



## 業界レポート

# 職業紹介・労働者派遣業

産業分類コード91

あなたの会社の **e-審査部®**  
リスクモンスター株式会社

# 市場概要

## ① 営業種目

職業紹介業、労働者派遣業

## ② 業界規模

7兆7,590億円

上場企業数 24社

非上場企業数 23,160社

## ③ 業界サマリー

斯業種は、職業を斡旋する職業紹介業と、派遣社員として職場を斡旋する労働者派遣業に大別される。

### ■職業紹介業

職業紹介事業者は、求人と求職の申し込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係成立を斡旋している。顧客対象となるのは、求人を行う企業と、求職を行う転職活動者、新卒学生である。

職業紹介事業を開始するにあたっては、厚生労働大臣の許可を受けなければならないが、職業安定法で禁止されている職業(港湾運送業務、建設業務)を除いた全ての職業について職業紹介ができる。

近年は、インターネットを活用した就職活動、転職活動が主流となっており、非対面により職業紹介を行うケースも多い。

### ■労働者派遣業

労働者派遣事業者は、派遣先企業からの依頼に基づき、スキルレベル・業務内容・勤務条件等に合致する人材を派遣先企業に供給している。

労働派遣事業は、常用雇用する労働者のみを派遣できる「特定労働者派遣事業(届出制)」とそれ以外の労働者派遣事業として「一般労働者派遣事業(許可制)」に大別されていたが、2015年の労働者派遣法改正によって、両事業は許可制に一本化された。

厚生労働省の発表によると、2017年6月時点における派遣労働者数は約156万人(前年比19.4%増)であり、そのうち一般事務職従事者(約28万人)、製品製造・加工処理従事者(約27万人)、情報処理・通信技術従事者(約14万人)の3種で全体の約44%を占めている。

旧一般労働者派遣事業に該当する一般事務・製造派遣は、労働集約型であり、労働者能力の差別化が難しく、生産調整等の影響を受けやすい。一般事務・製造派遣を主とする事業者は、労働者登録数、派遣先企業数に応じて競争力が左右されるため、事業規模が大きいほどスケールメリットを得られる。

# ビジネスモデル

## ■職業紹介業

職業紹介業のビジネスモデルは、経歴や希望職種などの条件を登録した求職者のうち、求人企業の要求に応じた人材を選び、仕事を紹介する「一般登録型」と求人企業からの依頼に基づき、人材をヘッドハンティングする「サーチ型」がある。

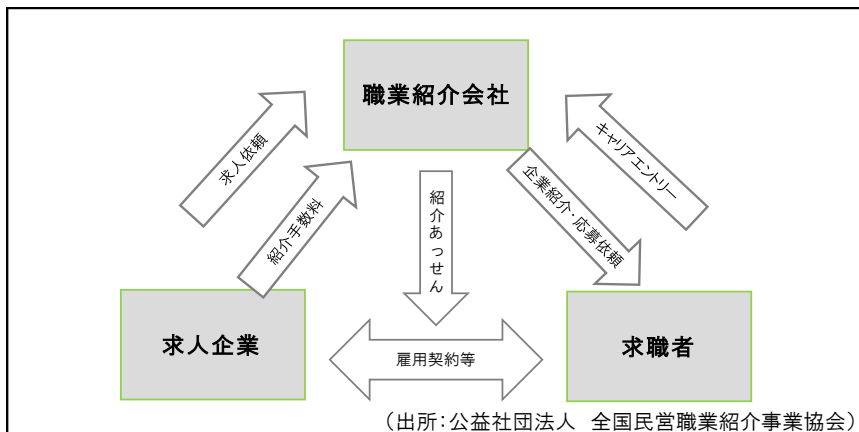
両形態ともに、求職者の就職決定後に求人企業から手数料を受領する成功報酬制を採用しており、職業紹介事業はフロー型のビジネスといえる。一般的に手数料は、「就職者の契約年収」に応じて支払われる場合が多く、就職者の勤務開始日から1カ月程度で支払われる。

## ■労働者派遣業

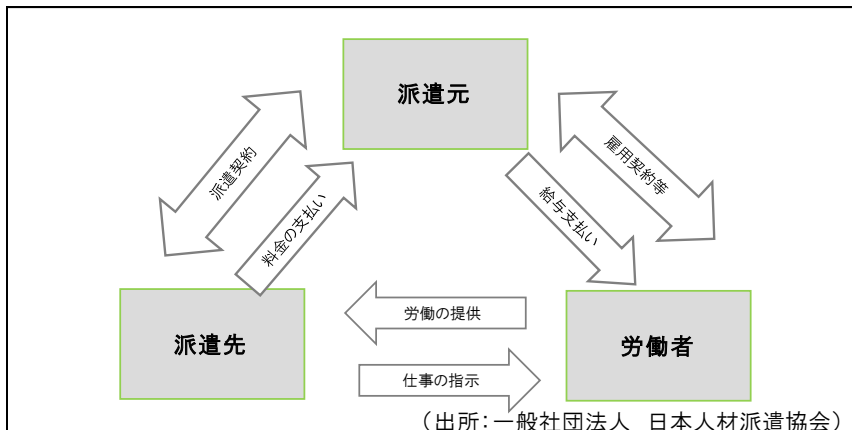
労働者派遣事業は、派遣先企業からの依頼条件に合致した人材を派遣先企業に供給する。売上は(派遣単価)×(派遣労働者の稼働時間)×(派遣労働者数)であり、売上原価は、(派遣労働者給与)+(社会保険料等)である。

労働派遣事業者は、高単価の労働者を多数派遣することによって売上高の拡大を図っている。労働者派遣契約に基づき、派遣労働者が稼働することで、継続的に収益が発生することから、労働者派遣事業は、ストック型のビジネスであるといえる。

職業紹介業のビジネスモデル



労働者派遣業のビジネスモデル



# 業界動向

2015年9月30日に改正労働者派遣法が施行され、一般・特定区分が廃止されたことにより、これまで届出制だった事業が許可制となった。許可制移行に際し、すべての労働者派遣事業者は、財務的要件等、すべての許可要件を満たす必要があることから、新規参入へのハードルは従来よりも高くなっている。

法改正に伴い、派遣労働者のキャリア形成支援制度の義務化や有期派遣労働者の派遣可能期間の制限等が導入され、労働者派遣事業者の人材育成コスト負担は増加している。また、少子高齢化・人口減少を背景に、同業者間の労働者採用の競争激化により人材獲得コストも上昇しており、労働者派遣事業の収益環境はより厳しくなる可能性が高い。

## 改正労働者派遣法のポイント

	改正内容		影響
	改正前	改正後	
改正労働者派遣法 (2015年9月施行)	・派遣可能期間について 専門性の高い特定26業務は無制限 その他の業務は最長3年間	・業務による期間区分の廃止 ・有期派遣労働者の雇用可能期間は 最長3年間	労働派遣事業者は、同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある場合、派遣終了後の雇用を継続させるための措置を講じることが、義務付けられる。  派遣先企業は、3年を超えて派遣労働者を受け入れる場合、過半数労働組合等への意見聴取手続きが必要となる。
	・一般労働者派遣事業は許可制 ・特定労働者派遣事業は届出制	・一般・特定区分の廃止 ・許可制に一本化	旧特定労働派遣事業者は、経過措置期限までに許可要件をすべて満たすことが必要となる。
	・キャリア形成支援制度の規定無し	・キャリア形成支援制度の整備を義務化	労働派遣事業者は、自社の派遣労働者に対し、教育訓練の実施が義務付けられる。  派遣先企業は、派遣元の労働派遣事業者からの協力依頼があった場合、派遣労働者が教育訓練を受けられるように必要な便宜を図るよう努めなければならない。

(出所:厚生労働省資料を参考に筆者作成)

## 労働者派遣業許可要件 一部抜粋

### 【許可基準 (一部のみ掲載)】

財産的基礎	登記簿案内	資産要件	(1) 通常の資産要件	(2) 暫定的な配慮措置 (派遣人数が10人以下)	(3) 暫定的な配慮措置② (派遣人数が5人以下)
		貸決最新対照表	事業規模	大企業・中小企業	中小企業(大企業適用なし)
事業所	責任者	事業所数	複数事業所可	1事業所のみ (派遣以外の事業所を含む)	1事業所のみ (派遣以外の事業所を含む)
		基準資産額(※)	1事業所につき 2000万円以上	1000万円以上	500万円以上
		負債	基準資産額×7以下	基準資産額×7以下	基準資産額×7以下
		現預金	1事業所につき 1500万円以上	800万円以上	400万円以上

(※ 基準資産 = 資産総額 - (繰延資産 + 営業権 (のれん) - 負債総額)

事業に使用し得る面積が概ね20㎡以上  
(労働者派遣事業を行うのに適切であること)

専門の講習期間が実施する派遣元責任者講習を受講  
(許可申請受理日前3年以内に受講したことを示す証明書があること)

(出所:厚生労働省資料を参考に筆者作成)

# 財務指標分析

業界標準値 比較業界:サービス業

## (安全性分析)

自己資本比率は、サービス業全体と比べてやや低いものの、40%超となっており、比較的安全性が高い業種といえる。また、職業紹介業・労働者派遣業ともに、大きな設備投資を必要としないことから、固定比率はサービス業全体と比べて低い水準にある。

一方で、近年はITを活用した人材管理、雇用のマッチングが主流であるため、システム開発への投資が必須である。固定資産が乏しく、固定比率が極端に低い場合には、注意が必要である。

## (効率性分析)

資本効率面では、総資本回転率の高さが注目される。斯業種は、人的資源に頼る労働集約型のビジネスであることから、多くの資本を必要としない。比較的資本効率性の高い業種であると言える。

## (収益性分析)

営業利益率及び経常利益率は、どちらもサービス業全体と比べ低い水準にある。労働者派遣業は、派遣労働者への支払給与のほか、社会保険料、福利厚生費、広告宣伝費、教育支援等に係る費用など、継続的な費用負担が重いことから、収益性が低くなりやすい業種であると思料される。

		職業紹介・ 労働者派遣業	サービス業
安全性	自己資本比率(%)	44.0	45.4
	流動比率(%)	193.6	126.9
	固定比率(%)	59.6	151.1
資本効率	売掛債権回転期間(ヵ月)	1.4	1.3
	総資本回転率(%)	2.2	0.6
収益性	売上高営業利益率(%)	4.1	5.8
	売上高経常利益率(%)	4.6	7.0

中小企業庁:中小企業実態基本調査

# 与信管理のポイント

職業紹介・労働者派遣業は、雇用に関する法改正の影響を強く受けることから、関連法規も含めて改正の動向を注視する必要がある。また、経営資源である人材を十分に確保できているかどうか、業績安定のための重要なポイントである。

## ■職業紹介業

近年は、少子高齢化に伴う人手不足から、有効求人倍率が改善されているものの、業種によるばらつきが大きい。特定の業種に特化した職業紹介を行っていた場合は、対象となる業界の景気動向を確認しておく必要がある。

斯業種は、多額の設備投資を必要としない業種であるため、参入障壁が低く、過当競争に陥りやすい。また、斯業種の競争力を左右する、求人者と求職者の確保や効果的な雇用マッチングの実現には、システム投資が欠かせない。システム投資にあたり、十分なキャッシュを有しているか、確認する必要がある。

## ■労働者派遣業

労働者派遣業は、派遣先企業のニーズに合致した人材を迅速に供給することが求められる。企業の様々なニーズに応えるべく、高度で専門性の高い労働者を確保することが、競合他社との差別化、事業力強化に繋がる。派遣先の業種、職種に適した派遣労働者を十分確保できているかどうか把握することが求められる。

2015年の労働者派遣法改正に伴い、2018年9月29日をもって、労働者派遣業の大半を占めていた旧特定労働者派遣業が廃止となる。取引先が旧特定労働者派遣業者に該当する場合は、新要件を満たし、厚生労働大臣許可を取得しているかどうか確認する必要がある。

また、法改正に伴い、派遣労働者に対する教育訓練が必須となったため、費用負担の増加が見込まれる。こうした各種の変更によるコスト負担の増加に耐えられる財政状態であるかについても確認する必要がある。

### 参考資料

公益財団法人 全国民営職業紹介事業協会 <http://www.minshokyo.or.jp/>

一般社団法人 日本人材派遣協会 <https://www.jassa.or.jp/>

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>

経済産業省 商業動態統計 <http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/syoudou/>

中小企業庁: 中小企業実態基本調査 <http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/kihon/>

総務省統計局 平成26年経済センサス <http://www.stat.go.jp/data/e-census/2014/bunrui.htm>

### 免責事項

リスクモンスター株式会社(以下、当社)は当コンテンツに掲載されている情報の正確性について万全を期しておりますが、当社は利用者が当コンテンツの情報をを用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。