

人材派遣

【要約】

- 今次金融危機にともなう景気悪化により、派遣労働者を中心に雇用者数は減少している。雇用調整の対象は派遣労働者・パートのみならず、正規雇用者にも波及しつつある。
- 企業による派遣労働者の雇い止めは一巡しつつあるものの、企業側の人材派遣サービスに対する需要は極めて低い。また、労働者派遣法改正への対応等のため、非正規雇用については派遣労働者からパート、契約社員・嘱託等へシフトする見通しである。2009年度、2010年度は、派遣労働者数の減少が続くと予想する。
- 2009年度企業業績は、大幅な減収減益を見込む。2010年度は、企業による非正規労働者の雇い止めが一巡しつつあること等から、増収増益に転じると予想する。
- 我が国人材派遣業界は、今次雇用調整および法改正により、競争環境が変化しつつある。今後は、大手事業者と中堅・中小事業者との事業戦略の二極化が進むであろう。また、事業者が総合人材サービス化して、顧客の多様なニーズに対応し収益源を拡大するといった動きが、今後さらに活発化すると思われる。

I. 産業の動き

1. 派遣労働者・パートを中心に雇用調整が進み、雇用環境は悪化

派遣労働者が雇用調整の対象に

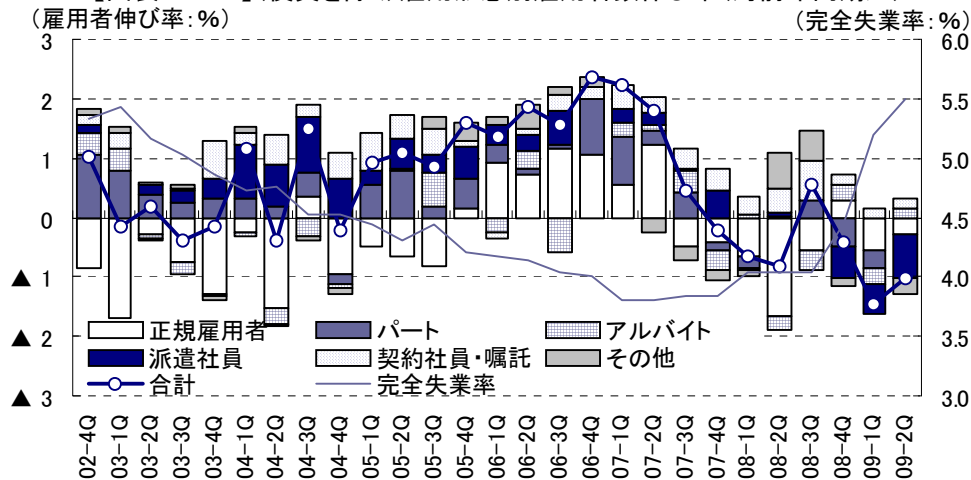
(役員を除く)雇用者数の伸び率は、2009年度第1四半期▲1.5%(対前年同期比)、第2四半期▲1.0%と、2008年度第4四半期以降マイナスにて推移している(【図表 26-1】)。雇用形態別では、労働者派遣事業所の派遣社員が2009年第2四半期▲0.7%と、最大のマイナス要因となっている。また、2009年度第1四半期以降、正規雇用者もマイナス要因に転じており、2009年度第2四半期▲0.3%となっている。景気悪化にともなう雇用調整の対象が、一時的・臨時的な労働力である派遣労働者に集中するとともに、正社員にも雇用調整が波及し始めていることが窺える。

産業別雇用者数増減(【図表 26-2】)を見ると、2009年度上期に製造業にて▲84万人(対前年同期比)と大幅に減少しており、製造業を中心に雇用調整が行なわれたことが窺える。また、人材派遣業が含まれるその他サービス業については、▲28万人と製造業に次ぐ大幅な減少に転じている。

企業側の雇用ニーズは、未だ回復には至らず

2009年10月の有効求人倍率は0.46、有効求人数は131万人と、依然厳しい水準にある(【図表26-3】)。世界景気の減速とともに雇用環境が悪化して以降、企業側の雇用ニーズは未だ回復には至っていない。

【図表26-1】(役員を除く)雇用形態別雇用者数伸び率(対前年同期比)



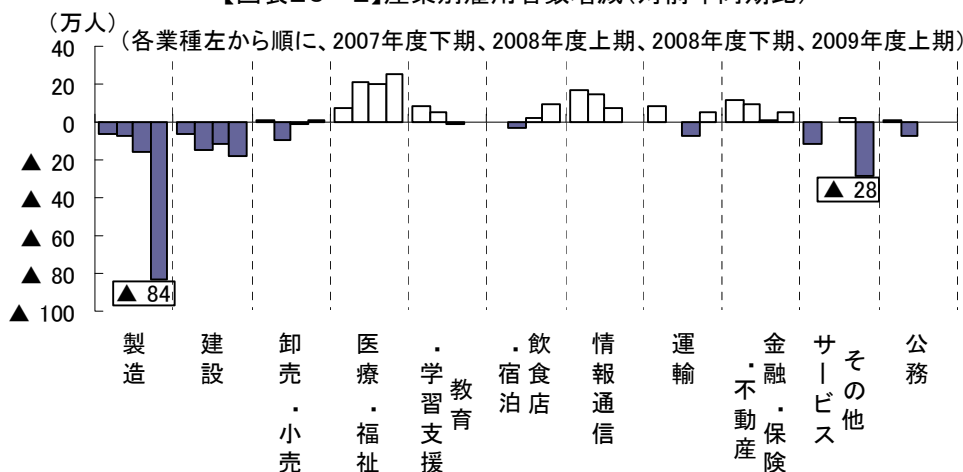
(出所)総務省『労働力調査』よりみずほコーポレート銀行産業調査部作成

(注)パート、アルバイト:就業時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」等の名称で呼ばれている雇用者

派遣社員:労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣される雇用者

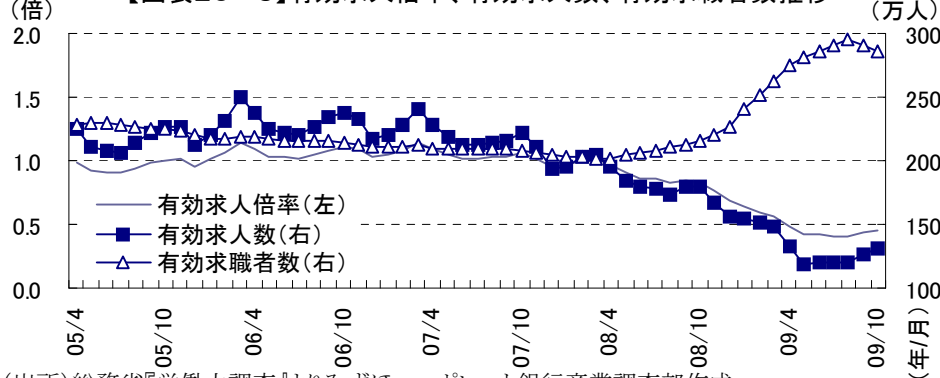
契約社員:専門的職種に従事させる目的で契約に基づき雇用され、雇用期間に定めのある雇用者

【図表26-2】産業別雇用者数増減(対前年同期比)



(出所)総務省『労働力調査』よりみずほコーポレート銀行産業調査部作成

【図表26-3】有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数推移



(出所)総務省『労働力調査』よりみずほコーポレート銀行産業調査部作成

2. 派遣労働者数は、2009 年度、2010 年度と減少が続く

労働者派遣事業所の派遣社員数は、2008 年度第 3 四半期の 146 万人をピークに減少し続けており、2009 年度第 1 四半期が 104 万人、第 2 四半期が 102 万人にて推移している(【図表 26-4】)。今次雇用調整により、派遣労働者は大幅に減少しており、人材派遣市場環境はこれまでにない厳しい状況となっている。

人材派遣サービスに対する需要は極めて低調

派遣スタッフ実稼働者数伸び率は、2008 年 11 月にマイナスに転じて以降、急速にマイナス幅が拡大しており、2009 年 9 月には▲21.6%まで下落している(【図表 26-5】)。企業側の雇用ニーズが依然として回復には至らない中、人材派遣サービスに対する需要が極めて低いことが窺える。他方、厚生労働省の『非正規労働者の雇止め等の状況について』(【図表 26-6】)によると、雇い止めされた派遣労働者は、2009 年 12 月には 14 万 3,908 人まで拡大しているものの、対前月比ではほぼ同水準にて推移しており、雇い止めは一巡しつつある。

今次法改正により、一部登録型派遣市場は剥落する公算高し

また、来期通常国会¹にて与党側から提出される見通しである労働者派遣法²改正案(【図表 26-7】)では、専門業務を除く登録型派遣の禁止や直接雇用みなし制度の導入等により、規制強化される方向性にある。物の製造業務に従事する労働者派遣(以下、製造業派遣)も、今次法改正案における登録型派遣の禁止対象業務となる。製造業派遣を含め、規制対象となる登録型派遣は、登録型派遣労働者全体のうち 51%³に上る。来期通常国会にて今次法改正案が可決された場合、最長で3年間の移行期間⁴を経た2012年以降に、上記規制が施行される見通しである。

斯かる状況下、今後は登録型派遣の禁止対象業務を中心に、常用型派遣やパート、契約社員等への移行が、徐々に進むと見込まれている。よって、中期的には、製造業派遣を含む一部登録型派遣市場は剥落する公算が高い。

2009 年度、2010 年度と、派遣労働者の減少を予想

正社員にも雇用調整が波及し、派遣労働者の雇い止めは一巡しつつある一方、企業側の人材派遣サービスに対する需要は極めて低調である。今後、今次法改正への対応から、派遣労働者からパート、契約社員・嘱託等へのシフトが進むと考えられる。以上より、2009年度以降は市場縮退に転じるであろう。労働者派遣事業所の派遣社員数は、2009 年は 106 万人(対前年比▲24.8%)を見込み、2010 年は 102 万人(対前年比▲3.8%)と予想する。

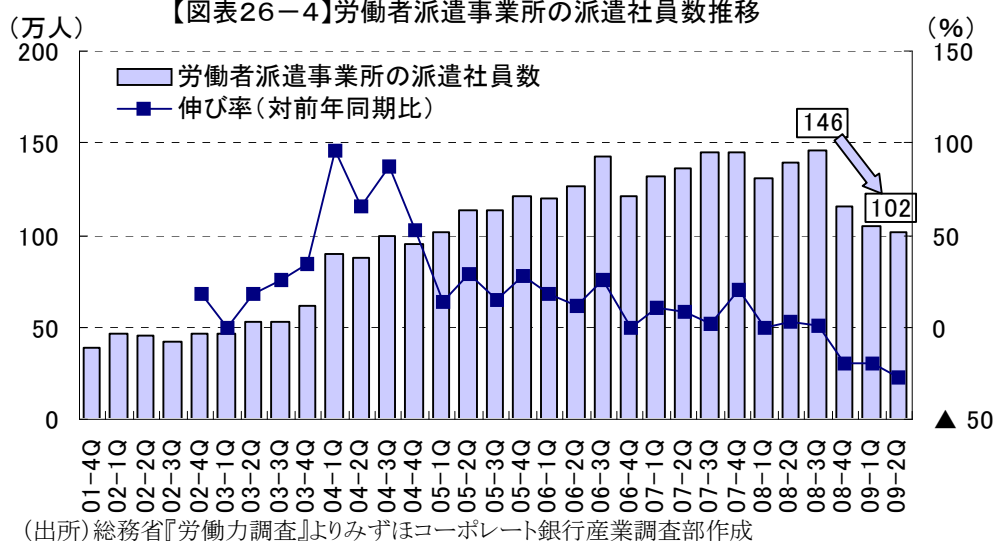
¹ 第 174 回常会。2010 年 1 月開会予定

² 正式名称は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律

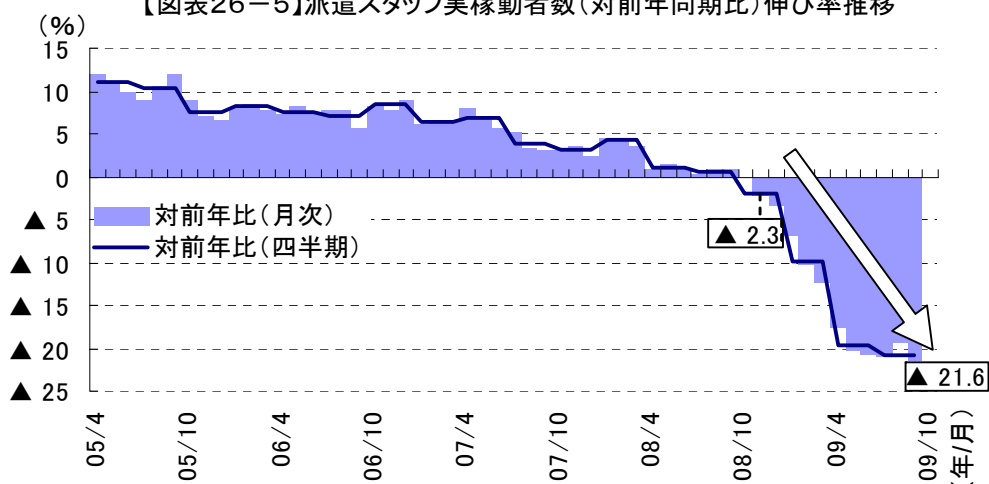
³ 厚生労働省『平成 20 年度労働者派遣事業報告』より算出

⁴ 比較的問題が少なく、労働者側のニーズもある一部業務への労働者派遣については、施行日から更に 2 年間の適用猶予期間が設けられる見通し

【図表26-4】労働者派遣事業所の派遣社員数推移

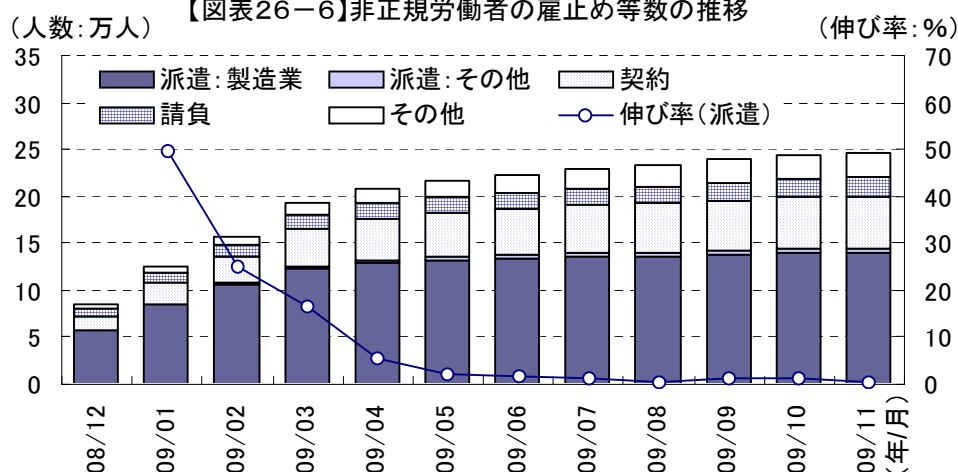


【図表26-5】派遣スタッフ実稼働者数(対前年同期比)伸び率推移



(出所) 日本人材派遣協会『労働者派遣事業統計調査』よりみずほコーポレート銀行産業調査部作成

【図表26-6】非正規労働者の雇止め等数の推移



(出所) 厚生労働省『非正規労働者の雇止め等の状況について』より

みずほコーポレート銀行産業調査部作成

(注1) 雇止め人数は、累積値

(注2) 全国の労働局および公共職業安定所による任意の聞き取りにより把握したデータであり、全ての離職事例やその詳細を把握できたものではないことに留意

【図表26-7】今次労働者派遣法改正案の内容

問題点	対応の方向性	労働者派遣法改正案
一部事業者の コンプライアンス体制に 問題あり	派遣事業者への 各種規制と罰則を強化	特定グループへの派遣は8割以下にする規制を整備(専ら派遣規制の強化)
派遣労働者の 法的保護が 不十分	不安定な雇用形態での 労働者派遣を禁止	2ヶ月以下の雇用契約について労働者派遣を禁止(日雇派遣、スポット派遣含む) - 登録型派遣は、専門26業務および高齢者派遣を除いて禁止
	派遣先の 雇用責任を強化	直接雇用みなし制度の創設
	均等待遇の実現	- 同一価値労働同一賃金の原則を追加 - マージン比率等情報公開を義務付け

(出所) みずほコーポレート銀行産業調査部作成

II. 企業業績

2009年度は減収
減益見込み、
2010年度は増収
増益を予想

2009年度人材派遣事業者主要10社の合計業績は、売上高 6,835 億 9,100 万円(対前年比▲17.3%)、営業利益 38 億 2,400 万円(対前年比▲86.5%)と、大幅な減収減益を見込む(【図表26-8】)。2009年度上期は、製造業を中心とする雇用環境の悪化により、製造派遣事業、技術者派遣事業で大幅な減収となっている。また、技術者派遣事業等、特定労働者派遣事業の稼働率が著しく低下し、雇用コストが利益を大きく圧迫している。2009年度下期は新規案件の取得が増加し始めていること等から、業績の下げ止まりを見込む。

正社員にも雇用調整が波及し始め、企業による非正規雇用の雇い止めが一巡しつつある中、2009年度下期の各社案件取得状況が上向き始めていること等から、2010年度の主要10社合計業績は若干の回復に転じる見通しである。2010年度は、売上高 6,990 億円(対前年比+2.3%)、営業利益 60 億円(対前年比+57.9%)を予想する。

【実額】 【図表26-8】主要大手10社の業績推移

	(社数) (単位)	08fy (実績)	09fy (見込)	10fy (予想)
売上高	(10社) (億円)	8,271	6,836	6,990
営業利益	(10社) (億円)	284	38	60

【増減率】 (対前年度比)

	摘要 (単位)	08fy (実績)	09fy (見込)	10fy (予想)
売上高	(10社) (%)	▲ 9.7%	▲ 17.3%	+ 2.3%
営業利益	(10社) (%)	▲ 33.2%	▲ 86.6%	+ 57.9%

(出所) 各社決算資料よりみずほコーポレート銀行産業調査部作成

(注) 2009年度・2010年度の数値はみずほコーポレート銀行産業調査部予測

10社・・・テンブホールディングス、パソナグループ、フルキャストホールディングス、
フジスタッフホールディングス、メイテック、ワールドインテック、
アウトソーシング、WDB、アルプス技研、VSN

Ⅲ. トピックス ～ 我が国人材派遣業の競争力と今後の方向性

1. 我が国人材派遣業における競争力(競争環境)の変化

市場・競争環境は、国・地域毎にローカライズされている

人材派遣業を含め人材サービス関連業界は、各国の労働に対する考え方に沿った形で、国・地域によって異なる規制が整備されており(【図表 26-9】)、事業形態も国・地域によって異なる。また、労働者は物理的な移動が極端に制約されており、長距離間の人材派遣サービスは提供し難い⁵。よって、国・地域毎に市場・競争環境はローカライズされており、我が国人材派遣業界も殆どが国内市場向けである。

事業規模が競争優位性を築く重要な要因

我が国では規制緩和による市場拡大が続いた(【図表 26-10】)ことから、技術者派遣事業者を除き、事業規模の拡大を軸とした競争環境にある。即ち、各事業者はコストを一定比率に保ちつつ、より大量の派遣労働者を確保し、大規模かつ多様な案件対応力を持つことで、より大量の雇用ニーズを高精度かつスピーディにマッチングさせ、収益の極大化を図っている。事業規模拡大により、「欲しい時に(スピード)、欲しい人材を(マッチング精度)、欲しいだけ(派遣可能人数)」顧客に提供することで、サービスの付加価値を向上させていると言える。

市場縮退および規制強化により、事業者は戦略の修正を迫られる

しかし、市場縮退および今次法改正による規制強化(【図表 26-7】)により、従来ほどの市場成長は見込めなくなっている。よって、各事業者は、従来の市場拡大を前提条件とした事業規模拡大戦略に修正を迫られている。

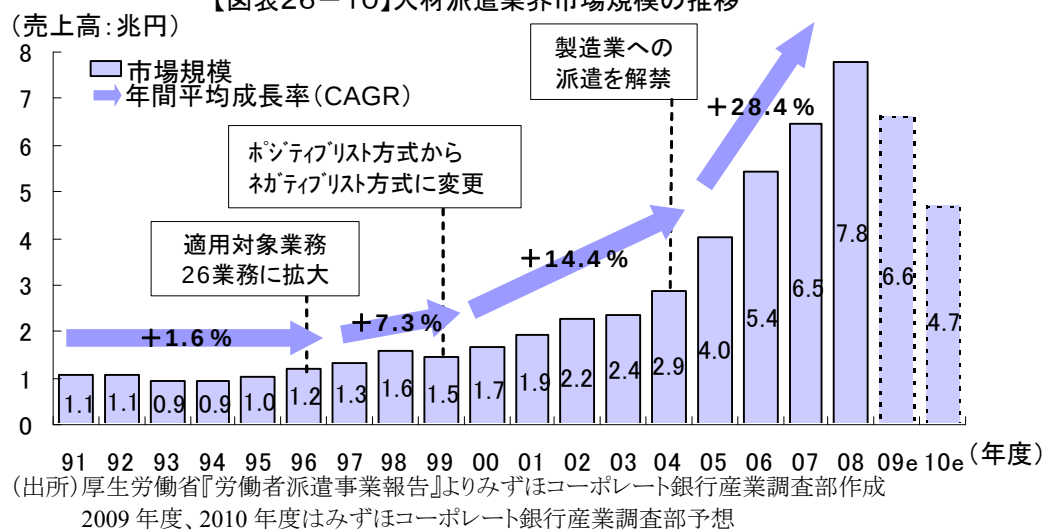
【図表26-9】人材派遣業における欧州各国との規制比較

国	均等待遇を保证する規制	使用理由への規制	使用期間への規制	使用業種・職種への規制
日本	なし	なし	あり	あり
イギリス	なし	なし	なし	なし
オランダ	あり	なし	なし	なし
フランス	あり	あり	あり	なし
ベルギー	あり	あり	あり	あり
ドイツ	あり	なし	なし	一部あり
スペイン	あり	あり	なし	あり
イタリア	あり	あり	なし	なし

(出所) International Confederation of Private Employment Agencies 『Main Statistics』より
みずほコーポレート銀行産業調査部作成

⁵ 海外派遣等、一部を除く

【図表26-10】人材派遣業界市場規模の推移



2. 今後の方向性

事業規模の違いにより、戦略の二極化が進む

人材派遣市場見通しの悪化により、今後更なる競争環境の激化が見込まれる中、大手事業者同士が規模拡大を争うシェア拡大戦略と、特定領域(地域、職種等)で事業展開を行う多数のニッチャーによる特化戦略との二極化が進むであろう(【図表 26-11】)。大手事業者は、スケールメリットを活かして営業コストの合理化を積極的に行い、収益体質をより強固にするとともに、コスト優位に立って他社からシェアを奪う戦略に修正すると思われる。中堅・中小事業者は、ある特定領域(地域、職種等)への特化を進め、大手事業者との差別化を進めることで、ニッチャーとしての生き残りを図るであろう。

人材派遣業の総合人材サービス化が活発化

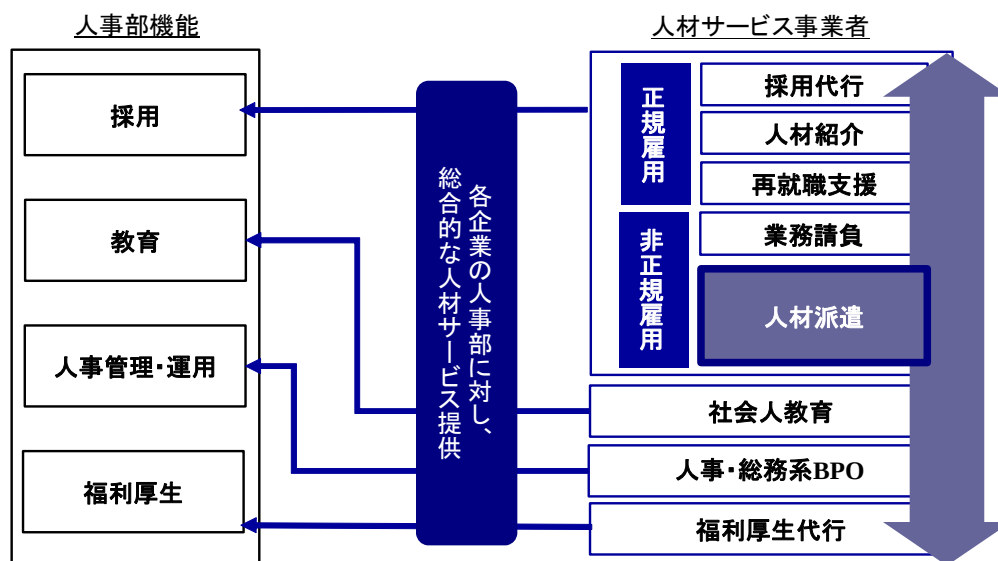
加えて、大手事業者を中心に、人材サービスの総合化が加速しつつある。企業サイドの人事関連業務のアウトソーシング化ニーズは高く、多岐に亘る人材関連サービスが存在している。うち人材派遣事業者が総合人材サービス化し、顧客ニーズの多様化に対応して、収益源を拡大する動きが進んでいる(【図表 26-12】)。例えば、テンプホールディングスが、日本ドレーク・ビーム・モリンの買収(2009年3月)によって、再就職支援事業を強化したこと等が挙げられる。人材派遣市場見通しの悪化により、こうした動きは今後更に活発化していくものと思われる。

【図表26-11】今後の事業戦略比較

	シェア拡大戦略	特化戦略
ターゲット市場	・事務系派遣市場を中心に多ジャンルに亘る	・特定地域市場 ・特定職種(専門性の高い職種等)市場
コスト競争力	○	△
提供サービス	・スケールメリットを活かし、派遣先ニーズへのマッチング精度、対応スピード、派遣可能人数で差別化	・派遣可能人数は劣るものの、特定顧客に対するリレーション強化等により、マッチング精度を向上 ・ニッチな(専門性の高い等)職種での派遣サービス提供により、大手との競争を回避
営業戦略等	・全国多店舗展開により、スケールメリット追求の体制構築 ・大規模広告により、大量の派遣スタッフ確保、営業先へのブランド構築	・上記ターゲットを対象とする、集中特化型の営業展開、広告、ブランド戦略等

(出所) みずほコーポレート銀行産業調査部作成

【図表26-12】人材派遣事業者の総合人材サービス化



(出所) みずほコーポレート銀行産業調査部作成

(情報通信チーム 綱 祥基)
 yoshiki.tsuna@mizuho-cb.co.jp