

職場の生産性に対する労働組合の効果

— 欧州企業調査による分析 —

The Effects of Unions on Productivity in the Workplaces
— An Empirical Analysis from European Company Survey —

藤井 浩明
Hiroaki FUJII

1 課題

本稿の目的は、「European Company Survey, 2009」(以下、欧州企業調査と略す)の事業所ごとのデータ(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, TNS Infratest Sozialforschung (Munich), 2010)を用いて¹、職場の生産性に対する労働組合の効果を明らかにすることである。

フリーマン・メドフ(1987)は、労働組合には「2つの顔」があり、アメリカの労働組合に関する研究の結果は各々が異なった組合観に基づいていることを指摘している。2つの顔とは、「独占面」と「発言・反応面」であり、独占面では労働組合が経済的効率性を阻害する存在であることを主張する。労働組合は競争水準以上に賃金を上げることにより、資本に対する労働を過少にしたり、職場規制やストライキによって生産性を低下させたりするという考えである。一方、発言・反応面は労働組合の潜在的な社会的利益を主張する。労働組合は、離職率の低下、労使の情報伝達フローの増大、効率的な政策の促進、労働者の士気と協調の向上によって、生産性に積極的な影響を及ぼすという考えである。さらに、フリーマン・メドフ(1987)は、労働組合の発言・反応面はその独占面を優越していると主張し、差し引きすると、生産性に対して正の効果があると述べている。

生産性に対して労働組合が正の効果を持つことを示した研究は、フリーマン・メドフ(1987)以外にも多数存在する。例えば、Brown and Medoff(1978)は1972年の米国の製造業のデータから、組合労働者の方が未組織労働者よりも生産性が高いことを示している。Clark(1980)は、1953年から1976年までの米国のセメント業の事業所を対象とした計量分析を行い、組合組織化には約6%から8%の生産性向上効果があることを示している。また、インタビュー調査による定性評価も行っており、組合組織化によ

て経営手法が変化することを明らかにしている。

一方で、労働組合は生産性に対して負の効果があることを示す研究、または関連性がないことを示す研究もある。Clark(1982)は、1970年から1980年までの北米大陸の製造企業のデータを用いて、売上高、成長率、市場シェア、生産性、資本労働比率に対する労働組合の影響を推定し、労働組合がある企業の収益率と生産性は、労働組合が存在しない企業よりも低いことを示した。Pencavel(2003)は、1990年と1998年にイギリスで実施された調査のデータを用いて、管理職による生産性の評価について、労働組合がある事業所と労働組合がない事業所との差を推定し、労働組合がある事業所の方が生産性は低く評価されているが、その差は些細なものであり、有意ではないことを示している。また、労働組合の有無ではなく、団体交渉の細分化が生産性に悪影響を及ぼしていることを指摘しており、事業所に複数の労働組合が存在し、団体交渉が細分化されている事業所は、団体交渉が統一されている事業所と比較して、管理職が生産性を高く評価する確率は4%低くなると推定している。

労働組合の生産性効果に関する推定結果は多様である。Fuchs et al.(1998)は米国の主要大学の労働経済学者に対して調査を行い、労働組合の生産性への効果の程度を推定している。その平均値はわずかに正で、中央値はゼロであったが、四分位範囲は10%であり、効果の程度にばらつきがあることを示している。また、Doucouliagos and Laroche(2003)は、労働組合と生産性に関する研究のメタ分析を行い、73の研究のうち、労働組合と生産性との間で有意な関係が示された研究は44あり、そのうち正の効果を示した研究は26あり、負の効果を示した研究は18あったことを示している。また、公刊された研究結果を平均すると、労働組合の生産性効果はほぼゼロに近いことも示している。

推定結果にばらつきが生じる要因として、推定方法の違

¹ 使用したデータはUK Data Service (<https://ukdataservice.ac.uk/>)より入手した。

いや国・産業によって労働組合の生産性効果が異なることがあげられる。Doucouliagos and Laroche (2003) は、変数、推定方法、サンプルといった研究特性の違いによって、推定結果が異なっていることを示しており、さらに国ごとにみると、イギリスと日本では負の効果がみられる傾向があるのに対して²、米国の製造業では労働組合に正の効果がみられる傾向があることを示している。また、Addison and Hirsch (1989) は、労働組合と生産性との関係には規則性があると述べ、その1つは、生産性に対する労働組合の正の効果が組合員と非組合員の賃金格差が大きい産業で最も顕著となること、もう1つは、正の生産性効果は競争圧力が存在する産業でより顕著であり、公共部門や競争圧力の低い部門では、正の効果は存在しないか、あるいは非常に小さいことを示している。さらに、この2つの規則の関連性について、労働組合による賃金プレミアムが発生した場合、経営者は利益を確保するために生産性の向上に取り組み、その生産性向上への圧力は厳しい競争下にある産業ほど強くなると述べている。

労働組合の生産性効果に関するこれまでの研究の不十分な点について、Freeman (2007) は、生産関数を使った推定方法では、資本と労働の関係、労働の質と生産量の関係しか明らかにできていないこと、労働組合の有無だけでなく、労使関係の性質も生産性に影響を及ぼすが、アメリカを対象とした主要な研究は労使関係の性質と生産性の関係を十分に明らかにしていないことをあげている。

以上の先行研究を踏まえたうえで、本稿の独自性について述べる。1つ目は、使用データについてである。これまでの労働組合の生産性効果の研究は、Doucouliagos and Laroche (2003) によると、そのほとんどがアメリカまたはイギリスのデータを使用してきた。しかし、本稿では欧州企業調査のデータを使用し、欧州の26カ国の事業所を分析の対象とする。筆者が知る限り、労働組合の生産性効果について東欧や南欧を対象とした分析はない。2つ目は労働組合の影響を表す変数についてである。先行研究では労働組合の影響に関する説明変数として組合の有無や組織率を使用してきたが、本稿では、従業員代表者を担う労働組

表1 分析対象国とそのサンプル数（事業所数）

	民間・製造業		民間・サービス業		公的機関	
	事業所数	うち組合代表	事業所数	うち組合代表	事業所数	うち組合代表
ベルギー	332	160	302	103	0	0
デンマーク	383	243	283	131	264	238
ギリシャ	367	43	322	23	108	20
フィンランド	370	284	313	175	198	168
フランス	466	221	365	123	248	157
アイルランド	175	56	196	28	76	66
イタリア	529	263	313	114	296	266
オランダ	292	25	215	21	318	35
ポルトガル	397	26	337	15	71	38
スウェーデン	311	243	301	174	252	228
イギリス	449	81	516	54	142	67
ブルガリア	181	20	98	4	78	53
キプロス	124	62	223	69	61	43
チェコ	300	97	243	49	269	91
エストニア	178	11	167	6	55	14
ハンガリー	367	69	235	50	180	89
ラトビア	142	11	118	7	146	88
リトアニア	155	19	119	10	157	66
マルタ	81	13	142	14	42	14
ポーランド	428	97	281	60	489	291
ルーマニア	186	31	121	12	101	63
スロバキア	150	36	95	6	98	64
スロベニア	187	85	136	39	130	108
トルコ	680	41	489	18	183	129
クロアチア	162	51	120	28	152	115
マケドニア	240	81	168	43	63	38
合計	7,632	2,369	6,218	1,376	4,177	2,549

出所) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, TNS Infratest Sozialforschung (Munich) . (2010) より筆者作成。

² 日本企業を対象とした労働組合の生産性効果の研究として、Brunello (1992)、野田 (1997)、都留 (2002)、Morikawa (2010) がある。野田 (1997)、都留 (2002)、Morikawa (2010) は労働組合に正の効果があることを示しているが、Brunello (1992) は負の効果があることを示している。

合の有無を事業所における労働組合の影響を表す説明変数とした。労働組合による従業員代表権の保持を説明変数とすることで、Freeman (2007) が指摘する労使関係の性質も含めた労働組合の実質的な影響力を捉えることができると考える。

2 データ, 変数, 推定方法

(1) データ

欧州企業調査は、人事制度や労使関係などについて、事業所の人事担当管理職と従業員代表者に対して行われた調査であり、本稿では2009年に実施された人事担当管理職への調査データを使用する。欧州企業調査では30カ国の事業所を調査しているが、国によって労使関係や従業員代表制度に関する法律や慣行は異なっており、事業所の従業員代表者に関する質問において、労働組合による従業員代表制度が選択肢にない国が4つあった（ドイツ、スペイン、ルクセンブルク、オーストリア）。そういった国の事業所は本稿の分析対象から外したので、本稿では26カ国の事業所が対象となった。

表1は、本稿での分析対象国と欠損値を除いたサンプル数（事業所数）を示している。民間・製造業、民間・サー

ビス業、公的機関の3つの部門に分類し、国ごとに事業所数とそのうち従業員代表者を担う労働組合が存在する事業所の数を集計して掲載した。

民間・製造業の事業所数の合計は7,632で、うち組合代表が存在する事業所数の合計は2,369であり、その比率は約31%であった。民間・サービス業の事業所数の合計は6,218で、うち組合代表が存在する事業所数の合計は1,376であり、その比率は約22%であった。公的機関の事業所数の合計は4,177で、うち組合代表が存在する事業所数の合計は2,549であり、その比率は約61%であった。組合代表が存在する事業所の比率は部門によって差があり、公的機関において組合代表の事業所比率が最も高くなっている。また、組合代表が存在する事業所の比率は国によっても差があり、デンマーク、フィンランド、スウェーデンの北欧諸国はどの部門も組合代表の事業所比率が高くなっている。反対に組合代表が存在する事業所の比率がかなり低いのはオランダ、ポルトガル、エストニアである。

(2) 変数, 推定方法

労働組合の生産性効果を推定するため、欧州企業調査のデータを以下のように処理した（表2も参照）。被説明変数となる生産性は、事業所の労働生産性に対する人事担

表2 変数の処理

変数名	内容, 処理の方法
労働生産性 組合ダミー	かなり良い=4, 良い=3, 平均=2, 平均を下回る=1 従業員代表者を担う労働組合が存在する=1 従業員代表者を担う労働組合は存在しない, もしくは従業員代表制度はない=0 無回答, わからない=欠損値
支部ダミー	単一事業所もしくは本社=0, 複数事業所の支部・支社・工場=1, 無回答, わからない=欠損値
事業所規模ダミー	従業員数10人から19人がベース, 20人から49人, 50人から249人, 250人から499人, 500人以上で区分。
女性比率	女性労働者の比率 (%) をそのまま使用。階級で回答した事業所については以下の処理を行った。 全くいない=0, 20%未満=10, 20%以上40%未満=30, 40%以上60%未満=50, 60%以上80%未満=70, 80%以上100%未満=90, すべて=100, 無回答, わからない=欠損値
パート比率	パートタイム労働者の比率 (%) をそのまま使用。階級で回答した事業所については以下の処理を行った。 全くいない=0, 20%未満=10, 20%以上40%未満=30, 40%以上60%未満=50, 60%以上80%未満=70, 80%以上100%未満=90, すべて=100, 無回答, わからない=欠損値
高スキル労働者 比率	学位や資格が必要となる仕事に従事している労働者の比率 (%) をそのまま使用。 階級で回答した事業所については以下の処理を行った。 全くいない=0, 20%未満=10, 20%以上40%未満=30, 40%以上60%未満=50, 60%以上80%未満=70, 80%以上100%未満=90, すべて=100, 無回答, わからない=欠損値
集団業績給適用者比率	集団業績給が適用されている労働者の比率 (%) をそのまま使用。 階級で回答した事業所については以下の処理を行った。 全くいない=0, 10%未満=5, 10%以上25%未満=17.5, 25%以上50%未満=37.5, 50%以上=75, すべて=100, 無回答, わからない=欠損値
企業変化ダミー	最近3年間の買収, 被買収, 合併, 分割, 移転について, あった=1, なかった=0, 無回答, わからない=欠損値
事業所内組織再編ダミー	最近3年間の作業組織変更について, あった=1, なかった=0, 無回答, わからない=欠損値

出所 表1と同じ。

当管理職の回答を用いた。欧州企業調査では、「同業種の他事業所と比較して、あなたの事業所の生産性をどう評価しますか」という内容で人事担当管理職に質問しており、「かなり良い」、「良い」、「平均」、「平均を下回る」の4件法で回答するかたちになっている。この回答を「かなり良い」=4、「良い」=3、「平均」=2、「平均を下回る」=1と点数化して生産性の被説明変数とした。

このような管理職の知覚に基づいて生産性を測定する方法には限界がある。管理職の知覚による評価は主観的なものであり、そこには希望的観測が加わることもある。また他事業所の生産性について情報を正確に把握していないことも考えられる。しかし、複数の国と産業を含めて生産性を測定するには、異なる財の生産高を共通指標で把握する必要があり、またサービス業や公的機関においては生産高の測定が困難な業種も存在する。生産性を正確に測定することには常に困難が付きまとう。よって本稿では、管理職の知覚による測定には限界があることを認識しつつも、職場の生産性を測定するための情報を管理職は保持しており、一定の正確な評価は可能であると判断し、管理職の知覚にもとづく回答を被説明変数とした³。

被説明変数として使用する生産性の評価は1から4までの段階を示す変数となるため、順序ロジット・モデルにて推定を行う。また、生産性に対する管理職の回答は、同業種の他事業所との比較評価であり、異業種との差は考慮されていない。よって、民間・製造業、民間・サービス業、公的機関とデータを3つの部門に分けて推定を行う。なお、いずれの推定においても係数の検定は有意水準5%とする。

労働組合の効果を表す説明変数は、事業所の従業員代表制度に関するデータを使用した。従業員代表者を担う労働組合の有無を説明変数とする。従業員代表者を担う労働組合が存在する事業所を1、従業員代表者を担う労働組合が事業所に存在しない、もしくは従業員代表制度がない事業所を0とするダミー変数（変数名：組合ダミー）を採用した。組合代表が存在する事業所には、複数の異なる従業員代表機関が存在し、複数の労働組合が従業員代表者を担う事業所や、未組織労働者が従業員代表者を担い、組合代表と未組織労働者代表とが併存する事業所も含まれる。

労働組合以外の生産性に影響を及ぼす要因について、事業所の特性、労働者の特性、給与制度、近年の経営変化に関するデータをコントロール変数として加えた。各コントロール変数の内容については以下のとおりである。

事業所の特性として、本社や本部の機能を有する事業所

なのか、本社や本部の機能を有しない事業所なのかをコントロールするため、複数の事業所を持つ企業であって、本社・本部以外の事業所を1、単一事業所の企業や本社・本部の事業所を0とするダミー変数（変数名：支部ダミー）を加えた。また、事業所の規模をコントロールするため、事業所の労働者数について「10人から19人」、「20人から49人」、「50人から249人」、「250人から499人」、「500人以上」で区分されたデータを使用し、「10人から19人」をベースとするダミー変数（変数名：事業所規模ダミー）も加えた。

労働者の特性については、事業所の労働者に占める女性の割合（変数名：女性比率）、パート労働者の割合（変数名：パート比率）、高いスキルが求められる仕事に従事する労働者の割合（変数名：高スキル労働者比率）を説明変数として、そのままの数値（%）を採用した。なお、これらの比率について数値ではなく、階級で回答した事業所もあった。そうした事業所については階級値を採用した。

給与制度については、チームや部署など集団の業績を基準とした業績連動型の給与が採用されている労働者の比率（変数名：集団業績給適用者比率）を説明変数に加えた。集団業績給の適用者比率についても階級で回答した事業所があった。そうした事業所については階級値を採用した。

近年の経営変化については、調査時より前の3年間に合併、買収、被買収、事業分割、移転のいずれか1つでも行われた企業の事業所を1、全くなかった事業所を0とする説明変数（変数名：企業変化ダミー）を加えた。公的機関は、すべての事業所において合併、買収、被買収、事業分割、移転に関する回答がなかったので変数から除外した。事業所内の作業組織の変化についても、調査時より前の3年間に組織再編が行われた場合を1、組織再編が行われなかった場合を0とする説明変数（変数名：事業所内組織再編ダミー）を加えた。

以上のようにデータを整えた結果、変数の記述統計は表3、表4、表5、変数の相関係数は表6、表7、表8のとおりである。

³ 管理職の知覚に基づく回答を被説明変数とした例としてPencavel (2003) がある。本稿において、生産性を管理職の知覚から測定することはPencavel (2003) を参考にした。

表3 変数の記述統計（民間・製造業）

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
労働生産性（1～4）	2.602	0.777	1	4
組合ダミー（組合代表=1）	0.310	0.463	0	1
支部ダミー（本社機能無し=1）	0.090	0.286	0	1
	20人から49人	0.279	0	1
事業所規模ダミー	50人から249人	0.284	0	1
（ベース：10人から19人）	250人から499人	0.097	0	1
	500人以上	0.065	0	1
女性比率（％）	26.300	25.224	0	100
パート比率（％）	5.133	12.282	0	100
高スキル労働者比率（％）	15.619	19.606	0	100
集団業績給適用者比率（％）	14.316	31.349	0	100
企業変化ダミー（合併、買収などあり=1）	0.249	0.433	0	1
事業所内組織再編ダミー（再編あり=1）	0.382	0.486	0	1
サンプル数：7,632				

出所) 表1と同じ。

表4 変数の記述統計（民間・サービス業）

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
労働生産性（1～4）	2.705	0.796	1	4
組合ダミー（組合代表=1）	0.221	0.415	0	1
支部ダミー（本社機能無し=1）	0.137	0.344	0	1
	20人から49人	0.287	0	1
事業所規模ダミー	50人から249人	0.264	0	1
（ベース：10人から19人）	250人から499人	0.075	0	1
	500人以上	0.049	0	1
女性比率（％）	41.563	27.426	0	100
パート比率（％）	11.607	20.522	0	100
高スキル労働者比率（％）	24.919	29.425	0	100
集団業績給適用者比率（％）	14.964	31.737	0	100
企業変化ダミー（合併、買収などあり=1）	0.279	0.448	0	1
事業所内組織再編ダミー（再編あり=1）	0.389	0.487	0	1
サンプル数：6,218				

出所) 表1と同じ。

表5 変数の記述統計（公的機関）

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
労働生産性（1～4）	2.686	0.781	1	4
組合ダミー（組合代表=1）	0.610	0.488	0	1
支部ダミー（本社機能無し=1）	0.143	0.350	0	1
	20人から49人	0.260	0	1
事業所規模ダミー	50人から249人	0.325	0	1
（ベース：10人から19人）	250人から499人	0.103	0	1
	500人以上	0.110	0	1
女性比率（％）	59.478	28.843	0	100
パート比率（％）	14.185	21.380	0	100
高スキル労働者比率（％）	37.196	33.209	0	100
集団業績給適用者比率（％）	8.912	25.975	0	100
事業所内組織再編ダミー（再編あり=1）	0.417	0.493	0	1
サンプル数：4,177				

出所) 表1と同じ。

表6 変数の相関係数（民間・製造業）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) 労働生産性							
(2) 組合ダミー	-0.056						
(3) 支部ダミー	-0.004	0.208					
(4) 20人から49人	-0.007	-0.142	-0.065				
(5) 50人から249人	0.021	0.112	0.049	-0.392			
(6) 250人から499人	0.015	0.231	0.089	-0.204	-0.206		
(7) 500人以上	0.036	0.241	0.093	-0.164	-0.166	-0.086	
(8) 女性比率	-0.010	0.010	-0.037	-0.075	0.061	0.076	0.065
(9) パート比率	-0.025	-0.015	0.003	-0.018	-0.035	-0.015	0.017
(10) 高スキル労働者比率	0.083	0.056	0.051	-0.063	0.005	0.087	0.099
(11) 集団業績給適用者比率	0.054	0.146	0.113	-0.105	0.041	0.091	0.133
(12) 企業変化ダミー	0.039	0.146	0.185	-0.043	0.041	0.074	0.103
(13) 事業所内組織再編ダミー	0.053	0.099	0.060	-0.048	0.046	0.064	0.116
	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)		
(9) パート比率	0.099						
(10) 高スキル労働者比率	0.065	0.019					
(11) 集団業績給適用者比率	0.026	-0.003	0.108				
(12) 企業変化ダミー	-0.005	0.025	0.126	0.107			
(13) 事業所内組織再編ダミー	0.044	0.021	0.096	0.101	0.133		

出所) 表1と同じ。

表7 変数の相関係数（民間・サービス業）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) 労働生産性							
(2) 組合ダミー	-0.038						
(3) 支部ダミー	0.026	0.206					
(4) 20人から49人	0.002	-0.092	-0.031				
(5) 50人から249人	0.012	0.095	0.016	-0.380			
(6) 250人から499人	0.021	0.183	0.052	-0.180	-0.170		
(7) 500人以上	0.007	0.235	0.023	-0.143	-0.135	-0.064	
(8) 女性比率	0.025	0.042	0.072	-0.025	0.016	0.020	0.029
(9) パート比率	-0.004	0.054	0.161	-0.032	0.020	0.020	0.040
(10) 高スキル労働者比率	0.109	-0.045	-0.064	-0.024	0.005	0.035	0.036
(11) 集団業績給適用者比率	0.053	0.073	0.103	-0.043	0.014	0.073	0.076
(12) 企業変化ダミー	0.041	0.107	0.166	-0.035	0.081	0.044	0.106
(13) 事業所内組織再編ダミー	0.072	0.089	0.048	0.007	0.053	0.047	0.062
	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)		
(9) パート比率	0.302						
(10) 高スキル労働者比率	0.044	-0.142					
(11) 集団業績給適用者比率	0.030	-0.006	0.129				
(12) 企業変化ダミー	0.008	0.003	0.081	0.090			
(13) 事業所内組織再編ダミー	0.039	-0.011	0.067	0.077	0.157		

出所) 表1と同じ。

表8 変数の相関係数（公的機関）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) 労働生産性							
(2) 組合ダミー	-0.049						
(3) 支部ダミー	0.007	0.024					
(4) 20人から49人	0.033	-0.141	0.037				
(5) 50人から249人	-0.007	0.154	-0.027	-0.411			
(6) 250人から499人	-0.043	0.155	-0.053	-0.201	-0.235		
(7) 500人以上	-0.037	0.188	-0.036	-0.208	-0.243	-0.119	
(8) 女性比率	0.082	0.046	0.064	0.041	-0.009	-0.087	-0.025
(9) パート比率	0.022	-0.098	0.197	0.031	-0.063	-0.058	0.023
(10) 高スキル労働者比率	0.089	0.070	-0.080	-0.001	0.059	-0.018	0.014
(11) 集団業績給適用者比率	0.028	0.015	-0.002	-0.016	0.005	-0.001	-0.006
(12) 事業所内組織再編ダミー	0.034	0.030	0.076	-0.049	0.004	0.067	0.101
	(8)	(9)	(10)	(11)			
(9) パート比率	0.237						
(10) 高スキル労働者比率	0.269	-0.049					
(11) 集団業績給適用者比率	0.003	-0.013	-0.001				
(12) 事業所内組織再編ダミー	0.015	0.052	-0.017	0.070			

出所) 表1と同じ。

3 推定結果

(1) 全体の推定結果

表9は本稿が対象とした26カ国全体の労働組合の生産性効果の推定結果である。民間・製造業、民間・サービス業、公的機関の組合ダミーの係数はすべて負で有意となった。表10は、組合ダミー変数の限界効果を示している。従業員代表者を担う労働組合が存在することによって、民間・製造業では、同業種の他事業所より生産性が下回ると管理職が評価する確率は1.2%上昇し、民間・サービス業では、生産性が下回ると評価する確率は0.6%上昇し、公的機関では、生産性が下回ると評価する確率は0.3%上昇する。すべての部門において、従業員代表者を担う労働組合が存在する事業所の方が、生産性が低いと評価する管理職は有意に多く、生産性が低いと評価される確率は高くなる。労働組合の活動は生産性に対して負の効果があると推定される。

事業所の特性をコントロールする変数については、支部ダミーの係数は民間・サービス業のみ有意で正の符号であった。民間・サービス業では本社機能を有しない事業所の方が生産性の評価は高いということになるが、複数の事業所を持つ企業の方が、生産性は高く評価される傾向があるという解釈もできる。事業所規模のダミー変数は、民間・製造業では係数が正で有意であり、民間・サービス業では有意ではなく、公的機関は、「250人から499人」と「500人以上」の係数は負で有意であった。製造業では規模が大き

くなることによって効率的になると知覚されているが、公的機関では規模が大きくなることによって非効率になると知覚されている。

労働者の特性をコントロールする変数については、女性比率は民間・製造業と公的機関では有意であり、民間・製造業では生産性に対して負の影響、公的機関では正の影響があるという結果になった。パート比率はどの部門も有意ではなかった。高スキル労働者比率は、どの部門においても係数が正で有意であった。労働者の男女比率が生産性に対して与える効果は部門によって異なること、高いスキルや知識を有する労働者比率の上昇は生産性に正の効果があることが推測される。

集団業績給の変数については、民間・製造業と民間・サービス業では係数が正で有意であった。集団業績給の適用者比率が高い事業所の方が、管理職は生産性を高く評価しているということから2つの解釈が可能である。1つは業績連動型の給与制度は個人もしくは集団の生産性向上のためのインセンティブになるという解釈であり、もう1つはチームや部署の業績を把握しやすい事業所では、生産性向上に取り組みやすいという解釈である。

近年の経営変化に関する変数については、合併や買収などの企業変化ダミーは民間・製造業では係数が正で有意であった。事業所内の組織再編ダミーは、どの部門においても係数は正で有意であった。事業内容や体制の変化、組織の再編は生産性の評価に正の効果を与えるといえる。

表9 推定結果（順序ロジット・モデル）

被説明変数：労働生産性（かなり良い=4, 良い=3, 平均=2, 平均を下回る=1）			
	民間・製造業 係数（標準誤差）	民間・サービス業 係数（標準誤差）	公的機関 係数（標準誤差）
組合ダミー	-0.410 (0.053) ***	-0.267 (0.063) ***	-0.134 (0.065) **
支部ダミー	-0.074 (0.078)	0.185 (0.071) ***	0.028 (0.085)
事業所規模ダミー（ベース：10人から19人）			
20人から49人	0.148 (0.059) **	0.082 (0.061)	-0.007 (0.087)
50人から249人	0.275 (0.061) ***	0.122 (0.064) *	-0.135 (0.087)
250人から499人	0.329 (0.086) ***	0.202 (0.100) *	-0.306 (0.119) ***
500人以上	0.492 (0.101) ***	0.134 (0.122)	-0.308 (0.117) ***
女性比率	-0.002 (0.001) **	0.001 (0.001)	0.004 (0.001) ***
パート比率	-0.003 (0.002) *	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
高スキル労働者比率	0.007 (0.001) ***	0.006 (0.001) ***	0.004 (0.001) ***
集団業績給適用者比率	0.003 (0.001) ***	0.002 (0.001) ***	0.002 (0.001)
企業変化ダミー	0.126 (0.052) **	0.079 (0.055)	
事業所内組織再編ダミー	0.157 (0.046) ***	0.241 (0.050) ***	0.168 (0.060) ***
閾値（括弧内は標準誤差を表す）			
1 2	-3.257 (0.080)	-3.458 (0.102)	-3.500 (0.138)
2 3	0.287 (0.053)	0.242 (0.061)	0.157 (0.098)
3 4	1.970 (0.058)	1.854 (0.066)	1.872 (0.102)
サンプル数	7,632	6,218	4,177
尤度比検定量 χ^2	168.238***	142.085 ***	84.294 ***
擬似R ² (McFadden)	0.010	0.010	0.010

注) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10。
出所) 表1と同じ。

表10 生産性に対する労働組合の限界効果

	かなり良い	良い	平均	平均を下回る
民間・製造業	-0.052	-0.048	0.088	0.012
民間・サービス業	-0.041	-0.024	0.059	0.006
公的機関	-0.019	-0.014	0.030	0.003

注) 表9で示している組合ダミー変数の限界効果である。
出所) 表1と同じ。

(2) 国ごとの推定結果

26カ国全体の推定では、労働組合は生産性に対して負の効果があることを示したが、先行研究で示されているように、労働組合の生産性効果は国によって異なることが予想される。本稿では、各部門のサンプル数（事業所数）が120以上の国について、その国ごとに労働組合の生産性効果の推定を行った⁴。表11は、全体の推定と同じモデルを使って、国ごとに推定した組合ダミーの係数と標準誤差を示している。

組合ダミーの係数が有意だったのは、民間・製造業では

デンマーク、ギリシャ、イタリア、ポーランド、スロベニアの5カ国であり、民間・サービス業ではフィンランド、アイルランド、エストニア、クロアチアの4カ国であり、公的機関ではイギリス、トルコの2カ国のみであった。これら有意な係数の符号はすべて負であった。組合ダミーの係数の符号が正で有意な国はなく、多くの国の係数は有意ではないが符号は負であった。国ごとに推定を行うと、一部の国では生産性の評価に対して労働組合は負の効果があるが、多くの国では組合代表の有無と生産性の評価との間に関連性はないという結果となった。

⁴ サンプル数が少ないことによる結果のバイアスを懸念し、各部門において、サンプル数が120以上（説明変数×10以上）の国を対象とした。なお、このサンプル数の判断基準はPeduzzi et al. (1996)を参考にした。

表11 国ごとの労働組合の生産性効果：組合ダミーの係数（順序ロジット・モデル）

	被説明変数：労働生産性（かなり良い=4, 良い=3, 平均=2, 平均を下回る=1）		
	民間・製造業	民間・サービス業	公的機関
ベルギー	0.153 (0.366)	-0.222 (0.309)	
デンマーク	-0.664 (0.216) ***	0.317 (0.247)	-0.171 (0.421)
ギリシャ	-0.732 (0.341) **	-0.086 (0.454)	
フィンランド	0.209 (0.302)	-0.745 (0.251) ***	0.449 (0.438)
フランス	0.098 (0.300)	0.370 (0.298)	-0.101 (0.364)
アイルランド	-0.205 (0.360)	-0.835 (0.413) **	
イタリア	-0.520 (0.227) **	-0.354 (0.281)	-0.125 (0.390)
オランダ	-0.323 (0.416)	-0.619 (0.450)	0.213 (0.342)
ポルトガル	-0.036 (0.431)	0.018 (0.576)	
スウェーデン	-0.102 (0.295)	-0.398 (0.242)	-0.564 (0.423)
イギリス	-0.385 (0.256)	-0.288 (0.299)	-0.939 (0.451) **
ブルガリア	-0.711 (0.570)		
キプロス	-0.374 (0.356)	-0.275 (0.285)	
チェコ	-0.289 (0.315)	-0.166 (0.349)	-0.244 (0.328)
エストニア	-0.502 (0.777)	-9.879 (4.286) **	
ハンガリー	-0.411 (0.312)	-0.225 (0.397)	0.676 (0.354) *
ラトビア	-0.285 (0.659)		0.240 (0.354)
リトアニア	-0.352 (0.560)		-0.199 (0.372)
マルタ		-0.843 (0.607)	
ポーランド	-0.643 (0.276) **	-0.576 (0.352)	-0.307 (0.199)
ルーマニア	-0.234 (0.433)		
スロバキア	-0.435 (0.427)		
スロベニア	-1.344 (0.457) ***	-0.254 (0.472)	0.147 (0.583)
トルコ	-0.313 (0.353)	-0.768 (0.446) *	-0.804 (0.331) **
クロアチア	-0.432 (0.450)	-1.429 (0.569) **	0.287 (0.464)
マケドニア	-0.518 (0.323)	0.046 (0.336)	

注) 表9と同じモデルで推定を行った。各部門のサンプル数(事業所数)が120以上の国のみ推定を行った。空欄はサンプル数が120未満だったため推定しなかったことを示す。サンプル数については表1を参照。括弧内は標準誤差を表す。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10。
出所) 表1と同じ。

4 結論

労働組合の生産性効果に関する先行研究には様々な推定結果が存在し、それは研究方法の違いや対象とした国や産業の特性によることが示唆されている。また、これまでの研究はアメリカとイギリスを対象としたものが大半を占めており、対象国に偏りがあった。そこで、本稿では欧州企業調査のデータを用いて、これまで対象とされてこなかった東欧や南欧の国々を含めて、職場の生産性に対する労働組合の効果について検証を行った。

本稿が対象とした26カ国全体の分析では、従業員代表者を担う労働組合が存在する事業所は生産性が低く評価される傾向があることが分かった。本稿では3つの部門（民間・製造業、民間・サービス業、公的機関）に区分して推定を行ったが、3つの部門ともに同様の結果となった。労働組合は生産性に対して負の効果があると推定される。ま

た、国ごとの推定では、生産性に対する労働組合の効果が有意で、かつ負であることを示す国はいくつかあったが、有意で正の効果を示す国はなかった。多くの国では組合代表の有無と生産性に関連性はなく、一部の国において負の効果が見られるという結果になった。

本稿の推定結果によると、労働組合は生産性に対して負の影響をもたらすという結論になるが、これは労働組合が職場において、その役割を果たしていないことを意味するものではない。組合運動の一義的な目的は労働者の保護であり、生産性向上ではない。組合運動が離職率の低下や経営者への情報提供を通じて生産性向上に寄与することもあるが、労働者間の競争や人員整理、配置転換を規制することによって労働者を保護し、それが結果として生産性向上を阻害することもある。

フリーマン・メドフ(1987)が示した労働組合の2つの側面から考えると、労働組合が従業員代表者を担う事業所

において、管理職が生産性を低く評価する傾向があるということは、生産性に対して負の効果を与える独占面が、発言・反応面を上回っているということになるが、独占面である職場規制などが労働組合の本来の機能であるとする、労働組合が従業員代表権を保持する事業所においては労働組合が機能しているといえる。

最後に、本稿の限界を3点述べる。1点目は、第2節でも述べたが、事業所の生産性を人事担当管理職の評価に基づいて測定したことである。管理職は生産性の評価に関する有益な情報を持っているという前提で、管理職の評価を生産性の変数として採用したが、評価が主観的であるという欠点は克服できていない。2点目は、部門の区分についてである。本稿では、使用データの制約上、3つの部門に区分して分析を行なった。しかし、労働組合の生産性効果

は業種や職種によっても異なることが想定されるため、部門よりも細分化した業種や職種で区分して分析する必要があると考える。3点目は、従業員代表制度の多様な形態について検証ができていないことである。従業員代表制度には様々な形態が存在する。労働組合が従業員代表者を担う形態以外に、未組織労働者が従業員代表者を担う形態や、組合代表と未組織労働者代表とが併存している形態もある。本稿では、従業員代表制度がない事業所と未組織労働者が従業員代表者を担う事業所とを区分しなかったが、組合代表の有無だけでなく、従業員代表制度の有無も生産性に影響を及ぼすと考えられ、未組織労働者による従業員代表制度の生産性効果についても検証が必要である。これらの限界については今後の課題としたい。

参考文献

- Addison, J.T. and B.T.Hirsch (1989) "Union Effects on Productivity, Profits, and Growth: Has the Long Run Arrived?" *Journal of Labor Economics*, Vol.7, No.1, pp.72-105.
- Brown, C. and J. Medoff (1978) "Trade Unions in the Production Process," *Journal of Political Economy*, Vol.86, No.3, pp.355-378.
- Brunello, G. (1992) "The Effect of Unions on Firm Performance in Japanese Manufacturing," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.45, No.3, pp.471-487.
- Clark, K. B. (1980) "The Impact of Unionization on Productivity: A Case Study," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.33, No.4, pp.451-469.
- Clark, K. B. (1982) "Unionization and Firm Performance: The Impact on Profits, Growth and Productivity," *NBER Working Paper*, No.990.
- Doucoulagos, C. and P. Laroche (2003) "What Do Unions Do to Productivity? A Meta-Analysis," *Industrial Relations*, Vol.42, No.4, pp.650-691.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, TNS Infratest Sozialforschung (Munich). (2010) European Company Survey, 2009. [data collection] . UK Data Service. SN: 6568, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-6568-1>.
- Freeman, R.B. (2007) "What Do Unions Do?: The 2004 M-Brane Stringtwister Edition," in J.T.Bennett and B.E.Kaufman eds. *What Do Unions Do? A Twenty-Year Perspective*, Routledge, pp.607-636.
- フリーマン, リチャード B.・ジェームズ L.メドフ (1987) 『労働組合の活路』 島田晴雄・岸智子訳, 日本生産性本部。
- Fuchs, V. R., A.B.Krueger, and J. M.Poterba (1998), "Economists' View about Parameters, Values, and Policies: Survey Results in Labor and Public Economics," *Journal of Economic Literature*, Vol.36, No.3, pp.1387-1425.
- Morikawa, M. (2010) "Labor unions and productivity: An empirical analysis using Japanese firm-level data," *Labour Economics*, Vol.17, No.6, pp.1030-1037
- 野田知彦 (1997) 「労働組合と生産性—未上場企業のパネルデータを用いた分析」『日本労働研究雑誌』 No.450, pp.36-47。
- Pencavel, J. (2003) "The Surprising Retreat of Union Britain" *IZA Discussion Paper*, No.818.
- Peduzzi, P., J.Concato, E.Kemper, T.R.Holford, and A.R.Feinstein (1996) "A simulation Study of the Number of Events per Variable in Logistic Regression Analysis," *J Clin Epidemiol*, Vol.49, No.12, pp.1373-1379.
- 都留康 (2002) 『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。