

REPORT III

躍進する人材派遣業

- 雇用流動化時代の新たな役割を担う -

社会研究部門 しょうずがわ ゆうこ
小豆川 裕子

はじめに

人材派遣業のマーケットが急拡大している。労働市場が変化し、働く人々の価値観や就労ニーズも多様化するなか、他の非正規雇用（パート・アルバイト、契約社員）と並んで企業における派遣スタッフの活用が進む。

企業側は、固定的な人件費のコストダウンで経営合理化につながることに加え、新規事業・新規プロジェクトの立ち上げなどに際し、高いスキルを持つ人材を必要な時期、必要な期間で調達が可能となる。

終身雇用制度の変容とともに、企業においては多様な採用戦略、多様な雇用形態、柔軟な職場（事業場）や労働時間で実現する多様なワークスタイルが進んでおり、また昨今、年齢差別撤廃や定年制の廃止についても社会的合意が築かれつつある。人材派遣業界は、テンポラリーな労働力とはいえ、これまで人材評価や企業ニーズと個人の能力のマッチングシステムを整備してきた。こうした労働力需給調整機能に加え、業界の人材確保、育成に対する考え方やしくみが、今後の労働市場に与える示唆は大きいものと考えられる。

本稿では、1999年の改正労働者派遣法施行後

の人材派遣業の現状を踏まえつつ、総合規制改革会議等の論議を視野に入れながら、躍進する人材派遣業の動向についてまとめてみたい。

1. 急拡大する人材派遣業

1999年度における労働者派遣事業の年間売上高は1兆4,605億円、派遣労働者数は約107万人であった（「労働者派遣事業報告集計結果」厚生労働省）

労働力特別調査によると、2001年2月の派遣社員の数は45万人（前年同月比12万人増）、全雇用者数（役員を除く）の0.9%を占める。圧倒的に女性比率が高いが、男性派遣社員の増加傾向も注目される（図表 - 1）。

地域別の動向については、2000年の長期・短期あわせた首都圏の派遣実稼働者数（延べ人数）は前年比26%増の106万人となり、初めて100万

図表 - 1 派遣社員数の推移

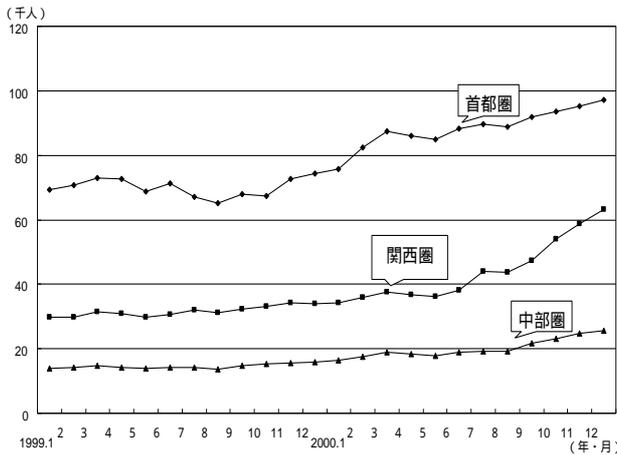
（万人、%）

	全体		男		女	
1999(H11).8	28	(0.6)	6	(0.2)	21	(1.0)
2000(H12).2	33	(0.7)	9	(0.3)	25	(1.2)
2000(H12).8	38	(0.8)	9	(0.3)	30	(1.5)
2001(H13).2	45	(0.9)	11	(0.3)	34	(1.5)

（注）（ ）は役員を除く雇用者に対する派遣社員の割合
（資料）総務省「労働力特別調査」

人の大台に乗った。また、関西は53万人（同40%増）、中部圏は24万人（同38%）と、各地域で市場が急拡大している（（社）日本人材派遣協会 図表 - 2）

図表 - 2 派遣実労働者数の推移
(1999.1 ~ 2000.12)



(注) 上記は、（社）日本人材派遣協会加盟のそれぞれ首都圏：東京、神奈川県、埼玉、千葉に事業所を持つ主要23社、関西圏：大阪府、京都府、兵庫県に事業所を持つ主要26社、中部圏：愛知県に事業所を持つ主要15社の派遣実績の人数を表す。
(資料)（社）日本人材派遣協会

さらに、派遣事業の許可事業所数（一般登録派遣）は2001年1月時点で5,227件（前年同期比28%増）に達している。

この背景としては、1999年12月に改正労働者派遣法の施行により、派遣対象職種の自由化時代を迎えたこと、さらに2000年12月の「紹介予定派遣」（テンプ・ツー・パーム）が解禁されたことにより、人材紹介業をはじめとして新規参入者が増加したことが大きな要因である。

(1) 派遣対象業務は、「1イヤールール」の制限で自由化

改正労働者派遣法では、従来の「ポジティブリスト方式」から、派遣をしてはならない適用除外業務を指定し、その他は原則として派遣を解禁する「ネガティブリスト方式」が採用され、営業、金融、医療、ITなど専門スキルを持った人材需要が急増している。これによって建設、

警備、医療関係の業務などを除いて対象業務が自由化される一方、自由化業務については「1イヤールール」（派遣期間を1年に限定）が敷かれ、同時に個人情報保護や事前面接の禁止の徹底など規制も強化された。

図表 - 3 労働者派遣法改正の流れ

時期	内容
1996 (H8) 12月	派遣対象 16 業務に研究開発、事業企画・立案など 10 業務が追加され、合計 26 業務になる。
1999 (H11) 12月	派遣対象業務の原則自由化（ネガティブ・リスト化） - 港湾運送、建設、警備、医療、製造業務を除き、ほとんどの業務が派遣可能に。 - 新たに派遣対象となった業務については派遣の受け入れ期間を1年に制限。
2000 (H12) 12月	派遣労働者を正社員候補として受け入れ、派遣就業終了後に紹介を行い採用を決める、紹介予定派遣（テンプ・ツー・パーム）を解禁。

(資料) 各種資料をもとにニッセイ基礎研究所が作成

(2) 注目される新たな採用手法「紹介予定派遣」

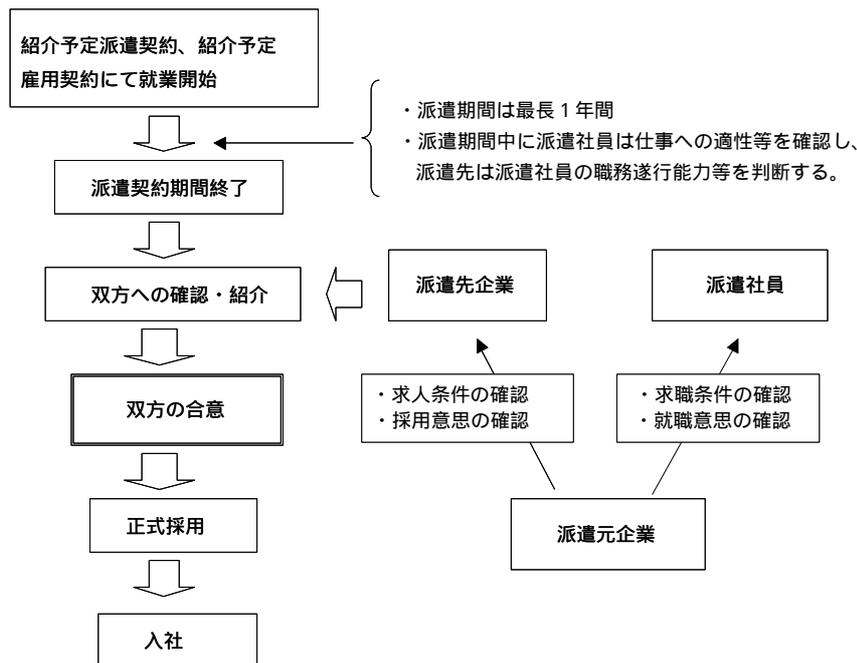
さらに、紹介予定派遣（テンプ・ツー・パーム）は、派遣スタッフとして一定期間企業で働いた後、本人と企業の双方の希望が一致すれば、企業の直接雇用に切り替わるというシステムである（図表 - 4）

派遣期間中に、求職者はその企業や仕事が自分に適しているかどうかを判断でき、企業も求職者の能力を見極めることが可能なことから、特に新卒市場や中高年市場の採用手法として、注目されている。

たとえば、2000年4月に新卒派遣を受け入れた伊藤忠商事の場合、グループ企業数は約740社にも上る。規模の小さい企業は知名度が低く人材確保も容易ではなかったが、グループ内人材派遣会社のキャリア・プラザが一括して新卒派遣の形で学生を集め、既に一期生の10名のうち5名は派遣先の正社員として採用されたという。

さらに2002年4月入社については、50社にあ

図表 - 4 紹介予定派遣（テンプ・ツー・パーム）の基本的な流れ



（資料）各種資料をもとにニッセイ基礎研究所が作成

たる100名前後を一括して採用、紹介予定派遣契約を行った。パソナについても、2000年2月の時点で約3,000名が紹介予定派遣に登録、100名以上が働き、30名余りが正社員として登用されたという（2001年5月時点）

昨今の風潮としては面接がマニュアル化され、応募者の選別が難しくなっているが、企業側のメリットは、一旦派遣として受け入れ、実際の働きぶりをみた上で採用判断ができることや、特に中小企業など採用枠に限りがある場合、採用リスクが軽減されることである。

一方、働く側のメリットとしては、実情を知った上で会社の見極めができることや、通常の正社員採用では門戸が狭く年齢制限により応募が困難な場合に、企業へのアプローチの可能性が広がることあげられる。

派遣会社の機能として、最近では「採用代行」という言葉も生まれている。紹介予定派遣はマッチングや教育トレーニングなど人事部の役割を担い、成功すれば紹介手数料につながることから、新たな収益事業として期待され、競争も

激化している。

ただ、労働者側が契約終了後に受諾しない場合や企業が採用を見合わせる場合もあり、その際は、具体的な内容の提示が必要なことから、新たな問題が生まれることも懸念される。

最近の動きとしては、規制改革の動向をにらんだ製造部門の請負業への進出、自由化職種の成長分野である営業派遣や営業支援請負など多様な受注、加えて人材不足が課題である金融やIT人材の育成策も注目される（図表 - 5）

こうしたなか、金融、薬剤関連など専門性の高い職種と、ファイリング、OA機器操作などの一般事務職職種で、人材派遣料金の二極化が進んでいる。首都圏の場合、金融関連では投資信託やデリバティブなど、専門知識を持ったスタッフについては時給ベースで2,500円～3,000円、IT関連のテクニカルサポート職種は、2,000円台後半～3,000円台、プログラム開発に至っては5,000円台にも上るといふ。

図表 - 5 人材派遣業をめぐる新たな動き

工場業務の一括受注 (マンパワー・ジャパン)	製造部門の請負い業務に参入。製造業を手掛ける子会社を設立。
ベビーシッター派遣 (テンプスタッフ)	ベビーシッターを家庭に派遣するほか、企業内や公営の託児所の運営受託も。
営業職の派遣 (パソナ)	「マイライン」対応のため営業職派遣ニーズが急増、営業要員を一括派遣する際のリーダー養成にも乗り出す。自動車のディーラー、IT企業などでも営業職のニーズが増大している。
コールセンターのオペレーター育成制度 (テンプスタッフ)	インターネットと教室での講義を組み合わせ、証券会社の証券外務員の専門資格取得のための研修制度で未経験者を育成。
営業販売支援請負 (バックスグループ)	携帯電話を販売する専売店や量販店を対象に、徹底的に教育して営業支援業務を請け負う。
IT技術者の育成 (テンプスタッフ：インテルと提携)	派遣会社がメーカーと提携してIT技術者を育成。
資格取得学校の人材派遣業の進出 (TAC)	金融関連資格取得学校が人材派遣業に乗り出す。
プロジェクト仲介 (アデコ・キャリアスタッフ)	IT系の登録者が確保が難しいため、IT関連業務を受注して個人事業主に委託するというプロジェクト仲介事業を開始。

(資料) 各種資料をもとにニッセイ基礎研究所が作成

2. 不足するIT人材の確保に対応した派遣ビジネスの国際化

先述のように、特にIT関連技術者の急速な需要の高まりにより、人材派遣業の国境を越えた人材確保への取組みが活発である。世界でも最高レベルの技術者を輩出するインドや中国などのネットワークづくりを推進し、高度な技術者を迎え入れて需要企業への派遣を行う。

IT技術関連の人材を海外から招く動きについては、「2000年問題」対応として3年前から本格化していた。派遣各社は受入体制に関わるさまざまな問題を解決するため、技術者の来日前に日本語や商習慣などの研修を行ったり、社員寮を転用するなど就労環境の改善に取り組んでいる。

さらにテンプスタッフは、ITエンジニアを日本から米シリコンバレーの企業に派遣する事業を年内に開始するという。日本では取得が困難な先進技術を学び、帰国後に日本の企業に派遣・紹介するという、先取りした人材育成である。たとえばアメリカでは、Linuxを使用するパソコンが市場全体の32%にまで拡大しているが、「LinuxやJavaを使いこなしたい」というIT技術者のニーズに応えるものである。

図表 - 6 国境を越えた各社のIT人材確保の取組み

ジャスト人材サービス	中国で現地の人材派遣機関を通じて採用試験を実施。合格者で日本語能力が一定レベルに満たない者に対し、東京商科学院と開発した日本語研修プログラムで特訓する。
パソナテック	中国・西安市にIT技術者の研修所を開設。現地大学の新卒者や実務経験者を集め、契約社員として年間約100人を日本に派遣。
リクルートスタッフィング	中国の北京大学が出身するハイテク企業グループ北大法正と提携し、中国人技術者を日本企業へ派遣するサービスを開始。
パソナソフトバンク	インドのソフト開発会社パティニ・コンピュータ・システムズ(PCS)と提携し、インド人技術者を派遣する事業を開始。初年度は15社との契約で50名派遣、3年後には150人の派遣を目標としている。
マンパワー・ジャパン	2002年1月よりインドなど海外のITエンジニアを国内の企業に派遣。初年度100～150名を見込む。

(資料) 各種資料をもとにニッセイ基礎研究所が作成

3. 派遣スタッフの多様な就労ニーズ

それでは、派遣という働き方を選ぶ派遣スタッフの就労意識はどのようなものであろうか。1999年「就業形態の多様化に関する実態調査」(厚生労働省)によると、「生活重視か、仕事重視か」については、「どちらかという让生活重視」と回答した割合は、男性派遣労働者が43.7%、女性派遣労働者が37.5%と、双方とも「どちらかという仕事重視」と回答した割合の各25.0%、1.2%を大幅に上回る。

現在の就業形態に就いた理由については、「正社員として働ける会社がなかったから」が最も多く3割弱(29.1%)を占めるが、「組織にしばられないから」(26.8%)「専門的な資格・技能が活かせるから」(25.7%)も同様に多く、次いで「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」(21.9%)、「より収入の多い仕事に従事したかったから」(19.8%)が続き、派遣労働者の多様な就労観を浮き彫りにしている。

一方、派遣スタッフのスキルや能力向上への意欲は高い。今後「職業能力を高めたい」と思っている割合は77.4%で正社員とほぼ同程度を示し、契約社員、パートなど他の非正社員の就業形態のなかで、最も高くなっている(図表-7)。

図表-7 職業能力開発への意欲

就業形態	計 (%)	職業能力を高めたいと思っている	職業能力を高めたいと思っていない	不明
正社員計	100	80.1	19.5	0.4
非正社員 計	100	52.7	46.5	0.8
契約社員	100	69.7	29.2	1.1
臨時的雇用者	100	67.7	32.1	0.2
短時間のパート	100	44	55	1
その他のパート	100	55.3	44.2	0.6
出向社員	100	74.7	23.6	1.7
派遣労働者	100	77.4	22.4	0.2
その他	100	47.7	51.4	0.8

(資料)厚生労働省「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

4. 派遣企業の活発なIT活用への取り組み

最近の動向として、企業は複数の人材派遣会社に一斉にオーダーをかけることが多く、派遣スタッフも、複数の派遣会社に登録している。スピードを伴う企業間の競合は激しく、優秀な派遣スタッフの確保・維持は難しい。派遣各社にとっては、需要企業のオーダーに対するカバー率の向上と、派遣先の業務内容と派遣スタッフの能力とのマッチング力の向上が重要な課題となっている。

こうしたことから、スピードとコストダウンへの対応として、ITの活用も活発だ。

(1) 登録・マッチングにWebを活用

一つはWebを活用した派遣スタッフの登録予約である。派遣スタッフ希望の人がネット経由で自分の職歴や希望職種、資格やスキルなどを入力、面接の場所や時間を簡単に予約できるシステムで、新規登録者のうち半数をこれが占める企業もある。

マッチングのプロセスにおいて、ITを活用する「自動マッチング」のシステムも出てきた。派遣スタッフの能力と仕事の相互のデータについて、一人一人が異なる希望優先順のデータに重みづけ、適性度を評価して派遣スタッフ候補者の順位づけを行う。仕事情報については、勤務地や時間などの基礎データだけでなく、職場の雰囲気、実際の派遣スタッフの指示する人の特徴など定性情報の蓄積までも行う企業もある。担当者の業務効率向上とマッチング精度の向上期待は大きい。

(2) 派遣スタッフのトレーニングにWebを活用

「e-Learning(遠隔学習)」が注目されるなか、Webを活用したトレーニング、WBT(Web

Based Training) への取り組みも積極的である。派遣スタッフは自宅にいながら、IT関連知識や簿記や経済、マーケティングなどの講座を受講してスキルを磨く。テンプ・ウェブアカデミーでは、セブンドリーム・ドットコムジャパンなど有力Eコマース企業と提携して受講対象者の幅を広げている。様々なチャンネルから受講者を募り、コース修了者にスキルに応じた仕事情報を提供するなど、潜在登録スタッフの囲い込み戦略に着手している（日経情報ストラテジー 2001年3月号）

5. おわりに
- 規制改革における人材派遣業 -

労働市場の規制緩和については、労働契約の期間や裁量労働制に関する内部労働市場に関わるもの、有料・無料職業紹介事業や労働者派遣事業に関する外部労働市場に関わるものがある。

今般政府の総合規制改革会議においては、医療、福祉・保育、教育、環境、都市再生と並んで、人材（労働）分野についても中間とりまとめとして、改革の方向性が提示された。

多様な働き方を認める基本的なスタンスから、人材派遣業についても、先述の自由化職種の派遣期間の「1イヤールール」を撤廃、製造業務への派遣も一定の条件の下で解禁にする、などが盛り込まれている。一方連合は、派遣契約の明確化や労働者保護の実施状況を検証した上で見直すべきという慎重な姿勢を示している。

雇用流動化時代を迎え、失業率が高止まりするなか、人材派遣業は、わが国の労働力需給調整システムの一翼を担い、労働力の再配置、失業なき労働移動に寄与する産業として、その役割はますます期待されている。

今後は、企業においては派遣社員の多様性と有効性への認知と理解を深めるとともに、厚生労働行政としては社会保険制度の改善等が求められる。また派遣業界としては派遣スタッフ、および派遣業務に関わる人材の一層の質的向上、さらに、外部労働市場における個別紛争への対応として苦情・相談体制の充実が求められている。

図表 - 8 総合規制改革会議の重点検討分野にの【人材（労働）】における具体的施策の要旨

1. 円滑な労働移動を可能とする規制改革
①能力開発プログラムの充実（2002年度予算措置）
②職業紹介規制の抜本的緩和
・求職者からの手数料徴収解禁、求人企業から徴収する手数料の上限指導の廃止（2001年度中）
・無料職業紹介事業の規制緩和（見直し前倒し）
募集・採用時における制限の緩和・差別撤廃（2001年秋中）
2. 就労形態の多様化を可能とする規制改革
①派遣労働者の拡大
・「物の製造」業務の派遣禁止撤廃を含めた労働者派遣法（見直し前倒し）
・紹介予定派遣の派遣先による派遣労働者の特定することを目的の行為の禁止（見直し前倒し）
・旧適用対象26業務の範囲拡大（2001年中）
有期労働契約の拡大
・有期雇用契約の期間を最長5年に（直ちに調査検討を開始）
・専門職の範囲についての拡大措置（2001年中）
③裁量労働制の拡大
・専門業務型裁量労働制についての対象業務の拡大（2001年度中）、企画業務型裁量労働制の規制緩和（見直し前倒し）
3. 新しい労働者像に応じた制度改革
①労働基準法の改正等（早急に検討着手）
・解雇基準やルールの立法化の是非も含め検討。
②社会保険制度の改善等（早急に検討着手）
・就労形態の多様化に対応し、パート・派遣労働者に対する雇用保険、年金・医療保険の適用拡大

（資料）総合規制改革会議