

2012 年
9 月

他社の動き
(人事、人材、グローバル関連)

【目次】

04p	9月30日	働きやすい会社2012、本社調査ーパナソニック、再び首位、グローバル人材育成
06p	9月28日	失業率4.2%に改善 8月、雇用情勢の厳しさを変わらず
06p	9月28日	民間給与2年ぶり減、昨年409万円、震災で残業減影響か、国税庁調査
07p	9月27日	若者専門のハローワーク、渋谷に10月開設
09p	9月27日	派遣受け入れ要確認、来月施行改正法のポイント、離職後1年以内は禁止
11p	9月26日	時間や場所選べる働き方、女子学生、半数超が関心、民間調査
12p	9月25日	若年雇用の構造問題（1）日本大学准教授安藤至大氏、増える非正規
14p	9月24日	改正労働契約法、来年4月施行、有期雇用者の保護道半ば、到達前に雇止めも
17p	※	日雇い派遣原則禁止について
24p	9月20日	日本無線、工場閉鎖や希望退職650人募集
24p	9月20日	既婚4割正社員希望、デバッグ調べ、働く女性、意欲強く
25p	9月18日	J R東、現場社員の留学制度創設へー海外展開見据え対応力向上
26p	9月17日	スズケン、希望退職に694人が応募
26p	9月17日	UD、バス事業撤退、国内市場縮小、希望退職700人募る
27p	9月13日	終身雇用「賛成」8割、若手、年功序列は過半反対、民間調査
28p	9月11日	KDDI、社員構成を多様化ーアジアで現地採用
29p	9月11日	上海大学で人材教育、日本マンパワー、日本企業と連携

- 30p 9月09日
ヨーカ堂、4店でパート9割実験 社員半減など正式表明
- 30p 9月07日
セキド、希望退職50人募集、家電の店舗販売撤退で
- 31p 9月06日
野村総研、インド増員ー現地大量採用、300人体制
- 32p 9月05日
希望退職に1884人、LIXIL、募集の2倍
- 33p 9月05日
苦境のNEC、シャープ、ソニー、電機1万人削減、受け皿は中国
- 36p 9月05日
日雇い派遣ー来月から原則禁止に
- 36p 9月04日
重病患者に就労支援 厚労省、病院に職安職員派遣へ
- 37p 9月04日
三菱重工、海外拠点の幹部層ー現地登用を本格化
- 39p 9月04日
KIホールディングス、希望退職188人に
- 39p 9月04日
由布合成化学、タイに工場 電気製品用などプラ部品
- 40p 9月03日
武蔵精密工業 タイ第2工場、5割拡張
- 41p 9月03日
ミャンマー縫製工場増員、ハニーズ、17年に5000人体制
- 42p 9月02日
厚労省、雇用促進へ税優遇幅を2倍に 2013年度税制改正要望

【本文】

9月30日 日本経済新聞

働きやすい会社2012、本社調査 ーパナソニック、再び首位、グローバル人材育成

日本経済新聞社は29日、主要企業を対象に実施した2012年の「働きやすい会社」調査の結果をまとめた。

3年ぶりに総合首位となったパナソニックをはじめ、電機各社が上位を占める傾向が続いた。

グローバル化に即した人材採用や、育児・介護との両立支援など働く環境の変化に素早く対応した企業が高い評価を得た。

＝企業ランキングと調査結果の詳細を1日付日経産業新聞に

調査は10回目で今回は日経HR、日経リサーチと共同で企画。

企業の人事・労務制度の充実度を点数化し、ビジネスパーソンが重視する度合いに応じて傾斜配分し、ランキングを作成した。

4つのテーマ別にランキングも作った。

パナソニックは前年の4位から順位を上げ、09年以来の総合首位。

テーマ別でも「人材の採用・育成」と「多様な人材の活用」で2位に入った。

グローバルに活躍できる人材の獲得に向け、中国や北米などに「リクルートセンター」を設けて現地で人材を一括採用。

12年度は通年で1100人を採用し、来年度も同水準を予定している。

社員教育も充実させている。

今年から丸1日英語のみを使う日を設けるなど、社員が自ら語学の習得に取り組むよう意識づける研修を始めた。

「内向き」といわれる新入社員向けに精神面のケアを重視した教育も始めた。

◇内外の人事評価

一日立が共通化へ

日立製作所は前年と同じ総合2位。

昨年度からグループ約900社、32万人の人事データベースの整備に着手した。

課長職以上では世界共通の人事評価制度づくりも進める。

国内外で人事制度を統一して人材を有効活用する狙いだ。

11年度には主任級以下の海外研修制度を大幅に拡充し、この2年間で約2千人を海外に送り込んだ。

総合3位の東芝は「多様な働き方への配慮」で高評価を得た。

11年4月に横浜事業所に「きらめキッズ横浜」と呼ぶ社内保育園を開設するなど、仕事と育児の両立支援を強化している。

妊娠、出産、育児といった各段階で利用できる支援制度を分かりやすく紹介した冊子も発行している。

電機各社はバブル崩壊後の低成長に加え、ここ数年はグローバル競争の激化で経営環境が厳しく、国内では人員増強が難しくなっている。

賃上げよりも労働時間の短縮や休業制度の充実などで社員の働きに報いてきた。

一方で競争力を高めるため、外国人や女性など多様な人材の戦力化を急いでいる。

◇有給休暇の取得

―第一生命が促進

第一生命保険や損害保険ジャパンといった生損保各社が上位に入ったのも目立つ。

第一生命は社員が年度初めに有給休暇の取得計画を立てるといった施策により、11年度の有給休暇消化率が前年度から4・1ポイント上昇した。

◇調査の方法

企業に対する調査は1581社を対象に6月から7月にかけて実施し、480社から有効回答を得た。

ビジネスパーソン調査は7月20～30日にネット経由で日経リサーチアクセスパネルの1万人に聞き、1711人が回答した。

うち女性は420人だった。

企業の取り組みは「人材の採用・育成」「多様な人材の活用」「職場環境の整備」「多様な働き方への配慮」の4つのテーマに分けて評価した。

ビジネスパーソンが働きやすい会社の条件として何を重視するかを加味して配点を決定。

4テーマの合計得点を算出し、ランキングにした。

9月28日 日経速報ニュース

失業率4.2%に改善 8月、雇用情勢の厳しさ変わらず

総務省が28日発表した8月の完全失業率（季節調整値）は前月比0.1ポイント改善し、4.2%となった。

2カ月ぶりの改善だが、職探しをあきらめた失業者の増加が主因とみられ、雇用環境が回復したとは言い難い。

厚生労働省が同日発表した有効求人倍率（同）は0.83倍で前月と同水準だった。

完全失業者（季節調整値）は272万人で、前月に比べ10万人減少した。

一方で職探しをしていない非労働力人口は4563万人と20万人増えた。

総務省は

「労働市場から退出する動きがあったようだ」

と分析する。

製造業の就業者数（実数）は1012万人で29万人減り、減少幅は前月よりも拡大した。

大手電機メーカーが人員削減計画を発表しており、厚労省は「雇用情勢は持ち直しているが、依然厳しい」との判断を維持した。

厚労省の職業紹介状況によると、雇用の先行指標となる新規求人数は前月比0.1%減の74万人だった。

電子部品メーカーなどの生産抑制を背景に製造業で減少傾向が続いている。

新たに仕事を探し始める新規求職者数が減った影響で、新規求人倍率は0.02ポイント上昇し、1.33倍となった。

9月28日 日本経済新聞

民間給与2年ぶり減、昨年409万円、震災で残業減影響か、国税庁調査

民間企業に勤める人に2011年1年間に支給された平均給与は409万円で、前年を3万円（0.7%）下回ったことが27日、国税庁の民間給与実態統計調査で分かった。

前年は3年ぶりの増加だったが、再び減少に転じた。

専門家は東日本大震災や原発事故に伴う節電など、経済へのマイナス要因が影響したとみている。

調査はパートや派遣労働者を含む約27万人の給与から推計した。

平均給与が減る一方、源泉徴収された所得税の総額は7兆5529億円で前年比4・2%増えた。

国税庁は

「子ども手当の導入に伴い所得税の扶養控除の一部が廃止・縮小されたため」と説明している。

給与の内訳は給料・手当が349万7千円で同1・2%減だった一方、賞与は59万3千円で2・1%増加。

業種別の給与では

「電気・ガス・熱供給・水道業」が713万円でトップ。

「金融業・保険業」が577万円、

「情報通信業」が570万円で続いた。

1年を通じて民間企業に勤めた給与所得者は4566万人（同0・3%増）でほぼ横ばい。

うち女性は前年より12万人多い1835万人で、2年連続で過去最多を更新した。

給与額の人数分布をみると、300万円以下の人は1865万人で全体の4割を占め、10年前と比べ316万人増えた。

一方、1000万円以上の人は178万人で4年ぶりに増加し、前年より格差は開いた。

ニッセイ基礎研究所の矢嶋康次チーフエコノミストは

「震災の景気への悪影響のほか、原発事故に伴う節電のため会社員の残業時間が減少したことなどが響いた。

電機産業を中心に厳しい経営状況が続いており、今後も賃金上がる要因は少ない」としている。

9月27日 日経速報ニュース

若者専門のハローワーク、渋谷に10月開設

東京労働局は10月1日、若者専門のハローワークをJR渋谷駅近くに開設する。

フリーターやニートたちの仕事への不安を解消して自信を取り戻し、正規雇用挑戦させることを目的とするため、対象をおおむね35歳未満の人に限定する。

専門の職員がマンツーマンで対応し、正社員への道を開く企業との面接会を定期的に催す。

名称は「東京わかものハローワーク（愛称・わかハロ）」。

渋谷クロスタワービル8階に開設する。

職員は23人置く予定。

若者支援を狙いとするため、中高年の求職者には渋谷駅の北側にある「ハローワーク渋谷」などを紹介する。

わかハロでは事前予約制で個別に就職を支援する。心理相談や適職診断、職業紹介など多彩なメニューを用意。

同年代で同じ悩みを持つ若者同士がグループで議論し、解決を目指すジョブクラブという制度も設ける。

仕事の探し方や履歴書の作成方法などを指導するセミナーも定期的に関開く。

各社の求人を紹介するコンピューターも30台ほど設置する計画だ。

平日午前10時から午後6時まで開き、土日祝日は閉館となる。

大学卒業予定者から利用できる。

同労働局は

「若者に特化した支援体制を強化し、正規雇用の実現を目指す」

としている。

9月27日 日経産業新聞

派遣受け入れ要確認、来月施行改正法のポイント、離職後1年以内は禁止

10月1日に改正労働者派遣法が施行される。

人材派遣の分野はこれまでの法改正で規制が緩和されてきたが、今回初めて労働者の保護を目的にルールが強化される。

どう対応するのか戸惑っている派遣元の派遣会社や労働者を受け入れる派遣先の企業はまだ多い。

人材派遣を活用する企業が再確認しておくべき主なポイントを専門家に聞いた。

今回の法改正で最も注目を集めているのは、人材派遣会社と労働者との雇用期間が30日以内の短期派遣である「日雇い派遣」が原則禁止になる点だ。

ただ、このルール変更以外にも企業の担当者が注意すべき点は多い。

人材サービス会社支援のコンサルティングミッション（東京・千代田）の秋元次郎社長は

「まず法改正の趣旨を理解する必要がある」

と話す。

過去3回の法改正で人材派遣では自由化が進み、違法派遣や労災が相次ぐ一因となった。人材派遣が「ワーキングプア」問題の元凶などに見なされたこともあり、派遣労働者の保護を目指すことになったのが今回の趣旨だ。

派遣元と派遣先には新たに11の規制が設けられるが、派遣先の企業で対応する必要があるのはそのうち

「派遣先の都合による契約解除の際の措置（派遣元に対する損害賠償など）」

などだ。

なお、10月以降には

「忙しい時期に短期派遣を全く利用できなくなる」

と考えている派遣先は多いとされる。

しかし「30日以内は原則禁止」という規制は派遣元と労働者間での雇用契約の期間を対象にしたもの。

「今後も企業が短期の労働者派遣のオーダーを出すことは法的に可能」（秋元氏）だ。

世帯年収で500万円以上ある主婦など法律の例外範囲や、企業による直接雇用の紹介などで、派遣元が企業のニーズに対応していくことはできる。

派遣先で最も注意すべき点は何か。

秋元氏は

「離職労働者の1年以内の派遣受け入れ禁止が要注意」と指摘する。

人件費の削減を目的に、企業が直接雇用していた従業員をグループ内の派遣会社に転籍させて、労働条件を切り下げた後に派遣社員として受け入れることを禁止する内容だ（60歳以上の定年退職者は例外）。

企業には、受け入れた派遣社員が直前まで自社で働いていた場合、直ちに派遣会社へ通知する義務が生じる。

例えば、A社の東京本社で働いていた女性社員が夫の地方転勤に伴い会社を退職し、半年後にA社の地方支店で派遣社員として働き始めた場合などが抵触する。

秋元氏は

「一日でもアルバイトなどで直接雇った人の派遣受け入れはできない」と話す。

企業が受け入れ予定の派遣社員を事前面接することは禁止されている。

このため、派遣会社側で職歴確認を徹底しているかどうかの再確認が必要だ。

2015年10月施行の「労働契約申し込みみなし制度」も要注意だ。

法律で禁止された業務に派遣社員を就かせたり、法律で認められた期間を超えて派遣社員を働かせたりした場合、企業はその派遣社員に直接雇用を申し込む義務を負う。

また、コンプライアンス（法令順守）の意識が低い派遣会社を利用すると、結果的に違法派遣を受け入れてしまうこともありうるので、派遣会社の見極めが重要になる。

秋元氏によれば

「これまで通りに安く、早く、何でもやりますと言った『御用聞き』会社は要注意」とする。

法改正で派遣会社には多くの規制が課されるため、以前と同じ対応は望めないと考えた方が自然なようだ。

法改正により、企業から受け取る派遣料金と派遣社員に支払う賃金の差額の率であるマージン率について、派遣会社は開示の義務を負う。

社会保険労務士の中宮伸二郎氏は、この率は悪質な派遣会社を見抜く基準の一つになると指摘する。

日本人材派遣協会のデータでは、一般的な人材派遣の派遣料金のうち、労働者への支払賃金が約70%を占め、マージン率は約30%になる。

そのマージン率には派遣社員の社会保険や有給休暇費用が含まれるため、派遣元の営業利益となるのは1～2%台だ。

「（派遣業種にもよるが）マージン率が50%超の場合は要注意。

社会保険や福利厚生の内容を確認してみては」（中宮氏）

と話す。

派遣元には、派遣先の従業員と派遣社員との間でバランスのとれた待遇（均衡待遇）を実現するよう求められている。

秋元氏は、この均衡待遇の確保について、受け入れ側の企業も積極的に協力すべきだと話す。

「社員向け研修に派遣社員を参加させるだけでも派遣社員のモチベーション向上になる」（秋元氏）

と話している。

9月26日 日経産業新聞

時間や場所選べる働き方、女子学生、半数超が関心、民間調査

採用支援のレジェンダ・コーポレーション（東京・新宿、藤波達雄社長）によると、2013年春に企業などへの入社を予定する女子学生の53.2%が、特定のオフィスや勤務時間に縛られない「ノマドワーク」に興味があることが分かった。

「子供ができた時に家でも働けるのは魅力的」などの声も出ている。

タブレット（多機能携帯端末）の普及などで、場所を選ばずに仕事をしやすくなってい

ることも背景にあるようだ。

同社はノマドワークを「働く場所や時間を自由に選べる働き方」と定義している。

ノマドワークに興味があるとの回答は、男女合わせると47・9%だった。

男子は42・9%で、女子に比べて10・3ポイント少なかった。

興味がないと回答した人の中には

「安定さや堅実さに欠ける」

「私生活とのメリハリがつかない」

などの意見があった。

調査は13年春卒の大学生・大学院生を対象に、7月27日～8月5日にかけてインターネットを使って実施した。

868人（男子443人、女子425人）から回答を得た。

◇ノマドワーク

オフィスなど特定の場所ではなく、外出先などで移動しながらの働き方をさす。

「ノマド」は英語で遊牧民の意味。

組織に縛られない自由な働き方という意味で使われることもある。

IT（情報技術）機器が普及し、無線LAN（構内情報通信網）を設置するカフェなどが増えたことで、ノマドワークを選ぶ人がIT系企業を中心に増えている。

9月25日 日本経済新聞

若年雇用の構造問題（1）日本大学准教授安藤至大氏、増える非正規

最近、若年者の雇用問題に大きな注目が集まっている。

例えば、高止まりする若年失業率の問題（7月現在で8・3%）や長期化する就職活動の厳しさについて新聞や雑誌で目にすることも多い。

一方で「今の若者がだらしない」とか「仕事のより好みをするから決まらない」といった意見もある。

まずは意外と知られていない若年者雇用の現状について見てみよう。

大学新卒者の就職状況はどうか。

厚生労働省と文部科学省の「大学等卒業者の就職状況調査」によると、今年3月卒の学生が4月1日時点で就職していた割合は93・6%である。

この数字は分母を就職希望者としているため、就職を諦めてしまった学生を考慮していないといった問題がある。

それでは大卒者全体ではどうか。

文科省の「学校基本調査（速報）」によると、今年5月1日現在で学部卒の就職者の割合は63・9%、そのうち3・9%は非正規となっている。

大学院等への進学者は13・8%。注目すべきは、進学も就職もしていない大卒者が15・5%もいることだ。

この進学も就職もしていない若者たちは何をしているのだろうか。

もちろん調査後に仕事を見つけたケースが考えられる。

最初から仕事に就くことを望まない人もいるかもしれない。

しかし、仕事を見つけることを諦めてしまった層も一定割合は存在するだろう。

仕事の絶対数が足りないのだろうか。

リクルートワークス研究所によれば、来春卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は1・27倍（前年は1・23倍）であり、求人の方が多いことが分かる。

仕事は足りないわけではないようだ。

従業員規模別で見ると、5000人以上の大企業では0・60倍だが、300人未満の企業に限れば3・27倍であり、学生の側の売り手市場といえる。

このようなデータからは、学生側の大企業志向がミスマッチの理由として考えられる。

今回の連載では、若年者の雇用問題、特になぜ非正規雇用が増加するのか、またどうすればより安定した雇用を増やせるのかについて考えたい。

9月24日 日本経済新聞

改正労働契約法、来年4月施行、有期雇用者の保護道半ば、到達前に雇い止めも

契約社員やパートタイマーなどの雇用安定を促す改正労働契約法が来年4月に施行する予定だ。

同じ職場で5年を超えて働く人を対象に、本人が希望すれば正社員と同じように期限の定めのない雇用に切り替えるよう企業に義務付けることなどが柱だ。

一方で、新しいルールが契約社員らの保護につながるのか不透明との指摘も目立つ。

パートや契約社員のように3カ月、1年といった期間を決めて働く労働契約が大きな問題となったのは、2008年のリーマン・ショックがきっかけだ。

企業業績が急速に悪化し、契約社員などとの契約を更新しない「雇い止め」が続発。

契約更新を期待していた労働者を何らかの形で保護すべきだとの議論が急速に広がった。

◇就業規則に課題

法律上、有期労働契約については最長3年までという規則しか存在せず、繰り返し更新して長期間働く場合についての具体的な保護ルールはなかった。

そこで改正法では、同じ職場で5年を超えて働く契約・パート社員などは、企業に申し出れば正社員と同じように期間の定めのない雇用形態に転換できる仕組みを取り入れた。長期間、安心して働ける機会を確保するのが目的だ。

有期労働契約を何回も更新してずっと働いている場合は、簡単には雇い止めができないという判例で確立したルールも導入。

有期労働社員と正社員との間で職務内容や福利厚生などの労働条件で不合理な待遇格差を設けることも禁じている。

今回の改正は施行後の労働契約が対象だ。

そのため、期間の定めのない労働契約を実際に申し込めるようになるのは18年度以降になる。

では、法改正を受けて、現場でどのような問題が起きそうなのか。

一つは、勤続5年に達する前に雇い止めが増える可能性だ。

雇用期間が終わる時期が分かっているからこそ、企業は仕事の繁閑に合わせて契約社員らを活用している側面がある。

期間の定めがない契約になれば労働力の調整がしにくくなる。

企業は自由度を確保しようと「通算で5年以内とする契約が増えそう」（労務問題に詳しい田中勇気弁護士）という。

もう一つは、期間の定めのない雇用に切り替わった場合の労働条件がどうなるかだ。
正社員と同じになると思いがちだが、基本的には有期雇用のときの労働条件をそのまま引き継ぐ。
一般に定年まで働けると約束されるが、正社員になれるわけではない。

有期労働契約の場合、正社員と異なり、職種や職務、勤務場所、勤務時間などが決まっている場合が多い。

期間の定めをなくした場合、会社側がこうした条件の変更を求める可能性もある。

田中弁護士は

「転勤できるかどうか企業が社員にとっても期間の定めのない契約に切り替える際の重要な判断材料となる」

と指摘。

思わぬトラブルになる恐れがありそうだ。

企業にとって就業規則の整備も課題になる。

労働法に詳しい今津幸子弁護士は

「就業規則の内容や適用対象者を明確にしたり、期間の定めのない雇用転換後の非正規社員向けに新たな規定を設けたりすべきだ」

と話す。

就業規則が不十分だと、期間の定めのない契約社員へのルール適用があいまいになり、労働条件などを巡って問題が生じかねない。

◇実効性を疑問視

今回の改正は、正社員と契約社員らとの間に労働条件の不合理的違いを禁ずるルールも盛り込んだが、実効性を疑問視する声もある。

厚生労働省によると、不合理的格差のある労働条件は無効としているが、何が不合理的のかははっきりしていない。

そのうえ不合理的な労働条件を定めている企業に対する罰則もない。

新しいルールは契約社員などの待遇を正社員に近づけるのが目的で、常に同じ扱いを求めているわけではない。

「契約社員らが誤解したり納得しなかったりすれば、トラブルが起きるリスクは残る」
(みずほ総合研究所)。

契約社員が労働条件の格差で損害を被ったとして会社を訴えることはできるが、立証責任は訴えた社員側にあり、訴訟負担は重い。

改正法の趣旨がどこまで実現するのか不透明な面は大きい。

非正規社員が職場の第一線を支える会社が増えるなか、新ルールの趣旨を理解して働く人の力を引き出す環境をきちんと整えていかなければ、企業自身が厳しいグローバル競争を生き残れないのも確かだろう。

今回の改正労働契約法が適用となるのは、契約社員やパートタイマー、人材派遣会社の社員となり派遣先の企業の指示で働く派遣社員などが対象だ。

いずれも期間の定めのある契約条件で働いており、定年までフルタイムで勤務する前提の正社員に対し、非正規社員と呼ばれる。

厚生労働省が2011年にまとめた「有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」によると、有期契約社員の勤続年数に上限を設けている企業は11・7%にとどまる。一方で実際の勤続年数が5年を超える契約社員のいる企業は36%に達し、このうち10年超も10・7%あった。

新ルールになれば、対応を迫られる企業は少なくない。

有期契約の社員を活用しているのは製造業や小売業が目立つ。

大手電機メーカーなどでは5年以内の契約にするといった対策を考えるとの声がある。

イトーヨーカ堂では正社員を減らしパート社員を大幅に増やす方針。

東日本旅客鉄道のように契約社員を正社員に登用する制度をすでに導入している会社もある。

企業によって新ルールへの対応はばらつきそうだ。

※新聞記事ではなく、とある人材系限定のメーリングリストにまとめられていたものです。
公的機関に対し、日雇い派遣の原則禁止の内容に関して書面で質問したそうです。
参考程度にご覧頂ければと思います。

【日雇派遣の原則禁止について】

(問1) 日雇いという働き方は全面的に禁止されるのか。

(答) 改正労働者派遣法で原則禁止とされたのは、あくまでも日雇派遣であり、直接雇用による日雇就労は禁止されていない。

(問2) 雇用期間が31日以上の労働契約を締結しているが、その期間中、労働者を複数の会社に派遣することは問題ないのか。

(答) 雇用期間が31日以上あれば、日雇派遣には該当しない。

例えば、雇用期間が31日以上の労働契約を締結し、A社へ2週間、B社へ1週間、C社へ2週間派遣することは差し支えない。

(問3) 例えば、労働契約期間内の就労時間の合計を週単位に換算した場合に概ね20時間以上あるような場合には、雇用期間が31日以上の労働契約を締結することが「社会通念上妥当」と言えるという理解でよいのか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問4) 例えば、雇用期間が31日以上の労働契約を締結しているにもかかわらず、就労日数が1日しかない、あるいは契約期間中の初日と最終日しか就労日数がないといった場合は、明らかに「社会通念上妥当」と言えないと考えられるが、そのような理解でよいのか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問5) 雇用期間が2ヶ月の労働契約終了後、残務処理や引継等のため、新たに雇用期間が30日以内の労働契約を結ぶことは可能か。

(答) ご質問の場合のように、雇用期間が30日以内であれば、日雇派遣の原則禁止に抵触する。

これは、**2 か月の契約終了前に再契約、2 か月と 30 日の再契約にすれば問題ない**のでしょうか。いろいろ疑問が、できます。

（問 6）改正労働者派遣法の施行前に締結した労働者派遣契約に基づく労働者派遣についても、日雇派遣の原則禁止は適用されるのか。

（答）日雇派遣の原則禁止の対象となるのは、改正労働者派遣法の施行日以降に締結される労働者派遣契約からである。

（問 7）雇用期間が 3 ヶ月の労働契約を締結し労働者派遣を行っていたが、派遣労働者本人からの自発的申出により離職となり、結果的に雇用期間が 30 日以内となった場合には、日雇派遣の原則禁止に抵触するのか。

（答）御質問のような場合には、日雇派遣の原則禁止に抵触しないものと判断される。

（問 8）日雇派遣の原則禁止の例外となる場合として、「60 歳以上」「昼間学生」「副業（生業収入が 500 万円以上ある場合に限る。）」「主たる生計者でない者（世帯収入が 500 万円以上ある場合に限る。）」が示されているが、例外として取り扱われるためには、このいずれかの要件を満たせばよいということか。

（答）そのようなご理解でよい。

（問 9）以前に日雇派遣の原則禁止の例外となる場合の要件を満たしていることを確認したことがある労働者を再度日雇派遣労働者として派遣する場合であっても、再派遣の際に、例外要件を満たしているかどうかについての改めての確認が必要なのか。

（答）日雇派遣の原則禁止の例外要件を満たすかどうかは、労働契約ごとに確認することが基本である。

ただし、例えば、過去に「60 歳以上」に該当することを確認している場合であれば、再度の確認は必ずしも要しない取扱いでも差し支えない。

また、別の例としては、例えば、数週間前に「昼間学生」に該当することを確認している場合には、当該労働者が退学等により「昼間学生」の要件を満たさなくなったことが明らかである場合を除き、必ずしも再度の確認を要しない取扱いでも差し支えないが、年度替わりの時期等の場合には再度の確認が必要である。

（問１０）日雇派遣の原則禁止の例外要件の判断に用いられる「収入」とは、税金や社会保険料の控除前であるという理解でよい。

（答）そのようなご理解でよい。

（問１１）例えば、生計を一にする世帯の中に３名（Ａ・Ｂ・Ｃ）の稼得者がおり、世帯収入に占めるＡの収入割合が４０％、Ｂの収入割合が３０％、Ｃの収入割合が３０％となっている場合、３名全員が「主たる生計者でない者」に該当すると判断してよい。

（答）そのようなご理解でよい。

（問１２）日雇派遣の原則禁止の例外として認められる「副業（生業収入が５００万円以上ある場合に限る。）」とは、当該労働者の主たる業務の収入が５００万円以上という理解でよい。例えば、三つの業務を掛け持ちしており、それぞれの業務の収入が４００万円、８０万円、２０万円である場合、これらを合算すると５００万円になるが、これは「生業収入が５００万円以上」という要件を満たすものではないという理解でよい。

（答）そのようなご理解でよい。

【グループ企業内派遣の８割規制について】

（問１３）グループ企業内派遣の８割規制が適用されるのはいつからか。また、派遣割合の報告が求められるのはいつからか。

（答）改正労働者派遣法の施行日以降に開始する事業年度から適用される。

従って、事業年度の開始が４月の派遣元事業主であれば、平成２５年４月の事業年度からグループ企業内派遣の８割規制が適用され、当該事業年度の実績を平成２６年６月末までに報告する必要がある。

（問１４）持分法適用会社は、関係派遣先の範囲に含まれないという理解でよい。

（答）そのようなご理解でよい。

（問１５）派遣元事業主の子会社は、関係派遣先の範囲に含まれるのか。

（答）派遣元事業主が連結決算を導入している企業グループに属するか否かにより判断される。

具体的には、派遣元事業主が連結決算を導入している企業グループに属する場合に

は、「派遣元事業主の親会社の連結子会社」に含まれるかどうかにより判断され、派遣元事業主が連結決算を導入している企業グループに属さない場合には、関係派遣先の範囲に含まれない。

（問１６）派遣割合の算定基礎となる総労働時間には、残業時間等が含まれるという理解でよいか。

（答）そのようなご理解でよい。

（問１７）グループ企業内派遣の対象となる派遣労働者の人数が全体の８割を超えている場合であっても、総労働時間に基づき計算した結果（派遣割合）が８割を超えていなければ、グループ企業内派遣の８割規制に抵触しないという理解でよいか。

（答）そのようなご理解でよい。

【離職後１年以内の労働者派遣の禁止について】

（問１８）禁止対象となる「労働者」は正社員に限定されないという理解でよいか。

（答）そのようなご理解でよい。

（問１９）禁止対象となる「派遣先」とは「派遣先事業者」のことであり、例えば、Ａ工場を離職した労働者を同一事業主のＢ工場に派遣することも禁止対象となるという理解でよいか。

（答）そのようなご理解でよい。

（問２０）過去１年以内にＡ法人のＢ事業所に派遣した経験のある派遣労働者を、同一法人（Ａ法人）の別の事業所（Ｃ事業所）に派遣することが禁止されているわけではないという理解でよいか。

（答）そのようなご理解でよい。

（問２１）改正労働者派遣法の施行前に離職した労働者については、「離職後１年以内の労働者派遣の禁止」は適用されないという理解でよいか。

（答）離職後１年以内の労働者派遣の禁止が適用されるのは、改正労働者派遣法の施行日以降に締結される労働者派遣契約からである。

従って、離職した労働者の離職日が改正労働者派遣法の施行前であっても、労働者派遣契約の締結が改正労働者派遣法の施行日以降であれば、離職後1年以内の労働者派遣の禁止は適用される。

（問22）派遣労働者が派遣先となる事業主を過去1年以内に離職していないことを確認する方法として、派遣先からの通知がされる前は、労働者本人からの申告によらざるを得ないが、そのような理解でよいか。

（答）そのようなご理解でよい。

（問23）派遣先に「離職後1年以内」に該当するかどうかを確認してもらうため、派遣先からの依頼に基づき、当該確認に必要な範囲内で派遣先に労働者の生年月日を通知することは、個人情報の適正管理という観点から問題ないという理解でよいか。

（答）個人情報を適正に管理してもらうことが大前提であるが、法律上の義務を説明し、本人の同意を得た上で通知すれば差し支えない。

【マージン率等の情報提供について】

（問24）いわゆるマージン部分（派遣料金と賃金の差額部分）について、労働者や派遣先に正確な情報を提供する観点から、教育訓練費や法定福利費・法定外福利費等に分けて情報提供したいと考えているが、そのような取扱いでも差し支えないか。

（答）そのような取扱いで差し支えない。

いずれにせよ、情報提供の際には、マージン率のみならず、教育訓練やその他参考となると認められる事項（福利厚生等）についても可能な限り分かりやすく記載することで、派遣元事業主の取組が労働者や派遣先等に正確に伝わるようにすることが重要である。

（問25）マージン率等の情報提供は、いつから義務付けられるのか。

（答）改正労働者派遣法の施行後に終了する事業年度分から情報提供の対象となる。
従って、事業年度の終了が3月末の派遣元事業主であれば、平成25年4月以降速やかに公表する必要がある。

(問 26) 改正後の労働者派遣法第 23 条第 5 項の「関係者」とは、具体的にどのような範囲が想定されるのか。

(答) 具体的には、派遣労働者、派遣労働者となり得る者、派遣先、派遣先となり得る者等が想定される。

【待遇に関する事項等の説明について】

(問 27) 改正後の労働者派遣法第 31 条の 2 の規定により派遣元事業主に義務付けられる「待遇に関する事項等の説明」とは、労働契約締結前の説明を指しており、例えば、登録状態にある労働者に対して説明するような場合等が該当するという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問 28) 労働契約の締結前である以上、説明する「賃金の額の見込み」は一定の幅を持ったものとせざるを得ないが、そのような取扱いでもよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

(問 29) 「賃金の額の見込み」の説明方法として、例えば、「派遣元事業主のホームページにより確認されたい」という形で説明に代えることは可能か。

(答) 「賃金の額の見込み」については、書面、ファックス又は電子メールにより説明する必要があるが、御質問のような方法による説明は認められない。

ただし、「賃金の額の見込み」以外の事項に関しては、書面、ファックス又は電子メール以外の方法により説明することも可能であり、口頭やインターネット等による説明も認められる。

【派遣料金額の明示について】

(問 30) 労働者に明示する派遣料金額を「当該事業所における派遣料金額の平均額」とする場合について、明示すべき額は当該事業所に所属する全派遣労働者の全業務平均の額でも足り、必ずしも業務別に分けて計算する必要はないという理解でよいか。

(答) そのようなご理解でよい。

（問３１）派遣料金額を明示する場合の金額の単位（時間単位・日単位・月単位等）には、制限がないという理解でよい。

（答）そのようなご理解でよい。

【その他】

（問３２）労働契約申込みみなし制度の具体的な運用については、いつ明らかになるのか。

（答）労働契約申込みみなし制度の施行は平成２７年１０月１日とされており、それまでにお示しをする。

（問３３）いわゆる２６業務の号番号について、改正労働者派遣法の施行に伴う政令改正により変更が生じているが、改正政令の施行前に締結した契約書に「●号業務」（旧号番号）という記載がなされている場合には、改正政令の施行後に契約書を変更する必要があるのか。

（答）次回の契約更新時に改正後の政令に基づく条番号及び号番号を記載すればよく、改正政令の施行前に締結した契約書まで変更する必要はない。

（問３４）派遣元事業主から派遣先への通知事項に「派遣労働者が無期契約であるか否か」が追加されるが、改正労働者派遣法の施行前に締結した労働者派遣契約についても、改正労働者派遣法の施行後に当該派遣労働者が無期契約であるか否かを追加通知する必要があるのか。

（答）次回の契約更新時に「派遣労働者が無期契約であるか否か」を通知すればよく、改正労働者派遣法の施行前に締結した契約に関して、改正労働者派遣法の施行後に追加通知する必要はない。

（問３５）今回の改正は、一般派遣元事業主だけではなく特定派遣元事業主に対しても当然適用されるものであるという理解でよい。

（答）そのようなご理解でよい。

9月20日

日本無線、工場閉鎖や希望退職 650 人募集

日本無線は 20 日、従業員のリストラや国内工場の閉鎖を含む事業構造改革を実施すると発表した。

三鷹製作所（東京都三鷹市）と埼玉工場（埼玉県ふじみ野市）の 2 拠点を閉鎖・売却するほか、約 2900 人の全従業員の約 2 割にあたる 650 人の希望退職者を募る。

一連の構造改革を実施し、2018 年 3 月期に連結で売上高 1400 億円、営業利益率 8 %への改善をめざす。

防災無線機器などを生産する三鷹製作所については、関連会社の長野日本無線と上田日本無線、その海外子会社に移す。

事業売却で遊休地となる埼玉工場と併せて売却先を探す。

部材の調達から生産、販売機能を中国や東南アジアなどに移管、コスト競争力を高めて収益改善を進める。

拠点閉鎖や希望退職者募集などの時期は未定で、今後詰める。

日本無線の 12 年 3 月期の売上高は 998 億 7100 万円で、営業利益は 27 億 9000 万円の赤字となった。

東日本大震災の影響で見込んでいた防災行政無線などの主力事業の受注が落ち込み業績が大きく低迷した。

9月20日 日経産業新聞

既婚 4 割正社員希望、ディップ調べ、働く女性、意欲強く

求人情報サイト運営のディップがまとめた働く女性の意識調査によると、既婚者の 4 割近くが正社員や契約社員としての雇用を望み、派遣やパートを上回った。

結婚後も、より責任のある立場で働きたい女性が多いことが示され、同社は「仕事と家庭・育児を両立できる就業支援が求められる」と指摘している。

調査は同社の人材派遣サイトを利用する女性を対象に 5 月 25 日～6 月 6 日にかけてインターネット上で実施。

未婚者 355 人と既婚者 331 人の回答を得た。

希望する雇用形態を聞いたところ、既婚者では正社員・契約社員が36・6%と最も多く、派遣社員が28・1%、パート・アルバイトが25・1%だった。

一方、未婚者では正社員・契約社員が62・8%と大半を占めた。
派遣は21・1%、パート・アルバイトは3・4%にとどまった。

女性の場合、結婚後は時間の制約などから、派遣やパート・アルバイトで働く人が多いのが実情。

ただ、正社員などに比べ処遇は不安定になりがちのため、女性の再就職を妨げる要因となっている。

9月18日 日刊工業新聞 News ウェーブ 21

J R 東、現場社員の留学制度創設へー海外展開見据え対応力向上

J R 東日本は駅・乗務員をはじめとした鉄道事業の現場で働く社員に海外留学させる制度を創設する検討に入った。

従来は総合職にあたる「ポテンシャル採用」社員が留学するケースが大半で、一般職にあたる「プロフェッショナル採用」で入社した社員の留学はほとんどなかった。

今後、海外事業を本格展開することを見据え、プロフェッショナル採用者にも留学の門戸を開き、現場社員の海外事業への対応力を高める。

J R 東日本の社内留学制度は従来、経営学修士（MBA）を取ることを念頭に留学させていた。

対象はポテンシャル採用者に限定していないが、2年ほど外国の大学院に通って修士号を取れるだけの高い語学力が必要で、結果的にポテンシャル採用者に限られていた。

新たな制度では、より短期間の留学を想定し、語学力などの条件を緩和することを検討する。

プロフェッショナル採用者への意欲を喚起し、駅や列車などの現場で働く社員にも留学経験させることを狙う。

海外事業は新興国を中心に鉄道プロジェクトが盛んになっていることを受け、経営の柱の一つと位置づけている。

2011年11月に他の鉄道会社とともに、海外向けの鉄道コンサルティング会社「日

本コンサルタンツ」を設立するなど、取り組みを本格化している。

ただ、これまで事業の範囲がほぼ国内にとどまっていたため、6万人弱いる社員のうち海外勤務者はわずかで、留学生の人数も数人レベルにとどまる。

これから海外展開を推進するにあたり、人材のグローバル化が課題となっている。

JR東は、大学・大学院卒を中心としたポテンシャル採用と、高卒以上を対象としたプロフェッショナル採用の二つの採用を実施。

プロフェッショナル採用は鉄道事業に限定して働けるのに対し、ポテンシャル採用は鉄道に加え、駅ビルやホテル、「スイカ」事業など幅広い分野で活躍、将来の経営幹部になることも想定している。

12年度はプロフェッショナル採用で1029人、ポテンシャル採用で160人が入社した。

9月17日 日刊工業新聞 News ウェーブ 21

スズケン、希望退職に694人が応募

スズケンが8月17―31日に募集した希望退職者について、物流子会社2社を含む694人が応募した。

3社の全従業員数は7800人。応募者全員が9月30日に退職する。

これに伴い発生する特別損失50億円を2012年7―9月期に計上する。

人員減によるコスト削減効果は、12年10月―13年3月期に14億1000万円を見込む。

9月17日 日本経済新聞

UD、バス事業撤退、国内市場縮小、希望退職700人募る

スウェーデンのトラック大手、ボルボ傘下のUDトラックス（旧日産ディーゼル工業）はバス事業から撤退する。

同時に全社で希望退職を約700人募集する。

バスの国内市場は人口減少やバス会社の買い替え先延ばしなどで縮小が続く。

韓国の現代自動車も低価格バスで日本市場に攻勢をかけており、今後も収益確保が難しいと判断した。

UDは2011年からバスの生産と販売を一時休止している。

親会社のボルボの中国拠点から調達する形で新型車の発売を計画したが、中国製のバスを日本の保安基準に合わせるにはコストが予想以上にかかるため撤退に踏み切る。

UDのバス事業は一時、販売台数の1割弱を占め、大型でのシェアは15%あった。

9月27日から10月5日まで全社員の1割弱にあたる約700人の希望退職者を募る。基本給の最大20カ月分に相当する金額を退職金に上乗せする。

ただ、ハイブリッドトラックの投入に備えて電気系に強い技術者などの中途採用は増やす方針。

UDの親会社のボルボは欧州債務危機で業績に減速感が出ており、日本事業で10%程度のコスト削減をめざすという。

UDの業績次第ではボルボの事業見直しの対象に浮上する可能性もある。

バスの国内市場は11年時点で03年の約半分の1万台規模に落ち込んでいる。

他社では日野自動車といすゞ自動車が04年に生産部門を統合。

UDも三菱ふそうトラック・バスとの事業統合を模索したが、調整が進まず断念した経緯がある。

UDが撤退すると国内バス市場は日野・いすゞ、三菱ふそう、現代自の3陣営になる。

9月13日 日経産業新聞

終身雇用「賛成」8割、若手、年功序列は過半反対、民間調査

採用支援のレジェンダ・コーポレーション（東京・新宿、藤波達雄社長）の調査によると、若手社員の8割が終身雇用に賛成しながら、年功序列には半数以上が反対した。
長期雇用を望みつつも、入社年次や年齢によらない評価を求める若手が多いようだ。

調査は7月6日から7月17日にかけて、同社のウェブサイト上で社会人1～3年目の4707人を対象に実施。

869人から回答を得た。

終身雇用について明確に「賛成」と答えた人は23・7%で、「どちらかといえば賛成」(60・4%)と合わせて84・1%が前向きだった。

その半面、年功序列の賛否を問うと、「どちらかといえば反対」が45・7%で、「反対」は8・4%となり、5割強が否定的だった。

成果や能力によらない定期昇給については賛成意見が72・1%を占めた。

調査に協力した産業能率大学の横井真人教授は

「いいところ取りを狙う若年層の抜け目なさが見え隠れする」

と指摘している。

9月11日日刊工業新聞 News ウェーブ 21

KDDI、社員構成を多様化ーアジアで現地採用

KDDIはアジアでの現地採用や部長級のヘッドハンティングといった社員構成の多様化につながる採用活動に力を入れる。

新卒採用では2014年4月入社分からアジアでの現地採用を行う方向で検討を開始。

中途採用は他社から部長級の人材をスカウトする取り組みを始めた。

企業活動のグローバル化やソフトウェアを活用した事業の拡大といった動きをにらみ、組織の多様性を高めることで社員のやる気や業績の向上を狙う。

14年入社の新卒を採る時点からアジアでの現地採用を始める予定。

KDDI本社に入社させ、将来は海外法人の統括などを任せる。

対象国は中国以外にする方向で検討中。

「(中国事業で)出遅れ感があり人材獲得も過当競争になる」(KDDI幹部)ためという。

従来の外国人採用は日本に留学してきた人が対象で、13年の入社予定は37人。

14年は国外での採用を含めて13年と同程度以上の人数を確保し、過去最高水準を維持する。

また、中途採用では「変革リーダー採用」と銘打った施策を始めた。

消費者向けアプリケーション(応用ソフト)の展開や社内基幹システムの改善、通信設

備の効率化といった領域で抜きん出た実績のある人材を10人程度スカウトすることが目標。

入社後は部長級のポストに据える。

KDDI内の慣習にとらわれずに新しい事業構造を創出してもらい、生え抜き社員に刺激を与える狙い。

KDDIは多様性を高めること自体を目的にはしていないが、個々の社員がプロ意識を発揮できる環境があれば業績向上につながるとみている。

日本の通信業界は海外でのビジネス展開やアプリを切り口にした収益向上策が求められており、こうした人事政策の重要性が高まる可能性も大きい。

9月11日 日経産業新聞

上海大学で人材教育、日本マンパワー、日本企業と連携

企業研修や人材紹介の日本マンパワー（東京・千代田、加藤智明社長）は企業や自治体と組み、中国で学生向けの人材教育を始める。

上海大学の経営学修士（MBA）センターの学生が対象で、参加企業の現地法人の経営層などが指導役になる。

優秀な中国人学生の採用や中国での知名度向上につなげる。

取り組みに参加するのは旭ダイヤモンド工業、マイツ、日本電産、ワールドインテック、資生堂、オリックスチャイナ、矢野経済情報諮詢（上海）公司、長崎県の8つの企業・自治体。

15日に上海で開講式典を開き、センターの学生に今後のキャリア形成を無料でアドバイスする。

9月9日 日経速報ニュース

ヨーカ堂、4店でパート9割実験 社員半減など正式表明

セブン&アイ・ホールディングスは8日、傘下のイトーヨーカ堂で2015年度をめどに従業員のパート比率を9割に高め、約8600人の正社員を半減する方針を正式に表明した。

11月までにイトーヨーカドー曳舟店（東京・墨田）など4店を対象に、パートタイマーの比率を約9割に高めた店舗運営を始める。

まず首都圏の4店で人事制度や勤務体制を変更し、パート中心の店舗運営に着手する。

年明けから実験店を増やし、問題点などを洗い出し、本格的な運営につなげる。

15年度までにパートは6800人多い3万5000人強にする計画だ。

セブン&アイは1万4500店強のコンビニエンスストアを展開するセブンイレブン・ジャパンで出店を加速。

13年度は900店を超す店舗増になる。

ヨーカ堂社員の転籍やフランチャイズ加盟店長への再就職で人材を確保したい考え。

そごう・西武などグループ他社への転籍を含め、15年度でヨーカ堂の人件費は11年度より約100億円の削減効果を見込む。

このほどヨーカ堂社内でセブンイレブンの店舗オーナー希望者を募ったところ、約200人が応じた。

研修などを経て転籍や再就職を決めてもらう見通しだ。

ヨーカ堂は衣食住の売り場をそろえた総合スーパーを中心に170店強を展開するが、イオンや衣料品専門店チェーンとの競合で業績が低迷し、抜本的な改革が急務になっていた。

9月7日 日経産業新聞

セキド、希望退職50人募集、家電の店舗販売撤退で

家電・服飾雑貨販売のセキドは6日、50人程度の希望退職を募集すると発表した。

中核事業だった家電製品の店舗販売から撤退することに伴う措置で、応募者には退職金への特別加算や再就職支援などを実施する。

薄型テレビ不振などによる市場低迷で不採算に陥っていた家電部門をリストラし、ファ

ッション事業やネット通販に経営資源を集中する。

同社が希望退職を募るのは1963年に前身の関戸電機を設立して以来、初めて。

募集期間は9月21日～10月15日で、約200人の社員のうち家電事業部門の約70人を対象とする。

同社は東京都、神奈川県、埼玉県にある家電販売の直営11店を10月14日までに閉鎖し、現在22店ある服飾雑貨店や、外商、ネット通販を伸ばして業績回復をめざす。

同社の2012年2月期の売上高は184億円で、経常損益は3億8300万円の赤字。家電の店舗販売は売上高の34%を占める中核事業だが、経常損益は同事業だけで3億6400万円の赤字で、12年3～5月期も赤字が続いていた。

セキドは「でんきのセキド」などの名称で家電販売店を展開。売り場面積は500平方メートル規模の小型店が中心となっている。

9月6日 日刊工業新聞 News ウェーブ 21

野村総研、インド増員－現地大量採用、300人体制

野村総合研究所（NRI）は2013年中に、インド・コルカタの現地法人を100人増の300人に増やす。

現地で20人を中途採用するほか、80人の新卒を採用する。

中途採用者をシステム開発以外の部門に配属し、顧客への導入支援まで担える体制にする。

現地での欧米金融機関向けシステム事業を強化していく。

中途採用は、証券会社や銀行のシステム部門、ITサービス会社で働く人材を対象に、入社を呼びかける。

新卒採用は、情報工学や工学系の大学・大学院で説明会を開いて学生を勧誘する。

中途採用者はシステムの導入支援や品質管理を担うために新設した部門に配属する。

業務フローの分析や要件定義など、システム開発に入る前の上流工程を担当させる。

新卒採用者はシステム開発部門に配属し、3年間ほどプログラムの設計・開発を担当させる。

増員するインドの現地法人「ノムラ・リサーチ・インスティテュート・フィナンシャル・テクノロジーズ・インド（NRIFTインド）」は、NR IがインドのIT会社アンシンソフトウェアを買収して7月に発足した。

NR Iは買収前からオフショア（海外委託）先として、証券会社向けバックオフィスシステム「I—STAR／GV」の開発を委託してきた。

買収による社名変更でインドでも高い「ノムラ」の知名度を生かす。

NR Iは欧米の金融機関へのシステム販売拡大のため、NRIFTインドの体制強化を急ぐ。

北米では証券会社のバックオフィス業務向けで高いシェアを持つシステムが証券各社で更改時期を迎えているため、I—STAR／GVへの乗り換えを勧める。

9月5日 日本経済新聞

希望退職に1884人、LIXIL、募集の2倍

LIXILグループは4日、8月に募集した早期希望退職への応募者数が1884人だったと発表した。

当初の募集人数の2倍となり、グループ従業員の約4%に相当する。

昨年4月にトステムやINAXなど事業会社5社をLIXILに統合したことに伴う業務の重複などを見直し、人件費を削減する。

事業会社LIXILや関連子会社の正社員が応募。割増退職金の支払いで2013年3月期に300億円程度の特別損失を計上するとみられる。

ただ、タイ洪水関連の保険金受け取りを予定、現時点の予想である13年3月期の純利益290億円を据え置いている。

9月5日 日経産業新聞

苦境のNEC、シャープ、ソニー、電機1万人削減、受け皿は中国

日本の電機・IT（情報技術）業界が人材の草刈り場になっている。

NECやシャープ、ソニーが相次ぎリストラ策を発表。

国内で計1万人を超える人材が各社を去るが、その受け皿として採用を積極化しているのが中国企業だ。

景気情勢が厳しい中、再就職を目指す人には干天の慈雨な半面、日本企業からは人材とともに技術や顧客基盤が離れつつある。

円高や構造改革の遅れを背景に、電機大手で相次ぐリストラ策。NECは先月末、早期退職の応募を締め切った。

結果は国内で2393人が応募。削減幅は海外を含め5300人と当初の目標達成にメドを付けた。

NECの場合、早期退職の応募資格は40歳以上で、総務などバックオフィス部門が中心。

将来を担う若手や、収益の柱であるSE（システム技術者）、営業部門は対象外だ。

一挙に人材や技術が流出するのを防ぐ狙いだが、内情を探ると異なる実態が浮かび上がる。

「え、君も辞めてたの」――。

都内のIT関連イベント。

昨年末に8年勤めたNECを辞め、米系のIT会社に転職した山下徹さん（仮名、31）は驚いた。

去年までNECで机を並べていた同僚2人が、いずれも他社のユニホームで展示技術を売り込んでいたからだ。

山下さんはNECで国内有数の電機メーカー向け営業を担当。

だがここ数年は会社の業績が悪化し、

「目標の倍の数字を稼いでもボーナスが下がった。

会社の将来に自信が持てなかった」。

転職した山下さんは、NEC時代の顧客とのパイプも役立てながら好業績を上げ、年収は倍に増えた。

早期退職の舞台裏で、会社に対して強く働く遠心力――。

NECにとっては優秀な人材を失っただけでなく、顧客基盤も弱めたことになる。

NECだけではない。

今春以降、ソニーやシャープなど「デジタル敗戦」組の人員削減の発表が相次いだ。

電気機器産業のリストラ発表件数は1～7月で15件と、業種別2位の小売業（4件）などに比べ突出している。

IT・電機分野の転職市場はかなり厳しいと思いきや実態は違う。

最近では引く手あまたなのだ。

長年、電機産業でヘッドハンティングを手掛ける人材派遣大手幹部は

「今はどちらかと言えば売り手市場」

と明かす。

その受け皿となっているのが、中国企業だという。

通信機器や携帯電話メーカーの華為技術（ファーウェイ、広東省）。

東京・大手町にある日本法人の本社では、週に1度のペースで「入社式」が開かれる。

2005年に20人だった日本法人の社員数は今では約590人。

今年もさらに100人ほど増やす計画だ。NECや日立製作所も含め国内企業からの転職者が、入社式を通じて毎週のように中途入社する。

華為技術の特許の国際取得件数は08年に世界首位で、11年も3位。

技術力や低価格を武器に世界各国で存在感を高めている。

欧米の政府や企業との摩擦も存在感の表れだ。

ただ日本国内では「中国メーカー」の負のイメージもあり、NTTグループなど主要顧客になかなか食い込めなかった。

「最近は中途採用でNTTとのパイプを持つ人材を積極採用している。」

その意味でNECの通信担当者などは最適」（人材派遣会社幹部）。

電電ファミリーの長男格としてNTTに食い込んできたNECなどが草刈り場になっているという。

NTTドコモが28日に発表したスマートフォン（高機能携帯電話＝スマホ）の秋モデルの新商品では、初めて華為技術製が採用された。

電源を入れて5秒で起動する点など「技術力を評価した」（ドコモ幹部）が、華為の人材戦略が威力を発揮した側面もあるだろう。

華為技術以外の中国企業では、パソコン世界2位のレノボグループの日本法人がやはり毎週のように「入社式」を開催。

通信機器の中興通訊（ZTE）も「日本の通信会社と接点がある営業要員を常に募集している」（採用担当者）という。

技術流出の懸念はあるが、働き手には中国企業も貴重な雇用主。ある中国系に転職した40代男性は

「政治的対立や福利厚生など不安はあるが、仕事はスピーディー。

何より成長しているという活気がある」

と話す。

米国でもヒューレット・パカード（HP）などITの老舗で人員削減は日常的に起きている。

だが、流出した人材がグーグルやフェイスブックなど新興企業に合流し、新しい活力を生む循環がある。

日本大学の土肥一史教授は

「日本ではそうした受け皿がない。」

「今の人材流出は長い目で国力の低下につながりかねない」

と危惧する。

とはいえ、韓国、台湾勢に続き、中国勢の急速な台頭をとめようがないのも事実。

日本流の発想で閉じこもるか、逆に中国企業と組むなど伸び盛りのバイタリティーを取り込むか。

日本の地盤沈下をもたらした人材流動化は、日本企業にグローバル時代の発想の転換を迫っているようにも見える。

9月5日 日経産業新聞

日雇い派遣一來月から原則禁止に

▽…

人材派遣会社と労働者との雇用契約が30日以内の短期派遣を指す。

今年10月1日から改正労働者派遣法が施行され原則禁止になる。

不安定雇用を増やし所得格差を広げたとの批判がある一方、企業では柔軟な人材確保の手段であり正規就業が難しい人の雇用機会を奪うと、継続を望む声も大きい。

▽…

日雇い派遣は2000年代の規制緩和の流れの中で広まった。

相次ぐ違法派遣や「ワーキングプア」の温床と批判を受け、2008年に当時の自民党政権が原則禁止の方針を打ち出す。

政権交代後もこの方針が引き継がれ、民主党政権が10年に国会に提出した改正派遣法案に盛り込まれた。

▽…

改正派遣法の施行後も、政省令で60歳以上の高齢者や主婦など主たる生計者でない人は世帯年収が500万円を超える場合に日雇い派遣が認められる。

家庭の事情などで長期就業が難しい人もいたので、規制強化が収入源を失わせ貧困層を拡大させるとの懸念もある。

9月4日 日経速報ニュース

重病患者に就労支援 厚労省、病院に職安職員派遣へ

がんや肝炎、糖尿病など重い病気にかかって仕事を辞めた人が治療を受けながら働けるようにするため、厚生労働省は来年度から、東京など大都市圏の病院に公共職業安定所（ハローワーク）の職員を派遣して就労支援を始める方針を決めた。

医療技術の進歩で、長期治療が必要な病気を抱えていても働ける人が増えたことに対応する。

就労支援事業は、大都市圏の「がん診療連携拠点病院」と協力。

まず5カ所程度で先行実施し、患者への就労支援のデータやノウハウを蓄積した上で全国に広げることを検討している。

拠点病院の最寄りのハローワークに「就職支援ナビゲーター」を配置。
ナビゲーターが病院に出向いて相談を受け付けたり、病院の相談支援センターを通して就労希望者の紹介を受けたりする。

ナビゲーターは治療状況を考慮した上で、患者が希望する労働条件に合った仕事を紹介。就職後は患者が職場に定着できるよう支援するほか、患者の希望する労働条件に合う求人の開拓や、企業側には求人条件の緩和も指導する。

現在、がんや肝炎といった病気を抱える人は、各都道府県にある「難病相談・支援センター」や「肝疾患相談センター」で日常生活の悩みや就労、福祉に関する相談もできる。しかし、各センターだけでは就労相談への対応が不十分なため、支援体制強化が必要と判断した。

同省研究班が公表した調査では、がんと診断されたときに働いていた人の 23.6%が退職、そのうち 9.7%が再就職できなかった。診断された年齢は、30～59 歳が約 9 割を占めた。一方、厚労省の検討会は 8 月、がんや精神疾患などの治療を続けながら円滑な職場復帰ができるよう、職場内での理解促進などを柱とする報告書を公表した。
職場復帰に向けて治療を続ける労働者を 100 万人と推計。平日でも通院しやすいように時間単位の有給休暇制度の導入なども求めていた。

9 月 4 日 日刊工業新聞 News ウェーブ

三菱重工、海外拠点の幹部層一現地登用を本格化

三菱重工は海外拠点での幹部層の現地登用を本格的に始める。

まず現地にいる幹部層の人材を年内をめどにデータベース（DB）化し、階層に合わせた育成プログラムを整備する。

これまで原動機部門など一部を除き、海外拠点の運営は日本からの派遣者が主導していた。

現地でリーダーシップをとれる人材を育成することで、グローバル展開を人材戦略の面から強力に推進する。

三菱重工は海外 30 カ国に 80 社 120 拠点があり、現地に各階層を含めて約 620 人を派遣している。

そのうち日本から派遣している部長級・課長級の幹部社員と、現地で同格の現地社員の

状況を調査してDB化する。

DB化で幹部層を“見える化”し、それに合った人材育成が可能になる。

DB化した上で、「グローバル幹部育成プログラム」として整備する。

教育の手順や本社が期待する役割、海外拠点間の人員交流の方針などを体系化。

待遇や処遇面のあり方も検討する。

現地に権限をシフトしていくことで、市場での浸透を進めていく構えだ。

三菱重工は2012年度―14年度の中期経営計画「2012事業計画」で海外売上高比率を10―11年度平均比11ポイント増の56%に高める方針を打ち出しており、将来的には同70%を目指す姿と位置づけている。

グローバル展開の加速が急務だ。

各事業部門で海外戦略の推進を検討しており、コーポレート部門としても本社人事部に「グローバル人事グループ」という専門部署を11年12月に設置した。

グローバルの人事・教育に関することを集中して検討する部門で、今後、企業理念などをまとめた新人向けのスターターキットなども準備している。

また本社から米国や英国、中国、シンガポール、インドの5カ国に専任の採用担当者を配置した。

各国の労働条件や商習慣に合わせて現地採用の取りまとめをし、今後の海外会社の新設・拡充を支援する。

現地の中堅・若手社員の早期戦力化に向けた教育体系が整備される一方で、

「残されたところは幹部の育成。

グローバル化のため考えるテーマになっている」（阿部孝取締役常務執行役員）
状況だった。

スピーディーな経営体制を築くことが、真のグローバル化における要となりそうだ。

9月4日 日経産業新聞

K I ホールディングス、希望退職188人に

航空機の座席などを製造するK I ホールディングスは3日、8月に募集していた希望退職（36歳以上の正社員、子会社への出向も含む）で、188人が9月30日付で退職すると発表した。

退職者には会社都合退職金に加えて、割増退職金を支給する。

希望する社員には再就職支援も実施。これらによる特別損失は約8億円になる。

9月4日 日経速報ニュース

由布合成化学、タイに工場 電気製品用などプラ部品

プラスチック部品を製造する由布合成化学（東京・大田、藤原義晴社長）は海外で部品生産を拡大する。

新たにタイに生産拠点を確保。主力の大分工場（大分県国東市）から射出成型機を移設し、現地の需要を開拓する。

国内での部品成型需要が伸び悩むなか、海外への生産シフトを進め、現在は3割程度の海外生産比率を5年後をめどに5割に引き上げる計画だ。

当初はタイのチョンブリ県に大田区などが整備したオオタ・テクノ・パーク内で960平方メートルの作業スペースを確保。

主力生産拠点の大分工場から射出成型機20台を移管して、電気製品や自動車に組み込む各種センサー向け部品などの成型・組み立てをする。

稼働開始は2013年2月を予定しており、日本人社員2人を常駐させ、タイで約20人を雇用する。

受注が増えれば従業員を100人規模に増やす計画で自前の工場を建設することも検討する。

5年後をめどに6億円の売り上げを目指す。

同社は大分県内に5カ所の生産拠点をもち、約120台の射出成型機を保有しているが、作業量の減少で装置の稼働率が落ちていた。

余剰能力に当たる20台をタイに移設することで遊休資産を有効活用して設備投資額を抑え、新たな受注獲得につなげることにした。

今後、大分工場では部品成型に使う金型の製作や技術的に難しい部品製造を増やすなど海外との役割分担を進める。

既存のマレーシア工場についてもタイ向けの部品生産などを移した上で、クリーンルームを活用して部品塗装作業などを取り込んでいく。

由布合成化学は金型製作とプラスチック部品の生産が主力で、12年5月期の売上高は約42億円、経常利益は2千万円だったもよう。

売上高はリーマン・ショック前の08年に比べて8割程度にとどまっており、アジアの生産拠点での受注を増やして国内の受注減を補う。

9月3日 日経速報ニュース

武蔵精密工業 タイ第2工場、5割拡張

【名古屋】

武蔵精密工業は約5億円を投じ、タイ第2工場を増強する。

工場の延べ床面積を5割拡張して約3万平方メートルとし、四輪車向け部品の生産能力を高める。

第2工場は二輪車向け部品が中心だったが、タイの自動車市場の成長をにらみ、四輪車向けに軸足を移す。

ホンダやトヨタ自動車など日系メーカーに現地で部品の採用を促し、収益基盤を強化する。

武蔵精密はタイのプラチンブリ県に第2工場、パトムタニ県に第1工場を構える。

このほど第2工場の拡張に着手、年末をめどに延べ床面積を現在の約2万平方メートルから約1万平方メートル増やす。

拡張によりタイでの四輪部品の生産能力は1～2割程度増える見通し。

拡張部分は、主に日系自動車メーカー向けに主力のエンジン部品を生産する。

これを機に、三菱自動車から小型車「ミラージュ」向けにエンジンの中核部品のひとつ「カムシャフト」を現地で新規受注した。

タイにおける主要取引先であるトヨタやホンダからも、新型車のカムシャフトやトランスミッションギアなどの受注獲得を目指す。

武蔵精密は第2工場を主に二輪車向け、第1工場を主に四輪車向けと役割を分けていた。

しかし、昨秋の洪水で第1工場が被害を受け、今年3月まで操業を停止した。
第2工場の拡張は、リスク分散の狙いもあるとみられる。第2工場でも四輪車部品の生産基盤を拡充し、自動車メーカーの信頼を高める。

2013年3月期の連結業績見通しは、売上高が前期比2%増の1280億円、営業利益が47%減の55億円。

タイ洪水に伴う代替生産費用がかさむため、増収減益を見込んでいる。
一方で、東南アジア市場の開拓を今後の成長の原動力と位置づけており、生産基盤の強化を急ぐ。

9月3日 日経産業新聞

ミャンマー縫製工場増員、ハニーズ、17年に5000人体制

【郡山】

婦人服製造小売り大手のハニーズは、ミャンマーで4月に稼働した縫製工場を増強する。

現在580人の従業員を2017年春までに5000人に増やし、全生産量に占めるミャンマーの比率を約20%に引き上げる。

中国に比べて割安な人件費や、関税なしで日本に輸出できる利点を生かし、コスト競争力を高める。

縫製工場はヤンゴン郊外に位置する。ハニーズは3月に資本金300万ドル（約2億3000万円）で現地法人「ハニーズ・ガーメント・インダストリー」を全額出資で設立。工場は土地と建物を賃借している。

敷地面積は約8140平方メートルで床面積は約5260平方メートル。

自動裁断機やミシン、生地を延ばす延反機など最新の機械を導入した。

稼働時点で150人だった従業員を年内に1000人に増やす。

これによりフル稼働状態となり、生産量はパンツを中心に月産約25万枚になる見込み。さらに建物と設備を増強する。

新設備を賃借するか、自社で建設するかは今後詰める。

材料の生地は中国などから輸入して縫製する。

完成品は全量を日本に輸出する。

日本はミャンマーに特惠関税を適用しているため、中国に比べコスト競争力が約10%

高まるという。

9月2日 日経速報ニュース

厚労省、雇用促進へ税優遇幅を2倍に 2013年度税制改正要望

厚生労働省は2013年度の税制改正に向けた要望をまとめた。

雇用を増やした企業の法人税の優遇幅を2倍に広げ、65歳以上の継続雇用者も優遇の対象にするなど、企業の雇用拡大を税制面で支援する。

公益法人が保育事業に参入しやすいように保育所設置の登録免許税を非課税にすることや、健康増進に向けたたばこ税の税率引き上げも盛り込んだ。

いまの雇用促進税制は11年度に始まった制度。

雇用促進計画をハローワークに提出した企業が雇用者を1人増やすごとに、20万円を法人税額から控除している。

厚労省は13年度からこの控除額を2倍の40万円に広げたい考えだ。

1年間で10%以上の雇用者を増やした場合などが対象で、主に中小企業が利用する見込みだ。

成長分野の企業が雇用を増やしやすくするのがねらいだ。

11年度に受け付けた3万件の雇用促進計画では約21万人の雇用増が予定されている。

13年度からは税額控除の対象となる雇用者を65歳以上にも広げることを厚労省は要望する。

高年齢者の働き手を増やすことで、年金などの社会保障の支え手を広げる。

パート労働者を正社員に転換したり、仕事の内容に応じて賃金を加算したりした企業の税負担軽減も検討する。

子育て分野では、幼保連携型の認定こども園で、幼稚園と保育所部分に分かれている税制を一本化して施設の煩雑な負担を軽くする。

待機児童を減らすため、学校法人などの公益法人が保育所を設置する際にかかる登録免許税を非課税にする。

たばこ税の引き上げにより10年時点で20%近くある成人の喫煙率を22年度に12%まで下げることめざす。