

氏 名 野 田 知 彦
 学位(専攻分野) 博 士 (経済学)
 学 位 記 番 号 論 経 博 第 252 号
 学位授与の日付 平成 12 年 3 月 23 日
 学位授与の要件 学 位 規 則 第 4 条 第 2 項 該 当
 学 位 論 文 題 目 労使関係の数量分析

論文調査委員 (主 査)
 教 授 橋 木 俊 詔 教 授 菊 池 光 造 教 授 久 本 憲 夫

論 文 内 容 の 要 旨

本論文は、日本の労使関係と労働組合の経済的効果に焦点をあてて、計量的な分析を行ったものである。従来、日本的な労使関係、労働組合機能については、理論的、実証的な研究の積み上げがなされていたが、大量のデータを用いた統計的、計量的な分析が決定的に不足していた。このような点を補うために、本論文では統計的、計量的な分析が行われている。

本論文の特徴を簡単にまとめれば、以下の4点があげられる。第一に、企業特殊な技能形成との関連を意識した分析を行ったこと、第二に、欧米で開発された議論を日本流にアレンジすることを試みたこと、第三に、雇用調整に対する組合の効果に分析の力点を置いたこと、第四に、企業レベルのパネルデータを使用して組合の内生性問題を処理するなどデータと分析方法に注意を払ったことである。

第1章では、労働組合の生産性に対する効果を未上場企業のパネルデータを用いて分析を行う。生産関数を用いて組合の生産性に対する効果を分析するのであるが、技能形成と労働組合との関わりについて詳しく分析を行うために、男性従業員の平均年齢と女性従業員比率といった労働者の質的な属性を表す変数の生産性に対する効果が組合企業と非組合企業との間でどのように違うかを検討する。生産関数の推定から次のことが明らかになった。男子平均年齢は組合企業では生産性を上昇させているが、非組合企業では生産性に対して影響を与えていない。このことは、熟練労働者の生産性に与える影響が組合企業のほうが大きいことを示している。また、女性従業員比率は、非組合企業で生産性に対してマイナスの影響を与えているが、組合企業では生産性に対して影響を与えていなかった。このことは、非組合企業で女性が増えることは教育訓練が行われていない従業員が増えることを表しているが、組合企業では、男性や女性の一部に教育訓練投資を活発に行うことによって、このマイナスの効果を相殺していると考えられる。このように、組合の存在は、労働の質的な変数に影響を与えることによって、生産性にプラスの影響を与えている。

第2章では、労働組合の賃金に対する効果を分析する。クロスセクションの個人データと企業レベルのパネルデータを用いて、組合の賃金に対する効果と勤続年数、年齢、学歴、性別といった労働者の属性が賃金に与える影響の組合・非組合間の格差について分析を行う。男性の場合には、組合と非組合の間に賃金水準に関する格差は存在しないこと、一方、女性では組合のほうが賃金水準がたかくなっていること、男女間の賃金格差は組合企業のほうが小さいことが明らかにされた。また、組合企業のほうが長期勤続者や高齢者に有利な賃金構造になっていることが明らかにされた。

第3章では、労働組合の雇用調整に対する効果について、未上場企業のパネルデータを用いて企業規模別に分析を行う。具体的には、雇用調整の分析によく用いられる部分調整モデルを用いて、雇用の調整速度を計測し、企業規模別に組合企業と非組合企業とで調整速度がどのように違うかを検討する。部分調整モデルの推定結果によって次のこと明らかになった。従業員300人以上の企業では、組合企業のほうが調整速度が遅くなっているが、300人未満の企業では組合企業と非組合企業の間で調整速度の格差は存在しなかった。このことは、従業員300人以上の企業では、組合は雇用調整を遅らせており、組合の雇用保障に対する効果が存在することが明らかとなった。

第4章では、組合の雇用保障に対する効果について更に詳しく分析を行う。日本的雇用慣行のもとでは、1期の大きな赤字、または2期連続の赤字などの企業の経営危機の場合には、解雇・希望退職を含んだ大規模な雇用調整が行われることが

知られているが、このような経営危機の場合の雇用調整が組合企業と非組合企業との間でどのように違うのかについて分析する。ここでは、連続的でスムーズな調整を想定している部分調整モデルではなく、1期の大きな赤字、または2期連続の赤字などの場合に雇用調整速度が変化し得る不連続な調整を想定した赤字調整モデルを、組合企業と非組合企業の別に推定を行う。赤字調整モデルの推定の結果、次のようなことが明らかになった。従業員300人以上の規模の企業では、通常期の調整速度は組合企業のほうが遅い。そして、赤字期には組合企業で調整速度が速くなるが、非組合企業では変化がない。また、従業員300人未満の企業では、組合、非組合企業とも赤字期には調整速度は変化していなかった。このことは、従業員300人以上の組合企業では、赤字になるまでゆっくりと雇用調整を行うが、赤字期には急速な雇用調整が行われることを表している。つまり、組合の存在は赤字になるまで雇用調整を遅らせるということであり、組合の雇用保障に対する効果が再度確認することができた。

第5章では、労使関係と雇用調整の関係を上場企業のデータによって分析する。日本の典型的な労使関係については、企業経営の諸問題について経営側から労働組合に情報を提供を行い、その状況を理解させて、事業の問題に対応する方策を組合とともに検討している。このような情報共有のあり方が雇用調整にどのような影響を与えているのかを上場企業のパネルデータを用いて分析する。春闘の交渉データから労使間の情報共有に関する指標を作成し、情報共有を行っている企業と行っていない企業との間での通常期と赤字期の雇用調整の違いについて分析を行う。第4章の分析で使用した赤字調整モデルを推定した結果、情報共有を行っている企業と行っていない企業について次のような違いが明らかになった。情報共有を行っている企業と行っていない企業では、通常の場合の調整速度は情報共有を行っている企業のほうが遅いが、赤字期には情報共有を行っている企業で調整速度が倍になっている。そして、情報共有を行っていない企業では、通常期と赤字期の調整速度の格差が存在しない。この違いは、第4章の組合と非組合との違いに類似しているが、この結果は、労使関係の違いによって雇用調整の仕方に差が出るということを示唆している。

第6章では、労働分配率に与える労働争議の影響を産業別の集計データを用いて分析する。労働争議は第一次石油ショック後の1974年をピークに大きく減少したが、このような労働争議の動きは労働分配率に対してどのような影響を与えていたのだろうか。労働組合の交渉力についての議論や非対称情報のもとでの労使交渉のフレームワークをもちいて、労働分配率に対する労働組合の影響を分析する。ストライキに関する変数の労働分配率に対する効果を推定した結果、ストライキ変数は労働分配率に対してプラスの効果を与えていることが明らかになった。そして、第一次石油ショックを境にストライキ変数の労働分配率に対する影響は小さくなっていることが確認された。この結果は、組合の交渉力が労働分配率にプラスの影響を与えていることが示しているが、その効果は第一次石油ショック後に大きく低下していることを示唆している。第一次石油ショック後に、組合の目的が賃金上昇から雇用保障に移ったことを表していると考えられる。

第7章では、以上の分析で明らかにされたことが簡潔にまとめられ、日本の企業別労働組合が、企業特殊的な技能形成、人的資本への投資とその蓄積を支える重要な制度的要因であったことが述べられている。

論文審査の結果の要旨

論文内容の要旨において示されたように、本論文はわが国の労働組合の経済効果を計量的に分析したもので、労使関係の意義についても言及したものである。

わが国の労働組合に関する評価には様々なものがある。第1には、わが国の労働組合は企業の人事政策を背後から支える第2人事部とみなされて、それを裏返せば労働組合は企業の生産性向上に役立っているという評価がある。第2には、労働組合は企業情報の共有を通じて、労使関係の安定化に積極的に貢献しているとの評価もある。第3には、労働組合は労働者の利益を守るために有意な役割を果たしているため、労働者にとって存在意義があるという評価もある。第4に、労働組合は何もしておらず、従って無駄とはいわないが、たいした役割を果たしていなかったという評価もある。このように労働組合に関する評価は様々であるが、本論文の価値はそれらに関して1つの解答を提示したことにある。

本論文のもう1つの価値は、労働組合の経済分析に際して、データにおいて個票の使用に努め、かつ計量経済学的手法を用いて実証分析を行なって、説得力をもたせた分析を行なったことにある。しかもパネル・データを用いているので説得力も一段と高まっている。わが国の経済学界では労働組合の経済分析に関していえば、過去に数量分析がほとんどなく、その意味では先駆的な研究といえる。

本論文の結論を簡単に要約すれば、労使の情報共有によって労働組合は企業の生産性向上に寄与してきたことと、労働組合の存在によって企業の解雇を含めた雇用調整政策に一定の歯止めをかけることに成功している、ということになる。これらを言い換えれば、労働組合が存在することによって、長期雇用の確保がなされているので、企業の中で熟練労働者の比率が高まることを意味して、高い生産性に貢献していることになるのである。いわば労働組合の存在は企業にとっても労働者にとっても価値のある存在というのが、本論文の結論になる。このことを数量的に示した本業績には高い評価が与えられよう。

この結論に対する素朴な疑問として、労使にとって労働組合の存在が役立っているのであれば、わが国において労働組合の参加率が長期低落傾向にあることと矛盾するのではないか、ということが浮かぶ。労働組合が有意義なものであるのなら、労働組合の参加率は上昇してもよいからである。

この素朴な疑問への解答は、本論文の成果によってその1部は与えられている。すなわち、労働組合の組織率が高いのはわが国では大企業に特有に見られる現象であって、大企業に特有な性質が労働組合の効果と重複している点がある。具体的には、労使の情報共有、雇用調整の程度、賃金格差の実態、等々の分野において、企業規模の差による効果と労働組合の効果とを峻別することが、そう簡単ではないのである。

本論文では、分析にあたって企業規模の効果が同時に明示的に考慮されているので、上で述べた問題はかなりの程度処理されているといってよい。従って、本論文のもう1つの意義は、企業規模による効果を越えて、労働組合の純粋な効果として積極的な評価が下せるということを示した点にあるといえよう。しかし欲を言えば、企業規模の効果と労働組合の効果の因果関係に関して、もう少し突っ込んだ分析がほしかったといえる。

本論文の弱点の1つは、労働組合に参加する（あるいは参加しない）人の意向や認識に関する分析と言及のないことである。もし労働組合が労働者にとって役立っていると知ることができるのなら、もっともっと労働組合の参加率は上昇してもよいのではないかと想像されるからである。現実には既に述べたように、わが国の労働組合参加率は長期低下の傾向にある。世界の先進諸国の多くでも同様の現象がみられている。なぜなのだろうか。

その答えの1つは、労働者が労働組合の活動に満足していない可能性がある。あるいは労働者は労働組合の目につく効果に気がついていない可能性もある。本論文の第2章で、男性の賃金はそうではないが、労働組合は女性の賃金を高める効果があると示されている。これは女性労働者にとって望ましいことなので、本論文の価値を高めているといえる。ただし、残念ながらこの事実がさほど労働者の間で知られていないのであろう。

もう1つの答えは、第3章から第5章にかけて、労働組合の存在は解雇を含めた雇用調整に歯止めをかけていることがあるが、これもあまり労働者に認識されていない可能性がある。本論文はこのような労働組合の望ましい効果を示しているので、一般に公表して皆に知ってもらう工夫が望まれるのではないかとさえいえる。

以上、本論文の学術的価値と若干の弱点、そして公表の意味づけ等を含めて論文審査の結果の要旨を述べてみた。労働組合の経済効果を数量的に示した本論文の価値は高いものと結論づけられる。

よって、本論文は、博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。なお、平成12年1月31日、論文内容とそれに関する試問を行なった結果、合格と認めた。