

博士論文審査報告

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年。

1. 本論文の目的と構成

現代日本の労働組合は、困難な状況にある。1990年代初頭以降の長期不況下、賃金も雇用も組織も守りきれしていない。春闘賃上げ率は、2001年には2.01パーセントにまで低下し、かろうじて定期昇給部分を確保した。実質現金給与総額は、二年連続でマイナスを記録し、2000年の上昇は1.3パーセントにとどまった。毎年わずかずつながら増加してきた組合員数は、1994年の1,270万人をピークに反転し、2001年には1,120万人（1969年と同水準）にまで減少した。

これらの問題と本格的に取り組む研究は少ない。それどころか、労働組合・労使関係の研究は凋落の一途をたどっている。しかし、労働組合はなぜ後退したのか、労働組合不在の労使関係とはどのようなものなのか、そして日本の労使関係の将来はどうなるのかなど、解明を要する重要な課題がある。

本論文は、この問題意識のもとに、日本の労使関係の現状を、労働組合が組織された部門（ユニオン・セクター）と組織されていない部門（ノンユニオン・セクター）との比較分析によって明らかにしようとする。この目的を達成するため、労使関係当事者たち（すなわち、労働組合、使用者、そして労働者自身）の行動を実証分析するとともに、それらを律する制度的枠組みの機能を考察する。論文の構成は以下の通りである。

第1章 現代労使関係への新たな接近----分析枠組みの設定

第2章 日本の雇用システムと労使関係----文脈の再定義

第3章 労働組合組織率はなぜ低下したか----先行研究の批判的評価

第4章 労働組合の賃金効果と発言効果----実証分析

第5章 現代日本の労働組合と組合員の組合離れ----実証分析

第6章 無組合企業の労使関係----先行研究の批判的評価

第7章 無組合企業における発言機構、従業員参加、賃金決定----実証分析

2. 本論文の要旨

第1章 現代労使関係への新たな接近----分析枠組みの設定

本章で設営された分析視点は、以下の四点である。

(1) ハーシュマン、フリーマンによる退出・発言(exit-voice)モデルを日本の労使関係に適用する。ただし、退出先(外部労働市場)の性格が日米間では異なることに留意する。

(2) 発言の仕組みとしての労働組合、またはその代替的発言機構(無組合企業における労使協議制など)を考察の対象とする。

(3) 企業内の労使コミュニケーション問題を、トップ・マネジメントと一般従業員との間での情報の非対象性の緩和という観点から捉える。

(4) 経営者にとっては、労使コミュニケーションによって詳細な経営情報を入手した従業員が、その情報をテコに利益分配の増大や勢力拡大に利用するリスクがある。いかにこのリスクを回避するか、という経営課題を吟味する。

第2章 日本の雇用システムと労使関係---文脈の再定義

日本の労使関係がおかれた定型的事実(stylised facts)として、以下の三点を確認する。

(1) 大企業の男性正規従業員を主たる対象とする長期雇用慣行は、1990年代不況の中でも維持されているが、同時に雇用形態の多様化や人事制度の「成果主義」化によって伝統的な雇用関係に変化が生じつつある。

(2) 長期雇用慣行を基盤とする企業別組合制度の特徴は、分権的交渉と労使協議とに求められる。この結果、日本の労組は、市場環境の変化や技術革新に柔軟に対応してきたものの、新しい雇用形態の従業員や新設企業の従業員の組織化には成功していない。

(3) 分権的交渉を補完する役割を果たした春闘は、低成長下での交渉の非効率化と賃金決定における「成果主義」要素の増大によって、その重要度を低減させつつある。

第3章 労働組合組織率はなぜ低下したか---先行研究の批判的評価

組織率の低下を分析する先行研究には、(A)雇用構造の変化(女性従業員やパートタイマーの比率の増大など)を強調するタイプと(B)組織化過程の変化を重視するタイプとがある。前者(A)の分析によれば、雇用構造変化の影響は、意外と小さく、新規企業の組織化の停滞こそが重要であるとされる。また、後者(B)の研究によれば、新規組織化の失敗は、労組による組織化の努力が、無組合企業の従業員のみならず、パートなど有組合企業の未組織層に対しても不十分である事実に起因しているとされる。これらの先行研究は、総じて組織化過程にかかわる主体の分析に乏しい。特に、(1)使用者をして組織化に抵抗させる経済的要因の有無、(2)未組織労働者たちが組織化を支持する誘因の有無、などについて十分に解明されていない。ここに、次章の課題が生まれる。

第4章 労働組合の賃金効果と発言効果---実証分析

著者が独自に実施した質問票調査から得た個票データを分析して、(第3章で指摘した)先行研究の欠落部分を埋めようとする。得られた所見は以下の通りである。

(1) 日本の労組が組織化に成功していない原因は、新設企業の業種や職種とは関係がない。すなわち、その原因は雇用構造の変化ではない。

(2) 日本の労組の活動は、賃金や福利厚生水準を引き上げる効果が薄い。それゆえ、使用者が組合を忌避する理由は米国ほど強くないと言える。

(3) 組合活動による賃金プレミアムの欠如は、未組織労働者に対する労組の魅力を減

退させている。

(4) 労組には従業員が職場の不满を「発言」する能力を高めることが期待されるが、転職希望や職務満足度に関してはその効果を確認できない。

第5章 現代日本の労働組合と組合員の組合離れ----実証分析

この章では、労働組合員の「組合離れ」の原因が追求される。従来、この現象は、働く者の価値観とニーズとの多様化に起因するものと理解されてきた。けれども、個々のメンバーの組合不参加度と退出希望とを数量的に吟味すると、参加機会関連の変数ではなく、参加意欲関連の変数が重要な効果をもつことが判明した。しかも、参加意欲を規定するのは、賃金などの基本的な労働条件に対する労組の取り組みについての評価だとわかった。この結果は、労組離れに対して従来展開されてきた労組イメージの改善施策(「ユニオン・アイデンティティ運動」など)の有効性に疑問を投げるものである。

第6章 無組合企業の労使関係----先行研究の批判的評価

労組組織率が低下する一方で無組合企業の労使関係はどのような状況にあるかについて、既存の研究が提供する知見をまとめたのが本章である。それによれば、少なからぬ無組合企業に企業内発言機構(労使協議制または従業員組織)が見出され、発言型タイプの従業員組織には労働条件の決定に一定の影響がある。そこでは、春闘の形成する世間相場は賃金交渉の準拠枠組みとして機能している。けれども、先行研究では、発言機構の種類と制度的構造の観察とに重きがおかれ、その経済効果や要因分析が不十分である。

第7章 無組合企業における発言機構、従業員参加、賃金決定----実証分析

この章では、前章で確認された先行業績の欠点を補うため、著者が独自に実施した企業調査(質問票調査)から得た個票情報にもとづき、無組合企業における労使関係の現況を分析する。その結果によると、これらの企業では、従業員の不満や要望に関する情報は、主として業務ラインを通じて収集される。この機能を補完する制度として重層的に設置される、集団的あるいは個人的な「発言機構」は、経営者による従業員参加理念の受け入れを前提に、経営・人事戦略とのからみで導入されたものであり、労働条件の検討機能よりは経営戦略の策定機能のほうが重視されている。

労組、労使協議制、発言型従業員組織、親睦型従業員組織の四者は、その経済効果がこの順序で認められるものの、そのいずれにも離職率を低下させる力はない。ただし、労組と発言型従業員組織には、労働生産性を引き上げる効果が認められる。

最後に、通常、無組合企業の賃金は春闘の結果を参考にして決定される。このゆえに、発言機構のなかで労働条件をめぐって労使が話し合う場合にも、労使間の情報共有が利益配分と連動する危険が未然に防がれたのである。この事実こそが、発言機構の生産性向上効果とあいまって、無組合企業の経営者をして発言機構を受容させる要因である。

3. 本論文の評価

以上のように、本論文の含意は、現代日本の組織率の低下が外的環境ではなく、労組事態の機能不全にその原因があると主張するところにある。労組にも、無組合企業における従業員の「発言機構」にも、従業員らの離職を抑止する効果は認められないことから、それらは、退出・発言モデルとして有効に機能しているとは言えないのである。むしろ、日本で広く認められるのは、企業内発言機構を通じて企業が従業員のみが知り得る職場の局所的な情報を吸い上げ、それによってより有効な経営戦略を策定し、企業業績を改善させるメカニズムなのである。この発見と実証の意義は大きい。

綿密で丁寧な文献展望ののちに、それらの欠点を補う意味をこめて自らがデザインした実態調査を実施し、それを材料に独自の実証分析を実行する、というのが本論文における著者の研究方法である。政府統計など、既存の資料に依拠した研究が多いなかで、分析材料を自ら企画し、収集するという作業にあえて挑戦した著者の心意気と努力とは賞賛に値する。

現代労使関係の実態分析という観点からみると、本論文のとりわけユニークな貢献は、第4章と5章、7章の三つの章に見出される。このうち、第4と5章は、実証分析の結果、現代日本の労組の社会経済的な効力はきわめて限定されたものだという結論を導く。まず第4章の計量分析によれば、労組に従業員の離職を抑制する力は多少認められるものの、賃金や福祉を改善する効果はほとんど認められない。こうした労組の経済組織としての影響力の計量的な測定の試みは、日本では少ない上に、新しい独自のデータにもとづく分析の価値は大きい。

つぎに第5章では、同じく労組の影響力が吟味されるが、その視角は第4章とはいささか異なり、従業員の労組に対する評価がその中心に据えられる。というのも、労組の存在意義は職場での不満を解消できるかどうかにかかっているのだから、現代日本の労組の影響力いかに、そうした労組の機能を従業員自身がどのように判定するかにかかっているからである。この点を追求するためのデータは前章で用いられたものと同一であるが、あえて経済学者が不得手な意識調査の手法を採択して従業員たちの労組評価をじかに掘り起こそうとした著者の意欲とその成果とは高く評価されよう。また分析結果は、日本の労組が賃金を含む労働条件をめぐって、従業員らの不満に十分応えていないというものであるが、この発見を簡明直截に報告した著者の分析が労使関係の実務家たちに少なからぬ衝撃を与えたとしても不思議はない。

最後に第7章は、中小企業を多数包含する非製造業分野を中心に無組合企業の実態を明らかにした点が斬新である。これらの企業では、労組の不在にもかかわらず、企業内発言機構の役目を果たすメカニズム、たとえば労使協議制が機能している場合が多い。このメカニズムには、従業員たちの不満を解消するだけでなく、経営の改善に貢献する局所情報（職場の実態を明らかにする情報）を提供するという、経営戦略上のメリットがある。

無組合企業における発言機構の働きを計量的に評価するにあたって、著者は、ダミー変数を導入しそれらの統計的有意性を組み合わせて解釈するという手法を試みており、方法論的な工夫がみられる。

以上のさまざまな貢献にもかかわらず、本論文には改善されるべき課題もある。そのひとつとして、本論文で検討の対象とされなかった重要な論点に、「発言」システム自体の効率性の問題がある。すなわち、「発言」システムの有効性は、従業員の抱える不満の情報を「発言」機構がいかに的確に伝達できるかにかかっている。社会経済環境の変化にもかかわらず機構の制度的修正や保全が十分にはかられていない場合には、システムの形骸化や対応のマナーリズムが発生し、多量の不満情報が未処理のまま終わることもあり得よう。その場合には、システムに対する支持率が低下するのは当然であるから、システムの効率性についての分析も必要である。

他方、働く人びとの構成が変化したために、一種の構造変化が発生している可能性もある。たとえば、従業員数に占めるホワイトカラーの比率が拡大し、さらにホワイトカラーの仕事内容が多様化した結果、従業員相互の利害が相反して、意見の集約が困難になってきているという事情がある。「発言」のメカニズムは健全でも、その機能は不十分になっている可能性がある。もしそうだとすれば、本論文でダミー変数として扱われている事柄についても、その内容をもっと掘り下げて検討する必要があることになる。

やや技術的だが重要な論点としては、労組は、労働時間の短縮に一定の影響をもっている可能性がある。実際、時間給を被説明変数とした野田智彦氏による分析（『経済研究』第49巻4号、1998年、所載）は、労組が賃金に対して有意に正の効果をもつことを示している。これは本書の執筆後に提起された新しい問題であるといえる。

しかしながら、これらの諸点は、本論文のユニークな貢献とその意義とを消し去るものではまったくない。著者による先行業績の展望は、そのカヴァレッジ、論点整理、残された課題の指摘等においてきわめて適切である。さらに、先行業績の展望に支えられ、明確な問題意識の上にならって実証分析に臨む本論文のスタンスは、労使関係研究の手堅い進展をもたらすものであって、高く評価される。

これを要するに、本論文は、著者の研究者としての力量を十分に示した研究業績である。それゆえ審査委員一同は、本論文を題材とする面接審査の結果をも勘案し、都留 康氏に一橋大学博士（経済学）の学位を授与することが適当であると判断する。

2002年12月11日

審査員

大橋 勇雄

尾高 煌之助

中馬 宏之