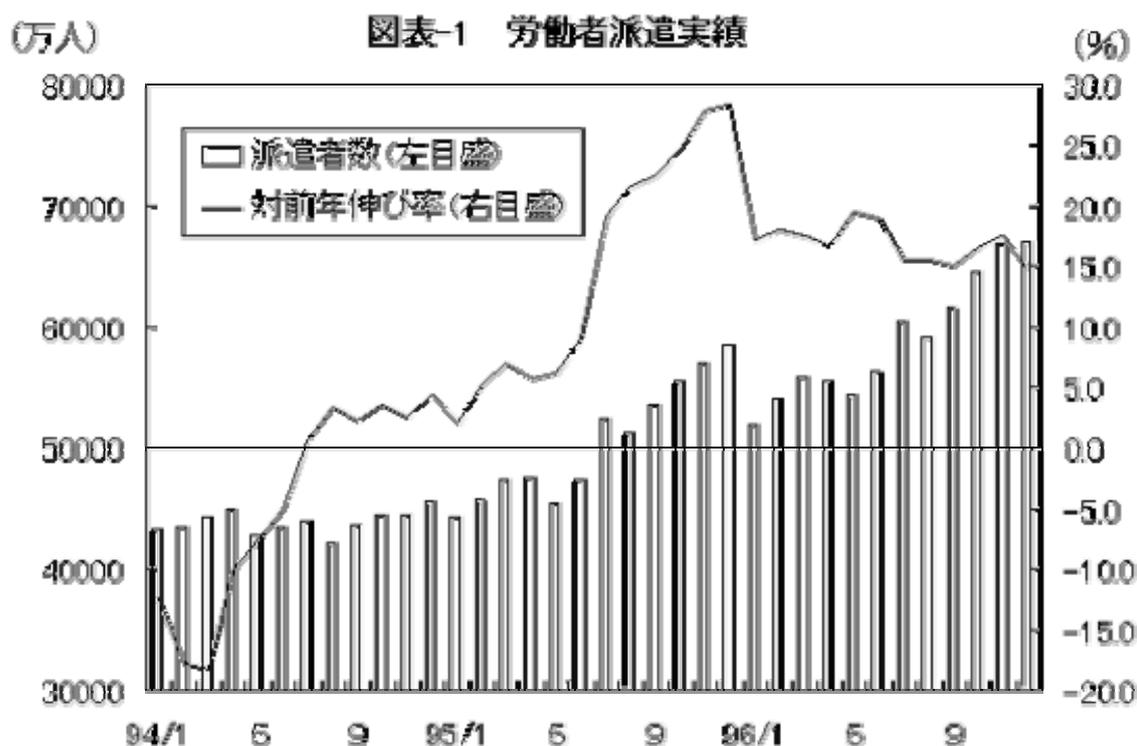


情報化と活用姿勢の変化で 需要回復する人材派遣業

1. 変化する企業の人材派遣利用スタンス

人材派遣の需要回復が著しい。首都圏の主要人材派遣企業 23 社の状況をみると、月次の派遣社員数伸び率（対前年同月比）は 94 年下半年期からプラスに転じ、95 年下半年期からは連続して2ケタの伸びとなっている（図表-1）。



(注) 首都圏に事業所を持つ、日本人材派遣協会会員主要23社の派遣実績
(資料) (社)日本人材派遣協会

労働省の調べによれば、人材派遣業の売上高は 91 年度までの3年間は年率 23.2%の高い割合で増加していたものの、92 年度以降は逆に3年連続して減少した。しかしながら 95 年度にはプラスに転じるなど、景気の緩やかな回復を背景に企業の派遣需要は戻りつつある。

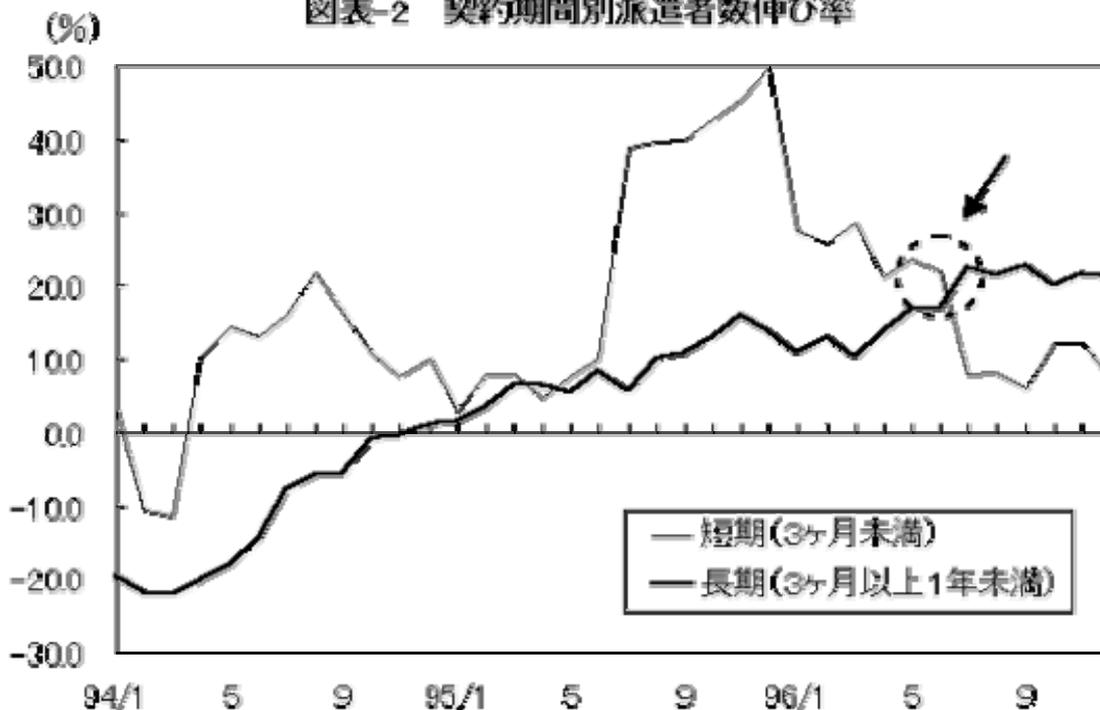
一方、有効求人倍率は徐々に改善されつつあるものの依然1倍を割りこんでおり、企業の求人意欲は高まっているとは言い難い。しかしながら、

企業間競争が一段と激化するなかで、コスト削減や自社の得意とする分野への経営資源の集中、専門性の確保といった戦略のもとに、コア業務以外の業務をアウトソーシング（外部化）する企業が増えてきており、外部資源を有効活用するという考え方が、派遣需要を増加させていると推察できる。

また、企業は雇用に対する慎重な姿勢を保ちつつ短期派遣契約を利用して景気の回復状況を見極めていたが、ここに来て、派遣人材を活用した効率経営の実現へと、そのスタンスを次第に変化させてきていると推測される。派遣社員数の伸び率を契約期間別にみると、需要回復期の当初は、3ヶ月未満の短期需要が牽引していたが、96年7月からは長期派遣（3ヶ月以上1年未満）の伸び率が短期を上回るようになってきている（図表-2）。また、一般職の採用を止め、派遣社員に切り替える企業も見受けられる。

こうした状況を受け、ここ数年横ばいを続けていた派遣料金にも上昇の兆しがみられる。日本銀行調べによる96年の派遣サービス価格指数は対前年で1.3ポイント上昇した。また、97年4月から大手企業を中心に3%程度の派遣料金の値上げが実施されている。

図表-2 契約期間別派遣者数伸び率



（注）首都圏に事業所を持つ、日本人材派遣協会会員主要23社の派遣実績
 （資料）（社）日本人材派遣協会

2. 需要増を支える情報化ニーズ

人材派遣に対する需要は、特に企業の情報化領域で顕著である。一般労働者派遣事業（常用以外の派遣労働者を含む派遣事業）では OA 関連を中心とした事務用機器操作へのニーズが全体の4割以上を占めており、特定労働者派遣事業（常用雇用労働者のみの派遣事業）でも、ソフトウェア開発など情報化関連の需要が6割以上を占めている。特に前者の一般労働者派遣事業の事務用機器操作への需要は、バブル崩壊以降、派遣サービスの利用手控えがあった時期でも安定している。そのなかでも、常用雇用労働者の派遣者数は 86 年以降の 10 年間一貫して増加し、年間の派遣総数は約 10 倍となっている（図表-3）。

図表-3 一般労働者派遣事業伸び率

年度	単位: (%)									
	87	88	89	90	91	92	93	94	95	
派遣労働者数伸び率	67.4	41.6	29.0	25.9	27.6	-7.4	-8.3	2.0	9.4	
うち常用雇用労働者伸び率	107.8	43.5	28.9	26.8	36.3	7.1	-1.6	2.3	4.4	
うち事務用機器操作伸び率	126.1	29.4	50.7	24.3	43.6	10.4	0.4	3.0	16.6	

(注) 人材派遣業のうち、一般労働者派遣事業のみの数値
派遣労働者数は常用雇用労働者と常用以外の労働者を常用換算した合計
(資料) 労働省

3. 望まれる多様な専門人材の確保

96 年 12 月の労働者派遣法の一部改正により、これまで 16 業務に限定されていた派遣対象業務に 10 業務が追加された。規制緩和による市場拡大が期待される場所であるが、派遣需要は情報化領域が中心であること、また供給市場も、たとえば売上高上位企業においては登録者のほぼ 100%が女性、20 代～30 代が9割を超えるなど、いまだ限定的であることなどから、今回の規制緩和が一気に市場拡大に結びつくとは考えにくい。現状では企業の製造部門や営業部門など、高い派遣ニーズがあるにもかかわらず対象外である業務も多く、さらなる規制緩和が待たれるところである。

一部では中高年男性の派遣事業なども始められているが、人材派遣業が高度なアウトソーシング需要も取り込むかたちで、事務処理サービスを超えた業務拡大に対応していくためには、さらに幅広く人材を確保する必要がある。また、派遣労働者がより高い専門性を身につけられるような仕組み作り、派遣労働形態の社会的認知度の向上、労働市場の流動性の確保といった、環境整備も望まれる。