

《論 文》

ある企業グループに属する個別企業の雇用調整分析：

正規従業員の雇用ストックとフローの関係

宮 本 大

Empirical Analysis on Labour Force Adjustment of a firm in the Corporate Group:

Relationship between Stock and Flow of regular employees

DAI MIYAMOTO

キーワード

雇用調整分析 (Empirical Analysis on Labour Force Adjustment), 雇用ストックとフロー (Stock and Flow Data of employment), 企業グループ (Corporate Group)

I はじめに

本研究は、企業レベルの雇用フローデータを利用し、雇用ストックと入職・離職フローの関係の検討を通じて、企業の雇用調整行動の一面を浮き彫りにすることを第一の目的とする。また、このデータは、ある企業グループに属する企業群を対象としているという特性をもつことから、企業グループという枠組みが個別企業の雇用調整行動にどのような影響を及ぼしているのかについても併せて検証する。

これまで日本企業の雇用調整行動は主に雇用ストックの視点から部分調整モデルによる研究が数多くなされてきた。ここでは通常、企業が雇用ストックを調整する場合、調整費用（時間）が生じ、生産需要や生産要素価格などの変動に対し、即座に最適な雇用ストックを達成することができないことが想定されている。これらの研究からは、産業、企業ガバナンス、労働組合の有無、非正規従業員の増加などの要因によって企業の調整が影響を受け、さらに、近年、その調整の速度が上昇しているなど非常に幅広い知見が示されてきた¹⁾。

しかし2000年ごろから事業所・企業レベルの雇用フロー情報を用いた研究が行われ、入職と離職の違いを識別したより詳細な企業の雇用調

整メカニズムが明らかにされつつある²⁾。こうしたフローデータを取り扱う研究が行われるようになったのは、ひとつには次のような背景からである。従来の日本企業では主として定年退職など慣行や就業規則によって離職の大部分が決定されていたため、企業が最適雇用ストックを達成するのに必要とされる意思決定の中心は入職フローに関するものであった。つまり企業の雇用調整はストックの変動をみれば、ある程度、入職（採用）に関する意思決定を読み取ることができたのである。しかし希望退職や早期退職を実施する企業が少なくない今日では、最適雇用ストックへの調整には企業の離職に関する意思決定も重要な意味をもつようになっている。したがって企業の雇用調整にはストックのみならずフロー面からも、そのメカニズムを理解することが必要となり、そこにフローデータによる研究を行う意義がある。

ただし、こうしたフローデータによる研究は個別企業の雇用調整を検証するという点において若干の問題が残る。それは、データ入手の制約から多くの研究に利用されるフローデータは、事業所レベルであることが多く、企業の生産需要などのデータを加味することが難しいため、企業の活動状況と雇用調整の関係を検証するには十分とはいえない面があった。また、そうした困難に対処するために、いくつかの研究

では個別企業の各年度の雇用ストックデータを利用して、年度間格差を雇用フローとして使うなどの工夫が行われてきた。しかし、そうしたデータ加工では企業の雇用ストックの純変化の検討に留まり、雇用フローとしては不十分である。こうした点を考慮して、本研究では独自の調査によって雇用フローデータを収集した。特に、正規従業員に関して9年間にわたり、その雇用ストックおよび入職・離職フローに関する情報を個別企業レベルで完全に把握でき、この点において従来の研究よりも優位性がある。

次に、本研究のもう一つの特徴である企業グループの枠組みからのアプローチについては、もちろんデータ特性が、そうした特徴をもつために本研究で取り上げるという部分もある。しかし、それ以上に、これまでの雇用ストック情報を用いた先行研究において個別企業の雇用調整には企業グループという要因が様々な形で影響を与えることが強く示唆されている。たとえば、中田・竹廣(2000)やNakata and Takehiro(2001)では、親会社の雇用調整における子会社の役割が検討され、親会社は企業グループにおける取引や労働移動に大きな裁量を持ち、グループ内企業の労働力調整に影響を与えていることを指摘した。またHildreth and Ohtake(1998)は雇用短期調整が工場レベルで重要な役割を果たしていることを示した。実は、この雇用短期調整は応援や出向・転籍といった主として企業グループ内での企業間労働移動であり、企業グループという枠組みの重要性を示唆する³⁾。それゆえ、本研究のフロー情報を用いた分析においても企業グループという枠組みが、どのような影響を示すのかという点は非常に興味深い。

この項の最後に、本研究の構成を以下に示そう。次節では、本研究における分析の方向性を提示する。Ⅲ節では、データによる分析を行う。まず利用するデータについて説明し、雇用ストックおよびフロー変数の経年的な推移を概観する。続いてⅣ節では、先節までの説明を踏まえ重回帰分析を行い、結果を提示する。最後

に得られた知見とその解釈を示すとともに、今後の課題を述べ結語とする。

Ⅱ 本研究の方向性

近年、事業所もしくは企業レベルの雇用フロー情報を用いた研究が積極的に行われている。いわゆる雇用創出・喪失の研究である。これらの研究ではマクロの問題、主として失業に対して雇用創出・喪失がどのような影響を及ぼすのかという点に注目しているが点が、その検討プロセスにおいて個別企業の雇用調整メカニズムが明らかにされてきた。本研究で使用する雇用フローデータは、それら研究で利用された指標とは厳密には異なるものの、各指標間の関係性は非常に高い⁴⁾。それゆえ雇用創出・喪失の研究によって明らかにされた知見を提示することは、本研究の分析結果との整合性や信頼性を判断するうえで有益であろう。

では事業所レベルの主要な分析結果からみていこう⁵⁾。事業所の規模が小さいほど雇用創出、喪失率はともに大きくなるという関係が示され、規模の影響が確認されている。また事業所の産業別では、雇用創出率が最も高い産業は建設業で5.5%、一方、最も低い産業は電気・ガス・熱供給・水道業で2.1%であった。同様に喪失率では、高い産業は建設業の4.8%、低いのは電気・ガス・熱供給・水道業の1.9%と、それぞれの指標において産業間でかなりの違いが見られた⁶⁾。そのほかマクロの景気と創出・喪失率との関連が検討され、雇用創出は景気変動に対して順相関、一方、雇用喪失は逆相関の関係をもつが、雇用喪失よりも雇用創出のほうが景気変動に対して感応的であることが示されている。次に、企業レベルの結果をみると、産業や企業規模は事業所レベルの研究結果と同様であり、また活動年数の若い企業のほうが雇用創出率・喪失率ともに高いとの結果を得るなど、さまざまな要因が事業所および企業レベルの雇用の在り方に影響を及ぼしていることが明らかにされている⁷⁾。こうした分析結果は、本研究が

行う個別企業の完全なフローデータによる分析からも得られるのであろうか、それとも異なる結果が現れるのであろうか。

またこうした観点以外に、本研究では独自の視点として企業グループの枠組の影響にも注目する。では、本研究で取り扱う企業グループに関する要因について具体的に説明しよう。本研究の分析対象となる企業グループとは、ある消費財としての最終製品を市場に供給する「親会社」が存在し、その最終消費財を生産するプロセス、つまり部品や機械設備の取引関係によって結合される企業によって構成されている。本研究では、こうした企業グループの要因として以下の3点を取り上げる。一つは、企業グループ内の取引関係についてである。すべての企業は同じような取引関係をもっている訳ではなく、当然、親会社と直接取引する企業もあれば、しない企業も存在する。つまりグループ内企業には、親会社を基準に取引関係に濃淡があることになる。たとえば、親会社との取引関係が強い企業の場合、転籍や出向などで親会社から人材を引き受ける、もしくは引き抜かれるなど雇用調整における意思決定の幅が相対的に狭くなる可能性がある。二つ目は、企業グループ内での資本関係である。一般的に企業グループは株式の所有による結びつきを連想しがちであるが、必ずしも親会社やグループ企業間で株式の持合が行われている訳ではない。取引関係でも同様であるが、こうした資本関係は労働供給者や既存従業員に対して企業の知名度や信頼性を高め、入職希望者の増加や離職者の抑制など雇用フローに影響を及ぼす可能性が考えられる。ここでの資本関係の指標は企業グループ内での株式の持ち合い関係の有無を利用する。そして、三つ目として、グループ内の情報共有である。本研究の企業グループでは、親会社を中心にグループ内の企業構成がいくつかのカテゴリに分類されている。この分類は、企業グループ内での技術情報のやり取りを含む人材交流の深さや意見伝達の範囲などの情報を共有する程度がカテゴリ別に決められている。本研究では

情報共有量の多い順に「主要企業」、「中堅企業」、そして残りを「その他企業」とし、情報共有指標として取り扱う。

Ⅲ データからみた雇用フローの実態

1 データの特徴

まず本研究で使用するデータについて説明する。分析データは、ある日本の製造企業グループに属する企業を対象にアンケート調査を行い、収集したものである。アンケート調査は、親会社であるA社ブランドの最終製品を製造するプロセスにおいて結びつくグループ製造企業106社（国内企業のみ）を対象として実施され、各企業の労務担当部門へ回答を依頼した。アンケート調査は過去2回に渡って行われ、第一回の実施時期は2000年10月から12月、回答企業数は74社（回収率70%）、また第二回は2004年1月から2月に行い、回答企業数は54社（回収率50.9%）であった。

このグループ企業の業種は、親会社の最終製品を製造する企業（以下、組立企業、親会社はここに分類される）、その部品を製造・供給する企業（部品企業）、これらの企業が製造する際に使用する設備機械の製造・保守を行う企業（設備機械企業）、そして製品輸送などの非製造業企業（その他企業）に分けられる。

ここで直近の2004年調査結果から対象企業の特徴を見ていこう（表1参照）。親会社を除く53社を業種別に分けて示した。業種分布は、組立6社（13.0%）、部品43社（79.6%）、設備機械3社（5.6%）、そしてその他1社（1.9%）であった⁸⁾。次に、雇用や業績の状況を見ると、業種計を100とした場合、正規従業員数は組立、部品、設備機械がそれぞれ308.5、77.9、32.3と業種によって企業規模が大きく異なり、他の指数も概ねこの正規従業員規模に沿った格差が見られた。また親会社とグループ企業平均では、その差が極めて大きいことが確認できる。

最後に、企業グループ要因の変数について見ていこう。親会社と直接取引関係のある企業割

表 1. 基本統計：2004年調査データ

	業種計	組立	部品	設備機械	その他	親会社
正規従業員 規模別企業割合(%*)						
1～99人	1.9	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
100～499人	30.2	0.0	34.9	33.3	0.0	0.0
500～999人	24.5	16.7	23.3	66.7	0.0	0.0
1000人～	43.4	83.3	41.9	0.0	0.0	100.0
企業数(実数)	53	6	43	3	1	1
指数(業種計=100)						
正規従業員数	100.0	308.5	77.9	32.3	2.2	3,988.0
売上高	100.0	418.6	63.5	19.3	0.9	8,952.9
経常利益	100.0	351.2	72.8	12.2	-0.6	22,007.8
労務費用	100.0	355.3	74.8	26.6	1.5	5,540.6
非正規従業員数	100.0	297.0	82.4	24.3	4.0	1,981.7
経常利益／売上高(%)	3.6	3.0	4.1	2.3	-2.5	8.7
労務費用／売上高(%)	14.2	12.0	16.7	19.5	25.0	8.8
企業グループ要因(%*)						
直接取引関係	77.4	83.3	69.8	100.0	100.0	-
資本関係無し	32.1	0.0	30.2	100.0	0.0	-
情報共有・主要	5.7	33.3	4.7	0.0	0.0	-
情報共有・中堅	24.5	33.3	23.3	0.0	100.0	-

注) 業種計は、親会社を除く。

指数および経常利益率、労務費用率の数値は1999年～2002年の4カ年の個別企業の平均値を算出し、さらに業種別で平均した値である。%*は企業数に占める割合を意味する。

合は77.4%であり、相対的に部品企業の割合(69.8%)が低い数値を示した。また資本関係のない企業割合は32.1%、特に設備機械は全ての企業が資本関係を持たない。さらに情報共有について、主要企業は全体の5.7%(すべて1,000人以上規模)、中堅企業は24.5%であった。

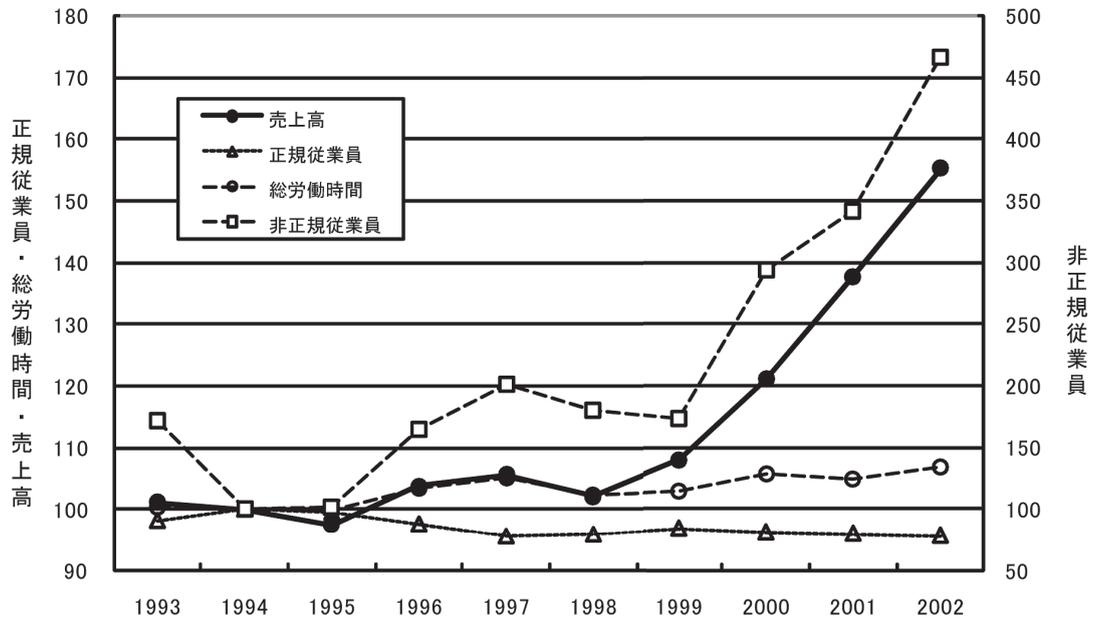
2 労働力変数の推移

ここで企業グループの業績と労働力変数の推移を見ていこう。図1に示した指標として、業績は実質売上高、そして労働力変数は正規従業員、非正規従業員および総労働時間である。ただし親会社とグループ企業では、その業績や雇用者数など大きく異なるため、合わせてデータを扱うことによる偏りを考慮し、親会社のデー

タは含まない。また、この時系列データは2000年と2004年に実施した2つの調査から得たデータが連結可能な37社を対象とし、期間は1993年から2002年の10年間である。

まず売上高の推移からみると、バブル経済崩壊後、1995年、1998年に前年比減となるが、この10年は前半に停滞したものの、後半には大きく成長するという特徴がみられた。次に正規従業員の推移をみると、売上高の推移とは対照的に、バブル経済崩壊後の1994年にピークへと達したあと、順次減少傾向を示している。一方、非正規従業員の推移は、概ね売上高に沿って推移し、また総労働時間も非正規従業員ほど明確ではないが売上高の動きに連動している傾向が見られる。こうした連動性は相関係数からも確

図1. 業績および労働力変数の推移 (1994=100)



認でき、売上高は、正規従業員と相対的に弱いものの負の相関 (-0.57) が、また非正規および労働時間とは強い正の相関 (それぞれ0.97, 0.79) が計測された。さらに正規従業員では、非正規および総労働時間との間に、それぞれ強い負の相関 (それぞれ-0.70, -0.86) が確認できた。

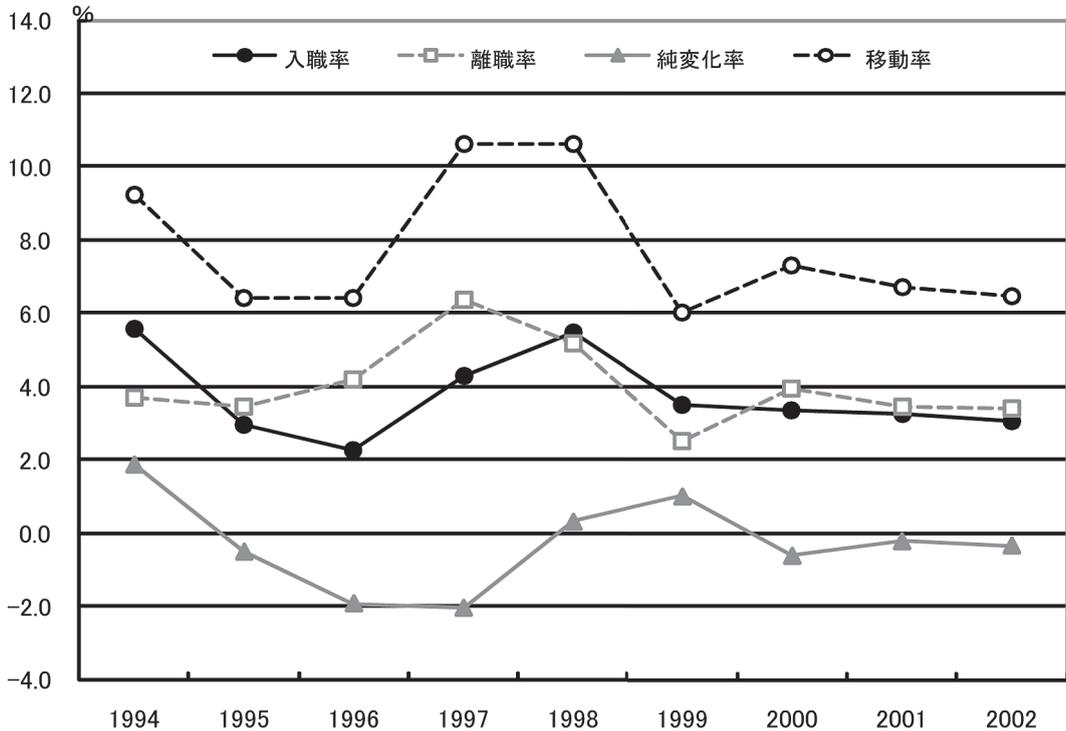
このように集計値の時系列的な推移を見る限り、この企業グループの労働力は生産変動に対して正規従業員は非感応的で、もっぱら非正規と労働時間によって調整されているようにみえる。また正規従業員は非正規や労働時間によって代替されていることも示唆される。ただし、ここでの相関係数は単相関であることから各変数間に共通な変数の影響を取り除けていない。とりわけ生産需要 (売上高) と正規従業員数 (労働需要) が負の関係をもつという結果については、一般的な経済学の理論と整合的ではなく、より詳細な検証が必要であろう。

次に、正規従業員フローの推移を見てみよう。フロー変数は以下の4つである。まず入職者数および離職者数は、その年度内に当該企業

に入職および離職した正規従業員数である。入職者数と離職者数の差は、当該企業の正規従業員ストックの増減となり、これを純変化数、また入職者数と離職者数の和は、当該企業を通じて企業間移動を行った正規従業員総数を意味し、これを移動者数とする。図2では、これらの指標を正規従業員数で除した比率を示した。

まず入・離職率からみると、それぞれ1997年、1998年で比率が高く、同じような推移傾向を示している。また比率は、ともに概ね2.0~6.0%の間であった。この正規従業員の入・離職は互いに相殺され、正規従業員ストックの純変化率は0近傍に集中する一方、移動の推移は6.0~10%と相対的に高い数値を示した。この図より、たとえば1998年では、純変化率が0.3%と正規従業員はほとんど移動していないように見えるが、実際に移動した正規従業員の割合は10.6%と1割を超えていた。また1999年では、純変化率が1.0%と前年よりも高い値ではあるが、移動率は6%と低くなっていることが確認できる。つまり、実際の人の動きが把握できるフローデータからみると、ストック調整

図2. 正規従業員フロー変数の推移



分析において純変化率が低い場合、調整コストが低いとする想定は必ずしも正しいとは限らないといえる。この事実からも企業の雇用調整メカニズムを理解するにはフロー情報の利用が必要であることが指摘できよう。

IV 重回帰分析による検討

1 重回帰分析の基本情報

この節ではⅢ節までの議論を踏まえて重回帰分析を行い、結果を提示する。最初に、具体的な分析の構成から説明しよう。

本研究では2種類の推定を実施する。一つは、産業や個別企業に特有な要因の影響を排除することが可能なパネルデータによる推定を行う。特に、売上高と正規従業員雇用指標との間に負の相関が示されるなど単相関による考察では、一般的な経済学の理論的帰結とは整合的ではなかった。したがって、より詳細な変数間関

係を考察するため、正規従業員調整と深い関係があると考えられる非正規従業員数と総労働時間数を考慮して分析を行う。

このパネルデータ推定における具体的な変数は、被説明変数として、移動者数、入職者数、離職者数および正規従業員数それぞれの対数値と、図2で利用した移動率、純変化率、入職率および離職率、合わせて8つの指標を採用する。また説明変数は、個別企業の生産需要の変数として売上高、他の雇用調整手段との関係を見るための変数として総労働時間および非正規従業員数を用い、被説明変数に応じて、対数値と変化率を使い分けた。ただし、正規従業員の変動は生産変動に対してラグをもつことが知られていることから、売上高は1期前の数値を利用する。

次に、二つ目の分析として、Ⅱ節での議論における企業属性・状況の効果を検証するために、プールデータによる推定を行う。まず被説

明変数は、正規従業員の純変化率、移動率、入職率そして離職率の4つである。また説明変数は、売上高（1期前）、総労働時間そして非正規従業員のそれぞれ変化率を利用するほか、業種ダミー（基準は組立企業）、企業規模ダミー（基準は正規従業員数1,000人以下）、そして企業の活動年数ダミー（活動年数30年以上）を入れ、先行研究の結果と比較する。さらに、企業グループの要因は取引関係変数として、親会社との直接取引のある企業のダミー変数（直接取引ダミー）、資本関係変数として、資本関係のない企業（資本関係無しダミー）、そしてグループ内の情報共有変数として、中堅企業ダミーおよびその他企業ダミーを採用する。

重回帰分析には、1994年から2002年の9年間のデータを利用し、企業数にして49社、サンプルサイズにして362サンプルである。

2 重回帰分析の結果

回帰分析の主要な結果について、パネルデータによる推定結果から見ていこう（表2参照⁹⁾。まず正規従業員数に対する効果から見ると、売上高は正の効果を示し、生産需要の増加が正規従業員数の増加に寄与している。また売上高は正規従業員の純変化率に対しても正の効果を示した。これらの結果は、一般的な経済学の理論によって導出される生産需要と労働需要の正の関係と整合的であり、単相関による負の関係は他の要因の影響を受けた見せかけの関係であったと考えられる。次に、総労働時間および非正規従業員は、ともに正規従業員に対して負の効果を示した。このことから、この企業グループにおいて、この時期に生産需要が増加したにもかかわらず正規従業員ストックが減少したのは、生産需要の増加から派生する労働需要の増加はもっぱら非正規および総労働時間の増加で賄われ、さらにはそれらの需要は従来の正規従業員の需要をも代替するほど力強いものであったと考えられる。

では、このような正規従業員ストックの変動の裏で、なにが起こっていたのであろうか。ま

ず売上高の効果からみていくと、入職者数および入職率に対して正の効果が示された一方、離職変数（離職者数および離職率）に対する効果は検出されなかった。つまり、生産需要の変動が生じた場合、本研究の対象企業では、入職フローによる調整は行われているが、変動に関係した形での離職フロー調整は行われていない。この期間、多くの日本企業がバブル経済崩壊以降の極めて厳しい経営環境にあったにもかかわらず、本研究の対象企業の業績は、比較的大きな低迷はなく、むしろ安定・成長傾向が示されている。それゆえ離職は主として定年であり、希望退職や早期退職など企業が離職フローをコントロールする手段はほとんど実施されていないことが結果に反映されているものといえよう。ただし、この売上高の変動の結果を景気変動に関する先行研究の知見と関係づけて考えてみると、雇用創出（入職）は景気に対して順相関かつ感応的であるが、雇用喪失（離職）は影響が小さく安定的とする結果と整合的であり、先行研究を含め、この一連の結果は、生産変動に対する個別企業のフロー調整における非対称性が関係していると考えられる。

続いて非正規従業員と総労働時間の影響について、非正規従業員はストック変数に対して負の効果を示し、また総労働時間は、純変化率および入職率に対して負の効果を示した。総労働時間の増加率が高い企業ほど入職率が低く抑えられ、その結果、正規従業員の純変化率も抑えられていた。このことから当該企業グループでは、特に総労働時間が正規従業員調整の代替手段として位置づけられていたと考えられる。

次に、プールデータによる推定結果を見ていこう（表2参照）。まず生産変動（売上高）の効果から見ると、入職率は売上高の変動に対して正の効果をもつ一方、離職率は統計的に有意とならなかった。続いて、総労働時間は、純変化率および入職率に対して負の効果をもつが、非正規従業員は統計的に有意とはならなかった。これらの結果は、先のパネルデータによる推定結果と概ね同様のものといっていよいであろう。

表2. パネルデータによる重回帰分析の結果

表A. 説明変数は実数値		正規従業員数		移動者数		入職者数		離職者数			
被説明変数	係数値	t 値	係数値	t 値	係数値	t 値	係数値	t 値	係数値		
売上高 (1期前)	0.146	***	3.70	0.541	*	1.81	1.195	***	2.81	0.063	0.17
総労働時間	-0.512	***	-3.63	1.554		1.46	-0.956		-1.64	0.849	0.63
非正規従業員	-0.019	***	-2.85	0.013		0.26	-0.035		-1.49	0.083	1.31

サンプルサイズ	362		362		362		362		362		
残差平方和	1.29			73.89			141.12			116.25	
調整済決定係数	0.997			0.833			0.705			0.763	
注: 変数は、すべて対数値。有意水準は、***1%、**5%、*10% (有意性は、以下の推定結果表も同じ)											
表B. 説明変数は変化率		純変化率		移動率		入職率		離職率			
被説明変数	係数値	t 値	係数値	t 値	係数値	t 値	係数値	t 値	係数値		
売上高 (1期前) 変化率	0.019	*	1.70	0.018		0.66	0.022	*	1.72	-0.005	-0.28
総労働時間 変化率	-0.099	*	-1.86	0.008		0.10	-0.025	*	-1.73	0.033	0.62
非正規従業員 変化率	-0.021		-1.60	-0.004		-0.38	-0.008		-1.64	0.000	-0.44

サンプルサイズ	362		362		362		362		362		
残差平方和	4370.27			8259.61			2021.52			3790.54	
調整済決定係数	0.182			0.218			0.382			0.080	

表3. プールデータによる重回帰分析の結果

説明変数	被説明変数		純変化率		移動率		入職率		離職率	
	係数値	t 値	係数値	t 値	係数値	t 値	係数値	t 値	係数値	t 値
売上高(1期前)変化率	0.034 *	1.70	0.021	0.78	0.304 **	2.03	-0.009	-0.54		
総労働時間変化率	-0.095 *	-1.78	-0.010	-0.14	-0.039 *	1.67	0.028	0.60		
非正規従業員変化率	-0.004	-0.56	-0.007	-0.69	-0.005	-0.91	-0.002	-0.30		
部品製造D	0.881	1.23	0.817	0.83	0.667	1.22	0.150	0.24		
その他業種D	0.406	0.41	-1.366	-1.00	-0.638	-0.85	-0.728	-0.84		
正規従業員規模1,000人以上D	-0.533	-1.56	-2.580 **	-2.50	-1.493 ***	-2.62	-1.087 *	-1.67		
活動年数30年未満D	2.896 ***	3.23	-0.277	-0.22	0.961	1.40	-1.237	-1.57		
直接取引D	2.342 **	1.99	-2.721 *	-1.67	-0.414	-0.46	-2.307 **	-2.24		
資本関係無しD	-0.728 *	-1.82	-0.269	-0.27	-0.680 *	-1.86	0.410	0.66		
中堅企業D	-1.369 *	-1.75	2.648 **	2.26	1.754 **	1.99	1.894 **	2.56		
その他企業D	-0.976 *	-1.72	2.366 **	1.98	1.228 *	1.70	1.638 *	1.79		
サンプルサイズ	362		362		362		362			
残差平方和	5683.38		10883.30		3328.71		4358.43			
調整済決定係数	0.112		0.171		0.194		0.122			

注) Dはダミー変数を示す。

では個別企業の属性効果を見ていこう。企業規模については、正規従業員1,000人以上規模ダミーは、移動率、入職率および離職率に対して負の効果をもつ。また活動年数が30年未満の企業では、純変化率が高いことが確認できる。こうした企業規模や活動年数（社齢）効果は、企業が大きくなるにつれ、また企業経験の蓄積によって企業行動に安定性が増していく適応・学習プロセスであると解釈でき、先行研究において指摘されている¹⁰⁾。ただし業種間の差異は検出されなかった。この点については、より詳細な検討が必要であるが、本研究の対象企業は、日本標準産業分類による3桁分類まででは同一産業内に属することになる。つまり本研究の産業分類は相対的に差異が小さいために産業間効果を検出できなかったものと考えられることができる。

最後に、企業グループ要因をみていこう。まず取引関係について、親会社との直接取引は純変化率に対して正の効果をもつ。また移動率および離職率に対して負の効果を示した。これは、親会社と取引関係がある企業では、そうでない企業に比べ、離職が抑えられることによって移動率が低下し、その結果として正規従業員ストックが増加するからであろう。また資本関係について、資本関係のない企業はそうでない企業に比べ、入職率が低く、それが純変化率の低さに寄与していた。最後に、情報共有について、効果の大小が若干異なるが、中堅・その他企業では同様の符号結果が示された。具体的には、純変化率に対しては負の効果をもつ。また移動率、入職率および離職率に対しては正の効果もそれぞれ示された。これは入職、離職フローが共に大きくなるために移動フローが大きくなる一方で、入職と離職フローはそれぞれ相殺され、結局、正規従業員ストックの純変化率が低くなると思われる。つまり中堅・その他企業の正規従業員ストックは一見、変化していなくとも、その裏側で相対的に大きな人材の入れ替わりが生じていることになる。こうした企業グループの要因の結果については次節でさらなる解釈を

加える。

V まとめ

本研究では、正規従業員の雇用フローデータを利用して、企業が正規従業員ストックを調整する際、その入職もしくは離職フローをどのようにコントロールするのか、また企業グループ要因が個別企業のそうした雇用調整に、どのような影響を及ぼしているのかという点を検討してきた。ここでは分析によって得られた知見、それに対する解釈、そして残された課題を述べる。

主要な知見は以下の通りである。まず雇用ストックがほとんど変動していない場合でも、フロー変数でみると、かなりの割合の正規従業員が移動していることが確認できた。これは企業の雇用調整費用という点から、雇用ストックが変動せず一見、雇用の調整費用がほとんど発生していないようにみえる裏側で、実際にはかなりのフロー調整が行われ、それに伴い費用が発生しているであろうことを予測させるものである。したがって調整費用などの分析を行う場合、厳密には、こうしたフロー規模、もしくはそれに関連する指標を考慮する必要がある。

次に、個別企業の正規従業員の調整について、正規従業員ストックは生産需要と正の関係をもつ一方、総労働時間、非正規従業員とは負の関係をもつ。この企業グループにおける非正規従業員や総労働時間の増加は、生産需要の増加から派生する労働需要の増加をカバーし、さらには正規従業員の雇用まで代替するレベルに達していた。また正規従業員フローは、非正規従業員との間に統計的に有意となる明確な関係は検出されなかった一方で、総労働時間とは負の関係が検出され、残業調整といった総労働時間の調整と、採用の増減といった入職フローによる調整を代替的に活用していた。こうした結果は、新規に仕事が増えた場合、正規従業員を担当部署に増員するのではなく、既存の従業員の残業増加で対処するなど、可能な限り調整コ

ストがかからない方法が優先された近年の企業対応と整合的である。

続いて、企業グループ要因について、企業グループ内で資本関係をもつ企業は入職率が高く、また親会社と直接取引を行っている企業は離職率が低いという結果が得られた。これらの結果は、詳細な検討を要するが、当該企業グループの一員であるという明示的な指標は、その企業の信頼度や将来に対する安心感のシグナルとして雇用者や求職者に受け取られ、また知名度の上昇と相まって、入職の増加や離職の抑制に繋がっている可能性を否定するものではない。また企業グループ内の情報共有について、中堅・その他企業という相対的に情報共有量が少ない企業ほど正規従業員の純変化率が小さい裏で、入職、離職によって移動する正規従業員の比率が大きいことが示された。

この企業グループでは労働力調整を目的とした企業間労働移動が実施されていた。また、こうした移動は、その多くが中堅・その他企業から主要企業への流れであった。つまり、本研究の結果と、この実態に沿って考えれば、この企業グループでは、労働需要の高まりに対し、主要企業は労働時間や非正規従業員による労働力増強のほかに、企業グループ内の企業間労働移動によって労働力を調整できるが、一方の中堅・その他企業はグループ内の別企業からの人材受け入れという手段を持ち合わせていない。その結果、中堅・その他企業では主要企業などに正規従業員が移動し、離職率が高まる一方で、生じた不足分を外部から調達する必要があるが、入職率が相対的に高くなるという状況が生じていることが示唆される。

最後に本研究に残されている多くの課題の中からいくつかを述べ、結語とする。本研究では持てる情報から個別企業の雇用調整の実態をまずは明らかにすることに主眼が置かれていた。それゆえ、理論的展開から推計モデルが構築された訳ではなく、極めてアドホックな分析に終始している。したがって本研究の次なる展開としては、分析結果によって明らかにされた雇用

フローデータを含めた個別企業の雇用メカニズムが、どのような理論モデルが適切かを検討する作業が残されている。その際の理論展開としては、企業グループ内労働移動を含めた包括的な検討が必要であることは言うまでもない。また本研究では、企業グループの特性として情報共有の在り方を利用しているものの、この指標が雇用調整メカニズムにおいてどのような意味を持つのか十分に理解できていない。なぜ情報共有程度の低い企業から高い企業へ、人の流れができるのであろうかという点などを併せて説明する必要がある。さらにフローデータによる分析の重要性や意義の高まりは、近年の企業の入・離職フローの調整手段が顕著になってきたからと本文中で指摘しているが、本研究の対象企業群では積極的な離職フローへの関与が行われていたとは言い難い。積極的な離職フロー調整を実施しているような企業を対象に加えて分析を行う必要もあろう。分析に必要な情報入手の制約はあるが、これらは今後の検討課題である。

注

* 本研究は基盤研究 (C)「包括的な企業統治と賃金分配システムの変容との関係についての実証的研究 (研究課題番号: 20530371)」の科研費から助成を受けたものである。

- 1) 部分調整モデルによる研究の一例を挙げると、村松 (1983)、阿部 (1997, 1999)、駿河 (1997)、野田 (1998)、樋口 (2001)、宮本・中田 (2002) など。
- 2) 太田 (1997)、玄田 (1999)、樋口・新保 (1999)、照山・玄田 (2002)、照山 (2002) など。
- 3) そのほか、企業グループ雇用に関連した研究として、日本企業に特有な出向 (転籍を含む) を研究対象とした企業間労働移動の検証が行われている。特に永野による一連の研究は、出向を4つのタイプに分類し、それぞれのタイプの特徴と実施する際の問題点などを実証的に検証している (例えば、永野 (1989, 1995, 1997, 2000) など)。さらに、稲上 (2003) は、個別企業に対するインタビュー調査より、日本企業の出向慣行の初期段階から近年までの出向の歴史的展開を示し、出向による企業グループ内労働移動に関する多くの知見を提供してきた。しかし、これらは研究の対象が出向の機能を明らかにすることに集中しているため、企

- 業グループという要因が、個別企業の雇用調整行動に及ぼす影響についての情報の一部分をカバーするに留まる。
- 4) 玄田 (1999) によると、雇用創出および喪失の定義は、「t時点の雇用創出(喪失)は、t-1時点からt時点にかけて雇用者が拡大(減少)したか、もしくは新設された(閉鎖された)事業所における雇用者数の増加(減少)である。」とある、また雇用創出(喪失)率は既雇用者数に対する雇用創出(喪失)の比率、さらに雇用再配分(率)は「雇用創出と雇用喪失の絶対値の和(既存雇用者に対する比率)」である。したがって、それぞれの指標は個別企業を対象にしているのではなく、マクロの集計値であることに注意する必要がある。
 - 5) この段落は、先行研究をまとめている玄田(2004)の議論を参考にしている。規模効果については、この説明を現時点における一応の帰結とするが、そこには統計的な誤謬が含まれる可能性があり、更なる検討が必要であると指摘されている。
 - 6) これらの数値は1989-2000年の年平均水準である。詳しくは玄田(2004) p17表 1-2を参照。また雇用再配分率では、さらに大きな産業別の違いが確認できる。
 - 7) このほか、海外進出している企業では、国内雇用を減少させる企業が多く、雇用創出率の差が寄与する一方、海外子会社が成長している企業では、国内雇用が増加する傾向が見られ、部分的には海外と国内の雇用は補完的な関係にある。さらに製造業では、海外子会社の従業員数の伸びは国内雇用を減らし、研究開発に熱心な企業は国内雇用の減少幅が抑制されているといった広範な知見が示されている。この企業レベルの結果についての詳細は樋口・新保(1999)を参照せよ。
 - 8) 調査対象106社の業種分布は、組立8.5、部品72.6、設備機械9.4、その他9.4%であり、調査回答企業では、組立および部品企業の比重が高くなっている。
 - 9) ここでの推定結果は、ハウスマン検定より固定効果モデルを採用している。
 - 10) 桑原(1987)。
- 参考文献**
- 阿部正浩(1997)、「個別企業の雇用調整」『国際化の進展と労働市場』雇用促進事業団・統計研究会、pp.32-49
- 阿部正浩(1999)、「企業ガバナンス構造と雇用削減意思決定—企業財務データを利用した実証分析」『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社、pp.75-102.
- 稲上毅(2003)、『企業グループ経営と出向転籍慣行』東京大学出版会。
- 太田聡一(1997)、「フローアプローチによる労働市場の分析」『経済科学』Vol.44(4) pp.121-133.
- 桑原靖夫(1987)、「産業・企業の盛衰と雇用—雇用分析への新たな視角」『日本労働協会雑誌』No.337, pp.2-11.
- 玄田有史(1999)、「雇用創出と雇用喪失」『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社、pp.41-74.
- 玄田有史(2004)、『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社。
- 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『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会、第1章。
- 照山博司・玄田有史(2002)、「雇用機会の創出と喪失の変動—1986年から1998年の「雇用動向調査」に基づく分析」『日本労働研究雑誌』第499号、pp.86-100.
- 照山博司(2002)、「雇用機会と労働の流出入」『リストラと転職のメカニズム—労働移動の経済学』東洋経済新報社、pp.211-247.
- 中田喜文・竹廣良司(2000)、「連結会計とグループ人事管理—親会社雇用調整における子会社の役割」『日本労働研究雑誌』第483号、pp.18-33.
- 永野仁(1989)、『企業グループ内人材移動の研究』多賀出版。
- 永野仁(1995)、「企業グループ内人材異動」『ジュリスト』第1066号、pp.70-75.
- 永野仁(1997)、「企業グループ内人材異動」『ジュリスト』第1104号、pp.106-111.
- 永野仁(2000)、「移動先企業における中高年の出向・転籍者—現状とそのタイプの決定要因」『政経論叢』第68巻第4号、pp.39-64.
- 野田知彦(1998)、「労働組合と雇用調整—企業パネルデータによる分析—」『経済研究』第49巻第4号、pp.317-326.
- 樋口美雄(2001)、『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社。
- 樋口美雄、新保一成(1998)、「景気変動におけるわが国の雇用創出と雇用安定」『三田商学研究』Vol.41(4)、pp.69-101.
- 樋口美雄、新保一成(1999)、「日本企業の雇用創出と雇用喪失—社齡・海外直接投資・研究開発との関連を中心に」『三田商学研究』Vol.42(5)、pp.111-133.
- 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」『リストラと転職のメカニズム—労働移動の経済学』東洋経済新報社、pp.81-102.
- 村松久良光(1983)、「日本の製造業における雇用関数上の構造変化」『日本の労働市場分析—内部化した労働』の視点より—白桃書房、pp.183-208.
- Hildreth, A. K. G. and Ohtake, F., (1998), "Labor Demand and the Structure of Adjustment Costs in Japan," Journal of the Japanese and International

Economics, Vol.12(2), pp.131-150.
Nakata, Y. and Takehiro, R. (2001), "Joint Accounting
System and Human Resource Management by

Company Group," Japan Labor Bulletin, Vol.40 (10),
pp.5-11.