

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—

Some Considerations on the Recognition of Assets and Liabilities Arising under the Contracts of Temporary Staffing Services : An Applicable Extension of the Lease Accounting

加藤 久明 (大阪経済大学)
Hisasaki Kato

要 約

人材派遣は、派遣先が労働者の使用权を取得すると共に、派遣元に対して定期的な支払いを約束する契約である。この契約は、リースと同じ特徴を有している。もちろん、リースの場合は物的資源、人材派遣の場合は人的資源が契約対象となっているから、この点で両者は異なる。しかし、契約上の権利（契約対象の使用权）と義務（契約料の支払義務）に注目すれば、そのような物的相違は本質的なものではない。このように考えるならば、人材派遣に係る契約は、リース会計の考え方を援用してオンバランス化することが可能となる。これは、人的資源に内在する知的資本を貸借対照表上で認識することにつながるものであり、「見えざる資産」の中でも重要な人的要素を報告するものとして有効である。

Summary

Temporary Staffing Services are the contracts for the corporate clients to acquire the right to use workers and promise a series of periodical payments to the staffing agencies. These contracts have the same characteristics as leases. Of course, the objects of each contract are different : in the case of leases, they are material resources, and, in the case of temporary staffing services, they are human resources. However, from the viewpoint of the contractual rights and obligations, such a physical difference is not essential. Thinking in this way, the lease accounting would be applicable to the temporary staffing services, and the assets and liabilities are to be recognized. This leads to recognizing the intellectual capital inherent in human resources on the balance sheet and has the effectiveness in reporting the invisible assets, an important part of which are derived from the human factor.

1. はじめに

近年、有形の実物資本よりも無形の知識、技術、経験、ノウハウなど、知的資本の重要性が高まっており、それらが蓄積された人的資源の資本的価値が見直されてきている。この問題については、すでに1970年代のいわゆる人的資源会計において議論されていたところであるが¹⁾、当時の議論によれば、教育費や訓練費などの長期的な効果をもたらす支出を従業員に対する投資と捉えて、それゆえに繰延べて将来の収益と対応させる、つまり、繰延資産のように扱う考え方が提案されている。しかし、従業員の知的資本が事業を継続する上で

不可欠な経営資源であるとの理解に立つならば、それを資産として認識することはもちろん、それを享受するために必要な将来支出を負債として認識することを検討する必要があると考えられる。

その論理構築を行う上で参考になるのは、リース会計である²⁾。それによれば、リース契約上の権利（使用权）・義務（将来支出）は、売買と同等の経済性を有することを条件に、資産・負債として認識される。このリース契約に例えると、従業員の労働契約は、知的資本が蓄積された彼らの使用权を取得し、その対価として給与等を支払う契約と捉えることができる。もちろん、リースの場合は、その経済的実質を売買とみなす解釈が成

り立つとしても、それと同じ解釈に従業員の場合に類推することは困難であろう。しかし、国際リース会計基準の舞台では、使用権の資産認識を基本とする方向で改定作業が進んでいる。そこで、その考え方を援用すれば、従業員の労働契約を資産・負債の両建計上でオンバランス化する途が切り開けると考えられる。

そうすると、このように契約上の権利・義務に注目することを議論の出発点とするとき、一口に「従業員」といっても正社員、契約社員、派遣社員など、様々な就業の態様があるから、それらをまとめて検討することは適当ではないことになる。就業の態様は、契約の内容によって決まるものであり、それによって、当事者の権利義務関係や契約終了等の法理が異なることもあるからである。そこで本稿では、さしあたり、リースと契約の仕組みが類似する——それゆえに「人材のリース」と目されることもある——派遣社員の契約に焦点を絞って、オンバランス化の論理構築を試みることにしたい。

2. 人材派遣の仕組み

まずはじめに、人材派遣に係る契約の仕組みを説明しておこう。人材派遣は、派遣先、派遣元、派遣労働者の3者で構成され、この間で2つの契約が取り交わされる。

ひとつは、派遣元と労働者の労働契約である。これを派遣労働契約という。派遣元の事業形態には、特定派遣と一般派遣がある。特定派遣は、派遣元が常用雇用している労働者のみを派遣する場合である³⁾。一般派遣は、それ以外の場合であり、具体的には、広く人材登録を募り、期間を定めて労働契約を結び、そして派遣する場合である。本稿では、派遣労働者は後者の登録型であり、その契約には期間の定めがあること（有期契約）を前

提とする。

もうひとつは、派遣先と派遣元の契約である。これを労働者派遣契約という。この契約は、派遣契約であって、労働契約ではない。派遣先と労働者の間に雇用関係はないからである。しかし、派遣先は、労働者に対して直接指揮命令できることから、「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」(以下、労働者派遣法という)が制定されている。それによれば、労働者派遣契約には期間の明示義務があるので、この契約も有期契約であることになる。本稿では、労働者派遣契約の期間と派遣労働契約の期間は一致するとしておく。

3. 資産の認識

IASの概念フレームワークによれば、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と定義されている⁴⁾。

本稿で契約上の権利として注目するのは、契約対象の使用権である。使用権は、その対象を運用して経済的便益を生み出す源泉となるものである。その資産性について、例えば1996年と2000年のG4+1の「リース会計報告書」では、契約対象(リース物件)に対する契約期間中の使用権が資産概念に合致すると指摘されている⁵⁾。もちろん、リースの場合は物的資源、人材派遣の場合は人的資源が契約対象となっているから、この点で両者は異なる。しかし、上述の資産概念に照らして考えれば、そのような物的相違は本質的なものではない。契約上、レッシー・派遣先は、契約期間にわたって契約対象を直接的な指揮命令下におき、専属的に使用収益できる。同じ期間中、レッサー・派遣元は、契約対象に対する使用権を失っている⁶⁾。したがって、契約対象それ自体ではなく、

その使用权に注目すれば、経済的便益の支配を基本とする資産概念に合致するといえよう。

このようにして使用权の資産性を認めたとき、複式簿記の原理からすれば、その反対勘定、すなわち資産取得の対価をどう処理するのが問題となる。これについて、使用权は契約期間にわたるものであるから、それと対価関係にあるのは、同じく契約期間にわたって支払う金額、すなわち契約料総額とするのが適当である。しかし、将来の契約料は未払いの状態であるから、契約料総額を資産取得の対価とするならば、資産の増加に対して負債の増加を認識することが必要になる。つまり、使用权を資産として認識する場合、契約料総額を負債として認識することが必要になるのである。

これを契約の流れに沿って説明すれば、まず、派遣元は、派遣労働契約に基づいて労働者の使用权を取得する。このとき、派遣元による使用权の資産認識は、賃金総額の負債認識に支えられる必要がある。次に、労働者派遣契約に基づいて、使用权は派遣元から派遣先に移転する。このとき、派遣先による使用权の資産認識は、派遣料総額の負債認識に支えられる必要がある。それが可能であれば、派遣元の側では、派遣料総額を金銭債権として資産認識することができるから、それが使用权の消滅に対する反対勘定となる。このように考えると、労働者派遣契約と派遣労働契約に負債性があるのかどうか重要になってくる。そこで、次の負債の認識について検討する。

4. 負債の認識

IASの概念フレームワークによれば、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、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

ものであると定義されている⁷⁾。さらに、その義務は、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とされている⁸⁾。

人材派遣に係る2つの契約は共に、有期の有償契約であり継続的契約であるから、そのような契約上の支払義務が負債性を有するのかが問題になるが、上述の負債概念によれば、その鍵は解約不能概念にあると考えられる。しかし、概念フレームワークの中では、それに関する詳しい説明はなされていない。

そこで、同じく有期の有償契約・継続的契約として、リース契約に注目してみよう。リース会計基準によれば、特定の条件を満たすリース契約をオンバランス化することを原則としているが、ここでは、解約不能概念をもって継続的な支払義務の負債性を論理化している。それによれば、「原則的に解約不能」と「実質的に解約不能」という2つの解約不能概念がある⁹⁾。これを若干補足して説明すれば、以下ようになる。

法理上、もともとと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るから、勝手にそれから離脱することはできない。期間を定めると、その期間中は中途解約できないのが原則である。この状態が「原則的に解約不能」である。その場合、レシーがリース料総額を支払うことは確実となる。

もちろん、中途解約という現実が生じないわけではない。レシーがレッサーに対して、一方的に解約を突きつけることもできる。しかし、それは契約違反であるから、レッサー側としては、法律の保護を受けて大きく2つの行動を選択できる。1つ目は、法定解除によって正当に契約を離脱することである。この場合、レッサーは、残されたリース料の全額を損害賠償請求できる（民法416条）。あるいは、2つ目として、一方的解約(契

約違反)は無効であることを主張し、契約の存続を請求することもできる。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から、その経済的帰結は中途解約できないのと同じである。

では、有期契約はすべて「原則的に解約不能」かといえば、必ずしもそうではない。それは、解約の方式として約定解除があるからである。約定解除は、当事者が契約の解除事由を予め約束しておくもので、その代表例が解除権留保である。

約定解除の場合、その約定自体が契約内容を構成するから、「原則的に解約不能」とはいえなくなる。例えば、解除権留保の場合、解除権は当事者双方が合意して契約に定めた正当な権利であるから、その権利行使は契約内容の一部を構成する。したがって、レシーに解除権留保が認められている場合、レシーがその解除権を行使して契約を一方的に解約しても、諸々の約定に準拠した上でのことであれば、それは契約違反とは異質なものであるから、それに対してレッサーが損害賠償または契約存続を請求したとしても、「原則的に解約不能」の場合と同様の法的保護が与えられるとは限らない。

しかし、それでもリース料総額の支払いを確実にできることはあり得る。例えば、解除権の行使に対して違約金などのペナルティを定めておき、それを損害賠償の予定としておくことは法的に有効である(民法420条、545条)。そこで、解除権行使のペナルティとして残リース料相当の支払いを約定しておけば、解除権を行使して中途解約したとしても、レシーは結局、リース料総額の支払いを免れることはできない。このような場合に「実質的に解約不能」となる。それはいわば、「原則的に解約不能」の拡張概念と考えられる。

この2つの解約不能概念のいずれかに合致した場合、リース会計基準は当該リースを解約不能と

みなし、それをオンバランス化の一要件としている。要するに、契約料総額の負債性は、その支払確実性によって論理化されているのである。この考え方を人材派遣のケースに援用してみよう。

①労働者派遣契約の負債性

まず、労働者派遣契約の負債性について、その契約は有期契約であるから¹⁰⁾、「原則的に解約不能」である。「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¹¹⁾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¹²⁾」ことになる。

しかし、派遣先に解除権留保がある場合は、「原則的に解約不能」とはいえない。そこで、「実質的に解約不能」かどうかを検討することになる。ポイントは、派遣先が解除権を行使することによって、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である。

これについて、労働省の告示によれば、派遣先が中途解約するにあたっては、最低30日分以上の賃金を派遣元に賠償するよう勧告している¹³⁾。しかし、もともと派遣元は、30日分にとどまらず、残りの派遣料の全額を請求できる権利を当然に有している。この点、「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¹⁴⁾」とされる。したがって、解除権行使のペナルティとして残派遣料全額の支払いを約定することがあっても、不自然・不合理ではないし、違法性もな

いといえよう。実際、後述するように、派遣元は、労働者派遣契約が中途解約されても、それを理由として派遣労働契約を中途解約することはできない。そこで、派遣先に解除権を認めるときには、残派遣料を全額支払うように定めても不自然ではないし、むしろ、そうした方がリスク回避の点で合理的である。その場合には、派遣料総額の支払いが確実となるので、「実質的に解約不能」といえる。

②派遣労働契約の負債性

次に、派遣労働契約の負債性について、この契約も有期契約であるから¹⁵⁾、「原則的に解約不能」である。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ており、「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」¹⁶⁾とされる。したがって、労働者派遣契約が中途解約された場合でも、それとは無関係に派遣労働契約は継続するから、派遣労働契約の期間満了まで別の派遣先に派遣するか、あるいは、即時解雇するならば契約違反となり、残りの賃金を全額支払う必要がある¹⁷⁾。最近の判例も、それを裏付けている。昨年の「モーブッサンジャパン事件」（東京地裁H15.4.28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、残賃金の支払義務を負うと判示している¹⁸⁾。

しかし、派遣元に解除権留保がある場合は、「原則的に解約不能」とはいえないから、「実質的に解約不能」かどうかを検討することになる。ポイントは、派遣元が解除権を行使することによって、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である。

まず、労働契約の特殊性として、解除権行使の

帰結は労働者の解雇に相当する。そうすると、判例上、解雇一般を対象とした制限法理が確立されているから、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は、権利の濫用として無効となる¹⁹⁾。この解雇権濫用の法理によれば、派遣元が派遣労働契約の解除権を行使することは、大幅に制限されると解されよう²⁰⁾。実際、先の「モーブッサンジャパン事件」では、30日前の予告をもっていつでも中途解約できると特約されていたが、同判決では、有期の労働契約は、やむを得ない事由がない限り中途解約できないという前提に立っている²¹⁾。

このように、労働契約における期間の定めは雇用保障の機能を有するので²²⁾、派遣元の解除権行使は大きく制限される。その意味で、派遣労働契約が「実質的に解約不能」かどうかを検討する余地は少なく、その取扱いは「原則的に解約不能」と同じになる。

以上の検討に加えて、労働契約の負債性を考える場合は、いわゆる退職の自由を考慮に入れる必要があるだろう。ところが、有期の労働契約の場合、労働者は、その契約を当然に離脱（自己都合退職）することはできない。労働契約における期間の定めは、労働者に対して雇用保障を与えると同時に、期間中の拘束も与える²³⁾。つまり、有期の労働契約では、退職の自由が制限されるのである²⁴⁾。

もちろん、労働者Aに派遣労働契約を継続したい事由が発生することもあるだろう。その場合、Aの退職は認められるとしても、それとは無関係に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。したがって、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、全体的に見て派遣元の支払義務は継続する。よって、当

初の契約期間の賃金総額は、その支払いが確実であると見ることができるから、負債性があると考えられる²⁵⁾。

5. おわりに

最後に、人材派遣・オンバランス化の意義を検討しておこう。本稿では、資産と負債の両建計上を提案しているのだから、それぞれの意義を考えてみたい。

まず、資産計上の意義について、人的資源をどう会計的に表現するのかという議論は、1970年代の人的資源会計に始まって、今日では新たな試みがなされている。知的資本の会計と呼ばれる領域がそれであるが、さらにその延長線上では、いわゆる「見えざる資産」の会計が注目を集めている。本稿で資産認識の対象としたのは、あくまでも労働者の使用権であり、その取得の対価として契約料総額の負債性を検討してきたが、契約料がその労働者の知的資本に比例すると考えれば、使用権取得の対価（評価額）は、「見えざる資産」の中でも重要な人的要素を測定するものとして有効であろう。

次に、負債計上の意義について、人材派遣に係る2つの契約を継続的契約という理由だけでオフバランス化することには問題があるだろう。その契約が原則的または実質的に解約不能なときは、中途解約しても残期間に係る契約料の支払いを免れることはできない。ごく簡単にはあるが、派遣先と派遣元にどれくらいの支払義務があるのかを試算したところ、一人一年を一契約とすれば、一契約当たり派遣先は約440万円、派遣元は約310万円となる²⁶⁾。これを重要性が高いと見るか、低いと見るかは意見の分かれるところであるが、参考までに、日本のリース会計基準では、300万円を重要性の判断基準としている²⁷⁾。したがって、

派遣先と派遣元の要支払額について重要性が高いとすれば、人材派遣に係る契約もオンバランス化すべきであると考えられる。

ただ、本稿では検討の対象が限定されており、その意味ではオンバランス化の意義も自ずと限定的にならざるを得ない。しかし、これを足がかりとして発展的に考えれば、様々な就業の態様に論理を展開できる可能性があるだろう。それは、従業員一般の労働契約をオンバランス化できるとすることにつながりうるものであるが、この点については今後の課題としておきたい。

《注》

- 1) 人的資源会計については、若杉 [1973] 及び [1979] を参照。
- 2) 人的資源のオンバランス化にリース会計の考え方が援用できることを提案した論文として、Lev & Schwartz [1971] がある。また、その論文を敷衍して具体的な検討を加えた論文として、黒川 [1994] がある。
- 3) 「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1年超にわたって反復更新されている、あるいは、そうすることが予定されている労働者を含む（安西 [2000 : 240頁]）。
- 4) IASC [1989 : par.49(a)]。
- 5) McGregor [1996 : pp.15-16]、Nailor & Lennard [2000 : pars.3.2-3.12]。
- 6) G4+1のアプローチでは、この点に注目して、リース契約を契約開始時点で履行契約であるとしている。すなわち、レッサーの主要な義務は、レ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（Nailor & Lennard [2000 : pars.2.5, 2.11-2.17]）。
- 7) IASC [1989 : par.49(b)]。
- 8) IASC [1989 : par.61]。
- 9) 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]。
- 10) 労働者派遣法40条の2及び関連通達では、一般的な業務の派遣期間を1年、専門的な知識等を要する業務の派遣期間を3年としていたが、改正労働者派遣法（平成15年6月公布）同条及び関連通達では、前者を3年まで延長し、後者の期間制限を撤廃している。
- 11) 安西 [1993 : 23頁]。
- 12) 安西 [2000 : 478頁]。
- 13) 労働省 [1999 : 第2の6(3)]。

- 14) 中野・派遣労働研究会 [2001: 225頁]。
 15) 労働基準法14条では有期の労働契約の期間を1年としていたが、改正労働基準法（平成15年7月公布）同条では3年まで延長している。
 16) 馬渡 [1992: 52頁]。
 17) 安西 [2000: 481頁]、中野・派遣労働研究会 [2001: 225頁]。
 18) 労働判例 [2003b]。その他の事件の判例として、労働判例 [2003a] がある。
 19) 解雇権濫用の法理は、従来、判例法理として確立されてきたものであり、制定法上は、労働基準法19条で特定事由による解雇を禁止するのみであったが、改正労働基準法では、18条の2を新設して解雇一般を規制すると共に、解雇理由の明示（22条2項）も定めるなど、解雇権濫用の法理を明文化している。
 20) 派遣労働契約をいわゆる試用労働と見るならば、その解除権行使による解雇は、通常の解雇よりも相当とされる範囲が広くと解される（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ができない。試用労働において採用するか否かは試用者が決定することになるが、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。ところが、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ことになるから、「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ームとする論理は成立しがたい。例えば、中野 [1993: 59頁] を参照。
 なお、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、派遣労働者の解雇に直結させ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]）と指摘されている。
 21) 労働判例 [2003b: 50頁]。
 22) 小宮 [2003: 8-9頁]。
 23) 小宮 [2003: 8頁]。
 24) 濱口 [2003: 5頁]。
 25) 改正労働基準法の附則137条では、有期の労働契約における労働者の人身拘束の意味合いを軽減するために、1年超の期間を設定した場合、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が、一方の労働者派遣契約はそれとは無関係に継続するから、当該労働者の退職が新たな労働者の代替を必要とするという点で、派遣元の支払義務が継続することに変わりはない。
 26) 厚生労働省 [2001] によれば、一般派遣の派遣料（8時間）は平均16,755円とされている。よって、派遣先が支払うべき派遣料は、1人につき1ヵ月（22日）で368,610円、1年で4,423,320円となる。また、派遣労働者の賃金を派遣料の70%と推定すれば、派遣元が支払うべき賃金は、1人につき1ヵ月（22日）で258,027円、1年で3,096,324円となる。

27) 実務指針 [1994: 六1 (1) ②]。

《引用・参考文献》

- 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財務会計基準シリーズ会計・セグメント会計他』同文館、1985年）。
 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。
 Lev, B. & Schwartz, A. [1971], "On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements," *The Accounting Review*, Vol.XLVI, No.1。
 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。
 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。
 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。
 黒川行治 [1994]「人的資産の認識・測定—オフバランス取引の会計問題に関する研究（1）—」『三田商学研究』第37巻第3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]「有期労働契約一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。
 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]「知的資本に係る会計の現状と課題」『企業会計』第54巻第2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。
- 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。
- 安枝英諄・西村健一郎 [2000]『労働法〔第6版補訂〕』有斐閣。
- 労働省 [1999]「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。

（付記）

本稿は、ディスクロージャー研究会第5回年次大会（大阪経済大学）での自由論題報告に加筆・修正したものである。会場では、コメンテータの柴健次教授（関西大学）をはじめ、大倉雄次郎教授（関西大学）、渡邊泉教授（大阪経済大学）から貴重なコメントを賜った。また、上總康行教授（京都大学大学院）には多大なご助言をいただいている。記して感謝申し上げます。もちろん、ありうべき誤謬はすべて筆者の責に帰するものである。本稿は、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。