

労働者派遣法改正の経済学的帰結

—物の製造業務への派遣解禁がもたらす政策効果を中心に—

戸田淳仁*

2005年6月30日

要旨

本稿では、主に物の製造業務への派遣解禁が製造業の派遣労働者数を増加させるかということから、労働者派遣法の改正が経済学的にどのような意味を持つのかということを検討する。物の製造業務への派遣解禁に注目する理由は2つある。1つは、物の製造業務への派遣解禁という政策変更が一種の自然実験と解釈可能であり、Difference-in-Differenceという計量経済学的手法を用いて効果を測定しやすくしていることである。もう1つは、日本の製造業の技能のあり方に派遣労働者導入がどのように影響を与えるのか、製造業の国際競争力を維持できるのかということが問題となっているからである。本稿から得られた結果をまとめると以下のようになる。まず、物の製造業務への派遣解禁が平均的に製造業の派遣労働者数を増加させるとはいえない。しかし、製造業によっても正社員に求められる企業特種的な人的資本が生産活動において重要な役割を果たす場合とそうでない場合があるため、そのような異質性を考慮したところ、企業特種的な人的資本が生産活動において重要な役割を果たす産業ほど、物の製造業務への派遣解禁によって派遣労働者数がふやしていないことが分かった。

キーワード：労働者派遣法、人的資本理論、Difference-in-Difference

* 慶應義塾大学大学院経済学研究科後期博士課程、慶應義塾大学経済学部研究助手、108-8345 東京都港区三田2-15-45、E-mail: toda@gs.econ.keio.ac.jp

1. はじめに

長期雇用と年功賃金が日本的雇用慣行の特徴と考えられてきたが、近年雇用形態の多様化が進んでいる。就業構造基本調査によると、雇用者総数に占めるフルタイム労働者など一般常用雇用者の割合は1992年に約81%であったが、その10年後の2002年には約69%までに下落している。その反面非正規雇用労働者の割合が増え、さらにその形態も多様化している。特に、派遣労働者は1985年の規制緩和以降徐々に増え続け、1つの雇用形態として認識されつつある。「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に関する法律」（以下、労働者派遣法、と呼ぶ）によって、労働者派遣の定義や就業条件について細かく規定されている。派遣元となる企業と労働者との間に雇用関係があり、派遣元と派遣先との間により労働者が派遣先に派遣され、派遣先が労働者を指揮命令して労働者に従事させる形態とまとめることができる。

派遣労働という雇用形態は他の雇用形態と比べてどのような利点があるのだろうか。まず労働者の立場からみてみると、仕事内容を選ぶことが比較的容易であり自分の能力を活かせるという労働者それぞれの特性を活かせるということが考えられる。2001年に厚生労働省が実施した「労働者派遣事業実態調査結果報告」の派遣労働者調査によると、労働者派遣という働き方を初めて選択した理由（3つまで回答可）として、「就職先が見つからなかった」（28.8%）と雇用機会の確保についての回答が一番多かったが、その次は「仕事内容を選べる」（27.6%）、「仕事の範囲や責任が明確」（21.7%）、「自分の能力を生かせる」（17.5%）というような回答があった。一方雇用する企業側の立場に立ってみても、派遣労働者の専門性をいかしつつ労務費用を削減するということができるという面があると考えられる。派遣労働を活用することで、企業に既に雇用されている常用雇用者とうまく分業することにより、より効率的に生産できるということが考えられる。

そのような背景によって、派遣労働者が規定する派遣労働できる職種の範囲と派遣できる期間の上限が段階的に緩和されるようになった。そのような規制緩和によって、実際に派遣労働者は増えているのであろうか。本稿では、物の製造業務の派遣が解禁された2004年3月の労働者派遣法改正に焦点を当てる。なぜなら、この時点まで物の製造業務への派遣が全く認められておらず、この法律改正がある種の自然実験のようにみなすことができるため、法律改正や政策変更の効果を測定しやすいからである。また、日本の第2次大戦威光の経済発展を支えたものも製造業であり、これまで製造業の生産管理や人材育成について数多く論じられている。その中で、労働者派遣法の改正によって派遣労働者が製造業の労働力の一翼を担うようになると、これまで高い水準を保ってきた日本の技術力を支えるような技能が維持されるのか、検討する余地はあるであろう。以上のように、物の製造業務への派遣解禁という政策変更が効果を測定しやすくしているということと、日本の製造業の技術力にどのように影響を与えるのかという2つの理由により、この問題を扱う意義が存在すると考えられる。しかし本稿では、その政策変更から時間が十分たっていないため、後者についての本格的な議論は避け、今後の課題とする。

規制緩和による派遣労働者数の増加に関する研究は米国の研究者によっていくつかなされている。例えば、Autor(2003)は、米国において使用者側が突然解雇できるように規制緩和されることによって、派遣労働者の増加を説明できないかということを試みた。実証分析の結果、そのような規制緩和が派遣労働者の増加をある程度説明するということがわかり、突然の解雇というリスクから労働者を守るという裁判所の努力は、雇用保障の度合いが低く標準から見て賃金の低い派遣労働者の雇用増加を抑える働きがある。さらに、労働組合はその組合員に対する雇用保障を実現することが目的であるが、労働組合の力が強いほど派遣労働者の増加率が抑えられる、としている。本稿は、Autor(2003)と異なり、日本の事例を扱うほか、物の製造業務への派遣解禁が、製造業の雇用のあり方にどのような変化を与えているのかを考察するということであり、定量的に分析されたものとして、新たな貢献があると考えられる¹。

本稿の構成は以下の通りである。次節で労働者派遣法がどのような背景で誕生し、そしてどのように改正されていったか概観し、実際に派遣労働者の数について統計調査をもとにみよ。第3節では、以上の分析をする理論的背景と、本稿で利用するDifference-in-Differenceと呼ばれる推定方法を含め、推定するモデルについて説明する。第4節において、利用するデータについて説明し、第5節で実証分析の結果を説明する。そして最終章においてこの分析で分かったことをまとめ、さらに分析の限界と今後への課題について述べる。

2. 労働者派遣法と派遣事業

(1)労働者派遣法の制定、改正の経緯とその背景

従来は、派遣事業を含め労働者供給事業を行い、またはその事業者から供給される労働者を自らの指揮命令の元に労働させてはいけないということが職業安定法第44条に規定されていた。これは、労働者を継続的に支配下において他人に使用させることになるため、労働の強制、中間搾取などの弊害のため規定されていた。そのため業務処理請負の形式をとるもの以外は違法とされてきた。

しかし1970年代半ば以降のME化などによる技術革新、サービス経済化、そして女性労働者の職場進出等を契機に、パートタイマーなど非正規雇用が拡大し、一方で派遣労働者の活用が盛んになってきた。人材派遣業の多くは、職業安定法上の労働者供給事業禁止規定に抵触する色彩の強いものであったが、労働力の需要、提供の双方の側において、派遣事業も労働力需給調整システムのひとつとして制度化すべきであるとの要望が巻き起こった。そこで以下に述べるような条件があるものの労働者派遣事業を認める労働者派遣法が1985年に成立した。労働者派遣法では、労働者派遣の定義として、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、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

¹利用しているデータに限度があり、ものの製造業務への派遣解禁による長期的な影響を図ることができていない。この問題については今後の課題である。

させること」と定義した。これによって、最終的な雇用責任は雇い主たる派遣元が負うことになる。また、労働者派遣法では、「職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため」(1条)、特定の適用対象業務に限って労働者派遣を許容し、その他の業務については禁止する(4条)としている。ここでの、特定の適用対象業務とは表1にあるような主に事務職やサービス職に関連した26職種のことであり、このように労働者派遣が許容されている業務が限定されていることから、ポジティブ・リスト方式と呼ばれている。

表1 専門26職種の内容

1 コンピュータのシステム・プログラムの設計等(第1号)、	14 建築物の清掃(第14号)、
2 機械等の設計・製図(第2号)、	15 建築設備の運転、点検、整備(第15号)、
3 放送番組等の映像・音声機器の操作(第3号)、	16 ビル受付・案内等(第16号)、
4 放送番組等の演出(第4号)、	17 研究開発(第17号)、
5 事務用機器の操作(第5号)、	18 事業の実施体制等の企画・立案(第18号)、
6 通訳、翻訳、速記(第6号)、	19 書籍等の制作編集(第19号)、
7 秘書(第7号)、	20 商品・広告等のデザイン(第20号)、
8 ファイリング(第8号)、	21 インテリアコーディネーター(第21号)、
9 市場調査(第9号)、	22 アナウンサー(第22号)、
10 財務処理(第10号)、	23 OAインストラクション(第23号)、
11 対外取引、国内取引の文書作成(第11号)、	24 テレマーケティング(第24号)、
12 高度の機械の性能、操作方法の紹介・説明(第12号)	25 セールスエンジニアの営業(第25号)、
13 添乗、送迎サービス(第13号)、	26 放送番組等における大道具、小道具等の制作・設置等(第26号)

その後、幾たびの改正がなされ、1999年(6月成立、12月施行)には抜本的な改正がなされた²。第1に、ポジティブ・リスト方式から、「原則許容・例外禁止」へのネガティブ・リスト方式に改められ、5職種(製造業務、港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療業務)を除き、派遣対象業務が原則自由化になった。第2に、これまでの26職種の派遣期間が上限1年であったが、それを場合によっては3年に延長、26職種以外の派遣期間が最大1年に延長された。鎌田(2000)は、この労働者派遣法の改正の特徴として、派遣労働の利用が常用雇用の代替にならないような枠組みを有していると指摘した。すなわち、改正法は、常用雇用の代替の恐れが少ない臨時的・一時的な労働需要に限って派遣労働の原則自由化を図ったものであり、その背景には、こうした就業の拡大が常用雇用されている労働者の雇用機会を不当に侵食しないように歯止めをかけるという考えがあった。

その後さらに改正され、紹介予定派遣³が導入され、2003年には(施行は2004年3月)、主に以下のことが改正された⁴。第1に、製造業務への派遣が解禁され、その期限は1年を上限とした⁵。第2に、専門26職種に対する派遣期間の制限を撤廃した。第3に、専門26職種以外の派遣期間を最長1年から最長3年に延長した。

² 改正の特徴として本稿で挙げているのは、以下の分析に必要な事柄のみである。より具体的には、鎌田(2000)を参照せよ。

³ 企業に直接雇用(正社員・契約社員・アルバイト・パート)されることを予定したうえで派遣として働く形態。派遣で働く期間は、最長6カ月。派遣スタッフと派遣先企業の双方が望めば、派遣先企業に雇用される。派遣期間中に、仕事内容や会社を見極めることができるのがメリットと言える。

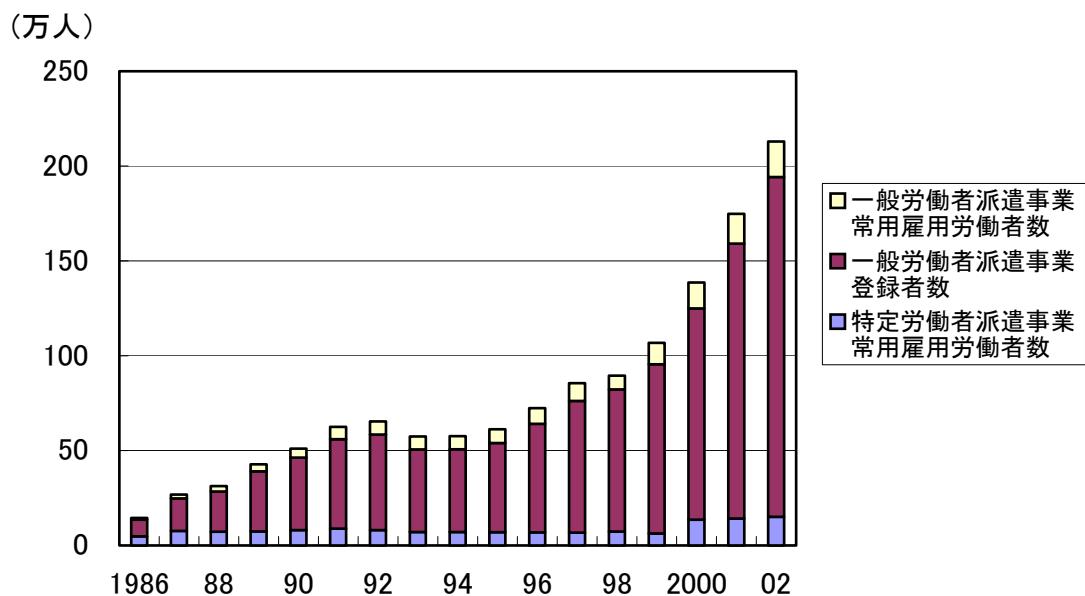
⁴ より具体的には、辻(2003)を参照せよ。

⁵ 1年の上限は改正労働者派遣法が施行された2004年から3年間の限定的なものであり、その後は3年に延長される。

(2)派遣労働者数の推移

労働者派遣法によって、どれだけの労働者が派遣労働者となり、企業に派遣されているのだろうか。図1は、労働者派遣事業報告書により実際に派遣されている労働者の数を表したものである。労働者派遣には常用型派遣と登録型派遣の2種類がある。常用型とは、労働者が派遣元に常時雇用されている形態を表す。これに対し、登録型では、労働者が派遣元に自分の情報を登録しておき、派遣先が見つかった時点でそのつど派遣元と労働契約を締結する形態である。また、図1において特定労働者派遣事業とは、常用雇用労働者だけを労働者派遣の対象として行う労働者派遣事業をいう一方、一般労働者派遣事業は、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいい、例えば登録型や臨時・日雇の労働者を派遣する事業がこれに該当する。図1をみると1999年の労働者派遣法改正以降、常用型、登録型の双方が急激に増加している様子が分かる。

図1 派遣労働者数の推移



(出所)「労働者派遣事業報告書」(各年版)

労働者派遣事業報告書では個人が複数の派遣事業者に登録をする場合などが考えられ、実際の派遣労働者の正確な数が分からない。そこで、就業構造基本調査で性、年齢別の派遣労働者数を見てみよう。それが表2に表されている。

表2 派遣労働者の人数(単位:千人)

年齢	男性		女性	
	1997年	2002年	1997年	2002年
15-24	13	39	35	65
25-34	17	80	112	260
35-44	9	31	35	111
45-54	4	21	15	56
55-64	6	22	8	20
65+	5	11	0	6
total	54	204	205	517

(出所)『就業構造基本調査』(総務省統計局)

1997年から2002年にかけての統計であるが、男性全体で約4倍、女性でも約2倍だけ派遣労働者が増加しており、特に25-34歳ないし35-44歳の若年から中年にかけての年齢層で増加していることが分かる。女性でみても1997年時点での雇用者全体に占める派遣労働者の割合は0.7%にすぎないが、ここ数年の増加は目覚ましいものがある。

3. 理論的背景と推定モデル

本節では推定モデルを導出するために、理論的背景をBecker(1962)を嚆矢とする人的資本理論をベースにして説明し、その後には推定方法について説明する。

3. 1. 人的資本理論と派遣労働

なぜ企業は派遣労働者を雇用するのだろうか。その考えられる答えとして、Becker(1962)の定義した企業特殊的人的資本と一般的人的資本がある。企業特殊的人的資本とは、その企業にしか通用せずほかの企業ではまったく評価されない技能のことであり、たとえばその企業の販売する商品知識やその企業が独自に開発した機械の使い方などがある。その対となる一般的人的資本とはどの企業においても通用する技能のことであり、例としては英語などの語学の知識、ワープロやインターネットの使い方、簿記などの資格などがそれに対応する。

もし、企業の生産において企業特殊な人的資本が必要不可欠であるとする、その企業以外での訓練では企業特殊な人的資本を身につけることができないから、企業自身が職場訓練などを通じてそのような人的資本理論を提供する機会を用意する必要がある。その際、職場訓練にかかる費用は、以下の理由によって、労働者と企業が共有することになる。なぜなら、もし企業がその費用をすべて負担すると、労働者がその訓練を他の企業での、より高い賃金の形で収益を得るために離職する可能性があり、企業が職場訓練を実施した、つまり労働者の能力に投資したリターンを得られなくなり損をするリスクがあるからである。また逆に、もし労働者がその費用をすべて負担すると、労働者にとってその負担分だけ賃金が相対的に低いことになり、離職してしまう可能性がある。そのため、訓

練にかかる費用を労働者と企業で分担することが合理的となる。そのため、企業特殊的人的資本が必要不可欠な産業では、このように訓練の費用を労使で分担するため、賃金プロフィールが一般的な人的資本理論に投資する場合よりも緩やかになると考えられる。

また、訓練が企業特殊的な内容であれば、負担した費用に対して発生する訓練後の利益が転職してしまうと得られなくなってしまうため離職する意志がなくなるというメリットがある。そのため、企業の生産活動において企業特殊的な人的資本理論が必要であるとすると、労働者を長期的に雇用し、職場訓練を通じて労働者に身につけてもらう必要がある。そのため、非正規雇用や派遣労働者のように雇用契約期間の定まった労働者に対しては企業特殊的な人的資本理論を身につけてもらおうとする企業側のインセンティブがない。このことを逆に言うと、もし企業の生産活動において企業特殊的な人的資本理論があまり必要でないならば、企業としても労務費用の低い派遣労働者を雇用するインセンティブが高まるということがいえる。以下ではその関係を踏まえて実証分析を行う。

3. 2. 推定モデル

以上のような理論的背景を踏まえて、本稿では物の製造業務の派遣が解禁されたことによる製造業の派遣労働者数への効果を **Difference-in-Difference** という計量経済学の手法を用いて分析する。**Difference-in-Difference** は、ある政策が一部の地域やグループに対して限定的に行われたとする。その政策の実施に関連する地域やグループを **treatment group** とよぶ。その時その政策の効果を、政策の実施に関連しない地域やグループ、つまり **control group** との差を見ることで把握するということである⁶。

本稿の例に当てはめて説明すると以下のようなになる。まず、**treatment group** としては製造業が考えられる。なぜなら、物の製造業務への派遣解禁によって影響を受けるグループは物の製造を行う製造業であり、そのほかの産業には直接的な効果はないと考えられるからである。したがって、**control group** は製造業以外の産業ということになる。また、物の製造業務への派遣解禁が盛り込まれた労働者派遣法の改正は2004年3月に施行されたため、その効果が表れるのはその後である。そこで、直接的な効果を見たいという理由と、データの制約のため、政策変更の効果を2004年6月末時点での雇用者数でみることにする。分析の方法としては、パート・アルバイトや派遣労働者についての要素価格を労働需要関数から推定し、その効果を判断するということもできるがここではあくまでも雇用者数への変化という直接的な効果に限定する。それに対して、政策変更前は2003年6月末時点での雇用者数についてみることにする。

以上のことを踏まえ、 L_j^t を t 時点での産業 j の派遣労働者数とする。 t は政策変更前であ

⁶ 米国では Card(1990)が移民流入による地域の失業率への効果を調べているし、そのほかいくつかの例がある。日本では、森田(2005)は育児休業法が企業規模別に改正された時期が異なることを利用して、女性の雇用比率への割合を調べている。

れば $t=\text{before}$, 政策変更後であれば $t=\text{after}$ とする。また製造業であれば $j=\text{manu.}$ 、それ以外の産業であれば $=\text{other}$ とする。以上の定義のもとで、物の製造業務への派遣解禁が派遣労働者数に与える政策効果 Δ は以下のように定義できる。

$$\Delta = (L_{\text{manu.}}^{\text{after}} - L_{\text{manu.}}^{\text{before}}) - (L_{\text{other}}^{\text{after}} - L_{\text{other}}^{\text{before}}) \quad (1)$$

このように差をとることによって、単に $(L_{\text{manu.}}^{\text{after}} - L_{\text{manu.}}^{\text{before}})$ で測ることのできる製造業の派遣労働者数の増加ととらえないで、その政策変更前後に、製造業とそれ以外の産業の派遣労働者数に与える何らかの共通要因をすべてコントロールしているという点で、Difference-in-Difference の方法は優れている。ただし、政策変更前後に、その政策以外に、製造業とそれ以外の産業の派遣労働者数に与える要因が異なるものであれば、この推定方法によって正確な政策効果を測定することができない⁷。

Difference-in-Difference を推定するために以下のように政策変更前後のデータをプールしたモデルを考える。次節のデータによる説明にあるとおり、我々は企業の個票データを利用できず産業ごとの集計データしか利用できないため、被説明変数 L_{jt} を産業 j における時点 t の 1 企業あたりの平均的な派遣労働者数であるとする。

$$L_{jt} = \alpha_0 + \alpha_1 T_{jt} + \alpha_2 M_{jt} + \alpha_3 T_{jt} M_{jt} + \gamma X_{jt} + \varepsilon_{jt} \quad (2)$$

ここで α と γ はパラメータ、 T は政策変更後であれば 1 をとるダミー変数、 M は製造業であれば 1 を取るダミー変数、 X は派遣労働者数を決定するその他の要因を表す行列とする。(2)式で注目したいのはこの α_3 が(1)式で表された Δ に対応するという点である。以下の推定では α_3 がどのような値になるか、また 0 と統計的に有意であるかどうか注目する。 X に含まれる変数として、ここでは 1 企業あたりの平均的な経常利益や労働生産性の過去 5 年間の伸び率⁸、その産業ごとの（一般労働者の）賃金の傾きと正社員に対するパート・アルバイト労働者比率などを考える。一般労働者の賃金の傾きと正社員に対するパート・アルバイト労働者比率は、第 3 節で示されたように、その産業でどれだけ企業特殊的人的資本が必要であるかを示す代理指標であると考えられる。そのため、以下の推定では $T_{jt}M_{jt}$ の項に、これらの変数の交差項をも説明変数として、それらがどのような効果を与えるかについてみてみたい。

4. データ

本稿で利用するデータは、派遣労働者数についても調査されている『企業活動基本調査』（経済産業省）である。企業活動基本調査は、企業の活動の実態を明らかにし、企業に関

⁷ そのため、Difference-in-Difference にさらにもう一回差をとる triple difference などいくつかの手法が開発されているが、本稿ではデータの制約があるため分析できなかった。

⁸ 総従業員 1 人当たりに対する付加価値額を労働生産性とここでは定義する。資本の変化量を考えていないため不十分であるが、この指標を技術進歩の代理指標とする。

する施策の基礎資料を得ることを目的としており、従業員50人以上かつ資本金（又は出資金）3,000万円以上の会社（合名会社、合資会社、株式会社及び有限会社）を対象とした。企業を対象としており、事業所統計のように事業所ごとの様相が把握できるわけではない。しかし、各企業の売上、研究開発費、事業部門ごとへの人的資源の配分など企業活動について詳しく調査されている。その中で、派遣労働者数についても2001年の調査から調査されている。以下では物の製造業務への派遣解禁を盛り込むよう改正された労働者派遣法が2004年3月に施行されたことから、2003年6月(平成15年)と2004年6月(平成16年)のデータを用いる。勿論、今後データが蓄積され、物の製造業務への派遣解禁の長期的な効果を見ることができるとは思われるが、このことについては今後の課題となる。また、これは企業ごとの個票データとなっているが、個票データを利用できなかったため、産業ごとの集計データを用いる。使用する変数とその基本統計量は表3、利用する産業については付表1に産業名がまとめられている。

表3 分析に使用する変数の基本統計量

	平均	標準偏差
1企業あたり派遣労働者数(人)	11.21	10.74
2004年ダミー	0.50	0.50
製造業ダミー	0.44	0.50
2004年ダミー×製造業ダミー	0.22	0.41
2004年ダミー×製造業ダミー×パート比率	1.95	5.96
2004年ダミー×製造業ダミー×賃金比率比率	43.67	83.34
経常利益(1企業あたり、10億円)	1.35	4.64
労働生産性の伸び率(過去3年平均)	0.89	6.02
パート比率(パートアルバイトの労働者数/正規社員の労働者数;%)	32.43	69.37
賃金比率(一般労働者高卒45-49歳の18-19歳に対する 決まって支払われる賃金;『賃金構造基本調査』)	218.66	29.84

また、賃金比率を求めるために『賃金構造基本調査』（厚生労働省）を利用した。賃金比率とは、賃金プロファイルの傾きを表すために、一般労働者(正社員)高卒の45-49歳の18-19歳に対する決まって支払われる賃金総額の比率を産業ごとに計算した。もしこの比率が大きければ、人的資本理論に従って解釈すると企業特殊な人的資本がその産業にとって重要でない反面、その比率が小さいと、企業と労働者で企業特殊な人的資本を形成するための訓練投資の費用を負担するために、企業特殊な人的資本が重要な産業であると解釈できる。

5. 実証分析の結果

実証分析の結果をまとめると表4のようになる。

表4の1列目は(2)式において説明変数からXを除いた形、2列目は(2)式そのものを推定している。これらの式の α_3 についてみてみると、いずれのケースでも係数は正ではあるが、0と統計的に有意ではない。そのため、平均的に見ると物の製造業務への派遣が解禁されたことによる製造業の派遣労働者が増加したことを確認できない。しかし、 α_2 の係数の結果

より、平均的に見ると製造業は他の産業に比べて派遣労働者の数が多く、平均すると 1 企業あたり 10 人程度多いということが分かる。また、2 列目の推定結果において、賃金比率が正に有意である。第 3 節では、賃金比率はその産業における企業特殊的技能が必要とされている度合いを表す代理指標と考え、賃金比率が大きいつまり、賃金カーブの傾きが急であるほど企業特殊的な人的資本が重要でないと考えた。その考えとこの結果は整合的である。

以上の結果より、物の製造業務への派遣が解禁されたことによる製造業の派遣労働者の増加という平均的な効果は存在しないということになるが、では、その効果は企業特殊的な人的資本の重要度が異なる産業ではどのように違うだろうか。その異質性を考慮した推定結果を表 4 の 3 列目と 4 列目に表してある。

第 3 列目は 2004 年ダミーと製造業ダミーの交差項だけではなく、その項にパート比率をかけたものも説明変数に追加してある。パート比率をかけたものの係数が負であり、統計的にも有意である。これは、パート比率の高い産業であるほど、物の製造業務への派遣が解禁されたことによって派遣労働者を増やしていないということになる。もし、パート比率がその産業での企業特殊的な人的資本理論の必要性を表す指標であれば、この結果はい

表 4: 推定結果(被説明変数: 1 企業あたりの派遣労働者数)

2004年ダミー(α_1)	2.610	4.332	4.363	4.123
	(1.02)	(1.66)	(1.69)	(1.59)
製造業ダミー(α_2)	7.129*	10.053**	10.063**	9.485**
	(2.61)	(3.29)	(3.31)	(3.09)
2004年ダミー × 製造業ダミー(α_3)	1.272	0.300	3.033	-36.962*
	(0.33)	(0.08)	(0.73)	(2.01)
2004年ダミー × 製造業ダミー × パート比率			-0.308*	
			(1.99)	
2004年ダミー × 製造業ダミー × 賃金比率				0.187#
				(1.89)
経常利益		0.047	0.046	0.187
		(0.20)	(0.20)	(0.34)
労働生産性の伸び率		0.197	0.212	0.191
		(1.21)	(1.31)	(1.18)
パート比率		-0.008	-0.006	-0.008
		(0.54)	(0.44)	(0.59)
賃金比率		0.090*	0.088*	0.073*
		(2.14)	(2.10)	(2.56)
定数項	6.516	-15.077	-14.672	-10.957
	(3.62)**	(1.50)	(1.47)	(1.05)
サンプル数	110	110	110	110
自由度修正済み決定係数	0.17	0.17	0.18	0.17

推定はOLS、2003年(政策変更前)と2004年(政策変更後)のプーリングデータ

()内の値は頑健な標準偏差を用いて計算されたt値の絶対値

significant at 10%; * significant at 5%; ** significant at 1%

ささか矛盾しているように見える。しかし、パート比率が高い産業では、物の製造業務への派遣が解禁される前から、その産業での生産に必要な一般的技能を持った労働者を十分雇用しており、物の製造業務への派遣解禁が何も意味を持たないという可能性があると考えられる。

最後に、第4列目は、2004年ダミーと製造業ダミーの交差項だけではなく、その項に賃金比率をかけたものも説明変数に追加してある。賃金比率をかけたものの係数が正であり、統計的にも有意である。これは、賃金比率の低い産業であるほど、物の製造業務への派遣が解禁されたことによって派遣労働者を増やさないとということになる。このことも前述した人的資本理論と整合的である。

6. むすびにかえて

本稿では、主に物の製造業務への派遣解禁が製造業の派遣労働者数を増加させるかということから、労働者派遣法の改正が経済学的にどのような意味を持つのかということを検討してきた。本稿から得られた結果をまとめると以下のようなようになる。まず、物の製造業務への派遣解禁が平均的に製造業の派遣労働者数を増加させるとはいえない。しかし、製造業によっても正社員に求められる企業特殊な人的資本が生産活動において重要な役割を果たす場合とそうでない場合があるため、そのような異質性を考慮したところ、企業特殊な人的資本が生産活動において重要な役割を果たす産業ほど、物の製造業務への派遣解禁によって派遣労働者数がふやしていないことが分かった。そのため、派遣労働者を利用することで労働費用を抑えるなどメリットが考えられるが、生産に必要な技能を持った労働者を確保する点で、近年の規制緩和の流れに乗ってただ単純に労働者派遣法の規制を緩和するということの意義があまり考えられないかもしれない。しかし、逆に考えると、あまり企業特殊な人的資本を企業の生産活動で必要としない産業では、このような規制緩和によって生産量や製品の質を保ちながらも労働費用を抑えることができ、企業の利潤を拡大することができる。このことが社会全体の厚生にどのような影響を与えているかは今後の研究課題である。

参考文献

- Abraham, Katharine G. and Susan K. Taylor (1996) "Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence," *Journal of Labor Economics*, 14, pp.394-424.
- Angrist, Joshua D. and Alan B. Krueger (1999) "Empirical Strategies in Labor Economics" in David Card et al (eds.) *Handbook of Labor Economics*, IIIA, Amsterdam.
- Autor, David H. (2001) "Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing," *Journal of Labor Economics*,

21, pp.1-42.

Becker, Gary S. (1962), "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis," *Journal of Political Economy*, 70 (5) Part II, pp. 9-49.

Card, David (1990) "The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor market," *Industrial and Labor Relations Review*, 43, pp.245-57.

橋詰洋三(2001)『最新労働法(第7版)』総合労働研究所

中馬宏之・樋口美雄(1995)「経済環境の変化と長期雇用システム」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社

樋口美雄・戸田淳仁(2005)「企業による教育訓練とその役割の変化」経商連携 21COE ディスカッションペーパー、慶應義塾大学

鎌田耕一(2000)「改正労働者派遣法の意義と検討課題」『日本労働研究雑誌』No.475, pp.48-58.

森田陽子(2005)「育児休業法の規制的側面」『日本労働研究雑誌』No.536, pp.123-136.

小西國友・渡辺章・中嶋士元也(2004)『労働関係法(第4版)』有斐閣

大橋勇雄・中村二郎(2001)「転職のメカニズムとその効果」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社

辻勝浩(2003)「職業安定法・労働者派遣法の一部改正」『ジュリスト』No.1253.

付注1 分析に利用した産業一覧

鉱業

(製造業)

食料品製造業、飲料・たばこ・飼料製造業、繊維工業、衣服・その他の繊維製品製造業、木材・木製品製造業[家具を除く]、家具・装備品製造業、パルプ・紙・紙加工品製造業、印刷・同関連業、化学工業、石油製品・石炭製品製造業、プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業、なめし革・同製品・毛皮製造業、窯業・土石製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業、その他の製造業

(卸売業)

繊維品卸売業、衣服・身の回り品卸売業、農畜産物・水産物卸売業、食料・飲料卸売業、建築材料卸売業、化学製品卸売業、鉱物・金属材料卸売業、再生資源卸売業、一般機械器具卸売業、自動車卸売業、電気機械器具卸売業、その他の機械器具卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、医薬品・化粧品等卸売業、その他の卸売業

(小売業)

織物・衣服・身の回り品小売業、飲食料品小売業、自動車・自転車小売業、家具・建具・じゅう器小売業、機械器具小売業、医薬品・化粧品小売業、燃料小売業、その他の小売業

飲食店

電気業

ガス業

情報サービス業

情報製作業

個人教授業[賃金構造基本調査では「教育サービス業」とした]

サービス業

(注) ()のついている産業では、小部門を全てサンプルにいれて、()に書かれている大分類はサンプルに含んでいない。