



RIETI Discussion Paper Series 11-J-054

## 派遣労働者に関する行動経済学的分析

大竹 文雄  
大阪大学

李 嬋娟  
大阪大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所  
<http://www.rieti.go.jp/jp/>

## 派遣労働者に関する行動経済学的分析

大竹文雄\* (大阪大学)

李嬋娟† (大阪大学)

### 要 旨

伝統的経済学では、派遣労働の規制緩和は、労働市場の効率性を高めるものだと考えられてきた。派遣会社は、労働者と仕事のマッチング機能に優れているため、失業期間や求人期間を短期化し、労働者にとっても企業にとっても厚生を高めるという役割を果たすと考えられる。その上、派遣労働は、正社員という安定的な仕事への「踏み石」として機能すると期待されてきた。本稿では、派遣労働者の時間割引率の特性に注目した分析を行った。第一に、派遣労働者の中には、非正規労働者の就業形態に長期間とどまるものもいれば、正社員に移動するものもいる。第二に、派遣労働者として長期間とどまるもののタイプの労働者は、時間割引率が高いか、後回し行動をとるタイプの労働者である傾向がある。このような事実発見は、不安定な雇用形態を取りがちな労働者を早い段階で識別し、適切な指導をすることの重要性を示唆している。

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

\* 大阪大学社会経済研究所教授

† 大阪大学大学院国際公共政策研究科博士後期課程

## 1. はじめに

日本で派遣という雇用形態が認められてから派遣労働が増加し続けてきた。しかし、2008年のリーマンショックで「派遣切り」が問題となってから派遣に対する規制が強化されるという方向に変化してきた。具体的には、日雇い派遣や製造業派遣への規制を強化する法案が検討された。また、法改正を伴わないで、法律の運用を厳格化するという動きもあった。例えば、2010年2月8日には「専門26業務派遣適正化プラン」と呼ばれる事実上の規制強化が厚生労働省によって行われた。この適正化プランとは、つぎのようなものである。

労働者派遣は、労働者派遣法施行令第4条に掲げる専門26業務等を除いて、派遣可能期間（原則1年、最長3年）の制限を超えて、派遣就業の場所ごとの同一の業務に継続して就かせることはできない。これは、日本の労働者派遣法が、派遣労働を臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組みとして規定しているためである。しかし、派遣可能期間の制限を免れることを目的として、契約上は専門26業務と称して、実態的には専門性がない専門26業務以外の業務を行っている「違法派遣」が存在すると言われている。この専門26業務と称した違法派遣に対して厳正に指導監督を行うという通達を厚生労働省が出したのである。これは、事実上の派遣労働への規制強化となっている。

専門26業務に対する派遣業の定義が厳格化されたため、3年を越えて同じ仕事をしている派遣労働者の継続雇用が難しくなった場合は、規制強化の目的どおり直接雇用への切り替えが発生したか、目的とは異なって派遣労働の雇い止めが発生したと考えられる。

2008年第4半期には、146万人の派遣労働者がいたが、リーマンショック後100万人前後まで減少した。その他の非正規労働者については、パート・アルバイト労働者が1150万人前後で推移したのと対照的である。日本の雇用者総数がリーマンショック後、減少したままであるのは、数字的には派遣労働者数が回復していないということと対応している。もちろん、因果関係には、二つの可能性がある。第一に、派遣労働者数が回復しない理由は、一時的な雇用が減少したままであるという可能性であり、第二に規制強化の結果雇用そのものが回復しなくなったという可能性である。

派遣労働は、仕事と労働者のマッチング機能に優れているので、失業者の失業期間を減らし、企業の求人期間を減らす機能があり、正社員への「踏み石」となるという側面も持っている。そのため、派遣労働は、労働市場の効率性を高めると考えられている。しかし、一方で、派遣労働は、正社員へのステップアップの機会もなく、技能も高まらず、労働市場の二極化をもたらすだけだという意見もある。そのような問題は、労働者の異時点間の選択行動の特性からも発生する可能性がある。職探し行動における現在の職探し行動という投資と将来の高賃金労働という成果の間の選択行動は、将来の消費と現在の消費の選択行動で発生する問題と似た問題を発生させる可能性がある。消費者金融でお金を借り過ぎて多重債務になってしまう人は、将来の借金返済よりも現在の消費をより重視するために、

高い金利でもお金を借りてしまう傾向をもっているからである。そうした人は、消費者金融会社がいくら多くあっても、様々な消費者金融会社の貸出条件を十分に吟味せずに高金利でもお金を借りてしまうことがあるかもしれない。低い金利で貸してくれる消費者金融会社を捜し歩く手間と時間よりも今のお金がほしい場合がそうだ。

似たことは、仕事を探す場合にもあてはまる可能性がある。求人広告を見て何社にも応募して面接に行って仕事を見つけるよりも、安い賃金であっても今日すぐに仕事ができるお金がもらえる方を選んでしまう人がいるかもしれない。そういう人がいることを知っている雇い主は、その日に賃金を現金で支払うという条件で安い賃金を提示する。労働者は、そのような低賃金労働を選ばずに、数日間の職探しを真剣に行えば、より高い賃金の仕事に就けた可能性がある。

もし、派遣労働に就く労働者にこのタイプの労働者が多いのであれば、派遣労働に関する規制についての評価は異なってくる。派遣労働の禁止は、雇用量を低下させ、失業期間を長期化させるかもしれないが、派遣労働に就いてしまっただけでより良い職に就く機会を失ったことを後悔することになる人を減らすかもしれない。

また、未熟練労働に関する派遣が禁止されることになれば、企業は、技能の高い労働者だけを採用せざるを得なくなる。技能が低い労働者は、失業することになるが、合理的な労働者は教育・訓練を受けて技能を高めて仕事に就けるように努力するかもしれない。この場合には、失業者が教育・訓練を受けることを可能にするような制度の設計が必要になる。

派遣規制の強化の背景には、派遣労働の規制緩和が不安定で低賃金の雇用を増やした原因であるという考え方がある。労働者にとっては、職探しを効率化し、失業期間を減らし、職業経験を積めるというメリットがある一方で、不安定な雇用であるというデメリットがあるのは事実である。このような派遣労働の特性について、経済学的な分析が近年蓄積されてきた。本稿では、派遣労働に関する最近の経済学的研究を、特に労働者の行動特性に焦点をあてて紹介し、日本における分析を試みる。

## 2．派遣労働に関する経済学的分析

### 2-1 派遣労働は正社員への「踏み石」か

Autor を参考に派遣労働に関する経済学者の議論をまとめてみよう(Autor (2008))。派遣労働に対する賛成派の意見は、つぎのようなものである。派遣は、マッチングの専門家が仲介するため仕事に対する需要と供給を素早く調整するので、求職側にとっては職探しの期間を求人側にとっては空きポストの期間を短くすることができる。つまり、失業者の早期就職につながる。早期に就職した労働者は、仕事に就きながら技能を身につけることができるので、やがて、安定的で長期的な雇用にステップアップが可能だと賛成派は考える。

つまり、派遣労働は、長期的で安定的な仕事への「踏み石」として機能するというのである。失業期間が長期化することの問題点は、失業期間中に労働者の技能が陳腐化していくことである。また、失業期間が長引いていくと、求人側からも、失業期間が長期であるとそれだけ就職が困難な人であるというシグナルとみなされてしまい、ますます就職が難しくなっていくことも問題である。派遣労働によって早期就職が可能になれば、このような悪循環に陥ることもない。

雇い主側にとってでも派遣労働は、メリットがある。正社員として雇用すると、雇用調整が必要になった時、解雇する場合には様々な制約がかかる。よく知られているように、日本では判例法理である解雇権濫用法理による制約である。解雇権の制約が大きくても、企業が企業特殊訓練を行う場合には、労使双方にとって便益の方が費用を上回る。

しかし、汎用的な技能をもった労働者の場合には、製品やサービスの需要変動に合わせて、雇用調整が行えた方が望ましいので、解雇権濫用法理による制約は厳しくなる。その場合に、有期雇用契約として直接雇用のパートタイム労働者として雇う方法もある。しかしながら、有期雇用契約の労働者についても、反復更新された労働契約関係は、実質的には期間の定めのない契約と変わりがなく、雇い止めの意思表示は「解雇」と実質的に同一であり、解雇に関する労働基準法等の法規制が類推適用されるべきであるとされて、事実上の解雇規制が行われている。

このように直接雇用には、雇用調整に関する事実上の規制がかけられている。派遣労働については、派遣先の企業と派遣労働者の間には、直接的な雇用関係がないため、派遣先企業は、製品やサービスの変動に応じて派遣労働者数を変動させることが可能になる。実際、アメリカで解雇規制が厳しくなった州ほど派遣労働者が増えたという実証結果もある(Autor (2003))。つまり、直接雇用の労働者について雇用調整が困難になったため、企業特殊訓練が少ないタイプの労働者を派遣労働者に振り替えたのである。

一方、派遣労働に対し否定的な考え方は、つぎのようなものである。第一に、派遣元会社も派遣先会社も、労働者を訓練するインセンティブをもたない。一般的な技能を雇い主側の費用で労働者に訓練すると、能力を身につけた労働者は、他社でより高い賃金を得ることができる。そのため、訓練した労働者が転職してしまうため、企業は負担した訓練費用を回収できなくなる。したがって、低技能の労働者が、派遣労働を行う場合には、単純労働に限られ技能の向上が見込まれないのである。イギリスのデータを使った研究では、派遣労働者が正規労働者に比べて少ない訓練しか受けていないことが示されている(Booth, Francesconi and Frank (2002))。

このような派遣労働における訓練投資の少なさが、日本で専門26種とそれ以外の派遣労働を分けて規制する背景となっている。派遣労働者に対して、派遣先企業も派遣元企業も企業負担で訓練を行うインセンティブがないため、既に専門的な能力をもった労働者に対する派遣については、長期間同じ職場に対して派遣労働を行うことを認めている。一方、それ以外の職種については、長期間勤続しても技能の向上が見込まれない可能性が高いた

め冒頭に紹介した原則1年の期間制限がなされているのである。

第二に、派遣労働者は、安定的な仕事や、より自分に合った仕事を見つけるための求職活動を積極的に行わないという指摘もある。Kahnは、ヨーロッパ各国の派遣労働者のジョブサーチ行動を、サーチ理論の枠組みで実証的に分析した(Kahn(2009))。その結果、派遣労働者のサーチ活動は、派遣の終了期間が近づくと増加することを見いだしている。これは、失業保険の受給者が、受給期限の終了直前にジョブサーチ活動を増加させることと同じ現象である。この事実をもとにKahnは、派遣の上限期間の長期化が、派遣労働者のサーチ活動を低下させ、派遣労働者から正社員への移行率を低下させることになると指摘している。

派遣労働が正社員への踏み石になっているか否かを、日本のデータを用いて実証的に分析したものに奥平他(2011)がある。彼らは、派遣労働、失業、パート・アルバイトといった非正規雇用の労働者をサンプルにとったインターネット調査による継続調査をすることによって、正社員へ移行したものの確率が派遣労働によって高まるか否かを、プロペンシティブ・スコア・マッチングの手法で平均処置効果推定によって分析した。その結果、派遣労働は、失業者よりも賃金水準を高めるが、パート・アルバイトに比べて正社員への転換確率は低いことが明らかにされた。つまり、日本では派遣労働には正社員への踏み石効果は観察されないというのである。ただし、彼らの分析では、もともと非正規労働者をサンプルにしているため、非正規労働者の状態が長期間継続している人がサンプルに入る可能性が高くなる。派遣労働から短期間で正社員になるタイプの労働者がいたとしても、一時点の派遣労働者のストックに閉める比率は小さい可能性が高い。本稿では、現在正社員のものも含めて過去に派遣労働者であったものを分析することでこの問題に対応している。その意味で奥平他(2011)と本稿は補完的な関係になっている。

## 2-2 時間割引率と失業者の職探し行動

職探し行動は、基本的に異時点間の選択行動である。現在時点で職探しに費用と努力をかける一方で、その果実が得られるのは将来時点になる。早く果実を得たい人は、低い賃金であってもすぐに得られる職に就くことになる。言い換えると、時間割引のパターンが指数割引であれば、割引率が高い(せっかちな)人ほど留保賃金を速いスピードで下げるので早く就職する傾向がある。

一方、時間割引のパターンが、現在バイアスや双曲割引と呼ばれるタイプの場合には、費用がかかる行動を先延ばしする傾向をもつ。ここで、現在バイアスの時間割引とは、現在と近い将来の間の選択と少し遠い将来と将来の間の選択を比べると、前者の方が「せっかちさ」がより大きい(忍耐強くない)ということの意味している。このようなタイプの人は職探し行動を先延ばしする一方で、将来の計画についての我慢強さは変わらないため、

再就職の目標とする賃金水準（留保賃金）をあまり引き下げない。そのため、失業期間が長くなる傾向がある。

アメリカの個人を追跡したデータである NLSY を用いた実証分析によれば、せっかちさの代理変数は、職探し行動および失業からの退出確率との間に負の相関をもっているが、留保賃金とは相関をもっていない（DellaVigna and Paserman (2005)）。これは、失業者が双曲割引に代表される現在バイアスの時間割引をもっていることと整合的である。

また、同じ NLSY のデータを用いて、失業者の時間割引が指数割引か双曲割引かを構造推定と呼ばれる方法によって識別した研究によれば、失職前の賃金水準が低位・中位グループでは、顕著な双曲割引が推定されている（Paserman (2008)）。つまり、賃金水準が高いグループを除くと、失業者は職探し行動を先延ばしする傾向がある、ということである。この研究によれば、双曲割引によって職探し活動が過少になっている場合には、職探し活動が過少だった場合に失業給付を減額するというペナルティをつけることで、失業者本人の効用水準が上がるだけでなく、失業期間も政府支出も少なくなるのが、シミュレーションで示されている。

### 2-3 時間割引率と派遣労働

時間割引の特徴は、失業者ではなく、職に就いている人の行動にも様々な影響を与える。よく知られているのは、訓練投資の大きさである。現時点で職に就いている人にとって、協調的に仕事や訓練をして将来の昇進という果実を得るか、職探しをして直近のより高い賃金の職を得るかという選択問題に直面していると考えよう。このことを実証的に章かにした研究によれば、時間割引率が高い労働者ほど、多くのジョブオファーを受け、欠勤率で代理される協調度が低いことが示されている（Drago (2006)）。しかしながら、この研究には大きな問題がある。それは、労働者が職探しに費やす努力と、仕事への努力の合計が外生的に与えられていて、労働者はどちらかの選択を行うだけだと定式化されていることである。

実際には、労働者は職探しも仕事への努力もどちらもする可能性がある。また、Drago は、職探し行動による賃金上昇はすぐに発生すると考えていて、職探し行動は投資だという側面を無視している。これらの問題点を改善したのが Van Huizen である。職探しと仕事への努力それぞれ内生にし、職探しの効果は少しの時間的な遅れを、仕事への努力が昇進につながるのにはさらに時間的な遅れを伴うというモデルを設定したのである（van Huizen (2010)）。そうすると、双曲割引の程度を示す現在から来期への割引率が大きくなると職探し投資が最初は増えるが、ある程度以上大きくなると職探しの投資そのものを先延ばしし、投資を行わなくなることが理論的に示されている。一方、仕事の努力については割引率が大きくなるにつれて単調に努力が減少する。これに対し、指数割引の場合には、職探しと昇進のための努力の方向には違いがないのである。

この双曲割引とキャリア選択の関係を、失業者が派遣労働と直接雇用の正規雇用・非正

規雇用を選択する就業行動に類推することは簡単である。失業者にとって、就職するためには職探し行動をすることと能力開発を行うことが必要である。しかし、能力開発には時間がかかりその効果がでるのは将来になる。また、正社員や非正社員として直接雇用されるためには、求人を調べ、申し込みをし、面接を受けるなど、職探し行動に手間と時間がかかる。一方、派遣労働として働くことは、直接雇用の職を得るよりも短期間で可能になる。ところが、派遣労働で得られる所得は、失業状態よりは高いものとなるが、直接雇用で得られるものよりも低いものになる。

この状況は、Drago や Van Huizen が職に就きながらの職探しと内部昇進との関係を分析したモデルを、派遣労働と正社員就職の関係に置き換えたものである。彼らのモデルのインプリケーションを使えば、時間割引率が高い失業者は、職探し行動に時間をかけるよりも派遣労働として働く方を選ぶことになる。先延ばし行動を取るものは、失業期間が長くなった上、失業保険の受給期間後に派遣労働者となる選択をする可能性がある。

過剰労働と過剰消費に発生を消費と労働の時間割引率に違いがあることから説明することもできる(Futagami and Hori (2010))。消費については、将来消費を割り引く程度が大きく、将来の労働についてはあまり割り引かないという傾向をもっていと仮定する。つまり、将来の労働も現在の労働も同じ程度に嫌うが、消費については現在消費することの方が大事だと思っている人がいたと考えるのである。この場合、人々は、事前に予定していたよりも多く消費し、労働を多めにすることを選んでしまう。Futagami と Hori のモデルは、人々の働き過ぎをうまく説明している。同じように、現在の消費をより重視するために、消費を我慢して職探し行動をするのではなく、派遣労働者として働いて消費することを選ぶ失業者の選択行動を説明することができるかもしれない。

### 3 . 派遣労働者の時間割引率

大阪大学 GCOE 調査では、毎年就業状態について同一個人を継続的に調査しており、調査項目の中に、時間割引率に関する質問も数多く含まれている。そこで、このデータをもとに、派遣労働者の時間割引率に関する特性を他の雇用形態の労働者と比較してみることにする。

まず、日本の派遣労働者が正社員への踏み石になっているか否かを、遷移確率で分析してみよう。表 1 には、2009 年 2 月から 2010 年 2 月にかけての雇用形態の変化を表にまとめたものである。2009 年の時点で、派遣労働者であったものが次の年に正社員になっている確率は非常に低い。それだけではなく、非正規社員から正社員へ移行する確率が低いことが確認できる。一度、非正規社員になると正社員にはなりにくいという日本の労働市場の特性が確認できる。



表1 雇用形態の推移確率

2008-2010 (全体)	正社員	非正社員	派遣	自営業主・ 家族従業員	失業	無業	平均観測数
正社員	90.8%	3.4%	0.3%	2.0%	1.7%	1.8%	1207
非正社員	9.2%	76.6%	1.2%	3.7%	5.1%	4.1%	539
派遣	4.3%	23.2%	49.6%	0.0%	16.1%	6.8%	27.5
自営業主・ 家族従業員	5.6%	5.7%	0.0%	82.6%	1.6%	4.5%	470.5
失業	3.9%	20.6%	1.0%	3.6%	42.8%	28.1%	202
無職	2.0%	3.6%	0.2%	2.3%	6.9%	85.0%	851

2008-2010 (男性)	正社員	非正社員	派遣	自営業主・ 家族従業員	失業	無業	平均観測数
正社員	92.6%	2.4%	0.2%	1.8%	1.7%	1.4%	893
非正社員	14.8%	68.6%	2.7%	3.1%	5.0%	6.0%	126.5
派遣	12.5%	35.4%	29.2%	0.0%	8.3%	14.6%	10
自営業主・ 家族従業員	7.4%	3.2%	0.0%	84.2%	0.9%	4.4%	260
失業	6.2%	13.5%	0.5%	5.9%	41.6%	32.2%	64.5
無職	2.4%	2.4%	0.5%	1.9%	4.7%	88.1%	231.5

2008-2010 (女性)	正社員	非正社員	派遣	自営業主・ 家族従業員	失業	無業	平均観測数
正社員	85.8%	6.0%	0.6%	2.9%	1.8%	2.9%	314
非正社員	7.5%	79.1%	0.7%	4.0%	5.2%	3.5%	412.5
派遣	0.0%	14.9%	61.8%	0.0%	21.2%	2.2%	17.5
自営業主・ 家族従業員	3.4%	8.8%	0.0%	80.7%	2.5%	4.7%	210.5
失業	2.8%	24.0%	1.2%	2.6%	43.3%	26.3%	137.5
無職	1.8%	4.0%	0.1%	2.5%	7.8%	83.8%	619.5

つぎに、派遣労働者と他の雇用形態の労働者との時間割引率の差を検討しよう。大阪大学 GCOE 調査では、時間割引率に関する様々な質問を行っている。まず、余暇に関する時間割引率を直接的に仮想的質問で尋ねた結果を雇用形態別に表2に示した。この仮想質問では、つぎのような質問を行っている。

「公園掃除に関する仮想質問」

あなたは今日とその7日後の日曜日、公園を2時間ずつ掃除することを義務付けられています。予想よりも公園のごみが減りそうなので、掃除時間を減らすことになりました。今日掃除する時間を1時間減らしてもらおうか、7日後に2時間からどれだけ減らしてもらおうかのどちらかを選ぶことができます。今日自分の掃除の時間を1時間減らしてもらおうこと(Aで表します)と、7日後に下記の表のそれぞれの行に指定した時間自分

の掃除時間を減らしてもらふこと（Bで表します）を比較して、あなたが好む方で囲んでください。8つの行それぞれについて、A、または、Bを で囲んでください。

選択肢A (今日減らす)	選択肢B (7日後に減らす)	選択回答欄	
1時間	50分	A	B
1時間	1時間	A	B
1時間	1時間05分	A	B
1時間	1時間10分	A	B
1時間	1時間15分	A	B
1時間	1時間20分	A	B
1時間	1時間30分	A	B
1時間	2時間	A	B

同様の質問を、90日後と97日後の間の選択についても行っている。掃除の時間が大きく増えても先延ばしすることを望む人は、労働の時間割引率が高いと判断できる。上記の質問に対する回答から1週間あたりの労働時間に関する時間割引率を算出し、雇用形態別の平均値を表2に示した。

この表からは、派遣労働者は、他の雇用形態の労働者とくに正社員労働者よりも、時間割引率が高いということが観察できる。

表2 公園掃除の時間割引率（今日、90日）

雇用形態 (全体)	今日対7日後			90日対97日後		
	平均	標準誤差	観測数	平均	標準誤差	観測数
正社員	0.162	0.007	1225	0.148	0.007	1242
非正社員	0.173	0.011	592	0.161	0.010	600
派遣	0.254	0.059	24	0.229	0.055	24
自営業主・家族従業員	0.230	0.013	417	0.202	0.012	433
失業	0.142	0.016	217	0.151	0.016	213
無職	0.184	0.009	702	0.181	0.009	713
過去2年間派遣の経験がある人	0.177	0.021	145	0.157	0.019	147
過去2年間派遣の経験がない人	0.173	0.006	1992	0.157	0.005	2025
正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	0.130	0.036	41	0.131	0.034	41
正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	0.160	0.007	1116	0.146	0.007	1130
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	0.191	0.028	85	0.163	0.025	86
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	0.165	0.012	486	0.155	0.011	492

雇用形態 (男性)	今日対7日後			90日対97日後		
	平均	標準誤差	観測数	平均	標準誤差	観測数
正社員	0.176	0.008	907	0.160	0.008	918
非正社員	0.201	0.023	131	0.194	0.022	134
派遣	0.310	0.102	10	0.356	0.104	9
自営業主・家族従業員	0.240	0.017	231	0.220	0.017	242
失業	0.223	0.039	60	0.237	0.036	61
無職	0.185	0.016	216	0.179	0.016	217
過去2年間派遣の経験がある人	0.217	0.036	57	0.215	0.037	55
過去2年間派遣の経験がない人	0.186	0.007	1156	0.169	0.007	1176
正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	0.162	0.046	26	0.156	0.044	25
正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	0.172	0.009	823	0.157	0.008	833
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	0.261	0.066	23	0.248	0.068	21
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	0.204	0.025	108	0.192	0.023	110

雇用形態 (女性)	今日対7日後			90日対97日後		
	平均	標準誤差	観測数	平均	標準誤差	観測数
正社員	0.122	0.013	318	0.115	0.012	324
非正社員	0.164	0.012	461	0.152	0.011	466
派遣	0.214	0.070	14	0.153	0.056	15
自営業主・家族従業員	0.216	0.020	186	0.180	0.019	191
失業	0.111	0.016	157	0.116	0.017	152
無職	0.184	0.012	486	0.182	0.011	496
過去2年間派遣の経験がある人	0.151	0.025	88	0.182	0.011	496
過去2年間派遣の経験がない人	0.156	0.009	836	0.141	0.008	849
正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	0.076	0.056	15	0.093	0.052	16
正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	0.126	0.013	293	0.115	0.013	297
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	0.165	0.029	62	0.135	0.025	65
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	0.153	0.013	378	0.144	0.012	382

では、この質問から 90 日後の割引率より今日の割引率が高いという双曲割引の特性を示す人の比率は、雇用形態別に異なるだろうか。表 3 にその比率を雇用形態別に示した。この結果では、確かに女性では、現在派遣の人や過去二年間に派遣労働を経験した人で双曲割引の特性をもっている人が多いが、他の雇用形態の労働者と統計的には有意な差はない。

表3 雇用形態別 双曲割引労働者の比率

雇用形態	全体			男性			女性		
	平均	標準誤差	観測値	平均	標準誤差	観測値	平均	標準誤差	観測値
正社員	0.010	0.004	1175	0.013	0.004	869	0.002	0.008	306
非正社員	0.009	0.006	559	0.016	0.015	121	0.007	0.007	438
派遣	0.026	0.028	23	-0.002	0.013	9	0.045	0.045	14
自営業主・家族従業員	0.019	0.007	390	0.024	0.009	222	0.013	0.009	168
失業	0.000	0.009	201	-0.005	0.023	56	0.002	0.010	145
無職	-0.002	0.005	668	0.005	0.008	207	-0.005	0.006	461
過去2年間派遣の経験がある人	0.018	0.012	139	0.018	0.020	54	0.018	0.014	85
過去2年間派遣の経験がない人	0.012	0.003	1900	0.016	0.004	1107	0.007	0.005	793
正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	0.006	0.024	40	0.016	0.037	25	-0.009	0.010	15
正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	0.010	0.004	1073	0.013	0.005	790	0.004	0.008	283
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	0.024	0.015	82	0.019	0.020	21	0.026	0.020	61
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	0.007	0.007	458	0.013	0.017	100	0.005	0.007	358

以上の時間割引の特性は、雇用形態と時間割引の相関関係を示してはいるが、時間割引率が高い人が派遣労働という雇用形態を選んでいるという因果関係を示しているとは限らない。例えば、派遣労働をするようになると将来のことを考える余裕がなくなって、時間割引率が高くなってしまふかもしれないからだ。そこで、現在ではなく過去における時間割引率の代理変数と現在の雇用形態の相関関係を調べてみよう。過去における時間割引率が高い人が派遣労働という雇用形態を選んでいるとすれば、時間割引率から雇用形態への因果関係が存在すると判断できる。ここでは、大阪大学 GCOE の調査における「子供の頃の休みの宿題をいつしたか(いつする予定であったか)」という質問項目を用いることにする。具体的には、つぎの質問である。

「休みの頃の宿題に関する質問」

問1 あなたは、こどもの時、休みに出された宿題をいつごろやるが多かったですか。当てはまるものを1つ選び、番号に をつけてください。

- 1 休みが始まると最初のころにやった
- 2 どちらかという最初のころにやった
- 3 毎日ほぼ均等にやった
- 4 どちらかという終わりのころにやった
- 5 休みの終わりのころにやった

問2 あなたは、こどもの時、休みに出された宿題をいつごろやるつもりでしたか。当てはまるものを1つ選び、番号に をつけてください。

- 1 休みが始まると最初のころにやるつもりだった

- 
- 2 どちらかという最初のころにやるつもりだった
  - 3 毎日ほぼ均等にやるつもりだった
  - 4 どちらかという終わりのころにやるつもりだった
  - 5 休みの終わりのころにやるつもりだった
  - 6 計画はとくに立てなかった
- 

この質問を用いて、宿題を遅くした程度を示す指標を作成し、その指標を雇用形態別にまとめたものが表4である。この表からは、特に女性の派遣労働者は、他の雇用形態に比べて、子供の頃、宿題を休みの終わりの頃をしていた人が多いことを示している。また、過去2年間で派遣の経験があって現在も派遣か非正社員である人は、男女とも特に宿題を遅いタイミングでしていたことが分かる。つまり、将来の労働を割り引くという選好は、子供の頃に形成されていて、それが雇用形態の選択にも影響を与えている可能性があるということである。

表4 子供の頃の宿題をしたタイミングと雇用形態

雇用形態	全体			男性			女性		
	平均	標準誤差	観測数	平均	標準誤差	観測数	平均	標準誤差	観測数
正社員	3.44	0.03	1757	3.56	0.04	1291	3.12	0.06	466
非正社員	3.23	0.04	925	3.52	0.08	204	3.14	0.05	721
派遣	3.55	0.19	42	3.60	0.27	15	3.52	0.26	27
自営業主・家族従業員	3.24	0.05	669	3.49	0.07	354	2.97	0.08	315
失業	3.33	0.07	330	3.58	0.13	99	3.23	0.09	231
無職	3.08	0.04	1113	3.37	0.07	322	2.96	0.05	791
過去2年間派遣の経験がある人	3.50	0.08	237	3.87	0.11	94	3.26	0.12	143
過去2年間派遣の経験がない人	3.33	0.02	2908	3.52	0.03	1634	3.09	0.04	1274
正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	3.63	0.17	56	3.94	0.20	33	3.17	0.29	23
正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	3.43	0.03	1558	3.55	0.04	1151	3.09	0.07	407
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	3.57	0.11	142	4.10	0.13	40	3.36	0.14	102
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	3.18	0.05	736	3.39	0.10	156	3.13	0.05	580

子供の頃の宿題に関する質問から、後回し行動の指標を作成することができる。宿題すると計画していたタイミングと実際に宿題をしたタイミングの差を「後まわし行動」ととっていた程度と定義して、「後回し行動の程度」と雇用形態の関係を表5に示した。

表5 後回し行動と雇用形態

雇用形態	全体			男性			女性		
	平均	標準誤差	観測数	平均	標準誤差	観測数	平均	標準誤差	観測数
正社員	1.28	0.03	1568	1.30	0.04	1134	1.21	0.06	434
非正社員	1.21	0.04	851	1.13	0.09	177	1.23	0.05	674
派遣	1.53	0.23	34	1.50	0.40	10	1.54	0.28	24
自営業主・家族従業員	1.10	0.05	595	1.16	0.08	300	1.04	0.08	295
失業	1.24	0.08	284	1.16	0.15	80	1.27	0.10	204
無職	0.95	0.04	989	0.96	0.07	270	0.95	0.05	719
過去2年間派遣の経験がある人	1.38	0.09	211	1.43	0.14	79	1.35	0.12	132
過去2年間派遣の経験がない人	1.22	0.03	2619	1.26	0.03	1427	1.17	0.04	1192
正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	1.43	0.19	51	1.62	0.25	29	1.18	0.28	22
正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	1.28	0.03	1395	1.31	0.04	1013	1.20	0.07	382
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	1.50	0.12	124	1.58	0.22	31	1.47	0.14	93
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	1.18	0.05	679	1.07	0.10	136	1.20	0.06	543

表5を見ると、特に女性では、過去2年間で派遣労働の経験があり、現在も非正規あるいは派遣労働で働いている人は、後回し行動の程度が統計的に有意に高いことが分かる。言い換えると、女性で派遣労働をする人には二つのタイプがある。第一のタイプは、後回し行動の程度があまり大きくない人たちで、そのタイプの人たちはその後正社員になることが多い。派遣が踏み石として機能している人たちである。一方、派遣労働に長期間いる人たちは、後回し行動の程度が高い人が多い。この人たちにとっては、派遣労働は正社員への踏み石としては機能していない。

それでは、このような後回し行動をとっていることと職探し行動の関係はどうなっているだろうか。表6では、雇用形態別に職探し行動を行っているものの比率を算出してみた。

表6 雇用形態別職探し行動の比率

雇用形態	全体			男性			女性		
	平均	標準誤差	観測数	平均	標準誤差	観測数	平均	標準誤差	観測数
正社員	0.097	0.007	1724	0.105	0.009	1269	0.077	0.013	455
非正社員	0.213	0.014	908	0.259	0.031	201	0.199	0.015	707
派遣	0.357	0.075	42	0.400	0.131	15	0.333	0.092	27
自営業主・家族従業員	0.127	0.013	636	0.142	0.019	337	0.110	0.018	299
過去2年間派遣の経験がある人	0.323	0.031	232	0.283	0.047	92	0.350	0.040	140
過去2年間派遣の経験がない人	0.126	0.006	2855	0.126	0.008	1606	0.127	0.009	1249
正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	0.170	0.052	53	0.097	0.054	31	0.273	0.097	22
正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	0.098	0.008	1543	0.108	0.009	1141	0.070	0.013	402
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がある人	0.362	0.041	141	0.350	0.076	40	0.366	0.048	101
派遣や非正社員の中、過去2年間派遣の経験がない人	0.199	0.015	724	0.260	0.035	154	0.182	0.016	570

もし、職探し行動そのものを後回ししているのであれば、派遣労働者は他の非正規労働者よりも職探し行動をしている人の比率が低くなるはずである。ところが、派遣労働者や

派遣労働の経験者は他の雇用形態のものより活発に職探し行動をしていることが分かる。職探し行動を後回ししているというよりも、同じ職場で仕事での訓練を嫌ったり、同じ職場での昇給や昇進を待ちきれないで、よりよい就職先を常に探す傾向があるのかもしれない。もっとも、どの程度熱心に職探し行動をしているのかについては、質問がされていない。派遣労働者や非正規労働者は、同じ仕事を続けることが難しいために、企業特殊訓練を受けるよりもよりよい雇用機会や任期が切れた後の雇用を見つけるために積極的職探しを行っているという解釈も可能である。

#### 4．派遣経験の決定要因

第3節では、雇用形態別に時間割引行動の特性を分析した。その結果、派遣労働者や派遣経験のある人は、時間割引率が高いこと、子供の頃に宿題をしたタイミングが遅いことが明らかになった。しかし、派遣の経験を決定する要因には、他にも様々なものが考えられる。そこで、年齢、資産、婚姻関係、学歴、産業などをコントロールした上で、派遣労働の経験の有無と子供の頃の宿題のタイミングに関する変数との間の相関をプロビットモデルによって推定した。その結果が、表7に示されている。表7は、様々な労働者の属性をコントロールしたとしても派遣労働を経験する人は、子供の頃から時間割引率が高いか、先延ばし行動をとっていた人である可能性が高いことを示している。

表7 派遣経験の決定要因

変数	過去2年間派遣の経験がある人					
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
世帯所得（本人除く）	2.085 (1.395)	0.244 (2.714)	-0.697 (2.076)	1.722 (1.468)	1.223 (2.894)	-1.688 (2.167)
年齢	0.00476 (0.00441)	0.0277*** (0.00724)	-0.00974 (0.00637)	0.00452 (0.00470)	0.0291*** (0.00813)	-0.00915 (0.00660)
世帯土地・住宅資産額	0.258 (0.241)	0.0815 (0.404)	0.526 (0.331)	0.281 (0.256)	0.191 (0.434)	0.456 (0.346)
世帯金融資産額	-1.765*** (0.478)	-1.031* (0.601)	-2.555*** (0.794)	-1.670*** (0.497)	-1.063* (0.646)	-2.218*** (0.778)
世帯住宅ローン額	-1.129** (0.566)	-0.282 (0.879)	-1.368 (0.834)	-1.091* (0.594)	-0.316 (0.961)	-1.098 (0.852)
世帯その他の負債額	-0.423 (2.263)	-2.690 (3.873)	2.607 (3.172)	-0.603 (2.422)	-5.909 (4.783)	2.643 (3.232)
子供の数	-0.0196 (0.0480)	-0.0218 (0.0795)	-0.0267 (0.0664)	-0.0244 (0.0508)	0.0127 (0.0913)	-0.0345 (0.0677)
既婚 (=1)	-0.340*** (0.120)	-0.454** (0.206)	-0.218 (0.161)	-0.352*** (0.126)	-0.655*** (0.233)	-0.183 (0.165)
学歴ダミー	0	0	0	0	0	0
産業ダミー	0	0	0	0	0	0
夏休みの終わりの頃に宿題	0.0870*** (0.0330)	0.179*** (0.0622)	0.0825* (0.0442)			
宿題の計画と実行の差				0.0725** (0.0342)	0.0540 (0.0586)	0.0938** (0.0460)
サンプルサイズ	2,169	1,211	896	1,960	1,059	843
対数尤度	-550.6	-229.8	-300.8	-496.6	-195.4	-282.1
擬似決定係	60.24	53.05	40.35	52.80	46.16	36.15

Standard errors in parentheses

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

## 5. おわりに

本稿では、派遣労働の規制のあり方を巡って、行動経済学的な視点から検討した。伝統的経済学では、派遣労働の規制緩和は、労働市場の効率性を高めるものである。派遣会社は、労働者と仕事のマッチング機能に優れているため、失業期間や求人期間を短期化し、労働者にとっても企業にとっても厚生を高めるという役割を果たすと考えられてきた。その上、派遣労働は、正社員という安定的な仕事への「踏み石」として機能すると期待されてきた。

本稿の分析によれば、そのような効果がある労働者もいれば派遣労働に止まる労働者もいることが示された。また、後者のタイプの労働者は、特に女性では、時間割引率が高いか、後回し行動をとるタイプの労働者である傾向があることも実証的に示唆された。



このような事実発見は、不安定な雇用形態を取りがちな労働者を早い段階で識別し、適切な指導をすることの重要性を示唆している。二つの政策的示唆がある。第一に、時間割引率が高く、現在を重視するタイプの労働者は、派遣労働という働き方を選択することが多く、彼女らは派遣労働という就業形態を継続することを希望し、実際継続することが多い。彼女たちが派遣労働という就業形態を自ら選んでいることを尊重するならば、派遣労働という働き方を禁止することは、彼女たちの満足度を引き下げてしまうことになる。

第二に、派遣労働から正社員への移行を希望しながら、移行できない人たちの中には、後回し行動を取るために十分に訓練を受けなくて、過剰な転職行動を取っている人もいるかもしれない。こういうタイプの人たちについては、あらかじめカウンセリングで識別することで、契約期間が長期の雇用にコミットさせることを勧めることで、本人が後悔することが減らせる可能性がある。

## 参考文献

- Autor, D. H., 2003, Outsourcing at will: The contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing, *Journal of Labor Economics* 21, 1-42.
- Autor, David H., 2008, The economics of labor market intermediation: An analytic framework, *National Bureau of Economic Research Working Paper Series* No. 14348.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi, and Jeff Frank, 2002, Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?, *The Economic Journal* 112, F189-F213.
- DellaVigna, Stefano, and M. Daniele Paserman, 2005, Job search and impatience, *Journal of Labor Economics* 23, 527-588.
- Drago, Francesco 2006, Career consequences of hyperbolic time preferences, (Institute for the Study of Labor (IZA)).
- Futagami, Koichi, and Takeo Hori, 2010, A non-unitary discount rate model, (Osaka University, Graduate School of Economics and Osaka School of International Public Policy (OSIPP)).
- Kahn, Lawrence, 2009, Temporary jobs and job search effort in europe, (Institute for the Study of Labor (IZA)).
- Paserman, M. Daniele, 2008, Job search and hyperbolic discounting: Structural estimation and policy evaluation\*, *The Economic Journal* 118, 1418-1452.
- van Huizen, Thomas, 2010, On-the-job search, work effort and hyperbolic discounting, *Utrecht University School of Economics, mimeo*.
- 奥平寛子・大竹文雄・久米功一・鶴光太郎, 2011, 「派遣労働は正社員への踏み石か、それとも不安定雇用への入り口か」RIETI Discussion Paper Series 11-J-055.