

派遣労働者の就業環境改善¹

労働者派遣法の政策評価

慶応義塾大学 樋口美雄研究会 労働分科会

大曾根幸太 神田龍一 島田真美

林美希 藤井裕貴 山本拓史

2008年12月

¹本稿は、2008年12月20日、21日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2008」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、樋口美雄教授（慶応義塾大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

現在、我が国は自然人口増加が止まり、50年後には生産年齢人口の大幅な減少が予想されている。このような状況にあつては、将来日本経済が深刻な労働力不足に陥り、多大な影響をうける事は明白である。その中で、政府も新たな雇用スタイルを求める企業に押される形で、早い時期からこの問題に取り組み、高齢者、女性の雇用推進、そして労働者の職業機会を増やすための派遣労働者をはじめとした、非正規労働者のための法整備を進めてきた。

しかし、こうした政府の努力にも関わらず労働問題は未だに解消されていないのが現状である。特に非正規労働者については、賃金・保険等の待遇面での正規労働者との間の大きな隔たり、日雇い派遣の労働環境の劣悪さの指摘など、問題は顕在化している。そこで本稿では、現行の法律の役割を再確認することを目的に、それらの効果・成果について政策評価を行い、問題点を見つけることで政策提言を行う。

まずは現在の派遣労働者の定義について調査し、本稿では非正規労働者の中の派遣労働者の定義を「労働者派遣法」に基づく派遣元事業者により派遣された者、派遣会社に労働者として登録している者、そして派遣会社に常用労働者として派遣されている者と定義した。そして、正規労働者および派遣労働者を含む非正規労働者の現状について調べた結果、正規労働者の数は、10年間で減少傾向にあるが、その一方で非正規労働者の数は男女ともに増加していることが明らかとなった。そして、その非正規労働者の中の派遣労働者の数の推移について調べたところ、派遣労働者の増加が確認でき、また男女別の年齢構成比で見ると、平成15年度以降の増加率が大きいことが明らかとなった。

また、派遣労働者の就業環境に影響を及ぼすと考えられる保険制度と労働組合について調べた。まず、保険制度であるが、従来の保険制度は、長期的、継続的な就労を前提として制定された制度であるため、派遣労働の「短期性」、「断続性」といった就労特性からも分かるように、現行制度と派遣就労との間で様々な問題が生じている事が判明した。労働組合に関しては、派遣労働者も一般の労働者と同じように労働組合をつくり、交渉、ストライキ等を行うことが保障されてはいるものの、派遣元で労働組合を作るとしても、派遣労働者の場合、同じ派遣元に登録していても労働者同士が顔をあわせる機会が少ないことや、派遣先での就業条件がそれぞれ異なることから、労働組合を結成して労働者同士が意思統一して派遣元と交渉することは、難しいというのが現状であった。

次に労働者派遣についての詳細と「常用型派遣」、「登録型派遣」の説明を加え、労働者派遣法の制定とその変遷について調査した。そして各法改正について調査した結果、平成8年度改正では、苦情処理に関する事項の追加、派遣先が講ずべき措置に対する指針が示され、さらに適用業務以外の業務への派遣就業の禁止がなされ、政令改正により業種が拡大された。平成11年度改正においては、適用業務の拡大と派遣期間の制限、その他労働者保護措置の拡充がなされた。この改正では適用対象業務をポジティブリスト方式からネガティブリスト方式にして、原則自由化を図った。そして平成15年度改正においては労働需給のミスマッチ解消、雇用機会の拡大、派遣労働者の処遇改善、労働力の円滑な移動を目的として、派遣期間を1年から3年に延長することで派遣本来のあり方に近づけることを期待した。

以上のような現状を把握した上で、我々は平成15年度に行われた労働者派遣法の改正目的である「ミスマッチ失業の解消」、「労働力の円滑な移動」についての政策効果について評

価するとともに、派遣労働者の問題点として挙げられる「人的資本」の観点からの実証分析を行い、政策提言することを目標とした。

まず、平成 15 年度改正の目的である「ミスマッチ失業の解消」は均衡失業率の水準を計測する手法である UV 分析により実証分析を行った。その結果、平成 15 年の労働者派遣法の改正後にはミスマッチ失業が解消されたという結果を得ることができ、政策の妥当性をはかることができた。次に「円滑な労働力の移動」についての分析では先行研究を参考に雇用調整速度について実証分析を行うことで法改正の評価を行った。結果として近年の雇用調整速度は上昇してきていることが判明した。特に、派遣労働者、正規労働者で分けて雇用調整速度を分析した結果、派遣労働者の速度は法改正後に確かにあがっている、という結果を得た。三つ目に「人的資本」に着目し、派遣労働者の労働生産性をコブ＝ダグラス型生産関数を用いて測定した。その結果、正規労働者に比べ、派遣労働者の労働生産性は低いという結果が導かれた。

以上の分析結果を踏まえ、我々は派遣労働者のセーフティネットの拡充を狙った保険制度の改革、そして派遣労働者と派遣先企業との現在の不均衡な関係の改善のために、派遣労働組合の加入率の向上促進する政策を、それぞれ提言した。

「派遣雇用のセーフティネットの充実」のために我々は派遣就労の実態から次の 2 点について政策提言を行う。

第一は、『社会保険の適用ルールの適正化とグレーゾーンの解消』である。現行保険制度では、登録型派遣労働特性との間に不整合が生じている部分が多い。現在、社会保険、雇用保険の適用は、派遣元事業主の責任となっているが、派遣元は、労働者が複数登録している可能性があり、保険を負う責任が曖昧となってしまう恐れがある。そこで我々は登録型派遣において 2 か月以内の社会保険の適用を認めるべきだと考え、その責任は派遣先が負い、コストの一部を政府が負担することを提案している。

第二に、『派遣労働者にとっての不利益の発生を防ぐ』ことである。現行健康保険制度の下では、場合によっては、その月の保険料が二重に発生するといった問題が生じてしまい、そうした不利益の発生は、派遣労働者が社会保険加入を忌避する原因とも成り得る。そこで、納得性の高い制度へと改善するために、保険適用のチェックシステムを充実させ、保険の適用に対応するための計画指針や概要を明らかにすることが重要であると考えます。

次に、就業条件が悪く、雇用が不安定な派遣労働者の「雇用条件の是正」ために、『派遣労働者が団結して労働組合を結成し、交渉上の地歩の労使間の均等化を目指す』ことを提言している。派遣労働者の労働組合結成は認められているものの、その組織率は低く、派遣労働者は交渉上の地歩が低いといえる。派遣労働者が労働組合を結成することによって、交渉上の地歩の差を改善し、更には組合を通じて労働者の意見が企業に届きやすくなることで、派遣労働者および企業の両者にとって有益となることが期待される。

分析によって、法改正は一定の成果を上げていることが示されたが、その一方で、拡大路線によって顕在化し始めた派遣労働者に対するセーフティネットの不整備問題も存在する。また、正規労働者に比べ労働生産性が低い派遣労働者の増加は、今後の日本経済全体の生産性の低下を招く事が懸念される。これらの問題解決は決して容易ではなく、この研究発表後も議論は続いていくであろう。しかし、その議論の中で根幹に据えなければならない考えは、派遣労働者保護の視点であり、これは達成されなければならない。

目次

はじめに

第1章 問題意識

第2章 現状分析

- 第1節 正規・非正規労働者の現状
- 第2節 労働者派遣の現状
- 第3節 労働者派遣法の現状
- 第4節 本章のまとめ

第3章 先行研究

- 第1節 UV分析
- 第2節 雇用調整速度
- 第3節 コブ=ダグラス型生産関数
- 第4節 研究の方向性

第4章 実証分析

- 第1節 UV分析による実証分析
- 第2節 雇用調整速度の分析
- 第3節 コブ=ダグラス型生産関数による分析

第5章 政策提言

- 第1節 派遣雇用のセーフティネットの充実
- 第2節 労働組合結成による雇用条件の是正

終わりに

参考文献・データ出典

はじめに

今日、多くの職場では、正規労働者と一緒にパートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣労働者等、雇用形態が異なる勤労者が働いている。正規雇用において、フレックスタイム制等の導入が進み、働く時間や時間帯が異なる働き方が可能になっている。一方、非正規雇用においても、調整しやすい働き方へのニーズに対応し、柔軟な雇用を可能にした。このような働き方の多様化は、労働力の需要サイド（企業）の割安な経費で迅速に人材を確保したいなどのニーズと供給サイド（働く人達）の働きたい曜日・時間・仕事内容を選べるなどの両方のニーズが牽引力となって進展してきたことは確かである。

ところが、こうした多様化によって、非正規労働者が正規労働者に比べて、雇用保障、賃金、福利厚生等の様々な面で条件が劣るという格差問題が発生した。特に派遣労働は、これまでの累次の規制緩和、長引く不況下での企業のコスト削減とリストラ、労働者の就業ニーズの多様化等を背景に、大きく拡大してきたが、近年、偽装請負、スポット派遣、日雇い派遣などの問題が顕在化し、社会問題となっている。現在、厚生労働省は、労働者派遣制度改正の検討を進めている。政府の規制改革会議等は、更なる規制緩和を提言しているが、一方、連合等の労働側は、派遣労働者の雇用の安定と公正処遇を柱に、規制を強化する必要があると主張している。制度創設時の趣旨と現実とのギャップが見られる中で、制度の見直しがどうなるのが注目される。

そこで、本稿では、労働者派遣制度に関し、非正規雇用（特に派遣労働について）の現状、法制定の経緯と法改正の変遷、制度見直しの動向にも触れつつ、労働者派遣法をめぐる諸課題について述べる。そして、本稿が今後の問題解決の一助となることを願う。

第1章 問題意識

我が国は人口自然増加が止まり、とうとう減少局面に入った。平成 18 年に国立社会保障・人口問題研究所がまとめた、「日本の将来推計人口」の中位仮定によれば、2055 年には非生産年齢人口（年少人口と老年人口を合わせた人口）は現在の水準と変わらないのに対して、生産年齢人口は 4000 万人程度減少するとされている。

	2005 年	2055 年
長期合計特殊出生率	1.26	1.26
平均寿命	男 78.53 女 85.49	男 83.67 女 90.34
総人口	12777 万人	8993 万人
年少（0～14 歳）人口	1759 万人	752 万人
生産年齢（15～64 歳）人口	8442 万人	4595 万人
老年（65 歳以上）人口	2576 万人	3646 万人

（出所：国立社会保障・人口問題研究所 「日本の将来推計人口」中位仮定）

このような状況にあっては、将来日本経済が深刻な労働力不足に陥り、多大な影響をうけるのは明白である。政府も新たな雇用スタイルを求める企業に押される形で、早くからこの問題に取り組み、高齢者の雇用推進、女性の社会進出の促進などを行い、また、労働者の職業機会を増やすために、派遣労働者をはじめとした、非正規労働者のための法整備を進めてきた。

しかし、こうした努力にも関わらず労働問題は未だに解消されていない。特に非正規労働者は現在、賃金・保険等の待遇面での正規労働者との間の大きな隔たり、日雇い派遣の労働環境の劣悪さの指摘など、問題は顕在化している。このままでは、働く人は不安になり、就労を控えるかもしれない。このような不安を解消するためには従来の、そして、それぞれの役割を再評価することがまず大事である。

そのため、本稿では現行の法律、制度はどのような成立背景があるのかを調べ、さらにはどういった効果が上がっているのかを検証し、問題があるならばその問題を是正することを目的として分析を行っていくことにする。

第2章 現状分析

第1節 正規・非正規労働者の現状

● 正規労働者・非正規労働者の定義

まず、日本における正規労働者と非正規労働者の定義についてそれぞれ述べる。正規労働者は雇用期間の定めのない労働者で、長期雇用を前提とした者である。これに対し、非正規労働者は雇用期間が定められてある労働者、つまり有期契約の労働者である。

しかし、非正規労働者の定義と区分は、研究所や調査機関によってさまざまであり、必ずしも統一されているわけではない。非正規労働者の例として、パートタイマー、アルバイト、嘱託、契約社員、派遣社員などがあげられる。厚生労働省では契約社員、臨時的雇用者、パート、出向社員、派遣労働者、その他をまとめて非正規労働者と分類している。一方、日本労働研究機構では労働力を大きく正社員、出向社員、非正社員（パート、契約登録社員、その他非正社員）、外部労働者（派遣労働者、外注下請労働者）に分類している。

以下（表1、表2）は、厚生労働省、日本労働研究機構における各労働形態の定義をまとめたものである。

表1 正規労働者・非正規労働者の定義（厚生労働省）

正規労働者	いわゆる正規型の労働者。一般にフルタイム勤務で期間雄定めのない労働契約により雇用されている労働者。なお、正社員には1週間の所定労働時間が35時間未満の労働者を含む。
パート	所定労働時間が正社員よりも短い労働者。
派遣労働者	「労働者派遣事業の適正な運営の確保および派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」に基づいて派遣元事業所から派遣されている者。「登録型」とは派遣元が派遣労働を希望する労働者を登録しておき、労働者を派遣する際に登録されている者の中から期間を定めて雇用し派遣を行う形態をいう。「常用雇用型」とは派遣下に常用労働者として雇用されている形態をいう。
契約・嘱託社員	専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用されている人や雇用期間の定めのある人、労働条件や契約期間に関係なく、勤務先で「嘱託職員」または、それに近い呼称で呼ばれる人をいう。

（出所：厚生労働省）

表 2 正規労働者・非正規労働者の定義（日本労働研究機構）

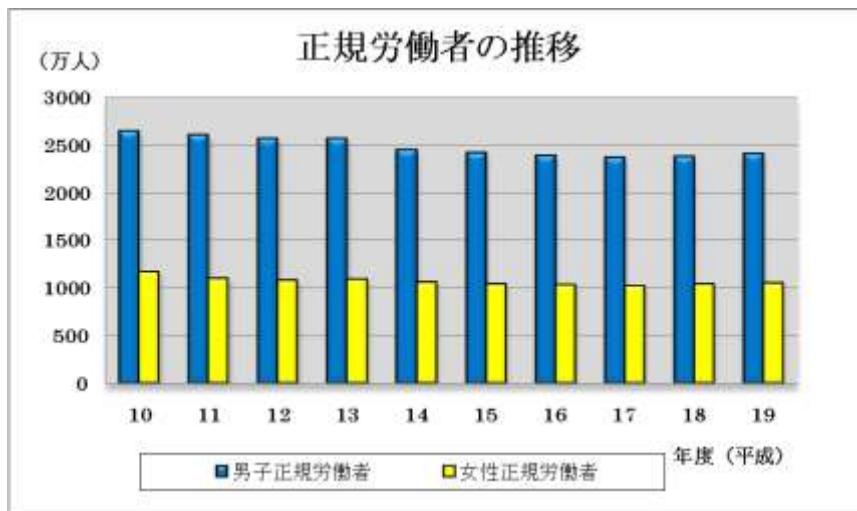
就業形態	定義
正規労働者	雇用している労働者で雇用期間を定めない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者を除いたいわゆる正社員。
非正規労働者	正社員以外の労働者（契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他）をいう。
契約社員	特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。
出向社員	他企業より出向契約に基づき出向している者。出向先に席を置いているかどうかは問わない。
派遣労働者	「労働派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。 「登録型」とは、派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態。 「常用雇成型」とは、派遣会社に常用労働者として雇用されている形態。
臨時的雇用者	雇用期間が1ヶ月以内の者又は日々雇用している者。
パートタイム労働者	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間は1ヶ月を超えるか、又は定めがない者。日本ではパートタイム労働は週35時間以下。
その他	上記以外の労働者

（出所：日本労働研究機構）

● 正規労働者と非正規労働者の推移

図1は総務省統計局による男女別の正規労働者の人数示したものである。

図 1 「正規労働者の推移」



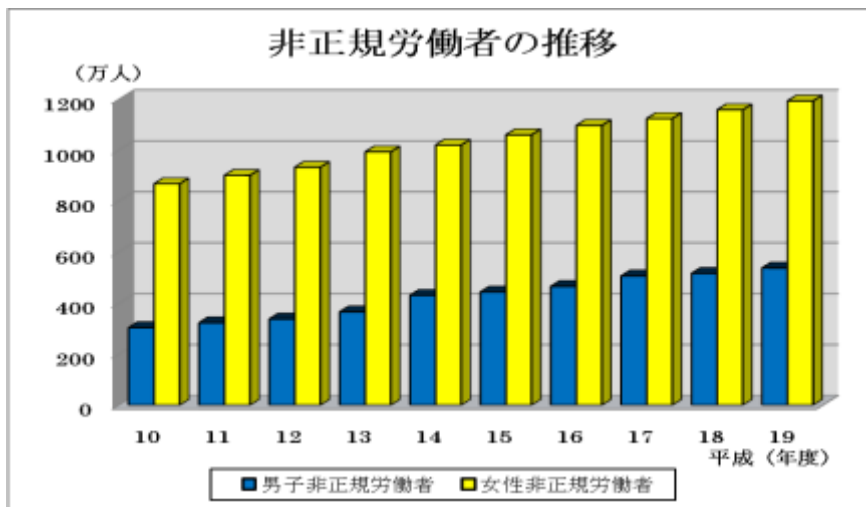
（出所：総務省統計局『労働力調査』）

正規労働者の男子の人数は平成10年では2636万人であり、平成19年においては2402万人とわずかながら減少傾向にあるといえる。また、女性の正規労働者の人数を見ても、平成10年では1158万人であるが、平成19年では1039万人と過去10年間で減少していることが分かる。

一方で、非正規労働者の男女別の人数の推移を見てみると、男子においては平成10年には304万人であった非正規労働者が平成19年には538万人と増加傾向にあることがいえる。同様に、女性の非正規労働者の人数を見ると、平成10年には869万人であったものが平成19年には1194万人と約300万人増加していることがわかる。(図2)

これらの人々が増加してきた背景には産業のサービス化、国際競争が進展する中で、企業が人件費削減および、雇用量を容易に調整できるといった利点を生かせるのと、労働者側の就業意識、転職に対する意識の変化という両者のニーズが一致したことがあげられる。

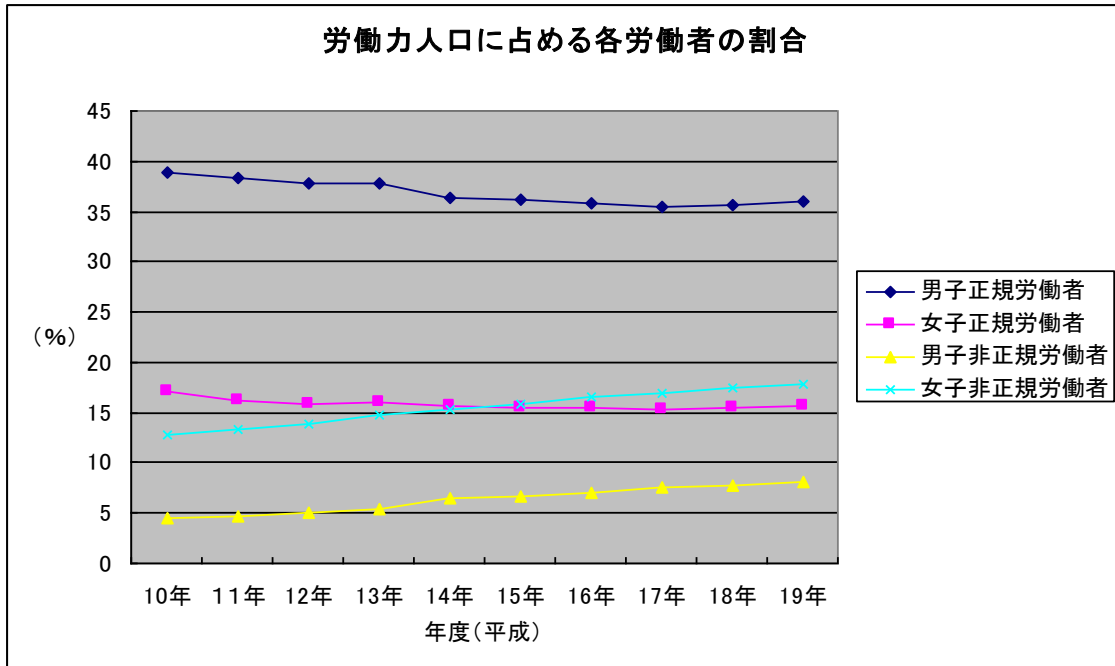
図2 「非正規労働者の推移」



(出所：総務省統計局『労働力調査』)

以上の2つの図では正規労働者の減少および非正規労働者の増加は労働力人口の増加によるものではないかとの見方もできる。このことを検証するために以下の図3で労働力人口に占める正規労働者・非正規労働者の割合を示す。これを見るとわかるように非正規労働者はその総数が増加しているだけでなく、15～64歳までの労働力人口に占める割合も近年で男女ともに増加していることがわかる。また正規労働者の労働力人口に対する割合は過去10年間で小さくなっていることが明らかになった。

図 3 「労働力人口に占める各労働者の割合」

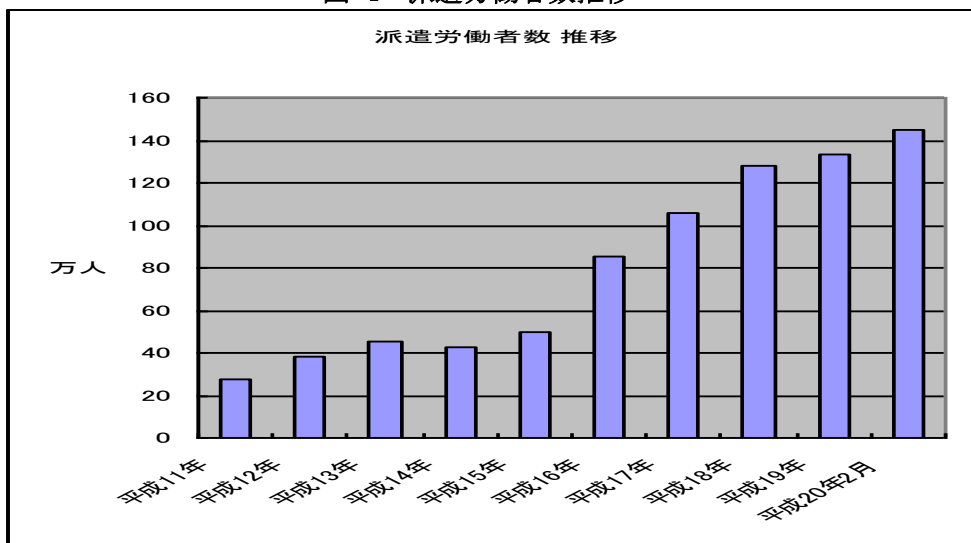


(出所：総務省統計局『労働力調査』)

● 派遣労働者および契約・嘱託労働者の推移

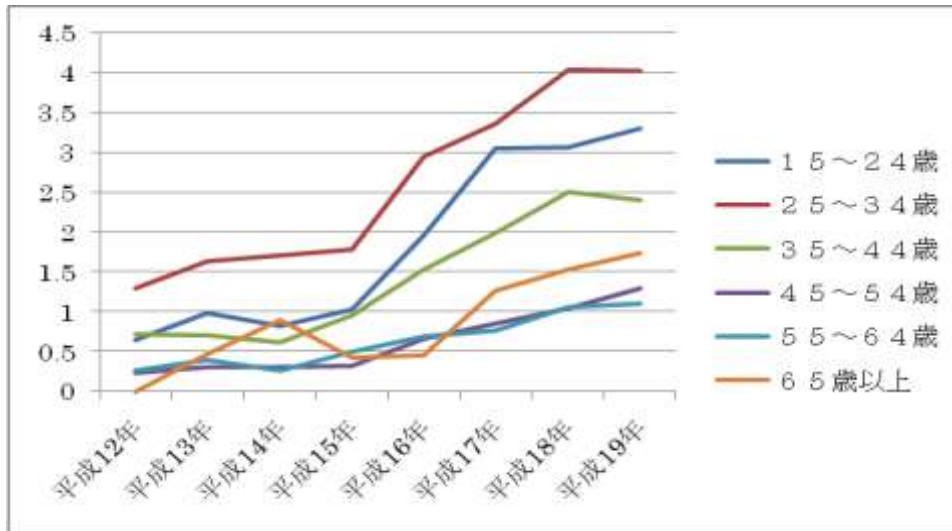
次に非正規労働者に定義される派遣労働者および契約・派遣労働者の現状を述べる。図4は最近の派遣労働者数の推移を示したものである。派遣労働者人口は増加傾向にある。しかし、この図は派遣労働者全体の総数を示したものであるため、どの世代に派遣労働者が多く存在しているのかを明らかにすることができない。そこで各年齢階層の労働力人口に占める派遣労働者の数を求めることにより、その構成比で明示することにした。(図5)

図 4 派遣労働者数推移



(出所：総務省統計局『労働力調査』)

図 5 年齢別男女派遣労働者構成比

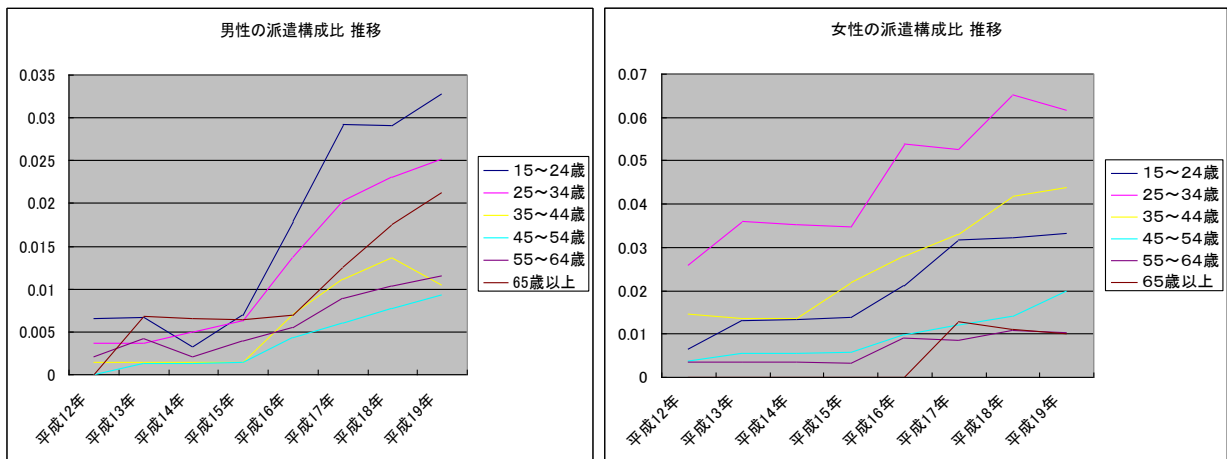


(出所：総務省統計局『労働力調査』)

この図からわかるように各世代共通して男女の派遣労働者の構成比は年々大きくなっていく。また、派遣労働者の構成比の最も大きい年齢階層は25～34歳であり、これは女性の結婚・出産といった正社員から遠ざかるイベントが大きく関係していると考えられる。さらに、平成15年から16年にかけていくつかの年齢階層で構成比が大幅に増加している背景には後に述べる労働者派遣法の改正が大きく関与しているものと考えられる。

では次に男女別の派遣労働者構成比を見ることにする。図6は男性、女性の派遣労働者の構成比をそれぞれ示したものである。

図 6 「男女別派遣構成比推移」



(出所：総務省統計局『労働力調査』)

全ての年齢階層に共通していることとして男性派遣労働者の特徴は、平成15年までは平均的に横ばいだった構成比が、増加に転じていることである。またその平成15年以降、15～24歳の世代で急激に構成比が伸びていることも特徴として挙げられる。一方、女性の派遣労働者の図を見てみると、平成16年までは65歳以上の派遣労働者は存在していなかったが、それ以降わずかながら労働力を構成していることが分かる。全体としては、派遣労働者の構成比はやはり増加傾向にあり、その中でも特に25～34歳の世代で最も労働力人口に占める派遣労働者の比率が高いことが明らかになった。

● 保険制度

社会保険・雇用保険制度は、一定の条件を満たせば強制加入が求められる制度であり、人材派遣業においても例外ではない。しかし、雇用主と実質的な使用者である指揮命令者が異なるという派遣システム、そして、不安定雇用、有期雇用といった派遣労働者の就労特性によって、現行の社会保険、雇用保険の適用等において様々な問題が生じている。

従来の保険制度は、長期的、継続的な就労を前提として制定された制度であるため、派遣労働の「短期性」、「断続性」といった特性からも分かるように、現行制度と派遣就労の間にはミスマッチが存在している。社会保険、雇用保険の適用が現行制度の下で適切に行われるべきではあるが、こうした就労特性の違いから派遣労働者への制度適用を進めるには困難な点が多いといえる。近年の派遣労働者の急速な増加、労働市場における派遣労働者の果たす役割を考えると、現在の人材派遣システムと統合的な社会保険制度へと早急な転換が必要とされる。

現行制度概要

社会保険、雇用保険の適用は、派遣元事業主の責任となっている。労働契約、賃金などの労働条件は全て派遣元事業主が負うことから、派遣労働者が「使用される事業所」とは派遣元事業所のことを指す。事業所に使用される者は、一定条件を満たせば社会保険、雇用保険の適用を受けることとなる。

平成 11 年に施行された労働者派遣法において、派遣労働者の社会保険等の加入促進を目的に新たに規定が設けられた。(労働者派遣法 第 35 条) この規定によって、派遣元事業主は派遣先に対して労働者が健康保険、厚生年金保険、雇用保険の被保険者になったことを通知する義務を負うことになった。派遣先事業主に対しても、「派遣先事業主が講ずべき措置に関する指針」において派遣労働者への社会保険、労働保険の適正な適用に向けた取り組みが示されている。

社会保険

派遣労働者に対する健康保険、厚生年金保険の適用に関しては、原則、健康保険法及び厚生年金保険法の条文がそのまま適用される。しかし、次の条件に当てはまるような常用的な使用関係にない者は、被保険者の対象からはずれ、健康保険は日雇特例被保険者、年金制度は国民年金が適用される。

【健康保険・厚生年金保険適用対象外】

- ・ 日々雇い入れられる者 (1 ヶ月以内)
- ・ 2 ヶ月以内の期間を定めて使用される者 (※)
- ・ 季節的業務 (4 ヶ月以内) に使用される者
- ・ 臨時的事業の事業所 (6 ヶ月以内) に使用される者

(※登録型派遣労働者の社会保険適用は、雇用契約期間が 2 ヶ月以内か 2 ヶ月を超えるか、が基本的な判断基準となる)

労働時間に関しては、1 日あるいは 1 週間の労働時間、1 ヶ月の労働日数が、その事業所で同種の業務を行っている通常労働者の約 4 分の 3 以上である場合、社会保険の被保険者とされる。現行社会保険制度において雇用の短期性、不規則性による保険の適用判断の難しさ、あるいは手続きの煩雑さといった問題が繰り返し指摘されてきた。人材派遣健康保険組合 (はけんけんぽ)¹ を設立するなどの対策も講じているが、未だに問題を多く抱えている。

¹短期・断続就労に伴う派遣社員の生活の安定と福祉の増進に勤めるために 2002 年に設立された、派遣労働者の為の健康保険組合

雇用保険

雇用保険は、原則として労働者を 1 人でも雇用する事業は適用事業となり、適用事業に雇用される労働者は雇用保険の被保険者となる。派遣労働者の雇用保険適用は、派遣元事業主が行う。

登録型の派遣労働者の雇用保険適用については、次の条件のいずれにも当てはまる者が被保険者となる。

- ・ 反復継続して派遣就労するものであること。次の条件に該当する場合
 - ① 派遣元事業主に 1 年以上引き続き雇用されることが見込まれる時。
 - ② 派遣元事業主との間の雇用契約が 1 年未満の場合であっても雇用契約と次の雇用契約の間隔が短く、その状態が通算して 1 年以上続く見込みがある時。
- ・ 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること

雇用保険制度において、保険料の負担感は厚生年金保険等に比べて低く、失業給付等のメリットも身近に感じられることから、派遣労働者の保険加入の希望が強い傾向にある。しかし、その一方で資格得喪等手続き面の煩雑さ等の問題も指摘されている。

● 派遣の労働組合

労働組合法によれば、派遣労働者も一般の労働者と同じように労働組合をつくり、あるいは加入し、派遣会社（派遣元および派遣先）と交渉したり、不満な場合にはストライキを行ったりすることが保障されている。また同時に、派遣労働者であっても労働組合の活動を理由とした、労働者派遣法では派遣先の契約解除、労働組合法では派遣元での解雇をそれぞれ禁止している。

派遣労働者は、一般労働者と異なり、派遣先、派遣元の双方どちらにも団体交渉を行うことが出来る。もし、派遣元、派遣先に労働組合がない場合は、派遣労働者が自ら労働組合を結成し、派遣元、派遣先と団体交渉することになる。しかし、まず、派遣元で労働組合を作るとしても、派遣労働者の場合、同じ派遣元に登録していても労働者同士が顔をあわせる機会が少ないことや、派遣先での就業条件がそれぞれ異なることから、労働組合を結成して労働者同士が意思統一して派遣元と交渉するというのは、難しいのが現状である。これは派遣先の場合でも、派遣先には正規社員たちが作る既存の労働組合があることが多いであろうが、その組合に加入しても、社員数に占める割合の低い派遣労働者の処遇改善よりも、大多数を占める正規社員の処遇改善を交渉することが多いのが現状である。

上記の場合には、同じ職種の派遣労働者がまとまって労働組合を結成したり、職種別・職能別の労働組合や、個人で加入できる労働組合（コミュニティユニオン、地域合同労組、一般労組など）に加入することにより、その労働組合から会社へ団体交渉を申し入れることが可能になる。

派遣労働者の労働組合加入率などを示す詳細なデータは今のところないが、ここでは派遣労働者と同じ非正規労働者であり、しかもその総数は依然として派遣労働者を上回る、パートタイマーの組織率を見してみる。

表 3 パートタイマーの労働組合加入率

年	パートタイム労働者の労働組合員数			全労働組合員数に占める割合	短時間雇用者数	推定組織率
		対前年差	対前年比			
	千人	千人	%	%	万人	%
平成 14 年	293	13	4.5	2.7	1,097	2.7
15	331	38	13.1	3.2	1,098	3.0
16	363	31	9.5	3.6	1,107	3.3
17	389	26	7.3	3.9	1,172	3.3
18	515	126	32.4	5.2	1,187	4.3

(出所：厚生労働省 『平成 18 年労働組合基礎調査結果の概況』)

上の表によれば、パートタイマーの労働組合への加入は年々増加にある。しかしながら、正社員に比べると少ないことがわかる。上述のように派遣労働者はパートタイマーより少ないので、これより少ないと推察される。

また、派遣労働者が加入する労働組合の形態は、民主法律協会派遣労働研究会の調査によると、地域労働組合が最も組織しやすく、トラブルがあったり、労働条件の改善の交渉など行う時には、地域労働組合の代表が労働者と共同で派遣元や派遣先と団体交渉を進めるのが有効だとしている。

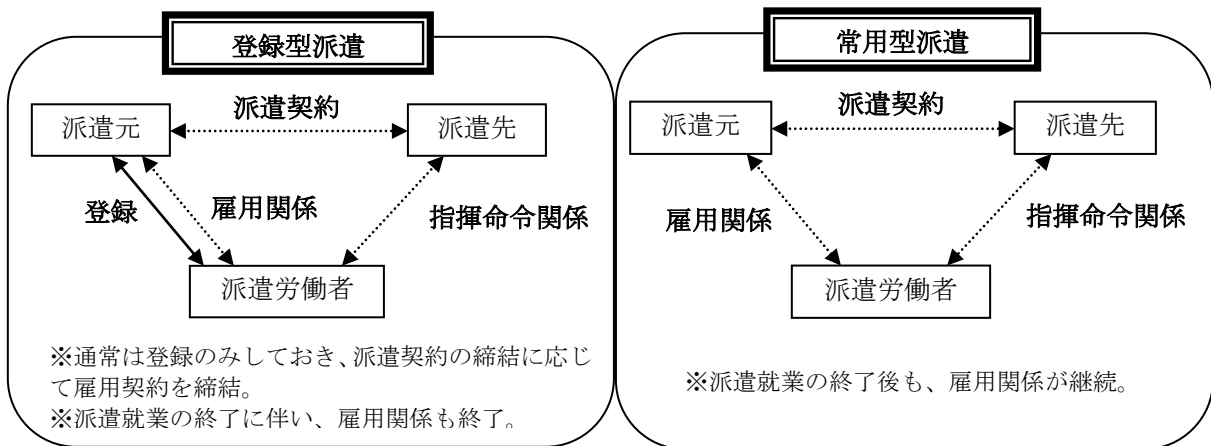
第2節 労働者派遣の現状

労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係のもとに、かつ他人の指揮命令を受けて当該他人のために労働に従事させることをいう。つまり、働き手が派遣元（派遣会社）との雇用関係のもとに、第三者（派遣先）の指揮命令を受けて働き、派遣先には雇用されない働き方を労働者派遣というのである。

上記の概念のもとで、労働者派遣を業として行うことを労働者派遣事業という。そして労働者派遣事業を営む事業主を派遣元事業主、派遣労働者を受け入れて指揮命令する事業主を派遣先事業主と呼んでいる。この労働者派遣事業には2種類あり、「特定労働者派遣事業」と「一般労働者派遣事業」とに分かれている。特定労働者派遣事業とは、その事業の派遣労働者が常時雇用される労働者（常用型）だけで構成されているときで、それ以外の、派遣の都度、雇用されて働く登録型労働者を含む労働者で構成されているものを一般労働者派遣という。特定労働者派遣事業営む時は、厚生労働大臣への届出が、一般労働者派遣事業を営む時には、事業所ごとに厚生労働大臣の許可が必要となっている。¹

また、労働者派遣は派遣元の雇用契約の成否に応じて2つのタイプに分けられる。派遣労働を希望する労働者を登録しておき、相手方企業から求めがあった場合にその要求に適合する労働者を派遣元事業主が雇い入れた上で相手方企業に派遣する「登録型派遣」と、派遣元事業主が労働者を常用雇用しておき、その事業活動の一環として、労働者を相手方企業に派遣する「常用型派遣」である。常用型派遣の「常時雇用する」の意味は、①期間の定めなく雇用されているもの、②一定の期間を定めて雇用されているもの、雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められるもの、③日々雇用されるものであっても、雇用契約が日々更新されて事実上①と同等と認められるもの、とされている。

図 7 労働者派遣の契約



(上図出所：厚生労働省)

¹ (特定労働者派遣事業を届出制としている理由)

派遣労働者が常用型のみである携帯の事業については、すべての派遣労働者の雇用の安定が図られている点で、その他の形態に比べより望ましい形態であり、派遣労働者の雇用管理を適正に行い得るか等の要件を事前にチェックするまでの必要性は乏しいと考えられるため。

第3節 労働者派遣法の現状

● 労働者派遣法の制定と法改正の変遷

(1) 労働者派遣法の制定

戦後の労働法制は、労働基準法第6条の中間搾取の禁止と職業安定法第44条の労働者供給事業の禁止を規定して、労働者の直接雇用を原則とすると同時に、有料職業紹介の原則禁止と職業紹介の国家独占の原則を基本とした。これは、戦前の製糸・紡績業における女工の職業状況や土木建築、港湾荷役、鉱山等にみられた労働者供給事業による人身売買、強制労働、中間搾取等の弊害を除去し、労働の民営化を図るためのものであった。

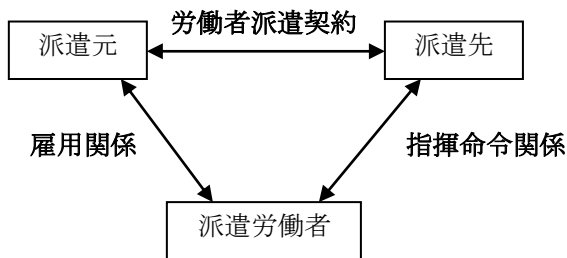
しかし、高度経済成長期に入るとサービスの経済化に伴う職業の専門分化、守衛や清掃といった建物サービスをはじめとする間接業務分野の外注・下請化の進行、希望する日時等に合わせて専門的な知識、技術、経験をいかして就業することを希望する労働者の意見の変化等を背景とし、自己の雇用する労働者を他社に派遣し、そこで指揮命令を受けて業務処理を行う人材派遣業が増加してきた。

ところが、労働者派遣事業は、「雇用関係」と「使用関係」が分離し、派遣元の労働者が派遣先の企業で就業するという特殊な事業形態であることから、①従前、雇用関係が二つあるような労働者供給事業は就業安定法が禁止しており、それとの関係で問題が生じたこと、②実際に指揮命令する者と雇用者が違うことから、労働基準法などの適用に関しても適切に対処できず、労働者の保護が不十分であったことなどの問題があった。

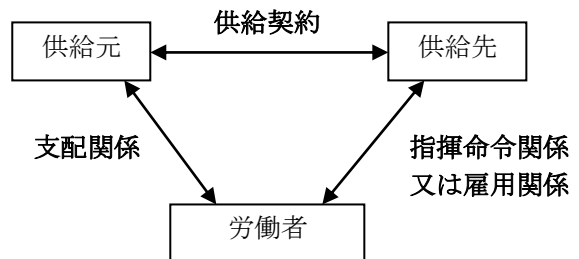
そこで労働者派遣事業の事業形態の抱える問題点の解消を図るため、労働需給システムの一つとして制度化し、適切な法規制を行うこととし、昭和60年に労働者派遣法が制定、翌年の昭和61年7月に施行された。こうして労働者供給事業の禁止という精神は堅持しつつも、特定の業務分野については、労働派遣事業が労働供給事業の中から取り出されて、法的な整備が図られることとなった。

図8 派遣労働者の雇用関係

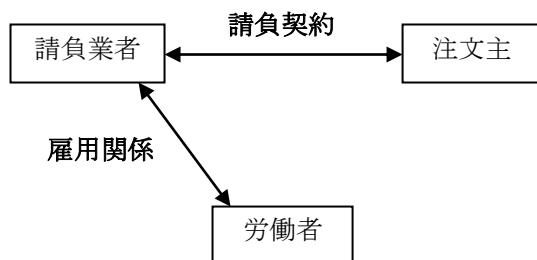
(1) 労働者派遣事業



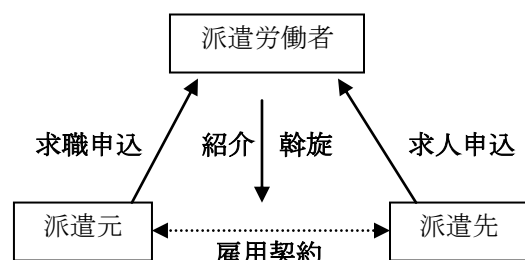
(2) 労働者供給



(3) 請負事業



(4) 有料職業紹介



(上図出所：『労働者派遣法の現状と課題』より作成)

(2) 法改正の概要と派遣制度内容

労働者派遣法は、昭和60年6月11日に国会で成立し、昭和61年7月1日より施行された。その正式名称は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」となっている。この法律は、経済構造の激しい変化の中で、労働者の就業実態・就業意識の多様化に伴い、平成8年に改正され、派遣できる業務が16業務から26業務へと拡大した。さらに平成11年12月の改正によって、原則の大転換が行われ一定の業務を除く一般業務の派遣を全面的に認めるに至った。

表 4 労働者派遣法の主な変更点

昭和 60年 (1985年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初適用対象業務とした。(施行後直ちに3業務追加し、16業務に。) ※ 制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止されていた。
平成 8年 (1985年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化。 ● 適用対象業務を16業務から26業務に拡大。(政令)
平成 11年 (1999年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 適用対象業務を原則的に自由化(禁止業務:建設、港湾運輸、警備、医療、物の製造) ※ 新たに対象となった26業務以外の業務については派遣受入期間を1年に制限。 (→労働者派遣制度を臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置付け。) ● 派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設。
平成 15年 (2003年)	<ul style="list-style-type: none"> ● 26業務以外の業務について、派遣受入期間を1年から最大3年まで延長。 (→労働者派遣制度の臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策としての位置付けは引き続き維持。) ● 物の製造業務への労働者派遣の解禁。 ● 派遣労働者の雇用契約の申込義務の創設。

以下では、各法改正の改正目的および概要について詳しく述べる。

● 平成8年度改正について

これまで幾度にも亘って改正されてきた労働者派遣法であるが、その中でも主として派遣業種の拡大が行われたのが平成8年度改正(平成8年12月16日施行)である。これは、「労働者派遣事業に対する新たなニーズ」への対応と派遣労働者の保護を目的として行われた。その主なものとして、派遣労働者の就業条件確保のため、労働者派遣契約の契約事項への派遣労働者からの苦情処理等に関する事項の追加、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針の公表が定められた。また、派遣先における派遣就業の適正化のため、適用対象業務以外の業務への派遣就業の禁止及び派遣元事業主(許可・届出事業主)以外の者からの派遣の受入れ禁止、これらの違反を是正するための勧告、公表が定められた。さらには、育児・介護休業取得者の代替要員の業務の派遣については、港湾運送業務、建設業務及び警備業務だけを禁止し、それ以外の業務は可能とした。そして、政令改正により適用対象業務に書籍等の政策・編集、OAインスト楽勝等が追加され、専門的等26業務に拡大された。

● 平成11年改正について

物の製造業務の派遣解禁、紹介予定派遣の法制化など、原則自由化という大きな規制緩和が行われたのが平成11年度改正（平成11年12月1日施行）である。その改正では、社会情勢の変化に伴い、労働力の需給調整システムを進めるため、適用対象業務の拡大と派遣期間の制限その他労働者保護措置の拡充がなされた。その背景としては、労働市場での民営職業紹介事業所サービスの積極的な役割等を定めた「民間職業仲介事業所に関する条約」（ILO 第181号条約¹）が平成9年に採択されたこと等を踏まえ、職業安定法と労働者派遣法の大幅な規制緩和が行われたことである。前者の改正では、職業紹介の国家独占の原則が廃止され、有料職業紹介事業の許可制による原則自由化等が図られたが、後者の改正内容は、労働者派遣事業を新たに「臨時的・一時的な労働力の需給調整システム」と位置付けると共に、適用対象業務をポジティブリスト方式からネガティブリスト方式（派遣禁止業務を限定列挙する仕組み）へと変更し、原則自由化した。その際、適用除外業務は、①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④政令で禁止する業務（医療関連業務）、⑤物の製造業務（法附則及び省令、当分の間適用除外）とされた。

以下は、平成11年の労働者派遣法の改正前と改正後を比較したものである。

表5 平成11年度改正前後の変更点

内容	改正後	改正前
派遣禁止業務	次の七業務について改正前後を通じて派遣禁止 (1) 港湾運送業務業務(2) 建設業務(3) 警備業務(4) 政令で定める業務(医師もしくは歯科医師の行う医療行為に関する業務または看護師の行う診療の業務)(5) 物の製造業務(6) 人事労務関係のうち、団体交渉や労使協議の際に直接当事者として行う業務(7) 弁護士などのいわゆる「士」業	
利用期間制限業務	原則自由化(ただし、利用期間を1年間に限定)	26業務に限り派遣を認める
昭和60年に定められた専門業務	派遣期間3年	派遣期間1年

表5からわかるように、原則として労働者派遣の利用期間は1年間に限定されているが、次の業務については1年間の利用期限は適用されない。

【1】改正法以前から認められている下記の26業務(上限3年間。制限のないものもある)

(1)ソフトウェア開発・保守、(2)機械・設備設計、(3)放送機器等操作、(4)放送番組等演出、(5)電子計算機等の事務用機器操作、(6)通訳、翻訳、速記、(7)秘書、(8)文書・磁気テープ等のファイリング、(9)市場等調査・調査結果整理・分析、(10)財務処理、(11)契約書等取引文

¹ ILO (International Labor Organization) 国際労働機関。181号条約は労働市場の民間の役割を広く積極的に認め、民間の人材ビジネスが労働者を不当に扱うことのないよう、機会と待遇の均等、個人情報保護、労働法の適用、さらに労働市場の機能拡大のため公共職安と民間機関との協力を明記。

書作成、(12)機械の性能・操作方法等に関するデモンストレーション、(13)添乗、(14)建築物清掃、(15)建築設備運転、点検、整備、(16)案内、受付、駐車場管理等、(17)化学に関する知識・応用技術を用いての研究開発、(18)事業の実施体制の企画・立案、(19)書籍等の制作・編集、(20)商品・広告等デザイン、(21)インテリアコーディネーター、(22)アナウンサー、(23)O A インストラクション、(24)テレマーケティング営業、(25)セールスエンジニア営業、(26)放送番組等における大・小道具

【2】事業の開始、転換、拡大、縮小または廃止のための業務であって、一定の期間内に完了することが予定されているもの（プロジェクト業務派遣。上限3年間）

【3】育児休業などの代替派遣（上限2年間）

● 平成15年度改正について

派遣法制定（改正）背景事情と目的

派遣受入期間の延長、派遣労働者の衛生や労働保険等への配慮など、更なる規制緩和が行われたのが、平成15年度改正（平成16年3月1日施行）である。労働者派遣法が制定、改正されて、現在の規定になった立法趣旨は常用雇用の場の確保・派遣労働者の保護の2点であるといえる。

派遣期間は原則1年から原則3年に延長された。これは派遣先企業側から「1年だと仕事を覚えた頃には終了し、戦力にならない」との声だけでなく人材派遣労働者自身からも、「1年で仕事を失いたくない」「1年では雇用について不安、生活設計ができない」との声が上がっていることに対応したものである。そして、派遣期間の上限延長は、派遣の臨時的一時的雇用という位置づけを変えるわけではなく、法改正で派遣本来のあり方に近づくことが期待される。

労働者派遣法が制定、改正されてきた社会的背景は様々であり、会社業務の多様化による就業状態の多様化、労働者の就業意識の変化、派遣労働者の雇用の安定や就業条件の整備、労働者の能力・意識に応じた就業の機会付与、不況対策の一環としての雇用の柔軟化、派遣労働者の安定雇用の実現、多様な雇用手段の拡充と利便性の実現などが挙げられる。

また、今回の労働者派遣法の改正目的は、派遣労働に対する制限の緩和を通じて、労働力需給のミスマッチ解消、雇用機会の拡大、人材派遣労働者の処遇改善、労働力の円滑な移動¹である。製造現場への派遣禁止や派遣期間（一般業務で最長1年）の制限があると、このような目標を達成することが難しくなる。派遣をめぐるこれまでの論議では、正規労働者を人材派遣労働者に置き換える常用代替が起きないように、制限することに関心が集中していたが、この改正においては、規制緩和と規制強化の両方の面を持ち合わせており、派遣のメリットを引き出しながら、問題点を解決するというスタンスとなっている。平成15年度改正の詳しい内容は、厚生労働省によると以下のようなものとなっている。

¹ 水島郁子(2004)「職業安定法・労働者派遣法改正の意義と法的課題」

『日本労働研究雑誌』523号 P16

1. 派遣受入期間の延長

(1) 派遣受入期間の延長

派遣受入期間が1年に制限されてきた業務について、労働者の過半数代表の意見聴取をした上で最長3年まで派遣を受けることが可能になる等、派遣受入期間が延長される。

表 6 業務別の派遣受入期間の制限

業務の種類		改正後	改正前
①	②～⑧以外の業務	最長3年まで(※1)	1年
②	ソフトウェア開発などの政令で定める業務(「26業務」)	制限なし	同一の派遣労働者について3年
③	3年以内の「有期プロジェクト」業務	プロジェクト期間内は制限なし	同左
④	日数限定業務(※2)	制限なし	1年
⑤	産前産後休業、育児休業等を取得する労働者の業務	制限なし	2年
⑥	介護休業等を取得する労働者の業務	制限なし	1年
⑦	製造業務(※3)	平成19年2月までは1年	—
⑧	中高年齢者(45歳以上)の派遣労働者のみを従事させる業務	3年(平成17年3月までの特例)	同左

※1) 1年を超える派遣を受けようとする場合は(2)の意見聴取が必要。

※2) その業務が1箇月間に行われる日数が、派遣先の通常の労働者の所定労働日数の半分以上かつ10日以下の業務。

※3) 製造業務で、かつ、②～⑥の業務に該当する場合は、②～⑥が適用される。

※4) 平成19年3月以降は、①と同様に最長3年まで可能。

(2) 労働者の過半数代表の意見聴取

(1) ①の業務について1年を超える派遣を受けようとする派遣先は、あらかじめ、派遣先の労働者の過半数で組織する労働組合等に対し派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、十分な考慮期間を設けた上で意見を聴き、その聴取した意見の内容等を書面に記載して3年間保存しなければならない。

また、労働組合等から、労働者派遣を受けようとする期間が適当でない旨の意見を受けた場合には、派遣先の考え方を説明する、意見を勧告して再検討を加える等により、労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければならない。

(3) 派遣受入期間の制限への抵触日の通知

派遣元事業主・派遣先は、(1)①・⑦・⑧の業務については、派遣受入期間の制限に関して、以下の通知・明示を行わなければならない。

① 労働者派遣契約締結時

派遣先は、派遣元事業主に対して、当該派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を通知。(※派遣契約締結後に、派遣先において(2)の意見聴取を行う等により派遣受入期間の制限への抵触日が変更された場合は、その都度、派遣元事業主に通知することが必要。)

② 派遣の開始前

派遣元事業主は、派遣労働者に対して、派遣先の派遣受入期間の制限への抵触日を明示。(※①の※によって変更された抵触日が通知された場合は、その都度、派遣労働者に通知することが必要。)

③ 派遣受入期間の制限への抵触日の1箇月前～前日

派遣元事業主は、派遣労働者・派遣先に対して派遣の停止を事前通知。

2. 派遣労働者への直接雇用の申込み義務

(1) 派遣受入期間の制限がある業務(1.(1)①・⑦・⑧の業務)の場合

派遣受入期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合は、派遣先は、抵触日の前日までに、派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。

(2) 派遣受入期間の制限がない業務(1.(1)②～⑥の業務)の場合

①同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、②その業務に新たに労働者を雇入れようとするときは、派遣先は、その派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない。

(3) 雇用契約の申込み義務に違反する派遣先に対する勧告・公表

(1)・(2)の雇用契約の申込み義務に違反する派遣先に対しては、指導・助言の上、勧告・企業名公表をすることがある。

3. 派遣対象業務の拡大

(1) 製造業務…製造業務について、派遣が可能となった。ただし、平成19年2月28日までは、派遣受入期間は1年となる。また、当分の間、派遣元事業主は、製造業務に労働者派遣を行う事業所について、許可申請書又は届出書にその旨記載する必要がある。

(2) 医療関連業務…病院等における医業等の医療関連業務について、紹介予定派遣の場合は、派遣を可能とする。※なお、①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関連業務(紹介予定派遣以外の派遣の場合)については、従来どおり労働者派遣事業を行うことができない。

4. 許可・届出手続等の簡素化等

(1) 許可・届出手続の簡素化

一般労働者派遣事業の許可・特定労働者派遣事業の届出について、事業所単位(支店単位)から事業主単位(会社単位)に改められた。

※なお、許可・届出等に係る書類の提出についても、原則として事業主の主たる事務所を管轄する都道府県労働局に対して行うが、事業所のみに係る書類の提出は、当該事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に対して行うことも可能。

(2) 事業所間の通知の簡素化

派遣元事業主から派遣先への通知・派遣先から派遣元事業主への通知で、従来、書面によることとされてきたものについて、ファックス又は電子メールによる通知が可能。

5. 労働者派遣事業の許可の欠格自由の追加

労働者派遣事業の許可の欠格事由として、出入国管理及び難民認定法第73条の2第1項の罪(不法就労助長罪)が追加された。

6. 紹介予定派遣の見直し

(1) 紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、労働者派遣事業と職業紹介事業の双方の許可を受け又は届出をした者が、派遣労働者・派遣先との間の雇用関係の成立のあっせん(職業紹介)を行い、又は行うことを予定してするもの。

(2) 求人条件の明示・採用内定等

従来行うことのできなかった ①派遣就業開始前又は派遣就業期間中の求人条件の明示、②派遣就業期間中の求人・求職の意思の確認及び採用内定を行うことが可能。

(3) 面接、履歴書の送付等

紹介予定派遣の場合は、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等の派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が可能となる。

なお、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等を行う場合には、派遣労働者の年齢や性別を理由とした差別を行ってはならず、直接採用する場合のルール（雇用対策法や男女雇用機会均等法に基づくルール）と同様のルールの下に行うことが必要。

(4) 紹介予定派遣の派遣受入期間

紹介予定派遣の場合は、同一の派遣労働者について6箇月を超えて派遣を行ってはいけない。

(5) 派遣先が派遣労働者を雇用しない場合等の理由の明示

派遣先が紹介予定派遣を受けた場合において、職業紹介を希望しなかった場合又は派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、その理由を明示しなければならない。また、派遣元事業主は、派遣労働者の求めに応じて、派遣先に対し理由の明示を求めた上で、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面で明示しなければならない。

7. 派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

①派遣元事業主は、派遣労働者の希望を勘案し、雇用契約期間について、労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、②派遣先は、労働者派遣契約における派遣期間について、実際に派遣を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めなければならない。

8. 派遣労働者の安全衛生の確保等

(1) 派遣元・派遣先責任者の業務の追加

派遣元・派遣先責任者の業務に、派遣労働者の安全衛生に係る以下の業務が追加される。

- ①派遣元責任者…派遣元において安全衛生を総括管理する者及び派遣先との連絡調整。
- ②派遣先責任者…派遣先において安全衛生を総括管理する者及び派遣元事業主との連絡調整。

(2) 製造業務専門の派遣元・派遣先責任者の選任

①製造業務に派遣をする派遣元事業主は、原則として、製造業務に従事する派遣労働者100人当たり1人以上を、当該派遣労働者を専門に担当する派遣元責任者としなければならない。

②製造業務に50人を超える派遣労働者を従事させる派遣先は、原則として、製造業務に従事する派遣労働者100人当たり1人以上を、当該派遣労働者を専門に担当する派遣先責任者としなければならない。

(3) 安全衛生に係る措置に関する派遣先の協力等

派遣先は、派遣元事業主から雇入れ時の安全衛生教育の委託の申し入れがある場合には可能な限りこれに応じるよう努める等、必要な協力や配慮を行わなければならない。

(4) 労働者死傷病報告の様式の改正（労働安全衛生規則の一部改正）

派遣労働者が労働災害により死亡又は負傷等したとき、派遣先及び派遣元の双方の事業者は、派遣先の事業場の名称等を記入の上所轄労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出する必要がある。なお、派遣先の事業者は、労働者死傷病報告を提出したとき、その写しを派遣元の事業者へ送付しなければならない。

9. 派遣元責任者に係る手続等の簡素化

(1) 派遣元責任者の変更手続の簡素化

派遣元責任者の変更の届出について、変更の日から 30 日以内に届け出れば足りることとなった（従来は 10 日以内）。

(2) 派遣元責任者講習の見直し

派遣元責任者講習の有効期間が 5 年に延長された（従来は 3 年）。また、再講習について講習時間数が 4 時間に短縮された（従来は 6 時間）。

10. 派遣元事業主・派遣先が講ずべき措置等

(1) 労働・社会保険の適用促進

①派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、その具体的な理由について、派遣先及び派遣労働者に通知しなければならない。

②派遣先は、派遣元事業主から適正でない理由の通知を受けた場合には、派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めなければならない。

(2) 派遣労働者の福利厚生等に係る均衡配慮

派遣元事業主は、業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、派遣先に雇用されている労働者との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(3) 派遣労働者の教育訓練・能力開発に対する協力

派遣先は、派遣労働者の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力しなければならない。

(4) 雇用調整により解雇した労働者のポストへの派遣の受入れ

派遣先は、雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストに、解雇後 3 箇月以内に派遣を受け入れる場合、必要最小限度の派遣の期間を定めるとともに、受け入れ理由を説明する等適切な措置を講じ、派遣先の労働者の理解が得られるよう努めなければならない。

第 4 節 本章のまとめ

雇用期間の定めのない正規労働者の近年の減少に対して、雇用期間が定められている労働者、つまり有期契約の労働者であるパートタイマー、派遣社員などの非正規労働者は増加傾向にある。

非正規労働者が増加した背景には産業のサービス化、企業の人件費削減および、雇用量が容易に調整できるといった企業側の利点と、労働者側の就業意識、転職に対する意識の変化という両者のニーズが一致したことが挙げられる。

中でも労働力人口に占める男女の派遣労働者の構成比は年々大きくなっている。第 2 章図 5 からわかるように特に平成 15 年から 16 年にかけていくつかの年齢階層で構成比が大幅に増加している。この背景には労働者派遣法の改正が大きく関与していると考えられる。

保険制度では、不安定雇用、有期雇用といった派遣労働者の就労特性によって、現行の社会保険、雇用保険の適用等において様々な問題が生じている。平成 11 年に改正された労働者派遣法では、派遣元事業主は派遣先に対して労働者が健康保険、厚生年金保険、雇用保険の被保険者になったことを通知する義務を負うことになった。しかしながら、資格得喪等手続き面の煩雑さ等の問題が指摘されている。

次に、労働組合に関しては、労働組合法によると、派遣労働者も一般の労働者と同じように労働組合をつくり、派遣会社（派遣元および派遣先）と交渉したり、不満な場合にはストライキを行ったりすることが保障されている。また労働組合の活動を理由とした、契約解除や解雇を禁止している。

派遣労働者は、一般労働者と異なり、派遣先、派遣元の双方どちらにも団体交渉を行うことが出来る。しかし、派遣元で労働組合を作るとしても、派遣労働者の場合、同じ派遣元に登録していても労働者同士が顔をあわせる機会が少ないことや、派遣先での就業条件がそれぞれ異なることから、労働組合を結成して労働者同士が意思統一して派遣元と交渉するというのは、難しいのが現状である。また、派遣労働者にとっては、地域労働組合が最も組織しやすい。

戦後の労働法では、労働者供給事業を禁止し、労働者の直接雇用を原則とした。しかし、高度経済成長期に入ると、サービスの経済化や、希望日時に合わせて専門的な知識や技術、経験を活かして労働することを望む労働者の意識変化などを背景として人材派遣業が増加した。そこで労働者派遣の事業形態の抱える問題点の解消をするため、労働需給システムの一つとして制度化し、昭和60年に労働者派遣法が制定され、翌年の昭和61年に施行された。

労働者派遣法は経済構造の変化、労働者の就業の多様化に伴い度々改正されてきた。平成11年度の改正では派遣適用対象業務を原則的に自由化し、15年度の改正では派遣受入期間をそれまでの1年から最大3年まで延長した。これらの規制緩和が行われてきたのは、労働力需給のミスマッチ解消、雇用機会の拡大、人材派遣労働者の処遇改善、労働力の円滑な移動などを目的としており、派遣のメリットを引き出しながら、問題点を解決していくというスタンスになっている。

第3章 先行研究

第1節 UV 分析

北浦、坂村、原田、篠原(2002)「UV 分析による構造的失業率の推計」財務総合政策研究所
 斎藤太郎(2004)「失業率低下を妨げる雇用のミスマッチ」『weekly エコノミストレター』
 ニッセイ基礎研究所経済調査部門 2004.2.13 号

北浦他(2002)は UV 分析による推計は構造的失業率を過大評価する可能性があることから、欠員率の変わりに GDP ギャップを用いて構造的失業率を求めるという推計方法を活用しつつ、この論文においては、職業安定業務統計と雇用動向調査の欠員率を用いて UV 分析に戻って構造的失業率の推計を試みている。

UV 分析には、失業率は労働力調査における失業者数を用いて、労働市場全体の失業者数を考えるのに対し、欠員率は職業安定業務統計の有効求人数を使うため、労働市場全体の求人を表しているわけではないことから「失業率と欠員率が統計として労働市場でカバーする範囲がそろっていない」という問題点を抱えているが、本論文の結論として、1 期前の失業率を説明変数に加えることで、職業安定業務統計の欠員率と雇用動向調査の欠員率のどちらを用いても、安定的なベバリッジ・カーブの推計が可能となっている。

また、説明変数の組合せ等について、職業安定業務調査に比べて雇用動向調査のほうが GDP ギャップを用いた推計結果にちかい結果が得られたことより、雇用動向調査の欠員のほうが経済全体の動きを的確に捉えている可能性も示されている。

2002年をボトムに有効求人倍率は2003年に急回復し、完全失業率については回復の兆しを見せたが、他の指標と比べ、その回復は遅れており、この失業率が高止まりしている原因の一つに構造失業率が上昇していると考えられる。

そこで斎藤(2004)は欠員率をV、失業率をUの関係を表すUV曲線を描き、(点が均衡した場合、労働不足がない状態による失業が発生しているということより構造失業とみなすことができ、また実際の失業率と構造失業率の差を需要不足失業率とする)構造失業と景気変動による需要不足失業のどちらが変動要因となっているのかUV分析を用い、分析している。

その結果、80年代後半から90年代初めにかけて需要不足失業はマイナス値であるが、他の年代では失業率を押し上げていることがわかり、2001年の1.4%が最も高い水準となるも、その後は減少し1.0%まで縮小したが、以前に比べれば未だ高い水準であることが分かる。一方構造失業率においては90年代前半までは2%台であったが、その後、急上昇し、2002年には4%を越える水準となっていたことから構造失業率が高いことが失業率を低下できない大きな障害となっていると指摘している。

第2節 雇用調整速度

齋藤隆志、橘木俊詔(2005)「中小企業のコーポレートガバナンスと雇用調整」
『RIETI Discussion Paper Series』独立行政法人経済産業研究所 05-J-023

近年、株式持合いの解消に伴い、株主の発言力が高まり、その結果、株主を重視する経営を目指す企業が増えてきている。株主寄りの経営では株主の利益のほうが、従業員の給与水準や雇用の安定よりも重視される。一方、従業員寄りの経営では逆のことが起こるとされている。上記の、株主寄りの経営をする企業が増加したことが雇用調整速度を速めている原因の一つである。

中小企業に関しては、株式を公開していないことがほとんどだが、株式を保有しているのは経営者そのものであるケースが多い。この場合の企業では、代表者が創業者、あるいは創業者の同族であり、株式を所有していることから、株主主権型経営とみなすことができる。逆に役員や代表者が内部昇進することが多い企業であれば、従業員としてみなせる。

そうしたことから齋藤隆志、橘木俊詔(2005)では、1998年から2002年までの5期間の中小企業のパネルデータと企業統治についての、株主構成、役員比率、代表者の属性の3種類データを用い、企業統治の雇用調整速度への影響を製造業と非製造業に分けて推計している。

まず、株主構成では筆頭株主が代表者であるかどうかのダミーを用いる。筆頭株主が代表者であるならば、株主寄り経営になるので、雇用調整は速まると考えられる。

次に役員比率は、「代表者の同族」、「創業者の同族」、「従業員からの登用」比率を用いている。従業員からの登用が高ければ、従業員寄りの経営がされるので、雇用調整は遅くなり、反対に、創業者の同族であるならば株主寄りになるので雇用調整が速まると考えられる。最後に、代表者の属性は①「創業者」、②「創業者の同族・社内からの登用」、③「創業者の同族・社外からの登用」、④「創業者の同族ではない・社内からの登用」、⑤「創業者の同族ではない・社外からの登用」の5つに分けている。①、②、③では雇用調整は速まり、④では遅くなることが予想される。

しかし、製造業に対して行った推計の結果は仮説とはむしろ反対に、創業者比率が高い。つまり株主寄り経営をしている企業での雇用調整のほうが遅く、むしろ従業員からの登用が高い企業の方が雇用調整は速いという結果が得られた。これは、データ収集の時期が雇用者削減の時期であったことから、「従業員寄り」ではなく、「株主寄り」の経営であることを意味している。そして、仮説と逆の結果がでたのは、製造業に従事する従業員主権企業では、そうではない企業に比べて企業特殊的技能の蓄積によって賃金水準が高まりやすく、不況の際に労働を保蔵するよりも雇用調整コストのほうが安くつくという可能性を指摘している。一方で、非製造業では仮説通り、役員に対する創業者の同族比率が高く、株主寄りの企業は雇用調整が速い、そして、従業員寄りの経営では雇用調整は遅いという結果が得られた。

第3節 コブ＝ダグラス型生産関数

今井重男・太田充(2007)「都道府県別地域経済計算データによる雇用調整の分析 -雇用調整の地域間格差に関する考察-

これまでの論文では制限的な雇用調整力を肯定的に捉えており、雇用調整速度は経常損失等の外的ショックに誘発されるとともに、コーポレートガバナンスにも依存するとし、このことから雇用調整は企業活動の結果にセンシティブに実施する必要があると考えられてきた。

しかし今井・太田(2007)では地域経済格差を前提に雇用調整速度の地域差を調べることを目的にして雇用調整と地域間格差との関わりという新たな視点から検証を行っている。具体的な検証方法として2つ行われている。一つは地域の産業構造、雇用構造から総合的に検証する。そしてもう一つは雇用関数を取り、特徴を地域産業構造に依存しているか否かで分けるというやり方である。

本論での検証にて雇用関数を部分調整モデル、具体的には前期の雇用量に対し今季の雇用量が最適雇用を見ながらどのように変化するのか、生産関数はコブ・ダグラス型をそれぞれ用いて検証している。これらの推計のデータとして1996～2004年47都道府県の「県民経済計算」を用いており、また「県民経済計算」にて雇用者数を公表していない県は著者が最大限データ収集を行っている他、正規非正規雇用の区別をデータの制約上できていない。生産額のデータとしては「経済活動別県内総生産および要素所得(名目)」の県内総生産を利用している。

その推計結果として雇用調整速度は地域の産業構造以上に地域の独自性に強く影響していることを示しており、雇用調整が速く行われた事により全国的な雇用減少トレンドを緩和する役割となったことも同様に示している。しかし本論文では対象地域の狭さ、経営戦略からみた雇用調整、推計モデルの統計学的不十分さ、制約が多いなど数多くの課題が残されており、これらを今後検証していくとしている。

第4節 研究の方向性

第1節から第3節において我々が分析を行う上で参考とした先行研究を紹介してきた。

そこで、これらの研究から派遣労働の現状を念頭に置き、度重なる派遣法改正における規制緩和による影響をさまざまな観点から政策評価することを考え、実証分析につなげることにした。次章の第1節ではUV分析を通じてミスマッチ失業の観点からそれが解消に向かったことを表そうとした。次に第2節では雇用調整速度の観点からの政策評価を行い、それが早まったことによる労働力の円滑化を示そうとした。最後に第3節ではコブ＝ダグラス型生産関数を用いた分析を通じて生産性の低下を実証しようとした。以上3点の分析をそれぞれ行う。

第4章 実証分析

第1節 UV 分析による実証分析

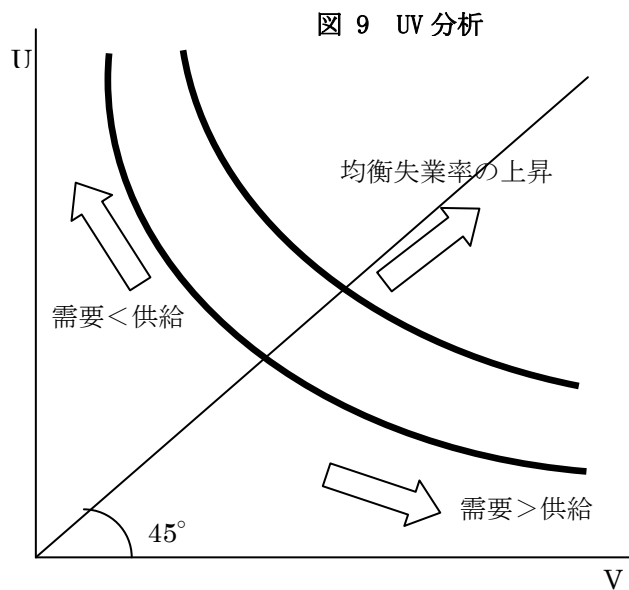
先に述べたとおり、労働者派遣法の改正目的には、労働市場全体の需給が人数の上で一致している状態であったとしても、需要側と供給側との間に希望する職種や、年齢などのミスマッチによる失業を解消することが一つとしてあった。これは、派遣労働という新たな雇用機会を創出することによって、今まで企業に潜在的に存在していた、求人を埋めことができるからである。

本項では、実際に政策が労働市場に与えた影響について検証する。そのために、以下の仮説を立て、さらに後で詳述する、UV 分析を使い、政策を評価する。

仮説「2003年の労働者派遣法の改定によってミスマッチ失業は減少した」

失業は、発生原因によっていくつかに種類分けすることが出来る。第一に、不況下において労働需要の減少によっておこる、需要不足失業。第二に、上記のミスマッチ失業。そして第三に、求職者と企業とがお互いを探すために時間がかかり、そのために生じる、摩擦的失業。ただし、ミスマッチによる失業と摩擦的失業とは区別するのが難しく、まとめて考えることが多い。本稿でも今後は両者をまとめて構造的・摩擦的失業とよぶことにする。

今、総数としての労働需要と労働供給が等しいとしたときの失業率を均衡失業率と呼ぶこと



ことにすれば、いわゆる完全失業率は、労働需要不足によって発生する需要不足失業率と、構造的（ミスマッチ）失業に起因する均衡失業率とに分けられる。

均衡失業率を求める方法はいくつかあるが、その一つに失業率と、欠員率が等しいとしたときの失業率を均衡失業率とみなすものである（通常の失業率には自営業主や家族従業員からの失業者も含まれているが、欠員率の指標は雇用者に関するものであるため、これらは含まれていない。よって、失業率の指標として、通常の失業率ではなく、雇用失業率を用い

る。)。そして、均衡失業率の水準を計測する上で、一般的に用いられる手法に UV 分析と呼ばれるものがある。

上図のように、求人¹ (V : Vacancy) を横軸に、求職² (U : Unemployment) を縦軸にとると、右下がりのカーブが描ける。このカーブをベバリッジ・カーブという。そしてこのカーブと 45 度線との交点の失業率が、マクロ的には求職と求人が同数であるにも関わらず、現実的には求職活動中の人がいるという意味で、ミスマッチによる失業と解釈することが出来る。

UV 分析ではこの交点を均衡失業率といい、右上方にシフトすればするほど、均衡失業率が上昇していくと解釈される。逆に、原点に近づけば均衡失業率が低下し、ミスマッチによる失業が低下したことになる。また、このカーブでは、図の左上では求職者が多く、求人が少ないことから、ここに位置するほど需要不足失業の状況といえる。一方、右下部分では、求人が多いにも関わらず、求職者が少ない労働供給不足状態であると考えられる。

ここまでの説明により、仮説におけるミスマッチ失業の低下ということは、すなわち、UV 分析における、ベバリッジ・カーブが原点に近づくことで達成されたと言い換えられる。

今、ベバリッジ・カーブの均衡失業率での傾きが一定であるとすれば、その切片の変化に注目することで原点に近づいたかどうか判断することが出来るであろう。

では、ベバリッジ・カーブの推計に入る。我々の推計では、構造的要因を推計式の中に内生的に取り込んで推計を行う。特に、樋口[2001]³の推計では、需要不足失業に関係ない、摩擦的失業、ミスマッチ失業が増加する要因として転職者比率を推定式に加えている。本項ではこの方法に倣い、以下の推計を行う。

$$\ln u = \alpha + \beta_1 \ln v + \beta_2 \text{young} + \beta_3 \text{old} + \beta_4 \text{woman} + \beta_5 t + \beta_6 d + \varepsilon$$

各変数の意味と、求め方は以下の通りである。

u : 雇用失業率 脚注 2 に同じ

v : 欠員率 脚注 1 に同じ

young : 若年人口比率 15-29 才人口 / 15 才以上人口

old : 高齢雇用者数 55 歳以上男性雇用者数 / 就業者数

woman : 女性労働力率 女性労働力人口 / 15-64 才女性人口

t : 第 3 次産業就業者比率 第 3 次産業就業者数 / 就業者数

d : 係数ダミー $\begin{cases} 0 & \text{2003 年以前} \\ 1 & \text{2003 年以降} \end{cases}$

若年人口比率、高齢雇用者数、女性労働力率、第 3 次産業者比率を説明変数に用いたのは、それぞれ、転職が多い、あるいは、しやすいという理由で加えている。この推計式によって得られる推計結果は、以下の通りである。

¹ 求人=欠員率：((有効求人数-就職件数) / (有効求人数-就職件数+雇用者数))
(厚生労働省、『職業安定業務統計』)

² 求職=雇用失業率：(失業者数 / (雇用者数+失業者数))

³ 樋口美雄『雇用と失業の経済学』、日本経済新聞社、2001 年 34 頁

Dependent Variable: U
 Method: Least Squares
 Sample: 1973 2007
 Included observations: 35

	Coefficien			
	t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.953715	1.424214	2.073926	0.0474
V	-0.327470	0.106367	-3.078674	0.0046
OLD	-0.467759	1.070871	-0.436803	0.6656
YOUNG	-2.507635	2.077006	-1.207331	0.2374
WOMAN	-9.007943	2.668126	-3.376131	0.0022
T	0.064970	0.013676	4.750714	0.0001
D01	-0.302634	0.111786	-2.707272	0.0114
R-squared	0.917382	Mean dependent var		1.285879
Adjusted R-squared	0.899678	S.D. dependent var		0.313746
S.E. of regression	0.099375	Akaike info criterion		-1.602984
Sum squared resid	0.276509	Schwarz criterion		-1.291915
Log likelihood	35.05222	Hannan-Quinn criter.		-1.495603
F-statistic	51.81835	Durbin-Watson stat		0.869289
Prob(F-statistic)	0.000000			

(データ出所) 総務省統計局『労働力調査』
 厚生労働省『職業安定業務統計』

推計結果からもわかる通り、改正前と改正後を比べると労働者派遣法の改正がミスマッチ失業を低下させているといえる。

第2節 雇用調整速度の分析

前節の分析において、法改正によって雇用機会が拡大し、労働力需給のミスマッチ解消が図られていることが分かった。次に、もう一つの改正目的である「労働力の円滑な移動」が達成されているかどうか見ていきたい。そこで、本節では雇用調整速度を用いて実証分析を行うこととする。

雇用調整速度とは、生産量に応じた企業の最適な雇用量に到達するまでのスピードを意味する。この速度が速ければ企業は短期間のうちに過剰雇用を解消でき、反対に遅ければ、過剰雇用を長期間抱え込まなければならないことになる。

派遣労働などの有期雇用では、企業側は契約期間が終了すれば再契約を行わないことによって、雇用を削減でき、人件費の硬直化を防ぐことが出来る。このことから、派遣労働者などの有期雇用者数が多くなるほど、企業は雇用調整を行いやすく、短期間のうちに過剰雇用を解消できると考えられる。そこで、以下の仮説を立て、分析していく。

仮説「労働者派遣法の改正によって、雇用調整速度は速くなり、労働力の円滑な移動を可能とした」

本節では、樋口[2001]¹を参考に雇用調整関数を推計し、雇用調整速度がどのように変化しているかを見ていく。推計期間は、本来 2003 年までと、2004 年以降に区切って分析すべきであるが、実際に分析を行った結果、有意にはでなかった。そこで、平成 15 年ではなく、平成 11 年改正前まで (1994~1999 年)、平成 11 年改正から平成 15 年改正も含む現在まで (2000 年~2007 年) とし、2 期間の調整速度を比較した。

先ほども述べたように、雇用調整速度とは企業にとって過剰雇用のない最適な雇用量 (L_t^*) に現実の雇用量 (L_t) が到達するまでのスピードであり、次式の λ として定式化できる。

$$\log L_t - \log L_{t-1} = \lambda(\log L_t^* - \log L_{t-1}) \quad \text{---①}$$

λ は 0 から 1 の間の数値を取り、1 に近いほど雇用調整速度は速く、0 に近いほど遅いことになる。例えば、 λ が 1 の値を取れば、現実の雇用量 L_t は最適雇用量 L_t^* と一致するから、企業はその期間内に最適雇用量を達成できるが、0 の値を取れば、最適雇用量がいくらであっても現実の雇用量は変化しないことになる。

そして、 λ は 1 期前の雇用量と最適雇用量の差のうち、何%が実際には調整されたかを示すため、逆数である $\frac{1}{\lambda}$ は調整に要する期間を示す。

また、企業利潤最大化行動から、付加価値限界生産力 (単位付加価値×限界生産力) は賃金に等しくなり、このような条件を満たす最適雇用量 L^* は以下の式で示される。

(P :生産物価格、 X :生産量、 L :雇用者数、 w :賃金、 v :単位付加価値)

$$v \times dX / dL = w$$

$$L^* = g[w/v, dX / dL] \quad \text{---②}$$

雇用調整関数 (①式) に最適雇用量 (②式) を代入することによって次の式が得られる。

$$\log L_t = \alpha + (1 - \lambda) \log L_{t-1} + \gamma \log X + \delta \log [w/v]$$

本節では、これに倣い以下の推計式を立てて分析を行う。

$$\ln L = \alpha + \beta_1 \ln L_{t-1} + \beta_2 \ln X + \beta_3 \ln W$$

L :雇用者数

L_{t-1} :1 期前雇用者数

X :実質 GDP

W :実質賃金(現金給与総額を企業物価指数で除したもの)

雇用調整速度は、係数 $\beta_1 (=1 - \lambda)$ の推計値を 1 から引いて、雇用調整速度 λ を求める。この推計式によって得られた結果は次の通りである。

¹ 樋口美雄(2001)『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社 pp51-97

【1994～1999】

Dependent Variable: LNL

Method: Least Squares

Sample: 1 23

Included observations: 23

	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.960769	0.398749	2.409460	0.0263
LNPL	0.811745	0.148975	5.448854	0.0000
LNK	-0.110073	0.073522	-1.497138	0.1508
LNW	0.045041	0.016930	2.660502	0.0154
R-squared	0.742823	Mean dependent var	3.726297	
Adjusted R-squared	0.702216	S.D. dependent var	0.004541	
S.E. of regression	0.002478	Akaike info criterion	-9.005854	
Sum squared resid	0.000117	Schwarz criterion	-8.808377	
Log likelihood	107.5673	Hannan-Quinn criter.	-8.956189	
F-statistic	18.29298	Durbin-Watson stat	1.332907	
Prob(F-statistic)	0.000008			
雇用調整速度	0.188255			

【2000～2007】

Dependent Variable: LNL

Method: Least Squares

Sample: 1 32

Included observations: 32

	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.951918	0.574276	1.657597	0.1086
LNPL	0.581130	0.202098	2.875489	0.0076
LNK	0.089949	0.057418	1.566575	0.1284
LNW	0.022600	0.012524	1.804484	0.0819
R-squared	0.706743	Mean dependent var	3.731675	
Adjusted R-squared	0.675323	S.D. dependent var	0.006060	
S.E. of regression	0.003453	Akaike info criterion	-8.382526	
Sum squared resid	0.000334	Schwarz criterion	-8.199309	
Log likelihood	138.1204	Hannan-Quinn criter.	-8.321794	
F-statistic	22.49317	Durbin-Watson stat	1.822709	
Prob(F-statistic)	0.000000			
雇用調整速度	0.41887			

(データ出所) 内閣府「国民経済計算」
 総務省統計局「労働力調査」
 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 日本銀行「企業物価指数」

※各年の四半期データを使用

推計結果からもわかる通り、近年の雇用調整速度は上昇してきている。しかし、この結果は、日本の雇用者全体の雇用調整速度を示したものであるため、労働者派遣法改正の影響のみによるものとは一概に言うことはできず、他にも様々な要因、具体的にはコーポレートガバナンスの増加、労働組合の総数、産業比率の変化等が考えられる。

そこで次に、雇用者全体を正規社員と非正規社員に分けてそれぞれの平成15年の労働者派遣法の改正前後での雇用調整速度を調べることにする。ここで非正規社員を扱う理由として、総務省統計局『労働力調査』において派遣労働者単独の人数開示が平成11年からであり、それ以前、派遣労働者は非正規社員に含まれていたため、非正規社員で代替して分析を行い、その結果を踏まえた上で雇用調整速度を検証する。ここで用いる推計式は以下のようになる。また、先ほどのマクロ分析では有意に出なかった2003年以前と2004年以降の比較は次の分析では有意にできた。我々が本来検証したかったのは正規労働者、非正規労働者の法改正前後の調整速度の違いであるため、次の分析では2003年以前と2004年以降の比較をのせることとする。

・正規社員の推計式

$$\ln L_1 = \alpha + \beta_1 \ln L_{1-1} + \beta_2 \ln X + \beta_3 \ln W_1$$

L_1 : 正規社員人数

L_{1-1} : 一期前正規社員人数

X : 実質 GDP

W_1 : 正規社員実質賃金 (一般労働者現金給与総額を企業物価指数で除したもの)

・非正規社員の推計式

$$\ln L_2 = \alpha + \beta_1 \ln L_{2-1} + \beta_2 \ln X + \beta_3 \ln W_2$$

L_2 : 非正規社員人数

L_{2-1} : 一期前非正規社員人数

X : 実質 GDP

W_2 : 非正規社員実質賃金 (パートタイム労働者現金給与総額を企業物価指数で除したもの)

両者とも雇用調整速度は、係数 $\beta_1 (=1-\lambda)$ の推計値を1から引いて、雇用調整速度 λ を求める。この推計式によって得られた結果は次の通りである。

●1994～2003 雇用調整速度（正規社員）

Dependent Variable: LOG(L1)

Method: Least Squares

Sample: 1994 2003

Included observations: 10

	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.648188	2.330806	-0.278096	0.7903
LOG(PL1)	0.882450	0.105338	8.377340	0.0002
LOG(W1)	-0.620098	0.185545	-3.342043	0.0156
LOG(X)	0.645226	0.283790	2.273604	0.0634
R-squared	0.971226	Mean dependent var	8.212537	
Adjusted R-squared	0.956839	S.D. dependent var	0.037328	
S.E. of regression	0.007755	Akaike info criterion	-6.591783	
Sum squared resid	0.000361	Schwarz criterion	-6.470749	
Log likelihood	36.95891	Hannan-Quinn criter.	-6.724557	
F-statistic	67.50769	Durbin-Watson stat	2.853757	
Prob(F-statistic)	0.000052			

雇用調整速度 0.11755

●2004～2007雇用調整速度（正規社員）

Dependent Variable: LOG(L1)

Method: Least Squares

Sample: 1 16

Included observations: 16

	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6.513905	2.209826	2.947701	0.0122
LOG(PL1)	0.073523	0.320045	0.229726	0.8222
LOG(Y)	0.056665	0.123714	0.458034	0.6551
LOG(W1)	0.041615	0.031666	1.314170	0.2134
R-squared	0.232169	Mean dependent var	8.134193	
Adjusted R-squared	0.040211	S.D. dependent var	0.012468	
S.E. of regression	0.012215	Akaike info criterion	-5.760028	
Sum squared resid	0.001790	Schwarz criterion	-5.566881	
Log likelihood	50.08023	Hannan-Quinn criter.	-5.750138	
F-statistic	1.209481	Durbin-Watson stat	1.475428	
Prob(F-statistic)	0.348335			

●1994～2003雇用調整速度（非正規社員）

Dependent Variable: LOG(L2)

Method: Least Squares

Sample: 1994 2003

Included observations: 10

	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-13.59690	4.969408	-2.736121	0.0339
LOG(PL2)	0.938607	0.204401	4.591995	0.0037
LOG(W2)	-0.578505	0.917703	-0.630384	0.5517
LOG(X)	1.724299	0.666255	2.588047	0.0413
R-squared	0.984657	Mean dependent var	7.096369	
Adjusted R-squared	0.976986	S.D. dependent var	0.152938	
S.E. of regression	0.023201	Akaike info criterion	-4.400039	
Sum squared resid	0.003230	Schwarz criterion	-4.279005	
Log likelihood	26.00020	Hannan-Quinn criter.	-4.532813	
F-statistic	128.3543	Durbin-Watson stat	2.980640	
Prob(F-statistic)	0.000008			

雇用調整速度 0.061393

●2004～2007雇用調整速度（非正規社員）

Dependent Variable: LOG(L2)

Method: Least Squares

Sample: 1 16

Included observations: 16

	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.523415	1.529952	0.342112	0.7382
LOG(PL2)	0.697206	0.183874	3.791755	0.0026
LOG(W2)	-0.164501	0.143378	-1.147325	0.2736
LOG(Y)	0.248627	0.209714	1.185551	0.2587
R-squared	0.928390	Mean dependent var	7.408894	
Adjusted R-squared	0.910487	S.D. dependent var	0.040655	
S.E. of regression	0.012164	Akaike info criterion	-5.768429	
Sum squared resid	0.001775	Schwarz criterion	-5.575281	
Log likelihood	50.14743	Hannan-Quinn criter.	-5.758538	
F-statistic	51.85794	Durbin-Watson stat	2.537428	
Prob(F-statistic)	0.000000			

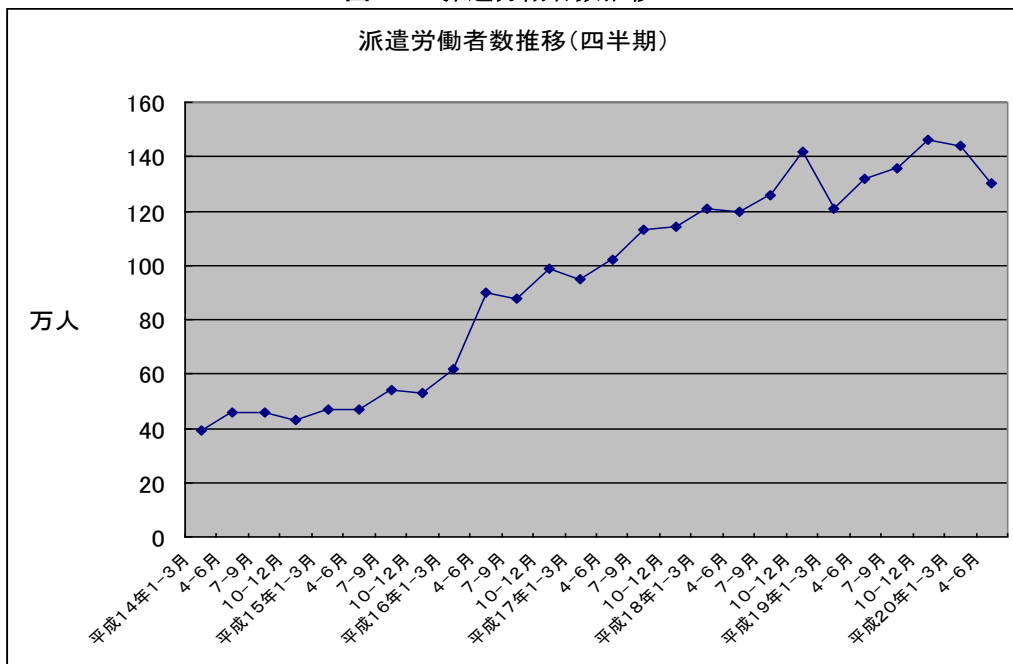
雇用調整速度 0.302794

(データ出所) 内閣府「国民経済計算」
 総務省統計局「労働力調査」
 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 日本銀行「企業物価指数」
 ※各年の年次データを使用

以上の結果からわかるように平成15年度改正を境に、正規社員の方では改正後の結果が有意に得られなかったが、非正規社員に関して見てみると雇用調整速度は速まっていることが示された。

ここで上記の非正規社員の雇用調整速度を速めた要因をさらに細かく分析する。次のグラフは総務省統計局「労働力調査」より派遣労働者数推移を四半期毎に描いたものである。これより、労働者派遣法が改正された翌年の平成16年の派遣労働者数が急激に増加していることが分かる。

図 10 派遣労働者数推移



(出所：総務省統計局「労働力調査」)

派遣労働などの有期雇用は、その柔軟な雇用制度から企業は雇用調整を行いやすく、雇用調整速度を速めるのに何らかの影響を与えたと考えられる。以下の表は、厚生労働省労働力需給制度についてのアンケート調査を基に作成した「派遣先が派遣労働者を受け入れる理由」を示したものである。この表からも見て取れるように、企業が派遣を雇う理由として「欠員補充等必要な人材を迅速に確保するため」、「一時的・臨時的な業務量の増大に対処するため」等に占める割合が高く、その柔軟性が評価されている。

また、派遣労働者においても、「働きたい仕事内容が選べるから」、「仕事が見つかるから」、「働きたい曜日や時間が選べるから」という理由で派遣を選んでいる人が多い。しかし、その一方で「正社員として働きたいが、就職先が見つからなかったため」という割合も多い。

図 11 派遣先が派遣労働者を受け入れる理由

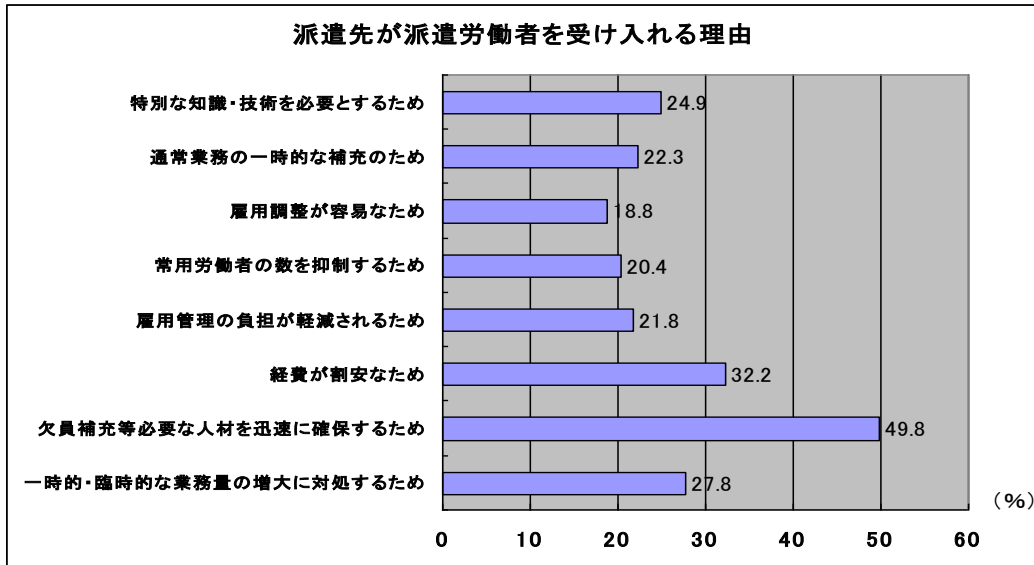
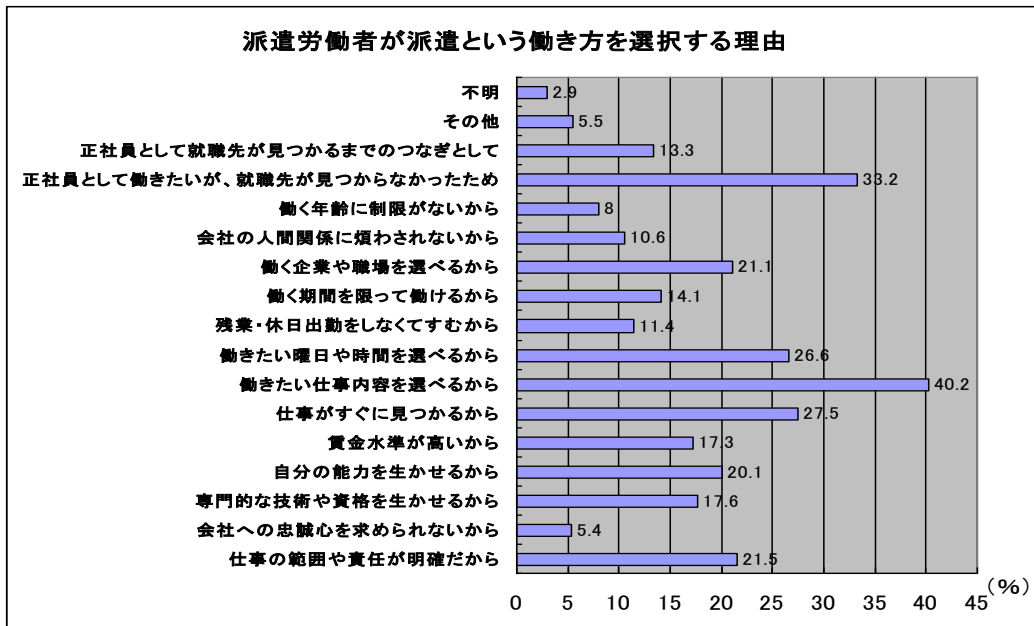


図 12 派遣労働者が派遣という働き方を選択する理由



(出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年))

雇用調整方法としては、残業規制、一時休業などの労働時間調整や、新規労働力の獲得停止(中途・新規採用の削減・停止)と自然減少(定年や自発的離職など)を組み合わせた人員調整、そしてパートタイム労働者など非正規労働者の再契約停止・解雇、正規労働者の配置転換・出向、希望退職者の募集や解雇といったより積極的な人員調整等さまざまな方法が採られる。このうち、正規労働者の希望退職募集・解雇は、労働者の生活に与える影響が最も大きいと考えられていることから、非正規労働者人員整理による雇用調整が比較的多く取られてきたと考えられる。

原(2003)¹の先行研究によると、経済全体で見ると非正規労働者は正規労働者と補完関係にあるが、一部では非正規労働者が代替関係にある企業も存在するとも論じられている。この研究において、非正規労働者とはパート、アルバイトに限られている。では、派遣労働者においてはどうかだろうか。次の表は、厚生労働省の平成19年労働経済動向調査による「産業・事業所規模、派遣労働者を就業させる主な理由別事業所数の割合」を示したものである。この表から派遣労働者も、常用労働者数を抑制するために雇われている事業所が存在していることが確認できる。

表 7 派遣労働者を就業させる理由

産業・事業所規模、派遣労働者を就業させる主な理由別事業所数の割合

(単位: %)

就業させる理由 (複数回答 主なもの3つまで)								
一時的・季節的な業務量の変動に対処するため	欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため	常用労働者数を抑制するため	雇用管理の負担が軽減されるため	社内を活性化するため	専門性を活かした人材を活用するため	自社で養成できない労働力を確保するため	勤務形態が常用労働者と異なる業務のため	その他
50.1	74.0	22.9	17.1	3.5	27.6	6.6	7.5	5.3

(出所: 厚生労働省「平成19年労働経済動向調査」)

雇用調整速度の推計結果は、労働者派遣法改正の影響のみによるものとは一概に言うことはできず、他にも様々な要因が考えられる。しかし、有期雇用という雇用調整のしやすい雇用形態が法改正によって増加したことで、日本企業全体の雇用調整を速めている可能性は高い。

¹ 原ひろみ (2003) 「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測」日本労働研究雑誌 518号

第3節 コブ=ダグラス型生産関数による分析

以上の2つの分析の結果、派遣労働法の二つの改正目的について分析したところ「ミスマッチ失業の解消」および「労働力の円滑な移動」は達成されていたという結果が得られた。次に現在、派遣労働者の問題点として挙げられる「人的資本形成」の観点から分析を行いたい。

表 8 過去1年以内における派遣労働者に対する教育訓練・能力開発の実施の有無、内容別事業所の構成比

(単位: %)

産 業	派遣労働者が就業している事業所計	教育訓練・能力開発の実施の有無								
		実施している事業所 (回答あり)	教育訓練・能力開発の内容 (複数回答)						派遣労働者に対しては教育訓練・能力開発を行っていない事業所	不明
			働きながら行う教育訓練・能力開発(OJT)を行った	外部の講師を招いて教育訓練・能力開発を行った	教育訓練機関(事業所以外)で教育訓練・能力開発を行った	派遣元が実施する教育訓練・能力開発への便宜を図った	不明	不明		
総 数	100.0	59.9 (100.0)	(92.5)	(6.8)	(6.1)	(18.9)	40.0	0.1		
建設業	100.0	36.8 (100.0)	(95.7)	(4.5)	(1.3)	(14.6)	63.1	0.1		
製造業	100.0	67.4 (100.0)	(95.9)	(8.0)	(5.9)	(20.8)	32.5	0.0		
消費関連製造業	100.0	50.5 (100.0)	(98.6)	(10.6)	(2.8)	(22.1)	49.5	-		
素材関連製造業	100.0	66.2 (100.0)	(92.9)	(10.4)	(6.4)	(13.9)	33.8	-		
機械関連製造業	100.0	81.6 (100.0)	(97.3)	(4.6)	(6.9)	(26.3)	18.2	0.1		
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	58.4 (100.0)	(93.4)	(4.3)	(4.1)	(20.2)	41.2	0.4		
情報通信業	100.0	66.9 (100.0)	(90.7)	(5.0)	(8.0)	(18.5)	32.6	0.5		
運輸業	100.0	55.4 (100.0)	(93.4)	(3.1)	(1.1)	(12.1)	44.6	-		
卸売・小売業	100.0	63.6 (100.0)	(92.8)	(3.0)	(4.6)	(16.1)	36.2	0.2		
卸 売 業	100.0	65.2 (100.0)	(91.0)	(4.2)	(6.0)	(16.5)	34.8	0.0		
小 売 業	100.0	61.8 (100.0)	(95.0)	(1.5)	(2.8)	(15.6)	37.8	0.4		
金融・保険業	100.0	75.7 (100.0)	(94.3)	(4.6)	(14.5)	(30.5)	24.2	0.0		
不動産業	100.0	45.2 (100.0)	(91.3)	(10.8)	(-)	(8.2)	54.8	-		
飲食店, 宿泊業	100.0	39.9 (100.0)	(85.0)	(14.0)	(12.2)	(4.1)	60.0	0.1		
医療, 福祉	100.0	55.6 (100.0)	(73.5)	(24.1)	(3.3)	(21.8)	44.1	0.3		
教育, 学習支援	100.0	33.3 (100.0)	(82.0)	(5.9)	(1.3)	(17.9)	66.6	0.1		
複合サービス事業	100.0	28.3 (100.0)	(70.3)	(14.4)	(26.1)	(21.0)	71.7	-		
サービス業【他に分類されないもの】	100.0	55.4 (100.0)	(91.6)	(8.3)	(4.5)	(19.9)	44.3	0.3		
生活関連サービス業	100.0	63.7 (100.0)	(85.6)	(5.8)	(3.8)	(24.1)	36.0	0.3		
事業関連サービス業	100.0	49.5 (100.0)	(97.0)	(10.6)	(5.2)	(16.1)	50.2	0.3		

注: () は教育訓練・能力開発を実施している事業所を100.0とした割合である。

(出所:厚生労働省 派遣労働者実態調査結果)

上の図は厚生労働省が実施した派遣労働者実態調査結果である。これによると派遣労働者に教育訓練・能力開発を施している事業所は約6割程度であり、全体として十分に行われていない。派遣労働者は正規社員とは異なり、有期雇用であるがゆえに正規社員に比べて人的資本が蓄積されにくいことが危惧されている。人的資本が蓄積されなければ派遣労働者自身の生産性が減少するのはもちろん、企業の生産性が減少し、日本の国内生産性が減少するのではないかと考えられる。また、数回にわたる労働者派遣法の改正によって派遣労働者が増加している現状を考えると今後の労働生産性の縮小につながるのではないかと考えることができる。そこで、以下のような仮説を立てて分析を行う。

仮説『人的資本の蓄積が困難な派遣労働者が増加することにより、労働生産性は縮小する。』

以上の仮説検証のために本節では、一国全体の生産性を図る指標として一般的に用いられるコブ＝ダグラス型生産関数による推計を行う。コブ＝ダグラス型生産関数は以下の式で表すことができる。（Y：総生産 A：技術水準 K：資本ストック L：労働投入量）

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha \cdot K^{\beta_1} \cdot L_1^{\beta_2} \cdot L_2^{\beta_3} \\
 \beta_1 &> 0, \beta_2 > 0, \beta_3 > 0 \\
 \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 &= 1 \\
 \beta_3 &= 1 - \beta_1 - \beta_2 \\
 Y &= \alpha \cdot K^{\beta_1} \cdot L_1^{\beta_2} \cdot L_2^{1-\beta_1-\beta_2}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Y / L_2 &= \alpha \cdot K^{\beta_1} \cdot L_1^{\beta_2} \cdot L_2^{-\beta_1-\beta_2} \\
 &= \alpha \cdot \left(\frac{K}{L_2} \right)^{\beta_1} \cdot \left(\frac{L_1}{L_2} \right)^{\beta_2}
 \end{aligned}$$

今回は派遣労働者の増加が生産性に与える影響を確かめるために L:労働投入量を派遣労働者とそれ以外の労働者に分けて分析を行う。よって以下の計量モデルが導きだされる。

$$\ln(Y / L_2) = \ln \alpha + \beta_1 \ln \left(\frac{K}{L_2} \right) + \beta_2 \ln \left(\frac{L_1}{L_2} \right)$$

Y：実質 GDP

K：総固定資本形成

L₁：派遣労働者以外の労働者数

L₂：派遣労働者数

この推計式によって得られた結果は以下のとおりである。

【1994~2007】

Dependent Variable: LOG(Y_L2)

Method: Least Squares

Sample: 1 14

Included observations: 14

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.597097	0.255833	14.06031	0.0000
LOG(K_L2)	0.397008	0.088322	4.495017	0.0009
LOG(L1_L2)	0.506405	0.097825	5.176619	0.0003
R-squared	0.999260	Mean dependent var		7.480152
Adjusted R-squared	0.999125	S.D. dependent var		0.439688
S.E. of regression	0.013007	Akaike info criterion		-5.659248
Sum squared resid	0.001861	Schwarz criterion		-5.522307
Log likelihood	42.61474	Hannan-Quinn criter.		-5.671924
F-statistic	7422.107	Durbin-Watson stat		1.392816
Prob(F-statistic)	0.000000			

(データ出所) 内閣府 HP
総務省統計局「労働力調査」

	1994~2007
$\beta 1$	0.3970
$\beta 2$	0.5064
$\beta 3$	0.0966

以上の結果から、派遣労働者の生産性は正規社員の生産性を大きく下回ることがわかった。仮説に述べたように、正規社員と比べて労働生産性が低い派遣社員がこのまま増加し続けていくと、今後の労働者全体の労働生産性の縮小へとつながる事が考えられる。

第5章 政策提言

第1節 派遣雇用のセーフティネットの充実

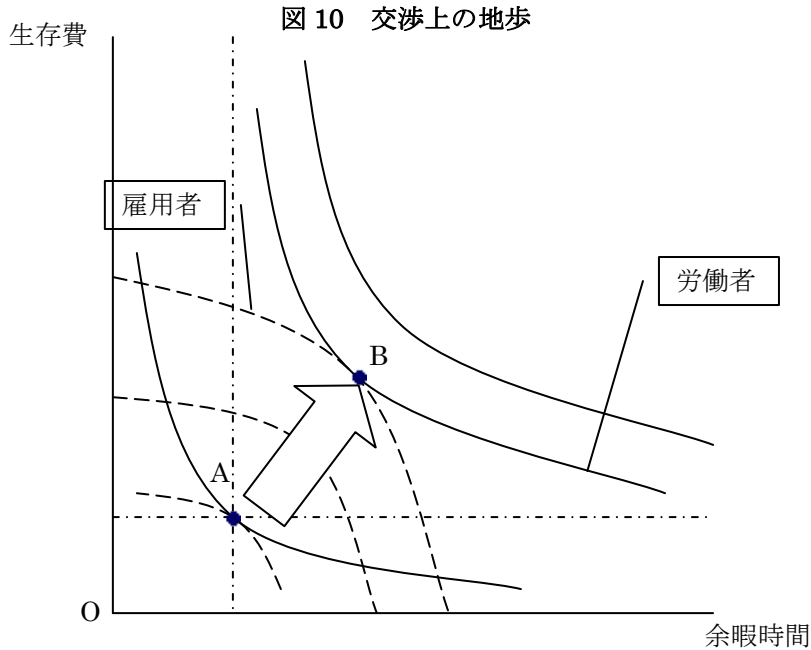
1986年に労働者派遣法が施行されて以降20年以上が経過し、人材派遣事業は労働力需給調整システムにおいて、一定の役割を果たしてきており、その役割はますます大きくなってきていることが実証分析の結果から分かった。しかし、現行社会保険、雇用保険の適用等においては、雇用主と指揮命令者（実質的な使用者）が異なるという派遣システム、及び派遣労働者の就労特性である「短期性」、「断続性」、「不規則性」、「移動性」に起因して、様々な問題が生じている。派遣労働における雇用の不安定性を少しでも解消し、派遣雇用のセーフティネットを充実させるために、我々は派遣就労の実態から以下の2点について政策提言をする。

第一は、『社会保険の適用ルールの適正化とグレーゾーンの解消』である。現行制度において、長期的・継続的な就労を前提に組み立てられた社会保険制度は、登録型派遣労働特性との間に不整合が生じている部分が多く、その特殊性から適用にあたってのグレーゾーンが生じてしまい、企業、担当者によりばらつきがでてしまうことが排除できていない。また、適用ルールが曖昧であるため、保険制度の考え方が必ずしも徹底していない。そこで我々は登録型派遣において2か月以内の社会保険の適用を認めるべきだと考え、その責任は派遣先が負い、コストの一部を政府が負担することを提案する。派遣元は、労働者が複数登録している可能性があるため、保険を負う責任が曖昧となってしまう恐れがある。就労実態に応じて複数の保険加入・脱退を繰り返すと莫大なコストがかかる事も考えられるが、コスト削減と保険手続きの簡素化によってコストは下がるのではないか。そのためには、可能な限り複数の保険制度の加入・脱退手続きの一元化を図る事などが挙げられる。

第二に、『派遣労働者にとっての不利益の発生を防ぐ』ことである。現行健康保険制度の下では、同月内に複数の保険制度を得喪手続きを行った場合に、その月の保険料が二重に発生するといった問題がある。不利益の発生は、派遣労働者が社会保険加入を忌避する原因ともなるため、派遣労働者にとって納得性の高い制度への改善が求められる。そのためにも、保険適用のチェックシステムを充実させ、保険の適用に対応するための計画指針や概要を明らかにすることが重要であると考えられる。

第2節 労働組合結成による雇用条件の是正

派遣労働者は企業側としては正規労働者に比べてコストがかからない、雇用調整が行いやすい、といったメリットがあるが、現状分析でも述べたように派遣労働者側にとっては就業条件が悪い、有期雇用であるがゆえに雇用が不安定であるといったことが挙げられる。



労働者派遣が認められて以降、正規社員と派遣労働者を含む非正規労働者の雇用条件、具体的には賃金格差や先ほど述べたような保険制度の問題が頻繁に議論されてきた。我々が本稿で分析した結果、度重なる労働者派遣法の改正は、ミスマッチ失業を解消しており、派遣労働が非正規労働者の雇用調整速度を上昇させる役割を果たしていることから、今後の労働市場において重要な働き方の1つとなることが予想される。

以上の現状分析を踏まえ、我々は現行の労働者派遣法の厳格な運用に加え、派遣労働者の交渉上の地歩¹を高めることが重要と考える。そこで我々が考える政策提言は、『派遣労働者が団結して労働組合を結成し、交渉上の地歩の労使間の均等化を目指す』である。

派遣労働者の労働組合は現状分析でも述べたように、派遣先・派遣元の職場では組合を結成することが困難であり、現在は地域ごとの組合の結成が認められている。しかし、組織率は非常に低いというのが現状である。現状は上図を用いると、派遣労働者は企業に対して交渉力がなく、点 A の最低余暇時間、最低生存費での生活を強いられる。ここで労働組合を結成することによって派遣労働者の交渉力を高めることができ、上図の点 A から点 B へ以降することで労働者は雇用者との交渉上の地歩の差を埋めることができる。労働組合を結成し、交渉上の地歩の差をなくすということは賃金交渉のみならず、ヴォイス効果が期待できる。この効果は現在、正規労働者に言われていることだが、人事にいいたいことが言えることは、企業にとって有益であるという理論である。従業員に不満がある場合、不満を口に出さず離職（退出）してしまうか、不満を発言して状況を改善しようとするか二通り考えられる。退出による不満の表明では企業はどのような不満があるか詳細がわからないのに対し、発言による不満の表明では、その不満を明らかにし、改善する機会を得ることができる。つまり、交渉上の地歩の差を均等化することで、派遣労働者および企業の両者にとって有益になることが期待できる。

¹交渉上の地歩の差とは、労働の取引はあいたい取引になりやすく、買い手と売り手が対等な立場で契約交渉が行われにくいといった特性による両者の差のこと。

終わりに

ここまで労働派遣法改正の評価を、さまざまな分析によって行ってきた。我々の研究によれば、この法改正は一定の成果を挙げ、それは企業の要請に応える形で進めてきた規制緩和の成果が上がっていることを示す。しかし一方で、現状分析でも触れた通り、その拡大路線によって顕在化し始めた派遣労働者に対するセーフティネットの不整備問題も存在する。また、派遣労働者の増加は企業側の人件費削減効果は上がるであろうが、コブ・ダグラス型生産関数でも見たとおり、正規労働者に比べ派遣労働者は労働生産性が低いゆえに、このまま増加し続ければ日本経済全体の生産性は低下する危険も孕んでいるのである。上記の二つは派遣労働者個人、そして、日本という国の問題であり、この研究発表後も議論は続いていくであろう。その議論の中で根幹に据えなければならない考えは、派遣労働者保護の視点であり、これは達成されなければならない。

さて、本稿を書くにあたって、本当に多くの方々からご指導をいただいた。

まず、樋口ゼミの先輩である、大学院生の遠藤裕基氏、白木紀行氏の両氏には論文のテーマ選定の時期から貴重な時間を割いていただき、親身に相談に乗っていただいた。何度も暗礁にのり上げかけた、我々を優しく導いてくださった。次に、樋口ゼミ 19 期の先輩方は、論文をよりよいものにするための様々なアドバイス、有益なコメントをしてくださった。

また、ISFJ の運営スタッフの皆様には、他大学生との意見交換のための勉強会、論文の改善点を確認するための中間発表会の開催に尽力していただいた。2008 年 10 月 5 日開催の第一回中間発表会では、日本労働研究機構の藤本真様から、10 月 26 日開催の第二回中間発表会では、一橋大学経済研究所の池永肇恵様から、我々の作成中の論文に対して非常に参考となるご意見を頂戴した。

そして、樋口美雄教授には、論文作成の基礎的な知識を教えていただくと共に、ゼミ内での論文発表の度に、この論文のテーマが属する領域である労働経済学の専門家としての視点から貴重な助言を賜り、論文の完成まで温かく見守っていただいたことに心からお礼を申し上げます。

結びにあたって、本稿の完成に至るまでに、お力を貸してくださった全ての方々へ心よりの感謝の意を申し上げます。

2008 年 11 月 三田山上にて。

参考文献・データ出典

《先行論文》

- ・今井重男・太田充(2007)「都道府県別地域経済計算データによる雇用調整の分析 -雇用調整の地域間格差に関する考察-
- ・齋藤隆志、橋木俊詔(2005)「中小企業のコーポレートガバナンスと雇用調整」『RIETI Discussion Paper Series』独立行政法人経済産業研究所 05-J-023
- ・斎藤太郎(2004)「失業率低下を妨げる雇用のミスマッチ」『weekly エコノミストレター』ニッセイ基礎研究所経済調査部門 2004.2.13号
- ・原ひろみ(2003)「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測」『日本労働研究雑誌』518号
- ・北浦、坂村、原田、篠原(2002)「UV 分析による構造的失業率の推計」財務総合政策研究所

《参考文献》

- ・山下孝久(2008)「労働者派遣法の現状と課題」『立法と調査』275号
- ・丸岡高司・木村大成(2007)「派遣労働の現状と課題」『研究紀要』vol.40 pp65-75
- ・中野麻美(2006)『労働者派遣法の解説 三訂版』一橋出版株式会社
- ・黒田祥子(2004)「失業とフィリップスカーブ」『数量経済分析シリーズⅢ』多賀出版 pp73-156
- ・水島郁子(2004)「職業安定法・労働者派遣法改正の意義と法的課題」『日本労働研究雑誌』523号
- ・高木清秀(2001)「労働者派遣法の改正と課題」『名古屋産業大学論集』第1号 pp85-94
- ・樋口美雄(2001)『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社
- ・逢見直人(1999)「職業安定法・労働者派遣法改正の評価と課題」『季刊労働法』190,191号

《データ出典》

- ・ 国立社会保障・人口問題研究所 HP : <http://www.ipss.go.jp/>
- ・ 厚生労働省 HP : <http://www.mhlw.go.jp/>
- ・ 総務省統計局 HP : <http://www.stat.go.jp/index.htm>
- ・ 内閣府 HP : <http://www.cao.go.jp/>
- ・ 日本銀行 HP : <http://www.boj.or.jp/>
- ・ 日本労働研究機構 HP : <http://www.jil.go.jp/jil/>
- ・ 民主法律協会派遣労働研究会 HP : <http://www.asahi-net.or.jp/~RB1s-WKT/indexhkn.htm>