

転換期を迎える人材派遣業界

人材派遣業界は、規制緩和が進みこれまで急拡大を遂げてきた。しかし、日雇派遣を巡る法改正の動きなど、人材派遣業界を取り巻く環境は激変しつつある。人材派遣業界の現状と今後の展望について考察した。

1. 人材派遣市場の概況

(1) 人材派遣の種類

人材派遣とは、人材派遣会社が労働者を派遣先に一定期間派遣し、派遣先の指揮命令を受けて、業務に従事させる形態をいう。人材派遣事業には以下の二つの種類がある。

特定労働者派遣事業

常時雇用する労働者だけを人材派遣の対象として事業を行うもの。派遣会社は正規の雇用関係を派遣社員と結び、派遣社員は「派遣会社の正社員」として派遣先企業に派遣される。一般に、「技術者派遣」はこの形態をとることが多い。事業を行うためには、厚生労働大臣への届出が必要となる。

一般労働者派遣事業

特定労働者派遣事業以外の人材派遣事業をいい、人材派遣と言われて一般にイメージするのはこの形態であるだろう。例えば、登録型の派遣や、臨時・日雇の労働者派遣を行うものなどが該当する。派遣会社は、派遣する都度、派遣社員と雇用契約を結び、事業を行うためには、厚生労働大臣の許可が必要となる。

(2) 労働者派遣法の変遷

表1 労働者派遣に関する規制の変遷

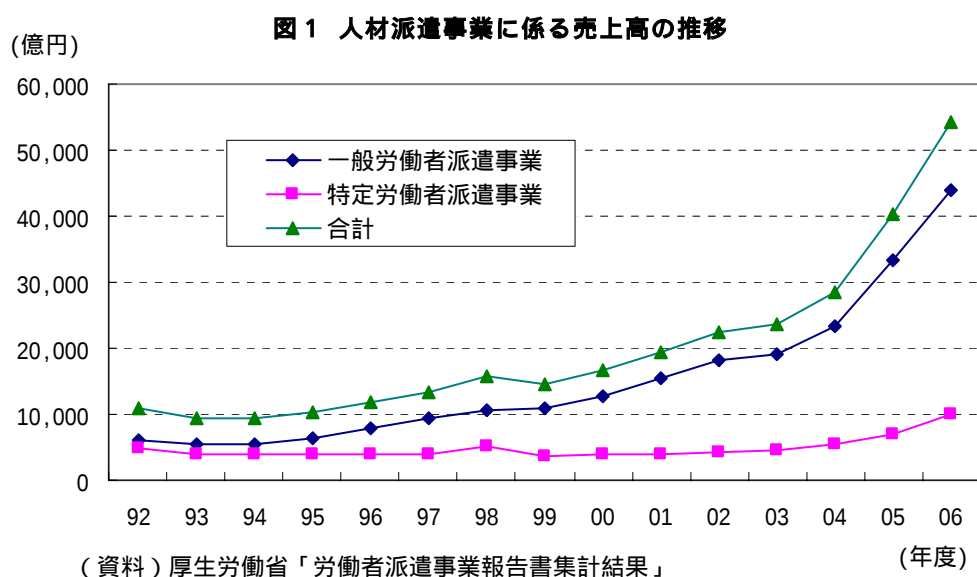
1985年	労働者派遣法成立(1986年施行) 適用対象業務13業種
1986年	適用対象業務に3業種が追加され16業種となる
1996年	適用対象業務が26業種へ拡大
1999年	派遣対象業務を原則自由化 (港湾運送、建設、警備、医療、物の製造のみ禁止)
2000年 2004年	紹介予定派遣が解禁 派遣可能期間の上限に関する規制の緩和 99年以前に解禁された「26業種」は規制撤廃、 それ以外の業務は一定の要件を満たせば派遣可能期間を1年→最大3年に延長 「物の製造」業務を派遣対象業務に追加
2007年	製造業務の派遣可能期間が3年に延長

先に述べた人材派遣事業の種別は労働者派遣法に定められているものである。労働者派遣法は、常用代替の恐れが少ない、専門的知識等を必要とする一部の業務を対象として 1985 年に制定された。その後の派遣法改正の流れは表 1 のとおりであるが、1990 年代の雇用環境悪化(買い手市場)及び企業業績の悪化に伴う企業のコスト削減ニーズを背景として規制緩和が進み、専門業務以外の業務も派遣対象となって、それが人材派遣市場の拡大へとつながっていった。

(3) 市場規模の推移

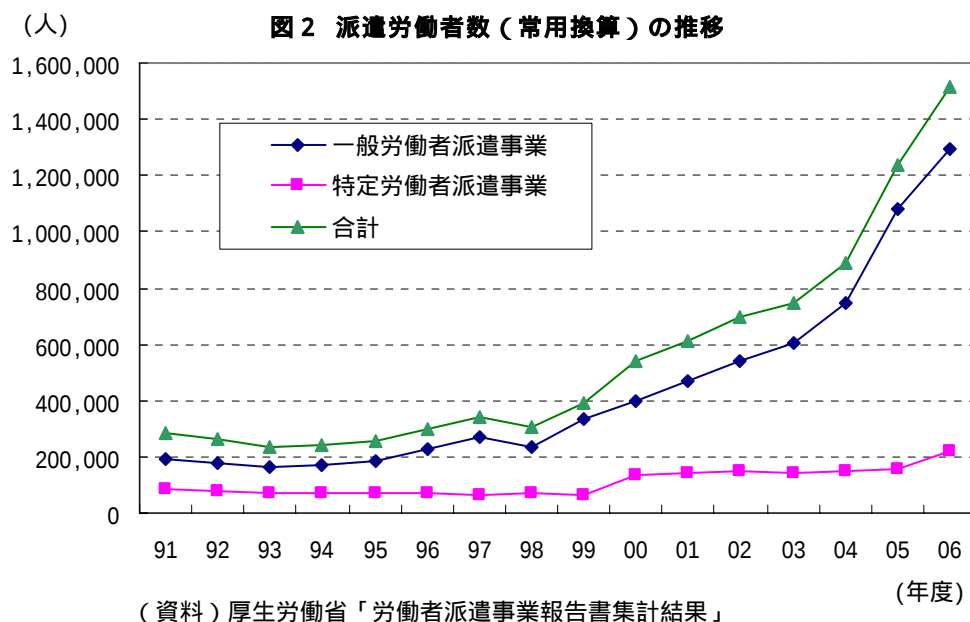
近年、人材派遣業界は、売上高、労働者数とも増加が続いているが、市場規模の拡大に大きなインパクトをもたらしたのは、1999 年の派遣対象業種の原則自由化、及び 2004 年の製造業務への派遣解禁だといえる。

厚生労働省の「労働者派遣事業の平成 18 年度事業報告の集計結果」によれば、人材派遣業界の売上高は 1992 年度には 1 兆 808 億円であったが、1999 年度には 1 兆 4,605 億円、2004 年度には 2 兆 8,615 億円、2006 年度には 5 兆 4,189 億円に拡大している。特に 2004 年度以降、毎年 1 兆円を超える増加が続いており、製造業務への派遣解禁が派遣市場の拡大に大きく寄与したことが推測される(図 1)。



一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業に分けると、一般労働者派遣事業は 1992 年度の 6,105 億円から 2006 年度には 4 兆 4,082 億円へと 7.2 倍に増加している。特定労働者派遣事業は 1992 年度の 4,703 億円から 2006 年度には 1 兆 107 億円と 2.1 倍に増加したが、一般労働者派遣事業の伸び率のほうが遥かに大きく、市場の拡大は、主に一般労働者派遣事業の増加によるものといえる。

次に、派遣労働者数（常用換算）の推移をみると（図2）、1999年度には39.4万人であったものが、2004年度には89.0万人、2006年度には151.9万人と、売上高と同様に拡大している。



また、日本の人材派遣業界の特徴の一つとして、事業所数の多さをあげることができる。2006年度の事業所数は41,966所であり、前年度比33.8%増となっている。もっとも、労働者派遣事業の許可取得・届出を行うだけの事業者も多く、このうち派遣実績のあった事業所は28,711所であり事業所全体の68.4%であった。その内訳は、一般労働者派遣事業が14,191所、特定労働者派遣事業が14,520所である。特定労働者派遣事業は届出制であり、参入障壁が低いことから、市場規模と比較して事業所数が多い。一般労働者派遣事業、特定労働者派遣事業ともに2004年以降に急激に事業所数が増加しているが、これは製造業への派遣解禁にともない、それまで請負契約等で事業を行っていた先が、派遣事業に参入してきたことによると思われる。

売上高ランク別事業所数の推移をみると（図3及び図4）、一般労働者派遣事業において売上高10億円以上の企業が占める割合は、1999年度は9%、2004年度は7%、2006年度は7%、特定労働者派遣事業においては、1999年度は2%、2004年度は1%、2006年度は1%となっている。

図3 売上高ランク別事業所数の推移（一般労働者派遣事業）

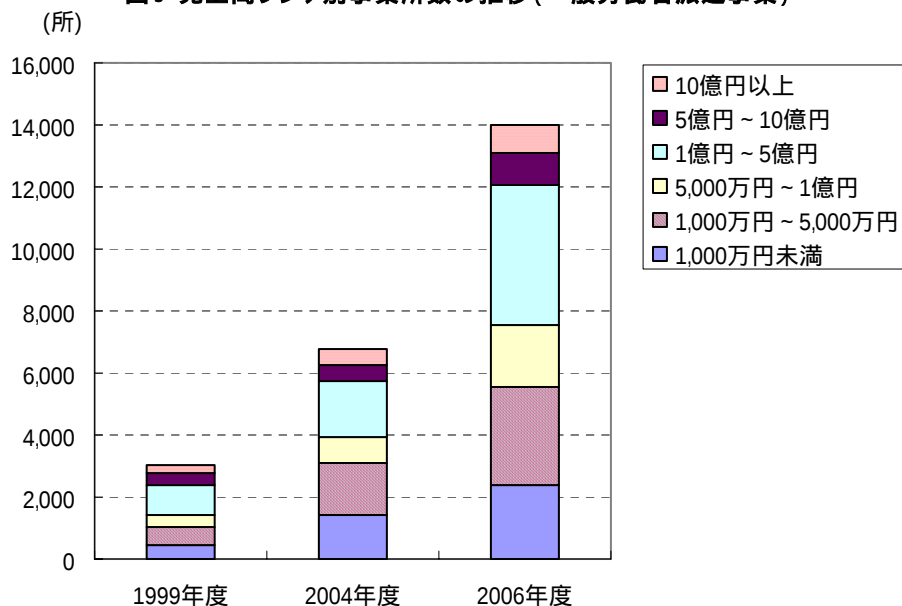
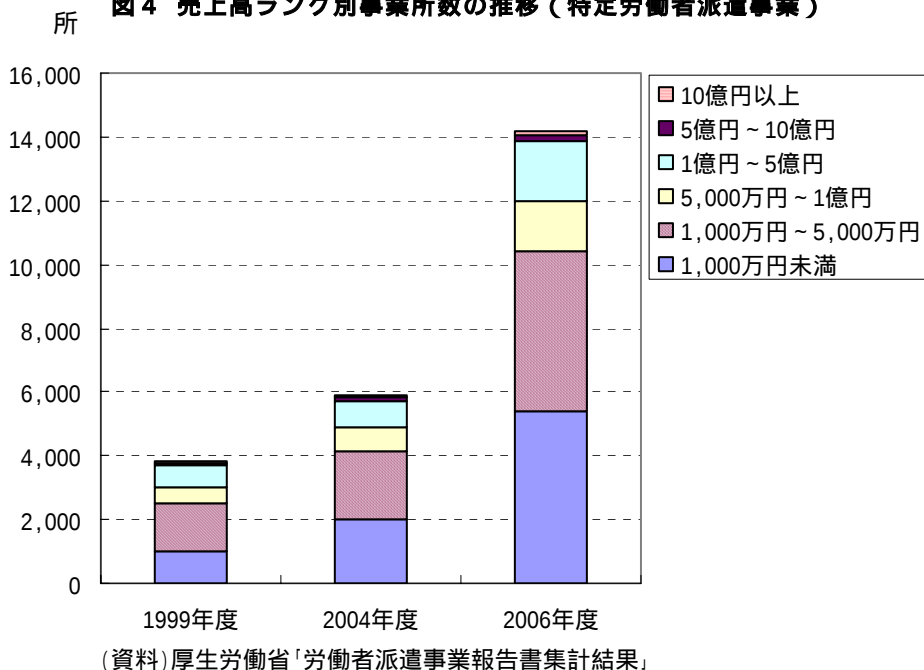
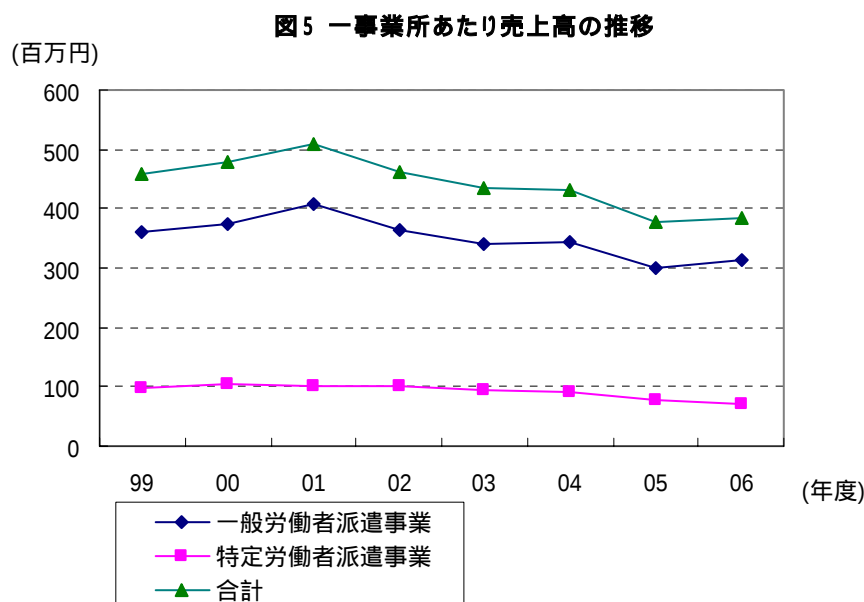


図4 売上高ランク別事業所数の推移（特定労働者派遣事業）



業界全体の事業所数は多いものの、売上の大きい企業の占める割合は小さく、小規模企業の占める割合が大きい。なかでも一般労働者派遣事業に比べて特定労働者派遣事業のほうがより小規模企業の占める割合が大きいことがわかる。この要因は、特定労働者派遣事業が届出制であり参入しやすいこと、また、一般労働者派遣事業は派遣社員を常用雇用する訳ではないため短期間で規模を拡大しやすいのに対し、特定労働者派遣事業では人材の確保、教育、管理の負担などがあり、短期間で規模拡大が難しいことが挙げられる。

一事業所あたりの売上高をみると（図 5）2006 年度は一般労働者派遣事業において前年度比 4.7%増と多少持ち直したものの、一般、特定ともに 2001 年度をピークに減少傾向が続いている。製造業務への派遣解禁により、市場全体としての売上高・事業所数は急増したものの、一事業所あたりでは伸びてはならず、事業所間で競争が激化していることが推測される。



(資料)厚生労働省「労働者派遣事業報告書集計結果」

2. 人材派遣業界の最近の動き

(1) 業務別の動向

人材派遣業界における最近の具体的な業務別の動きについて、(社)日本人材派遣協会の労働者派遣事業統計調査¹により概観する。

2007 年までの一月あたり業務別実稼働者数(年間平均)及び対前年比をみると(表 2) 政令 26 業務²の中で概ね事務派遣に該当する 5 号業務(事務用機器操作)は、全体の中でボリュームが最も大きく、伸びも堅調である。依然人材派遣業界の中心といえよう。

概ね技術者派遣に該当する 1 号業務(ソフトウェア開発)は、政令 26 業務のなかでは最も伸びが大きい。ただし、他の政令 26 業務と同じく、2004 年を境に伸び率は鈍化傾向にある。

¹ 同協会の主要会員 107 社を対象とする調査

² 労働者派遣法施行令で定められた派遣期間制限の無い 26 の業務

自由化業務³のなかでは、2004 年から派遣が可能となった製造業務への派遣の伸びが際立っている。2007 年に製造業務の派遣可能期間が 3 年に延長されたことも、製造派遣の追い風になっていると考えられる。

自由化業務のその他（26 業務以外）の中には後述する日雇派遣で行われている軽作業・物流業務が含まれていると思われるが、これも製造派遣について、大きく数字を伸ばしている。

表 2 月平均業務別実稼働者数

(単位：人)

	全体合計	政令 26 業務					自由化業務		
		1号（ソフトウェア開発）	5号（事務用機器操作）	10号（財務処理）	11号（取引文書作成）	その他（26 業務）	自由化業務（営業、販売のみ）	自由化業務（製造）	その他（26 業務以外）
2002年	227,807	4,118	106,202	-	36,086	69,066	5,829	-	6,507
対前年比	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2003年	244,407	4,305	112,181	13,021	35,592	58,199	12,420	-	8,688
対前年比	107.3%	104.5%	105.6%	-	98.6%	84.3%	213.1%	-	133.5%
2004年	275,957	5,365	131,727	14,134	37,550	63,306	12,145	2,203	10,079
対前年比	112.9%	124.6%	117.4%	108.5%	105.5%	108.8%	97.8%	-	116.0%
2005年	304,752	6,363	149,584	15,245	38,820	66,038	12,876	3,432	12,395
対前年比	110.4%	118.6%	113.6%	107.9%	103.4%	104.3%	106.0%	155.8%	123.0%
2006年	328,624	7,323	167,512	16,069	39,356	64,703	13,935	4,816	14,910
対前年比	107.8%	115.1%	112.0%	105.4%	101.4%	98.0%	108.2%	140.3%	120.3%
2007年	345,176	8,259	181,141	16,217	37,132	61,684	13,526	7,827	19,390
対前年比	105.0%	112.8%	108.1%	100.9%	94.3%	95.3%	97.1%	162.5%	130.0%

(資料) 日本人材派遣協会 「労働者派遣事業統計調査」

他方で、足元の動きとして 2007 年以降の四半期別の業務別実労働者数（月平均）の前年同期比推移をみると（表 3）、全体的に伸びが鈍化しており、特に直近の 2008 年 4-6 月期では、101.0%とほぼ横ばいになった。

政令 26 業務ではソフトウェア開発及び事務用機器操作を除いてすべて前年同期比マイナスとなっている。ソフトウェア開発の伸びは 101.5%、事務用機器操作も 102.7%と、増加してはいるものの共に伸びは鈍化した。

自由化業務においても、前年まで大きく伸びていた製造派遣は、前年同期比 111.1%と他業務と比べれば依然伸びてはいるものの、この一年間で伸び率は明らかに鈍化傾向に転じた。

³ 政令 26 業務以外の業務で、1999 年に派遣業務が原則自由となったことから一般にこの様に呼ばれる

表3 月平均業務別実稼働者数対前年同期比

	全体合計	政令26業務					自由化業務		
		1号（ソフトウェア開発）	5号（事務用機器操作）	10号（財務処理）	11号（取引文書作成）	その他（26業務）	自由化業務（営業、販売のみ）	自由化業務（製造）	その他（26業務以外）
2007年1-3月期	106.4%	115.9%	109.3%	106.6%	97.1%	94.3%	97.5%	183.9%	139.3%
2007年4-6月期	106.9%	115.6%	110.5%	103.5%	95.4%	95.3%	93.1%	178.1%	141.6%
2007年7-9月期	103.9%	111.1%	106.5%	97.7%	91.8%	95.2%	100.9%	201.6%	123.6%
2007年10-12月期	103.1%	109.0%	106.4%	96.1%	93.0%	96.6%	97.1%	118.4%	118.8%
2008年1-3月期	104.2%	102.7%	107.0%	95.2%	96.0%	99.3%	98.2%	119.8%	119.0%
2008年4-6月期	101.0%	101.5%	102.7%	93.8%	92.8%	96.1%	100.7%	111.1%	118.1%

（資料）日本人材派遣協会 「労働者派遣事業統計調査」

この人材派遣稼働者数鈍化の背景としては、企業が正社員雇用を増やしつつあるなかで、派遣する人材の確保が困難となっていることが挙げられよう。団塊世代退職や少子化の影響により、日本は構造的な人手不足経済に向かっているが、それによって企業側の正社員雇用に対する需要が高まっている。また労働者側においても正社員志向が強まっていることから、派遣会社へ登録しようとする労働者が減少しつつあると考えられる。

また、景気後退局面にさしかかったことで、人件費等のコスト抑制の観点から、企業側の人材派遣需要が減退していることも理由の一つとして挙げることができる。

以上より、これまで規制緩和を背景に急拡大してきた人材派遣業界だが、足元では明らかに伸びが鈍化しており、今後は従来のような伸長は見込みにくいことが推測される。

（２）業界再編の動き

近年、人材派遣業界では再編の動きが進んでいる（表４）。

表4 再編の動き

年月	事象
2007.04	一般事務派遣のフジスタッフと製造派遣・請負のアイラインが共同持株会社であるフジスタッフホールディングスを設立し経営統合。
2007.12	リクルートが人材派遣の最大手企業であるスタッフサービス・ホールディングスを買収。
2008.03	ユナイテッド・テクノロジー・ホールディングスが、グッドウィル・グループの株式の約30%を取得。
2008.10	テンプスタッフが東海地方地盤のピープルスタッフと共同持株会社テンプホールディングスを設立し経営統合予定。

（資料）新聞報道等より、住友信託銀行調査部作成

人材派遣業界は、いかに優秀なスタッフを確保するかが競争力の源泉であるが、雇用環境の変化により派遣スタッフの確保が困難となっており、人材の確保が目下の課題となっている。そのため、人材確保のための営業拠点の拡大や、スタッフ向けの交通費支給や福利厚生の拡充、といった投資を積極的に行っている派遣会社もあり、このことは業界再編の原動力の一つとなっているといえよう。

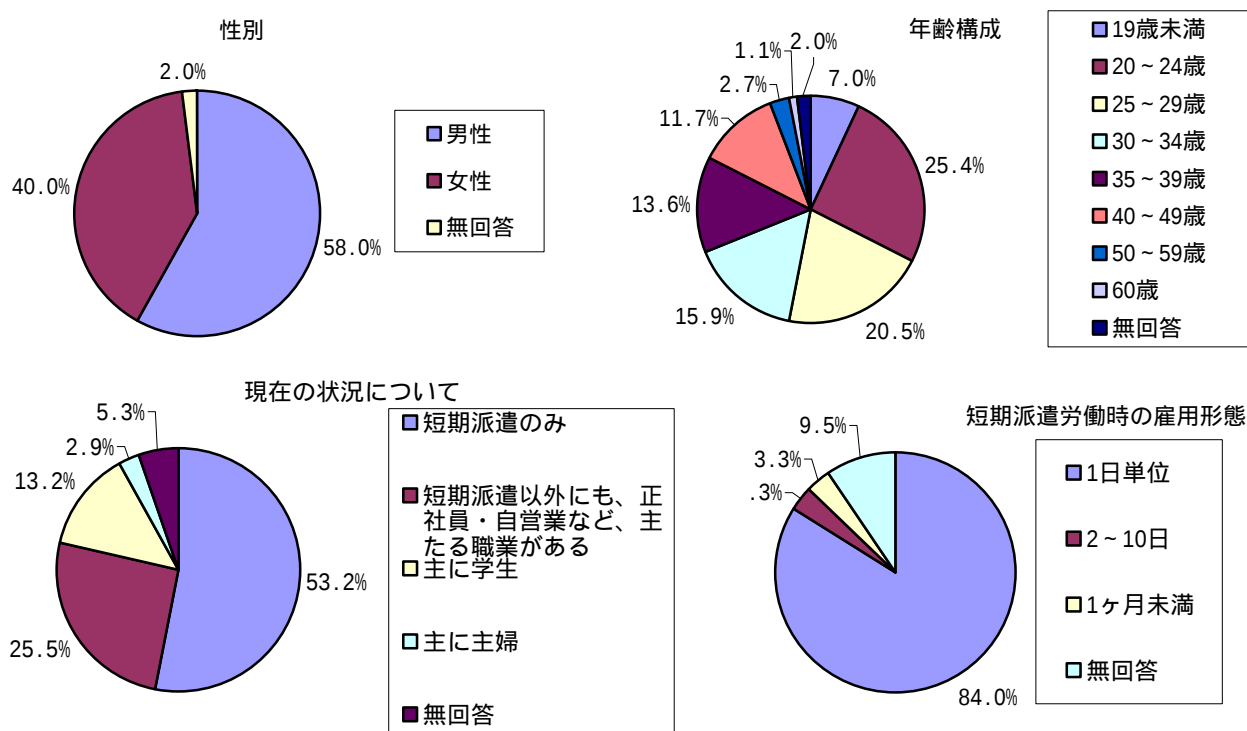
また、スタッフサービス買収に関しては複数の外資系企業も名乗りを上げた。先に触れたように、日本の人材派遣市場は市場規模に比して小規模企業が占める割合が大きい。今後は外資系派遣会社も含め、業界再編による市場の寡占化が一層進んでいくことが予想される。

(3) 日雇派遣のコンプライアンス問題と規制に関する動き

一般に言われている「日雇派遣」とは、人材派遣会社が1日単位の雇用契約で労働者を派遣する事業のことである。繁閑差のある引越し・配送などの物流業務や、検品等の倉庫内業務、軽作業において主に利用され、単純労働が多い。労働者にとっては収入が不安定になりがちで、キャリアアップに必要な技術・ノウハウも身につけにくいといわれている。

それでは、実際に日雇派遣にて働いている労働者は、どのような人々なのであろうか。厚生労働省が2007年8月に実施した「日雇派遣労働者の実態に関する調査」により1ヶ月未満の雇用契約で働く短期派遣労働者の属性をみると(図6)性別については、男性が58%、女性が40%であり、年齢構成は35歳未満の若年層が68.8%を占めている。職業は、「短期派遣のみ」が53.2%と過半数を占めており、「他に主たる職業がある」は25.5%、「学生」が13.2%、「主婦」が2.9%であった。また、雇用契約については、「1日単位」が84.0%、「2～10日」「1ヶ月未満」がそれぞれ3.3%となっており、1日単位の「日雇」が短期派遣で働く労働者の大半を占めていることがわかる。

図6 短期派遣労働者の属性



(資料) 厚生労働省 「日雇い派遣労働者の実態に関する調査」
(短期派遣で働く労働者調査)

日雇業務は、1999 年の派遣対象業務の原則自由化以前は請負やアルバイトの形態で行われていたが、規制緩和により、従来の請負会社などが派遣業の許可を取得するなど、人材派遣事業としての日雇業務が拡大していった。前述の、厚生労働省の「日雇派遣労働者の実態に関する調査」によれば、調査対象の派遣元事業主 10 社のうち、2003 年以降に許可を取得した事業主が 8 社となっており（1999 年以前に許可を取得した事業主は 1 社のみである）規制緩和によって人材派遣業に新規参入した企業が多いことが裏付けられる。

規制緩和後、日雇派遣は急成長したが、近年、業界内でコンプライアンス違反が多くみられるようになった。2007 年から 2008 年にかけて、厚生労働省東京労働局は、建設、警備、港湾運送業務等の派遣禁止業務への派遣や二重派遣を行ったとして、業界の大手企業に対し派遣業務停止命令を出した。

このほかにも、賃金からの使途不明な天引き金が問題となるなど、日雇派遣業界でコンプライアンス上の問題が相次いで表面化した。

度重なる違法行為の発覚などを受けて、2008 年 4 月、厚生労働省は、日雇派遣に対して新たな指針策定と労働者派遣法施行規則の改正（派遣期間が 1 日でも派遣先管理台帳作成の義務化等）を行った。

2008 年 5 月、（社）日本人材派遣協会は信頼回復のため自主ルールを策定し、日雇派遣に関して意図的な 1 日単位の細切れ契約を行わず派遣労働者の希望に応じて可能な限り長期の契約を確保する旨の明文化を行った。

このような動きの中で、2008 年 6 月、厚生労働大臣は日雇派遣原則禁止も視野に法改正案提出を表明した。この背景には、日雇派遣に対する「ワーキングプアの温床である」「指導が不十分なまま危険な業務に従事させて事故を招くケースが増えている」といった批判がある。

2008 年 7 月に厚生労働省の有識者による「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」がまとめた報告書では、一日単位のみならず 30 日以内の派遣の原則禁止などの規制強化策が提言された。専門業務等を中心に、例外的に日雇派遣を認める業種もある見通しで、具体的な業種はこれから検討されていくというが、原則禁止となった場合、日雇派遣を行っている軽作業系の人材派遣会社への影響は避けられない。また、規制強化に伴う派遣会社の管理コストも増加すると推測され、これまで規制緩和の恩恵で市場規模を拡大してきた人材派遣業界にとっては、大きな転換期を迎えることになるであろう。

また、前述した厚生労働省の短期派遣労働者についての調査によれば、現在「短期派遣のみ」を仕事としている層が過半数を占め、契約形態も一日単位の契約で行う労働者がかなりの割合を占めることから、労働者側にとっても大きな影響が出ると考えられる。

日雇派遣原則禁止の流れの中で、人材派遣業界内には、短期アルバイト採用支援を強化したり、日雇派遣で働いている人を対象とした長期派遣スタッフへの転身を促し

たりする動きなどがみられる。今後は、日雇派遣市場を代替・補完する職業紹介などの諸事業が活性化してくる可能性もあると考えられる。

他方で、これまで日雇派遣により人材を受け入れていた企業側は、日雇派遣からアルバイトなどの直接雇用へと切り替えることにより、日雇派遣原則禁止に対応していくことになる可能性がある。しかしながら、採用にかかるコストの増加や機動的な人材確保が難しくなるケースも出てくると予想され、特に中小企業においては経営に悪影響が出てくる恐れもある。

3. まとめ

人材派遣業界は、これまで規制緩和を背景に急成長を遂げてきたが、ここに来て、踊り場局面を迎えている。業界が現状抱えている課題としては次の二点が挙げられる。

労働力人口の減少を背景とした、登録者数の減少

これを解決するにはある程度のスケールメリットが必要となると考えられる。人材募集経費負担、研修施設充実、派遣先の多様性等の観点から、優秀な派遣スタッフを維持してゆくためには、相応の企業規模を有することが求められよう。更に、規制強化の一環として派遣会社の受け取るマージンの公表が義務付けられれば、派遣会社間の競争は一層激化し、企業体力のある大手企業が有利ともなろう。また、団塊世代退職に伴う中高年層の活用や、主婦層を中心とする非就業層の掘り起こしによる人材確保などの施策も期待されるが、その実現のためには広範なネットワークの構築が必要となろう。

もっとも、地域に密着した営業活動や、専門性を武器にして生き残りをはかる中小規模の事業者も多いと思われるが、明確な強みを持たない中小規模の企業にとっては、厳しい業況が予想される。

人材派遣業界の規制強化の動き

従来は規制緩和一辺倒であった人材派遣業界が、規制強化へと舵をきったことで、規制対象となる日雇派遣市場を中心に大きな動きが予想される。日雇派遣が原則禁止の事態となれば、人材派遣業界の市場は縮小につながりかねない。だが、企業側や労働者側にも短期雇用に対するニーズはあり、これをうまく活用するビジネスモデルの構築が求められる。人材派遣各社にとっては、短期アルバイトの紹介ビジネスの充実など、この大きな転換局面における企業側・労働者側のニーズを的確に捉えることが重要な課題となろう。

(川人: kawahitoa@sumitomotrust.co.jp)