

拡大する人材派遣市場

03年度の派遣社員数は5年前の約 2.6倍の2,362千人、市場規模は2兆3,000億円に達している。その後、04年3月には製造現場への人材派遣が解禁されるなど、一段と規制緩和がすすみ、派遣社員数は増加を続けている。雇用形態のひとつとして、高い成長率を示してきた人材派遣業界の現状を概観するとともに、今後を展望してみる。

1. 人材派遣市場の概要

厚生労働省の調べによると、03年度に派遣された派遣社員数は2,362千人。5年前(98年度：895千人)の約2.6倍である。そのうち、大多数を占める¹「登録型」派遣社員は1,987千人で、5年前(750千人)の約2.7倍に達する。ここ数年、増加率は20%を超えていたが、03年度は前年度比+10.9%にとどまった。

派遣先数も増加傾向にあり、03年度は5年前の約1.5倍の424千件。主に登録型派遣社員を派遣する一般労働者派遣事業の派遣先数は、401千件である。

市場規模を示す年間売上高は03年度：2兆3,614億円(前年度比+5.1%)。99年度には前年度割れ(同▲7.0%)を記録したが、00年度から02年度にかけては前年度比+15.0%程度のペースで拡大してきた。しかし、03年度の増加率は、派遣社員数の増加率と同様、鈍化した。尚、一般労働者派遣事業の市場規模は1兆9,136億円(前年度比+5.7%)である。

人材派遣の対価として派遣先から派遣事業者に支払われる派遣料金(=派遣社員1人1日(=8時間))は、低迷している。一般労働者派遣事業で見ると、03年度は16,003円と、前年度水準は上回ったものの、従前(99年度：16,761円、00年度：16,755円)に比べると、低い水準となっている(表1)。

¹ 「登録型」派遣社員は、派遣会社に前もって登録しておき、派遣先が決定し派遣スタッフとして採用された時点から派遣契約が終了するまでの間、派遣会社の社員となる。一方、「常用型」派遣社員は、複数の派遣先に派遣されることを前提に、派遣会社に常勤する社員をいう。労働者派遣法は、労働者派遣事業を一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業に区分している。一般労働者派遣事業は、登録型派遣社員などを派遣する事業をいう。特定労働者派遣事業は、常用型派遣社員のみを派遣する事業をいう。

表1 人材派遣市場の概要

	99年度		00年度		01年度		02年度		03年度	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比
派遣労働者数（千人）	1,067	19.2%	1,386	29.9%	1,747	26.0%	2,130	21.9%	2,362	10.9%
うち一般労働者派遣事業	1,004	22.0%	1,251	24.6%	1,607	28.5%	1,979	23.1%	2,223	12.3%
うち常用雇用労働者	112	53.4%	137	22.3%	157	14.6%	188	19.7%	237	26.1%
うち登録者	892	18.9%	1,113	24.8%	1,449	30.2%	1,791	23.6%	1,987	10.9%
うち特定労働者派遣事業	62	-15.1%	135	117.7%	141	4.4%	151	7.1%	139	-7.9%
派遣先件数（件）	264,439	-7.2%	293,217	10.9%	345,842	17.9%	363,215	5.0%	424,853	17.0%
うち一般労働者派遣事業	241,819	0.7%	269,321	11.4%	319,924	18.8%	338,439	5.8%	401,345	18.6%
うち特定労働者派遣事業	22,620	-49.6%	23,896	5.6%	25,918	8.5%	24,776	-4.4%	23,508	-5.1%
年間売上高（億円）	14,605	-7.0%	16,717	14.5%	19,462	16.4%	22,472	15.5%	23,614	5.1%
うち一般労働者派遣事業	10,821	1.1%	12,847	18.7%	15,606	21.5%	18,101	16.0%	19,136	5.7%
うち特定労働者派遣事業	3,784	-24.4%	3,870	2.3%	3,856	-0.4%	4,371	13.4%	4,478	2.4%
派遣料金（円、8時間換算）										
うち一般労働者派遣事業	16,761	-	16,755	0.0%	16,321	-2.6%	15,838	-3.0%	16,003	1.0%
うち特定労働者派遣事業	25,556	-	25,100	-1.8%	24,544	-2.2%	23,844	-2.9%	24,084	1.0%

（資料）厚生労働省：労働者派遣事業の平成15年度事業報告の集計結果

（注）派遣料金は、労働者派遣の対価として、派遣先から派遣元事業主に支払われるもの。

その後も、派遣社員数は増加を続けている。社団法人日本人材派遣協会（加盟会社数543社）によると、05年3月の主要109社の派遣スタッフ実稼働者は、前年同月比+11.9%の307千人になっている。厚生労働省の調査と調査対象が異なるが、依然として、増加率が高い水準にあることを窺わせる（表2）。

表2 派遣スタッフ実稼働者数

（単位：人）	02年3月	02年9月	03年3月	03年9月	04年3月	04年9月	05年3月
全国	229,802	231,887	250,776	245,347	275,058	279,482	307,888
対前年同月比	-	-	9.1%	5.8%	9.7%	13.9%	11.9%

（資料）社団法人日本人材派遣協会：労働者派遣事業統計

2. 市場拡大の背景

市場が拡大している理由のひとつに、規制緩和が挙げられる。

人材派遣事業は、86年7月の労働者派遣法の施行により、法律的な裏付けがなされた。当初、派遣可能な業種は13業種に限られていたが、96年の改正により26業種に拡大。99年には、港湾運送・建設・警備・医療関係の業務・物の製造などの一部を除いて、原則、自由となった。さらに、04年3月に労働派遣法が改正された。主な改正点は、以下の通りである。

- ①派遣受入期間の延長…従来、派遣受入期間が1年に制限されていた業務について、最長3年まで派遣を受入れることが可能となった。
- ②派遣対象業務の拡大…製造業務について、派遣ができるようになった。但し、07年2月までは、派遣受入期間は1年となっている。また、医療関連業務について、²紹介

² 正社員として採用することを予定した人材派遣。派遣先は人材の能力・適正をじっくり判断することができ、派遣社員は仕事の内容や職場環境を見極めることができる。

予定派遣が可能となった。

③紹介予定派遣の見直し…派遣開始前または派遣期間中の求人条件の明示、派遣開始前の面接などができるようになった。

また、厳しい経営環境が、人材派遣市場の拡大の後押しをしたとも言える。コスト競争力を強化するため、各企業は給与の引下げや人員の削減などの厳しいリストラを強いられ、正社員をできるだけ減らし、不足する人員はパート・アルバイト、派遣社員などで補完してきた。大手企業では、子会社やグループの人材派遣会社を活用することも定着した。さらに、IT（情報技術）など即戦力となる人材が必要な分野が広がったことやコールセンターなど派遣社員を主たる戦力とする事業が立ち上げられたことも、市場の拡大に繋がったと思われる。

あわせて、就業意識の多様化も大きく影響している。「正社員の雇用が絞り込まれているため、やむを得ず、派遣社員となっている」ことが多いようだが、「組織に縛られたくない」とか「自分の都合の良い時間に働きたい」「自己のキャリアアップを図りたい」などの理由で、派遣社員を選択する例も見受けられる。

リストラが一段落したことに伴って、派遣社員の増加率に鈍化の兆しが見られるが、しばらくは、派遣社員の就業者に占める割合は高まってゆくことが予想される（表3）。

表3 就業形態別就業者数

(単位：万人)	02年10～12月		03年10～12月		04年10月～12月	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
自営業主	646	10.2%	640	10.1%	626	9.9%
家族従業者	297	4.7%	291	4.6%	270	4.3%
雇用者	5,342	84.5%	5,349	84.8%	5,387	85.3%
役員	387	6.1%	413	6.5%	377	6.0%
役員を除く雇用者	4,955	78.4%	4,936	78.2%	5,010	79.3%
正規の職員・従業員	3,445	54.5%	3,407	54.0%	3,425	54.2%
パート・アルバイト	1,101	17.4%	1,103	17.5%	1,107	17.5%
パート	737	11.7%	749	11.9%	769	12.2%
アルバイト	364	5.8%	354	5.6%	338	5.4%
労働派遣事業所の派遣社員	42	0.7%	53	0.8%	99	1.6%
契約社員・嘱託	243	3.8%	244	3.9%	254	4.0%
その他	124	2.0%	128	2.0%	125	2.0%
就業者数合計	6,319	100%	6,310	100%	6,314	100%

(資料) 総務省：労働力調査詳細集計

3. 増える事業所数

市場の拡大に比例して事業所数も増えている。03年度に派遣実績のあった事業所数は10,061ヶ所で、98年度の約1.4倍。既存の事業者が業容の拡大を図るために事業所を新設しているに加え、新規に人材派遣業界に参入する事業者も増えている。

しかし、03年度の1事業所当たりの売上高は235百万円で、2年連続して前年度実績を下回る。1事業所当たり派遣労働者数はほぼ横這いで推移しているにもかかわらず、

売上高は減少傾向にあることから、事業者間の価格競争が激しくなっていることが推測される（表4）。

表4 事業所数

	99年度	00年度	01年度	02年度	03年度
事業所数	7,836	6,982	7,624	9,205	10,061
うち一般労働者派遣事業	3,094	3,408	3,845	4,956	5,534
うち特定労働者派遣事業	4,742	3,574	3,779	4,249	4,527
1 事業所当たり年間売上高（百万円）	186	239	255	244	235
うち一般労働者派遣事業	350	377	406	365	346
うち特定労働者派遣事業	80	108	102	103	99
1 事業所当たり派遣労働者数（人）	136	199	229	231	235
うち一般労働者派遣事業	325	367	418	399	402
うち特定労働者派遣事業	13	38	37	35	31

（資料）厚生労働省：労働者派遣事業の平成15年度事業報告の集計結果

4. 製造現場への人材派遣

04年3月から、製造現場への人材派遣が可能になった。それ以前には、製造現場で人員の不足が生じた場合、各製造会社は、期間工やアルバイト職員などを採用したり、請負業者に生産ラインを委託する方法を採ってきた。内外の生産労働者の賃金水準格差を背景に生産拠点の海外移転がすすんだが、国内の生産現場でもアウトソーシングが普及し、請負業者の存在は欠かせないものになっている。

労働派遣法は、「派遣」と「請負」を明確に区分している。「派遣」は、派遣事業者が自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下で、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることを言う。一方、「請負」は、請負業者が自らの業務として、自己の裁量と責任の下に、自己の雇用する労働者を直接管理し、仕事を完成させることを言う。一言で言えば、指揮命令系統の違いが「派遣」と「請負」の違いである。また、派遣事業をおこなうには厚生労働大臣の許可や届出が必要だが、請負事業は特に必要ない。このため、ややもすると、請負形態は、現場の雇用管理が不透明になりがちで、請負会社で働く社員の雇用環境を整備する必要性が指摘される。

07年2月までは派遣受入期間に制限（1年間）が設けられていることもあって、製造現場への人材派遣者数はそれほど増えていない。しかし、大手企業が試験的に人材派遣を活用する動きを見させていることや請負業者が人材派遣事業に進出することなども予想され、約1～2兆円と言われている請負市場が、徐々に人材派遣市場に変わってゆくことが考えられる。

5. むすび

02年に人材派遣健康保険組合が設立された。約300千人が加入する国内最大の健康保

険組合の誕生である。従来、雇用期間の短い派遣社員は、派遣契約が終了したり、派遣事業者を変えると、健康保険の加入・脱退手続き等をやり直さなければならなかった。こうした派遣社員の負担を軽減するため、健康保険組合の設立された。また、改正労働者派遣法は、「労働・社会保険に加入していない派遣社員を派遣する場合、その具体的な理由について、派遣先及び派遣社員に通知しなければならない。派遣先は不適切な理由の通知を受けた場合、労働・社会保険に加入させてから派遣するように、派遣会社に求めなければならない」と定めており、派遣社員の労働環境の改善も求めている。かねてから指摘されている年金保険を含めた社会保険制度の整備が人材派遣制度への信頼につながり、市場の拡大にとって不可欠と言える。

急成長してきた人材派遣業界であるが、リストラの一巡や一定の市場規模に達したことから、今後、成長率は鈍化することが予想される。このため、事業者間の受注・価格競争が激化することは避けられそうにない。派遣先の需要にあった質の高い人材を確保できる事業者、製造現場・医療関連分野など新しい市場を開拓できる事業者、紹介派遣などの事業の多角化が図れる事業者などは、安定した成長を期待できる。一方、それ以外の事業者は、厳しい価格競争を余儀なくされることになるだろう。いずれにせよ、市場の拡大が鈍化するなかで、成長力の格差が明らかになってゆこう。

(加藤：katohs@sumitomotrust.co.jp)

※本資料は作成時点で入手可能なデータに基づき経済・金融情報を提供するものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。