

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 5 月 19 日現在

機関番号：14501
研究種目：研究活動スタート支援
研究期間：2015～2016
課題番号：15H06401
研究課題名（和文）従業員との契約と利益調整行動の関係性に関する研究

研究課題名（英文）Labor negotiations and earnings management

研究代表者
藤山 敬史（Fujiyama, Keishi）

神戸大学・経済経営研究所・講師

研究者番号：00756463
交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,000,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、従業員との契約に際して企業がどのような利益を報告するのかについて検討することである。検証の結果、人員削減に際して、企業が実態を伝達するような会計処理である保守的な会計処理を行い、従業員をだますような会計処理を行うわけではないことが示唆された。また、従業員の影響力が強い場合、将来の収益性に対する見込みが悪いことを示す（将来の状況を伝達するような）会計処理が人員削減の前の会計期間あるいはその期間に行われやすくなることが示唆されている。

研究成果の概要（英文）：This project investigates the nature of earnings that Japanese firms report in the face of labor negotiations. The findings of this project suggest that Japanese firms report more conservative earnings, which inform employees of firms' real economic conditions, in the face of employee downsizing. The project does not find evidence suggesting that managers make accounting choices that deceive employees. In addition, the findings suggest that firms with strong employee influences are more likely to make accounting choices that inform employees of negative future outlooks prior to or during downsizing.

研究分野：財務会計

キーワード：会計保守主義 利益調整 情報伝達 減損会計 労使交渉 契約

1. 研究開始当初の背景

契約的観点に基づく利益調整行動は、他の利害関係者の富を経営者に移転するような行動(機会主義的利益調整)と利害関係者間のエージェンシー・コストを削減し企業価値を最大化するために行われる行動(効率的な契約のための利益調整)の2つに分類される(ただし、両者は相互に排他的ではない。契約的観点の他に情報提供の観点がある)。

効率的な契約のための利害調整がどのように行われているのかを分析するためには企業の主要な利害関係者を特定する必要がある。日本においては株主や銀行(債権者)、そして従業員が重要な利害関係者であると考えられる。国内の先行研究では株主・債権者間の利害対立を対象にした利益調整は数多く検討されてきた。しかしながら、株主や債権者とは異なり、従業員との契約と利益調整行動との関係性について日本企業を対象にした研究はほとんど行われていない。

さらに、国外の研究において、初期の先行研究では財務困窮企業やストライキに焦点をあてており、近年の研究では労働組合との交渉時において交渉を有利に進めるために経営者がアナリスト利益予想を達成しない、すなわち、利益上昇型の利益調整を行わない可能性の高まることが示されている。しかしながら、従業員との契約に際して利益調整が行われるのかについてはかならずしも明確にされていない。したがって、本研究では日本特有の雇用環境に焦点をあて、一連の研究を拡張する分析を行う。

また、日本ではコーポレート・ガバナンス改革が進行中である。そこでは、企業が適正な業績を達成するためにどのような仕組みを企業が備えるべきかが議論されている。従来、日本企業は終身雇用を慣行としてきたが、業績による規律の高まりとともにこの慣行にも変化が生じ始めている。本研究は、経営者がどのように利害を調整しているのかに関して現状をあきらかにするものであり、コーポレート・ガバナンス改革にあたって従業員との関係性のあり方や株主・従業員間の利害調整のあり方の議論に資することが期待される。

2. 研究の目的

上記のような国内外の研究状況のなか、本研究の目的は2つある。

(1) 1つ目の目的は、人員削減に際して、企業はどのような利益を報告するのかを検討することである。さまざまな項目が集約された「(総計的な)利益」を対象に分析をする。

(2) 2つ目の目的は、固定資産の減損会計に焦点をあて、人員削減の実施と比較して固定資産の減損損失がどのようなタイミングで計上されるのかを検証することである。すなわち、個別の会計処理について詳細に分析することで、(1)の目的を補完するとともに、

研究を拡張する。

3. 研究の方法

本研究では、日本企業を対象に、人員削減が行われた状況について分析している。なお、人員削減の代理変数としては、連結ベースの従業員数が前期比5パーセント以上低下している場合に人員削減が行われたとみなしている。

人員削減に焦点をあてる理由は、日本企業の雇用慣行や日本の判例法理が他国とは異なる要素を持っており、日本独自の分析を行うことができるからである。日本企業の雇用慣行、すなわち、終身雇用の下では企業と従業員が長期的な関係を持ち、この関係性は暗黙の契約である。したがって、両者間の信頼性が重要となる。一方、日本の判例法理の下では、整理解雇を行う場合にその必要性を示すことが求められる。さらに、経営者は労働組合や従業員の代表と説明・協議の場を設けなければならない。したがって、会計数値はこれらの要件を満たすために用いられる。なお、上場企業においては整理解雇にまでは至らない場合がほとんどであるが、たとえば早期・希望退職を募集する際にもこれらの判例を参照すると考えられる。

(1) 総計的な利益を用いた研究では、子会社を持たない企業、および、子会社を有していてもそれらが日本国内で操業している企業グループに焦点をあてて分析を行っている。そうすることにより、それらの企業(グループ)で生じる人員削減は日本の雇用慣行や判例法理により制約を受けたものとなるからである。本分析で扱う利益の属性は保守主義と裁量的会計発生高であり、人員削減の前後でこれらの属性がどのように変わっているのかを分析する。

(2) 固定資産の減損会計に焦点をあてた研究では、主に、減損損失を計上し人員削減を実施した企業を対象に、減損損失が人員削減の実施期間と比較してどのようなタイミングで計上されるのかを従業員の影響力の差異に注目して分析している。固定資産の減損損失は将来の収益性が低下した際に計上されるため(あるいは正味売却価額が簿価を下回った場合)、将来の見通しを伝達するとみなしている。特に、本研究では規模の大きな減損損失を計上した企業をサンプルとして用いることで、企業の経営に大きな影響を与える状況に焦点をあてて分析している。従業員の代理変数としては従業員持株会持株比率を用いている。

4. 研究成果

(1) 総計的な利益を用いた研究

ここでは、人員削減が行われた期を t 期として $t-1$ 期から $t+1$ 期までの保守主義の程度と裁量的発生高の程度を人員削減を行った企業とそうでない企業とで比べている。

条件付保守主義と無条件保守主義として

分類される会計保守主義のうち、条件付保守主義は経済的な損失に伴って計上される。したがって、人員削減前後において条件付保守主義の程度が高まる場合、従業員に将来の見通しについて伝達しているとみなすことができる。

一方、裁量的発生高はかならずしも経済的利益や損失とは関連していない。したがって、人員削減に際して負の裁量的発生高が観察されるのであれば、経営者が機会主義的に損失を計上しているとみなすことができる。

検証の結果、t期およびt+1期に人員削減企業は非人員削減企業よりも保守的な利益を計上することが発見された。しかしながら、t-1期からt+1期において負の裁量的発生高は観察されなかった。利益調整とは反対に、t期およびt+1期には正の裁量的発生高が観察された。なお、人員削減の代理変数をダミー変数から5パーセント以上の低下の場合にその低下した割合を用いた頑健性チェックを行ったが、保守主義および利益調整に関する検証結果は同様であった。

正の裁量的発生高が観察された理由を分析するため、サンプルを負債比率の中央値で分類して、保守主義と裁量的発生高の検証を行った。検証の結果、保守主義については両方のサンプルで主分析と同様の結果を得た。一方、裁量的発生高に関する分析では、負債比率が高い企業群のみ、人員削減に際して正の裁量的発生高が観察された。したがって、人員削減を行うような状況においては、企業の財政状態が悪化しており、あえて財政状態および経営成績の悪化を「演出する」必要があるわけではないことが示唆される。

最後に、労働組合の有無でサンプルを分類して保守主義および裁量的発生高の分析を行った。分析の結果、どちらのサンプルにおいても、t期に人員削減企業の保守主義の程度が高まることが発見された。一方で、いずれの企業においても人員削減前後で負の差量的発生高は観察されなかった。日本企業が直面する雇用慣行は労働組合の有無にかかわらず、会計実務に影響を与えていることが示唆される。

以上の検証結果をまとめると、人員削減に際して経営者は従業員をだますような会計処理選択を行うのではなく、むしろ企業の実態を伝達するような会計処理を行うことが示唆される。

(2) 固定資産の減損会計に焦点をあてた研究

ここでは、主に3つの分析を行っている。

固定資産の減損損失を計上した企業が人員削減を行うのかどうかの決定要因を分析している。固定資産の減損損失を計上した企業のうち、人員削減を行った企業がどのタイミングで減損損失を計上しているのかを分析している。固定資産の減損損失を計上した企業が無配に転落するかどうかについて、人員削減をした企業とそうでない企業と

で無配に転落する可能性が異なるのかについて分析している。

人員削減の決定要因の分析では、従業員持株会持株比率が高い企業ほど人員削減が行われにくいことが発見された。この検証結果は、従業員の影響力が強い場合には従業員の抵抗が強いことを示唆する。したがって、もし人員削減を行うのであれば、経営者は企業の置かれた状況をより詳細に説明する必要があるかもしれない。

減損損失計上のタイミングに関する検証では、従業員持株会持株比率が高い場合には、人員削減が行われる前の期、あるいは、実施期間に減損損失が計上される可能性が高くなることが発見された。つまり、従業員をより説得する必要がある経営者が減損損失を計上することで企業の置かれた状況を伝達していることが示唆される。

最後に、固定資産の減損損失を計上した企業が無配に転落するかどうか、人員削減の有無で異なるのかどうかについて検証した結果、人員削減企業は無配に転落する可能性が高まることが発見された。

これらの検証結果をまとめると、従業員の影響力が強い場合には経営者は従業員の抵抗が強いいため、人員削減を行うにあたって企業の将来見通しを伝達する必要性が高く、そのような役割を果たす損失の計上より早期に行われやすくなることが示唆される。さらに、人員削減が従業員による妥協であるとすると、無配転落は株主による妥協であり、人員削減が行われるような状況では、企業の各利害関係者が協力をしていると解釈できる。これは繰返しゲームを前提とした理論と整合的な結果である。

固定資産の減損会計は条件付保守主義と位置づけられており、固定資産の減損会計に焦点をあてた研究は従業員の影響力の違いに着目することで、総計的な利益を用いた研究を拡張している。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計0件)

〔学会発表〕(計4件)

Keishi FUJIYAMA, Downsizing, Impairment Recognition Timing, and Non-Executive Employee Ownership: A Japanese Perspective, Korean Accounting Association 2016 Annual Summer/International Conferenc, 2016.6.16, Gangwon-do (韓国)

Keishi FUJIYAMA, Downsizing, Impairment Recognition Timing, and Non-Executive Employee Ownership: A Japanese Perspective, American Accounting Association Annual Meeting, 2016.8.10, ニューヨーク (アメリカ)

藤山 敬史、黒木 淳、人員削減前後の利益属性、日本会計研究学会第75回大会、

2016.9.13、グランシップ(静岡)
Keishi FUJIYAMA, Makoto KUROKI,
Earnings Attribute around Downsizing:
Evidence from Japanese Domestic Firms,
The 17th Annual Conference of the Asian
Academic Accounting Association,
2016.11.22, クチン(マレーシア)

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
出願年月日:
国内外の別:

取得状況(計 件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
取得年月日:
国内外の別:

〔その他〕

ディスカッション・ペーパー(計2件)

Keishi FUJIYAMA, Fixed Asset Impairment
Accounting and Employee Negotiations:
Evidence from Japan, RIEB Discussion
Paper Series No.2016-10,
[http://www.rieb.kobe-u.ac.jp/academic/
ra/dp/English/dp2016-10.html](http://www.rieb.kobe-u.ac.jp/academic/ra/dp/English/dp2016-10.html)

Keishi FUJIYAMA, Makoto KUROKI,
Employee Downsizing and Accounting
Choices, RIEB Discussion Paper Series
No.2017-06,
[http://www.rieb.kobe-u.ac.jp/academic
/ra/dp/English/dp2017-06.html](http://www.rieb.kobe-u.ac.jp/academic/ra/dp/English/dp2017-06.html)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

藤山 敬史 (FUJIYAMA, Keishi)
神戸大学・経済経営研究所・講師
研究者番号: 00756463

(2) 研究分担者

()

研究者番号:

(3) 連携研究者

()

研究者番号:

(4) 研究協力者

グレイ シドニー (GRAY, Sidney)
University of Sydney, Business School,
Professor

榎本 正博 (ENOMOTO, Masahiro)
神戸大学・経済経営研究所・准教授