

民間人材ビジネス活用を促進

厚生労働省・学び直し、労働移動支援で厚生労働省は、学び直し支援・労働移動促進に向け、民間人材ビジネスの活用促進、助成金制度の見直し、教育訓練プログラムの開発などの各種支援対策を充実・強化する方針である。民間人材ビジネスの活用では、同事業者の紹介で雇入れた場合にもトライアル雇用奨励金の支給対象に加えたり、ハローワークの求人情報を公開する意向である。地域の教育機関と産業界が連携し、企業のニーズに即したオーダーメイド型教育プログラムの開発・実施を後押しする。労働移動助成金では大企業を支給対象に加える。

労働新聞

非正規労働の世帯主150万人に 不安定な大黒柱、女性92万人

労働経済白書 産経新聞

一家の所得が年300万円を下回る低所得世帯では非正規労働者の世帯主が平成22年時点で約150万人に上ることが、厚生労働省が30日公表した25年版労働経済白書で分かった。

一家の“大黒柱”が不安定で低所得な雇用となっている現状が明らかになり、白書はキャリアアップ支援などを通じて、雇用の安定や処遇改善を図っていくことが重要と提言している。白書では、22年実施の国勢調査などを基に、学生を除く15～59歳の非正規労働者は約1253万人と推計。2人以上の世帯では300万円以下、単身世帯では200万円以下を「低所得世帯」として、低所得世帯の稼ぎ頭の数をもとに試算したところ、雇用者全体の約3%に当たる149

万2千人だった。このうち男性は約57万人、女性は約92万人。2人以上世帯の男性非正規労働者(約456万人)でみると、過半数に当たる約262万人が家計の担い手となっていた。非正規労働者の多くが雇用期間に定めのある有期契約であることから、白書は無期契約への転換が雇用の安定につながると指摘。企業にとっても、人材の確保、定着につながる効果が期待できるとした。また、白書は現在の正規、非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じた「多様な働き方」ができる社会の実現を提言。多様な働き方は、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現にもつながるとした。

労働者派遣見直し、労使議論始まる 年内に結論

日経新聞

厚生労働省は30日、労働政策審議会(厚労相の諮問機関)の労働力需給制度部会を開き、労働者派遣制度の見直しを巡る議論を始めた。派遣期間に上限のない「専門26業務」を廃止し、代わりに派遣会社と無期契約を結んだ人は期間の制限なく派遣先で働き続けられる案を提言した有識者会議の報告書を踏まえ、労使の代表者らが協議する。年内に結論を出す。

厚生労働省は来年の通常国会に労働者派遣法改正案を提出する方針。部会には連合や経団連の代表のほか、派遣労働者が多く加入する労組や人材派遣の業界団体もオブザーバーとして初めて出席した。田村憲久厚労相は出席者に「労使それぞれの立場があると思うが、報告書をたたき台に議論してもらいたい」と求めた。

有識者会議の報告書は全ての業務で1人の派遣労働者が同じ職場で働ける期間を最長3年とし、派遣先企業の労使が認めれば、派遣先は人を替えて派遣労働者の受け入れを続けられるとした。30日の議論では、労働者側が「報告書はあまりにも派遣業界の主張に寄っている」と批判した。派遣業界の代表から昨年10月に施行されたばかりの改正労働者派遣法で、原則禁止された日雇い派遣の見直しも議論の対象とするよう求める声が出た。報告書は「まずは円滑な施行に努め、情報の蓄積を図ることが重要だ」と指摘している。

派遣労働者が高齢化4割「正社員望む」

産経新聞

年齢階級別でみた派遣労働者の割合(写真:産経新聞)

派遣労働者として働く人の中で、35～39歳が最も多いことが5日、厚生労働省が実施した平成24年の実態調査で分かった。4年前の前回調査では30～34歳が最も高く、派遣労働者が正社員にならずに年齢を重ねている実態が明らかになった。割合は最多の35～39歳が19・2%で、30～34歳が16・4%、40～44歳が15・1%と続く。平均賃金は時給1351円と前回調査(1290円)から61円上昇。賃金に対する評価は「満足していない」が派遣労働者全体の35・1%で、「満足している」の34・9%とほぼ同率だった。

今後の働き方の希望では「派遣社員ではなく正社員として働きたい」が43・2%で、前回の40・9%を上回ったほか、15～49歳では4～5割合に上った。「派遣労働者として働きたい」は43・1%だった。調査は24年10月時点の状況について、派遣労働者約1万2千人を対象に実施。有効回答率は68・1%だった。

派遣労働者、雇用の希望は正規・派遣拮抗厚労省

日経新聞

厚生労働省が5日発表した1万2000人の派遣労働者を対象とした調査によると、「正社員として働きたい」とする人と「派遣労働者として働きたい」と答える人がそれぞれ4割強を占めた。雇用の安定を望む声が強根強い半面、柔軟な働き方を望む人も多い実態が浮き彫りになっている。厚労省は来年の通常国会に派遣の働き方の柔軟性を高める関連法改正案を提出する。

調査は2012年10月1日時点。正社員になりたい人は有効回答者の43.2%。派遣社員のまま働きたい人は43.1%を占めた。今後も派遣を続けたい人のうち8割は、比較的長い期間働ける「常用雇用型」を望んだ。

2業界対象に無期転換支援——厚労省・改正労契法適用へ準備

厚生労働省は、改正労働契約法で新たに規定した非正規・有期契約労働者の無期労働契約転換ルールの4年半後の適用をにらみ、特定の業界団体を対象とした取組支援事業に着手した。今回対象となるのは、百貨店業界と旅行業界の2業種で、専門家による検討委員会を設置して、無期労働契約転換に当たって想定される懸念・不安事項の解消策や先進好事例の収集・解説を行うほか、来年早々からは周知・啓発に向けたセミナーを各地で開催する予定となっている。

労働新聞

労働者派遣の見直し検討＝「日雇い」禁止解禁も——規制改革会議

政府の規制改革会議(議長・岡素之住友商事相談役)の雇用作業部会が来年6月の新たな答申に向けてまとめた検討項目が11日分かった。

雇用形態の多様化を図るため、労働者派遣制度の見直しを優先課題に掲げている。12日の規制改革会議で正式決定する。

現在の労働者派遣制度は正社員の雇用を守るため、同一業務で派遣労働者を使用できる期間を原則、最長3年に限定している。これに対し、厚生労働省は、使用者側の意向を踏まえ、現行規制の撤廃も視野に制度見直しを進めている。

規制改革会議では、「できるだけ簡素で分かりやすい仕組み」にするため、さらに踏み込んだ改革が必要と判断。作業部会では、同法が原則禁止している「日雇い派遣」の解禁も議論する。

[時事通信社]

限定正社員普及向け議論始まる

NHK ニュース

勤務地や職種などを限定して働くいわゆる「限定正社員」の普及に向けて話し合う厚生労働省の有識者懇談会が始まり、来年末までに労働条件のあり方などについて指針をまとめることにしています。

10日、厚生労働省で開かれた有識者懇談会には、雇用問題が専門の大学教授など10人が参加しました。

限定正社員は、勤務地や職種、労働時間などを限定して働く社員で、正社員と比べて給料が低く抑えられる一方で、雇用期間に制限はなく非正規で働く人と正社員との格差を解消できるとして政府が普及を目指しています。

すでにおよそ半数の企業で導入されていますが、なかには就業規則などで雇用ルールが定められておらず、会社側の運用に任されているケースもあるため、厚生労働省は限定正社員の普及に向け、労働条件のあり方や制度を導入する際の注意点などの指針をまとめることにしました。

10日の会議では「導入にあたっては、労使が話し合うべきだが労働組合がない会社も多く検討が必要だ」とか、「正社員の待遇を切り下げたため制度を悪用することを防ぐ必要がある」といった意見が出されていました。

懇談会では今後、制度を導入している企業から意見を直接聞くなどして、来年末までに指針をまとめることにしています。

導入進む一方で課題も「限定正社員」は勤務地や職種、労働時間を限定して働く制度で、多くの企業で導入が進んでいます。

厚生労働省がおとし行った調査では51%の企業が取り入れています。

政府はことし、雇用制度改革の一環として、この制度をさらに普及させる方針を打ち出しました。

背景には子育てや介護との両立など働き方が多様化し、残業や転勤がある正社員として仕事を続けるのが難しい人が増えていることがあります。

また、非正規で働く人が増えて正社員との格差が問題となっていることから、限定正社員を設けて非正規から安定した雇用に移りやすくしようというねらいもあります。

一方で労働組合などからは、「勤務地が限定されているために工場が閉鎖されるなど仕事なくなった場合は解雇されやすくなるのではないか」という懸念も出ています。

政府はことし6月に閣議決定した日本再興戦略のなかで限定正社員の労働条件を明確にするなど来年度中に制度を導入する際の留意点をまとめるよう求めています。

人材派遣、未経験者の採用拡大8月42%増

日経新聞

人材派遣で未経験者の求人が増えている。景気の回復傾向で、事業の拡大に動き出した企業が主に事務やIT(情報技術)系などの仕事で経験のない人材にも採用枠を広げているためだ。2008年秋のリーマン・ショック以降、企業側が人材の採用を抑えてきた反動もあって、経験のない若い派遣社員を確保する傾向も目立っている。

求人情報大手、リクルートジョブズ(東京・中央)の未経験派遣社員の8月の求人件数は前年同月比42%増で、求人全体の26%増を上回った。ネット求人大手のエン・ジャパンによると、派遣社員の求人サイトで「未経験者OK」と表記した募集件数は7月で前年同月比14%増。モバイル端末の好調な販売でIT系は26%増加した。同社がまとめた未経験者の求人件数は7月に前年同月比14%多い3万5258件で、求人全体(7万5759件)の46.5%(前年比約5ポイント高)を占めた。専門技術が問われるIT系も求人全体(1万523件)のうち未経験者が21.7%(2293件、同4.5ポイント高)に上った。

エン・ジャパンの深井幹雄事業部長は「企業は経験がなくても社内教育で仕事に就ける採用枠を増やし始めた」と指摘。「金融危機後、採用を控えた若い未経験者の募集も積極的だ」(派遣会社ヤマトWebソリューションズ=東京・渋谷)

証券会社でも未経験者の採用が増えている。株高に加え、少額投資非課税制度

(日本版ISA=NISA)が来年から始まるため、投資家の問い合わせが急増。コールセンター人員を数十人単位で増やす例が多い。

日雇い派遣の解禁求める規制改革会議が意見案

日経新聞

規制改革会議(議長・岡素之住友商事相談役)の雇用ワーキンググループは25日、労働者派遣制度の規制緩和についての意見案をまとめた。

民主党政権がリーマン・ショック後の「派遣切り」を受けて原則禁止とした日雇い派遣(契約期間30日以内)について、「抜本的な見直しが必要」と解禁を求めた。

規制改革会議は10月4日の本会議で全体としての意見をまとめ、雇用の規制を担当する厚生労働省に改革を迫る。企業の柔軟な人材戦略と、労働者の幅広い働き方が可能になるようにする。

規制改革会議は派遣会社と同じグループ企業への派遣を8割以下に抑える規制も抜本的な見直しを求めた。1年以内に離職した直接雇用者を派遣で雇い直すことを禁止する規定についても、例外を設けて部分的に解禁すべきだと指摘した。

日雇い派遣見直しで意見書案

NHK ニュース

政府の規制改革会議は、働き方の選択肢を増やしたいとして、改正労働者派遣法で原則禁止された、30日以内の日雇い派遣の抜本的な見直しを求める意見書の案をまとめた。

政府の規制改革会議は、働き方の選択肢や働く機会を増やしたいとして、雇用分野の規制緩和の議論を行っており、このうち労働者派遣制度に関する意見書の案をとりまとめた。

それによりますと、民主党政権時代の去年10月に施行された改正労働者派遣法によって原則禁止された、30日以内の日雇い派遣について、限られた期間だけ働きたいという労働者もいるなかで選択肢を狭めているとして、抜本的な見直しを求めています。

また、職場を離れて1年以内の労働者を、派遣労働者として再び同じ職場で受け入れることを禁止している規制についても、例外を認めることなどを求めています。

規制改革会議は、4日の会合で意見書の案を了承し、労働者派遣制度の見直しに反映させたいとしています。

TV業界、戦々恐々派遣労働見直しで最長3年

(産経新聞)

■ディレクター・アナウンサー...現場の要「番組が死ぬ」

テレビ番組の制作現場が、政府が進める派遣労働の見直しに戦々恐々としている。厚生労働省の有識者研究会(座長・鎌田耕一東洋大教授)が8月、最終報告書に26の専門業務区分の撤廃を盛り込んだことで、従来「専門性が高い」としてディレクターやアナウンサーとして長期間働き続けることができた派遣労働者が、3年で職を失う可能性が出ているからだ。制作現場や有識者からは「考え直すべきでは」との声も上がっている。(本間英士)

◇

「派遣スタッフの中には番組創設時から中心にいて、その人がいなくなれば『番組が死ぬ』ほど重要な人がいる。最終報告書の通りに改正されれば、現場にとって死活問題になる」

東京都内のテレビ制作会社に所属し、大手テレビ局にAD(アシスタントディレクター)として派遣されている30代の男性はこう話す。有期契約で、現在5年以上にわたり同じ番組を担当しているという。

男性によると、制作現場でテレビ局の社員は派遣スタッフへの指示と査定が主な仕事で、実作業に携わるのは派遣スタッフが多いという。彼らは情報番組など同じ分野で長期間働いているため経験豊富で、現場の要になっている。

別の30代の男性派遣ディレクターは、最終報告書の通りになれば「人材育成の点でも問題がある」と指摘。現場では「3年目によく動き方が分かり、上からも信頼される」といわれており、男性は3年で職場が変われば「経験や人脈が生きてこない。3年で一からキャリアを積み上げるのは厳しい」と語る。

最終報告書では「時代が変わり、専門性の判断が難しくなった」として「26業務」の区分を廃止し、他の業務と同じく最長3年の制限を設けることを提言している。厚労省側はその意図を「最大3年ごとに職場を変えることで、派遣の方にキャリアアップを図ってもらえる」と説明する。派遣には、実質無制限に働き続けられる「無期契約」もある。しかし無期契約を結べるのは「プロデューサーやベテランなど一部に限られる」(制作会社関係者)という。

政府は年内に労働政策審議会(厚労相の諮問機関)で結論をまとめ、来年の通常国会で労働者派遣法の改正をめざす考え。厚労省需給調整事業課は「最終報告はたたき台。今後労使双方の関係者らと交えて議論を深めたい」としている。

テレビ業界に詳しい上智大の碓井広義教授(メディア論)は「最終報告書が実現すれば、番組の質が下がる可能性が高く、人材育成への影響でテレビ業界全体の地盤沈下を引き起こす恐れがある。現場の意見を聞いて、議論を重ねるべきだ」と話している。

企業を優先「解雇特区」働く人への影響は

朝日新聞

「解雇特区」導入を巡り政府内でも意見が対立している

【山本知弘】安倍政権が構想する「国家戦略特区」で、従業員を解雇しやすくしたり、労働時間の規制をなくしたりする特区の導入が検討されている。政府は今秋の臨時国会に関連法案を出したい計画だ。特区をつくるねらいは何か。働き手にどんな影響があるのか。

■ベンチャー・外資の進出促す

特区は安倍政権がかかげる成長戦略の柱の一つ。企業に「不便」な規制をゆるめ、もうけやすい環境を整える。政府は5月、国家戦略特区ワーキンググループ(WG)をつくり、自治体や企業にも提案を募って、雇用や医療、農業、教育などの特区を検討してきた。

うち雇用では、(1)入社時に結んだ条件に沿えば解雇できる(2)一定の年収があれば労働時間を規制しない(3)有期契約で5年超働いても、無期契約になれるルールを適用しないでいい——の3点だ。働き手を守る労働契約法や労働基準法に特例を認める。

(1)と(2)の特例は、開業後5年以内の企業の事業所に適用。外国人労働者の比率が3割以上の事業所では(3)の特例も使える。ベンチャーの起業や、海外企業の進出を促すためだという。

背景にあるのが、「いまの解雇のルールがわかりにくい」という考えだ。いまは、やむを得ない事情がないと、企業は自由に解雇できない。解雇は働き手にとって不利益が大きいためだ。裁判で解雇の是非を争うと、裁判所の総合的な判断にゆだねられる。

■「遅刻したら解雇」も可能に

一方、特区では、企業と働き手があらかじめ結んだ約束を優先させる。例えば「遅刻をすれば解雇」と約束し、実際に遅刻したら解雇できる。解雇のルールを明確にすれば、新産業の育成や海外企業の活動がすすむという考えからだ。だが、強い立場の企業が、弱い労働者に不利な条件を強要して雇用が不安定になるおそれがある。

朝日新聞社

規制改革会議「派遣会社の利ざや開示撤廃を」

日経新聞

政府の規制改革会議(議長・岡素之住友商事相談役)は労働者派遣制度で、派遣会社がマージンを開示する義務をなくすよう厚生労働省に提案する。当時の民主党政権が昨年10月に労働者の待遇改善のため導入したが、派遣会社にとって重要な経営情報を公開するのは好ましくないと判断した。

4日の会合で決定し、厚労省が2014年の通常国会に提出する労働者派遣法改正案に盛り込むよう求める。

現行法は派遣先が派遣会社に支払う料金のうち、派遣労働者の賃金との差額が占める割合を示す「マージン率」の開示を派遣会社に求めている。派遣会社がどれだけ「利ざや」を稼いでいるかを公にし、過度な利益の追求を防ぐ狙いがあった。

提言では、廃止を求める理由を(1)日本の他の産業で同様の指標を公開している例はない(2)マージンには社会保険料や教育研修費も含まれるため、比率の高さが派遣労働者の低待遇を示すとは言えない——としている。

このほか、原則禁止となっている日雇い派遣(契約期間30日以内)の解禁も要請。

グループ内の派遣会社から系列企業への派遣を8割以下に抑える規制の抜本的な見直しを要請するほか、一度職を離れた直接雇用者を1年以内に派遣社員として受け入れることを禁止する規定も例外を作った部分的に認めるべきだとの見解を示す。