

『企業合併による雇用と処遇の変化と従業員のキャリア不安の解明』

上原 克仁 (一橋大学)

【要旨】

本稿の目的は、合併に伴う従業員の雇用と処遇の変化の実態を明らかにすることにある。公刊されている職員録に掲載された人事データをもとに、1990年代初頭に合併が行われた都市銀行を対象に分析を行い、次のような結果を得た。

(1) 合併直後に退出した者は、同期入行者から役員を輩出した世代など、中高年層を中心に多く見られた。しかし、退職者の役職分布からは役職下位層に退職者が多く見られるなどの一定の傾向は示されなかった。前者は合併前から同様の傾向にあり、Shleifer and Summers (1988) がいう、企業と従業員間の『暗黙の契約』を破棄することで、業績を向上させる手段はとられていなかった。あわせて、世代が若くなるにつれ、退出時期がわずかながら早期化する傾向にあった。(2) 合併時に同じ役職であった者の10年後の昇進状況を観察した結果、行員数が多い旧銀行出身者に下位に滞留する者が多く見られるなど、合併前の出身行間で昇進確率にわずかながら格差が見られた。それは、旧銀行間での行員数の違いやポストの数などに見られた不均衡を長い時間をかけて解消するなど、出身行間で均衡を保つことを優先した人事施策が採られていた可能性がある。

行員と銀行間の『暗黙の契約』は合併を通じ大きく破棄されることは認められなかったものの、他行出身者と比べ中高年層の行員数が多かった銀行出身者に不利な処遇を強い、彼らの働くインセンティブを弱めていた可能性がある。