

人材各社 派遣料金1～3割上げ 無期雇用転換の販売職

日経新聞

服飾販売店や家電量販店などの店舗スタッフを派遣する人材派遣会社が派遣料金を引き上げる。4月に勤続年数が5年を超える有期雇用社員のうち希望者を無期雇用に変換する必要があり、対象となる社員の料金を1～3割引き上げる。休業時の手当や待遇改善の原資にする。

服飾業界の派遣を主に手がけるワールド・モード・ホールディングス(WMH、東京・渋谷)のほかウィルグループ、パーソルテンプスタッフが交渉に入った。

WMHは全国の服飾店や化粧品販売店に専門人材を約6千人派遣する。現時点で無期転換を申請できる約150人のうち20人弱が販売職専門の正社員になる。賞与や人材育成費用をまかなうため、料金を1割上げる方向で派遣先のアパレルメーカーなどと交渉中だ。

家電販売店や携帯ショップへの派遣が多いウィルグループは、無期雇用転換の権利を得る180人のうち50人が転換する。派遣先の携帯ショップの運営会社などに対して1割の値上げを交渉し、妥結すれば4月から料金を引き上げる。無期雇用に変換した社員の賞与や交通費に充てる。

人材派遣大手のパーソルテンプスタッフは、販売職を含むすべての職種の顧客に対して2～3割の引き上げを交渉中。販売職の社員は2万～3万人とみられ、引き上げ分は社会保険料や休業中の手当に充てる。

改正労働契約法に基づき、同じ派遣会社で勤続年数が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ることができるようになる。

販売職で働く派遣社員は全体の約5%で8万人程度に達する。今年4月の無期転換対象者の多さは事務、製造に次ぐ規模とみられる。

服飾店などにとって店舗運営に派遣社員は欠かせない。「値上げの影響は大きいですが、経験豊富な人材はつなぎ留めたい」と高級ブランド運営会社の人事担当者は明かす。専門派遣会社は引き上げ分を社員の待遇改善に充てて、人材を囲い込む狙いだ。

人手不足でも派遣時給の下落続く 16カ月連続前年割れ

日経新聞

派遣社員の平均時給が下がり続けている。大手求人サービス会社が毎月まとめる派遣社員の平均時給は、2016年10月から前年割れが続く。

幅広い業種で優れた経験者の獲得競争が激化し、採用が難しくなっている。このため人材不足が顕著な介護やIT(情報技術)分野では時給が低い未経験者の募集を増やして対応せざるを得ず、平均時給を押し下げている。

エン・ジャパンが運営する派遣社員の求人情報サイト「エン派遣」の掲載案件は、1月の三大都市圏(関東・東海・関西)の募集時平均時給が1502円と前年同月より2.2%低い。前年実績を下回ったのは16カ月連続だ。

平均時給が下がる背景にあるのは、時給が低めの案件が増えているためだ。なかでも案件数の伸びが大きいのは介護の分野だ。エン派遣の1月の案件数は前年同月の5.5倍。5割増程度だった事務や販売・サービスと比べて急増している。

介護分野で未経験者募集が急増している(宇都宮市の介護施設)

募集が多いのは特別養護老人ホームや通所介護施設での仕事だ。

専門派遣会社のスタッフサービス・メディカル(東京・千代田)などは「有資格者の新たな確保は難しい」と判断。資格を持つスタッフの周辺業務を補助する未経験者について、シニア層の主婦にまで範囲を広げるなど、募集を強化する。調理やリネン交換、レクリエーションなど資格がなくてもできる働き手の募集が活発になっている。

介護の平均時給は有資格者を含んでも1210円と、全体平均を300円近く下回る。介護現場の派遣労働では資格や経験がない人の時給は有資格者より100~200円安い傾向があり、平均時給を押し下げている。

介護に次いで未経験者の求人が多いのは、システムエンジニアなどIT系の分野だ。IT分野では経験がない人にもできる専門性の低い業務の分業が進んでいる。

代表例がアプリケーションの動作確認や評価の業務だ。エン・ジャパンでIT系の「テスト・評価」の平均時給は1月に1739円。IT系の職種分類で最も安い。

画面を見ながらシステムの不具合を探すといった比較的定型的な作業が多く、経験がなくてもできる。このためアプリ開発会社が自社の従業員の残業時間を減らす目的で作業を切り出すなど、「現場の生産性を高めるために、定型業務を派遣社員に任せる動きが目立つ」(エン・ジャパン派遣会社支援事業部の沼山祥史氏)。

社内向けの端末保守や運用管理窓口の業務も未経験者の募集が目立つ。主婦に特化した派遣会社のピーススタイル(東京・新宿)では、就業期間に空白のある主婦を派遣する例も増えている。

ただ、好調な景気を反映して人手不足が続くなか、未経験者の確保を増やす場合でも、今後は「時給の引き上げしか手段はない」との声も出始めている。

■事務職は一段高も

派遣社員のなかで最も人数が多いのは事務職だ。総務省の労働力調査によると、事務職で働く派遣スタッフは2017年末時点で全国に約45万人。派遣全体の3割を占める。

エン・ジャパンの「エン派遣」でオフィスワーク系の募集時平均時給をみると、1月に1525円と前年同月より0.8%上昇した。13年11月以降、前年実績を継続して上回っている。一般事務だけでなく、人事やマーケティングなど専門知識が必要な分野の補充人員としてニーズが高いためだ。

事務職派遣社員の一部は、4月から改正労働契約法に基づき無期雇用契約に切り替わる。さらに10月にも改正労働者派遣法で無期転換する派遣社員が出てくる。派遣料金の上乗せが見込まれ、時給の上げ圧力となりそうだ。

(商品部 杉山麻衣子) [日経産業新聞 2018年2月23日付]

契約社員の格差、一部違法＝日本郵便に300万円賠償命令―大阪地裁

2/21(水) 時事通信

日本郵便の契約社員8人が、正社員と同じ仕事をしているのに手当などに格差があるのは違法だとして、同社に計約3100万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が21日、大阪地裁であった。

内藤裕之裁判長は一部手当の格差を違法と認め、計約300万円の支払いを命じた。

労働契約法は、正社員と期間に定めのある非正規社員の労働条件に関し、不合理な格差を禁じている。

内藤裁判長は昨年9月の東京地裁判決に続き、日本郵便の契約社員の格差を同法違反と認めた。

パーソルテンプ、派遣社員を10段階評価 企業から聞き取り

日経新聞

パーソルテンプスタッフは5月、派遣社員の評価制度を導入する。派遣先企業に求めている業務レベルに達しているかどうかなどを10段階で聞き取り、派遣社員に伝える。評価されているスキルなどが把握できるようになり、派遣社員の生産性向上などにつながる。一般事務派遣で派遣社員の評価制度を導入するのは珍しい。

新制度では、派遣先企業と初めて契約を交わす際に派遣社員に求める業務内容を聞き取り、基準を設定する。派遣社員も同様、派遣前に目標を設定する。

パーソルの担当者は8カ月に1回の頻度で派遣先企業に派遣社員の成果などを聞き取り、業務の正確さや業務の処理量など7つの項目でそれぞれ10段階の評価を決定。派遣社員に伝える。

約10万人の派遣社員のうち、18年度中に5万人前後を新たな評価制度の対象とする。派遣社員にとっては、派遣先の企業が求める水準と自分の成果の差を把握できるようになり、スキル向上など生産性向上につなげやすくなる。

パーソルは従来、契約更新の有無だけを派遣社員に伝えており、派遣社員は自分のどのスキルが評価されているかを把握するのが難しかった。

新制度は派遣社員の待遇とは連動させないが、派遣先の求める水準を超える派遣社員が増えれば、派遣料金の改定につながりやすくなる。派遣社員の時給の上昇など待遇改善にも間接的に寄与するとみている。

外国人活用で人手不足補う 首相「今夏に方向性」受け入れ拡大、在留上限が壁

日経新聞

安倍晋三首相は20日、外国人労働者の受け入れ拡大を検討する意向を示した。

製造業や飲食業では実習や留学名目で入国した外国人が産業を支えている。慢性化する人手不足を解消する即戦力として受け入れ拡大の具体策を詰める。

学ぶ建前で訪れた外国人材をなし崩し的に活用している現状を見直す狙いだが、在留の上限が制約になる可能性も残っている。(1面参照)

首相は経済財政諮問会議で、外国人労働者の受け入れ拡大について「今夏に方向性を示したい」と述べた。茂木敏充経済財政・再生相も記者会見で「介護、建設、運輸、サービスなどそれぞれの分野でどういった能力が最低限必要なのかを洗い出す」と話した。

新興国への技術協力を目的とする技能実習、留学生のアルバイトを含む資格外活動、スキルのある外国人を即戦力として受け入れる専門・技術分野など複数の在留資格がいまある。首相指示を受けて菅義偉官房長官と上川陽子法相を中心に具体策を詰め、既存の資格のうち専門・技術分野を優先して見直す方向だ。

経営・管理、医療、技術・人文知識など18種類ある「専門的・技術的分野」の在留資格を人手不足の業種に合わせて増やす道を探る。それぞれの要件も緩めて外国人が働きやすくする。各業界の所管省庁が外国人に頼らざるを得ないことを示せば、その業種を在留資格に加える案が有力だ。早ければ今秋の臨時国会での入管法改正を目指す。

このほか、農業などは国家戦略特区に限って認めている受け入れを全国に広げる方式を検討。介護では技能実習で国家資格をとった場合は再来日して働けるようにする。

日本の生産年齢人口は1997年を境に減少が続く。政府は女性や高齢者の活躍で、12年からの5年で雇用者を306万人増やしたが、限られたパイの中での底上げには限りがある。外国人の活用は一定程度欠かせないと危機意識が一連の対応の背景にある。

ただ首相は受け入れ拡大に条件をつけており20日の会議でも「在留期間の上限を設定し、家族の帯同は認めない」とした。在留の上限は「5年をめど」とする方向で、引き続き単純労働の受け入れは認めない。永住権も付与しないことで移民政策との批判も避けた。国際的な人材競争のなかで「働く場所として選んでもらえる国」になれるか、なお課題は多い。

外国人労働者は17年10月末時点で128万人。5年前の68万人から9割近く増えている。なかでも増加が著しいのは留学生と技能実習制度で、外国人労働者に占める比率は4割超。就労を目的として入国していない人たちが雇用の現場を支えている実情がある。

もともと就労を目的に入国していないため、雇用現場でケアが行き届いていない問題もある。法務省によると、技能実習で入国して失踪した外国人は17年上半期だけで3000人を超えた。実習先企業での人権侵害や、賃金不払いも多い。

三菱UFJリサーチ&コンサルティングの南田あゆみ氏は「日本の技術に海外から憧れがあった時代と違って、門戸を広げてもなかなか来てくれない時代。技能実習生に頼り切っている矛盾を見直して制度を整備する必要があった」と指摘する。

セブン、弁当工場を効率化 人手不足で生産性2割向上 1兆円事業、品数維持

日経新聞

セブン—イレブン・ジャパンは弁当などを作る専用工場の生産性向上に乗り出す。

2019年末までに近隣の工場で重複生産する商品を集約する一方で、1商品あたりの製造数を増やして生産効率を2割高める。対象品目の年間売上高は1兆円超とみられる。人手不足が深刻になるなか、工場でも従業員の熟練度を高めて品質の向上にもつなげる。

セブンは製造品目を集約することで各工場の生産性を高める(千葉県習志野市のフジフーズ千葉工場)

同社は国内でコンビニエンスストアを2万店以上展開する。これまで高密度で出店して物流効率を高め、専用工場も店舗近くに設けて新鮮な商品を供給してきた。

今後も高密度の出店を続ける方針だが、工場側の人手確保が難しくなっており生産体制を見直す。売り場では商品の陳列といった作業時間を減らす設備を導入し始めた。

重複生産の見直しで1工場あたりの品目を2割減らす。一方で従業員1人あたりが1時間に製造できる数量を現状比で2割増やす計画だ。全体の商品数は維持する。

セブン向けに弁当やおにぎりなど日配品を製造する工場は全国に177あり、このうち9割以上の164カ所がセブンの専用工場だ。現在は多い工場で100品超、少ない工場でも約40品を生産する。専用工場で作る弁当やおにぎり、麺類やサラダなど約300品を対象に、工場の製造品目を調整する。

先行して製造拠点を集約したパスタ「カルボナーラ」の場合、全国40工場を21カ所に絞った。製造をやめた工場では同じ設備を使って作ることができる他のパスタを製造し、各工場の1商品あたりの生産数量を増やした。おにぎりやサラダ、弁当などでも同様に地域ごとに製造拠点を見直す。

コンビニ向け商品は具材の盛りつけなど手作業の工程も多い。同じ商品を製造する量が増えると従業員の習熟度を高めやすくなり、品質のばらつきを最小限に抑えることができるという。

コンビニ各社は新商品を毎週発売し、売れ行きが伸び悩む商品と切り替えている。商品の機動的な改廃が競合するスーパーやドラッグストアにないコンビニの競争力の源泉だ。一方で、工場では製造工程を機械化しにくく人手がかかっていた。

セブンは製造品目の集約で、工場を運営するメーカーが人手不足による人件費負担の増加を吸収したり、省人化しやすくしたりする狙いもある。工場の新設コストも高まるなか、品目の集約を通じて既存工場の生産性を高める。セブン側では売り上げの大半を稼ぐ強い単品の開発にも力を入れ、製造設備を機械化して省力化を進める。

コンビニの既存店売上高は伸び悩む。出店拡大によるコンビニ同士の競合やドラッグストアの成長に押され、17年の大手8社の売上高は3年ぶりのマイナスとなった。

各社は共働きや単身世帯の増加による食卓の時短ニーズをとらえようと、持ち帰ってすぐに食べられる総菜などの中食を充実してスーパーの客層を取り込む。ファミリーマートは19年2月期までに協力工場と組み、中食の生産体制整備で350億円を投資する。工場の製造品目見直しや省人化設備を導入する。

日総工産、派遣の研修機能強化 3月上場へ

日経新聞

日総工産(横浜市)は自社の派遣人材の研修・育成を強化する。新規株式公開(IPO)時の公募増資によって調達する資金などを元手に、教育訓練施設の増設・整備や研修の拡充などを推し進める。取引先企業の人手不足が強まる中、より高度な派遣人材を提供してサービス力を高める。

業界内の厳しい競争環境下でも事業規模の拡大をめざす。

上場する市場は東京証券取引所の第2部とみられる。9日にも東証から上場に向けた承認が下りる見通しだ。上場日は3月中旬となりそう。

日総工産は自動車関連をはじめ、電機・半導体、精密機器など幅広い業種に向けて人材派遣や業務請負などのサービスを手がけている。北海道から沖縄県まで全国に拠点をかまえており、派遣社員数は1万数千人。1971年2月に設立した。

上場に伴い調達する資金は数十億円規模になりそうだ。主に自社の派遣人材の研修機能の強化に使うとみられる。派遣業は一般的に他の業種に比べて離職率が高い傾向があり、収益動向が不安定になりやすい。

同社は2018年1月時点で全国に6カ所の教育訓練施設があり、この拠点数を増やしたり、研修カリキュラムを拡充するなどして、派遣人材の定着と派遣先企業に対するサービスを向上させる。

同社の17年3月期の単独ベースの売上高は469億円だった。複数の子会社を持っており、連結ベースの同年の売上高は500億円超、経常利益は8億円程度だったもようだ。

派遣業界は15年の改正労働者派遣法の施行によって、派遣業を続けていくには18年9月までに現預金や純資産で一定以上の水準を求められるようになった。この結果、条件を満たせず事業継続が難しくなる小規模事業者を巡って大手の間でM&A(合併・買収)や流出する人材の採用競争が活発化。業界大手の間で競争が激しくなっている。

同社は競争環境の強まりと、景気改善による派遣需要の増加を背景に、現在は投資に踏み切る局面と判断。上場で得た資金をもとに業容を拡大する。

変わる「非正規」のルール 4月と10月

毎日新聞

非正規で働く人の雇用ルールが今年大きく変わる。4月に有期社員の「無期転換ルール」、10月には派遣社員の「派遣期間3年ルール」の運用が始まる。労働市場への影響の大きさから、「2018年問題」とも呼ばれている。雇用の安定化という期待の一方で、働き方がどう変わるかの不安もある。何が起ころのかを報告する。

契約社員やパート社員など非正規社員の多くは企業と1年や半年などの有期契約を結んでいる。無期転換ルールの導入で、契約が繰り返し更新され、通算5年を超えると、無期契約を申し込む権利が得られる。13年4月施行の改正労働契約法で定められ、5年たった4月から運用される。

雇用安定化図る

目的は非正規社員の雇用安定化だ。有期契約は本来、臨時の仕事のためのものだが、有期社員の3割は5年を超え契約を更新している。恒常的な働き手としてつなぎとめられているのに、いつ期間満了を理由に雇い止めされるかわからない不安定な立場だ。企業側は「雇用の調整弁」にできる都合のいい仕組みだが、有期社員の不安は大きい。ルールはこれを改め、契約を実態に合わせるよう迫る。

国の推計では勤続5年超の有期社員は450万人。労働政策研究・研修機構が16年秋に行った企業調査(有効回収9639件)によると、63%は無期に切り替えるとするが「未定」も27%あった。

懸念されるのは、申し込み権の発生前に企業の雇い止めが横行することだ。改正労働契約法は客観的に合理的な理由を欠く雇い止めは認められないと明確にしたが、一部で雇い止めが出ている模様だ。

ただし、現在の雇用環境は、リーマン・ショック(08年)後の雇用不安が続いていた法改正時と様変わりし、雇用増と人手不足が顕著。17年の完全失業率は23年ぶりに3%を割り、有効求人倍率も1.50倍と高い。流通や外食など人材確保が厳しい業種では前倒して正社員化する動きもある。無期転換を進めるには絶好のタイミングといえる。

準備不足の企業も

焦点はむしろその先だ。求人広告大手アイデムの「人と仕事研究所」所長、岸川宏さんは「ほとんどの企業は無期転換の方向を固めたが、具体的な受け入れ態勢はまだ手つかずのところも多い」とする。ここにトラブルの芽がある。

有期社員の方は、無期転換で処遇が良くなると期待する向きもあるが、必ずしもそうではない。

続く

続き

転換後の処遇には

- (1)労働条件を変えない
- (2)職務・勤務時間・勤務地などを限定する限定正社員
- (3)限定がない正社員 ーの三つが考えられ、人材支援のエン・ジャパンが昨夏、企業513社に行った調査では無期転換を進める企業(全体の67%)の半数超は「条件や待遇は変えない」としている。受け皿として「無期転換社員」という新たな社員区分を作るのが主流とみられる。これはモチベーションに影響しかねない。

企業は「無期転換社員」向けの就業規則を新たに作ることになるが、労働条件は不利にならなくても職務や勤務時間などが変わる可能性もあり、転換を考える人への十分な説明は必須となる。

責任が重くなることや残業をしたくないなどの理由で転換を希望しない人もいるだろうが、人手確保のため一斉に無期転換する方針の企業もある。ミスマッチの解消は大きな課題だ。

問われる人事管理

大きくみれば、無期転換ルールは企業に人事管理制度の見直しを迫っている。日本企業は長らく、無期雇用は正社員、有期雇用は非正社員という2区分で、採用、配置、仕事配分、処遇などの人事管理を行ってきた。

だが、有期の非正規雇用が拡大し、無期でも限定正社員を導入する企業は今や半数超。正社員も必ずしも無限定な働き方をしているわけではなく勤務条件の希望を受け入れてもらっている人は少ない。

ここに無期転換社員が加われば、職場では処遇や条件の異なる区分が入り乱れてしまい、なぜ社員を区分し処遇や条件を変えているのかの論理が求められる。納得が得られなければ、職場を不信が覆い、溝は深まるだろう。

19年度から適用が想定される同一労働同一賃金制度との不整合も問題だ。ガイドライン案は非正規雇用(有期・パート・派遣)と正規雇用の間の不合理な待遇差を問う。

だが、フルタイム勤務の無期転換社員はこの対象外にある。場合によっては、無期転換社員より有期社員の方が処遇が厚くなることもありうる。

国は、社員タイプを明確化して、転換制度を整え、働く人がライフスタイルに応じ多様な働き方を選択できる仕組みを示す。リクルートワークス研究所労働政策センター長の中村天江(あきえ)さんは「求められるのは正社員を含めた包括的な人事制度。無期転換はそれに向けたプロセスの入り口だ」と位置づける。

続く

続き

派遣期間は3年に

もうひとつの18年問題の「派遣3年ルール」は、派遣社員を同じ職場に派遣できる期間を3年に統一。期間が満了した派遣社員が希望すれば、

- (1) 別の派遣先を紹介
- (2) 派遣先に直接雇用を促す
- (3) 派遣会社が無期雇用――のいずれかを派遣会社に義務づけた。15年9月施行の改正労働者派遣法で定められ、3年を迎える10月から本格運用される。

ここでも雇い止めは不安視される。特に「ソフトウェア開発」など26業務はそれまで期間制限がなく、長期間派遣されてきた人が多い。26業務の対象者は15年6月時点で65万人おり影響は懸念される。また、派遣社員は働き方の自由度が狭まり、派遣会社には派遣先が見つからない場合のコストが増すデメリットがある。人手不足が広がり、派遣社員として採用される層も変わるなど、労働市場での位置づけも変わりつつある。【渡辺精一】