

平成 28 年 6 月 13 日現在

機関番号：24403

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2011～2015

課題番号：23530327

研究課題名(和文) 経営者の属性と雇用システムの補完関係に関する実証分析

研究課題名(英文) The empirical analysis on the complementary relationship between the attributions of employers and employment 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

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円

研究成果の概要(和文)：代表者が参加した日本労働政策研究・研修機構実施の「中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定」のデータを使用して、サンプルを経営者の属性、つまり、同族(創業者、創業者の親族、親戚)、非同族(内部昇進者、外部からやとわれた経営者)に分けることによって、これら2つのタイプの企業において、雇用慣行が異なっているか否かを分析することを目指した。

研究の結果は、同じ中小企業であっても、同族企業と非同族企業とでは人事・労務管理制度の整備やこれらの制度がもたらす機能が異なり、経営者の属性によって雇用システムの違いが生まれる可能性を示唆している。

研究成果の概要(英文)：Using the data of "labor-management communication and determination of work conditions in small and medium-sized firms" conducted by JILPT, I split the sample into two groups, i.e., family firms (the founder, family members of the founder) and non-family firms (those promoted from within the firms) in accordance with the attributions of employers. I analyzed how employment practices differ between the two types of firms.

The results showed that the Human Resource Management (HRM) practices and the functions of the practices are different between family firms and non-family firms even in the same sized firms. This implies the possibility that the differences in employment system result from the attributions of employers.

研究分野：労働経済学

キーワード：経営者の属性 日本的雇用慣行 労使関係 人的資源管理

1. 研究開始当初の背景

従来、日本企業の雇用システムは、メインバンク制や安定株主などの資金調達方法と制度的な補完性があるとされてきたが、これらは、野田(2008)野田・平野(2010)で分析されている。しかし日本企業の実態を踏まえると、これらの研究だけでは十分とはいえない。なぜなら、昨今問題視されている非正規雇用の増加の背景には、正社員に対する強い雇用保障があり、それが従業員出身という経営者の属性と結びついていると考えられるからである。株主などの外部からのコントロールが弱い状況の下では、自らも従業員出身である経営者にとって、従業員の利益を守ることが企業の運営において効率的であり、社内での自らの保身にも有利であるからである。

代表者は、これまで浦坂・野田(2001)、野田(2006)、野田・平野(2010)の研究で、経営者の属性によって企業の雇用調整行動に違いがあることを明らかにした。日本の大企業では、所有と経営が分離しており、従業員出身の経営者が経営する経営者支配企業が多い一方で、所有と経営が分離しておらず、株主が経営者として経営する、いわゆるファミリー企業、一族企業も一定数存在する。この2つのタイプの企業間で雇用調整速度や希望退職の決定要因を分析、比較した結果、経営者支配型の企業のほうで雇用調整速度が遅く、希望退職を抑制する要因が多いこと、すなわち雇用が安定していることが明らかにされている。しかしながら、経営者の属性に代表される企業の統治形態の違いが、雇用システム全般に影響しているのかどうか、あるいは経営者の属性の違いが経営者交代のメカニズムに影響を及ぼしているのかどうかは分析してこなかった。

本研究は、経営者の属性といった視点から、日本型雇用システムの内実の分析に新たな示唆を与えものであった。

2. 研究の目的

経営者の属性の違いにより雇用システムに違いがあるかどうかを検討する。ファミリー企業と経営者支配企業のいずれのタイプの企業で長期雇用制度を採用する傾向が強いのか、あるいは従業員の業績向上に対するコミットメントが強いのかを分析する。具体的には、離職率や賃金プロファイルのデータを利用して、雇用システムの違いを分析する。次に、ファミリー企業と経営者支配企業との間で、離職率や労働組合の生産性に対する効果が異なるかどうかを分析する。離職率や生産性に対して労働組合が与える効果は、経営者の属性が労使関係に与える影響が異なれば、違ってくるはずである。従業員出身者が経営者の企業において、円滑な「労使コミュニケーション」を維持していれば、これらの効果は経営者支配企業で大きいと予想される。

3. 研究の方法

代表者が参加した日本労働政策研究・研修機構実施の「中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定」を使用して、サンプルを、経営者の属性、つまり、同族(創業者、創業者の親族、親戚)、非同族(内部昇進者、外部からやとわれた経営者)に分けることによって、これ二つのタイプの企業において、雇用慣行が異なっているか否かを分析することを目指した。

4. 研究成果

(1) 同族企業における人事・労務管理制度の形成と離職率への影響 中小企業に注目して

本稿では、同族の経営者と非同族の経営者という経営者の属性に注目し、二つの仮説について検証した。第1に同族企業では人事・労務管理制度が制度として存在しない傾向にあり、第2に同族企業と非同族企業では人

事・労務管理制度が離職率を下げる効果に違いがあるという仮説を検証した。

分析の結果、以下のことが示された。第1に、離職率は同族企業において高いことがわかった。しかしながら、平均勤続年数は有意な差はないものの同族企業の方が長い。第2に、企業規模や存続年数といった変数をコントロール変数として使用すると、同族企業と非同族企業では賞与制度と勤務延長・再雇用制度は同族企業と非同族企業では有意な差が存在しないが、それ以外の人事・労務管理制度は非同族企業の方に存在する傾向が観察される。第3に、中小企業のなかでも売上高10億円以上、または従業員数100人以上の非同族企業においては、離職率を下げる人事・労務管理制度は定期昇給制度と評価者訓練であるが、同族企業ではこれらの制度が離職率を下げる効果を持たないことが明らかにされた。第4に、売上高10億円以上、または従業員数100人以上の非同族企業では労働組合や従業員組織の存在が離職率を低下させているが、同族企業ではこのような効果は観察されない。第5に、売上高が10億円未満、または従業員数100人未満の同族企業では賞与制度や勤務延長・再雇用制度が存在すると離職率を低下させる。第6に、従業員数と離職率の負の関係については、人事・労務管理制度などでコントロールするとこの効果は消える。

以上の結果は、同じ中小企業であっても、同族企業と非同族企業とでは人事・労務管理制度の整備やこれらの制度がもたらす機能が異なり、経営者の属性によって雇用システムの違いが生まれる可能性を示唆している。非同族企業の経営者の方が従業員NのVOICEに耳を傾ける傾向があることが、これらの背景にあると思われる。

(2) 同族企業と日本的雇用慣行

本稿の目的は、日本の中小企業データを用いて、経営者の属性が企業における雇用慣行に与える影響を分析することである。具体的には、第1に、同じ中小企業であっても、同族企業では、非同族企業に比べて年功序列型賃金や終身雇用制度が存在しにくく、第2に、非同族企業では同族企業と異なり、労働組合があると年功序列型賃金や終身雇用制度が存在する傾向があるという仮説を検証した。分析の結果、同族企業では終身雇用制度が存在しにくい傾向が確認された。また、同族企業と異なり非同族企業では、労働組合があると終身雇用制度が存在しやすい傾向が確認され、年功序列型賃金は家族取締役率が高い企業では存在しない傾向が示された。さらに長期政権企業では終身雇用制度が存在しない傾向が観察され、また非長期政権企業では長期政権と異なり労働組合があると終身雇用制度が存在する傾向が確認された。

以上のように、経営者の属性によって、企業の雇用システムに有意な差が出る可能性が示唆された。

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2件)

野田知彦、松浦司、同族企業と日本的雇用慣行、神戸大学経済経営学会、国民経済雑誌、査読有、第213巻、第5号、pp.1-16、2016年

野田知彦、松浦司、同族企業における人事・労務管理制度の形成と離職率への影響 中小企業に注目して、内閣府経済社会総合研究所「経済分析」、査読有、185号、pp.137-162、2012年

[学会発表](計0件)

[図書](計0件)

6 . 研究組織

(1)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