

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 6 年 5 月 1 日現在

機関番号：32683

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2020～2023

課題番号：20K01641

研究課題名（和文）労使コミュニケーションが人事制度改革の実施・成果に与える影響

研究課題名（英文）Effects of Labor-Management Communication on the Implementation and Outcome of Personnel System Reforms

研究代表者

齋藤 隆志（Saito, Takashi）

明治学院大学・経済学部・教授

研究者番号：60437283

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,100,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、労働組合員の意識調査データを用いて、労働組合活動が活発な企業において、正社員男女間の男女格差意識が小さくなること、組合活動の中でも男女格差の縮小を目指すような内容のものが活発である場合は、実際の男女間賃金格差が小さくなることを示した。また、同じデータを用いて、労働組合ごとに計算された組合活動レベルに対する組合員の評価の平均値が高いほど、組合員個人のウェルビーイングが高くなることが示された。さらに、そもそも労働組合が存在する企業においては、そうでない企業と比べて30歳正社員総合職の賃金格差が小さくなることや、生産性が高くなることが、内生性を考慮した上で示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究で得られた結果は、労働組合活動が実際の企業の人事制度・賃金制度に影響を及ぼしている可能性を示すものである。また、従業員のウェルビーイングや企業の生産性を向上させていることも示唆している。以上のことから、我が国において労働組合などを通じた労使コミュニケーションを強化させることが、従業員にとって望ましい賃金制度や人事制度の導入につながる可能性があること、生産性等の企業業績にまで好影響を及ぼしうることがわかった。労働組合のプレゼンスが低下するなか、組合そのものや組合活動の存在意義を考えるうえで、重要な結果といえる。

研究成果の概要（英文）：Using data from a survey of labor union members' attitudes, this study showed that awareness of the gender gap between male and female regular employees is smaller in companies with more active labor union activities, and that the actual wage difference between male and female is smaller when union activities are active that are designed to reduce the gender gap. Using the same data, the study also showed that the higher the average of union members' evaluations of the level of union activity calculated for each labor union, the higher the individual members' wellbeing. Furthermore, it showed that the wage gap among 30-year-old full-time career-track employees is smaller in firms where a labor union exists than in firms without such a union, and productivity is higher, after taking endogeneity of the labor union existence into account.

研究分野：労働経済学、企業経済学

キーワード：労働組合 賃金格差 労使コミュニケーション 生産性 人事制度 雇用慣行 労使協議制 企業業績

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

様式 C - 19、F - 19 - 1 (共通)

1. 研究開始当初の背景

1990年代半ば以降日本企業においては、非正規労働者の劇的な増加や成果主義賃金制度の導入など、人事制度や雇用慣行が大きく変わった。これは外的な経済要因、すなわち長期不況や少子高齢化などを原因とした日本のマクロ経済的パフォーマンスに対する悲観的な予測、新興国企業の台頭による競争の激化、金融市場のグローバル化による株主重視型コーポレート・ガバナンスへの変容によってもたらされた。こうした改革は、一部の労働者には大きなチャンスをもたらしたものの、多くの労働者にとっては雇用や収入の不安定化をもたらすこととなった。

個々の労働者は株主や経営者と比較して立場が弱いと見られるため、集団や組織を形成して対等な立場での労使コミュニケーションを通じて、自らの主張を行う。我が国の労使コミュニケーションは、企業別組合と労使協議制がその重要な回路となっていた。労働者側が主張を行うといっても、諸外国のように必ずしも企業経営者に対する戦闘的な態度を意味するのではなく、労働者は新技術を受け入れ、QCプログラムを通じて改善提案をするという柔軟な働き方によって職場に参加し、その結果生産性が向上した場合に発生する利益の分け前を高賃金の形で受け取ることが労働組合の存在意義であった。また労使協議制も、従業員と経営者が協調的な雰囲気の中で情報交換し、労働条件について合意に達するための仕組みであり、団体交渉を行う労働組合と並行もしくはそれに代わるものとして設置された。労働者にとって不利になるような人事制度や雇用慣行が導入される場合も、こうした仕組みを活用して労働者側が一定の影響力を及ぼすことは可能であろう。

ところが、他の先進諸国と同様、我が国でも労働組合のプレゼンスは低下の一途をたどっていた。厚生労働省「労働組合基礎調査」およびその前身となる各調査からは、労働組合の推定組織率が戦後の1949年に55.8%でピークとなって以来、今日に至るまでほぼ前年割れを繰り返しており、2017年には過去最低の17.1%に落ち込んでいるという状況であった。このような状況下において、上述した人事制度や雇用慣行の変化や改革について、労働組合や労使協議制を通じた労使コミュニケーションは、どのような役割を果たしたかを分析することは重要だと考えた。

2. 研究の目的

本研究の主な目的は、労働組合が既に存在している企業間において、労使コミュニケーションのあり方の違いが、人事制度改革に影響を及ぼしているかどうか、さらには改革の成果の違いを発生させているかどうかについて、労働組合への聞き取り調査ならびに企業データ・従業員データを接合したデータセットを用いた実証分析を組み合わせたインサイダー・エコノメトリクスにより検証することであった。この目的と並行して、そもそも労働組合が存在することによって、賃金制度や人事制度が異なるのかどうか、また労働組合の存在によって企業の生産性が異なるのかどうかについても、実証分析によって検討することを目指した。

3. 研究の方法

については、企業内の労使コミュニケーションのあり方として労働組合活動の活発さをとりあげ、これが人事制度・賃金制度の中でも特に正社員の男女間賃金格差にどのような影響を与えているかを検証する分析を行った。使用したデータは、公益社団法人国際経済労働研究所による労働組合員の意識調査(組合員総合意識調査「ON・I・ON2」)で、個票データを企業ごとに集計して企業単位のデータに直して使用した。本調査には労働組合員の組合活動状況に関する質問が含まれているので、これを企業ごとに集計して、説明変数として用いている。さらに性別・年齢・学歴・職種・年収、残業時間等の情報も含まれているため、これらから人事制度の在り方が反映された男女間賃金格差を企業ごとに算出することができ、被説明変数として使用したほか、男女間賃金格差に影響を与えると考えられる男女間の属性の違い(職種など)や働き方(残業時間など)の違いに関するものを統制変数として使用した。に関しては、今回の研究期間では、人事制度改革から改革の成果の違いへの影響に関する分析にまでは至らなかったものの、労働組合活動の活発さが、従業員のウェルビーイングに与える影響の分析を行うことで、の前段階の研究までを実施した。

は共同研究で、東洋経済「CSR企業総覧」データと日経NEEDS「Financial QUEST」データを用いて、30歳総合職正社員の賃金格差(a.最高賃金・b.平均賃金・c.最低賃金から、aとc、aとb、bとcの格差の3種類を算出)を被説明変数とし、労働組合有無のほか、企業統治変数として株主構成の変数を使用したパネルデータ分析(ハイブリッドモデル)を行った。も共同研究で、経済産業省「企業活動基本調査」パネルデータを用いて、まず生産関数を推定して残差を取り出し、次にこの残差を企業ごとに期間平均をとったものを被説明変数、労働組合有無を主要説明変数としたクロスセクション回帰を推定した。はいずれも、労働組合有無変数の内生性を取り除くため、内生的トリートメント効果モデルを用いた推定をあわせて実施した。

4. 研究成果

について得られた結果は以下のとおりである。まず、男女とも職場における男女共同参画を推進するための職場制度に、自ら積極的に関与したい組合員の比率が高い組合ほど、さらにそうした制度の実現のために組合を通して関与したい組合員の比率が高い組合ほど、男女間の賃金格差が小さいという結果を得た。さらに、係数推定値の男女比較から、男性の関与意思がむしろ重要であることが示唆された。一方で、活動内容を限定しない一般的な組合活動の活発さは、主観的な男女格差意識を小さくするものの、客観的な男女格差指標である賃金格差には有意な影響を与えないことが示された。これらの結果は、職場における男女間の格差について、内容にかかわらず一般的に組合活動が活発な組織においては、主観的な格差意識を小さくすることには寄与するものの、賃金格差のように実際の男女格差を縮小するためには、男女格差の縮小を目指す活動内容が求められることを意味している。

は上述の通り、本来の目的達成に至る手前の段階の研究であるが、結果としては労働組合ごとに計算された組合活動レベルに対する組合員の評価の平均値が高いほど、組合員個人のウェルビーイングが高くなることが示された。この結果は、組合活動レベルへの個人評価と、性別や年齢などの組合員の個人属性、さらに業種や調査年次をコントロールした式から得られたものであり、さらに組合員個人の労働組合への関心の高低を問わず得られるものであった。以上から、労働組合の存在する企業において、組合活動が活発に行われていることが、そもそも組合員自身のウェルビーイングに良い影響を与えているのかという問いに対して、肯定的な答えを与えるものと評価できる。労働組合の影響力が低下し、労働者の企業に対する相対的な交渉力が弱体化していると言われる現状ではあるが、組合員の活動レベルを引き上げたり、ひいては未組織企業に組合を広げていったりすることによって、労働者のウェルビーイングを高めていくことにつながることも十分可能であることが示唆される。

に関しては、3つの賃金格差変数のどれを被説明変数として用いても、ほぼ一貫して労働組合が賃金格差を縮小する効果を持つことがわかった。なおハイブリッドモデルを用いた場合、近年になるにつれて労働組合の賃金格差縮小効果が低下するという傾向がみられたものの、内生的トリートメントモデルでサンプル期間を分割して推定した結果では、むしろ後半期間においてその効果がわずかに大きいことが示されている。企業統治との関連では、外国法人持株比率が低い企業において、労働組合の賃金格差縮小効果が概ね強まることから、この効果について外国法人株主と労働組合とでは代替的な効果を持っていること、反対に金融法人持株比率の高い企業においては、労働組合の賃金格差縮小効果は概ね強まることから、この効果について外国法人株主と労働組合とでは補完的な効果を持っていることがわかった。また に関しては、分析の結果、労働組合の存在が企業の生産性を高めることがわかった。生産関数として固定効果モデル、システム GMM モデル、コントロール関数モデルを使用し、ほぼ一貫して上記の結果を得ている。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計6件（うち査読付論文 2件/うち国際共著 1件/うちオープンアクセス 4件）

1. 著者名 齋藤隆志	4. 巻 第60巻第11号
2. 論文標題 ワーク・ライフ・バランスと生産性・企業業績 先進国の実証分析から分かっていること	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 証券アナリストジャーナル	6. 最初と最後の頁 13-23
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 齋藤隆志	4. 巻 第39号
2. 論文標題 労働組合が従業員のウェルビーイングに与える影響	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 明治学院大学産業経済研究所年報	6. 最初と最後の頁 1-15
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 齋藤隆志・野田知彦	4. 巻 79
2. 論文標題 労使コミュニケーションは成果主義の導入効果を高めるか？	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 日本経済研究	6. 最初と最後の頁 pp.79-92
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 Vaszkun, B. and T. Saito	4. 巻 17
2. 論文標題 Confucius - a Chinese thinker still present in Japan's business practices	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 European Journal of International Management	6. 最初と最後の頁 pp.414-440
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1504/EJIM.2022.120716	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する

1. 著者名 Takashi Saito, Tsukasa Matsuura, Hisashi Okamoto	4. 巻 24-E-020
2. 論文標題 Labor Union Effects on Wage Dispersion: Evidence from panel data of Japanese listed companies	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 RIETI Discussion Paper	6. 最初と最後の頁 1-28
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 齋藤隆志	4. 巻 40
2. 論文標題 労働組合活動が組合員の男女格差に与える影響	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 明治学院大学産業経済研究所年報	6. 最初と最後の頁 1-12
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

[学会発表] 計2件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件)

1. 発表者名 齋藤隆志
2. 発表標題 The Effect of Labor Union on Wage Dispersion: Evidence from Panel Data of Japanese Listed Companies
3. 学会等名 日本応用経済学会秋季大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 齋藤隆志
2. 発表標題 Enterprise Unions and Productivity
3. 学会等名 Asian & Australasian Society of Labour Economics 2023 Conference (国際学会)
4. 発表年 2023年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------