

平成23年 5月27日現在

機関番号： 24403  
 研究種目： 基盤研究（C）  
 研究期間： 2008年度～2010年度  
 課題番号： 20530249  
 研究課題名（和文） コーポレートガバナンスと雇用・人事システムの制度補完的関係に関する実証研究  
 研究課題名（英文） Empirical Study of the institutional complimentary relationship between corporate governance and employment/personnel system  
 研究代表者  
 野田 知彦（NODA TOMOHIKO）  
 大阪府立大学・経済学部・教授  
 研究者番号： 30258321

## 研究成果の概要（和文）

本研究では、コーポレートガバナンスの金融面での変化や企業内の労使関係の変化が雇用システムに与える影響に関する実証分析を行った。失われた10年の間で、メインバンク制や株主所有構造、企業内部の労使関係が日本企業の雇用調整行動の変化や企業業績にどのような影響を与えていたのかを分析し、それらが日本企業の雇用調整行動や企業業績に大きな影響を与えていることを明らかにした。

## 研究成果の概要（英文）：

We conducted empirical analyses on the effects of the changes in corporate finance and in industrial relations on employment system of Japanese firms. We analyzed the impacts of main banks, stakeholders and labor relation on employment adjustment behaviors and corporate performance, and have revealed these factors had a significant effect on them.

## 交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,400,000	420,000	1,820,000
2009年度	1,900,000	570,000	2,470,000
2010年度	300,000	90,000	390,000
年度			
年度			
総計	3,600,000	1,080,000	4,680,000

研究分野： 経済学・労働経済学

科研費の分科・細目： 経済学・経済政策

キーワード： コーポレートガバナンス・雇用システム・労使関係

## 1. 研究開始当初の背景

近年、日本型のコーポレートガバナンスの変貌が問題となっているが、その変化は従業員重視の経営から株主重視の経営へと、資本効率の重視の経営への転換である。またメインバンク制などの金融面と雇用システム、人事システムの間には制度的な補完性が認めら

れるとされている。日本の雇用システムの特徴である企業特殊あるいは関係特殊な技能を形成するための長期的な雇用システムは、内部昇進者からなる経営者、株式持合や安定株主の存在、そして、メインバンク制度などのシステムがその背後にあってこそ機能する。株主持合の解消やメインバンクの機能低下が起こる中、外国人株主などの機関投資家が

増加している。ガバナンス構造が変貌する一方で、雇用、人事システムも年功賃金から成果主義的な賃金制度への移行、長期雇用システムの部分的な見直しが進み、企業内の教育訓練システムにも大きな変化が起こっている。企業は人的資本投資量を減らし、従業員の一律教育から選抜教育へと訓練資源を集中させるとともに、労働者の自己責任による能力開発への企業の要請を強めていると考えられる。

これらの変化は、また日本企業の高生産性を支えてきた企業内の相互信頼的な労使関係にも大きな影響を与えていると考えられる。

## 2. 研究の目的

日本企業のガバナンス構造、特にメインバンク制などの金融面と雇用人事システムの制度的な補完関係については、すでに先行研究でモデル分析により、メインバンクによるモニタリングと企業内訓練による技能形成が相互補完的であり、株式市場による規律づけはインセンティブ賃金に支えられた自己投資による技能取得と相互補完的であることが示されている。そこから、メインバンク制などの企業金融のあり方の変化はコーポレートガバナンスの他の側面にも影響を与えると考えられる。

しかしメインバンク制度などの金融面の変化が雇用システム、人事システムのどのような影響を与えてきたのかという実証研究はほとんどない。そして、相互信頼的といわれている労使関係の経済的効果の分析も進んでいない。またクロスセクション分析という静態的な分析においては、データの制約もあり十分な分析が行われているとは言い難い。本研究では、上場企業のパネルデータを作成して、企業金融や労使関係が雇用調整行動や企業業績に与える影響についても分析を行ない、コーポレートガバナンスの金融面での変化を中心に、企業統治と雇用、人事制度の制度的な補完関係について実証的な分析を行うことを目的とした。

## 3. 研究の方法

本研究では、コーポレートガバナンスの金融面での変化や労使関係と雇用、人事制度の制度的な補完関係についての実証分析を行った。コーポレートガバナンスの金融面の違いによって、雇用、人事システムの違いが発生しているのか、また、コーポレートガバナンスの金融面の変化が、雇用、人事システムの

変化にどのような影響を与えているのかについて実証的に明らかにした。そして、ガバナンス構造や人事、雇用システムの企業業績に対する影響も同時に分析した。検証すべき具体的な仮説の一部をわかりやすく例示すれば、次のようなものである。

- (1) メインバンク関係が強い企業では、長期雇用に基づく技能形成が維持されている。
- (2) 外国人株主の増加している企業では、成果主義的な賃金制度を採用する確率が高くなり、長期雇用制を見直している。
- (3) メインバンクとの関係の強い企業では人員削減の確率が低くなるが、株式市場から資金調達している企業では人員削減の確率が高くなる。
- (4) 労働組合が組織されており、従業員の交渉力が強い企業では、赤字の陥るなどの経営危機まで雇用を維持する傾向がある。などである。

コーポレートガバナンスの経済的な効果に関する研究は数多く存在するが、本研究課題の特色、および独創性は、以下のようなものである。これまでのガバナンス構造の研究課題は大きく分けて二つの流れがあると考えられる。第一はガバナンス構造が企業業績にどのような影響を与えているかというもので、第二には、ガバナンス構造が企業の雇用調整に対してどのような影響を与えているかというものであった。これに対して、本研究では、ガバナンス構造と雇用、人事システムの制度的な関係に分析の焦点をあてるものであり、二つの研究において欠けていた点を補う、いわば橋渡しの役割を担うものである。ガバナンス構造が企業業績に対してどのような影響を与えるかという研究では、もっぱら、経営者のモラルハザードを防いでいかにして企業業績を向上させているかという問題、すなわち、企業業績の問題が経営者と株主、債権者の関係に絞られていた。しかしながら、ガバナンス構造と雇用、人事システムの制度的な補完関係が存在すれば、ガバナンス構造→雇用、人事システム→企業業績というルートも存在するはずである。経営者と株主だけでなく、経営者と労働者の問題、すなわち、労働者を勤勉にはたらせるためのシステムをいかに構築するかという問題、すなわち人事制度の改革とその企業業績に対する効果を考慮に入れる必要がある。

## 4. 研究成果

研究費によって、3本の論文と1冊の単著を作成することができた。

野田知彦・平野大昌(2010)では、失われた10年の中で、メインバンク制や株主所有構造が日本企業の雇用調整行動の変化にどのような影響を与えていたのかを分析した。その結果、株式所有構造やメインバンク制が日本企業の雇用調整行動に大きな影響を与えていることが明らかとなった。具体的には、1997年以前では、メインバンクとの関係の強い企業では、赤字になる前には人員削減を抑制しているが、いったん赤字になれば人員削減を促進している。また外国人株主は人員削減の意思決定に影響を与えていない。そして、1997年以降には、外国人株主は日本企業に人員削減の圧力をかける、一方で、メインバンクは企業の雇用政策に影響を与えなくなっている。このように、企業金融や株式所有構造の変化が日本企業の雇用調整行動に大きな変化をもたらしていることが明らかにされた。そして、これらの変化は、雇用調整行動のみならず、日本企業の人事・賃金政策にも大きな影響を与えていることが予想できる。

さらに、野田・市橋(2009)、Noda and Ichihashi(2010)では、メインバンクや組合が、企業の生産性を低下させていることが明らかにしており、メインバンクとの関係が強く、労働組合がある企業では雇用調整を実施しにくいと、生産性が低下しているという解釈を行っている。

これら二つの研究によって、企業金融や労使関係に代表されるガバナンス構造→雇用調整行動(雇用システム)→企業業績というルートが存在を明らかにした。

また日本企業のコーポレートガバナンスと雇用システムとの関連を、従業員やその代表である労働組合という企業の内部的要因が雇用調整や企業業績に与える影響をという側面から分析して、野田(2010)にまとめた。

研究から得られた主な結論は以下の通りである。

- (1) 労働組合を持つ大企業では、雇用調整速度が特に遅く、解雇を避ける傾向が強い。
- (2) 労働組合のある企業で、会社が赤字になるまで雇用調整が抑制される傾向がある。
- (3) 雇用保障の強い企業では、労使間の情報共有が進み、生産性の向上がもたらさせている。
- (4) 労働組合の存在が、正社員の希望退職や賃金カットを抑制する一方、新卒採用の抑制や非正規社員雇用の増加をもたらしている。
- (5) 1997年の不況期を境として、雇用調整速度が速くなっている。

これらの研究結果は、従業員や労働組合が企業の雇用政策や生産性向上に深く関与していることを浮き彫りにするものであると同時に、正社員と非正社員との二極化が正社員重視の企業統治から発生するものであることを示しており、日本企業のコーポレートガバナンスに、従来から言われてきたような従業員主権という側面があることを実証的に示している。また、企業のパネルデータを用いて、様々な観点から企業の雇用調整の数量的な効果を実証している点は、現実の労働市場政策を考える上で、大きな貢献を果たすものといえる。

なお、『雇用保障の経済分析』野田(2010)は、現在の日本企業の雇用システムが抱える問題に光を当てたもので、第53回日経・経済図書文化賞、平成22年度の沖永賞を受賞した。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計3件)

- ① “Governance Structure and Management Efficiency in Japanese Companies”  
Tomohiko Noda and Masaru Ichihashi, *The Japanese Economy*, Summer 2010, Vol. 37, 査読有, pp.58-82, (2010)
- ② 「失われた10年と日本企業の雇用調整行動」、野田知彦・平野大昌、『経済分析』、第183号、平成22年3月、内閣府経済社会総合研究所、査読有、pp.25-58、(2010)
- ③ 「日本企業におけるガバナンス構造と経営効率」、野田知彦・市橋勝、『日本経済研究』、No.61. 2009.7、(社)第183号、平成22年3月、内閣府経済社会総合研究所、査読有、pp.25-58、(2010)

〔学会発表〕(計4件)

- ① 野田知彦、「リストラのタイミングは何によってきまるか」、日本経済学会2008年度春季大会、2008年5月31日、立教大学
- ② 野田知彦、「リストラのタイミングは何によってきまるか」、日本労務学会2008年度全国大会、2008年8月1日、立教大学
- ③ “The Determinants in the Timing of Downsizing in Large Japanese Firms – Long-term Employment Practices and Corporate Governance–” International Workshop on Corporate Governance and Labor Relations, Date: February 27th,

2009, Venue: International Conference Center, Waseda University.  
Co-organized by: Waseda University Global COE Program: Creating New Legal System for Corporation and Society and Waseda University Advanced Institute.

- ④ “*The Determinants in the Timing of Downsizing in Large Japanese Firms -Long-term Employment Practices and Corporate Governance-*” 2009 Far East and South Asia Meeting of the Econometric Society, Date: August 3, 2009, Venue: University of Tokyo.
- ⑤ 「インサイダーと雇用調整」日本経済学会 2009 年度秋季大会、2009 年 10 月 11 日、専修大学

〔図書〕（計 1 件）

- ① 『雇用保障の経済分析』、野田知彦、ミネルヴァ書房（2010）

#### 6. 研究組織

- (1) 研究代表者 野田 知彦 (Tomohiko Noda)  
大阪府立大学・経済学部・教授  
研究者番号：30258321

(2) 研究分担者  
( )

研究者番号：

(3) 連携研究者  
( )

研究者番号：

