

人材サービス

【要約】

- 雇用環境は、基本的には改善の方向であるものの、雇用者数の減少、完全失業率の下げ止まりなど、改善トレンドはややペースダウン。
- 2012年3月28日、労働者派遣法改正案が可決・成立。特定グループへの派遣を80%以下に規制する専ら派遣規制など派遣事業者に対する遵守事項に加え、直接雇用みなし制度等ユーザー企業側のコスト増要因となる規定も。また、登録型派遣の在り方等について1年後を目処に労働政策審議会での議論を開始することが付帯決議に盛り込まれるなど将来的な規制リスクは残存。
- 派遣労働者数は、震災復興需要やIT関連人材の底堅い需要が見込まれる一方、事務系派遣では労働者派遣法改正による派遣離れが進行することから2012年に93万人（対前年比▲2.1%）になるものと予想。
- 2012年度における大手企業の業績は、事務系派遣分野では大手事業者による中堅事業者の合併による収益貢献が本格的に開始することから増収増益、技術者派遣分野および製造派遣分野では引き続き堅調なニーズが見込まれることから、増収増益を予想。
- 大手派遣事業者の収益は、労働者派遣法改正等を背景としたユーザー企業のニーズ変化に対応すべく派遣事業から請負事業にシフトしつつある。中期的には、海外展開の加速により請負事業の次の成長ドライバーを確保することが求められよう。

I. 産業の動き

1. 雇用情勢の改善は一服感

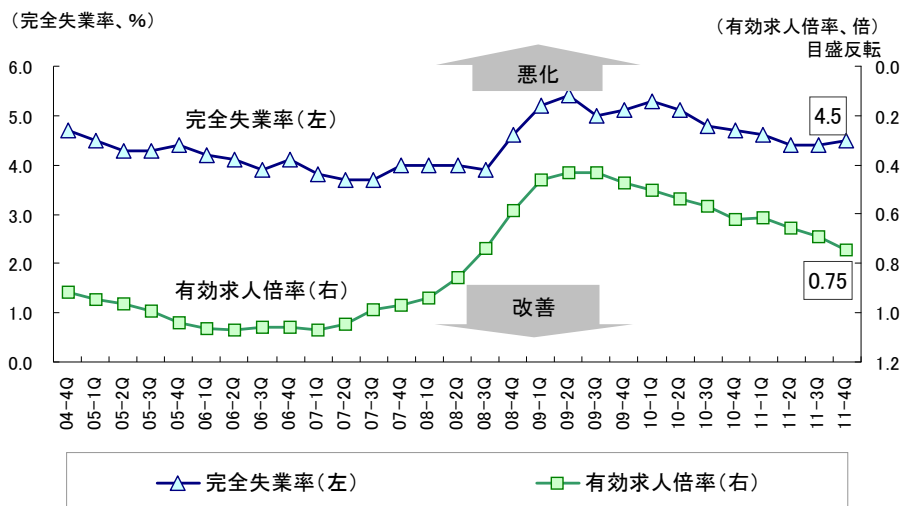
有効求人倍率は改善、失業率および雇用者数の伸びは悪化

雇用情勢は基本的には緩やかな改善の方向にあるものの、海外経済の減速等を背景に、改善ペースは若干鈍化している。完全失業率（季節調整済み）は、2011年度第4四半期に4.5%と前四半期から0.1%増加し、5四半期連続の減少トレンドが止まった。一方、有効求人倍率は0.75倍まで上昇（雇用情勢は改善）したほか（【図表 27-1】）、厚生労働省「大学等卒業者の就職状況調査」によると平成23年度の大学等卒業者の就職状況は93.6%となり過去最高となった。

雇用者数（役員を除く）の伸び率は、2010年度第2四半期以降、2011年度第1四半期まで4四半期にわたり増加した後、続く3四半期は横ばい乃至減少に転じている。雇用形態別では、正社員の減少、パート・アルバイト・契約社

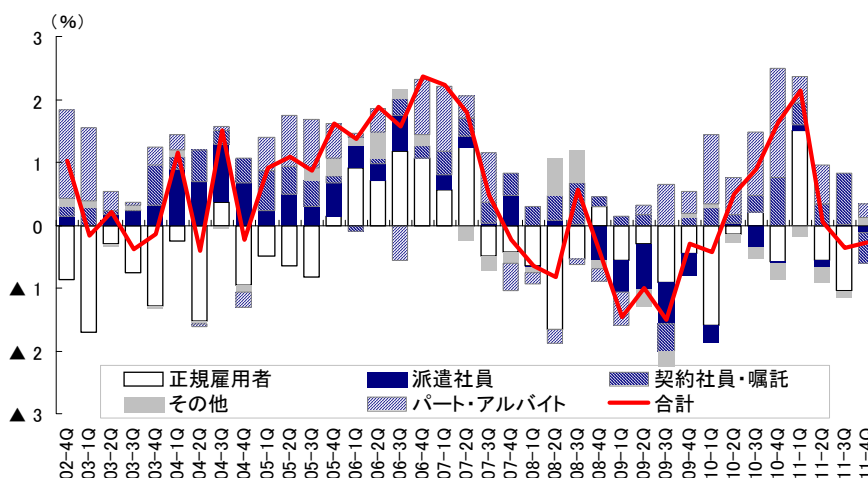
員・嘱託の増加が見られ、2011 年度第 1 四半期までみられた雇用情勢の改善ペースは若干鈍化している（【図表 27-2】）。

【図表 27-1】完全失業率、有効求人倍率の推移



（出所）厚生労働省『一般職業紹介状況』、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 27-2】（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 1）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（直接雇用）

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（間接雇用）

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（直接雇用）

（注 2）2011 年度第 1 四半期から第 3 四半期については、岩手県、宮城県、福島県の 3 県の総務省推計値を含む値

2. 労働者派遣法改正案が成立

2012 年 3 月 28
日、労働者派遣
法改正案が可
決・成立

3 月 28 日、参議院本会議で労働者派遣法改正案が成立し、約 3 年間続いた法改正の議論は一応の決着をみた。修正合意前の改正案では、常用雇用を除く製造業派遣の禁止、専門 26 業種以外の登録型派遣の禁止という人材派

遣事業者にとって極めて厳しい規定が含まれていたが、今回の改正にはこれらの規定は盛り込まれず、「最悪のシナリオ」は回避された。

しかしながら、人材サービス業界への影響は必ずしも軽微とは言い切れない。まず、当初案どおり特定グループへの派遣を 80%以下に規制する「グループ内派遣規制」が規定され、現在親会社等への派遣比率が 80%を超える資本系事業者にとっては外販のための営業コストが新たな負担となる。「グループ内派遣規制」については、最悪の場合労働者派遣事業の許可取消となる。取消に至るまでには実質的に最低でも 4 年程度の猶予があることから長期的な解決を図る考えもありえるが、罰則の軽重に関わらず一刻も早く適法状態の実現を目指すべきである。

また、今回の改正により派遣事業者のみならず、直接雇用みなし制度¹など、派遣先のユーザー企業に対する規制も大幅に強化された（【図表 27-3】）。これにより派遣先であるユーザー企業にとっての派遣サービスの利便性・魅力が低下し、いわゆる「派遣離れ」を加速する可能性があるほか、付帯決議にて「登録型派遣の在り方等について 1 年後を目処に労働政策審議会での議論を開始」することが求められるなど、規制リスクは残存していると言えよう。

【図表27－3】改正労働者派遣法の内容

対応の方向性	改正労働者派遣法での規定内容	派遣事業者の潜在的負担	派遣先の潜在的負担
派遣事業者・派遣先への事業規制強化	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）	大	小
	30日以下の雇用契約について労働者派遣を原則禁止（日雇派遣、スポット派遣含む）	大	小
	離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止	小	中
	直接雇用みなし制度の創設	小	大
派遣労働者の待遇改善	マージン率等の公開、派遣料金の労働者への明示を義務化	中	小
	同一価値労働同一賃金の原則、一定の有期雇用派遣労働者に対する無期雇用への転換推進措置を努力義務化	小	中
	派遣先は派遣先の都合による派遣契約解除の際、新たな就業機会の確保・休業手当の費用負担等必要な措置を講ずることを義務化	小	大

（出所）みずほコーポレート銀行産業調査部作成

3. 2012 年にかけて人材派遣市場は小幅縮小を予想

派遣労働者数は
2012年は93万人
（対前年比▲
2.1%）と予想

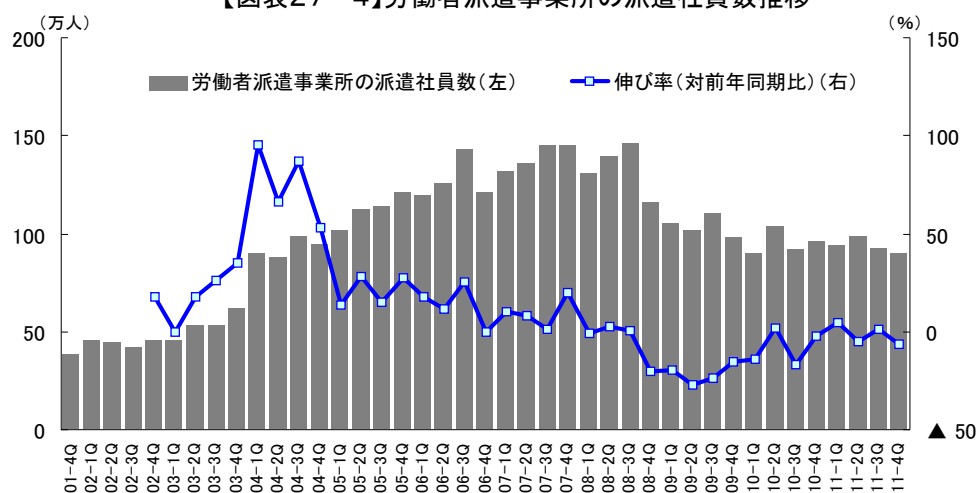
労働者派遣事業所の派遣社員数は、2011 年 1-3 月期が 96 万人（対前年同期比▲2.0%）、4-6 月期が 94 万人（対前年同期比+4.4%）、7-9 月期が 99 万人（対前年同期比▲4.8%）、10-12 月期が 93 万人となり（対前年同期比+1.1%、【図表 27-4】）、年間では対前年比▲0.5%の 96 万人であった。復興需要等、

¹ 派遣可能な期間を超えて派遣社員を就業させる等違法状態にある場合、派遣先企業は当該派遣社員に対し雇用契約の申し込みを行ったものと見なす制度。派遣社員が承諾の意思表示をすれば、派遣先企業は直接雇用しなければならない。

速やかに労働力を確保する必要がある場面で人材派遣の利用が活発化したことにより、ほぼ前年並みの派遣社員数となった。足許では、派遣社員の募集時給が減少に転じる兆しを見せており（【図表 27-5】）、需給が悪化しつつあることが伺える。

2012 年にかけては、雇用環境の改善ペースが鈍化していること、改正労働者派遣法の施行により引き続き事務系派遣を中心として人材派遣需要が低下していることを背景に、労働者派遣事業所の派遣社員数は2012年には93万人（対前年比▲2.1%）と予想する。

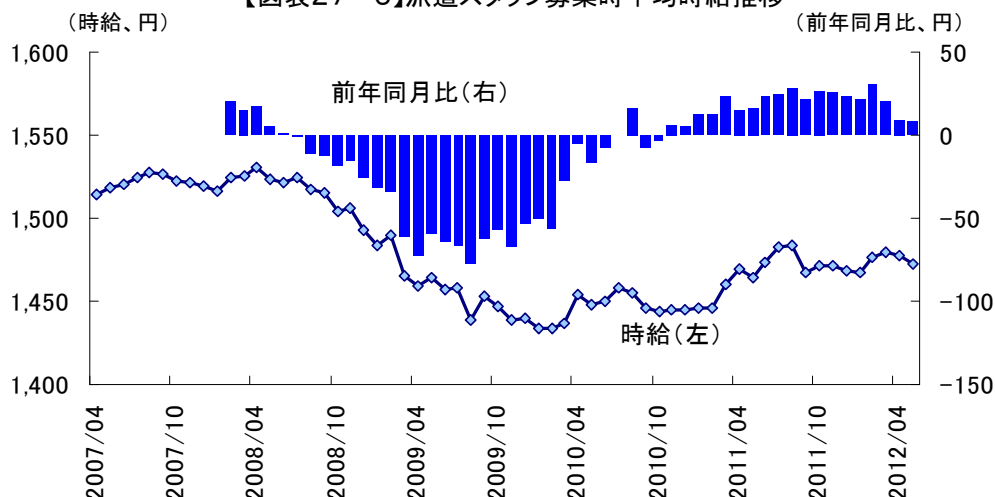
【図表27-4】労働者派遣事業所の派遣社員数推移



（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

（注）2011 年度第 1 四半期から第 3 四半期については、岩手県、宮城県、福島県の 3 県の総務省推計値を含む値

【図表27-5】派遣スタッフ募集時平均時給推移



（出所）リクルート『派遣スタッフ募集時平均時給調査』よりみずほコーポレート銀行産業調査部作成

Ⅱ. 企業業績

2012年度は、旺盛な需要に加えM&Aの効果もあり事務系派遣、技術者派遣、製造業派遣分野のいずれも増収増益を予想

2011年度人材サービス事業者主要8社の合計業績は、売上高 6,394 億円（対前年比+4.4%）、営業利益 202 億円（対前年比+30.3%）にて着地（【図表27-6】）。2012年度については、事務系派遣各事業者は、オフィスワーク向けの人材派遣事業の減収をその他の派遣事業および利益率の高い請負事業でカバーすると見込まれることに加え、パソナグループ傘下となったキャプランの業績が通期で寄与することから全体では増収増益を見込む。他方、技術者派遣分野では、引き続き底堅い需要が見られるものの、稼働率はすでに95%程度となり増収増益を予測するが小幅なものに留まるであろう。製造業派遣分野では、案件数の増加に加え、アウトソーシングの子会社となったOSインターナショナルの業績が通期で寄与することから増収増益を予想する。以上より、2012年度の主要8社合計業績は、売上高 6,965 億円（対前年比+8.9%）、営業利益 242 億円（対前年比+19.9%）を予想する。

【図表27-6】主要大手8社の業績推移

【実額】

		(社数) (単位)	10fy	11fy	12fy
			(実績)	(実績)	(予想)
売上高		(8社) (億円)	6,124	6,394	6,965
	事務系	(3社) (億円)	4,529	4,627	4,950
	技術者系	(3社) (億円)	990	1,063	1,110
	製造業系	(2社) (億円)	605	703	905
営業利益		(8社) (億円)	155	202	242
	事務系	(3社) (億円)	92	111	131
	技術者系	(3社) (億円)	48	79	88
	製造業系	(2社) (億円)	15	12	23

【増減率】

(対前年度比)

		摘要 (単位)	10fy	11fy	12fy
			(実績)	(実績)	(予想)
売上高		(8社) (%)	+ 1.4%	+ 4.4%	+ 8.9%
	事務系	(3社) (%)	▲ 3.2%	+ 2.2%	+ 7.0%
	技術者系	(3社) (%)	+ 10.7%	+ 7.4%	+ 4.4%
	製造業系	(2社) (%)	+ 28.6%	+ 16.2%	+ 28.8%
営業利益		(8社) (%)	+ 105.9%	+ 30.3%	+ 19.9%
	事務系	(3社) (%)	▲ 22.5%	+ 21.1%	+ 17.8%
	技術者系	(3社) (%)	—	+ 65.6%	+ 11.1%
	製造業系	(2社) (%)	+ 534.7%	▲ 24.1%	+ 99.8%

(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) 2012年度の数値はみずほコーポレート銀行産業調査部予測

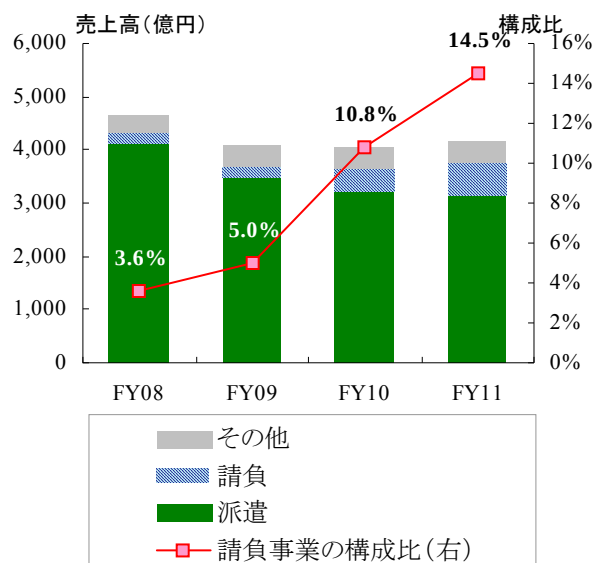
8社・・・テンプレホールディングス、パソナグループ、ヒューマンホールディングス、メイテック、ワールドインテック、アウトソーシング、WDB、アルプス技研

Ⅲ. トピックス 人材サービス産業における収益構造の変化

規制強化等を背景に、各社とも請負事業に注力

リーマンショック後急増した派遣社員の雇い止め、労働局による「派遣 26 業種適正化プラン」および先般成立した労働者派遣法改正案の国会審議を背景に、労働者派遣市場は急激に縮小した。代わって人材サービス事業者各社が注力しているのが請負事業である（【図表 27-7】）。請負事業は、ユーザー企業から業務を受託し遂行できるレベルの体制を構築するのにコストや経験が必要となるなど派遣事業に比して参入障壁が高いものの、安定的に業務を受託できた場合、利益率は派遣事業に比して高い。正規社員を自社のコア業務にのみ従事させることで固定費を低位に押さえ、それ以外の業務にかかるコストについては外部のサービスを活用することで変動費化させたい企業のニーズは常に強く、請負事業はこのようなニーズの派遣事業に替わる受け皿となっている。今般成立した労働者派遣法にはマージン率の公開や派遣料金の明示など派遣事業の収益性を低下させる可能性がある規定もあり、人材サービス事業者にとって請負事業の早期収益化は極めて重要な課題である。

【図表27-7】事務系派遣大手 2 社の売上に占める請負事業の構成比



（出所）テンプホールディングス、パソナグループの IR 資料よりみずほコーポレート銀行産業調査部作成

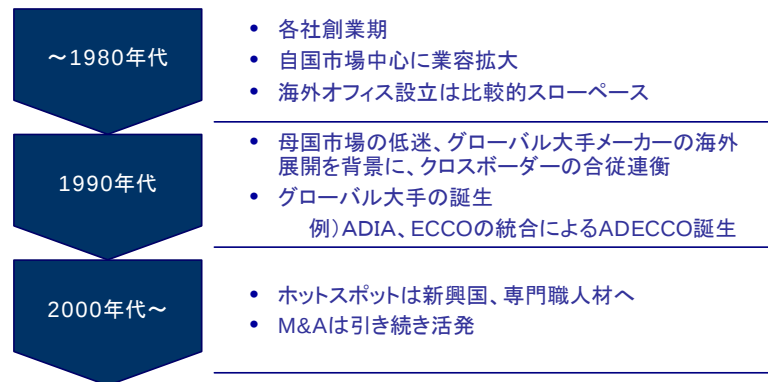
請負事業もユーザー企業の企業業績に大きく影響を受ける点は派遣事業と同一

一方、請負事業は従前の派遣事業を代替している側面があることから、景気が大幅に悪化した場合にはユーザー企業からの受託量は低下し、収益性は著しく低下すると考えられる。すなわち、請負事業へのシフトは労働者派遣に関する規制リスクを低下させることには寄与するが、ユーザー企業の業務量の増減に由来する本源的な事業リスクは依然として内包していると言えよう。この事業リスクを低減し、持続的な成長を遂げる有力な手段として海外展開が挙げられる。

かつてグローバル大手が辿ったように、海外展開の好機とも捉えられよう

今日人材サービス産業でグローバルに展開する大手事業者は、概ね1990年代に急速に海外売上高を増加させたが（【図表 27-8】）、その当時の背景としては、①1990年代初頭の不況にともなう大幅な業績悪化から収益源の多様化・分散化が求められた、②顧客であるメーカーが海外展開を加速したため人材サービス事業者も海外での事業基盤を確保する必要があった、③（日本を含め）派遣市場が拡大すると見込まれる国があった、等が挙げられるが、これらはまさに現在の本邦人材サービス事業者に当てはまるものである。母国市場である日本の派遣市場が規制強化の転換点を迎えた今こそ海外展開の好機とも言えよう。

【図表27-8】グローバル大手人材サービス企業の趨勢



（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 鈴木 顕英）
kenei.suzuki@mizuho-cb.co.jp