

労使関係と赤字調整モデル

野田 知彦

日本においては、一期の大きな赤字、または、二期連続の赤字の場合に解雇、希望退職を含んだ大規模な雇用調整が行われるという経験則が確認されている。本稿では、このような不連続な雇用調整を視野に入れた赤字調整モデルを中堅、中小企業のパネルデータを用いて労働組合の有無別に推定した。その結果、赤字期に調整速度が速くなるのは、従業員が300人以上の規模が大きく労働組合の存在している企業であることがわかった。これらの企業では、他の企業に比べて通常時の調整速度は遅いが、赤字期には調整速度が速くなっている。これらの推定結果は、比較的規模が大きく組合の存在している企業では赤字になるまで解雇、希望退職を含んだ大規模な人員整理を行いにくく、雇用調整が遅らされるということを示している。赤字調整モデルの推定から、労働組合の雇用保障に対する効果を確認することができた。

1. はじめに

日本においては、長期雇用制度などのいわゆる日本的な雇用慣行を背景として、企業の雇用調整はアメリカなどと比べれば比較的緩やかに行われてきたと考えられる。しかしながら、第一次石油ショック後などの深刻な不況期には企業は大規模な雇用調整を実施してきたことも一方の事実である。深刻な不況期やショックが大きく企業が経営的な危機に陥る場合には解雇や希望退職も含めた大規模な雇用調整が行われる可能性が高い。このような日本企業の雇用調整の実態を正確に把握するためには、通常期と深刻な不況期との雇用調整速度の違いを統一的に理解する必要があり、このためには、大規模な雇用調整も視野に入れることのできる不連続な雇用調整を想定したモデルを用いる必要がある。従来の日本における雇用調整の分析では、スムーズで連続的な調整を想定した部分調整モデルによる分析が行われてきた。しかしながら、小池(1983)、村松(1986)、駿河(1997)、小牧(1998)などが明らかにしているように1期の大きな赤字、または2期連続の赤字が発生した場合には解雇、希望退職を含んだ形の大規模な人員整理が実施される。このことは連続的な調整を想定している部分調整モデルでは、個別企業

の雇用調整の実態に正確に迫れないことを意味している。

このように、大企業の多くが1期の大きな赤字または、2期連続の赤字で始めて大規模な人員整理を行うということの要因としては、企業と労働者との間の人員整理に関する紛争、交渉コストが赤字か否かで異なることが考えられるが、労働組合の存在する場合としない場合とでは紛争、交渉コストが大きく違ってくるが予想される。実際問題として、いわゆる「解雇権濫用法理」が当てはまるのは、裁判に訴えるのが比較的容易な大企業の労働組合の労働者に限られると考えられる。つまり、組合の存在は紛争コスト、交渉コストを大きくすることによって、解雇を防いできたと解釈できるし、赤字で初めて大幅な人員整理を行うという企業の行動は労働組合の存在があって始めて成り立つものとも考えられる。また、日本の典型的な労使関係については、労使間の情報の共有がその特徴として指摘されているが、労使間で長期的な信頼関係が構築されていれば、企業側は機会主義的な行動をとって解雇を行うインセンティブが少なくなるとも考えられる。それでは、労働組合の存在は、企業の経営危機の際の雇用調整にどのような影響を与えるのだろうか。野田(1998)の分析では、連続的な部分調整モデルを

用いた分析によって、組合企業のほうが雇用調整の速度が遅くなっていることが示されているが、赤字期の不連続な調整を想定した分析を行っておらず、解雇、希望退職を含んだ大規模な雇用調整に対する組合行動の分析はできていない。日本企業の雇用調整を正確に分析するためには、赤字が連続するなどの経営危機の場合の企業と組合の行動について分析する必要がある。本稿では、労働組合の有無別に不連続な調整を想定した赤字調整モデルを推定し、経営危機の場合の雇用調整に対する組合行動を分析することをおして、組合の雇用保障に対する効果を更に詳細に検討することを目的とする。

2. 雇用調整をめぐる議論と赤字調整

日本における雇用調整については、多くの研究が存在する。その代表的なものは、村松(1986)、篠塚(1989)などであるが、そのほとんどは産業別の集計データを用いた分析であった。日本全体の雇用をみれば、経済全体や産業別に見ると非常に安定的に推移している。しかしながら、中馬(1994)で示されているように、個別企業の雇用の変動には1年で10%、あるいは20%を超えるようなかなり大規模なものも見られる。このような急激な雇用の変動がある場合には、スムーズで連続的な調整を想定している部分調整モデルでは雇用変動をうまく説明できない可能性がある¹⁾。

日本の場合には長期雇用慣行が成立しているために、めったに解雇をとまなう大規模な雇用調整はおこなわれないと一般的には思われがちであるが、それは事実なのであろうか。どのような時期に解雇が生じるかという問題については、小池(1983)の先駆的業績がある。この研究では、7つのセメント企業を1973年から80年にかけて調査し、2年続けて純利益が赤字か1年でも大きな赤字が出ている場合には解雇が生じていることを明らかにした。さらに、生産量の落ち込みとの関係についてみると解雇の時期は特定化できないが、利益との関わりの方が重要なことが明らかにされている。

村松(1986)は大手工作機械メーカー13社に

ついて1971年から84年にかけて解雇の実態を調べている。その結果、2期の赤字で大規模な人員の整理という経験則がよく当てはまることを確認した。また、伊藤(1990)は繊維企業4社について調べて、この経験則を支持する結果を得ている。

これらの研究は記述的な方法によって確認されているが、駿河(1997)は従来雇用調整の研究にほとんど使われることのなかった企業レベルのデータを使用して赤字期に調整速度が変化し得る赤字調整モデルによって、解雇を含んだ大規模な雇用の変動を計量的に説明することを試みた。この研究では、過去に複数回の大きな雇用数減少を体験した企業の雇用変動を説明するために、企業別に従来の調整係数が変化しないモデルと調整係数が変化し得るモデルを推定し、3社のうち2社で赤字期に調整速度が変化する赤字調整モデルの説明力が高くなることを明らかにしている。そして、解雇を使用せず出向や分社化を行った企業では赤字期に調整速度は大きくならないこと、黒字や小さな赤字期には解雇に伴う一括固定費用が高く雇用調整が遅くなるが、連続赤字期には労使双方の企業存続への危機感から解雇の交渉費用は低下し雇用調整速度が速くなることも明らかにしている。また、交渉費用の低下によって大事なのが労使間の情報共有であることを指摘している。

また、小牧(1998)の分析では、上場企業のデータを用いて赤字調整モデルの推定が行われており、製造業、非製造業ともに赤字期に調整速度が速まっていること、80年から90年と91年から96年の間はともに赤字期に調整速度が速まっており、バブル崩壊後も日本企業の雇用調整のパターンに大きな変化がないことが明らかにされている。

このように、日本企業の雇用調整行動を見ると、赤字期に雇用調整速度が速くなるという不連続な雇用調整が行われていることがわかる。それでは、赤字と雇用調整との関連について見てみよう。平成不況期の雇用調整について調査をおこなった東京都立労働研究所の「雇用確保に対する労使の対応」(1996)では、経営状況と

表 1. 1991 年度以降の経営状況別に見た雇用調整施策の実施状況(該当するものすべて選択%)

	a)赤字なし 135 組合	b)1 年赤字 38 組合	c)2 年以上赤字		d)c-b	e)b-a
			60 組合	うち 2 年 連続赤字 5 組合		
時間外労働の削減	46.7	71.1	60.0	58.5	-8.9	24.4
役員・管理職の報酬カット	29.6	73.3	71.7	71.7	-2.0	44.1
一般従業員の賃金・賞与・昇給抑制	34.1	68.4	60.0	62.3	-8.4	34.3
新卒採用の削減・停止	37.8	68.4	68.3	67.9	-0.1	30.6
事業所内の配置転換	26.7	39.5	40.0	37.7	0.5	12.8
事業所間の配置転換	27.4	34.2	36.7	34.0	-2.5	6.8
他社への転籍	5.9	7.9	10.0	9.4	2.1	2.0
一時帰休・休業	8.9	7.9	25.0	24.5	17.1	-1.0
他社への出向	23.7	18.4	38.3	34.0	19.9	-5.3
希望退職募集	11.9	18.4	31.7	24.5	13.3	6.5
指名解雇の実施	6.7	7.9	13.3	7.5	5.4	1.2

出所) 東京都立労働研究所「雇用確保に対する労使の対応」(1996 年)より。

雇用調整の関連について入念に調査を行っている。表 1 は組合に対する調査の結果であるが、経営状況別に見た雇用調整施策の実施状況をまとめたもので、実施した施策すべてについて回答がなされている。この表によれば、赤字なしの企業に比べ赤字 1 年経験企業では、役員・管理職の報酬カット(+44.1 ポイント)、一般従業員の賃金・賞与・昇給抑制(+34.3 ポイント)、新卒採用の削減・停止(+30.6 ポイント)、時間外労働の削減(+24.4 ポイント)といった雇用調整が大きく増加することがわかる。また、希望退職募集(+6.5 ポイント)も増加している。そして、1 年赤字と 2 年以上赤字企業を比較すると赤字が続けば実施される雇用調整施策の内容に変化が生じることがわかる。赤字が続けば、他社への出向(+19.9 ポイント)、一時帰休・休業(+17.1 ポイント)、希望退職募集(+13.3 ポイント)など、従業員の雇用にかかわる施策の実施率が上昇し、希望退職募集を実施する企業は 2 年以上赤字企業では 31.7%、希望退職と指名解雇の両者を実施した企業は 45% にもなっている²⁾。

このように、赤字期には一時帰休・休業や他社への出向、そして、解雇や希望退職という方で経営側の都合による大規模な人員整理が行われており、それらが雇用調整速度を速める原因となっていると考えられる。本稿の分析では、どのような雇用調整施策が赤字期の雇用調整速

度を速めるのかについて厳密に特定することはできない。しかしながら、解雇や希望退職を使用せず、分社化や出向などの手段を使用した場合には、雇用調整速度は変化しないという駿河(1997)の分析結果を考慮に入れると、解雇や希望退職を含んだ経営側の都合による人員整理が赤字期の調整速度を速めるということが想定できる³⁾。

それでは、赤字期に解雇、希望退職を含んだ大規模な人員整理が行われる理論的な背景はどのようなものなのか。この点について検討してみよう。

日本企業では、経営者、株主、従業員などがステークホルダーとなってコーポレートガバナンスが行われていることはよく知られている。コーポレートガバナンスの観点から赤字調整を考えるとどのようなことになるのであろうか⁴⁾。労働者と経営者との関係について考察してみよう。日本企業における技能の形成においては企業特殊な技能(企業特殊的人的資本)の重要性が強調されてきた。こうした企業特殊な技能の形成と蓄積には長期的な雇用関係が必要とされるし、企業特殊な技能を身につけた労働者は長期勤続するインセンティブをもつことになる。一方、経営者のほうから見れば、企業特殊な技能形成を行っている場合、既存の労働者のかわりに新しい労働者を雇うと、企業特殊な技能の損失と新たな技能形成のためのコストが

かかってしまうために長期雇用のインセンティブが生じることになる。したがって、労働者と経営者の双方から見て長期雇用を維持するインセンティブが生まれる。このような、長期雇用に基づく企業特殊的な技能形成が行われている場合に、生産の減少がおきて人員の整理がなされれば、労働者の企業特殊的な技能の価値は減価する。これに抵抗して労働組合がストライキを行うなどすれば、人員整理の交渉費用は極めて大きくなるものと考えられる。また、実際に解雇が行われれば、労働者が企業特殊的な技能の形成のための投資を行わなくなることや、企業に対する信頼が揺らぎ、労働のモラルに影響を与えることが予想できる。あるいはまた、人員整理したことによる企業の評判の低下がおこれば後々の採用活動にも影響する。このように、大幅な生産の減少という状況で企業が短期的な利益を追求し人員整理が起きれば、企業にとっては長期的に大きな損失をもたらすものとなる。

ところが、赤字といった経営危機の場合には事態が異なる。労働者の側が雇用調整に抵抗していれば、企業が倒産してしまい、その結果として労働者の身につけた企業特殊的な技能の価値がなくなってしまう可能性がある。このような事態を避けようと思えば、雇用調整に応じなければならず、その結果、解雇、希望退職の合意がしやすくなり、人員整理の交渉費用は大幅に低下することになる。

3. 労働組合、労使関係と雇用調整

さて、本稿の課題は、組合企業と非組合企業との間の赤字期の雇用調整の違いを検討することを通して労働組合の雇用保障に対する行動を詳細に検討することであるが、組合企業と非組合企業とは赤字期の雇用調整はどのようにことになってくるのであろうか。野田(1998)では本稿と同じ製造業の未上場企業のデータを使って、組合企業と非組合企業との間の雇用調整速度の格差を検討した。その結果、従業員が300人以上の企業では、組合企業のほうが調整速度が遅いとの結論を得ている⁵⁾。この研究は赤字期に調整速度が変化することを想定していない連続

的な部分調整モデルを用いた研究であったが、組合が雇用保障に一定の効果を持っていることが明らかにされている。

それでは、企業の赤字の場合には組合の雇用調整に対する対応はどのようなのであろうか。それを検討する場合に考慮に入れる必要があるのが、駿河(1997)も指摘する労使協議制のもとでの経営側から労働組合側への情報の提供と共有である。日本の典型的な労使関係においては、企業は日常から経営上の諸問題について組合に情報提供を行い、その状況を理解させて、事業の問題に対処する方策を組合とともに検討している。このようなアプローチは雇用調整についても同じであり、企業は雇用調整の必要性と実施の手段について組合と時間をかけて協議している。そして、組合も絶対反対の立場を取らず、組合員の雇用をできるだけ守り、不利益をできるだけ少なくするという見地から現実的な方策を検討している。

この労使協議制のもとでの労使間の情報共有制度の役割については、日本においてもいくつかの重要な研究がある。Morishima(1991)は、労使間の情報共有の多い企業ほど賃金交渉の期間が短くなり、組合はより低い賃金を受け入れるということを明らかにしている。また、Freeman and Lazear(1995)による Works Councils(工場委員会)の議論では、企業から組合への情報の提供、共有は企業の経営危機の場合に従業員の譲歩を引き出すのに有効であることを述べている。これらの議論は、情報の共有は労使間の Goal Alignment をもたらし、労働者の譲歩や協力を引き出す可能性があることをしめしている。先ほどのコーポレートガバナンスと赤字調整の議論を念頭において、労働組合、情報共有と雇用調整の関連について検討してみよう。組合の組織されている企業についてみると、労使協議制の採用率も高く、労使間の情報の共有も進んでいると考えられるので、労使が協調してさまざまな雇用維持のための政策を行いやすいので雇用は安定化すると考えられる⁶⁾。また、長期的な熟練の形成や企業組織の効率的な運営のためには情報の共有にもとづく

長期的な労使間の信頼関係の構築は非常に重要である。したがって、情報共有に基づく長期的な信頼関係がある場合には経営側が従業員の同意を得られない人員整理という目先の短期的な利益を優先をするインセンティブが弱くなる。経営側は雇用を維持しながら業績の回復を目指であろう。

もし、経営側が短期的な利益の追求に走るインセンティブをもち、大規模な人員整理を行う場合には組合の抵抗にあい、労使関係が悪化する。また、実際に解雇が発生した場合には、組合は争議や裁判闘争に訴えるであろう。「解雇権濫用法理」によって従業員の解雇が無効になれば、企業側は裁判所から解雇通告した労働者の地位保全を命ぜられるとともに、解雇されなかった労働者に支払ったのと同額の賃金を支払わなければならない⁷⁾。さらに、裁判費用の負担や評判の失墜等のコストがかかることになる。したがって、組合が存在する場合には、希望退職、解雇への抵抗によって企業が短期的な利益追求に走り大規模な人員整理を実施することのコストが大きいと考えられる。

企業が赤字になった時には次のように考えられる。情報共有による労使間の Goal Alignment がある場合には、従業員は企業の危機がみずからの不利益になることをよりよく認識することになり、人員整理の交渉費用が低くなる。その結果、解雇、希望退職などの大規模な人員整理という雇用調整施策を採用しやすくなる。つまり、組合企業においては2期連続の赤字や1期の大きな赤字といった経営危機の時期には人員整理の交渉費用が低くなり、大規模な人員整理を行いやすくなる結果、雇用の調整速度が速くなることが考えられる。労働組合は通常の場合にはできるだけ雇用の安定を目指すのが、連続の赤字を経験すると解雇、希望退職を含んだ大規模な雇用調整の円滑化を促進すると考えられる。したがって、組合企業では調整速度は通常期には遅く、赤字期には速くなるものと考えられる。ただし、いずれの場合にも、組合はステークホルダーとして自らの人的資産を守る努力をしていると考えられる。

もちろん、次のような仮説もなりたつ。組合が組織されているといっても、労使関係のあり方は企業によって異なってくるはずであり、経営参加、情報共有の程度も異なってくるはずである。組合が組織されている企業においても、労使間の情報共有が進んでおらず、協調的な労使関係が築かれていない場合には、経営上やむを得ない雇用調整であっても、労働組合の理解が得られなかったり、組合が人員整理に抵抗したりするために、赤字期の調整速度が遅くなるということも考えられる。

労働組合の組織されていない企業の場合はどうであろうか。非組合企業では、組合企業と比較すれば、情報の共有が進んでおらず、労使が目先の便益をもとめて機会主義的に行動する可能性が高くなり、短期的な行動をするインセンティブが強くなる。また、大規模な人員整理が起きた場合でも、従業員の抵抗の受け皿がなく、人員整理の交渉費用が組合の組織されている場合に比べて安くなることが予想できる。組合のない場合には雇用調整をめぐって紛争が起きた場合でも、争議を続けたり、裁判に持ちこんだりするほどの余裕は持ってないと考えられる。したがって、企業特殊的な技能の形成が行われている場合でも、組合や従業員の抵抗がないので、経営者が短期的な利益の追求に走ってしまい、赤字が発生する以前に解雇、希望退職を行う可能性が考えられる。また、企業特殊な熟練形成を行っている場合には組合が組織されていたほうが効率的なことが多いが、ないとすれば、非組合企業では企業特殊な技能形成の重要性が低いことも考えられる⁸⁾。このように、非組合企業では組合企業と比較すれば、通常の場合に人員整理を行うことの短期的な利益が大きく、長期的なコストが小さいことが考えられる。したがって、赤字になる以前にも解雇を含んだ人員整理を実施しやすくと考えられる。このような理由から非組合企業では赤字期には調整速度が変化しないか、変化しても組合企業に比べればその変化は小さくなると考えられる。

なお、上場企業を対象とした場合には大企業が中心となり、組合企業がそのほとんどを占め

る。したがって、組合と非組合の相違を検討するには、非組合のサンプルが十分に取れる中堅企業、中小企業を対象にするのが望ましい。そのような理由から、本稿での分析では、未上場企業を対象にして、従業員1000未満の企業を対象を絞って分析を行うことにするので、駿河(1997)や小牧の(1998)対象から除外されている中堅、中小企業において不連続な赤字調整モデルが当てはまるかということも同時に検討することになる。先にも述べたように、赤字期に大幅な雇用調整を行うのは、長期雇用を前提とした企業特殊な技能の形成、蓄積がなされたり、組合の抵抗のために通常期の人員整理の交渉費用が高くなったりするためである。組合がステークホルダーとして自らの人的な資産を守るのは企業特殊な技能の形成に活発な投資がなされる規模の大きい企業にみられる行動と考えられる。大企業に比べて組合の組織率が低く、企業特殊な技能の蓄積も大きくない中堅、中小企業で赤字調整モデルは当てはまるのだろうか。この点も同時に検討する。

4. データと分析方法

雇用調整の研究によく使われるモデルは部分調整モデルである。実際の雇用は解雇予告の時間や入離職に要する時間や費用などがかかるため、瞬時に最適雇用量には到達できない。したがって、実際の雇用の増減率については最適雇用増減率とのギャップを何期間かにわたって調整してゆく部分調整モデルとして考えることができる。

$$\ln L_t - \ln L_{t-1} = \lambda (\ln L_t^* - \ln L_{t-1}) \quad (1)$$

L_t は今期の雇用量、 L_{t-1} は前期の雇用量、 L_t^* は今期の最適雇用量、 λ は調整係数で0と1との間の値をとる。 λ が1ならば、実際の雇用量と最適雇用量は当期において一致している。 λ が小さいほど、最適雇用量への調整に時間がかかる。この場合には調整係数は固定的であり、雇用調整は連続的になっている。

次に、赤字調整モデルについて見てみよう。

調整費用の観点から考えると、黒字期や小さな赤字期には、解雇、希望退職を含んだ人員整理に対して非常に大きな交渉費用、従業員のモラルの低下、企業特殊な技能の減少、企業イメージの低下、といった一括固定費用が存在するので、解雇や希望退職を使用しない雇用調整が行われる。そして、大きな赤字期には解雇や希望退職を使用した調整が行われるとする。ここでは、 t 期の大きな赤字に対して t 期に解雇が生じると仮定している。この時、 t 期の利益 PR_t 、解雇、希望退職など大規模な人員整理の基準となる赤字を K とすると、雇用調整関数は次のようになる。

$$\begin{aligned} \ln L_t - \ln L_{t-1} &= \lambda_1 (\ln L_t^* - \ln L_{t-1}) \quad PR_t \geq K \\ &= \lambda_2 (\ln L_t^* - \ln L_{t-1}) \quad PR_t < K \end{aligned} \quad (2)$$

なお、最適雇用量 L^* は次のようになる。

$$\ln L_t^* = a_1 + a_2 \ln Out + a_3 \ln Wage / P \quad (3)$$

(2)式において大きな赤字期に解雇、希望退職を伴った雇用調整が行われるため、雇用の調整速度は速くなる。雇用の調整は不連続で、黒字期や小さな赤字期にはゆっくりと雇用が調整されるが、大きな赤字期には解雇や希望退職を使用するために急速な調整が行われる。(2)式で λ_1 と λ_2 が等しい場合に(1)式が導かれる。

ここで、 L_t は今期の雇用量、 L_{t-1} は一期前の雇用量、 Out は生産量、 $Wage$ は賃金、 P は生産物価格である。本稿では、このモデルを日本経済新聞社発行の「会社総鑑」未上場会社版から作成したパネルデータを用いて推定する。先にも述べたように、上場企業では、組合企業がそのほとんどを占める。この未上場会社版では、組合と非組合が比較的よく分けられており、組合の効果を分析するには効果的である。推定した期間は1988年から1994年である。 $Wage$ は平均賃金、 P には産業別の卸売物価指数を利用した。 Out は売上高を産業別の卸売物価指数で実質化した。

表 2. 基本統計量

	組合企業(70企業)		非組合企業(46企業)	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
従業員数	429.1	219.8	372.5	189.8
平均賃金	275.8	52.7	258.9	52.0
売上高	17009	154502	133747	14273

注) 平均賃金は従業員一人当たり月額賃金, 単位は千円, 売上高の単位は百万円。

この「会社総鑑」の未上場版では、次の4点の基準を満たした企業を掲載している。すなわち、日本経済新聞社の「NEEDS-COMPANY(総合企業データバンク)」に掲載されている企業のうち、1. 未上場企業(ただし未上場公開会社である店頭登録会社、店頭管理会社はその旨明記して掲載してある)、2. 資本金(または出資金)が3000万円以上の企業、3. 売上高、または営業収入が5億円以上の企業、4. 貸借対照表、損益計算書について回答のあった企業、の条件を満たす企業が掲載されている。推定期間についてデータの欠損がない企業に、つまり、8年間「会社総鑑」にデータが掲載されている企業の中から従業員が100人以上、1000人未満の企業を対象をしぼって、ランダムにサンプルを抽出してパネルデータを作成した。先ほどの基準を満たしている企業が「会社総鑑」に掲載されるわけであるが、長年に渡って掲載されつづけている企業は、未上場企業の中でもかなりの優良企業と考えてよいだろう。したがって、我々のサンプルでは、企業の質という点でバイアスがかかっている可能性が考えられる。対象企業数は製造業の116社であり、決算期が1-3月の企業に限定してある。赤字調整モデルの推定を含む以下の推定では、推定期間の平均従業員300人以上の企業を中企業、300人未満の企業を小企業とする。要約統計量は表2である⁹⁾。

5. 実証分析

5.1 雇用削減モデルの推定

赤字調整モデルを推定する前に、企業の雇用削減の意思決定に経常赤字がどのような影響を与えているのかについてプロビットモデルを用いて推定する。焦点を当てるのは、経常赤字が大幅な雇用削減の契機となっているかどうか、

また、通常期と赤字期の雇用削減の確率が組合企業と非組合企業との間でどのようにちがうのかということである。先ほどの議論では、大きな赤字がその期に解雇をもたらすと考えていたが、小池(1983)、村松(1986)によれば、赤字が解雇を発生させる時期についてはかなりばらつきがある。ここでは、1期の赤字、2期連続赤字のいずれの場合にもその次の期に雇用調整がおきると考えて赤字ダミーを入れた。

雇用削減を示す被説明変数には、前期と比較して5%未満の雇用削減を行っている場合に1、その他の場合を0としたダミー変数と5%以上の雇用削減を行っている場合に1、それ以外を0とするダミー変数の2種類をとった¹⁰⁾。説明変数には、売上高の成長率(Gy)と実質賃金成長率(Gw)を用いる。売上高成長率が低下するほど労働需要は低下し、実質賃金成長率が増加するほど人件費増加の圧力が企業にかかると考えられる。組合企業と非組合企業の雇用削減の意思決定にどのような違いがあるかを分析するために組合ダミー($Union$)、そして、組合ダミーと赤字ダミーの交差項を入れて、赤字期の雇

表 3. 雇用削減モデルの推定結果

	5% 未満	5% 以上
Gy	-0.839** (2.688) [0.288]	-3.173** (4.790) [0.567]
Gw	0.449 (0.604) [0.154]	1.151 (1.175) [0.205]
$Akaji$	0.502 (1.237) [0.172]	0.933** (2.062) [0.167]
$Union$	0.226 (0.232) [0.077]	-6.010 (1.532) [1.074]
$Akaji^*$	0.083 (0.167) [0.028]	-0.615 (1.062) [0.110]
Gy^*		1.299 (1.522) [0.232]
$Union^*$		
$Size$	-0.086 (0.709) [0.029]	-0.290* (1.864) [0.051]
擬似的 R^2	0.134	0.059

注) () は t 値, [] はマージナル効果, *は10%, **は5%有意。

表4. 企業規模別 雇用削減モデルの推定結果

	中企業		小企業	
	5% 未満	5% 以上	5% 未満	5% 以上
<i>Gy</i>	-0.981* (2.169) [0.330]	-5.466** (3.609) [0.861]	-0.128 (0.159) [0.043]	-1.812** (2.294) [0.054]
<i>Gw</i>	-0.164* (0.158) [0.055]	2.578* (1.738) [0.406]	1.268 (0.880) 0.432	1.252 (0.837) [0.378]
<i>Akaji</i>	-20.38 (1.137) [6.858]	1.498** (2.223) [0.230]	0.559 (0.615) [0.190]	0.729 (0.817) [0.220]
<i>Union</i>	0.105 (0.667) [0.035]	-21.06** (2.711) [3.320]	4.046 (0.856) [1.379]	3.431 (0.680) [1.037]
<i>Akaji*</i>	1.555* (1.730) [0.523]	-1.400* (1.704) [0.220]	0.170 (0.161) [0.058]	-0.793 (0.725) [0.257]
<i>Union</i>		4.586** (2.705) [0.723]		-0.794 (0.725) [0.240]
擬似的 R^2	0.100	0.091	0.055	0.072

注) ()は t 値, []はマージナル効果, *は10%, **は5% 有意.

用削減について組合企業と非組合企業の間で違いが出るかどうかを検討する.

表3は全サンプルの推定結果である. 5% 未満の雇用削減を被説明変数にした場合の推定では, 組合ダミー, 赤字ダミー, そして二つの交差項ともに有意とはなっていない. 5% 以上削減の場合には, 組合ダミーは統計的に有意ではないが, 組合ダミーと中企業ダミー(*Size*)の交差項はマイナスで統計的に有意となっている. 中企業においては組合は雇用削減確率を低下させている. また, 赤字ダミーは統計的に有意であり, 赤字が5% 以上の雇用削減の契機となっている. 赤字ダミーと組合ダミーの交差項は統計的に有意ではない.

表4は規模別の推定結果であるが, 中企業の場合についてみると, 5% 未満の場合には, 組合ダミー, 赤字ダミーともに有意ではないが, 赤字ダミーと組合ダミーの交差項はプラスで有意である. したがって, 赤字期には組合企業で5% 未満の雇用削減が起きる確率が上昇している. 5% 以上の場合についてみてみると, 組合ダミーはマイナス, 赤字ダミーはプラス, 二つの交差項はマイナスである. 組合は通常の場合

に5% 以上の雇用削減が起きる確率を低下させている. 非組合では赤字期に削減確率が上昇するが組合企業では低下している. 係数, マージナル効果で判断すれば, 組合企業では赤字期にはほとんど確率が変化しない. 売上高と組合ダミーの交差項はプラスなので売上高の減少の雇用削減に与える影響は組合企業のほうが小さい.

小企業の場合についてみてみると, 5% 未満, 5% 以上のいずれの場合にも, 組合ダミー, 赤字ダミー, 二つの交差項は統計的に有意とはなっておらず, 赤字, 組合ともに雇用削減に影響を与えていない.

5.2 赤字調整モデルの推定

この節では, 赤字調整モデルを組合, 非組合企業別に推定する. 前節のプロビットモデルの推定では, 被説明変数が0から1になっており, 部分調整モデルとは反対に完全に不連続な雇用調整が行われていると仮定していることになる. ここでは, 赤字という企業をとりまく環境の変化によって調整速度が変化し得る不連続な調整を想定したモデルを推定し, 更に赤字と雇用調整の関係の分析を進めることにする. 赤字ダミーの入れ方は先ほどと同じである. 推定に当たっては, 固定効果モデルを用いて企業の固有の要因をコントロールした.

表5によると, 全サンプルでは調整速度は0.238であり, 赤字期の調整速度の変化を示す係数は統計的に有意である. 次に, 組合企業についてみると通常期の調整速度は0.182, 赤字期の変化を示す係数は有意であり, 赤字期には調整速度は0.640と速くなっている. 非組合企

表5. 赤字調整モデルの推定結果

	全企業	組合企業	非組合企業
λ_1	0.238** (9.860)	0.182** (5.672)	0.300** (8.233)
$\lambda_2 - \lambda_1$	0.372** (2.531)	0.457** (2.243)	0.255 (1.173)
α_2	0.458** (7.130)	0.475** (4.670)	0.503** (5.426)
α_3	0.458** (7.144)	0.476** (4.679)	0.503** (5.434)
$AdjR^2$	0.264	0.290	0.226

注) ()は t 値, *は10%, **は5% 有意.

表 6. 企業規模別 赤字調整モデルの推定結果

	中企業		小企業	
	組合企業	非組合企業	組合企業	非組合企業
λ_1	0.148** (3.743)	0.317** (7.817)	0.340** (7.082)	0.290** (3.584)
$\lambda_2 - \lambda_1$	0.600** (1.980)	0.181 (0.816)	0.113 (0.481)	1.088 (1.325)
a_2	0.548** (3.409)	0.422** (3.962)	0.213** (4.335)	0.558** (3.292)
a_3	0.550** (3.417)	0.422* (3.966)	0.208** (4.248)	0.562** (3.309)
$AdjR^2$	0.245	0.273	0.338	0.157

注) ()は t 値, *は 10%, **は 5% 有意.

業についてみると通常期には 0.300 であるが、赤字期の変化を示す係数は統計的に有意とはなっておらず、赤字期に調整速度は変化していない。組合企業の場合は不連続な調整、非組合企業の場合には連続的な調整となっている。

表 6 は、企業規模別の推定結果である。中企業の場合についてみてみると、組合企業の場合、通常の場合には調整速度は 0.148 であるが、赤字期には 0.748 にまで跳ね上がっている。非組合企業の場合には、通常の場合には調整速度が 0.317 であり、赤字の場合には調整速度に変化はない。組合企業の場合には、不連続的な調整、非組合企業の場合には連続的な調整となっている。この規模の企業では出向・配転の受け皿が少ないことを考えれば、組合企業で解雇、希望退職によって雇用調整速度が速まっていると考えることができる。

次に、小企業の場合であるが、組合企業の場合、通常の場合の調整速度は 0.340 であり、赤字期には調整速度は変化していない。また、非組合企業の場合には、通常期の場合の調整速度は 0.290 であり赤字期には変化していない。従業員が 300 人未満の規模の企業では、組合、非組合企業とも通常の場合と赤字期の間で調整速度に差がない。双方とも、連続的な雇用調整を行っているといえよう。

6. 結果の解釈

さて、雇用削減モデルと赤字調整モデルの推定から次のことが明らかになった。赤字期には中企業の組合企業で雇用調整速度が速くなる。

つまり、赤字期に大幅な人員削減が行われるが、これは赤字期まで雇用調整を遅らせるということであり、組合の雇用保障に対する効果が確認できる。また、雇用削減モデルの推定結果とあわせて考えるとその削減幅は 5% 未満という一定の範囲に押さえられるということになるであろう。5% 以上の雇用削減に関しては通常期、赤字期ともに組合は抵抗していると理解できる。

中企業の組合企業において通常の場合には雇用調整が遅く赤字になると調整速度が速くなることをどのように理解すればよいのだろうか。赤字調整モデルの推定結果を踏まえて、雇用調整に関する企業と組合の行動についてはどのように考えられるだろうか。この点について、先ほどみた東京都立労働研究所の「雇用確保に対する労使の対応」(1996)を参考に検討してみよう。

まず、同調査から今回の平成不況において労働組合は経営の在り方に対してどの程度、発言できる能力を持っていたのか見てみよう。まず労使コミュニケーションの実態についてみると、平成不況以前について、「団体交渉や労使協議の有無と回数」、「経営トップと組合トップとの定例化した非公式の会合の有無と回数」、「経営に関する秘密情報の提供の有無」、「年単位の経営計画と毎月の生産・人員計画に関する話し合いの有無と組合の発言の程度」などの質問項目から労使関係について 4 つの類型化を行い、それらの類型化と平成不況との関係を調べている。その結果、「無発言型」、「弱発言型」、「中発言型」、「積極発言型」と労使関係がより緊密になるにしたがって、平成不況の影響として「組合が経営対策活動を強化する」、「経営と組合とのコミュニケーションが深化する」、「経営が組合に提供する情報が詳しくなる」という割合が増加している。つまり、平成不況はそれ以前において労使コミュニケーションが緊密であった労使関係や経営対策が積極的であった組合のあり方をいっそう強化するものであった事が分かる。

経営対策活動についてみると、調査した 3 分 2 の組合は何らかの経営対策活動に取り組んで

おり、経営対策の内容では、「組合員から経営に対する提言を集める」と「組合役員の経営分析能力を高める」の2つが多い。また、労使関係が緊密になるほど経営対策に取り組まなかったとする組合が少なくなる。

経営、または労使で取り組んだ雇用維持施策としては、労使コミュニケーションが緊密になるにしたがって、経営や労使によって、労務費以外の経費や労務費の削減だけでなく、販路開拓、新製品開発、新規事業への進出、外注の内製化、保有資産の売却など多様な取り組みが行われるようになる。

このように、企業内に労働組合が存在し、通常時から緊密な労使コミュニケーションが構築されている場合には、前述のような経営対策活動、雇用維持政策が実施され、雇用の確保がなされていると考えられる。このように、不況時に雇用確保のための対策を行うためには、通常時からの労使間の情報共有やコミュニケーションの構築が必要とされるということである。このような取り組みの結果、通常時に組合企業で調整速度が遅くなっていると考えられる。

中村・佐藤・神谷(1988)の分析では、労働組合の存在が労働市場の内部化を進めることを計測しているが、このことは労働組合の存在が配転、応援などの内部労働市場の働きを活発化させていると理解することができ、解雇を避けるということがその重要な理由として考えられる。内部労働市場の働きを活発化させ解雇を避けるためにも労使コミュニケーションの構築は必要不可欠であろう。

組合企業において赤字になれば調整速度が速まるということは、このような取り組みにも関わらず、企業が危機的な状況に陥った場合には大規模な人員整理が行われることを意味しており、組合もそれに同意することを示している¹¹⁾。赤字になった場合には、組合員が企業内に人的資本を蓄積してステークホルダーになっている企業では、企業の経営危機に際してみずからの資産を守ろうという動機が強くなるであろう。つまり、組合の側から見ても雇用維持コストが高くなり、スムーズに人員整理を進めて業績を

回復させようとする動機が強くなる¹²⁾。

この調査によれば、通常時の労使コミュニケーションが緊密なほど雇用調整を行う場合にも経営による情報の提供が充実している。そして、情報の提供がなされている組合ほど、雇用調整が経営の失敗に起因すると考える程度が弱くなる一方で、企業努力では避けることができなかつたとの認識が強くなる。更に、雇用調整に際して、経営側は組合員の負担を軽減する努力をしたとの評価も多くなり、従業員の会社に対する信頼感が弱くなるとの評価が少なくなる。このように、通常時からの良好なコミュニケーションの構築は、雇用調整に際しても、その円滑化を促進し、従業員や企業活動に対する悪影響を和らげることができる。

経営側から見れば、生産の減少などの場合に解雇、希望退職を含んだ大幅な人員整理を行えば、通常時からのコミュニケーションで構築した長期的な信頼関係の悪化を招き、そのことは、企業特殊的な技能、人的資本への投資意欲の減退、労働者のモラルの低下、企業の評判の失墜などの問題をもたらす可能性が高く、人員整理による長期的な損失が短期的な利益を上回っていると考えられる。したがって、赤字が続くようになるまでは、直接的に雇用に手をつけない方法で業績の回復をはかる。先にも見たようにこの調査によると、経営側は時間外労働の削減、新規採用の削減・中止、役員・管理職の報酬カット、一般従業員の賃金・賞与・昇給抑制などの施策で雇用を維持しながら業績の回復に努めているが、赤字が続くとそれ以前とは実施される雇用調整の内容に変化が生じて、一時帰休・休業、他社への出向、希望退職の募集など、従業員の雇用に直接関わる施策が増加している。赤字が続けば経営側からみても労働保増のコストが著しく増大するとともに、人的な資産を守ろうとする組合側の合意を得やすくなり、人員整理の交渉費用が安くなることが考えられる。

以上のように、労働組合は、単に不況下の雇用調整措置に反対・抵抗、賛成・協力との態度をとること以上に、通常時の公式・非公式の話し合いの積み重ねや情報の共有により、労使コ

コミュニケーションの構築に勤めながら、ステークホルダーとして通常期、赤字期ともに組合員の雇用保障を重視し、そのための経営対策活動を行っていると考えられる。

中企業の組合企業以外のケースでは、赤字期に調整速度が変化しないが、このことは、組合企業の場合には赤字期や連続赤字期に行われるような一時休業・帰休、他社への出向、希望退職そして解雇を含んだ大規模な人員整理が、これらの企業では、赤字になる以前に行われている可能性を示唆している。これらの企業では、企業特殊な技能形成が行われていたとしても、組合の有無に関わらず従業員が争議を起こしたり、裁判に持っていったりするだけの余裕がないことが予想され、企業側が従業員の抵抗がないために短期的な利益追求行動に走ってしまっている可能性が考えられる。あるいは、企業特殊な技能形成の重要性が低いことも考えられる。いずれにせよ、これらの企業では、人員整理のコスト、交渉コストが組合企業と比較して低いことが考えられる。したがって、赤字になる以前に一時休業・帰休、他社への出向、希望退職そして解雇を含んだ大規模な人員整理を行っても、さまざまな問題のおきる可能性が低いものと考えられる。このことが赤字期に調整速度が変化しない理由と考えられる。大企業の5%以上削減のケースで、削減確率が非組合企業のほうで大きかったこと、また、売上高の減少の雇用削減確率に対する影響が非組合企業のほうで大きかったのは、通常期において大幅な雇用削減が起きる確率が非組合企業で大きいことを示している。

7. 結び

本稿では、赤字調整モデルと雇用削減モデルを中小企業のデータを用いて組合、非組合、そして企業規模別に推定した。雇用削減に与える組合の影響は規模と雇用削減の割合によって違ってくる。中企業では、5%未満削減の場合に組合は赤字期に雇用削減確率を上昇させている。5%以上の場合になると組合は通常期にはその確率を低下させるが、赤字期にはさほどの影響

を与えていない。一方、小企業では、組合は雇用削減確率に影響を与えていないし、組合、非組合ともに赤字期に雇用削減確率は変化しない。

赤字調整モデルの推定の結果、中企業の組合企業については赤字期に調整速度が速くなっていった。中企業の非組合企業、小企業の組合企業、非組合企業については、通常期と赤字期とで調整速度に差がなかった。

2種類の分析からは、中企業の組合企業では通常ではゆっくりとした調整が行われ、雇用削減確率も低いこと、そして、赤字期には大幅な人員削減が行われるがその範囲は一定の程度に押さえられていることが明らかになった。

これらの分析の結果、労働組合の存在する規模の比較的大きな企業で不連続な赤字調整モデルが当てはまることが明らかになった。その他のケースでは、連続的な雇用調整が行われていると考えられる。したがって、小池(1983)、村松(1986)らの見出した1期の大きな赤字、または、2期連続の赤字で解雇や希望退職を含めた大規模な人員整理が発生するという経験則は、中堅、中小企業でも比較的企業規模が大きくなつ組合の存在する企業について当てはまるということが本研究で確認された。そして、その他のケースでは赤字が発生する以前に解雇、希望退職を含んだ人員整理が発生している可能性が高い。比較的規模が大きく組合の存在する企業では、解雇、希望退職を含んだ大規模な人員整理が行にくいということであり、これらの企業では組合は雇用保障の役割を果たしているといえる¹³⁾。また、本稿の分析からは、労働組合は通常時から労使コミュニケーションの構築や情報の共有に勤めることによって、長期的な労使関係を構築して組合員の雇用の確保を行うとともに、赤字期の雇用調整を円滑化し、雇用調整の従業員に対する悪影響を緩和していることも明らかにされた。

最後に、残された課題について述べておこう。本稿では、組合企業と非組合企業との間での雇用調整の違いに焦点をあてたが、組合企業の間でも、そして、非組合企業の間でも、情報共有の仕方などの労使関係に違いがあるはずであり、

したがって、雇用調整の仕方についても違いがあるはずである。今後は、労使関係と雇用調整との関連について、よりダイレクトに検討する必要がある。

また、ここでは製造業を分析の対象としたが、サービス業、卸売・小売業など非製造業の業種についても分析を深める必要がある。ここでの分析は、7年間の分析である。いうまでもなく1994年以降、平成不況はますます深刻化している。このような中での雇用調整の実態を分析するには推定期間を延長して分析を行う必要がある。

なお、本稿では、労働組合の有無別に赤字調整モデルを推定しており、労働組合の存在はいわば外生変数として考えられている。しかしながら、大規模な雇用調整が行われる可能性のある企業で従業員がそれに対抗するために労働組合を組織することは理論的に考えられるし、本稿で対象とする中堅、中小企業ではその可能性は大企業に比べて高くなると考えられる。この場合には、組合の存在を内生変数として取り扱う必要がある。この問題に正確に対処するためには、推定期間内に組合が組織された企業のサンプルを多く必要とするが、そのようなサンプルは実際には少ない。この点の検討は今後の課題としたい。

(論文受付日年月日 2000年6月19日・
採用決定日 2001年9月12日、
桃山学院大学経済学部)

注

* 本稿は桃山学院大学特定個人研究費にもとづく研究成果の一部である。

1) 村松(1995)は日本における雇用調整の研究を展望し、通常の雇用調整の背後にある想定である、2次関数の対称的な雇用調整費用とそのもて導出される部分的にスムーズに調整するという企業行動は支持されないこと、個別企業の雇用調整では「2年赤字が連続すると解雇が発生しやすい」という企業行動の理論的な分析が必要であることを述べている。

2) 小池(1999)は労働省「雇用変動調査」により解雇の実態について調べている。この調査によれば、解雇の実施事業所の割合は企業規模間で差があまりないが、規模間のもっとも著しい差は、大企業では希望退職がほとんどであるのに対し、中小企業では指名解雇

が(解雇+希望退職)の1/3を占める点であることを指摘している。

3) なお、駿河の研究では経営側の理由による人員整理を解雇としており、指名解雇と希望退職をあわせて解雇と呼んでいる。

4) 阿部(1997)は調整速度の違いを労働の準固定制からのみ説明するのは一面的であるとして、コーポレートガバナンスの観点から雇用調整を分析している。その結果、大株主の存在が赤字期の雇用削減確率を低下させており、金融機関にAoki(1994)の指摘する「状態依存ガバナンス」が観察されるとしている。本稿の分析は、コーポレートガバナンスの雇用調整に対する影響を従業員と経営者の立場から分析したものと理解できよう。

5) 出島(1996)はマクロの集計データを用いた分析によって、労働組合の組織率が高くなれば、雇用調整速度が速くなっていることを見出している。

6) 『平成12年版 日本の労使コミュニケーションの現状』によれば、労使協議制度のある事業所は全体の41.8%、規模別にみると1000-4999人の規模では66.1%、300-999人では60.1%、100-299人では37.3%の事業所で労使協議制がある。労働組合の有無別にみると、組合のある事業所では84.8%、ない事業所では17.1%となっており、組合の有無によって労使協議制の有無には大きな差があることがわかる。

7) 企業が解雇を行う場合には、この「解雇権濫用法理」により、①解雇実施にいたらざるを得ない高度の必要性、②残業規制、新規採用や中途採用の停止、配転、出向、希望退職者の募集等の解雇回避努力義務、③労働組合や労働者に対する説明・協議義務、④解雇基準、人選の客観性の確保の4条件をクリアしなければならない。

8) 企業特殊な人材の形成を行っている場合には労働者の転職は不利になるので、企業組織内で不満を発言、解決するような組織が必要となる。企業からみても、従業員の離職を防ぐためにそのような組織の存在が求められる。

9) 企業の分布は中企業の場合、組合企業46、非組合企業27、小企業の場合には組合企業24、非組合企業19である。なお、従業員1000人以上の企業のデータはほとんどとれない。

10) 雇用の削減といっても解雇、希望退職、一時帰休・休業などによる減少なのか、従業員の自発的な離職なのかは識別できない。企業が経営不振になった場合、その企業の前途を悲観して自発的に離職していくケースは多いと考えられる。この点の識別は本稿で使用したデータでは不可能である。先にも述べたように、このデータセットには企業が解雇を行ったかどうかについての情報はない。出向・配転といった手段で雇用調整を行っていることも考えられるが、ここで分析の対象にしたのは中小企業であるので、出向・配転の受け皿にとぼしく、一時休業・帰休も行い難いと考えられる。したがって、大幅な人員の減少が生じている場合には、希望退職、解雇による人員整理と考えても大きな問題はないと考えられる。なお、5%未満の削減を行っているのはサンプルのうち32%、5%以上の削減を行っているのは11%である。

11) 労使間の情報の共有がなされていけば赤字を避けられる確率は高くなるだろう。赤字になるかならないかは外生変数ではなく内生変数であると考えられる。本稿で分析しているのは赤字が避けられない場合のことである。赤字を内生変数にした場合の検討は今後に譲る。

12) このことは、組合が雇用調整に協力的であることを意味するが、そのことによって、倒産を防げたのかもしれないし、将来のさらなる人員の整理を防げたのかもしれない。通常期には雇用調整に抵抗し赤字期には協力へ一変するという理解は一面的である。

13) 組合が解雇制限を求めて既存労働者の雇用を守ることは、裏を返せば新卒者など若年層の雇用機会を奪っていることになる。

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)「企業がバナンス構造と雇用削減意思決定」『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社 pp. 75-102.
- 中馬宏之(1994)『検証 「日本型」雇用調整』集英社.
- 中馬宏之(1998)「解雇権濫用法理の経済分析」『会社法の経済学』東京大学出版会, pp. 425-451.
- 出島敬久(1996)「日本の組合組織率と雇用調整速度のパネル分析——労働組合は雇用保障を実現しているか——」『上智経済論集』第42巻 第6号, pp. 50-65.
- 伊藤正一(1990)「繊維産業の雇用調整」大阪府立大学『経済研究』第35巻第2号, pp. 97-121.
- 小池和男(1983)「解雇からみた現代日本の労使関係」森口親司・青木昌彦・佐和隆光編『日本経済の構造分析』創文社, pp. 109-126.
- 小池和男(1999)『仕事の経済学 第2版』東洋経済新報社
- 小牧義弘(1998)「わが国企業の雇用調整行動における不連続性について」『日本銀行調査統計月報』11月号, pp. 45-74.
- 村松久良光(1981)「雇用調整の決定要因」『日本労働協会雑誌』Vol. 262, 1月号, pp. 14-25.
- 村松久良光(1986)「解雇, 企業利益と賃金 大手工作機器メーカー13社に関して」南山大学『アカデミア経済経営編』第89号, pp. 399-435.
- 村松久良光(1995)日本の雇用調整——これまでの研究から——猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社.
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷圭介(1988)『労働組合は本当に役に立っているか』総合労働研究所.
- 野田知彦(1997)「労働組合の生産性効果」『日本労働研究雑誌』No. 450,(1997年11月号), pp. 36-47.
- 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.
- 大竹文雄(1998)「年功賃金・退職金・景気循環が欠勤行動に与える影響と労働組合」『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社 pp. 185-210.
- 篠塚英子(1989)『日本の雇用調整——オイルショック以降の労働市場——』東洋経済新報社.
- 菅野和夫(1997)『雇用社会の法(補訂版)』有斐閣.
- 駿河輝和(1997)「日本企業の雇用調整」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, pp. 13-46.
- 東京都立労働研究所(1996)『雇用確保に対する労使の対応』
- Aoki, M. (1988) *Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Aoki, M. (1994) "The Contingent Governance of Teams: An Analysis of Institutional Complementarity," *International Economic Review*, No. 35, No. 3, pp. 657-676.
- Freeman, R. B. and E. P. Lazear (1995) "An Economic Analysis of Work Councils," in Rodgers, J. and W. Streeck (eds.), *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Hamermesh, D. (1993) *Labor Demand*, New Jersey: Princeton University Press.
- Lazear, E. P. (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6, pp. 1261-84.
- Morishima, M. (1991) "Information Sharing and Collective Bargaining in Japan: Effect on Wage Negotiation," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 44, No. 3, pp. 469-485.
- Ohtake, F. and J. S. Tracy (1994) "The Determinants of Labor Disputes in Japan: A Comparison with the US," T. Tachibanaki (ed.), *Labor Market and Economic Performance: Europe, Japan and the USA*, ch. 12, Hampshire: Macmillan Press.