

Title	日本企業はどのように人員削減を進めていくべきか？
Sub Title	
Author	荒井信房(Arai, Nobufusa) 岡田正大
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2001
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2001年度経営学 第1655号 可能
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002001-1655

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.

論文要旨

所属ゼミ	岡田 研究室	学籍番号	80028029	氏名	荒井 信房
<p>(論文題名)</p> <p style="text-align: center;">日本企業はどのように人員削減を進めていくべきか？</p>					
<p>(内容の要旨)</p> <p>日本においては、人員削減を行うことによって企業価値は高まるのであろうか？そしてどういった手段を用いて人員削減を行っていけば、より効果的に・現実的に企業価値を上げられるのだろうか？ こうした点を、過去の事例を用いて実証分析を行い、その結果を基に、日本企業はどのような手段で、どの程度、どういったタイミングで人員削減をしていけばよいのかを考察していく。</p> <p>アメリカでは、レイオフは比較的容易と言われている。それに対して日本では労働法判例上解雇が困難とされている。まずアメリカにおける労働法・労働慣行について概観し、その後日本における労働法・労働慣行と比べることによって、日本企業がアメリカと比べて人員削減が困難な状況にあるのかを調べる。また日本企業が昨今の不況の中で、どれくらい人員削減を進めているのか、またどのような手段で人員削減を行っているのか、という現状を把握する。</p> <p>日本企業が行っている・行うことのできる人員削減手段(例えば自然減・出向・早期退職制度など)を比較検討することによって、どういった手段が望ましいのかに関する仮説を提示する。企業収益に直結するような効果的な手段であるということだけではなく、労働判例上現実的・可能な手段であるか、従業員の負担が少なく企業内組合の反対を受けないか、なども評価の軸として考慮する。</p> <p>証明する根本的な仮説は、「人員削減が企業価値向上に結びつくか？」というものである。これに関して、人員削減の長期的効果を測定するために、人員削減実施発表後、一定期間(3年間)経過した後の株価を発表前の株価と比べることによって判断する。また人員削減手段において、望ましいと判断されたものを取り入れているならば、企業価値が向上しているかを同時に見ていく。さらに人員削減の規模・時期が企業価値向上とどのような関係にあるのかを調べる。この結果をもとに、どの程度、どういったタイミングで人員削減を行えばよいのかを検証する。</p>					