

KEIO/KYOTO JOINT
GLOBAL CENTER OF EXCELLENCE PROGRAM
Raising Market Quality-Integrated Design of “Market Infrastructure”

KEIO/KYOTO GLOBAL COE DISCUSSION PAPER SERIES

DP2012-017

専門 2 6 業務適正化プランの派遣労働市場への影響

小林 徹*

要旨

本稿では 2010 年 3 月以降労働局によって行われている労働者派遣専門 26 業務適正化プランが派遣労働市場にどのような変化をもたらしたのかを確かめるため、複数の計量的分析を行った。

分析の結果、この度の 26 業務適正化プランの派遣労働市場への影響がいくつか見えてきた。まず適正化プランによって企業特殊的技能を要する派遣分野の直雇用化は進んでいるが、直雇用の内容は非正規が中心であること。但し KHPS・JHPS などのような全労働者を対象とした調査で見ると、非正規の直雇用化についても大きな影響は見られず、また正社員化にも雇用喪失にも繋がっていなかった。本来の派遣システムの姿であろう「企業特殊技能のあまり必要としない仕事こそ派遣で対応」という状態へ近づけるといふ点では、狙いは正しかったかもしれないが、あまり大きな効果まではなかったと思われる。一方でこの度の適正化によって、派遣会社の業績悪化や、派遣先企業の外部労働力活用の制限が発生している様子が見られた。また派遣スタッフが適正化によって直雇用に移行したとしても賃金が高まることはなく、むしろ転職傾向が同様の者の中では、適正化による非正規の直雇用への移行により賃金は下がりやすくなることが確認できた。

*小林 徹 慶應義塾大学大学院商学研究科博士課程

KEIO/KYOTO JOINT GLOBAL COE PROGRAM
Raising Market Quality-Integrated Design of “Market Infrastructure”

Graduate School of Economics and Graduate School of Business and Commerce,
Keio University
2-15-45 Mita, Minato-ku, Tokyo 108-8345, Japan

Institute of Economic Research,
Kyoto University
Yoshida-honmachi, Sakyo-ku, Kyoto 606-8501, Japan

専門 26 業務適正化プランの派遣労働市場への影響

小林 徹*

<要旨>

本稿では 2010 年 3 月以降労働局によって行われている労働者派遣専門 26 業務適正化プランが派遣労働市場にどのような変化をもたらしたのかを確かめるため、複数の計量的分析を行った。

分析の結果、この度の 26 業務適正化プランの派遣労働市場への影響がいくつか見えてきた。まず適正化プランによって企業特殊的スキルを要する派遣分野の直雇用化は進んでいるが、直雇用の内容は非正規が中心であること。但し KHPS・JHPS などのような全労働者を対象とした調査で見ると、非正規の直雇用化についても大きな影響は見られず、また正社員化にも雇用喪失にも繋がっていなかった。本来の派遣システムの姿であろう「企業特殊的スキルのあまり必要としない仕事こそ派遣で対応」という状態へ近づけるといえる点では、狙いは正しかったかもしれないが、あまり大きな効果まではなかったと思われる。一方でこの度の適正化によって、派遣会社の業績悪化や、派遣先企業の外部労働力活用の制限が発生している様子が見られた。また派遣スタッフが適正化によって直雇用に移行したとしても賃金が高まることはなく、むしろ転職傾向が同様の者の間では、適正化による非正規の直雇用への移行により賃金は下がりやすくなることが確認できた。

* 慶應義塾大学大学院商学研究科博士課程

1. はじめに

本稿では2010年3月以降労働局によって行われている労働者派遣専門26業務適正化プランが派遣労働市場にどのような変化をもたらしたのかを確かめるため計量分析を行う。労働者派遣に関連する政策は、本稿で注目する26業務適正化プラン以外にも度々修正が加えられてきたが、その効果検証の調査・研究が行われることはあまりなかった。しかし近年他の多くの分野については、PDCAのサイクルに基づく政策論議がされ始めており、派遣政策に関してもその効果のCheckは重要であろう。そこで本稿では昨年から引き続いて行われている労働者派遣専門26業務適正化プランが派遣労働市場にどのような影響をもたらしているかについて検討してゆきたい。

具体的な分析の前に、これまでの政策の流れを1986年の派遣法施行以降について概観する。第一の大きな動きとしては1996年の派遣法改正が挙げられる。ここでは派遣可能な業務がこれまでの13業務から26業務へと拡大され、労働者派遣に適するとされる26の業務が初めて定義された。その後1999年に製造業や港湾業務など一部の業務を除き派遣業務が原則自由化され、現在のような自由化業務と26業務という二つの括りが発生するに至った。続いて2004年には製造業もネガティブリストから外れ、現在は自由化業務の一部に加わっている。

このような派遣可能業務に関する規制緩和と同時に、派遣期間制限の緩和も行われてきた。1999年の改正では専門26業務は3年、自由化業務は1年とされた。その後2004年の改正では製造業務以外の自由化業務は上限3年¹とされ、専門26業務は制限自体が撤廃されるに至った。ただしこれら規制緩和とともに運用上の問題も発生した。特に、派遣自由化業務と専門26業務の期間制限が異なることから、実態は専門26業務にあたらぬ業務に関しても、派遣期間の制限を免れようと業務内容の拡大解釈や歪曲解釈がなされ、26業務として契約されている事案が少なくないことが顕在化してきた。しかし、そもそも政令に記される定義からだけでは専門26業務の定義は具体的なものではなく、何をもって拡大解釈や歪曲解釈とするかは、非常に判断が難しい。特に2008年までは全派遣労働者の約58%を占めていた「5号事務用機器操作」業務（労働者派遣事業統計調査2008年）の、労働者派遣法施行令第4条に記されたその定義を見ると

<5号事務用機器操作>

電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれらに準ずる事務用機器の操作の業務
イ 1号のロに掲げる電子計算機、タイプライター、テレックスほか、これらに準ずるワードプロセッサ、テレタイプ等の事務用機器についての操作の業務及びその過程において一体的に行われる準備及び整理の業務をいう。

¹ 労働者の過半数の意見聴取によって、上限3年までの派遣が許される。その後の2007年には製造業も上限3年の期間制限の拡大が認められている。

ロ 当該機器は、法第 40 条の 2 第 1 項第 1 号イの趣旨から迅速かつ的確な操作に習熟を必要とするものに限られるものであり、ファクシミリ、シュレッダー、コピー、電話機、バーコード読取器等迅速かつ的確な操作に習熟を必要としない機器は含まれない。

ハ 機器の保守管理、中継車の運転等は、当該機器の操作でもなく機器の操作の「過程において一体的に行われる準備及び整理」とも解することができないので留意すること。

ニ 電子計算機の操作を行う者が行う処理結果が印字された連続紙の切離し、仕分けの業務は、機器の操作の「過程において一体的に行われる準備及び整理」の業務に含まれる。ただし、当該連続紙を梱包し又は発送する業務はこれに含まれない。

とされているが、上記指定のみでは 5 号業務と自由化業務の一般事務との区別は、判断する者によって異なっても無理はないと思われる。しかし日産自動車事務系「業務偽装」・「派遣切り」事件²などのように大きな問題となる事例も発生し、これら問題は無視できないものとなってきた。そこで都道府県労働局により、2010 年 3,4 月「専門 26 業務適正化プラン」として集中的に派遣元・派遣先企業への指導監督が行われた³。さらに 2010 年の 5 月 28 日には、専門 26 業務の解釈に関する「疑義応答集」が厚生労働省より発表され、業務内容の拡大・歪曲解釈の是正基準として、どのような業務が専門 26 業務にあたるかの定義がより明確に示された。

しかしこの政策については批判も多い。まず政策手続きの面からは、「労働者派遣法第 40 条の 2 第 1 項第 1 号のロにおける期間制限のない業務を規定する法律表記と疑義応答集で規定される表記が異なっていること」や、「労働者派遣法では期間制限のない業務かどうかは政令によって指定されなければならないことが示されているが、『疑義応答集』は通達であり、法律上厳密ではない手続きによって、期間制限のない業務かどうか指定されてしまう」こと、などが指摘されている（平成 23 年 9 月に参議院に提出された『専門 26 業務に関する疑義応答集』等に関する質問主意書）。

また雇用面からは、これまで期間制限を受けなかった派遣労働者が 2010 年を境に期間制限を伴うようになることで、雇用の喪失や雇用条件の悪化につながるのではないかとの懸念が挙げられた。より細かく言うと、この度の 26 業務適正化プランやその疑義応答集で示された 26 業務の定義はこれまでより厳格化されたものであり、既存の多くの派遣契約は期間制限有りの「自由化業務」契約に変更される。この契約修正時に、すでに自由化業務としての制限期間を過ぎてしまっている場合には、派遣先企業への直雇用⁴など適正な雇用契約

²日産自動車事務系「業務偽装」・「派遣切り」事件については、一般社団法人 NPJ の HP が詳しい <http://www.news-pj.net/npi/2009/nissan-20091204.html>

³ この結果、2010 年 3 月及び 4 月については、指導監督 891 件のうち違反があったとされ 227 件の指導が行われた。なお、以降の期間についても継続的に指導監督が行われている。

⁴ 派遣制限期間後に労働者の希望がありながらも、派遣先企業が当該派遣スタッフの直接雇用をしない場合には、労働局によって指導や勧告がなされることがある。（労働者派遣法 40 条の 3,4,5、ならびに 48,49

に切り替えるか、当該業務についての派遣利用を打ち切る必要が直ちに発生することになる。しかし後者の場合には、労働者はこれまで従事していた仕事を失ってしまうことになるし、たとえ直雇用に切り替えられたとしても派遣就業時と同等の給与が支給される保障はない（「職場のホ・ン・ネ」（朝日新聞 2011 年 1 月 25 日）。これら懸念への回答として厚生労働省は 2010 年 10 月に調査報告を示し、「26 業務適正化プランによる是正指導を行った対象案件の 97.6% は雇用が失われることなく存続している」と報告している（厚生労働省 Press Release 2010 年 10 月 26 日）。但し当該報告をよく見ると、是正後も期間の定めのない派遣契約で存続している例は 52% であり、それ以外の約半数⁵はなんらかの雇用契約の変更がなされていることも確認でき、大きな影響があったことが伺える。またそれら契約変更によって、給与面などにどのような変化が生じたかまでは言及されていない。さらにこのたびの政策手続きは、既存の派遣契約だけでなく今後の派遣求人・求職にも影響していることが考えられるが、その後の派遣利用の変化に関する研究や調査報告例もまだ見られない。

そこで本稿では専門 26 業務適正化プランの派遣先企業や派遣元企業への影響や、派遣労働者への影響を検討してゆく。具体的には以下の 3 点の問いについて検証してゆく。第一に「26 業務適正化プラン」は派遣元の業績にどのような影響を与え、派遣元の運営方針や経営戦略についても影響があったのかどうか。第二に派遣先は「26 業務適正化プラン」にどのように対応し、今後の派遣労働力の利用方針についての影響はどうなっているのか。第三に派遣労働者の雇用は「26 業務適正化プラン」によって失われていないかどうか。また、契約変更や直雇用化によって労働条件はどのように変化しているのか。

これら問いに対し、次節ではこの度の政策がどのようなメカニズムでどのような影響を与えるかを経済理論の視点から検討し、本政策の影響仮説を考察する。続いて 3 節では仮説検証の分析に用いるデータ詳細と仮説の検証方法を具体的に示す。その後 4 節で分析結果を検討し、5 節で分析結果を整理し、結論を考察する。

2. 理論的に考えうる影響仮説

本節ではこのたびの 26 業務適正化プランが派遣労働市場に与えた影響について、その影響の内容や発生メカニズムについて理論的に検討してゆく。まずはその事前段階として、そもそも人材派遣が担っていた労働市場への役割について考えたい。

経済学の議論の中では Autor (2008) が「人材派遣業」の役割について述べている。ここでは、人材派遣はマッチングの専門家が市場に介在することによって、失業期間を短期化

条)

⁵ その内訳は、期間制限のある派遣業務へ変更して雇用継続 19.2%、派遣先で直雇用（期間の定めなし）1.2%、派遣先で直雇用（期間の定めあり）20.0%、適正な請負などによる雇用維持 2.2%、他企業などへ就職 3% となっていることが確認できる。

させる機能を有するとされている。しかしこの説明だけでは「人材紹介業」にも同様の説明が可能であり、派遣業独自の違いは明確にならない。そこで大竹・李(2011)では、勤務先企業でのみ活用が可能な「企業特殊スキル」が重要視される労働力需給とそうではない労働力需給とを分けて考えることで、前者については人材紹介や広告など直接雇用による採用で需給調整を行うが、後者については人材派遣が需給調整機能を担うことを示唆している。要するに人材派遣は「企業特殊スキル」をあまり必要としない労働力需給に特化した調整機能を担っていると考えられるが、この議論の前提には経済学の人的資本理論が元にある。

この理論では、企業は企業特殊スキルに対する能力開発は行うが、他企業でも活用できる一般的スキルに関する能力開発については転職されてしまう可能性も高まるために行にくい。また企業特殊スキルを要しない業務については、即戦力となる労働者は企業外部にも存在するし、教育投資回収の必要もないので雇用保障を伴う労働力の内部保有よりも、必要に応じた雇用調整が可能な外部調達によるほうがメリットが大きくなる。その結果、企業特殊スキルが重要な業務については正社員を自社で訓練するなど直接雇用によって労働力を内部化し、そうではない労働については労働力を外部調達するなど労働力を分けて活用ようになる。一方で労働者側にとっても、企業特殊スキルは蓄積すればするほどその企業での賃金は高くなるが、失職・転職した場合にはスキルロスというデメリットが大きくなるため、一企業との長期的な関係を望まない労働者については、企業特殊スキルの蓄積に努力を払うよりも、そのようなスキルをあまり要しない仕事に就くことが望ましい。

人材派遣業は上記のような二者の需給ニーズに対して需給調整機能を果たしてきたと考えられ、企業特殊スキルの必要性の低い業務に特化した、マッチングによる入り口の調整と、解雇回避義務が伴わないことで雇用調整がしやすいという出口の調整機能を担っていると考えられる。但し、たとえ双方のニーズに合うからといって無制限に派遣利用が許される場合は、社会的には不具合が発生する恐れもある。企業特殊スキルを要しない業務の中には、資格を必要とするような専門性の高い業務と専門性の低い雑務的な業務とがあると考えられるが、後者に従事する場合は長期間勤務しても能力は高まらず、長期的に低収入にとどまってしまう。よって、派遣によって雑務的な業務に従事させる場合でも、それは一時的なものとして、後には専門職に転換してもらるか、企業特殊な能力獲得が可能な仕事に切り替えてもらうことが望ましくなる。現行の派遣制限期間後の直雇用の推進は、後者の企業特殊スキルを獲得できる業務への切り替えを期待したものと考えられる。

しかし上記のような本来の役割以外にも、派遣が活用されてきたことが言われている。直接雇用をすべきであろう企業特殊スキルを要する業務についても、解雇回避義務を逃れるという目的から正社員など直雇用の代替として派遣が用いられているという指摘である。法学分野の議論では、もともと派遣法は「常用雇用(典型雇用)の代替防止」という趣旨に基づき同一業務に関する派遣期間の上限を3年と定め、上限を超えた派遣を禁止してい

る」(土田 2004) という意見がある。また、経営学の先行研究からは清水(2007)が、派遣であつても同じ派遣先企業に長期勤続することで技能レベルを高めている派遣労働者のタイプが存在すること。島貫(2010)では、同じ派遣先に長期勤続する派遣先固定型の派遣スタッフでは、長期勤続に伴い業務の難易度も高度化している傾向があることを指摘している。これらの発見からは派遣であつても企業特特殊的スキルの蓄積が行われている可能性が伺える。しかし清水(2007)も島貫(2010)も、一方で派遣先を繰り返し換えながら派遣スタッフとして従事している労働者も相当数いることが報告されており、これまでの人材派遣業が担ってきた機能には、直雇用の代替として企業特特殊的スキルを要する仕事へ労働力を供給してきたという面と、企業特特殊的スキルを要しない業務の労働力需給の双方があつたと考えるのが現実的ではないかと思われる。では、この二つの役割についてこのたびの 26 業務適正化プランは、どのような影響を与えると考えられるのか。

第一に企業特特殊的スキルを要しない業務については、自由化業務への切り替えが促進され、契約の打ち切りが増加したとしても、労働者にとってはスキル蓄積のロスが発生せず、同等の賃金の仕事は比較的見つけやすいと思われる。また派遣先企業にとつてもクーリング期間を経れば、再度同様のスキルを持つ労働力を派遣によって確保しやすいものと思われるため、政策による影響は少ないと予想できる。一方で企業特特殊スキルを要する派遣業務については、労働者にとってはスキル蓄積のロス、派遣先企業にとつては人的資本投資のロスが発生し、企業・労働者間の勤務関係の解消は双方にとつて望ましくないものとなる。よつてこの度の適正化で派遣制限期間が明確に設定されることにより、派遣から直雇用への移行が、これまでより増えていることが予想できる。しかしもともと派遣という非正規雇用により対応されてきた業務であれば、企業特特殊な結びつきは正社員ほど強いものではないとも考えられ、直雇用へ移行したとしても契約社員やパート採用といった非正規によるものである可能性は高い。また直雇用の契約を結ぶ際には、派遣先と派遣元の給与体系の違いにより、派遣就業時と同等の賃金を設定できない例も出てくるかもしれない。そのような場合には派遣スタッフの側から派遣先との関係を解消し、他企業へ移ることも考えられるし、転職コストが高い場合には、賃金が下がつても直雇用を受け入れるかもしれない。

以上の議論を踏まえ、26 業務適正化プランによる影響仮説を派遣先企業、派遣スタッフ、派遣会社の 3 者について整理すると、派遣先についてはこれまでと同様に外部労働力で対応する業務が残ると同時に、派遣スタッフを直雇用へ切り替える例が増えることも考えられる。派遣スタッフについても同様に派遣先に直雇用者として雇用形態が切り替わる者が多くなつていくことが考えられると同時に、派遣時と同等の賃金が保障されない場合にはこれまで勤務していた会社を変える者も増えている可能性がある。また直雇用に移行した場合でも賃金になんらかの変化が生じている可能性がある。最後に派遣会社にとつては、企業特特殊スキルを要しない派遣については政策の影響は受けないものの、企業特特殊スキルを要する業務への派遣については派遣契約を継続させることができず、この分野について

の契約の終了や新規契約獲得が減少し、収益の悪化が発生している可能性がある。

3. 分析に用いるデータと具体的な分析枠組み

以降の節では上記で見てきた派遣元・派遣先・派遣スタッフ 3 者への影響仮説をデータから確認するため、具体的には以下の問いに関する分析を行う。まず第一に派遣会社の業績はどのような影響を受けており、派遣会社の経営方針や経営戦略についても影響があったのかどうか。第二に派遣先企業は直接雇用への切り替えを増やしているか、また今後の派遣労働力の利用方針はどうなっているのか。第三に、派遣スタッフは直接雇用に変わるものが増えているのか。また同時に就業先企業を変える者も増えているのかどうか。直接雇用への移行や就業先の変更が伴う場合、彼らの賃金はどのような変化をしているのか。まず第一、第二の分析については東京大学社会科学研究所人材フォーラムによって 2012 年 1 月に行われた「事務系派遣事業を営む派遣営業所・支店の運営に関する調査」（以下、事業所調査）のデータより、回答者である派遣元企業への影響を主に確認するとともに、付随的に見えてくる取引先派遣先企業への影響を確認してゆく。

本調査は日本人材派遣協会の加盟企業のなかで事務系派遣事業を営む人材派遣会社（本社が東日本大震災の災害救助法適用地にある会社を除く）420 社を対象としている。派遣会社の事業規模や営業所・支店の数などに応じて調査票（10 通・5 通・3 通・1 通）が配布されており、各社の中で事務系派遣事業を営む営業所長・支店長宛に本社経由で調査票が転送され回答される仕組みになっている。ただし最終的な回答数は 107 通（有効回答率 13.3%）である。本調査の回答者の属性に関する基本統計は表 1 に掲載した。事業所内人員は 5～30 人の間が多くなっており、5 号業務の派遣が中心の事業所が多くなっている。そのほか企業規模や資本についてはほぼ均等に分かれている。サンプル数が少ないこともあり、第一の分析では「派遣元事業所の 2009 年度と比較した 2011 年度の売上高の増減」、「派遣元事業所が専門 26 業務派遣適正化プランに対して行った対応」などの質問について集計データやクロス表を中心に確認してゆくことで政策の影響を検討してゆく。ただし政策前後の派遣元売上高の増減については、景気や事業所地域の影響など政策以外の多くの要因が複数絡んでいると考えられることから、以下(1)式のプロビット分析も試みる。

$$\text{Pr(売上が増えた : 1)} = f(\text{事業所属性、適正化プランに関する指導の有無、適正化プランへの派遣元事業所の対応}) \quad (1)$$

また、第二の分析については質問に設けられた「派遣先が行っている専門 26 業務派遣適正化プランへの対応」についてやはり集計データやクロス集計表を中心に確認してゆく。

表 1 派遣元企業事業所長調査に関する基本統計量

		合計(人)	構成比(%)
【総数】		107	100.0
事業所 人員規 模	5名未満	19	17.8
	5～10名未満	38	35.5
	10～30名未満	28	26.2
	30名以上	20	18.7
	無回答	2	1.9
最も派 遣して いる職 種	5号事務用機器操作	64	59.8
	自由化業務の一般事務	36	33.6
	その他	4	3.7
	無回答	3	2.8
企業売 上規模	1億円未満	21	19.6
	1～5億円未満	23	21.5
	5～20億円未満	28	26.2
	20億円以上	21	19.6
	無回答	14	13.1
企業資 本規模	独立系	58	54.2
	資本系	49	45.8
26適正 化の外 的影響	営業所に行政の訪問があった	29	27.1
	取引先に行政の訪問があった	55	51.4
	電話等で行政から指導があった	16	15.0
	本社からの指導があった	54	50.5
	行政・本社いずれからも指導はない	9	8.4
	専門26業務プランを知らない	0	0.0
	その他	2	1.9
	無回答	2	1.9

また第三の派遣スタッフの雇用形態変化や賃金変化については「慶應義塾家計パネル調査 (KHPS)」と「日本家計パネル調査 (JHPS)」のマッチングデータを分析に使用する。どちらの調査も毎年1月時点に行われるパネル調査である。KHPSは2004年から調査が行われており、JHPSは2009年から調査が開始されているがJHPSの開始年に合わせるため、両調査とも2009年～2012年調査データについて分析してゆく。この二つの調査は両調査の実施時期が近く、調査実施主体も同じであり、質問文と選択肢が同一の調査項目を多く含み、調査票の構成や流れも非常に似ている。このため、双方共通する調査項目についてデータを結合することで、各調査単体では派遣就業しているサンプルが少ないという問題の改善を図る。但し両調査では回答者の対象年齢の上限が異なるため、本稿の分析では対象年齢をともに60歳未満と揃えている。両調査でサンプル抽出条件が若干異なるという点には留意が必要であるため、推計ではJHPSダミーを作成し、その影響をコントロールする。また雇用者ではない自営業者や家族従業者については分析サンプルから除いている。これら手続き後の分析データの基本統計量は以下表2のようになっている。尚説明変数のうち26業務適正化後ダミーについては、2011年調査と2012年調査の回答であれば1、そうでない調査年データの場合は0としている。

表2 KHPS・JHPS サンプルの基本統計量

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.
正社員	9,764	0.529	0.499
派遣	9,764	0.014	0.116
その他非正規	9,764	0.277	0.448
自営	9,764	0.000	0.000
失業・非労働力	9,764	0.180	0.384
正社員:前期	9,764	0.526	0.499
派遣:前期	9,764	0.016	0.126
その他非正規:前期	9,764	0.275	0.446
自営:前期	9,764	0.000	0.000
失業・非労働力:前期	9,764	0.183	0.387
前期派遣今期派遣以外非正規	5,924	0.005	0.072
前期派遣今期派遣以外非正規×適正化後	5,924	0.002	0.049
就業企業の変化あり	9,764	0.042	0.200
就業企業の変化あり×適正化後	9,764	0.020	0.138
年齢	9,764	42.769	9.810
男性ダミー	9,764	0.470	0.499
前期既婚ダミー	9,764	0.749	0.434
前期未就学児ありダミー	9,764	0.185	0.500
大学、大学院卒ダミー	9,764	0.310	0.463
前期派遣×26適性化後ダミー	9,764	0.007	0.081
26適性化後ダミー	9,764	0.471	0.499
賃金	5,924	2,249.627	2,572.771
前期:世帯所得	9,764	728.637	444.618
前期:有効求人倍率	9,764	0.581	0.120
今期勤続年数	5,924	12	10
JHPSダミー	9,764	0.401	0.490

この第三の分析では計量経済学の分野において政策評価分析を行う際に一般的に用いられている Difference in Difference(DID)推定を行う。この分析は政策によって影響を受けるグループと受けないグループについて、それぞれの政策実行前後の変化の違いを比較することで、政策前後で発生する景気変化など政策以外の要因を取り除いた純粋な効果を見ようというものである。以下の表3を元にその手続きを見ると、適正化プラン前においては派遣労働者とその他の労働者の違いは B1 のみによって表現できる。しかし適正化プラン後になると、派遣労働者には適正化プランの実行効果そのものの影響である B2 が発生するし、そもそも時間が異なり景気変化などが伴っている影響 B3 も発生する。政策の前後で B2+B3 の違いが発生していることになる。一方で派遣以外の労働者には、適正化プラン後では時間が異なることによる影響 B3 の発生のみであり、その前後では B3 の違いしかない。次に、両者の政策前後の差同士を比較してみるが、その違いは政策の実行効果そのものである B2 のみが抽出されることになる。

表3 26 業務適正化プランの影響を DID 推定で分析する際

	適正化プラン前	適正化プラン後	差
派遣労働者	E1(これまでの派遣独自の特徴)	E1 + E2(適正化プランの影響による特徴) + E3(適正化プラン前後の景気などの時間経過による特徴)	B2+B3
その他の労働者		E3(適正化プラン前後の景気などの時間経過による特徴)	B3
差	E1	E1 +E2	B2

実際の分析においては以下の(2)、(3)式を推定することで B1、B2、B3 の大きさを抽出してゆく。

$$koyou_{it}(tensyoku_{it}) = B_1 haken_{it-1} + B_2 haken_{it-1} S_t + B_3 S_t + \theta X_{it} + \alpha_i + e_{it} \quad (2)$$

$$W_{it} - W_{it-1} = B_1 (haken_{it-1} \sim hiseiki) + B_2 (haken_{it-1} \sim hiseiki) S_t + B_3 S_t + B_4 tensyoku_{it} + B_5 tensyoku_{it} haken_{it-1} S_t + \theta X_{it} + \alpha_i + e_{it} \quad (3)$$

(2) 式の $koyou_{it}$ は現在の雇用形態や失業などの就業状態を表す選択肢変数である。これを「 $haken_{it-1}$ 前期派遣ダミー」、「 S_t 今期適正化プラン後ダミー」、またそれらの交差項、「その他の属性変数 X_{it} 」で回帰する多項ロジット分析を行う。尚 α_i は固定効果、 e_{it} は誤差項である。この分析によって、政策効果を示すパラメータ B2 が正社員への移行に有意な効果を持つのか、派遣以外の非正規による直雇用への移行に有意な効果を持つかどうかを確認してゆく。また同様に被説明変数を就業先企業を変更したかどうかを示す $tensyoku_{it}$ ダミーに置き換えたプロビット分析も行い、適正化プランによって派遣社員について就業先企業の変更が発生しやすくなっているかどうかについても見て行く。次に(3)式の分析では、前年との賃金の変化を被説明変数におき回帰分析を行うが、適正化後に派遣から非正規による直雇用へ移行した場合 ($(haken_{it-1} \sim hiseiki) S_t$) に賃金変化が有意にプラスとなるのかマイナスとなるのかを B2 を見ることで確認してゆく。また派遣社員だったものが適正化後に就業先企業を変えた場合 ($tensyoku_{it} haken_{it-1} S_t$) にも賃金変化がどのようなようになるのかを B5 から確認してゆく。但し(3) 式の分析では、そもそも派遣から直雇用の非正規に移行した者は賃金が高まったから移行に承諾したのであって、賃金の下がるオファーを受けた場合には移行を断ることで賃金がデータに表れず、賃金の下がる可能性をそもそも省いて分析してしまっていることが考えられる。通常の賃金推計においてもそもそも低賃金可能性が高い者ほど仕事をしていないために賃金が観察されず、そのような者を省いた分析にならざるを得ないために発生するサンプルセレクションバイアスが問題とされる。この問題への対処としては、通常の賃金推計の場合にはまず就業決定要因を推計し、推計結果を用いてそもそも就業しやすい者の特性を考

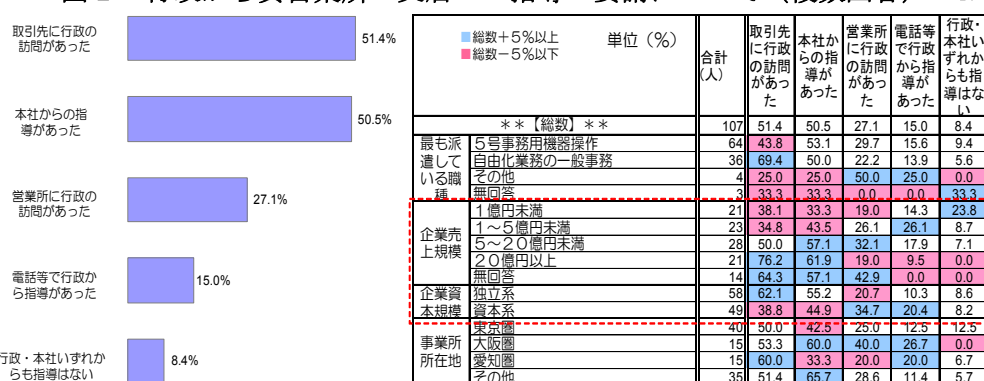
慮した賃金の推計を行う 2 段階推計がある。そこで本稿では(2)式の分析で求められた「適正化後に派遣から直雇用の非正規へ移行しやすい傾向」、「適正化後に派遣から就業先企業の変化を伴いやすい傾向」を考慮した(3)式の分析を行う。具体的には坂本(2006)の賃金推計でも用いられている傾向値 (Propensity score) でウェイト調整を行った(3)式の⁶分析を試みる。この手続きの概念を簡単に述べると、統計的な手法によって上記 2 種の傾向がそれぞれ同様のグループ間で実際に移行や就業先変化があった場合とそうでない場合の賃金変化の比較をしていることになる。

4. 分析結果

4.1 適正化プランの派遣元への影響と派遣先への影響について

ここでは派遣元、派遣先への影響を「事業所調査」のデータを中心に確認してゆく。図 1 は派遣元事業所が適正化プランにおいて、どのような指導を受けたかを聞いたものである。「取引先に行政の訪問があった」や「本社からの指導があった」が半数以上と多くなっている。取引先や本社を通じて多くの派遣元事業所が適正化プランの何らかの指導や影響を受けていると考えられる。また、どのような事業所が影響を受けているかをクロス表から確認してゆくと、全社の売上規模が 1 億円未満の企業に属する事業所では、「行政・本社いずれからも指導はない」が 23.8%と多くなっている一方で、全社の売上規模が 20 億円以上の企業に属する事業所では、「取引先に行政の訪問があった」は 76.2%、「本社からの指導があった」も 61.9%と他の企業規模の事業所よりも高めとなっている。企業規模によって指導や影響の受け方が異なっており、小企業よりも大企業のほうが指導や影響を受けていることが確認できる。

図 1 行政から貴営業所・支店への指導・要請について (複数回答) N=107



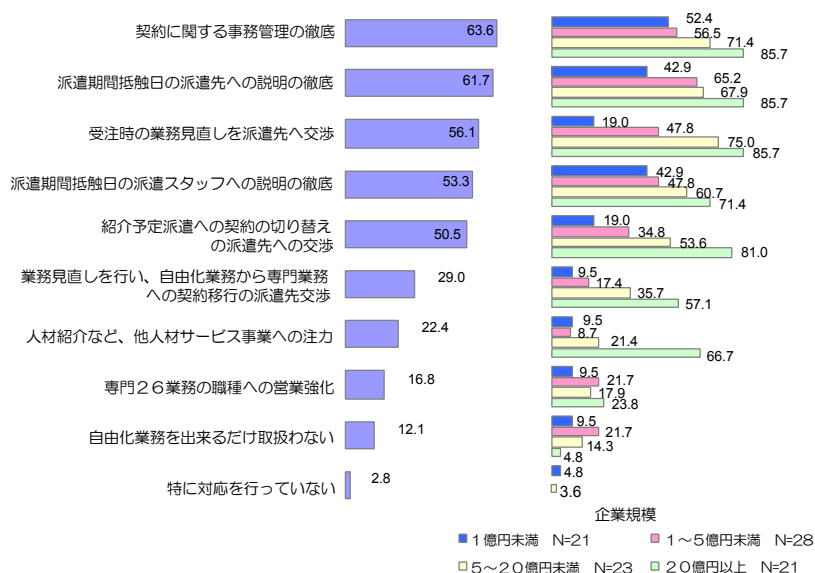
次

⁶ 具体的には(2)式の分析で得られた派遣から非正規直雇用への移行確率の理論値である propensity score から weight 値を求め、(weight 値は $p(x_i)/1-p(x_i)*c/t$ で計算) これを用いて weight 調整したサンプルで(3)式を推計する。尚この際には propensity score の推計に用いた説明変数のうち属性変数は(3)式の分析から省いている。

に図2から派遣元事業所の適正化プラン後に行った対応を見てゆく。左の全サンプルの回答を見ると、「契約に関する事務管理の徹底」から「紹介予定派遣への契約の切り替えの派遣先への交渉」までが半数を超えている。現状の中で相手方への説明や交渉を行っていることが分かる。また「適正な26業務への業務見直しを派遣先へ交渉」や「人材紹介など、他の人材サービスへの注力」といった現状の変更や打開を模索する事業所も少なからず見られる。また企業規模ごとの回答を見ると、特に回答の上位項目についてはどれも共通して企業規模が大きいほど高い回答率となっている。企業規模が大きいほど適正化プランによって派遣元の行動に変化が生じたであろうことが確認できる。

図2 派遣元事業所が行った対応（複数回答）（単位：％）

<左図全体、右図企業規模ごと（無回答除く）>



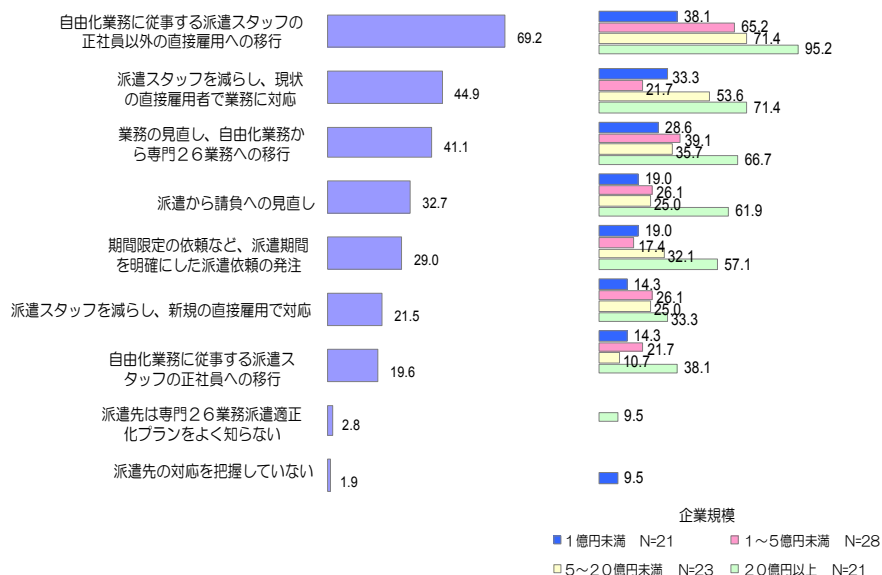
また取引先である派遣先が行った適正化プランへの対応を図3より見てゆく。左側の全体サンプルの回答を見ると「派遣スタッフの正社員以外の直接雇用への移行」が最も多くなっている。多くの派遣先で適正化プランによって派遣労働者の非正規による直接雇用が行われたことが分かる。しかし「派遣スタッフの正社員への移行」は19.6%にとどまっており、正規雇用による直接雇用への移行は非正規雇用ほど多くないことが分かる。また、「派遣スタッフを減らし、現状の直接雇用者で業務に対応」が44.9%であるのに対し、「派遣から請負への見直し」が32.7%、「派遣スタッフを減らし、新規の直接雇用で対応」は21.5%と少なく、派遣スタッフが減った分を直接雇用で埋めるよりは、減ったままの人員で対応したり、請負による外部社員を活用するなどの動きが見られる。やはり企業特殊スキルを要しない労働力へのニーズが残されているのか、労働力の内部化よりも外部労働力を活用しようというニーズはまだ高いものと推察される。

また企業規模ごとの回答を見ると、どの項目も20億円以上の大企業において顕著に回答

が多くなっており、規模の大きい派遣元企業の取引先企業ほど多くの対応をとっている様子が見られる。

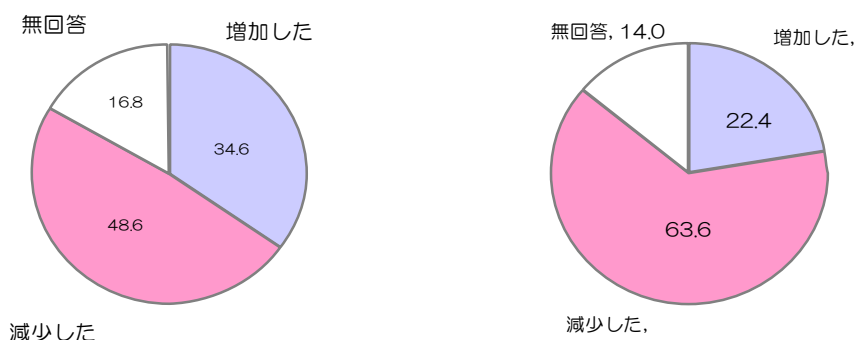
図3 派遣先事業所が行った対応（複数回答）（単位：％）

<左図全体、右図企業規模ごと（無回答除く）>



以上のような影響や対応が確認できる中で、派遣元事業所の業績面についてはどのような変化が見られるのか。まず図4より「新規成約数」の2011年10月と2009年同月比較（左図）と「年間売上高」の2011年2009年比比較（右図）について見て行く。「新規成約数」については増えた事業所よりも減った事業所のほうが若干多く、「年間売上高」については減った事業所が63.6%と非常に多くなっている。

図4 新規派遣成約数（左図）と年間売上高（右図）の増減 N=107（単位：％）



しかしこれら業績変化については、景気や企業規模などの複数の要因をコントロールした場合には影響は異なるかもしれない。そこで(1)式のプロビット分析を行い、複数の要因をコントロールした場合の売上高、成約数の変化について表4から確認してゆく。表4より新

規成約数の増加に関する要因を見ると、登録専門部署の有る派遣会社の事業所で有意に成約数増加確率が高くなっている。また資本系ダミーも有意にプラスであり、これらの特徴を有する事業所ほど2011年においても比較的成約数の悪化はないものと思われる。また事業所所在地によって影響が異なり、東京圏や愛知圏は有意にマイナスであり悪化が目立つ。地域による景気状況の違いが反映されているのかもしれない。適正化プランの影響の受け方が異なると思われる、最も多い派遣職種が5号であることと自由化の一般事務であることの違いは明確には見られない。但し図1の「行政から貴営業所・支店への指導・要請について」の質問から作成した「26業務適正化の指導なしダミー」は有意に新規成約数の増加に繋がっている。なんらかの指導を受けた事業所に比べ、全く受けなかった事業所が新規成約を伸ばしており、適正化プランの指導を受けた派遣元ほど新規成約が減った可能性が伺える。同様に表4より、年間売上高の増加に関する要因について見ると、新規成約数の場合と異なり、登録専門部署の有無や資本系ダミーは有意にならない。但し最も多い派遣職種が5号であることや自由化の一般事務であることが、全ての説明変数を用いた分析については有意にマイナスとなっている。どちらも所謂「一般事務」が多い事業所と考えられ、このような事業所ほどその他の職種が多い事業所よりも売上が減少しやすいことが示されている。また売上においても東京圏や愛知圏は有意にマイナスとなっており、その他の地域に比べて比較的売上が減少しやすかったことが分かる。さらに「26業務適正化の指導なしダミー」もやはり有意にマイナスを示しており、新規成約と同様に適正化プランの指導を受けた派遣元ほど売上が減少していた可能性が伺える。

表4 新規成約数の変化と年間売上高の変化に関するプロビット分析

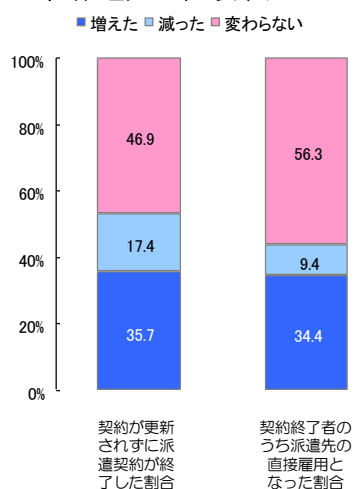
被説明変数	09年新規成約比較(増えた=1 減った=0)			09年売上比較(増えた=1 減った=0)		
	dprobit			dprobit		
モデル	dfdx/se	dfdx/se	dfdx/se	dfdx/se	dfdx/se	dfdx/se
事業所人員(30名以上との比較)	-0.209 [0.488]	-0.158 [0.535]	-0.161 [0.701]	-0.023 [0.493]	0.026 [0.538]	0.054 [1.054]
事業所人員(30名未満)	-0.223 [0.583]	-0.238 [0.646]	-0.285 [0.850]*	-0.051 [0.576]	-0.046 [0.631]	0.092 [1.128]
専門部署の有無	-0.301 [0.867]	-0.28 [0.829]*	-0.276 [1.066]*	0.168 [0.842]	0.113 [0.880]	0.554 [1.426]
専門部署のあり	0.53 [0.688]**	0.645 [0.776]**	0.717 [0.931]**	-0.042 [0.691]	0.05 [0.700]	-0.007 [0.953]
専門部署のなし	0.068 [0.442]	0.009 [0.477]	-0.109 [0.624]	0.076 [0.428]	0.007 [0.478]	0.067 [0.943]
資本系ダミー	-0.061 [0.586]	-0.176 [0.898]	-0.086 [0.911]	0.01 [0.535]	-0.175 [0.716]	-0.207 [2.001]*
最も多い派遣職種	-0.075 [0.437]	-0.058 [0.455]	0.022 [0.602]	0 [0.430]	0.016 [0.451]	-0.055 [0.847]
所在地(その他地域との比較)	0.346 [0.421]**	0.377 [0.504]**	0.443 [0.587]**	-0.08 [0.398]	-0.067 [0.449]	-0.116 [0.826]
所在地(東京圏)	0.042 [0.433]**	-0.212 [0.505]**	-0.311 [0.655]*	-0.18 [0.421]**	-0.43 [0.476]**	-0.99 [0.977]**
所在地(大阪圏)	0.196 [0.519]	0.032 [0.538]	0.002 [0.626]	-0.255 [0.553]	-0.339 [0.567]	-0.542 [1.057]
所在地(愛知圏)	-0.279 [0.837]**	-0.313 [1.017]**	-0.317 [1.221]**	-0.244 [0.680]**	-0.271 [0.778]**	-0.197 [1.488]**
26業務適正化の指導なし	-	0.612 [0.773]**	0.644 [0.942]**	-	0.697 [0.744]**	0.99 [2.250]**
派遣元との対応	-	-	0.393 [0.672]*	-	-	0.26 [0.856]*
紹介予定派遣への契約の切り替えの派遣先への交渉	-	-	-0.002 [0.586]	-	-	0.054 [0.935]
受注時の業務見直しを派遣先へ交渉	-	-	-0.095 [0.607]	-	-	-0.118 [0.944]
派遣期間接触日の派遣スタッフへの説明の徹底	-	-	-0.082 [0.584]	-	-	-0.011 [0.927]
派遣期間接触日の派遣先への説明の徹底	-	-	0.02 [0.581]	-	-	-0.064 [0.735]
契約に関する事務管理の徹底	-	-	-0.114 [0.976]	-	-	-0.072 [1.182]
専門26業務の職種への営業強化	-	-	-0.165 [0.925]	-	-	-0.101 [1.556]*
自由化業務を出来るだけ取扱わない	-	-	-0.078 [0.681]	-	-	-0.211 [1.951]**
人材紹介など、人材サービス事業への注力	-	-	-0.228 [1.817]	-	-	-0.05 [1.995]
特に対応を行っていない	-	-	-	-	-	-
_cons	[1.107]	[1.131]	[1.397]	[1.021]	[1.178]	[3.587]**
N	75	75	75	72	72	72

注1:[]内の値はWhite(1980)の一致性を持つ標準誤差を表す。
注2:**は1%水準、*は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

また図5はそれぞれ、派遣契約が更新されずに契約終了となった割合、そのうち派遣先の直雇用従業員になった割合の2009年と2011年比較である。契約終了の割合を見ると、契約終了が「増えた」事業所が「減った」事業者よりも多くなっている。さらにそのうち派遣先の直雇用になった割合は、「増えた」が34.4%、「減った」が9.4%となっており、派遣先の直雇用も増えていることが分かる。

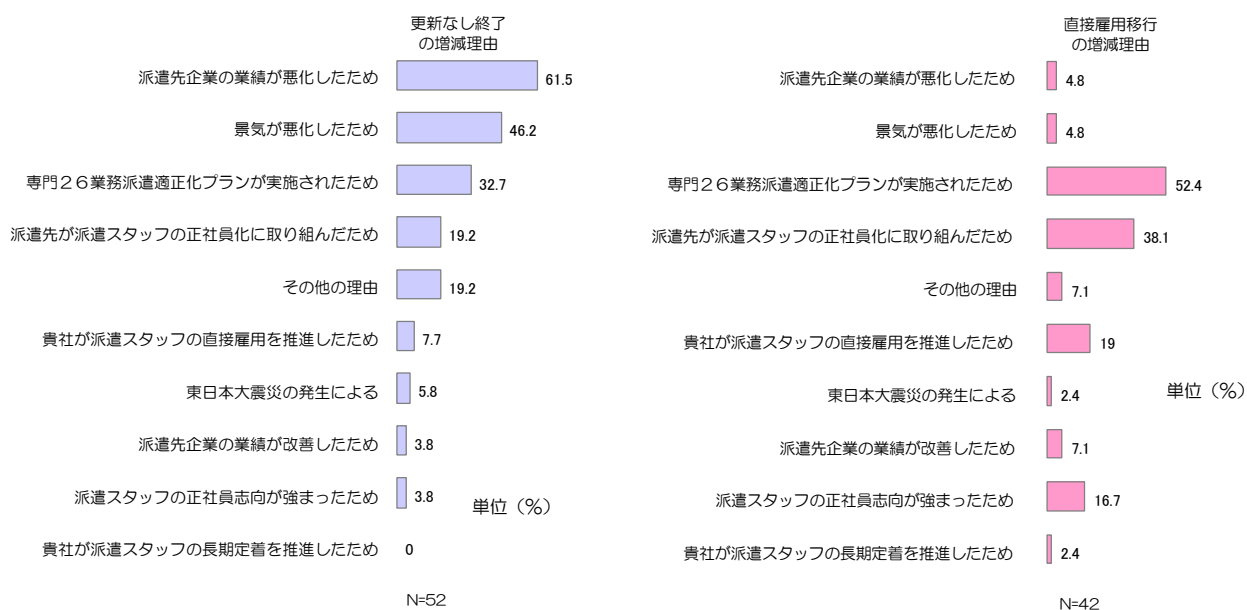
図5 派遣契約が更新されずに終了した割合の09-11年比較（左図）

契約終了となったうち、派遣先の直接雇用になった割合の09-11年比較（右図）



また図6の左図より、契約終了が「増えた」または「減った」と回答した事業所のその理由を見ると、最も多い理由が「派遣先企業の業績が悪化したため」で61.5%、次に「景気が悪化したため」で46.2%となっており、経済環境が思わしくないことを理由に挙げた事業所が多くなっている。但し「専門26業務適正化プランが実施されたため」も32.7%と3番目に多く、派遣契約の終了に政策の影響も少なからずあることが事業所の回答からうかがえる。続いて図6の右図より、契約終了のうち派遣先への直雇用が「増えた」または「減った」理由を見てゆく。最も多い理由は「専門26業務適正化プランが実施されたため」で、次に「派遣先が派遣スタッフの正社員化に取り組んだため」となっており、政策の影響が主であることが分かる。先の図3や図5からも派遣社員の直雇用への移行は増えている様子が見られたことから、適正化プランは派遣先への直雇用を促進させる影響はあったのではないかと考えられる。但し図3で見られたように正社員よりも非正社員による直雇用化が中心であろう。正社員としての直雇用を推し進める効果まで持っているかどうかについてはまだ断言できず、以降の分析によって得られる結果も複合して検討してゆきたい。

図6 契約終了が「増えた」または「減った」と回答した事業所の増減理由（左図）
派遣先への直雇用が「増えた」又は「減った」と回答した事業所の増減理由（右図）



以上の複数の分析結果から適正化プランの派遣会社への影響について整理すると、適正化プランによって派遣会社の業績は悪化している可能性が考えられる。景気や派遣先の業績悪化の要因も考えられるものの、適正化プランそのものの影響によっても新規成約の減少、派遣契約終了の増加が起き、結果売上高が減少している様子が見られた。このたびの適正化プランは派遣会社によっては非常に厳しいものであったことが伺える。次に派遣先企業にとっては、適正化プランは派遣スタッフの直雇用への移行を推し進めるものである様子が見られた。しかし正社員よりも非正規社員として直雇用をする割合はるかに多かった。また適正化プラン適用後も新たな直雇用は行わず、現状人員での対応や請負への切り替え対応を行っており、やはり労働力の内部化を進めることを避け外部労働力によって対応させようというニーズは残っている様子が見られた。分析結果は、理論的に考える仮説と概ね整合的であり、やはり企業特長的スキルを重要とする派遣業務の部分は減少してゆくが、そうではない業務についての外部労働力ニーズは残り、その分野については請負も合わせて今後も外部労働力の活用が引き続き行われていくであろうと考えられる。

4.2 適正化プランの派遣労働者への影響

続いてKHPS・JHPSのデータから以下3点について確認してゆく。まず第一に、派遣スタッフの回答データによっても適正化プランは直雇用への移行を進め、正社員への移行にも効果があるのかどうか。第二に、就業先企業の変更にも繋がっているのかどうか。第三に、上記のような変化が伴う場合の賃金はどのようになっているか。まずは(2)式の分析結果から第一、第二の問いについて確認してゆく。分析結果は表5に掲載した。まず今期正社

員就業への影響を見てゆくと、男性や大学・大学院卒者が有意にプラスで正社員に繋がりがやすくなっているが、前期派遣就業と適正化後ダミーとの交差項は有意ではない。次に今期派遣就業への影響を見ると、前期派遣や大学・大学院卒者のみ有意にプラスとなり、やはり適正化の影響は有意にならない。また今期派遣以外の非正規就業への影響を見ると、男性や未就学児有りの大卒者が有意にマイナスとなり、子供のいない短大・高卒女性ほど派遣以外の非正規になりやすい様子が見られる。しかしここでも適正化の影響は有意な影響を示さない。また失業・非労働力への影響を見ると、女性や未就学児有り、高齢者で多くなる様子が確認できる。ここでもやはり適正化の影響は有意な結果を示していない。最後に就業先企業の変化に関する分析結果を見ると、正社員や高齢者、既婚者ほどそのような就業先企業の移動をしていない。またこちらに関しても符号はプラスであるものの適正化プランの影響は有意になっていない。

先の事業所調査の結果では非正規による直雇用が増えている様子が見られたが、KHPS・JHPSデータによる分析では適正化プランが就業状態の変化に与える影響は確認できない。適正化プランの対象者が1年ないしは3年以上の自由化業務勤務継続者であるという狭い限定となっているためか、派遣スタッフ全体にとってのインパクトは小さいのかもしれない。派遣社員全体を取り上げるのではなく、派遣社員の中でも自由化業務の1～3年以上の勤務継続者の変数を作り、計量分析を行うことができれば、また違う結果が得られるのかもしれないが、KHPS・JHPSの結合データでもそのような該当者は分析に耐えうるほど存在しない。政府統計などまた別の調査データを用いた検証が望まれるが、それは今後の課題としたい。しかし符号の方向だけを見ると、正社員や派遣以外の非正規ではプラス、派遣や失業・非労働力ではマイナスになっている。派遣から直雇用への移行は増加し、雇用喪失も発生しないという仮説と矛盾しない動きを示している。但し正社員への移行に関しては限界効果も非常に小さい。

表5 適正化プランの就業状態変化への影響分析 (DID分析)

サンプル		前期就業者				前期就業者
		正社員	派遣	その他非正規	失業・非労働力	就業先変化有り
非線形変数		多項ロジット				プロビット
モデル		多項ロジット				プロビット
説明変数		dydx/se	dydx/se	dydx/se	dydx/se	dydx/se
前期状態(参照G:その他非正規)	正社員:前期	0.219 [0.005]***	-0.003 [0.003]	-0.242 [0.007]***	0.027 [0.007]***	-0.036 [0.059]***
	派遣:前期	0.028 [0.018]	0.037 [0.003]***	-0.127 [0.023]***	0.062 [0.021]***	-0.008 [0.191]
	失業・非労働力:前期	-0.010 [0.006]*	-0.006 [0.003]	-0.201 [0.005]***	0.216 [0.003]***	-
個人属性	年齢	-0.001 [0]***	0.000 [0]	0.000 [0]	0.001 [0]***	-0.001 [0.003]***
	男性ダミー	0.063 [0.005]***	-0.002 [0.002]	-0.036 [0.008]***	-0.025 [0.007]***	-0.007 [0.059]
	前期 既婚ダミー	-0.003 [0.005]	-0.002 [0.002]	0.006 [0.007]	-0.001 [0.007]	-0.015 [0.060]***
	前期 未就学児の子供有りダミー	0.005 [0.005]	-0.003 [0.003]	-0.011 [0.007]*	0.009 [0.005]*	0.005 [0.054]
	大学・大学院卒ダミー	0.020 [0.005]***	0.007 [0.002]***	-0.030 [0.007]***	0.002 [0.006]	-0.007 [0.058]
26適正化前後	前期派遣*26適正化後ダミー	0.008 [0.029]	-0.002 [0.004]	0.032 [0.038]	-0.038 [0.038]	0.004 [0.301]
	26適正化後ダミー	0.003 [0.005]	0.002 [0.003]	0.000 [0.006]	-0.004 [0.005]	-0.003 [0.051]
前期	前期 世帯所得	1.57E-05 [0]***	-2.16E-06 [0]	-2.56E-05 [0]***	1.20E-05 [0]**	0.00E+00 [0.000]***
	有効求人倍率	-0.007 [0.019]	-0.004 [0.008]	-0.022 [0.025]	0.033 [0.022]	0.052 [0.217]***
JHPSダミー		-0.004 [0.005]	-0.001 [0.002]	0.006 [0.006]	-0.001 [0.006]	0.007 [0.056]
_cons		-	-	-	-	[0.184]***
n		9,764				8,115
擬似事決定係数		0.6415				0.0563
Log likelihood		-3709.2314				-1529.3267

注1:***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。
注2:係数の値は限界効果
注3:[]内の値は標準誤差

次に第三点の問いである「適正化によって派遣から非正規の直雇用になった者の賃金変化」、「適正化によって派遣から就業先企業を変えた者の賃金変化」について見てゆく。これについての(3)式の分析結果は表6に掲載した。

表6より、非正規の直雇用で就業する傾向をコントロールした際の分析結果を見ると、「適正化後に派遣から就業先企業が変化した者の賃金変化」が有意にマイナスとなっている。これは能力など非正規の直雇用移行に関連する特性には違いがないものの、実際には移行した者と移行をせずに就業先企業を変えてしまった者がおり、企業を変えた者ほど有意に賃金が下がってしまったということである。直雇用の機会はあるつつも、たまたま提示賃金が低かったために就業先を変更せざるを得ず、急な転職によってこれまで蓄積したスキルとのミスマッチが起きてしまった場合があるのかもしれない。元来着目していた「適正化によって派遣から非正規の直雇用への移行」は有意な結果が示されていない。これはウェイト調整をしない場合の推計でも同様であり、適正化によって派遣から非正規の直雇用へ移行した場合でも、賃金は変化しないことが確認できる。

さらに派遣先を辞め、就業先企業を変更する傾向をコントロールした際の分析結果を見ると、今度は「適正化によって派遣以外の非正規で直雇用になった者」が有意にマイナスとなっている。データで分かる範囲の転職傾向は同様なのに転職せず直雇用の非正規として会社に留まった者ほど賃金が下がるとはどういうことか。本来なら転職するが、データ外の原因により同企業に留まらざるを得ず、本来の機会を活かせなかったのかもしれない。他に考えることとしては、就業先企業への嗜好性が強い者とそうではない者の違いが考えられる。就業先企業に強い嗜好があった場合には、賃金条件が下がったとしても当該企業に残る可能性は高いだろう。このような嗜好性はデータで確認できずこのたびの分析ではコントロールされていないので、このような志向性の影響が結果を異ならせているのかもしれない。本分析では各傾向の高い者に合わせてコントロールを行っているため、データで分かる潜在的な傾向とは反対の結果に陥ってしまった者ほど適正化プランによって賃金が下がったということが、複数の分析結果に共通して言える。そのような者は必然的に少数派であると思われるが、適正化プランによって就業条件が悪化するパターンも存在すると言える。

表6 適正化プランの賃金変化への影響

サンプル	非説明変数	直雇用の非正規で就業するPscoreでウェイト調整		就業先が変化するPscoreでウェイト調整		ウェイト調整なし
		OLS	OLS	OLS	OLS	
	モデル					
	説明変数	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
今期状態(参照:正社員)	前期派遣今期派遣以外非正規	-18.48 [13.005]	-10.25 [12.766]	24.443 [22.809]	27.876 [22.415]	-2.526 [21.264]
	前期派遣今期派遣以外非正規×適正化後	4.377 [43.470]	-5.454 [40.523]	-143.934 [77.173]*	-152.915 [77.068]**	-22.581 [36.101]
	就業企業の変化あり	-15.195 [11.551]	-15.098 [11.586]	-37.257 [6.966]***	-41.692 [8.400]***	-34.965 [5.329]***
	前期派遣×就業企業の変化あり×適正化後	-168.527 [67.034]**	-169.619 [68.846]**	25.242 [84.435]	32.628 [86.452]	-26.046 [65.307]
	年齢	-0.472 [0.381]	-	-0.646 [0.572]	-	-0.71 [0.152]***
	男性ダミー	-14.286 [9.477]	-	-16.137 [9.627]*	-	-4.523 [2.598]*
個人属性	既婚ダミー	-11.162 [7.161]	-	-3.139 [8.927]	-	-5.361 [3.036]*
	未就学児の子供有りダミー	5.966 [7.246]	-	18.141 [8.751]**	-	3.892 [3.642]
	大学、大学院卒ダミー	24.754 [10.456]**	-	25.581 [14.348]*	-	3.379 [2.564]
	26適正化後ダミー	10.687 [10.953]	3.16 [6.367]	8.131 [21.398]	-3.317 [8.917]	22.471 [5.086]***
-	有効求人倍率	-44.987 [55.286]	-	-65.408 [94.834]	-	-95.431 [28.090]***
	勤続年数	-0.458 [0.532]	-1.001 [0.504]**	-0.38 [0.432]	-0.965 [0.125]***	-0.321 [0.140]**
	切片	66.304 [34.717]*	20.721 [4.726]***	76.426 [63.214]	23.366 [3.728]***	92.962 [16.058]***
	n	5924	5924	5924	5924	5924
	決定係数	0.026	0.007	0.043	0.025	0.022
	自由度修正済み決定係数	0.024	0.006	0.042	0.024	0.02

注1:***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。
注2:[]内の値は標準誤差

以上 KHPS・JHPS データによる分析結果を整理してゆく。第一には適正化プランによって派遣から直接雇用に移っている様子は強くは観察できず、雇用喪失への影響も強くは観察できなかった。派遣社員の中でも一部の者に適用される政策であったために、派遣社員全体としては大きなインパクトを持っていなかったのかもしれない。第二には、適正化プランが特に派遣社員の就業先企業の変更を増やしている様子も見られなかった。また第三には非正規の直雇用に移行する傾向が一定でも適正化プランによって転職した者や、転職傾向は一定でも適正化プランによって非正規の直雇用になった者など、傾向と実際が異なっている者ほど賃金条件が悪化していた。このような者は例外的な場合と思われるが、適正化プランによって賃金条件に負の影響を受けてしまう労働者が一部で発生していることが伺われた。

5. 結びにかえて

本稿の複数の分析により、この度の26業務適正化プランの派遣労働市場への影響がいくつか見えてきた。まず適正化プランによって企業特殊のスキルを要する派遣分野の直雇用化は進んでいるが、直雇用の内容は非正規が中心であること。但しKHPS・JHPS などのような全労働者を対象とした調査で見ると、非正規の直雇用化についても大きな影響は見られず、また正社員化にも雇用喪失にも繋がっていなかった。本来の派遣システムの姿であろう「企業特殊のスキルのあまり必要としない仕事こそ派遣で対応」という状態へ近づ

けるという点では、狙いは正しかったかもしれないが、あまり大きな効果まではなかったと思われる。一方でこの度の適正化によって、派遣会社の業績悪化や、派遣先企業の外部労働力活用の制限が発生している様子が見られた。また派遣スタッフが適正化によって直雇用に移行したとしても賃金が高まることはなく、むしろ転職傾向が同様の者の間では、適正化による非正規の直雇用への移行により賃金は下がりやすくなることが確認できた。

これらの結果から考えると、この度の26業務適正化プランは人材派遣に関わる人々の大きな話題となったものの、世の中に与えたメリットはそれほど大きくはなかったものと思われる。適正化プランだけでは派遣運用の実態を根本的に適正化するまでには至りにくいかもしれない。というのも、労働局による指導の届く範囲にも限界があり、指導から抜け落ちるような事例も多数あるものと思われる。また事前打ち合わせのような慣行は未だ残されているという。そこではすぐに辞めてしまわない人かどうかを判断するため、過去の職歴の離職理由や勤続期間がチェックされるという声も聞かれる。これはまさに企業特殊スキルの蓄積能力の選抜の場になっていると考えられる。人材派遣システムを真のあるべき姿に適正化してゆくためには、例えばこのような残された問題の対処にも同時に踏み込む必要があるのかもしれない⁷。非難や指摘の声が挙がってきた問題について場当たりの政策メニューを実行していくのでは、現場の対応労力に比べて享受できるメリットは少ないのだろう。今後の人材派遣に関する政策においては、派遣のあるべき姿を見据えた上で、その実現に繋がるいくつかのプランを複合的に中長期的に実行してゆく必要があるのではないかとと思われる。

参考文献

- 大竹文雄・李嬋娟（2011）派遣労働者に関する行動経済学的分析 RIETI Discussion Paper Series 11-J-054
- 島貫智行(2010)「事務系派遣スタッフのキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編『実証研究 日本の人材ビジネス』日本経済新聞出版社
- 清水直美(2007)「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研究雑誌』No. 568, pp. 93-105.
- 土田 道夫(2004)「特集：労働政策の新たなフレームワーク 一年金・雇用・キャリア形成」『日本労働研究雑誌』534号
- Autor, David H., 2008, The economics of labor market intermediation: An analytic framework, National Bureau of Economic Research Working Paper Series No. 14348.

⁷ 派遣が認められる業務を本来的なものとし、企業特殊スキルを要しない業務に限定する場合には、派遣業界の市場規模は非常に小さくなる。企業特殊スキルを要する業務への派遣の黙認は、バブル後の不況下においては企業特殊スキルを要する業務についても労務管理コストを引き下げることで雇用を創出してきた可能性も考えられる。派遣可能業務の規制を強化するに合わせるには、雇用創出をいかにすべきかという問題も考える必要がある。