

成果主義はリストラを回避させたのか？（報告要旨）

人事政策と企業業績 会場 A-8

野田 知彦 大阪府立大学経済学部

王 娟 大阪府立大学大学院経済研究科（院生）

本論文では連合総合生活開発研究所が 1999 年 11 月に行った「90 年代の労働者参加に関する調査」のデータを使って、賃金調整が希望退職、解雇を防ぐ機能を持っていたのかという問題について分析を行った。その際に、1990 年代後半から多くの企業で導入されてきたいわゆる成果主義的な賃金、人事制度に人件費抑制効果があるかという点に着目し、その効果が企業の希望退職、解雇とどのような関係にあるのかについて実証的に検討した。

従来の研究と異なって、本論文では希望退職、解雇と成果主義的な賃金をも含めた各賃金調整手段を企業が同時に、代替的あるいは補完的選択肢として選択していると考え、雇用調整と賃金調整を同時に被説明変数とし、Nerlove and Press[1973] による、Multivariate Loglinear-Logistic モデルによって推定を行った。

この分析から主に次のことが分かった。解雇・希望退職と成果主義賃金制度の導入は代替関係にあるが、賃上げ抑制は解雇、希望退職と補完関係にあることが確認された。得られた結果から、賃金カットか人員整理かといういずれにしても問題が多い手段の選択を回避するために、成果主義的な賃金制度の導入により人件費の節約を図ったのではないか、という仮説が支持されている。