

人材派遣料金、人手不足で上昇続く 未経験採用で平均時給は下落

日経新聞

人材派遣会社が顧客企業から受け取る人材派遣料金は10～12月期も上昇が続きそうだ。

事務職や営業、販売・サービスを中心に幅広い分野で人手不足が続いている。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に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広がっている。事務職ではキャリア開発が進み、スキルを上げていくことで時給を引き上げる動きも拡大している。

求人情報大手のエン・ジャパンが発表した6月の派遣社員の募集時平均時給は、三大都市圏(関東、東海、関西)で前年同月比1.9%(30円)低い1,524円だった。前年同月を下回るのは9カ月連続。時給が低めの医療・介護の分野で求人案件が増加した。

業種別ではIT(情報技術)系が同2%安い2,038円となった。CAD(コンピューターによる設計)オペレーターやテスト要員などで未経験者の採用が増えた。ビッグデータを扱うエンジニア職でも未経験者にデータ抽出などの下流業務を任せるといった分業が進んでいる。

就業者のボリュームが大きいオフィスワーク系は同1.6%高い1,532円と、3カ月連続で過去最高額を更新した。医療・介護や教育の分野でも、資格を持つ正職員の業務を切り分けて資格のない人を活用する動きが進んでいる。

時給が低い未経験者や無資格者の募集が増えたことから全体の平均時給は下がっているが、経験者の派遣料金は堅調に推移している。

19年に同一労働同一賃金、中小は1年猶予 厚労省要綱

日経新聞

厚生労働省は8日、労働政策審議会(厚労相の諮問機関)に働き方改革の関連法案の要綱を諮った。施行日は原則2019年度としたものの、中小企業は同一労働同一賃金制度の適用に1年間の猶予を設ける。中小は労務管理の態勢が弱く、一斉導入は困難と判断した。

労働条件分科会で、労働基準法や労働者派遣法など計8本の法律の改正案の要綱を示した。働いた時間でなく成果で評価する脱時間給制度は連合の修正案を全て反映した。来週中にも法案要綱をまとめ、9月下旬にも召集する臨時国会に一括法案として提出する。

脱時間給制度や残業時間の上限規制、同じ仕事には同じ賃金を支払う同一労働同一賃金は、原則19年4月に施行し、中小企業は派遣を除き、同一賃金の適用を1年見送る。

中小からは賃金規定の見直しなど、対応に時間が掛かると懸念する声が上がっていたことに配慮したためだ。大企業と適用がずれることで、下請けに負担を転嫁するといった圧力が強まる恐れもある。

脱時間給では、連合が唱える「働く人の健康確保」を強化する案を採用した。対象となる高収入の専門職は労働時間の規制から外れるが、「年104日以上の日確保の義務化」など新たな対応策が採られた。

事実上青天井で延ばせる残業時間には、特例の上限として年間720時間などの規制を設けることを法律に明記。同一賃金制度は有期やパート、派遣社員について正社員との不合理な格差を認めないことを定める。政府が3月に策定した働き方改革の実行計画に沿った内容となった。

※上記記事の中小企業の1年間猶予は派遣法には適用されない見込みです。

正社員と格差 日本郵便に賠償命令「不合理な相違」

2017/9/14 日経新聞

日本郵便の契約社員の男性3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、日本郵便に計約1500万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が14日、東京地裁であった。春名茂裁判長は訴えの一部を認め、住居手当や有給の病気休暇がないことなどは「不合理な労働条件の相違に当たる」と判断、日本郵便に計約92万円の賠償を命じた。

2013年施行の改正労働契約法は正社員と非正社員の不合理な待遇の違いを禁じている。原告側弁護士によると、一般職の正社員と比較して契約社員に住居手当や有給の病気休暇がないことを違法とした判決は初めてという。

原告の男性3人は03～08年に採用され、時給制の契約社員として勤務。判決では、訴えのあった手当や休暇などを個別に検討。春名裁判長は住居手当と年末年始に勤務にした際の手当については「職務内容などの違いで差異を設けるのは不合理」とし、住居手当の6割、年末年始勤務手当の8割を損害額と認定した。

お盆や年末年始の特別休暇と有給の病気休暇がないことは損害の請求はなかったが「不合理な相違」と判断した。

原告側は早朝や夜間勤務や、賞与に当たる「夏期年末手当」など6つの手当の格差も違法だと主張。だが春名裁判長は「業務の幅広さや配置転換の有無の違いを踏まえれば、不合理ではない」として請求を退けた。

判決によると、同社の正社員には将来昇任していく「地域基幹職」と、原則として転居のない「一般職」がある。同社は地域基幹職も含めて業務内容を比べ「長期間働いてもらうために労働条件の差を設けるのは裁量の範囲内」と主張した。

これに対し、春名裁判長は「正社員の中でも、担当業務や異動の範囲が契約社員と似ている一般職と労働条件を比べるのが相当」と判断した。

原告側は将来にわたり正社員と同じ待遇を求めた地位確認も請求したが、判決では「不合理な労働条件の解消は労使間の交渉結果も踏まえて決定されるべきだ」として棄却した。日本郵便は「判決内容の詳細を確認したうえで、今後の対応を決めていく」とコメントした。

マツキヨ、薬剤師派遣に参入

日経新聞

ドラッグストア大手のマツモトキヨシホールディングス(HD)は10月から薬剤師の派遣事業を始めた。調剤薬局を運営する子会社で求職中の薬剤師を募集し、自社や他社の薬局・ドラッグストアに派遣する。子育て後に復職を希望する女性薬剤師らのニーズを見込む。

子会社の「マツモトキヨシファーマシーズ」が一般派遣業と紹介業の認可を取得した。同社を通じて勤務先を探す薬剤師と、薬剤師を求める企業を募る。

登録した薬剤師から勤務日数や時間帯などの希望を聞き取り、条件の合う事業者に仲介する。子会社が契約社員として雇用するほか、派遣先企業への就職もあっせんする。

マツモトキヨシHDは調剤薬局を併設したドラッグストアも運営している。登録者が同社の調剤研修などを利用できるようにすることも検討する。

ドラッグストアの出店拡大により、薬剤師は慢性的に不足している。一方、資格を持ちながらも出産や育児などを理由に休職している女性薬剤師も多い。同社は、短時間勤務などの条件が合えば復職したいと考える薬剤師が多くいるとみている。

厚生労働省によると、全国の薬剤師数は約28万8000人(2014年末)で、うち61%が女性。調剤薬局チェーンの日本調剤やクオールもグループで薬剤師の派遣事業を手掛けている。

19年に同一労働同一賃金、中小は1年猶予 厚労省要綱

日経新聞

厚生労働省は8日、労働政策審議会(厚労相の諮問機関)に働き方改革の関連法案の要綱を諮った。施行日は原則2019年度としたものの、中小企業は同一労働同一賃金制度の適用に1年間の猶予を設ける。中小は労務管理の態勢が弱く、一斉導入は困難と判断した。

労働条件分科会で、労働基準法や労働者派遣法など計8本の法律の改正案の要綱を示した。働いた時間でなく成果で評価する脱時間給制度は連合の修正案を全て反映した。来週中にも法案要綱をまとめ、9月下旬にも召集する臨時国会に一括法案として提出する。

脱時間給制度や残業時間の上限規制、同じ仕事には同じ賃金を支払う同一労働同一賃金は、原則19年4月に施行し、中小企業は派遣を除き、同一賃金の適用を1年見送る。

中小からは賃金規定の見直しなど、対応に時間が掛かると懸念する声が上がっていたことに配慮したためだ。大企業と適用がずれることで、下請けに負担を転嫁するといった圧力が強まる恐れもある。

脱時間給では、連合が唱える「働く人の健康確保」を強化する案を採用した。対象となる高収入の専門職は労働時間の規制から外れるが、「年104日以上の日曜日の確保の義務化」など新たな対応策が採られた。

事実上青天井で延ばせる残業時間には、特例の上限として年間720時間などの規制を設けることを法律に明記。同一賃金制度は有期やパート、派遣社員について正社員との不合理な格差を認めないことを定める。政府が3月に策定した働き方改革の実行計画に沿った内容となった。

脱時間給、連合案全て採用 厚労省案

日経新聞

厚生労働省が働き方改革関連法案の全体像を固めた。時間でなく成果で評価する脱時間給制度では、長時間労働の是正に向け、休日確保の義務付けなど連合が求めた修正案を全て受け入れる。残業時間の上限規制や正規と非正規の不合理な待遇差をなくす「同一労働同一賃金」の導入などとあわせ、秋の臨時国会に関連法案を一本化して提出、原則2019年4月の施行を目指す。

厚労省は8日の労働政策審議会(厚労相の諮問機関)で法案の要綱案を示す。脱時間給を巡っては、連合の神津里季生会長が7月、安倍晋三首相に脱時間給などの政府案の修正を要請。要請後に再び反対姿勢に転じたが、厚労省は連合案の採用を決めた。

脱時間給は高収入の一部専門職を対象に労働時間の規制から外す仕組み。新たな法律では「年104日以上の日曜日の確保」を義務付ける。(1)労働時間の上限設定(2)(退社から出社までの間に一定の休息をとる)勤務間インターバル(3)2週間連続休暇などから、労使が選択できるようにする。

いずれも連合案に沿った対応。実現すればアナリストなど年収の高い専門職は好きな時間に働ける。働き過ぎを防ぐ手立ては必要だが、自由な働き方で今までにない成果が期待される。

残業については年間や月間の労働時間に上限を設け、繁忙期も月100時間未満とする。同一賃金は基本給や手当の水準をそろえるなどとした骨格を固め、国の運用ルールなどの詳細は法案成立後に検討する。中小企業の割増賃金引き上げは22年度に実施する方向だ。

厚労省は連合案の採用で実現に前進させたい考え。だが、脱時間給などに対する野党の反発は強く、国会審議は難航必至だ。中小企業には改革への対応が間に合わないとの懸念もある。厚労省は同一賃金の開始に経過措置を設ける案も練る。

使える戦力は主婦 パート雇用争奪戦激化

毎日新聞

マックは仕事体験会 ファミマは社長登壇の採用説明会

人手不足が深刻化する中、外食大手やコンビニ各社が主婦向けの採用策を次々と打ち出している。日本マクドナルドは5日、主婦の採用につなげるための仕事体験会を全国で開始。大手コンビニのファミリーマートも今月、社長自らが登壇する主婦向けの採用説明会を初めて開催する。セブーン・イレブン・ジャパンも今秋に店舗内保育所を新設する予定で、パート雇用の主戦力となる主婦の争奪戦が激化している。

日本マクドナルドは5日、子供の夏休みが終わり主婦の生活時間が変わる今の時期に関心を持ってもらおうと、「主婦向けクルー(従業員)体験会」を初めて開始した。全国の約2900店舗でハンバーガー作りや接客を1回30分で体験する。

同社の店舗従業員は約13万人で、うち2割を主婦が占める。同社の長敦子人事本部長は同日、報道陣に対し、「マクドナルドは若い人の職場というイメージが強い。週1回2時間からの短時間勤務や柔軟なシフトなど、主婦が働きやすい環境をアピールし数万人の採用を確保したい」と話した。

同日は東京都中野区の店舗で体験会が行われ、11人が参加した。杉並区に住む55歳の主婦は「出産を機に仕事を辞め、ブランクが長いので働くことに不安がある。マニュアルが分かりやすく研修制度もしっかりしていたので、私にもできそうだ」と話していた。

外食業界では、主婦の採用を重視している。大手牛丼チェーン「すき家」などを展開するゼンショーホールディングスは2015年から従業員向けの保育所を設置し、茨城県内の2カ所で運営、年中無休で利用できる。同社は今後も保育所を増やしていく方針だ。

一方、同じくパート従業員が店舗運営に不可欠な大手コンビニ各社も、主婦にターゲットを当てた採用活動を展開する。ファミリーマートは今月、首都圏で沢田貴司社長が登壇する主婦向け採用説明会を初めて開催する。求人情報誌や従業員からの紹介などで参加者を募り、沢田社長が仕事内容を説明して採用をアピールする。社長が採用説明会に出席するのは異例だという。同社は現在、20万人いる店舗従業員のうち4分の1が主婦で、社長出席の説明会でさらに10万人の採用を目指す。

セブーン・イレブンは東京都大田区と広島市の店舗2階に今秋、店舗従業員向けに保育所を開設し、子育て中の人働きやすい環境を整え採用増を狙う。また、ローソンは業務を簡素化して働きやすくしようと、大手コンビニでは初めてとなる自動釣り銭機を11月から導入予定だ。

厚生労働省が8月29日に発表した7月の有効求人倍率(季節調整値)は、5カ月連続で上昇し前月比0.01ポイント上がって1.52倍を記録。全国的に人手不足が顕著になっており、特に外食産業や小売業では人手の確保が急務になっている。【今村茜】

事務作業も自動化進む 第一生命やオリックス、「ロボ」ソフトで労働時間削減

日経新聞

オフィスの作業を自動化するソフトウェアが日本で浸透し始めた。データ入力など人手に頼っていた単純作業を自動的に処理することからロボットと呼ばれ、第一生命保険は最大で150人相当の業務を代替する。人手不足の深刻化や働き方改革で労働時間の削減を急ぐ大手企業が次々に導入している。生産性を引き上げて、貴重な人材を顧客対応や企画部門に厚く配置する動きにつながりそうだ。

パソコンを使った定型的な繰り返し作業を担うのが「RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)」と呼ばれるソフト。米オートメーションエンジニアやユーアイパスなど欧米企業が先行し、2年ほど前から日本企業で利用が広がり始めた。

紙ベースのデータを光学式文字読み取り装置(OCR)で読み取ってデジタル情報として基幹システムに入力したり、ウェブの画面から数値をコピーしてエクセルにペーストしたりするような作業を担う。あらかじめ操作を設定しておけば、検索やデータの取得、入力、確認などの作業を人間と同じ手順で処理する。

オリックスグループは10月末からRPAで担う仕事を増やす。これまでレンタカーの予約情報を基幹システムに登録する業務で使用してきた。外部の旅行サイトなどから受け付けると目視で確認して入力し直す必要があり煩雑な作業が伴った。

RPAでは時間当たりの処理件数が人手に比べ8倍になり、ミスもなくなったという。この結果を受け、生命保険や不動産などグループ各社が導入を予定する。これまでの子会社1社から全社にRPAの利用を広げる。

第一生命は試験的に使っていたRPAを10月から本格稼働する。社内で自動化に切り替える作業を募り2千以上、年間30万時間分の業務が候補に挙げられた。従業員150人分に相当する。可能な業務から順次、RPAのソフトで代替していく。

例えば保険金請求の処理業務を担当する社員を決める割り振りに使う。疾病や事故の内容によってスキルの程度を含めて対応する社員をあらかじめ分類し、自動的に仕事を振り分ける。人手で年間1000時間かかる作業を代替する見込み。

日本RPA協会の調査ではRPA利用企業の97%で適用した業務の処理時間が半分以下になった。KPMGコンサルティングは単純作業に従事する労働力を4～7割減らせるとみている。

電通も年末までに300の業務でRPAを導入する。自動化により月間で5万8千時間分の労働時間の削減を目指す。既に各種メディアの視聴率のデータを取得、入力する業務に使用済み。長時間労働問題を受けて進める働き方改革の一環として活用範囲を広げる。

日本の時間あたり労働生産性は経済協力開発機構(OECD)加盟35カ国中20位で、かねて単純作業の見直しが必要と指摘されてきた。RPAソフトの機能が上がるのと並行して働き方改革の機運も高まり、関心を示す企業が増えた。単純作業を減らせば生産性は上がり、働く意欲の向上も見込める。第一生命は営業や海外事業などの部門に再配置したい考えだ。

米調査会社トラクティカによると、ソフト利用や関連コンサルなど世界のRPA市場は2025年に51億ドル(約5600億円)と16年の30倍以上に増える。仕事が効率よく進み、企業のコストが下がるとの期待が高まる一方、25年までに世界で1億人の知的労働者の仕事がRPAに置き換わるとの試算もある。

RPAは作業内容を社内で誰かが把握していないと、データの取得先のフォーマットが変わるなど環境が変化した場合も従来と同じやり方で作業を続け、業務が混乱する恐れがある。ソフトバンクはRPAソフトに操作を設定する人員や使用している業務を一元的に把握して、RPAに仕事を任せきりにしないよう管理している。

リクルート、悲願の「世界大手」入り...2位のパーソルも怒涛の海外進出で「1兆円企業」へ

文＝編集部 Business Journal

総合人材サービス大手のパーソルホールディングス(旧テンプホールディングス)は、豪州の同業大手、プログラムド・メンテナンス・サービズを買収する。買収額は691億円の見込み。パーソルのM&A(合併・買収)としては、過去最大規模となる。

パーソルは豪州子会社を通して、全株式を現金で取得する予定。プログラムドの株主総会の承認を経て、10月以降に買収手続きを進める。完全子会社として連結対象に組み入れる。

プログラムドは、1951年に塗装サービス会社として創業。その後、設備、機器メンテナンス領域に事業を拡大。2007年、豪州人材サービス会社を経営統合して、この分野に新規参入した。現在、人材サービスと設備や施設のメンテナンスが経営の2本柱だ。17年3月期の連結売上高は2341億円に上る。

パーソルの海外事業展開は、同業他社に比べて遅い。10年に米国ミシガン州のケリーサービスと業務提携したのが最初だ。12年に合併会社を設立して、中国、香港、韓国、台湾の4カ国・地域で仕事を始めた。16年7月にシンガポールにケリーサービスと合併会社をつくり、シンガポール、マレーシア・インドネシア、タイにエリアを広げてきた。現在は13カ国地域で採用支援や人材派遣を手掛ける。

それ以来、海外事業は着実に拡大してきた。17年3月期の海外事業の売上高は371億円で、全社売上高(5919億円)の6.3%を占める。18年3月期は、アジア地域が通期で加わるため前期比70%増の631億円を見込んでおり、海外事業の構成比は9.3%に高まる。それに加えて今回、豪州に翼を広げる。プログラムドの買収によって、来期には2300億円程度の売り上げが海外事業に上乗せされる。

世界の人材派遣市場は40兆円で、アジア・オセアニア地域はその10%に当たる4兆円程度。パーソルは、20年までに人材サービスで、アジア太平洋地域のナンバーワンを目指すとしている。

パーソルにとって、豪州は特別な意味を持つ。創業者で名誉会長の篠原欣子氏が人材派遣というサービスの存在を知ったのが豪州だった。1971年に豪州の市場調査会社に社長秘書として就職し、73年に退職。帰国した篠原氏は、豪州の人材派遣業をヒントにテンプスタッフを創業した。つまり、豪州はパーソルのルーツといえるのだ。

その後、2015年3月にはパナソニックエクセルスタッフを169億円で買収。さらに合併形式で、アジアを舞台に攻勢をかけてきた。

13年4月、人材紹介に強く、求人広告「an」、転職情報「DODA」を持つインテリジェンス(現パーソルキャリア)を680億円で買収したが、これが飛躍台になった。首位を独走するリクルートホールディングスを追撃する体制を整えた。

続く

続き

2020年、売上高1兆円が視野に

パーソルの株価は上昇基調だ。9月21日の株価は2484円の年初来高値を付けた。年初来安値は1月4日の1818円。大型買収をすると、財務内容の悪化を懸念して株価は下落するものだが、逆に上昇した。15年10月の3分割を考慮すると、現在の株価は10年来の最高値を更新したことになる。

国内の好調さが株価を押し上げているとアナリストはみている。17年4～6月期連結決算の売上高は、前年同期比18%増の1618億円、営業利益は2%減の91億円、純利益は13%減の54億円だった。減益になったのは、社名変更に伴い、前年同期にほとんどかけなかった広告宣伝費を増やしたためだ。また、新卒採用を増やしたことで人件費がかさんだ。

主力の人材サービス事業は順調だ。人手不足を追い風に、転職サイト「DODA」の求人広告の件数が増えたほか、転職仲介も伸びて手数料収入が増加している。

18年3月期(通期)の連結業績の売上高は前期比14%増の6773億円、営業利益は8%増の360億円、純利益は25%増の222億円を見込んでいる。

当初の計画では、20年に売上高7500億円、営業利益450億円の目標を立てていた。ケリーとの合併会社が軌道に乗り、プログラムDの業績が加われば、20年に売上高1兆円も視野に入ってくる。

ライバルのリクルートは、18年3月期の連結決算(国際会計基準)の売上高にあたる売上収益が前期比7%増の2兆840億円と、初の2兆円の大台に乗りそうだ。牽引するのは、海外の人材派遣事業だ。17年3月期の海外事業の売上収益は6052億円。16年に1800億円で買収したオランダの人材派遣会社USGピープルが通年で貢献すると、7600億円になる。20年に海外人材派遣事業収入、1兆円が射程に入る。

国内の人手不足を追い風に、業界首位のリクルートは世界大手の一角を狙う。一方、業界2位のパーソルは、本気でアジアナンバーワンになるつもりだ。
(文＝編集部)