

日本の多角化企業における内部労働市場の効率性

土村宜明（常葉大学）

杉浦康之（日興ファイナンシャル・インテリジェンス）

本稿は、日本企業を対象として、多角化企業における事業部門の生産性や収益性、企業特種的投資がその事業部門間の労働力の配分に与える効果を実証分析によって考察した。

最初に、2010年から2014年の期間において、事業部門の人的資本の変化がどのような要因に影響を受けているかをパネル分析によって分析した結果、収益性や生産性といった面で脆弱である事業に対し、労働資源を注入していることを確認した。この結果からは、内部資本市場における人的資産の配分が効率的ではないことが示唆される。こうした多角化企業の資源配分の活用が、少なくとも日本の多角化企業の実生産性低下にも影響しているものと推察される。

次に、企業特種的投資という視点から、日本の多角化企業を観察すると、研究開発費の多い企業の方が効率的に人的資本を活用していることが確認された。すなわち、その企業の人材が、企業特種的な技術の共有を通じて、資源配分を効果的に配分することを可能にする。

また、労働力の調達については、平均年齢の高低や研究開発の有無によって内部労働市場の活用状況が異なることが確認された。平均年齢で見た場合、従業員が平均的に熟練した技術、能力を持つようなとき、内部労働市場のみを活用している可能性がある。一方で、平均年齢の若い企業は、社内に技術、能力面で不足する部分があり、そのため外部労働市場を活用している可能性が考えられる。研究開発費がある場合は、従業員が共有する企業特種的投資を活用するため、他の事業部門の事業活用に頼るが、そうした開発がない場合は、自社の従業員の異動だけでなく、外からの資源を利用している可能性が示唆された。

このように、日本の多角化企業は、生産性や効率性の面から人事配置することに長けていないが、多角化企業全体としての企業特性を鑑みて、人材配置しているとも考えられる。