



1990年代後半のリストラと雇用の分析

駿河, 輝和

(Citation)

国民経済雑誌, 197(6):29-44

(Issue Date)

2008-06

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/00056233>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/00056233>



1990年代後半のリストラと雇用の分析

駿 河 輝 和

リストラが頻繁に起こった1990年代後半のデータを使用して、次の3つのことを調べた。1、リストラの実施がその後の正規従業員変化にどのような影響があったか。2、リストラや賃金体系の変化が雇用の過不足感にどのような影響を与えたか。3、残業規制、配置転換、出向、希望退職募集といった雇用調整手段の間での実施におけるラグ構造の存在。推定により次の結果を得た。前期の希望退職の募集は、今期の雇用の伸びを抑え、大きな雇用削減を進める傾向があった。希望退職の実施は、全正規雇用者、30歳代と40歳代の正規雇用者に雇用過剰感を残しており、中堅雇用者には雇用の抱え込みをしていることを示唆していた。残業規制から出向、配置転換から出向に対してラグ構造を持った実施が見られたが、希望退職実施にはラグ構造を持つ雇用調整手段は見出せなかった。

キーワード 希望退職募集、雇用調整手段間のラグ構造、非正規雇用比率

1 はじめに

1990年代後半には大企業の倒産が起これ、大企業を中心に激しい雇用調整も実施された。その他雇用情勢の特徴として、失業率の増加がみられ、非正規労働者の比率も急速に上昇し始め、成果主義賃金や年俸制度といった賃金システムの変更と雇用を守るための賃金の削減が見られた。駿河（2002）が指摘しているように、それまでは希望退職募集のような激しい雇用調整手段を実施する事業所の割合は、規模の小さい企業のほうで多かったが、1990年代後半ではむしろ大企業の方が激しい雇用調整手段を実施する傾向にあった。

非正規雇用についてみると、総務省統計局『労働力調査』によると、週間35時間未満の短時間雇用者の雇用者数に対する割合は、女性雇用者の増加と共に増加し続け、1973年で8.5%（男性4.9%、女性16.1%）であったものが、2001年には22.9%（男性12.0%、女性39.1%）にまで増加している。1990年ごろからは男性の短時間雇用者比率も上昇している。

従来、全社員を対象にする賃金の切り下げは数少ないと考えられていたが、徐々に全社員対象の賃金切り下げも見られるようになっていた。賃金切り下げに関する報道は、労務行政研究所（2002）にまとめられているが、5%程度の切り下げを2年間実施といった内容のも

のが多い。賃金の削減と希望退職募集の併用や恒常的な賃金の切り下げも見られる。

このような1990年代後半の雇用情勢を背景に、この論文では雇用調整手段やリストラの実行がその後の正規雇用の変動にどのような影響を与えているかという点を調べようとしている。同時に非正規雇用比率、長期雇用への考え方、賃金体系の変化といったものが正規雇用の変化に対してどのような影響を与えているかということも検討している。

駿河(1997)で考えているように、雇用調整は不連続に行われ、企業が大きな赤字や2期連続の赤字を出した場合には大きな雇用削減となり、雇用調整のスピードが速くなり、雇用の最適点に近づくと考えられる。したがって、雇用の過剰感が減少していることが予想される。この論文の第二の目的は、リストラや雇用調整手段の実施、賃金体系の変化などが部門別あるいは年齢別従業員の過不足感に与える影響を見ることである。

雇用調整の手段として、残業規制、配置転換、出向、希望退職の募集・解雇などが考えられる。これらの雇用調整手段は、企業業績の悪化にしたがって、時間のラグを伴って実施されると通常考えられる。しかし、各手段のラグ構造について調べた研究はほとんどない。ここでは、第三の目的として、実際にラグ構造の存在が確かめられるかどうかを調べようとしている。

3つの目的を実証的に調べるために、データとして日本労働研究機構が1998年8月に行った『リストラの実態に関する調査』の個票を使用している。この調査は、全国の従業員500人以上の企業5779社に送付して、663社がアンケートに答えている。回収率は、11.5%である。データは、東京大学社会科学研究所データ・アーカイブより提供をされた。記して感謝したい。

2 雇用調整、非正規率、賃金体系変化の正規雇用変動に与える影響

樋口(2001)は、『企業活動基本調査』を用いて、1988年から1990年に行われた企業組織の変更、分社化、事業分野の見直し、その後6年から8年ぐらまで生産量、雇用者数(非正規を含む)、労働生産性にどのような影響を与えているかを見ている。その結果、企業組織の変更、分社化は雇用削減効果のほうが雇用増加効果より大きい、事業分野の見直しは実施直後には雇用量の拡大が見られるが6~8年後ではその効果はなくなっていた。

それに対し、この論文では、希望退職募集・解雇といった激しい雇用調整をした後に雇用の伸びはどうなっているかを調べようとしている。希望退職募集・解雇といった激しい雇用調整手段を行うことにより雇用が最適点に近づき、緩やかな雇用調整手段しか行わなかった企業よりも景気回復により雇用は伸びると考えることができる。他方、激しい雇用調整をしたような企業では採用に慎重になり、かえって雇用の伸びは低くなるという逆のことも考えられる。ただし、長期的なデータはここでは得られないため、短期的な効果を調べるとど

まっている。

前節で述べたように非正規化の拡大は傾向的に生じていて、どこまで非正規従業員比率が上昇するのか予測しがたい。最適な非正規比率決定モデルとして中馬・樋口（1995）がある。中馬・樋口は Kanemoto・MacLeod（1989）の理論フレームワークを基にして理論モデルを作成し、比較静学の結果、不確実性の増大が短期雇用者比率を増やす、技術進歩の増大が短期雇用者比率を減少させるという命題を導いている。技術進歩が停滞気味で、将来への不確実性が増加していた1990年代後半において短期雇用者比率の増加の一面を説明していると考えられる。

宮本・中田（2002）は、百貨店とスーパー21社の1987年から1999年までの有価証券報告書のデータを使用して、非正規雇用比率の正規雇用削減に対する影響の実証分析を行っている。その結果、0%以上の削減についてはさほど有意な結果が得られていないが、5%以上の削減について非正規比率は正規雇用削減に負の影響をもっていた。すなわち、非正規雇用率が高いと正規雇用の削減を抑制するという結果である。この点について、宮本・中田は次のように説明している。非正規従業員の増加により、正規従業員はより高い技能を必要とする職務に集中することになり、正規従業員の生産性は上昇する。したがって、正規従業員の雇用削減は費用が高くなるため、非正規比率の増加は、正規従業員の雇用削減を抑制するようになる。

上述したように正規雇用と非正規雇用の関係は代替的か補完的かという問題がある。『平成14年版労働経済白書』は、厚生労働省『雇用動向調査』の特別集計により、一般労働者の増減とパート労働者の増減の関係を事業所割合でみている。表1をみると、正規雇用者の増減と非正規雇用者の増減が同じ方向の場合（1991年16.6%，2000年19.2%）と一方が増加し他方が減少している場合（1991年20.1%，2000年20.0%）とがあり、即座には判断がつかない。同じような表を、日本労働研究機構『リストラの実態に関する調査』（1998）により作成したのが表2である。一般労働者減少とパート労働者増加の組み合わせが24.4%と最も多いが、両者の増加あるいは減少も合計39.6%もある。この計算では、非正規雇用者がいない場合には統計からはずしていることと、厚生労働省の計算と違って派遣労働者も含んでいるために大きな差が出た可能性がある。代替性や補完性は、CES やトランスログといった生産関数や費用関数を使用して推定する方法が考えられる。この計算には、正規労働者や非正規労働者により生じた付加価値などの値を何らかの方法で推定する必要があり、ここで使用するデータでは賃金のデータが得られないために推定を行っていない。

管理職、事務職、営業職、現場職といった職務の違いにより非正規雇用との代替性、補完性が異なってくることも予想され、職種により分類されたデータでの分析が必要であろう。例えば、駿河（1991）（2002a）は、銀行の第二次オンライン化により女性行員、支店の人員

表 1 一般労働者とパート労働者の増減別事業所割合

1991年(単位%)

	パート増加	パート不変	パート減少
一般増加	10.4	27.4	10.0
一般不変	2.5	9.0	2.2
一般減少	10.1	22.1	6.2

2000年(単位%)

	パート増加	パート不変	パート減少
一般増加	8.5	19.5	8.3
一般不変	3.8	9.0	3.9
一般減少	11.7	24.7	10.7

資料出所 厚生労働省『平成14年版労働経済白書』

(注) 1) 数値は、集計事業所に対する該当事業所の割合である。

2) 「不変」とは前年比で増減率が1%未満の場合をいう。

表 2 一般労働者と非正規労働者の増減別企業割合

(単位%)

	パート増加	パート不変	パート減少
一般増加	21.27	2.92	9.09
一般不変	10.63	1.72	7.72
一般減少	24.36	3.95	18.35

資料出所 日本労働研究機構『リストラの実態に関する調査』(1998)

が大幅に減少して非正規職員の増えたこと、それに対して男性行員や本部機構の行員はむしろ増加気味であったことを指摘している。すなわち、女性行員は非正規労働者と代替的であり、男性行員は非正規労働とより補完的となる。

また、非正規労働に関して、単純な量的拡大だけでなく、正規労働者が担ってきた管理業務、指導業務、判断業務もこなしていくという質的な側面での変化も進んできている。すなわち非正規労働力の基幹労働力化である。質的な面での変化があると、非正規労働の比率の拡大が可能となる。

成果主義賃金や年俸制は、労働者の現在の生産性に現行賃金をより近づける試みと解釈すると、賃金を弾力的にして雇用維持を容易にすると考えられる。ただし、成果主義賃金や年俸制は、管理職に限ってといった一部の従業員にのみ適用されている場合も多いので、雇用への影響はあまり大きくない可能性もある。

2.1 推定式

過去の雇用調整の実施、非正規雇用や賃金制度の変化の正規雇用に与える影響をみるため

に、被説明変数として1年間の正規雇用の変化率を使用して推定を行った。説明変数として、売上高変化率、雇用調整実施の変数として1期前（1年から3年前における）の希望退職募集、賃金の削減、賃金等以外の労働費用の削減、福利厚生費の削減、下請け・外注の削減を行ったかどうか、産業、パートや派遣社員と正社員との関係を見るために正社員に対するパート比率、派遣社員比率を使用した。長期雇用に関する考え方に関して、「今後ともできる限り長期雇用維持」「従来よりは景気変動に対して正社員の人員整理を行う」「今後は長期雇用慣行の維持は困難」「長期雇用はない」といった変数が雇用の変化に与える影響を見た。従業員の年齢構成の雇用変化への影響を見るために全従業員に占める50歳以上の従業員の比率を使用した。したがって、推定に用いた式は次のものである。

$$\Delta L_i = a_1 + a_2 \cdot \Delta Y_i + a_3 \cdot EA_i + a_4 \cdot CL_i + a_5 \cdot LE_i + a_6 \cdot AG_i + a_7 \cdot X_i + U_i \quad (1)$$

ここで、 ΔL_i ：正規雇用の変化率、 ΔY_i ：売上高変化率、 EA_i ：1期前の雇用調整や賃金調整実施、 CL_i ：パートや派遣社員の比率、 LE_i ：長期雇用の考え方、 AG_i ：高年者比率、 X_i ：産業、 U_i ：かく乱項となっている。

上述した雇用調整に関する変数の代わりに、過去1年から3年の間に正規従業員に関するリストラ（早期退職制度の導入・拡充、転籍出向、希望退職の募集、解雇）を実施したかどうか、賃金に関する雇用管理として過去3年の間に「賃金体系（基本給）の業績給・能力給化」、「年俸制の導入」を実施したかどうかという変数も入れてみた。推定において、基準にしているのは、長期雇用に対する考え方では「今後ともできうる限り長期雇用維持」、産業は製造業である。

予想される結果は、売上高の上昇は正規雇用を増やし、1期前の雇用調整や賃金調整の影響は不明、非正規社員比率は正規雇用プラスの影響を持つと考えられる。長期雇用の考え方は、景気に合わせて正社員を調整するつもりであれば、正社員を比較的雇用しやすいと考えると係数は正と予想される。高齢者比率は、近い将来退職が予想できるので、高い方が正社員を増やしやすいく。

2.2 推定結果

推定結果が表3にまとめられている。1期前の希望退職等の雇用調整手段を説明変数として入れた場合、パート雇用比率の高さは有意に正規雇用を増やしていて、宮本・中田（2002）と同じような結果となっている。その他、売上高変化率の上昇は正規雇用を増やす、1期前に希望退職募集をすると正規雇用は減少するといった効果は有意であったが、賃金に関する雇用調整、長期雇用に関する考え方は有意な効果が認められなかった。産業では、電気・ガス等、サービス、運輸・通信で製造業に比べて雇用の増加が見られた。

1期前の希望退職等雇用調整の実施に換えて1～3年前のリストラと3年間の賃金制度の

表3 正規従業員の変化

	推定1	推定2	推定3
パート比率	0.005*	0.005*	0.004
派遣比率	0.003	0.003	0.004
売上高変化率(97)	0.002***	0.002***	0.002***
売上高変化率(96)	0.001***	0.001***	0.001***
希望退職(1期前)	-0.024**	-0.023**	
賃金等の削減(1期前)	0.000	0.001	
賃金等以外の労働費用の削減(1期前)	0.000	0.001	
福利厚生費の削減(1期前)	-0.017*	-0.015	
下請け, 外注の削減(1期前)	-0.011	-0.010	
従来よりは調整		-0.008	
維持困難		-0.014	
慣行なし		0.000	
50歳以上比率	-0.006	-0.007	-0.008
建設	-0.010	-0.012	-0.011
電気, ガス, 水道, その他	0.026***	0.024**	0.025**
運輸, 通信	0.017*	0.017*	0.019*
卸売, 小売, 飲食	0.003	0.003	0.007
金融, 保険, 不動産	0.032***	0.031***	0.036***
サービス	0.022**	0.021**	0.024***
賃金体系の業績給能力給化			-0.007
年俸制の導入			0.009
リストラ(1期前)			-0.017**
定数項	-0.018***	-0.014*	-0.019***
サンプル数	526	522	526
adj R-squared	0.2611	0.2637	0.2608

***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意を表す。

変化を説明変数にした場合、パート比率は正ではあるものの有意な効果を持たなくなっている。その他の変数では、売上高変化とリストラの変数だけが有意であり、賃金制度は有意ではなかった。産業の係数もほぼ同じであるが、新たに金融・保険・不動産が有意な正の係数となっている。

次に雇用を5%以上削減する行為に対する、前期での希望退職募集の実施、非正規従業員比率の高さ、賃金制度の弾力性の影響を調べた。その結果が表4である。5%以上の雇用を削減した場合に1、そうでない場合に0という被説明変数となっているので、前表と符号の正負の意味が逆であることに注意が必要である。前期に希望退職を募集していると雇用の削減はむしろ起こりやすく、前期に賃金等の削減を行った企業の方が雇用の削減をより行っていた。パートや派遣比率の符号は負ではあるものの有意ではない。長期雇用の維持が困難と考える企業のほうが雇用を多く削減する傾向がある。推定4のように、1年から3年前のリストラに説明変数を代えると、有意ではなかった。多くの産業を含んだクロスセクションデ

表4 5%以上の雇用削減の実施

	推定 1	推定 2	推定 3	推定 4
パート比率(1期前)	-0.013	-0.022	-0.022	-0.013
派遣比率(1期前)	-0.020	-0.019	-0.021	-0.020
売上高変化率(97)	-0.008***	-0.007***	-0.007***	-0.008***
売上高変化率(96)	-0.003***	-0.003**	-0.003**	-0.003***
希望退職(1期前)		0.154**	0.148**	
賃金等の削減(1期前)		0.206***	0.204***	
賃金等以外の労働費用の削減(1期前)		-0.024	-0.030	
福利厚生費の削減(1期前)		0.074	0.065	
下請け、外注の削減(1期前)		0.022	0.019	
従来よりは調整			0.051	
維持困難			0.085*	
慣行なし			0.094	
50歳以上比率	-0.068	-0.099	-0.106	-0.085
建設	0.077	0.056	0.075	0.077
電気、ガス、水道、その他	-0.103**	-0.105**	-0.097*	-0.104**
運輸、通信	-0.035	-0.041	-0.038	-0.033
卸売、小売、飲食	0.026	0.038	0.034	0.027
金融、保険、不動産	-0.147**	-0.122**	-0.106*	-0.141**
サービス	-0.022	-0.018	-0.010	-0.015
賃金体系の業績給能力給化				-0.032
年俸制の導入				0.011
リストラ(1期前)				0.054
定数項	0.208***	0.183***	0.159***	0.207***
サンプル数	523	523	519	523
adj R-squared	0.0947	0.1251	0.1291	0.0941

***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意を表す。

一夕による分析のために、非正規労働と正規労働の関係や非正規労働の果たしている役割が産業間で異なり、非正規比率の係数の符号が不明確になっている可能性がある。

3 雇用調整の従業員の過不足感に与える影響

前節では、希望退職募集のような激しい雇用調整をした企業では、正規従業員の数は最適規模に近づき雇用はその後伸びるといった説を否定し、むしろ雇用は伸びず、大きな削減につながっていることを示した。この節では、激しい雇用調整を行った後、雇用の過剰感はなくなっているのかどうかを、部門別や年齢別に確かめようとしている。

希望退職の募集のような激しい雇用調整は、企業の人員をスリム化して雇用の過剰をなくし、労働コストを削減して企業収益の回復を計るものと考えられる。企業の収益の回復は、新規の投資を行いやすくし、いずれは新規の雇用も生み出すことができると期待される。

『リストラの実態に関する調査』では、1998年9月現在の従業員の過不足感(過剰、適当、

不足、不明)を雇用形態別(正規従業員、派遣社員を除く非正規従業員)、部門別(管理企画事務部門、営業販売部門、研究開発部門、現業部門)、年齢別(29歳以下、30歳代、40歳代、50歳以上)に聞いている。被説明変数として、過剰である場合に1、適当か不足である場合に0となる変数を作って、プロビットモデルで分析した。説明変数は、前節での分析の(1)式のように売上高変化率、非正規率、雇用調整手段の実施、賃金調整手段の実施、長期雇用に関する考え方、従業員年齢構成などほぼ同じような変数を使用している。

期待される結果は、希望退職募集が正規従業員の過剰を十分に解消していると考え、1期前の希望退職の募集は正規従業員の過剰感に対してマイナスの結果が期待される。年齢別には、大企業の場合、希望退職の募集が一定年齢以上という制約を設けているケースが多いので、特に50歳以上の従業員に関する過剰感が減少していることが予想される。また非正規従業員比率が高いことは、正規従業員の過剰感を緩和する役目を果たすと予想される。

3.1 推定結果

推定結果は、表5と表6にまとめられている。表5は1期前の希望退職などの雇用調整手段の実施を説明変数としているのに対し、表6は過去3年間のリストラの実施と賃金体系の変化を説明変数としている。1期前の希望退職募集の実施は、全労働者や正規労働者に関して予想に反して雇用過剰感をなくすよりむしろ雇用過剰感を残す結果となっている。しかし、雇用部門別では、1期前の希望退職募集が雇用過剰感に有意な効果をもつ部門は存在していない。年齢別では、希望退職により高年齢層が退職するために予想通り50歳層に関する雇用過剰感は無意味だが、30歳代、40歳代の雇用過剰感には有意に正の効果がある。このことは、希望退職の募集により雇用調整のスピードは上昇しても、最適な点にまでは到達していないことを意味している。特に、30歳代、40歳代の中堅層には労働の抱え込みが存在している可能性が高い。

その他の雇用調整手段では、1期前の賃金等の削減が非正規雇用に対して過剰感を増やしている。福利厚生費の削減は、正規雇用全体、管理企画事務、50歳代の雇用で過剰感を増加させている。下請け・外注の削減は、全体の雇用、正規雇用、非正規雇用、管理企画事務、現業、50歳以上の雇用で過剰感を増加させている。長期雇用に関する考え方では、長期雇用の維持に対して、従来より整理が必要と答えている場合、正規雇用全体、管理企画事務、現業、40歳代で雇用過剰感が増えているのに対し、長期雇用の維持困難と答えている場合には、それに加えて、全体の雇用、営業販売、研究開発、29歳以下、30歳代でも雇用過剰感が増えている。50歳以上の比率が高いと、50歳代の雇用過剰感は増すが、それ以外の年齢層の雇用過剰感は無意味に減少させる。パート比率が高いと、研究開発、29歳以下の雇用の過剰感が高まり、現業の雇用過剰感が低くなる。派遣比率が高いと正規雇用全体の過剰感が低くなるが部門別

表5 従業員の過剰感その1

	全従業員	全正規従業員	非正規従業員	管理企画事務
売上高変化率 (97)	-0.018 ***	-0.024 ***	-0.002	-0.020 ***
売上高変化率 (96)	-0.004	-0.003	-0.007	-0.004
パート比率 (1期前)	0.034	0.004	0.056	-0.026
派遣比率 (1期前)	-0.806	-1.983 *	-0.306	-0.306
希望退職 (1期前)	0.459 *	0.494 **	-1.022 *	0.303
賃金等の削減 (1期前)	-0.032	0.434	0.930 ***	-0.153
賃金等以外の労働費用の削減 (1期前)	0.153	0.058	-0.483	0.187
福利厚生費の削減 (1期前)	0.185	0.337 *	-0.446	0.658 ***
下請け、外注の削減 (1期前)	0.670 ***	0.514 **	0.771 ***	0.341 *
従来よりは調整	0.147	0.464 ***	0.079	0.305 **
維持困難	0.690 ***	0.744 ***	-0.130	0.482 **
慣行なし	-	-0.349	-	-
50歳以上比率	-0.539	-0.289	-0.852	0.269
建設	0.074	0.011	0.056	0.433 *
電気、ガス、水道、その他	-0.454 **	-0.432 **	-0.250	-0.206
運輸、通信	-0.215	-0.163	-0.346	0.096
卸売、小売、飲食	-0.443 **	-0.378 **	-0.389	0.101
金融、保険、不動産	-0.673 **	-0.793 ***	-0.996 **	-0.167
サービス	-0.447 **	-0.425 **	-0.226	-0.065
定数項	-0.315 **	-0.301 *	-0.869 ***	-0.631 ***
サンプル数	509	519	509	509
Pseudo R2	0.1224	0.1602	0.1132	0.1055
Log likelihood	-283.934	-288.507	-163.706	-300.341

	営業販売	研究開発	現業	29歳以下
売上高変化率 (97)	-0.022 ***	-0.025 ***	-0.008	-0.018 **
売上高変化率 (96)	-0.003	-0.011	-0.005	0.000
パート比率 (1期前)	-	0.200 **	-0.311 *	0.169 **
派遣比率 (1期前)	-	-0.099	-0.543	-3.292
希望退職 (1期前)	0.100	0.403	-0.044	-0.055
賃金等の削減 (1期前)	0.286	-0.527	0.409	-0.631
賃金等以外の労働費用の削減 (1期前)	0.302	-0.101	0.009	-0.135
福利厚生費の削減 (1期前)	-0.189	0.263	0.017	0.240
下請け、外注の削減 (1期前)	0.316	0.390	0.704 ***	-0.089
従来よりは調整	0.057	0.124	0.348 **	0.137
維持困難	0.385 *	0.478 *	0.574 ***	0.627 ***
慣行なし	-	-	0.416	-
50歳以上比率	0.689	0.089	-0.335	-1.775 **
建設	0.400	0.173	-0.029	0.498
電気、ガス、水道、その他	-0.255	-0.712 *	-0.935 ***	-0.124
運輸、通信	-0.346	-	-0.246	-0.562
卸売、小売、飲食	0.387 *	-0.703 **	-0.688 ***	-0.379
金融、保険、不動産	-0.428	-	-1.761 ***	-0.747
サービス	-0.182	-0.628 *	-0.768 ***	0.129
定数項	-1.448 ***	-1.360 ***	-0.285 *	-1.109 ***
サンプル数	523	422	519	509
Pseudo R2	0.1059	0.1697	0.1797	0.1168
Log likelihood	-177.261	-106.047	-250.616	-130.181

	30歳代	40歳代	50歳代
売上高変化率 (97)	-0.012	-0.013 **	-0.014 **
売上高変化率 (96)	-0.013	-0.011 *	-0.010 **
パート比率 (1期前)	-0.115	-0.048	-0.025
派遣比率 (1期前)	-0.276	-1.430	0.042
希望退職 (1期前)	0.792 **	0.451 *	0.277
賃金等の削減 (1期前)	-0.513	-0.082	0.170
賃金等以外の労働費用の削減 (1期前)	0.694 **	0.112	0.217
福利厚生費の削減 (1期前)	-0.534	0.243	0.895 ***
下請け、外注の削減 (1期前)	0.449	0.199	0.451 **
従来よりは調整	-0.118	0.383 ***	0.284 *
維持困難	0.915 ***	0.352 *	0.281
慣行なし	-	-0.375	-0.331
50歳以上比率	-3.797 ***	-1.933 ***	1.560 ***
建設	-	0.388	0.168
電気、ガス、水道、その他	-0.316	-0.342	-0.416 **
運輸、通信	0.353	-0.054	-0.156
卸売、小売、飲食	-0.153	0.123	0.291
金融、保険、不動産	0.050	-0.139	-0.185
サービス	0.077	-0.157	-0.319 *
定数項	-1.206 ***	-0.337 **	-0.178
サンプル数	478	519	519
Pseudo R2	0.1915	0.0974	0.1421
Log likelihood	-90.626	-278.342	-302.619

***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意を表す。

表6 従業員の過剰感その2

	全従業員	全正規従業員	非正規従業員	管理企画事務
売上高変化率(97)	-0.018***	-0.024***	-0.006	-0.021***
売上高変化率(96)	-0.006	-0.004	-0.007	-0.006
パート比率(1期前)	0.048	0.040	0.042	0.008
派遣比率(1期前)	-0.945	-1.941*	-0.296	-0.379
賃金体系の業績給能力給化	-0.095	0.005	-0.263	0.205
年俸制の導入	-0.251	-0.289	0.002	-0.108
リストラ(1期前)	0.590***	0.595***	0.003	0.543***
50歳以上比率	-0.798	-0.468	-1.007	0.149
建設	0.047	0.061	0.005	0.401
電気, ガス, 水道, その他	-0.551***	-0.534**	-0.397	-0.292
運輸, 通信	-0.250	-0.127	-0.358	0.079
卸売, 小売, 飲食	-0.535***	-0.450**	-0.518**	-0.013
金融, 保険, 不動産	-0.953***	-1.070***	-1.123***	-0.453*
サービス	-0.571***	-0.495***	-0.183	-0.175
定数項	0.007	0.057	-0.676***	-0.418***
サンプル数	523	523	523	523
Pseudo R2	0.098	0.117	0.051	0.082
Log likelihood	-298.006	-305.832	-176.926	-314.468

	営業販売	研究開発	現業	29歳以下
売上高変化率(97)	-0.029***	-0.025***	-0.011*	-0.016**
売上高変化率(96)	-0.006	-0.013	-0.007	0.001
パート比率(1期前)	0.105	0.191**	-0.289*	0.144*
派遣比率(1期前)	-0.242	-0.181	-0.601	-3.639
賃金体系の業績給能力給化	-0.373**	-0.057	-0.221	-0.076
年俸制の導入	0.120	-0.077	-0.181	-0.292
リストラ(1期前)	0.368**	0.463**	0.347**	-0.363
50歳以上比率	0.508	0.053	-0.684	-1.939**
建設	0.277	0.036	-0.054	0.487
電気, ガス, 水道, その他	-0.361	-0.775**	-1.037***	-0.258
運輸, 通信	-0.36	-	-0.205	-0.642
卸売, 小売, 飲食	0.311	-0.801***	-0.738***	-0.373
金融, 保険, 不動産	-0.659*	-	-1.997***	-0.891*
サービス	-0.287	-0.772**	-0.796***	-0.031
定数項	-1.223***	-1.170***	0.126	-0.804***
サンプル数	523	431	523	523
Pseudo R2	0.105	0.155	0.148	0.107
Log likelihood	-173.977	-108.698	-263.205	-134.881

	30歳代	40歳代	50歳以上
売上高変化率(97)	-0.009	-0.013**	-0.016***
売上高変化率(96)	-0.018*	-0.012**	-0.011**
パート比率(1期前)	-0.045	-0.027	0.017
派遣比率(1期前)	-0.441	-1.422	0.030
賃金体系の業績給能力給化	-0.151	-0.025	-0.010
年俸制の導入	-0.249	-0.203	-0.425**
リストラ(1期前)	0.259	0.569***	0.677***
50歳以上比率	-3.478***	-1.943***	1.416***
建設	-	0.343	0.131
電気, ガス, 水道, その他	-0.323	-0.409*	-0.508**
運輸, 通信	0.147	-0.099	-0.144
卸売, 小売, 飲食	-0.173	0.064	0.198
金融, 保険, 不動産	-0.344	-0.359	-0.441*
サービス	-0.179	-0.231	-0.335*
定数項	-0.809***	-0.143	0.077
サンプル数	491	523	523
Pseudo R2	0.077	0.089	0.119
Log likelihood	-104.221	-282.066	-313.454

***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意を表す。

や年齢別に見ると効果は有意でなくなっている。

1期前の希望退職などの雇用調整に換えて1～3年間のリストラと3年間の賃金制度に関する説明変数を入れた表6の結果を次に検討する。リストラは希望退職の募集だけでなくより緩やかな手段も含んでいるので、リストラの実施は、希望退職の募集に比べてより雇用過剰感を有意に増やしている。実際、非正規労働と29歳以下、30歳代を除くすべての部門や年齢層で過剰感を増やしている。賃金体系の業績給化・能力給化は営業販売の雇用過剰感を減らしている。年俸制の導入に関しては有意な影響は見つからなかった。

4 雇用調整手段のラグ効果

雇用調整手段の実施には、同時に適用するケースも考えられるが、ある種のラグが存在すると考えるのが一般的である。業績の悪化にしたがって、徐々に厳しい雇用調整を使用していくというラグである。残業規制から始まり、配置転換、出向、希望退職の募集・解雇という順序が考えられる。このラグ構造の存在を確かめようとしているのがこの節である。得られるデータは、1年前から3年前に各雇用調整手段が実施されたかどうか、1年以内に各雇用調整手段が実施されたかどうかという、2つのやや荒い期間で分けたデータなので、細かな数ヶ月でのラグ効果を確認することはできないという限界はある。しかし、ある程度のラグ構造は検証できると考えられる。配置転換や出向がどのくらい希望退職を減らせるのかについて分析したものとしては駿河(2002c)があるが、雇用調整手段間の時間的關係を分析した研究はほとんどない。

雇用調整手段を今期実施したかどうかを被説明変数にし、1期前により緩やかな雇用調整手段を実行したかを説明変数としてプロビットモデルを推定している。その他、売上高変化率、パート比率、派遣比率、産業を説明変数として加えてコントロールした。売上高の増加は雇用調整手段の実施に必要性を減少させる、非正規雇用比率の高さは雇用調整を弾力的にして同じく雇用調整手段の実施の必要性を減じると考えられる。

4.1 推定結果

推定の結果は、表7にまとめてある。前期における残業規制の実施は、今期に配置転換と出向を実施する確率を高めるが、希望退職の実施には有意な影響を与えていない。パート比率の高さは出向の実施確率を低め、派遣比率の高さは配置転換の実施確率を低めている。

前期における配置転換の実施は、今期の出向実施確率を高めるが、希望退職募集の実施には有意な影響を持たない。パートの比率の高さは出向の確率を低めている。

前期における出向の実施は、今期の希望退職の実施に有意な影響を与えていない。パートや派遣比率も有意な影響をもたなかった。残業規制、配置転換、出向の間にはラグを持って

表 7 雇用調整手段のラグ構造その 1

	配置転換	出向	希望退職の募集
残業規制	0.626 ***	0.409 ***	-0.130
売上高変化率 (97)	-0.004	-0.020 ***	-0.026 ***
売上高変化率 (96)	-0.010 *	-0.008	-0.012
パート比率	-0.070	-0.289 **	-0.004
派遣比率	-1.489 *	-1.446	-0.072
建設	0.175	-0.170	0.215
電気, ガス, 水道, その他	-0.230	-0.765 ***	0.252
運輸, 通信	0.054	-0.243	0.322
卸売, 小売, 飲食	0.262	-0.148	-0.038
金融, 保険, 不動産	-0.781 ***	-0.033	-0.834 *
サービス	-0.320 *	-0.740 ***	-0.325
定数項	-0.471 ***	-0.422 ***	-1.336 ***
サンプル数	555.000	555.000	555.000
Pseudo R2	0.100	0.127	0.080
Log likelihood	-313.278	-272.764	-141.421

	出向	希望退職の募集
配置転換	1.073 ***	0.232
売上高変化率 (97)	-0.020 ***	-0.025 ***
売上高変化率 (96)	-0.009	-0.011
パート比率	-0.227 *	-0.005
派遣比率	-1.452	-0.055
建設	-0.117	0.246
電気, ガス, 水道, その他	-0.783 ***	0.312
運輸, 通信	-0.212	0.339
卸売, 小売, 飲食	-0.359 *	-0.053
金融, 保険, 不動産	0.159	-0.711
サービス	-0.709 ***	-0.241
定数項	-0.669 ***	-1.479 ***
サンプル数	555.000	555.000
Pseudo R2	0.212	0.084
Log likelihood	-246.243	-140.813

	希望退職の募集
出向	0.254
売上高変化率 (97)	-0.026 ***
売上高変化率 (96)	-0.011
パート比率	0.001
派遣比率	-0.060
建設	0.260
電気, ガス, 水道, その他	0.332
運輸, 通信	0.355
卸売, 小売, 飲食	-0.020
金融, 保険, 不動産	-0.806 *
サービス	-0.225
定数項	-1.484 ***
サンプル数	555.000
Pseudo R2	0.085
Log likelihood	-140.751

*** は 1%水準, ** は 5%水準, * は 10%水準で有意を表す。

表8 雇用調整手段のラグ構造その2

	配置転換	出向	希望退職の募集
残業規制	0.256	0.348 *	-0.082
売上高変化率 (97)	-0.001	-0.031 ***	-0.023 **
売上高変化率 (96)	-0.011	0.003	-0.007
パート比率	-0.026	0.014	-0.632
派遣比率	-0.489	-0.595	-0.023
建設	0.382	0.008	0.072
電気, ガス, 水道, その他	0.005	-0.991 ***	-0.379
運輸, 通信	0.208	-0.281	0.102
卸売, 小売, 飲食	0.048	-0.555 *	-0.136
金融, 保険, 不動産	-0.541	-0.192	-0.544
サービス	-0.075	-0.769 **	-0.199
定数項	-1.196 ***	-1.200 ***	-1.492 ***
サンプル数	405	429	518
Pseudo R2	0.038	0.148	0.084
Log likelihood	-135.946	-105.414	-83.339

	出向	希望退職の募集
配置転換	0.531 **	0.067
売上高変化率 (97)	-0.030 ***	-0.022 **
売上高変化率 (96)	0.002	-0.006
パート比率	0.037	-0.629
派遣比率	-0.733	-0.014
建設	0.040	0.082
電気, ガス, 水道, その他	-1.048 **	-0.350
運輸, 通信	-0.215	0.112
卸売, 小売, 飲食	-0.617 **	-0.136
金融, 保険, 不動産	-0.127	-0.493
サービス	-0.760 **	-0.166
定数項	-1.228 ***	-1.551 ***
サンプル数	429	518
Pseudo R2	0.159	0.084
Log likelihood	-104.008	-83.358

	希望退職の募集
出向	-0.155
売上高変化率 (97)	-0.023 **
売上高変化率 (96)	-0.007
パート比率	-0.631
派遣比率	-0.037
建設	0.057
電気, ガス, 水道, その他	-0.385
運輸, 通信	0.081
卸売, 小売, 飲食	-0.123
金融, 保険, 不動産	-0.497 *
サービス	-0.207
定数項	-1.483 ***
サンプル数	518
Pseudo R2	0.086
Log likelihood	-83.223

***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意を表す。

実施される傾向が見出されたが、希望退職募集は他の3つの雇用調整手段とはラグを持って実施される傾向は見つけられなかった。このことは、希望退職の決定は、駿河(1997)(2002b)などで示しているように、大きな赤字や2期連続の赤字のような収益関連の指標を基に、他の雇用調整手段とは不連続に行われて可能性を支持するものである。

残業規制の次の期に配置転換をするといっても、残業規制と配置転換を同時に実施して次の期にも配置転換を実施している可能性がある。こういった可能性を排除するために、1期目に配置転換を実施していないデータだけを使用して同じような推定を行った結果が表8である。同じことを、出向や希望退職についても処理している。この結果を見ると、前の推定結果と雇用調整手段間のラグに関して異なっているのは、前期の残業規制が配置転換に対して有意でなくなりラグ関係が見出せなくなった点だけである。2年ぐらいの期間を取ると、残業規制と配置転換は同じ期間に実施されるためと考えられる。その他では、残業規制から出向、配置転換から出向というラグが見出された。残業規制、出向、配置転換から希望退職募集にはラグを持っての実施傾向は見出せなかった。パート比率や派遣比率に関して有意なケースはなくなっている。

5 おわりに

この論文では、希望退職募集、非正規比率、賃金体系の変化などが正規雇用にどのような影響を与えているか、希望退職募集、賃金体系の変化などが雇用の過剰感にどのような影響を与えているか、雇用調整手段間にラグ構造は見られるのかという3つのことを確かめようとした。データとしては、1998年日本労働研究機構『リストラの実施に関する調査』の個表を使用している。

推定により、次のような結果が得られた。

1. 前期の希望退職の募集は、むしろ今期の雇用の伸びを抑え、大きな雇用削減を進める傾向があった。賃金に関する雇用調整や体系の変化に関しては、前期の賃金等の削減が今期の雇用の大きな削減を促進していた。パート比率の大きさは、雇用の伸びを促進する傾向はあったが、大きな削減を阻止する働きは見出せなかった。長期雇用に関する考え方では、長期雇用の維持が困難と考える企業のほうが大きな雇用削減を進める傾向があった。
2. 前期の希望退職の実施は、全正規雇用者、30歳代、40歳代の正規雇用者に関して雇用過剰感を残しているが、部門別にはこれといって有意な効果は見られず、雇用過剰感を減らしている部門、年代層もなかった。希望退職の実施により必ずしも雇用の最適点に達しておらず、中堅クラスの年齢層では雇用の抱え込みをしている。前期に下請け・外注を削減した企業では、雇用過剰感を感じるケースが多い。長期雇用の維持が困難と考え

ている企業は、雇用過剰感を感じている割合が高い。非正規比率や業績給化も有意なケースが見受けられた。

3. 残業規制から出向、配置転換から出向に対してラグを持って実施される傾向が見出されたが、希望退職に関してはラグ構造をもつ雇用調整手段は見つからなかった。

* この論文は、雇用・能力開発機構および財団法人関西社会経済研究所『雇用と失業に関する調査研究報告書』（平成15年）の論文を書きなおしたものである。

参 考 文 献

- Kanemoto, Y. and B. MacLeod (1989) "Optimal Labor Contracts with Non-contractible Human Capital," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 3, pp. 385-402.
- 厚生労働省 (2002) 『平成14年版労働経済白書』日本労働研究機構。
- 駿河輝和 (1991) 「銀行業のコンピュータ化の雇用への影響」『日本労働研究雑誌』No. 380, pp. 28-38 (日本労働研究機構編『技術革新』リーディングス日本の労働第11巻, 1999年, pp. 91-103に再録)。
- 駿河輝和 (1997) 「日本企業の雇用調整—企業利益と解雇」中馬・駿河編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, 第1章, pp. 13-46。
- 駿河輝和 (2002a) 「銀行業の経済環境変化と雇用」大阪府立大学『経済研究』第47巻第3号, pp. 1-20。
- 駿河輝和 (2002b) 「論点整理；解雇の経験則は今もあてはまるか」『日本労働研究雑誌』No. 501, pp. 54-56。
- 駿河輝和 (2002c) 「希望退職の募集と回避手段」玄田・中田編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社, 第5章, pp. 103-123。
- 中馬宏之・樋口美雄 (1995) 「経済環境の変化と長期雇用システム」猪木・樋口編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社, 第1章, pp. 23-56。
- 樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社。
- 宮本大・中田喜文 (2002) 「正規従業員の雇用削減と非正規労働の増加：1990年代の大型小売業を対象に」玄田・中田編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社, 第4章, pp. 81-102。
- 労務行政研究所 (2002) 「雇用調整の現状と動向」『労政時報』第3523号, pp. 2-16。

付表 記述統計

	サンプル数	平均	標準偏差	最小値	最大値
パート比率(当期)	592	0.284	1.021	0	20.889
派遣比率(当期)	592	0.048	0.416	0	9.271
希望退職(1期前)	663	0.059	0.235	0	1
賃金等の削減(1期前)	663	0.051	0.221	0	1
賃金等以外の労働費用の削減(1期前)	663	0.092	0.289	0	1
福利厚生費の削減(1期前)	663	0.107	0.309	0	1
下請け、外注の削減(1期前)	663	0.095	0.293	0	1
残業規制	663	0.294	0.456	0	1
残業規制(1期前)	663	0.262	0.440	0	1
配置転換	663	0.321	0.467	0	1
配置転換(1期前)	663	0.261	0.439	0	1
出向	663	0.243	0.429	0	1
出向(1期前)	663	0.220	0.415	0	1
賃金体系の業績給能力給化	663	0.288	0.453	0	1
年俸制の導入	663	0.097	0.296	0	1
リストラ(1期前)	663	0.187	0.390	0	1
長期雇用維持	652	0.607	0.489	0	1
従来よりは調整	652	0.256	0.437	0	1
維持困難	652	0.115	0.319	0	1
慣行なし	652	0.021	0.145	0	1
50歳以上比率	589	0.193	0.151	0	1