

わが国における人材派遣業の成長と立地動向 Growth and location of Staffing Services in Japan

石丸 哲 史

Tetsuji ISHIMARU

福岡教育大学社会科学教育講座

友 澤 和 夫

Kazuo TOMOZAWA

広島大学大学院文学研究科

(平成17年9月30日受理)

I はしがき

グローバル化や情報化など、企業をとりまく環境の変化は、今世紀に入ってもさらに加速化しており、これは世界的趨勢でありわが国もその例外ではない。このような環境変化への企業の対応のひとつとして、経営資源の有効活用があり、企業の最も得意とする分野や競争優位に立てる部門への特化をめざし中枢機能に限定しようとする、コアコンピタンス部門への傾注という選択肢がある。これにともなって、企業行動は、不採算・余剰部門の縮小や廃止へと導かれ、人的資源の活用に関しても従来の方式を抜本的に見直すようになった。その結果、1990年代半ば以降から、雇用におけるリストラクチャリングが質的にも量的にも進行しているといわれている。

こうした状況のもと、企業の正規社員として雇われる従業員は減少する傾向にあり、代わってパートタイマーやアルバイト、派遣社員などの非正規の従業員が増加している。すなわち、企業は、そのコアコンピタンスと直結する中核的なワーカーを除いて、非正規従業員の採用や外部化を強める傾向にあるといえる。

もっとも、非正規従業員の増加は、企業の単なる経費削減を背景とするだけではなく、労働市場における多様な需要に対応する形での結果と捉えることもできる。すなわち、専門的な技術・知識をもっている人材を一定期間雇用したいという企業側のニーズの高まりに対応した労働市場のニッチの発生である。これによって、人材紹介、人材

派遣、請負など、総合的な人材サービス業の増加やアウトソーシングに関する専門的な事業所サービス業の成長がみられ、現代日本の労働市場に構造的な変化が生じている。

なかでも、人材派遣という形態は、近年急成長を遂げている。産業小分類上の「労働者派遣業」の事業所数は、2001～04年の間、4,182から6,144事業所とわずか3年間で1,962事業所も増加しており、46.9%という高い増加率を示す（『平成16年事業所・企業統計調査』より）。また、登録者数と常用派遣労働者数に関しても、前者の伸びが相対的に大きいものの、1990年代後半以降急増している（友澤・石丸2004）。これは、人材派遣業が前述の企業側の専門化したニーズに応えられるテンポラ的な人材供給を行うことができる業種であるからである。

しかしながら、人材派遣ビジネスは、このように近年急成長を続け注目を集めている業種であるにもかかわらず、成長過程や立地展開のような基本的事実について明らかにされておらず、等閑視されてきた状況にある。その成長要因についても、雇用のリストラクチャリングが深く関わっているとみられるが、いつ頃から、どのようなメカニズムを根拠に企業が導入を始めたか、分かっていない。Ward(2003)は、1990年代の人材派遣業界の急成長の状況に鑑みて、経済地理学者が理論化へ向けてそろそろ着手する段階であるとしている。

そこで、友澤・石丸(2004)では、全国96都市について立地動向を分析したので、人材派遣ビジネ

スに対してさらに地理学的なアプローチを試み、本稿では、英米における人材派遣業界を概観した上で、わが国における人材派遣ビジネスを取り巻く地域的狀況を考察しながら、人材派遣ビジネスの成長と全国的スケールおよび都市内部における立地動向を明らかにする。

全国的なスケールによって人材派遣業の立地動向を把握するためには、「事業所・企業統計調査」、日本人材派遣協会発行の「一般労働者派遣事業所一覽」が資料として活用できる。前者は、1996年調査より人材派遣業の産業小分類項目ができたため、単独の業種として分析可能となった。また後者は、各都道府県労働局と厚生労働省の協力を得ることにより協会加入事業所だけでなくほとんどの事業所をカバーしている。そこで、これらのデータをもとに全国および都道府県内の立地動向を分析する。さらに時系列的な都道府県単位の変化をみるために、厚生労働省において許可・届出受理された事業所数の推移にも考察を加える。

II 英米における人材派遣業界の動向

先述のように、人材派遣業に関する地理学的研究は緒についたばかりであり、海外においてもほとんど英米における研究に限られる。その中で、わが国における地理学的分析に有益であるのがTheodore and Peck(2002)とWard(2003)である。そこで、両者の研究成果を整理する。

(1) アメリカ合衆国における人材派遣業界の動向

アメリカ合衆国を対象として研究を行ったTheodore and Peck(2002)は、1970年代から急速な成長を遂げた人材派遣業は、今や大都市のCBDだけでなく、郊外の小売地区(retail strip)やオフィスパーク、あるいはインナーシティの近隣地区にも立地するようになり、業務内容も多岐に渡り複雑化してきたとしている。しかし、あらゆる場所に立地するようになった人材派遣業も、都市労働市場への参入、市場での成長・成熟には、地理的に同様なパターンを示さないとしている。アメリカ人材派遣業界は、これまでにさまざまなリストラの歴史を経てきた。すなわち、景気低迷期において顧客企業は低廉かつ高品質のサービスを求めたため、新たな経営戦略を模索する際に、高付加価値部門への進出が低マージン大量受注の方向かの選択肢が次第に崩れていった。このような向かい風や構造的問題は、結果として、付加価値を高めたり新たな商品を開発する方向よりも、地理的な拡大が対象職種への拡大をめざして、

市場を「上方(upward)」よりもむしろ「外方(outward)」に拡大する方向を、人材派遣業界に選択させたときTheodore and Peckは指摘している。

この地理的な拡大についてTheodore and Peckは、アメリカ経済の全体の地域的動態と類似しているとしている。すなわち、シカゴ、デトロイト、ミルウォーキーといった中西部から始まったアメリカ人材派遣業は、この20年間、北部や東部から南部や西部へシフトし、中西部や東部海岸ではなく、サンベルトでの市場が成長している。1997年においてフロリダ、アリゾナ、テキサスが最も高い市場参入率を示している。しかし、詳細なレベルで分析すると都市間でかなり異なっており、特定の都市における成長が著しく、この非正規雇用の空間的不均等分布は、経済全体と人材派遣業界における広範なリストラプロセスと大きく関係しているとしている。

Theodore and Peckは、この地域的变化に関してさらに検討した。すなわち、1980年代初頭では、シカゴ、ロサンゼルス、ニューヨークが最大のマーケットであったように、成熟した都市労働市場に人材派遣業は集中していた。しかし今日では、確かにこれらの都市においては量的に大きいものの、相対的集中度は低下してきた。1990年代に最もダイナミックな市場の成長を経験したのはアトランタ、シャーロット、デンバー、マイアミ、ポートランドとタンパであった。

もっとも、このことは単純な上位階層の都市群から下位階層の都市群への自然的なシフトを示唆しているのではなく、空間的にも時間的にも不均等に拡散している。この背景には、たとえば、非正規雇用の中でイリノイ・オハイオ・ウィスコンシンでは熟練機械工、カリフォルニアでは販売員、マサチューセッツではコンピュータ技術関連業種が相対的に高いように、地域労働市場の性格に多様性があり、また、1990年代になると、非正規雇用の労働市場が急速に拡大しただけでなく、人材派遣企業自体も成長市場への参入に成功したこともある。上述の1990年代に成長した都市群は、当該都市の労働市場の成熟だけでなく、企業自体の経営戦略、企業行動が成熟し、多様化時期と一致したことも急成長の背景にあるとTheodore and Peckは指摘している。

以上のように、アメリカ合衆国における人材派遣業の立地変動は、中西部や大都市中心部から下位階層の都市群やサンベルトの成長地区へシフトしてきたと一般化することができよう。

ところで、アメリカ合衆国における動向については、齋藤(2005)は以下の10項目をトレンドしてあげているが、これはTheodore and Peckの考察を裏付けるものとして重要である。

- ・派遣サービスと競争のグローバル化——アメリカ人材派遣企業のグローバル展開は後述するWard(2003)も同様に注視している。
- ・業界プレゼンスの向上——わが国においてもCMなどで次第に知名度、認知度が向上している。
- ・M&Aと新規参入の継続——齋藤は、新規参入が活発であったので、整理統合されても大手企業の市場寡占化の方向にはつながらなかったとしている。
- ・コスト増大と利益率低下——Theodore and Peckの所論と符合する部分が大きく、人材派遣企業のリストラの背景となっている。
- ・人材サービスの総合化と派遣サービスのニッチ化——業務拡大に必須の「ワンストップ・アプローチ」と分野開拓は、成熟段階での当然の帰結といえる。
- ・ITのインパクト増大——技術変化は派遣労働市場に新たなニッチを与えるだけでなく、IT化自体が派遣労働の形態にも影響を与えるものと思われる。
- ・人材不足の継続——齋藤によると、アメリカ労働市場の性格が今日の不足を招いているとしている。
- ・人的資源管理機能のアウトソーシング——企業におけるビジネスサービスの外部化傾向は人材派遣企業に新たな事業機会を与えている。
- ・派遣労働者の審査とテストの重要性の増大——齋藤によれば、2001年の同時多発テロをきっかけに、雇用前における従業員候補者の適格性審査、継続的に従業員をチェックする仕組みの開発、従業員保護への関心が急速に高まったとしている。
- ・新しいタイプの派遣労働者の増加と契約形態の多様化——さまざまな契約形態や高級専門人材の需給への関心は、わが国ではまだ発展途上である。

(2) イギリスにおける人材派遣業界の動向

1970年代早期より2ケタ成長を遂げていた合衆国に対して、イギリスでは、これよりやや遅れて成長してきた。イギリスにおける研究を行ったWard(2003)によると、イギリスでは、1980年代と90年代に急速な成長を遂げ、2001年までに11,855企業を数え、1990年代に急速な量的増加を経験し

ながら、人材派遣企業はビジネスタイプを次第に変化させてきたとしている。すなわち、事務部門や軽工業部門を派遣分野とするものから高付加価値が期待できる市場参入へと転換する大企業もあれば、従来からの職業紹介・就職斡旋業務にヒューマンリソースサービスを付加する企業も出てきたように、90年代はまさに人材派遣業界のリストラ時代であり、この背景に顧客企業と関係強化があり、顧客企業のビジネスニーズにどう対応するかが結果として人材派遣企業のビジネス戦略の変化に結びついたとしている。

そして、近年では、量的な増加だけでなく、質的な側面においても変化がみられ、ジャストインタイム人材供給を目指し、従来の部門を踏襲する企業もあれば、ヒューマンリソースに関するコンサルティングなど新たな分野へ進出する企業も出てくるなど、労働市場の多様化の中で人材派遣ビジネスは、ひとつのビジネスモデルを定立することができず、各企業は多様な方向に向かっているとされている。このように、今や、人材派遣業はイギリスにおけるフレキシブルな労働市場においてそのシェアを拡大してきている。

(3) わが国における研究に対する英米の研究成果の意義

わが国における研究に対して英米の研究成果が有益であるのは、両国は、人材派遣市場や人材派遣企業の成熟度においてわが国に先行しているからである。1986年に労働者派遣法が施行されたわが国では、人材派遣業はバブル経済に巻き込まれ急成長したが、崩壊後はマイナス成長を記録するなど、わが国経済に翻弄されてきた。

したがって、英米の立地特性など、両国でみられた性格がタイムラグをもってわが国に反映され展開されてきたのか、あるいは、わが国の市場あるいは企業行動にみられる性格が、両国とは異なる独自のメカニズムをもって成長、立地展開してきたのか、この議論に有益な示唆を与えてくれるものと思われる。

そこで、次章からは、これまでの英米における研究成果を参照しながら、わが国の人材派遣業の成長と立地動向を検討する。

III 人材派遣業の都道府県単位の立地特性

1986年の労働者派遣法施行以降、人材派遣業の成長軌跡は、1986～92年を第一次成長期、1992～94年を停滞期、1994年以降を第二次成長期と大きく3つのステージに区分することができる。

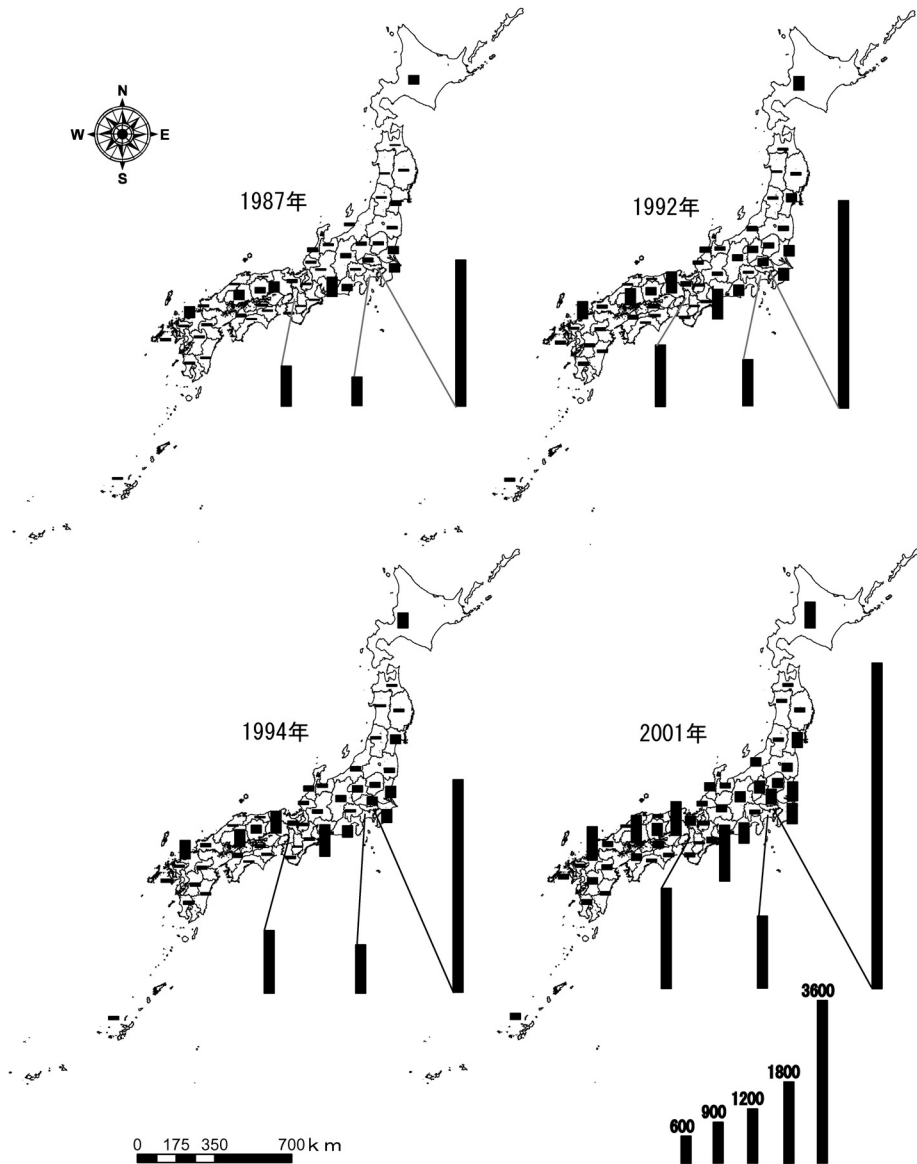


図1 人材派遣会社の都道府県分布 (1987→2001年)

資料：厚生労働省資料

第一次成長期は、バブル経済期にほぼ相当し、好景によって発生した大量の労働力需要を賄うための人材派遣業の増加であった。正規雇用によって十分に調達されない状況下、労働力の調達に際して自社では達成できず、まさに「猫の手も借りたい」切迫した事態における顧客企業の人材調達行動があったといえる。

図1は、前述の3つのステージに相当する期間

の動向が理解できるように、1987、92、94、2001年の4時点について、一般労働者派遣事業及び特定労働者派遣事業の許可・届出受理事業所数を都道府県別に示したものである。

1987年12月までの許可・届出事業所数は、東京都3,266に対して大阪府は881、神奈川県627、愛知県417と、東京都の全体に占める割合が大きく、他の道府県を大きく凌いでいる。これらの道府県を

除くと、下位35県の事業所数は2ケタであり、東京を中心とした大都市圏への集中が著しいことがわかる。この大都市圏への集中傾向は1992年においても変化はなく、東京都では4,500を超えた一方、下位29県はいまだ100未満である。

このように、1987～92年間の第一次成長期においては、3大都市圏での人材派遣業の立地数は極めて大きい、地方諸県における立地数は少ない。当該期間はバブル経済期であり、全国的に人材が大きく不足していた。この不足を解消するために、大都市圏では、人材調達的手段として人材派遣企業への依頼も一つの選択肢であったといえる。しかしながら、地方圏では、この人手不足の解消手段としては、民営や公営の職業斡旋・紹介業など旧来の形態の人材調達手段が踏襲され、人材派遣ビジネスが成立する市場はまだ成熟していなかった。以上のような背景があり、このような両時点の分布パターンになったものと考えられる。

一方、バブル経済が崩壊し、停滞期に陥った1992～94年の分布を比較するとほとんど変化がないことがわかり、この傾向は大都市圏も地方圏も同様である。この間は、第一次成長期の全国平均増加率が54.9%であったのに対して、この停滞期の増加率はわずか4.1%であり、停滞期の期間が2年間であることを考慮してもこの期間の増加が極めて低いことがわかる。とりわけ大都市圏の増加率が低く、東京都2.6%、大阪府1.9%などと停滞している。この停滞期では、バブル経済崩壊後、これまで積極的に人材派遣会社に労働力の調達を依存していた大都市圏の顧客企業は、景気低迷によりその必要がなくなり、人材派遣市場が縮小した。第一次成長期において出現した人材派遣会社の多くは、人材スタッフを集め、これを顧客企業側に供給するといった単純な業務に卓越していたため、需要が低下したこの期間では、顧客企業のニーズをとらえるビジネス戦略をもち合わせていなかったともいえる。また、地方圏においては、第一次成長期より人材派遣業に対する需要が低かったために、この期間においても同様の状況が継続したものと考えられる。

これに対して、第二次成長期にあたる1994～2001年の期間においては、労働者派遣を行う事業所数が急増しており、とりわけ大都市圏への集中が維持され、東京都は全国の事業所数のおよそ3分の1を占めるに至った。

しかしながら、三大都市圏への集中状況は1994年と2001年ではほとんど変化がないが、地方圏の状況は、第一次成長期と大きく異なる。すなわち、

2001年の地方圏の状況を1994年と比較するとほとんどの地方諸県において明らかに増加が認められる。都道府県別の増加率をみると、100%以上の増加率を示すのは、埼玉、岐阜、三重、京都、奈良、鳥取、香川、高知、熊本、沖縄であり、東京都の53.3%とは極めて対照的である。また、この間、広域中心都市を含む北海道、宮城、広島、福岡において量的な増加が認められ、第二次成長期では、大都市圏だけでなく地方圏での成長も認めることができる。

以上のように、労働者派遣法施行後から2001年までの人材派遣会社の分布をみたが、時空間的にその動向を検討すると、各ステージにおける大都市圏と地方圏の動向はそれぞれ異なっていた。そこで、両者の動向を比較検討するため、最大の集中を示す東京都と九州各県の届出・許可数の推移を詳細に検討する。

図2は、東京都における1987～2002年間の一般労働者派遣事業及び特定労働者派遣事業の許可・届出受理数の推移を示したものである。ここでみられる曲線は、これまで検討してきた三つのステ

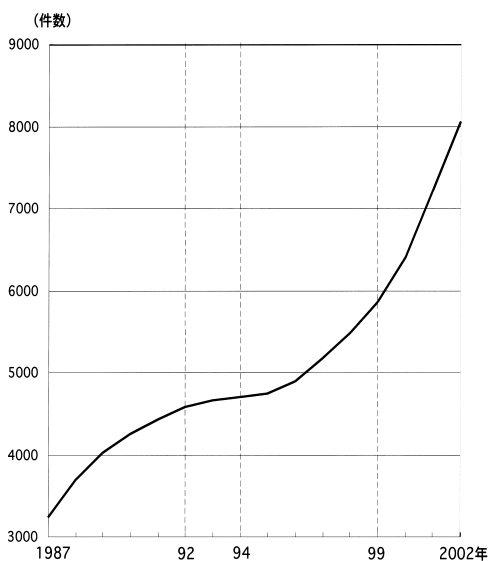


図2 東京都における人材派遣業許可・届出数の推移

資料：厚生労働省資料

ージの経済状況を忠実に反映する形になっている。すなわち、労働者派遣法施行後80年代は著しい伸びを示し、90年代になってややその速度は低下するが増加傾向にある。この第一次成長期を終え92年以降は伸びが衰える。しかし、95年からは再

び増加が始まり、とりわけ99年以降はかつてない速度で増加している。

このように、本稿で提示した3つのステージは、ほぼ全国の3分の1が集中している東京都において適用される。派遣労働者の業務の4割近くが事務用機器操作であるため、オフィス活動が活発な大都市圏におけるフレキシブルな労働力需要に対応した立地といえる。すなわち、第一次成長期では、バブル期に不動産投資部門を各企業が拡大するなど、オフィスワーカーの需要が増加し、これに対処するために人材派遣会社が活躍した。一方、第二次成長期では、バブル経済崩壊後の景気低迷期において、企業をとりまく環境の激化・悪化によって安価でフレキシブルな労働力需要が増大し、これに応える形で人材派遣会社が生まれた。また、企業の中には、自社の中に人材派遣部門を創設あるいはスピンオフし、自社の労働力を他に向けるなどフレキシブルな生産体制に合致した雇用形態を採るようになった。東京都における人材派遣業の許可・届出数は、この2つの成長ステージに符合する形で推移している。

次に、この大都市圏と対照的な地方の状況を検討するため、九州地方各県における3ステージの事業所数の推移を検討する。図3は、福岡県における1987～2002年間の一般労働者派遣事業及び特定労働者派遣事業の許可・届出受理数の推移を示したものである。

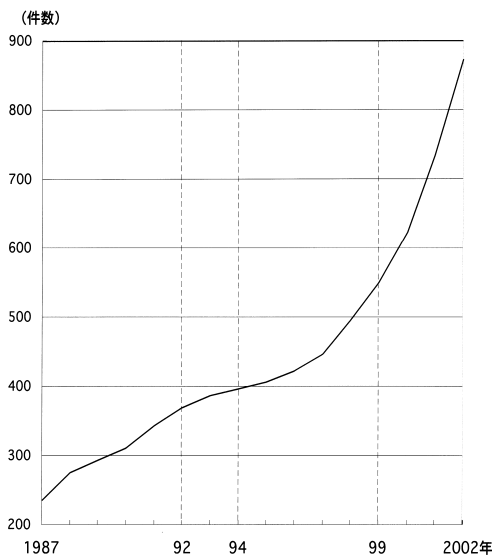


図3 福岡県における人材派遣業許可・届出数の推移

資料：厚生労働省資料

ここで示される曲線は、東京都のものとは若干異なっている。すなわち、第一次成長期においては、福岡県では東京都と同様の成長速度を示しておらず、増加が穏やかである。そのため、停滞期においてもほぼ等しい増加率を示し、97年までは等しい速度での増加に留まっている。これに対して、97年以降は、急速に増加しており、この増加率は東京都を凌いでいる。このように、地方圏では、人材派遣業は第一次成長を経験せずに1990年代後半以降大都市圏とほぼ同様に急速な増加を示し、積極的に展開してきたといえる。第一次成長期においては大都市圏と同様の傾向を示さず、増加に変動があるのは、先述のように、地方圏の人材派遣ビジネスサービス市場は、まだ成熟していなかったからであると考えられる。

さらに、地方圏の状況を詳細に検討すべく、福岡県以外の九州諸県について人材派遣業の動向を検討する。図4は、福岡県を除く九州各県における1987～2002年間の一般労働者派遣事業及び特定労働者派遣事業の許可・届出受理数の推移を示したものである。これをみると、九州6県の対象期間の動きはさまざまであり、東京都や福岡県のパターンとも異なっている。

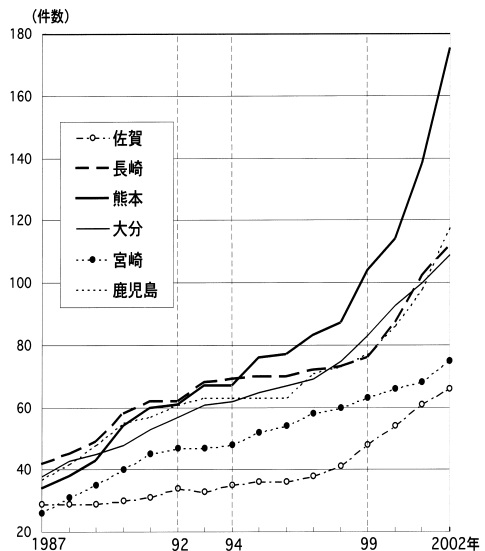


図4 九州各県（福岡を除く）における人材派遣業許可・届出数の推移

資料：厚生労働省資料

佐賀県と宮崎県を除くと各県ほぼ等しい増加率を示しながら推移している。鹿児島・大分・長崎県は類似した変化を示しており、対象期間を通し

てほぼ同様の増加傾向がみられる。熊本は、第一次成長期と停滞期においては上記3県とほぼ等しく推移しているが、若干増加率が高く、第二次成長期においては他県とは異なる大きな増加率を示し、とりわけ1999年以降急速な成長を経験し、2002年において他県を大きく引き離れた。一方、佐賀県と宮崎県は、人口規模も小さいため他県より量的に少ないばかりでなく、宮崎県では対象期間を通して成長速度に大きな変動はみられず、佐賀県では1999年まではわずかに十数件の増加にとどまっている。

このように、地方諸県の変化は多様・複雑であり、東京都のような3つのステージを反映した明瞭な曲線を示していない。このような共通する部分が乏しい中で比較的同じ変化を示しているのが、1999年もしくは2000年以降である。この時点境界としてほとんどの県が急激に増加しており、これまでほとんど増加傾向を示さなかった佐賀県でさえ、99年以降伸びがみられる。

以上のように、地方圏では、大都市圏のようなステージごとの異なる変化を示すことがないのは、第一次成長期においては、バブル経済期の労働力供給の役割を果たしていたものは、派遣という形態ではなく、民営職業紹介業など他の人材ビジネスであると思われ、地方圏の人材派遣ビジネス市場は、十分に成熟していなかったものと考えられる。換言すれば、バブル経済期には、企業の労働力調達必要性の背景は好景気であり、コスト面を考慮することはなく、既存の労働力調達手段で問題はなかった。したがって、バブル経済崩壊後もこれまでと変わりなく低く推移してきたものと考えられる。

そして、第二次成長期に入ってもこれまでと大きく変動することはなかったが、1999年以降、大きな増加を経験することになる。この変化を引き起こしたものは、人材派遣業務をめぐる制度的な改正と大きく関係する。すなわち、1999年、これまで限定されていた26業務以外の業務について、一部の禁止業務を除きすべての業務に派遣が可能になった。このことによって、派遣需要が大きく増大し、ビジネスチャンスを狙って人材派遣企業が多く起業したものと考えられる。このような制度面での影響は、地方圏において大きく、図2の東京都と図3の福岡県の1999年以降の増加率を比較すると、福岡県の方が大きいことから、人材派遣ビジネスサービス市場が未成熟であった地域ほど、このような制度の改正に大きく影響されたものと考えられる。

IV 都市内部における人材派遣業の立地動向

人材派遣企業の業務は、単純化すると派遣先企業と派遣労働者を結びつけることにある。換言すれば、人材派遣企業は、派遣先企業と派遣労働者の中間に立っていると見える。このことに地理学的意味を付加すると人材派遣企業の立地点に関心が寄せられる。そこで、都市内部における人材派遣業の立地点を分析した。

表1は、東京都内における一般人材派遣業について市区町村別に事業所数を集計したものである。2,030の事業所が都内に存在しているが、このうちの95.1%が23区内に集中している。23区内においても縁辺の練馬区や葛飾区には少なく、一方で立川、武蔵野、町田、八王子などの西郊多摩地区の多くの都市において事業所が立地している。

表1 東京都における一般労働者派遣事業所数の割合

市区町村	事業所数	全都に占めるシェア (%)
千代田区	382	18.8
港区	320	15.8
新宿区	268	13.2
中央区	252	12.4
渋谷区	240	11.8
品川区	91	4.5
豊島区	89	4.4
台東区	57	2.8
文京区	48	2.4
江東区	29	1.4
目黒区	27	1.3
大田区	22	1.1
中野区	17	0.8
杉並区	17	0.8
世田谷区	16	0.8
立川市	16	0.8
墨田区	15	0.7
武蔵野市	15	0.7
町田市	12	0.6
八王子市	11	0.5
北区	9	0.4
足立区	9	0.4
荒川区	6	0.3
板橋区	6	0.3
江戸川区	6	0.3
府中市	6	0.3
調布市	6	0.3
日野市	5	0.2
その他の市区町村	33	1.6

資料：日本人材派遣協会『一般労働者派遣事業所一覧』（平成13年12月）



図5 東京都における一般労働者派遣事業所の分布

資料：日本人材派遣協会『一般労働者派遣事業所一覧』（平成13年12月）



図6 東京都中心部における一般労働者派遣事業所の分布

資料：日本人材派遣協会『一般労働者派遣事業所一覧』（平成13年12月）

しかしながら、多くのオフィスは都心に集中しており、千代田区、港区、中央区の都心3区で全体の47%を占めており、新宿区、渋谷区にもかなり集中がみられる。これらの5区で72%を占め、これ以外の区になると急激に立地数が減少している。

このように、全国で最も集中している東京都においても23区に、しかも23区内においても都心に集中していることが表1より明らかになったが、これらの事業所が具体的に都内のどのような場所に立地しているか、図5に事業所の分布を示した。

表1によって23区内への集中が明らかになったように、図5の分布図によってもこのことが裏付けられている。ただし、23区内に均等に分布するのではなく、山手線を中心とした主要鉄道沿線に分布していることがわかる。西郊多摩地区の分布をみても、立川、町田など、同様に鉄道沿線における立地が目立ち、主要駅に事業所が立地していることがわかる。さらに、中心部においても全域にわたるのではなく、特定地区に塊状に分布している。そこで、中心部に限定してさらに詳細に分布を検討する(図6)。

図5から看取できたように、都市中心部に塊状に分布するのは、山手線内の主要駅付近に集中立地しているからであることが図6より確認できる。もっとも大きな集積はJR新宿・新橋・渋谷・池袋駅付近であるが、このほか、山手線沿線以外の地区においても同様の集中がみられる。

すなわち、都心三区において町単位で20事業所以上立地している地区は、千代田区では、麴町30、飯田橋25、中央区では、銀座72、西新橋21、新橋20、港区では、赤坂53、南青山32、芝27、芝浦25、六本木23となっている。また、渋谷区では、渋谷53、代々木36、恵比寿21、道玄坂20、新宿区では、西新宿120、新宿49と、特定エリアでの集中立地がみられる。

この典型は、西新宿地区といえる。高層ビル群をかかえる西新宿地区にある120事業所のうち、同一ビルに複数の人材派遣会社がオフィスをかまえている。最も多いのは、9事業所が入る「センタービル」であり、3事業所以上入っているビルは、「三井ビル」(8事業所)、「住友ビル」(5事業所)、「エルタワー」(4事業所)、「アイランドタワー」(3事業所)であり、同業他社が同じビル内に共存する状況を示している。

このような都心へ集中傾向は、人材派遣業の立地性向にある。すなわち、人材派遣業は広大なオフィススペースを必要としないため都心への立地

コストも小さく、比較的容易にオフィスを開設できるためであると考えられる。人材派遣業は、事業所サービスのひとつであるため、顧客(派遣先)となり得る事業所へのアクセシビリティを最大化する立地が合理的であると考えられ、アクセシビリティが高い都心立地は、単にビジネス機会の獲得や情報収集という点だけではなく、派遣労働者保護の観点から派遣先と密に連絡を取り合うことが制度的に要請されていることにも基づく(友澤・石丸、2004)。

しかしながら、顧客企業から電話やメールによって受注し、登録スタッフへの連絡も電話やメールによって行い、登録スタッフは派遣会社を経由することなく直接派遣先企業へ向うパターンが今日では一般的であるといわれるので、このような都心部への特定地区への強度な集中は、派遣先企業とのビジネス取引上の近接性を最優先したものとみえず、派遣労働者と派遣先企業との空間的位置関係がこのことによっては十分に説明できない。

したがって、人材派遣業にとって立地上重要な点は、派遣先への営業活動として有利な地点だけでなく、登録スタッフの募集と確保の面を考慮することであろうと考えられる。すなわち、人材派遣企業にとっての競争優位性のひとつは、派遣労働者ストックの量と質とスピードである。

派遣先の顧客企業が、「特定のスキルを持った人材を大量にすぐに短期に採用したい」というニーズに迅速に対応するためには、多くの人間に登録してもらい、そのストックから企業ニーズに合致する派遣労働者を選別しなければならない。人材派遣会社にとって登録者数が多いということは、企業ニーズに応えられる可能性が高くなるのである。

迅速に派遣先へ人材を差し向けるためには、常に多くの良質な派遣スタッフの登録実績が求められる。実際に、派遣先企業への派遣に能力的に耐えるのは登録数の3割、そのうち高い評価を得る人材は実質1割程度といわれているので、人材派遣会社にとってこの登録者をいかに獲得するかは重要な要件であり、立地点がこの点に貢献するのであれば、積極的に立地戦略を展開する。

登録の可能性が高い潜在的な派遣労働者は、同心円構造的にみれば居住機能に卓越している都市圏外縁部か都心周辺部において確率的に多いといえる。しかし、大量の登録を得るための合理的立地点は、このような潜在的派遣労働者の居住地域との結節点である。

すなわち、登録や面接のために容易に出向ける場所に人材派遣会社は立地しなければならない。そのための要件は第1には、交通利便性である。交通至便な場所に立地することによって、派遣スタッフとのアクセシビリティを高めようとするのである。アクセシビリティの高い地点は主要ターミナル付近であり、広告等で「どこにあるかわからない」と派遣登録スタッフに印象をもたれることは、マイナス要因である。図7は、大手人材派遣会社の本社と都内オフィスの所在地を示したものであるが、主要ターミナルにできるだけ近接しているだけでなく、「路地裏」とならない「目抜き通り」に立地している。

第2は、前述の「派遣スタッフの印象」が同様に関係する。派遣労働者は、実際には派遣先企業で従事するわけであり、派遣先企業の待遇や環境などが最も重要な関心であることはいうまでもない。しかし、その仲介を行う、あるいは実際に形式上雇用される派遣会社の業界における地位、イメージに対しても無関心ではいられない。派遣労働者は、20代女性がかなりの割合を占める。このような派遣労働者が不安なく容易に登録してもらえるようアクセスしやすい場所に立地する必要がある。

したがって、派遣に際して安心感を抱かせるためには、派遣会社は、 presteegeとして都心の中でも良好な環境をもつ場所を立地点として選定し、しかも高級感を醸し出すため、最新のインテリジェントビルに入居するが多いといえる。図7の会社もオフィスを置いているように、銀座に多くの人材派遣会社のオフィスが集中しているのも、交通利便性だけでなく、「すごい会社と思わせる」ように、立地地域のイメージも考慮した立地戦略といえる。先述の西新宿地区の特定ビルへの集中は、立地点の環境から優良な会社であるイメージを創り出し、有名なインテリジェントビルにおける就業を派遣登録スタッフにイメージさせ、登録数を向上させる意図も考えられる。

このように、人材派遣業は都心部に立地する傾向が強く、これは東京などの大都市だけでなく、

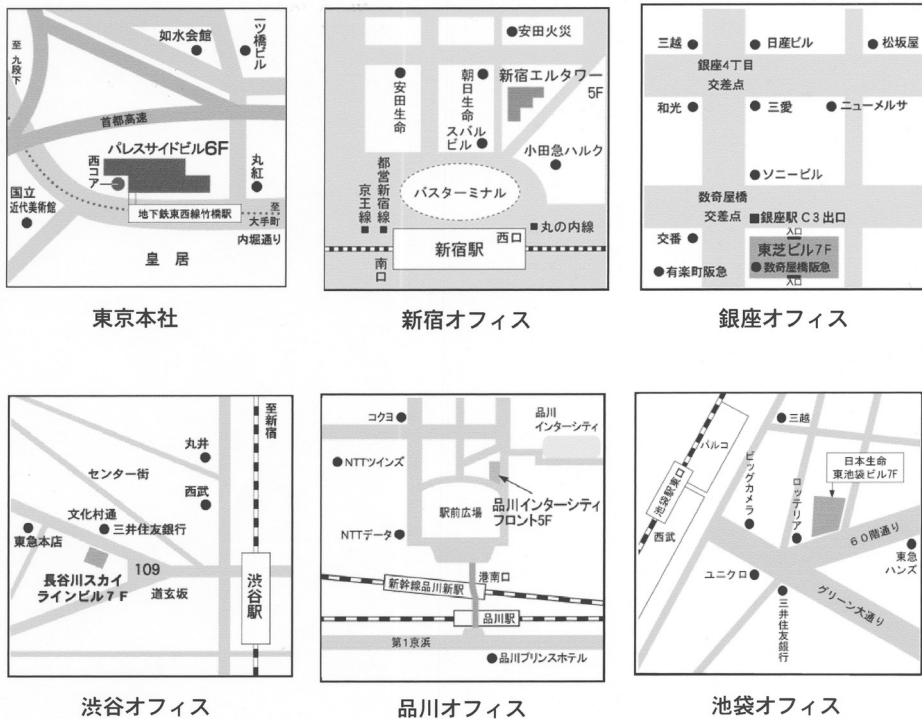


図7 東京都23区におけるA社のオフィス配置

資料：A社資料

わが国における人材派遣業の成長と立地動向

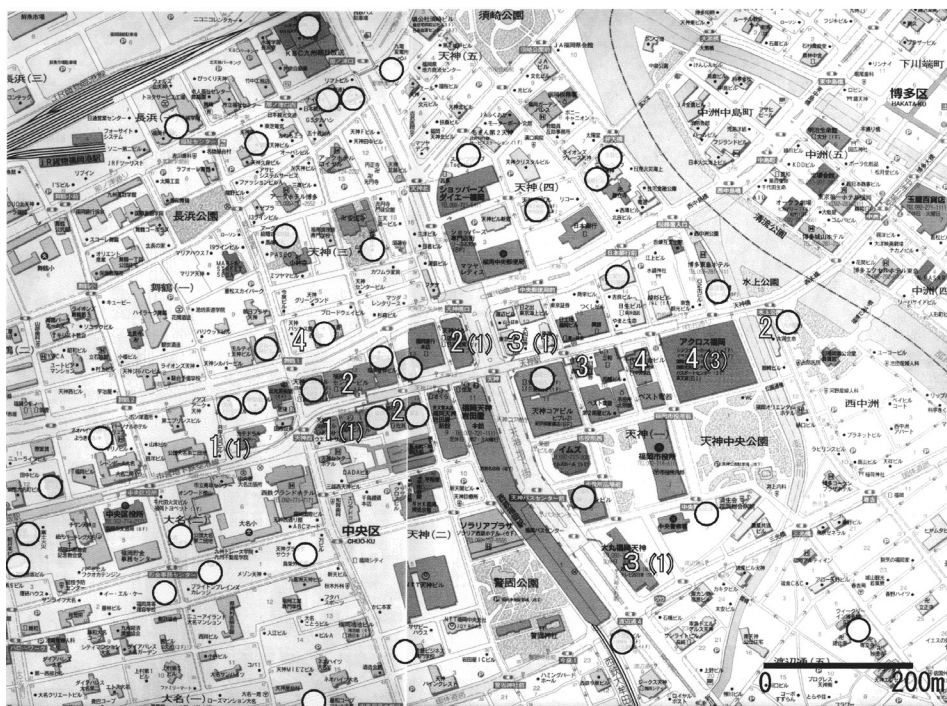


図8 福岡市天神地区における一般労働者派遣事業所の立地状況

注：○は事業所の立地地点を示す。ただし、数値で示した地点は同じビルへの入居会社数を示し、()内の数値は業界大手10社の入居会社数を示す。

資料：日本人材派遣協会『一般労働者派遣事業所一覧』（平成13年12月現在）

広域中心都市レベルにおいても都心部への集中が著しい。たとえば、福岡市においても約92%の事業所が中央区・博多区に集中している。しかも、東京都心部における分布によって看取できた最新のインテリジェントビルへのオフィスの集中は、この種のビルに限られている地方都市においても共通しており、図8のように、福岡市においても特定ビルへの集中が確認できる。この中で、3社（2003年1月時点）が入っている「アクロス福岡」は、県施設と民間施設が入っており、シンフォニーホール、国際会議場とともに、レストラン、店舗、オフィスによって構成されている。このビル全体に占めるオフィススペースは決して大きくないが、複数の人材派遣会社が集中し、現在では5社に増加している。広域中心都市では同様な状況にあり、仙台市においても1998年に完成した仙台駅に隣接する31階建てのランドマーク的インテリジェントビル「アエル」に人材派遣会社12社がオフィス置いており、同一階に2社入っているフロアもある。

以上のように、都市内部における人材派遣業の

立地は、他の事業所サービス業とは若干異なっており、これは、顧客である派遣先企業とのアクセシビリティだけでなく、派遣労働者とのコンタクトをかなり重視した立地であるといえる。

V わが国における人材派遣ビジネスの行方——むすびにかえて——

事業所サービス業に関する地理学的研究において、人材派遣ビジネスを対象とすることは、有意義な視点を提供してくれる。それは、ビジネスサービスの空間的需給に関してクライアントとサプライヤーとの関係に留まらず、派遣労働者が介在した関係が認められ、ユニークであるからである。すなわち、社会経済的性格が反映する派遣労働者のプールは、空間的意味をもつ。したがって、人材派遣会社、派遣先企業、派遣労働者といった3つの視点から人材派遣ビジネスを分析することができ、またこの3者を包括的に検討することによってよりビジネスサービスにおける人材派遣業の位置づけが明瞭になる。

本稿では、英米の人材派遣ビジネスの動向を整

理した上でわが国の動向を検討してきた。1986年に労働者派遣法が施行されてわずか20年しか経過していないわが国では、人材派遣をめぐる環境は英米の状況とはかなり異なっている。英米において人材派遣ビジネスサービス市場が成熟し、リストラの時代に突入した頃に、わが国では人材派遣ビジネスが始動し、その後バブル経済や崩壊後の景気変動の影響を大きく受けながら成長してきた。この短期間の成長には、法的規制と段階的な規制緩和も大きく関与し、わが国独特の成長パターンとそれに伴う空間的な特徴も作り上げられてきた。

このような新しいビジネスが生起し成長してきた中で、これまでの日本には、「構内請負」など労働力需給を調整する機能がすでに存在しており、この機能は縮小することなく機能が維持されてきた。人材派遣ビジネスが登場し、新旧共存か新旧交代か、あるいは業態の融合化か専門特化か、人材派遣の他に求人情報提供サービス、職業紹介サービスなどさまざまな業種をかかえる労働市場サービス産業界は、日本独特の市場において現在格闘中であるといえる。

「人材派遣業の地理学」には、国際的、国内、地域内における空間的展開だけでなく、わが国と他国との活動の違いなど、多角的な空間的視点が提示される。わが国の人材派遣業の特徴を検討する際には、経済状況だけでなく、政治、社会、文化など、日本の基層の上に人材派遣業の企業活動があることを留意すべきであろう。すなわち、文化的背景を含めた日本のサービスに対する考え方の特殊性がすべてのサービス活動やサービスの性格に影響を与えており、人材派遣ビジネスサービス市場もこの例外ではない。

すなわち、日本の労働慣行、就業に関する価値観が大きく影響しており、時間的には長期的、空間的には固定的な就業が理想とされてきたわが国では、流動性に乏しい労働市場を示す。「民間の活力と創意を活かした労働市場サービスに関する研究会」(2002)は、人材派遣活用のメリットを表2のようにあげている。派遣先企業にとっては、2および3のメリットをおそらくは重視して人材派遣に依存しているであろうし、派遣スタッフにとっては、1から4にわたって肯定的・積極的な姿勢で人材派遣業に依存している場合は多いとはいえないであろう。すなわち、派遣先企業は、派遣労働者を「専門家」とみなしているわけではなく、また、派遣労働者も今日の経済状況に鑑み、正規雇用を志望しながらも当面就業機会を得るた

表2 人材派遣活用のメリット

	ユーザー企業（派遣先） にとって	派遣スタッフにとって
1	即戦力スタッフを、必要 なときに、必要な期間 だけ活用できる。必要な 業務に欠員補充しよう としても一定の時間がか かる。新規事業を立ち上 げる際に一時的に専門 家が欲しいといったケ ース。派遣スタッフは業 務を処理する専門家で、 直ちに戦力として活用 できるし、必要な期間も 設定できる。	自己実現や家庭の事情 から時間的拘束等の多 い正社員の雇用形態よ りも、自分の都合に合 わせた働き方が可能な 派遣形態の就労を望む 者も少なくない。
2	雇用関係を伴わないか ら募集と教育訓練が不 要で、正社員に比べて コスト削減ができる。	自分の得意な、あるいは 好きな業務を選ぶこと ができ、スキルを伸ばす ことができる。
3	企業の事業再構築の流 れの中で、企画部門や製 造部門の中核は正社員 が担当し、データ入力や コールセンター等のス タッフ部門は外注もし くは派遣が対応する という、人員の再配置が 急速に進んでおり、事業 基盤の強化や経営の合 理化につながる。	派遣期間や処理業務が 決まっているので、職 場の人間関係に束縛さ れない働き方ができる。
4	派遣スタッフはその業 務に関する専門家であ り、同時に豊富な業務 経験を持っており、社 内の活性化につながる。	派遣会社は、登録スタッ フに対する教育・研修 に力を入れているので、 自分のスキルをさらに 磨くことができ、それが 待遇につながるという インセンティブが働く。

出典：民間の活力と創意を活かした労働市場サービスに関する研究会(2002)：『労働市場サービス産業の活性化のための提言：別冊資料編』全国求人情報誌協会ほか。

めに人材派遣会社に登録しているという状況は否めないのではなかろうか。この帰結は、派遣労働者の動機・能力と派遣先企業の業務内容と時給の不一致である。このような問題点を克服するには、表2のすべての項目について派遣先企業と派遣労働者の双方が肯定するような市場の成熟を、わが国においては待たねばならないのかもしれない。

以上のような、日本と欧米との差異に焦点を当てた世界レベルでの「人材派遣業の地理学」から国内における空間的性格に目を転じると、大都市圏と地方との間に人材派遣業の活動に差異があることが本研究で明らかになったが、これは市場の成熟度によって説明がつくであろう。先述の派遣労働者が「専門家」とみなされる環境がどこまで整っているか、整うかは、地域的に大きなギャップが存在し、今後も存続していくことが予想される。

「民間の活力と創意を活かした労働市場サービスに関する研究会」(2002)によると、派遣事業に

おける極めて重要なものとして、「マッチング業務」があり、この業務には、派遣先と派遣スタッフ両者のニーズおよび情報を丹念に聞き取り、分析し、そして、ベストマッチングさせる高度な技能が求められるとしている。わが国の現在の人材派遣会社は、特に大手を中心として多大の広告費を費やし、いかに多くの派遣スタッフを集めるかということに傾倒しているが、この背景には、有能な人材を確保するために「歩留まり」の悪さを覚悟した大量のストックをかかえたい願望があり、スクリーニングすることによってマッチングが達成される。

しかしながら、このような派遣スタッフ募集への経営資源の投入は、募集コストの増大につながる。このことは、本研究で明らかになった都心のランドマーク的インテリジェントビルへの入居指向といった立地性向も含まれ、多大な立地コストを強いられている現在の立地パターンは、まさに人材派遣業界の現状を反映したものといえよう。

ただし、「民間の活力と創意を活かした労働市場サービスに関する研究会」(2002)は、派遣スタッフの教育・訓練は時間も費用もかかることから、まずは「高能力の派遣スタッフをいかに募集するか」ということに現在は経営資源を集中しているが、今後は、優れた派遣スタッフを広告だけで求めるのではなく、派遣会社が本来の役割である「トレーニングによる能力開発」の原点を忘れず、派遣スタッフの能力開発機能を強化していくことが求められるとしている。

このような能力開発機能の強化がこれから求められるのであれば、これに応えられる企業と達成不可能な企業に分化し、業界の再編がなされるだけでなく、能力開発機能を備えた人材派遣会社の立地がこれまでと同様であるかどうか、検討の余地がでてくるであろう。すなわち、この機能付加からくるオフィススペースの増大は、現立地点の合理性が検討されるであろうし、募集機能、マッチング機能、能力開発機能などの諸機能の空間的機能分化が進行し、その結果フロントオフィスとバックオフィスの空間的分離など、都市内部における立地変動が起こる可能性もある。Theodore and Peck(2002)が、アメリカ合衆国では、今や大都市のCBDだけでなく、郊外の小売地区(retail strip)やオフィスパーク、あるいはインナーシティの近隣地区にも人材派遣会社が立地するようになり、業務内容も多岐にわたり複雑化してきたとしているように、今後わが国においてもこのような立地形態をとるようになる可能性もある。

このような可能性に大きく関わっていくのが、関係法令の今後の動きであろう。わが国の人材派遣業の立地動向には、地域労働市場の実態や人材派遣労働力の需給バランスなどが影響するのは当然であるが、わが国の場合、関係法制度、すなわち規制緩和が大きな影響を及ぼす(友澤・石丸、2004)。たとえば、1999年以降の地方における急成長は、まさに市場の成熟というよりはむしろ規制緩和によるところが大きく、2004年改正による規制緩和や今後予想されるさらなる改正によって、人材派遣業は大きく変容する可能性が高い。1999年の労働者派遣法改正で、一部の禁止業務を除きいわゆる26業務以外のすべての業務に派遣が可能となった際に、労働者派遣事業制度は「臨時的・一時的な労働力需給調整に関する対策」と明確に位置づけられた(大原、2004)。規制緩和が叫ばれる中でさまざまな柵が今後の人材派遣会社の企業行動に大きな影響を与えていくであろうが、一方で、「職種の拡大」「期間制限の延長」「手続きの簡素化」を大きな柱とした2004年に改正された労働者派遣法は、これまでの規制が大きく緩和されたものであり、現在、構造改革特区において公認会計士・弁護士・司法書士などを労働者派遣対象に含める動きが出てきていることは、先述の「専門家」としての派遣労働者の認識の萌芽が予想され、市場の成熟も期待できる。

製造業には比較優位性としてブランドづくりが可能であるが、人材派遣業では、これに相当する部分は派遣労働者の高品質等質化といえる。さらに、教育・研修が必須となるだけでなく、量的にも質的にも即応性が求められる。規制緩和とともに、景気低迷期のリストラ風潮が追い風になって、これまでは「雨後の筍」状態であった人材派遣業界のこれからは、斉藤(2005)がいうように人材派遣業界のリストラが進行し、大規模な統合再編が行われるであろう。その結果、立地動向にも大きく影響を及ぼすことであろう。

10~20年ほど遅れて出発したわが国人材派遣業は、今後、市場構造、関係法令、人材派遣ビジネスに対する文化的バイアス、の三者が相互に関係しあい、わが国人材派遣業の空間構造を大きく変えていくものと考えられる。

本研究は、平成14・15・16年度科学研究費補助金・基盤研究(c)(2)「雇用のリストラクチャリングと人材派遣ビジネスの地域的展開」(課題番号14580089) 研究代表者友澤和夫)による研究成果の一部である。研究を行うに際して、(株)日本人材派遣協会水野快二業務課長、有限会社

ビジネスパートナー田中基之代表取締役には、資料提供や有益な情報をいただいた。また、データ処理に関しては、琉球大学法文学部楯塚賢太郎講師、広島大学大学院院生の佐藤裕也、宇根義己の両氏に補助いただいた。記してこれらの方々に感謝申し上げます。なお、本稿の内容の一部については、日本地理学会2003年度春季学術大会（東京大学）において発表した。

文 献

大原 博(2004)：改正労働者派遣法の施行と今後の課題。日本人材派遣協会編『2004年版人材派遣白書』東洋経済，28-48。
齋藤 博(2005)：アメリカ人材派遣業における10のトレンド。日本人材派遣協会編『2005年版人材派遣白書』東洋経済，11-27。

友澤和夫・石丸哲史(2004)：人材派遣ビジネスの地域的展開。広島大学大学院文学研究科論集，64，95-112。

民間の活力と創意を活かした労働市場サービスに関する研究会(2002)：『労働市場サービス産業の活性化のための提言』社団法人全国求人情報誌協会・社団法人日本人材紹介事業協会・社団法人日本人材派遣協会。

Theodore, N. and Peck, J. (2002): The temporary staffing industry: growth imperatives and limits to contingency. *Economic Geography*, 78, 463-493.

Ward, K. (2003): UK temporary staffing: industry structure and evolutionary dynamics. *Environment and Planning A*, 35, 889-907.