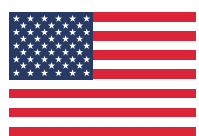




08



米国の 人材ビジネス

HR business overview in the US

08

PEO と GEO

PEO（共同雇用）

PEO(Professional Employer Organizations)とは、顧客企業の従業員を共同雇用し、人事に関する一連の業務を請け負う会社のことである。主に中小企業を対象にサービスを提供する。PEOは税法上の雇用主として従業員の給与支払い、源泉徴収、各種保険や福利厚生などを担当する。従業員各自が確定申告するためのW-2フォームもPEOの納税者番号で発行される。一方、顧客企業は職場の指揮監督として従業員の日々の業務を管理する。

企業がPEOのサービスを利用する際に、従業員を解雇したのちにPEOがその従業員を採用する手続きを踏むことから、多くの州がPEOサービス事業者に許可あるいは登録、認証を義務づけている(「02. 人材ビジネスの関連法規と規制」参照)。

PEOの事業者団体NAPEO(National Association of Professional Employer Organizations)によると、PEOが提供している人事サービスには、「就業規則のカスタマイズ(99%)」「退職金制度(97%)」「EEOC(雇用機会均等委員会)やFMLA(育児介護休業法)などの人事関連規則遵守に関する支援(96%)」「職務明細書作成(95%)」などがある。また、中小企業にとってコストが高い「監督者および従業員向けオンライン研修」は、65%のPEOが提供している。主幹事業にかかわる「専門家資格供与と許認可の記録(42%)」や従業員の「適性検査(57%)」を行う事業者は、ほかのサービスに比べて少ない(図表1)。

図表1 PEOが提供している人事サービス(2015年)

提供している人事サービス	提供しているPEOの割合(%)
就業規則のカスタマイズ	99
退職金制度	97
有給休暇管理と報告	97
EEOCやFMLAなどの人事関連規則遵守に関する支援	96
人事関連の問題に対する電話相談	96
職務明細書作成	95
退職者面接	88
人事考課の実施と管理	85
報酬計画作成	78
従業員調査	65
監督者および従業員向けオンライン研修	65
離職分析と報告	65
募集・採用	64
適性検査	57
専門家資格供与と許認可の記録	42

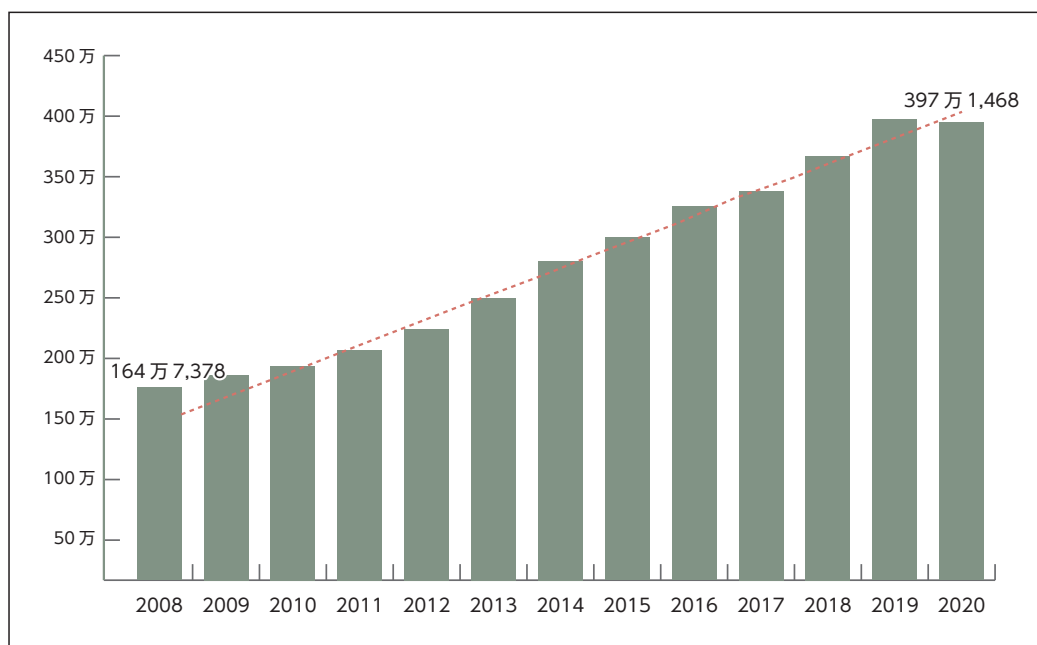
出所：“The State of the PEO Industry 2016: Markets, Value, and Trends”
https://www.napeo.org/docs/default-source/white-papers/2016-napeo-white-paper-4.pdf?sfvrsn=321e34d4_2

PEO 業界の概況

NAPEO によると、PEO 事業を行う会社は 2020 年末時点で米国に 487¹ 社あり、計 397 万人を共同雇用していた²。そのうちの 43% を、最大手の 5 社が共同雇用している。PEO を利用する中小企業は 17 万 3,000 社あり、その市場規模（顧客企業の給与額と手数料を含む粗利益）は 2,160 億ドルであった。2008 年から PEO は成長を続け、パンデミックがあった 2020 年においても、共同雇用者数にみる PEO の成長率は前年比わずか 0.4% 減の約 397 万人であった（図表 2）。

図表 2 共同雇用者数の変化（2008～2020 年）（推定）

（単位：人）



出所：“The PEO Industry Footprint 2021” https://www.napeo.org/docs/default-source/white-papers/2021-peo-industry-footprint.pdf?sfvrsn=6dde35d4_6

- 1 2018 年以降、NAPEO は PEO の数え方を変更したため、米国国勢調査局の統計（2019 年は 2,788 社）とは異なる。NAPEO は、PEO として州に登録している事業者のうち、実際に PEO サービスを提供していることが確認できた事業者のみを数えている。
- 2 “The PEO Industry Footprint 2021” NAPEO, May 2021. https://www.napeo.org/docs/default-source/white-papers/2021-peo-industry-footprint.pdf?sfvrsn=6dde35d4_6

顧客企業の特徴と PEO を利用するメリット

PEO を利用する企業の 65%が、従業員数 10 ～ 49 人の中小企業である³。PEO の浸透率を業種別にみると、「専門・科学・技術サービス(22%)」が最も高く、「製造(13%)」と「建設(12%)」の 3 つの業種で市場の半分近くを占める。また、顧客企業の数が多い地域は、フロリダ(推定 4 万 3,600 社)、テキサス(同 2 万 2,800 社)とカリフォルニア(同 1 万 9,400 社)の 3 州で、人口の多い州が上位となっている。

PEO を利用する最大のメリットは、企業が人事関連業務を外部委託することによって、コアとなる事業の管理や戦略、イノベーションに集中できることである。また、企業が保険や福利厚生プログラムに加入する際は、共同雇用する従業員の全体数が増えるため、PEO がもつ複数の顧客企業と団体加入することで、確定拠出年金や健康保険、扶養控除などを低コストで提供できるようになる。

中小企業が大企業に匹敵する福利厚生を提供すれば、優秀な人材の採用や定着率の向上が期待できる。NAPEO によると、PEO を利用する企業は、利用しない企業に比べて離職率が低く、事業継続率や成長率、従業員満足度が高い。特に、パンデミックにより経済が打撃を受けた 2020 年初頭から 2021 年 7 月にかけて、顧客企業とそうでない企業との差が顕著に表れた。中小企業全体の廃業率が 2.6%だったのに対し、顧客企業の廃業率は 1.1%と、58%低かった⁴。また、2021 年 7 月にパンデミック前の業績に戻っていた中小企業は全体の 39.7%であったが、顧客企業では 72.1%が以前と同じか以前よりも好業績であった⁵。

政府の支援を受ける際にも、PEO を利用する企業のほうが有利であった。米連邦政府はパンデミック中に中小企業に向けた救済措置として「給与保護プログラム(Paycheck Protection Program, PPP)」と「従業員雇用継続税額控除(Employee Retention Tax Credit, ERTC)」を行ったが、両プログラムへの申請は複雑で時間を要した。PEO に申請を委託した企業の 81.2%が PPP の返済を免除されたのに対して、一般的な中小企業が免除された割合は 68.8%であった⁶。ERTC に関してはメディアの報道が少なかったため、一般的な中小企業における認知度(49.0%)は顧客企業における認知度(60.8%)よりも低かった⁷。

3 “PEO Clients: An Analysis”, NAPEO, September 2022. https://www.napeo.org/docs/default-source/white-papers/analysis-of-peo-whitepaper-fin.pdf?sfvrsn=eff132d4_4

4 “PEO Clients in the COVID-19 Pandemic: Follow-Up Analysis” NAPEO, September 2021. https://www.napeo.org/docs/default-source/white-papers/september-2021-peo-clients-in-pandemic-white-paper.pdf?sfvrsn=9f2c36d4_10

5 同上

6 同上

7 同上

主要な PEO 会社と関連団体

会社名	Insperty
ウェブサイト	https://www.insperity.com/
設立	1986 年
会社概要	採用および再就職支援、給与計算、人材開発などあらゆる人事業務を請け負う。米国内に 83 の拠点を置き、顧客企業数 10 万社以上、共同雇用従業員数は 200 万人以上。2021 年の収益は 50 億ドル

会社名	ADP TotalSource
ウェブサイト	https://www.adp.com/what-we-offer/products/totalsource-peo.aspx
設立	1984 年
会社概要	人材管理ソフトウェアおよび人事サービス大手の ADP が運営する。給与支払いアドバイザーやハラスメントおよび差別問題に関する調査チームなど、各領域の専門家が顧客企業をサポートする。同社が提供する人事管理システムは、300 以上の給与計算システムや会計システムと接続している。2020 年の PEO 事業の収益は 55 億ドル超、共同雇用者数は 67 万人

会社名	TriNet
ウェブサイト	https://www.trinet.com/
設立	1988 年
会社概要	クラウドのプラットフォームを通じて、業界特有の人事ニーズに応えるために、6 つの業界に分けてサービスを提供している（金融サービス、生命科学、実体経済、非営利、専門サービスとテクノロジー）。主に米国で事業を行い、2021 年の顧客企業数は 1 万 6,300 社、共同雇用者数は 36 万 4,900 人

団体・協会名	National Association of Professional Employer Organizations (NAPEO)
ウェブサイト	https://www.napeo.org/
設立	1984 年
会員企業数	約 250 社
会社概要	PEO 事業者のための団体で、業界の成長と推進、支援をミッションに掲げる。ロビー活動、さまざまな関連法規制の検索データベースの提供、カンファレンスやワークショップなどのイベントを実施している。また、PEO 事業者としての認定取得支援も行う。 会費は、企業の年間賃金総額による。最低 3,000 ドル

団体・協会名	Employer Services Assurance Corporation (ESAC)
ウェブサイト	https://www.esac.org/
設立	1995 年
会社概要	PEO の支払い能力、政府規制の遵守と業界基準を満たしているかを検証し認定する独立機関。許可要件の代わりに ESAC の認定を受け入れる州が多く、事業者にとって時間とコストの節約になる。サイトには ESAC 認定 PEO のデータベースがあり、企業が PEO を選択する際の判断材料となる。2022 年 11 月現在、過去 1 年間に約 1 万 4,000 社を認定した

出所：各社・各団体のウェブサイトおよび年次報告書

GEO（グローバル人材雇用代行およびグローバル人材雇用会社）

GEO は、新たに海外進出する企業や多国籍企業が人材を活用するためのサービスで、2種類の形態がある。1つ目は、顧客企業に代わって現地の人材の採用・管理を請け負う「**Global Employment Outsourcing（グローバル人材雇用代行）**」である。もう1つは、企業が従業員の国際間の異動を円滑にするための関連会社「**Global Employment Organization（グローバル人材雇用会社）**」である。

Global Employment Outsourcing（グローバル人材雇用代行）

Global Employment Outsourcing はグローバル PEO とも呼称される。現地法人をもたない企業に代わって、法律上の雇用主として現地人材の採用、福利厚生管理、税務管理、コンプライアンス遵守などを行う⁸。米国内の PEO とは異なり、顧客企業との共同雇用ではなく、GEO のみが雇用主となる。顧客企業は人材に対して、日々の指揮監督や業績管理、報酬額の設定などを行う。解雇に関する判断は企業が行い、GEO が現地の法規制に則って手続きを代行する。GEO はプラットフォームを提供するため、企業が世界各国でリモートワーカーを活用し、分散型のチームを構築する際にも役立つ。

GEO は、企業に事業拡大に適した進出先の助言や、現地法人の設立支援も行い、手続きで必要となる法人口座の開設や税務署への登録などを代行する⁹。一般的な GEO のサービス内容は図表 3 のとおり。

8 "Hiring Contractors vs. GEO / PEO / EOR Employees" <https://www.goliquid.io/post/contractors-geo-peo-eor>

9 "What is a Global Employment Organization (GEO)?" <https://nhglobalpartners.com/global-employment-organization-geo/>

図表3 GEO (グローバル人材雇用代行) の一般的なサービス内容

顧客企業の現地法人	サービス内容
なし/設立を希望しない	進出先国で勤務する人材の EoR (代理雇用主) として、下記の人事関連業務をすべて請け負う <ul style="list-style-type: none"> • 現地人材の採用とオンボーディング • 所得税や社会保険料、健康保険料の計算および納付 • 従業員の立て替え精算および顧客企業への月次報告書送付 • 福利厚生管理 • コンプライアンス遵守 • 解雇手続き
なし/設立を希望する	<ul style="list-style-type: none"> • 進出先の助言 • 子会社の設立 • 法人化手続き • 法人口座の開設 • 税務署への登録 • 必要な認可の取得 • 必要な記録や申告書の維持
あり	顧客企業の人材を雇用せず、給与計算や福利厚生などの人事業務のみを受託する

出所：“What is a Global Employment Organization (GEO) ?” <https://nhglobalpartners.com/global-employment-organization-geo/> をもとにリクルートワークス研究所が作成

企業が GEO を利用するメリットは、海外で人材を素早く確保できる点である。特に、海外展開の初期に重要な営業職や市場開発職などは、コントラクターの活用を法的に認めない国が多いため、企業が GEO に雇用を委託することで、現地法人を設立せずに海外で事業を開始することができる。また、PEO がもつ現地のベンダーやサプライヤー、販売業者などのネットワークを活用して、新たな事業機会を創出できる¹⁰。

現地人材が 5 人以上か、現地での売り上げ額が 100 万米ドルを超える際には、海外に関連会社の GEO を設立して、国際人材の採用と管理を内製化することが望ましい¹¹。

10 “A GEC VS a Global PEO” Global Expansion <https://www.globalexansion.com/hubfs/Thought%20Leadership%20PDF/A%20GEC%20VS%20a%20Global%20PEO%20%7C%20Thought%20Leadership.pdf>

11 “Hiring Contractors vs. GEO / PEO / EOR Employees” <https://www.goliquid.io/post/contractors-geo-peo-eor>

主要な GEO 会社

会社名	G-P (前 Globalization Partners)
ウェブサイト	https://www.globalization-partners.com/jp/
設立	2012 年
会社概要	海外人材の EoR のほか、コントラクターの採用も代行する。企業は、G-P のプラットフォーム上で求人広告の作成から人材の選定、退職プロセスまでの手続きを管理できる。180 カ国以上で事業展開。顧客企業には Netflix や Zoom、Udemy などがある

会社名	Horizons
ウェブサイト	https://nhglobalpartners.com/
設立	2018 年
会社概要	社員とコントラクターの採用および雇用に加えて、従業員の海外出張や海外転勤に伴うビザ取得サポートも提供する。30 カ国以上で事業展開し、従業員は 100 名超。顧客企業は Boeing や Huawei など 1,500 社を超える

会社名	Velocity Global
ウェブサイト	https://velocityglobal.com/
設立	2014 年
会社概要	企業は、Velocity Global を介した人材の採用、福利厚生を提供、海外転勤の手続きなどをクラウドのプラットフォーム上で行える。185 カ国以上で事業展開

出所：各社ウェブサイト

Global Employment Organization (グローバル人材雇用会社)

国際間を異動する社内の人材を管理するのが Global Employment Organization (グローバル人材雇用会社) である。海外進出先国での人材雇用に関する専門知識を持ち、海外赴任の多い従業員の雇用と管理を行う。雇用条件や待遇を全世界で統一することで、低コストで速やかに、リスクを最低限に抑えた国際間の異動ができる。いわゆる社内の国際人材派遣会社である。

一般的な GEO のしくみは下記のとおり。

- 企業が GEO を子会社として設立し、国際法務や税務の専門家を置く
- 国際間異動が多い人材を GEO が雇用する
- 国際人材は GEO から親会社やグループ会社に配置され、役務を提供する
- GEO は国際人材の給与と管理手数料を赴任先の親会社やグループ会社から徴収し、国際人材に支払う
- 国際人材のビザサポート、コンプライアンス遵守などは GEO が管理する

GEO (グローバル人材雇用会社) に所属させるのに適しているのは、次の3つのカテゴリーの人材である。①さまざまな国への赴任が多い従業員(各国で待遇の一貫性を保ち、コンプライアンス遵守が容易になるため)、②グローバルレベルの権限をもつエグゼクティブ(エグゼクティブ向けの GEO を設立することで、一般的な国際人材の報酬と差をつけられるため)、③高度なスキルをもつ人材(成熟した市場から需要の高い地域へ素早く異動させられるため)。これらの人材が多数いる企業では、GEO を設立することで海外赴任者を一元管理し、国際企業型年金(International Pension Plan)¹²を提供しやすくなるという効果が得られる。

12 保険会社が多国籍企業を対象に提供するサービス。海外赴任期間が長い、あるいは母国の社会保障が充実していない国際人材の老後の不安を軽減することで、定着率を高めるために活用される。

Works University

米国の人材ビジネス

08 PEOとGEO

執筆

石川 ルチア (リクルートワークス研究所)

監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

表紙・制作

中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

制作

泊 真樹子 (リクルートワークス研究所)

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2023年1月13日発行

リクルートワークス研究所
〒104-8001
東京都中央区銀座8-4-17
リクルート銀座8丁目ビル
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。
ただし、ページが移動もしくは閉鎖している場合がございます。
(最終リンク確認: 2022年11月)