



労働者派遣事業の平成29年6月1日現在の状況

厚生労働省では、このほど、「労働者派遣事業報告書」(平成29年6月1日現在の状況報告)集計結果をまとめましたので、発表します。

「労働者派遣法」(※)では派遣元事業主に対し、6月1日現在の運営状況についての報告書を厚生労働大臣に提出するよう定めています。

(※)労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)

【平成29年6月1日現在の状況概要】

1 派遣労働者数	約156万人(対前年比:19.4%増)
(1)労働者派遣事業	1,355,598人(対前年比:27.8%増)
a 無期雇用派遣労働者	235,293人(対前年比:66.0%増)
b 有期雇用派遣労働者	1,120,305人(対前年比:21.9%増)
(2)(旧)特定労働者派遣事業	205,064人(対前年比:16.7%減)
c 無期雇用派遣労働者	162,235人(対前年比:18.2%減)
d 有期雇用派遣労働者	42,829人(対前年比:10.5%減)
2 製造業務に従事した派遣労働者数	約29万人(対前年比:32.6%増)
(1)無期雇用派遣労働者	57,861人(対前年比:40.4%増)
(2)有期雇用派遣労働者	230,209人(対前年比:30.8%増)

平成28年度 労働者派遣事業報告書の集計結果

厚生労働省では、このほど、「労働者派遣事業報告書」(平成28年度報告)集計結果をまとめましたので、発表します。

「労働者派遣法」(※)では派遣元事業主に対し、それぞれの事業年度毎の運営状況についての報告書を厚生労働大臣に提出するよう定めています。

平成28年度の集計については、報告対象期間(各派遣元事業主の事業年度)の末日が、平成28年4月1日から平成29年3月31日の期間内に属する報告について集計したものです。

(※)労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)

【平成28年度集計結果概要】

1 派遣労働者数	約177万人(注1)
(1)労働者派遣事業	
① 無期雇用派遣労働者	215,073人
② 有期雇用派遣労働者	1,289,437人
(2)(旧)特定労働者派遣事業	
③ 無期雇用派遣労働者	214,356人
④ 有期雇用派遣労働者	52,158人
2 派遣先件数	約72万件(対前年度比:3.9%増)
(1)労働者派遣事業	630,269件(対前年度比:9.1%増)
(2)(旧)特定労働者派遣事業	85,498件(対前年度比:23.2%減)



平成28年度職業紹介事業報告書の集計結果

厚生労働省では、このほど、「職業紹介事業報告書」(平成28年度報告)集計結果をまとめましたので、発表します。

職業安定法(昭和22年法律第141号)では、職業紹介事業者に対し、年度毎の運営状況についての報告書を厚生労働大臣に提出するよう定めています。

(注)「常用」の定義について、4か月以上の期間を定めて雇用されるもの又は期間の定めなく雇用されるものをいいます。

(注)対前年度比については、平成27年度の発表数値を基に算出しています。

【概要】

- 1 民営職業紹介事業所(有料・無料)
 - 1 新規求職申込件数……約1,322万件(対前年比 1.6%減)
 - (1)有料職業紹介事業 12,993,200件(同 1.8%減)
 - (2)無料職業紹介事業 226,712件(同 9.9%増)
 - 2 求人数(常用求人)……約672万件(対前年度比 20.7%増)
 - (1)有料職業紹介事業 5,646,812件(同 21.3%増)
 - (2)無料職業紹介事業 1,070,134件(同 17.6%増)
 - 3 就職件数(常用就職)……約63万件(対前年度比 6.4%増)
 - (1)有料職業紹介事業 595,962件(同 6.9%増)
 - (2)無料職業紹介事業 37,923件(同 0.8%減)
 - 4 年度末求人倍率……0.53倍
 - (1)有料職業紹介事業 0.50倍
 - (2)無料職業紹介事業 3.30倍
 - 5 民営職業紹介事業所数……20,406事業所(対前年度比 4.9%増)
 - (1)有料職業紹介事業所数 19,355事業所(同 4.9%増)
 - (2)無料職業紹介事業所数 1,051事業所(同 5.5%増)
 - 6 手数料収入……約3,876億円(対前年度比 9.6%増)
 - (1)上限制手数料 約43億8千万円(同 2.9%減)
 - (2)届出制手数料 約3,809億1千万円(同 9.8%増)
 - (3)その他の手数料 約22億6千万円(同 13.0%増)
 - 7 国外にわたる職業紹介状況
 - (1)新規求職申込件数 60,819件(対前年度比 36.2%増)
 - ・有料職業紹介事業 47,938件(同 35.2%増)
 - ・無料職業紹介事業 12,881件(同 40.0%増)
 - (2)求人数 26,970人(同 0.1%増)
 - ・有料職業紹介事業 18,289人(同 7.1%減)
 - ・無料職業紹介事業 8,681人(同 19.5%増)
 - (3)就職件数 23,112件(同 1.9%減)
 - ・有料職業紹介事業 14,452件(同 13.2%減)
 - ・無料職業紹介事業 8,660件(同 25.3%増)

派遣労働者、前年比19%増の156万人 人手不足でニーズ強まる

産経新聞

厚生労働省は30日、平成29年6月1日時点での派遣労働者数が約156万人だったと発表した。前年同時点に比べ19.4%増と大幅に増え、伸び率は過去最大になった。景気回復で企業の人手不足感が高まる中、自社だけで必要な要員を確保できず派遣事業者を頼る会社が増え、ニーズが急激に強まったとみられる。

業務別では、一般事務が約27万7千人(全体の17.8%)で最多、製品製造・加工処理の約26万9千人(同17.2%)が続いた。営業・販売事務は前年の2倍超の約9万2千人、介護サービスは1.5倍の約2万3千人だった。

有期雇用の派遣労働者は約116万3千人、無期雇用は約39万8千人。許可の必要な一般事業者と異なり届け出制で営業できる特定派遣事業者(法改正により30年9月で終了)から約20万5千人が派遣された。

派遣労働者の平均賃金(8時間換算)は、28年度集計で前年度比5.8%増の1万2624円、特定派遣は1.3%増の1万5771円だった。

人材派遣料金、事務職は大幅上昇

無期転換のコスト分を転嫁

2018/3/19 日本経済新聞

人材派遣会社が顧客企業から受け取る人材派遣料金は4～6月期は一段と上昇しそうだ。改正労働契約法により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る、パーソルテンプスタッフなど人材派遣大手は一般事務派遣の料金を最大3割程度引き上げるためだ。

引き上げた分はコスト増加分を転嫁し、「待遇改善などの原資に充てる」とする。

事務職では企業が間接部門の人員を増やしたり、長時間労働是正のため、正社員が担っていた業務の一部を切り出して派遣社員に任せたりする動きが顕著になった。

事務職以外の業種ではエンジニアなど専門職の派遣社員の引き合いが強い。スタッフサービスなど大手では料金が他業種にはない幅で上がる例もあった。

パーソルテンプスタッフも2017年秋の交渉では20年開催の東京五輪を見据えた建築関連人材の需要が高まり、この分野の料金が大幅に上昇している。

新たな稼ぎ頭の登場も派遣料金の追い風になっている。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)のインストラクターだ。

同分野はパソナやパーソルテンプスタッフが先駆けて手掛け、派遣料金も高い水準になっている。

非正規の通勤手当「支給格差」は解消されるか

毎日新聞

多くの会社で定着している通勤手当(通勤費)。正社員と、契約・パート、派遣など非正規社員との間で支給の制度が異なる「格差」が問題になっている。だが、不合理な待遇差を禁じる「同一労働同一賃金」の議論が進んだことや、おりからの人手不足も重なり、格差是正の動きがある。

法的な義務はない

通勤手当は通勤にかかる費用を補助するため会社(使用者)が支給する。「職場に行くのに必要な費用だから支払われるのが当たり前だ」と思う人もいるだろうが、実は通勤にかかる費用は従業員が負担するのが原則で、企業の支給は法的には義務付けられていない。

労働基準法では「労働の対償」としての「給与」にあたり、支給するかどうか▽全額か一部か上限を設けるかーなどは会社が定めることができる。

営業外回りなど業務上の移動でかかる費用も同じ「交通費」だが、こちらは、会社がかかった費用を支給する「実費弁償」で負担するもので「給与」ではない。

法的な義務がなくても、大半の会社に通勤手当があるのは、従業員が求める福利厚生として広がった経緯があるためだ。戦後、特に大都市では住宅難から遠距離通勤が増え、通勤費の負担が重くなったため導入が進んだ。

さらに人手不足となった高度成長期に普及した。

通勤手当の支給には格差がある

高度成長期の非正規社員は主婦パートや学生アルバイトなど、家庭内で扶養されている人が中心で、福利厚生の主たる対象ではなかった。こうした経緯から、正社員と非正規社員で通勤手当の扱いが異なる会社もある。

厚生労働省「2016年パートタイム労働者総合実態調査」によると、正社員に通勤手当制度がある会社は90.4%だが、パート社員では76.4%(図)。制度があっても上限額を抑えるなどの差を付けるケースもある。

しかし、通勤手当を求める非正規社員の声は高い。人材支援企業エン・ジャパンが昨年2月、運営するアルバイト求人サイト「エンバイト」の利用者に行った調査によると「あってうれしかった待遇・制度」は78%が「通勤手当」が挙げ断トツだ。

同一労働同一賃金の動き

非正規雇用が拡大し雇用者の4割に迫るなか、正社員との格差是正を目指す動きがある。15年施行の改正パートタイム法では正社員との差別的取り扱いが禁止されるパート社員の範囲が広がり、これを受けた厚労省の「実態調査」では10.9%がパート社員の通勤手当の支給を見直した。16年12月に政府が公表した「同一労働同一賃金ガイドライン案」は通勤手当は慶弔休暇などと同様、非正規社員も正社員と「同一の扱いをしなければならない」とした。

政府が今国会に提出を目指す働き方改革関連法案の行方次第だが、企業は早晚対応を迫られることになりそうだ。

是正は司法の場でも焦点だ。

13年施行の改正労働契約法で正社員と非正規社員の不合理な待遇格差が禁じられたことから、契約社員が会社を訴える訴訟も起き、独立行政法人労働政策研究・研修機構によると7件で判決が出ている。物流大手ハマキョウレックスの契約社員が格差是正を求めた訴訟で、大阪高裁は16年7月、通勤手当などの格差は違法と認定した。現在最高裁で係争中だ。

人手不足のなか人材確保のため通勤手当を充実させる動きもある。人材支援のリクルートジョブズが発行する求人誌「タウンワーク」は「交通費全額支給」を特集に組むことが増えている。

自治体の臨時・非常勤職員についても、自治労の08年の調査では通勤手当を受けている人は47.2%にとどまり、勤務条件が見劣りする。是正を目指す改正地方自治法などの成立を受け、総務省は昨年6月、通勤費は「適切に支給すべきもの」と自治体に通知した。

契約社員はさらに低く

非正規社員のなかでも、派遣社員は契約・パート社員に比べ通勤手当の支給を受ける割合が低い。一般社団法人日本人材派遣協会の12年の調査では通勤手当を受けているのは22%。支給があっても「ほとんどの場合、月1万~2万円の上限がある」(大手派遣会社)。

これには業界特有の事情もある。派遣会社(派遣元)は派遣先企業から派遣料金を受け、それから経費を差し引いた金額を賃金として派遣社員に支払う。その際、通勤費は「時給に含めて支給」と説明していることが多く、別に通勤手当を支給する場合は、そのぶん給与から差し引くかたちが一般的だ。

派遣で働くデメリット

実態として派遣社員が交通費を自己負担していることは多い。エン・ジャパンが今年1~2月、運営するポータルサイト「エン派遣」を利用する派遣社員に行った調査では「派遣のデメリット」と考えるのは「交通費が出ない」(52%)が「気に入った職場でも長期勤務できない場合がある」(55%)に次いで多い。改正労働契約法を受け、厚労省は昨年2月、契約社員の通勤手当について、派遣会社の正社員との処遇差が不合理とならないよう業界への通知を行った。大手を中心に改善の動きはあり、「エン派遣」の掲載案件で「交通費別途支給あり」は18年2月分で前年同月比2.83倍に急増しているという。

派遣社員の場合、通勤手当が支給されていないと税制上不利となる問題もある。通勤手当が「通常の給与に加算」して支給されていれば、月15万円までは所得税が非課税になる。

しかし、通勤費が給与に含めて一括支給されている場合は全額が課税対象になってしまう。

確定申告で一定額を経費として所得控除できる可能性はあるが、手続きのハードルは高くなる。こうしたデメリットの解消も急がれるところだ。

人手不足の介護や小売り、外国人技能実習生を活用

ソラストやツクイ、制度の新法施行受け

日経新聞

昨秋の技能実習制度の新法施行を受け、介護など人手不足業種で海外人材を育成・活用する動きが広がっている。新たに対象に加わった介護では大手のソラストやツクイが10～15人を受け入れる。

自動車整備や小売り大手も受け入れを拡大する。技能実習制度は事実上、人手不足の解消に一役買っているが、新興国への技術移転という本来の目的との乖離(かいり)も目立ちつつある。

2017年11月施行の外国人技能実習適正実施法は対象職種に介護を加えた。また、優良な受け入れ先は実習期間を最長3年から5年に延ばせるようにした。

ソラストは技能実習生向けに日本語教育を始めた(ベトナム・ハノイ)

ソラストはベトナム人15人を受け入れる。現地で日本語研修を実施し、来日後にも1カ月の座学や実技研修を手がける。5月からグループホームや有料老人ホームに配置する予定だ。

ツクイもベトナムで介護技術に関する座学と実技の研修を始めた。まず10人程度を受け入れ、来日後にさらに2カ月かけて介護の基礎知識を学んだ後に、年内にも有料老人ホームなどで働いてもらう。

介護職の有効求人倍率は1月時点で4.18倍と、全体平均の1.52倍を大きく上回る。外国人の介護職員を受け入れる仕組みとしては既に経済連携協定(EPA)があるが、受け入れ可能な事業所が特別養護老人ホームや有料老人ホームに限られており、大手で活用する動きは少ない。

人手不足が深刻な自動車整備や小売りなどでも実習生の活用を拡大する動きが加速する。カー用品店大手のオートバックスセブンは技能実習生の受け入れを5年以内に現在の3倍の約300人に増やす。

カーコンビニ倶楽部(東京・港)も2011年以降、タイから累計で220人の技能実習生を受け入れた。19年にはベトナムからも受け入れを始め、3年後には累計500人規模に増やす。

東急ストアは18年度にベトナム人の技能実習生を初めて受け入れる。35人が店内の厨房で総菜の調理にあたる。首都圏のスーパー、サミットも16年度に技能実習生を初めて受け入れ、鮮魚と総菜の店内加工に7人を配置した。17年度は48人、18年度はさらに81人を受け入れる予定だ。

事務用ロボ、日本でも普及 単純作業を代替「RPA」、労働時間減に一役

日経新聞

日本企業のオフィスに自動化の波が押し寄せている。起爆剤はパソコンを使う単純作業を自動化するソフトウェア「RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)」。工場で起きたような自動化の動きがホワイトカラーに及ぶ。変化に対応するには人間が創造的に働いて仕事の付加価値を高められるような人材教育や法制度の整備が不可欠になる。

「人間への負担が大きく、面白くなくても、間違っただけではいけない仕事がある。RPAはそれを間違いなくこなして人間を助けてくれる」。1年前からRPAを導入している大和ハウス工業の松山竜蔵J-SOX推進室長は言う。決算集計や勤怠管理などの作業を、人手からRPAに置きかえた。単純な作業が少なくなってミスも減り、業務効率が上がっているという。

RPAは鍵盤を自ら動かし、あらかじめ覚えた曲目を演奏する自動ピアノのようなイメージ。パソコンに組み込むソフトウェアでキーボードやマウスの動きを代替する。定型化した単純な事務作業を担うためロボットと呼ばれる。

ウェブ上で資料をダウンロードしたり、必要な情報を入力したりするのが基本機能だ。例えば資材の発注では、タイマー設定した時間に取引先の注文サイトでIDやパスワードを入力してログインし、品目と数量を指定してボタンを押してくれる。日本企業のホワイトカラー業務の6割は定型化でき、そのうち8割をRPAで代替できるとされる。

もともとは米英の専門ソフトメーカーが2000年代初頭に開発した。日本ではNTTデータやアクセンチュア、アビームコンサルティングといったIT(情報技術)企業やコンサル大手が導入サービスを2～3年前から広げている。

三井住友フィナンシャルグループは約200業務に取り入れて年間40万時間の作業を削減済み。今後1500人分の業務量にあたる300万時間以上の削減につなげる。

サントリーホールディングスは今年に入りグループ主要会社のデータ入力など200業務に順次導入し始めた。年間ベースで社員の時間外労働時間の約5%削減をめざすオリックスグループ、エイチ・アイ・エスなど大手企業が一斉に取り入れ、導入事例の数だけをみると日本が10年の遅れを埋め、既に欧米各国を上回るとみられている。

国内で急速に浸透した理由は働き方改革が進んでいるためだ。優秀な人材を確保するためにも労働時間の削減が欠かせず、そのツールとしてRPAが経営者の目に留まった。

ソフト1つの構築費用が数十万～100万円程度と数億円の専用システムより投資を抑えられることも利用を促している。

昨年7月にRPA構築サービスを始めたNECは500社から問い合わせがあり数十社が採用した。引き合いは中堅企業に広がっている。