

非正規労働者に国家資格の訓練 厚労省、年2万人超

日経新聞

厚生労働省は2018年度から、年間2万人超の非正規労働者らを対象に、国家資格を取得させる事業に乗り出す。栄養士や建築士など実践的な資格を取得させるため、最長2年の長期訓練コースを全国の教育機関に整備する。非正規労働者の賃金は正規労働者の約6割で格差が大きい。スキルの向上を促し、所得水準を引き上げる狙いだ。

公共職業訓練で、1～2年学ぶ長期訓練コースを大幅に拡充する。現在は3～6カ月の短期訓練が多く、事務職のパソコンのスキル取得や簿記などが中心のため、正社員への転換を促すような高度な能力開発ができていない。長期訓練コースは現在もあるが、介護福祉士や保育士などほとんどが福祉系の資格に限られている。

来年度からは長期訓練コースの内容を栄養士や建築士、高度なIT(情報技術)系の国家資格などにも広げる。財源は雇用保険の積立金を活用し、18年度予算案に2万人超分の育成費用を盛り込んだ。今年度の約4倍に規模を拡大する。

実際にどのような訓練コースを設定するかは都道府県が検討し、専門学校などに委託して実施する。訓練後に地元で雇用を吸収できるかや、応募者がどの程度いるかなどを踏まえて設定。ハローワークに求職登録している非正規労働者らが対象で無償で能力を身につけてもらう。

こうした取り組みの背景には非正規労働者の高止まりがある。国内の非正規は約2000万人で、労働者全体の約4割を占める。アベノミクスが始まった12年末以降でも、大きな改善はみえていない。

日本の非正規労働者の賃金は正規労働者の6割程度。欧州諸国の7～8割と比べて格差が大きい。意欲がある非正規が正規に転換したり待遇改善が進んだりすれば、世帯収入が増え消費の刺激につながるとの期待も強い。

厚労省は能力開発の機会に恵まれてこなかった非正規労働者がスキルを向上できる環境を整備し、景気の好循環につなげたい考えだ。

厚労省は社会人の学び直しに力を入れる。18年度からは、仕事に就いていない人が働きながら学び直すための支援事業を始める。希望者を有期契約で企業に雇ってもらい、その間に国が認める技能検定を取得する費用を助成する。うまく就職できない「無業者」の自立を後押しする。

雇い止め、NTT西子会社に賃金支払い命令 岐阜地裁

朝日新聞

NTT西日本の子会社「NTTマーケティングアクト」(大阪市)に4年以上勤務してきた契約社員6人が、正当な理由がないのに契約を更新しないのは不当だとして、従業員としての地位確認と雇い止め期間の賃金の支払いを同社に求めた訴訟の判決が25日、岐阜地裁であった。

真鍋美穂子裁判長は、定年退職にあたる年齢を迎えた2人を除く原告4人の従業員としての地位を認め、同社に6人に対する未払い賃金の支払いを命じた。

訴状によると、6人は東海支店岐阜営業部に所属し、光回線サービス「フレッツ光」の訪問販売などを担当。3カ月ごとの契約更新を繰り返し、それぞれ通算4年11カ月～11年9カ月勤務していた。2015年2月、同社は新サービスへの事業転換に伴う人員削減の方針を示し、雇い止めに同意する書類の提出を求めたが、6人はこれに応じず、同年9月に契約を打ち切られたという。

留学生の不法就労が増加、昨年は1010件摘発

読売新聞

不法就労で摘発される外国人留学生在が年々増加し、2016年は1010件に上ったことが、法務省への取材でわかった。

留学生に認められた法定の労働時間(週28時間以内)を超えて働くケースが大半を占める。留学生在が複数のアルバイトを掛け持ちした場合、入管当局や雇用主側がトータルの労働時間を把握するのは難しく、同省は、摘発は「氷山の一角」とみている。

出入国管理・難民認定法などは、「留学生在は1週間に28時間以内であれば収入を得る活動を行える」と規定。それを超えると、同法違反(資格外活動)となり、悪質なケースでは在留許可が取り消され、強制送還されることもある。

「留学」の在留資格を持つ外国人は、12年末の18万919人から16年末は27万7331人に増加。これに伴い、不法就労での摘発件数も、12年の624件から毎年増え続けている。国籍別では、16年はベトナムの664件が最多で、中国の290件が続いた

求人倍率、1.55倍に上昇＝43年9カ月ぶり高水準—10月

時事通信

厚生労働省が1日発表した10月の有効求人倍率(季節調整値)は前月比0.03ポイント上昇の1.55倍となり、4カ月ぶりに上昇した。1974年1月以来、43年9カ月ぶりの高水準。景気のゆるやかな回復を背景に、製造業を中心に幅広い産業で求人が増えたことが寄与した。

総務省が同日発表した労働力調査によると、10月の完全失業率(同)は2.8%で、5カ月連続で同水準だった。同省は「雇用情勢は着実に改善している」(労働力人口統計室)とみている。

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。9月まで3カ月連続で1.52倍の横ばいが続いていた。10月は求人数が1%増、求職者は0.5%減だった。業種別の新規求人数は、自動車や住宅関連を中心とする製造業に加え、人手不足が続く医療、福祉で大幅に増加した。

人手不足、業種格差くつきり銀行にはリストラ余地

日経新聞

人手不足の業種間格差が一段と広がっている。労働力不足がもっとも深刻なのは外食や運送会社、建設などで逼迫度合いはバブル期なみの厳しさだ。製造業は機械化で業務の置き換えが進んでいることなどからそこまで厳しくなく、銀行もなお余裕がある。人手不足業種は合理化やパート賃上げなど対応を迫られているが、業種をまたぐ人の移動などを後押しする環境整備も欠かせない。

日銀が18日、企業短期経済観測調査(短観)の業種別集計を公表。従業員が「過剰」と答えた企業の割合から「不足」と回答した割合を引いた雇用人員判断指数(DI)で業種ごとのバラツキが鮮明になっている。

マイナス幅が最も大きかったのは宿泊・飲食サービスでマイナス62。2004年に集計分類を見直して以降で最低だ。運輸・郵便はマイナス47でバブル期よりも悪化し、過去最低を記録。建設や小売りも11年ごろから右肩下がりが続いている。

こうした業種は「機械やIT(情報技術)で作業が代替しづらい労働集約型産業でパート比率も高い」(みずほ証券の末広徹氏)。労働力人口が減る中で景気回復とインターネットによる買い物急増などで宅配能力が限界に近づき、料金値上げなどに踏み切っている。

東京商工リサーチによると、1～11月の人手不足が原因の倒産は294件だ。全体の倒産件数が減少する中でもほぼ前年並みで、建設業とサービス業が半数を占める。賃上げに耐えられない、コスト増を価格転嫁できない、といった体力の弱い中小企業を軸に淘汰の波が広がるかたちだ。

銀行は過去の大量採用で人材に余裕がある

製造業の人手不足も深刻だが、運輸などとの比較で見ればまだ軽い。たとえば電気機械はマイナス20でバブル期(最低でマイナス47)とは差がある。ロボットやITで代替できる作業が多いほか、生産拠点を海外に移す動きもある。受注が増えても、既存設備の稼働率を上げることで対応できる企業も多いとの見方がある。

銀行はマイナス4で、過去5年をみてもほぼ0近辺での横ばいが続いている。バブル期などの大量採用で人材に余裕があるほか、最近ではITの活用で業務量も減っているという。メガバンクは3行あわせ3万人分を超える業務量の削減を計画しており、潜在的に外部に人材を供給する余力が高まっているといえる。

続
く



↓
続き

人手に余裕のある業種から、少しでも不足する業種へと人材が移れば労働市場全体が効率的に回るはずだ。現実には処遇格差や技能がカベとなり、余剰人員の移動はそう単純に進まない。

労働政策などに詳しい日本総研の山田久主席研究員は「これまで付加価値や賃金が低かった業種ほど、いま人手不足感が強まっている」という。数年前までは低賃金で過酷な労働を強いられる「ブラック企業」が社会問題化。企業の生産性が低くとも安価な労働力でなんとか利益を出せていたが、景気回復に伴い労働市場が激変した。

人件費上昇で企業側も対応に動いている。ヤマト運輸は荷物の「総量抑制」を導入。外食や小売りで深夜営業をやめる例も相次ぐなど不採算サービスからの撤退も加速している。「企業が低採算のまま雇用流動化を進めようとしても労働市場は活性化されない」(山田氏)。生産性向上の動きがどこまで進むかで成長の持続力も左右されそうだ。

転職がしやすい労働市場の構築に向け政府の仕事も多い。たとえば裁判で「解雇が不当」とされたときに労働者がお金を受け取って解決する金銭解決制度の導入をはじめとする雇用流動化策や外国人労働者の受け入れが大きな課題だ。

ツナグ、福島の人材派遣会社を買収

日経新聞

ツナグ・ソリューションズは人材派遣を手掛けるスタープランニング(福島県郡山市)を買収すると発表した。スター社は東北地方に強みを持ち、製造業派遣などを得意とする。ツナグは採用コンサルティングなど自社の人材サービス事業と相乗効果を見込んでいる。

スター社の創業者の菊地元太社長から全株式を取得する。取得費用は約4億8千万円。同社の売上高は2016年11月期で約10億円。ツナグは北陸で人材派遣会社を今年10月に共同出資で設立している。今後も人手不足が見込まれる地域での人材供給体制の拡充につなげていく考えだ。

パーソルテンプスタッフ、大学生派遣サービス開始

日本経済新聞

パーソルテンプスタッフは大学生の派遣サービスを12月18日から本格的に始める。主に大学1、2年生を企業に派遣。大学生にとっては就職活動前に就業観の形成に役立つほか、企業も労働力の確保だけでなく学生ならではの感性を業務に取り入れることができるようになる。2018年春までに学生500人の登録を目指す。

まず、首都圏からサービスを開始する。通常の事務派遣同様、パーソルに登録したうえで派遣先を紹介される。無給が多いインターンシップと比べ、有給のため実態により近い働き方ができる。アルバイトでは求人がないような商品企画などの職務や企業で働けるほか、パーソルテンプスタッフが就業前研修など手厚いフォローを提供する。

企業は派遣期間1日といった短期や、必要な曜日や時間帯だけといった派遣契約を交わすことができる。実務を通じて就職活動を考えたい意識が高い学生に向け自社の認知度向上などにもつながられる。18年春までに50社に派遣したい考え。

事務派遣、最大3割値上げ「無期」転換で待遇改善

2017年12月1日 日経新聞

パーソルテンプスタッフなど人材派遣大手が相次ぎ一般事務派遣の料金の引き上げに乗り出す。2018年4月から勤続年数が5年超の有期雇用社員の希望者を無期雇用に転換する必要があり、コスト増加分を転嫁し、待遇改善などの原資に充てる。無期雇用に転換する社員について1~3割の値上げを目指す。人手不足の中、一般事務職にまで待遇改善の動きが広がってきた。

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の希望者は無期雇用への転換を申し入れできるようになる。

現在の一般事務派遣はほとんどが有期雇用で、契約が終わり新たな派遣先が見つかるまでの待機期間中は派遣会社から給与は支払われない。だが、無期雇用では待機期間中も給与が支払われる。派遣社員にとっては待機期間中でも常に一定の収入が保証され、生活の安定につながる。

マンパワーやアデコは無期転換した派遣社員に交通費も支給する。

勤続期間が5年を超える対象者は4社合計で18年度に最大3万8千人に上る。一般事務などの派遣社員は業界全体で推定60万人強いるとされ、6%に当たる。

働き方改革に対応するために事務処理に人手を確保したい企業は多く、一般事務派遣の需要は拡大している。エン・ジャパンが展開する求人サイトでは一般事務派遣の求人広告件数は17年10月には2年前の15年10月の2倍以上に増えた。平均時給も緩やかな上昇傾向にある。一般事務派遣への新規の就業者も増えているうえ、求められる技術が一段と高度化していることもあり、派遣会社は教育のための費用も増加傾向にある。

4社が法対応を機に、大幅な派遣料金の引き上げを打ち出したのは、人手確保のためのコストが上昇しており、無期転換に伴い、今後発生するコストをすべて自社で負担するのは難しいと判断したためだ。「人手確保が経営課題で、ある程度は受け入れざるを得ない」(都内の中小サービス業)との声もあり、4社は値上げが通りやすい環境にあると見込んでいる。

国内の非正規雇用は約2000万人。労働者全体の約4割に当たる。料金引き上げで得た原資を元に、待遇改善などを通じ人手確保に取り組む動きは、特に人手不足感が強い物流や外食業界で先行するが、一般事務にも波及してきた格好だ。

人材派遣大手10社のうち、値上げを打ち出した4社以外の6社でも18年度に勤続期間が5年を超えるのは最大2万人規模に上る。6社は無期雇用転換を理由にした値上げには今のところ慎重な姿勢で、対応が分かれている。

各社とも対象となる派遣社員が希望すれば地域限定正社員の雇用形態などで無期雇用に転換する方向で就業規則を見直す。パソナは無期雇用の社員を派遣する職種を拡大することで対応する。

正社員と非正規社員、給料逆転の可能性も

増える非正規社員の正社員化には落とし穴も

Japan Business Press

パートなど非正規社員の給料が大幅に上昇する一方、正社員の給料はなかなか上がらないという、一種の逆転現象が起きている。背景にあるのは、終身雇用と年功序列をベースにした日本型雇用環境と慢性的な人手不足である。政府は企業に対して賃上げを強く求めているが、現状の雇用環境が継続する限り、正社員の給料は上がりにくいだろう。

上昇する派遣社員の賃金やパートの時給

パーソルテンプスタッフやマンパワーグループなど人材派遣大手は、2018年から一般事務派遣料金を大幅に引き上げる。値上げの直接的な理由は労働契約法の改正で、5年を超える有期雇用の派遣社員を無期雇用に転換する必要が出てきたことである。無期雇用の場合、次の派遣先が決まるまでの期間中も給与を支払う必要があるため、派遣会社にとってはコスト増加要因になる。

だが各社が大幅な値上げに踏み切るのは、法改正だけが原因ではない。慢性的な人手不足から派遣事務への需要が高まっており、派遣社員の賃金が上昇したことも大きく影響している。

2017年7～9月期の派遣社員の実稼働者総数は前年同期比で8.1%の増加だった(日本人材派遣協会調べ)。昨年は5.1%なので今年に入って需要が大きく伸びていることが分かる。需要増加に伴って賃金も上昇しており、三大都市圏の10月における派遣労働者の平均時給は1652円と前年同月比プラス2.4%の伸びとなった(ジョブズリサーチセンター調べ)。

パートタイム労働者の賃金にも同じような傾向が見て取れる。パートタイム労働者の平均時給は2013年と2016年を比較すると約4.4%の増加だが、全労働者の平均時給は1.7%しか増えていない。このデータにはパートタイム労働者も含まれているので、正社員に限定すれば、数字はさらに小さくなる可能性がある。

2017年については、冬のボーナスのデータがまとまっていないので数字は確定していない。だが、年前半に限って言えば、全労働者の時給が0.54%の伸びにとどまったのに対して、パートタイム労働者の時給は2.5%も上がっている。

もっとも、日本では同一労働、同一賃金が成立しておらず、正社員とそれ以外の社員との間には身分格差と揶揄されるほどの違いがある。平均時給も正社員の方がはるかに高いので、非正規社員の賃金増加は、これまでの格差を埋めているに過ぎないとの見方もできる。だが正社員の年収が低く、長時間のサービス残業が横行しているような企業の場合、実質的に派遣社員の方が時給が高いというケースも出てくるだろう。

続
く

続き

解雇を避ける代わりに正社員の昇給を抑制

非正規社員の賃金だけが上昇するのは、日本の雇用環境によるところが大きい。日本企業は終身雇用と年功序列を大前提としており、正社員に支払う賃金は事実上固定費化している。このため市場メカニズムによる価格調整は、昇給を抑制するといった消極的な形でしか行われない。

一方、派遣社員の料金やパートタイム労働者の賃金は市場メカニズムによって決まるので、供給がタイトになれば、当然、価格は上昇することになる。

企業にしてみれば、新卒で雇った社員は、基本的に定年まで抱えておく必要がある。しかも、年功序列の賃金体系となっており、勤続年数が長い社員ほど給料が高い。このため日本企業は常に人件費が過剰になる傾向があり、経営側としてはできるだけ賃金は抑制する方向にならざるを得ない。しかも、よほどの事情がない限り解雇はできないので、正社員の人数もできる限り少なくする必要がある。

多くの日本企業では、正社員の給与は低く抑え、好景気の時には長時間残業で対処することによって、不況時の解雇を避けるというのが基本原則になっている。最近では、働き方改革で残業時間が減る傾向にあるが、それでも日本企業の残業時間は長い。長時間残業が横行していることには上記のような構造的要因がある。

最近ではこれに人手不足という要因が加わり、人件費が急増している。企業の利益を維持するためには、正社員の昇給を抑制するほかない。政府による度重なる要請にもかかわらず、経済界が賃上げに消極的なのはこうした理由からだ。

正社員化した方が人件費が安く済むことも

非正規社員のコスト増加は、これまでの動きとは逆方向のベクトルも生み出している。日本企業の多くは人件費の削減を目的として、社員の非正規化を進めてきた。しかし最近では、逆に非正規社員を正社員に転換する企業が増えているのだ。

カード会社のクレディセゾンが、全従業員の半分以上にあたる2200人の非正規社員を今年9月から正社員化した。新規に正社員になった社員には賞与が支給されるほか、確定拠出年金も使えるなど、以前から正社員だった社員との格差はほぼなくなったという。

正社員と非正規社員の待遇格差を考えると、労働者にとってこうした動きは歓迎すべきことといえる。同社以外にも非正規社員の正社員化を進める企業は増えているのだが、必ずしも手放しで喜べる状況とはいえない。企業の中には、正社員に転換した方が最終的にコストが安くなると判断し、人件費の削減を目的に正社員への転換を進めるケースがあるからだ。

働き方改革によって残業がやりにくくなっているとはいえ、正社員に長時間残業を要請するのはそれほど難しいことではない。企業によっては正社員化に際して基本給を低く設定したり、その後の昇給を抑制するところもある。派遣社員やパートタイム労働者の時給が上昇している局面では、場合によっては全員を正社員にしておいた方が人件費が安くなる。

非正規社員のコスト増加は人手不足という構造的要因によるものなので、長期間にわたって継続する可能性が高い。正社員の雇用環境が変わらない限り、正社員の給与を抑制するという流れも変わらないことになる。

続き

続き

賃上げ分は残業代の抑制で相殺されてしまう

来年の春闘をめぐって連合は4%の賃上げを求める方針を打ち出している。だが企業としては、正社員の人件費しかコストを抑制する材料がなく、できるだけ賃上げには応じたくないというのがホンネである。安倍首相が3%の賃上げを強く要請するなど、企業に対する包囲網は狭まっているので、企業側もある程度までは要望を受け入れるかもしれない。

だが、仮に3%程度の賃上げが行われたとしても、正社員の年収は増えない可能性が高い。なぜなら残業代の減少が賃金の上昇を相殺してしまうからである。

政府は企業に対して長時間残業を抑制するよう求めており、罰則付きで残業時間の上限規制を導入する方針を固めている。大和総研の試算によると、この上限規制が導入された場合、日本全体で8兆5000億円の賃金が抑制されるという。日本における雇用者報酬の総額は約260兆円なので、8.5兆円という金額は日本の労働者が受け取る賃金全体の約3.3%に相当する。

つまり、残業の上限規制が導入された場合、労働者の年収は3.3%減ってしまうのだ。仮に春闘で労使が合意に達し、3%の賃上げが実現しても、最終的には元の水準に戻るだけで現実の年収は増えないことになる。

労働者にとっては、残業が減っても年収が維持されるのは喜ぶべきことだろう。年収が維持されるのであれば、余った時間を余暇への消費に使うといった選択肢も出てくる。だが年収の絶対値は変わらないので、物価が上昇すれば、その分だけ実質賃金は減ってしまう。

こうした状況に対する根本的な解決策は、一般論としては雇用の流動化ということになる。雇いを流動化すれば、転職を迫られる人が増えるものの、賃金は一気に上昇するだろう。だが雇用維持を前提にした今のシステムが継続するのであれば、当分の間、実質的な昇給は実現しないと考えた方がよい。