

Title	日本企業の雇用創出と雇用喪失：社齢・海外直接投資・研究開発との関連を中心に (岩田暁一教授退任記念号)
Sub Title	Job Creation and Job Destruction in Japanese Firms : The Effects of Firm Age, Foreign Direct Investment, and Research and Development (In Honour of Professor Gyoichi Iwata)
Author	樋口, 美雄(Higuchi, Yoshio) 新保, 一成(Shimpo, Kazushige)
Publisher	
Publication year	1999
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.42, No.5 (1999. 12) ,p.111-
JaLC DOI	
Abstract	1991年,94年,95年の通産省『企業活動基本調査』をパネル化したデータを用いて,企業の社齢や海外進出,研究開発の違いが雇用に与えている影響を分析した結果,暫定的ながら次のような結論を得た。(1)社齢の若い企業のほうが雇用創出率は高い反面,雇用喪失率も高く,企業によって雇用の変動に一層大きな違いが見られる。社齢の高い企業には成熟企業が多く,雇用創出率は小さいが雇用喪失率も小さい傾向が見られる。ネットの効果としては,雇用喪失率の差に比べて雇用創出率の差のほうが大きいいため,若い企業のほうが雇用は大きく伸びて
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19991200-00686047

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

日本企業の雇用創出と雇用喪失

——社齢・海外直接投資・研究開発との関連を中心に——

樋口 美雄
新保 一成

<要 約>

1991年、94年、95年の通産省『企業活動基本調査』をパネル化したデータを用いて、企業の社齢や海外進出、研究開発の違いが雇用に与えている影響を分析した結果、暫定的ながら次のような結論を得た。(1)社齢の若い企業のほうが雇用創出率は高い反面、雇用喪失率も高く、企業によって雇用の変動に一層大きな違いが見られる。社齢の高い企業には成熟企業が多く、雇用創出率は小さいが雇用喪失率も小さい傾向が見られる。ネットの効果としては、雇用喪失率の差に比べて雇用創出率の差のほうが大きい。そのため、若い企業のほうが雇用は大きく伸びており、開業以来40年以上が経過している企業では純雇用変化率はマイナスになっている。社齢別の企業分布をみると、雇用を伸ばす若い企業の比率が急速に低下しており、一国全体の雇用吸収力が低下するといった、もう一つの少子高齢化問題ともいえるべき問題がわが国では進行している。(2)海外直接投資を行なっている企業のほうが、行なっていない企業に比べて国内雇用の減っている企業は多い。ただしこれを雇用創出率と雇用喪失率に分けてみると、雇用喪失率においては両者の差は小さい。むしろ雇用創出率において両者の差は大きく、海外進出企業において雇用を増やす企業が少ないことによって、こうした差は生まれている。(3)海外子会社の売上、従業員数、対日輸出額は、いずれもこれらが大きく伸びている企業のほうが国内雇用は増加する傾向がみられる。それだけ海外子会社と国内親会社は一定の売上額や従業員数を奪い合い、一方が増えれば一方が減るといった代替関係にあるというよりも、企業（グループ）全体の成長を通じて、ともに拡大したり、ともに減少するといった補完関係にある。ただし製造業に限定した結果では、海外子会社の従業員数の伸びは国内雇用を減らす関係がみられた。(4)研究開発に熱心に取り組んでいる企業では、国内雇用の減少幅は小さい。これを雇用形態別にみると、1人あたり研究開発費の高い企業では従業員に高い技能水準が要求されるため、正規従業員比率が高く、パートタイム労働者や臨時日雇労働者の比率は低い傾向にある。

<キーワード>

雇用創出、雇用喪失、社齢、海外直接投資、研究開発、パネル・データ

1. 分析の目的

本稿の目的は、企業の複数年追跡調査統計（パネル調査）を使って、海外直接投資や研究開発が国内企業の雇用にどのような影響を与えているかを数量的に検証することにある。この研究には二つの特徴がある。一つは同一企業を複数年、追跡調査することによってはじめて得ることのできる企業単位での雇用変化の情報を使って、どのような企業で雇用が創られ、どのような企業で雇用が失われているかを分析できる点である。もう一つの特徴は、この種の研究で従来行われてきた事業所単位の分析ではなく、企業を単位とした分析が行える点にある。

雇用量の変化を扱ったこれまでの研究では、集計データしか使えなかったために、一国全体の雇用量の変化や産業単位での雇用量の変化、あるいは平均企業における雇用量の変化しか分析できなかった。このため企業特性によってこれらがどのように異なっているかについて分析のメスを入れられなかった。しかしわが国でもこうした問題点を克服するため、統計調査上、企業に永久コード番号を付与し、異なった時点の調査であっても各企業が識別できるように、調査実施主体によって工夫が凝らされるようになった。

本稿ではこのような工夫の結果、パネル化が可能となった通産省『企業活動基本調査』の1992年調査、95年調査、96年調査をリンクした特別集計結果を使って、各企業の特性が雇用の変動にどのような影響を与えているかを検討することにする¹⁾。これらの調査はいずれも前年の経営状態について回答を求めており、その内容はそれぞれ91年、94年、95年になっている。このため、以下では特段の断りがないかぎり回答内容の年次を使用し、91年調査、94年調査、95年調査と呼ぶことにする。

従来、生産や雇用、資本等に関する政府統計の多くは、事業所を単位として調査が行われてきた²⁾。確かに、製品の種類の別調査を行ったり、生産活動別の統計を取る上では、企業を調査対象とするよりも事業所を単位とした方が望ましい。だが複数事業所を抱える企業が増える一方、企業における経営戦略や海外進出、さらには系列化・製品の多角化、事業内容の変更に対して人々の関心が高まるにつれ、事業所を調査対象とした統計ではこれらの質問に答えられないといった問題が浮

1) 本稿は、通産省「機械情報産業の生産性及び雇用創出効果等の分析に関する調査研究」において著者らの行った研究に基づき、加筆訂正したものである。データの扱いについて詳しくは『パネルデータに基づく我が国企業の海外展開及び雇用創出に関する調査研究』を参照のこと。また、本研究を行うにあたって、文部省科学研究費重点領域（『統計情報のフロンティアの拡大；マイクロデータにおける社会構造解析』）から研究助成を受けた（課題番号09206212, 10113209）。また慶應義塾大学大学院商学研究科、山口慎太郎氏から多大なご協力を得た。ここに記して感謝したい。

2) 雇用創出、雇用喪失の概念については、Davis, Haltiwanger, and Schuh (1996)を参照されたい。わが国の事業所を単位として行われた研究としてGenda (1995)、樋口 (1998)、樋口・新保 (1998) などがある。

上するようになった。このため、企業経営の実態を明らかにするため、企業を単位としたいくつかの調査が通産省を中心に新たに実施されるようになった。

本稿の使用する『企業活動基本調査』もその一つである。この質問票の中には、企業の開設時期や海外進出の実態、研究開発費、特許権に関する質問項目も多数含まれている。また従業員の数についても、本社部門や現業部門といった組織形態別、さらには常時従業者、パートタイム従業者、臨時・日雇従業者といった従業上の地位別に調査されている。したがってこの調査を企業単位で時系列的につなぎ合わせることによって、企業の海外進出や研究開発の進展がそれぞれの国内雇用にどのような影響を与えているかについて分析することができる。

以下ではこうした『企業活動基本調査』の利点を活かして、従来あまり分析が試みられてこなかった企業戦略等に見られる各種の企業特性が国内雇用に与えている影響について検討していくことにしたい。

2. 調査期間における日本企業の雇用変化・海外進出の実態

最初にわれわれが使用する『企業活動基本調査』がカバーする1990年代前半におけるマクロ経済の実態を各種の統計を使って確認しておこう。日本経済にとって90年代は、それまでのバブル経済の付けを解消していくべき大きな転換点にあったといえよう。

労働需要は製品需要の派生需要であるから、バブル経済の崩壊を受け製品需要が停滞すれば、労働需要も停滞する。バブル景気が始まった87年から、崩壊の影響が労働市場に現われる直前の91年までの雇用者数は産業全体で年率3.1%の増加を示した（総務庁統計局『労働力調査年報』）。それが本稿で分析の対象とする91年から95年にかけて雇用者数の伸び率は1.3%に大きく低下した。しかも『企業活動基本調査』のカバレッジの高い製造業においては87年から91年にかけて雇用者数は年率2.8%の伸びを示していたが、91年から95年にかけてはマイナス成長を記録するようになり、年率0.9%の減少となっている。さらに卸小売業においても、この間の伸び率の低下は著しく2.9%から1.3%へと鈍化した。

こうした変化の背景には企業活動の変化があったことは間違いない。とくに『企業活動基本調査』の最初の調査時点である1991年以降の数年間、急激な円高を背景に日本企業の海外進出が活発になり、産業の空洞化が懸念されるようになった時期にあたる。『海外事業活動基本調査』（通産省）で設立時期別に海外現地法人の数を調べてみると、1985年の287法人から、その後急激に増加し、1989年には831法人に膨れ上がっている。その後の動きを見てみると、この年が海外現地法人のピークを記録し、以後、1992年の540法人まで減少したが、再びその後増加に転じ1995年には697法人にまで拡大した。

このように海外の現地法人を持つ企業数は、為替レートの変化や日本経済、さらには現地経済の景気の動向を反映して、大きな波を描いている。90年代になると新たに海外へ進出する企業が増えた一方、海外から撤退する企業も増加した。1991年に撤退した企業数は15法人であったのが、92年になると23法人、93年に97法人、94年に103法人へと急増した。こう見ると、90年代前半は企業による海外進出の成否が大きく分かれた時期であるということもできる（深尾（1995）、洞口（1997、98）、樋口・玄田（1999））。

海外に進出する企業数が描く大きな波は、産業全体の数字においてのみ観察されるわけではない。産業別に見ても、それぞれの産業の浮沈を反映して大きな変化が確認される。たとえば海外進出法人に占める製造業の構成比を見ると、89年には51%を占めていたが、91年には57%にまで上昇した。しかしその後の製造業の進出企業は、全体の進出企業数が削減される以上に大きく減少し、その結果、95年には製造業の構成比は40%にまで低下した。すなわち海外進出企業数は他の産業以上に、製造業で大きく変動したといえることができる。

3. 『企業活動基本調査』の特徴

われわれが使用する『企業活動基本調査』は、従業員数50人以上、資本金または出資金3千万円以上の企業を対象とした全数調査である。企業を一つの活動単位として考えるとき、その活動内容は、1) 経済的な財貨・サービスの市場における取引（製品の販売、原材料、労働、資本サービスなどの生産要素の仕入れ、金融的取引など）、2) 生産要素の製品への技術的変換、3) 企業内部の組織体の形成・再編（合併、分社、海外進出、労働の配置、投資など）、4) 技術開発の実態、などによって記述することが可能である。

1) および2) の項目は、その製品を生産するための技術構造を安定的にとらえるために必要な情報であり、従来は事業所単位の調査によって調査されてきた項目である。その典型的な調査統計が『工業統計』である。しかし、企業活動を正面から分析しようとする場合には、これだけの情報では十分ではない。企業活動のダイナミックな変化やそれが企業成長に与える影響などを分析するためには、3)、4) に関する項目も含めた上記の4項目が同時に調査される必要がある。

事業所に関する調査では、その企業における海外進出の進展が雇用にどのような影響を与えるかについては分析することはできない。また研究開発に対する企業の取組みについても同様である。これらの影響は企業を単位とした調査によってはじめて知ることができる。『企業活動基本調査』はまさにこうした要請に応えるべく、はじめられた調査である。本稿では『企業活動基本調査』の特徴を活かし、企業情報を軸に日本の雇用創出・喪失の実態について、以下の点に焦点をあて分析を行う。

- (1) 企業ベースでとらえた日本の雇用創出・喪失指標の把握。これは、産業、企業年齢、企業規模、事業組織という視点から特別集計された『企業活動基本調査』を用いて分析を行った。
- (2) 企業の海外進出が国内雇用に与える影響に関する分析。『企業活動基本調査』に対する回答内容により、企業を海外進出している企業としていない企業に分け、それぞれの雇用創出・喪失指標を推計し、スカイライン分析を行った。また、企業の海外活動と国内活動を国内雇用変動の主たる系統的因子と考えたときに、各活動の国内雇用への影響の有意性を調べるために回帰分析を行った。
- (3) 企業の投じる研究開発費の違いが、企業内の国際分業や雇用形態別の従業者数に及ぼす影響についての分析。『企業活動基本調査』により各企業の研究開発費の水準や変化を捉え、これがその企業の国内雇用に及ぼしている影響、およびパートタイム従業員比率に及ぼしている影響について分析を行う。その企業の投じている研究開発費が多いということはそれだけ製品が高度化しているものと予想される。この高度な製品を生産するためには従業員も高い技術水準が求められると予想され、それが企業内の国際分業や国内におけるパートタイム従業員比率に影響を及ぼしている可能性がある。これらの点を明らかにするため、非正規従業員比率を従属変数とする回帰分析を行った。

4. 『企業活動基本調査』のパネルデータ化

われわれが分析に用いた『企業活動基本調査』は1991年、94年、95年に関する調査結果である。これらの調査では、従業員数や売上額、付加価値額、さらには研究開発費や海外子会社における従業員数、対日輸出額などその年の実績について調べているが、この間の変化を把握するためには、各企業の調査結果をリンクし、パネルデータを作成する必要がある。

いま利用できる各年の回答企業数は、24,456企業（1991年）、25,278企業（1994年）、26,456（1995年）である。3ヶ年の個体票を企業番号で照合してみると、18,605企業が3年間の調査票に連続して回答している。この段階における各年の個体票における残存率は、それぞれ76.1%、73.6%、70.3%である。この18,605個の企業のうち従業者数に関する項目について、いずれかの年に回答していない企業が6つ存在する。さらに、1991年では存在しなかったが、それ以降に設立され1994年で新たに回答を寄せた企業が58存在する。また、1991年および1994年の調査では存在しなかったが、それ以降に設立され新たに1995年に回答した企業が51存在する。これらの企業は分析対象に含めることにする。

その一方、1991年には回答したが、途中で回答を得られなくなった企業もあるが、これらの企業は廃業・倒産によって回答しなくなったのか、それとも抽出対象（従業員数50人以上かつ資本金または出資金3千万円以上の通産省管轄の業種）から外れたために回答しなくなったのか、また回答拒否によるものなのか識別できないため、本稿ではこれらの企業を除いて分析することにした。以上の結果、パネルデータとして分析に用いる企業数は18,708となった。

これらの企業に関して1991年において売り上げ額のもっとも大きな生産物に基づいて産業格付を行ったが、この間にも分類された産業が変化している企業もかなりの数にのぼる。たとえば木材木製品製造業だったものが、海外からの木材木製品の輸入を増やし卸売業の売上額のほうが増えたために、木材木製品製造業から卸小売業に産業分類が変更されたものなどがその一例である。³⁾ここでは最初の年における産業分類に従って、各企業を区分することにした（産業分類は、後述する図1のスカイライン図に付されている）。

次に、企業の設立年次および常時従業者数に基づいて企業年齢格付と企業規模格付を行った。企業年齢に関しては、その企業が『企業活動基本調査』にはじめて回答を寄せたときに記録された設立年次を用いて、0-9歳、10-14歳、15-19歳、20-24歳、25-29歳、30-34歳、35-39歳、40-44歳、45歳以上の9分類に格付けした。また、企業規模に関しては、1991年における従業者数に基づいて、50-99人、100-199人、200-299人、300-499人、500-999人、1000人以上の6分類に格付した。

パネルにおける総従業者数について述べておくと、1991年では8,545,463人、1994年では8,463,108人、1995年では8,359,333人である。『国民経済計算年報』の総就業者数は、1991年で6,623.9万人、1995年で6,668.8万人である。したがって、『企業活動基本調査パネル』のカバレッジは、およそ13%ということになる。部門別に『国民経済計算年報』と比較すると、『企業活動基本調査パネル』のカバレッジは、製造業で35%程度、非製造業で6%程度であり、非製造業のカバレッジが低くなっている。

5. 企業単位の雇用創出・雇用喪失

『企業活動基本調査』では、各企業に関して、雇用について常時従業者と臨時・日雇が男女別に調査され、また、常時従業者については事業組織別に従業者数が調べられている。ここでは、常時従業者と臨時・日雇従業者を合計した人数を総従業者数と呼び、分析に用いることにした。

後に定義されるように、雇用創出・喪失指標は2時点のストック量からフロー量を計算することによって求められる。『企業活動基本調査』の場合には1991年と1994年のストック量から計算され

3) 詳しくは前掲書『パネルデータに基づく我が国企業の海外展開及び雇用創出に関する調査研究』を参照されたい。

表1 総従業者による雇用創出・喪失指標

年次	総従業者数 (人)	雇用 創出率 (×100%)	雇用 喪失率 (×100%)	純雇用 変化率 (×100%)	雇用 再配置率 (×100%)
1991年	8545463	—	—	—	—
1994年	8463108	0.067	0.077	-0.010	0.144
1995年	8359333	0.036	0.049	-0.012	0.085

るフロー量と1994年と1995年のストック量から計算されるフロー量から2期間の雇用創出・喪失指標が求められる。事業所単位の雇用創出・喪失指標とは違って、この指標には同一企業内で事業所間を移動した人々は含まれない。

5-1 総従業者における全企業の雇用創出・雇用喪失

表1が1991-1994年および1994-1995年について各企業の総従業者を用いて推計した雇用創出・喪失指標である。

1991年から1994年のパネル全企業の総従業者の変化は3年間に人数ベースで82,355人、変化率ベースで1.0%の減少を記録している。ここではこのネットの変化率を純雇用変化率と呼んでいるが、この分子にあたる純雇用変化人数は、雇用を増やした企業における雇用増加人数から、雇用を減らした企業における雇用減少人数を差し引くことによって求められる。いま雇用を増やした企業を雇用創出企業、雇用を減らした企業を雇用喪失企業と呼ぶことにしよう。初期時点における全企業の雇用者総数を分母にとり、雇用創出企業における増加人数を分子とした比率を雇用創出率、雇用喪失企業における減少人数を分子とした比率を雇用喪失率と呼ぶと、純雇用変化率は雇用創出率から雇用喪失率を引いた値と一致するはずである。

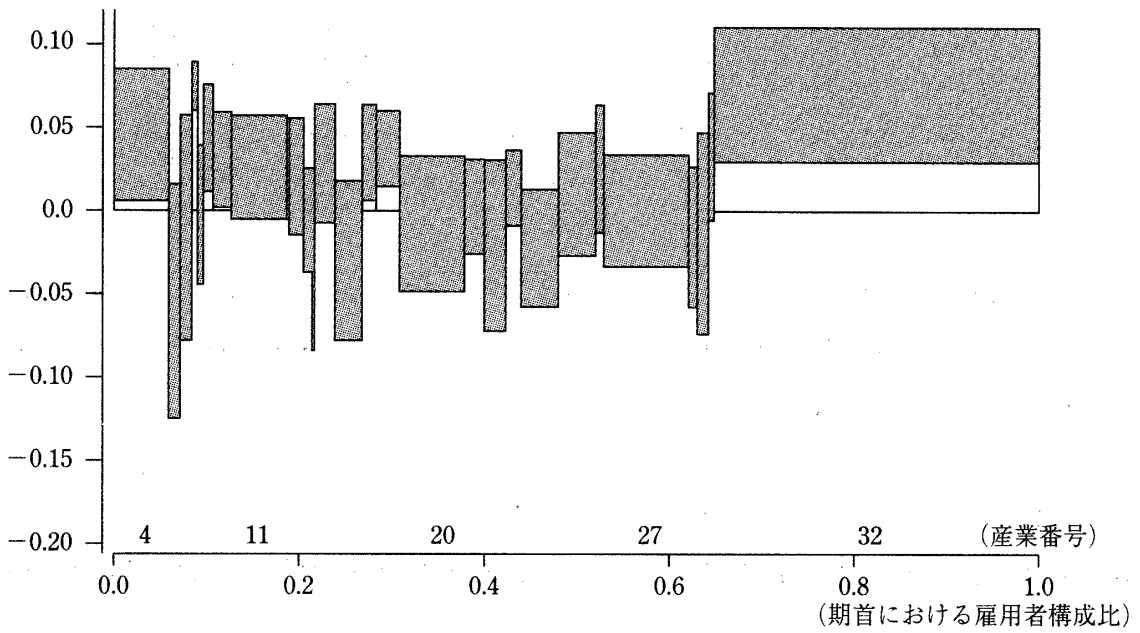
個体票に基づき推定したジョブ・フローの結果では、1991~94年の3年間における雇用喪失率は6.7% (572,546人) で、雇用喪失率は7.7% (658,000人) であった。両者の差が純雇用変化率マイナス1.0%になっていたわけであり、両者の合計である14.4%がこの3年間に転職や新規就業、退職を通じて企業間再配置された雇用再配置率と呼ばれるものとなる。

同様に、1994年から1995年の変化をみると、総従業者数の純変化人数は103,775人減少しており、率に換算して年あたり1.2%減少したことになる。そしてこれは1994年の総従業者数の3.6%に相当する304,672人分の仕事が1年間に創出され、4.9%に相当する414,692人分の仕事が喪失されることによりもたらされたものであり、8.5%に相当する719,364人の労働者が再配置された。

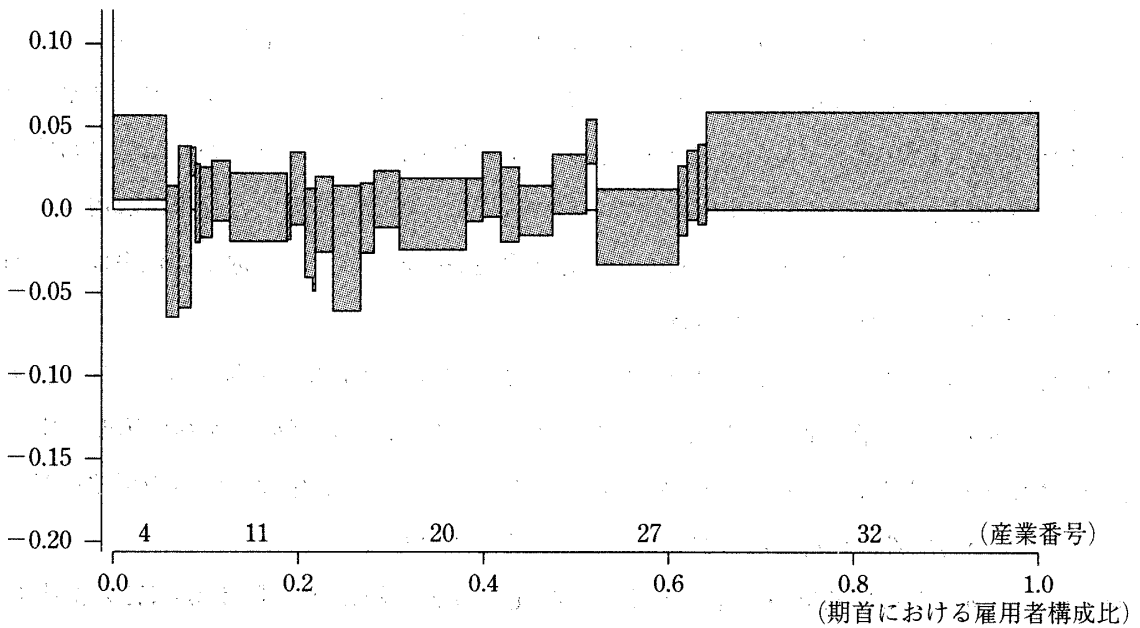
5-2 産業別の雇用創出・雇用喪失

以上の結果を産業別に分解して検討してみよう。図1の(1)(2)は、『企業活動基本調査』が対象と

(1) 1991-1994年



(2) 1994-1995年



- | | | | | | |
|-------------|-------------|------------|-------------|--------------|-------------|
| 1 農林水産業 | 2 鉱業 | 3 建設業 | 4 食料品 | 5 繊維 | 6 衣服 |
| 7 木材・木製品 | 8 家具・備品 | 9 パルプ・紙 | 10 出版・印刷 | 11 化学 | 12 石油・石炭製品 |
| 13 プラスチック製品 | 14 ゴム製品 | 15 皮革製品 | 16 窯業・土石 | 17 鉄鋼 | 18 非鉄金属 |
| 19 金属製品 | 20 一般機械 | 21 産業用電気機械 | 22 民生用電気機械 | 23 通信機械 | 24 電子計算機 |
| 25 電子製品 | 26 その他の電気機械 | 27 自動車 | 28 その他の輸送機械 | 29 精密機械 | 30 その他の製造業 |
| 31 産業インフラ | 32 卸売・小売 | 33 金融・保険 | 34 不動産業 | 35 情報・ソフトウェア | 36 その他のサービス |

図1 全企業の総従業者による産業別雇用創出・喪失スカイライン (企業活動基本調査)

している全企業に関して、産業別に計算された1991-94年および1994-95年の雇用創出・喪失指標を示している。

ここで用いたスカイライン図は、横軸に初期時点における全雇用者に占める該当産業の雇用者構成比を示している。そして縦軸にゼロの水平線より上方に雇用創出率がとられており、そしてその頂上から下方に雇用喪失率がとられている。その結果、雇用創出率が雇用喪失率を上回り、純雇用変化率がプラスであれば、食料品製造業のようにゼロの水平線より上に白い部分が存在することになる。逆に雇用創出率が雇用喪失率を下回り純雇用変化率がマイナスであれば、繊維業のようにゼロの水平線よりも下に黒い部分が存在することになる。雇用創出率、雇用喪失率がともに大きいということは、それだけその産業では同じ産業でも企業により雇用を増やしている企業と減らしている企業が並存しており、企業差が大きい産業であることを意味している。二つの図は片や1991-94年の3年間の変化の様子を示しており、片や1994-95年の1年間の変化の様子を示しているから、両者の大きさは比較できない⁴⁾。

これらのスカイライン図をみてすぐにわかることは、両期間においてほとんどの製造業の純雇用変化率がマイナスになっていることである。とくに、1994-1995年の期間において雇用の減少した産業は多く、純雇用変化率がプラスの値を示しているのは、食料品、木材・木製品、その他の電気機械産業だけである。1991-1994年の期間では卸・小売の純雇用変化率はプラスであったが、それも1994-1995年にはマイナスに転じている。

スカイライン図では、横軸に全雇用者に占める該当産業の雇用者構成比を示しており、縦軸にその産業の雇用創出率、雇用喪失率を示しているから、各産業のゼロから上に飛び出ている矩形面積は、全産業の初期雇用量に対するその産業が該当期間に創出した雇用量の割合を示すことになる。また逆に頂上から下のほうに示された黒い矩形面積は、全産業の初期雇用量に対するその産業が該当期間に喪失した雇用量の割合を示すことになる。

この面積を製造業と非製造業に分け計算してみると、全産業の雇用創出のうち、非製造業部門の雇用創出割合が約60%（1991-94年で58.6%、1994-95年で59.0%）で、製造業部門の約40%を上回っている。これに対し雇用喪失では、逆に非製造業部門の雇用喪失割合が約40%（1991-94年で38.1%、1994-95年で44.9%）と製造業部門の約60%を下回っている。その分、非製造業部門の雇用が増加し、製造業部門の雇用が減少したことになる。この間のそれぞれの再配置に占める製造業、非製造業の構成比を求めると、ともに半分の50%（製造業の構成比が1991-94年で52.3%、1994-95年で49.2%）となっている。したがって非製造業における従業者構成比は、この調査では全体の約40%に過ぎないのに、

4) 同じように年率換算し両期間の変化を比較したいところだが、1991~94年の3年の間にも同一企業内で雇用の変動は起こっており、これを無視して雇用の創出と喪失を単純に年率に換算しても意味がないという判断から、ここではこれを行わなかった。

雇用創出に占める構成比は約60%と高く、さらに雇用再配置に占める比率も約50%となっており、非製造業が雇用創出、雇用再配置において、いかに大きな役割を担っているかがわかる。

5-3 社齢別の雇用創出・雇用喪失

次に社齢（企業年齢）との関係について見てみたい。1994-95年の『企業活動基本調査パネル』によって社齢別に雇用純変化率、創出率、喪失率をそれぞれ求めたのが図2である。まず一番左の雇用純変化率を示す図を見ると、明らかに若い企業のほうが雇用は大きく伸びており、創立後長い年月の経った企業における雇用の伸びは小さい。とくに、開業してから40年以上が経過している企業においては、雇用の伸びはマイナスになっている。⁵⁾

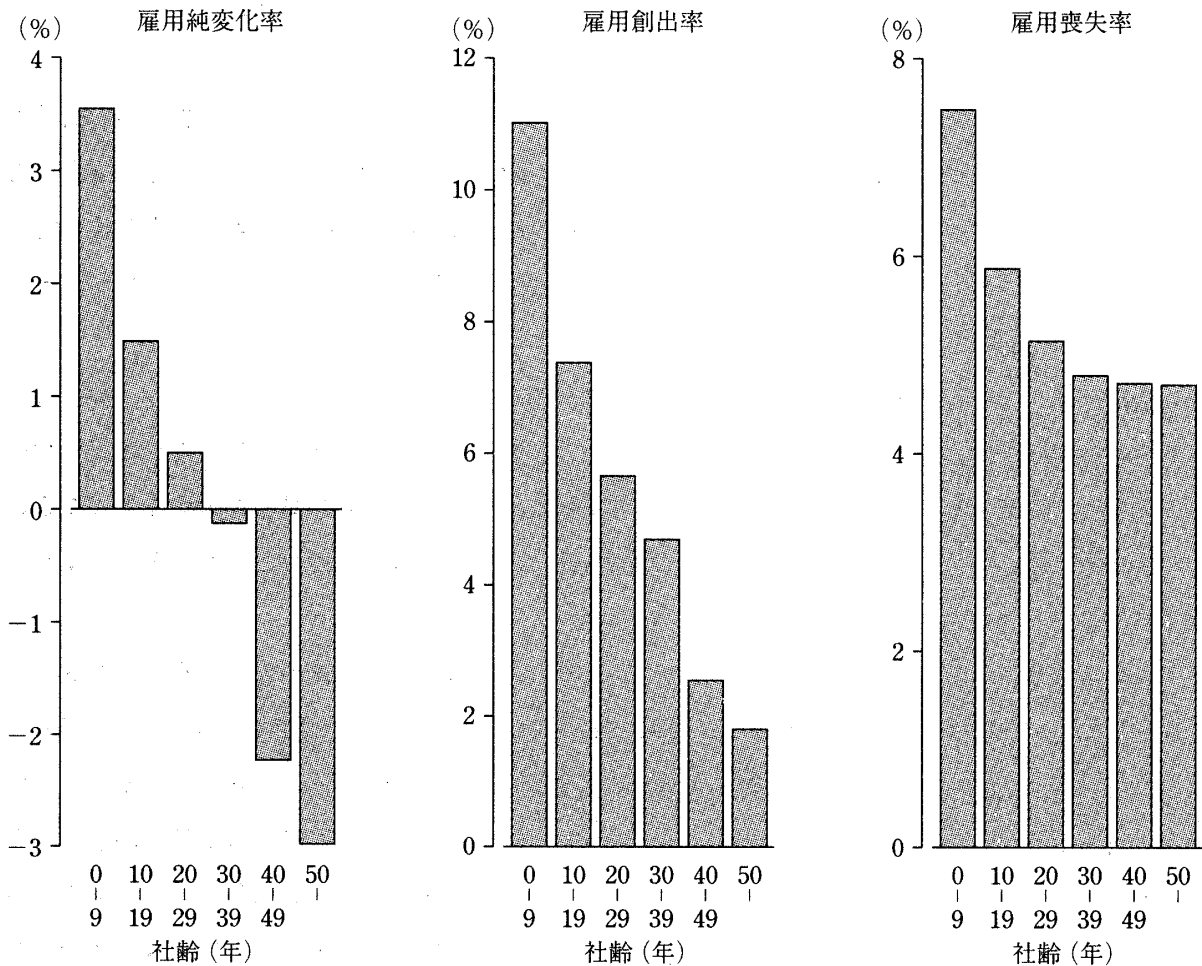


図2 社齢別雇用の純変化率・創出率・喪失率 (1994-95年)

5) この図では継続企業に限定した雇用変化率になっているが、廃業事業所を含めた全事業所について事業所単位で雇用変化率を推計した1999年『中小企業白書』によると、廃業事業所は創設間もない事業所に多いため開設時期による雇用変化率には大きな差がないという結果になっている。

社齢別に雇用創出率と雇用喪失率を計算すると、若い企業で雇用が大きく伸びているのは雇用創出率が高いためなのか、それとも雇用喪失率が低いためなのかがわかる。真ん中の図が示すように、確かに雇用創出率は若い企業のほうが高く、たくさんの雇用が創り出されていることがわかる。しかし若い企業では全体の雇用の伸びが大きいからといって、雇用喪失率は右側の図に示されているように決して低いわけではない。むしろ雇用喪失率も若い企業のほうが高い傾向が覗われる。

このことは若い企業では雇用を減らす企業も多いが、総じて雇用を大きく伸ばす企業が多く、雇用創出率の違いのほうが雇用喪失率の違いを上回っていたために、全体の雇用純変化率が高くなっていたことを意味する。それだけ若い企業では平均すれば雇用を伸ばしている企業は多いわけだが、中には削減している企業も多数存在することは留意すべき点である。設立後わずかな期間しか経過していない企業では、個体差が大きく、雇用の安定性といった面ではリスクが高いということが出来る。一方、社歴の長い成熟した企業では雇用を大きく減らす企業も少ない代わりに、これを大きく伸ばす企業も少なく、結果的には雇用創出率の大きな落ち込みを反映して純変化率はマイナスになっている。すなわち社歴の長い企業は平均すれば雇用を減らしているが、種々の経験を重ねるにしたがって大幅な減少を回避する方法を学んでいく結果であろうか、安定度の高い成熟企業になっているところが多いといえよう。

社齢別の雇用変化には企業規模の違いが反映している可能性がある。すなわち開業後間もない企業には中小零細企業が多く、この特性が成長率が高いが安定性に欠けるといった特徴を生み出している可能性である。そこで期首の従業員数によって示される企業規模と社齢をクロスさせ、雇用創出率・喪失率・純変化率・再配置率を計算した結果が表2である。これを見ると、企業規模をコントロールしても若い企業の雇用創出率、喪失率はともに高く、また純雇用変化率も高い傾向が確認される。純雇用変化を従属変数とし、社齢と期首の従業員数を独立変数とした回帰分析の推定結果を示す表3を見ても社歴の長い企業のほうが雇用の伸びは小さく、また大企業のほうが伸びが小さいことがわかる。

いま社齢別の企業構成比を見ると、わが国では最近の開業率低下の影響を受けて、社歴の長い企業の構成比が高まっている。この調査において1995年の時点で開業してから40年が過ぎた企業は、全体の46.6%を占めており、30~39歳の企業も21.5%を、20~29歳の企業が18.6%を占めている。これらはいずれも第1次石油ショック以前に設立されていた企業であることになるが、こうした開業後20年以上が経っている企業が全体の9割近くを占めて、第1次石油ショック以降に設立された企業はわずか1割程度にすぎない。

この調査が従業員50人以上の資本金、または出資金が3,000万円以上の相対的に大きな企業を対象にしているとはいえ、設立後の年数の短い若い企業が少ないことは雇用創出といった面から考え

表2-1 1991-1994年企業年齢・企業規模別雇用創出・喪失指標

企業年齢										
期首の従業員数		0-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-
雇用創出率										
企業規模	50-99	1.311	0.136	0.152	0.116	0.109	0.085	0.128	0.094	0.098
	100-199	0.101	0.166	0.128	0.123	0.071	0.080	0.073	0.080	0.065
	200-299	0.144	0.147	0.090	0.119	0.061	0.088	0.065	0.066	0.060
	300-499	0.149	0.121	0.194	0.120	0.068	0.068	0.076	0.078	0.053
	500-999	0.161	0.089	0.173	0.088	0.077	0.089	0.076	0.072	0.064
	1000-	0.091	0.079	0.115	0.172	0.081	0.087	0.062	0.079	0.034
雇用喪失率										
企業規模	50-99	0.047	0.042	0.037	0.054	0.046	0.046	0.045	0.049	0.051
	100-199	0.080	0.079	0.065	0.076	0.067	0.064	0.068	0.066	0.068
	200-299	0.059	0.073	0.080	0.076	0.088	0.068	0.075	0.075	0.071
	300-499	0.116	0.084	0.067	0.083	0.082	0.070	0.072	0.079	0.070
	500-999	0.124	0.083	0.102	0.085	0.100	0.102	0.077	0.074	0.070
	1000-	0.117	0.056	0.084	0.098	0.094	0.077	0.052	0.083	0.081
純雇用変化率										
企業規模	50-99	1.265	0.094	0.115	0.062	0.063	0.039	0.082	0.045	0.048
	100-199	0.022	0.087	0.062	0.047	0.004	0.016	0.005	0.015	-0.003
	200-299	0.085	0.074	0.010	0.043	-0.027	0.020	-0.010	-0.009	-0.011
	300-499	0.033	0.037	0.127	0.037	-0.013	-0.002	0.004	0.000	-0.016
	500-999	0.037	0.006	0.071	0.003	-0.023	-0.013	-0.001	-0.001	-0.007
	1000-	-0.025	0.023	0.032	0.075	-0.013	0.009	0.010	-0.004	-0.047
雇用再配置率										
企業規模	50-99	1.358	0.178	0.189	0.170	0.154	0.131	0.173	0.144	0.149
	100-199	0.181	0.245	0.193	0.199	0.138	0.144	0.141	0.146	0.133
	200-299	0.203	0.220	0.170	0.195	0.149	0.156	0.141	0.141	0.130
	300-499	0.265	0.204	0.260	0.204	0.150	0.138	0.148	0.157	0.123
	500-999	0.284	0.172	0.275	0.173	0.176	0.190	0.152	0.146	0.134
	1000-	0.208	0.135	0.199	0.270	0.175	0.164	0.114	0.163	0.115

表2-2 1994-1995年企業年齢・企業規模別雇用創出・喪失指標

企業年齢										
期首の従業員数		0-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-
雇用創出率										
企業規模	50-99	1.231	0.099	0.077	0.068	0.042	0.045	0.056	0.044	0.046
	100-199	0.062	0.060	0.063	0.051	0.066	0.043	0.035	0.030	0.035
	200-299	0.082	0.049	0.183	0.073	0.064	0.057	0.051	0.028	0.025
	300-499	0.083	0.049	0.118	0.079	0.042	0.049	0.024	0.032	0.036
	500-999	0.065	0.085	0.100	0.059	0.054	0.057	0.054	0.037	0.027
	1000-	0.033	0.015	0.031	0.100	0.036	0.049	0.045	0.035	0.014
雇用喪失率										
企業規模	50-99	0.028	0.031	0.028	0.033	0.036	0.038	0.034	0.033	0.037
	100-199	0.048	0.046	0.045	0.043	0.043	0.043	0.038	0.048	0.046
	200-299	0.048	0.068	0.045	0.050	0.045	0.043	0.040	0.044	0.043
	300-499	0.058	0.043	0.060	0.039	0.049	0.043	0.058	0.041	0.045
	500-999	0.064	0.058	0.063	0.046	0.050	0.039	0.051	0.044	0.049
	1000-	0.128	0.064	0.087	0.085	0.058	0.059	0.055	0.029	0.049
純雇用変化率										
企業規模	50-99	1.203	0.068	0.049	0.035	0.006	0.007	0.022	0.012	0.009
	100-199	0.014	0.014	0.018	0.009	0.023	0.000	-0.003	-0.017	-0.011
	200-299	0.034	-0.020	0.138	0.023	0.020	0.014	0.011	-0.016	-0.018
	300-499	0.025	0.006	0.058	0.040	-0.006	0.006	-0.034	-0.009	-0.009
	500-999	0.001	0.027	0.037	0.013	0.004	0.019	0.003	-0.007	-0.022
	1000-	-0.094	-0.049	-0.056	0.015	-0.021	-0.010	-0.010	0.006	-0.035
雇用再配置率										
企業規模	50-99	1.259	0.129	0.106	0.102	0.077	0.083	0.090	0.077	0.083
	100-199	0.110	0.105	0.108	0.094	0.108	0.086	0.073	0.078	0.081
	200-299	0.130	0.117	0.228	0.123	0.109	0.099	0.090	0.072	0.068
	300-499	0.141	0.093	0.178	0.117	0.091	0.092	0.082	0.073	0.081
	500-999	0.130	0.143	0.163	0.106	0.103	0.096	0.105	0.081	0.076
	1000-	0.161	0.078	0.118	0.185	0.094	0.108	0.101	0.063	0.063

表3 純雇用変化率の企業年齢・企業規模に関する回帰分析

標本回帰係数	1991-1994年		1991-1994年
	雇用変化	雇用変化	雇用変化
切片	32.9694 (4.181)	20.2989 (4.5494)	26.9546 (5.9127)
企業年齢	-2.8663 (-2.8679)	-1.5787 (-2.8202)	-2.2545 (-3.9222)
企業規模	-0.0464 (-36.8299)	-0.0345 (-48.0307)	-0.0407 (-55.5935)
R ²	0.072	0.11	0.08
標本の大きさ	18668	18708	37376

カッコ内の数値はt値

ると、日本経済にとって愁うべき事態を招いている可能性がある。確かに若い企業は雇用の安定性といった面から考えると、問題があるかもしれない。しかしその一方、平均すると雇用を大きく伸ばしている企業が多く、こうした若い企業が減少しているということは、企業構造という視点から見て、日本経済全体の雇用創出力が低下していることを暗示している可能性が強い。

現在、わが国では不況から影響を受け雇用機会は大きく減少している。しかし雇用機会の減少は単に景気循環による一過性の問題であるばかりではない。すでにバブル経済が崩壊する前から、開業率が大きく落ち込むようになってきたという事実を考えると、構造的問題として再考しなければならない点も多いように思える。人口の年齢構成とともに、企業の年齢構成においても、もう一つの少子高齢化問題がいまわが国では進行しつつあるといえよう。

5-4 企業の海外進出状況別の雇用創出・雇用喪失

2節で見たように、この分析で使用している『企業活動基本調査パネル』が対象としている期間は、日本企業の海外進出が再び活発になった時期に充たり、また逆に海外からの撤退企業も急増した時期であった。1991年と1994年の『企業活動基本調査』では海外に進出している企業について、進出形態、地域、業種、出資金、業種別の売上、日本への輸出金額など海外進出に関する多くの項目が調査されている。そこでこれらの調査項目を使って、海外進出状況によって雇用創出・雇用喪失が企業間でどのように違っているかを検討してみよう。

なお『企業活動基本調査』では海外進出企業を出資比率20%以上の会社を海外に持つ企業と定義しているため、本稿ではこの定義に従い、1991年調査時点でこの条件を満たす企業を海外進出企業と呼ぶことにする。このように定義された海外進出企業は、『企業活動基本調査パネル』で用いた24,456企業のうち、2,174企業、11.6%が海外進出企業と分類される。これを従業員数に直してみると、海外進出企業の国内総従業者数は1991年で4,119,888人（全体の47.9%）、1994年で3,958,214

表4 海外進出企業の総従業員による雇用創出・喪失指標

年次	総従業員数 (人)	雇用 創出率 (%)	雇用 喪失率 (%)	純雇用 変化率 (%)	雇用 再配置率 (%)
1991年	4119888	—	—	—	—
1994年	3958214	4.0	7.9	-3.9	11.9
1995年	3855386	1.9	4.5	-2.6	6.4

人(46.5%)、1995年で3,855,386人(45.9%)と全体の企業の従業員構成比に比べ高く、大企業の進出が目立つ。

海外進出企業に限定し、雇用創出率・雇用喪失率を推計した結果が表4である。全調査企業について記した表1に比べ、海外進出企業のほうが雇用の減少は大きい。全企業における純雇用変化率が1991-94年で-1.0%であったのに対し、海外進出企業では-3.9%となっている。また1994-95年でも全企業の純雇用変化率が-1.2%であったのに対し、海外進出企業は-2.6%となっている。それだけ海外進出企業のほうが雇用は減少しているといえる。

それでは海外進出企業におけるこうした大きな減少は、雇用喪失率が高いために起こっているのだろうか。それとも雇用創出率が低いために起こっているのだろうか。表1と表4を比較してみると、雇用喪失率には両者の間でほとんど差が見られない。企業が海外進出するにあたって、国内雇用を減少させた上で進出していくことは、労働者の抵抗もあり難しい。むしろ差が見られるのは、雇用創出率においてである。全企業の雇用創出率は1991-94年で6.7%であったのに対し、海外進出企業の雇用創出率は4.0%に過ぎない。また1994-95年における全企業の雇用創出率は3.6%であったのに対し、海外進出企業の雇用創出率は1.9%と低い。このことは、国内雇用を減らした上で海外に進出していくというよりも、国内雇用を増やす代わりに海外に進出し、現地生産を行う企業が多いことを意味する。

6. 回帰分析による雇用変化の検討結果

同じ海外に進出している企業でも、海外子会社の従業員の伸びや売上額の伸び、逆輸入額の伸びによって、国内雇用に及ぼす影響は違っていると思うのだが、はたしてこれらによってどのように違っているのだろうか。また同じ海外進出している企業であっても、研究開発に取り組みによって、はたして国内雇用に与える影響は異なっているのだろうか。すなわち熱心に研究開発に取り組む企業では製品の高品質化がもたらされ、これにより他企業との製品差別化が図られ競争力が増すことによって、雇用が増やされるという傾向は確認できるのか。あるいは研究開発に真剣に取り組んでいる企業では、海外子会社も含めた企業(グループ)内の分業体制において他とは異なった戦略

が採られ、たとえば国内では高付加価値の製品に特化することによって雇用が守られたり、あるいは高水準の技術を身につけた労働者を育成し活用しようとする傾向が強いということが見出されるのだろうか。この節では、回帰分析を通じて、こうした可能性について探してみたい。

『企業活動基本調査』では海外への進出状況について、1991年、および94年においてのみ詳しく調査されているが、95年にはこうした調査は行われていない。このため、ここでは1991年から94年にかけてのみ、上述した点について分析していくことにする。この調査では、海外進出している企業のうち、出資比率が20%以上50%未満のものを海外関連会社と呼び、50%以上100%以下のものを海外子会社と呼んでいる。そしてさらに海外子会社のうち、資本金100万ドル以上で出資比率が50%を超える海外子会社について進出先や売上額、日本への逆輸入額、さらには現地従業員数等について詳しい調査を行っている。その一方、研究開発費についてはすべての企業に対して調査が行われている。そこでこれらの情報を使って、国内雇用がどのような要因から影響を受け変化しているかについて、見てみた。

ここで用いた従属変数は二つある。一つはこの期間の従業員総数の変化率であり、もう一つは変化人数である。この間に新たに開業した企業については期首における従業員数はゼロであるから、変化率をとることはできない。このため新設企業を含めた回帰分析では従業員の変化人数を従属変数とし、これを除いた分析では変化率を従属変数とすることにした。

次に独立変数であるが、ここでは産業ダミー変数や社齢ダミー、企業規模ダミーとともに次のような変数を独立変数として用いることにした。1. 各企業の付加価値額の伸び、2. その企業が海外進出していることを示すダミー変数、3. 期首における従業員1人あたりの研究開発費、4. 研究開発費総額の伸び、5. その企業が出資している全ての海外子会社について集計した海外子会社従業員数の伸び、6. その企業が出資している全ての海外子会社について集計した海外子会社売上額の伸び、7. その企業が出資している全ての海外子会社について集計した対日輸出額（逆輸入額）の変化、8. 主たる進出地域が北米・欧州であることを示すダミー変数、9. 主たる進出先がアジアであることを示すダミー変数。

表5は回帰分析に用いた変数の基本統計量を示している。表5-1は従属変数である国内の従業員数の変化を、表5-2は各独立変数の平均値、および標準偏差を示している。表5-2の下の方には、それを実施している企業に限定したときの中央値が記されている。産業ダミー変数は電気機械産業が基準になっており、また社齢ダミーは50年以上の企業、企業規模ダミーは従業員数500人以上の企業が基準になっており、これらを含めた構成比の合計はいずれの変数においても100%になっている。全企業の従業員変化を見ると、変化人数の平均はマイナスだが、規模の小さな企業で従業員数の伸びている企業が多いため、変化率の平均値はプラスになっている。この他、海外進出企業に限定したサンプルでも、また製造業に限定したサンプルでも、従業員数は変化人数において

表5-1 基本統計量(1): 従業員数変化 (人数・%)
(1991年~1994年)

	平均値	標準偏差
全企業・全従業者変化人数 変化率	-2.909 1.58%	225.8515 23.12
海外進出企業・全従業者変化人数 変化率	-56.71 -2.20%	569.5668 22.6
製造業・全従業者変化人数 変化率	-13.763 -0.49%	331.2087 20.8

表5-2 基本統計量(2): 企業特性
(1991年~1994年)

		該当項目がゼロ回答の企業も含む	
		平均値	標準偏差
経営指標	親会社付加価値伸び率 (%)	15.44	358.12
	海外進出 (%)	10.03	—
	一人あたり研究開発費 (万円)	18.19	60.10
	総研究開発費変化額 (万円)	-2300	1601.00
	海外子会社従業者数伸び (%)	2.19	155.04
	海外子会社売上伸び (%)	2.58	89.40
	海外子会社対日輸出伸び (%)	9.08	703.57
進出地域	北米, 欧州進出 (%)	0.66	—
	アジア進出 (%)	0.92	—
	その他地域進出 (%)	—	—
産業	金属 (%)	7.71	—
	機械 (%)	14.56	—
	輸送機械 (%)	4.62	—
	精密機械 (%)	1.41	—
	サービス業 (%)	1.13	—
	その他の産業 (%)	29.81	—
社 齢	社齢1-9年 (%)	4.58	—
	社齢10-19年 (%)	10.43	—
	社齢20-29年 (%)	20.55	—
	社齢30-39年 (%)	21.98	—
	社齢40-49年 (%)	26.68	—
企業規模	従業者数50-99人 (%)	27.61	—
	従業者数100-199人 (%)	32.15	—
	従業者数200-299人 (%)	14.05	—
	従業者数300-499人 (%)	11.06	—
経営指標		該当項目がゼロ回答の企業を除く	
		中央値	
	一人あたり研究開発費伸び (%)	-1.33	—
	総研究開発費伸び (%)	-16.67	—
	海外子会社従業者の伸び率 (%)	10.98	—
	海外子会社売上げ伸び率 (%)	43.01	—
海外子会社対日輸出伸び (%)	27.65	—	

も変化率においてもマイナスの値を取っている。

全従業者変化率に関する回帰分析の結果

表6は全従業者数の変化率を従属変数とした回帰分析の結果を示している。推計は全調査企業を分析対象としたもの、海外進出企業に限定したもの、製造業に限定したものについて行った。なお、従属変数が変化率である場合は、独立変数も変化額ではなく、変化率を用いた。

まず全企業を分析対象とした結果を見ると、付加価値が大きく伸びている企業では、雇用者数も伸びていることがわかる。推定された係数は0.0052であるから、付加価値が1%伸びると、雇用者数は0.52%伸びることになる。また海外進出企業は、海外に進出していない企業に比べ、他の条件が同じでも雇用が2.1%ほど減少しているがわかる。

次に注目されるのが研究開発費の影響である。推定結果を見ると、期首における従業員1人当た

表6 雇用者数の変化(率)に関する回帰分析の結果
(1991年~1994年)

		全調査企業		海外進出企業		製造業企業	
		標本回帰 係数	t 値	標本回帰 係数	t 値	標本回帰 係数	t 値
	定数項	0.007	1.0928	-0.0038	-0.273	-0.0685	-8.4981
企業特性	親会社付加価値伸び率	0.0052	10.927	0.038	7.3476	0.0055	10.6129
	海外進出	-0.021	-3.2397	-	-	-0.0267	-3.6012
	一人あたり研究開発費	0.0163	5.3712	0.011	2.4186	0.022	6.8401
	研究開発費伸び率	0.0201	1.8657	0.0129	1.1807	0.0254	2.4114
	海外子会社従業者数伸び率	0.0007	0.6098	0.0008	0.704	0.0006	0.606
	海外子会社売上伸び率	-0.0006	-0.2992	-0.0009	-0.4683	0.0005	0.2671
	海外子会社対日輸出伸び率	0.0002	0.9868	0.0003	1.1195	0.0003	1.1775
進出地域	北米, 欧州進出	0.0122	0.5431	0.0203	0.9046	0.0087	0.3621
	アジア進出	-0.0228	-1.2052	-0.0175	-0.9451	-0.0131	-0.6856
産業	金属	-0.0324	-4.8483	-0.0513	-2.3694	0.037	5.4133
	一般機械	-0.0702	-13.385	-0.072	-4.8697	-	-
	輸送機械	-0.0596	-7.1345	-0.0612	-2.7141	0.0108	1.3238
	精密機械	-0.0731	-5.0315	-0.1092	-3.5842	-0.0027	-0.1983
	サービス業	0.0229	1.4151	-0.0372	-0.7881	-	-
	その他の産業	-0.028	-6.7381	-0.0264	-1.9027	0.0383	7.7505
社齢	社齢1-9年	0.047	5.1717	0.0678	1.402	0.0561	5.1239
	社齢10-19年	0.0437	6.3359	0.0214	0.7955	0.0356	4.2435
	社齢20-29年	0.0191	3.2955	-0.0151	-0.8355	0.0155	2.3335
	社齢30-39年	0.0124	2.1863	0.0037	0.2333	0.0115	1.7859
	社齢40-49年	0.002	0.3653	-0.0136	-1.0073	0.0047	0.7492
企業規模	従業者数50-99人	0.0494	8.457	0.1025	4.8932	0.0599	8.2911
	従業者数100-199人	0.0101	1.7929	0.0358	2.3173	0.0141	2.0467
	従業者数200-299人	0.0056	0.8547	0.005	0.2829	0.0107	1.3778
	従業者数300-499人	0.003	0.4433	-0.0015	-0.0948	0.0103	1.2602
	R ²	0.0351		0.0762		0.0415	
	標本数	18052		1811		10259	

りの研究開発費も、またその後の研究開発費全体の伸び率もプラスの係数をとっているから、研究開発に熱心に取り組んでいる企業の方が雇用の伸びは大きく、雇用の創出に寄与しているといえる。他方、海外子会社の影響であるが、推定された係数はいずれも統計的に有意な値にはなっておらず、海外子会社における従業員数や売上額の変化率が雇用の変化に及ぼす影響は、変化率ベースで見ると小さいといえよう。ただし後に検討するように、従業員数の変化人数に関して行った分析では、海外子会社におけるこれらの変数の変化は有意な影響を与えるという結果になっている。

表6の産業ダミーの係数を見ると、サービス業を除くすべての産業ダミーの係数はマイナスで有意な結果になっている。したがって付加価値の伸び率が同じであっても、ダミー変数を作成する際の基準であった電気機械産業に比べて、ほとんどの産業で雇用は減少しており、とくに精密機械、一般機械の落ち込みが大きいという結果になっている。

また社齢に関するダミー変数を見ると、ダミー変数の基準になっている会社設立以来50年以上が経過している企業に比べ、若い企業では雇用が大きく伸びていることがわかる。とくにその伸び率は企業が若ければ若いほど大きく、社齢9年以下の企業では50年以上の企業に比べ4.70%雇用が伸びており、続いて10-19年の企業では4.37%、20-29年の企業では1.91%と開業してからの年数が経つに従って雇用の伸びは小さくなっている。一方、企業規模の違いによる影響であるが、ダミー変数の基準である期首における従業員が500人以上の企業に比べて、規模の小さな企業では雇用の伸びが大きくなっている。

サンプルを海外進出している企業に限定した推定結果では、全企業を対象としたときと類似した結果になっているが、唯一社齢による違いは統計的に有意ではなくなっている。また製造業について行った推定結果もほぼ同じ結果になっているが、全調査産業について行った結果に比べて、研究開発費の影響が強まることは注目に値する。

全従業員変化人数に関する回帰分析の結果

変化率の分析では、この期間に生まれた新規企業をサンプルに入れることはできない。そこで従業員数の変化率の代わりに、変化人数を従属変数とし、新規企業も含め企業別の雇用変化について分析してみたい。この分析では、独立変数についても、それぞれの変化は金額、または人数で捉えられている。先に検討した変化率の場合、期首においてそれぞれの金額や人数がゼロであった企業は、その後、プラスの金額や人数を回答したとしても変化率が無限大となってしまう、その扱いは難しい。この場合、先の分析では変化率ゼロとして処理するようにしたが、やはりこの扱いは必ずしも適切であるとはいえない。こうした点を考えると、変化率に関する先の分析結果よりも、人数や金額の変化について絶対数で捉えたこちらの分析結果のほうを信頼すべきかもしれない。

表7がこのときの推定結果である。変化率の分析結果と同様、付加価値の伸びが大きい企業ほど

表7 雇用者数の変化(人数)に関する回帰分析の結果
(1991年~1994年)

		全調査企業		海外進出企業		製造業企業	
		標本回帰 係数	t 値	標本回帰 係数	t 値	標本回帰 係数	t 値
	定数項	-109.8388	-3.8352	-85.8648	-1.1959	-138.1913	-4.9603
企業特性	親会社付加価値変化額	83.1422	29.9704	121.4568	14.4031	103.5159	34.438
	海外進出	-16.8776	-2.8142	—	—	-24.8215	-3.7958
	一人あたり研究開発費	-2.6925	-0.9571	-7.3063	-0.7025	2.9819	1.0498
	研究開発費変化額	0.016	15.6836	0.0151	5.8609	0.0218	22.6796
	海外子会社従業員変化人数	0.0907	14.5263	0.0781	5.1949	-0.023	-2.9923
	海外子会社売上変化額	6.8351	9.8375	6.4814	3.9105	29.0218	20.1695
	海外子会社対日輸出変化額	1.9012	2.9067	2.019	1.2955	1.7011	3.0301
進出地域	北米, 欧州進出	-67.4119	-3.2861	-25.2037	-0.4999	-35.2764	-1.6965
	アジア進出	-123.9054	-7.1593	-90.9835	-2.1787	-131.8769	-7.8573
	その他地域進出	-109.6674	-3.8805	-104.6473	-1.5462	-79.544	-2.9172
産業	金属	-11.8739	-1.925	-80.8901	-1.6346	18.6962	3.1078
	一般機械	-31.4761	-6.5035	-133.2571	-3.9682	—	—
	輸送機械	-28.0544	-3.6479	-116.3947	-2.2694	8.1468	1.1379
	精密機械	-32.0614	-2.3925	-128.22	-1.8474	-0.7864	-0.0669
	サービス業	-42.1257	-2.843	-330.2457	-3.0789	—	—
	その他の産業	-10.1097	-2.6381	-43.4244	-1.3733	17.854	4.1048
社齢	社齢1-9年	23.429	2.8645	5.1769	0.047	34.8676	3.7046
	社齢10-19年	16.08	2.5245	52.9517	0.8633	12.4198	1.6794
	社齢20-29年	7.2301	1.3527	48.6844	1.186	10.9156	1.8675
	社齢30-39年	6.3868	1.2207	30.6055	0.8559	7.8339	1.3848
	社齢40-49年	-1.6403	-0.3263	-17.6337	-0.5702	1.0974	0.199
企業規模	従業員数50-99人	11.0119	2.0441	15.3033	0.3205	43.8707	6.8951
	従業員数100-199人	8.2731	1.5863	32.0763	0.9097	38.91	6.4072
	従業員数200-299人	10.0691	1.6708	35.2325	0.8772	39.9656	5.8432
	従業員数300-499人	10.6532	1.6789	37.0342	1.0125	39.5737	5.5149
	R ²	0.1365		0.2401		0.3128	
	標本数	18110		1811		10286	

従業員数の伸びも大きく、また海外に進出していない企業に比べて進出している企業の方が従業員数は減少している。これらの結果は変化率に関して行った推定結果と同じだが、研究開発費については若干の違いがある。従業員1人あたりの研究開発費はマイナスの係数をとっているが、統計的には有意な結果にはなっていない。その一方、研究開発費総額の変化は有意でプラスの係数をとっており、研究開発に熱心に取り組むようになった企業ほど、雇用は大きく伸びていると評価できよう。

変化率に比べて推定結果が大きく変わるのは、海外子会社の影響についても同じである。変化率に関する推定結果では海外子会社の影響はほとんどの変数で有意ではなかった。しかし、変化人数に関する推定結果では統計的に有意な係数となっている。たとえば海外子会社の売上額の伸びである。明らかに海外子会社の売上額が大きく伸びた企業の方が、国内雇用の伸びも大きい。あるいは

海外子会社の従業者数が増えている企業の方が、国内雇用の増加も大きい（ただし製造業に限定した分析結果では、逆に海外子会社の従業者の伸びは国内雇用の減らすという代替関係が見られる）。さらには日本への逆輸入額が大きく伸びている企業の方が、国内雇用も増加しているという結果になっている。こうした傾向は、海外進出企業に限定した推定結果からも確認される。

これらのファクト・ファインディングは、中小企業の海外進出の影響を分析した樋口・玄田(1999)の結果と整合的である。海外へ企業が進出し、そこで成功を収めると、生産がそちらにシフトし、国内雇用にはマイナスの影響があるように思えるが、推定結果は必ずしもそうではないことを意味する。むしろ海外で成功を収めている企業のほうが、国内雇用も伸びている可能性が強い。これは海外で経営が失敗し撤退してきた企業のほうが国内雇用も減少しているという従来のファインディングとも符合する。海外で失敗し負債を抱えた企業では、国内雇用も削減される傾向が指摘される。

進出先の地域別に企業の雇用変化を見ると、北米、欧州といった先進国に進出している企業に比べ、アジアに進出している企業のほうが国内雇用の減少幅は大きいという結果になっている。また従業者変化率の推定結果に比べて、海外子会社の影響が統計的に有意になっている反面、変化人数の結果では社齢や企業規模の影響は有意ではなくなっている。

非正規従業者比率に関する回帰分析の結果

研究開発に熱心に取り組んでいる企業では、雇用の減少幅が小さいという結論を得たが、こうした企業では労働の質の面では他の企業との間に何らかの違いが見られるのだろうか。研究開発に熱心に取り組んでいる企業では、製品が高付加価値化しており、一般の労働者にも高い技能が求められる可能性がある。はたしてこうした影響は、実証的にも確認できるのだろうか。『企業活動基本調査』を用いて検証してみたい。

この調査では、総従業者は契約期間の長さに応じて、契約期間が明記されていない常用労働者と有期契約の臨時・日雇労働者とに分けて調査されている。そしてさらに常用労働者は労働時間の長さに応じて、パートタイム労働者とその他の一般労働者とに分け調べられている。勤続期間や労働時間の長さから判断して、臨時日雇労働者やパートタイム労働者の企業特種的な技能水準は、一般労働者と比べて高くないと思われる。もし企業が研究開発に多額の費用を投じ、他の企業にはない特殊な技術や特殊な製品を開発しているとすれば、労働者にも他の企業では身につけることのできない企業特種的な技能が要求されることが多い。もしもこれらが事実なら、研究開発に熱心に取り組んでいる企業では、総従業者数に占める臨時日雇労働者とパートタイム労働者を合計した非正規従業者比率は低いと予想されるが、はたしてこうした傾向は実証分析により確認されるのだろうか。

表8 非正規従業者比率についての回帰分析の結果（製造業）

	1991年		1994年	
	標本回帰係数	t 値	標本回帰係数	t 値
定数項	0.0986	6.5708	0.0905	6.0713
資本装備率	-0.7376	-9.7737	-1.7361	-15.6054
従業員一人あたりの研究開発費	-0.466	-6.7584	-0.0234	-2.4552
総従業者数	-0.0896	-1.4021	-0.1236	-1.8764
海外進出	-0.0014	-0.6489	-0.0029	-1.361
アジア子会社	0.0029	0.5749	-0.0037	-0.7348
北米・欧州子会社	-0.0069	-1.468	-0.006	-1.2971
その他地域子会社	-0.0046	-0.3618	-0.0054	-0.4272
R ²	0.0161		0.0262	
標本数	10600		10631	

表9 非正規従業者比率についての回帰分析の結果（研究開発費を計上している製造業企業）

	1991年		1994年	
	標本回帰係数	t 値	標本回帰係数	t 値
定数項	0.0966	6.5377	0.0981	6.5794
資本装備率	-0.443	-5.6214	-1.7908	-11.8295
従業員一人あたりの研究開発費	-0.4393	-6.2811	-0.1968	-5.8846
総従業者数	-0.0939	-1.5496	-0.0883	-1.3911
海外進出	-0.0044	-1.9027	-0.0034	-1.4454
アジア子会社	0.0021	0.4131	-0.0044	-0.8655
北米・欧州子会社	-0.0048	-1.0269	-0.0031	-0.6516
その他地域子会社	-0.0023	-0.1868	-0.0037	-0.3024
R ²	0.0188		0.0387	
標本数	5306		5306	

1991年と94年の調査を用いて検証してみることにする。表8は、製造業企業に関して非正規従業者比率を従属変数にして、回帰分析を行った結果である。1人あたり資本装備率の高い重化学工業のほうが非正規従業者比率は低い傾向がみられる。また研究開発費との関係においては、1人あたり研究開発費が高い企業のほうが、予想通り非正規従業者比率は有意に低いという結果になっている。他方、海外進出企業と他の企業を比較した場合、海外進出企業のほうが非正規従業者比率は低く、また北米・欧州に子会社を持つ企業のほうがアジアに子会社を持つ企業よりも非正規従業者比率は低いように見えるが、いずれも統計的には有意な結果にはなっていない。

分析対象として用いた企業の中には、研究開発費を一切計上していない企業が数多く認められる。そこでこれらの企業を除き、研究開発費を計上している企業に限定しても、こうした傾向が確認されるのかどうか、回帰分析によって検証してみた。すなわち研究開発費がゼロかどうかの影響を取り除いても、1人あたりR&Dの高い企業のほうが低い企業よりも非正規従業者比率が低いかどうかを確かめてみることにした。表9はその結果である。表8と比べ、推定された係数の大きさは若干変わるが、符号や有意性についてはまったく変化はない。以上の結果からも、多額の研究開

発費を投じている企業では、高い技能が求められ、正規従業員比率が高くなっているということが確認される。

7. むすびに代えて

以上の分析結果から、暫定的ながら次のような結論が得られた。

- (1) 社齢の若い企業のほうが雇用創出率は高い反面、雇用喪失率も高く、企業によって雇用の変動には大きな違いが見られる。社齢の高い古い企業には成熟企業が多く、雇用創出率は小さいが雇用喪失率も小さい傾向が見られる。雇用喪失率の差に比べて雇用創出率の差のほうが大きい
ため、ネットの効果としては社齢の若い企業のほうが雇用は大きく伸びており、開業以来40年
以上が経過している企業では純雇用変化率はマイナスになっている。若い企業は平均値でみる
かぎり雇用を増やしている企業が多いが、逆に大きく雇用を減らす企業も多く、それだけ従業
者にとってはリスクの大きい企業であるということもできる。こうした企業に就職したいと思
う人を増やすためには、政策的にもリスクを減らす支援が必要となろう（樋口（1999））。
- (2) 海外進出している企業のほうが、進出していない企業に比べて国内雇用の減っている企業が多
い。ただしこれを雇用創出率と雇用喪失率に分けてみると、雇用喪失率においては両者の差は
小さい。むしろ雇用創出率において両者の差は大きく、海外進出企業において雇用を増やす企
業が少ないことによって、こうした差は生まれている。
- (3) 海外子会社の売上、従業者数、対日輸出額は、絶対数における変化でみるかぎり、いずれもこ
れらの伸びている企業のほうが国内雇用は増加する傾向が見られる。それだけ海外子会社と国
内親会社は一定の売上額や従業者数を奪い合い、一方が増えれば一方が減るといった代替関係
にあるというよりも、企業（グループ）全体の成長を通じて、ともに拡大したり、ともに減少
するといった補完関係にあるといえよう。海外でうまく行っていない企業の国内雇用は減少する
傾向にある。ただし製造業に限定した結果では、海外子会社の従業者数の伸びは国内雇用を減
らす関係がみられた。
- (4) 研究開発に熱心に取り組んでいる企業では、国内雇用の減少幅は抑制される傾向にある。これ
を雇用形態別にみると、1人あたり研究開発費の高い企業では高い技能水準が要求されるた
め、正規従業員比率が高く、パートタイム労働者や臨時日雇労働者の比率は低い傾向にある。

以上が本稿の分析結果から得られた結論であるが、今後に残された課題も多い。今回の分析で
は、従来の事業所を単位とした分析では扱うことのできなかつた企業特性が雇用に与える影響につ
いて検討してきた。とくに同一企業について異時点の調査をリンクしたパネル・データを使って、
雇用や付加価値、海外進出、研究開発費の変化の様子をデータとして捉え、企業間の比較によりこ

これらの関係について回帰分析を行ってきた。

ただしデータの制約から、時間の経過とともに、それらの関係がどのように変わっていくかについては検討することができなかった。海外進出や研究開発に関しては、それらが実行されてもすぐに国内雇用に影響は現われず、時間のずれをともなって現われてくることも十分考えられる。たとえば海外子会社創設当初は国内の親会社から機械や部品を持って行き、国内雇用を増やす一方、時間の経過とともに現地調達比率を高め、国内雇用を減らすといった変化が見られる可能性もある。今後、パネル・データの分析期間を延長し、ダイナミックな視点からこうした変化についても検討していく必要がある。

さらに今後分析していかなければならない一つの課題は、他の企業への波及効果についてである。海外進出がその企業の国内雇用に対してはプラスの影響を持つとも、これと競合関係にある企業や国内子会社、下請企業の雇用にはマイナスの影響をもたらしている可能性がある。あるいは逆に部品の調達などを通じて、これらの企業の雇用にプラスの影響が現れている可能性もある。樋口・玄田(1999)では、経済の国際化が中小企業に与える影響について分析を行ったが、日本経済全体への影響を考察するためには、今後、こうした他企業への波及効果についても検討を進めていく必要がある。

参考文献

- Davis, S. J., J. C. Haltiwanger, and S. Schuh (1996), *Job Creation and Job Destruction*, MIT Press.
- 深尾京司 (1995)「日本企業の海外生産活動と国内労働」『日本労働研究雑誌』第424号
- Genda, Y. (1995), "Job Creation and Destruction in Japan," *Journal of the Japanese and International Economics*, vol. 12, no.1.
- 樋口美雄 (1998)「日本の雇用創出と雇用安定」小宮隆太郎・奥野正寛編著『日本経済21世紀への課題』
- 樋口美雄・新保一成 (1998)「景気変動下におけるわが国の雇用創出と雇用喪失」『三田商学研究』第41巻4号
- 樋口美雄 (1999)「円滑な人材移動にこそリスク緩和策が求められる時代」『経済白書特集'99』東洋経済新報社
- 樋口美雄・玄田有史 (1999)「中小製造業のグローバル化と労働市場への影響」関口末夫・樋口美雄・連合総合生活開発研究所編『グローバル経済時代の産業と雇用』東洋経済新報社
- 洞口治夫 (1997, 98)「日本の産業空洞化—1987年から93年の主要電機メーカーについて—」(上, 下)『経営志林』(法政大学経営学会) 第34巻第3号, 第4号