

労働組合と非正規労働者

—— パートの比率に着目する ——

郭 雲 蔚

1 背景

日本において、1990年代以降の労働市場の柔軟化により、非正規労働者が急速に増えてきた。彼らは低賃金と社会保障の不備といった様々な問題を抱えている。他方、正規労働者も有利な立場にいる人と思われがちだが、長い勤務時間や確定しない勤務地といった働き方により、重い負担を抱えている。こうした問題に対して、働く人の利益のために活動する労働組合は非正規労働者と正規労働者が抱えている問題について、どのように取り組んでいるかという問題が生じる。本稿は、主に日本の労働組合に着目し、労働組合が非正規労働者の増加に対して、どのような反応を示すかを分析する。それによって、同じ企業で働く正規労働者と非正規労働者の関係に関する理解を深め、望ましい働き方の提案に寄与したいと考える。

日本における労働組合の歴史を振り返ると、明治維新以降の産業化に伴い、産業労働者の利益のために闘争する運動が現れ始め、1897年に結成された労働組合期成会が日本における労働組合運動の始まりと考えられている(菅野 2013)。それ以降、友愛会、産業報国会といった必ずしも抗争的な性格を持たない労働運動の組織が登場した。戦後、連合国軍最高司令官総司令部 (GHQ) による民主化運動の一環として、1945年12月に労働組合法が制定され、労働組合運動が奨励された。労働組合法が施行された後、労働組合が急増し、1946年4月末には8,530の組合が登録され、組合員数も300万人に達していた(菅野 2013)。

日本において、企業別組合の連合体が産業別組合になり、産業別組合がさらに全国組合にあたるナショナル・センターを構成する。1989年に結成された日本労働組合総連合会(連合)が現在最大のナショナル・センターであり、2016年時点において、51の構成組合を擁し、総組合員数が682万人になっている。連合に所属していない無所属の企業別組合および産業別組合も存在するが、全体として、企業別組合と産業別組合、ナショナル・センターがヒエラルキー構造の関係にあり、個人は直接的に産業別組合およびナショナル・センター

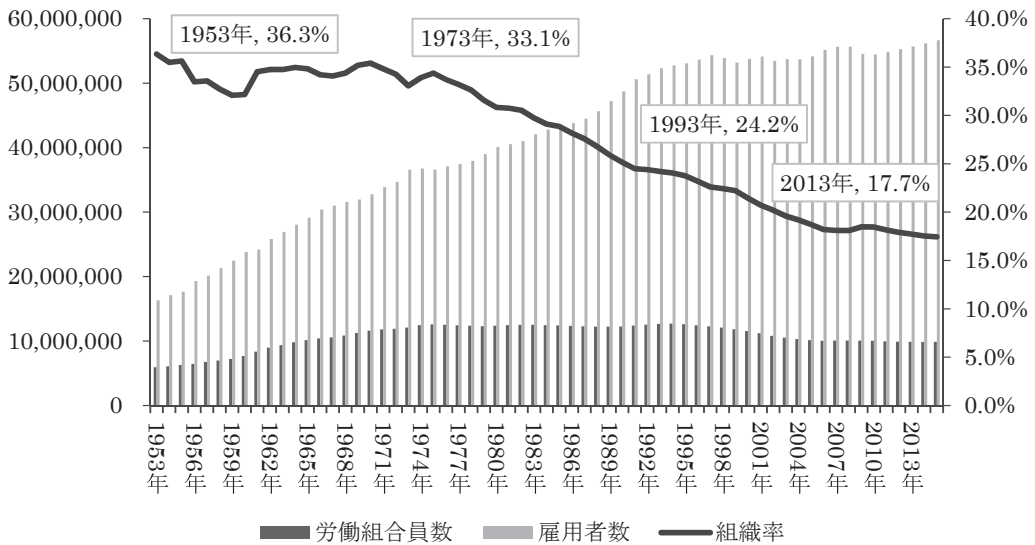


図1 日本における労働組合の組織率の年次変化

出所：厚生労働省による2016年『労使関係総合調査』の「第1表 労働組合種類別労働組員数、労働組員数及び推定組織率の推移」をもとに作成

に加入するのではなく、企業別労働組合への加入により、産業別労働組合およびナショナル・センターに統合される形になっている。なお、日本において企業別労働組合の不在および社内労働組合の御用組合化により、職場や雇用形態に関係なく、個人単位で加入できるコミュニティ・ユニオンも存在する。近年では、コミュニティ・ユニオンも非正規労働者の組織化において注目を浴びてきたが、まだ加入する人数が従来の労働組合に比べると少数であることにより、本稿では主に従来の労働組合に焦点を絞る。

上述したように、日本において労働組合には企業別労働組合、産業別組合およびナショナル・センターが同時に存在しているが、それにもかかわらず、他国と比較した場合、これらの上部団体の統制権限は弱く、意思決定や活動にあたって上部団体からの制約を受けることも少ない（厚生労働省労使関係担当参事官室 2002）。日本の憲法および労働組合法の認めている労働者の団結権・交渉権・行動権という労働三権を駆使できるのは企業別労働組合である。企業別労働組合が加入している上部組織の産業別労働組合およびナショナル・センターも、基本的に企業別労働組合の労働三権を制約することはできない。それでも、産業別労働組合は産業内部の情報収集、春闘の目標の設定、啓発活動を行う機能を有しており、実際に企業側と労使協約以外の形で産業内部の最低賃金の設定に関与することもある（川口 2014）。

ドイツにおいては、産業別労働組合が賃金・労働時間等の労働条件を集団として交渉を

行う一方、企業レベルにおいては事業所委員会を構築し、職場における意思決定に関与するとともに様々な調整を行う。フランスではドイツと共通するが、労働条件の交渉を担う集団と、企業別意思決定に関与する集団を区別しながら、その存在レベルが重なりあうことにより、両者には入り交じった部分が存在する（濱口 2013）。なお、ドイツおよびフランスが代表となる大陸ヨーロッパでは、労働組合が産業レベルに存在し、そのレベルで団結交渉を行い、労働協約を締結し、その産業にいる労働者に適用されるために、労働組合の組織率が低くても、労働協約の適用率は高くなる傾向にある。ヨーロッパ諸国では事業所委員会といった、労働組合とは別の従業員代表組織の設置が法律上義務付けられているが、それに対し、日本の法律の下では義務付けられていない。それによって、日本における労働組合が存在しない企業では、結果的に労働力販売者と労働力購買者の個別取引関係にならざるを得なかった（濱口 2013）。

日本では企業別組合が戦後長らく「遅れた存在」と見なされ、いち早く産業別組織への脱皮を図るべきだという主張もなされていた（岩崎 2013）。一方で、OECD から 1960 年代の日本の急速な経済成長を可能にしたものとして、終身雇用、年功賃金と並び、企業別組合が評価されたこともあった（OECD 1973）。しかしながら、図 1 が示すように、1953 年以降、雇用者数が毎年増加する一方で、労働組合員数は横ばいになっている。労働組合の組織率も戦後の高まりから徐々に減少し、2013 年時点では 17.7% になり、労働組合の影響力の低下が懸念されている。

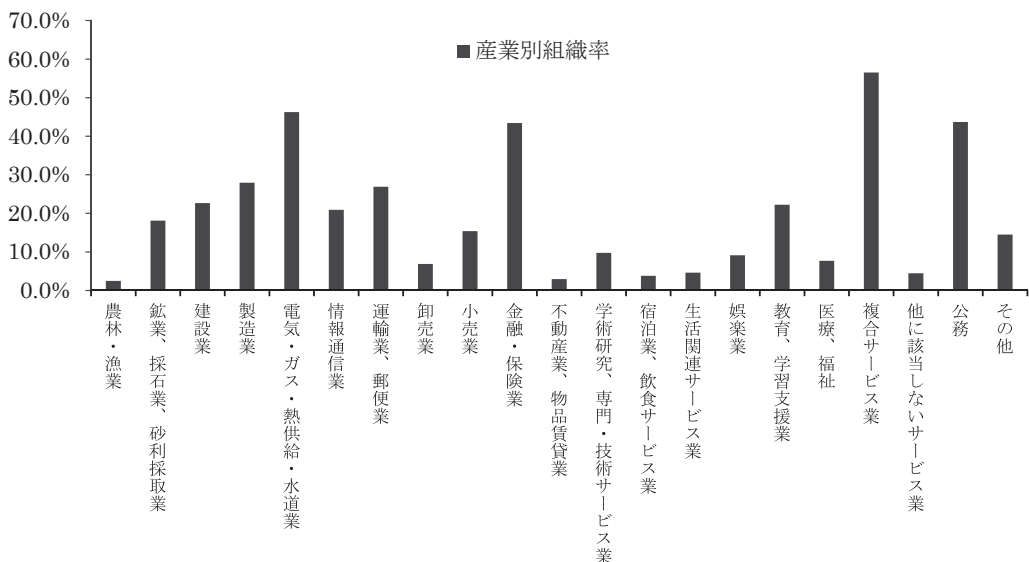


図 2 日本における労働組合の産業別・企業規模別労働組合の組織率

出所：2010 年厚生労働省『労使関係総合調査』と 2010 年 6 月分の総務省『労働力調査』をもとに作成

近年における労働組合の組織率の低下に加え、産業間の組織率の差異が大きく存在する。郵便局、共同組合を含む複合サービス業の組織率が57%で各産業の中では最も高く、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、公務の組織率も40%台という高い水準になっている。組織率が最も低いのは農業・漁業で、労働組合に参加する人はわずか2%しかない。その他、低い順に挙げると、不動産業・物品賃貸業（3%）、宿泊業・飲食サービス業（4%）、ほかに該当しないサービス業⁽¹⁾（4%）になる。

労働組合への参加について、労働組合が企業とユニオン・ショップ⁽²⁾協定を結んでいるので、一般的に個人が入社とともに労働組合に加入する形になっている。また、91.0%の労働組合は企業とチェック・オフ協定を結んでいるので（厚生労働省 2011a）、組合費は給料から直接に天引きされる。そして、企業から退職するときに自動的に労働組合から脱退する。

本稿では非正規労働者であるパートを取り上げ、日本における労働組合が事業所の労働者全体に占めるパートの比率に及ぼす影響を分析する。厚生労働省「非正規雇用の現状と課題」によれば、2015年時点において、非正規労働者として働く労働者は1,980万人に達し、労働者全体の37.5%を占めている。そのうちパートは1,366万人⁽³⁾であり、非正規労働者の69%を占めている（厚生労働省 2015）。すなわち、日本において、パートは有期社員、派遣社員、嘱託社員といったさまざまな非正規の雇用形態の中で、最も規模が大きいものである⁽⁴⁾。くわえて、パートは往々にしてサービス業に集中する傾向がある。パートが労働者全体に占める割合は、宿泊業・飲食サービス業で57.9%、卸売業・小売業で43.3%、生活関連サービス業・娯楽業で41.3%である（厚生労働省 2011b）。こうした非正規労働者の中で最も多くを占めるパートに関する分析は、労働組合と非正規労働者の関係を理解するのに非常に重要である。それと同時に、第三次産業であるサービス業の拡大がどういった問題をもたらしたかについても明らかにすることができると期待する。以下で

(1) ほかに分類されないサービス業とは廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、職業紹介・労働者派遣業、事業関連等サービス業、外国公務を指す。

(2) 原則的なユニオン・ショップ制ではなく、いわゆる「日本型ユニオン・ショップ方式」である。オーソドックスなユニオン・ショップ制は個人が企業と雇用契約を結ぶ際に一括して労働組合にも加入し、労働組合より脱退するときにも企業から解雇されなければならない。日本型ユニオン・ショップ方式はいわゆる「尻抜けユニオン」であり、個人が雇用される時点で労働組合に加入するが、労働組合からの脱退は必ずしも解雇と結びつかないのが実情である。官公庁及び中小企業ではオープンショップ制を採用している。

(3) 厚生労働省の報告書では、元の数字としてパートは961万人（48.5%）、アルバイトは405万人（20.5%）になっている。両者は呼称上の違いがあるけれども、短時間労働者の点において共通するので、ここでは合わせてパートと呼ぶ。

(4) そのほか、派遣社員は126万人（6.4%）、契約社員は287万人（14.5%）、嘱託社員は117万人（5.9%）、その他83万人（4.2%）がいる（厚生労働省 2015）。

は、まず労働組合と非正規労働者の関係に関する先行研究をまとめたうえで、日本においてパートの雇用の規模が大きい理由を検討する。次に、労働組合を企業別労働組合と産業別労働組合に区別した上で、それぞれのパートに対する影響力について本稿の仮説を提示する。そして、データと方法を明示したうえで、トービットモデルの分析結果を示す。最後に、分析結果に基づく本稿の知見を述べ、研究結果の意義と今後の研究方向を議論する。

2 先行研究

労働組合がどのように事業所レベルのパートの比率に影響するのかに関して、アメリカをはじめ、海外でも研究が進められている。ここで注意すべきなのは海外の先行研究の多くは事業所における産業別労働組合に参加した者の割合を労働組合の組織率として操作化しているので、結論は実際に推定される非正規労働者に対する産業別労働組合の影響にあたる点である。それに対して、本稿は、産業別労働組合以外に、日本の特徴とされる企業別労働組合に関する分析を行うので、労働組合について包括的にとらえることができる。

労働組合が組合員の賃金および福利厚生に関連する待遇の向上を図ることによって、使用者が、非正規労働者を雇用するほうが魅力的に感じるようになるという研究がある (Houseman 2001)。しかし、非正規労働者の利益関心が長期雇用を前提とする中核労働者とは異なるので、使用者側と交渉するときの困難を増す (Pfeffer and Baron 1988)。こうした、非正規労働者の雇用による仕事の外部化が労働組合の力を弱めることを恐れ、労働組合はしばしば使用者による外部化された労働力の利用に対して反対する。労働組合の力の低下を恐れるだけでなく、非正規労働者はしばしば賃金が正規労働者より低いので、正規労働者の雇用の安定性を確保するために、労働組合は非正規労働者の雇用に反対する傾向がある。他方で、組合の構成員の利益になるような非正規労働者の雇用に関しては好意的な立場をとる。具体的には、ノルウェーの労働組合に関する研究によれば、労働組合は賃金コストを圧縮し、正規労働者より低賃金の非正規労働者を雇用することには反対する一方で、組合の構成員の一時的な休職を可能にする非正規労働者の雇用を支持する傾向がある (Olsen 2005)。こうした非正規労働者に対する態度の多面性は「労働組合のジレンマ」と呼ばれており、非正規労働者が果たしうる役割によって、労働組合は非正規労働者の雇用に対して態度を変えろということが知られている。実際に、事業所に占める労働組合員の割合と有期社員、オンコール・ワーカー、請負労働者 (contract worker) といった雇用形態別の非正規労働者の比率の関係については、一致した結果は得られていないが、パートについては負の相関が一貫して確認されている (Houseman 2001; Davis-Blake and

Uzzi 1993)。

上記の先行研究に挙げた非正規労働者を組織する際に労働組合が直面する困難は日本においても報告されている。連合総合生活開発研究所が実施した「非正規労働者の組織化」に関する調査報告書において、正規労働者と非正規労働者が労使協議の際に求める目標が異なるので、双方を同じ労働組合に統合するのは困難だという声が報告されている（中村 2009）。さらに、非正規労働者の労働組合に対する関心の薄さもあり、現状として非正規労働者を組合員として受け入れる労働組合は少数である。こうした本来、労働者の連帯を図るために存在する労働組合が正規労働者の声しか拾わない点について、しばしば「正社員クラブ」あるいは「本工組合」と批判されている（岩崎 2013）。

それゆえに、労働組合はその中核的な構成員である正規労働者の利益を守るために、より低賃金の非正規労働者の雇用に反対するかもしれない。それに加えて、本稿の分析対象であるパートは使用者が人件費を節約する目的で拡大されている。厚生労働省が2011年に行った「パート労働者総合実態調査」では、正規労働者とパートの両方を雇用している事業所では、48.6%がパートを雇用する理由として「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」を選択している（厚生労働省 2011b）。この項目は「パート労働者総合実態調査」が1990年に始まって以来選ばれる理由で常に一位を占めてきた。この結果から、パートは正規労働者の一時的な休業を可能にする雇用形態ではなく、低い賃金水準で調達できる労働力と使用者に認識されることが多いことがわかる。それゆえに、ノルウェーの先行研究で示唆されたように労働組合が非正規労働者に対する好意的な態度をとる理由はない。それと逆に、こうした日本におけるパートの雇用の賃金の引き下げを招きかねず、組合員の雇用安定性を脅かすため、労働組合はパートの雇用に反対すると考えられる。

くわえて、激しい国際競争に対応するために、使用者は常に経営の合理化を図っている。しかし、経営の合理化といっても、方法は実際には多様である。人件費が安く抑えられるパートをたくさん雇うことで正規労働者の新規雇用を避けるという人件費抑制の方法もあるし、生産計画の見直しといった経営手法でコストを抑えられるところを見つける方法もある。潜在的に多様な方法がある状況において、労働組合はどの手法が採用されるかに影響すると筆者は考える。以下では日本における産業別労働組合と企業別労働組合を区別したうえで、それぞれの影響に関する仮説を提示する。

産業別労働組合は産業内部の職能別に確立された賃金水準を守るために、非正規労働者の雇用に反対する。川口が行った調査によると、全国港湾労働組合連合会、全日本海員組合を代表とする産業別労働組合は労働条件の決定について労使交渉を行っている（川口 2014）。協議した内容に基づき、産業別労働組合と使用者は合意書を交わす。記名押印は

ないので、労働組合法で定められた法的効力は有していないが、第三者のために行う契約と位置付けることができる。合意する内容には、使用者の間の人件費の引き下げ競争と労働者の間の賃金引下げ競争を防止するために、職能別に最低賃金を規定することが多い。こうすることによって、労働者の雇用安定を図り、賃金と生活を保障するとともに、企業間の公平な競争を実現する。産業別労働組合と企業が達成した合意内容はいずれも組合員以外の労働者にも適用される。仮に対象を組合員のみとすると、組合員以外の労働者の賃金が低く抑えられ、結果として組合員に適用される賃金の基準が守られなくなるので、組合員以外の労働者にも合意内容が適用される。また、一部の産業別労働組合と企業の間結んだ合意書の内容には、特定の業務を企業の正規労働者に限定することが盛り込まれている（川口 2014）。以上のように、産業別労働組合は、賃金の引き下げに警戒するのみならず、使用者が賃金の低い非正規労働者を雇用することによって人件費を引き下げることにも警戒感を持つ傾向がある。より広範囲にわたる企業で労働者が労働組合に参加し、または企業ごとにより高い組織率で労働者が労働組合に参加するならば、産業別労働組合の組織率も高くなる。したがって、組織率が高い産業別労働組合は該当産業に属する企業に対する影響力も大きくなるため、使用者によるパートの雇用に反対する方針が一層貫徹されるかもしれない。

仮説1：組織率の高い産業に属する事業所はそうではない事業所より、パートが事業所単位の労働者に占める低い。

企業別労働組合は自らの中核的な構成員である正規労働者の利益を守るために、非正規労働者の雇用反対する。企業別労働組合は長らく日本の特徴とされ、一般的に労使協議と団体交渉を通じて内部労働市場における「発言効果」を発揮し、賃金向上、福利厚生、生産計画をめぐって議論し、交渉する。企業内部の労使協議と団体交渉は基本的に構成メンバーが同じで、相違は質的なものではなく、個別企業内で区分されているものの、全体としてみると個別企業の労使が協議する場であるところが共通している。企業別労働組合は原則として課長以上の管理職は加入できないほか、前述したように主に正規労働者を中心に組合員を受け入れている。しかし、少数ではありながら、非正規労働者も組合員に受け入れる企業別労働組合は存在している。したがって、企業別労働組合は組合員として非正規労働者を含めるかそうでないかという点において、二つに区別されると考える。非正規労働者も組合員に受け入れる労働組合を従来の正規労働者のみの労働組合と比較すると、それぞれが非正規労働者に及ぼす影響も区別される。正規労働者に限定する労働組合は、組合員の利益を守るために、労使協議および団体交渉を通じて、パートの雇用率を抑制するかもしれない。一方、非正規労働者をも組合員に統合する労働組合は、パートの利

益を反映する内容も企業との交渉内容に盛り込むため、結果的に、パートとして働きやすい環境を作り出し、事業所の労働者に占めるパートの比率も高いかもしれない。

仮説2：組合員を正規労働者に限定する労働組合を持つ事業所では、労働組合を持たない事業所および非正規労働者も受け入れる労働組合を持つ事業所より、パートが事業所単位の労働者に占める比率が低い。

最後に、組織率の高い産業別労働組合は自らの産業で働く正規労働者を熱心に保護するため、事業所別のパートの比率が他の産業と比べると全体的に低い。それゆえに、産業別労働組合の組織率が高い産業においては、企業別労働組合があるか否か、ある場合そこには非正規労働者を含めるかどうかといった企業別労働組合の性質によるパートの比率の差が産業別労働組合の組織率の低い産業と比べる場合、小さいと推測できる。言い換えると、労働組合のない事業所・正規労働者に限定する労働組合を持つ事業所・非正規労働者も受け入れる労働組合を持つ事業所の間に存在するパートの比率の差が所在する産業の産業別労働組合の組織率の高さによって変わり、組織率が高い場合は差が縮まる。

仮説3：労働組合の組織率の低い産業より、組織率の高い産業では企業別労働組合の性質によるパートが事業所単位の労働者に占める比率の差が小さい。

3 データと方法

本稿では、日本労働政策研究・研修機構（JILPT）が2010年8月に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」（以下、「JILPT多様化調査」と呼ぶ）のデータの二次分析⁽⁵⁾を行う。「JILPT多様化調査」には事業所調査と個人調査の双方が含まれている。事業所調査は全国の10人以上の事業所を対象とし、産業は農林・漁業も含み、合計1,610か所から有効回答を得た。本稿の分析ではその事業所調査の結果を利用する。

分析に用いる産業別労働組合の組織率は該当産業の雇用者数に占める労働組合員数の割合と定義される。具体的には、「JILPT多様化調査」の調査年と近い2010年の総務省の「労働力調査」6月分基本集計の産業別の雇用者数と、2010年の厚生労働省の「労働組合基礎調査」の総括表にある産業別労働組合員数を利用し、産業別労働組合の組織率を計算し、分析に用いる。

本稿では産業別労働組合の組織率と「JILPT多様化調査」の事業所票のマッチングデー

⁽⁵⁾ 二次分析に当たり、データの利用を許可していただいた労働政策研究・研修機構に感謝申し上げたい。

タを用いる。無回答、「わからない」を欠損値と指定し、マッチングデータの分析に用いる変数の全体にリストワイズ除去した結果、使用したサンプルサイズは960となった。

従属変数は事業所ごとの労働者の全員に占めるパートの比率である。独立変数には、上述した公的調査から計算した産業別労働組合の組織率と企業別労働組合の性質が含まれている。企業別労働組合の性質とは労働組合が存在するか否か、存在する場合にはそこに非正規労働者も含まれるか否かに関する情報を指す。なお、本稿で使われた「JILPT多様化調査」の調査票では労働組合の情報が該当事業所に労働組合に存在するか否かに関するものであるが、企業別労働組合は、企業を単位としているので、事業所・工場が地域を異にしても従業員を同じ組合に組織している。それゆえ、本稿では、事業所調査で得られた労働組合の情報を企業別労働組合の情報と見なすことができる。以下では、組合員を正規労働者に限定する労働組合を「正規組合」と名付け、非正規労働者をも組合員に吸収する労働組合を「拡大組合」と呼称する。統制変数は、事業所が属する企業の規模と、サービス業に属しているか否かを示すダミー変数である。産業別の組織率、企業規模の対数を中心化したものを分析に用いた。

表1 記述統計量

変数名	観察数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
パートの比率	960	0.165	0.210	0	0.921
産業別組織率	960	0.195	0.124	0.025	0.565
企業規模	960	587.8	349.0	14.5	1000
サービス業ダミー	960	0.388	0.487	0	1
労働組合					
組合なし	960	0.532	0.499	0	1
正規組合	960	0.352	0.478	0	1
拡大組合	960	0.116	0.320	0	1

分析の際には、中小企業と大企業に関して、異なるモデルで推定した。ここでは、300人未満の労働者を雇用する企業を中小企業と見なし、300人以上の場合は大企業と見なす。分析に使われた中小企業のケース数が316であり、大企業のケース数が644である。サービス業であるか否かを示すダミー変数は、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス業、ほかに分類されないサービス業が該当する産業に属する場合に1を取る。表1は本稿で用いる変数の記述統計量である。

事業所の労働者全体に占めるパートの比率は0%から92.1%までの値をとり、平均値が16.5%である。パートを雇用していない事業所が相当な数で存在している。労働組合の性質については、拡大組合を持つ事業所は全体の約11%を占め、依然として正規組合の35%と比べると少数であることが分かる。また、53.2%の事業所は労働組合を持っていない。産業別組織率は2.5%から56.5%までの値を取り、平均値が19.5%となっている。企業規模は平均587.8人であり、サービス産業に所属している事業所の割合は38.8%である。

本稿で従属変数に用いる事業所別のパート比率は0から1までの値しか取らず、データの床効果と天井効果が想定される。さらに、残差項が正規分布しないため、推定結果に偏りが生じる恐れがある。それゆえ、本稿でこうした分布の歪みを補正するトービットモデルを用いる（水落 2009）。分析の際に R version 3.3.1 の VGAM パッケージを用いた（R Core Team 2016; Yee 2010）。

4 分析結果

表2は事業所別パートの比率に関するトービットモデルの推定結果である。最初に、すべての企業を含むモデル1から注目する。まず、企業別労働組合の性質について、労働組合を持たない事業所は正規組合を持つ事業所よりパート比率の平均が6%高い⁽⁶⁾。拡大組合を持つ事業所は正規組合を持つ事業所よりパート比率の平均が18%高い。つぎに、産業別労働組合の組織率の影響を見ると、組織率の高い産業に属する事業所ほど、パートの比率が低い。具体的には、産業別労働組合の組織率における10%の増加分が、該当産業に属する事業所のパート比率の1.77%の低下分をもたらす。さらに、サービス業に属する事業所はそうでない事業所よりパートの比率が7.8%高い。

中小企業に関する分析であるモデル2では、企業規模別の労働組合の性質と産業別の組織率がどちらも有意な効果は持たず、サービス業に属するか否かが事業所別のパート比率に対して強い説明力を持っている。サービス業に属する中小企業の事業所はそうでない事業所より、平均的にパートの比率が13.1%高い。一方、大企業を対象に分析したモデル3では、サービス業であるか否かについては有意な効果が見られなかったのに対し、企業別の労働組合の性質および産業別組織率の効果が確認できる。労働組合を持たない事業所では正規組合を持つ事業所より、パートの比率の平均が7%高い。拡大組合を持つ事業所で

⁽⁶⁾ その他の要因を統制した後の結果である。他の変数の影響に関する記述も同じように他の要因を統制した後の結果となる。

表2 事業所別パートの比率に関するトビットモデルの推定結果

	model1		model2		model3		model4		model5		model6				
	全体モデル	中小企業モデル	大企業モデル	全体モデル	中小企業モデル	大企業モデル	全体モデル	中小企業モデル	大企業モデル	全体モデル	中小企業モデル	大企業モデル			
	Coef.	S.E.	Sig.	Coef.	S.E.	Sig.	Coef.	S.E.	Sig.	Coef.	S.E.	Sig.			
切片	0.025	0.018		0.032	0.046	0.039	0.028	0.016	0.018	0.033	0.047	0.028	0.029		
正規組合 (ref.)															
労働組合なし	0.060	0.022	**	0.031	0.040	0.070	0.026	0.068	0.022	**	0.029	0.041	0.077	0.027	**
拡大組合	0.180	0.030	***	0.096	0.076	0.201	0.033	0.192	0.031	***	0.089	0.077	0.216	0.033	***
産業別組織率	-0.177	0.086	*	0.184	0.139	-0.393	0.109	-0.023	0.122	***	0.146	0.231	-0.158	0.146	
企業規模対数	0.020	0.012	†	0.020	0.029	0.013	0.033	0.021	0.011	†	0.019	0.029	0.012	0.032	
サービス業ダミー	0.078	0.021	***	0.131	0.035	0.039	0.026	0.083	0.022	***	0.132	0.037	0.043	0.027	***
労働組合なし×産業別組織率								-0.111	0.168		0.081	0.296	-0.292	0.213	
拡大組合×産業別組織率								-0.859	0.271	**	-0.678	0.878	-0.758	0.292	**
対数尤度	-298.230			-104.205		-186.266		-292.973		-103.789		-182.563			
N	960			316		644		960		316		644			

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, † $p < 0.10$

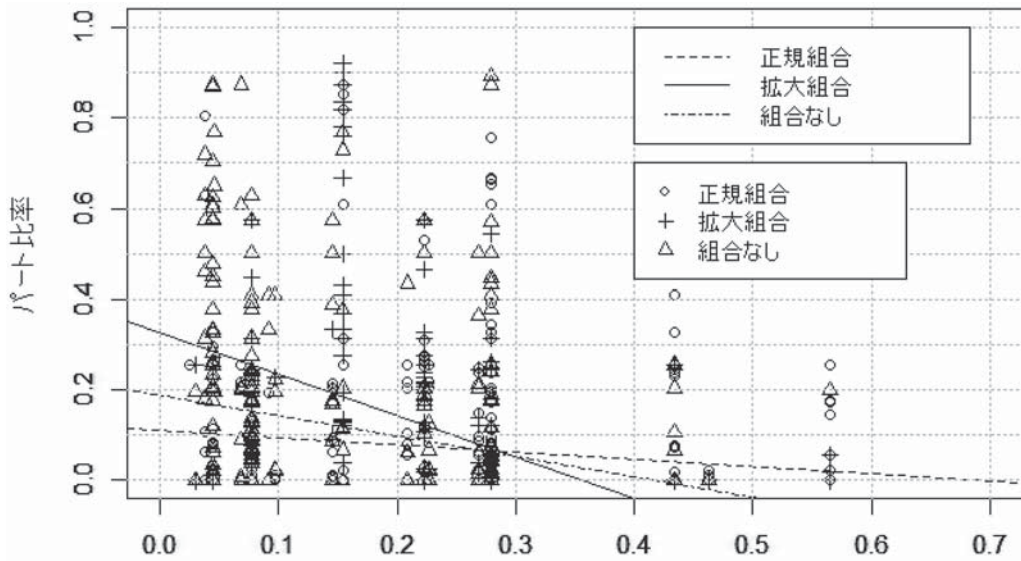


図3 産業別組織率と組合性質の企業別パート比率に対する交互作用効果

は正規労働組合を持つ事業所より、パートの比率の平均が20.1%高い。

さらに、モデル4、モデル5、モデル6では産業別労働組合の組織率と企業別労働組合の性質の交互作用項を投入した。すべての企業を対象に分析したモデル4では、モデル1と同様、労働組合を持たない事業所および拡大組合を持つ事業所では正規組合を持つ事業所より、パートの比率が有意に高いことが示されている。具体的には、労働組合を持たない事業所は正規組合を持つ事業所より、パートの比率の平均が6.8%高い。拡大組合を持つ事業所は正規組合を持つ事業所より、パートの比率の平均が19.2%高い。モデル4はモデル1とは異なり、産業別労働組合の組織率の主効果が消え、拡大組合との交互作用項で有意な効果が見られる。中小企業を対象に分析したモデル5はモデル2と同様、サービス業であるか否かという産業の効果が確認できるが、企業別労働組合の性質及び産業別労働組合の組織率が事業所のパート比率に与える影響が有意ではなかった。サービス産業に属する事業所はそうでない事業所より、パートの比率の平均が13.2%高い。大企業を対象に分析したモデル6では、企業別労働組合の性質の効果がモデル3と類似する。労働組合を持たない事業所は正規組合を持つ事業所よりパートの比率の平均が7.7%高い。拡大組合を持つ事業所は正規組合を持つ事業所よりパートの比率の平均が21.6%高い。モデル3と異なるのは産業別の組織率の主効果が有意ではなくなり、拡大組合との交互作用項が有意であった点である。単純主効果を分析した結果、産業別の組織率が正規組合を持つ事業所を除き、組合なしと拡大組合を持つ事業所にとって、パートの比率に有意な負の効果を持

つことが確認できる。図3はモデル6の推定結果を図示したものある。図3において、モデル6の推定結果を示す回帰直線は、企業規模を本研究に用いたデータにある大企業の平均値である790人に設定した場合の結果を示す。正規組合を持つ事業所と拡大組合を持つ事業所、組合なしの事業所の間にはパートの比率に関する差が存在する一方で、その差が産業別組織率の増加に伴い、徐々に接近していくことが確認できる。産業別組織率がおおよそ30%を過ぎてから、組合の性質の差はそれほど影響力がなくなり、正規労働者に限定する労働組合においても一定の水準でパートを雇用することになる。

全体として、以下のように分析結果をまとめることができる。本稿で前述した仮説1が交互作用項を投入しなかった大企業モデルで支持され、交互作用項を投入した大企業モデルで部分的に支持された。仮説2は大企業モデルで支持され、中小企業モデルでは支持されなかった。仮説3も大企業モデルで支持され、中小企業モデルでは支持されなかった。

5 議論

以上の分析から、労働組合の性質がパートの比率に及ぼす影響は主に大企業の事業所に集中することが明らかになった。中小企業の場合、事業所におけるパートの比率はサービス業に属するかどうかに規定され、労働組合の性質からの影響が観察されなかった。一方、大企業に関してはサービス業であるか否かは重要ではない。サービス業では、機械では簡単に置き換えられない、大量の非熟練労働者を要するため、サービス業の成長がパートの増加要因としてしばしば指摘される。しかし、本稿で示したように、そうした産業内容の影響は中小企業に限定される。労働組合の性質の影響が大企業にだけ観察され、中小企業では労働組合の影響がないのは、中小企業にある労働組合の性質にかかわらず、その労働組合の力が弱いことに起因するかもしれない。また、高水準の産業別組織率におけるパートの利用に関して、今後さらなる研究が必要となるだろう。

なお、本稿で取り上げた労働組合と非正規労働者の因果関係は単純ではない。労働組合の組織率と非正規労働者の割合について、日本では組織率の低下の要因として、非正規労働者層の増大がしばしば挙げられる（都留 1994）。ここからは非正規労働者の労働組合への参加率が低いために、組合の組織率が下がるという因果関係が示唆されるので、本稿で提示したのとは逆の因果関係が存在する可能性がある。それに加えて、本稿で提示した企業別労働組合の性質にかかわる組合員の範囲の設定についても逆の因果関係が存在する可能性がある。例えば、Benassi と Dorigatti (2015) の研究が示唆するように、ドイツの金属産業労働組合（IG Metal）は鉄鋼産業の大規模な産業別組合であるが、ドイツにお

る自由主義の進展がもたらす非正規労働者の増加に対して、従来の組織方針を改め、非正規労働者も組合に吸収し、非正規労働者に対する待遇の向上を運動の課題に含めるようになった。つまり、職場における非正規労働者が多ければ、それなりに労働組合も非正規労働者の組織化に取り掛かることを示唆してくれる。そのような状況は日本でもが見られる。例えば、非正規労働者が過半数を超えた職場では、正規労働者だけ組織すると過半数代表制に対応することは困難であるといった理由で、非正規労働者の組織化に取り掛かる労働組合も存在する(中村 2009)。また、小売業や飲食業において、基幹的な労働力となったパートを企業別労働組合に組織化したケースが報告されている(橋元 2010)。つまり、従業員全体に占める非正規労働者の増加に対応するために、労働組合は自らの組合員の範囲に関する基準を変えることもありうる。従って、非正規労働者の規模と企業別労働組合の性質の間にも両方向の因果関係がある可能性も否定できない。

最後に、2008年以降、金融危機を発端とし、製造業を中心とする産業では派遣社員は大規模に労働契約が打ち切られ、「派遣切り」という言葉でマスコミから注目されていた。それ以降、派遣労働者をはじめ、各雇用形態の非正規労働者を組織化しようとする労働組合が注目されており、そこでは企業の枠を超え、個人が加盟できるコミュニティ・ユニオンの役割が期待されている。コミュニティ・ユニオンの加入人数が依然として企業別労働組合と比べると少ないが、労働組合の活性化および非正規労働者の組織化の方向性として重要な役割を担っていくことが期待される。

参考文献

- Benassi, Chiara and Lisa Dorigatti, 2015, "Straight to the Core: Explaining Union Responses to the Casualization of Work: The IG Metall Campaign for Agency Workers," *British Journal of Industrial Relations*, 53 (3): 533-55.
- Davis-Blake, Alison and Brian Uzzi, 1993, "Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors," *Administrative Science Quarterly*, 38 (2): 195-223.
- 濱口桂一郎, 2013, 『団結と参加——労使関係法政策の近現代史』報告書, 労働政策研究・研修機構。
- 橋元秀一, 2010, 「非正規雇用問題と企業別組合の役割およびその展望」『社会政策』2 (1): 27-37。
- Houseman, Susan N., 2001, "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey," *Industrial and Labor Relations Review*, 55 (1): 149-70.
- 岩崎薫, 2013, 『日本の労働組合——戦後の歩みとその特徴 改訂増補版』日本生産性本部生産性労働情報センター。
- 川口美貴, 2014, 「日本における産業別労使交渉と労使合意」『日本労働研究雑誌』652: 50-61。
- 菅野和夫, 2013, 『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会』報告書, 労働政策研究・研修機構。
- 厚生労働省, 2010, 『労使関係総合調査』。
- , 2011a, 『労働協約等実態調査結果の概況』。
- , 2011b, 『パートタイム労働者総合実態調査』。

- , 2015, 『非正規雇用の現状と課題』.
- , 2016, 『労使関係総合調査』.
- 厚生労働省労使関係担当参事官室, 2002, 『第2版 日本の労働組合——歴史と組織』 日本労働研究機構.
- 水落正明, 2009, 「打ち切り・切断データの分析」『理論と方法』 24 (1): 129–38.
- 中村圭介, 2009, 『21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究』 報告書, 連合総合生活開発研究所.
- OECD, 1973, *Reviews of Manpower and Social Policies Manpower Policy in Japan*, (=1972, 労働省訳 『OECD対日労働報告書』 日本労働協会).
- , 2016, *Economic Policy Reforms 2016: Growing for Growth Interim Report*.
- Olsen, Karen M., 2005, “Unions’ Dilemma When Firms Use Employment Intermediaries,” *European Sociological Review*, 21 (3): 289–300.
- Pfeffer, Jeffrey and James N. Baron, 1988, “Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment,” *Research in Organizational Behavior*, 10: 257–303.
- R Core Team, 2016, *R: A language and Environment for Statistical Computing*, Vienna: R Foundation for Statistical Computing.
- 総務省, 2010, 『労働力調査』.
- 都留康, 1994, 「日本における労働組合組織率低下の規定要因——先行する研究の批判的評価」『経済研究』 45 (1): 53–68.
- Yee, Thomas W., 2010, “The VGAM Package for Categorical Data Analysis,” *Journal of Statistical Software*, 32 (10), 1–34.

(かく うんい・博士後期課程)