

学位申請論文要旨

『労使関係のノンユニオン化 ミクロ的・制度的分析』(都留 康)

1. 本論文の課題

1.1 背景

日本の労働組合と労使関係は、きわめて困難な状況に置かれている。1990年代初頭以降の長期不況の中で、賃金も雇用も組織も守れないでいる。いくつかの統計数字により例示してみよう。第1に、春季賃上げ率は2001年に2.01%にまで低下し、かろうじて定期昇給部分を確保するにとどまった。また、実質現金給与総額も2年連続のマイナスを経て、2000年には1.3%の伸びに低迷した。第2に、2001年に完全失業率が史上初めて年平均で5%を超え、完全失業者は340万人に達した。これは、同年の製造業部門全体の労働組合員数に匹敵する。第3に、毎年わずかずつ増えてきた労働組合員数も、1994年に1,270万人のピークを打った後に反転し、2001年には1,120万人へと減少した。これは32年前の1969年とほぼ同一の水準である。

労働組合と労使関係をめぐる状況は深刻であるにもかかわらず、労働組合・労使関係研究は凋落の一途をたどり、今日に至っている。戦後日本の労働組合・労使関係研究の歴史を振り返るとき、その言が誇張でないことがわかるであろう。戦後改革の中で民主化の基礎を探るべく企業別組合という日本独自の組織形態を見出した大河内編(1956)『労働組合の生成と組織』、企業別組合が職場レベルでいかなる活動を行っているのかを解明した大河内・氏原・藤田(1959)『労働組合の構造と機能』、春闘の展開を受けて、産業レベルでの賃金交渉を製品市場での競争条件に注目しつつ分析した小池(1962)『日本の賃金交渉』ならびに大河内編(1965)『産業別賃金決定の機構』などの著作が次々と生み出された。

これらの研究は、たんにその内容において優れているのみならず、同時代の政策形成や労働組合の活動内容にも少なからぬ影響力をもったといえる。だが、今日、労働組合・労使関係研究は低調である。このようにみえてくると、労働組合・労使関係研究は、分析対象としての労働組合の発展とともに興隆し、その衰退とともに退潮したといえるのかもしれない。

もちろん、労働組合・労使関係をめぐって、わが国でも優れた先行研究は数多く存在する。本論文でもそれらの研究に多くのことを学んでいる。また、アメリカをはじめとする欧米諸国では、労働組合は日本以上に深刻な状況にあるが、それがかえって労使関係研究を刺激したかにみえる。けれども、わが国では、労働組合はなぜ後退したか、労働組合のない労使関係とはどのようなものか、そして労使関係は今後いかなる姿を呈するのか、こうした重要な問題に対し、欧米の研究水準をも踏まえて体系だった解答を与えた研究は、少ないのである。

1.2 課題

本論文の課題は、Freeman and Medoff (1984) What Do Unions Do?以降の退出・発言モデルの展開と、より最近の従業員代表制の経済分析の成果とを踏まえながら、日本の労使関係の現状を、労働組合の組織された部門（ユニオン・セクター）と労働組合の組織されていない部門（ノンユニオン・セクター）との比較分析を通じて明らかにすることにある。つまり、労働組合を無組合企業という鏡に写し出すことにより、また逆に、無組合企業を労働組合の姿に照らすことにより、その特徴を浮き彫りにする。これがこの論文の目論見である。また、分析に際しては、労使関係の当事主体（労働組合・使用者・労働者個人）の行動（ビヘイビア）とそれを律する制度的枠組みを重視し、主体の意識や行動を捉えたミクロ統計データを使用するという方法を採用する。本論文に「ミクロ的・制度的分析」という副題が添えられているのは、こうした方法的特徴を反映している。本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. 各章の要約

第1章「現代労使関係への新たな接近 分析枠組みの設定」では、ハーシュマンやフリーマン・メドフによる退出・発言モデル以降の労使関係研究の蓄積を踏まえ、本論文全体の分析枠組みを設定している。本論文を貫く分析視点は、以下の4つである。まず第1に、本論文では、退出・発言モデルを日本の労使関係に適用する。しかし、その場合でも、退出（外部労働市場）の性格がアメリカとは異なることに留意する。第2に、労働組合組織率低下という現状のもとでは、発言機構を労働組合に限定することなく、無組合企業における代替的発言機構（労使協議制など）を考察対象とする。第3に、近年における従業員代表制の経済分析の成果を前提とすると、企業内の労使コミュニケーションをトップ・マネジメントと一般従業員との間での情報の非対称性の緩和という観点から捉える必要がある。第4に、労使コミュニケーションを通じて詳細な経営情報に接した労働者がその情報をパイの分配やインフルエンス活動のために使うリスクをどう回避するかという点を検証する。これが本論文の分析視点である。

第2章「日本の雇用システムと労使関係 文脈の再定義」では、以上で述べた視点から日本の労使関係を分析するに先だって、把握しておくべき定型的

事実を確認している。まず第1に、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年代不況の中でも基本的には維持されている。けれども、その一方で、雇用形態の多様化が進み、人事制度の成果主義化により、年功賃金はその性格を変えつつある。第2に、企業別組合という日本独自の組織形態が、この長期雇用慣行をベースに成立してきた。それは、分権的交渉と労使協議によって特徴づけられる。企業別組合は、企業を組織単位とするため、市場環境の変化や技術革新に柔軟に対応してきた。しかし、新たな雇用形態の労働者や新設企業を組織化することができず、その存在範囲を徐々に狭めてきた（労働組合の組織率低下）。第3に、企業別組合による分権的交渉を補完するものとして、春闘が発展した。だが、近年、春闘のコストに比したベネフィットの減少や賃金の成果主義化により、一般組合員レベルでの春闘の重要度は低下している。以上が日本の労使関係が置かれた文脈と現状である。

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」では、労働組合の組織率低下の規定要因を析出している。先行研究を吟味すると、労働組合の組織率低下をめぐる、雇用構造の変化を重視する分析と組織化プロセス内部の変化を重視する分析とに大別される。前者の構造的分析は、女性労働者やパートタイム労働者の比率の増大がどの程度組織率低下に作用しているのかを明らかにしている。その結果、通念とは異なって、雇用構造の変化が組織率低下を説明する割合はそれほど高くなく、新規組織化の停滞という要因がより重要であることが明らかとされている。後者の組織化プロセス分析は、なぜ新規組織化が停滞したのかの解明を試みている。その結果、労働組合の組織化努力が、無組合企業についても、有組合企業の未組織層についても不十分であることが確認されている。だが、先行研究では、組織化プロセスの重要な2つの主体に関する分析が乏しい。すなわち、使用者が組合結成に対して抵抗する経済的誘因があるのか否か、また未組織労働者が自分の職場での組織化をどの程度支持するのかに関する分析が不十分である。ここに次章で解明すべき課題が設定される。

第4章「労働組合の賃金効果と発言効果 実証分析」では、先行研究の欠落部分を埋めるために、著者が独自に実施した労働者個人を対象とする質問紙調査から得た個票データに基づいて、実証分析を行っている。その結果は以下の通りである。まず第1に、組合加入確率の決定関数の推定によれば、日本の労働組合は、新設企業の組織化に成功していない。そして、その原因は、新設企業の属する業種や抱える職種には無関係であって、その意味で雇用構造の変化は新規組織化の停滞を説明しない。第2に、賃金関数等の推定によれば、賃金や福利厚生の水準を引き上げる労働組合の効果は、日本ではほとんど観察されない。このことは、アメリカとは対照的に、日本では使用者に組合を忌避するインセンティブが乏しいことを意味する。けれども第3に、そうした組合賃金プレミアムの欠如は、組合が賃金やその他の労働条件を改善する程度に応じて組合に関心を抱く未組織労働者に対し、組合の魅力を減じるものであることをも含意する。第4に、労働組合は、職場で不満を発言する能力を高めている

が、転職希望や職務満足度のレベルでは、その発言の効果が確認できない。つまり、労働組合の基本的機能である賃金効果と発言効果の双方において、日本の労働組合の効果を見出しがたいというのが本章の結論である。

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」では、すでに組合に入っている人々、つまり組合員の「組合離れ」の原因を分析している。従来、組合離れという現象は、労働者の価値観とニーズの多様化に対して組合の対応が不十分であるために起こったものと理解されてきた。しかしながら、組合不参加度と組合退出希望という個人の態度の規定要因を数量的に分析すると、組合への参加機会に関連する変数よりも、組合への参加意欲に関連する変数のほうが重要な効果をもつことが判明した。そして、参加意欲に関連する要因のうち、賃金などの基本的労働条件に対する組合の取り組みの低評価が低参加に直結しているという分析結果が得られた。この結果は、組合離れへの対策として日本の労働組合が展開してきた「ユニオン・アイデンティティ運動」(組合のイメージを改善する施策)の有効性に対し疑問を投げかけるものである。

第6章「無組合企業の労使関係 先行研究の批判的評価」では、労働組合組織率低下の背後で展開する無組合企業の労使関係に関して、既存研究から得られる知見をまとめている。まず、企業内発言機構に関しては、無組合企業の少なからぬ部分に、労使協議制または(および)従業員組織があり、後者は労働条件をめぐって経営側と話し合う発言型従業員組織というタイプと、そうした話し合いを行わない親睦型従業員組織というタイプとに分かれる。次に、従業員の経営参加に関しては、有組合企業の分厚い研究蓄積と対比して、無組合企業の研究は手薄であって、断定的なことはいえない。さらに、労働条件の決定については、発言型従業員組織が一定の役割を演じているが、同時に賃金交渉の準拠枠組み(春闘の世間相場)の存在も重要である。しかしながら、先行研究では、発言機構のタイポロジーとその内部構造の観察に力が注がれ、発言機構の経済効果の分析が不十分である。また、労働条件決定に際して世間相場や準拠枠組みへの関連がなぜ生まれるのか、何を意味するのかの考察が十分ではない。以上が先行研究の問題点である。

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」では、以上の先行研究の未解明点を明らかにするために、著者が独自に実施した企業を対象とする質問紙調査から得た個票データに基づいて実証分析を行っている。その結果は以下の通りである。第1に、無組合企業では、業務上のラインを通じた従業員の不満や要望の把握が主であるけれども、それを補完するものとして、集団的ならびに個人的発言機構の諸制度が重層的に配置されている。また、そうした発言機構の導入は、企業規模などの属性と並んで、採用される経営戦略ないしは人事戦略との関連がみられる。第2に、そうした発言機構の制度化の背後には、経営側による従業員参加理念の受容がある。参加のレベルとしては、労働条件決定レベルよりも経営戦略策定レベルのほうが、より重視されている。第3に、労働組合、労使協議制、発言型従業員組織、親睦型従業員組織の四者を比較すると、発言機構の経済効果としては、労働

組合の場合には、ほとんどすべての事項に関して従業員の発言を促進しているのに対し、従業員組織や労使協議制の場合には、発言を促す領域が相対的に限定されている。だが、労働組合でもその他のいずれの制度でも、離職率を引き下げるという効果は認められない。その一方で、組合と発言型従業員組織の場合には、生産性を引き上げる効果が認められる。第4に、無組合企業の賃金決定は、多くの場合、春闘の賃金決定に事後的に、その交渉結果を参考にしつつ行われる。この慣行が、発言機構を通じて労使間の話し合いが行われる場合でも、その焦点を賃金から離れさせる方向に作用している。これにより、労使間の情報共有がパイの分配に連動する危険性を低下させることができる。これが、発言機構の生産性上昇効果と並んで、経営者をして発言機構を受容させている経済的根拠となっていると解釈可能である。

3. 本論文の結論と含意

以上が各章で展開されている議論の要約である。日本の労働組合・労使関係の現状に関して、本論文で得られた主要な結論と含意をまとめると以下のようになる。

まず第1に、労働組合が現在抱えている困難は、労働市場や雇用構造などの外的環境変化の結果というよりも、むしろ労働組合の政策や行動そのものの経済的帰結であるということである。労働組合組織率の低下は、その一部分は、たしかに雇用形態の多様化など構造的要因のなせるわざである。だが、その大部分は、新規組織化の停滞のために生じている(第3章)。そして、この新規組織化の停滞は、労働組合の賃金効果や発言効果の不在を目の当たりにした未組織労働者による組合への関心の低下と、労働組合の組織化努力の不足との結果といえる(第4章)。これとパラレルな現象は、組合内部での組合員の組合離れである。これも、基本的労働条件事項への組合の取り組みに対する組合員の低評価から生じている(第5章)。つまり、日本の労働組合の抱える困難は、その経済的機能の不全に由来する本質的な問題なのである。

問題がこのように本質的なものである以上、その解決策も根本的なものにならないをえない。労働組合は、労働条件事項をめぐる交渉や発言を通じ、自らの存在意義を組合員と未組織労働者に顕示できなければならない。もちろん、政治的レベルでの政策制度要求や、産業政策活動などの意義を否定すべきではないが、労働条件事項をめぐる交渉や発言という基本的機能の重要性をけっして軽視することはできない。

第2に、無組合企業では、集团的ならびに個人的発言機構が重層的に導入されている。また、従業員参加の理念も肯定されている(第6～7章)。けれども、これは、必ずしも自社の従業員の労働条件の改善のためとはいえない。実際、本論文の分析結果では、労働組合もその他の発言機構も、従業員の発言を促してはいるが、離職抑制効果をほとんどもっていない(第7章)。つまり、日本では、フリーマン・メドフがアメリカ労働市場に関して見出した退出・発言モデ

ルが、そのままの形では成立していないのである。むしろ、日本で成立しているのは、企業内発言機構を整備し、従業員のみが知りうる局所的情報を吸い上げて、より有効な経営戦略を策定し、もって企業業績の改善を図るというメカニズムであると考えられる。

もちろん、このメカニズムが持続しうるためには、従業員のみが知りうる職場情報を吸い上げた経営者が、その情報を労働者に不利に使用する機会主義的行動をとらないという保障が必要である。さもなければ、従業員たちは、正確な情報をけっして提供しないであろう。このためには、たとえばオープン・ブック・マネジメント（ガラス張りの経営）や労働者への権限委譲などの施策が必要となる。けれども、日本の無組合企業では、そうした施策を採るものはまだまだ少数派である。労働組合のない企業経営を行っている（あるいは行おうとする）使用者は、こうしたインセンティブ問題への自覚が必要となる。

第3に、そうした無組合企業における企業内発言機構が有効に機能するためには、春闘を通じた労働組合による賃金決定と相場形成により、発言効果から賃金効果が明確に分離されていることが前提条件となる（第7章）。これによって、労使コミュニケーションを通じて開示される詳細な経営情報が従業員によるインフルエンシ活動に使われて、パイの分配に連動する危険を回避することができる。

しかしながら、こうしたシステムは、春闘の機能低下に応じて不安定化する可能性がある。なぜなら、春闘の相場形成機能が低下すると、何が世間相場なのか不明瞭となり、その結果、無組合企業においてパイの増大とパイの分配とを明確に分離することが困難となるからである。第1章で述べたように、ヨーロッパ諸国の従業員代表制は、経営協議会の権利・義務の明確な法規定と、経営協議会・労働組合間の明瞭な役割分担関係とによって、この問題を巧妙に回避してきたとみることができる。今後、日本において、春闘を通ずる賃金交渉機構が形骸化するもとの、「労使委員会」方式（99年労働基準法改正時に採られた方式）などのような従業員代表制の拡張が政策的に構想される場合、パイの増大とパイの分配との分離をどう果たすかという課題があらためて浮上することになる。