

《論 文》

「2001年の大リストラ」はなぜ発生したのか？

湯 本 誠

要 旨

本稿の目的は、後藤道夫氏のいう「2001年の大リストラ」が発生した原因を明らかにすることにある。後藤氏はその原因を同年に発足した小泉内閣による不良債権処理および経団連が同年に発表したとされる「長期雇用慣行の解体」の方針に求めている。しかし、それは本当の原因ではない。本当の原因は投資家への情報公開を目的とした一連の「国際会計基準」の導入である。「連結決算」「連結キャッシュフロー会計」「年金会計の公開」「金融資産の時価評価」「持ち合い株式の時価評価」「連結納税制度」といった一連の国際会計基準が立て続けに導入された時期に大規模な正規雇用の削減が実施されている。連結決算の導入に伴って、中高年層を子会社や関連会社に転籍させることによる本社組織のスリム化が不可能となり、常に黒字決算が要求され、企業が将来負担する退職給付の債務の開示と金融資産の原価評価から時価評価への変更による評価損益への計上が義務づけられることになった。持ち合い株式の時価評価によって発生する含み損益は資本勘定の増減要因となり、関連会社や子会社も含めた連結納税制度が導入された。こうした「国際会計基準」の導入による株主資本主義への転換は「雇用の流動化」を促し、いわゆる日本的雇用慣行に壊滅的な打撃を与えた。2000年前後に発生した正規雇用の大規模な削減の理由はこの点に求めることができる。

キーワード：2001年の大リストラ、国際会計基準、雇用の流動化

もくじ

はじめに

1. 後藤道夫氏の「2001年の大リストラ」論
2. 正規雇用の推移と特徴
3. 後藤道夫氏の推論の誤謬
4. 後藤道夫氏以外の推論
5. 「リストラ」期の調査研究から原因を探る
6. 国際会計基準の導入と人員削減
7. 希望退職・早期退職募集の規模
8. 国際会計基準の導入と雇用の動向
9. 国際会計基準の主な内容

10. 国際会計基準の導入の経過 おわりに

はじめに

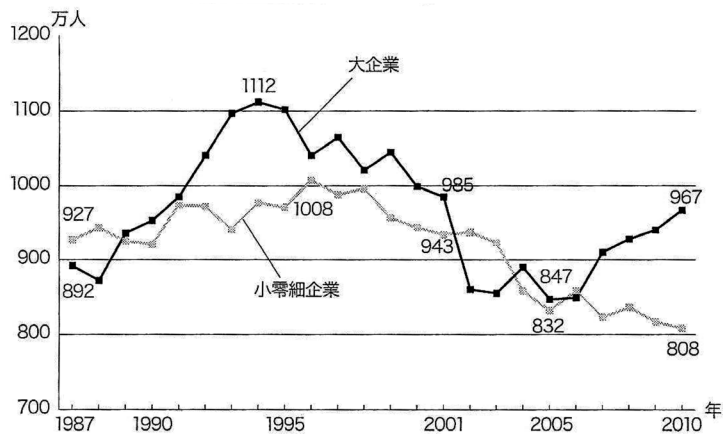
後藤道夫氏のいう「2001年の大リストラ」を含む2000年前後の大規模な人員削減が発生した原因を明らかにすること、これが本稿の目的である。その原因は2001年に誕生した小泉内閣による不良債権処理や経団連による「長期雇用慣行の解体」の方針ではなく、当時、矢継ぎ早に導入された一連の国際会計基準にある。最初に、「2001年の大リストラ」に関する後藤道夫氏の主張を検討し、「2001年の大リストラ」を含む大規模な人員削減を統計的に考察する。次に、不良債権処理および「長期雇用慣行の解体」の方針が「2001年の大リストラ」の原因であるとする後藤氏の推論の間違いを明らかにし、後藤氏以外の研究者の推論の妥当性を検討する。その後に、出向・転籍や人員削減に関する当時の調査研究を取りあげて、その原因を探る。そこで浮かび上がってくるのが国際会計基準への対応である。2000年3月期から本格化する一連の国際会計基準の導入と人員削減の対応関係について、またその手段の1つである希望退職・早期退職募集の規模について述べる。最後に、国際会計基準の主な内容とそれが導入された背景と理由について考察する。

1. 後藤道夫氏の「2001年の大リストラ」論

2001年から2002年にかけて正規雇用が136万人も減少していること、このうち125万人は500人以上の大企業で減少していること、さらにこのうち100万人近くが2001年後半に減少していること、この事態を後藤道夫氏は「2001年の大リストラ」と呼んでいる。その原因は同年に発足した小泉内閣による不良債権の早期処理および資本蓄積の諸条件の根本的改善のための経団連による「長期雇用慣行の解体」の方針の2つにあると後藤氏は主張する（後藤道夫〔2010：20～21, 2011：90～91〕）。

そこで次に、「2001年の大リストラ」について、より詳細に論じた同氏の著書『ワーキングプア原論』（2011年, 青木書店）および『格差社会とたたかう』（2007年, 青木書店）を取りあげて、立ち入って検討しておくことにする。

前者においては、2001年から2005年にかけて民間企業の正規雇用が324万人も減少した事実を指摘し、規模別の特徴を明らかにしている（図1）。324万人のうち500人以上の大企業での減少は138万人であり、このうち125万人は2001年から2002年の間に減少していること、他方で、減少した324万人のうち500人未満の企業での減少は186万人であり、このうち109万人が2003年から2004年の間に減少していること、以上のことを指摘している（後藤道夫〔2011：90～91〕）。2001年に始まる大規模な人員削減は、最初は大企業において、次に中小零細企業において発生し、大



資料)「労働力調査」, 各年2月あるいは1月～3月平均。

注) 大企業=500人以上企業, 小零細企業=1～29人企業。

出所: 後藤道夫 [2011: 90]

図1 大企業と小零細企業の正規雇用の推移: 1987～2010年

企業の人員削減が2001年から2002年の間に集中して発生しているので、これを「2001年の大リストラ」と呼んでいる。

同書において「リストラ」の内容は説明されてはいない。しかし、税務署に確定申告にやってきた中高年の退職者が「ある時期からは顔をあげて堂々と『リストラだよ、文句あるか』という雰囲気になった」（後藤道夫 [2011: 91]）という全国税労働組合の関係者の指摘を紹介することから、中高年層の希望退職・早期退職による大規模な離職を指していると考えられる。しかし、中高年層の希望退職・早期退職による離職だけで、100万人以上もの正規雇用がわずか1年のうちに消失することがありうるであろうか？ 大いに疑わしい。今はこの点だけを指摘して次に進む。

後者の『格差社会とたたかう』において、正規雇用の減少には、1998年からの2年間と2001年からの数年間という2つの画期があると後藤氏は指摘している。1998年からの2年間で183万人が減少し、2001年から2005年までの間に289万人が減少している（図2）。前者は平成不況期の入り口と重なり、後者は2001年に成立した小泉内閣による不良債権の集中的処理と重なり、それに伴う大規模なリストラが実施されたと主張する。正規雇用の減少を規模別にみると、500人以上の大企業では2001年から翌年にかけて985万人から860万人へと一挙に125万人も減少し、そのうちの約100万人が2001年の後半に減少している。他方で、30人未満の小零細企業では、2002年から2005年の間に937万人から832万人へと105万人も減少している（図3）。この事実から、後藤氏は大企業のリストラに続いて中小企業のリストラが発生したと主張する（後藤道夫 [2007: 47]）。

この「大リストラ」は労働組合の抵抗やジャーナリズムの批判を受けることなく実行すること

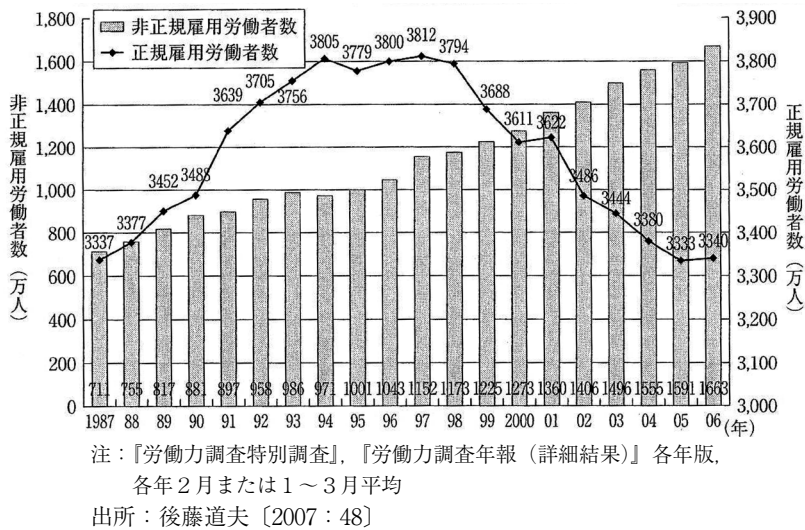


図2 正規・非正規雇用の推移

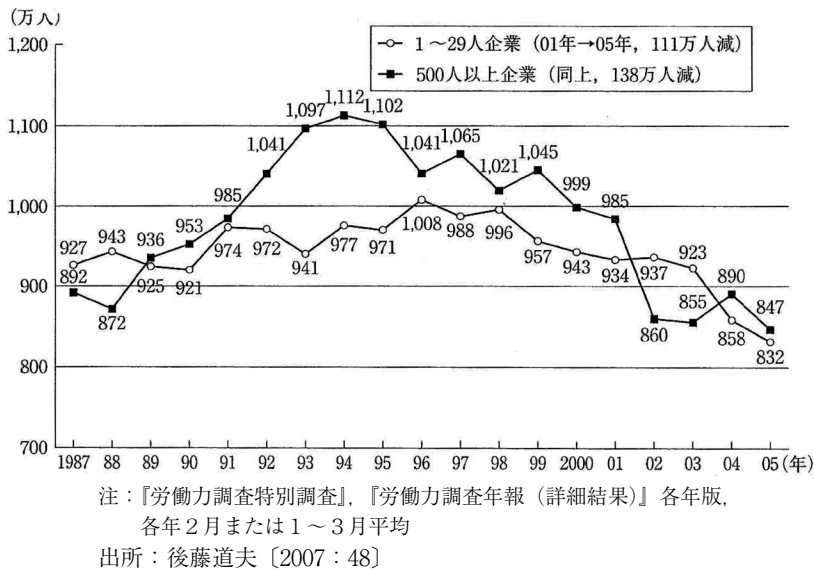


図3 大企業と小零細企業における正規雇用の推移：1987～2005年

ができたので、この時期に「社会的規範としての長期雇用は解体され、したがって、長期雇用慣行を軸に成立していた日本の雇用もほぼ解体され」、その結果、いつでも「大規模なリストラ解雇が可能」な状況すなわち「常時リストラ可能体制」が確立したと後藤氏は主張する（後藤道夫〔2007：47〕）。

以上のように、正規雇用の推移をみると、1998年からの急減期と2001年からの急減期という2

つの急減期が確認できる。これを規模別にみると、30人未満の小零細企業では第1の急減期に39万人が減少し、500人以上の大企業では第2の急減期に125万人が減少している。第1の急減期では、大企業ではかえって24万人の増加をみており、小零細企業での減少幅もそれほど大きくない。ということは、第1の急減期で正規雇用が急減しているのは図3に表示されていない30～499人規模の企業ということになる。事実、1998年には1,333万人であったが、1999年には1,249万人へと84万人（-6.3%）も減少している（『労働力調査特別調査』）。したがって、「大企業のリストラに続いて中小企業のリストラが行われた」のではなく、「最初に中小企業でリストラが発生し、続いて大企業のリストラが行われた」のが事実ではないであろうか。以下、この点も含めて正規雇用の減少の実態について正確に把握しておくことにしよう。

2. 正規雇用の推移と特徴

1995年から2010年までの15年間の正規雇用の推移を図4に示した。金融危機の渦中にあった1997年の3,812万人が最高であり、これ以降、正規雇用は一貫して削減され続けて、2005年には最低の3,320万人を記録する。この間に実に492万人（-12.9%）もの減少であり、雇用の過剰は2005年までには解消したとみられる。

問題の正規雇用の減少に関しては、1998年と2001年の2つの急減期が存在する。1998年から



注：官公を含み農林業を除く。

出所：『労働力調査特別調査』および『労働力調査年報（詳細結果）』各年版
1995～2001年は各年2月、2002年以降は各年1～3月平均

図4 正規雇用の推移

〔単位：万人〕

	1～29 人	30 ～ 99 人	100 ～ 499 人	500 ～ 999 人	1000 人 ～	合計	前年比
1995	971	592	665	238	864	3330	
1996	1008	606	703	229	812	3358	28
1997	988	621	700	232	833	3374	16
1998	996	622	711	247	774	3350	-24
1999	957	586	663	236	809	3251	-99
2000	951	559	694	229	770	3203	-48
2001	934	561	712	226	760	3193	-10
2002	937	550	680	206	654	3027	-166
2003	923	555	682	235	620	3015	-12
2004	858	545	638	205	685	2931	-84
2005	832	537	652	222	625	2868	-63
2006	858	549	644	213	636	2900	32
2007	823	557	654	221	689	2944	44
2008	836	543	662	231	697	2969	25
2009	817	541	670	230	710	2968	-1
2010	808	526	655	232	735	2956	-12

注：官公および農林業を除く。

出所：『労働力調査特別調査』および『労働力調査（詳細結果）』各年版
2001年までは各年 2 月，2002年以降は各年 1 ～ 3 月平均

表 1 正規雇用の規模別推移

1999年の間に106万人（-2.8%）が，2001年から2002年の間に172万人（-4.7%）が減少している。特に後者の削減規模は大きく，過去に例を見ないほどの激減である。

企業規模別では，どのような特徴がみられるであろうか。図 4 と同様，1995年から2010年までの15年間の正規雇用の推移を規模別に表 1 に示した。第 1 の急減期では，1,000人以上の大企業で35万人増加しているが，これを除くすべての企業規模で減少しており，その合計は134万人にも上る。特に，500人未満の企業における減少が著しい。第 2 の急減期では，29人以下の企業で微増しているほかは，すべての規模で減少しており，特に1,000人以上の大企業での減少幅が大きく，106万人にも上る。第 1 の急減期では中小零細企業を中心に「リストラ」が発生し，第 2 の急減期では大企業を中心に「リストラ」が発生したとみることができる。したがって，先に述べたように，「最初に中小企業でリストラが発生し，続いて大企業でリストラが行なわれた」のが事実である。

その結果，非正規雇用による代替が大規模に行なわれた。表 2 は 2 回の急減期を挟んだ1995年から2010年までの非正規雇用を含む非農林業の雇用者数の推移である。先の表 1 では，1995年から2005年までの間に正規雇用は3,330万人から2,868万人へと462万人も減少していることが確認できるが，これに対して，非正規雇用を含む雇用者総数はそれぞれ4,679万人から4,765万人へと86万人も増加している。この10年間の非正規雇用の推移を規模別にみると，29人以下では734万人から825万人へ，30～99人では247万人から329万人へ，100～499人では199万人から319万人へ，

〔単位：万人〕

	1～29 人	30～99 人	100 ～ 499 人	500 人～	合計	前年比
1995	1705	839	864	1271	4679	
1996	1735	860	889	1252	4736	57
1997	1754	873	905	1261	4793	57
1998	1755	845	901	1268	4769	-24
1999	1742	843	890	1256	4731	-38
2000	1726	859	889	1274	4748	17
2001	1929	868	916	1248	4961	13
2002	1735	862	931	1184	4712	-249
2003	1716	862	925	1204	4707	-5
2004	1679	861	944	1233	4717	10
2005	1657	866	971	1271	4765	48
2006	1686	891	987	1291	4855	101
2007	1675	890	1007	1340	4912	57
2008	1649	873	1013	1423	4958	46
2009	1621	854	999	1426	4900	-58
2011	1592	857	1028	1439	4916	16

注：非正規雇用を含み、農林業雇用者および官公を除く。

出所：『労働力調査特別調査』および『労働力調査（詳細結果）』各年版
2001年までは各年2月、2002年以降は各年1～3月平均

表2 非正規雇用を含む雇用者の規模別推移

500人以上では169万人から424万人へと増加している。非正規雇用はすべての規模において増加しているが、その増加率は29人以下では12.4%、100～499人では33.2%、100～499人では60.3%、500人以上では150.9%というように、企業規模との完全な相関関係を示している。2つの急減期を挟む1998年から2002年までの時期を見ても、その増加率はそれぞれ、5.13%、39.9%、32.1%、31.2%であって、ほぼ企業規模との相関関係がみられる。非正規雇用による大規模な代替が展開した結果、人件費が削減され、労働分配率は低下していったと考えられる。

3. 後藤道夫氏の推論の誤謬

2000年前後の正規雇用の2回にわたる急減期のうち、後藤氏は第2の急減期だけを問題にし、これを「2001年の大リストラ」と呼び、その理由を次の2つに求めている。すでに触れたように、それは2001年に発足した小泉内閣による不良債権処理であり、同年の経団連による「長期雇用慣行の解体」の方針である。

しかし、いわゆる不良債権処理によって大規模なリストラは発生していない。この点はすでに明らかにしたので、ここでは簡略に示すにとどめる（湯本誠〔2019：99〕）。

第1に、不良債権の最終処理が本格化するのは2001年ではなく、「金融再生プログラム」が発表された2002年10月以降のことであって、主要行における2002年度の破綻懸念先以下のオフバラ

ンス化額は約12兆円と前年比で倍増している。第2に、日本の銀行全体の不良債権残高は、31兆8,050億円(2000年)→33兆6,300億円(2001年)→43兆2,070億円(2002年)→35兆3,390億円(2003年)と推移しており、小泉内閣が誕生した2001年から翌年にかけて急増している。第3に、「経営上の都合」による離職者数は、61万5,200人(2000年)→84万2,300人(2001年)→83万3,500人(2002年)→64万5,800人(2002年)→55万5,400人(2003年)と推移している(「雇用動向調査」)。他方で、2002年の不良債権処理額は2001年の約2倍になったが、それに伴う「経営上の都合」による離職は2倍にはなっておらず、むしろ離職者は不良債権急増期に増加している。第4に、不良債権処理の渦中の完全失業者数(率)は、2003年は1月の362万人(5.4%)から12月の327万人(4.9%)に、2004年は326万人台(4.9%)から296万人台(4.5%)へと減少しているのである。

以上のように、小泉内閣の誕生とともに一挙に不良債権処理が行なわれ、それに伴って大量の離職者が発生したという後藤氏の主張は事実と反する。

後藤氏は、経団連が2001年に発表した「長期雇用慣行の解体」の方針によって「2001年の大リストラ」が発生したと主張する。経団連の今井敬会長は、2001年6月、1980年代後半以降の日本の組立産業の海外展開によって国内では素材産業や部品供給業は設備と雇用の過剰を抱え続けてきたという趣旨の講演を行なった。後藤氏はこの指摘を不良債権の早期処理と雇用の過剰の早期解消すなわち「大リストラ」を断行せよという号令であると理解し(後藤道夫〔2007: 51～52〕)、海外展開によって発生した不良債権の処理が「不良債権処理の中心部分」(後藤道夫〔2010: 20～21〕)であると主張する。同年5月、経団連は総会において、海外展開による「多国籍化のあとしまつ」たる不良債権処理を断行し、長期雇用慣行を解体することによって、大企業における蓄積条件を根本的に改善するという意思統一を行ない、これが「2001年の大リストラ」として実現したと後藤氏は主張する(後藤道夫〔2010: 20～21〕)。

しかし、後藤氏のこうした主張には何の根拠もない。この点はすでに明らかにしたので、簡潔に述べるにとどめる(湯本誠〔2021: 40～46〕)。

第1に、経団連は2001年5月の総会において、長期雇用慣行を解体するといった趣旨の決議を行なってはいない。むしろ、景気後退のおり失業者が急増していることから、雇用情勢の極度の悪化に対する懸念を表明しているのである。第2に、労働問題を担当する経営者団体は「財界総本山」たる経団連ではなく、「財界労務部」たる日経連である。2001年8月の「日経連トップセミナー」での基調講演において、奥田会長は、雇用の維持が最重要課題という認識を表明している。また、この当時の日経連『労働問題研究委員会報告』においても、経営者の雇用責任を明確に表明し、雇用重視の姿勢を変えていない。

そもそも、2001年当時問題となっていた不良債権は、1980年代以降の日本企業の海外展開に伴って発生したと後藤氏が理解する不良債権ではない。1997年以降の金融危機に端を発する景気後退期に発生した不良債権がその中心部分なのである(野口旭・田中秀臣〔2001: 106～107〕)。

およそ以上のように、「2001年の大リストラ」は2001年に発足した小泉内閣による不良債権処

理によって発生したのでもないし、同年の経団連による「長期雇用慣行の解体」の方針によって発生したのでもない。後藤氏の議論は因果関係の証明を欠いた虚構にもとづく事実無根の推論というほかはない。後藤氏は小泉内閣による不良債権処理および日経連による「長期雇用慣行の解体」方針にアプリオリに結びつけ、これを第2の急減すなわち「2001年の大リストラ」の原因とみなした。その結果、第1の急減期を不問にし、第1の急減期と第2の急減期を引き起こした共通の原因を探ることができなくなってしまったのである。

後藤氏は、日経連が長期雇用を解体する方針を出したと主張する。しかし、長期雇用慣行が解体されていないことは、この慣行の主たる対象者である大企業の男性正規雇用の勤続年数の経年変化をみれば明らかである。大企業の男性正規雇用の場合の平均勤続年数は1992年で15.5年、2015年で15.9年というように、ほとんど変化していない。2015年時点でも、40～44歳層で20.9年、45～49歳層で25.4年、50～54歳層で28.2年であるから、新卒で入社して在籍し続ける労働者が多数派であることが明らかである。もっとも、1970年生まれ世代の労働者は1945年生まれよりも、企業規模や業種にかかわらず勤続年数が約20%少ないこと、また2000年代以降、大企業における大規模な希望退職・早期退職者の募集が度重なったことから、長期雇用慣行は「崩れつつある」が、「崩壊したとまでは言えない」という藤田実氏の主張が妥当であると思われる（藤田実〔2017：214～215〕）。

なお、藤田氏は2000年代以降、大企業における大規模な希望退職者の募集が度重なった点について、NTT、マツダ、ルネサスなどの事例をあげて分析している。しかし、その事例はマツダ、ルネサスのように経営不振に伴う希望退職者の募集の事例やNTTのように商法改正による会社分割に伴う子会社への異動による「リストラ」の事例に限られている。つまり、2000年前後の正規雇用の大規模な人員削減とその原因についての立ち入った分析はなされていないのである。

先に述べたように、後藤氏は第2の急減期すなわち「2001年の大リストラ」だけを問題にする。2001年に発足した小泉内閣による不良債権処理および同年の経団連による「長期雇用慣行の解体」の方針をその原因にしたからである。そのために、第1の急減期については全く言及されていない。不良債権処理と長期雇用解体のいずれも原因とはなりえないことが明らかになった今、2つの急減期に共通する原因を探らなければならない。しかし、その前に、後藤氏とは異なる推論と取りあげて、その妥当性を検討することにする。

4. 後藤道夫氏以外の推論

大和総研経済調査部経済社会研究班エコノミストである神田慶司氏の研究（神田慶司〔2012〕）および雑誌『経済』2007年8月号での「誌上研究会 賃金論の現代的展開を考える（上）」に参加した労働問題研究者の見解を取り上げて、その妥当性を検討してみよう（三好正巳ほか〔2007〕）。

神田慶司氏は、「1998～2004年における正規社員の減少は、主に製造業や建設業で見られ、40

歳以上の男性に偏った形で雇用調整が行われた。全産業の正規社員数は1999年2月から2004年の間に278万人（うち男性が209万人）減少したが、同時期に製造業では、160万人（同109万人）減少し、建設業では57万人（同47万人）減少した」（神田慶司〔2012：4〕）と述べて、人員削減が集中した業種と性・年齢層を指摘している。しかし、その理由や削減方法についての立ち入った言及はない。「1997年夏のアジア金融危機と1998年にかけての金融システム不安による業績低迷を受け、1998年から2004年にかけて正社員的大幅な雇用調整が行われた」（神田慶司〔2012：4〕）と述べるにとどまっている。

未曾有の金融危機による景気後退がなぜ、主として製造業と建設業での男性中高年層の削減につながったのか。等しく金融危機の渦中にありながら、なぜ他の業種では大規模な人員削減は発生しなかったのか。男性中高年層は主に希望退職・早期退職によって削減されたのであろうが、金融危機が発生した直後に、それを理由にこれほど大規模な人員削減を極めて短期間のうちに実行することは果たして可能であろうか。神田氏の主張に関しては、このような疑問が残るのである。

次に、誌上研究会「賃金論の現代的展開を考える（上）」での議論を取り上げる。この研究会の出席者は三好正巳氏、常盤一氏、丹下晴喜氏、浪江巖氏、上瀧真生氏、戸木田嘉久氏の6名の労働問題研究者である。

この研究会において、報告者の常盤氏は『労働力調査年報（詳細集計）』にもとづいて、労働者を現役軍と予備軍に区分して、1994年から2005年までの推移を計算している。「現役軍と予備軍およびその推移」と題する表3がそれである。現役軍とは自営業者と農林業を除く雇用者であり、正規雇用と非正規雇用に区分される。産業予備軍は完全失業者と日雇い労働者からなる。さらに、現役軍を分母、予備軍を分子として、「現役軍と予備軍の比率」を求めている。

この表3から次の4点が判明する。第1に、現役軍のうち正規雇用に関しては、1998年から1999年の間に111万人減少し、2001年から2002年の間に110万人減少しているというように、やはり2つの急減期が存在する。第2に、現役軍のうち非正規雇用に関しては、1998年から1999年の間に89万人増加し、2000年から2001年の間に103万人増加し、さらに2001年から2002年の間に76万人増加しており、正規雇用の2つの急減期と重なる3つの急増期が存在する。第3に、産業予備軍は1998年から1999年の間に81万人増加し（うち完全失業者は74万人増加）、2001年から2002年の間に46万人増加（うち完全失業者は23万人増加）しており、正規雇用の2つの急減期と重なる2つの急増期が存在する。したがって第4に、現役軍と予備軍の比率では、1998年から1999年の間に9.2%から11.0%へ1.8%増加し、2000年から2001年の間に9.4%から10.6%へ1.2%増加しており、正規雇用の2つの急減期と重なる2つの急増期の存在を確認することができるのである。

以上のように、2000年前後には正規雇用の2つの急減期があり、この急減期には急増する非正規雇用によって置き換えられると同時に、産業予備軍とくに完全失業者が増加し、現役軍と予備軍の比率も上昇していることを確認することができるのである。

問題は、なぜこの時期にこうした事態が発生したかである。報告者の常盤氏は正規雇用の第1

単位：万人

年	現役軍(a)			予備軍(b)			現役軍と予備軍の比率 (b)/(a)
	正規の職員・従業員	非正規従業員×0.75		完全失業者	日雇		
1994	4508	3788	720(960)	346	194	152	7.7%
1995	4504	3762	741(989)	365	199	166	8.1%
1996	4552	3779	773(1031)	391	224	167	8.6%
1997	4651	3797	854(1139)	406	230	176	8.7%
1998	4652	3780	871(1162)	427	246	181	9.2%
1999	4607	3669	938(1251)	508	320	188	11.0%
2000	4554	3611	942(1257)	496	327	169	10.9%
2001	4601	3581	1020(1360)	434	336	98	9.4%
2002	4548	3471	1077(1436)	480	359	121	10.6%
2003	4537	3422	1114(1486)	473	350	123	10.4%
2004	4553	3393	1160(1547)	428	313	115	9.4%
2005	4572	3358	1213(1618)	406	294	112	8.9%

(注) 「現役軍」とは「正規の職員・従業員」と「非正規従業員×0.75」を足したものであり、「予備軍」は「完全失業者」と「日雇」を足したものである。「非正規従業員」は、「パート」「アルバイト」「契約社員・嘱託」「派遣社員」「その他」を足したものである。なお括弧内の数値は、係数0.75をかける前の数値である。「現役軍と予備軍の比率」は予備軍を分子に取り、現役軍を分母とした比率である。農林業を除いている。少数点以下は四捨五入して計算している。
(出所) 総務省統計局編『労働力調査年報（詳細集計）』各年度版より。

出所：三好正巳ほか〔2007：157〕

表3 現役軍と予備軍およびその推移

の急減期について、前年の山一証券と拓銀の破綻による金融恐慌および消費税増税による9兆円規模の国民負担の増加で「景気の底が抜けた」と述べるにとどまっており、第2の急減期には全く触れていない（三好正巳ほか〔2007：159〕）。

上瀧氏は、日経連が1995年に出した『新時代の「日本的経営」』における「雇用のポートフォリオ」の方針が実現したのが1997年以降であり、1997年が「日本資本主義の大きな転換点」であったと述べ、その理由を1997年の金融恐慌に際しての不良債権処理の本格化や外国人株主の増加による株主資本主義化に求めている。また、丹下氏は労働の規制緩和によって、「1997年あたりに労働市場が大激変した」こと、「国際会計基準の導入」および「BIS規制」に求めている（三好正巳ほか〔2007：163～164〕）

しかし、三氏ともコトバとして列挙しているだけで、それ以上の立ち入った言及はなされていない。ここで列挙された要因がなぜ、どのようにして正規雇用の激減を引き起こしたのかについての分析はなされていない。そもそも、わずか数年という短期間のうちに上瀧氏がいう「資本蓄積のあり方」（三好正巳ほか〔2007：163〕）の大転換を達成することは果たして可能であろうか。ここでも、正規雇用の2つの急減期が発生した理由は不明のままである。

そこで次に、大規模な正規雇用の削減が断行された時期に実施された2つのアンケート調査を手掛かりに、人員削減の原因を探っていくことにする。

5. 「リストラ」期の調査研究から原因を探る

最初に、日本労働研究機構が出向・転籍の実態を明らかにするために、1998年2月に実施したアンケート調査を取り上げる。東証1部上場企業のうち子会社と関連会社を多数、擁する主要企業1,000社を対象とし、188社から回答を得た（有効回収率18.8%）。調査結果は『出向・転籍の実態と展望』（調査研究報告No126, 1999年）に収録されている。

この調査報告書のなかに、労働者の出向・転籍先企業が連結決算対象企業か否かの記述がある。出向・転籍先企業が連結決算対象企業の割合は43.3%、連結決算対象外企業の割合は56.7%で後者が多く、後者の割合はほぼ企業規模に比例して増加し、1万人以上の規模では6割以上となっている。また、この10年間の連結決算対象企業への出向・転籍企業数では、半数の企業（50.9%）が「変化なし」で、「増加」は45.4%、「減少」は3.7%である。これを企業規模別にみると、「変化なし」は大企業ほど少なく、「増加」は逆に大企業ほど多い傾向が見られる。2万人以上の規模では「変化なし」は38.7%、「増加」は61.1%である。他方で、この10年間の連結決算対象外企業への出向・転籍先企業数では、「増加」は45.0%、「変化なし」は47.9%、「減少」は7.1%と連結決算対象企業の場合と大差ない。

しかし、企業規模が大きいほど「増加」は多く、2万人規模で83.3%に達し、反対に「変化なし」は16.7%にとどまる。出向・転籍先企業は連結決算対象企業と連結決算対象外企業の双方で増加傾向にあり、調査時点では後者に多くなっていること、規模が大きいほど、連結決算対象企業への出向・転籍、連結決算外企業への出向・転籍ともども増加傾向にあることがわかる（日本労働研究機構〔1999：36～40〕）。

この報告書はその理由には触れてはいない。しかし、企業の事例を記述した箇所にそれを知るための手掛かりがある。それは電機メーカーの親会社1社と関連会社2社および鉄鋼メーカーの親会社1社と関連会社1社の2つの事例である。

電機メーカーの親会社A社は、本業が成熟し「国際会計基準が連結決算を基本としている」ことから、グループ経営を積極的に進めてきた。出向はその一環であり、従来、中高年層に偏っていたが、20代と30代の出向が大幅に増加している（日本労働研究機構〔1999：159～160〕）。A社の関連会社は調査時点では61社あり、グループ全体の売上高は2,000億円以上である。しかし、個々の企業の規模は小さく、100億円以上の売上高がある企業は7社にすぎないために、バブル期に作りすぎた会社を見直し、「グループ企業の整理統合を進めている」（日本労働研究機構〔1999：166〕）。この事例では、会社の整理統合が出向や転籍の増加につながっていると思われる。

鉄鋼メーカーの親会社D社では、1980年代後半に複合経営と称して、一連の多角化戦略をとってきたが、現在これが「連結業績において負担」となっている（日本労働研究機構〔1999：186〕）。D社の企業グループでも「連結決算が強化されようとしている」（日本労働研究機構〔1999：191〕）ことから、A社と同様にグループ経営の重視にともなって、若手社員の出向・転

籍が増えていくと思われる。

この2つの事例からは、連結決算を基本とする国際会計基準への準備がなされていることがわかる。当時まだ国際会計基準は導入されていないが、その前夜である。国際会計基準を導入すれば、親会社の単独決算から関連会社と子会社を含めた連結決算に移行することから、連結経営を強化しなければならない。そのためには、グループ企業の整理統合が必要となる。連結対象となる企業グループとしての経営を強化するために、企業グループ内部での出向・転籍が増えるであろうし、グループ企業の整理統合を進めていけば、連結対象外企業への出向・転籍者が増えていくと思われる。しかし、出向・転籍はあくまで連結企業内外の企業間の人の異動であることから、企業グループ全体としてみれば、これが即座に人員削減に結びつくとは言えない。

そこで次に、会計基準の変化が人員削減に及ぼす影響について触れているアンケート調査を取りあげる。これは、日本労働研究機構が2002年1～2月に300人以上の企業を対象として実施した「事業の再構築と雇用に関する調査」で、回答企業は1,683社である。『企業のリストラと雇用』（2002年）がその報告書である。

この調査では、「会計基準の変化」を事業の再構築の戦略形成の背景要因の1つに挙げている。会計基準の変化が事業の再構築の戦略形成に与える影響について、「とても大きい」（6.4%）と「大きい」（23.1%）の合計は29.5%であった。大規模企業ほどその影響は大きく、両者の合計は300人以上が25.5%、500人以上が32.5%、1,000人以上が34.1%であった。業種別では、金融・保険業では最も影響が大きく、68.6%にも達する。

問題の事業の再構築に伴う人員削減については、実施した（17.5%）、実施中（25.4%）、今後実施（9.0%）を合わせると、過半数（51.9%）に達する。その実施時期は1999～2002年の4年間に集中しており、合わせて41.5%であった。人員削減の方法では（複数回答）、自然減（81.6%）、採用抑制（76.9%）、契約社員等の契約不更新（29.7%）、希望退職・早期退職募集（34.2%）、出向・転籍（26.0%）、解雇（6.9%）、その他（1.3%）である。

希望退職・早期退職制度で退職金を割増している企業の割合は85.6%で、半数の50.5%の企業で「予定以上」か「ほぼ予定通り」の応募であったと回答している（日本労働研究機構〔2002：53～90〕）。事業再構築の戦略形成の背景要因は会計基準の変化だけではないであろうが、これが人員削減の一因になったことは間違いないとみることができる。

6. 国際会計基準の導入と人員削減

なぜ、会計基準の変更が人員削減を伴うのであろうか？ 日本労働研究機構「週刊労働ニュース」1805号（1999年4月26日）には、「主要企業の人員削減を中心としたリストラ計画（1999年1月以降の発表分）」が掲載されており、81社の人員削減計画は15万人を超える。人員削減に関して、「会計基準変更も影響」という見出しで、3つの変更点について報じている。

第1に、2000年3月期から単独決算から連結決算に移行する。同時に、連結決算の対象企業の判断基準が親会社の出資比率から役員を送り込むなどの支配力基準に変更される。第2に、2001年3月期から年金会計が導入され、退職給付の債務の開示が義務づけられるとともに、株式等の金融資産の時価評価が導入される。第3に、2002年3月期から持ち合い株式の時価評価が導入される。なお、2003年3月期からは経済界の強い要望によって、連結納税制度が導入されるが、これには触れられていない。

このうち、第1の連結決算への移行によって、従来のように「余剰人員」を子会社や関連会社へ出向・転籍させることによって本社の組織をスリム化し、財務体質を改善する手法をとること、つまり子会社や関連会社への「労務費のつけかえ」という日本的雇用慣行は使えなくなると指摘している。ただし、人員削減がすぐに失業に結びつくことはなく、定年退職などによる自然減、新規学卒者採用見送りや抑制、出向・転籍といった従来のパターンが中心であり、それでも目標を達成できない場合は希望退職・早期退職優遇制度を織り込んでいる点が最近の特徴であると述べている。

この記事だけを読むと、さほどの影響はないように見える。しかし、国際会計基準導入以前と以後の「リストラ」の違いについて、連合大阪副会長であった要宏輝氏は次のように指摘している。

「大企業のリストラというものは、国際会計基準の導入以前と、以後とでは、その性格が全く違います。以前のリストラは、会社がそれなりにしんどいから、しんどさに相当した合理化をやるものだった。しかし、国際会計基準の導入以降は、赤字でもない、危機でもないのに、『格付けが下がったら大変だ』ということで、合理化、リストラを濫用するケースがみられる。従来とは違った展開になっています。人件費の合理化ほど、即効性のあがるものはないですからね。雇用調整のなかで、一番ゆるいものは残業規制。一番きついものが、整理解雇や希望退職の募集。その中間に、労働省の統計にはあがっていないけれど、早期退職優遇制度というものがある。これは建前としては、自分が望んで出るのだからいいと言うけれども、実際の結果を見ればね、たとえば連合の中でも大手の〇〇などは、五十歳以上のホワイトカラーが軒並みいなくなってしまった。高給とりを辞めさせて、学校を出たばかりの若い人と入れ替える。そうすれば一挙に黒字が膨らむ、と。そういう濫用もあるんじゃないでしょうか」（島本慈子〔2002：79〕）。

「赤字なので、やむなくリストラ」ではなく、逆に「リストラすることで利益率を上げ黒字体質を維持する」という大転換があったという指摘である。連結決算とともに「キャッシュフロー会計」も2000年3月期から導入された。常に会計を黒字にしておかないと株価が下落し、格付けも下がり、直接金融のもとでは資金調達に影響する。黒字を維持するためには、人件費の調整を容易にすればよく、そのための手段が「雇用の流動化」である。2001年3月期からの年金会計の導入によって退職給付の債務の開示が義務づけられると、相対的に高額な退職金を前提とした「終身雇用」や「年功賃金」の維持が困難となる可能性が極めて大きく、これも「雇用の流動化」を促進する効果をもっている（磯山友幸〔2002：66〕）。

このように、国際会計基準は人員削減圧力を内に含んでいる。そこで、新たな人員削減の手段として登場したのが中高年層を対象とした希望退職・早期退職者の募集である。ソフトな方法のように見えるが、しかし執拗に中高年層を削減する「リストラ」の新手が登場してきたというのである。

7. 希望退職・早期退職募集の規模

熊沢誠氏は「2001年の夏秋は、大企業の正社員にとってもっとも深刻なリストラ、希望退職募集のラッシュの季節であった」と述べて、この時期のリストラの特徴を希望退職に求めている（熊沢誠〔2003：62〕）。熊沢氏は2002年3月までに1万3,000人の大規模なリストラを断行した松下電器の事例を取り上げ、年齢・勤続等の募集条件、割増退職金の相場、希望退職に応じる理由、応じない人への制裁等について、既存の資料にもとづいて分析している。

熊沢氏が参照している資料に2001年11月24日付「朝日新聞」の記事がある。タイトルは「主要企業の人員削減計画」である。主要企業49社の人員削減数の合計は13万4,161人、うち希望退職での削減は人数未定を除くと3割弱（29.3%）の3万9,273人である。削減目標時期は次のようである。2001年3月までが3社、2002年3月までが17社、2003年3月までが9社、2004年3月までが15社、2005年3月までが2社、2006年3月までが3社である。49社中44社（89.8%）が2003年3月期までに集中している。

2002年以降も希望退職による「リストラ」が継続するのは、「不況の執拗さと不良債権の本格化」の故であると熊沢氏は主張する（熊沢誠〔2003：62〕）。しかし、2003年3月期までに集中しているのは、「不況の執拗さ」だけでなく、国際会計基準がこの時期に相次いで導入され「雇用の流動化」を促進したからではないであろうか。

すでに述べたように、この時期の人員削減は「不良債権処理」に起因するのではない。では「不況の執拗さ」はどうであろうか？ 松下電器を含む大手電機8社の1996年度以降5年間の経常利益の総額は2兆2,359億円であり、最高額は6,514億円の松下電器である（坂本修〔2002：51〕）。未曾有の金融危機とIT不況を挟んだ大不況期にあって、ソニーを除く大手電機6社の2002年3月期決算では1兆9,400億円の赤字に陥ったとはいえ、倒産に至るほどの経営危機では全くない。

「不況の執拗さ」はあるにせよ、これが大規模な希望退職を募集する唯一の理由とはならず、海外の投資家へのディスクロージャーを目的とした国際会計基準の導入がその背後にある。この点について、ロナルド・ドーアは次のように指摘している。「1999-2000年ごろ、電機産業の大企業が、まるで首切り競争をしているかのように、次々と大量人員整理計画を発表した。これらによって、ゴールドマン・サックスやソロモン・ブラザーズのアナリストたちの喝采を浴びて、株価が上昇した。経営戦略一歩少なくとも見せかけの経営戦略—がいかにして外国機関投資家に迎合するようなものになっていったかのいい例である」（ロナルド・ドーア〔2006：71〕）。

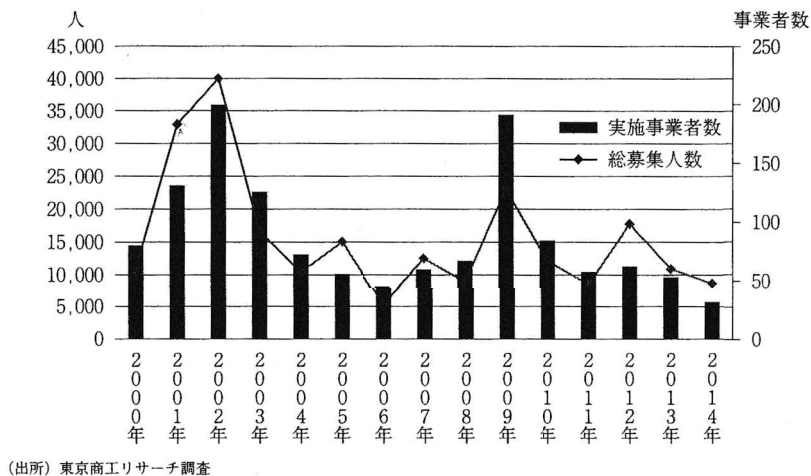
人事ジャーナリストの溝上憲文氏も同様の指摘を行なっている。「2001年のリストラ期に取材した大手化学メーカーの人事担当者は、…雇用に関する経営内部の雰囲気についてこう語っていた。『厳しいグローバル競争の中で、自社の株価や株主対策をどうするかということに役員たちは腐心しています。財務体質を強化しないと格付けが下がるとか、きちんとした姿勢を見せないと市場は評価しないという点を社員に強調し、人員削減の説得材料にしている。具体的な削減については労務費の大きい中高年層に絞り、たとえ特別損失を計上しても何千人削減すれば、削減効果がどれだけ見込めるかといった計算をするようになっていきます』」（溝上憲文〔2013：73〕）。社債や株式の購入者である海外の機関投資家は短期的利益を求め、ROEといった指標で会社を評価する。多くの経営者がROEを意識するようになり、これが「リストラ」に拍車をかけるようになったというのである。

大規模な希望退職の募集による中高年層の「リストラ」の効果について、熊沢氏は人員削減に伴う影響に関する既存の調査に依拠して、「企業にとって生産性向上のメリットはさほどではなく、また働く者の志気（ママ）や信頼が長期的な職場単位の生産性に大きくかわることを思えば、人減らしの経済効果はいっそう疑わしい」と評価する（熊沢誠〔2003：80〕）。熊沢氏が指摘するように、希望退職の募集による人員削減のメリットは人件費の削減を除けば、それほど大きくはない。優秀な労働者が流出し、その後も自己都合退職が続出する。残された者には、仕事量と労働時間が増え士気の低下が襲う。心身ともに疲弊した職場状況が生まれ、職場集団の活力は低下する。職場で新入社員や若手社員に仕事を教え指導する中間層がすっぱり抜けることによって、OJTが空洞化し職業能力が若手に継承されないために、「社内失業」が発生したという報告もある（増田不三雄〔2010：128～135〕）。

しかし、おそらくは、国際会計基準の導入による「リストラ」であるがゆえに、経営側の主流派はこうしたデメリットが発生することは百も承知のうえで用意周到に準備していたと思われる。経済界は雑誌『財界』1992年8月11日号に国際会計基準の特集を組んでいる。連結決算の本格導入の8年前も前のことである。

では、この時期にどの程度の希望退職・早期退職者の募集が行なわれ、いったい何人が会社を去ったのであろうか？ 溝上憲文氏は2001年の松下電器の1万3,000人のリストラに代表されるように、「大手企業のリストラは01年から02年に最高潮に達し、上場企業の希望退職者の募集人数は約4万人にまで膨れ上がった」（溝上憲文〔2013：70〕）と指摘している。藤田実氏は、溝上氏が参照している東京商工リサーチの調査をもとに、図5を作成している。これによれば、上場企業の希望退職・早期退職者の募集人数は、2000年が約1万人、2001年が約3万3,000人、2002年が約4万人、2003年が約1万6,000人、2004年が約1万人、というように、2001～2002年をピークにして、この5年間の希望退職・早期退職者の募集人数の合計は公表している上場企業だけでも約7万人に上る。

図6は日経連（日本経団連）の『福利厚生費調査結果報告』から退職一時金の支給額の推移を

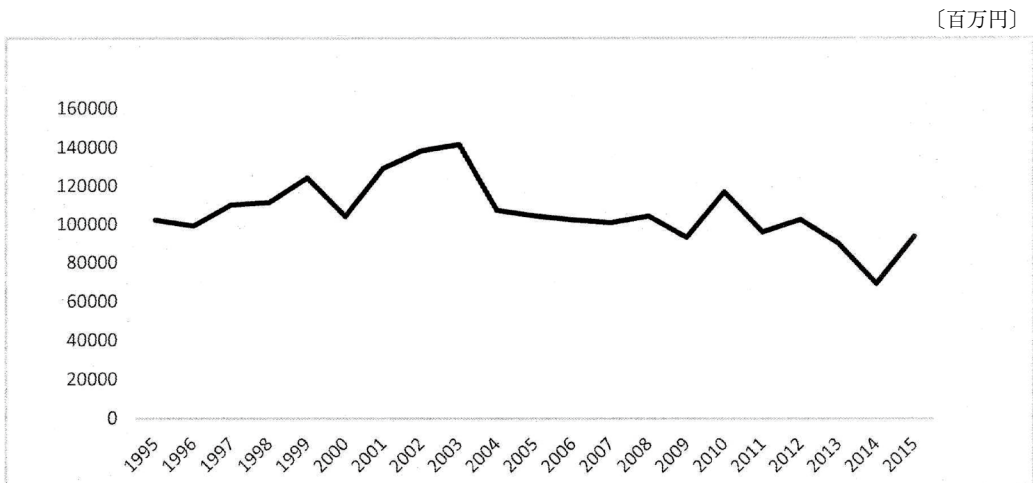


出所：藤田実 [2007：214]

図5 上場企業の希望・早期退職者募集状況の推移

見たものである。希望退職・早期退職者の募集に対して、それに応じて多くの退職者が発生したのは2000年度を除く1999年度から2003年度までの5年間であり、特に2002～2003年度に集中していることがわかる。この調査では退職人数は不明であるが、退職者のピークは国際会計基準の導入期と対応していることが明らかである。

応募者が募集人数を満たしたとは限らず、逆に応募者の方が多い企業も存在する。また、希望退職・早期退職者の募集人数を公表していない企業も存在する。そのために、正確な募集人数と



出所：日経連（日本経団連）『福利厚生費調査結果報告』各年版

図6 退職一時金年間総額の推移

応募人数を把握することはできない。したがって、既存の資料からわかることは、公表している上場企業だけで希望退職・早期退職者の募集人数は約7万人に上るということだけである。

8. 国際会計基準の導入と雇用の動向

ここで、国際会計基準の導入期における雇用の動向について、これまでの記述を振り返ってまとめておくことにする。

国際会計基準導入の第一弾が連結決算方式への移行であることはすでに触れた。これについて1997年2月8日付「読売新聞」は、「大蔵省は1999年3月期決算から一部実施し、2000年3月期から本格導入する方針だ」と報じている。そうすると、これに対応した人員削減は、1999年3月期の前期の1998年3月期に一部実施され、2000年3月期の前期の1999年3月期に本格的に実施されて然るべきである。前者に関しては、1997年2月に3,812万人であった正規雇用が1998年2月には3,794万人へと18万人減少している。後者に関しては、1998年2月に3,794万人であった正規雇用が1999年2月には3,688万人へと106万人も減少している。ただし、官公を除けば99万人の減少である（『労働力調査特別調査』、以下同じ）。本格導入の前期である1999年3月期に大規模な人員削減が実施されたことが確認できる。

ただし、規模別にみると、1,000人未満ではすべての企業で減少しているのに対して、1,000人以上では逆に35万人の増加となっている。前者において、新規採用の抑制や停止の他に、連結対象の子会社や関連会社における会社清算・整理あるいは大規模な人員削減が実施され、その一部はグループ内の他の子会社や関連会社の親会社等に転籍になったと推測される。

国際会計基準導入の第二弾は2001年3月期からの年金会計と金融資産の時価評価の導入である。その前期の2000年3月期では、1999年2月の正規雇用3,688万人が2000年2月には3,630万人へと58万人が減少している。ただし、官公を除けば48万人の減少であり、このうち46万人が500人以上の大企業に集中している。大企業ほど、年金会計と金融資産の時価評価の導入の影響が大きかったと考えられる。

国際会計基準導入の第三弾は2002年3月期からの持ち合い株式の時価評価の導入である。その前期の2000年2月から2001年2月の間に、正規雇用は3,630万人から3,640万人へと10万人増加している。ただし、官公を除けば10万人の減少であって、500人以上の大企業では13万人の減少となっている。持ち合い株式の時価評価の導入の前期における人員削減はかなり少ない。次節で見るように、2001年には、金額ベースの持ち合い比率は最盛期に較べて半減しており、この年に限れば持ち合い株式の時価評価の導入の影響は比較的、軽微であったと推測される。持ち合い株を含む金融資産がすべて前期の単年度中に売却されたのではないからであろう。

国際会計基準の最後を飾る第四弾は2003年3月期からの連結納税制度の導入である。その前期では、2001年2月の正社員3,640万人が2002年1～3月平均の3,468万人へと172万も減少してい

る。官公を除いても、166万人の大幅な削減である。このうち、6割以上の106万人が1,000人以上の大企業における削減である。これが後藤氏のいう「2001年の大リストラ」である。この時期の人員削減としては最大規模である。その理由はおそらく連結納税制度の導入によるのではなく、年金会計と金融資産の時価評価の導入および持ち合い株式の時価評価の導入の影響がこの時期にまで及んでいることによると推測される。

希望退職・早期退職は以上の大規模な人員削減の一部を構成するが、そのすべてではない。この点について立ち入って検討することはできないが、むしろ、その大部分は人員削減の最も主要な手段である自然減や採用抑制によって発生したと思われる。また、大規模な企業倒産による解雇も大規模な人員削減の一部を構成すると思われる。国際会計基準の導入期は戦後の最大級の長期不況期と重なっており、大規模な企業倒産が発生した。例えば、2001年度の負債1,000万円以上の企業倒産件数は19,441件で戦後2番目を記録した。倒産による犠牲者は19万4,507人で、これも戦後2番目の規模である（日本労働研究機構〔2001：20〕）。

9. 国際会計基準の主な内容

これまで、必要な限りで国際会計基準に触れてきたが、ここでその主な内容をまとめて記述しておくことにする。投資家へのディスクロージャーを目的とした国際会計基準の主な内容は以下の4点である。

第1点目は単独決算から連結決算への移行および連結キャッシュフロー会計の導入である。1999年3月期決算から一部実施し、2000年3月期決算から本格的に導入された。従来の親会社の単独決算から子会社と関連会社を含む連結決算への移行であり、損益中心主義から資金の出入りを重視する仕組みへの移行である。

前者に関しては、連結子会社と関連会社の判断基準を子会社は過半数、関連会社は2割以上といった持ち株比率から実質支配力に変更した。実質支配力とは、経営者を送り込んで取締役会の意思決定を実質的に支配すること、また会社が存続するうえで必要な技術を親会社が支配することなどである。同時に「税効果会計」を全面適用した。これは、1998年10月に大蔵省の企業会計審議会が公表した「税効果会計に係る会計基準」にさかのぼる。その目的は次の2つである。

1つは繰延税金資産を貸借対照表に計上することで、自己資本比率が改善され経営指標が改善することであり、いま1つは投資家に対して正確な財務状況を提供することである。企業会計と税務会計のズレを税効果会計によって調整することで、損益計算書上の当期純利益が大きく上下することを防ぎ、投資家をはじめ利害関係者が企業の正確な財務状況を把握することができるとされている。

後者のキャッシュフローとは、営業活動等による現金預金等の出入りを重視する仕組みで、流入から流出を差し引いた収支のことで、これを企業グループのすべてを対象として処理するのが

連結キャッシュフロー会計である。黒字か赤字かが一目瞭然で、投資家はここから有用な情報を得ることができるとされる。常に黒字にしないと株価が下がるので、企業は「雇用の流動化」を進めることは先に触れた。

第2点目は2001年3月期から導入された年金会計と金融資産の時価評価である。退職給付の予想将来負担、つまり退職一時金や企業年金などで企業の将来負担が予想される債務を明示する会計が要求され、金融資産を取得時の簿価ではなく時価で評価することが義務となった。「退職給付会計」では、発生した時点で費用とするのではなく、将来にわたって発生する費用をあらかじめ処理することを義務づける制度に変更するもので、日本の企業全体での積み立て不足は30兆円とも60兆円ともいわれた。「退職給付会計」の導入は相対的に高額な退職金とそれを前提とした「終身雇用」や「年功賃金」という日本的雇用慣行の維持が困難となる可能性が大きく、「雇用の流動化」を促進する効果をもっていることは先に触れた（磯山友幸〔2002：65～66〕）。企業年金の運用利回りの低下と退職給付会計導入によって、「隠れ年金負債」を決算書に計上することが義務づけられた結果、上場企業1,656社の2002年度の退職給付債務は80兆円、退職給付費用は約7兆円で、ほぼ当期利益に等しい金額であったと当時の雑誌『プレジデント』は報じている（植村昌機〔2005：81〕）。

いま1つの金融資産の時価評価であるが、日本企業は従来、原価法か低価法を採用してきた。株価が上昇すれば上昇した分だけ「含み益」が発生し、これが「隠し財産」となっていた。それを吐き出して決算操作をすることを繰り返してきた。しかし、株価が下落している当時は逆に「含み損」が発生していた。時価会計になれば、赤字決算となる。そこで保有株を大量に売り急ぐことになるが、これが株価を一層、下落させる「時価会計不況」を招いていた（奥村宏〔2004：46～47〕）。

第3点目は2002年3月期から導入された持ち合い株式の時価評価である。持ち合い株は売買目的とは異なり、取引関係にもとづく長期保有が原則であるが、2002年3月期からは、発生する含み損益は売買目的の金融資産とは異なり、「資本勘定の増減要因」となった。株価の変動で自己資本が変動するのを避けるために、株価低迷で含み損を抱えている場合は「損切り」つまり売却することになる。持ち合い株の売却が雪崩のように発生した。日米構造協議以来のアメリカの要求がようやく実現したことになる。時価評価を控えて企業と銀行が売却した株式は1999年度に2兆円強、2000年度に約3兆円であった。実際に導入された2002年3月期も約3兆円であった。ただ、この時点でも、持ち合い株は約30兆円残っていて、これ以降も売り圧力は継続すると見られている（吉川元忠〔2003：75～76〕）。

持ち合い比率の動向では、市場全体の持ち合い比率（金額ベース、以下同じ）は1980年代後半から1990年代半ばにかけて17～18%であったが、持ち合い株式の時価会計が決まった1998年度に13.3%に低下し、持ち合い株式の時価会計が導入された2001年度には8.9%にまで下落した。1987年度が18.4%であったから、この15年間で半減したことになる（黒木文明〔2002：4〕）。持ち合

いが大きく崩れ始めたのは持ち合い株式の時価会計が決まった1998年度の前年度の1997年度であって、持ち合い比率は前年度比－0.6%の15.05%を記録した。また、持ち合い解消が過去最高を記録したのは、持ち合い株式の時価会計が導入された2001年度の前年度の2000年度であって、持ち合い比率は前年度比－1.2%を記録した（黒木文明〔2001：19～20〕）。

第4点目は2003年3月期からの連結納税制度の導入である。連結納税制度は財界と通産省（1998年度税制改正において連結納税制度の創設を要望）の強い要望によって、紆余曲折を経て2003年3月期から導入された。企業分割によって赤字部門を子会社として切り離した場合、親会社の黒字が増えるために、グループ全体の税負担が増加する。これを防ぐために、財界は連結納税制度を強く要望した。財務省の試算によると、この制度による法人税の減少は約8,000億円にも上る。この減収を補うために、2年間に限って法人税を上乗せする「連結付加税」が追加された。2002年2月に税制改正法案（租税特別措置法などの一部を改正する法案）が通常国会に提出され、同年6月に、2002年4月つまり2003年3月期にさかのぼって適用するという変則的な形で成立した（島本慈子〔2002：95〕）。

以上が国際会計基準の主な内容とその影響である。その導入の渦中、2002年3月期はすべての上場企業で連結最終損益が赤字となった。このようにデフレ不況の異常事態のもとで、なぜ国際会計基準が導入されたのか？ 次にその経過を見ておく。

10. 国際会計基準の導入の経過

国際会計基準の導入は1996年10月、内閣総理大臣の諮問機関である経済審議会のなかの行動計画委員会の金融ワーキンググループが「日本版ビッグバン」を提唱したことに端を発する。その背景には、相次ぐ金融機関の破たんと金融不祥事のなかで、銀行は膨大な不良債権に、証券会社は株価低迷に苦しみ、生命保険会社や損害保険会社は利回り低下に苦しめられていたことがある（向壽一〔1998：176〕）。

第2次橋本内閣は同年11月に発足し、橋本首相はその所信表明演説において、5大改革を発表した。「行政改革」「経済構造改革」「金融システム改革」「社会保障改革」「財政構造改革」がそれである。このうち「金融システム改革」は東京をニューヨーク、ロンドンと並ぶ国際金融市場として復活させることを目指し、「日本版金融ビッグバン」とも呼ばれる。

1996年11月に発表した「わが国金融システムの改革」において、橋本首相はフリー、フェア、グローバルの市場主義3原則にもとづく改革を2001年までに実現するように大蔵・法務の各大臣に指示した。これを受けて、1998年6月に成立したのが「金融システム改革法」である。この法律において、先の市場主義3原則が具体化された。①フリーとは市場原理が働く自由な市場の意味で、商業銀行、証券会社、信託銀行、保険会社といった異業種間の垣根を取り払い、完全に自由化する。そのために、1998年に「金融持ち株会社関連法」を制定し、金融持ち株会社を解禁し

た。②フェアとは透明で信頼できる市場の意味で、不良債権の実態をはじめとする金融機関の経営実態の情報開示による公正な取引ルールを確立する。③グローバルとは国際的で時代を先取りする市場の意味で、国際会計基準などを整備する（萩原伸次郎〔2011：141～148〕）。国際会計基準の導入は金融ビッグバンの一環であるために、「会計ビッグバン」と称される。

ここで、国際会計基準に関するアメリカの対日要求について触れておく。1995年の第2回「対日年次改革要望書」の「投資」の項目のなかの小項目「M&A（企業買収・合併）」に次の記述がある。「日本における外国企業のM&Aを促進させるために、日本政府はその肯定的な雰囲気づくりに努力しなければならない。特に、外国の入札者を含むM&Aに対する不必要な法的・規制の障害を確認し、排除する努力をしなければならない」と述べて、4点にわたる要望を提出している。その第1点目は、「日本政府は日本の会計基準を国際会計基準に調和させるべきであり、これには不良債権に関する会計基準の明確化も含む」という内容である（Office of the United States of Trade Representative〔1995：17〕）。翌年の第3回「対日年次改革要望書」においても、前年と同じく、日本の会計基準を国際会計基準に調和させることを要望している（Office of the United States of Trade Representative〔1996：21〕）。第2次橋本内閣の「会計ビッグバン」プランがこの要望を受けていることは間違いないと思われる。

会計ビッグバンによる国際会計基準への調和のために、大蔵省企業会計審議会は1997年2月、「連結財務諸表原則」を改定したことから、上場企業等の証券取引法適用会社は2000年3月期から国際基準である連結財務諸表中心の情報開示に移行することになった。連結財務諸表原則の改定には、1997年2月8日付「読売新聞」が、連結決算への転換は「連結情報が重要になる持ち株会社の解禁に対応する狙いがある」と報じているように、純粋持ち株会社の解禁に伴って連結情報が重要になるという理由もある。1997年6月、独禁法改定によって純粋持ち株会社が解禁されたが、これに伴う「連結財務諸表原則」の改定と考えられる。1997年1月、公正取引委員会が純粋持ち株会社の原則解禁（自由化）の政府案を発表すると、同年2月7日には、大蔵大臣の諮問機関であると同時に会計基準を設定する権限をもつ企業会計審議会が「連結財務諸表制度の見直しに関する意見書案（公開草稿）」を発表し、「親企業中心の企業会計制度を、欧米並みに、子会社や関連会社も含めた連結決算中心の方式に抜本改定する方針を示した」（1997年2月8日付「読売新聞」）。

これを受けて、翌年の1998年6月16日には、企業会計審議会が記者会見で4つの意見書と法務省との連名の1つの報告書を公表した。同年4月1日スタートの日本版金融ビッグバンの柱の1つであり、日本の会計基準をグローバルスタンダードに転換する方針を明確に打ち出した点で極めて重要な「事件」であった。その意見書と報告書の内容とは、「年金会計の導入」「連結決算導入のための監査基準の整備」「持ち合い株式を含む金融資産の時価会計の導入」「税効果会計の導入」である。これまで株式持ち合いによる日本的経営を守ろうとしてきた経済界や大蔵省にとっては、「無条件降伏」であったと磯山友幸氏は評している（磯山友幸〔2002：63～64〕）。

その4か月後の10月、「国際基準の適用に向けて」と題する国際会計基準委員会のシンポジウムが東京で開催された。この場で、企業会計審議会会長の若杉明・高千穂大学教授は、将来、日本の会計基準を国際会計基準に「同化」することを目標にしている旨の報告を行なった。これまでの日本の会計基準が国際的に通用しないことを認め、国際会計基準を日本国内で受け入れる姿勢を表明したのである。これは「ポツダム宣言」の受諾に続く「戦艦ミズーリ艦上での降伏文書の調印式典」であって、「グローバルスタンダードに全面降伏する姿勢を表明した」と磯山友幸氏は酷評している（磯山友幸〔2002：66～68〕）。

以上のように、この時点で国際会計基準への同化政策は大蔵省や財界の大方の合意があったわけではなかった。持ち合い株式の時価評価に踏み切り、国際基準に「同化」する決断をしたのは、会計基準を担当する大蔵省証券局企業財務課課長の三国屋勝範氏と経団連経理部会長で会計基準の改定に際して経団連の意見を取りまとめる責任者であった福間年勝氏の2人であった（磯山友幸〔2002：127〕）。その後、三国屋氏は金融庁長官に就任し、退任後は預金保険機構理事長等に就任している。福間氏は三井物産副社長を退任し、その後は国際会計基準協会の評議員に就任している。

次に、日本が国際会計基準委員会において国際会計基準を受容するに至る経緯を振り返っておく。

1993年11月、オスロで国際会計基準委員会（IASC）の定例理事会が開催された。会計基準を世界的に統一するために、核となる10の会計基準を一括承認する議案が審議されていた。3度目の評決でも、賛成13、反対1であった。反対は日本だけであった。日本代表は大蔵省や経団連と綿密に打ち合わせたうえで反対意見を表明した。土地や株式の資産について、日本は取得原価主義であり時価主義をとっていなかった。これが反対の理由である。ところが、5年後の1998年12月、フランクフルトで開かれた国際会計基準委員会の理事会では、日本は180度、姿勢を転換した。「持ち合い株」を含む「金融商品」の暫定会計基準決める投票で、日本代表が賛成にまわり、国際基準を受け入れた。先に触れたように、これに先立って、企業会計審議会は同年6月、金融資産の時価評価への転換を表明していた。

この5年間で日本は方針を大転換したが、それは「積極的に」ではなかった。受け入れざるを得なかったからである。もともと、企業会計審議会は日本独自の会計基準を守ったうえで、部分的に国際基準と「調和」させることで対応可能であると考えていた。ところが、この5年間でこの考え方を覆す重大事件が発生した。1997年に発生した山一証券の2,000億円以上の簿外債務問題、いわゆる「飛ばし」の発覚と自主廃業、三洋証券と北海道拓殖銀行の破綻に加えて、粉飾決算が相次ぎ、日本の会計基準が信用できないという最悪の事態が発生したのである（磯山友幸〔2002：32～39、60～63〕）。

こうした事態に対して、会計制度に見直しを求める投資家の声が強くなっていた。特に外国人投資家には、金融資産の原価会計や個別決算は不公正で不明瞭な経営とみなされた。それを象徴

するのが1998年暮れに発生した「レジェンド問題」であった。世界の5大会計事務所(ビッグ5)がアメリカの証券市場に上場する日本企業の財務諸表を監査した報告書に対して、「この財務諸表は、日本の証券取引法および会計基準で作成したものであり、日本以外で通用する会計基準に拠ったものではない」という説明条項(Legend clause, 警句)を1999年3月期決算から付け加えることを日本に要求し、提携関係にある日本の5大監査法人は揃ってこれを受け入れた。日本の会計基準が国際的に通用しないことを自ら認めたことになる。海外の投資家に対する注意喚起であるが、当の日本にとっては「屈辱的な措置」であった。2000年3月期からの連結決算への移行を手始めに、矢継ぎ早に国際会計基準を導入していったのは、レジェンド問題を解消するためであったと思われる。日本の監査法人の働きかけによって、国際会計基準を導入し終えた2004年3月期決算からはレジェンドの文言は「解消」された(磯山友幸〔2010: 98~103〕, 岩本沙弓〔2013, 102~103〕, 奥村宏〔2004: 46〕)。

日本が国際会計基準を受け入れていった経過はおおよそ以上のようなものである。

おわりに

これまで、2000年前後の大規模な人員削減が小泉内閣による不良債権処理や経団連による長期雇用慣行の解体方針によるのではなく、国際会計基準の導入に対応した事態であることを明らかにしてきた。2000年前後の大規模な人員削減の原因は橋本構造改革の一環である会計ビッグバンによる国際会計基準の導入であった。この事態は国際会計基準というグローバルスタンダードの導入による雇用重視の経営から株主重視の経営への転換である。ロナルド・ドーアに倣って言えば、日本企業における従業員主権から株主主権への転換であり、株主天下の到来である。株主資本主義の上陸であるが、それに伴う大規模な人員削減がどのような方法で実行されたのかという問題は今後の検討課題として残されている。

参考文献

- 磯山友幸 (2002)『国際会計基準戦争』日経BP社
 岩本沙弓 (2013)『バブルの死角』集英社新書
 植村昌機 (2005)「大企業がOBの退職金減額を断行しているのはなぜか」『プレジデント』43巻11号
 奥村宏 (2004)『判断力』岩波新書
 神田慶司 (2012)「失業リスクが偏在する脆弱な雇用構造」大和総研経済調査部经济社会研究班レポートNo.8
 吉川元忠 (2003)『マネー敗戦の政治経済学』新書館
 熊沢誠 (2003)『リストラとワークシェアリング』岩波新書
 黒木文明 (2001)「株式持ち合い解消の実態—株式持ち合い状況調査2000年度版—」ニッセイ基礎研究所REPORT
 黒木文明 (2002)「継続する持ち合い解消—2001年度持ち合い状況調査—」ニッセイ基礎研究所REPORT
 後藤道夫 (2007)『格差社会とたたかう』青木書店
 後藤道夫 (2010)「ワーキングプア急増の背景と日本社会の課題」社会政策学会編『社会政策』1巻4号, ミネルヴァ書房

- 後藤道夫（2011）『ワーキングプア原論』花伝社
- 阪本修（2002）『暴走するリストラと労働のルール』新日本出版社
- 島本慈子（2002）『子会社は叫ぶ』筑摩書房
- 日本労働研究機構（1999）『出向・転籍の実態と展望』（調査研究報告No126）
- 日本労働研究機構（2001）『平成14年版 労働経済白書』
- 日本労働研究機構（2002）『企業のリストラと雇用』
- 向壽一（1998）「金融ビッグバンの背景」『世界』1998年4月号
- 野口旭・田中秀臣（2001）『構造改革論の誤解』東洋経済新報社
- 萩原伸次郎（2011）『日本の構造「改革」とTPP』新日本出版社
- 藤田実（2007）『戦後日本の労使関係』大月書店
- 増田不三雄（2010）『社内失業』双葉新書
- 溝上憲文（2013）『非情の常時リストラ』文春新書
- 三好正巳ほか（2007）「誌上研究会 賃金論の現代的展開を考える（上）」『経済』2007年8月号
- 湯本誠（2019）「後藤道夫氏の『2001年の大リストラ』論について」『札幌学院大学人文学会紀要』第105号
- ロナルド・ドーア（2006）『誰のための会社にするか』岩波新書
- Office of the United States of Trade Representative（1995）. *Submission by the Government of the United States to the Government of Japan Regarding Deregulation, Administrative Reform and Competition Policy in Japan*, November 21.
- Office of the United States of Trade Representative（1996）. *Submission by the Government of the United States to the Government of Japan Regarding Deregulation, Administrative Reform and Competition Policy in Japan*, November 15.

Why did the “Large-scale Restructuring of 2001” occur ?

YUMOTO Makoto

Abstract

The purpose of this paper is to clarify the cause of the “large-scale restructuring of 2001” that Pro. Michio Goto called. Pro. Goto sought the cause of the problem in the disposal of non-performing loans by the Koizumi Cabinet, which was established in the same year, and the dismantling policy of long-term employment practices announced by Keidanren in the same year. But these are not the real cause. The real cause is the introduction of a series of “international accounting standards” aimed at disclosing information to investors. Large-scale reductions in regular employment were implemented during the period when a series of international accounting standards were introduced in quick succession. International accounting standards are “consolidated financial statements,” “consolidated cash flow accounting,” “publication of pension accounting,” “market value of financial assets,” “market value of cross-shareholdings,” and “consolidated tax payment system”. With the introduction of consolidated financial statements, it has become impossible to streamline the head office organization by transferring middle-aged and senior workers to subsidiaries and affiliated companies. It is always required to settle in the black, and it is obligatory to disclose retirement benefit obligations that companies will bear in the future and to record financial assets in valuation gains and losses due to the change from cost valuation to market valuation. Unrealized gains / losses generated by the market value of cross-shareholdings became a factor in the increase / decrease in the capital account, and a consolidated tax payment system including affiliated companies and subsidiaries was introduced. The shift to shareholder capitalism through the introduction of such “international accounting standards” promoted “mobilization of employment” and had a devastating impact on so-called Japanese employment practices. This is the reason for the large-scale reduction of regular employment that occurred around 2000.

Keywords: large-scale restructuring of 2001 international accounting standards
mobilization of employment

(ゆもと まこと 札幌学院大学人文学部教授 産業・労働社会学専攻)