

人材サービス

[要約]

- 雇用環境は、改善傾向が継続するもののペースは緩やかなものに留まる。
- 2012 年 10 月改正労働者派遣法が施行。日雇い派遣の原則禁止規定により機動的な労働力確保が困難に。2014 年の消費税増税も派遣業界にとってマイナスの影響。
- 派遣労働者数は、事務系派遣を中心に規制強化や消費税増税を背景とした直接雇用化が継続するほか、自動車や家電メーカーの生産が低調であったことから大きく減少。2013 年も減少が継続するものの、労働契約法の改正などの要因により派遣に回帰する動きも見られることから減少幅は縮小し 84 万人（対前年比▲3.2%）になるものと予想。
- 2013 年度における大手企業の業績は、事務系派遣分野では請負等事務系派遣以外の事業の伸長を背景に増収増益、技術者派遣分野では引き続き堅調なニーズが見込まれ増収増益を予想。製造業派遣ではメーカーの生産が伸び悩み売上高はほぼ横ばいと予想。
- 即時性、高い検索性を背景に、有力求人メディアはウェブ媒体に移行。インターネット広告で自動取引が浸透しつつあるように、人材サービス産業においても今後データ解析技術を活用した自動マッチングなど新しいサービスが誕生する可能性も。その場合は技術力が競争優位性の源泉となる市場が誕生することになる。

1. 産業の動き

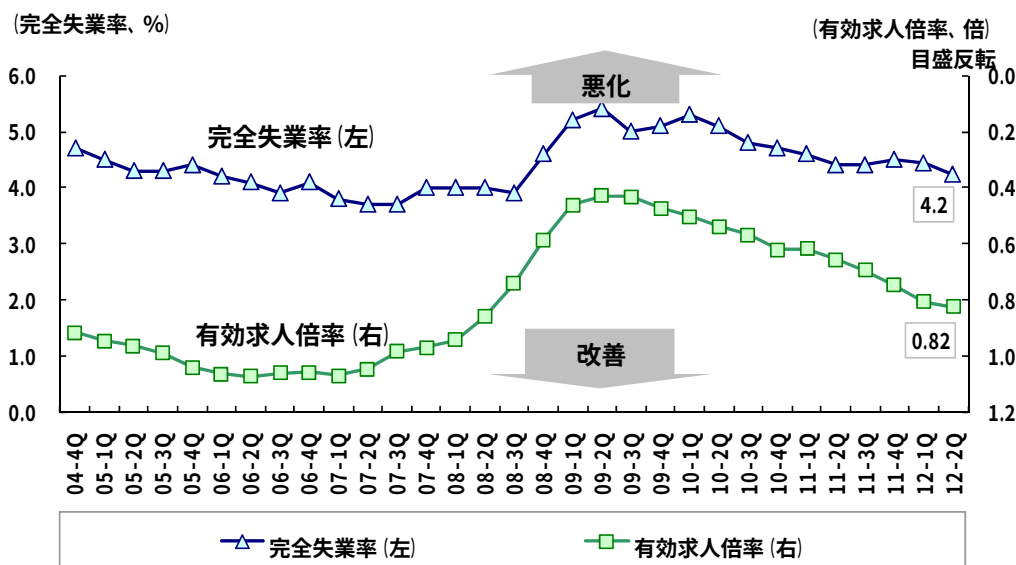
1. 雇用情勢は緩やかながら改善

有効求人倍率、失業率はわずかに改善、雇用者数は 5 四半期ぶりに増加

雇用情勢は緩やかながら改善している。完全失業率（季節調整済み）は、2012 年度第 2 四半期に 4.2%と前四半期から 0.2%減少したほか、有効求人倍率は前期比 0.1 倍改善の 0.82 倍（【図表 27-1】）となった。これらはいずれもリーマンショック後の最善値である。

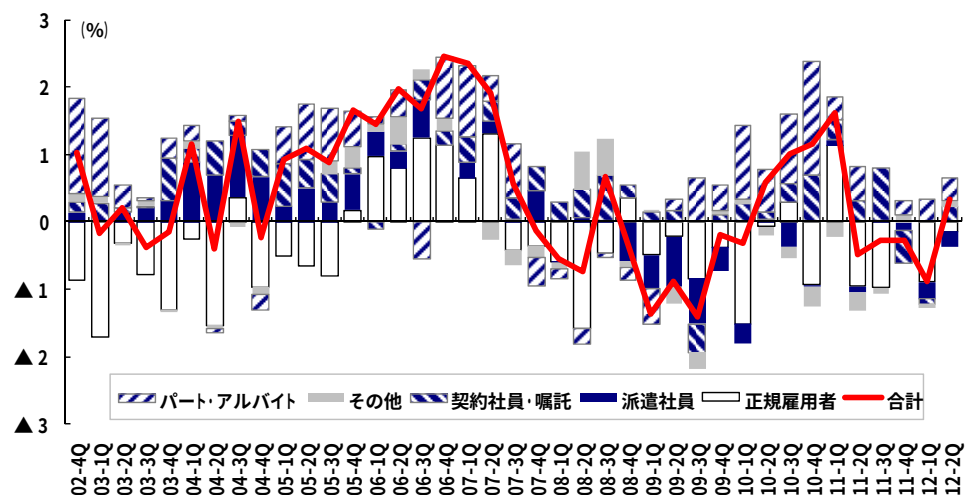
雇用者数（役員を除く）の伸び率は、2011 年度第 2 四半期以降 4 四半期にわたり減少していたが、2012 年第 2 四半期では 0.3%の増加に転じた。雇用形態別では、正社員および派遣社員が減少、パート・アルバイト・契約社員が増加となった（【図表 27-2】）。正社員は直近 5 四半期中 4 四半期で減少しており、雇用回復の勢いは弱いものに留まる。

【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

2. 改正派遣法が施行、2014 年にかけては労働契約法改正、消費税増税が控える

2012 年 10 月、労働者派遣法改正案が施行

10 月に施行された改正労働者派遣法により、30 日以下の短期派遣が原則禁止となった。この例外は、「60 歳以上」「昼間学生」「世帯年収 500 万円以上で主たる生計者以外の者」「生業収入が 500 万円以上で副業として行う者」のい

ずれかであることが省令により定められた。この結果、従来小売業などから短期派遣を受注していた事業者は、年末商戦にむけた学生や主婦の確保を急遽迫られ混乱が生じるなどの影響があった。

今次改正法では親会社グループ向け派遣は8割以下に限る「グループ内派遣規制」も規定された。この規制は3月決算の企業の場合2014年3月期から適用されるが、グループ内派遣比率は年間を通じての労働時間を基に算出されるため時間的猶予は少ない。このためグループ内派遣比率が高い企業は外販に向けた努力が求められるほか、規制のクリアが困難な企業グループでは直接雇用化や事業売却などの決断も必要となろう。

また、2014年4月に予定されている消費税増税が人材派遣事業者に与える影響も懸念される。派遣先企業が人材派遣事業者に支払う派遣料金には消費税が課税される一方、直接雇用の場合は支出する給与について非課税であるため、直接雇用に対しての派遣サービスのコスト競争力が減少し直接雇用化が進行する要因となる。

これに対し、2013年4月の労働契約法の改正は人材派遣市場にとって追い風となる可能性がある。今次の改正では、継続して5年以上の非正規雇用に対して期限の定めがない雇用契約（無期労働契約）への転換が義務付けられる。このため継続して5年以上勤務するパート、アルバイト、契約社員を雇う企業の中には、無期労働契約の締結を回避すべく人材派遣を活用することが考えられる。ただし人材派遣事業者が派遣社員を継続して5年以上派遣（雇用）した場合、派遣事業者自身が派遣社員との間で無期労働契約の締結義務が発生することから人材派遣事業者の対応が注目される。2018年にかけて、「雇い止め法理」が明文化されたものの派遣事業者による雇い止めが頻発する可能性も考えられよう。

【図表27-3】労働契約法の主な改正内容

項目	概要	施行日
無期労働契約への転換	有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた状態で労働者が希望した場合、有期労働契約期間終了時点で有期労働契約が期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換される （施行日以降開始する有期労働契約から起算するので、転換が発生するのは2018年4月1日以降）	2013年4月1日
「雇い止め法理」の法定化	使用者による雇い止め（有期労働契約の更新拒否）が認められない条件を明文化	2012年8月10日
不合理な労働条件の禁止	同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止	2013年4月1日

（出所）厚生労働省よりみずほコーポレート銀行産業調査部作成

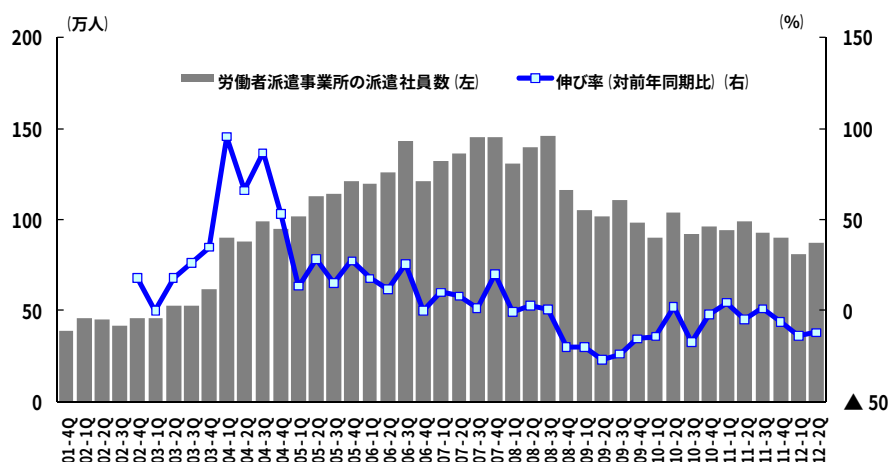
3. 2013 年も人材派遣市場の縮小は継続

**派遣労働者数は
2012 年に 87 万
人、2013 年に 84
万人（対前年比
▲3.2%）と予想**

労働者派遣事業所の派遣社員数は、前年の復興需要要因の剥落や規制強化の影響が継続したことから 2012 年 1-3 月期が 90 万人（対前年同期比▲6.3%）、4-6 月期が 81 万人（対前年同期比▲13.8%）、7-9 月期が 87 万人（対前年同期比▲12.1%）と大幅に減少した。年間では対前年比▲8.9%の 87 万人を見込む。

2013 年にかけては、復興需要の反動減が一服しつつあると見られること、年後半にかけて景気動向や雇用環境が改善すると見込まれるほか前述の労働契約法改正により派遣需要が高まる可能性がある一方、改正労働者派遣法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、労働者派遣事業所の派遣社員数は 84 万人（対前年比▲3.2%）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

II. 企業業績

**M&A 効果等によ
り 2012 年度は増
収増益の見込
み、2013 年度も
増収増益を予想
するが増加率は
製造業派遣を中
心に大きく鈍化**

2012 年度人材サービス事業者主要 8 社の合計業績は、前期に買収した子会社業績の寄与等を背景に売上高 7,163 億円（対前年比+12%）、営業利益 253 億円（対前年比+25.4%）となる見込み（【図表 27-5】）。2013 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派遣事業では横ばい乃至減収となるも、その他の派遣事業や請負事業や再就職支援の伸長により増収増益を予想する。他方、技術者派遣分野では底堅い需要の一方、技術者の採用難から若干の増収増益、製造派遣分野では自動車および家電メーカーの減産が影響し売上高はほぼ前年度並みと予想する。以上より、2013 年度の主要 8 社合計業績は、売上高 7,465 億円（対前年比+4.2%）、営業利益 286 億円（対前年比+13.2%）を予想する。

【図表27-5】主要大手8社の業績推移

【実績】

	(社数) (単位)	11fy	12fy	13fy
		(実績)	(見込)	(予想)
売上高	(8社) (億円)	6,394	7,163	7,465
	事務系派遣 (3社) (億円)	4,627	5,125	5,370
	技術者系派遣 (3社) (億円)	1,063	1,120	1,160
	製造業派遣 (2社) (億円)	703	919	935
営業利益	(8社) (億円)	202	253	286
	事務系派遣 (3社) (億円)	111	141	159
	技術者系派遣 (3社) (億円)	79	88	100
	製造業派遣 (2社) (億円)	12	24	27

【増減率】

(対前年度比)

	摘要 (単位)	11fy	12fy	13fy
		(実績)	(見込)	(予想)
売上高	(8社) (%)	+ 5.8%	+ 12.0%	+ 4.2%
	事務系派遣 (3社) (%)	▲ 1.1%	+ 10.7%	+ 4.8%
	技術者系派遣 (3社) (%)	+ 18.9%	+ 5.3%	+ 3.6%
	製造業派遣 (2社) (%)	+ 49.4%	+ 30.7%	+ 1.8%
営業利益	(8社) (%)	+ 168.3%	+ 25.4%	+ 13.2%
	事務系派遣 (3社) (%)	▲ 6.2%	+ 26.6%	+ 13.1%
	技術者系派遣 (3社) (%)	—	+ 12.0%	+ 13.3%
	製造業派遣 (2社) (%)	+ 381.6%	+ 106.4%	+ 13.6%

(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年度および2013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…テンポホールディングス、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構造変化の可能性を探る～ネット技術の視点～

求人メディアは約 4割がウェブ化

他の情報産業と同じく、インターネットは人材サービス産業にも大きな影響をもたらした。代表的な事例は求人メディアである。インターネットの特徴である即時性・高い検索性能は求人メディアとの親和性が非常に高く、大手事業者発行の求人雑誌はほぼ全てウェブ版を持つか、乃至は完全に移行している。この結果、現在では求人情報の約40%がウェブに掲載されている（【図表27-6】）。ただし紙媒体にもメリットはある。地域を限定した情報掲載が可能であることや、通行量の多い場所にラックを設置することで求職者へ比較的能動的に情報を訴求できるなど特長により、求人メディア事業者が小規模の場合は紙媒体のほうがコスト対比効率的となる。したがって全体としてはウェブ媒体と紙媒体は現在までのところ並存していると言える。

LinkedIn には特にエグゼクティブサーチ事業者が注目

インターネットの特徴は、大量の情報を即時に、かつ効率的に配信できることに加えて、双方向性を持つことである。双方向性が人材サービスに与えつつある影響として、米国発祥の有職者向け SNS である LinkedIn が挙げられる。このサイトではユーザが自身の職務経歴を公表することから、米国を中心とするエグゼクティブサーチ（いわゆるヘッドハンティング）事業者は候補者の情報収集に LinkedIn を活用すると同時に、自社の脅威となる可能性もあるためサービス開始直後から重大な関心を寄せている。

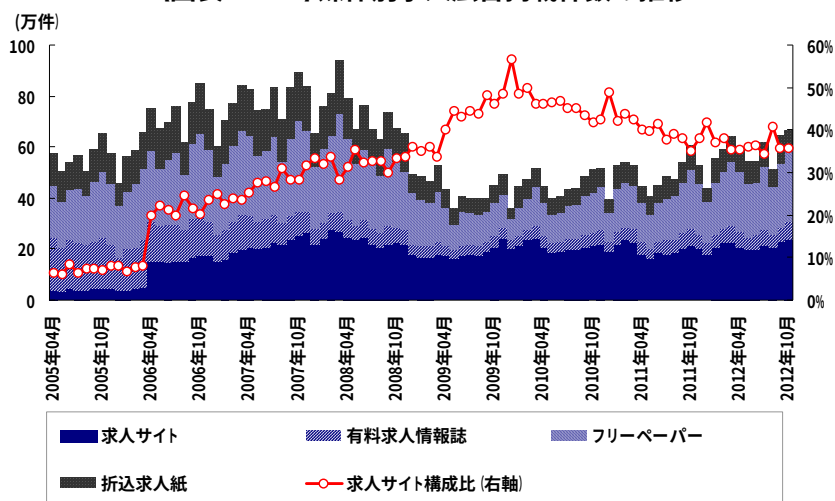
人材サービス産業の機能であるマッチングはネット技術が活用可能な領域

将来的には自動化により技術力が競争優位の源泉となる可能性も

人材派遣や人材紹介などの人材サービスは、求職者と求人企業をマッチングさせることで労働市場の効率化に貢献するものであるが、マッチングの機能はまさに近年誕生している各種のネット技術が活用可能な領域の一つである。他業種の例をみると、インターネット広告業界では既に最も効果的な広告露出が実現するよう個々のユーザと広告素材を自動的に結び付ける技術（広告の自動取引、Ad Exchange などと呼ばれる）が 2010 年頃より浸透しつつある。人材派遣・人材紹介においても、将来自動取引市場が誕生し効率化が進行することもありえよう。その場合には、事業者間の競争が現在のような求人企業への営業力や求職者確保の規模についての競争から技術力の競争へと変化する可能性がある。

無論、求職者と求人企業のマッチングは広告のマッチングと異なる側面は多数存在するほか、規制や情報開示、データの制約、技術的課題など克服すべき論点が多い。しかし、対面での会話や人間の経験に基づく判断がなければサービス提供は不可能とされていた領域にネット技術が浸透し新しいビジネスモデルが登場する例は広告の自動取引を始め数多く存在する。ネット技術の進化が人材サービス産業の発展、更に労働市場の効率化による経済発展をもたらすことを期待したい。

【図表 27-6】媒体別求人広告掲載件数の推移



(出所) 全国求人情報協会より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

©2013 株式会社みずほコーポレート銀行

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、弊行が信頼に足り且つ正確であると判断した情報に基づき作成されておりますが、弊行はその正確性・確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、貴社ご自身の判断にてなされますよう、また必要な場合は、弁護士、会計士、税理士等にご相談のうえお取扱い下さいますようお願い申し上げます。

本資料の一部または全部を、①複写、写真複写、あるいはその他如何なる手段において複製すること、②弊行の書面による許可なくして再配布することを禁じます。