

「2009年問題」に商機見る派遣業界

<派遣と請負>

派遣…派遣会社が雇用し、その労働者は発注元の指揮命令を受けながら働く。派遣会社は労働者の時給単価で発注元から報酬を得る。

請負…発注元から仕事の完成を目的とした作業を受託し、請負会社の責任者が指揮命令を行う。請負会社は仕事の結果に対して報酬を得る。

厚生労働省の調査によれば、2006年度(06年4月—07年3月)の派遣労働者数は前年度比26%増加の321万人。うち、製造業への派遣は何と同3・4倍の24万人。この大幅な増加の背景には、04年の改正労働者派遣法による“製造業への派遣解禁”や、06年に社会問題化した“偽装請負”の回避が挙げられる。



“偽装請負”とは、契約上は“請負”の形をとりながらも、実態は発注元が指揮命令を行う“派遣”になっているもの。発注元は指揮命令をしながら無期限で人を雇用できるなどのメリット、派遣元には人材育成などの負担軽減というメリットがあるが、違法であることはいうまでもない。

“偽装請負”が顕在化したことで、製造業者は法規制の厳しい請負から派遣へと労働力のシフトを加速した。

こうして06年以降に急増した派遣労働者は、09年から順次3年間の契約期間を終えることとなる。同時に、製造業者は3カ月の契約解除期間を迎えるわけだが、これが大問題となっている。

というのも、製造業への派遣の大半は工場の製造ラインであり、この“空白の3カ月間”に派遣社員を使用せずに生産量を維持することは困難と考えられるからだ。最悪の場合、工場が操業停止に陥る可能性もある。いわゆる「2009年問題」である。

製造業者に与えられた選択肢は3つ。(1)当該期間前に派遣から請負へと雇用体制を移管する(2)直接雇用に切り替える(3)契約を解除し、派遣社員によるすべての労働を3カ月間凍結させる——。とはいえ、製造業にとって(3)は自殺行為に等しいため、実際は請負へのシフト、もしくは直接雇用しか道はない。

こうした中、キヤノンやコマツ、ダイキン工業など大手製造業者は派遣契約を打ち切り、直接雇用に切り替える方針を明らかにした。しかし、人材派遣コンサルティング業のソリューション&パートナーズは、こうした製造業者の対応に首をかしげる。「直接雇用といっても、ほとんどが期間契約(契約社員)。全員を正社員化することには無理がある。数年後にはまた同じ問題が出てくるだろう」(ソリューション&パートナーズ・広報担当)。



請負化で高利益率に

製造業者が頭を抱える一方で、製造業向け人材派遣・請負側は「2009年問題」を商機ととらえる企業も少なくないが、発注元が派遣社員を直接雇用すれば、派遣元としては商品(人材)が無償で奪われることになる。請負化推進、製造側への請負提案強化で成果を収めつつある銘柄をマークしたい。

アウトソーシング(2427・JQ)は09年12月期末までに、全体売上高に占める請負事業所売り上げの比率を52%(前期実績34%)まで向上させる中期計画を発表するも、今6月中間期で前倒し達成する見込み。請負化により、「従来の時給単価による収入が、生産性による収入へと変わり、利益率が向上している」(会社側)という。

ワールドインテック(2429・JQ)も、09年12月期末までにファクトリー事業における売上高の請負比率を60%(前期末で15%)に高める方針。

請負化を進める両社はいずれも今期は約50%増益を見込む。請負化の必要に迫られていない、製造業以外を主力とする競合他社に比べ伸び率が著しい。

「2009年問題」に関する派遣・請負各社のコメント				
企業名	コード	主力事業	コメント	「2009年問題」 業績寄与度
アウトソーシング	2427・J Q	製造業向け 派遣・請負	顧客の大半が請負での形を望んでいる。請負化と同時に、スキルを持たせるためにスタッフの正社員化を推進中。派遣事業所も需要に応じて活用する	◎
ワールドインテック	2429・J Q	製造業向け 派遣・請負	メーカー出身者や多くの請負を手掛けてきた「請負マイスター」を4人設置。今年中に彼らの下に85人の請負運営者をつくる。昨年からの教育を開始している。	◎
Uテクノロジー	2146・J Q	製造業向け 派遣	売り上げの大半を占める一般派遣はすべて請負にシフトする。派遣業は特定派遣(※)のみ残す。グッドウィルは製造業以外の業種を広く手掛けているし、請負化を求められるような段階でもない。	?
トラストワークス	2154・J Q	製造業向け 派遣	大規模な受注先から請負化の提案をしている。現在売上高ベースで「派遣9」:「請負1」。請負比率は高める方針。経験豊富な正社員が多く、請負の人材教育は問題ない。	○
パソナテック	2396・J Q	IT技術者 派遣	1人当たりの単価上昇と紹介予定派遣※2の好調で、利益率安定。請負には高度なスキルが必要な上、請負自体に対する法律の取り締まりも厳しく、請負化はそれほど簡単ではない。むしろ需要は請負から派遣へに進むのでは。	△
※1 特定派遣...「特定労働者派遣」。登録制の一般派遣ではなく、派遣元に正社員として雇用されている必要がある。常用雇用であるため厚生労働大臣への届出が必要。専門性の高い業種が多い。 ※2 紹介予定派遣...発注元の社員になることを前提とした派遣。				