

あたりの年間売上額との関係を見たものである。

図表 17 主な派遣料金（時間あたり単価）別、従業員 1 人あたり年間売上額
(単位：百万円)

	平均値	標準偏差	度数
1600 円未満	88.31	75.82	79
1600 円～2000 円未満	92.83	57.23	64
2000 円以上	96.15	79.47	66
合計	92.17	71.64	209

注 1) はずれ値の票を除いて集計。

集計結果をみると、主な派遣料金の価格帯が高い企業ほど、従業員 1 人あたりの年間売上額の平均値は高くなっている。これから、人材派遣事業については、派遣する人材の職種や技能をより高度にするなどして、派遣料金の単価を高くすることが、従業員 1 人あたりの売上額を高める傾向にある。その結果として、利益率の向上につながる可能性があると考えられる。

最後に図表 18 は、請負事業について、主な請負料金の価格帯と、従業員 1 人あたりの年間売上額との関係を見たものである。

図表 18 主な請負料金（1 日あたり単価）別、従業員 1 人あたり年間売上額
(単位：百万円)

	平均値	標準偏差	度数
12,000 円未満	64.28	50.76	43
12,000 円～15,000 円未満	69.93	54.47	28
15,000 円以上	56.04	46.41	23
合計	63.94	50.60	94

注 1) はずれ値の票を除いて集計。

集計結果をみると、請負事業については、主な請負料金の価格帯が高いほど、従業員 1 人あたり売上額が高いという関係はみられない。請負事業の場合、料金の単価を高くすることが、従業員 1 人あたりの売上額を高めるとはいえない。請負事業においても、料金単価の向上が利益率の向上に結びつくという高付加価値化に関する仮説は、必ずしも成り立たないといえる。