

## 元派遣社員 通勤費求め派遣元提訴へ「待遇格差は違法」

毎日新聞

人材派遣大手「リクルートスタッフィング」(東京都)の派遣社員だった大阪府富田林市の男性(46)が、通勤手当が支払われないのは正社員との不合理な待遇格差を禁じた労働契約法に反するとして、同社に約67万円の損害賠償を求める訴えを近く大阪地裁に起こす。

代理人弁護士によると、非正規労働が拡大する中、派遣社員が派遣元に通勤手当の支払いを求める訴訟は全国初という。【原田啓之】

訴状によると、男性は2014～17年、同社に派遣社員として登録。大阪府と兵庫県の派遣先5カ所で、チラシ配布や工場での梱包(こんぼう)作業などに携わった。時給は1100～1350円。同社の規定で正社員には通勤手当が支給されるが、派遣社員には支給されない。

13年施行の改正労働契約法は、正社員と非正規社員の労働条件の違いは「職務内容などを考慮して不合理であってはならない」と定める。派遣会社の正社員と、登録されている派遣社員では職場が異なるが、男性側は「通勤費がかかるのは同じなのに、派遣社員だけ手当が出ないのは不合理で違法」と主張する。

一方、同社は取材に、「時給は交通費を勘案した金額だ。訴訟についてはコメントできない」としている。同社はリクルートホールディングスのグループ会社。ホームページによると、17年4月時点で派遣社員約101万人が登録している。

## 支給2割 不満の声

規制緩和などに伴って非正規労働者は増え続け、総務省の統計では2017年7～9月期で2050万人。労働者全体の37%を占め、10年前から300万人以上増えた。

派遣社員はこのうち139万人だが、日本人材派遣協会が実施したアンケート(12年)では通勤手当を支給されているのは22%にとどまり、現場からは「通勤費を差し引くと生活が苦しい」などと不満の声も出ている。

国は13年施行の改正労働契約法で、正規と非正規の待遇格差を問題視。ガイドラインで通勤手当や食堂の利用などを例示し、不合理な労働条件の格差を禁止した。それでも、業界関係者によると、「通勤手当は時給に含まれている」として派遣社員への手当支給を認めない派遣会社が多いという。

非正規社員への通勤手当を巡っては派遣会社ではないが、大阪高裁が16年、大手物流会社「ハマキョウレックス」に対し、手当などを同じ職場で働く正社員のように支給するのは労働契約法に反するとして、契約社員の男性に77万円を賠償するよう命じた判決が確定している。【原田啓之】

## ランスタッド、物流施設テナント企業向けに人手確保サービス、人手不足に対応

日経新聞

人材サービスのランスタッド(東京・千代田)は物流施設に入居するテナント企業向けに人手を確保する新たな取り組みを始める。物流施設のオーナー企業と組んで、人材紹介や人材派遣、採用代行から労務管理まで幅広いサービスを提供する。人手確保に懸念を抱くテナント企業を支援することで、入居を促す狙い。

香港系投資会社傘下の物流施設大手ESR(東京・港)と業務提携した。2019年1月に開く千葉県市川市の大型物流施設でまずサービス提供を始める。入居するテナント企業から人材紹介や採用代行、人材派遣、労務管理、採用代行などの業務を受託する。

ランスタッドは同施設内に支店も開設し、テナント企業の繁閑に応じて人材の短期派遣などきめ細かな人材サービスを提供する。同施設には運輸業や通販業などが数社入居する見込みで、全体で2500人前後の雇用があるとみられる。

インターネット通販の成長に伴い大型物流施設の開設が相次いでいることに加え、労働市場全体に人手不足感が強い中で肉体労働が多く厳しいイメージの物流業界の人手確保も難しくなっている。

日本で開業予定を含み17棟を運営するESRはランスタッドと組むことで、テナントを誘致しやすくなると見込む。ランスタッドは新サービスで物流関連企業との取引を増やしたい考えだ。

## UT、3年連続最高益 今期最終6割増 製造業派遣が好調

2018/2/2日経新聞

人材派遣を手掛けるUTグループの2018年3月期の連結純利益は前期比6割増の33億円程度になりそうだ。従来予想(38%増の28億円)を約5億円上回り、3年連続で過去最高を更新する。

人手不足を背景に、完成車メーカーやスマートフォン向けの電子部品メーカーへの人材派遣が伸びる。

売上高は4割増の820億円程度になる見通し。従来予想(22%増の700億円)を120億円上回る。17年3月に買収した同業の収益が通年で加わるのも貢献する。

UTは製造業関連の専門知識や技術を持つ社員を多く抱える。電子部品メーカーの増産などで人手が足りなくなる中、まとまった人数を派遣してほしいとの顧客ニーズは高い。

17年4～12月期の決算発表は8日に予定する。4～12月期の売上高は前年同期比4割増の600億円程度、純利益は4割増の22億円程度になったもよう。同日に18年3月期通期の業績予想を上方修正する公算が大きい。

### 若い日系4世に就労制度 法務省、日本語の基礎力が条件

日経新聞

法務省は22日、一定の要件を満たす海外在住の日系4世の若者に、日本で就労できる在留資格を与える新たな制度を導入すると発表した。

基本的な日本語を理解できる語学力などが条件で、18～30歳を対象にする。日本国内の親族や雇用主などが、入国管理の手続きや日本での生活を手助けするサポーターになることが必要だ。年間4000人程度を受け入れる。

法務省は23日から2月21日までパブリックコメント(意見公募)を実施。その結果を踏まえ、3月末までに新制度を実施する方針だ。日本と海外の日系人社会との交流を促進するための人材育成が目的だが、安価な労働力の確保に新制度が使われるとの指摘もある。

日系人が多いブラジルやペルーからの受け入れが中心になる見通しだ。就労できる「特定活動」の在留資格を与え、最長で5年間、日本で働ける。入国時は基本的な日本語を理解できる日本語能力試験N4レベルの語学力が必要だ。

日系2世や3世は「定住者」などの在留資格で自由に働ける。4世は、日本に住む3世と暮らす未成年で未婚の実子のみ「定住者」として長期滞在が認められ、原則として就労はできなかった。

### 銀行が人材紹介業可能に、金融庁が監督指針改正案

日経新聞

金融庁は23日、金融機関向け監督指針の改正案を公表した。銀行本体や子会社などが取引先企業に対して人材紹介業務を担えると明記した。

取引先企業に経営幹部を派遣したり、財務や経理の専門家を紹介したりして経営支援につなげる。実際に人材紹介業をする場合、職業安定法に基づく許可が要ることも示した。

### 空白期間設定が7割 大手自動車の無期転換対応 厚労省

労働新聞

厚生労働省が大手自動車メーカー10社に実施した「期間従業員の無期転換に関する調査」で、有期契約の終了から6カ月未満の場合に再雇用しない運用を行っている企業が7社に上ることが分かった。契約終了後6カ月未満であっても再雇用している企業は2社だけだった。

今年4月以降にスタートする無期転換ルールでは、有期契約終了後、次の契約締結との間に一定期間(契約が1年以上の場合は6カ月)を設けなければ各契約期間を通算し、通算期間が5年を超える場合に無期転換申込み権が発生する。

調査結果によると、再雇用までに一定の無契約期間を設定している7社のうち、以前から設定していた無契約期間を改め、労働契約法改正を踏まえたクーリング期間を設定した企業が5社。...

## 働き方改革、中小1年猶予 残業規制と同一賃金 厚労省、法対応に準備期間

日本経済新聞

厚生労働省は働き方改革関連法案の柱である時間外労働の上限規制と同一労働同一賃金(総合2面きょうのことば)の実施時期について、中小企業は現行の予定からいずれも1年延期する方針を決めた。

残業規制は2020年度、同一賃金は21年度とする。大企業も同一賃金の適用時期を1年遅らせて20年度とする。労働者の賃金表を見直すなど企業の準備に時間がかかることに配慮する。

働き方改革法案は残業時間に年720時間までの罰則付き上限規制を設けることや、正規と非正規で不合理な待遇差をなくす同一労働同一賃金の実施、働いた時間でなく成果で評価する「脱時間給制度」の創設が柱だ。

脱時間給制度と大企業の残業規制は予定通り19年4月からとする。

法案は昨秋の臨時国会で審議される予定だったが、衆院選の影響で通常国会に持ち越された。一部の野党は労働者を残業代の支払い対象から外す脱時間給制度などを踏まえ、「残業代ゼロ法案」と反対姿勢を明確にし、審議の焦点になっている。

厚労省が17年に労働政策審議会(厚労相の諮問機関)でまとめた法案の要綱では、制度の適用は原則19年4月からと明記した。同一賃金は中小企業のみ1年間の猶予期間を設けていた。

国会では予算案などの審議が優先される。労務管理の体制が十分でない企業は成立から施行までに十分な周知期間を求めているが、現行の予定のままでは施行まで1年を切る可能性が高い。

中小企業は大企業と比べて人事や労務管理の担当者が少なく、人手不足が深刻になるなかで新たな人材の確保も難しくなっている。与党内でも中小の経営悪化を懸念する声が出ていた。

同一労働同一賃金について、厚労省は法案成立後に運用の細部を詰める方針だ。企業の経営者と労働組合はこれを踏まえて、春季労使交渉で具体的な協議を進めることになる。

これまで非正規社員にボーナスや手当を支払っていなかった企業は賃金体系を大きく見直さなければならない。総人件費も膨らむ要因になる。正社員と非正規社員の格差が残る場合は企業に説明義務が生じる。

残業時間の上限規制についても、企業によっては人員再配置や雇用の拡大などで長時間労働を見直す対応が必要になる。企業の対応が間に合わないことが懸念されており、厚労省はこれらを踏まえ施行時期を遅らせる方針を固めた。既に与党側と調整を進めている。

残業規制、同一労働同一賃金ともに大企業と中小企業で適用時期がずれることになる。人件費の負担増が遅れる中小企業に対し、大企業が部品などの調達価格の引き下げを求める可能性がある。既に働き方改革を自主的に進めている企業もあるため、実施時期が遅れることで企業間の格差が広がる恐れもある。

### 100人並んでも待ち10分 アマゾンのAIコンビニ開業「多忙な時に重宝」の声

日経新聞

【シアトル＝佐藤浩実】

米アマゾン・ドット・コムは22日、米シアトルでレジのないコンビニエンスストア「アマゾン・ゴー」を一般向けに開業した。画像認識技術などを駆使した最先端のコンビニをいち早く体験しようと、昼ときには周辺のオフィスで働く人らでにぎわった。

ただレジで滞らないため、100人並んでも待ち時間は10～15分ほど。訪れた人々からは「忙しい人に最適」「クールだ」といった声が上がった。

アマゾン・ゴーはスマートフォン（スマホ）の専用アプリに表示されるQRコードをゲートにかざして入場すれば、ほしい物を棚から取って店の外に持ち出すだけで自動的に会計が済む仕組み。店の天井にはカメラが確認できただけで130台以上は設置されており、誰が何を取ったかを追跡し続けることで実現した。

一度手にした商品を棚に戻せば、それも反映される。記者は買い物中にサンドイッチの種類を2回、カップケーキを3回取り換えたが、店を出た後にアプリに表示されたレシートには最終的にバッグに入れた品物が正しく反映されていた。広さは日本のコンビニとほぼ同じ約170平方メートル。サンドイッチやヨーグルト、菓子などが置いてある。

昼ときには最先端のコンビニを体験しようと、周辺で働く多くの人々が「アマゾン・ゴー」に訪れた（22日、シアトル）

シアトルのデザイン事務所で働くリンサル・カンパウさん（42）は「私のような小さい子を育てながら働く母親にとって、レジの待ち時間を気にせず立ち寄れるこういう店は重宝する」と話した。

### 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か月ごとの契約更新を繰り返し、それぞれ通算4年11か月～11年9か月勤務していた。

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。

## 派遣切り「2018年問題」にご注意を 法改正から3年

采沢嘉高  
2018年1月14日朝日新聞

派遣社員を雇い止めする「派遣切り」が今年、多発する可能性がある。派遣労働者の直接雇用を促す目的で、派遣期間を一律3年に限る改正法の施行から秋で3年を迎え、その後、雇用契約した人たちが、派遣先の直接雇用か、雇い止めかの分岐点に立つためだ。弁護士や研究者は「2018年問題」と注意を促し、ネット上で無料相談を受け付けている。

弁護士たちが懸念するのは、例えば次のようなケースだ。大手企業で十数年、文書ファイリングの仕事をしてきた派遣社員。派遣元とは1年ごとに契約を更新してきたが、派遣先からは今年中の雇い止めを示唆された。派遣社員側には「長年働いてきたのに、今後は働き続けられないのか」との思いが残る。

このケースのような文書ファイリングのほか、秘書、翻訳など政令で定められた26の業務には従来、派遣期間に制限がなかった。厚生労働省によると、15年9月に労働者派遣法が改正される前には約134万人の派遣社員の4割が、これら26業務に就いていた。

しかし、同法の改正で、企業が同じ派遣社員を受け入れられる期限が一律3年までとなった。「3年」と期限をつけた改正案について政府は「正社員を希望する人にはその道が開かれるようにする」「派遣元の責任を強化し、派遣就労への固定化を防ぐ」としていた。

しかし、最終的に「抜け道」もできた。例えば、企業は3年たったら、別の派遣社員に切り替えられる規定がある。企業にはこうした措置に際して、労働組合の意見を聞くことが義務づけられているものの、直接雇用をせず派遣に仕事をさせ続けることが可能だ。

期間制限が裏目に出て、26業務に従事した人たちが法改正から3年の9月以降、相次いで雇い止めとなるおそれがある。社員の側が派遣のままで構わないという場合には、派遣元と無期の雇用契約を結ぶことで4年目以降も同じ派遣先で働ける規定もある。ただ、これだと「一生派遣」で直接雇用が遠のくだけのおそれがある。

ネット相談を担当する富田真平弁護士(大阪弁護士会)は「法改正でかえって企業が『派遣切り』をしやすくなった側面がある。今年は多くの派遣社員が難しい岐路に立たされるかもしれない」と警鐘を鳴らす。

相談窓口は弁護士や研究者らでつくる「非正規労働者の権利実現全国会議」(堺市)が担い、改正法の内容や直接雇用されるのはどんな場合なのか解説する。ネット相談窓口(<http://haken2018.hiseiki.jp/>)に悩みを入力・送信すると、メールで回答が届く。窓口のアンケートを通じ、派遣の実態調査をする狙いもあるという。(采沢嘉高)

## 製造業派遣 料金1~2割上昇 人手不足や法改正対応

### 日経新聞

製造業派遣の派遣料金が大幅に上がっている。無期雇用の正社員を多く抱える大手派遣会社を中心に、自動車や半導体関連など派遣先企業との料金交渉が1~2割上昇して妥結するケースが目立つ。製造現場の人手不足は解消する手立てが見えない。派遣のニーズは高まる一方で、料金引き上げは派遣社員の待遇にも反映されてきた。

「九州から愛知への人の流れが止まった」。製造業派遣大手の幹部は言う。国内外の販売が好調な自動車業界ではトヨタ自動車の下請けメーカーが集まる愛知県だけでなく、九州でも派遣人材が逼迫してきた。

日産自動車グループで組み立てを手掛ける日産車体の福岡県苅田町の工場では、2016年10月から北米向け多目的スポーツ車(SUV)「アルマーダ」を増産し、高い稼働率が続く。2直体制から24時間稼働の3直体制に切り替えた。

日産車体の製造ラインは派遣従業員の比率が約20%。通常は自動車の工場は数%だ。稼働率が高まるラインの人手を派遣従業員で賄っている。自動車のほか電子部品や半導体でこうした動きが顕著になっている。

需給逼迫を受け、製造業派遣大手は派遣先との交渉で料金引き上げを受け入れられるケースが増えている。最大手のUTグループは17年度上半期(4~9月)に前年同期比10%程度上昇した。下半期も同程度の上昇になるもようだ。

同業のアウトソーシングの電子部品や自動車業界向けの1時間あたりの平均派遣料金は17年12月期で2400~2500円と前の期の2千円前後から上昇したようだ。nmsホールディングスは自動車や住宅資材、医療品関連の製造現場で上昇幅が大きいという。

派遣社員の引き合いに拍車をかけているのが有期雇用の期間工を巡る「2018年問題」だ。13年施行の改正労働契約法で、5年を超えて働いた非正規社員は18年4月から本人の希望に応じて無期雇用への転換を申し入れできるようになった。無期雇用の製造工を自社で多く抱えると固定費が膨らむ。

このため派遣会社が無期雇用する派遣社員の活用に目を向ける企業が増えた。こうした背景から「派遣シフトが急速に進んでいる」(製造業派遣会社社長)。今後、工場が5年を前に契約を更新しない雇い止めが増える可能性もある。

料金上昇は派遣社員の処遇改善につながる。製造業求人情報サイトを運営するインターワークスの調査では17年11月の製造業平均時給(契約社員も含む)は1210円。13年11月から49カ月連続で前年同月を上回り、17年1月からは4%以上の時給上昇となった。

人手不足が続く中で「メーカーが自前で期間工を集めるのは難しくなってきた」(アウトソーシングの中本敦専務)と言う。料金上昇でも引き合いは増す見通しで大手は人員確保に動く。UTグループは四半期ごとに1千人の無期雇用の派遣社員を増員している。人手が不足するサービス業との人材の奪い合いも激しくなりそうだ。

## 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。