

人材派遣に係る契約のオンバランス化 リース会計を手がかりとして

加藤久明(大阪経済大学)
hisakato@osaka-ue.ac.jp

1. はじめに - 人材派遣の仕組み -

(1) 人材派遣は、派遣先、派遣元、派遣労働者の三者で構成される。

派遣労働契約.....派遣元と派遣労働者の労使間契約(有期契約)

派遣元には、特定労働者派遣事業(特定派遣)と一般労働者派遣事業(一般派遣)がある。

特定派遣.....派遣元が常用雇用している労働者のみを派遣する¹。

一般派遣.....特定派遣以外の事業。登録を募り、有期の労働契約を締結して派遣する。

本報告では、一般派遣の派遣元、登録型の派遣労働者を前提とする。

労働者派遣契約.....派遣先と派遣元の企業間契約(有期契約)

派遣先と派遣労働者に雇用関係はない。

派遣先が派遣労働者に対して直接に指揮命令する。

2. 資産の認識

(1) IAS「概念フレームワーク」の資産概念

資産とは、過去の事象の結果として特定の企業が支配し、かつ、将来の経済的便益が当該企業に流入すると期待される資源である(IASC [1989: par.49(a)])

(2) 人材派遣・オンバランス化の資産認識の対象

契約対象に対する契約期間中の使用权

G4+1のアプローチ(リース会計)によれば、契約対象(リース物件)に対する契約期間

¹ 「常用雇用している労働者」には、期間の定めなく雇用する労働者(正社員)のほか、期間を定めて雇用する場合であっても、その契約が反復更新されている、あるいは、反復更新することが予定されている労働者を含む(安西[2000:240頁])

中の使用権は、「概念フレームワーク」の資産概念に合致すると指摘されている(McGregor [1996 : pp.15 - 16], Nailor & Lennard [2000 : pars.3.2 - 3.12])。

リースの契約対象はリース物件(物的資源)であり、人材派遣の契約対象は派遣労働者(人的資源)であるという点で異なるが、本報告では、契約対象それ自体ではなく、その使用権に注目している。

レッシー・派遣先は、契約期間中、契約対象を直接的な指揮命令下におくことができ、専属的に使用収益することができる(同期間中、レッサー・派遣元は契約対象に対する使用権を失う)²。この点からも、リース物件の使用権と派遣労働者の使用権は特定企業に支配されており、資産概念に合致する。

(3) 使用権を資産認識するとき、その取得の対価を認識する必要がある。

使用権は、契約期間にわたって行使するものであるから、それと対価関係にあるのは、契約期間にわたって支払う金額(契約料総額)である。

派遣元は、派遣労働契約に基づいて使用権を取得する。使用権を資産認識するとき、賃金総額を負債認識することになる。

労働者派遣契約に基づいて、使用権は派遣元から派遣先に移転する。

使用権移転が生じたとき、派遣元は、使用権の消滅を認識するが、その対価として、派遣料総額の受取債権を取得する。

派遣先が使用権を資産認識するとき、派遣料総額を負債認識することになる。その負債性は、派遣元の受取債権の資産性を裏付ける。

使用権の資産認識は、契約料総額の負債認識に支えられるから、労働者派遣契約の負債性と派遣労働契約の負債性が重要になる。

3. 負債の認識

(1) IAS「概念フレームワーク」の負債概念

負債とは、過去の事象から発生した特定の企業の現在の義務であり、これを履行するためには、

² G4+1のアプローチ(Nailor & Lennard [2000])は、この点に着目して、リース契約を履行契約と位置づけている。すなわち、レッサーの主要な義務は、レッシーによるリース物件の専属的な使用収益を認めることであるから、リース物件の引渡が完了すれば、レッサーの義務は実質的に完遂されたことになると指摘する(pars.2.5, 2.11 - 2.17)。

経済的便益を有する資源が当該企業から流出すると予想されるものである (IASC [1989 : par.49(b)])

義務は、通常、資産を引き渡したとき、あるいは、企業が資産を取得するために解約不能な契約を締結したときにのみ生じる (IASC [1989 : par.61])

(2) 労働者派遣契約と派遣労働契約は、リース契約と同じく、有期の有償契約・継続的契約である。

その契約の負債性について、リース会計基準は「解約不能」概念をもって説明している³。

原則的に解約不能.....契約の法的形式上、中途解約が認められない場合

実質的に解約不能.....中途解約は可能であっても、解除権の行使条件として、残リース料
相当の支払いが約定されている場合など

有期の有償契約・継続的契約の負債性は 契約料総額の支払確実性によって裏付けられる。

(3) 原則的に解約不能

法理上、いったん契約が締結されると、当事者はその契約内容に拘束され、勝手にそれから離脱することはできない。

期間を定めた契約 (有期契約) は、中途解約できないのが原則である。

期間満了まで契約は継続するから、レシーはリース料総額を支払うことになる。

「原則的に解約不能」

レシーが一方向的に解約 (契約違反) した場合

レッサーの選択肢

契約解除を主張 (法定解除) 契約が履行されたとしたら得られたであろう利益 (履行利益) , すなわち残リース料相当の損害賠償請求 (民法 416 条)

一方向的解約の無効を主張..... 契約存続の請求

レッサーがどちらを選択しても、レシーはリース料総額を支払うことになる。

(4) 実質的に解約不能

有期契約でも解約可能とされるケースがある。

約定解除..... 契約の解除事由を予め約束しておき、それに基づいて認められる解約

³ FASB [1976 : par.5f], 意見書 [1993 : 注解 (注 1)] 及び実務指針 [1994 : 二 1 (1)], IASC [1997 : par.3]

代表例：解除権留保……中途解約できる権利を約定しておくこと。解除権の行使にペナルティを約定して、損害賠償の予定とすることは法的に有効である（民法 420 条，545 条）

約定解除は、その「約定」が契約内容を構成するから、「原則的に解約不能」とは言えない。

しかし、リース料総額の支払いが確定視されることはあり得る。

具体例：解除権の行使条件として、残リース料相当の支払いが約定されている場合「実質的に解約不能」（「原則的に解約不能」の拡張概念）

（5）労働者派遣契約の負債性

有期契約なので「原則的に解約不能」⁴。

「派遣期間の定めは、派遣先としてはその期間中は派遣労働者を受け入れ、対価として派遣料を支払う義務を負っており、一方的に正当な理由なく派遣期間の途中で派遣契約を解除することは派遣先の債務不履行」（安西 [1993：23 頁]）となる。よって、「派遣元としては、このような一方的な派遣契約の解除は無効であるとしてあくまでも労働者派遣の継続を求めるか、派遣先に対して派遣料金を基礎とした一方的解約に伴う損害賠償請求権を有する」（安西 [2000：478 頁]）

派遣先に解除権留保がある場合は「実質的に解約不能」かどうか。

解除権の行使によって、将来の派遣料の支払いを正当に免れることができるかどうか。

労働省告示 [1999b：第 2 の 6(3)] では、派遣先は、中途解約にあたって、最低 30 日分以上の賃金相当額を賠償するように勧告している。

もともと、派遣元は、30 日分にとどまらず、残派遣料の全額を請求できる権利を有している。「この指針の定めは、行政法規に基づいて最低限守らなければならない水準を定めたものであるから、労働者派遣契約で上記の定めを上回る賠償予定が許されることは当然といえる」（中野・派遣労働研究会 [2001：225 頁]）

解除権の行使条件として派遣元は残派遣料の支払いを当然に約定しうる。その場合、派遣先は派遣料総額の支払いを免れ得ない。

⁴ 労働基準法 14 条では有期労働契約の期間は 1 年と制限されていたが、改正労働基準法（平成 15 年 7 月公布）では 3 年まで延長されている。それに応じる形で、労働者派遣契約（一般業務）の期間も、改正労働者派遣法（平成 15 年 6 月公布）40 条の 2 では 3 年に延長されている。

(6) 派遣労働契約の負債性

有期契約なので「原則的に解約不能」⁵。

「派遣先の責に帰すべき事由による契約解除の場合には、いくら派遣元が賠償予定額が少額で、そのなかからスタッフの賃金の支払いが不可能であるとしても、派遣元は労働者を解雇する合理的な根拠がなく、労働者は、残期間分について賃金の支払いを請求できる」(中野・派遣労働研究会 [2001: 225 頁])

「もともと派遣元と派遣労働者との労働契約は期間の定めのある契約であるからたとえ派遣先から一方的に派遣契約を解除されても雇用関係には影響がなく、期間満了まで他の派遣先に派遣するか、……即時解雇するのであれば、雇用期間の残余賃金相当額の損害賠償をしなければならない(民法第628条)ことになる」(安西 [2000: 481 頁])

有期契約の派遣労働者を雇用期間中に解雇することは、「已ムコトヲ得サル事由」(民法628条)があるときに限られる(馬渡 [1992: 52 頁])。最近の判例として、「モーブッサンジャパン事件」(東京地裁H15.4.28 判決)がある⁶。同判決では、有期の労働契約の中途解約は、やむを得ない事由が必要であるから、雇用者がその事由なく行った中途解約は無効であるとし、残期間の賃金の支払義務を負うとしている(労働判例 [2003b])。労働者派遣契約が中途解約されても派遣労働契約は継続するから、派遣元は賃金総額の支払いを免れ得ない。

派遣元に解除権留保がある場合は「実質的に解約不能」かどうか。

解除権の行使によって、将来の賃金の支払いを正当に免れることができるかどうか。

解除権行使の帰結は解雇に相当する⁷。「派遣先による労働者派遣契約の解除は、解雇を正当化するものではない」(馬渡 [1992: 52 頁])。労働者派遣契約の中途解約が生じたとき、派遣先と派遣元は連携して派遣労働者の就業機会を確保する必要がある(労働省告示 [1999a: 第2の2], 労働省告示 [1999b: 第2の6(2)]), 例えば、別の派遣先を見つけるなどの措置を講じなければならない。

⁵ 派遣労働契約と労働者派遣契約の期間を一致させなければ違法というわけではないから、実際には、労働者派遣契約が1年に対して、派遣労働契約が3ヵ月で更新というケースもある。同一人物で反復更新を予定する場合、その人物は常雇型の派遣労働者となるが、本報告は登録型の派遣労働者を前提とするから、2つの契約の期間は一致すると仮定しておく。

⁶ そのほか、「安川電機八幡工場(パート解雇)事件」(福岡高裁H14.9.18 決定, 労働判例 [2003a])がある。

⁷ 派遣労働契約を試用労働と見るならば、通常の解雇よりも幅広い解除権行使が認められる(ただし、解除権留保の趣旨・目的に照らして、客観的に合理的理由が存在し、社会通念上相当と認められる場合に限られる(安枝・西村 [2000: 87 頁]))。しかし、派遣労働契約を試用労働と見ることはできない。試用労働において採用するか否かは試用者が決定するが、労働契約である以上、雇用関係が前提となるから、「試用者」=「雇用者」でなければならない。人材派遣の場合、派遣元は派遣先の意向を受けて採用の可否を決定するから、「試用者」=派遣先であるが、派遣先=「雇用者」ではない。つまり、派遣先と派遣労働者に雇用関係がない以上、派遣労働契約の期間をトライアルタイムとする論理は成立しがたい(中野 [1993: 59 頁])。

労働者派遣契約の中途解約を派遣労働契約の解除条件としておき、派遣労働者の雇用終了に結び付ける方法も考えられるが、その実質は有期の労働契約の一方的解約と同じである(安西[2000:491頁])。「解除条件の成就と解雇の意思表示とは法的性質が異なるので、むしろこのような解除条件そのものを、脱法行為または公序良俗違反とみるべきであろう」(馬渡[1992:53頁])

前記「モーブッサンジャパン事件」では、契約上、30日前の予告によりいつでも解約できると特約されていたが、本判決では、有期の労働契約の中途解約は、やむを得ない事由がない限り許されないとの前提に立っている(労働判例[2003b:50頁])。労働契約における期間の定めは雇用保障の機能を有し(小宮[2003:8-9頁])、派遣元の解除権行使は大きく制限されるから、「実質的に解約不能」かどうかの検討は、「原則的に解約不能」の取扱いと同じになる。

派遣労働者が自己都合退職することは、賃金総額の負債性を否定することになるか？

派遣労働者は、派遣労働契約を当然に離脱することはできない。

「期間の定めをおく場合、当事者は、その期間は止むを得ない理由がない限り自ら適法に契約を解除できない負担(拘束機能)を負う代わりに、止むを得ない理由がない限り相手方から適法に契約を解除されない利益(保障機能)を得ることを意味する。この拘束機能は、両当事者にとって賃金等の労働条件の固定化を意味すると同時に、労働者にとっては人身拘束を意味する」(小宮[2003:8頁])

有期の労働契約は「契約期間中に使用者の同意なく退職すれば債務不履行で損害賠償をかけられる恐れもあり、退職の自由を制限する」(濱口[2003:5頁])

改正労働基準法の附則137条では、労働者の人身拘束の意味合いを軽減するために、1年超の有期労働契約を締結した場合、1年経過後に労働者の自由な契約離脱を認めている。この規定は、派遣労働契約にも適用されると解される。

例えば、労働者派遣契約3年、派遣労働契約3年の場合、契約後1年を経過すれば、派遣労働者には自由な契約離脱が認められる。

派遣労働者Aが退職しても労働者派遣契約は継続するから、派遣元は新たな労働者Bを選定して、遅滞なく派遣先に派遣しなければならない。Aが退職したとき、Aに対する将来賃金は消滅するが、それは即座にBに対する将来賃金となるから、全体的に見れば、派遣元の支払義務は継続する。

4 . おわりに - 人材派遣・オンバランス化の意義 -

(1) 資産として認識することの意義

1970 年代の人的資源会計(HRA)は、今日、知的資本(IC)の会計として注目を集めている。

「IC が過去の HRA と異なる点は、HRA が主として人的要素のみをその報告対象にしていたのに対し、IC の把握については、人的要素以外の要素も測定・報告されるという点である。……これまでの HRA 研究は無駄ではなく、IC における人的要素を分析する上での有用なツールになると考えられている」(菅原 [2002b : 95 頁])

本報告では、人材の使用権を資産とし、その取得の対価を契約料総額の負債性と関連づけてきたが、契約料が人材の能力と比例関係にあると仮定するとき、その使用権(契約料総額)は、「見えざる資産」の中でも、人的要素の評価に関する有効な代替値となり得る。

(2) 負債として認識することの意義

労働者派遣契約と派遣労働契約は、契約料総額の支払いが確定的であり得る。原則的または実質的に解約不能であるときは、中途解約しても契約料総額の支払いを免れ得ない。

派遣先の支払義務(単純平均)……約 1,000 万円 / 1 ヶ月(22 日)⁸

派遣元の支払義務(単純平均)……約 7,000 万円 / 1 ヶ月(22 日)⁹

重要性が高い場合は、経過的な処理ではなく、オンバランス化するのが妥当と考えられる。

⁸ 資料1と資料2より報告者が概算した。資料1の派遣労働者の平均受入数 28 人はすべて登録型と仮定し、資料2の一般労働者派遣事業の派遣料金 16,755 円を1日分として、1 ヶ月(22 日)を乗じて算出した。

⁹ 資料2と資料3より報告者が概算した。資料3の一般労働者派遣事業 4,023 社が資料2の登録者 1,113,521 人を派遣するから、1 社当たり平均 277 人と仮定し、また、その賃金は派遣料の 70% (16,755 円×70% 11,729 円)と推定して、1 ヶ月(22 日)を乗じて算出した。

< 資料 1 >

1 企業規模別・上場区分等別・業種別集計表（2000年7月）

	企業規模別・上場区分等別・産業別	本社事業場数	企業全体の平均労働者数(人)	本社事業場の平均正社員数(人)	パートタイム労働者を雇用する本社数	パートタイム労働者の平均雇用人数	パート以外の非正社員を雇用する本社数	パート以外の非正社員の平均雇用人数(人)	派遣労働者を受入れている本社数	派遣労働者の平均受入数(人)	労働組合がある本社数
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
企業規模別	100人未満	147	59	40	49	12	53	10	70	4	28
	100～299人	425	193	97	162	17	184	26	216	9	134
	300～999人	778	564	195	355	88	394	27	447	16	398
	1000～2999人	380	1692	425	186	87	207	42	233	45	255
	3000人以上	187	8177	1259	81	64	106	90	116	91	145
	計	1917	1409	309	833	67	944	36	1082	28	960
上場区分等別	東証第1部	479	3474	632	199	108	282	46	305	36	369
	東証第2部及び店頭上場	435	626	177	215	42	221	35	226	13	205
	未上場	1003	754	213	419	61	441	30	551	30	386
	計	1917	1409	309	833	67	944	36	1082	28	960
産業別	製造業	778	1775	293	355	25	406	24	422	16	489
	鉱業	11	401	98	5	2	3	38	5	5	6
	建設業	198	1261	389	60	13	97	46	102	22	93
	運輸交通・貨物取扱業	63	2821	214	25	30	30	39	30	20	43
	農林・水産業	4	859	315	2	6	1	10	4	13	3
	商業	481	804	270	207	127	218	37	276	31	174
	金融・広告業	158	1602	419	61	66	71	50	124	54	64
	映画・演劇業	10	223	158	2	59	9	59	5	26	9
	通信業	13	1520	918	4	74	7	17	9	78	6
	教育研究業	18	920	510	12	21	5	21	10	57	2
	保健衛生業	2	987	403	2	82	1	15	2	7	0
	接客娯楽業	38	1148	196	28	258	27	62	18	10	19
	清掃業	7	1075	67	4	1093	2	41	1	2	3
	その他の事業	136	1131	323	66	39	67	67	74	55	49
計	1917	1409	309	833	67	944	36	1082	28	960	

（出所）東京労働局 [2001 : 東京の本社 3013 社（報告数 1917 社・集計表）] をもとに加筆。

< 資料 2 >

【概要】	
1 派遣労働者数（注1）	約 139 万人（対前年度比 29.8%増）
常用換算派遣労働者数（注2）	約 54 万人（対前年度比 36.1%増）
(1) 一般労働者派遣事業 ... 常用雇用労働者	137,392 人（対前年度比 21.7%増）
登録者	1,113,521 人（同 24.8%増）
（常用雇用以外の労働者(常用換算)）	264,220 人（同 20.8%増）

(2) 特定労働者派遣事業 ... 常用雇用労働者	135,451 人(同 115.5%増)
2 派遣先件数	約 29 万件 (対前年度比 10.9%増)
(1) 一般労働者派遣事業 ...	269,321 件 (対前年度比 11.4%増)
(2) 特定労働者派遣事業 ...	23,896 件 (同 5.6%増)
3 年間売上高	総額 1 兆 6,717 億円 (対前年度比 14.5%増)
(1) 一般労働者派遣事業 ...	1 兆 2,847 億円 (対前年度比 18.7%増)
(2) 特定労働者派遣事業 ...	3,870 億円 (対前年度比 2.3%増)
4 派遣料金 (8 時間換算)(注 3)	
(1) 一般労働者派遣事業 ...	16,755 円 (平均)
(2) 特定労働者派遣事業 ...	25,100 円 (平均)

(注 1) 「派遣労働者数」は、ここでは一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び登録者数並びに特定労働者派遣事業における派遣労働者数の合計とした。

「登録者」には、過去 1 年間に雇用されたことのない者は含まれていない。

(注 2) 「常用換算派遣労働者数」は、ここでは一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び常用雇用以外の労働者(常用換算)数並びに特定労働者派遣事業における派遣労働者数の合計とした。

「常用雇用以外の労働者(常用換算)」は、一定の期間を定めて雇用され、その間派遣された労働者等(登録者のうち派遣された者を含む。)を常用換算(常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を当該事業所の常用雇用労働者の 1 人当たりの年間総労働時間数で除したもの)したものである。

(注 3) 「派遣料金」は労働者派遣の対価として派遣先から派遣元事業主に支払われるものである。

(参考 1) 一般労働者派遣事業とは、特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業(主として、登録型の労働者を派遣する事業)であり、許可制となっている。

(参考 2) 特定労働者派遣事業とは、その事業の派遣労働者が常用雇用労働者のみである労働者派遣事業であり、届出制となっている。

(出所) 厚生労働省 [2001]

< 資料 3 >

表 1 集計事業所数

(単位: 所、%)

	平成 5 年度	平成 6 年度	平成 7 年度	平成 8 年度	平成 9 年度	平成 10 年度	平成 11 年度	平成 12 年度
一般労働者派遣事業	2,005 (1.3)	2,070 (3.2)	2,105 (1.7)	2,354 (11.8)	2,632 (11.8)	3,026 (15.0)	3,352 (10.8)	4,023 (20.0)
特定労働者派遣事業	6,610 (8.6)	6,688 (1.2)	6,914 (3.4)	7,165 (3.6)	6,627 (7.5)	6,985 (5.4)	6,326 (9.4)	6,307 (0.3)
合計	8,615 (7.0)	8,758 (1.7)	9,019 (3.0)	9,519 (5.5)	9,259 (2.7)	10,011 (8.1)	9,678 (3.3)	10,330 (6.7)

() 内は対前年度増減比

(出所) 厚生労働省 [2001]

引用・参考文献

- AAA [1973], Committee on Human Resource Accounting, " Report of the Committee on Human Resource Accounting, " *Accounting Review*, Supplement to Volume XLVIII.
- Brummet, R.L. [1970], " Accounting for Human Resources, " *Journal of Accountancy*, December.
- Brummet, R.L., Flamholtz, E.G. & Pyle, W.C. [1968], " Human Resource Measurement—A Challenge for Accountants, " *Accounting Review*, April.
- Dittman, D.A., Juris, H.A. & Revsine, L. [1976], " On the Existence of Unrecorded Human Assets : An Economic Perspective, " *Journal of Accounting Research*, Spring.
- FASB [1976], *Statement of Financial Accounting Standards (SFAS) No.13 : Accounting for Leases*, FASB (日本公認会計士協会国際委員会訳 『米国 FASB 財務会計基準書リース会計・セグメント会計他』 同文館, 1985 年).
- FASB [1985], *Statement of Financial Accounting Concepts (SFAC) No.6 : Elements of Financial Statements*, FASB (平松一夫・広瀬義州訳 『FASB 財務会計の諸概念 (改訳新版)』 中央経済社, 1994 年).
- Hekimian, J.S. & Jones, C.H. [1967], " Put People on Your Balance Sheet, " *Harvard Business Review*, January-February.
- IASC [1989], *Framework for the Preparation and Presentation of Financial Statements*, IASC.
- IASC [1997], *International Accounting Standard No.17 (Revised) : Leases*, IASC.
- Ijiri, Y. [1980], *Research Report : Recognition of Contractual Rights and Obligations An Exploratory Study of Conceptual Issues*, FASB, December.
- Lev, B. & Schwartz, A. [1971], " On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements, " *Accounting Review*, January.
- Likert, R. & Pyle, W.C. [1971], " Human Resource Accounting A Human Organizational Measurement Approach, " *Financial Analysts Journal*, January-February.
- McGregor, W. ed. [1996], *Financial Accounting Series, Special Report, Accounting for Leases : A New Approach Recognition by Lessees of Assets and Liabilities Arising under Lease Contracts*, FASB.
- Nailor, H. & Lennard, A. [2000], *G4+1 Position Paper : Leases : Implementation of a New Approach*, IASC.
- Pyle, W.C. [1970], " Human Resource Accounting, " *Financial Analysts Journal*, September-October.
- 新井清光・加古宜土編 [1994] 『リース取引会計基準詳解』 中央経済社。
- 安西愈 [1993] 「労働者派遣法見直しの主要問題」 『季刊労働法』 第 169 号。
- 安西愈 [2000] 『新・労働者派遣法の法律実務』 総合労働研究所。
- 幾代通・広中俊雄編 [1996] 『新版注釈民法 (15) 債権 (6) 増補版』 有斐閣。
- 幾代通・広中俊雄編 [1989] 『新版注釈民法 (16) 債権 (7)』 有斐閣。
- 意見書 [1993] 『リース取引に係る会計基準に関する意見書』 企業会計審議会。
- 井尻雄士 [1976] 『会計測定の理論』 東洋経済新報社。
- 加藤久明 [2001] 「リース会計の論理とその拡張 若干の法的考察を基礎として」 『弘前大学経済研究』 第 24 号。
- 加藤久明 [2002] 「リース会計における最近の動向とその展開」 『會計』 第 162 巻第 2 号。
- 加藤久明 [2003] 「リース会計基準の改定をめぐる論点整理 G4+1 のポジション・ペーパーを中心として」 『會計』 第 164 巻第 5 号。
- 厚生労働省 [2001] 「派遣労働者数 139 万人に増加 労働者派遣事業の平成 12 年度事業報告の集計結果について」 平成 13 年 12 月 28 日厚生労働省発表 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0112/h1228-3.html>)
- 小宮文人 [2003] 「有期労働契約 雇止めに関する判例法理の分析を中心として (上)」 『労働法律旬報』 第 1555 号。
- 佐藤信彦 [2003] 「リース取引オンバランス化の論理 レシーの会計を中心にして」 『JICPA ジャーナル』 第 15 巻第 10 号。

実務指針 [1994] 『リース取引の会計処理及び開示に関する実務指針』日本公認会計士協会。

菅原智 [2002a] 「人的資源会計から知的資本会計へ 人的資源会計停滞の原因分析」『企業会計』第 54 巻第 1 号。

菅原智 [2002b] 「知的資本に係わる会計の現状と課題」『企業会計』第 54 巻第 2 号。

高梨昌編 [2001] 『(第 2 版) 詳解労働者派遣法』日本労働研究機構。

茅根聡 [1998] 『リース会計』新世社。

茅根聡 [2001] 「リース会計の再編問題をめぐって G4+1 ポジション・ペーパーの提案を中心に」『税経通信』第 56 巻第 10 号。

茅根聡 [2002] 「リース会計基準の行方 G4+1 ポジション・ペーパーの提案に焦点を当てて」『会計』第 161 巻第 1 号。

東京労働局 [2001] 『『東京の本社』の正社員、パート、その他の非正社員の雇用及び派遣労働者の受入状況』平成 13 年 3 月 30 日東京労働局発表 (<http://www.roudoukyoku.go.jp/wnew/130330j2.htm>)。

徳賀芳弘 [1994] 「伝統的な負債概念から新しい負債概念へ 米国における変化」『企業会計』第 46 巻第 8 号。

中野麻美 [1993] 「派遣法の課題と問題点 派遣労働ネットワークを通して」『季刊労働法』第 169 号。

中野麻美編・派遣労働研究会 [2001] 『労働者派遣の法律相談』ぎょうせい。

日本人材派遣協会編 [2003] 『人材派遣さらなる飛躍 人材派遣白書 2003 年度版』東洋経済新報社。

濱口桂一郎 [2003] 「労働基準法、労働者派遣法・職業安定法及び雇用保険法各改正案の論点」『季刊労働法』第 202 号。

松田安正 [2001] 『リースの理論と実務 (改訂版)』商事法務研究会。

馬渡淳一郎 [1992] 「短期労働契約の更新拒絶と派遣労働者の解雇」『季刊労働法』第 165 号。

水野一郎 [1998] 「中国における労働者持分会社の可能性と展望」『関西大学商学論集』第 43 巻第 4 号。

安枝英紳・西村健一郎 [2000] 『労働法 (第 6 版補訂)』有斐閣。

労働省告示 [1999a] 「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」平成 11 年労働省告示第 137 号。

労働省告示 [1999b] 「派遣先が講ずべき措置に関する指針」平成 11 年労働省告示第 138 号。

労働省労働基準局編 [1999] 『改訂新版労働基準法 (上) 労働法コンメンタール 3』労務行政研究所。

労働判例 [2003a] 「パートタイマーの期間内解除と解雇法理 安川電機八幡工場 (パート解雇) 事件」『労働判例』第 840 号。

労働判例 [2003b] 「マーケティング・コンサルタントの契約期間中の中途解約 モーブッサンジャパン (マーケティング・コンサルタント) 事件」『労働判例』第 854 号。

若杉明 [1973] 『人的資源会計論』森山書店。

若杉明 [1979] 『人間資産会計』ビジネス教育出版社。

我妻榮・有泉亨・清水誠 [1998] 『(新版) コンメンタール民法 契約法』日本評論社。

渡辺直行 [1998] 『リース取引の法と実務』高文堂出版社。

(付記) 本報告は、平成 15 年度文部科学省科学研究費補助金 (若手研究 B, 課題番号 15730214) の交付を受けて行った研究成果の一部である。