集めて、鮮魚加工のスキルを競う魚さばき選手権「魚(ぎょ)リンピック(仮)」の企画検討も進めております。

■ さかな人材バンクとは ■

《魚の加工に関わる最適な就業機会を社会に提供することで豊かな魚ライフの実現に貢献すること》をミッションとした鮮魚加工技術に特化したキャリア支援サービスです。魚の加工は他の生鮮品と比較すると、圧倒的に手間がかかる上に加工スキルも求められますが、魚を取り扱う業態によって必要なスキルも異なります。『さかな人材バンク』は、スキルを規格化し基準を明確にすることと、適切なスキルを持った人材を適切な職場に導くことで、人材不足に役立つと考えています。また、求職者にはスキルに応じた適切な賃金提示、採用側には求めるスキルを有する人材をタイムリーに紹介できるという、双方にメリットが生まれる仕組みを構築します。小売店での販売経験と飲食店との取引において、実績とノウハウを持つフーディソンだからこそ、スキル別の適切な人材マッチングが可能となります。

## 雇用新ルール、期待と不安 賃金や待遇 改善なるか

### 勤続5年で無期契約に 2018年春始動

日本経済新聞

労働契約法の改正を受け、来春から契約社員やパートの有期契約で5年を超えて働く人が無期雇用への転換を申し込める新ルールが本格的に始まる。雇用の安定が目的だが、対象者の間では「生活が安定する」との期待の一方、雇用主による“駆け込み”の雇い止めを懸念する声も上がる。22日投開票の衆院選でも各党は雇用対策の充実を訴えており、生活の不安定な非正規労働者らは政策の中身を注視している。

「来年から1年間お休みしてほしい」。関西地方の大学で非常勤助手を務める30代女性は4月、大学から2018年度の雇用契約を結ばない方針を告げられた。

音楽の授業でのピアノ伴奏が主な業務。05年から1年単位の有期契約を更新しており、18年度の契約で「改正法施行後に勤続5年超」という条件を満たす。19年度から無期契約への切り替えを申し出るつもりだったが、今も大学側と話し合いが続く。

「新ルールを見越した雇い止めでは」という懸念は消えず、衆院選では有権者として各党の雇用政策に注目している。しかし、政党や各候補の主張に耳を傾けても「どうやって実現するのが見えない」。

女性は「非正規労働者は職場の穴埋め要員と見なされがち。正當に評価する仕組みを整えてほしい」と訴える。

厚生労働省によると、約1400万人の有期雇用者のうち3割の約450万人が同じ職場で5年を超えて働く。新ルールの導入後丸5年が経過する18年4月以降、多くの労働者が事業主に無期雇用への転換を申し込めるようになるとみられているが、その前に雇い止めされれば権利を失う。

独立行政法人労働政策研究・研修機構(東京・練馬)が約4900社を対象に実施した調査によると、6割は「何らかの形で無期契約にしていく」と答えた。人材確保の狙いもあり、大企業を中心に雇用形態を見直す動きが広がっており、東京都のコールセンター大手は10月から勤続6カ月を超えた非正規社員のうち希望者を無期雇用にした。女性社員(39)は「職探しの心配をせず安心して働ける」と話す。

一方、調査では「雇用期間が5年を超えないよう運用する」と雇い止めを示唆するような回答も8%あった。無期転換について企業の相談に応じる大阪府内の社会保険労務士は「制度の中身を知らない経営者も多い。雇用の安定を目指す法の趣旨が浸透しているとは言いがたい」と指摘する。

厚労省は10月末までの2カ月間を新ルールを広めるキャンペーンを展開している。大阪労働局も9月に開設した相談窓口で事業者らに「転換を避ける目的で雇い止めるのは望ましくない」と周知しており、担当者は「無期雇用を希望する人らの契約見直しがスムーズに進むよう力を入れていきたい」と話している。

## 派遣労働者が「派遣」というスタイルを選んだ理由とは？また、その満足度は？

### Economic News

エン・ジャパンが運営する『エン派遣』上で、サイト利用者を対象に「派遣で働く理由」についてアンケート調査を行ない、1,916名から回答を得た。

派遣の仕事を選ぶ理由、もっとも多い回答は「勤務時間や勤務地を選びたい」。仕事で叶えたいことは、20代は「プライベートの充実」、30代以上は「収入」「社会との繋がり」。派遣経験者の7割が「派遣の働き方に満足」と回答している。

派遣で仕事探しをしている人に、「派遣でお仕事を選ぶ理由」を聞いたところ、もっとも多かった回答は「勤務時間や勤務地などの条件を選びたいから」(51%)だった。次いで「アルバイトやパートより時給が良いから」(43%)、「条件に合う仕事を探したらたまたま派遣だった」(36%)。

「あなたがお仕事を通じて叶えたいことは何ですか？」と伺ったところ、もっとも多かった回答は「プライベートを充実させたい」(46%)。年代別に見ると、20代に比べ30代以上は「収入を得て家族を支えたい」(39%)、「社会とつながってほしい」(23%)などの項目が目立った。「これから子供の教育資金など、ライフスタイルに合わせてお金が必要になっていくため」「社会に出て働く事で、多くの人と出会い自分の視野を広げられる」といった声が多く寄せられた。

実際に派遣で働いたことがある人に、働き方の満足度を尋ねたところ、67%が「満足している(非常に満足している:10%、満足している:57%)」と過半数を占めた。今後、希望する働き方について聞くと「派遣で働きたい」と回答した方が69%だった。

派遣で働いて叶えられたことを聞いたところ、もっとも多かった回答は「色々な仕事や職場を経験できた」(35%)だった。

「派遣は本当に多様な形態、業種のお仕事があるので、知らなかった世界を学べた。こんな仕事もあるのかという発見もあり、派遣を始めてから社会を見る視点が変わった」(25才女性)「短期間で仕事に慣れる必要があるので、できるだけすぐに仕事内容、雰囲気に対応する訓練になった」(30才女性)という声が寄せられている。

派遣社員というと様々なイメージを持たれることが多いが、実際には、多くの派遣社員はその環境をポジティブに捉えていることが、この調査からは読み取れる。

(編集担当:久保田雄城)

## 介護関連の派遣時給が上昇 介護施設の経営圧迫

### 日経新聞

介護関連の派遣社員の時給が上昇し、特別養護老人ホームなど介護施設の経営を圧迫している。人手不足で施設運営には非正規職員が不可欠で、人件費の上昇は避けられない。施設は備品費用といったコスト削減を進めるものの、事業収入を支える介護報酬は2015年度に引き下げられコスト抑制の余地は乏しい。

「紙おむつやペーパータオルをどれにするか、いつも見直している」――。特別養護老人ホーム「第三南陽園」(東京・杉並)の榊美智子園長は日々の経費削減の取り組みを打ち明ける。上昇気味の人件費を捻出するためだ。

夜勤と日勤が繰り返され負担が重い介護職場は離職が多く、人手不足が慢性化する。介護労働安定センター(東京・荒川)がまとめた16年度の「介護労働実態調査」によると介護関連施設で働く人の4割が派遣職員や契約職員。第三南陽園も約100人のスタッフのうち40人が非正規職員だ。

経験者が辞める一方、低賃金の未経験者で人手を補うため、介護関連の平均時給は下落していた。ただここに来て、人材の取り合いから時給は上昇傾向にある。

人材サービス大手エン・ジャパンによると、三大都市圏(関東、東海、関西)の介護職種の平均時給は9月は前年同月に比べ5%高い1242円。4カ月連続で前年を上回った。

介護施設への派遣実績が多いネオキャリア(東京・新宿)の9月の時給は首都圏で1450円程度。前年同月より6%上がった。派遣大手のスタッフサービスも9月は3%上昇している。

辞める人が後を絶たず新しい人を探し続けるのが現状で「現場は常時10人足りない」(榊園長)。「より時給が高い夜勤を希望する求職者が多い」(エン・ジャパン)といい、介護サービスの品質を確保するには賃金を上げてでも従業員を確保せざるを得ない。

時給単価の上昇は運営費の負担増に直結する。特別養護老人ホーム「おおりの森」(宇都宮市)は「1人当たり人件費は5年間で25%も上がった。求人広告の掲載費も増え、利益が減ってしまう」(田中しのぶ総施設長)。経費節減へ、職員はこまめな節電のチェックに余念がない。

収入の柱である介護報酬は社会保障費抑制の流れで15年度に平均2.27%切り下げられた。収入が伸び悩むなかで人件費が一段と上がれば、サービスの縮小や廃業に踏み切る事業者が増える可能性がある。