

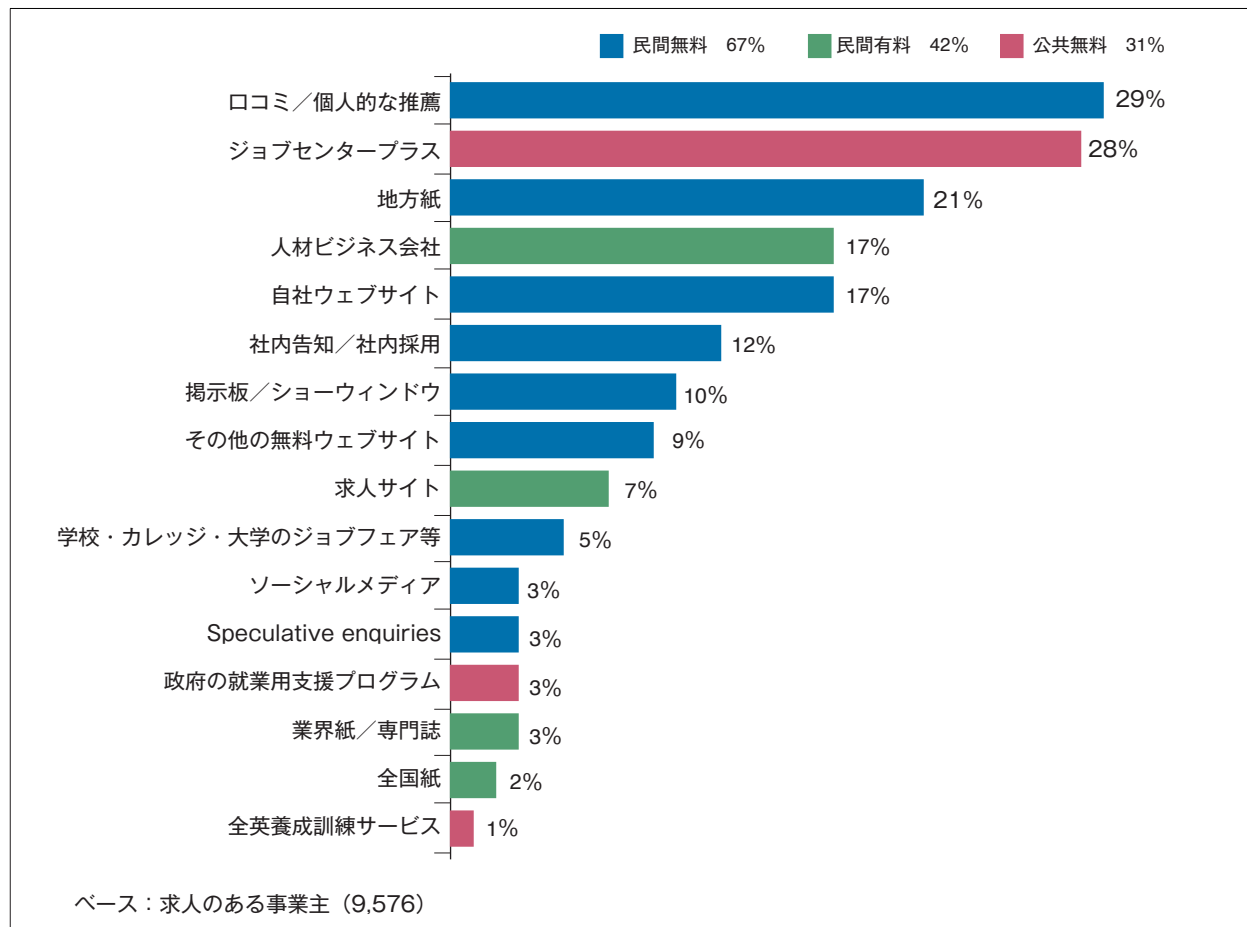
3. 人材ビジネスの概要と特徴

3.1. 採用経路・求職手段

1) 採用経路

英国の事業主の採用経路として最も広く利用されているのは「口コミ／個人的な推薦（家族や友人、同僚など）」で（29%）、公共職業安定所のジョブセンタープラスも同様に広く利用されていた（28%）（図表 32）。ただし、事業主の利用する採用経路は事業主の規模や地域（イングランド、ウェールズ、スコットランド、北アイルランド）、業種ごとに差が見られた。たとえば、「口コミ」の利用は小規模な事業主や建設業で多く、大規模な事業主や非市場型サービス（教育、保健、保育、社会活動など、主に公共セクター）では少ない、「地方紙（オンライン含む）」の利用は北アイルランドや非市場型サービスで多い、「自社ウェブサイト」の利用は大規模な事業主で多く、建設業や一次産業で少ない、「人材ビジネス会社」や「社内告知」、「有料の求人サイト」の利用は大規模な事業主で多い、などである。

図表 32 過去 1 年間に採用を行った事業主の採用経路（複数回答）⁶³



出典："UK Commission's Employer Perspective Survey 2012", UK Commission for Employment and Skills

63：Speculative enquiries：求人広告を出していない事業主に、とりあえず応募してみることを。求人が出た際に候補者の1人として考慮してもらえることもある

2) 求職活動に利用される手段

職業紹介会社や求人広告などの従来型の求職活動手段の利用は減少し、ソーシャルネットワークといった新しいタイプの求職活動手段の利用が増えている（図表 33）。

図表 33 2008年、2012年の求職活動手段

求職活動手段	2008年	2012年
職業紹介会社・ヘッドハンター	56%	48%
新聞の求人広告	68%	64%
業界誌の求人広告	57%	49%
ソーシャルネットワーク	26%	34%
個人の人脈	45%	48%
キャリアフェア	24%	27%
ジョブボード	71%	71%
企業のウェブサイト	67%	67%
企業への直接応募	53%	53%

出典："Trends in Online Recruitment over the last 4 years", jobsite

3.2. 職業紹介制度の特徴

英国政府は職業紹介に関して企業に主体性を持たせており、政府による職業紹介業の独占もなく、また、企業に対して公共の職業安定所への求人情報の告知義務も課していない。英国では1995年に民間職業紹介事業所の許可制が廃止され、以後、自由化が進んでいるが（看護・介護分野除く）、ギャングマスター（労働者の元締め）による過失致死事件を機に、2006年より、農業、貝採取作業、食品加工業の人材紹介が許可制となった。なお、求職者からの紹介手数料の徴収は禁じられている（エンターテインメント、モデル分野を除く）。

基本的に、民間職業紹介事業者は高スキルの人材を扱い、公共職業安定所は就業困難者を扱うため、両者は競争関係にはない。なお、ワーク・プログラムをはじめ、プログラムの運営が民間企業やボランティア団体に委託されている就業支援プログラムもある。

3.3. 市場規模と主要企業

英国の職業紹介事業協会である採用雇用連盟（Recruitment and Employment Confederation：REC）によると、2012～2013年度（2012年4月～2013年3月）の英国の人材ビジネス業界の市場規模は265億ポンドで、前年度比3.1%増加した。人材派遣・契約労働事業の売上高は前年度比3.2%増のおよそ241億ポンド、職業紹介分野の売上高は2.2%増のおよそ24億ポンドだった。また、1日あたり派遣・契約労働者数は約110万人、年間の職業紹介件数は前年度比12%増の61万7,341件だった⁶⁴。

RECには3,776の法人会員と6,000人以上の個人会員が登録している⁶⁵。

英国の人材ビジネス会社が扱う職種は、職業紹介事業においては、金融や秘書・事務職などのホワイトカラーが多く、人材派遣事業においては、工業・ブルーカラー、秘書・事務職、技術・エンジニアリング職が半数近くを占める⁶⁴。

3.3.1. 派遣・職業紹介会社

英国の人材ビジネス市場には、世界大手の Adecco や Manpower などが進出しているほか、英国企業も多く存在している。また、日本とは異なり、英国の人材ビジネス会社は、派遣事業または職業紹介事業のいずれかに特化することは少なく、多角的な人材ビジネスを展開することが多い。

以下に、英国籍の大手人材ビジネス会社の概要を記す。

① Hays

- 2011 年世界収益: 37 億 1,900 万ユーロ⁶⁶ (< SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング>6位)
- ・2012 年職業紹介成約数: 5万 3,000 件
- ・2012 年派遣労働紹介数: 18 万 2,000 件
- ・専門分野: 会計・金融、IT、エンジニアリングなど、20 分野
- ・従業員数: 7,840 人
- ・拠点: 33 カ国
- ・事業所数: 239

② Impellam Group

- 2011 年世界収益: 13 億 300 万ユーロ⁶⁶ (< SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング> 19 位)
- 2008 年に Corporate Services Group と Carlisle Group とが合併し誕生。
- ・専門分野: 技術、専門、医療
- ・英国、北米中心
- ・従業員数: 約 6,000 人
- ・事業所数: 230

グループ会社: Impellam United Kingdom、Impellam North America、Medacs Healthcare Group、Carlisle Support Service

③ Page Group

- 2011 年世界収益: 11 億 7,400 万ユーロ⁶⁶ (< SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング> 23 位)
- 専門職系人材ビジネス会社。職業紹介のほか、派遣、契約労働事業などを行う。2012 年 10 月に Michael Page International から社名を Page Group に変更するとともに、主要ブランドの名称を

64: "Recruitment Industry Trends Survey 2012/13 Infographic", REC

65: www.rec.uk.com/aboutrec

66: 「SIA 2011 年世界人材ビジネス会社ランキング」、SIA

Michael Page、Page Personnel、Page Executive に刷新した。

- ・ 設立：1976 年
- ・ 事業所数：153（世界 34 カ国）
- ・ 従業員数：5,000 人以上

④ Reed

2011 年世界収益：6億 5,000 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 34 位）
1960 年設立の専門職系人材ビジネス会社。人材派遣のほか、職業紹介事業や政府の就業支援プログラムの運営なども行う。

- ・ 従業員数：3,000 人以上
- ・ 事業所数：180（欧州、中東、アジア太平洋）
- ・ グループ会社：Reed Specialist Recruitment、reed.co.UK、Reed Learning、Reed in Partnership

⑤ Fircroft Engineering Services

2011 年世界収益：6億 3,500 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 37 位）
エンジニアリング系専門職者の提供を行う。契約労働・職業紹介事業。
設立：1970 年

⑥ Harvey Nash

2011 年世界収益：6億 1,300 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 40 位）
エグゼクティブサーチ・リーダーシップサービス、専門職・IT採用、アウトソーシング
事業所数：40（英国、米国、アジア、欧州）

⑦ Robert Walters

2011 年世界収益：6億 800 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 42 位）
専門職の人材派遣、職業紹介
設立：1985 年
事業所数：53（世界 24 カ国）

⑧ Morson Group

2011 年世界収益：5億 8,500 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 43 位）
エンジニアリング・技術系人材の契約労働、職業紹介事業やペイロールサービスなどを扱う。
設立：1969 年
グループ会社：Morson International、Morson Project

⑨ Cordant Group

2011 年世界収益：5億 600 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 52 位）

設立：1959 年

未上場の人材ビジネス会社としては英国2位。警備、清掃、人材ビジネス事業を展開する。一般派遣、専門職派遣、職業紹介事業を営む。

人材ビジネスのグループ会社：ABACUS、Premiere people、Prime Time Recruitment、PMP recruitment、Judy Fisher Associates、Grosvenor Boston

⑩ Pertemps Network Group

2011 年世界収益：4億 8,900 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 56 位）

人材派遣、職業紹介事業のほか、政府の就業支援プログラムの運営なども行う。

設立：1961 年

事業所数：100 以上

グループ会社（ブランド）：Pertemps Recruitment Partnership、Jobs@Pertemps、Network Recruitment Partnership、Procurement People、BJD Group、Talent Match、Network Marketing、Network HR、Trinity IT Consulting、FMCG Executive Network、Porter Moore、FM Property Network Ltd、The HSE Recruitment Network、RGB Network

⑪ NES Global Talent

2011 年世界収益：4億 3,800 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 60 位）

石油、ガス、電力、インフラ、鉄道、ライフサイエンス、IT分野の技術系・エンジニアリング系専門職者を扱う。

⑫ Orion Group

2011 年世界収益：4億 1,500 万ユーロ⁶⁶（＜SIA2011 年世界人材ビジネス会社ランキング＞ 63 位）

エンジニアリング業界の契約労働、職業紹介事業を営む。

設立：1987 年

2012 年の人材紹介数：4,000 人以上

事業所数：36（うち英国内 11）

従業員数：397 人

3.3.2. 求人求職サイト

英国には多数の求人求職サイトが存在し、Monster や Indeed といった米国の求人求職サイトも広く利用されている。民間の求人求職サイトのほか、政府の求職サイト「ユニバーサル・ジョブマッチ」（2.1. 参照）やイングランドの国民健康サービス（NHS）の職員を募集する「NHS Careers」の利用も目立つ。英国の民間の求人求職サイトとしては、Jobsite、Reed、Jobrapido、cv-library などを挙げられる。Jobsite

と Jobrapido は英大手メディアの Daily Mail and General Trust 傘下のオンラインリクルーティング会社 Evenbase の傘下にある。Jobrapido は 2012 年に Evenbase に買収された。また、英国大手求人求職サイトの Totaljobs は、2012 年にドイツの大手求人求職サイト stepstone に買収されるなど、英国の求人求職サイト業界では買収活動が活性化している。

3.4. 人材ビジネス業界の動向

3.4.1. 派遣労働者規則の施行

EU 派遣労働指令を受けて、英国では 2011 年 10 月に「派遣労働者規則 (Agency Workers Regulations 2010)」が施行された。これにより、派遣契約期間が 12 週間を超える派遣労働者に対して基本的な均等待遇が提供されるようになった。対象となる派遣労働者には、以下の内容について、派遣先企業の同一職務に就く正社員との均等待遇が適用される。

- ・基本給 (有給休暇や残業代、成果給を含む)
- ・労働時間 (同一職務に就く正社員の労働時間が週 48 時間を超えない場合、それ以上の労働時間を課されない)
- ・年次有給休暇
- ・夜間勤務
- ・休憩時間
- ・妊娠中の健診時の有給休暇

ただし、同一職務に就く正社員がいない場合は、派遣労働者には均等待遇は適用されない⁶⁷。また、派遣会社と期間の定めのない雇用契約を結んだ派遣労働者についても均等待遇は適用されない (次ページ「Swedish derogation」参照)。

均等待遇の適用にあわせて、派遣契約の初日から、派遣先企業内で関連職種の人材が生じた際にこれを知らされる権利や、託児所や食堂、駐車場といった企業内施設を利用できる権利がすべての派遣労働者に適用されるようになった。

なお、法定疾病給付や法定出産給付 (または法定養子給付、法定父親給付) については、それぞれの要件を満たしているかぎり適用対象となるが、不当解雇の申し立てや法定解雇手当、法定出産休暇 (または法定養子休暇、法定父親休暇、育児休暇)、年金については対象外となる。

また、2013 年 3 月より、同一の派遣先企業での就業が 1 年を超え、無給の育児休暇から復帰した派遣労働者に対して、柔軟な働き方を申請する権利が与えられることとなった⁶⁸。

67 : www.gov.uk/agency-workers-your-rights/your-rights-as-a-temporary-agency-worker

68 : Parental Leave (EU Directive) Regulations 2013

3.4.2. Swedish derogation

派遣会社が派遣労働者と期間の定めのない雇用契約を結び直接雇用する就業形態で、派遣労働契約のない期間についても、派遣会社は派遣労働者に給与を支払う義務を負う。EU 派遣労働指令においてこの点について交渉し、指令の適用除外となったスウェーデンにちなんで名づけられた。派遣労働契約のない期間の給与水準は、この期間に先立つ 12 週のうちに最も高い週給の 5 割以上、かつ、法定最低賃金を下回らない額となる⁶⁹。これらの派遣労働者は派遣先企業での派遣労働契約期間が 12 週間を超えても、均等待遇の適用対象とはならない。

また、派遣会社は派遣労働者の契約上の最低労働時間を週あたり 1 時間と規定することができるため、派遣労働契約期間外に当該労働者に支払われる賃金は週あたり 1 時間分の時給のみとなる可能性もある。一方、スウェーデンでは、派遣労働者には派遣労働契約期間中は同一労働同一賃金が適用され、派遣労働契約期間外には通常の賃金の 90% が支払われている。このため、英国ではこの就業形態が乱用されているとの批判の聲が挙がっている。英国労働組合会議（TUC）によると、Swedish derogation が頻繁に利用されているのは、コールセンターや食品製造、物流（大型トラック運転手）、一部の製造業である⁷⁰。また、派遣労働者規則が施行された 2011 年以降、Swedish derogation で働く派遣労働者数は大幅に増加しており、採用雇用連盟（REC）の報告書によると、現在、派遣労働者のおよそ 6 人に 1 人はこの就業形態で働いているという⁷¹。

3.4.3. ゼロ時間契約（Zero-hours contract）

ゼロ時間契約とは、最小限の業務を保証せずに労働者を待機させておき、実働時間に応じて賃金を支払う雇用契約。通常、ゼロ時間契約の労働者は収入の保証がないだけでなく、有給休暇や病気休暇も取得できないほか、契約先企業の許可なしに他社で働くことができない。

英国国立統計局（ONS）はゼロ時間契約で働く労働者の数を 25 万人と推定しているが、英人材マネジメント協会（CIPD）の調査によると、その数は最大で 100 万人（労働力の 3～4%）に上り、5 社に 1 社がゼロ時間契約の労働者を利用しているという。ゼロ時間契約で働く労働者の比率は、ボランティア部門（34%）と公共部門（24%）で比較的高く、民間企業では 17% にとどまっている。業種別では、ホテル・外食・レジャーが 48% で最も高く、これに教育（35%）、ヘルスケア（27%）が続いた⁷²。

ゼロ時間契約は他の欧州諸国や米国にはほとんど見られない就業形態だが、英国では合法的な雇用契約である。雇用主側と働く側とに柔軟な選択肢を与える一方で、近年、ゼロ時間契約で働く労働者の急増に伴い、これを悪用するケースが問題化している。このような状況を受け、政府は実態調査に乗り出している。

ただし、CIPD の最新調査によると、ゼロ時間契約で働く労働者の仕事に対する満足度は他の雇用形態の労働者と同等で、ワークライフバランスに対する満足度はその他の労働者よりも高いという。ゼロ時間契約は正当な理由で利用され、当該労働者が適切に管理されるかぎり、企業と働く個人双方にとって柔軟性の高い選択肢ともなるようだ⁷³。

69 : www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4162

70 : www.tuc.org.uk/workplace-issues/employment-rights/proposed-changes-law/basic-rights-work/tuc-lodges-complaint

71 : www.rec.uk.com/_uploads/documents/lawr-monitor-8th-edition.pdf

72 : www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/zero-hours-contracts-more-widespread-thought-050813.aspx

73 : "Zero-hours contracts: myth and reality", CIPD