

特集 県内の人材派遣業について

～ 法律改正により市場規模の拡大が見込まれる ～

< 要旨 >

人材派遣業とは、人材派遣会社が雇用する派遣社員をユーザー企業に派遣し、ユーザー企業の指揮命令の下で労働に従事させることを事業として行うことをいう。人材派遣業は、1986 年の法施行によって誕生した若い業界である。この若い業界が、景気低迷下にも拘わらずここ数年来順調に伸びている。また、人材派遣法が改正され 99 年 12 月 1 日から施行される。今回の改正では、派遣対象業務がポジティブリスト方式から、ネガティブリスト方式に変更された結果、派遣対象業務が原則自由となった。このため、市場規模の一層の拡大が期待されている。

一方、法施行を睨んだ新規参入も相次いでおり、競争の激化も予想される。今後の対応如何では、人材派遣会社の明暗を分けるものと思われ、人材派遣業にとって重要な時期を迎えたといえる。

県内においても、人材派遣業はここ数年順調な伸びをみせている。ただ、新規参入も相次いでおり、県内市場でも競争の激化が予想される。このような中、県内の人材派遣業については、派遣社員のレベルアップ、派遣社員の確保、人材派遣会社のイメージアップ、人材派遣業についての認識度アップ、などが課題として挙げられる。

この中でも、人材派遣業についての認識度アップは、市場規模の拡大を図るうえで重要と思われる。県内においては、人材派遣業に対する認識度が本土に比べかなり低く、派遣社員を募集しても応募が少ないなどの声が聞かれる。また、ユーザー企業も本土系列の企業や県内大手企業に限られており、今後は需要・供給両面での市場開拓が必要となろう。県内においては、市場規模拡大の余地がまだ残されているといえよう。

2000 年 12 月には、正社員採用候補者の派遣が解禁され、人材派遣会社には企業の人事業務の一部をアウトソーシングする道も開けてくる。その意味においては、競争激化も予想されるが、人材派遣業は将来有望な産業のひとつとして位置づけられよう。

企業の構造変化や個人のライフスタイルの変化などから、人材派遣業は労働需給の新たな担い手として、ますます必要性が高まろう。ただ、人材派遣という雇用形態は、活用の仕方によっては雇用環境に大きな影響を与えかねない。今後は、人材派遣システムの認識度・理解度を深め、同システムを上手に活用することが社会全体に求められている。

< 目 次 >

- 1．はじめに
- 2．人材派遣業とは
 - (1)一般労働者派遣事業
 - (2)特定労働者派遣事業
- 3．人材派遣法の改正
 - (1)対象業務の範囲の拡大
 - (2)派遣期間の制限等
 - (3)派遣労働者の社会・労働保険の加入の有無の派遣先への通知
 - (4)その他
- 4．県内人材派遣業の現状
 - (1)事業所数
 - (2)派遣先数
 - (3)売上高
 - (4)派遣社員数
 - (5)派遣社員の登録状況・派遣実績
 - (6)派遣対象業務の内訳
- 5．県内人材派遣業の課題と展望
- 6．まとめ

1．はじめに

いま人材派遣業が注目を浴びている。人材派遣業は 1986 年の法施行によって誕生した若い業界である。これまでは、人材派遣業の業績も他の業界同様、景気に左右されバブル崩壊後は低迷が続いていた。ところが、ここ数年はその状況が一変し、業績は順調に伸びている。これは、企業がリストラを進め、正社員の削減を実施する一方で、短期的な即戦力として派遣社員を積極的に活用するという雇用構造の変化が背景にある。また、ライフスタイルの多様化を背景に派遣社員として人材派遣会社に積極的に登録する動きもみられ、需要・供給ともに増加し、市場規模が順調な拡大をみせている。また、人材派遣法の改正により、99 年 12 月 1 日からは派遣対象業務が原則として自由となり、一層の市場規模の拡大が見込まれている。

県内においても、法施行後の 86 年に人材派遣会社が誕生して以来、事業所数は増加傾向にある。市場規模は、一進一退をみせる時期もあったが、ここ数年は拡大しつつある。

本レポートでは、人材派遣業および人材派遣法の改正内容を考察し、県内における人材派遣業の現状の分析、課題、今後の展望について概観してみたい。

2. 人材派遣業とは

人材派遣業（＝労働者派遣業）とは、人材派遣会社（＝派遣元事業主）が自己の雇用する派遣社員（＝派遣労働者）をユーザー企業（＝派遣先）へ派遣し、ユーザー企業の指揮命令の下で労働に従事させること、を事業として行うことをいう。労働力需給の迅速かつ的確な結合を図るために行われ、これまでは主に専門的な知識、技術、経験を必要とする業務が中心であった。人材派遣事業は、雇用形態により以下の二つに分けられる。

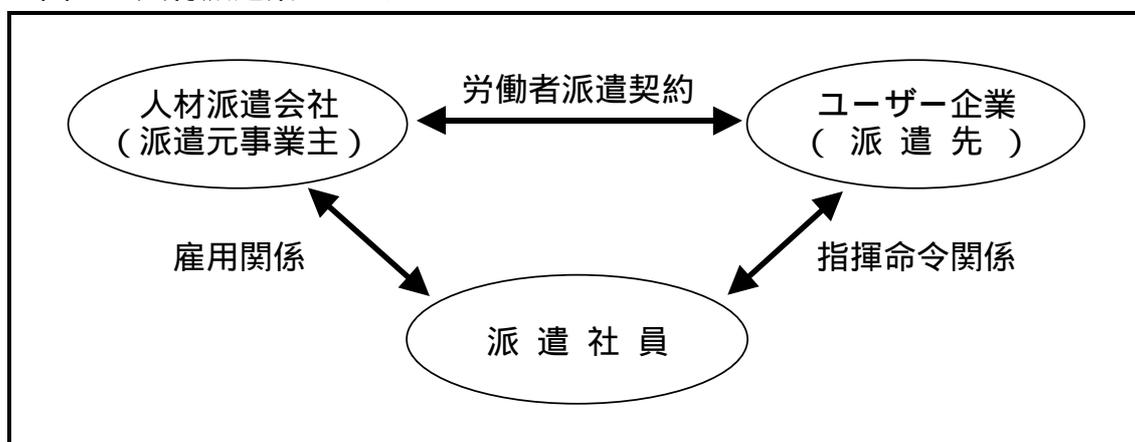
（1）一般労働者派遣事業（以下、一般派遣）

特定労働者派遣事業以外の人材派遣事業をいう。臨時・日雇の労働者を派遣する事業がこれに該当する。一般労働者派遣事業を行うには、労働大臣の認可を受けなければならない。派遣社員は、人材派遣会社に常時雇用されているわけではない。派遣社員として登録後、派遣を希望するユーザー企業のニーズと登録者の技能が一致してはじめて人材派遣会社と雇用契約が結ばれ、派遣される。当然、登録しただけで実際に派遣されなければ給与は支払われない。一般事務関係の派遣のほとんどはこの一般労働者派遣事業である。

（2）特定労働者派遣事業（以下、特定派遣）

常用雇用労働者だけを労働者派遣の対象として行う人材派遣事業をいう。特定労働者派遣事業を行うには、労働大臣に届出をし、これが受理されなければならない。派遣社員は、人材派遣業者に常時雇用されており、依頼があればユーザー企業へと派遣される。常時雇用であるので、給与や福利厚生などその他の権利は通常の雇用と何ら変わることはない。この特定労働者派遣は、ソフトウェア開発や機械設計など比較的高い技術を必要とする業務や、逆に建築物清掃、建築設備運転・点検・整備など繁閑の差が少ない業務に多い。

図1 人材派遣業のシステム



3. 人材派遣法の改正

99年7月7日に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部改正する法律(平成11年法律第84号)」(以下、改正人材派遣法)が公布され、一部については99年12月1日より施行されることとなった。

今回の改正の理由としては、97年6月に、国際的に労働者派遣を含む民間の労働力需給調整事業の自由化を認めるなどを目的とするILO181号が採択され、わが国も国内法の整備を図る必要がでてきた、短期間の即戦力としての派遣労働力活用の動きが広がり、派遣労働力の利用可能な対象業務範囲の拡大を求める声が強まった、企業がリストラを進める上で、社員を半ば強制的に派遣社員に置き換えるなど労働者の雇用情勢の悪化が社会問題化した、などが挙げられる。99年12月1日から施行される改正人材派遣法の主な内容、および指針等に盛り込まれた規制内容は以下のとおり。

(1) 対象業務の範囲の拡大

今回の改正により、派遣対象業務はポジティブリスト方式(派遣対象業務である26業種を明記。表1を参照)から、派遣をしてはならない業務を列挙するネガティブリスト方式(派遣対象業務は原則自由とする。下記～の非派遣業務参照)に移行される。これによって、従来派遣対象業務でなかった営業職や販売職の派遣が可能となり、派遣労働力活用の広がりが期待されている。

表1 従来の派遣対象26業務(ポジティブリストに列挙されていた業務)

1. 86年7月に認められた業務(16業務)

(1)ソフトウェア開発 (2)機械設計 (3)放送機器等捜査 (4)放送番組等演出 (5)事務用機器操作 (6)通訳、翻訳、速記 (7)秘書 (8)ファイリング (9)調査 (10)財務処理 (11)取引文書作成 (12)デモンストレーション (13)添乗 (14)建築物清掃 (15)建築設備運転、点検、整備 (16)案内・受付、駐車場管理等

2. 96年12月に認められた業務(追加10業務)

(17)研究開発 (18)事業の実施体制の企画、立案 (19)書籍等の制作・編集 (20)広告デザイン (21)インテリアコーディネーター (22)アナウンサー (23)OAインストラクション (24)テレマーケティング (25)セールスエンジニア (26)放送番組等の大道具・小道具

ネガティブリスト（非派遣対象業務）

港湾運送業務

建設業務

警備業務

政令で定める業務

（２）派遣期間の制限等

ユーザー企業は以下の から までの業務を除き、ユーザー企業の派遣就業の場所ごとに同一の業務について人材派遣会社から 1 年を越える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないことになる。

専門的な知識、技術若しくは経験を必要とする業務又は特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務であって長期雇用慣行を損なわないと認められるものとして政令で定める業務

事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のために必要な業務であって一定の期間内に完了することが予定されている業務

ユーザー企業の労働者が育児休業等を取得する場合のその労働者の業務

人材派遣システムは、あくまでも短期的な労働力の需給調整を担うものであり、正社員の代用として長期にわたって使用される性質のものではないという原則を強化した内容となっている。新たに対象となる業務については、派遣期間を「最長 1 年間、更新不可」としている。なお、従来の 26 業務については、受け入れ期間 1 年の制限の対象外となっている（従来の対象業務は、従来同様「契約期間は最長 1 年、ただし、3 年以内の更新可」）。

今回の法改正によって人材派遣業界では市場拡大が見込まれるとして、派遣社員の機能強化、サービス内容の拡充といった新たな動きを見せ始めている。

（３）派遣労働者の社会・労働保険の加入の有無の派遣先への通知

人材派遣会社は、労働者を派遣する際、当該労働者の健康保険及び厚生年金保険の被保険者の資格の取得の確認、並びに雇用保険の被保険者となったことの確認の有無に関する事項をユーザー企業へ通知しなければならないこととなる。

つまり、人材派遣会社は派遣を行う場合は、社会・労働保険に加入した派遣

社員を派遣しなければならない。一方のユーザー企業は社会・労働保険に加入している派遣社員を受け入れなければならない。従来も同様の規定はあったが、今回の改正では更に踏み込んで厳守を求める内容となっており、違反した場合の罰則も規定されている。

この社会・労働保険加入に関しては、保険の変更手続きが煩雑なことや人材派遣は短期間の契約が多いことから、人材派遣業の実状にそぐわないとの意見も多く聞かれる。この問題が解決されると、人材派遣業は更に飛躍をする可能性もあろう。しかしながら、人材派遣業の必要性を認めつつも、基本的には正社員という雇用形態を重視する立場から、社会・労働保険への加入を厳守する内容になったと思われる。

(4) その他

その他、以下の規則が指針等に盛り込まれた。

派遣社員を特定することを目的とする行為の制限

ユーザー企業が派遣社員を受け入れるために行う事前面接や、人材派遣会社へ派遣社員の履歴書の提出を求めることが該当する。

セクシャルハラスメント等に関する規定のユーザー企業への適用

派遣社員のセクシャルハラスメント防止に関する配慮義務、妊娠中および出産後の健康管理に関する措置の規定は、従来は人材派遣会社に適用されていた。しかし改正後は、ユーザー企業にも適用されることとなる。

派遣契約の中途解除に対する保護措置

ユーザー企業の一方的な理由で派遣契約の中途解除に対する保護措置として、ユーザー企業の人材派遣会社に対する損害賠償責任の義務が規定された。

4. 県内の人材派遣業の現状

県内の人材派遣業の推移を見ると、バブルの崩壊や長引く景気低迷の影響を受け、一進一退が続いていた。ただ、企業が正社員のリストラを進める一方で、派遣社員を短期間の戦力として活用する機運が高まったことから、96年以降増加に転じ、97年においては市場規模が急拡大している。その中で、一般派遣と特定派遣の明暗がはっきりと分かれてきている。

(1) 事業所数

県内の事業所数は、93年度から98年度にかけてはほぼ横ばいで推移していたが、99年度に入ると法律改正を睨んだ新規参入が相次ぎ一気に増加している。内訳で見ると、特定派遣の事業所数は91年度から99年度までほとんど変化は見られず、一般派遣の事業所数の変化がそのまま全体の動きに反映されている。

図2 県内の事業所数推移

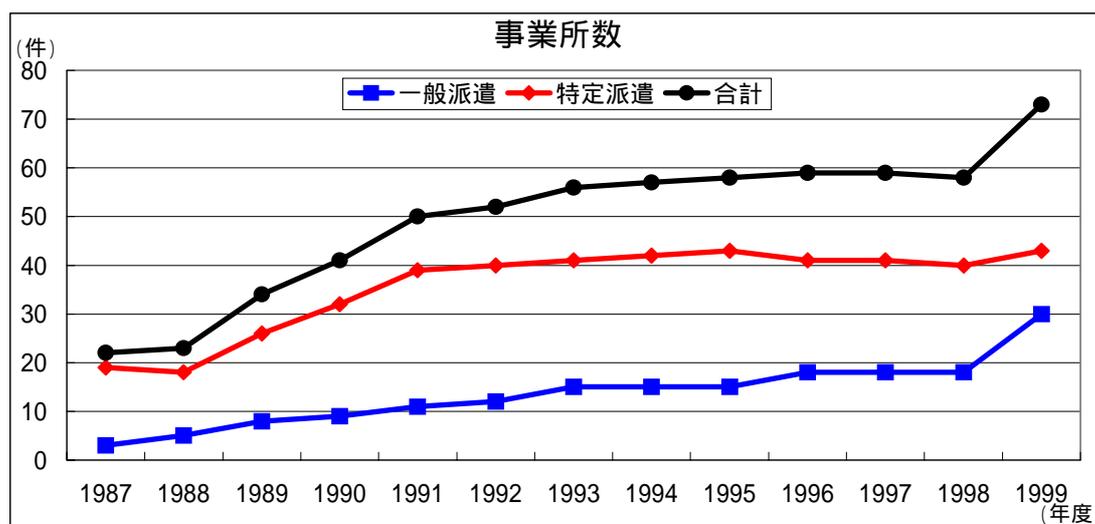


表2 県内と全国の事業所数推移

(単位: 件)

年度	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	
沖縄	一般	3	5	8	9	11	12	15	15	15	18	18	18	30
	特定	19	18	26	32	39	40	41	42	43	41	41	40	43
	合計	22	23	34	41	50	52	56	57	58	59	59	58	73
全国	一般	1,153	1,320	1,619	1,785	2,081	2,032	2,005	2,070	2,105	2,354	2,632		
	特定	5,788	5,764	6,270	7,080	7,304	7,231	6,610	6,688	6,914	7,165	6,627		
	合計	6,941	7,084	7,889	8,865	9,385	9,263	8,615	8,758	9,019	9,519	9,259		

(資料) 労働省職業安定局、沖縄県商工労働部

(注) 1. 各年度とも年度末の数値

2. 99年度については11月1日現在の数値

全国的には、一般派遣の事業所数は比較的順調に伸びているのに対し、特定派遣の事業所数は減少する傾向が見られる。一般派遣と特定派遣の明暗がはっきりと分かれてきている。

(2) 派遣先数

県内の派遣先数はバブル崩壊など景気の影響を受け、90年度をピークに低迷していた。しかし、95年度以降は徐々に増加に転じ、97年度にはピークの90年度を上回っている。これは、企業がリストラを進め正社員を減少させる一方で、派遣社員を短期間の即戦力として活用する機運が高まっていることが背景にあるとみられる。内訳で見ると、ここでも特定派遣の低迷、一般派遣の回復という構図がみられる。

全国的には、91年度をピークに一般派遣、特定派遣ともに減少。その後両者とも増加に転じているが、一般派遣が96年度、97年度と二桁増となっているのに対し、特定派遣は97年度には再び減少に転じている。

図3 県内の派遣先数

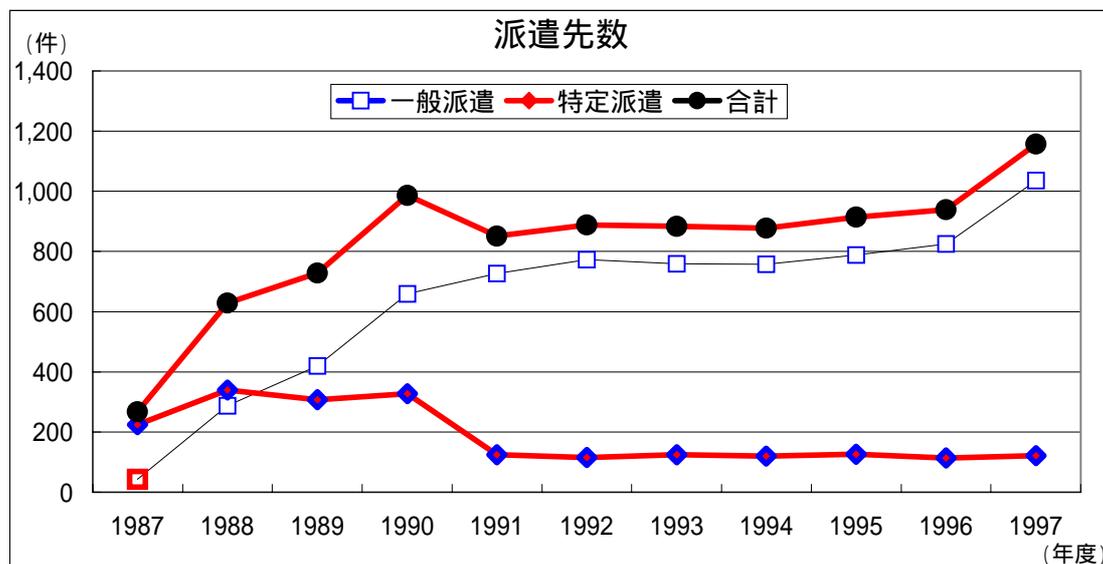


表3 県内と全国の派遣先数

(単位: 件)

年度	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
沖縄	一般	43	288	420	660	727	773	759	758	789	826	1,036
	特定	225	340	308	327	125	115	125	120	126	113	121
	合計	268	628	728	987	852	888	884	878	915	939	1,157
全国	一般	57,467	73,826	111,025	142,295	168,744	158,325	154,098	150,039	158,838	198,197	256,606
	特定	28,314	22,563	22,601	25,487	27,310	25,240	22,052	21,023	22,990	23,688	22,675
	合計	85,781	96,389	133,626	167,782	196,054	183,565	176,150	171,062	181,828	221,885	279,281

(資料) 労働省職業安定局、沖縄県商工労働部

(3) 売上高

県内の売上高は、90年度の48億円をピークに減少に転じ、95年度には31億円まで落ち込んだ。ただ、96年度以降は増加に転じ、97年度には市場規模は56億円まで急拡大している。内訳は、ここでも一般派遣と特定派遣の明暗がはっきり分かれている。一般派遣は一貫して増加傾向が続いている。これに対し、特定派遣は90年度をピークに減少傾向が続いており、97年度時点でもピーク時の4割程度の水準にとどまっている。

全国的には、91年度をピークに減少に転じた後、95年度以降再び増加に転じている。しかし、特定派遣に関しては全国的にも低迷がみられる。

図4 県内の売上高

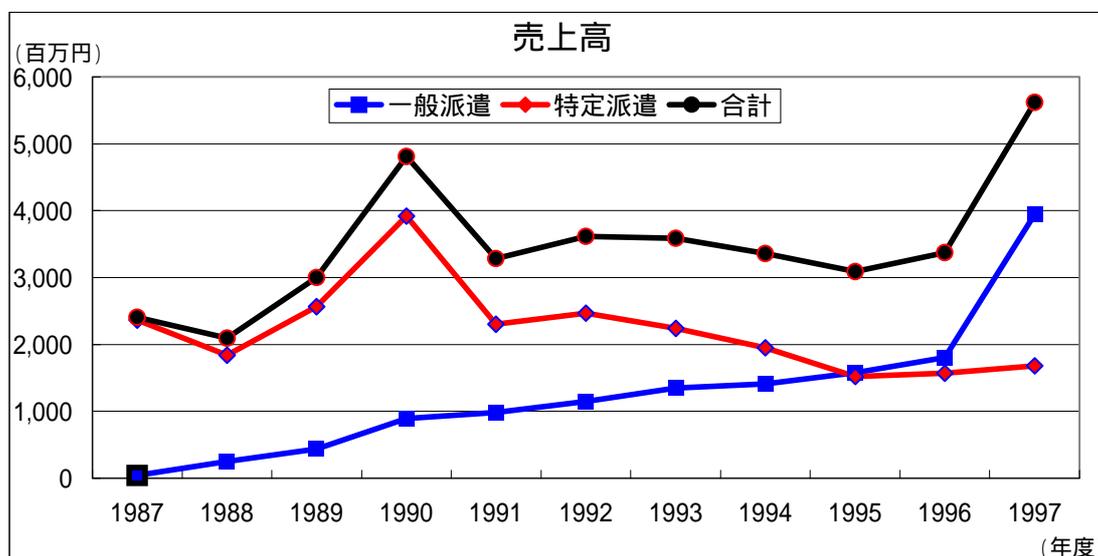


表4 県内と全国の売上高 (単位:百万円)

年度	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
沖縄	一般	44	250	436	894	980	1,147	1,346	1,407	1,573	1,804	3,946
	特定	2,363	1,842	2,567	3,916	2,303	2,467	2,241	1,952	1,520	1,569	1,677
	合計	2,407	2,092	3,003	4,810	3,283	3,614	3,587	3,359	3,093	3,373	5,623
全国	一般	164,300	237,800	346,200	449,800	591,000	610,500	543,300	544,900	626,900	775,100	936,800
	特定	338,900	345,400	363,200	437,100	498,900	470,300	405,500	387,000	390,300	407,600	396,700
	合計	503,200	583,200	709,400	886,900	1,089,900	1,080,800	948,800	931,900	1,017,200	1,182,700	1,333,500

(資料) 労働省職業安定局、沖縄県商工労働部

(4) 派遣社員数

県内の派遣社員数(この項では実際に就労した派遣社員を指す)は、多少の変動はあるものの増加傾向にある。内訳で見ると、一般派遣は96年度を除き増

加を続けているが、特定派遣は93年度以降は減少傾向となっている。

全国的には、92年度、93年度は減少したものの、その後は再び増加傾向となっている。ただ、内訳を見ると、ここでも一般派遣の堅調な伸びに対し、特定派遣は92年度以降減少傾向が続いている。

図5 県内の派遣社員数

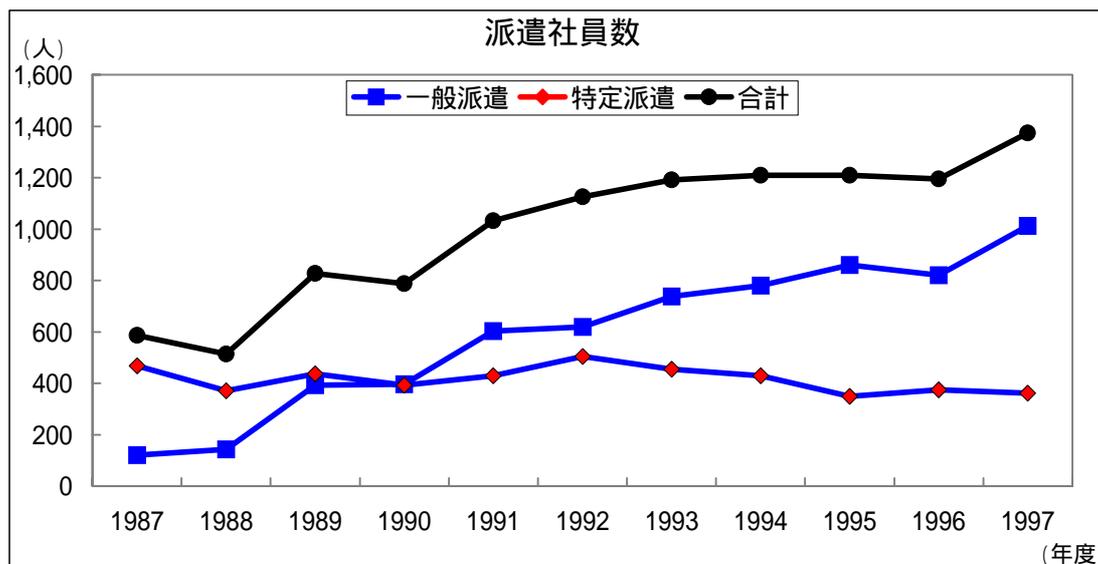


表5 県内と全国の派遣社員数 (単位：人)

年 度	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
沖 縄	一般派遣 登録者数	541	475	703	781	1,195	997	1,057	1,043	946	989	1,373
	一般派遣 就労者数	120	143	392	396	603	620	737	779	861	820	1,012
	特定派遣 就労者数	467	371	436	392	429	505	454	430	349	374	361
	労働者数 合計	587	514	828	788	1,032	1,125	1,191	1,209	1,210	1,194	1,373
全 国	一般派遣 登録者数	171,283	211,844	316,709	382,070	471,658	503,156	436,336	437,000	469,339	572,421	695,045
	一般派遣 就労者数	66,614	94,310	121,680	153,200	195,530	181,150	166,046	169,417	185,327	229,589	273,731
	特定派遣 就労者数	76,710	71,923	73,697	80,565	87,613	80,909	69,934	68,883	69,630	68,941	66,328
	労働者数 合計	143,324	166,233	195,377	233,765	283,143	262,059	235,980	238,300	254,957	298,530	340,059

(資料) 労働省職業安定局、沖縄県商工労働部

(注) 1. 一般派遣の就労者とは、実際に派遣された派遣社員を指す

2. 特定派遣は、常時雇用なのですべて就労者となる

(5) 派遣社員者の登録状況・派遣実績

県内の派遣社員の登録状況を見ると、ほとんどが女性で占められており、男性の登録は5%弱である。また、年齢別に見ると、20歳代と30歳代で全体の9割弱を占めており、結婚や出産などで退職した女性が派遣社員として登録している状況がうかがえる。

次に派遣実績を見ると、更に女性の比率が高まり、男性の派遣実績は3%弱となっている。年齢別では、登録状況と同じく20歳代と30歳代で全体の9割弱を占めている。

なお、登録した派遣社員が実際に派遣される割合（稼働状況）は、各社ばらばらであるが、今回の調査から見ると概ね2割～3割の稼働状況となっている。

図6 派遣社員の登録状況

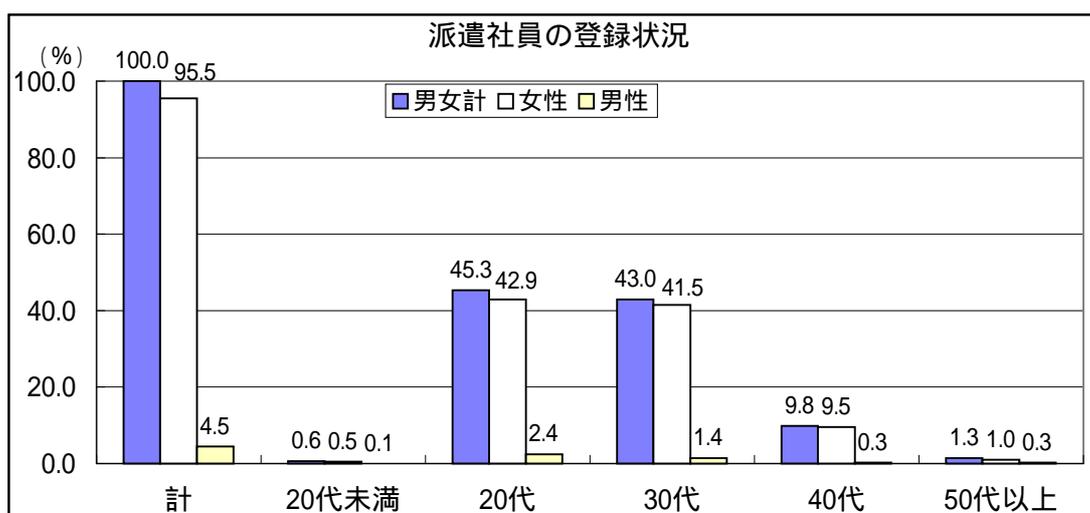
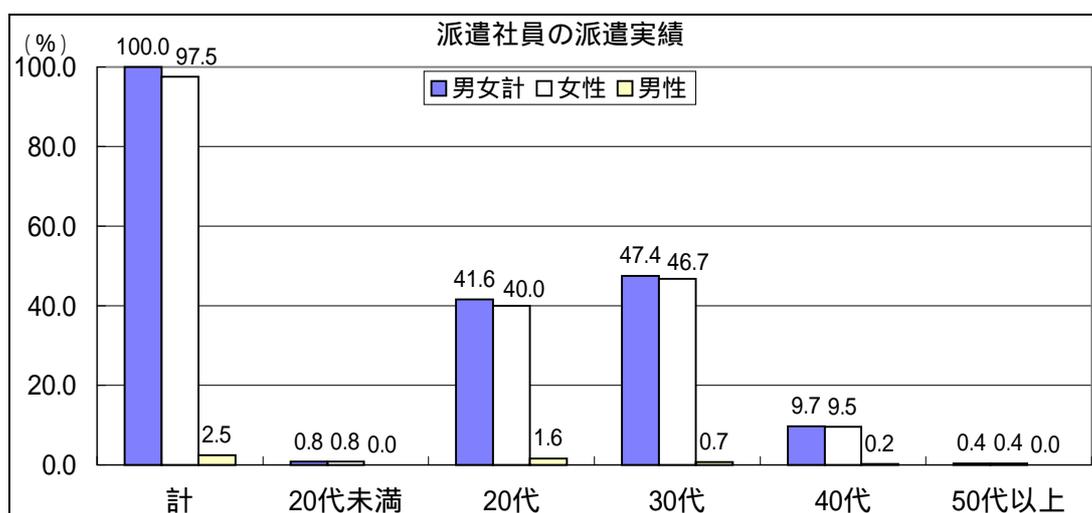


図7 派遣社員の派遣実績



(資料) 琉球銀行 調査部

(注) 当部にて調査した一般派遣会社の平均値

(6) 派遣対象業務の内訳

県内の人材派遣会社の対象業務を見ると、全体では 事務用機器操作 ソフトウェア開発 財務処理 案内・受付、駐車場管理等 ファイリングの順となっており、後方部門業務が多くなっている。

また、一般派遣と特定派遣の特徴を表しているものとして、一般派遣の添乗業務、特定派遣のソフトウェア開発を挙げることができる。高度な専門知識を用い、じっくりと腰を据えて作業を行う必要のあるソフトウェア開発は、特定派遣。観光客相手の商売で季節変動の大きい添乗業務は、一般派遣となっている。

なお、添乗業務を主な業務としている一般派遣会社が 30 社中 9 社ある。観光立県沖縄の特徴を表わしているといえよう。

表 6 派遣対象業務の内訳

	ソフトウェア開発	機械設計	放送機器等操作	放送番組等演出	事務用機器操作	通訳、翻訳、速記	秘書	ファイリング	調査	財務処理	取引文書作成	デモンストレーション	添乗	建築物清掃	建築設備運転、点検、整備	案内・受付、駐車場管理等	研究開発	事業の実施体制の企画、立案	書籍等の制作・編集	アナウンサー	OAインストラクション	テレマーケティングの営業	放送番組等の大道具・小道具
一般	5	0	1	1	22	9	9	11	6	16	4	7	12	0	0	14	1	0	1	0	3	2	0
特定	27	2	3	3	30	3	3	4	1	6	0	6	1	2	3	4	0	1	1	1	1	1	1
合計	32	2	4	4	52	12	12	15	7	22	4	13	13	2	3	18	1	1	2	1	4	3	1

(資料) 沖縄県商工労働部

(注) 複数業務を行う業者がほとんどのため、表 6 の数値合計と 表 2 の事業所数は一致しない

5. 県内人材派遣業の課題と展望

99年12月1日の改正人材派遣法の施行により、人材派遣会社にとっては幅広い業務展開が可能となる。その一方で、法施行を睨んだ新規参入が相次いでおり、一層の競争激化が予想される。この局面への対応如何で、人材派遣会社の明暗が分かれると思われる。今回の調査の結果、県内の人材派遣会社の課題として、以下の項目が浮かび上がってきた。

(1) 派遣社員のレベルアップ

派遣社員のレベルアップについては、各人材派遣会社ともOA機器操作研修およびマナー研修の充実により派遣社員のレベルアップを図るとのことである。派遣社員の質の向上によって、他社との差別化を図ろうとしている。

(2) 派遣社員の確保

派遣社員の確保については、新たに業務展開が可能になった分野での人材の確保が挙げられる。現在注目されている営業・販売業務などがこれに該当しよう。ただ、現時点では将来どれだけのニーズが発生するのか不透明なうえ、ユーザー企業毎に異なる営業・販売戦略に沿った研修体制の構築が難しい。また、派遣社員に対しても正社員同様、営業成績がノルマとして与えられた場合の対応が難しいことから、当面は様子を見るとの消極的な対応が多かった。その中で、本土の大手人材派遣会社との提携を通じて研修体制の構築を目指すという人材派遣会社もあり、この件については対応にばらつきがみられた。

また、県内に開設が相次いでいるコールセンターへの人材派遣であるが、現時点では時期尚早との見方が多かった。これは、若年者雇用促進助成金はハローワークから雇用した場合にのみ適用され、人材派遣会社を通じた派遣社員には適用されないことが理由である。ただ、相次ぐコールセンターの開設でハローワークからの雇用だけでは労働力の確保が間に合わなくなる可能性があることや、助成金制度が3年後には切れることから、将来の需要を見越して、研修ノウハウの蓄積を目指すとの人材派遣会社もみられた。

このほか、複数の人材派遣会社へ重複登録している派遣社員が多いことから、派遣社員へのフォローアップ体制の充実によって、派遣社員に自社を選んでもらう戦略を打ち出す人材派遣会社もみられた。

(3) 人材派遣会社のイメージアップ

人材派遣会社のイメージアップについては、登録社員数の豊富さ、質の高さ、過去の派遣実績、本土の大手人材派遣会社との提携、などをアピールすること

を挙げる人材派遣会社が多かった。

(4) 人材派遣業についての認識度アップ

人材派遣業についての認識度アップは、市場規模を拡大するうえで重要である。県内においては、人材派遣業に対する認識度が本土に比べかなり低い。人材派遣会社が登録する派遣社員を募集しても、応募が少ないとの声も聞かれる。また、ユーザー企業も、本土系列の企業や県内大手企業に限られている。今後は、需要・供給両面での市場開拓が必要となろう。本県は失業率が高く、各企業が独自にパートなどの臨時職を採用し易いことが、人材派遣を必要としない要因であるとの見方もある。しかし、本土系列企業や県内大手企業では、派遣社員の活用が進んでいる。人材派遣会社は、採用の手間や労務管理が省けることや、派遣社員は質が高く即戦力として使える点などをもっとアピールすべきであろう。

ここ数年、県内においても人材派遣業は順調に伸びてきた。また、市場規模拡大の余地もまだまだ残されている。そして、2000年12月には正社員採用候補者の派遣が解禁される。これは言わば、企業の人事業務を一部代行するアウトソーシングであり、更なる市場規模の拡大である。その意味において、人材派遣業は有望な産業のひとつとして位置づけられよう。しかし、一方で新規参入による競争激化も予想される。前述のように、人材派遣会社の今後の対応如何で明暗がはっきりと分かれてこよう。

6. まとめ

本レポートでは、人材派遣業について述べたが、やはり地位・収入の安定性から見ると理想的な雇用形態としては正社員を挙げることができよう。しかしながら、企業の構造変化や個人のライフスタイルの変化などから、人材派遣も労働需給の新たな担い手として、ますます必要性が高まろう。今回の改正人材派遣法によって、その道は開かれた。企業によっては、社内の沈滞ムードを打破する目的で派遣社員を雇い、正社員を刺激して社内の活性化を図っているところもあるという。新たな活用方法として注目される。

人材派遣という雇用形態は、活用の仕方によって雇用環境に大きな影響を与えかねない。単に企業のリストラの手段として活用されるのであれば、人材派遣業の将来は暗いといえよう。今後は、人材派遣システムの認識度・理解度を深め、同システムを上手に活用することが社会全体に求められている。

(武田 智夫)