|  |
| --- |
| 労働者派遣業 |

人手不足や時間外労働の制限から派遣労働に対する需要が好調であり、売上げを伸ばしている企業が多い。ただし、派遣労働人材の確保が難しく、売上増の制約になるとともに、人材募集などのコストも増加しており、利益の伸びは小幅である。

労働者派遣業務から請負業務や人材紹介業務へと切り替える動きが強まっている。

業界の概要

労働者派遣業は、主として派遣するために雇用した労働者を、派遣先事業所からその業務の遂行等に関する指揮命令を受けてその事業所のための労働に従事させることを業とする事業所をいう。

主として請負によって各種事業を行っている事業所、自らその業務の遂行等に関する指揮命令を行っている事業所は、産業分類上は経済活動の種類によりそれぞれの産業に分類される。

労働者派遣事業は、派遣労働者が常時雇用される労働者のみである特定労働者派遣事業（常用型）と、それ以外の一般労働者派遣事業（登録型）に分類されてきた。前者のみを行なう場合は届出、それ以外は許可により事業を営むことができた。

しかし、平成27年9月30日に施行された改正労働者派遣法により、そうした分類は廃止され、常用型を含むすべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となった。また、派遣による就業は一時的なものとの考えから、派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間は、すべての業務で原則３年が限度とされた。

また、「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年に公布され、有期労働契約が反復更新されて通算５年を超えたときは、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できるルールができた。使用者による雇止めは認められない。

こうしたことから、30年には順次、無期雇用化が適用される派遣労働者が出てくるようになる。

大阪の地位

労働者派遣業は、大都市立地への集中度が高い産業である。総務省『平成26年経済センサス基礎調査』によると、「労働者派遣業」は大阪府内に1,118事業所ある（表１）。これは、全国の8.5％を占め、東京都、愛知県に次ぐ第３位である。従業者数は86,477人（全国シェアは9.4％）で、東京都に次ぐ第２位である。

厚生労働省に対して事業報告を提出している事業所は、大阪府内において、労働者派遣事業で1,888事業所あり、旧特定労働者派遣事業では3,961事業所に達する。これら事業所における派遣労働者数は、合計で13万人を超えている（表２）。経済センサスとの違いは、産業分類上は、労働者派遣事業以外の業種に格付けされる事業所でも、労働者派遣事業の許可を得て、労働者を派遣する事業所が多数存在することによるとみられる。

大阪府内では、顧客（派遣先）となる事務所のオフィスの分布と、派遣労働者を集める上での利便性から大阪市北区と中央区に集中立地している。これら２区が大阪府内に占める割合は、事業所数で48.4％、従業者数では67.4％と圧倒的である。

実稼働者数は増加

労働者派遣に対する需要は、25年の末から回復基調にある（表３）。27年度には伸びが鈍化したものの、28年４～６月期以降、再び増加率が拡大している。29年４～６月期には前年同期で２桁の伸びと好調である。

需要の拡大は、生産年齢人口減少の一方で、このところ景気回復が続いていること、さらに、働き方改革の一環で時間外勤務抑制という要因もあり、人手不足が慢性化していることによるものである。

一般社団法人日本生産技能労務協会が、実施した製造請負・派遣事業動向調査によると、業況判断ＤＩ（「良い」と回答した企業の割合から「悪い」と回答した企業の割合を引いた数値はプラス50で、平成23年４月の調査開始意向で最高の水準にある。

受注先の分野・規模を問わず需要は堅調

聞き取り調査した府内企業でも、いずれの企業においても派遣労働者に対する需要は旺盛であった。分野別にも、製造業や情報通信業の事務スタッフや、製造・物流業務の現場スタッフ、イベントでの受付や誘導スタッフ、コールセンター向けの人材派遣など、派遣労働者数が幅広い分野で増加している。受注先規模別でみても大企業だけでなく、小規模企業を含めた中小企業向けの需要も好調である。

こうした状況の下で、売上げは、数％から５％の増加傾向という企業が多いが、中には29年７～９月期の売上げが２桁の増加という企業がある。売上げの伸びを決めるのは、どれだけ派遣人員を確保できるかにかかっているという状況である。

一部に、派遣労働者数が減っている企業もみられたが、これは、これまで労働者派遣で対応していたニーズに対して、請負業務で対応することになったことによるものである。特化した分野で、引き合いが多くても派遣する労働者が集まらずに実稼動者数が減っているという場合も見受けられる。

収益はやや改善

収益は概ね改善している。これは、派遣人員の増加によるものである。受注単価も上昇しているものの、「最低賃金の上昇率より低い」１～２％程度の上昇率、中には１％に達しない上昇率という企業もある。

その一方で、キャリア形成のための訓練が義務付けられていることなどから教育訓練費が負担になっている。また、社会保険料も負担となっている。さらに、広告媒体への掲載費用が嵩むなど人材確保のためのコストが増えている。1人確保するのに募集費用が数万円から10万円近くかかるといったこともあり、そうして確保した人材が短期間で離職すると採算割れとなってしまう。

収益は、好調な需要により概ね増益であるが、こうした費用負担から、売上高に対する利益率は低下し、利益増もわずかという企業が少なくない。

東京市場の開拓

大阪市場に限界があるとの認識から東京にも進出する企業が少なくない。

東京では派遣労働者に対する支払費用やオフィスの賃貸費用が高くつくものの、受注単価も大阪よりも２～３割高い。このため、利益率は東京と大阪で同程度という声が聞かれた。

雇用に不足感

派遣人材の確保が厳しくなっているが、自社の管理業務や請負業務をこなす人材を確保することも難しくなっている。このため、自社の請負業務をこなすために、同業者から労働者を派遣してもらい対応している事例もみられた。

採用代行・紹介予定派遣の増加

受注先の中小企業では、募集しても応募がほとんどなかったり、応募しても採用に至らなかったりするケースも増えている。

採用は、工数の多い業務であり、非効率性が増していることから、採用業務の代行や紹介予定派遣に対する需要が少しずつ増えてきているとのことである。

システム関連の投資が増加

生産設備が必要な業種ではないので、設備投資はパソコンや事務机など限られている。一方で、情報通信関連では、ホームページの更新やスマートフォンで通勤や出勤管理ができるシステムの導入などが進められている。情報セキュリティ関連などを含め、システム関連の投資は増えている。

今後の見通し

労働者派遣法改正に伴い、教育訓練や社会保険の負担が増しており、人材確保のためのコストも上昇している。しかし、それを派遣単価に上乗せすることが難しい。

このため、スキルアップや段取りのノウハウの蓄積などを生産性向上に活かせる請負業務へと切り替えて、収益を確保しようとする動きが強くなっている。労働者派遣から、人材紹介、請負業務へと移行を進めつつ、そうした業態をニーズに合わせて、柔軟に組み替えるビジネスモデルが中心的となりつつある。

業界では、長期的にはAIやIoTによって減少していく業務も見込まれることから、需要分野を見極めつつ、人材育成に注力していこうとしている。

（町田　光弘）

※前回の調査時期は、平成26年10～12月期

表１　労働者派遣業の事業所・従業者数（平成26年）



資料：総務省『平成26年経済センサス基礎調査』より作成。

表２　労働者派遣事業の状況（平成28年6月1日現在）



資料： 厚生労働省

表３　派遣社員実稼動者数前年同月比



資料：一般社団法人日本人材派遣協会「労働者派遣事業統計調査」

（注）実稼動者数は各月末の最終営業日をカウント。

近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

南関東：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

東海：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

全地域には、その他７地域を含む。