

研究ノート

労働賃金に対する労働者派遣法の影響に関する定量分析

張 本 浩

東京国際大学論叢 商学・経営学研究 第3号 抜刷
2019年（平成31年）3月20日

労働賃金に対する労働者派遣法の影響に関する定量分析

張 本 浩

目 次

1. はじめに
2. 先行研究
3. 分析方法
 - 3.1 使用データ
 - 3.2 分析方法と分析用指標
4. 分析結果（結論）

1. はじめに

最近、若年層の貧困化やワーキングプアの存在などが盛んにマスコミに取り上げられるようになり、それは1986年から施行された「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（通称、労働者派遣法）」と密接に関わっていると言われている。さらに、現与党は「2020年以降の経済財政構想小委員会」を設け成長産業への労働移動を後押しするという名目の下に雇用流動化やさらなる解雇規制の緩和を目指して雇用関連の法律の改正を行おうとしている。

労働者派遣法は「派遣労働者の就業に関する条件の整備等を図ることで、派遣労働者の雇用の安定、福祉の増進に資すること」を目的に制定されたものであり、1986年から1992年までの初期の労働者派遣法は労働者保護の性格が強く、直接雇用の労働者が派遣労働者に置き換えられる可能性の少ない専門性の強い13の職種（ソフトウェア開発、OA機器操作、秘書などの

職種）に限って派遣を認めるというものであった。しかし、1990年代から2000年代にかけては、バブル崩壊、金融危機、デフレの長期化といった経済状況の緊迫化に加え、雇用における規制緩和によって民間の活力を引き出すという当時の国の基本方針もあり、1996年に派遣の対象業務が26職種（研究開発、企画立案、テレマーケティングなど）に拡大され、1999年には対象業務が原則自由化（禁止業務のみを指定するネガティブリスト化）されるとともに、派遣期間も専門業務3年、自由化業務1年と延長となった。その結果、派遣労働者は雇用組織（事業者）にとって雇用に伴う責任と義務を最小化し安価に利用できる存在に転落し、非正規労働者の就労環境の悪化が指摘されるようになった。

ところで、労働者派遣における規制緩和の時代（1996年～2007年）において労働者にもっとも強い衝撃を与えたのは、2004年に行われた労働者派遣法の大幅な改正である。2004年の法改正では、①自由化業務の派遣期間を3年に延長、②専門業務の派遣期間を無制限に変更、③製造業務への派遣解禁（当初の派遣期間は1年、2007年3年に延長）、④医療関連業務において紹介予定派遣の場合の派遣許可、⑤許可・届出手続きの簡素化、などの見直しが行われた。派遣労働が可能な期間の上限を延長し、それまで禁止されていた「製造業」への労働者派遣が解禁された結果、過去10年間（1996年～2006年）の派遣労働者増加率は約4倍にも

なり、年平均伸び率においても14.9%と他の主要先進国の伸び率を大幅に上回るようになった。

しかし、2008年のリーマンショック以降、急速な景気後退に直面した日本では製造業を中心に派遣切りや雇い止め、人材派遣をめぐる違法行為（専ら派遣や二重派遣など）が相次いで発覚し、若年層の貧困化やワーキングプア（working poor）の増加などが懸案の社会問題として浮上したことを受け、2012年10月施行の改正派遣法では派遣における規制強化の方向性が打ち出された。そこには、日雇い派遣の原則禁止、専ら派遣の規制強化、離職後1年以内の人材を派遣スタッフとして元の職場で働かせることの禁止など、直接雇用の促進や労働者保護などを強める内容が含まれている。しかし、同時期に議論されていた「製造業への派遣」や「登録型派遣」の禁止といった労使双方により大きいインパクトを与えるような改正は見送られている。

以上のような労働者派遣法の変遷の過程において、労使双方にもっとも大きな影響を及ぼしたのは2004年と2012年の派遣法改正であると考えられ、それらの核心部分は以下の通りである。

2004年3月 改正政令施行

・派遣期間制限の見直しが行われ、「専門26業務の派遣期間制限の廃止、専門26業務以外の業務の派遣期間は最長3年に延長、派遣禁止業務であった製造業務において1年間の期間制限付きでの派遣を許容（2007年3月より製造業派遣の期間制限を最長3年に延長）」した。

・社会福祉施設（療養施設やリハビリ施設、老人ホーム等）の医療関連業務における派遣を解禁した。

2012年10月 改正派遣法施行

・派遣労働者の保護と事業規制の強化を目指し、「雇用期間が30日以内の日雇い派遣を原則禁止とし、グループ企業内派遣の規制やマージン率等の情報公開を義務付ける」などの方向性を打

ち出した。

本研究では以上の2つの改正派遣法によって産業全体と製造業において労働賃金がどのように変化したか（派遣法改正は労働賃金の増減にどの程度貢献したか）を定量モデルに基づいて分析することにする。本研究で検証を試みる仮説は以下のとおりである。

- ①派遣法改正はその後の平均報酬を変化（増加あるいは減少）させた。
- ②派遣法改正は「全産業と製造業」、「男性労働者と女性労働者」の間の平均報酬に差を生じさせた。
- ③派遣法改正は「産業規模」の間の平均報酬に差を生じさせた。

本研究は、同形式のデータの揃う「平成9年～平成27年」の全産業と製造業の労働報酬の数値データを用いた定量分析により以上の仮説を検証するとともに、2004年と2012年の派遣法改正によっておきた変化（労働報酬の増減）の度合いを数値化する。

2. 先行研究

日本の労働者派遣に関する研究は、日本の労働者派遣法を中心として、派遣法（制度）の変化や本質、雇用の現況などを一次データをもとに記述的かつ定性的に論じ派遣に潜む諸問題点を改善するための提案を行うという形式のものがほとんどである。例えば、日本における労働者派遣制度の研究をリードしてきた伍賀(2007)は、「第2次大戦後の日本では直接雇用の原則が貫かれていたが、労働者派遣法の制定によってこの原則を弾力化し、雇用主責任を供給元（派遣元）に課すことによって間接雇用（労働者派遣事業）を合法化する措置が取られた。すなわち、労働者派遣法は、供給先（派遣先）から供給元への雇用主責任の転嫁を制度化するもの」と主張し、日本における労働者派遣制度の

経済的意味を、「労働力商品をレンタルの対象とすることを容認することによって、雇用主責任を派遣元に代行させ、その代行サービスを商品化することである」と論じた。¹⁾

脇田 (2010) は、労働者派遣法制定の背景と主な内容、政策立法としての派遣法、および労働者派遣法の法的問題点、等々を論じ、今後の派遣法改正をめぐる議論の焦点として、労働者派遣の範囲を、①ネガティブリスト導入 (1999年法改正) 以前に戻すこと、あるいは、②製造業派遣解禁 (2003年法改正) 以前に戻すことを唱えている。さらに、「日本の雇用社会において、1985年の派遣法が生み出したものは、労働者保護の視点を欠いた世界に類例のない日本の派遣制度と呼べる、歪んだ特殊な制度であった。本来、労働者派遣制度は企業間労働条件格差が大きい日本には導入する前提がなかった。その点では、派遣法改正ではなく、派遣制度の撤廃こそが本来的課題である」と主張している。²⁾

森岡 (2010) は、労働者派遣制度の矛盾として、「本来一体不可分の雇用と使用を分離することによって、間接雇用を容認し、労働市場仲介業者の中間搾取 (ピンハネ) を合法化し、労働力の需給調整の名の下に労働力利用のジャストインタイム化を図るとともに、派遣の料金と賃金の値下げ競争 (ダンピング) を招来している。これらの諸点は、労働者派遣制度は近代的雇用概念とは相容れない矛盾を抱えていることを示唆している」とする。³⁾

岡村 (2009) は、労働者派遣法改正問題における主な論点として「①日雇派遣、②製造業派遣、③派遣労働者の保護、④労働力需給調整機能の強化」をあげ、それぞれにおける様々な問題点および多くの論者によって提案された諸改善策などについて記述している。⁴⁾

以上で概観したように、労働者派遣に関する先行研究のほとんどが日本の労働者派遣法を中心として、労働者派遣法の性格と全体の構造、派遣労働の実態、派遣労働法の矛盾点、派遣労働制度の改善のための代案や方向性等々といっ

た、主に労働や雇用関連の制度 (法律) 的側面に重点を置いた定性的研究がほとんどである。それに対して、本研究では、派遣法の改正による労働報酬の変化 (派遣法の改正によって労働報酬がどう変化したか) を捉えるための定量分析を試みる。

3. 分析方法

3.1 分析データ

本分析は厚生労働省の基幹統計の1つである「賃金構造基本統計」の中の「付表2 産業、年齢階級、性、企業規模別賃」から抜粋したデータ (付表1, 付表2) を用いる。これらのデータは全産業 (Industry Total) と製造業 (Manufacturing Industry) の規模別の賃金を男女別にまとめたものである。

表1は、付表から産業全体 (Industry Total All) と製造業全体 (Manufacturing Industry All) の男女別の労働賃金をさらに抜粋したものである。

次掲の2図では、「全産業の賃金 > 製造業の賃金」であり、全体的な傾向として「男性の場合は減少傾向、女性の場合は上昇傾向」を見せていることがわかる。それらは次のような回帰の結果からも読み取ることができる。

$$\text{全産業 (男性)} : \hat{y}_t = 334.99 - 0.456t$$

$$\text{製造業 (男性)} : \hat{y}_t = 325.02 - 0.759t$$

$$\text{全産業 (女性)} : \hat{y}_t = 223.46 + 1.338t$$

$$\text{製造業 (女性)} : \hat{y}_t = 194.40 + 1.208t$$

但し、2004年 (t=0) の派遣法改正時、男性の場合、次年度の賃金が一時的に上昇に転じ2006年 (t=2) から2011 (t=7) まで減少傾向を見せているのに対して、女性の場合には次年度の賃金が減少しているが、その後は上昇傾向を見せている。また、2012年 (t=8) の派遣法改正時には男性の場合にのみ次年度の賃金が一時的に減少しているが、次の年からは男女ともに賃金の上昇が続いていることがわかる。

表1 労働賃金の推移

year	t	wage			
		ITA(M)	MIA(M)	ITA(W)	MIA(W)
1997	-7	337.0	325.6	212.7	184.5
1998	-6	336.4	327.9	214.9	187.3
1999	-5	336.7	327.7	217.5	189.0
2000	-4	336.8	328.1	220.6	190.7
2001	-3	340.7	331.4	222.4	195.0
2002	-2	336.2	328.3	223.6	195.6
2003	-1	335.5	327.8	224.2	195.8
2004	0	333.9	323.1	225.6	194.1
2005	1	337.8	323.8	222.5	190.9
2006	2	337.7	332.3	222.6	194.6
2007	3	336.7	328.5	225.2	197.7
2008	4	333.7	322.6	226.1	198.0
2009	5	326.8	315.1	228.0	196.6
2010	6	328.3	318.6	227.6	199.4
2011	7	328.3	314.8	231.9	200.4
2012	8	329.0	318.7	233.1	201.8
2013	9	326.0	315.0	232.6	204.1
2014	10	329.6	316.2	238.0	206.3
2015	11	335.1	318.0	242.0	210.5
2016	12	335.0	319.0	245.0	216.0

ITA(Industry Total All)
MIA(Manufacturing Industry All)
M(Man), W(Woman)

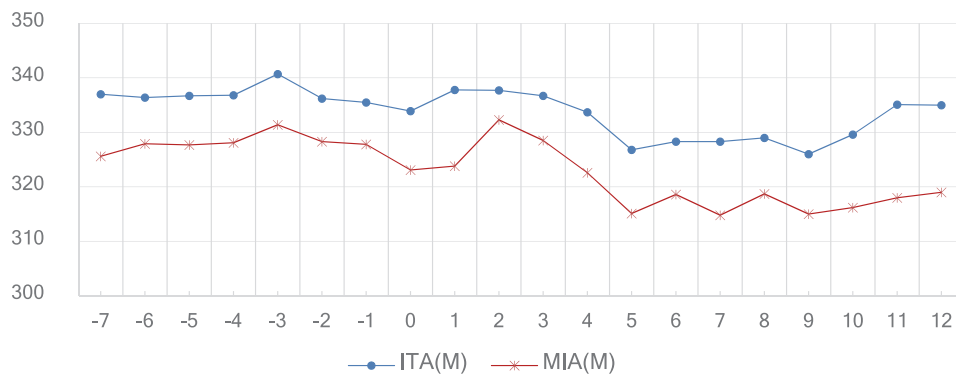


図1 労働賃金の推移 (男性)

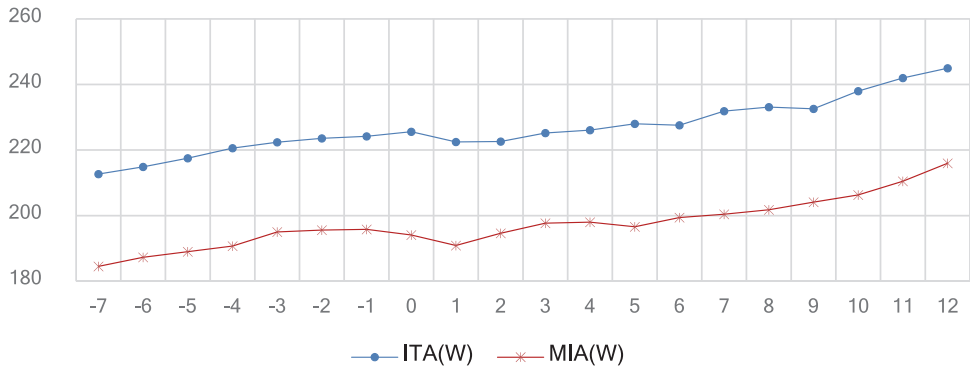


図2 労働賃金の推移 (女性)

3.2 分析方法と分析用指標

前節で述べたような傾向の真偽および2回の派遣法改正の効果を数量的に確かめるために、本分析では、(1) 派遣法改正前後4年間の平均賃金の比率 (以下、比率Ⅰと略称する)、(2) 単回帰の結果 (直線傾向線) の延長により得られる比率 (以下、比率Ⅱと略称する)、の2つの統計値を求める。

・ 比率Ⅰ :

$$RATE_1 (\text{Event04}) = \frac{\sum_{t=2005}^{2008} y_t / 4}{\sum_{t=2001}^{2004} y_t / 4},$$

$$RATE_1 (\text{Event12}) = \frac{\sum_{t=2013}^{2016} y_t / 4}{\sum_{t=2009}^{2012} y_t / 4}$$

・ 比率Ⅱ :

$$RATE_2 (\text{Event04}) = \frac{\sum_{t=2005}^{2008} (y_t - \hat{y}_t)}{4},$$

$$RATE_2 (\text{Event12}) = \frac{\sum_{t=2013}^{2016} (y_t - \hat{y}_t)}{4}$$

但し、単回帰式 $\hat{y}_t = a + bt$ 、 \hat{y}_t : 従属変数 (労働報酬) の予測値、 t : 年度である。各比率は2つの法律改正年度ごとに求

めることにする (表2参照)。

比率1は法律改正前に比べて法律改正後に労働賃金が平均的にどれくらい増減したかを表す単純指標であり、比率2は法律改正前の労働賃金の傾向変動に照らして法律改正後の労働賃金の変動の程度を示す総合指標としての性格を有する。比率2の数値はそれが大きい正值 (負値) の場合、法律改正が労働者の賃金の増加 (減少) により大きい影響を及ぼしていることを物語る。

4. 分析結果 (結論)

年度 (t) を独立変数、労働賃金 (y_t) を従属変数とする直線回帰 ($\hat{y}_t = a + bt$) における相関係数 (表3) を見ると、ほとんどの場合において推定係数 (b) は有効であることがわかる。

定量分析の最終結果 (表4) から読み取れるのは以下の4点である。

- (1) 2004年の派遣法改正は産業全体および製造業ともに全体的に労働賃金の減少を

表2 推定期間

区分	法律改正年度	回帰対象期間	検証対象期間
イベント04	2004年	1997年～2004年(8年)	2005年～2008年(4年)
イベント12	2012年	2005年～2012年(8年)	2013年～2016年(4年)

表3 相関係数 (correlation coefficients)

Industry Total		Event 04		Event 12	
		相関係数	有意水準	相関係数	有意水準
Man	All	0.36	×	0.87	1%
	Large	0.74	5%	0.80	5%
	Medium	0.04	×	0.85	1%
	Small	0.90	1%	0.84	1%
Woman	All	0.98	1%	0.97	1%
	Large	0.97	1%	0.83	5%
	Medium	0.97	1%	0.95	1%
	Small	0.94	1%	0.89	1%

Manufacturing Industry		Event 04		Event 12	
		相関係数	有意水準	相関係数	有意水準
Man	All	0.15	×	0.75	5%
	Large	0.92	1%	0.71	5%
	Medium	0.32	×	0.64	×
	Small	0.92	1%	0.88	1%
Woman	All	0.91	1%	0.92	1%
	Large	0.99	1%	0.86	1%
	Medium	0.88	1%	0.89	1%
	Small	0.81	5%	0.67	×

(注)1%:有意水準1%で有効, 5%:有意水準5%で有効, ×:有効でない

表4 推定比率 (estimated rates)

Industry Total		Event 04		Event 12	
		RATE1	RATE2	RATE1	RATE2
Man	All	1.000	1.486	1.010	9.188 *
	Large	0.997	-4.961 **	1.004	12.192 **
	Medium	0.989	-2.72	0.997	3.830 *
	Small	0.996	4.358 *	1.013	10.021 *
Woman	All	1.001	-7.295 *	1.040	3.004 *
	Large	0.993	-10.500 *	1.034	2.461 **
	Medium	0.991	-10.357 *	1.029	0.682 *
	Small	1.005	-4.791 *	1.035	3.093 *

Manufacturing Industry		Event 04		Event 12	
		RATE1	RATE2	RATE1	RATE2
Man	All	0.997	0.235	1.001	6.707 **
	Large	0.995	-10.578 *	1.012	14.079 **
	Medium	0.987	-2.261	0.985	-0.838
	Small	0.988	3.143 *	1.000	5.907 *
Woman	All	1.001	-5.757 *	1.048	4.014 *
	Large	1.005	-13.382 *	1.051	5.071 *
	Medium	0.979	-9.445 *	1.032	0.336 *
	Small	1.001	-3.141 **	1.041	5.162

(注)*:有意水準1%で有効, **:有意水準5%で有効, 表記なし:有効でない

もたらしたのに対して, 2012年の派遣法改正は産業全体および製造業ともに全体的に労働賃金の増加をもたらした。

- (2) 2004年の法律改正は産業全体および製造業ともに小規模企業で働く男子労働者の賃金のみを増加させた。
- (3) 2012年の法律改正は産業全体および製造業ともに大規模企業で働く男子労働者の賃金を一番大きく増加させた。
- (4) 2004年の派遣法改正の目的が労働賃金

の抑制にあるとすれば, 2004年の派遣法改正はその目的を達成し, 派遣における規制強化を通じて労働者保護を目的とした2012年の派遣法改正もその目的を達成したと思われる。

定量分析から得られる以上のような分析結果の原因が果たして何であるかは依然として不明であり, それらを明らかにするにはさらなる研究を必要とする。

注および参考文献

- 1) 伍賀一道「間接雇用は雇用と働き方をどう変えたか——不安定就業の今日的断面」『季刊経済理論』第44巻, 第3号, 2007年。
- 2) 脇田 滋「労働法の規制緩和と非正規雇用——労働者派遣法を中心に——」2009年。
- 3) 森岡 孝「労働者派遣制度と雇用概念」成瀬龍夫博士退職記念論文集 (第382号), 2010年, p. 27 ~ p. 55.
- 4) 岡村美保子「労働者派遣法改正問題」レファレンス 社会労働調査室 平成21年10月号。
- 5) 総務庁統計局『科学技術研究調査報告/産業, 売上高階級別研究関係従業者数及び社内使用研究費 (企業) 1985年版~2014年版。
- 6) 厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方

- に関する研究会報告書」2008年7月.
- 7) 厚生労働省「非正規労働者の雇止め等の状況について」2008年10～2009年11月.
 - 8) 伍賀一道「現代日本の間接雇用——派遣労働・業務請負を中心に」『金沢大学経済学部論集』2006年3月.
 - 9) 高田好章「雇用の外部化と製造業における派遣・請負」森岡孝二編『格差社会の構造——グローバル資本主義の断層』桜井書店, 2007年.
 - 10) 高梨 昌編『詳解労働者派遣法』エイデル研究所, 2007年.
 - 11) 高梨 昌「派遣法立法時の原点からの乖離」『都市問題』第100巻第3号, 2009年3月.
 - 12) 高橋康二『労働者派遣事業の動向』労働新聞社, 2006年.
 - 13) 西谷 敏『労働法』日本評論社, 2008年. 濱口圭一郎『労働法政策』ミネルヴァ書房, 2004年.
 - 14) 森岡孝二『貧困化するホワイトカラー』ちくま新書, 2009年.
 - 15) 厚生労働省統計表データベース <http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/>

[appendix 1: wage of man]

Man								
Year	Industry Total				Manufacturing Industry			
	All	Large	Medium	Small	All	Large	Medium	Small
1997	337.0	388.2	325.4	302.4	325.6	368.4	309.0	290.1
1998	336.4	389.3	325.7	300.9	327.9	368.9	314.9	291.7
1999	336.7	389.4	327.1	300.7	327.7	371.2	312.5	291.7
2000	336.8	393.0	325.0	298.4	328.1	373.8	313.7	288.6
2001	340.7	397.7	329.4	299.2	331.4	381.7	316.0	287.2
2002	336.2	391.2	328.8	292.8	328.3	376.8	312.3	286.1
2003	335.5	394.9	326.2	292.9	327.8	383.8	310.6	282.2
2004	333.9	395.0	323.3	294.6	323.1	382.2	307.2	279.6
2005	337.8	399.5	324.7	291.3	323.8	376.9	304.4	279.6
2006	337.7	398.5	323.7	293.3	332.3	390.3	307.8	280.0
2007	336.7	394.2	320.8	295.3	328.5	380.9	309.9	280.7
2008	333.7	381.8	324.6	294.9	322.6	368.9	307.7	281.1
2009	326.8	377.9	316.2	286.7	315.1	363.5	295.4	273.3
2010	328.3	382.9	316.7	285.3	318.6	369.2	301.4	272.4
2011	328.3	386.1	316.1	282.4	314.8	362.9	300.8	270.0
2012	329.0	380.6	316.5	282.2	318.7	369.8	299.1	270.9
2013	326.0	378.6	309.4	285.7	315.0	366.1	292.3	274.4
2014	329.6	381.9	312.1	285.9	316.2	370.7	294.5	270.2
2015	335.1	387.7	320.3	288.5	318.0	373.8	296.7	271.0
2016	335.0	385.0	320.0	291.0	319.0	372.0	295.0	271.0

[appendix 2: wage of woman]

Woman								
Year	Industry Total				Manufacturing Industry			
	All	Large	Medium	Small	All	Large	Medium	Small
1997	212.7	239.6	212.7	194.7	184.5	221.0	182.8	168.3
1998	214.9	240.3	215.8	198.3	187.3	223.8	186.5	171.6
1999	217.5	243.7	218.6	200.3	189.0	227.0	186.6	173.6
2000	220.6	246.6	222.3	202.1	190.7	230.1	189.0	173.5
2001	222.4	251.3	222.7	203.4	195.0	238.0	190.9	176.3
2002	223.6	251.5	225.1	202.6	195.6	239.3	193.7	174.8
2003	224.2	252.6	225.7	203.6	195.8	244.4	194.2	174.6
2004	225.6	254.2	227.1	206.5	194.1	245.6	190.8	175.2
2005	222.5	250.1	221.8	201.6	190.9	238.0	184.1	172.7
2006	222.6	249.6	222.0	204.1	194.6	242.7	186.1	175.6
2007	225.2	252.0	223.0	206.7	197.7	248.6	190.2	176.0
2008	226.1	251.0	225.4	207.7	198.0	243.2	192.7	177.0
2009	228.0	251.6	229.5	207.8	196.6	243.3	190.5	175.7
2010	227.6	254.6	227.3	206.8	199.4	246.8	192.8	177.5
2011	231.9	262.8	230.9	208.1	200.4	250.7	192.3	178.4
2012	233.1	258.1	231.7	210.2	201.8	254.1	194.7	175.8
2013	232.6	259.4	229.7	211.9	204.1	253.6	195.2	181.6
2014	238.0	265.2	233.8	214.6	206.3	255.6	196.8	183.4
2015	242.0	268.4	240.4	216.4	210.5	265.9	199.7	185.1
2016	245.0	269.0	242.0	219.0	216.0	271.0	203.0	186.0

Abstract

A Quantitative Analysis on the Effect of the Worker Dispatch Law Amendments on Labor Compensation

Hiroshi Harimoto

In the course of the transition of the Worker Dispatch Law in recent years, it is believed that the most significant impact on both labor and management was exercised by the Worker Dispatch Law in 2004 and 2012, and in this research, how labor compensation has changed in the entire industry and the manufacturing industry will be analyzed based on quantitative models (how much contribution the Worker Dispatch Law amendment has affected to the increase and decrease of labor compensation). Hypotheses trying to verify in this research are as follows. ①The average labor compensation would be changed (increased or decreased) after the he Worker Dispatch Law amendment. ②Differences in the average labor compensation between “the entire industry and the manufacturing industry”, and “male workers and female workers” would be caused by the Worker Dispatch Law amendment. ③A difference in the average labor compensation among industry size would be caused by the Worker Dispatch Law amendment. This study verifies the above hypothesis by quantitative analysis using labor compensation data from 1997 to 2016 of the entire industry and the manufacturing industries. Finally, the degree of change (increase or decrease of labor compensation) caused by the Worker Dispatch Law amendment in the year of 2004 and 2012 would be quantified.

Key words: quantitative model, labor compensation, impact of the Worker Dispatch Law, the Worker Dispatch Law Amendments in the year of 2004 and 2012, manufacturing industry