

---

都 留 康

『労使関係のノンユニオン化』

——ミクロ的・制度的分析——

東洋経済新報社 2002.6 viii+237 ページ

---

本書は「賃金も雇用も組織も守れなくなった」といわれる日本の労働組合が直面する問題を、いくつかの側面から数量的手法を用いて分析した力作である。労働組合の後退、労働組合の無い労使関係とその将来について、「当事主体」(労働組合・使用者・労働者個人)の行動とそれを律する制度に注目しつつ、独自のマイクロデータを用いて検討している点が特色である。

枠組となった先行研究は、ハーシュマンやフリーマン＝メドフ、あるいは小池和男による退出・発言

モデルと従業員代表制の経済分析であるが、都留氏の仕事は、こうした先行業績をそのまま踏襲しているわけではない。日本の外部市場の性格がアメリカと異なること、組合の無い企業でも従業員代表制を考慮する必要があること、労使コミュニケーションにおけるトップとランク&ファイルの間には情報の非対称性があること、経営情報を入手した労働者の行動が分配に及ぼす効果を考慮すべきことなど、新たな分析視角が第1章で提示されている。

著者の問題意識の背景、あるいは問いそのものに関連する stylized facts は第2章で要約されている。大企業の男性正規従業員の長期雇用慣行は1990年代も維持されている一方、雇用形態の多様化、人事制度の成果主義へのシフトが起こっていること、分権的交渉と労使協議を特色とする企業別組合という組織形態は、新規企業や新しい雇用形態の労働者をオルグできていないこと、分権的交渉の補完装置としての春闘の重要度が低下したこと、の3点を日本の労使関係の現状と課題としてまとめている。

とくに春闘をめぐる問題として次の3つが挙げられている点は注目に値する。ひとつは春闘のプロセスに投入される人的・時間的資源の大きさに比して、賃上げというベネフィットが近年とくに小さいこと。第2に、賃金以外の春闘の政策制度要求の成果、ないしその成果が生み出される過程が、一般組合員に明確になっていないこと、そして第3は、賃金の成果主義的色彩が強まったことによって、組合員個人に対して春闘の平均賃上げ額が持つ意味が弱まってしまったことが挙げられる。

これらの指摘は重要であるだけに、それぞれの仮説の妥当性について(必ずしも厳密な実証的手法によらなくても)もう少し議論してほしかったと感じる。

第3章「労働組合組織率はなぜ低下したか」では、まず先行研究の批判的評価が行われている。論の進め方は手際がよく、日本がOECD諸国の中でどのような位置にあるかを統計的に押さえ、組織率低下の原因を雇用構造の変化と新規組織化の停滞に求めながら、組合、非組合の賃金格差などの先行研究もサーベイしている。重要な結論は、女性労働者やパートタイム労働者の比率の増大といった雇用構造に派生する要因よりも、新規組織化の停滞という要因の方が、組織率低下の説明としては重要であるという点である。そしてこの新規組織化を阻む原因がどこにあるのかという重要な問いが抽出される。この

問いは4章以降で検討される。

この第3章は研究蓄積の全体を見通しており解りやすいが、理論的な整理という点では多少不満が残る。例えば日本の場合、組織率が大型企业ほど高くなっている点に、もっと分析の焦点が当てられてよかったのではないか。労働組合の維持・運営に必要とされる固定費が、中小企業の場合高くなること、そして賃金の引き上げ効果が生まれるためには、一定以上の利潤が確保されなければならないこと、あるいは第三次産業のウエイトの増大は、事業所規模の小さな企業の増加となり、組合の一人当たり固定費用が高くなることを意味する。組織率の低下を推論する場合、企業規模・事業所規模という変数を媒介とする論理の組み立て方が必要だったのではなかろうか。

ただしこの規模の効果は、次の第4章(J. B. Rebitzer との共著)の実証分析では推計されている。この第4章は、独自の労働者個人調査から得られたマイクロデータに基いた実証分析であり、本書の中でも力のこもった章のひとつである。確かに「民間部門における組合加入確率の規定要因」の分析では、企業規模の自然対数がきわめて有意に効いている。しかしなぜ「規模」が重要なのかについてディスカッションがもっとあってよかった。同じ第4章の「労働組合の賃金効果」の推計にも企業規模の自然対数が登場するが、これは組合賃金プレミアムへの効果であって、業種・職種などの影響と規模の効果が識別できるような推定にはなっていない。

いずれにせよ、規模の問題が著者の関心の中で大きなウエイトを占めなかった点は惜しまれる。同様な問題は、組合員の福利厚生への不満足度の計測にも認められる(表4-5)。ここでも、企業規模(の自然対数)の増大が労働者の福利厚生に対する不満足度を低下させる(つまり満足度を上昇させる)という結果が予想通り得られているのだが、男性の場合「組合加入ダミー」が効かないという点を考慮すると、これは単に規模が大ききところでは、労働者の福利厚生に対する不満が小さいということ以上の意味を持つのかを議論してほしかった。企業規模は単なる福利厚生レベルを示す代理変数にすぎないとも考えられるからである。

第4章では、賃金と福利厚生とを引き上げる労働組合の効果はほとんど観察されないという重要な結果が報告されている。このことは、日本では使用者にとって組合はさして迷惑な存在ではないと考えら

れているのか、組合に未加入の労働者にとっては「組合はたいした力になっていない」と映るのか、あるいは双方の可能性を含意しているのか、より立ち入った議論が聞きたかった。発言の効果も確認できないとなると、日本の労働組合の経済効果はきわめて小さいということになる。

第5章は日本の「組合員の組合離れ」についての実証分析である。組合離れという現象は、一般には労働者の価値観・行動様式の変化として説明されてきた。より具体的には、生活満足度の上昇と、それに伴う仕事を中心とした人間関係の回避とも要約できよう。著者の分析は、首都圏に居住する労働者の意識調査の個票を用いている。組合を経由した既存の組合員アンケート調査ではない点が興味深い。

組合不参加度と組合退出希望がいかなる要因によって規定されているかを分析した部分も注目に値する。組合への参加機会に関する要因よりも、参加意欲に関連する要因の方が重要なこと、そして参加意欲の低さは、賃金などの基本的労働条件に対する組合の取組への評価が低いことに起因するという指摘は重要であろう。

ただしここでも、たとえば賃金問題への取り組みなどの独立変数と組合不参加度や退出希望といった従属変数との因果関係、言い換ええると前者の内生性への言及が少なく感じる。もちろんこれは統計的処理の問題というよりも、理論モデルの問題であるから、推定に先立っていかなるモデルを背後に想定したのか、それがどのような(断片的にしろ)情報に基づくのかをもう少し議論してもよかった。

第6章は、従来それほど蓄積がなかった無組合企業の労使関係の研究を批判的にサーベイし、発言機構の経済効果の分析がこれまで不十分であったことを指摘する。第7章では先行研究で明らかにされなかった点を探るために、独自のアンケート調査を行い、いくつかの重要な結果を得ている。組合の無い企業では経営側の労働者参加理念を反映して、集团的・個人的発言機構の制度が従属的に存在すること、そして発言の内容は労働条件の決定よりも経営戦略レベルの方が重視されていること、離職率の引き下げの効果は乏しいが、生産性の引き上げの効果は認められることなど、含みの多い命題が検証されている。

本書では、現下の労働組合が抱える困難な問題が、外的環境の変化によるというよりも、組合の内在的性格とその政策や行動に起因していることが、かな

り説得的に解明されている。つまり新規組織化の停滞にみられるように、未組織労働者の関心の低下と組織化努力の不足の結果だと言うのである。未組織労働者の組合への関心の低下は、もちろん、組合がもはや経済的機能を果たしていないというところから生まれている。

著者の集めた組合の経済的機能の低さを示すデータは、90年代の不況期を中心としている。これらのデータが80年代に調査されたものであればどういう結論になっていたであろうか。著者の言う、「外的環境の変化の結果というよりも」という表現は、雇用構造や産業構造の変化という意味以上の決定的要件を本来なら含んでいたはずである。それは戦後最悪最長の不況であり、その厳しい情勢の下で、賃上げよりも雇用を守ることにかなりのエネルギーを注がなければならなかった組合の事情があったのではないか。その点にも、議論が広げられていたらと感ずる。「解雇の問題」こそが最終的には組合の最大のアジェンダだと考えるなら、本書の延長線上に現れる著者の次の研究課題は自ずと明らかだと期待するのは評者だけではあるまい。

いずれにせよ、そのプレゼンテーションの巧みさ、実証のスマートさ、論理の明確さにおいて、本書は大変優れた研究のまとめとなっていることを最後に付けておきたい。

[猪木武徳]