

JILPT 資料シリーズ

No. 2 2005年5月

「リストラ」と雇用調整

「リストラ」と雇用調整

独立行政法人 **労働政策研究・研修機構**

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

1997年以降の雇用調整においては、希望退職募集・解雇という手段がより頻繁に用いられるようになったといわれている。そこで、企業の雇用調整の速さとその手段である希望退職募集・解雇の実施についての現状を分析し、その成果を取りまとめたものが本資料シリーズである。

本研究の当初の目的は、過去の雇用調整の経験のうち裁判所で判決を受けるという明確な労使紛争の有無が1990年代の雇用調整にどのような影響を及ぼしたのかを検討することであった。もちろん、過去の雇用調整の経験のなかには、裁判所に提訴されたものの和解で決着がついた場合もあれば、裁判までいかずに労働委員会などの調停に持ち込まれた場合もある。そもそも裁判所や公的仲裁組織ではなく内々に解決されるケースが大部分であり、裁判所の判決に到ったことをもって雇用調整に際して労使紛争を経験したと一足飛びにみなすべきではない。しかし、裁判経験の有無は、企業の雇用調整のあり方を規定する要因の一つとして無視できないと思われる。よって、このことに関して実証分析に基づいた検証を行うことは、企業の解雇ルールのあり方を今後検討していく際の資料として有用だと考えられる。

残念ながら、企業が過去の雇用調整に際してどのような労使紛争を経験したのかをまとめた資料は管見の限りでは公表されていないため、本研究では複数の利用可能な既存のデータベースの接合を行うことで分析を試みた。このような方法は、研究の第一歩としては是認されるであろう。しかし、既存データを用いた分析は、研究計画段階での予想をはるかに上回る困難な作業であり、この方法でこれ以上研究を続けていくことは難しいと判断した。そこで、当初の研究目的の達成は、新規データベースの構築も視野に入れた上で次の機会において目指すこととし、本研究を通じて現段階で明らかにされた企業の雇用調整と希望退職募集・解雇の実施についての知見をここに発表することとした。読者諸兄のご批判を待ち、今後のさらなる研究の糧としたい。

本資料シリーズの発表を通じて、この研究分野の議論の活性化に少しでも寄与することができれば幸いである。

2005年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

研究参加者 (アルファベット順)

氏名 所属

はら
原 ひろみ

労働政策研究・研修機構 研究員

ほんだ のりえ
本多 則恵

労働政策研究・研修機構 情報解析部情報管理課 課長

かんばやし りょう
神林 龍

一橋大学経済研究所 助教授

かわぐち だいじ
川口 大司

一橋大学大学院経済学研究科 助教授

目次

1. 本稿の目的と位置づけ	1
2. 統計からみた1990年代以降の雇用調整	2
(1) 1990年代以降の雇用調整の概要	
(2) 雇用調整における希望退職募集・解雇の役割の変化	
3. データ	5
(1) 日本労働研究機構：「リストラの実態に関する調査」	
(2) 日本政策投資銀行・日本経済研究所：「企業財務データバンク」	
(3) マッチングデータ	
4. クロス集計	7
(1) 従業員変化率と「リストラ」の関係	
(2) 各種経営指標と「リストラ」の関係	
5. 計量モデル	12
(1) 部分調整モデル	
(2) 実証分析	
6. 判例データとの接合の試み	15
7. 結論	16
8. 参考文献	17

付属資料

Law and Economics of Labor in Japan: Review of *Kaiko Hosei wo Kangaeru: Hogaku to Keizaigaku no Shiten (Examining Dismissal Law: From the Perspective of Legal and Economic Studies)* Fumio Ohtake, Shinya Ouchi and Ryuichi Yamakawa, eds.

Ryo Kambayashi

.....33

1. 本稿の目的と位置づけ

1997年以降の雇用調整においては、その方法として希望退職募集・解雇がより頻繁に用いられたことはよく知られている。本稿は、日本労働研究機構（現在は、労働政策研究・研修機構。以下 JIL と略す）が2000年3月に実施した「リストラの実態に関する調査」を再利用することにより、企業の人員調整の速さとその手段である希望退職募集・解雇の実施との関係を考察することを目的とする。より具体的には、日本政策投資銀行・日本経済研究所による「企業財務データバンク」を利用して「リストラの実態に関する調査」の対象となった各企業の1991年度から2002年度の財務状況を把握し、財務状況と雇用調整との関係や現実に採用された雇用調整方法との関係を統計的に把握することに努める。

この調査の利点は1997年度から1999年度までの雇用調整の実態を聞いている点と、上場企業がほとんどを占めるため、財務状況との接合が比較的良好である点があげられる。1970年代以来の雇用調整の研究においては、アンケート調査を主たる材料としたものが多いが、アンケート調査の場合には質問項目上の限界から、詳細な財務状況（とりわけ資産関連のデータあるいは時系列的データ）を把握することができず、雇用調整を制御するメカニズムを同定するのが難しかった。逆に財務諸表を主体とした実証研究では、雇用調整は従業員数の増減で認識されることが多く、その調整方法を区別しにくいという難点があった。本稿のように、アンケート調査と財務諸表データとのマッチングを行う利点は、サンプルが上場企業に限られるものの、アンケート調査にかかる負荷を最小限にとどめたうえで、比較的豊富なデータを構築できることにある。この点が、本稿の研究手法上の一番大きな特徴である。

ただし、第5節の計量分析で明らかにされるように、1990年代の雇用調整の遅速については、リストラに際してどのような手段をとったかのみならず、当該企業が労使関係や雇用調整に関してそれまでどのような経験をしてきたかが重大な影響を及ぼしている。本データセットではとくに1999年前後の雇用調整の手段や規模などは把握できるが、それ以前の労使関係や雇用調整の経験について把握することはできない。この点をカバーするために第6節では第一法規『判例体系 CD-ROM』（平成15年版）より戦後解雇事件に関わったことが明確な企業を取り出し、データセットに接合することを試みた。過去の雇用調整の経験のなかでも裁判所で判決を受けるという形の明確な労使紛争があったかどうかは1990年代の雇用調整に影響を及ぼした可能性を検討するためである。もちろん、過去の雇用調整の経験のなかには、裁判所に一度は提訴されたものの和解で決着がついた場合もあれば、裁判にまでいかずに労働委員会などの調停に持ち込まれた場合もある。そもそも裁判所や公的仲裁組織ではなく内々に解決されるケースが大部分であり、裁判所の判決に至ったことをもって雇用調整に際して労使紛争を経験したと一足飛びにみなす必要はない。しかし、個別の企業が過去に雇用調整についてどのような労使紛争が起こったのかを多くの企業についてまとめた資料は管見の限

りこれまで公表されておらず、上記データベースによるのが利用可能な方法のなかでもっとも簡便な方法であり、研究の第一歩としては是認されるであろう。しかしながら、裁判経験の有無などとの接続については事前の予想を超えて、良好な結果が得られなかった。第6節でも議論するように、裁判所での紛争についてケースを増やすことや上記のように裁判制度以外での労使紛争を視野に入れることが必要であろう。その意味で、本稿は一連の研究の第一歩として位置づけられる。

次節では1990年代の雇用調整の特徴について公表統計を用いて概観する。第3節では本稿で用いたデータセットについて説明し、第4節ではクロス表を用いて雇用調整方法の選択に関する簡単な再集計を行う。第5節は主として部分調整モデルを利用した計量モデルを用いて、雇用調整方法の選択行動について統計的に考察する。第6節では解雇に関する裁判経験の有無と雇用調整との関係の考察を試みた。第7節は結論である。

そして、本資料シリーズの巻末に『解雇法制を考える - 法学と経済学の視点¹』の書評論文である Kambayashi (2004)² を付属資料として収録する。この本では、近年の日本における解雇ルールに関する法学・経済学での議論・論争が整理されている。さらに、本稿の当初の研究目的と近似した研究成果であり、当該分野における先駆的研究でもある。そこで、本稿の当該分野における研究上の位置づけを確認するために、この本の内容を紹介し論点整理を行った Kambayashi (2004) を紹介する。

2. 統計からみた1990年代以降の雇用調整

(1) 1990年代以降の雇用調整の概要

1990年代初頭のいわゆるバブル崩壊を契機とした経済環境の変化は、高度成長期以降安定的に推移してきた日本の労働市場に対して大きな変化をもたらしたと一般に考えられている。その象徴が、5%を超えた水準で推移した失業率であり、「リストラ」といわれた人員整理であった。本来「再構築」を意味し、当該企業内での業務や債務債権関係の整理統合による事業環境の好転を狙った言葉であった“restructuring”は、もっぱら「人員整理」や「首切り」を指す「リストラ」として定着した感がある。悪化した利益機会に対する企業の対応手段が主として保有労働力の削減であった結果なのか、人員整理の対象となった労働者の環境悪化が社会的に注目された結果なのか、こうした語法のねじれに関してはさまざまな考え方があろうが、多くの労働者が雇用機会を失い失業者が急増したという事実は、戦後半世紀以上を経過した日本の経済活動のなかでも特異な経験であった。

以上のような一般的な印象の背後にある実態については、公表された1990年代の官庁統計

¹ 大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編、頸草書房、2002年。すでに第2版が2004年に刊行されている。

² 初出は、*Japan Labor Review*, Vol. 1, No. 4, Autumn 2004: pp70-97。

によってある程度裏付けることができる。たとえば、厚生労働省「産業労働事情調査」は1994年および2000年に、調査時点より過去2年以内に実施した雇用調整について調査している³。この調査では、1992～94年に「希望退職の募集・解雇」を行った事業所は11.7%だったのに対し、1998～2000年では17.7%に上昇したことが観察される。

この点をもう少し期間を長くにとって観察してみよう。同じ厚生労働省の所管であるが、より速報性を重視する「労働経済動向調査」では、年4回、当該四半期に「雇用調整を実施したか」を質問している⁴。この回答を1974年第3四半期から2004年第3四半期までのおよそ120四半期について表示したのが図1である。時期によって調査対象産業が異なる点に注意が必要であるが、雇用調整を実施した事業所の割合は、第一次オイルショックから1980年前後まで、第二次オイルショックから1985年前後まで、円高不況から1989年前後まで、というように不況毎に単峰を形成している。これに対して1990年代以降の長期不況期では、2004年現在まで3波にわかれて雇用調整が行われたことが読みとれる。

興味深いのは、「うち、希望退職者の募集・解雇による雇用調整実施割合」である。図1によれば、雇用調整を実施した事業所の割合に比較してその水準は決して高くはない。また、これは第一次オイルショック後およびバブル後第二波・第三波の雇用調整時に比較的好く用いられた雇用調整方法であることが見て取れる。ところが、第二次オイルショック、円高不況時、バブル後第一波の雇用調整に際してはこれがほとんど用いられていない。この点は、雇用調整実施事業所のうち希望退職募集・解雇を実施した事業所の割合の推移をみるとさらにわかりやすい。二度のオイルショック後、円高不況、バブル後第一波の雇用調整時では最高でも10%程度だったのが、1998年第3四半期以降ほぼ恒常的に10%を超えるようになり、2002年第1四半期には20%を超えている。1997年以降のバブル後第二波、2000年以降の同第三波の雇用調整は、その方法として希望退職募集・解雇が比較的頻繁に用いられたという点が（第一次オイルショック以降の）特徴であると考えられる。このように、「リストラ」がもっぱら「首切り」を意味するようになった背景には、公表統計からも確認できるように、やはり希望退職・解雇といった雇用調整方法の拡大があったものと考えられる。

もちろん、1997年以降、希望退職募集・解雇による雇用調整がより頻繁に用いられたことについては、すでに多くの研究・統計調査によって指摘され調査がなされてきた⁵。しかし、なぜこれだけ希望退職募集・解雇が頻繁に用いられたのか、その理由については、労働需要の減衰が極端であったことやコーポレート・ガバナンスなどの企業経営上の環境変化があったこと、正規従業員から非正規従業員への置き換えが行われたことなどが指摘されてはいるものの、これらの説明にはそれぞれ難点があり支配的な要因ははっきりしていない。

³ 調査対象は常用労働者30人以上の民営事業所、約3000～4000箇所である。

⁴ 調査対象は全国の建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業 & 飲食店、サービス業の常用労働者30人以上のおよそ3000箇所の民営事業所である。ただし、調査対象産業は時代とともに変遷している。詳細は図1の注を参照のこと。

⁵ 玄田（2002）などを参照のこと。

(2) 雇用調整における希望退職募集・解雇の役割の変化

雇用調整とは企業の直面する利益機会にあわせて保持する労働力を調整することを指す。一般にその調整方法としては、残業規制、休日の振替や夏季休暇等の休日・休暇の増加、一時休業（一時帰休）などの労働時間調整と、中途（新規）採用の削減・停止を通じた新規労働力の獲得停止と定年や自発的離職など自然減少を組み合わせた人員調整、さらには臨時・季節やパートタイム労働者など非正規労働者の再契約停止・解雇、正規労働者の配置転換・出向、希望退職者の募集や解雇といったより積極的な人員調整とさまざまな方法が採られる。このうち、正規労働者の希望退職募集・解雇は、労働者の生活に与える影響がもっとも大きいと考えられていることから雇用調整に臨む「最後の手段」とされてきた⁶。この点は、人員調整よりも労働時間調整を優先することが観察されたり、（経常）赤字が二期連続してはじめて希望退職募集・解雇を行う事実がみられたりするなど、多くの既存研究によっても確認されている⁷。逆にいえば、希望退職募集・解雇という雇用調整方法が企業にとって最も費用のかかる方法であり、雇用調整を行わないことのコストが十分高いときにはじめて採用される方法であると考えられてきた。

ところが、1997年以降のバブル後第二波・第三波では、上記のような通説的解釈とは若干整合的ではない事実が散見されるようになってきた。

たとえば、図1にもみられるように、第一次オイルショック後やバブル後第一波と比較するとバブル後第二波および第三波として雇用調整を実施した事業所はその数自体が多かったわけではない。それにも関わらず、希望退職募集・解雇が雇用調整の最後の手段として頻繁に用いられたとすれば、1997年以降に各事業所の利益機会に発生した負のショックはそれまでと異なり、ごく狭い範囲でかつ深刻に発生したと考える必要が生じる。

この点を再び「労働経済動向調査」で観察してみよう。

表1は同調査の1974年第3四半期より2004年第3四半期までの製造業について、雇用調整を実施した事業所のなかで表頭の各雇用調整方法を選択した割合を、第一次オイルショック後、第二次オイルショック後、円高不況、バブル崩壊後3波の計6つの期間に分けて集計したものである。この表によれば、雇用調整方法の選択関係は6つの期間で一定しているとはいえない。たとえば、第一次オイルショック後については中途採用の削減・停止が他期間と比較すると有意に多く選択されている。また、バブル崩壊後のとりわけ第三波では残業規制、一時休業、中途採用削減・停止が選択された割合が他期間に比べると有意に小さい。その一方、非正規および正規従業員の人員削減を採用する割合が有意に増加する傾向にある⁸。も

⁶ 労働法の用語である。希望退職の募集や解雇は解雇権濫用法理（あるいは整理解雇法理）との関連で位置づけがなされており、たとえば菅野（2002）などによくまとめられている。

⁷ 主な参考文献としては樋口（2001）などがある。

⁸ 統計的には、たとえばカイ2乗検定では5%水準で有意に異なるという結論が得られる。また、玄田（2002）で強調されている出向については、雇用調整方法として採用された割合自体はそれほど有意な変化は観察されない。このことは、雇用調整方法の選択と、選択された雇用調整方法で何人の労働者が整理されたのかを区別する必要があることを示している。

し希望退職募集・解雇のほうが残業規制などよりも調整費用が常に大きく、費用の大小でのみ雇用調整方法が選択されているのであれば、残業規制など費用の小さい雇用調整方法を講じてのちにはじめて希望退職募集・解雇など費用の大きい方法を選択するはずである。しかし、表1によると、少なくともこの大小関係は1997年以降変容していると考えられる。

結局、バブル後第二波・第三波の雇用調整で希望退職募集・解雇がより頻繁に採用されたのは、局所的に大規模な負の生産性ショックが起こったと考えるよりも、個々の事業所の雇用調整方法において何らかの変化が生じ、同じような利益機会の喪失に直面してもより人員調整を利用する傾向が強くなっていることが示唆されよう。

3. データ

前述のとおり、1997年以降の雇用調整においては、その方法として希望退職募集・解雇がより頻繁に用いられたことが確認できる。本稿では、JILによる、「リストラの実態に関する調査」および、日本政策投資銀行・日本経済研究所による「企業財務データバンク」をデータとして、企業の人員調整の速さとその手段である希望退職募集・解雇の実施との関係を考察する。具体的な分析に入る前に、本節では使用するデータについて要約する。

(1) 日本労働研究機構：「リストラの実態に関する調査」

「リストラの実態に関する調査」（以下 JIL 調査と略す）は、JIL が2000年3月に実施した雇用調整に関する企業調査である。上場企業・店頭公開企業計3345社に依頼状を郵送して調査への協力を依頼し、WEB上に構築した調査システムを通してオンラインで回答を提出していただいたところ、252社から回答を得た。うち製造業が129社、非製造業が123社である。製造業のうち、主な産業は電気機器（22社）、機械（20社）、化学（18社）など、非製造業のうち、主な産業は、建設（16社）、卸売（25社）、小売（20社）、サービス業（33社）などである。資本金によって企業規模を分類すると、10億円未満が38社（15.1%）あり、逆に100億円以上が56社（22.2%）ある。従業員数で企業規模を分類すると、300人未満が68社（27.0%）あり、以下300～499人49社（19.4%）、500～999人54社（21.4%）、1000～1999人39社（15.5%）、2000人以上42社（16.7%）となり、必ずしも大規模企業が支配的であるわけではない。

質問項目としては、1997～1999年度における正規従業員に対するリストラの実施状況があり、1999年度（調査年度）については具体的にリストラの規模、手法、対象をきいている。そのほかには、2000年度以降のリストラ計画が質問され、2000年度計画については規模、手法をきいている。また、1999年度と2000年度の労働者増減の見通しなどについてもきかれている。

全サンプルの主要変数の要約統計量は付表1にまとめた。

この調査によれば、回答252社のうち30%にあたる76社で、1997～1999年度にリストラによる正規従業員の削減が実施されており、実施年度ごとの企業数は1997年度20社（8%）、1998年度42社（17%）、1999年度75社（30%）である。3年度にまたがって実施した企業が17社あり、1998年度および1999年度の2年度に実施したのは24社、1997年度と1999年度のみを実施したのは3社であった。少なからぬ企業が複数年度にわたってリストラを継続して行っていたことがわかる。

1999年度にリストラを実施した75社についてみると、人員削減の規模は、平均すると従業員数の7～8%程度であるが、2%未満がもっとも多く32社（42%）をしめる。その一方で、10～20%程度が16社、20%以上が5社と大規模な人員削減を実施している企業も少なくなく、人員整理の規模は企業によってばらついていたと考えられる。

同年度に、人員削減方法として主に用いられたものとしては、早期退職優遇制度の導入・拡充が最も多く35社（47%）とおおよそ半数を占め、転籍出向を主な方法としたのは13社（18%）であった。希望退職の募集に依存したのは22社（33%）と比較的多く、解雇を中心に人員削減を行ったのは4社（5%）にとどまった。複数の方法を同時に用いたのは34社（45%）で、単独の方法を用いた企業が過半を占める。方法として、もっとも多く選択された方法は早期退職優遇制度の導入・拡充であるのは変わらないが、その総計は48社（64%）となっている。希望退職の募集は総計25社（33%）、解雇は総計6社（8%）で利用された。単独の方法でリストラを実行した40社のうち、早期退職優遇制度を活用したのは20社、希望退職だけによったのは11社、転籍出向のみでリストラを完結させたのは8社、解雇のみを用いたのが1社となっており、主な人員削減方法の分布と大きくは異ならない。リストラの方法は主な方法がひとつ中心となり、それで足りない場合は他の方法が補助的に採用されるということが示唆される。

以上のように、この調査は、雇用調整方法として4種類しかきいていないという難点があるものの、その組み合わせや対象を特定化しやすいという利点をもっており、雇用調整方法の選択を考察する上では適当なデータセットであるといえる。

(2) 日本政策投資銀行・日本経済研究所：「企業財務データバンク」

本稿では前項で紹介したJIL調査に財務データをマッチングさせることで、企業のおかれた経済環境を議論に含める。このために用いたのが、日本政策投資銀行・日本経済研究所による「企業財務データバンク」である。

このデータセットは、「東京・大阪・名古屋の3証券取引所第1部、第2部に現在上場している会社およびジャスダック、マザーズ、ヘラクレスに現在（2003年：著者注）上場している会社の有価証券報告書に基づく個別決算および連結決算データを収録して」いる⁹。収録データは有価証券報告書の年間決算に基づくデータであり、決算期間が途中で変更されて

いる場合や決算期が3月末とずれる場合などについて「正規化」と呼ばれる処置がほどこされており、統一的に財務諸表を比較する枠組みが提供されている点に特徴がある。今回は、著者のうちひとりが事業推進者であった、東京都立大学21世紀 COE プログラムの協力のもと利用機会をえた。

(3) マッチングデータ

具体的には、1991年度期末から2002年度期末までの12年間の財務諸表をデータ化し、JIL調査のデータセットと接合した。ただし、企業名が変更された場合や、合併された場合は、可能な限り遡及したが、できなかったものもある。その結果、252社中235社のマッチングデータセットを作成することができた¹⁰。うち、全年度にわたって財務データが収録されたのは136社であった。

このマッチングデータに関する要約統計量は付表2としてまとめた。当該期間においては、すべての企業で決算期は1年であったので決算期の長短に関わる数値補正はしていない。むしろ、すべての企業がある特定の月に決算をしているわけではない。本稿ではもっとも頻度の多かった3月決算を基本とし、3月決算ではない企業についてはもっとも3月に近い決算期を当該年度期末データとして解釈した。基本的に252社とほとんど同様なデータセットであると考えてよい。以下、このマッチングデータを用いて、雇用調整方法の選択や規模などについて分析を進める。

4. クロス集計

(1) 従業員変化率と「リストラ」の関係

まず JIL 調査におけるリストラによる人員削減と、財務諸表上の従業員変化率との対応関係を確認する。表2は財務諸表上の従業員増減率の1社あたり平均を計算したものである。バブル後第一波の雇用調整にあたると思われる1994年度および1995年度では1社平均1%程度の従業員減少を経験している。サンプルの時期的な問題からバブル後第三波の雇用調整は明確でないが、バブル後第二波の雇用調整と考えられる1999年度と2000年度にも同様に1社平均1%程度の従業員減少が生じている。また、1998年度以降では、サンプルサイズが大きくなる一方で標準偏差が上昇傾向にあり、個別企業によって雇用調整の大勢に格差が大きくなってきたことを示唆している。ここで、JIL 調査のなかで1997~1999年度の期間中に正規従業員に対するリストラを実施したと回答した企業とそうではないと回答した企業とにわ

⁹ 「概要説明書」p.1。平成15年12月日本政策投資銀行・財団法人日本経済研究所編集・発行。ただし、平成15年12月現在上場が廃止された企業についても、過去のデータが収録されている場合もある。

¹⁰ 252社のうち証券コードを特定できたのは239社であった。企業名が変更されたもの、企業合併により被合併会社となったもの、同一の名前の部分をもつ複数の上場企業があり同定できなかったものなどがあつた。

けて、同様の集計を試みた。その結果、たとえば1999年度をみると、リストラ実施企業では従業員数は1社平均5.8%減少したのに対して、リストラを実施していない企業では同0.9%増加しており、JIL調査におけるリストラの実施と財務諸表上の従業員変化率とは一応の対応関係をもつことが確認できる。

ただし、リストラ実施企業とそうではない企業との差異は1999年度ないしそれ以降にのみ観察されるわけではない。具体的には、両者の違いは1995年度前後から明らかになり、2001年度にいたるまで、リストラを実施しなかった企業は平均的には持続的に従業員を増加させてきた一方、リストラを実施した企業は平均的には逆に従業員を減少させ続けたことが観察される。平均で見る限り、1997～1999年度のリストラは、1990年代中盤以降の比較的中期的な差異と結びついていたと考えられる。また、従業員と増減の最小値を相互に比較すると、むしろリストラを実施していないと回答した企業群での最小値のほうが、より小さいという傾向が観察される。すなわち、リストラを実施していないと回答した企業群では確かに平均的な従業員増減率は大きいという傾向があるが、すべての企業において従業員を減少させていないというわけではないことがわかる。逆にリストラを実施したと回答した企業のすべてで当該年度に従業員が減少しているわけではない。たとえば、1999年度にリストラを実施したと回答した72社のうち8社ではいずれも従業員数は増加しており¹¹、リストラを実施しなかったと回答した143社のうち69社では従業員数は減少していた¹²。リストラを実施したと回答した企業で従業員が増加しているのには、たとえば財務諸表上の従業員に非正規従業員が含まれる可能性もあるが、いずれにせよ、全体としてはJIL調査のリストラ実施と財務諸表上の従業員増減率とは一定の対応関係があるとみなせよう。

次に雇用調整の実施方法と従業員増減率との関係のみてみよう。JIL調査によれば、1999年度の雇用調整についてその実施方法が質問されているが、ここではそのうち主な雇用調整方法によって、前年度期末からの従業員増減率を集計した。その結果が表3である。1社あたりでみたときの従業員の平均増減率は、希望退職の募集を主な雇用調整方法とした企業で比較的小さく、転籍出向を採用した企業で比較的大きい。また、早期退職優遇制度の導入・拡充、転籍出向、解雇を主な雇用調整方法とした企業間での平均従業員変化率は統計的に有意な差は生じておらず、従業員数の変化率という観点からは希望退職を募集することが雇用調整をより速く進める手段となっていることが示唆される¹³。

逆にいえば、解雇によってもそれほど急激な人員削減が行われたわけではない。第1節でも指摘したように、一般には解雇という雇用調整手段は多大なコストを発生させると考えられている。したがって雇用調整方法として解雇を採用する場合には、雇用調整を別な方法で実施する（または雇用調整を実施しない）ときの機会費用が大きく、具体的には大規模な雇

¹¹ 8社の平均は0.079、標準偏差は0.055、最小値0.000、最大値0.168であった。

¹² 69社の平均は-0.047、標準偏差0.059、最小値-0.427、最大値-0.004であった。

¹³ t検定の両側検定による。有意水準は1%。

用調整を企図する機会が多いと考えられる¹⁴。しかし今回分析の対象としたデータセットでは、解雇を主な雇用調整方法とした企業の従業員数の変化率はそれほど大きいわけではない。この観察結果は、雇用調整に際して主な方法ではなくとも解雇を用いたと回答した企業を含めた5企業と、解雇を用いずにリストラを行った残りの67企業とを比較しても同様であり、企業あたりの従業員数の変化率でみる限り、2つのグループに統計的に有意な平均差は観察されない¹⁵。サンプルサイズの問題から一般的に考えることは難しいが、手段として解雇を採用することと雇用調整の規模とは必ずしも一定の関係をもつとは限らないという可能性を指摘できよう。

(2) 各種経営指標と「リストラ」の関係

第1節で整理されたように、1997年以降のバブル後第二波の雇用調整の特徴として、解雇・希望退職の募集が選択される割合が高まったことが確認できる。しかしJIL調査と財務諸表とをマッチングさせたデータセットからは、解雇による雇用調整が必ずしも大規模な人員削減をもたらしていたわけではないことが示唆された。

このことは、解雇を用いるときに、人員調整を大規模に行う以外の側面で経営に資する点があるということが示唆される。この点につき、雇用調整に採用される方法と、他の経営指標との関係を確かめる。

① ROA

まず経営指標の代表としてROAの変化をまとめた。一般に企業の生産活動は、物的資産と金融資産、人的資産を主要な投入として行われると考えられ、ROAはそのうち総資産（＝物的資産＋金融資産）に対する利益の比率を指し、資産の運用効率を示すときにしばしば利用される。資産規模を所与として、リストラにより業務効率が改善すれば、資産に対する利益率も改善すると考えられる。従業員の増減からは雇用調整方法の違いははっきりしないが、資産の運用効率という側面からは重要な意味をもった可能性はある。このことを確かめるために表2と同様に、1997～1999年度の期間中にリストラを実施したグループと実施しなかったグループにわけ、各年度のROAの増減について1社あたり平均を集計したのが表4-1である。

全体の傾向として1992～1996年度まで一貫してROAは低下し続け、1997年度以降は1、2年おきに回復と低下が繰り返されるという傾向が観察される。従業員増減率と比較すると時間的に若干先行して悪化する動きをすることもいえる。1997～1999年度中にリストラを実施したか否かでグループわけした場合、両グループともROA増減の推移は全体の傾向と変わ

¹⁴ そのほかには、規模は大きくないがある特定の部門や人物を整理するのが目的である場合もある。

¹⁵ 解雇を用いなかった67企業の平均従業員増減率は-0.059（標準偏差は0.099）なのに対し、解雇を利用した5企業の平均従業員増減率は-0.041（標準偏差は0.112）であった。

らず、相互の違いははっきりしない。ただし、リストラ実施グループでは実施前（中）の1997年度の一時的な景気回復がROAの増大につながっておらず、結局1999年度まではほぼ一貫してROAは低下傾向にあり、実施後の2000～2001年度にROAが上昇する傾向があったことは確認できる。

次に、以上のような状況が雇用調整に際して採用した方法によって異なるかを表4-2で観察しよう。表4-2は表3と同様に、1999年度のリストラに際して採用した主な雇用調整方法で企業をグループ分けし、各群のROA増減の平均を各年度で集計したものである。解雇・希望退職の募集を主な方法として選択した企業は、他の企業と比較すると持続的にROAが低下傾向にあったことがわかる。おそらく希望退職を募集する場合には退職割増金など一時的にコストが増大するために1999年度のROAは大きく減少しているであろう。それと比較すると、早期退職優遇制度の導入・拡充や転籍出向を1999年度のリストラの手段とした企業は、比較的ROAの減少幅は小さく、特に転籍出向を選択した企業はそれほど大きなROAの減少を経験していない。このように、1999年度のリストラにいたる経緯をおおまかにみると、どのような雇用調整方法を主に選択したかでそれまでの経緯が異なることが示唆される。

一方、1999年度のリストラの効果であるが、全体としては表4-1でみたように2001年度および2002年度にそれがあらわれたと考えられるが、雇用調整方法による差異はそれほどみられない。たとえば、解雇を選択したグループをとりあげてみると、リストラ実施年度にあたる1999年度には-1.0%とROAは大きく減少し、2000年度-0.2%、2001年度+1.0%、2002年度+0.1%と推移している。ROAのリストラ実施後の改善傾向は他の雇用調整方法をとったグループと比較して遅い傾向があり、改善幅も顕著とはいえない。ROAという側面からも解雇という雇用調整手段が他に変えがたいほどのメリットを有したという傾向は明らかではない。

以上のようにROAという経営指標と雇用調整方法の選択との関係をみると、リストラの効果というよりはむしろ雇用調整に至るまでの経緯と関わりがあると考えられる。

② 従業員あたり経常利益

前項では経営指標の代表としてROAをとりあげた。ROAは企業が所有している物的資産をどれだけ利益に結びつけることができたかを示す指標であるが、企業活動にとって欠くことのできないもう一方の投入物である人的資源について考慮するものではない。ここでは、人的資源の効率的運用がなされているかを観察するために、従業員あたり経常利益を取り上げたい。資産とは異なるが、しかし従業員の頭数では図ることのできない中間投入があり、その見えない投入と従業員の比率を修正するために雇用調整が行われるのだとすれば、ROAや従業員数からみて利点がなくとも雇用調整を実施する合理性はある。本項では、従業員あたり経常利益としてこの側面を観察する。

まず、(期末)従業員あたりの経常利益の増減を集計したのが表5-1である。全体的な傾向としては、1992~1994年度までの減少傾向の後、1995~1997年度まで増大傾向が続き、その後1、2年おきに増減を繰り返している。この点、表4-1でみたROAの傾向と大きな違いはない。ただし、ROAは1996年度と1998年度に平均的には減少しているのに対して、従業員あたり経常利益では1996年度に増大、1998年度にほとんど変化なしとなっており、1995~1998年度までのリストラ直前の期間に限れば、ROAにみられた悪化傾向が、従業員あたり経常利益では明確には観察されないという違いがある。

一方、1992~1997年度にリストラを実施した企業とそうではない企業とを比較すると、リストラ実施直前(中)の1998~1999年度において実施企業は有意な減少傾向があるのに対し、実施直後の2000年度においては逆に増加傾向が観察される以外は、大きな差はない。

それでは1999年度の雇用調整方法の選択と従業員あたり経常利益増減との関係はどのようになっていたのだろうか。これを表4-2と同様にまとめたのが表5-2である。まず、希望退職の募集を採用した企業がリストラ実施年度である1999年度まで一貫して減少傾向を維持していたことがわかる。保有従業員に対して十分な経常利益をあげることができない状態が長期にわたって持続していたことがうかがえる。これに対して早期退職優遇制度の導入・拡充によって対応した企業と転籍出向によって対応した企業は1995~1997年度にかけて明確に回復傾向を描いた。解雇を選択した企業はサンプルサイズが小さくあまり参考にならないが、変動がかなり激しい。リストラ実施直後の利益の減少は希望退職の募集でもそれほど大きくない。資産と比較して従業員の大幅な減員を実施できたためと考えられる。リストラ実施後の2000~2001年度の回復傾向については、転籍出向を中心にすえた企業で遅い傾向があるほかは大きな相違は観察されず、2002年度には例外なく利益の減少を経験している。

以上のように、従業員あたり経常利益とリストラの実施との間にはそれほど明確な関係は観察されない。一方、雇用調整方法の選択との間には、1992年度以降長期にわたって利益を減少させ続けてきた企業が希望退職の募集や解雇を選択する傾向があることがわかるものの、リストラの方法の違いとリストラ実施後の改善傾向との間には明確な関係が観察されない。

③ まとめ

以上、ROAおよび従業員あたり経常利益と、企業の利益機会に関する指標を使用してリストラの実施、雇用調整方法の選択との関係を観察してきた。このような経営指標と1997~1999年度のリストラとの関係はクロス集計のような単純な観察からはそれほどはっきりしない。他方、雇用調整に際して採用する方法に関しては、比較的長期間、とくに1995~1997年度の一時的な景気回復期に各種経営指標を改善できなかった企業が、希望退職募集や解雇を選択する傾向が垣間見られた。しかし、雇用調整手段ごとのリストラ実施後の諸指標の改善傾向の違いはそれほど明確ではない。第1節でみたようなバブル後第二波の雇用調整において解雇・希望退職募集などの雇用調整方法が採用される割合が増えた事実は、雇用調整手段

がもたらす経営改善傾向に変化があったと解釈するよりも、むしろそれまでの経緯と関係があることが示唆されよう。

5. 計量モデル

(1) 部分調整モデル

本節では前節の観察の結果を、いわゆる部分調整モデルを用いて確認する。部分調整モデルとは、現実の雇用調整が「理想的な」状態にどれだけ近づいたかを統計的に計測するために想定されるモデルである。

理想的な雇用状態を仮に定めるためには、まず安定的な生産関数を想定し、そのうえで t 期に目標とした生産量 (Y_t) をまかなうのに効率的な雇用量 (N_t^*) を逆算する。多くの場合、このときコブ・ダグラス型生産関数が想定され、たとえば(1)式のような形で N_t^* が求められる。

$$\ln N_t^* = a_0 + a_1 \ln Y_t + a_2 \ln (w_t/p_t) + a_3 \ln A_t \quad \dots\dots\dots(1)$$

ただし、 w_t/p_t は t 期の実質賃金、 A_t は t 期に用いられる資産である。次に、こうして求められた効率的な雇用量が、 $t-1$ 期の雇用量 (N_{t-1}) と t 期に実現した雇用量 (N_t) と比較してどの程度乖離しているかを(2)式を用いて検討する。

$$\ln N_t - \ln N_{t-1} = \lambda (\ln N_t^* - \ln N_{t-1}) \quad \dots\dots\dots(2)$$

(2)式の係数 λ は雇用調整係数（または雇用調整速度）と呼ばれ、1をとるとき実現された t 期の雇用量が効率的な雇用量と等しいことを指し、一般に雇用調整が効率的な水準に近づく速さを示すと考えられている。

以上のモデルを前提とし、現実には t 期に観察された生産量や賃金、資産水準を企業が t 期初に意図した水準だと考えれば、財務諸表などのデータを使用して雇用調整係数 λ を推定することができる。

部分調整モデルについてはすでに多くの実証研究が重ねられており、その利点や欠点が明らかになりつつある。特に欠点として、(1)式を考察するときあまりにアド・ホックに生産関数を想定しすぎる点や、現実には観察される諸データが期初に企業が意図した投入量とは限らない点、ラグ変数を用いる場合には推定上考慮が必要となる点などが指摘されてきた。ただし、企業別のパネルデータの整備により問題のいくつかは解決し、実証研究の積み重ねから計測結果が多くの傍証と一致することが確認されるなど、推定の簡便さもあり、分析のファ-

ストステップとしては今なお説得力を失ってはいないと考える。

本稿でも部分調整モデルを用いて、雇用調整方法の選択が雇用調整速度とどのような関係を持っているかを明らかにする。

(2) 実証分析

それでは、上記の部分調整モデルに基づいて本稿のサンプルで雇用調整速度を計測してみよう。第 e 企業の t 期の雇用量を N_{et} とするとき、(1)式と(2)式より次の(3)式の計量モデルを想定する。このとき $1 - \beta_1$ が(2)式の λ と一致し、雇用調整速度を推定することができる。

$$\ln N_{et} = \alpha_0 + \beta_1 \ln N_{e, t-1} + \beta_2 \ln Y_{et} + \beta_3 \ln (w_{et}/p_t) + \beta_4 \ln A_{et} + \alpha_e + \varepsilon_{et} \dots\dots\dots(3)$$

ただし、 α_e は企業毎の固定効果を表し、 ε_{et} は説明変数とは相関をもたない誤差項とする。(1)式より β_2 および β_4 は正の符号が予想され、 β_3 は負の符号が予想される。ただし、一般に(3)式のようなラグ変数をともなったパネル推定は解釈が難しい¹⁶。ここではそれらの議論を回避するために、各企業は過去とは無関係に当期中の雇用量と当期の売上、労働費用、総資産を所与として当期の効率的雇用量を定め雇用調整を行うと考え、いわば每期短期的な最適化を図ると考える。したがって、本稿ではデータセットのもつ時系列的な性質を無視し、たとえば時系列の順番を替え、1999年度のデータと1992年度のデータを入れ替えたとしてもまったく同一のサンプルとして認識することとする。

推定結果が表 6 - 1 である。

まずモデル①から雇用調整速度は0.296程度と計測され、過去の既存研究と大差ない値をとっていることがわかる。当期売上高や総資産額、労働費用に対しても予想される符号が推定される。モデル②はモデル①に年ダミーをくわえたものである。推定される各係数に大きな変化がなく定数項の符号が逆転している。

次に1999年度にリストラを実施した企業が通期の雇用調整速度を速めていたのかどうかを検証したのがモデル③で、期初雇用量の対数とリストラ実施ダミーの交差項の係数はプラスであるが統計的な有意性をほとんどもたない。1992～2002年度までの約10年間を通してみると、リストラ実施企業が雇用調整速度を有意に速めたわけではなさそうである。

もちろん、約10年間の全期間にわたって雇用調整速度を速めることはなくとも、リストラ

¹⁶ もっとも大きな問題はラグ項と誤差項との相関が生じてしまうことである。これらの問題を解決した上で、パネルデータの特性を生かして動学的な調整過程をも考慮した推定については、操作変数法と用いる場合とGMM推定を用いる場合について議論が進んでいる。操作変数法を用いる場合については Anderson and Hsiao (1981)などを、GMM推定を用いる場合については Arellano and Bond (1991)などを参照のこと。なお、日本における雇用調整速度の推定はほとんどが単純なパネル推定によっており、GMM推定を用いたのは管見の限り阿部・久保(2003)のみである。ただし、阿部・久保(2003)の推定結果をみても既存研究との差は大きくなく、また本稿のデータセットは200社を超える企業数に対して最大12期の時間のみを取り上げているので、本稿では従来のパネル推定によっても大きなバイアスは生じないと判断した。また、パネル推定で固定効果を用いたのはハウスマンタイプの特特定検定の結果による。

が実施された1999年度以降については、雇用調整速度を速めている可能性はある。それを確かめるために、期初雇用量の対数に1999年以降1をとるダミー変数との交差項を導入したモデル④と、モデル④の期初雇用量に関わる変数にさらにリストラ実施ダミーを交差させたモデル⑤を推計した。モデル④の推定結果からは、1999年以降については全体として雇用調整速度が0.8%程度速くなっていることが観察される。ただし、この1999年以降の雇用調整速度の上昇はリストラ実施企業だけに観察されるのではなく、リストラを実施しなかった企業についても観察されることには注意が必要である。モデル⑤によれば、1999年以降の雇用調整速度の上昇は、リストラを実施しなかった企業について0.6%程度、リストラを実施した企業について1.0%程度となっている。1999年度におけるリストラの実施は、確かに雇用調整速度を高めているといえるが、その効果は、リストラを実施しなかった企業においても相当程度の雇用調整速度の上昇がみられるという意味で、限定的であると解釈されよう。

次にリストラの主な方法に依存して雇用調整速度の違いが生じたのかを観察しよう。ただし、JIL調査では雇用調整方法が4種類であったが、サンプルサイズの問題から以下では希望退職の募集と解雇を一括りにし3種類の雇用調整方法の選択として考え、それぞれについてダミー変数を用意する。モデル⑥はリストラ実施ダミーに替えて、主な雇用調整方法を示す3つのダミー変数と期初雇用量の対数との交差項を導入したものである。約10年間の全期間ではリストラ実施企業が必ずしも雇用調整速度を速めていたわけではないことが、モデル③の結果から観察されたが、モデル⑥でもその結果は矛盾なく解釈でき、1999年度のリストラでどのような方法をとろうと、10年間の雇用調整速度を全体として速めることにはつながっていたわけではないことが示唆される。

興味深いのは、モデル④およびモデル⑤で観察された1999年以降の雇用調整速度の上昇と1999年度のリストラ実施の際の雇用調整手段との関係を調べたモデル⑦である。その結果、1999年度以降の雇用調整速度の上昇は、やはりリストラを実施しなかった企業についても観察されるものの、リストラを実施した企業のなかでは、早期退職優遇制度の導入・拡充に頼った企業との有意な差は観察されない。これに対して、転籍出向に依存したグループと希望退職の募集・解雇に依存したグループでは、リストラ非実施企業以上の雇用調整速度の上昇がみられ、その上昇幅はとくに希望退職の募集・解雇を利用したグループで大きい。しかし、この希望退職の募集・解雇を利用したグループは、実は1999年度以前についてもリストラ非実施企業と比較するとおよそ7.9%高い雇用調整速度を示している。1999年度以降の同グループの上昇幅である1.6% (=0.6%+1.0%)と比較すると、1999年度のリストラにおいて希望退職の募集や解雇を主な雇用調整方法とした企業では、何らかの形でリストラに至るまでも雇用調整速度を速める要因があったものと考えられる。

次の表6-2は、表6-1におけるモデル⑦をサンプルを製造業(モデル⑧)と非製造業(モデル⑨)にわけて、また中小企業(モデル⑩)と大企業(モデル⑪)にわけて再度推計したものである。業種や企業規模によって雇用調整のあり方(生産関数のあり方を含む)

がまったく異なる可能性を考慮したことによる。

リストラを実施しなかった企業の1999年度までの雇用調整速度は、非製造業0.352に対して製造業0.331と製造業のほうが2%程度低い。1999年度以降については、製造業において速度の上昇がみられるものの、非製造業については調整速度の上昇は観察されない。その結果、1999年度以降、リストラを実施しなかった企業について製造業と非製造業では雇用調整速度に大きな差異は現れなくなっている。

一方リストラを実施した企業については、早期退職優遇制度の導入・拡充を柱とした企業の1999年度以前の調整速度が以上に大きいことが目につく。サンプルの特性上の問題と考えられる。1999年度以降については製造業ではやはり希望退職の募集・解雇を中心とした場合に雇用調整速度が上昇したことが観察されるものの、早期退職優遇制度の導入・拡充や出向転籍を用いた場合には（リストラを実施しなかった製造業と比較して）調整速度が速くなったとはいえない。非製造業ではどの雇用調整方法をとったとしても、雇用調整速度は速くなっている。とくに希望退職の募集・解雇を中心とした場合は上昇幅が大きい。ただし、非製造業においてはリストラを実施しなかった企業の調整速度は1999年度以降上昇したとは認められないので、希望退職の募集・解雇を調整手段としたとしても、製造業にくらべるとより速やかに雇用を調整できたとはいえない。

以上のような製造業と非製造業の違いに対して、中小企業と大企業の違いはそれほど明らかではない。1999年度以前においては、1999年度にリストラを実施しなかった企業も実施した企業も中小企業か大企業かを問わず、似たような雇用調整速度であった。例外は希望退職の募集・解雇を1999年度のリストラの手段とした中小企業で、これらの企業では1999年度以前において雇用調整速度が10%程度速いという傾向があった。

以上、雇用調整速度の計測を行った結果、いくつかの統計的事実を確認することができた。まず、(a) 1999年度のリストラに希望退職の募集・解雇をもって臨んだ企業は1999年度以降の雇用調整速度を有意に速めていた。ただし、(b) それらの企業は実はリストラ開始以前においても雇用調整速度が速いという性質を示していた。また、(c) 1999年度にリストラを行わなかったとした企業においても1999年度以降の雇用調整速度は速くなっていた。ただし、(a) の傾向は経済全体で普遍的に観察される可能性がある一方、(b) は中小企業に、(c) は製造業に限定される可能性があることには注意が必要である。

6. 判例データとの接合の試み

最後に、過去の労働問題に関する体験、とりわけ公的裁判制度で判決を受けるという体験が1990年代の雇用調整にどのような影響を及ぼしたかを観察する。

ここでは第一法規『判例体系 CD-ROM』（平成15年版）より「解雇」をキーワードとして

事件を検索し、サンプル内の企業が検索にかかった事件の当事者となっているかどうかを調べた¹⁷。その結果6社について、過去解雇事件に関わったことが確認できた。ただし、6社のうち1999年度にリストラを実施したのは2社にとどまり、主な方法は早期退職優遇制度の導入・拡充と転籍出向がそれぞれ1社ずつであった。サンプル全体に対する割合は3%に届かず、このままでは具体的な分析には適さない。本節では6社のうち5社が製造業に分類されることに注目し¹⁸、サンプルを製造業に限定したうえで、リストラの方法の違いには言及せず、雇用調整速度の違いについて分析した。

表7は表6-1および表6-2で用いられた推計モデルに、裁判経験に関するダミー変数を説明変数として追加的に導入したものである。全体として、裁判経験があることは雇用調整速度を押し下げる傾向が観察される。ただし、この傾向はある特定の企業の性質に引きずられた可能性が大きい。たとえば1999年度にリストラを実施した企業とそうではない企業にサンプルを分割した上で同様の推計をした場合、推定された裁判経験に関わる係数は大きく変化しており、リストラを実施しなかったグループでは、裁判経験の有無は有意な影響を与えていない。

以上のように、本稿のデータセットは裁判経験を正確に補捉すること、そしてそれを1990年代のリストラ行動と結びつけることに成功しているとはいえ、推計の結果を解釈するのにも慎重を期する必要がある。

7. 結論

以上、1990年代、とりわけ1998年前後より激しくなったバブル後第二波の雇用調整について、さまざまな側面から考察を加えてきた。その過程で明らかになったことは以下の諸点である。

- ・ 1998年前後より起こった雇用調整では、過去に比較するとより頻繁に希望退職の募集・解雇という手段がとられた。
- ・ 当該調整手段をとった企業の雇用調整速度は、他の手段によってリストラを実施した企業と比較するとより速かった。
- ・ ただし、リストラを実施していない企業においても、製造業を中心に1999年度を境に雇用調整速度の上昇が観察された。

¹⁷ したがっていわゆる「整理解雇」と「普通解雇」の区別はつけていない。さらにいえば、検索範囲を1946年以降としているので、事件としてはかなり広範な内容を含んでいる。これだけの範囲でも本稿で用いたマッチングデータと接合できたのは6社にとどまり、整理解雇法理が確立したといわれる1970年代以降の整理解雇事件に限ると接合できるのは数社となる。

¹⁸ 企業規模では中小企業3社、大企業3社であった。

- ・ また、1999年度のリストラに際して希望退職の募集・解雇を用いた企業は、1990年代を通じて、中小企業を中心にその他の企業よりもより速い雇用調整速度を実現していた。
- ・ 過去の裁判経験が雇用調整速度にどのような影響を及ぼしたかは明らかではない。

1998年前後からのバブル後第二波、第三波の雇用調整では、確かに希望退職の募集・解雇が用いられたが、より重要なのはリストラに依らずとも雇用調整速度が速まっているという点であろう¹⁹。また、希望退職の募集・解雇をもって臨んだ企業においては1990年代を通じて他の企業よりも雇用調整速度が速いという分析結果からは、雇用調整手段の選択が実施後の（グロスの）利益機会の増減ではなく、むしろ過去の経験に依存していることが示唆される。

もちろん雇用調整費用が過去のどのような経験に基づくのかは即断できない。本稿ではたとえば裁判経験などは有力な説明の方法であると考えた。しかし、今回はデータセットの関係からより深い分析はできず、その意味で研究の第一歩に過ぎないが、引き続き研究が行われていくことと、裁判経験などを含めた広範なデータセットの構築が強く望まれる。

8. 参考文献

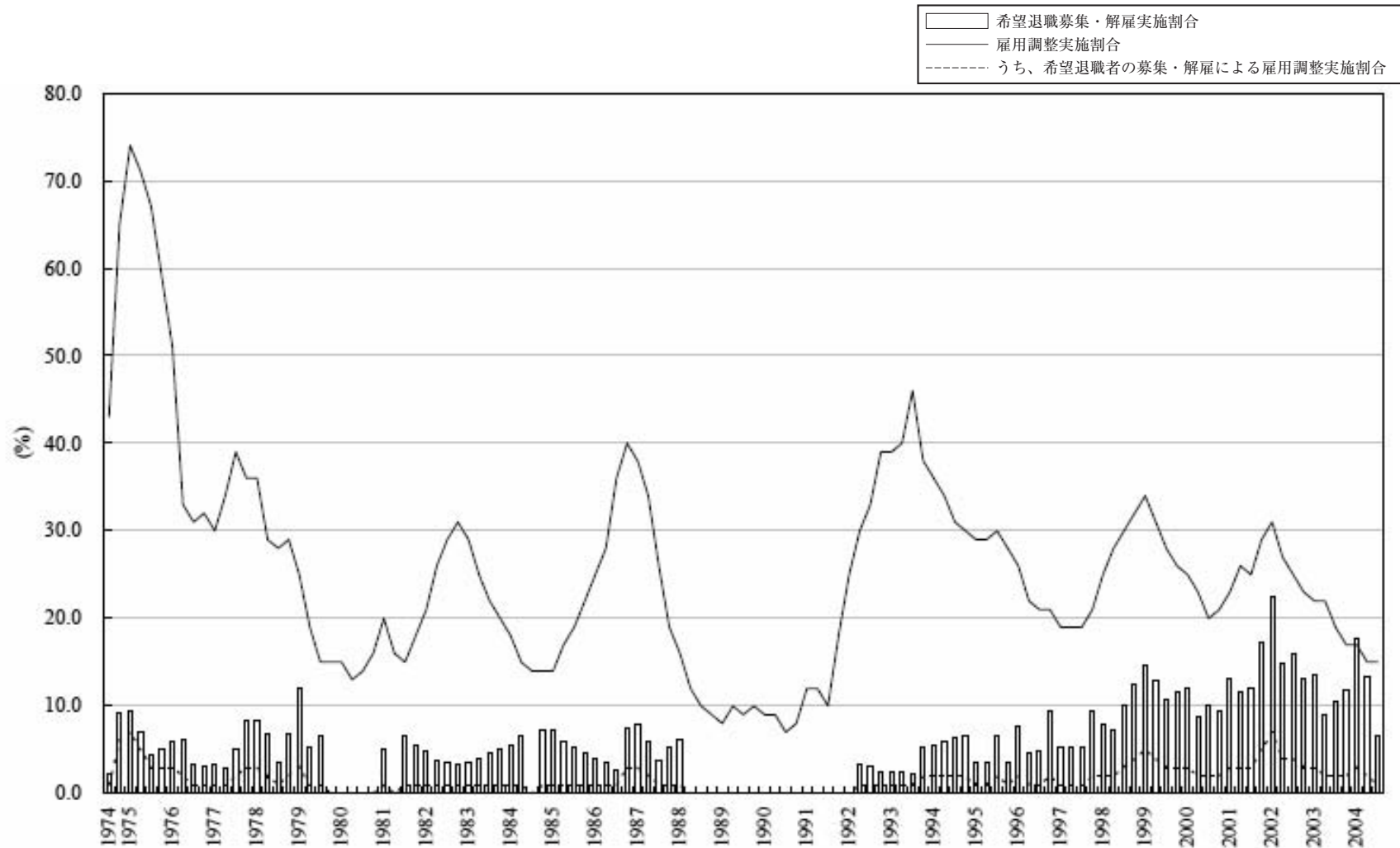
- 阿部修人・久保克行（2003）「アジア通貨危機と雇用調整：企業パネルデータを用いた分析」
寺西重郎編『アジアのソーシャル・セーフティネット』勁草書房
- 玄田有史（2002）「リストラ中高年の行方」ESRI Discussion Paper Series No.10
- 菅野和夫（2002）『新・雇用社会の法』有斐閣
- 樋口美雄（2001）『雇用と失業の経済学』日本経済出版社

Anderson, T.W. and Hsiao, C. (1981), “Estimation of Dynamic Models with Error Components,”
Journal of the American Statistical Association, 76, pp.598-606.

Arellano, M. and Bond, S.(1991), “Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations,” *Review of Economic Studies*, 58, pp.277-297.

¹⁹ もちろん、従業員構成が非正規労働者に依存するようになったゆえであることは否定できないが、有価証券報告書の従業員数には一般には非正規従業員は掲載されることは少ないので、本稿での結論は正規社員についての推論であると想定できる。

図1：「労働経済動向調査」による雇用調整実施事業所割合の推移
(1974～2004年)



注) 調査対象業種は、1993年7～9月までは製造業のみ、同年10～12月以降1998年7～9月までは、建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業&飲食店、サービスの5産業。同年10～12月以降は金融・保険業、不動産業を加えた7産業である。

表 1：製造業における雇用調整方法選択割合（％）

	残業規制	一時休業 (一時帰 休)	中途採用 の削減・ 停止	配置転換	出向	臨時・季 節、パー トタイム 労働者の 再契約停	希望退職 者の募集、 解雇
1974年第3四半期～1980年第2四半期	57.3	13.6	61.3	36.9		7.7	5.2
1980年第3四半期～1984年第4四半期	51.0	12.3	38.8	32.9		5.4	3.8
1985年第1四半期～1988年第4四半期	57.8	9.8	25.2	32.8	33.3	4.2	4.4
1991年第1四半期～1997年第2四半期	65.0	6.2	31.3	31.1	24.7	9.7	3.1
1997年第3四半期～2000年第3四半期	61.2	9.2	25.6	34.9	29.2	10.6	8.1
2000年第4四半期～2004年第3四半期	49.3	5.6	18.2	34.2	26.0	11.7	11.1

注 1) 「労働経済動向調査」より作成。各雇用調整方法選択割合と雇用調整実施割合との比率を表側期間内で単純平均したもの。

注 2) 配置転換と出向は1986年第2四半期以前はまとめて表記されているので、1985年第1四半期～1988年第4四半期については配置転換と出向が同一割合選択されていると補って集計した。

表2：1社あたりの平均従業員変化率^(注1)

年度	全サンプル		リストラ実施せず			リストラ実施		
	サンプル数	平均 標準偏差	サンプル数	平均 ^(注2) 標準偏差	最小値 最大値	サンプル数	平均 標準偏差	最小値 最大値
1992	147	0.033	91	0.040 [†]	-0.10	56	0.023	-0.16
		0.08		0.09	0.64		0.05	0.15
1993	156	0.016	96	0.013	-0.26	60	0.022	-0.31
		0.10		0.07	0.18		0.14	1.02
1994	167	-0.009	102	-0.006	-0.24	65	-0.014	-0.25
		0.08		0.09	0.57		0.05	0.12
1995	177	-0.007	111	0.004 [†]	-0.28	66	-0.024	-0.15
		0.08		0.09	0.52		0.05	0.17
1996	193	0.000	123	0.013 [†]	-0.25	70	-0.024	-0.15
		0.10		0.11	0.57		0.05	0.14
1997	206	0.001	135	0.015 [†]	-0.27	71	-0.026	-0.20
		0.07		0.08	0.37		0.05	0.07
1998	207	0.008	136	0.020 [†]	-0.15	71	-0.017	-0.23
		0.11		0.13	1.25		0.07	0.36
1999	215	-0.013	143	0.009 [†]	-0.43	72	-0.058	-0.37
		0.10		0.09	0.32		0.10	0.17
2000	221	-0.010	148	0.018 [†]	-0.43	73	-0.068	-0.32
		0.14		0.15	0.93		0.10	0.37
2001	229	0.019	157	0.035 [†]	-0.27	72	-0.017	-0.29
		0.15		0.15	0.96		0.14	0.90
2002	207	-0.003	140	0.000	-0.40	67	-0.012	-0.26
		0.14		0.10	0.60		0.20	1.28

注1) 財務諸表より当該前年度期末従業員数と当該年度期末従業員数の増減率を計算したものの。従業員にパート・アルバイトなど非正規従業員が含まれているか否かは明らかではない。

注2) リストラ実施群と比較して平均従業員増減率が有意に高かった年度について†を付した。ただし、t検定の片側検定により、有意水準は††が10%水準、†が5%水準である。

表3：雇用調整方法による、1社あたりの平均従業員変化率（1999年度）^(注)

年度	早期退職優遇制度の導入・拡充			転籍出向			希望退職の募集			解雇		
	サンプル数	平均 標準偏差	最小値 最大値	サンプル数	平均 標準偏差	最小値 最大値	サンプル数	平均 標準偏差	最小値 最大値	サンプル数	平均 標準偏差	最小値 最大値
1999	34	-0.034	-0.18	12	-0.009	-0.05	22	-0.124	-0.37	3	-0.028	-0.17
		0.06	0.17		0.04	0.06		0.13	0.04		0.16	0.14

注) 作成方法は表2と同様、1999年度にリストラ実施と回答したうち1社のみ回答不明

表4-1：平均ROA増減(1)（パーセンテージポイント）^(注)

年度	全サンプル		リストラ実施せず			リストラ実施		
	サンプル数	平均 標準偏差	サンプル数	平均 ^(注2) 標準偏差	最小値 最大値	サンプル数	平均 標準偏差	最小値 最大値
1992	147	-1.547	91	-2.001	-26.0	56	-0.809	-7.0
		3.10		3.66	3.0		1.66	2.8
1993	156	-2.064	96	-1.985	-13.0	60	-2.190	-18.0
		2.69		2.54	3.0		2.92	2.5
1994	168	-0.899	103	-0.823	-12.3	65	-1.020	-7.8
		2.54		2.81	15.0		2.04	6.5
1995	176	0.019	111	0.006	-8.4	66	0.039	-5.0
		2.19		2.08	5.4		2.37	12.0
1996	193	-0.206	123	-0.249	-8.9	70	-0.130	-6.3
		2.25		2.44	7.8		1.87	7.1
1997	206	0.128	135	0.336	-15.1	71	-0.268	-6.3
		2.34		2.44	9.5		2.12	8.0
1998	215	-0.352	143	-0.505	-22.0	72	-0.049	-14.4
		3.96		3.08	8.5		5.30	40.3
1999	223	-1.245	150	-0.966	-22.0	73	-1.819	-31.2
		4.03		3.84	8.0		4.37	4.4
2000	232	0.164	159	-0.097	-15.1	73	0.734	-6.1
		2.84		2.91	8.0		2.61	7.9
2001	229	0.305	157	0.164	-12.0	72	0.611	-8.1
		2.76		2.96	10.0		2.24	7.7
2002	208	-1.628	141	-1.879	-31.0	67	-1.100	-15.2
		4.34		4.66	8.0		3.54	3.9

注) 財務諸表より当該年度ROAから当該前年度ROAを差し引いて計算したものの。

表4-2：平均ROA増減(2)
 (1999年度に実施されたリストラの主な手段別、パーセンテージポイント)^(注)

年度	早期退職優遇制度の導入・拡充			転籍出向			希望退職の募集			解雇		
	サンプル数	平均	最小値	サンプル数	平均	最小値	サンプル数	平均	最小値	サンプル数	平均	最小値
		標準偏差	最大値		標準偏差	最大値		標準偏差	最大値		標準偏差	最大値
1992	27	-1.207	-7.0	10	-0.770	-3.2	17	-0.618	-2.9	1	2.800	2.8
		1.80	1.1		1.25	1.1		1.17	1.3		2.8	
1993	28	-2.293	-18.0	11	-1.573	-5.0	18	-2.400	-9.0	2	-1.100	-2.2
		3.51	2.0		1.34	-0.2		2.85	2.5		1.56	0.0
1994	30	-1.180	-7.4	11	-0.164	-3.2	20	-0.705	-4.0	3	-2.400	-4.2
		1.75	0.9		2.46	6.5		1.62	2.6		1.64	-1.0
1995	30	0.640	-3.6	11	0.473	-2.2	21	-0.848	-4.8	3	-1.767	-5.0
		2.54	12.0		2.15	5.7		1.93	2.0		2.93	0.7
1996	33	-0.312	-5.5	12	0.625	-1.3	21	-0.214	-6.3	3	-0.600	-2.0
		2.01	7.1		1.19	2.6		2.04	4.4		1.51	1.0
1997	34	-0.156	-4.9	12	0.000	-6.3	21	-0.800	-5.3	3	1.300	-0.1
		2.11	8.0		2.27	3.1		2.06	3.8		2.34	4.0
1998	34	-0.538	-4.8	12	-0.208	-2.0	22	0.832	-14.4	3	-0.367	-2.0
		1.71	4.0		1.44	2.4		9.38	40.3		1.48	0.9
1999	35	-1.523	-11.0	12	-1.025	-7.6	22	-3.086	-31.2	3	-0.100	-1.0
		2.57	2.5		3.24	2.8		6.80	4.4		1.01	1.0
2000	35	0.680	-6.1	12	-0.600	-5.2	22	1.668	-4.0	3	-0.200	-2.0
		1.93	3.3		3.48	7.9		2.94	7.0		1.59	1.0
2001	35	0.923	-4.7	12	0.225	-3.3	21	0.452	-8.1	3	1.000	0.0
		2.19	7.7		2.01	5.2		2.50	5.0		1.00	2.0
2002	32	-1.306	-13.5	12	-1.267	-9.6	19	-1.005	-15.2	3	0.100	-0.7
		2.85	2.8		3.80	3.9		4.72	3.0		0.85	1.0

注) 財務諸表より当該年度ROAから当該前年度ROAを差し引いて計算したものの。

表5-1：従業員あたり経常利益増減（百万円/人）^(注)

年度	全サンプル		リストラ実施せず			リストラ実施		
	サンプル数	平均 標準偏差	サンプル数	平均 標準偏差	最小値 最大値	サンプル数	平均 標準偏差	最小値 最大値
1992	147	-0.618	91	-0.708	-10.2	56	-0.471	-3.6
		1.67		1.99	8.6		0.97	1.7
1993	156	-0.764	96	-0.678	-9.5	60	-0.900	-5.0
		1.53		1.68	3.5		1.26	1.3
1994	167	-0.684	102	-0.915	-51.5	65	-0.323	-3.5
		4.26		5.39	5.9		0.97	3.1
1995	177	0.122	111	0.115	-12.6	66	0.133	-4.8
		1.89		2.07	10.7		1.55	7.6
1996	193	0.470	123	0.436	-4.1	70	0.530	-4.3
		2.36		2.09	18.9		2.78	21.5
1997	206	0.191	135	0.213	-16.0	71	0.149	-3.6
		1.77		1.90	7.3		1.48	4.2
1998	207	-0.008	136	0.077	-9.9	71	-0.171	-3.1
		2.61		3.12	32.2		1.10	3.7
1999	215	-0.656	143	-0.334	-13.4	72	-1.297	-34.5
		3.06		2.11	10.9		4.31	3.0
2000	221	0.068	148	-0.350	-80.2	73	0.915	-4.1
		5.78		6.82	6.5		2.49	12.8
2001	229	0.948	157	0.827	-14.5	72	1.213	-3.3
		4.98		5.28	60.5		4.26	34.8
2002	207	-1.211	140	-1.040	-17.4	67	-1.567	-55.3
		4.57		2.81	4.3		6.96	4.1

注) 財務諸表より当該年度経常利益を期末従業員数で除したものを、当該前年度と比較した増分を集計した。

表5-2：雇用調整方法の違いによる従業員あたり経常利益増減（百万円／人）^(注)

年度	早期退職優遇制度の導入・拡充			転籍出向			希望退職の募集			解雇		
	サンプル数	平均	最小値	サンプル数	平均	最小値	サンプル数	平均	最小値	サンプル数	平均	最小値
		標準偏差	最大値		標準偏差	最大値		標準偏差	最大値		標準偏差	最大値
1992	27	-0.679	-3.6	10	-0.644	-3.1	17	-0.236	-1.7	1	1.675	1.7
		0.98	1.4		1.11	0.7		0.64	0.9			1.7
1993	28	-1.091	-5.0	11	-0.731	-2.9	18	-0.749	-3.5	2	-0.322	-0.4
		1.46	1.3		0.98	0.4		1.17	0.7		0.09	-0.3
1994	30	-0.299	-1.3	11	0.153	-1.3	20	-0.335	-2.3	3	-1.670	-3.5
		0.75	1.8		1.08	3.1		0.92	1.7		1.66	-0.2
1995	30	0.508	-1.1	11	0.422	-0.5	21	-0.420	-4.3	3	-0.877	-4.8
		1.56	7.6		1.07	3.4		1.21	0.8		3.91	3.1
1996	33	0.749	-3.5	12	0.732	-0.2	21	0.143	-4.3	3	0.157	-0.3
		3.85	21.5		0.67	2.0		1.50	3.3		0.55	0.8
1997	34	0.243	-3.6	12	0.525	-3.4	21	-0.389	-3.6	3	1.513	-0.1
		1.35	3.9		1.64	3.8		1.37	2.7		2.37	4.2
1998	34	-0.255	-3.1	12	0.319	-0.7	22	-0.237	-1.1	3	-0.515	-2.5
		1.24	3.7		1.22	3.4		0.55	1.3		2.06	1.6
1999	35	-1.908	-34.5	12	-0.746	-4.9	22	-0.728	-3.9	3	-1.386	-3.6
		5.92	1.8		2.45	2.9		1.71	3.0		2.10	0.6
2000	35	1.039	-1.1	12	-0.281	-4.1	22	1.379	-3.7	3	0.909	-0.9
		1.74	7.2		2.58	6.1		3.39	12.8		1.61	2.0
2001	35	1.668	-3.3	12	0.608	-2.0	21	0.728	-0.7	3	2.373	1.3
		5.93	34.8		1.85	5.3		1.07	4.1		1.85	4.5
2002	32	-2.448	-55.3	12	-1.454	-7.2	19	-0.398	-6.2	3	-0.735	-2.0
		9.74	1.3		3.23	4.1		2.11	2.2		1.12	0.2

注) 財務諸表より当該年度経常利益を期末従業員数で除したものを、当該前年度と比較した増分を集計した。

表6-1：雇用調整速度の計測(1)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
ln(期初雇用量)	0.704 [†] 0.016	0.703 [†] 0.016	0.702 [†] 0.018	0.707 [†] 0.016	0.706 [†] 0.018	0.699 [†] 0.018	0.705 [†] 0.018
ln(期初雇用量)×リストラダミー	-	-	0.008 0.026	-	-0.021 0.027	-	-
ln(期初雇用量)×早期退職	-	-	-	-	-	-0.003 0.039	-0.006 0.042
ln(期初雇用量)×転籍出向	-	-	-	-	-	0.075 0.048	0.032 0.051
ln(期初雇用量)×希望退職解雇	-	-	-	-	-	0.005 0.034	-0.079 [†] 0.039
ln(期初雇用量)×1999年以降ダミー	-	-	-	-0.008 [†] 0.003	-0.006 ^{††} 0.003	-	-0.006 ^{††} 0.003
ln(期初雇用量)×1999年以降ダミー×リストラダミー	-	-	-	-	-0.004 [†] 0.001	-	-
ln(期初雇用量)×1999年以降×早期退職	-	-	-	-	-	-	-0.001 0.002
ln(期初雇用量)×1999年以降×転籍出向	-	-	-	-	-	-	-0.004 [†] 0.002
ln(期初雇用量)×1999年以降×希望退職解雇	-	-	-	-	-	-	-0.010 [†] 0.002
ln(当期末売上高)	0.202 [†] 0.015	0.220 [†] 0.015	0.202 [†] 0.015	0.201 [†] 0.015	0.198 [†] 0.015	0.202 [†] 0.015	0.196 [†] 0.015
ln(当期末労働費用)	-0.132 [†] 0.022	-0.191 [†] 0.021	-0.133 [†] 0.022	-0.124 [†] 0.022	-0.126 [†] 0.022	-0.133 [†] 0.022	-0.128 [†] 0.022
ln(当期末総資産額)	0.073 [†] 0.014	0.056 [†] 0.014	0.073 [†] 0.014	0.075 [†] 0.014	0.073 [†] 0.014	0.073 [†] 0.014	0.070 [†] 0.014
定数項	-0.059 0.176	0.281 0.171	-0.059 0.176	-0.141 0.178	-0.003 0.183	-0.061 0.180	0.058 0.186
年ダミー	YES	NO	YES	YES	YES	YES	YES
標準偏差							
固定効果	0.23	0.23	0.24	0.24	0.23	0.28	0.28
誤差項	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08
決定係数							
within	0.78	0.78	0.78	0.78	0.79	0.78	0.79
between	0.97	0.97	0.96	0.97	0.97	0.95	0.95
overall	0.97	0.97	0.97	0.97	0.97	0.95	0.95
F	483.83	1627.34	451.36	453.68	402.55	398.51	328.93
corr(u _i ,X _b)	-0.08	-0.06	-0.10	-0.08	0.06	-0.23	-0.17

注) 被説明変数はln(当期末従業員数)。下段は標準偏差。†(††)は有意水準5%(10%)でゼロと異なる係数であることをさす。各推定ともサンプルサイズ2122、企業数234で固定効果を用いたパネル推定を行った。従業員数、売上高、総資産額、労働費用は有価証券報告書による。また、労働費用は給与等労務費などの総額を期末従業員数で除した額。

表6-2：雇用調整速度の計測(2)

	⑧	⑨	⑩	⑪
区分	非製造業	製造業	中小企業	大企業
サンプルサイズ	729	1393	1170	952
企業数	90	144	138	96
ln(期初雇用量)	0.648 [†] 0.030	0.669 [†] 0.027	0.685 [†] 0.024	0.697 [†] 0.030
ln(期初雇用量)×リストラダミー	-	-	-	-
ln(期初雇用量)×早期退職	-0.297 ^{††} 0.177	0.044 0.043	0.005 0.060	-0.006 0.060
ln(期初雇用量)×転籍出向	0.136 0.192	0.055 0.054	0.125 0.146	0.010 0.055
ln(期初雇用量)×希望退職解雇	-0.001 0.062	-0.048 0.054	-0.100 [†] 0.050	-0.005 0.065
ln(期初雇用量)×1999年以降ダミー	0.010 0.008	-0.013 [†] 0.003	-0.012 0.008	-0.005 0.006
ln(期初雇用量)×1999年以降ダミー×リストラダミー	-	-	-	-
ln(期初雇用量)×1999年以降×早期退職	-0.008 [†] 0.004	0.001 0.002	-0.005 0.003	0.000 0.002
ln(期初雇用量)×1999年以降×転籍出向	-0.008 ^{††} 0.005	-0.002 0.002	-0.008 ^{††} 0.004	-0.003 0.003
ln(期初雇用量)×1999年以降×希望退職解雇	-0.013 [†] 0.004	-0.008 [†] 0.003	-0.012 [†] 0.003	-0.009 0.003
ln(当期末売上高)	0.294 [†] 0.028	0.106 [†] 0.018	0.201 [†] 0.019	0.217 [†] 0.027
ln(当期末労働費用)	-0.170 [†] 0.032	-0.087 [†] 0.032	-0.043 0.028	-0.242 [†] 0.037
ln(当期末総資産額)	-0.006 0.021	0.184 [†] 0.021	0.085 [†] 0.022	0.066 [†] 0.019
定数項	0.694 [†] 0.314	-0.366 0.272	-0.583 [†] 0.252	0.630 [†] 0.292
年ダミー	YES	YES	YES	YES
標準偏差				
固定効果	0.74	0.29	0.34	0.24
誤差項	0.09	0.07	0.08	0.08
決定係数				
within	0.82	0.77	0.77	0.81
between	0.58	0.96	0.79	0.95
overall	0.55	0.96	0.76	0.95
F	135.93	196.16	165.33	171.42
corr(u _i ,X _b)	-0.40	-0.29	-0.33	-0.35

注) 被説明変数はln(当期末従業員数)。下段は標準偏差。†(††)は有意水準5%(10%)でゼロと異なる係数であることをさす。各推定とも固定効果を用いたパネル推定を行った。従業員数、売上高、総資産額、労働費用は有価証券報告書による。また、労働費用は給与等労務費などの総額を期末従業員数で除した額。業種はJIL調査による。企業規模は有価証券報告書より平均従業員数が1000人を超える場合大企業、それ以外を中小企業とした。

表7：過去の裁判経験と雇用調整速度

区分	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯
	製造業	製造業	製造業	製造業 リストラ実施	製造業 非リストラ実施
サンプルサイズ	1393	1393	1393	519	874
企業数	144	144	144	49	95
ln(期初雇用量)	0.703 [†] 0.022	0.680 [†] 0.022	0.678 [†] 0.022	0.689 [†] 0.038	0.660 [†] 0.027
ln(期初雇用量)×1999年以降ダミー	-	-	-0.014 [†] 0.003	-0.015 [†] 0.006	-0.013 [†] 0.004
ln(期初雇用量)×裁判経験	0.174 [†] 0.062	0.185 [†] 0.060	0.227 [†] 0.072	0.295 [†] 0.101	0.093 0.124
ln(期初雇用量)×1999年以降×裁判経験	-	-	0.004 0.003	0.007 0.006	0.001 0.004
ln(当期売上高)	0.153 [†] 0.017	0.102 [†] 0.018	0.102 [†] 0.018	0.113 [†] 0.032	0.089 [†] 0.021
ln(当期末労働費用)	-0.238 [†] 0.029	-0.096 [†] 0.032	-0.076 [†] 0.032	0.020 [†] 0.061	-0.122 [†] 0.037
ln(当期末総資産額)	0.146 [†] 0.020	0.188 [†] 0.020	0.194 [†] 0.020	0.185 [†] 0.035	0.195 [†] 0.025
定数項	0.211 0.258	-0.388 0.263	-0.588 [†] 0.266	-1.374 [†] 0.491	0.029 0.310
年ダミー	NO	YES	YES	YES	YES
標準偏差					
固定効果	0.36	0.36	0.43	0.51	0.23
誤差項	0.07	0.07	0.07	0.08	0.06
決定係数					
within	0.75	0.77	0.77	0.80	0.74
between	0.95	0.95	0.93	0.88	0.97
overall	0.95	0.94	0.92	0.87	0.97
F	732.73	270.14	242.56	107.15	128.34
corr(u_i,Xb)	-0.56	-0.49	-0.54	-0.50	-0.21

注) 被説明変数はln(当期末従業員数)。下段は標準偏差。†(††)は有意水準5%(10%)でゼロと異なる係数であることをさす。各推定とも固定効果を用いたパネル推定を行った。従業員数、売上高、総資産額、労働費用は有価証券報告書による。また、労働費用は給与等労務費などの総額を期末従業員数で除した額。裁判経験の有無は『判例体系 CD-ROM』より戦後「解雇」をキーワードとして掲載された裁判例に関係したかどうかで判断した。業種はJIL調査による。

付表1：JIL 調査要約統計量

	標本の大きさ	平均	標準偏差	最小値	最大値
資本金(百万円)	252	15812.18	51791.72	201	496605
従業員数(人)	252	1937.37	6067.87	30	69998
1997～1999年度リストラ実施ダミー	252	0.3	0.46	0	1
1997年度リストラ実施ダミー	252	0.08	0.27	0	1
1998年度リストラ実施ダミー	252	0.17	0.37	0	1
1999年度リストラ実施ダミー	252	0.30	0.46	0	1
1999年度リストラ規模	74	3.26	2.74	1	11
利用手段(M.A.)					
早期退職優遇制度の導入・拡充	75	0.64	0.48	0	1
転籍出向	75	0.49	0.50	0	1
希望退職の募集	75	0.33	0.47	0	1
解雇	75	0.08	0.27	0	1
主な利用手段					
早期退職優遇制度の導入・拡充	74	0.47	0.50	0	1
転籍出向	74	0.18	0.38	0	1
希望退職の募集	74	0.30	0.46	0	1
解雇	74	0.05	0.23	0	1
対象年代					
29歳以下	75	0.23	0.42	0	1
30～34歳	75	0.27	0.45	0	1
35～39歳	75	0.28	0.45	0	1
40～44歳	75	0.36	0.48	0	1
45～49歳	75	0.64	0.48	0	1
50歳以上	75	0.91	0.29	0	1
主な対象年代					
29歳以下	75	0.04	0.20	0	1
30～34歳	75	0.04	0.20	0	1
35～39歳	75	0.03	0.16	0	1
40～44歳	75	0.01	0.12	0	1
45～49歳	75	0.08	0.27	0	1
50歳以上	75	0.80	0.40	0	1
2000年度以降の正規従業員削減計画					
あり	252	0.16	0.37	0	1
ない(計画を検討中)	252	0.16	0.37	0	1
ない(計画作成を検討していない)	252	0.67	0.47	0	1
目標年度	41	1.90	1.09	1	5
2000年度の削減規模	40	2.63	1.66	1	8
2000年度のリストラによる削減計画	41	1.46	0.50	1	2
削減規模	22	1.82	1.33	1	6
計画中の利用手段(M.A.)					
早期退職優遇制度の導入・拡充	22	0.55	0.51	0	1
転籍出向	22	0.73	0.46	0	1
希望退職の募集	22	0.14	0.35	0	1
解雇	22	0.00	0.00	0	0
計画中の主な利用手段					
早期退職優遇制度の導入・拡充	22	0.27	0.46	0	1
転籍出向	22	0.64	0.49	0	1
希望退職の募集	22	0.09	0.29	0	1
解雇	22	0.00	0.00	0	0
労働者数増減の1999年度実績見込み					
正規従業員数	252	2.27	0.81	1	3
非正規従業員数	252	2.07	0.84	1	4
派遣社員数	252	2.38	1.12	1	4
労働者数増減の2000年度見込み					
正規従業員数	252	2.10	0.81	1	3
非正規従業員数	252	2.01	0.85	1	4
派遣社員数	252	2.44	1.06	1	4

注) JIL『労働に関するWEB企業調査「リストラの実態に関する調査」』より作成

付表2：マッチングデータ要約統計量

		標本の大きさ	平均	標準偏差	最小値	最大値	
年		2389	1996.95	3.34	1991	2002	
財務諸表データ	売上高	2389	232637.40	952391.10	1751	1.33E+07	
	営業利益	2389	8196.07	36774.42	-92952	748924	
	経常利益	2389	8430.86	43025.69	-61072	768920	
	税引き後純利益	2389	3155.84	30975.47	-790064	470239	
	減価償却費	2389	6510.51	26572.49	0	367175	
	配当総額	2168	1746.29	6955.58	0	101521	
	内部留保額	2389	1537.83	26803.98	-790064	368073	
	流動資産	2389	112671.20	337845.20	-129126	3431039	
	固定資産	2389	106697.40	406611.40	244	5097999	
	繰延資産	1416	109.44	557.42	0	8004	
	総資産	2389	219433.60	718051.50	-107103	8467930	
	流動負債	2389	80878.36	247864.50	258	2577820	
	固定負債	2388	48370.25	157717.00	0	1372319	
	自己資本	2389	90204.93	390186.50	-383190	5614147	
	総資本	2389	220937.40	721338.90	-107103	8472459	
	ROA(%)	2389	5.21	5.03	-30.3	42	
	利払い能力(倍)	2330	235.82	3861.75	-3924	123160.8	
期末従業員数(人)	2360	2655.44	7292.02	30	75266		
従業員一人当たり売上	2360	6457.82	14012.32	210	209542		
従業員一人当たり労働費用	2360	587.67	258.90	104	2950		
三調査	産業分類番号	2389	16.55	8.60	1	35	
	資本金	2389	18776.05	57638.92	201	496605	
	従業員数	2389	2295.28	6761.50	30	69998	
	リストラ実施ダミー	2389	0.34	0.47	0	1	
	1997年リストラ実施ダミー	2389	0.09	0.29	0	1	
	1998年リストラ実施ダミー	2389	0.19	0.39	0	1	
	1999年リストラ実施ダミー	2389	0.34	0.47	0	1	
	1999年度リストラ規模	806	3.26	2.75	1	11	
	利用手段 (M.A.)	早期退職優遇制度の導入・拡充	818	0.66	0.47	0	1
		転籍出向	818	0.50	0.50	0	1
		希望退職の募集	818	0.34	0.48	0	1
		解雇	818	0.07	0.25	0	1
		主な利用手段	806	1.91	0.97	1	4
	対象年代	29歳以下	818	0.21	0.41	0	1
		30～34歳	818	0.24	0.43	0	1
		35～39歳	818	0.27	0.44	0	1
		40～44歳	818	0.36	0.48	0	1
		45～49歳	818	0.67	0.47	0	1
		50歳以上	818	0.93	0.25	0	1
	主な対象年代	818	5.58	1.11	1	6	
	2000年度以降の正規従業員削減計画	2389	2.44	0.79	1	3	
	目標年度	459	1.87	1.08	1	5	
	2000年度の削減規模	447	2.63	1.65	1	8	
	2000年度のリストラによる削減計画	459	1.47	0.50	1	2	
	削減規模	245	1.84	1.33	1	6	
	計画中の利用手段 (M.A.)	期退職優遇制度の導入・拡充	245	0.58	0.50	0	1
		転籍出向	245	0.72	0.45	0	1
希望退職の募集		245	0.12	0.32	0	1	
主な利用手段		245	1.79	0.58	1	3	
労働者数増減の 1999年度実績見込み	正規従業員数	2389	2.38	0.76	1	3	
	非正規従業員数	2389	2.11	0.83	1	4	
	派遣社員数	2389	2.43	1.09	1	4	
労働者数増減の 2000年度見込み	正規従業員数	2389	2.20	0.79	1	3	
	非正規従業員数	2389	2.04	0.84	1	4	
	派遣社員数	2389	2.46	1.04	1	4	
裁判経験	2389	0.03	0.17	0	1		

【付属資料】

Law and Economics of Labor in Japan: Review of *Kaiko Hosei wo Kangaeru: Hogaku to Keizaigaku no Shiten (Examining Dismissal Law: From the Perspective of Legal and Economic Studies)* Fumio Ohtake, Shinya Ouchi and Ryuichi Yamakawa, eds.*

Ryo Kambayashi

Associate Professor, Department of Economics, Tokyo Metropolitan University

Section I: Introduction

Chapter 1: Yamakawa, Ryuichi. “Nihon no Kaiko Hosei - Rekishi Hikakuho Gendaiteki Kadai (Japanese Dismissal Law: History, Comparative Law and Contemporary Issues)”

Section II: A Theoretical Analysis of Dismissal Law

Chapter 2: Tsuneki, Atsushi. “Fukanbi Keiyaku Riron to Kaiko Kisei Hori (Incomplete Contract Theory and the Judicial Principle of Dismissal Regulations)”

Chapter 3: Eguchi, Kyota. “Seiri Kaiko Kisei no Keizai Bunseki (Economic Analysis of Adjustment Dismissal Regulations)”

Chapter 4: Tsuchida, Michio. “Kaikoken Ranyo Hori no Seitosei (Justification of the Judicial Principle of Dismissal Right Abuse)”

Section III: Analysis of the Current Situation concerning Dismissal Law

Chapter 5: Ohtake, Fumio. “Seiri Kaiko no Jissho Bunseki (Empirical Analysis of Adjustment Dismissals)”

Chapter 6: Fujiwara, Toshihiro. “Seiri Kaiko Hori no Saikento - Seiri Kaiko no ‘4 Yoken’ no

* This article is a revised version of my early essay entitled “Rodo no Ho to Keizaigaku (Law and Economics of Labor)”: Fumio Ohtake, Shinya Ouchi, Ryuichi Yamakawa eds., (Dismissal Regulations in Japan: Legal and Economic Perspectives) in *Nihon Rodo Kenkyu Zasshi* 518. Takashi Araki advised me on the variables concerning the data in the original version of the essay. I would like to express my gratitude to participants of the law and economics of labor study group hosted by the Institute of Statistical Research. Discussions in the study group and comments by its participants were quite valuable in producing this revised version.

Minaoshi wo Tsujite (Reexamining the Judicial Principle of Adjustment Dismissals: Review of the ‘Four Requirements for Adjustment Dismissals’)

Chapter 7: Kuroda, Sachiko. “Kaiko Kisei no Keizai Koka (Economic Effects of Dismissal Regulations)”

Section IV: Future of Dismissal Law: Debate on Legal Policy

Chapter 8: Uchida, Takashi. “Kaiko wo Meguru Ho to Seisaku - Kaiko Hosei no Seitosei (Law and Policy concerning Dismissals: Justification of Dismissal Law)”

Chapter 9: Yashiro, Naohiro. “Koyo Hosho ni Tsuite no Kisei Kaikaku - Keizaigaku no Shiten Kara (Deregulation of Employment Security: A View from Economic Studies)”

Chapter 10: Ouchi, Shinya. “Kaiko Hosei no ‘Pro Veritate’ (‘Pro Veritate’ of Dismissal Law)”

1. Law -and Economics of Labor

For the labor market to function efficiently, it is necessary for labor resources to be distributed in the most efficient manner. This resource distribution in the labor market is realized through the specific actions of individual economic actors - employers hiring and dismissing, and workers finding and leaving work. Therefore, a social mechanism governing the efficiency of the labor market is tantamount to a social mechanism that regulates the particular activity of employers and workers. Thus, regulating the behavior of employers and workers is generally an important issue, and labor policies in many countries have actually been formulated and implemented from this viewpoint.

When analyzing these policies, we should remember that the issue has two aspects. On the one hand, a nexus of legal devices called labor laws provides public rules which oversee each action

in the labor market with the support of third-party enforcement through the courts; that is, the issue has legal aspects.¹⁸ On the other hand, there are also economic aspects involved. Since individual actions in the labor market are naturally assumed to be economically motivated, any analysis of the public rules concerning labor should also be based on the presupposition that every actor, to a certain degree, makes rational choices. This is why we need to analyze the legal and economic aspects of labor issues.

The main target of analysis in this field has been dismissals, because dismissals by employers are regarded as particularly important among the various actions that take place in the labor market. It is well-known that being dismissed usually reduces a worker's income, both in the short and long run, making it difficult for him/her to financially maintain his/her pre-dismissal standard of living.¹⁹ Being dismissed also can result in strong psychological trauma and can negatively impact the worker's life, even in a country such as the United States where dismissals are supposed to be relatively common.²⁰ In contrast, one does not usually think that a worker leaving a job will seriously damage an employer. Thus, among the various economic behaviors that occur in the labor market, it is imperative to first consider how to control dismissals to ensure that labor resource distribution leads to greater social welfare.

As widely recognized, a significant number of studies on the economic effects of dismissal rules

¹⁸ From the economic perspective, it is useful to categorize these social mechanisms if we focus on rule enforcement mechanisms. First, when the economic actors voluntarily obey a set of rules, it is called first-party enforcement. Second-party enforcement refers to mutual enforcement by transactors themselves based on a set of rules. The most crucial is third-party enforcement in which a third party who is not directly involved in the transaction enforces a set of rules. It is generally believed that *private* third-party enforcement was predominant in the early modern era, and *public* third-party enforcement came to occupy an important place after the beginning of the modern era. See, for example, Milgrom, North and Weingast (1990).

¹⁹ Higuchi (2001) surveys recent trends in employment and unemployment in Japan.

²⁰ See, for example, Darity and Goldsmith (1996).

have been accumulated in the West. In Japan, scholars, mostly those in legal studies as well as economics, began to research the topic in the 1990s. The book under review in this article, *Kaiko Hosei wo Kangaeru: Hogaku to Keizaigaku no Shiten (Examining Dismissal Law: From the Perspective of Legal and Economic Studies)*, contains articles which have been published in *Nihon Rodo Kenkyu Zasshi*, and it is an excellent tool for grasping the overall direction of current Japanese research on the subject.²¹ To stimulate a dialogue between the scholarships of law and economics, major revisions have been made to some of the articles, allowing the reader to view the history of the debate among the authors of the essays. Additional care has been taken to make the book accessible to non-specialists, and anyone interested in an analysis of dismissal rules or the labor market institution in Japan should find it easy to follow. Following the December 2002 publication of the first edition of this book, the Labour Standards Law was amended, paving the way for Article 18-2 which legislates the judicial principle of "the abusive exercise of dismissal right" which was enacted in January 2004. Since the amendment, statutory grounds to restrict dismissals have been recognized, and conflicts over dismissals no longer seem to be confined to the world of case law. However, according to the author of Chapter 1, "Although the amendment has great importance in that the legislators clarified the general constraint of dismissals, the provision merely copies a sentence in current judicial principle. Therefore, there the dispute over regulations governing dismissals continues." The 2004 amendment to the Labour Standards Law does not reduce the importance of the discussions contained in this book.

²¹ In May 2004, the second edition of the book was published. Some articles, mainly legal studies, have been edited in accordance with the passage of two years. New sections include a round-table discussion during which Article 18-2 of the Labour Standards Law was discussed, as was the original version of this article.

In reviewing this book, I will attempt to survey the field and introduce major issues concerning law -and economics of Japanese labor.

2. Review of Section I

The book has three sections. Section I is entitled “Introduction,” and the chapter “Nihon no Kaiko Hosei — Rekishi Hikakuho Gendaiteki Kadai (Japanese Dismissal Law: History, Comparative Law and Contemporary Issues” by Yamakawa introduces basics facts concerning dismissal law and surveys the major issues involved.

According to Yamakawa, what is distinctive about Japanese dismissal law is that “for a long time statutes codifying general regulations about dismissals were virtually non-existent, with case law playing an important role in constituting the judicial principle of ‘the abusive exercise of dismissal right’ in practice.” However, in prewar Japan, both the right to dismiss and the right to resign were treated symmetrically as general civil law problems, and came under the framework of dissolving a contract. It was only after the first half of the 1950s that court decisions advocating some restrictions on the exercise of the right to dismissal, not the right to resign, became predominant. When viewed internationally, the author continues, the institutional frameworks that regulate dismissals have some similarities, while also containing some differences. For example, few countries have established clear standards even though they may have statutory law provisions regarding dismissals. On the other hand, the court system in each country varies, such as the existence or the lack of a specific institution to handle labor disputes. What these similarities and differences imply is that a dismissal law of a given country — be it the employment-at-will principle of the United States or the judicial principle of “the abusive

exercise of dismissal right” — should not be treated as perpetual truth but instead should be analyzed in the particular context of that country’s historical development and in comparison with other countries.

Therefore, it is not surprising that Yamakawa presumes a complementary institutional relationship between the employment system and corporate governance — as assumed in the Comparative Institutional Analysis (CIA) approach — in Japanese dismissal law. In this section, he infers that if the institution of corporate governance changes as a result of international competition or for other reasons, “The employment system and judicial principles, which reflect a social consensus, will be affected by the change.” Based on the speculative understanding that Japanese dismissal law may have been actually affected by such change in recent years, he raises three main questions about judicial decisions concerning “the abusive exercise of dismissal right” for future discussion: labor contracts limiting job types, notification of dismissal with an option of different work conditions (*henko kaiyaku kokuchi*), and reexamination of the so-called “four requirements” needed to carry out adjustment dismissals in advance.

In fact, Japanese studies on the relationship between the institutions of corporate governance and the practice of employment adjustments have produced certain successful results. For example, studies measuring the quickness in which Japanese corporations carry out employment reductions have provided some empirical support for Koike’s “deficits-in-two-consecutive-periods” hypothesis — meaning a company is more likely to greatly reduce its work force in the period following two consecutive periods of deficit. These empirical studies are consistent with the theoretical inference of the CIA approach, according to which, when a major event affecting a corporation’s

future occurs, the balance of power among stakeholders over control of the corporation will be altered, and a major employment reduction will be carried out.²² However, in most empirical studies, the term “employment adjustment” can simply mean an adjustment in the number of employees (or work hours). Unfortunately, there is no clear distinction as to the different methods used — such as dismissals, enlisting voluntary retirements, increasing of voluntary resignations, and adjusting overtime hours — which is important from the standpoint of legal studies as well as of social welfare. This lack of detailed information is connected to the understanding that dismissal regulations are a monetary cost for employers, but it does not really address the direct relationship between legal arrangements and actual dismissal behavior (or other employment adjustment behavior). Therefore it should be understood that the relationship between the forms of corporate governance and the dismissal behavior of the employers has not been sufficiently clarified, either empirically or theoretically.

3. Review of Section II

The articles in Section II, “Theoretical Analysis of Dismissal Law,” discuss the justification of dismissal law, more specifically, the justification of the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right” from the perspectives of *pure economic theory and legal dogmatics*.

Chapter 2, “Fukanbi Keiyaku Riron to Kaiko Kisei Hori (Incomplete Contract Theory and the Judicial Principle of Dismissal Regulations),” by Tsuneki examines which theoretical models should be used to undertake an economic analysis of dismissal law. Citing Chuma (1998) and

²² See, for example, Komaki (1998), Abe (1999) and Urasaka, and Noda (2001). Other studies include Tomiyama (2001) which examines the relationship between the so-called “Main-Banks” and employment adjustments, and more recently Noda (2002) who examines the hypothesis in connection to industrial relations. As for the CIA approach, refer to Aoki (2001).

Eguchi (2000), the article rejects analysis based on the theory of incomplete contract and argues that the theory of repeated game, with its stress on the “long-term relationship between the worker and the company,” should be used as the main analytical tool. This negative conclusion about the theory of incomplete contract is drawn by using the following arguments: the theoretical implication of the model relies on the “unrealistic assumption of the ability of the court to correct information and make decisions,” therefore, “the recent argument explaining economic rationality for dismissal regulations using the theory of incomplete contract is not sufficiently persuasive.” (Eguchi responds to this point in Chapter 3.)

However, a good portion of Chapter 2 is dedicated to a discussion of normative standards in legal and economic studies of labor. The conclusion drawn here is that the “main goal of labor law” should be limited to “determining the proper rules and initial conditions for the parties to negotiate and come to an agreement.” To this end, Tsuneki stresses that the concept of (Pareto) efficiency, a commonly accepted normative standard in economics, is “merely a necessary condition [that is, a tentative and intermediate evaluation] for the realization of distributive justice.” In this respect, the concept of efficiency in economics is not different from the normative evaluation in legal studies, that is to say, both employ a tentative standard most likely to receive a social consensus as a normative evaluation. Contrary to the common understanding about standards, he admits that “they have different views over legal schema for realization [of the above tentative standard].” Because economists consider “A contract, which is voluntarily concluded, is by definition meant to improve the interests of both parties at the same time,” it should be approved naturally not only in terms of efficiency but also in terms of fairness. Therefore, public laws, such as those concerning taxes and social security, should be used as

the primary tool to correct wealth inequality, and intervention through private laws, such as civil law and commercial law, should only be used secondarily and as little as possible because it would hinder concluding contracts freely. On the other hand, legal scholars have not made such a clear prioritization, and occasionally argue that **“The faireness should be realized at a different level [that is, in the realm of private law] ... other than wealth redistribution through public law [such as tax].”** However Tsuneki emphasizes that legal scholarship lacks persuasive arguments as to why private law intervention must take precedent over public law when trying to redistribute wealth . Therefore, contrary to legal scholars who argue in favor of private law intervention, Tsuneki writes that such intervention is an “ad hoc justification for the pre-existing legal practices.”

By applying the same line of argumentation, then, Tsuneki takes a skeptical position toward the views of Uchida. To legally justify the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right,” Uchida attaches importance to the reasoning behind the relational contract theory in legal studies, which has provided empirical support for the development of the theory of incomplete contract in economics in the United States. Uchida also emphasizes the two basic principles underlying that theory — the *continuity principle and flexibility principle* (Chapter 8 includes Uchida’s response to Tsuneki). To a certain extent, Tsuneki understands the rationale behind those who justify private law intervention based on the relational contract theory when he writes, “If the premise of rationality [of individuals] is in doubt, it will be meaningful to provide judicial relief for contractual detriments by placing legal [private law] constraints on the range and possibilities of the contract and/or by developing general provisions concerning civil rights.” When the availability of judicial resources is limited, Tsuneki argues that the

interpretation of interfering dismissal rules based on the continuity/flexibility principle can make sense. However, according to Tsuneki, Uchida sees the rationality of the two principles not as limited human rationality, but as residing in “the protection of the communal value which is in opposition to and in competition with individualistic liberalism,” something the author cannot accept.

Chapter 3 is entitled “Seiri Kaiko Kisei no Keizai Bunseki (Economic Analysis of Adjustment Dismissal Regulations)” by Eguchi. By using the incomplete contract theory which Tsuneki criticized in Chapter 2, this chapter seeks to demonstrate that dismissal regulations might improve social welfare under certain conditions. Eguchi’s model will be discussed in some detail here because it is a clear-cut example of the analysis of the principle of the abusive exercise of dismissal right utilizing the theory of incomplete contract.

The fundamental premise of the model is the incomplete nature of a contract. That is, it is impossible to work out in advance an agreement in which a worker will actually continue to be employed after the training period, although some company-specific training investment will be required beforehand. In this situation, workers can suddenly be dismissed and the money they spent on training will be lost just as they ready themselves for a career and set out to earn wages in that company. Eguchi hypothesizes that dismissal regulations produce an additional (social) cost for terminating employment and presents a comparative statistics for the equilibria with and without regulations.

When a regulation (that is an additional cost) exists, the company can offer a lower wage *ex*

ante to the worker instead of incurring costs to adjust employment *ex post*. In this case, there is no incentive for the company to terminate employment *ex post* because it is costly and, therefore, it is easier for the company to tacitly convince the worker that it will curb the number of dismissals which might emerge after the contract has been concluded. On the other hand, when dismissal regulations do not exist, there will be no costs involved in carrying out an employment reduction afterward. Even if the company offers a tacit promise to curb the number of dismissals *ex ante*, it will be difficult for the company to convince the worker. This is because the company has an incentive in ignoring such tacit promises — which is never a clearly written contract obligation — and in carrying out employment reductions at will, depending on the environment. Therefore, the crux of the theory of incomplete contract is about committing precautionary indirect measures to regulate the *ex post* actions of the parties when the situation cannot be clarified beforehand. An analysis of dismissal rules using the theory of incomplete contract shows that they can be interpreted as precautionary measures.

Since the chapter adopts a Benthamian definition of social welfare, whether a set of dismissal regulations improves social welfare depends on whether or not an increase in production resulting from an increase in employment will exceed the social cost resulting from dismissal regulations. In other words, when the benefit (increased production) resulting from predetermined artificial restrictions outweighs the cost, such restrictions are justified from the perspective of efficiency. This is one way to justify dismissal regulations in terms of economics.

The above discussion, however, rests on an assumption that the company and the worker can work out only one wage level in the contract regardless of economic fluctuations. If it were

somehow possible for them to commit an agreement *ex ante* to change the wage level in accordance with *ex post* situations, it would be possible for the company to induce the worker to accept a more efficient promise without resorting to dismissal, which incurs a social cost. The chapter lists some examples such as issuing separate expenses for wage and training costs, establishing regulations concerning retirement allowances, and allowing the labor union and management to negotiate the total sum of wages *ex post* to be shared among the union's members. However, Eguchi finds all of these possibilities infeasible and concludes that creating a social device for commitment in the form of legal regulations of dismissals can improve social welfare.

Chapter 4, “Kaikoken Ranyo Hori no Seitosei (Justification of the Judicial Principle of Dismissal Right Abuse)” by Tsuchida, justifies the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right” with the continuity/flexibility principle as discussed by Tsuneki in Chapter 2.

Tsuchida begins with a discussion of the general theories surrounding the judicial principle. Mainly employing the theory of incomplete contract, he argues that the principle has a certain economic rationality. He continues that at the same time, it is generally necessary for legal studies that the continuity/flexibility principle should regulate contractual relationships, for example continuous contracts (typified by labor contracts), because of the bounded nature of human rationality. He considers the judicial principle as an embodiment of this general inference, considering “inequality between labor and management” as a problem specific to labor contracts. The principle also functions as a legal norm to meet the ideal of “establishing actual equality between labor and management,” and this is why there is an asymmetry between the right to

dismiss and the right to resign. Based on these inferences, he concludes that the principle “should not be immediately relaxed simply because of changes in the market environment” as it is a kind of social norm.

Of course, a social norm in the labor market must be an illustrated expression of the general principle running through the concept of labor law which can be referred to as the “doctrine of employment security.” The norm can take any form as long as it substantially guarantees “employment (maintenance and continuation of the labor contract) and the ideal of actual equality between labor and management.” That is to say, there is no reason that the current judicial principles have to be the only expression of the doctrine of employment security, implying that these judicial principles have some room for reevaluation. Tsuchida actually proposes to reevaluate Japanese labor law as a whole, including judicial principles to ensure that they closely follow the doctrine. For example, decisions allowed in dismissal right abuse cases should be decided more flexibly according to the type of employment, a comprehensive approach to handling adjustment dismissal cases should replace a formal application of the four requirements, and the judicial principle of altering working conditions should be legally reconfigured from the perspective of the doctrine of employment security.

As seen above, Tsuneki’s critique of the interpretations of dismissal rules based on the theory of incomplete contract and relational contract theory in Chapter 2 concerns particular shortcomings in the individual articles he cites and by no means finds a defect in the logic of the interpretation. Therefore, justification of a judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right” — in terms of either economic efficiency or legal justice — by the theory of incomplete

contract theory in economics and the continuity/flexibility principle in legal studies still remains a persuasive argument to a certain degree. Of course, there are only a few studies which analyze the theoretical foundations of dismissal rules, similar to the chapters contained in this book, and it is necessary to develop more literature combining a variety of models, such as — for example in economics — the repeated game theory mentioned by Tsuneki and the efficient wage theory used in Ohashi (2004).

4. Review of Section III

Section III is entitled “Analysis of the Current Situation concerning Dismissal Law,” and contains three empirical studies on the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right.” Unfortunately, rather than directly test the validity of the theoretical interpretations developed in Section II, these studies only present peripheral materials concerning this question.

“Seiri Kaiko no Jissho Bunseki (Empirical Analysis of Adjustment Dismissals)” by Ohtake in Chapter 5 is unique for its survey of labor cases and its quantitative analysis. As a matter of fact, there have been few studies which chronologically survey adjustment dismissal and normal dismissal cases, and this is the first study to conduct an econometric quantitative analysis in Japan.²³

²³ General surveys of adjustment dismissal cases in legal studies include Liu (1999) who covers the period from 1945 to the 1950s, Hara and Okuno (2004) from 1975 to 1985, and the Hokkaido Daigaku Rodo Hanrei Kenkyukai (2001), which covers the 1989-2000 period. Only a few such studies have been conducted in economics, one of which is Kawaguchi, Kambayashi and Hirasawa (2004). On the other hand, we do not have many empirical studies on general dismissal cases. The lack of empirical data has delayed examining basic facts that would provide the foundation of policy discussion. For example, it is commonly assumed (even in national parliaments where bills are made) that it is difficult for a worker to return to the workplace after receiving a verdict nullifying his/her dismissal during deliberation, but the empirical data about this issue has been addressed only by Maeda (1995) and Yamaguchi (2001).

Using the so-called Priest/Klein 50 percent rule as a premise, Ohtake notes that the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right” was established in the mid-1960s while the predictability of the principle declined in the 1990s. Then Ohtake proposes the “development of statutes concerning dismissals” in order to “reduce the uncertainty in judicial decisions,” with pointing out that litigation impacts different groups differently, and stresses the importance of deciding “to which group should the rules first apply.” However, because “it is extremely difficult to clarify each of diverse effects and to establish the most proper standards without precedent, the use of social experiments should be considered.” He prefers the litigation of such standards to experimentally introducing various laws into certain geographical areas and types of corporations and then examining the results.

This chapter adopts a rather unprecedented research strategy for quantifying court rulings and presents a way forward for empirical studies in law -and economics in labor. However, it is not free of methodological problems. Quantifying court rulings and constructing data for statistical purposes is surely interesting, and in fact econometric studies using such data as codified in court cases have been increasing in the United States recently. But it is first necessary to carefully examine the nature of court rulings when using them for statistical purposes. It is not easy to classify court decisions into several patterns, and it is still more difficult to categorize into finite codes the reasoning behind the decisions. A ruling handed down by a court is not a designed questionnaire using random-sampling, but a private diary with artificial selection. Actually, among the empirical studies on the effects of dismissal law in the United States, for example, it is difficult for researchers to reach consensus even over a question as simple as “In which case did the ruling limit the employment-at-will principle” in a given state, and

disagreements lead to opposite conclusions about the effects. We have to keep in mind that this approach always runs the risk of producing widely varying analytical results, and depends on the judgment of individual analysts.²⁴

This chapter also takes up the issue of interpretation of data. The Priest/Klein 50 percent rule has been widely used as one of the most powerful analytical tools in the field of law -and economics. Accordingly, a number of theoretical and empirical problems of the hypothesis also have been noted.²⁵ In particular, the empirical question involving how much of a stake either the plaintiff or the defendant has in each case or how the attitude toward the risks involved will be reflected in each set of data is perhaps of great relevance to Ohtake's analysis. The more the defendant/plaintiff has a stake in a case, the more likely it is that the defendant/plaintiff will take steps toward litigation even if such action seems to be speculative. Therefore, even if the rate of victory in judicial verdicts deviates from the 50 percent mark (as a trend or not), it may not be because there are deviations among subjective victory rates, but simply because the plaintiff (or the defendant) takes his/her own stake more seriously than the other. Without controlling the relative amount of stake in each case, the deviation from the 50 percent mark does not mean the instability of judgments, and we have not yet received a reliable answer when the

²⁴ Epstein and King (2002) is an extensive critique of problems in empirical studies in law -and economics which includes discussion of this point. Chapter 5 uses the database *Hanrei Taikei CD-ROM* (Judicial Precedents CD-ROM) published by Daiichi Hoki. The cases and court rulings are categorized by codes which were devised by the publisher and assigned to each court decision.

²⁵ In theoretical debate, issues about strategy and/or rationality — that is, how the plaintiff/defendant might predict the probability of winning or the amount of compensation — have been debated. Cooter and Rubinfeld (1989) concisely survey the analysis of judicial processes from the perspective of law -and -economics, including the Priest-Klein hypothesis. Kessler, Meites and Miller (1996) provide a survey of empirical studies on the Priest-Klein hypothesis which notes that the 50 percent rule in its simplest form has not been proven in most of the empirical studies and suggests making some modifications to the rule when using it in empirical studies. As noted in this study, Ramseyer and Nakazato (1989) conducted empirical research and confirmed that the unaltered 50 percent hypothesis does not work in Japanese cases as well. The study by Korobkin and Ulen (2000) is a comprehensive critique of the premise of rationality which is employed in a variety of law -and -economic studies.

judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right” was established in Japan.

In Chapter 6 “Seiri Kaiko Hori no Saikento - Seiri Kaiko no ‘4 Yoken’ no Minaoshi wo Tsujite (Reexamining the Judicial Principle of Adjustment Dismissals: Review of the ‘Four Requirements for Adjustment Dismissals’),” Fujiwara provides an overview of trends that can be seen in recent court rulings on dismissals and develops a legal debate with reference not only to general dismissals but also specifically to adjustment dismissals. In Fujiwara’s view, a series of decisions by the Labour Division of the Tokyo District Court between 1999 and 2000, which are frequently referred to in this volume, seem to have “drastically changed the abuse of the right of dismissal principle and the principle of adjustment dismissals in form as well as substance.” He does not view them as a determined judicial alternation but as “one of prompting discussions toward future reexamination [of the existing judicial principles]” While maintaining the proposition that “the four requirements should be retained,” Fujiwara argues that they need to be theoretically reinforced and he develops the following argument.

At first he argues from the premise that there exists “the employer’s contractual duty (*hairyo gimu*) to endeavor to maintain the employment relationship for as long as possible,” and this duty offers the logical basis for the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right.” The employer’s supposed duty is founded constitutionally on the right to work (*kinro ken*) and the right to life (*seizon ken*) as noted in the Japanese Constitution and legally on the *bona fide principle* of the civil law and the Labour Standards Law. However it is interesting that Fujiwara does not need the help of the continuity/flexibility principle, which the authors of Chapter 4 and Chapter 8 insist on, although he does not clearly explain why.

The duty to endeavor to maintain employment should be “determined through the weighing of the interests between labor and management, that is, carefully balancing both the interests of the employer and the worker,” and the concrete criterion used to determine the employee’s duty in each case should be standards such as the four requirements for adjustment dismissals which we have used until now. In the discussion Fujiwara makes the interesting observation that the term “duty” means that employers only need to make an effort (*doryoku gimu*), they do not need to meet a strict goal. As for his conclusion, he states that, “Realistically we cannot resolve labor disputes without giving up the stability of law and/or the predictability of results, because the court must consider complex circumstances in each individual case.” He therefore casts doubt on the effectiveness of codifying dismissal rules into statutes.

Chapter 7 is “Kaiko Kisei no Keizai Koka (Economic Effects of Dismissal Regulations)” by Kuroda. This is a survey of existing works on the effect that dismissal law has on the labor market, with its main focus being studies of Europe in the 1990s. Dismissal law usually functions as a uniform rule within a single country, therefore, there are two methods to detect the economic effects of the law on the labor market. One is using a cross-national comparison, and another is a time-series comparison that occurs before and after a law has been passed in a given country. The former has been used predominantly up until now, and as part of its research agenda the OECD has translated the dismissal laws of its member countries into a set of numerical data which has been used in a number of research projects. This chapter discusses the compilation process of the national indexes of dismissal law which have been used in various studies, mainly those of the OECD, and this manual should be useful for readers interested in using these indexes in the future. However, as Kuroda points out, it is important to always

recognize that “the indexing of laws generates dispersions among datasets because it is impossible to avoid the arbitrariness of those compiling the indexes, and therefore it is necessary to maintain a great degree of flexibility in interpreting empirical results based on cross-national comparisons and indexes.”

Before surveying results from empirical studies, this chapter summarizes the theoretical models by dividing them between the insider-outsider theory and the job creation and destruction theory. The overall outline of Kuroda’s summary is as follows. The insider-outsider theory emerged in the late 1980s. Based on a hypothesis that dismissal law gives more “bargaining power” to a currently employed worker (the insider) rather than a worker who is not employed (the outsider), the theory posits that dismissal law generates a gap among workers and exacerbates the employment rate. This insider-outsider theory has inspired recent argument in Japan that the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right” only protects the workers currently employed (especially full-time regular workers) and actually aggravates the situation for young and/or future workers. The equilibrium search theory was first put forward in the 1990s, and has successfully generalized the model within the framework of the dynamic partial equilibrium model first and then within the framework of the general equilibrium model. This theoretical extension of the equilibrium search theory allows us to evaluate the welfare effects of the dismissal law by measuring the performance of the labor market with economic fluctuations, and shows that the above implication derived from the insider-outsider theory merely focuses on a situation in one particular phase of economic fluctuations. At the same time, the theory concludes that the effects of dismissal law — regardless of whether they are positive or negative — are ambiguous when considered over a long period of time. The theory also implies that slightly

different models easily produce varying results on how the dismissal law will affect employment/unemployment, and it is difficult to theoretically deduce a robust implication.²⁶ When the theory does not put forward a robust implication, economists traditionally reach conclusions by looking at the data. With the gathering of OECD law indexes and the flow data of various countries, a number of empirical studies have been published to settle the issue. Results of these studies are efficiently presented in Figure 7.3. As indicated, unfortunately, existing empirical studies have not yet found solid evidence concerning the effects of dismissal law on employment/unemployment rates. After all, the relationship between dismissal law and employment/unemployment rates has not been clarified either empirically or theoretically. To do away with this ambiguity, some scholars have attempted to find the effects by focusing on indirect indicators, such as wage gaps or frequency of limited-term employment. As pointed out by Kuroda, however, they have not yet developed a sufficient theoretical foundation nor accumulated enough empirical results.

After surveying the existing studies, Kuroda finishes the chapter by commenting on — perhaps with the insider-outsider theory in mind — Japanese dismissal law: “The time has come to explore a more desirable form of dismissal laws while taking into account the possibility that forms of employment will be even more diverse in the future.” To be sure, as Kuroda argues, “The empirical strategies employed in the existing studies in Europe and the United States are imperative to Japan as well.” However, it is unlikely that we can simply apply these strategies to Japanese cases since Japan has few mutually comparable units of analysis, such as the neigh-

²⁶ However, it is important to recognize that equilibrium search theories suppose that there is an additional (social) cost for making after-the-fact employment adjustments as Chapter 3 does, and this supposition is slightly different from the supposition of the insider-outsider theory.

boring countries in Europe and states in the United States. Moreover, the results of the existing studies suggest that not only the intensity of dismissal regulation is absorbed by working conditions, such as wages, but also that there might be a severe limit to the methodology of the so-called “reduced form approach” which tries to demonstrate results of the performance of institutions by supposing an inductive model in an ad hoc manner.²⁷ To avoid these shortcomings, as Ohtake advocates in Chapter 5, there may be a rather bold method of carrying out social experiments. Also it may be necessary to build an explicit hypothesis about specific social mechanisms through which dismissal law constrains the behavior of economic actors, and examine the deduced proposition by employing such micro data as historical data and court rulings.

5. Review of Section 4

Entitled “Future of Dismissal Law: Debate on Legal Policy,” this section wraps up the volume with three essays focusing on policy debate.

Chapter 8 is “Kaiko wo Meguru Ho to Seisaku Kaiko Hosei no Seitosei (Law and Policy concerning Dismissals: Justification of Dismissal Law)” by Uchida. Uchida investigates whether dismissal law hinders desirable policy goals and whether dismissal law generates negative effects. By answering these two questions in the negative, his essay presents a counterattack to

²⁷ First of all, a solid consensus has not been reached on whether institutions affect economic growth. Since North and Thomas (1973) raised the issue, many scholars, particularly the neo-institutionalists, have supported the positive relationship between guaranteeing agents’ incentives by institutions and economic growth and development. More recently, the debate has extended its scope to questions such as the connection between judicial traditions (such as the Continental Law and the Anglo-American Law) and differences in patterns of economic development. Research in this area continues to be conducted vigorously as seen in the works by Acemoglu, Johnson and Robinson (2001), (2002) and Glaeser and Shleifer (2002). As seen in Pritchett (1997), however, there is still strong support for the argument represented by Mankiw, Romer and Weil (1992) that the economic growth rates of nations tend to converge in the end regardless of where they start from and that therefore there is no correlation between institutional arrangements and long-term economic growth.

those who advocate abandoning the judicial principle of "the abusive exercise of dismissal right."

Regarding the first question, he first adopts the desirable policy goals of "fluidity of employment for newly developing industries" and "workforce reduction in declining industries" as examples. For the first example, Uchida states that it is sufficient to transfer labor from unemployed workers to new industries now that there is a large pool of excess labor [in the form of unemployment]. As for the second example of out-flow from declining industries, he argues that promoting voluntary labor turnover should be the most commonsensical approach. More fundamentally, "The judicial principle of 'the abusive exercise of dismissal right' is not a judicial principle that prevents corporations from dismissing workers even when they are faced with bankruptcy." He concludes that neither abandoning nor relaxing the judicial principle is a proper solution to the above policy goals.

Concerning the second question, he takes on the argument that dismissal law actually increases unemployment among young people and non-regular employees. He wisely refers to the poverty of empirical evidence supporting this argument, and expresses skepticism about the degree to which the judicial principle "can actually affect the hiring activities of Japanese corporations in general." As for the increase in non-regular employees, wages of non-regular employees would have to be higher than those of regular employees if the increase were caused by the deregulated dismissal relative to regular workers. Therefore the current increase in the number of non-regular workers cannot be attributed to restrictions placed on the dismissal of regular workers and the argument seeking negative effects of the judicial principle loses its ground. He then

concludes that, “The argument for liberalization of dismissals does not seem to have an adequately compelling policy-level foundation.”

If the argument loses its basis on a positive foundation, at least, it has to find a normative foundation. After surveying the normative debate on the justification of the principle, Uchida proposes that the differences among participants in the debate are rooted in their different visions of society. Just imagine “one society in which dismissals can be done efficiently while the distributive inequality is minimized and free dismissals are permitted” and “another society, in addition to fulfilling the above requirements, in which justifiable reasons are required for dismissals and that corporations seek to maintain employment to the extent possible by using the internal labor market and adjusting working conditions.” He then asks, “Which society does one choose?” His answer is not normative but it is a “matter of one’s social vision.” Uchida believes scholarship should not conclude whether or not to maintain the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right,” because this question is essentially a political issue.

In Chapter 9, “Koyo Hosho ni Tsuite no Kisei Kaikaku — Keizaigaku no Shiten Kara (Deregulation of Employment Security: A View from Economic Studies),” Yashiro develops a policy discussion from the perspective of economic studies. He attributes the gap concerning deregulation between legal studies and economics to different positions regarding the market principle, differences of opinion about the negative impact of wealth gap correction policies, and different premises about competition in the market. He then discusses the incomplete contract theory and the continuity/flexibility principle, both of which argue for employment security. According to Yashiro, “The company itself rejects opportunistic behavior as a rational actor

when it needs human capital,” and “nothing in the four requirements for adjustment dismissals seems to take into consideration the size of investment that has been made in education and training.” Therefore, he concludes that the “matter should be left to free exchange in the market as long as it operates in a rational fashion.”

The final chapter is “Kaiko Hosei no ‘Pro Veritate’ (‘Pro Veritate’ of Dismissal Law)” by Ouchi which succinctly surveys the general issues discussed in the volume, specifically mentioning the codification of dismissal rules.

Ouchi poses two questions: 1) Can codification of dismissal rules be justified in a normative sense?, and 2) Can it actually accomplish its goals? He answers both in the negative.

Ouchi bases his position on the premise that dismissal right is “a corollary to ‘freedom of contract’ in the Constitution,” and any restrictions placed on that right must be justified. He then identifies three possible justifications: “the right to life, the right to labor ... or it would present a danger to the life of the worker,” the continuity/flexibility principle, and protection of moral rights. He finds the second justification inadequate as a normative basis for restricting dismissal right because if dismissal right is to be restricted then the right to resign should also be restricted. In addition, “weakening the contractual nature of industrial relations [by recognizing the communal normative standards supporting the two principles]” can discourage workers from working voluntarily. Ouchi goes on to state that “protection of moral rights,” the third justification, “should be handled by making the employer treat the worker with sincerity and care when dismissing the worker,” but concludes that this also is insufficient as a normative ground for

restricting dismissal right. Therefore, the restriction on dismissal rights must mainly find its general normative basis in a situation where “a given worker will suffer greatly by being dismissed,” which leads us to evaluate the “degree to which each worker is involved in the company” when applying the restriction to individual cases.

In this respect, even codified dismissal rules will require elastic application because the loss the dismissed worker would suffer depends systematically on many circumstances, such as the outside labor market. As for decisions regarding specific cases, there is a judicial rule that the court’s justice about specific cases must be realized through a judgment based on general provisions. In either case, Ouchi concludes, the idea of codifying dismissal rules is hard to obtain normative justification compared to the judicial principle of abusive right. Of course, three disadvantages that are fundamental to case law are commonly pointed out in discussions about dismissal rules. The first is that the “elastic application [of judicial principles] is mostly left to the decision of individual judges.” The second is the lack of concern about the general impact of the decision because of its preoccupation with realization of individual justice. The third is the lack of uniformity in case law’s recognition or availability. Ouchi comments that the first problem is unavoidable regardless of whether we employ a codified statutory law or case law as long as we rely on the court system. The second problem can be ameliorated to some degree if there is a judicial norm requiring judges to consider the general impact of their decisions, and this requirement can be materialized precisely because of the elastic nature of a given case law. Regarding the third issue, he sees no difference between case law and statutory law. For these reasons, he concludes, that replacing case law with statutory law to regulate dismissal rights will not benefit anyone.

Based on the above discussion, he infers that the main point is not whether dismissal rules should be codified but rather how to establish precision in the rules. From this perspective, it is useful to introduce two normative concepts, that is “behavioral norms” and “evaluative norms.” First of all, legal norms can be divided into “‘behavioral norms’ that demand [in advance] action from the parties, and ‘evaluative norms’ that provide standards for which to evaluate the actions of parties after the fact.” When this normative categorization of before-and-after is applied to dismissal rules, he suggests, they should meet two sets of demands — one is to clarify the rules as a behavioral norm and the other is to realize individual justice as an evaluative norm. However, there is a tradeoff between these two.

In 2002 when labor and management discussed codification of the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right,” which took effect in January 2004 as Article 18-2 in the Labour Standards Law, both objected to the original proposal, but for different reasons. The disagreement can probably be explained by the above trade-off. Labor perhaps suspected that the codification would narrow the area of decision for dismissal rules as an evaluative standard and hence interpreted the codification as a *relaxation* of dismissal regulations. In contrast, management focused on the expanded area of decision for dismissal rules as a behavioral norm and interpreted the codification as an *enhancement* of dismissal regulations. To make the argument fruitful, it is necessary for us to consider the tradeoff of norms. As a way to reduce, if not eliminate, the tradeoff, Ouchi proposes that the concept of “primacy of procedural rules” be at the center of labor law. According to Ouchi, the concept has a normative justification legally, “It is desirable to resolve problems through mutual consent between labor and management.” By clarifying procedures surrounding dismissal rules, the concept will allow them to play a role as

a behavioral norm (in advance) while not greatly constraining realization of specific justice as an evaluative norm (afterward).

Therefore, Ouchi concludes that we should “establish general procedural rules in labor law and effective requirements specific to dismissals” while maintaining the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right” as it currently stands. When constructing each requirement, we should consider financial resolutions as an additional way to deal with dismissals in court. Also, because the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right” constitutes the core of various judicial principles concerning labor contracts, he concludes, “The codification of dismissal rules ... is an issue that should be discussed within the context of the future of judicial principles that concern everything about labor contracts.”

6. Issues in Japan

In recent years, dismissals have received increasing attention in Japan, which can be explained by several circumstances that are specific to current Japan. For example, employment adjustments have widely occurred in response to the economic recession that has continued since the 1990s, and many workers face the possibility of being dismissed. In the 1980s, if one thought it was impossible to be discharged, today there is growing concern that the existing dismissal rules are changing.²⁸ In fact, as frequently mentioned in the volume, a series of court decisions concerning dismissal cases between 1999 and 2000 by the Tokyo District Court became the focus of attention and were interpreted as setting a precedent for future decisions. Moreover, as

²⁸ In fact, according to *Koyo Doko Chosa (Survey on Employment Trends)*, in June 2002, the proportion of those who left their jobs due to business reasons (including *shukko*, or transfer to an affiliated firm, and return from *shukko*) reached 14.4%, clearly showing a huge jump compared to 6.8% in 1985 and 4.8% in 1990. Genda (2002) examines the reality of “unemployment due to restructuring” among middle-aged and older workers from a variety of angles.

structural reform discourse, with its steadfast belief in the free market, spreads among the general public, a growing number of commentators are arguing that existing dismissal rules actually hinder future economic growth. Consequently, Article 18-2 of the Labour Standards Law codifying the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right” took effect on January 1, 2004. It reads, “A dismissal shall, where it lacks objectively rational grounds and is not considered to be appropriate in general social terms, be treated as a misuse of that right and invalid.” In the legislative process, it has been repeatedly emphasized that the new Article 18-2 merely codified existing case law, and many do not believe that the codification will cause a major change in the way courts handle cases.²⁹

However, the debate during the legislative process was confusing, and it generated speculation about the possible effects of codification. At the root of this confusion is the fact that the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right” — which is the basis of Japanese dismissal rules — is no more than case law. Since it is case law, there are no clear grounds for a decision in each specific case. Rules regarding dismissals should clearly explain what is and what is not permissible based on a given normative principle, but the courts always apply them in an incomplete manner. Since it is case law, the courts are allowed, to a certain degree, to adjust the standards they use to make decisions over time and with changes in the economic structure. If a particular case that was heard 10 years ago was to be tried today, it is possible that an entirely different decision might be reached. Therefore, the extent to which such “vaguely” defined dismissal rules constrain real-world economic activities is not entirely clear,

²⁹ This issue is featured in *Kikan Rodoho* 203 under the title of “Kaisei Rodo Hosei no Igi to Kadai (Significance and Problems of the Revised Labour Law).”

and it will be difficult to reach a consensus as to which part of case law should be codified when codifying dismissal rules.

The discussion above leads to an important point when examining public rules concerning the labor market. Many of the studies on dismissal regulations in the West view dismissal rules as an “act of placing a cost on dismissals.” In this line of thinking, which economic activities constitute dismissals is a self-evident question. The action of dismissing is regarded as “economic goods,” and the main idea is to indirectly control dismissals in the economy by taxing the “price” of dismissals or regulating the “demand size” of dismissals. In other words, it is possible to follow the equilibrium theory in neo-classical economics based on the idea of price/quantity adjustment in this scheme.

However, this approach is limited when applied to the empirical analysis of Japan where dismissal rules take the form of a judicial principle. Some of the essays in this volume adopt the approach that simply treats dismissal rules as a dismissal cost, but it is difficult to accept that in light of the available studies on labor law and actual court cases. This is because the judicial principle of “the abusive exercise of dismissal right” clearly is not intended to manipulate the number of dismissals, as emphasized in Chapter 8. It becomes easy to see this if we think about how and which part of the principle or which part of Article 18-2 of the Labour Standards Law must be changed in order to place a given cost or quota on dismissals.

Of course, it may be possible to shift from the approach of treating dismissal rules as normative doctrines to the “tax/quota” approach. What is at least clear, however, is that Japanese dismissal

rules have never used such an approach before. One challenge for those involved in the study of law and economics of labor in Japan is to explain this transformation. The question seems to present a great venue for deepening our understanding of the nature of labor-related economic transactions or advancing our thinking about how public rules work in our society and economy.

References

Abe, Masahiro. “Kigyo Gabanansu Kozo to Koyo Sakugen Ishi Kettei Kigyo Zaimu Deta wo Riyoshita Jissho Bunseki (Structure of Corporate Governance and Employment Adjustment Decision-making: An Empirical Analysis Using Corporate Finance Data)” in Jiro Nakamura and Megumi Nakamura eds. *Nihon Keizai no Kozo Chosei to Rodo Shijo*. Tokyo: Nihon Hyoronsha, 1999.

Acemoglu, Daron, Simon Johnson and James A. Robinson. “The Colonial Origins of Comparative Development: An Empirical Investigation,” *American Economic Review*, V.91, n.5: 1369-1401, 2001.

Acemoglu, Daron, Simon Johnson and James A. Robinson. “Reversal of Fortune: Geography and Institutions in the Making of the Modern World Income Distribution,” *Quarterly Journal of Economics*, V. 117, n.4; 1231-1294, 2002.

Aoki, Masahiko. *Hikaku Seido Bunseki ni Mukete (Toward Comparative System Analysis)*. Tokyo: NTT Shuppan, 2002.

Chuma, Hiroyuki. “Kaikoken Ranyo Hori no Keizai Bunseki: Koyo Keiyaku Riron no Shiten kara (Economic Analysis of the Dismissal Right Abuse Principle: From the Perspective of the Theory of Employment Contract).” in Miwa, Kanda and Yanagawa eds. *Kaishaho no Keizaigaku*. Tokyo, Tokyo Daigaku Shuppankai: 425-452, 1998.

Cooter, Robert D., Daniel L. Rubinfeld. “Economic Analysis of Legal Disputes and Their Resolution,” *The Journal of Economic Literature*, V.27, n.3: 1067-1097, 1989.

Darity, William A. and Arthur H. Goldsmith. "Special Psychology, Unemployment and Macroeconomics," *The Journal of Economic Perspectives*, V.10, n.1: 121-140, 1996.

Eguchi, Kyota. "Koyo Hogo Kisei no Koka to Rodo Kumiai (Effects of Employment Security Regulations and Labor Unions)" in Okada et al. ed. *Gendai Keizaigaku no Choryu 2000*. Tokyo, Toyo Keizai Shinposha: Chapter 5, 2004.

Epstein, Lee and Gary King. "Exchange: Empirical Research and the Goals of Legal Scholarship: The Rules of Inference," *University of Chicago Law Review*, V.69: 1-133, 2002.

Genda, Yuji. "Risutora Chukonen no Yukue (The Future of Laid-off Middle-aged and Old People)," *ESRI Discussion Paper Series*, No.10, (February 2002).

Glaeser, Edward L. and Andrei Shleifer, "Legal Origins," *Quarterly Journal of Economics*, V.117, n.4: 1193-1229, 2002.

Higuchi, Yoshio. *Koyo to Shitsugyo no Keizaigaku (Economics of Employment and Unemployment)*. Tokyo: Nihon Keizai Shinbunsha, 2001.

Hokkaido Daigaku Rodo Hanrei Kenkyukai, "Seiri Kaiko Hanrei Hori no Sogoteki Kento (Comprehensive Analysis of the Judicial Principle of Adjustment Dismissals I & II)," *Rodo Horistu Junpo*, 1501 & 1502, 2001.

Kawaguchi, Daiji, Ryo Kanbayashi and Junko Hirasawa. "Showa 50 nendai no Seiri Kaiko Jiken (Adjustment Dismissal Cases in the Period 1976-1986)." in Tokei Kenkyukai Rodo Shijo Inkai, *2003-2004 Nendo Hokokusho*: Chapter 4, Section 1, 2004.

Kessler, Daniel, Thomas Meites and Geoffrey P Miller. "Explaining Deviations from the Fifty-Percent Rule: A Multimodal Approach to the Selection of Cases for Litigation," *Journal of Legal Studies*, V.25:223-259, 1996.

Komaki, Yoshihiro. "Wagakuni Kigyo no Koyo Chosei Kodo ni okeru Furenzokusei ni Tsuite (Concerning the Discontinuity in the Employment Adjustment Behaviors of Japanese Corporations)," *Nihon Ginko Chosa Geppo*, (November 1998).

Korobkin, Russell B. and Thomas S. Ulen. "Law and Behavioral Science: Removing the Rationality Assumption from Law and Economics," *California Law Review*, V.88: 1051-1144, 2000.

Liu, Chih Pong. "Nihon Rodoho ni okeru Kaikoken Ranyo Hori no Keisei - Sengo kara Showa 35 nen made no Saibanrei wo Chushin to shite (Formation of the Judicial Principle of Dismissal Right Abuse in Japanese Labor Law: A Study with a Focus on Court Cases from 1945 to 1960)," *JILL Forum Special Series*, No.5, 1999.

Maeda, Tatsuaki. "Saiban no Kino – Kaiko Jiken Saiban wo Chushin ni (Function of Trial: A Study with a Focus on Dismissal Cases)." in Kataoka, Yoroi, and Nishitani eds.. *Roshi Funso to Ho*. Tokyo, Yuhikaku: 165-179, 1995.

Mankiw, N. Gregory, David Romer, and David N. Weil. "A Contribution to the Empirics of Economic Growth," *Quarterly Journal of Economics*, V. 107, n.2: 407-37, 1992.

Milgrom, Paul R., Douglass C. North and Barry R. Weingast. "The Role of Institutions in the Revival of Trade: The Law Merchant, Private Judges, and the Champagne Fairs," *Economics and Politics*, V.2, n. 1 : 1-23, 1990.

Noda, Tomohiko. "Roshi Kankei to Akaji Chosei Moderu (Labor-management Relations and the Deficit Adjustment Model)," *Keizai Kenkyu* V.53, n.1: 40-52, 2002.

North, Douglass C. and Robert P. Thomas. *The Rise of the Western World: A New Economic History*. Cambridge, Cambridge University Press, 1973.

Ohashi, Isao. "Rodo Hosei ni Kansuru Keizaigakuteki na Mikata (An Economic View on the Effect of Recent Labor Legislation in Japan)," *Nihon Rodo Kenkyu Zasshi*, No.523: 26-34, 2004.

Okuno, Hisashi and Hara Masato. "Kaiko ni Taisuru Hokisei no Igi – Showa 50 nendai no Seiri Kaiko wo Meguru Saibanrei wo Tegakari ni (Meaning of Legal Regulations on Dismissals: An Insight from the Court Decisions in Adjustment Dismissal Cases in the Period 1976-1986)" in Tokei Kenkyukai Rodo Shijo Iinkai, *2003-2004 Nendo Hokokusho*: Chapter 4, Section 2, 2004.

Pritchett, Lant. "Divergence, Big Time," *Journal of Economic Perspectives*, V.11, n.3: 3-17, 1997.

Ramseyer, J. Mark and Minoru Nakazato. "The Rational Litigant: Settlement Amounts and Verdict Rates in Japan," *Journal of Legal Studies*, V.18, n.2: 263-290, 1989.

Tomiyama, Masayo. "Mein Banku Sei to Kigyo no Koyo Chosei (The Main Bank System and Corporate Employment Adjustments)," *Nihon Rodo Kenkyu Zasshi*, No. 488: 40-51, 2001.

Urasaka, Junko and Tomohiko Noda. "Kigyo Tochi to Koyo Chosei Kigyo – Paneru Deta ni Motozuku Jissho Bunseki (The Effect of Corporate Governance on Employment Adjustment in Japanese Manufacturing Firms)," *Nihon Rodo Kenkyu Zasshi* No.488: 52-63, 2001.

Yamaguchi, Junko. "Kaiko wo Meguru Hoteki Kyusai no Jikkosei (Effectiveness of Legal Relief for Dismissals)," *Nihon Rodo Kenkyu Zasshi* No. 491: 62-69, 2001.

JILPT 資料シリーズ No.2

「リストラ」と雇用調整

発行年月日 2005年5月16日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

FAX 03-3594-1112

印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社

© 2005



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training