

研究指導 大橋 良生 准教授

製造業における企業業績に対する人員削減の影響 —雇用形態に焦点を当てて—

間 怜奈

1. 本稿の目的

1.1 人員削減の概要と背景

人員削減とは、リストラクチャリングを目的とし、従業員を減少させることである。基本的には、業績改善のために行われる。本来、組織や事業の再構築を意味するが、人員削減と同義で考えるようになった。

人員削減は、雇用調整の1つである。雇用調整とは、企業の利益機会に応じて労働力を調整することを指し、様々な種類がある。人員削減以外の方法で不十分な場合に、正規従業員の人員削減を実施する。これが一般的な人員削減の方法である。ただし、日本では、法律による厳しい制約や労働組合の強い反対などから整理解雇は避けられ、希望退職が最終手段とされている。

人員削減は、1997年以降、特に2001年の平成不況や2008年のリーマンショックの不況期に実施されている。バブル崩壊後の不況は、雇用過剰を起し、生産性の低下を招いた。日本には長期雇用慣行があり、不況時でも雇用を守る努力目標、社会規範があり、人員削減は極力避けられてきた。しかし、不況が長期化し、業績が悪化した企業は増え、失業率は高い水準で推移した。

以上の景気後退や雇用過剰は、2000年代から雇用の非正規化を促進した。また、2004年労働派遣法改正により、派遣対象業務を原則自由化とし、大幅に規制が緩和された。改正内容は、製造業の派遣業務の解禁、派遣可能期間の緩和、及び既定の条件による派遣従業員の直接雇用の要求である。これは、非正規従業員の拡大や活用を促進した。

1.2 人員削減と雇用形態の現状

図表1は、東京商工リサーチの調査に基づき、2000年から2014年までの人員削減実施上場企業数の推移を示している。実施企業数が最多なのは2002年の200社、次いで2009年の191社であった。これは、2001年のITバブル崩壊、2008年のリーマンショックによる不況

の影響であると推察される。

図表2は、厚生労働省がまとめた総務省の就業構造基本統計調査に基づき、1995年から2014年までの雇用形態別の割合の推移を示している。1995年と比較すると、2014年には4割近くまで非正規従業員の割合は増加し、一般的な非正規従業員の活用が推察される。

1.3 本稿の目的

人員削減のメリットは、人件費の削減である。一方、デメリットは、優秀な人材の流出や一時的な雇用調整費用の発生がある。雇用調整費用とは、退職金や労働組合への交渉費用等の費用であり、正規従業員に発生する。すなわち、人員削減は、人件費の削減により業績を改善させる可能性があるものの、優秀な人材の流出により収益の獲得が困難になり、雇用調整費用とあわせて業績を悪化させる可能性もある。そこで、本稿では人員削減の影響を実証的に検証する。

さらに、非正規従業員が増加傾向であるため、雇用形態に着目する。非正規従業員が多い企業では、人件費の抑制が機能しているものの、この場合の人員削減は人件費の削減効果は低いと考えられる。すなわち、人員削減の効果は、雇用形態の違いにより変化すると考えられる。そこで、本稿では、人員削減の効果に対する雇用形態の影響を検証することとする。

2. 先行研究

清水・山崎(2007)は、経営への長期的な影響の観点から実際の人員削減の規模と株価パフォーマンスの関係が明らかにされている。分析結果は、希望退職実施直後には株価が下落することを示している。一方で、希望退職を実施した12ヵ月、24ヵ月、36ヵ月と長期的には、株価はプラスに変動していることが報告されている。

宮本・中田(2002)は、大型小売業に着目し、非正規従業員の増加における人員削減の効果について明ら

かにしている。分析結果は、非正規従業員の割合が高いほど人員削減を抑制する効果、つまり雇用調整費用を抑制する効果があることを示している。

以上の先行研究は、人員削減は株価に対して、長期的に正の効果を与える傾向や非正規従業員の増加が雇用調整費用を抑制する効果があることが示されている。一方、投資家が予想した企業業績が事後的に実際に表れているか、また非正規従業員の割合による人員削減の効果への影響については、明らかになっていないといえる。本稿では人員削減の財務的效果を分析し、さらに、それに対する雇用形態の影響を分析する。これらが先行研究に対する新規性である。

3. 分析方法と結果

3.1 サンプル

分析対象企業は 2004 年から 2012 年の 9 年間に希望退職を実施した製造業の上場企業である。サンプル抽出にあたり、本稿では『日本経済新聞 CD-ROM』¹を用いて、日本経済新聞の記事から希望退職の退職日が記載されている企業を選出した。そこから、実施企業の個別財務諸表が収集可能な製造業 20 件を最終的なサンプルとする。

分析期間は、実施 1 年前を $t-1$ 期とし、実施年 (t 期) から実施 3 年後 ($t+3$ 期) とする。

さらに、人員削減の効果に対する雇用形態の影響を測るためにサンプルを 2 群する。有価証券報告書の「従業員の状況」から、全従業員数のうち非正規従業員が 10% 超えている場合、非正規従業員数が記載される。そのため、その人数が記載されていない企業は、非正規雇用の割合が 10% 未満であると考えられる。そして、全従業員数のうち非正規従業員の割合が 10% 以上である企業を A 群、10% 未満である企業 B 群とする。

3.2 分析方法

分析に用いる指標は以下のとおりである。第一に、収益性の指標として、総資産利益率 (以下、ROA)、自己資本利益率 (以下、ROE) を用いる。ROA は企業が使用した資本が、ROE は投下した自己資本が、有効活かさ

れて利益が向上しているかを測る指標であり、値が高いほど収益性が高いといえる。また、ROA は企業の総合的な収益性を、ROE は株主に帰属した収益性を示す。第二に、成長性の指標として、売上高成長率を用いる。これは当期の売上高が 1 期前の売上高からどれくらい変化したかを示している。第三に、生産性の指標として、労働生産性を用いる。これは、企業が事業に投下した経営資源で生み出した付加価値を表したものである。

分析手順は以下のとおりである。まず、 $t-1$ 期から $t+3$ 期まで各指標を計算する。次に、 t 期から $t+3$ 期までの各値から $t-1$ 期の値を差し引き、変化値を算出し、 t 検定を行う。算出した t 値から有意差、すなわち人員削減の効果があるかを判断する。ここでの差は、各指標の平均値との乖離を経年別に示しており、これより人員削減の効果が明らかとなる。

次に、人員削減の効果に対する雇用形態の影響を検証するために、2 群した企業群での分析手順を述べる。上記で求めた変化値を A 群と B 群に分け、グループ間で比較するために t 検定を行う。算出された t 値から有意差、すなわち正規従業員数の割合の違いにより人員削減の効果が異なるかを判断する。ここでの差は、A 群と B 群を比較し、各指標の平均との乖離を経年ごとに示している。これにより、人員削減に対する雇用形態の影響が明らかとなる。

3.3 分析結果

各指標を用いた人員削減の効果の分析結果を述べる。図表中の t 値に付されている**、* はそれぞれ 1% 水準、5% 水準で有意であることを示している。

はじめに人員削減の効果を見ていくと、図表 3 は収益性の分析結果を示している。分析の結果、人員削減の実施後 3 年間は $t-1$ 期と比べ、大きな値となっていたが、統計的には有意な差ではなかった。

図表 4 は成長性と生産性の分析結果である。成長性の結果は、実施 1 年前との差は各年マイナスであり、人員削減により売上高の減少が確認された。ただし、 t 検定で有意差は確認されなかったため、人員削減を行う前年と同じ水準の売上高成長率を確保できているとい

¹福島大学附属図書館にて『日本経済新聞 CD-ROM』を利用させて頂いた。ここに記して、感謝申し上げます。

える。生産性の分析結果は、実施後の期間ではプラスの値であり、過剰な雇用の改善が行われたことが示唆される。ただし、統計的には有意ではなく、顕著な改善ではなかったといえる。

次に、人員削減の効果に対する雇用形態の影響の分析結果を述べる。図表 5 は収益性の結果である。A 群とB 群とで一部に有意な差が確認された。この結果から、予想とは対照的に、t+3 期において、B 群の企業は A 群の企業より高い収益性を享受できていることが確認され、人員削減の効果が大きいことも示唆している。

図表 6 は、成長性と生産性の分析結果である。これらの結果は A 群と B 群とに統計的には有意な差がないことを示しており、人員削減の効果に対して、雇用形態の違いが影響しているとはいえないことを示唆している。

4. 結論と課題

本稿の目的は、製造業における人員削減の財務的効果を明らかにすることであった。分析結果は、収益性、成長性、生産性が有意に改善されたことは示しておらず、人員削減が必ずしもプラスの効果やマイナスの効果があるとはいえないことを含意している。また、人員削減の効果に対する雇用調整の影響も 2 群の間に有意差が確認されなかったことから、有意な影響があるとはいえない結果であった。これらのことは、人件費削減を目的とした人員削減は業績に対して必ずしも好ましい影響だけを与えるわけではないため、経営者は、自社の経営資源や経営環境を見極めて、人員削減を含めた戦略をとる必要がある。

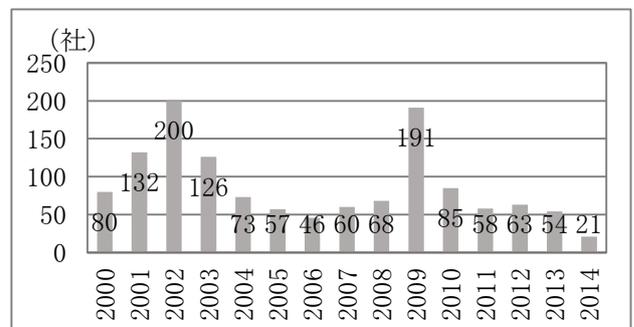
最後に、本稿の今後の課題を提示する。第一に、本研究のサンプルと実際に希望退職を実施した企業数が乖離している可能性である。退職日が明記された記事は 94 件に対し、図表 1 の実施企業数は 2004 年から 2012 年まで少なくとも各年度で 60 件以上実施され、サンプル抽出の見直しが必要であると考えられる。

第二に、人員削減の財務的効果に影響を及ぼす別の要因から検証することである。本稿では、非正規従業員の増加を背景に、雇用形態を 1 つの要因と考えて検証を行った。しかし、その他に企業規模や年齢構成、分析期間中の従業員数の変動など別の要因から検証を行う必要がある。

引用文献等

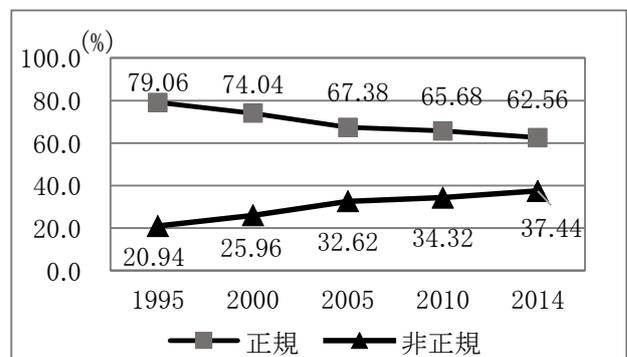
- [1]大竹紀子、谷坂文雄(2002)「雇用削減行動と株価」
 玄田有史、中田喜文編『リストラと転職のメカニズム：
 労働移動の経済学』東洋経済新報社、pp.11-23。
- [2]清水一(2006)「企業のリストラクチャリングと財務パフォーマンスの関係について」『高松大学紀要』第 45 巻、pp101-109。
- [3]清水一・山崎尚志(2007)「人員削減と株価パフォーマンス」『神戸大学経営学研究科 Discussion paper』第 14 巻。
- [4]竹内一夫(2001)「基礎コース人事労務管理」新世社。
- [5]宮本大・中田喜文(2002)「正規従業員の雇用労働と非正規労働の増加：1990 年代の大型小売業を対象に」
 玄田有史、中田喜文編『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、pp81-102。
- [6]株式会社東京商工会議所リサーチ「2014 年『希望早期退職者募集状況』調査」
 <https://wwwnet.co.jp/>
- [7]厚生労働省(2015)「雇用形態別雇用者の推移と近年の特徴」
 <http://www.mhlw.go.jp/>

図表 1 人員削減実施上場企業数の推移



(出所) 東京商工リサーチ (2014) より作成。

図表 2 正規従業員・非正規従業員の割合の推移



(出所) 厚生労働省 (2015) より作成。

図表 3 収益性の分析結果

	ROA (N=20)			ROE (N=20)		
	平均値	t-1 期との差	t 値	平均値	t-1 期との差	t 値
t-1	0.0476	—	—	-0.2037	—	—
t	0.0535	0.0059	0.3033	-0.1276	0.0761	0.4584
t+1	0.0732	0.0256	1.7359	0.0817	0.2854	2.0188
t+2	0.0776	0.0301	2.1973*	-0.0170	0.1867	1.2886
t+3	0.0690	0.0215	1.2742	0.0515	0.2551	1.8463
t+1~t+3 の平均	0.0642	0.0167	1.5250	-0.0430	0.1607	1.4550

図表 4 成長性・生産性の分析結果

	売上高成長率(N=18)			労働生産性(N=16)		
	平均値	t-1 期との差	t 値	平均値	t-1 期との差	t 値
t-1	0.4863	—	—	8.5701	—	—
t	-0.0558	-0.5472	1.0724	7.2250	-1.3450	1.4239
t+1	0.0191	-0.4672	0.8410	9.5325	0.9624	1.0833
t+2	-0.0039	-0.4902	0.8896	9.5715	0.0140	0.4282
t+3	-20.063	-0.5127	0.9283	9.8418	0.2011	0.1686
t+1~t+3 の平均	0.0839	-0.4024	-0.9330	8.6536	0.0836	0.1520

図表 5 2 群における収益性の分析結果

	ROA				ROE			
	A 群 (N=8)	B 群 (N=12)	2 群と の差	t 値	A 群 (N=8)	B 群 (N=12)	2 群と の差	t 値
t	0.0076	0.0048	0.0028	0.0694	-0.1303	0.2137	0.3440	1.0166
t+1	0.0013	0.0418	0.0406	1.3798	0.0632	0.4335	0.3703	1.6085
t+2	0.0055	0.0461	0.0409	1.5160	-0.1108	0.3850	0.4958	1.7679
t+3	-0.0279	0.0544	0.0823	2.7859*	0.1188	0.3460	0.2273	0.7980
t+1~t+3 の平均	-0.0027	0.0295	-0.3220	-1.4950	-0.0118	0.2757	-0.2874	-1.2980

図表 6 2 群における成長性・生産性の分析結果

	売上高成長率				労働生産性			
	A 群 (N=6)	B 群 (N=12)	2 群と の差	t 値	A 群 (N=6)	B 群 (N=12)	2 群と の差	t 値
t	-0.1034	-0.7615	0.6581	0.8568	-0.410	-19.0606	1.4961	0.9316
t+1	-0.0127	-0.6944	0.6817	0.8093	1.6114	5.7309	1.0383	0.6815
t+2	0.0870	-0.7788	0.8659	1.0469	0.1503	4.6902	0.3708	0.1726
t+3	-0.1035	-0.7173	0.6138	0.7320	-1.8366	2.9326	2.2556	0.7600
t+1~t+3 の平均	-0.0265	-0.5904	-0.2874	0.6040	0.4256	-0.5420	0.9676	0.8990