

米バイデン政権『労働組合と中間層』 — 報告書のメッセージと日本への示唆 —

連合総研主幹研究員 中村 天江

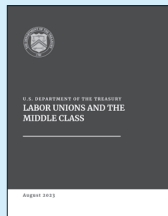
史上最も組合寄りの大統領の政策

米国のバイデン大統領は、大統領選キャンペーン中から労働組合重視を公約に掲げ、自ら「史上最も労働組合寄りの大統領」と称している。大統領就任後の2021年4月に、「労働者の組織化とエンパワメントに関するホワイトハウス・タスクフォース」を設置し、労働組合の拡大や労働者の待遇改善に向けた取り組みを本格化した。この一環として米国財務省は2023年8月28日、『労働組合と中間層(Labor Unions and the Middle Class)』報告書を発表した。

『労働組合と中間層』は、米国社会で中間層がおかれた状況を概観した上で、人々の幸福(ウェル・ビーイング)と経済の発展に労働組合がいかに重要であるかをまとめたものである。その実現に向けた労働組合の強化・拡大政策も載せている。報告書の目次は以下である。

エグゼクティブ・サマリー

1. はじめに
2. 歴史的背景：中間層の動向
3. 理論
4. 職種別の組合範囲
5. 中間層に対する組合効果
 - 5.1. 労働組合は賃金を上げる
 - 5.2. 労働組合は福利厚生や労働環境を改善する
 - 5.3. 波及効果と他の間接的影響
6. 労働組合・人種・性別
7. 労働組合と広範な経済
 - 7.1. 不平等
 - 7.2. 生産性
8. まとめ



<https://home.treasury.gov/system/files/136/Labor-Unions-And-The-Middle-Class.pdf>

労働組合、研究者、政策関係者への示唆

本報告書は、日本の労働組合関係者、研究者、経済・労働政策関係者にとっても、非常に示唆的である。

『労働組合と中間層』は、労働組合が中間層の仕事や暮らし、経済の発展にどのような役割を果たし、どういった効果があるのかをまとめている。組合関係者であれば肌感覚で理解している組合効果を、根拠を添えて論じているため、報告書を読むことで、組合の

役割や意義を再確認し、自信をもつことができる。加えて、今後、労働組合は何をしていくべきか検討する上でも役に立つ。

研究者にとっては、本報告書が最新の調査・研究を多数引用している点も有益である。賃金だけでなく、福利厚生や生産性に対する組合効果、さらには家族や地域への波及効果も紹介している。労働組合の退潮にともない、日本では労働組合研究は減少傾向にあり、とくに実証分析は限られている。しかし、報告書を読むことで、組合をとらえる研究視角や分析手法を知ることができる。政策文書なので主張の中立性には一定の留保がつくものの、報告書が引用している先行研究までさかのぼれば、研究を進める足掛かりになる。

政策関係者にとっては、この報告書が象徴するバイデン政権の政策姿勢を知ることにあるだろう。というのも、経済成長と労働者保護のトレードオフを含意するような、従来主流の政策スタンスとはまったく異なっているからだ。バイデン政権は、労働者のウェル・ビーイングや格差是正と、経済の成長やレジリエンスを、同時に実現するための要諦として労働組合を位置づけている。労働組合に対する固定概念を塗り替える内容とさえいえるだろう。もちろん、日本と米国の労働・社会システムは異なるため、すべてが日本にあてはまるわけではない。しかし、社会の持続可能性を高めるためには、人々の暮らしと経済の発展は両輪であり、近年、これらの両立が一層求められるようになってきている。バイデン政権の労働組合の強化・拡大政策は、そうした政策パッケージの有力な一例である。経済・労働政策の中心に労働組合を位置づけた政策は画期的で、日本の政策に何をどのように転用・援用できるのか、できないとしたらそれはどういった構造的要因によるものなのか、検討する一助になる。

労働組合に関するこうした文書は類例がないため、以下に『労働組合と報告書』の日本語訳を掲載する。なお完全な翻訳ではなく、注釈など、補足的な情報は原文ままのところがある。また訳者による注釈を追記しているため、脚注番号は原典と一部異なっている。正確な内容を知りたい方は、米国財務省のホームページ(上記URL)から原典を確認いただきたい。

米国財務省 『労働組合と中間層』 2023年8月発行

訳：連合総研主幹研究員 中村 天江

エグゼクティブ・サマリー

1935年、画期的な全国労働関係法 (National Labor Relations Act:NLRA)が可決され、米国の労働者の力は大幅に強化された。以降数十年、第二次世界大戦の最中や直後に労働組合は繁栄し、所得格差は大恐慌以来最低の水準まで低下した。しかし、1950年代の終わりにかけて、労働市場と労働法の構造が変わり、労働組合によって得られた恩恵は侵食され、米国の中間層に変化が起きた。こうした変化の過程には、苦勞して勝ち取った良い知らせもある。1950、60年代の公民権運動と1970年代の女性解放運動により、より多くの米国人が、より良いキャリアと労働組合による代表制にアクセスできるようになった。悪い面としては、組合組織率の低下が、労働者の交渉力の低下となり、賃金上昇率の鈍化と不平等の拡大の一因となった。本報告書では、労働組合を強化する政策が、いかに中間層にとってのマイナス状況を食い止め、逆転させることで、広範な経済成長を支えることが可能なことを説明する。

労働組合に関する実証研究は、中間層の労働者が組合結成から多大な恩恵を得ることを示している。労働組合は組合員の賃金を10~15%引き上げる。組合はまた、福利厚生や、退職金制度や職場の苦情対応、予測可能な勤務スケジュールといった職場の手続きも改善する。こうした職場の改善は、中間層の経済的安定と労働者のウェル・ビーイング(幸福や健康)に大いに寄与する。例えばある研究は、平均的な労働者にとって、急なスケジュール変更を避けることは賃金の最大20%に値すると推定される。

重要なのは、労働組合のプラス効果は、組合が組織されている事業所の労働者だけが享受するわけではないということである。労働力をめぐり組合のない職場と組合のある職場が競い合うため、他の労働者も賃金の上昇や労働慣行の改善を目にする。その結果、労働組合に加入しているかどうかに関係なく、中間層の労働者のより高い賃金と雇用の安定が、より安定した住居や、より多くの教育への投資、その他の経路を介し、彼らの家族や地域社会にさらに波及していく。

労働組合はすべての属性(人口統計グループ)に恩恵をもたらす。公平な賃金慣行の推奨により、労働組合は人種や性別の賃金格差を縮小する。しかも現代

の労働組合は、人種や性別を越え、幅広い労働者の代表となっている。2021年、組織率の全体平均が10%のところ、黒人男性の組織率は13%ととくに高かった。現代の組合員の属性は多様なため、今日の組合強化政策の恩恵は国民全体に及ぶ。

労働組合は最終的に、中間層を支え、さらに経済全体のより着実な成長とレジリエンスに貢献する。労働組合はある部分では、不平等の是正により、それを実現する。所得の不平等は機会の不平等に還元されることが多く、不利な立場にいる人々が仕事のスキルを身につけたり、起業に必要なリソースを得たりできなければ、成長は実現しない。また、労働組合は、労働環境を改善し、経験のある労働者が、費用対効果に優れた職場手続きに関する決定に意見を述べられるようにすることで、経済的生産性を高めることができる。

バイデン・ハリス政権は、労働組合の中間層と経済全体に対する意義を理解しており、NLRAの政策目標の達成に尽力している。有望なことに、最近では労働運動に再活性化の兆しがあり、2022年の組合承認選挙の申請数は、パンデミックから回復し2015年以来最多だった。組合に対する世論も過去50年間で最高水準に達している。この進展を推し進めるために、バイデン・ハリス政権が計画している行動には以下が含まれる。

- 団結権保護法 (Protecting the Right to Organize Act:PRO法)と公共部門交渉自由化法 (Public Sector Freedom to Negotiate Act)の可決を優先する
- 全国労働関係委員会 (National Labor Relations Board :NLRB)の顧問と委員を任命し、職場における労働者の団結権の保護に尽力する
- 取り組みを拡大できるようにNLRBの資金を増やす
- 労働者の組織化とエンパワーメントに関するホワイトハウス・タスクフォースを創設し、ハリス副大統領のリーダーシップのもと、各機関と連携し、労働者の組織化と交渉を支援するために既存の法定権限を活用する
- 3,500万ドル以上の連邦建設プロジェクトにおいて、プロジェクト労働協約の使用を義務づける大統領令14063号に署名する

- 連邦職員の団体交渉権を促す大統領令14003号に署名する
- 仕事の質を改善し、すべての働く人々が差別やハラスメントのない良質な仕事に就けるようにするため、労働者、雇用主、政府に、労働組合のメリットを含む、重要な情報を提供するグッド・ジョブ・イニシアチブ(Good Jobs Initiative)を立ち上げる
- 「自身の権利を知る」取り組みを推進し、労働者に組合結成や交渉の権利に関する有益な情報を提供する
- デービス・ベーコンおよび関連法(Davis-Bacon and Related Acts)にもとづく現在の賃金規制を見直し、建設労働者の賃金基準を引き上げる新たな規制を発表する。この規制は、100万人以上の建設労働者に、地域の一般的な賃金と付加給付の支払いを義務づける
- 財務省による同法施行の一環として、インフレ抑制法(Inflation Reduction Act)におけるクリーンエネルギーの税制上の優遇措置の全額に値するよう、雇用主に一般賃金の支払いや、アプレントイスシップ(徒弟教育)の要件に従うことを義務化する

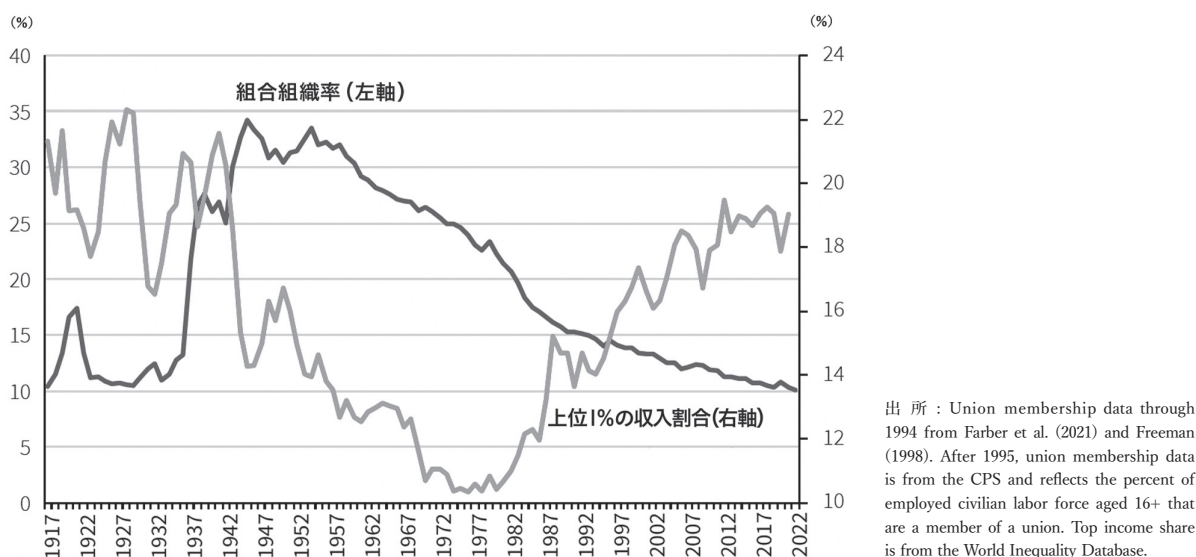
1. はじめに

1970年代以降、現在まで、米国の所得格差は著しく拡大し、実質賃金の中央値は停滞し、中間層の強さをはかる多くの指標が低下した。同じ時期、労働者の交渉力は弱くなり、組合組織率は低下の一途をたどった。労働組合の支援などにより、労働者の力を強めることは、こうした長期的な状況を反転し、中間層の賃金や福利厚生、ウェル・ビーイング(幸福や健康)を改善し、米国経済全体を活性化する。

1935年、全国労働関係法(National Labor Relations Act: NLRA)が制定され、民間セクターのほとんどの労働者が、労働組合の結成や参加により労働条件の改善を求められるように連邦で保護された¹。組合員数はNLRAの可決後に急増し、非農業労働者では1934年の11%から1939年は28%となった。組合組織率は1940年代まで増加を続け、1950年代半ばは米国労働者の1/3程度の水準を維持した(Figure 1)²。

当時、高校を卒業して大学に通う米国人の割合は急速に増え、親よりも多くの収入を期待できる米国人の子供の割合は現在よりも高かった³。人種差別や性差別が蔓延していたにもかかわらず、全体的な所得格差は1950年代半ばには大恐慌前のピーク以降、最低水

Figure 1 組合組織率と不平等 (Union Membership and Inequality)



1 29 U.S.C. §§ 151-69

2 Farber, Henry S., Daniel Herbst, Ilyana Kuziemko, and Suresh Naidu. 2021. "Unions and Inequality over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data." *The Quarterly Journal of Economics* 136 (3): 1325-1385; Freeman, Richard B. 1998. "Spurts in Union Growth: Defining Moments and Social Processes." In *The Defining Moment: The Great Depression and the American Economy in the Twentieth Century*, edited by Michael D. Bordo, Claudia Goldin, and Eugene N. White, 265-296. Chicago: University of Chicago Press; U.S. Bureau of Labor Statistics. n.d. Current Population Survey (CPS) - Union Affiliation Data. Last accessed March 15, 2023. <https://beta.bls.gov/dataViewer/view/timeseries/LUU0204899600>; World Inequality Database. n.d. Top 1% Share - Pre-tax National Income for the USA. Last accessed March 15, 2023. <https://wid.world/data/>.

3 Chetty, Raj, David Grusky, Maximilian Hell, Nathaniel Hendren, Robert Manduca, and Jimmy Narang. 2017. "The fading American dream: Trends in absolute income mobility since 1940." *Science* 356 (6336): 398-406.

準に近かった。

1947年にタフト・ハートレー法(Taft-Hartley Act)が可決されて以来、労働者の団結権を保護する法的枠組みは侵食され、雇用主は組合結成の試みに反対し、労働組合代表は減少した⁴。これにより、組合組織率は着実に低下していった。労働者の交渉力は、グローバル化と技術革新の世界的な傾向によってさらに低下した。経済のパイのなかで企業収益が占める割合が増えるにつれ、労働者の取り分は減少した。所得格差が拡大し、中間層は弱体化した。この傾向は現在まで続いている。2022年の民間セクターの組織率は、NLRA可決前の1935年よりも低く、所得格差は戦後最高レベルに達している。

こうした長期的な傾向にもかかわらず、この80年間に、中間層の重要なグループにおいて特筆すべき進展があった。最も顕著なのは、1950、60年代の公民権運動や1970年代の女性解放運動により、より多くの米国人がより賃金の高い仕事やキャリアにアクセスできるようになったことである。労働組合の組織率は全体では低下しているものの、組合は対象範囲を公務員などの新しいタイプの労働者まで拡大し、より多くの女性や非白人労働者を代表するようになった。いまや組合がより多くのセクターと幅広い層をカバーするようになっており、歴史的な組合員減少を反転させるメリットはさらに大きくなるだろう。

この2年、労働運動に再活性化の兆しがある。2022年の組合承認選挙の申請数はパンデミックから回復し、2015年以来最多だった⁵。労働者は、組合結成への反対姿勢が鮮明だったいくつかの企業で組合の結成に成功した⁶。また、労働組合を支持する世論は過去50年で最も高くなっている⁷。バイデン・ハリス政権は、この種火を大きくし、NLRAの政策目標を達成するために労働者に必要な支援を行うことに尽力している。

労働組合の強化により、中間層のウェル・ビーイングが向上するという証拠がある。組合労働者の賃金は、同種の仕事についている組合非加入労働者に比べて10～15%高く⁸、組合労働者は所得分布の中間に位置する傾向がある⁹。労働組合は、長期休暇や病気休暇、

スケジュールの予測可能性、苦情処理手続きなどの非金銭的な労働条件を改善するための交渉にも寄与する。さらに、労働組合は性別や人種による賃金格差も是正する。あまり注目されてこなかったこうした労働組合の意義は、中間層の仕事の不安定化を食い止め、反転させるうえで不可欠である。こうした利点の全ては大きな波及効果をもたらす。関連企業で組合が結成されれば、組合のない労働者も賃金や仕事の質の向上を享受できる。組合の力を強めることによって、労働者はより高い賃金や仕事の保障、平等性を得ることができ、さらに住宅所有率や教育、世代間流動性(intergenerational mobility)を高める可能性がある。

労働組合は中間層への影響を越え、経済全体に確実に貢献する。組合は中間層の賃金を増やすことで、所得格差全体を緩和し、長期的な経済の成長とレジリエンスを後押しする。さらに、労働組合は労働環境を改善し、経験のある労働者が経営の決定に意見することで、生産性を向上するというエビデンスも存在する。

本白書は、大統領14025に対する連邦政府の広範な対応の一部である。この大統領令は労働者の力を形成する機会拡大に向けて各連邦政府機関に対応を求めるもので、労働者の組織化とエンパワーメントに関するホワイトハウス・タスクフォースを設置済みである。ハリス副大統領が率いるタスクフォースは、本白書の作成を含む包括的な勧告を発表し、バイデン大統領によってすべて承認されている。2022年3月に発表された米国財務省経済政策局の関連報告書(以下、“UST (2022)”という)は、雇用主と従業員間の不均衡な交渉力の役割について探究したものである¹⁰。

本報告書の構成は以下である。(2)歴史的背景、(3)労働組合に関する理論、(4)職種別の組合員数、(5)中間層に対する組合効果、(6)人種や性別との交互作用、(7)広範な経済に対する組合効果、(8)では、バイデン・ハリス政権の政策と支援措置の概観を含めた結論を述べる。

4 Mishel, Lawrence, Lynn Rhinehart, and Lane Windham. 2020. “Explaining the erosion of private-sector unions.” *Economic Policy Institute*, November 18, 2020.

5 National Labor Relations Board. 2022. “Election Petitions Up 53%, Board Continues to Reduce Case Processing Time in FY22.” Press release, October 6, 2022. <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/election-petitions-up-53-board-continues-to-reduce-case-processing-time-in>.

6 Examples of recent high-profile successful union elections include efforts at Amazon (Palmer 2022) and Starbucks (Bruenig 2022). Palmer, Annie. 2022. “Amazon, here we come”: Biden boosts warehouse unionization efforts.” *CNBC*, April 6, 2022. <https://www.cnbc.com/2022/04/06/amazon-here-we-come-biden-boosts-warehouse-unionization-efforts.html>; Bruenig, Matt. 2022. “Workers Are Winning 90 Percent of Their Union Elections.” *Jacobin*, May 24, 2022. <https://jacobin.com/2022/05/starbucks-union-elections-nlr-statistics-ulps>.

7 McCarthy, Justin. 2022. “U.S. Approval of Labor Unions at Highest Point Since 1965.” *Gallup*, August 30, 2022.

8 Farber et al. (2021).

9 Freeman, Richard, Eunice Han, Brendan V. Duke, and David Madland. 2016. “What Do Unions Do for the Middle Class?” *Center for American Progress*, January 2016.

10 U.S. Department of the Treasury. 2022. “The State of Labor Market Competition.” March 7, 2022. <https://home.treasury.gov/system/files/136/State-of-Labor-Market-Competition-2022.pdf>.

2. 歴史的背景：中間層の動向

中間層とは誰か？

「中間層 (middle class)」に技術的な定義はない。文脈に応じて研究者は、職業上の地位や教育水準などの絶対的な尺度、または社会的身分や所得、財産などの相対的な尺度を用いて「中間層」を定義する¹¹。

職業上の地位や教育水準は、経済的安定や健康状態などの社会経済的要因との関係で、個人の社会階層を定義するために使われることがある¹²。しかし、社会階層を維持するために必要な職業や学歴は、時間の経過により変化する可能性があるため、これらで定義される中間層の長期的変化を調べることは難しい¹³。

もう1つの尺度は社会的身分によるもので、これは人口の大部分をカバーしうる。2021年の総合社会調査 (General Social Survey) では、回答者の87%が自身を、「下流」でも「上流」でもなく、「中流」もしくは「労働」階級だと認識していた¹⁴。2022年のギャラップ調査では、米国人は自分たちを「労働」(35%)、「中流」(38%)、「中上流」(14%)に分類した¹⁵。

また、「中間層」を定義するために所得や財産もよく使われ、こうした経済指標による社会階層の区別は複数ある。例えば、OECDやピューリサーチセンター、Krueger (2012) が、「中間層」もしくは「中間所得」世帯を定義している。それぞれ、年間の家計所得が、全国の家計所得中央値の75~200%、67~200%、50~150%に含まれるとする¹⁶。ブルッキングス研究所の定義によれば、中間層世帯とは年間家計所得が全国の所得分布の

20~80%である¹⁷。Rose (2016) は連邦貧困基準からの距離をもとに絶対的な所得基準を用いている¹⁸。本報告書では中間層を、所得分布において中間階級に位置づけられる世帯であり、住宅所有や大学教育を受ける余裕といった一般的な中間層の繁栄がともなうこととしている。

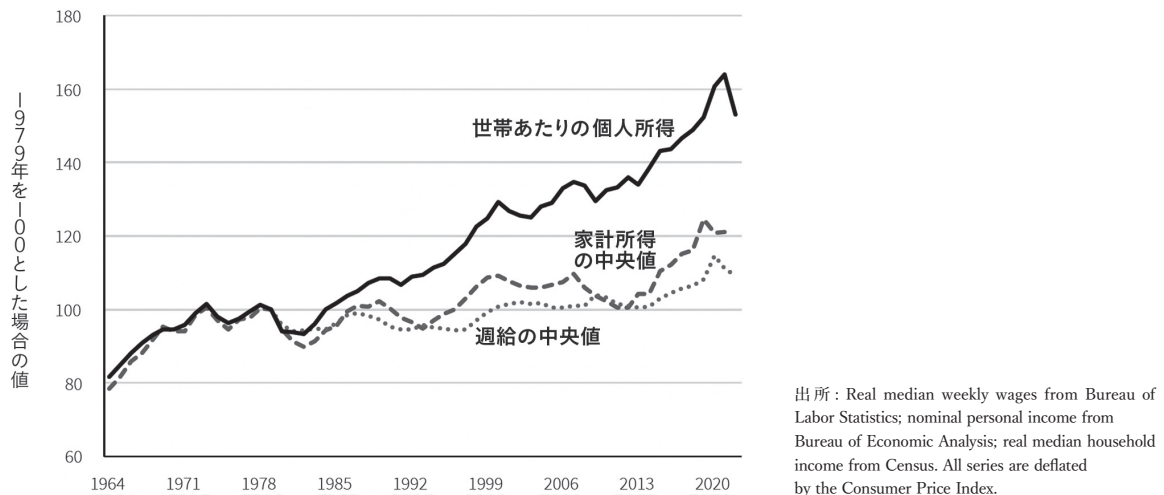
1970年代以降、経済全体は急成長したにもかかわらず、中間層の賃金と家計所得は停滞したままである。実質的週給 (1979年から集計されている労働者1人当たりが受け取るインフレ調整後の値) の中央値は、2019年の終わりまでの40年間で8%増加したが、年間増加率はわずか0.2%だった。配偶者や家族の他の稼ぎ手による税引き前の年間所得を合計した、実質的な家計所得の中央値も、1979年から2019年までに年間0.6%しか増加しておらず、ほとんど増えていない。ところが、これらの中央値とは対照的に、米国経済全体の所得はもっと堅調に増えている。世帯当たりの実質的な個人所得は年率1.1%で増加し、同じ期間に50%以上増えている。

賃金の中央値が停滞したのと同時期、所得のボラティリティも大きくなった。1971年から2008年にかけて、世帯が経験した2年間の所得変動の標準偏差は35%増加した。ボラティリティの増大は、大学に通っていない人々が最も大きかった¹⁹。所得のボラティリティの増大と同様、経済安全保障指数 (Economic Security Index) によれば、1986年から2012年にかけて、所得の1/4以上の損失を経験した人の割合は14%から18%に増加した²⁰。

女性の労働参加が大幅に増加し、共働き世帯が増えているにもかかわらず、家計に経済的停滞が生じている²¹。その結果、多くの家事労働者は生活水準を維

- 11 Reeves, Richard V., Katherine Guyot, and Eleanor Krause. 2018. "Defining the middle class: Cash, credentials, or culture?" *Brookings Institution*, May 7, 2018.
- 12 Reeves, Guyot, and Krause (2018); Zajacova, Anna, and Elizabeth M. Lawrence. 2018. "The Relationship Between Education and Health: Reducing Disparities Through a Contextual Approach." *Annual Review of Public Health* 39:273-289.
- 13 Reeves, Guyot, and Krause (2018).
- 14 Smith, Tom W., Michael Davern, Jeremy Freese, and Stephen L. Morgan. n.d. General Social Surveys, 1972-2021. NORC at the University of Chicago. Accessed July 5, 2022. <https://gssdataexplorer.norc.umd.edu/variables/568/vshow>.
- 15 "Middle-Class Identification Steady in U.S." *Gallup*, May 19, 2022.
- 16 OECD. 2019. *Under Pressure: The Squeezed Middle Class*. Paris: OECD Publishing; Kochhar, Rakesh, and Stella Sechopoulos. 2022. "How the American middle class has changed in the past five decades." *Pew Research Center*, April 20, 2022; Krueger, Alan B. 2012. "The Rise and Consequences of Inequality in the United States." Speech at Center for American Progress. January 12, 2012.
- 17 REEVES, RICHARD V., AND KATHERINE GUYOT. 2018. "THERE ARE MANY DEFINITIONS OF "MIDDLE CLASS" —HERE'S OURS." BROOKINGS INSTITUTION, SEPTEMBER 4, 2018.
- 18 FOR ROSE (2016), LOWER-MIDDLE CLASS AND MIDDLE-CLASS HOUSEHOLDS HAVE ANNUAL HOUSEHOLD INCOMES WITHIN 150-500 PERCENT OF THE FEDERAL POVERTY LINE (OR INCOMES OF \$30,000-\$100,000 AT THE TIME OF THE STUDY). ROSE, STEPHEN J. 2016. "THE GROWING SIZE AND INCOMES OF THE UPPER MIDDLE CLASS." URBAN INSTITUTE, JUNE 2016. [HTTPS://WWW.URBAN.ORG/SITES/DEFAULT/FILES/PUBLICATION/81581/2000819-THE-GROWING-SIZE-AND-INCOMES-OF-THE-UPPER-MIDDLE-CLASS.PDF](https://www.urban.org/sites/default/files/publication/81581/2000819-THE-GROWING-SIZE-AND-INCOMES-OF-THE-UPPER-MIDDLE-CLASS.PDF).
- 19 Dynan, Karen, Douglas Elmendorf, and Daniel Sichel. 2012. "The Evolution of Household Income Volatility." *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy* 12 (2).
- 20 Economic Security Index. 2013. Compare Economic Security by State: Viewing percentage of people who lost one quarter (1/4) of their income. Last updated November 2013. <http://economicsecurityindex.org/?p=usmap>.
- 21 U.S. Bureau of Labor Statistics. n.d. Employment-Population Ratio (for Total Ratio, Men, Women, and Ages 25-54 Years). Retrieved from FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis. Last accessed April 27, 2023. <https://fred.stlouisfed.org/graph/?id=EMRATIO,%20LNS12300001,LNS12300002,LNS12300060>; Fry, Richard, Carolina Aragão, Kiley Hurst, and Kim Parker. 2023. "In a Growing Share of U.S. Marriages, Husbands and Wives Earn About the Same." *Pew Research Center*, April 13, 2023.

Figure 2 1960年代以降の所得と賃金の伸び (Income and Wage Growth since the 1960s)



持するために、家事に費やす時間を含めると、より多くの時間を働かなければならなくなっている。家事や育児の労働時間も含めると、2011年の母親と父親は1965年の親よりも、週に2~5時間多く働いている²²。有給の仕事と家事・育児の両立にストレスが生じているのは明白である。2019年の調査では、働く親の約半数が、仕事で100%の力が発揮できないと感じていると回答している²³。この「仕事が増えて、遊びが減る」という現象は、休暇取得の減少にも表れている。2022年に休暇をとった労働者の割合は、どの週においても1980年の半分であり、ほとんどの産業や教育階層、年齢で、この現象がみられる²⁴。

長い間、米国の中間層の成功の象徴であった住宅所有も確実に高額になっている。住宅価格の中央値は、1970年代半ばから2倍以上になり、家計所得の3倍以上になった。この増加の影響もあって、住宅を初めて購入するまでの期間が伸びている²⁵。

賃貸価格も名目賃金中央値を上回るペースで上昇しているため、住宅費の高騰は、住宅保有者だけでなく借家人も同様である。1960年から2000年にかけて、所得の30%以上を家賃にあてている借家人の割合が

増加し、とくに中間の五分位で増加した。所得五分位の第2五分位で23%、第3五分位では8%増加している²⁶。これらの割合は2000年代を通して増加を続け²⁷、COVID-19のパンデミック中にさらに増加した²⁸。

住宅に加えて、教育費と医療費も、家計所得の中央値を上回るペースで上昇している。結果的に住宅、教育、医療という3大支出が高騰したため、負債で補う中間層が増えている²⁹。これらに投資する資金の一部は、家計負債の増加によってまかなわれている。1970年代以降、所得に対する負債の割合は2倍以上に増加した³⁰。住宅ローンが全体の増加に最も寄与しているが、学生の負債もまた、多くの中間層の借り手に深刻な債務負担をもたらしている。

こうした負債の増加により、退職後の備えが失なわれつつある。確定給付型年金は一般的ではなくなり³¹、多くの働く米国人は401(k)のような確定拠出制度を利用できていない。1980年代に生まれたミレニアル世代の約40%は、70歳時点で退職前の生活水準を維持するのに十分な所得を得られないと予測される。1980年代に生まれたミレニアル世代の退職への備えは、1937年から1964年に生まれた世代の同じライフ

22 Parker, Kim, and Wendy Wang. 2013. "Modern Parenthood: Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family." *Pew Research Center*, March 14, 2013.
 23 Horowitz, Juliana Menasce. 2019. "Despite challenges at home and work, most working moms and dads say being employed is what's best for them." *Pew Research Center*, September 12, 2019.
 24 Van Dam, Andrew. 2023. "The mystery of the disappearing vacation day." *The Washington Post*, February 10, 2023.
 25 U.S. Census Bureau. 2023b. Figure 7.: Annual Homeownership Rates for the United States by Age Group: 1982 to Present. Current Population Survey/Housing Vacancy Survey. Last updated March 15, 2023. <https://www.census.gov/housing/hvs/data/charts.html>.
 26 Quigley, John M., and Steven Raphael. 2004. "Is Housing Unaffordable? Why Isn't It More Affordable?" *Journal of Economic Perspectives* 18 (1): 191-214.
 27 Larrimore, Jeff, and Jenny Schuetz. 2017. "Assessing the Severity of the Rent Burden on Low-Income Families." *Finance and Economics Discussion Series Notes, Board of Governors of the Federal Reserve System*, December 22, 2017.
 28 Mateyka, Peter J., and Jayne Yoo. 2023. "Share of Income Needed to Pay Rent Increased the Most for Low-Income Households From 2019 to 2021." *U.S. Census Bureau*, March 2, 2023.
 29 Dohrman, Emily, and Bruce Fallick. 2020. "Is the Middle Class Worse Off Than It Used to Be?" *Federal Reserve Bank of Cleveland*, Economic Commentary 2020-03.
 30 Bartscher, Alina K., Moritz Kuhn, Moritz Schularick, and Ulrike I. Steins. 2020. "Modigliani Meets Minsky: Inequality, Debt, and Financial Fragility in America, 1950-2016." *Federal Reserve Bank of New York*, staff report no. 924.
 31 Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor. n.d. "Private Pension Plan: Abstract of Form 5500 Annual Reports." Accessed March 14, 2023. <https://www.dol.gov/agencies/ebsa/researchers/statistics/retirement-bulletins/private-pension-plan>.

ステージの時に比べて少なくなっている³²。

こうして、「より良い生活を子供に引き継ぐ」という、中間層の中心的な原則の1つも廃れてしまった。『サイエンス』の報告によれば、30歳時点で親よりも高い収入を得る割合は、1940年代に生まれた子供は90%であったのに対し、1980年代半ばに生まれた子供は半減している³³。世代間流動性の低下は、中間層の衰退を最もよく表すものだろう。

こうした悪化傾向にもかかわらず、この間、中間層のアクセスは著しく拡大した。公民権運動と女性解放運動以降、職場でのあからさまな差別は減少し³⁴、文化規範は変容し、1900年代半ばよりも高賃金な中間層の仕事が米国人に普及した。にもかかわらず、財産や所得、経済的幸福における大きな人種格差は、今日まで続いており³⁵、多くの家族がいまなお続く差別の傷を負い³⁶、事実上、中間層から締め出されている。

米国人労働者にとって本質的な改善も進んだ。1970年の労働安全衛生法(Occupational Safety and Health Act)の制定により、職場はより安全になった。非致死性の傷病発生率は、1972年から2018年にかけて、フルタイム換算労働者100人あたり11人から3人と、約1/4に減少した³⁷。

教育到達度も著しく上昇し、1970年から2022年にかけて、25歳以上の高校卒業率は55%から90%以上に、4年制大学の卒業率は11%から38%になった³⁸。教育到達度の向上はすべての人口統計グループでみられるが、到達した教育水準には依然として大きな差がある。

新発見やイノベーション、技術も、多くの米国人の生活の質を高めた。1970年から2010年の間に、セントラル・エアコンまたは窓用ユニットをもつ米国の世帯は37%から89%に、セントラル・ヒーターをもつ世帯は78%から94%に増加した³⁹。技術発展により、時間を節約できる家庭用電化製品が発明され、娯楽の選択肢も爆発的に増加した。デジタル化時代に

なり、新たなメディア製品(映画、書籍、テレビ番組、録音された音楽作品など)の数は急増し、例えば、新しいテレビ番組の数は1970年代から10倍に増えた⁴⁰。1984年にコンピューターを所有している世帯はわずか8%だったが、2018年には世帯の92%がデスクトップ、ラップトップ、スマートフォン、タブレット、またはその他のコンピューターを保有するようになった⁴¹。

全体として米国中間層のライフスタイルと経済状況は、1970年代から大きく変化した。中間層の就労や包摂性の向上など良い変化が起きた。しかし、実質賃金の停滞や世代間流動性の低下が示すような悪い変化も起きた。本報告書の目的は、労働組合を強化・拡大することで、こうした悪い状況の一部を、良い面を利用して、どのように反転させ、多くの中間層の米国人の生活を改善するのかを探ることである。

3. 理論

労働組合は、いかに労働市場を変え、労働条件を改善するのか。UST (2022)が論じているように、反競争的な行為がなかったとしても、一般に雇用主は従業員との関係において優位な立場にある。労働組合は雇用主の権力に対抗する役割を果たしうる。組合が対抗力を行使する方法には、組合の「独占」チャンネルと、「発言」チャンネルがある。独占チャンネルは、賃金を増やす手段として労働を引き揚げられることを意味する。発言チャンネルは、労働者と雇用主の生産性を高めるためのコミュニケーション手段である。

独占チャンネルでは、組合は雇用主にとっての労働力を占有する力があることを重視する。労働供給を独占することにより、組合と組合員は要求が満たされなければ、ストライキを起こすという確かな脅しをかけることで、より高い報酬やより良い労働条件を実現する。

企業利益や消費者価格に対する独占チャンネルの影

32 Johnson, Richard W., and Karen E. Smith. 2022. "How Might Millennials Fare in Retirement?" *Urban Institute*, September 2022.

33 Chetty, et al. (2017).

34 Discrimination has not been reduced in all metrics. A recent summary analysis found no change in the discrimination of Black applicants in hiring from 1972 to 2015 (Quillian et al. 2017). Quillian, Lincoln, Devah Pager, Ole Hexel, and Arnfinn H. Midtboen. 2017. "Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time." *PNAS* 114 (41): 10870-10875; Darity, William A., and Patrick L. Mason. 1998. "Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender." *Journal of Economic Perspectives* 12 (2): 63-90.

35 Bowdler, Janis, and Benjamin Harris. 2022. "Racial Inequality in the United States." *U.S. Department of the Treasury*, July 21, 2022

36 Aneja, Abhay, and Guo Xu. 2021. "The Costs of Employment Segregation: Evidence from the Federal Government Under Woodrow Wilson." *The Quarterly Journal of Economics* 137 (2): 911-958.

37 Brown, Jeff. 2020. "Nearly 50 years of occupational safety and health data." *Beyond the Numbers, U.S. Bureau of Labor Statistics* 9 (9).

38 U.S. Census Bureau. 2023a. Table A-2.: Percent of People 25 Years and Over Who Have Completed High School or College, by Race, Hispanic Origin and Sex: Selected Years 1940 to 2022. Current Population Survey Historical Time Series Tables. Last updated February 9, 2023. <https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/educational-attainment/cps-historical-time-series.html>.

39 Gordon, Robert J. 2017. *The Rise and Fall of American Growth*. Princeton: Princeton University Press, 352.

40 Waldfogel, Joel. 2017. "How Digitization Has Created a Golden Age of Music, Movies, Books, and Television." *Journal of Economic Perspectives* 31(3): 195-214.

41 Martin, Michael. 2021. "Computer and Internet Use in the United States, 2018." *American Community Survey Reports, U.S. Census Bureau*, report no. ACS-49. <https://www.census.gov/library/publications/2021/acs/acs-49.html>.

響は、産業構造によって異なる。完全競争産業における単一企業では、組合は労働者の高賃金を維持できないかもしれない。なぜなら、そうすることで、組合が組織された企業は競争上不利な立場となり、結果的に廃業にいたる可能性があるからだ。しかし、組合が産業内の全労働者を代表できれば、仮に生産市場が完全競争状態にあったとしても、賃金を引き上げることができるだろう。この場合、その産業はより高い賃金でより少ない労働者を雇用し、限界生産コストは増加することになる。賃上げで生じるコストにより、消費者価格の上昇や株主配当の低下が起こりうる。

現実には、完全競争市場は稀である。企業は通常、ある程度の市場支配力を持ち、平均原価を上回る価格で製品を販売し、競争市場の企業よりも高い利益を得ている。数十年にわたり、多くの産業で集中が進んだ結果、利益率が上昇した⁴²。こうした市場支配力をもつ企業に対して、労働組合は所有者や役員、株主が高額な利益の一部を労働者に分配するよう交渉することができる。

独占チャンネルとは対照的に、発言チャンネルでは生産工程における労働組合の役割を強調する⁴³。組合が経営から譲歩を引き出すメカニズムは似ているが(ストライキを行う、または、ストライキを起こすと脅すなど)、

発言チャンネルでは、労働組合は賃金交渉者としての役割よりも、職場の効率性、収益性、従業員に対する公平性を高める決定に労働者の関与を促す役割を果たす。例えば、より安全な労働条件や確実なスケジュール、雇用主からの報復をおそれずに、経営の決定に対して異論や代替案を提示できるよう、交渉することである。

まとめると、どちらのチャンネルも労働者の福祉を増進する。独占チャンネルは労働者により公平な所得分配(しばしば、労働分配率の上昇と利益分配率の低下をもたらす)を、発言チャンネルは労働者に企業の方針に対して意見する機会を提供する。以下で紹介するエビデンスは、これら両方のチャンネルが機能していることを示している。労働組合は、労働者の賃金を引き上げるために、時には企業所有者の取り分を減らす交渉を行っており、独占チャンネルと一致する。組合はまた組合員の労働条件を改善すべく、従業員の満足度を高めるような、非金銭的な労働環境の快適性を引き上げる交渉をしており、これは発言チャンネルと一致する。

4. 職種別の組合範囲

1935年に制定されたNLRAは、労働者の交渉力を支える、米国史上最も重要な連邦法の1つである。し

Table 1 職種別の組合組織率 (Union Membership Rates by Occupation)

職種	2022年の職種別 組織率 (%)	2022年の雇用労働 者の割合 (%)	2022年の年間所得の 推定中央値 (\$)	
保安警備	Protective service	34.6	2.2	53,200
教育・訓練・司書	Education, training, and library	33.7	6.3	59,700
建設・採掘	Construction and extraction	16.4	4.8	49,000
コミュニティ・社会サービス	Community and social service	15.9	1.9	58,700
設置・保守・修理	Installation, maintenance, and repair	13.0	3.1	54,200
運輸・運搬	Transportation and material moving	13.0	7.7	41,400
生産	Production	11.4	5.6	44,800
医療・看護・技師	Healthcare practitioners and technical	11.3	6.6	70,400
土地建物清掃・メンテナンス	Building and grounds cleaning and maintenance	9.5	3.2	34,900
自然科学・社会科学	Life, physical, and social science	9.1	1.2	76,100
事務・管理補助	Office and administrative support	8.4	11.0	44,000
医療補助	Healthcare support	8.3	3.4	35,600
アート・デザイン・エンターテインメント・スポーツ・メディア	Arts, design, entertainment, sports, and media	8.0	1.7	66,200
建築・エンジニアリング	Architecture and engineering	6.0	2.4	90,200
法務	Legal	5.1	1.1	91,700
パーソナルケア・サービス	Personal care and service	4.3	2.0	35,700
農業・漁業・林業	Farming, fishing, and forestry	4.3	0.6	33,500
ビジネス・財務	Business and financial operations	4.0	5.9	76,100
マネジメント	Management	3.8	11.1	86,200
飲食関連	Food preparation and serving related	3.6	5.5	32,300
コンピュータ・数理	Computer and mathematical	3.3	4.2	93,000
販売・営業	Sales and related	3.0	8.6	48,900

出所: Bureau of Labor Statistics. Median annual earnings are estimated by multiplying median weekly earnings by 52. Sample is employed 16+ year olds. Excludes workers represented by, but not a member of, a union.

42 Grullon, Gustavo, Yelena Larkin, and Roni Michaely. 2019. "Are US Industries Becoming More Concentrated?" *Review of Finance* 23 (4): 697-743; Autor, David, David Dorn, Lawrence F. Katz, Christina Patterson, and John Van Reenen. 2020. "The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms." *The Quarterly Journal of Economics* 135 (2): 645-709.

43 For a canonical example of this theory of unions, see Freeman, Richard B., and James L. Medoff. 1984. *What Do Unions Do*. New York: Basic Books.

しかし、公共セクターや農業労働者、家事手伝いなどの重要な労働者グループが対象に含まれていなかった⁴⁴。その後、追加的な立法により交渉権の適用範囲が拡大され、公共セクターの労働者も含まれるようになった。しかし同時に、議会は1947年に労働者の団結権を弱めるタフト・ハートリー法を制定し、雇用主はNLRAの枠組みのもとであっても組合に反対する方法を身につけた。さらにいくつかの州ではいわゆる労働権法(right-to-work laws)を定め、労働組合が労働者を代表するための費用を捻出するために、「公正な分配」手数料を使用者と交渉することが違法とされた^{45,46}。より重要なことはおそらく、米国経済の変化により、組合代表が多い製造業などのセクターで雇用が減少し、組合組織率が低いサービス業などのセクターで雇用が増加していることだ。この結果、多くの産業や職種の労働者が、団体交渉の権利を合法的に有しているにもかかわらず、民間セクターの組合組織率は徐々に低下している。

職種別の組織率は、「販売・営業」の3%から「教育・訓練・司書」「保安警備」の30%以上まで、大きなばらつきがある(Table 1)。組合組織率の高い職種はすでに中間層を支えており、給与水準は中央値に近い。組合組織率が最も高い職種のなかには、技術革新や人口構成の変化、政策により将来拡大が見込まれるものもある。「医療・看護・技師」のように、組織率が高く、将来的に雇用が拡大するものもある⁴⁷。また、最近のバイデン・ハリス政権のインフラ政策や、超党派のインフラ法(Infrastructure Law)やインフレ抑制法(Inflation Reduction Act)に含まれる生産税額控除を考慮すると、運輸、建設、製造セクターの雇用も拡大する見込みである⁴⁸。これらの産業が成長するにつれ、強力な労働組合があれば、経済的利益が労働者と雇用主のあいだで公平に分配され、新たな企業や工場はより生産的な職場環境を整備することになるだろう。

5. 中間層に対する組合効果

この節では、労働者の組合結成を促すことで、前節

で論じた中間層がおかれたマイナス状況の一部を食い止め、また反転させる可能性に関するエビデンスを提示する。(1)組合が労働者の賃金を引き上げているというエビデンス、(2)年金や健康保険、労働環境の快適性といった福利厚生の改善における組合の役割、(3)組合非加入労働者や、住宅所有や教育といった社会経済的な市場への波及効果を含む、組合の間接的影響、の順に論じる。

5.1. 労働組合は賃金を上げる

労働組合の主な利点の1つは、組合がない同様の仕事に就いている、同様の労働者の賃金と比較して、組合員の賃金を引き上げることにある。この賃金差を「組合賃金プレミアム」という。Figure 3は、主な職務特性や、年齢や学歴といった個人特性を調整せずに、人口統計グループごとに組合の有無で賃金を比べ、単純に賃金差を示したものである。週給の中央値を比べると、ほぼすべての人口統計グループで、組合労働者は組合非加入労働者よりも高い収入を得ている。平均して、組合労働者は組合非加入労働者に比べて、週給の中央値が20%高い。統計的な調整を行わない状態での組合賃金プレミアムは、とくにヒスパニック系労働者(35%)、黒人労働者(約20%)、女性(23%)で際立っている⁴⁹。

こうした単純集計による差異を、組合が賃金に与える因果関係として解釈すべきではない。少なくとも賃金差の一部は、職種や年齢といった、組合以外の要因の影響を受けている。例えば、典型的なアジア人の組合加入労働者は、典型的なアジア人の組合非加入労働者よりも、収入が少ないかもしれない。なぜなら、組合の支援により賃金が下がるからではなく、組合非加入のアジア人男性労働者は、組合加入労働者よりも高賃金の職業で働いている可能性が高いからである。組合賃金プレミアムを詳しく調べる方法の1つは、同一の職種に注目することである。少なくとも職種を広くとらえる限り、典型的な組合労働者は組合非加入労働者よりも多くの収入を得ている(Figure 4)⁵⁰。例えば、「生産(製造業と飲食業を含む)」の典型的な組

44 Although railroad employees were also not covered by the NLRA, they were already covered by the Railway Labor Act, passed in 1926.

45 Gould, Elise, and Will Kimball. 2015. "Right-to-work" States Still Have Lower Wages." *Economic Policy Institute*, April 22, 2015.

46 訳者注：全国労働関係法(NLRA)はユニオンショップ協定を認めている。ユニオンショップのもとでは、労働組合は全労働者から組合費を集め、非組合員が組合員の交渉努力と交渉成果にフリーライドすることを防ぐことができる。一方、労働権法は組合に加入することなく働くことを認めるため、労働組合にとっては組織化や組合費徴収が難しくなり、組合力の低下の要因となっている。

47 U.S. Bureau of Labor Statistics. 2022. Table 1.1.: Employment by major occupational group, 2021 and projected 2031. Employment Projections. Last modified September 8, 2022. <https://www.bls.gov/emp/tables/emp-by-major-occupational-group.htm>.

48 U.S. Department of Transportation. n.d. "Bipartisan Infrastructure Law FAQs: Q4. What kinds of jobs will the Bipartisan Infrastructure Law create?" Last accessed April 27, 2023. <https://www.transportation.gov/bipartisan-infrastructure-law/faq>.

49 U.S. Bureau of Labor Statistics. 2023. Table 2.: Median weekly earnings of full-time wage and salary workers by union affiliation and selected characteristics. Last modified January 19, 2023. <https://www.bls.gov/news.release/union2.r02.htm>.

50 Datasets that include highly detailed occupational information are generally unable to also measure unionization status or wages. Smaller datasets sometimes provide wage and unionization status, but often lack the necessary sample sizes to measure detailed occupational information in a way that makes statistical analysis possible. Asking questions about unions on larger government surveys could help to mitigate this challenge.

Figure 3 組合労働者と組合非加入労働者の賃金の中央値
(Median Wages for Union and Nonunion Workers)

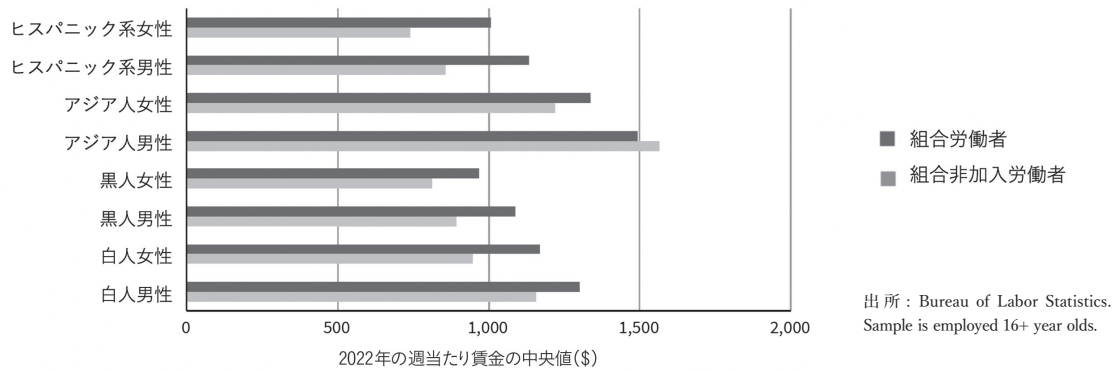
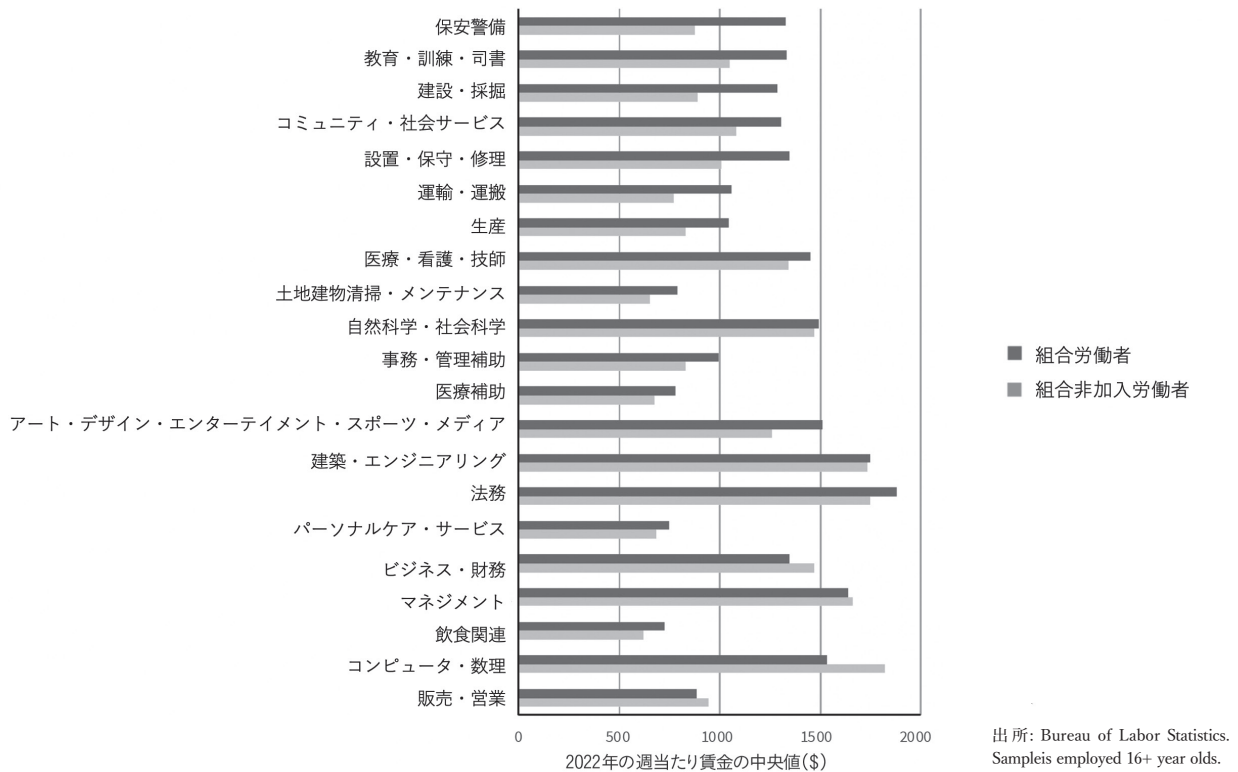


Figure 4 職種別の賃金 (Wages across Occupations)



合労働者の賃金は、組合非加入労働者のそれよりも20%以上高い。

しかし、Figure 4にある職種内の組合賃金と非組合賃金を比較しても、労働組合の賃金プレミアムの真の値と解釈することはできない。図のなかの職種はどれも、広範な種類の仕事を含み、賃金や組合組織率が異なっている。たとえば、初心者レベルのコンピュータ・システム・アナリストがコンピュータ・ネットワーク・アーキテクトよりも組合加入率が高い場合、「コンピュータ・数理」の職業につく組合非加入労働者の賃金は、組合労働者のそれよりも高くなるかもしれな

い。Figure 3とFigure 4のような単純比較における交絡要因に対処するために、経済学者は、賃金プレミアムを推定するために2つの攻略法を開発した。

第1のアプローチでは単純な回帰分析を用いる。これは個人の賃金を、組合組織率や労働者や職場に関する多数の特徴で回帰し、賃金プレミアムを推定する。回帰式に含まれない職務や労働者の特徴が、賃金と組合組織率のいずれとも相関していなければ、組合状態に関する係数は組合賃金プレミアムを反映することになる。Gittleman and Kleiner (2016)はこのアプローチを用いて、組合賃金プレミアムは13~20%との

結論を得た⁵¹。彼らの結果は、同様の手法とデータを用いて、組合プレミアムはおおよそ15%と推定した先行研究と整合的である⁵²。最近の論文ではFarber et al. (2021)が、2000年以降の家計所得に対する組合プレミアムは約10%と推計している⁵³。

第2のアプローチでは、職務や職種の違いを調整し、職場で組合が結成された場合に労働者の賃金に何が起るかを推計する。労働者の50%強が組合結成を支持し、組合承認選挙がかろうじて成功した職場と、労働者の50%強が組合結成に反対し、組合承認選挙がかろうじて失敗した職場を比較する⁵⁴。この統計手法は「回帰不連続(regression discontinuity)」と呼ばれる。なぜなら、2つのグループは、選挙における数%を除けば、理論的にほぼ同一であるため、バイアスを大幅に減らした組合結成効果の推定値を得られるからである⁵⁵。このアプローチでは、組合結成が賃金におよぼす影響は、回帰分析のアプローチよりも小さく推定される傾向がある⁵⁶。

かろうじて成功した組合結成と、かろうじて失敗した組合結成の比較には、欠点がいくつかある。第1に、この分析では組合承認選挙の成功のみを調べており、新たに結成された組合と雇用主の間で労働協約の締結が成功したかについては調べていない。最初の協約の多くは、組合承認選挙に成功した後でさえも交渉プロセスが長くなり、すぐには結ぶことができない

い⁵⁷。これは、最初の組合協約が成果にもたらす影響を過小評価することになる。第2に、これらの推定は50%切断に近い結果が得られた選挙のみを研究するため、勝敗が決定的だった組合や⁵⁸、雇い主の自発的承認など、選挙以外の手段で結成された組合⁵⁹の組合賃金プレミアムについては情報価値がないことがある。さらに、このアプローチは、選挙後2、3年の組合効果を調べる場合にのみ有効である。データの制約や他の要因により、この方法では、既成組合の賃金や、長期勤続組合員の賃金といった長期的な成果についての効果を判断することはできない。実際、賃金プレミアムは、最近組合に加わった人は小さく、勤続年数の長い組合員は大きいという結果が存在する⁶⁰。

概して、組合賃金プレミアムは約10~15%であり、長期勤続労働者ほどその効果が大きい。これらの賃金プレミアムの推計には含まれていない、賃金以外の福利厚生や労働環境への影響はこの後説明する。

5.2. 労働組合は 福利厚生や労働環境を改善する

一般に組合労働者は組合非加入労働者よりも、多くの付加的で非金銭的な福利厚生を享受できる(Figure 5)。組合労働者は組合非加入労働者に比べて、退職金の給付、医療手当、生命保険を提供される可能性ははるかに高い。確定給付型退職金プラン(defined

51 Gittleman and Kleiner (2016) use data from the National Longitudinal Survey of Youth (NLSY79) from 1979 to 2010. Gittleman, Maury, and Morris M. Kleiner. 2016. "Wage effects of unionization and occupational licensing coverage in the United States." *ILR Review* 69 (1): 142-172.

52 See, e.g., Kleiner and Krueger (2013), Card (1996), and Card, Lemieux, and Riddell (2018). Kleiner, Morris M., and Alan B. Krueger. 2013. "Analyzing the Extent and Influence of Occupational Licensing on the Labor Market." *Journal of Labor Economics* 31 (2): S173-S202; Card, David. 1996. "The effect of unions on the structure of wages: A longitudinal analysis." *Econometrica* 64 (4): 957-979; Card, David, Thomas Lemieux, and W. Craig Riddell. 2018. "Unions and Wage Inequality: The Roles of Gender, Skill and Public Sector Employment." *National Bureau of Economic Research*, working paper no. 25313.

53 To create consistent estimates across time, Farber et al. (2021) do not include occupation codes in their estimates. Note: estimates from 2000 onward are based on the CPS—earlier years rely on other sources, including survey data from Gallup.

54 Note: estimation with this technique requires tremendously detailed information including, at minimum, information about union votes matched to employers and the ability to follow employers over time. Since not all elections are close-call elections, the sample size must also be large enough to include a sufficiently large number of close-call wins and losses. Additionally, employer-employee linked data is needed if the aim is to determine the effects of unionization on workers at the firm. In the United States, these types of data are realistically only available using non-public sources like the U.S. Census Bureau's Longitudinal Employer-Household Dynamics dataset.

55 As Ferguson (2008) notes, this "regression discontinuity" approach may only identify an intention to treat with unionization because, as discussed later, a substantial share of union certifications fail to form a first contract. This may downwardly bias estimates because the 'treated' group may never actually receive the 'treatment' of forming a union contract. Ferguson, John-Paul. 2008. "The Eyes of the Needles: A Sequential Model of Union Organizing Drives, 1999-2004." *ILR Review* 62 (1): 3-21.

56 DiNardo and Lee (2004) are among the first to use a narrow-win union election framework to analyze the impact of new unionization on wages. Using data on manufacturing establishments from the U.S. Census' Longitudinal Research Database, this study's estimates suggest the union wage premium is close to zero. Using similar data, Young and Wang (2021) and Frandsen (2021) both use similar approaches to DiNardo and Lee (2004), adjusting for non-random manipulation of vote shares around the 50 percent vote cutoff, to show incumbent workers' wages in these studies were largely unaffected by a successful unionization effort compared to those who did not successfully unionize. Both papers note a drop in average wages but find that drop is driven by a compositional change from older workers (who tend to be higher-paid) to younger workers (who tend to be lower-paid). Sojourner et al. (2015) find a similar compositional effect in the context of nursing homes, though they find a positive effect of unionization on wages for incumbent workers. Sojourner et al. (2015) show the shift to workers at the lower end of the income distribution occurs both through retention of lower income workers and separations of higher income workers. DiNardo, John, and David S. Lee. 2004. "Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984-2001." *The Quarterly Journal of Economics* 119 (4): 1383-1441; Young, Samuel and Sean Wang. 2021. "Unionization, Employer Opposition, and Establishment Closure." December 30, 2021. https://sammyyoung.github.io/young_site/unionsClosure.pdf; Frandsen, Brigham R. 2021. "The Surprising Impacts of Unionization: Evidence from Matched Employer-Employee Data." *Journal of Labor Economics* 39 (4): 861-894; Sojourner, Aaron J., Brigham R. Frandsen, Robert J. Town, David C. Grabowski, and Min M. Chen. 2015. "Impacts of unionization on quality and productivity: Regression discontinuity evidence from nursing homes." *ILR Review* 68 (4): 771-806.

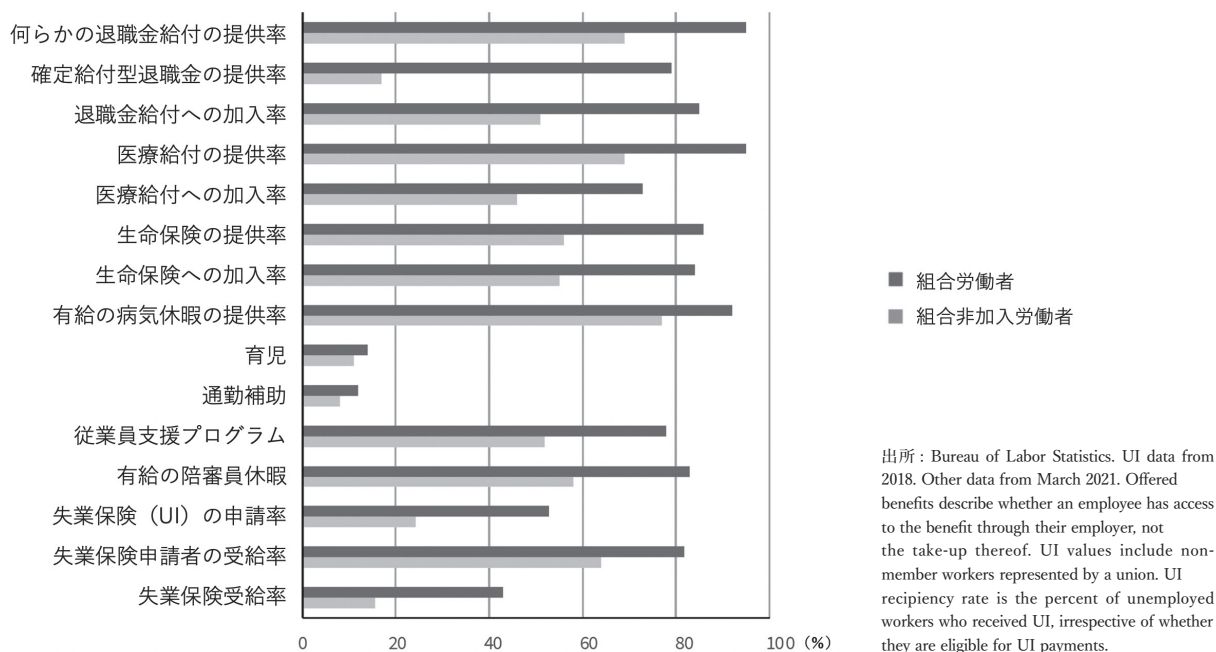
57 Only 36 percent of elections are followed by a contract within one year, and 58 percent within two years. Bronfenbrenner, Kate. 2022. "In Solidarity: Removing Barriers to Organizing." Testimony before the United States House Committee on Education and Labor, September 14, 2022. <https://hdl.handle.net/1813/111838>.

58 A nontrivial share of elections are either decisively won or lost—Frandsen (2021) finds that the average vote share in a winning election is 70 percent, while the average vote share in a losing election is 33 percent.

59 For more details, see discussion in Kochan et al. (2022). Kochan, Thomas A., Janice R. Fine, Kate Bronfenbrenner, Suresh Naidu, Jacob Barnes, Yaminette Diaz-Linhart, Johnnie Kallas, et al. 2022. "U.S. Workers' Organizing Efforts and Collective Actions: A Review of the Current Landscape." *The Worker Empowerment Research Network*, June 2022. <https://mitsloan.mit.edu/institute-work-and-employment-research/new-report-u-s-workers-organizing-efforts-and-collective-actions>.

60 Parolin, Zachary, and Tom VanHeuvelen. 2022. "The Cumulative Advantage of a Unionized Career for Lifetime Earnings." *ILR Review* 76 (2): 434-460.

Figure 5 福利厚生と労働環境の快適性 (Fringe Benefits and Amenities)



benefit retirement plan)の提供率は、組合労働者と組合非加入労働者の差が5倍ととくに大きい⁶¹。病気休暇に関しても、組合非加入労働者は77%のところ、組合労働者は90%以上が取得している。雇用主による育児支援の提供はあまり一般的ではないが、組合非加入労働者が11%のところ、組合加入労働者は14%で、約25%高くなっている。

労働組合の恩恵は失業した労働者にも及ぶ。解雇された後、組合労働者は失業保険(unemployment insurance: UI)を申請し、申請により応募条件を満たし、受給できる可能性が高い。2018年に失業した組合労働者は組合非加入労働者に比べて、UIの受給率が約3倍高かった。これは労働組合が組合員に対して、申請手続きへのアクセスと失業給付の受給可能性を高めるリソースを提供するからである⁶²。

こうした利益を高めるうえで組合が重要な役割をはたしているのは明らかである。つまり、組合のある

職場とない職場の利益の違いは、団体交渉に直接起因する可能性がある。1987年から1996年に最初にかわされた労働協約の詳細な分析によれば、福利厚生や賃金以外の労働環境もしばしば明示的に交渉されている⁶³。Knepper (2020)は回帰不連続の方法を用いて、新たに組合が組織された企業での福利厚生の受給率の高さは、団体交渉の効果であることを示している⁶⁴。Knepper (2020)は上場企業に関して、組合がある企業は、従業員の年金制度に1人当たり毎年\$500~900多く拠出していると推定する⁶⁵。Petach and Wyant (2022)は、労働組合の加入により、健康保険の利用率が5%上昇し、有給の病気休暇の取得率が17%上昇し、医療費の自己負担額が減少するとの結果を示している⁶⁶。

組合はまた、職務上の労働者の生活の質を改善するような人事慣行にも、大きな影響を及ぼす。Freeman and Kleiner (1990)は、組合が組織されている職場では、

61 Defined benefit plans correspond to traditional pensions—a promise by an employer to provide specified payments to the employee upon their retirement. Defined contribution plans allow employers to make specific contributions toward current employees' retirement accounts (e.g., 401(k)). Relative to defined benefit plans, defined contribution plans increase participant decision risk, financial market risk, and annuitization risk for employees (Poterba 2014). Poterba, James M. 2014. "Retirement Security in an Aging Population." *American Economic Review* 104 (5): 1–30.

62 All else equal, employers have weak incentives to provide full transparency regarding UI eligibility because of the rating of state UI tax rates—that is, employers who lay off more workers that end up on UI are required to pay more into the state UI system. For more details, see Employment & Training Administration, U.S. Department of Labor. n.d. "Conformity Requirements for State UC Laws: Experience Rating." Accessed September 16, 2022. https://oui.doleta.gov/unemploy/pdf/uilaws_exper_rating.pdf; Anderson, Patricia M., and Bruce D. Meyer. 2000. "The effects of the unemployment insurance payroll tax on wages, employment, claims and denials." *Journal of Public Economics* 78 (1–2): 81–106; Cleary, Aisling, Joyce Kwok, and Rob Valletta. 2009. "New Highs in Unemployment Insurance Claims." *Federal Reserve Bank of San Francisco, FRBSF Economic Letter* 2009-28.

63 Juravich, Tom, Kate Bronfenbrenner, and Robert Hickey. 2006. "Significant Victories: An Analysis of Union First Contracts." In *Justice on the Job: Perspectives on the Erosion of Collective Bargaining in the United States*, edited by Richard N. Block, Sheldon Friedman, Michelle Kaminski, and Andy Levin, 87–114. Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

64 Knepper, Matthew. 2020. "From the Fringe to the Fore: Labor Unions and Employee Compensation." *The Review of Economics and Statistics* 102 (1): 98–112.

65 Dollar figures reflect inflation adjustment from values reported in Knepper (2020) using the Consumer Price Index for All Urban Consumers (CPI-U).

66 Petach, Luke, and David K. Wyant. 2022. "The union advantage: union membership, access to care, and the Affordable Care Act." *International Journal of Health Economics and Management*, 1–26.

従業員の苦情通報システムが改善され、先任権がより保護され、社内での人事異動に関するプロセスがより公式化されていることを明らかにしている⁶⁷。さらに組合は職場の安全性も高める。組合は、職場の安全慣行を改善し、違反報告による報復を防ぎ、労働者を代表して労働安全衛生局に苦情の申し立てを行う⁶⁸。

賃金以外の労働環境のなかには、労働者にとっての隠れたコストを下げ、ウェル・ビーイングを高める上で極めて重要なものがある。UST (2022) が示したように、オンデマンドのスケジュールでは、前もって予定を立てられず、ギリギリで通勤や育児を調整することになるため、労働者に高い犠牲を強いている可能性がある。2014年と2018年の総合社会調査 (General Social Survey) によれば、調整なしの違いではあるけれども、4週間先の予定を把握している割合は、組合労働者は54%なのに対し、組合非加入労働者は35%である。前もって予定を組むことができれば、賃金が直接増えなくても、可処分所得は増える可能性がある⁶⁹。こうした黙示のコストは重要である。Mas and Pallais (2017) は、平均的な労働者は、雇用主による急なスケジュール変更が頻繁に行われることを避けるためであれば、賃金の最大20%をあきらめても構わないと考えていると推定している⁷⁰。

さらに、賃金以外の労働環境は、幸福度や仕事満足度も高める。Akerlof et al. (1988) によれば、仕事が好きな人の80%が、満足度の主な理由として賃金以外をあげており、逆に、仕事が嫌いな人の80%が、不満の主な理由として賃金以外をあげている⁷¹。Sockin (2022) は労働市場のオンライン・プラットフォーム Glassdoor の従業員-雇用主の結合データを用いて、賃金と賃金以外の労働環境の相対的価値について検証した。そして敬意やワークライフバランスといった賃金以外の

労働環境の快適性が、少なくとも給与と同じくらい仕事満足度に影響を与えることを示唆している⁷²。

5.3. 波及効果と他の間接的影響

中間層が享受する恩恵は、組合員が直接得る範囲よりも広い。以下では、まず、組合が組合のない企業で働く労働者に対して波及効果をもたらすエビデンスを示す。次に、組合が労働者の家族やコミュニティ、地域経済にもたらしうる便益について説明する。

波及効果のエビデンス

労働組合のない企業の労働者は、主に2つの経路を通じて、他企業の組合化努力から恩恵を受ける。第1に、組合のない企業は組合のある企業との競争の中で、労働者を惹きつけ、組織化を避けるために、賃上げや採用慣行の見直し、労働環境の改善をはかる⁷³。第2に、労働組合が労働市場に及ぼす影響の一部は、職場の安全規範や最低賃金の法改正の提言のように、より広範な企業グループが実感するものである⁷⁴。

Fortin et al. (2021) は、組合非加入労働者の賃上げにおける労働組合の脅威効果は、男性の30~40パーセントマイル付近で最大となり、組合加入率が1%上昇すれば、組合のない男性の賃金は約0.4%増加すると推定する⁷⁵。Rosenfeld et al. (2016) も同様の結論に達した⁷⁶。組合組織率が1979年と同じくらい高かったとして、組合非加入労働者の賃金がどうなっていたかを推定することで、組合組織率の波及効果を測定した。組合のない民間セクターの男性は、2013年には5%高く支払われたとの結果だった。民間セクターの組合組織率が1%上昇すれば、非組合賃金は0.3%増加する。米国労働者の大多数をしめる大学の学位をもたない労働者の場合は、推定値はさらに大きくなる⁷⁷。

67 Freeman, Richard B., and Morris M. Kleiner. 1990. "Employer behavior in the face of union organizing drives." *ILR Review* 43 (4): 351-365.

68 Sojourner, Aaron, and Jooyoung Yang. 2022. "Effects of union certification on workplace-safety enforcement: regression-discontinuity evidence." *ILR Review* 75 (2): 373-401. See also Weil, David. 1991. "Enforcing OSHA: The role of labor unions." *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 30 (1): 20-36.

69 Smith et al. (n.d.). Estimates are pooled from 2014 and 2018 waves due to sample size limitations.

70 Mas, Alexandre, and Amanda Pallais. 2017. "Valuing alternative work arrangements." *American Economic Review* 107 (12): 3722-59.

71 Akerlof, George A., Andrew K. Rose, and Janet L. Yellen. 1988. "Job switching and job satisfaction in the US labor market." *Brookings Papers on Economic Activity* 1988 (2): 495-594.

72 Sockin, Jason. 2022. "Show Me the Amenity: Are Higher-Paying Firms Better All Around?" *CESifo*, working paper no. 9842.

73 Fortin, Nicole M., Thomas Lemieux, and Neil Lloyd. 2021. "Labor market institutions and the distribution of wages: The role of spillover effects." *Journal of Labor Economics* 39 (S2): S369-S412; Taschereau-Dumouchel, Mathieu. 2020. "The Union Threat." *The Review of Economic Studies* 87 (6): 2859-2892.

74 The impact of changes in government policy arising out of union advocacy is not the focus of this paper; however, Ahlquist (2017) suggests that advocacy plays an important role in unions' impacts on the labor market. Spillovers and "threat effects" within the labor market, however, are discussed in this paper. Ahlquist, John S. 2017. "Labor Unions, Political Representation, and Economic Inequality." *Annual Review of Political Science* 20 (1): 409-432.

75 The distribution regression approach of Fortin, Lemieux, and Lloyd (2021) model effects over the income distribution by interacting the unionization rate with a quartic function in wage to construct a distribution of effects over the income distribution. They compute marginal effects (of a 1 percentage increase in union density) by comparing this distribution to a counterfactual estimated distribution where unionization rates were 1 percentage point higher (see eq (5)). The authors find similar results using the recentered influence functions approach of Firpo, Fortin, and Lemieux (2009). Firpo, Sergio, Nicole M. Fortin, and Thomas Lemieux. 2009. "Unconditional quantile regressions." *Econometrica* 77 (3): 953-973.

76 Rosenfeld, Jake, Patrick Denice, and Jennifer Laird. 2016. "Union decline lowers wages of nonunion workers." *Economic Policy Institute*, August 30, 2016. Note: "average nonunion worker" excludes senior managers since senior managers are generally unable to unionize.

77 Note: Rosenfeld, Denice, and Laird (2016) do not interpret their estimates causally. Their approach suffers from many of the CPS' s sample size limitations. Although the CPS ostensibly reports quite detailed occupational codes, Rosenfeld, Denice, and Laird estimate regressions with only four occupational codes and 18 industry codes. This data limitation greatly increases the risks that the regression-adjusted approach cannot control for selection effects into unionization.

他の間接的影響

労働組合が中間層にもたらす恩恵、賃金、福利厚生、職場環境の快適性は、さらに家族や地域社会にも波及する可能性がある。こうした間接的な便益を正確にはかることは難しいが、所得や経済的な安定性が、支出や住宅所有、教育水準や健康に寄与することについては頑健な実証分析が存在する。所得が多いほど、住宅所有率が高く⁷⁸、子供が大学に進学し卒業する可能性が高く⁷⁹、健康状態が良くなり、死亡率が低下する⁸⁰。対照的に、収入や住居が不安定であれば、教育成果が低下し⁸¹、子供の健康状態が悪化し⁸²、貧困の罠に陥りやすい⁸³。

労働組合はまた、社会関係資本(social capital)や市民参加を促進することで、個々の労働者や雇用主を越えた便益を地域にもたらす可能性がある。Freeman (2003)は組合員の投票率は非組合員よりも12%高く、組合員世帯の非組合員の投票率は非組合員世帯の人よりも3%高いことを見出している⁸⁴。さらにZullo (2011)は、組合員のほうが、慈善団体に寄付したり、地域の集会に出席したり、近所の活動に参加したり、組織のためにボランティアを行う可能性が高いことを発見した⁸⁵。

6. 労働組合・人種・性別

労働組合の差別に関する歴史は一樣ではないが、ここ数十年で、組合は人口統計グループを越えて、企業内および経済全体の平等の重要な推進者になっている。組合組織率がピークだった1950年代は、組合の公民権に対する取り組みはまちまちで、職場内外の平

等な権利を求めて闘った組合もあれば、専門職や組合指導者から白人以外の労働者を排除した組合も多かった。当時、女性は組合において少数派だった⁸⁶。職場でも組合でも女性労働者が増えたにもかかわらず、女性比率の高い教育や繊維産業であってさえも、女性が組合指導者として受け入れられるまでに何十年もかかった⁸⁷。しかし、労働組合はやがて差別撤廃の目標と方針を掲げるようになり、ほとんどの労働組合が性別と人種の平等を労働協約や政策提言の中心に位置づけるようになった。例えば、1987~1996年に初めて結ばれた労働協約の70%に、性別と人種の両方に関する差別禁止措置が盛り込まれている⁸⁸。労働協約には障害者やLGBTQ+労働者の保護についても含まれている⁸⁹。

労働組合は、明示的な差別撤廃措置の採用、差別撤廃のための法整備や施行の支援、黙示のバイアスを防ぐ賃金設定の推進により、企業内の平等性を高める。平等な賃金設定の例である、単一レートもしくは自動昇給の賃金制度は、賃金を個別に決定する企業に比べ、企業内の収入不平等を低下させる⁹⁰。こうした慣行や給与表の公開などは、賃上げ交渉を積極的に行う可能性が低い女性や弱い立場の労働者に利益をもたらす。

実証研究は、組合が実際に企業内の人種・性別による格差を是正したことを検証している。Rosenfeld and Kleykamp (2012)は、組合の取り組みによって黒人女性と白人女性の賃金格差が大幅に縮小したことを明らかにした⁹¹。Biasi and Sarsons (2022)は、教員の男女賃金格差が団体交渉により減少したことを示した⁹²。Bruns (2019)は、ドイツでは組合組織率の低下により男女間賃金格差が鈍化したことを⁹³、Gartner

78 Goodman, Laurie S., and Christopher Mayer. 2018. "Homeownership and the American Dream." *Journal of Economic Perspectives* 32 (1): 31–58.

79 Bailey, Martha J., and Susan M. Dynarski. 2011. "Gains and Gaps: Changing Inequality in U.S. College Entry and Completion." *National Bureau of Economic Research*, working paper no. 17633.

80 Lindahl, Mikael. 2005. "Estimating the Effect of Income on Health and Mortality Using Lottery Prizes as an Exogenous Source of Variation in Income." *The Journal of Human Resources* 40 (1): 144–168.

81 Hutchings, Hayley A., Annette Evans, Peter Barnes, Joanne Demmler, Martin Heaven, Melanie A. Hyatt, Michelle James-Ellison, et al. 2013. "Do children who move home and school frequently have poorer educational outcomes in their early years at school? An anonymised cohort study." *PLoS One* 8 (8): e70601.

82 Bzostek, Sharon H., and Audrey N. Beck. 2011. "Familial Instability and Young Children's Physical Health." *Social Science & Medicine* 73 (2): 282–292.

83 Gennetian, Lisa A., and Eldar Shafir. 2015. "The Persistence of Poverty in the Context of Financial Instability: A Behavioral Perspective." *Journal of Policy Analysis and Management* 34 (4): 904–936.

84 This 12 percentage-point union voting premium largely reflects socioeconomic factors associated with individuals who join a union. However, when comparing members with non-members who exhibit similar characteristics, there remains a union voting premium of 4 percentage points. Freeman, Richard B. 2003. "What Do Unions Do...to Voting?" *National Bureau of Economic Research*, working paper no. 9992.

85 Zullo, Roland. 2011. "Labor Unions and Charity." *Industrial and Labor Relations Review* 64 (4): 699–711.

86 Crain, Marion. 1994. "Between Feminism and Unionism: Working Class Women, Sex Equality, and Labor Speech." *Georgetown Law Journal* 82 (6): 1942–1946.

87 Yates, Michael D. 2009. *Why Unions Matter*. New York: Monthly Review Press.

88 Juravich, Bronfenbrenner, and Hickey (2006).

89 In the first-time union contracts from 1987 to 1996, 53 percent included protections for workers with disabilities, while only 18 percent included protections due to sexual orientation (Juravich, Bronfenbrenner, and Hickey 2006). For the LGBTQ+ community, union protections have come more recently. See, for example, Angeles et al. (2020). Angeles, Sophia, Lucero Herrera, Sid Jordan, Janna Shaddock-Hernández, and Saba Waheed. 2020. "Union Values and LGBTQ+ Worker Experiences: A Survey of UFCW Workers in the United States and Canada." UCLA Labor Center. <https://www.labor.ucla.edu/publication/lgbtqworkers/>.

90 See, e.g., Card (1996) and Freeman (1982). Freeman, Richard B. 1982. "Union wage practices and wage dispersion within establishments." *ILR Review* 36 (1): 3–21.

91 Rosenfeld, Jake, and Meredith Kleykamp. 2012. "Organized Labor and Racial Wage Inequality in the United States." *American Journal of Sociology* 117 (5): 1460–1502.

92 Biasi, Barbara, and Heather Sarsons. 2022. "Flexible wages, bargaining, and the gender gap." *The Quarterly Journal of Economics* 137 (1): 215–266.

93 Bruns, Benjamin. 2019. "Changes in Workplace Heterogeneity and How They Widen the Gender Wage Gap." *American Economic Journal: Applied Economics* 11 (2): 74–113.

and Stephan (2004)は団体協約もしくは職場委員会のあるドイツ企業では、男女間賃金格差が小さいことを確認した⁹⁴。労働市場の構造が異なる他国の分析をそのまま米国にあてはめることはできないものの、これらは賃金格差是正における団体交渉のポテンシャルを示している。

組合はまた、幅広い属性にリーチすることで、経済全体の平等を促進しうる (Table 2)。現在、全体の組合組織率は女性と男性でほぼ同じである。組織率が高い初中等教育における男女比の違いから、公的セクターでは男性よりも女性の組織率のほうが高い⁹⁵。したがって、組合が強化され成長すれば、女性は賃金の上昇と職場環境の改善を享受することになる。働く母親を含む共働きの親は、計画的な勤務時間や保育の提供といった労働環境の快適性からとくに恩恵を受けるだろう。

組合労働者の約半数を占める男性は、民間セクターの組合では依然として不均衡に代表となっている。したがって労働組合は、すべての人種で女性に劣後する、中間層男性のウェル・ビーイング格差を是正できるか

もしれない。1990年代、4年制大学の卒業率は女性が男性を上回り、2022年には女性より男性の学位取得率は9%低かった⁹⁶。生産年齢の男性は女性よりも社会的孤立や孤独を経験しており⁹⁷、男性が友人から精神的サポートを受ける可能性は、女性の半分にとどまる⁹⁸。男性は女性とは異なり、自分の人生の意味を引き出すうえで、家族との時間、友人との時間、趣味、ボランティアといった活動ではなく、仕事に依存している⁹⁹。組合の強化と拡大は、他の社会的接点をもたない男性に帰属意識をもたらす重要な制度的構造を提供することになる。

最後に、他の属性よりも組合組織率が高い黒人男性は、組合に所属するメリットがとくに大きいと考えられる (Table 2)。黒人男性は、中間層全体が経験するマイナス傾向にとくに打撃を受けている。2020年の研究では、黒人男性の世代間流動性は白人男性、白人女性、黒人女性よりも低い。黒人男性は白人男性や黒人女性に比べ、親よりも所得分布が上昇する確率が大幅に低い。さらに、所得分布の上位5分位に生まれた黒人の子供は、所得分布の上位5分位にとどまるの

**Table 2 人口統計グループ別の組合組織率
(Union Membership by Demographic Group)**

人口統計グループ	組合組織率 (%)	民間セクター組合の割合 (%)	公的セクター組合の割合 (%)
全体	10.1	5.1	5.0
男性	10.5	6.2	4.3
女性	9.6	3.9	5.7
白人	10.0	5.0	5.0
白人男性	10.4	6.2	4.2
白人女性	9.5	3.5	6.0
黒人	11.6	6.1	5.5
黒人男性	13.0	7.5	5.5
黒人女性	10.3	4.8	5.5
アジア人	8.3	4.5	3.8
アジア人男性	7.6	4.1	3.5
アジア人女性	9.1	5.0	4.1
ヒスパニック系	8.8	5.1	3.7
ヒスパニック系男性	9.1	6.3	2.8
ヒスパニック系女性	8.5	3.7	4.8

出所：Bureau of Labor Statistics (BLS) and author's calculations using BLS data, accessed through IPUMS. Data reflect 2022 values. Sample is employed 16+ year olds. Excludes workers represented by, but not a member of, unions.

94 Gartner, Hermann, and Gesine Stephan. 2004. "How Collective Contracts and Works Councils Reduce the Gender Wage Gap." *Institute for Employment Research, German Federal Employment Agency*. IAB discussion paper no. 7.

95 Dunn, Megan, and James Walker. 2016. "Union Membership in the United States." U.S. Bureau of Labor Statistics, Spotlight on Statistics. <https://www.bls.gov/spotlight/2016/union-membership-in-the-united-states/home.htm>.

96 U.S. Census Bureau (2023a). This statistic is for people ages 25-29 who have completed four or more years of college.

97 Umberson, Debra, Zhiyong Lin, and Hyungmin Cha. 2022. "Social isolation increases from adolescence through later life but varies by gender, age, and partnership status." *CAPS Research Brief* 1 (2).

98 Cox, Daniel A. 2021. "The State of American Friendship: Change, Challenges, and Loss." *Survey Center on American Life*, June 8, 2021. <https://www.americansurveycenter.org/research/the-state-of-american-friendship-change-challenges-and-loss/>.

99 Pew Research Center. 2018. "Where Americans Find Meaning in Life." Detailed Tables. November 20, 2018. <https://www.pewresearch.org/religion/wp-content/uploads/sites/7/2018/11/Detailed-Tables-FOR-WEB.pdf>; Reeves, Richard V. 2022. *Of Boys and Men: Why the Modern Male Is Struggling, Why It Matters, and What to Do about It*. Washington, DC: Brookings Institution Press, p. 39.

と、下位5分位に移る可能性が同じである¹⁰⁰。黒人男性の組織率と賃金プレミアムは相対的に高いため¹⁰¹、黒人男性はとくに組合強化政策の恩恵を受けると考えられる。

7. 労働組合と広範な経済

前節では、労働組合が中間層の労働者とコミュニティにもたらす便益について論じた。本節では、不平等と生産性という2つの主要経路を介して、経済全体に及ぼす組合効果に焦点をあてる。

不平等と生産性に焦点をあてることは、組合が労働者に利益をもたらす2つの方法について説明した第2節によって正当化できる。1つめの独占チャンネルでは、組合は場合によっては企業所有者が受け取る利益を減らすことで、労働者の賃金を増やす。2つめの発言チャンネルでは、組合が工程を見直し、理論的には生産性を上げ下げすることで、経済的利益の総額を増減させうる。どちらの影響力も、1つめは不平等や収益の分配への、2つめは生産性全体への影響を通じて、米国経済全体に影響を与える可能性がある。以下で説明するように、労働組合が2つのチャンネルを通じて経済を強化するという証拠がある。対して、組合が経済全体を弱体化させるという説はほとんど支持されない。

7.1. 不平等

1970年代以降、所得における不平等は明らかに拡大した。伝統的な指標、Figure 1の上位1%の所得分布の割合やジニ係数は、この50年に着実に上昇した。企業内の利益分布の指標も上昇した。2021年、米国における最大規模の企業のCEOと一般の従業員の報酬比率は399対1で、1965年の20対1から20倍になった¹⁰²。1984年から2016年にかけて、非金融セクターでは、付加価値に対する経済的余剰の労働分配率は、高卒労働者もしくは大学教育を受けた者で8%、大学学位取得者で4.5%減少した¹⁰³。

こうした不平等を反転すれば、経済全体の成長とレジリエンスが高まるだろう。所得分布の最下位・中位にある世帯の所得を増やすことで、不平等が是正

され、成長が加速する。所得が増加すれば、借入金の制約が緩和され、労働者が起業し、人的資本を構築し、投資機会を活用できるようになる¹⁰⁴。所得分布下位95%の経済的脆弱性を緩和し、米国人の収入への打撃を減じ、経済の変動を抑制することにより、不平等の是正は経済的なレジリエンスをも高める¹⁰⁵。

不平等に及ぼす組合効果を調べる実証分析は、通常、3つのアプローチのいずれかをとる。1つめのアプローチでは、前述した組合賃金プレミアムの分析結果を用いて、組合賃金プレミアムを受け取らない労働者の所得分布がどのようになるのかシミュレートする。このアプローチの利点は、組合賃金プレミアムに関する広範な研究にもとづくことである。欠点は、使用される賃金プレミアムに敏感であり、労働組合非加入労働者への波及効果を直接とらえないことである。所得分布の中位・下位にある労働者や家族への波及効果が大きいと、この方法では不平等に対する組合効果が過小評価される。それでも、この手法を用いた研究は、1950、60年代の組合ピーク時には、労働組合が不平等是正に重要な役割を果たしたことを明らかにしている。Farber et al. (2021)は、1938年から1968年における90/10所得比率¹⁰⁶の20%低下の約半分は、労働組合の台頭で説明できることを示した。Fortin et al. (2021)は、1979年から2017年までの労働組合の閉鎖が、男性の90/10賃金比率の上昇の約13%に寄与し、組合非加入労働者への波及効果を考慮すると、影響はおよそ2倍になると推定する。

2つめのアプローチでは、全国レベルで組合組織率、不平等、他の統計の長期的な関係を分析する。時間の経過とともに不平等に影響しうる他の要因を考慮することで、組合組織率の低下が不平等の拡大にどの程度影響したのかを明らかにする。Farber et al. (2021)は、組合組織率が10%上昇すると、男性の90/10賃金比率は2%低下することを示した。Stansbury and Summers (2020)は、労働者の交渉力の低下が、労働と企業セクターにおける傾向を一貫して説明する最良の候補だと結論づける。

3つめのアプローチでは、組織率の州や国の違いが、不平等の地域差を説明できるかどうか調べる。2つめ

100 Chetty, Raj, Nathaniel Hendren, Maggie R. Jones, and Sonya R. Porter. 2020. "Race and Economic Opportunity in the United States: An Intergenerational Perspective." *The Quarterly Journal of Economics* 135 (2): 711-783.

101 Hirsch, Barry, David Macpherson, and William Even. 2023. Union Membership and Coverage Database from the Current Population Survey. Last updated March 22, 2023. <https://unionstats.com/>.

102 Bivens, Josh, and Jori Kandra. 2022. "CEO pay has skyrocketed 1,460% since 1978." *Economic Policy Institute*, October 4, 2022.

103 Stansbury, Anna, and Lawrence H. Summers. 2020. "The declining worker power hypothesis: An explanation for the recent evolution of the American economy." *National Bureau of Economic Research*, working paper no. 27193.

104 Aghion, P. E. Caroli, and C. Garcia-Penalosa. 1999. "Inequality and Economic Growth: The Perspective of the New Growth Theories." *Journal of Economic Literature* 37 (4): 1615-60.

105 Kumhof, Michael, Romain Rancière, and Pablo Winant. 2015. "Inequality, Leverage, and Crises." *American Economic Review* 105 (3): 1217-45.

106 訳者注：90/10所得比率（90/10 income ratio）とは、所得の下位10%の上限値に対する、所得の上位10%の上限値の値。90/10所得比率の値が大きいほど、所得が不平等なことを示す。 <https://www.oecd.org/tokyo/statistics/income-inequality-japanese-version.htm>.

のアプローチ同様に、この方法は、組合組織率または不平等の違いのいずれかを説明できる説明変数のコントロールに依拠する。2つめのアプローチと比べた利点は、時系列のみのアプローチよりも、地域パネルにより豊富で堅牢な説明変数を得られることである。Farber et al. (2021)はこの方法を各州に適用し、組織率の代理となる操作変数法による分析を行い、ある州の組織率が10%上昇すると、その州の上位10%が占める所得の割合が6%減少することを見出した。Brady et al. (2013)は、州を横断した分析により、組合組織率が働く貧困(家計所得が全国中央値の50%未満と定義)を減らすことを示した¹⁰⁷。

以上の結果は、中間層の労働者と企業の所有者や役員利益や労働所得の分配を反映したものである。次は、組合の生産性への影響を通じて得られる総利益と労働所得に対する組合効果を論じる。

7.2. 生産性

労働組合は事業の状況に応じ、生産性に対してプラスにもマイナスにも影響を与える。プラス面としては、幸せて意欲的な従業員は生産性が高く¹⁰⁸、満足度の高い労働者は離職しにくく、労働者の訓練や採用のためのコストを減らす。さらに、労働組合は職場の工程に関する意思決定に参加することで、効率性を高める。例えば、労働組合の保護により、現場の労働者は報復を恐れずに、改善のためのアイデアの声を上げられるようになる。マイナス面としては、ある種の労働者保護により、生産性の低い従業員を企業に引き留めてしまうことがある。さらに、労働組合は投資に使うはずだった資金を、従業員の賃上げにふりむけさせることがある。投資の削減は、ひいては生産性の低下につながる可能性がある。

研究者は労働組合が生産性を向上させる事例を数多く見出してきた。注目すべきは医療セクターである。Dube et al. (2016)は、登録看護師の組合のある病院はない病院に比べ、患者の治療効果が良いことを示した。質の向上が最も顕著だったのは、組合が結成され

た年である¹⁰⁹。Sojourner et al. (2015)は、労働組合は患者ケアの質を下げずに、病院が雇用する看護師の数を減らせることを見出した。Dean et al. (2022)は、組合のある老人ホームはない老人ホームに比べて、パンデミックの最初の年のCOVID-19による死亡率が低かったことを明らかにした¹¹⁰。

セクターごとに異なる、生産性に複合的な影響を及ぼす労働市場紛争に関する研究もある。例えば、ストライキは一時的にマイナスの結果をもたらす可能性がある。Gruber and Kleiner (2012)は、看護師のストライキは稀ではあるものの、30日以内の再入院率の上昇など、患者の治療効果を下げることを確認している¹¹¹。しかし、労働組合が交渉力を発揮するためにストライキが必要な限り、ストライキによる短期的混乱は、生産性や他の長期的なプラスに見合う。別の最近の研究は、製造業の労働組合がラストベルトの労働者の賃金を大幅に引き上げたが、1980年代以前の労働市場紛争により、企業が労働組合の少ない地域に投資を移したため、ラストベルトの雇用が減少したことを明らかにしている¹¹²。

労働組合が推進する特定の政策が重要なことを示す研究もある。ある研究によれば、製造業では、組合があっても、「高業績職場施策(high-performance workplace practices)」を採用していない工場では、組合がない工場と同じくらい生産性が低下する¹¹³。対して、組合があり、管理職ではない労働者への利益分配や定期的な労働者会議を行っている工場では、生産性が高くなる¹¹⁴。教育では生産性を測定するのが難しく、生徒の成果として何を見るのかが重要である。Matsudaira and Patterson (2017)は、組合結成は数学の点数を高めるが、英語の点数は高めないことを見出している¹¹⁵。

生産性に対する効果を、間接的に説明する2種類の研究がある。1つめは、企業閉鎖に対する労働組合の影響に関する実証分析である。Frandsen (2021)は、新たに組合が結成された事業所は、組合がない類似の事業所よりも、閉鎖される可能性が高いことを示した¹¹⁶。

107 Brady, David, Regina S. Baker, and Ryan Finnigan. 2013. "When unionization disappears: State-level unionization and working poverty in the United States." *American Sociological Review* 78 (5): 872-896.

108 Oswald, Andrew J., Eugenio Proto, and Daniel Sogri. 2015. "Happiness and Productivity." *Journal of Labor Economics* 33 (4): 789-822; Harter, James K., Frank L. Schmidt, and Theodore L. Hayes. 2002. "Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis." *Journal of Applied Psychology* 87 (2): 268-279.

109 Dube, Arindrajit, Ethan Kaplan, and Owen Thompson. 2016. "Nurse unions and patient outcomes." *ILR Review* 69 (4): 803-833.

110 Dean, Adam, Jamie McCallum, Simeon D. Kimmel, and Atheendar S. Venkataramani. 2022. "Resident Mortality and Worker Infection Rates from COVID-19 Lower in Union than Nonunion US Nursing Homes, 2020-21." *Health Affairs* 41 (5): 751-759.

111 Gruber, Jonathan, and Samuel A. Kleiner. 2012. "Do strikes kill? Evidence from New York state." *American Economic Journal: Economic Policy* 4 (1): 127-57.

112 Alder, Simeon, David Lagakos, and Lee Ohanian. 2023. "Labor Market Conflict and the Decline of the Rust Belt." *Journal of Political Economy* 131 (4).

113 Black, Sandra E., and Lisa M. Lynch. 2001. "How to Compete: The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity." *The Review of Economics and Statistics* 83 (3): 434-445.

114 Black and Lynch (2001).

115 Matsudaira, Jordan D., and Richard W. Patterson. 2017. "Teachers' unions and school performance: Evidence from California charter schools." *Economics of Education Review* 61:35-50.

116 An establishment refers to a single physical location, whereas a firm refers to ownership over all establishments. Most firms are single establishment firms. Larger firms are more likely to have multiple establishments.

こうした閉鎖は、いくつかの事業所における生産性の低下が原因の可能性がある。しかし、Young and Wang (2021)は、このような閉鎖は主に、複数の事業所をもつ企業が、組合を新たに結成した事業所を閉鎖するという選択によって引き起こされていることを確認しており、事業所閉鎖の動機は単に生産性だけでなく、本社の戦略的行動によると考えられる¹¹⁷。

2つめは、株価と株式評価に対する労働組合の影響に関するものである。よく引用されるある研究によれば、1961年から1999年にかけて組合承認選挙が行われた一連の企業では、平均して組合により株価が下落している¹¹⁸。ただし、企業閉鎖の分析と同様に、株価の下落は必ずしも生産性の低下から生じるわけではない。前述したように、労働組合は経済的利益を株主から労働者に再分配することができる。株主にとっての利益の減少は、企業の収益は減らさなかったとしても、企業の評価を下げる可能性がある。

既存のエビデンスを概観した研究者たちは、労働組合の生産性に対する影響は、ややポジティブかニュートラルだと結論づけている。Doucouliagos and Laroche (2003)は、2003年までに出版された実証文献の包括的な統計的レビューを行い、とくに製造セクターでは、労働組合は平均して高い生産性と関連していることを見出している¹¹⁹。同じ文献を定性的に概観したHirsch (2004)は、経済全体に対する組合の生産性への効果はゼロに近いと結論づけている¹²⁰。Doucouliagos et al. (2017)は、より新しい実証研究も含めて再度、統計的レビューを行い、米国の製造セクターの生産性に対する組合効果はゼロであるが、建設や教育セクターの生産性に対する組合効果はプラスだと示した¹²¹。さらに、労働組合は、従業員エンゲージメントや組合の発言効果を介して生産性にプラスの効果があり、投資を介してはマイナスの効果があるとまとめている。これらの要約はいずれも、労働組合が米国全体の生産性におよぼす悪影響を裏付けるものではなかった。

8. まとめ

労働組合の強化は、賃金の低迷、退職への備えの不足、余暇時間の減少など、1970年代以降中間層が直面

してきたマイナス傾向の一部を食い止め、反転させる可能性が高い。労働組合は組合員の賃金や福利厚生、労働環境の快適性を高め、その波及効果は組合非加入労働者の同様な改善にも及ぶ。

さらに、今日の労働組合は、過去数十年間の前進を有効活用することができる。現在、組合は1950年代のピーク時よりも人種や性別を公平にカバーしている。これは、労働組合の強化により、より多くの米国労働者が引き上げられ、人種や性別による賃金格差が縮小することを意味する。また、組合はすでにバイデン・ハリス政権の最近の政策により活性化しているセクターではとくに高い組織率を誇っており、連邦政府のパートナーとなる労働者と地域社会の便益となる政策を実現するだろう。さらに、組合は医療技術や医療提供の継続的な改善を補強する。組合は組合員のためにより良い医療保険の選択肢を求めて交渉するだけでなく、医療従事者が組織化されている病院では、患者の健康状況も良くなることも示してきた。

より広く、労働組合の強化と組合員数の拡大は、経済全体の成長とレジリンスを高める可能性がある。この発見は、組合結成が不平等を是正し、ひいては、マクロ経済にプラスの効果をもちうるという頑健な研究結果によって裏付けられている。さらに研究理論と実証分析は、これまででも、そしてこれからも、組合員の発言効果の拡大や、労働者の幸福度や仕事との一体感の上昇を通じて、労働組合が生産性を持続的に引き上げることを示している。組合はこれらを交渉の目標とし、生産性向上行動のように、労働者と企業所有者双方にとってのメリットを重視できる立場にある。

こうした理由から、バイデン・ハリス政権は労働組合の強化に優先的に取り組む。政策や支援措置には以下が含まれる。

立法上の優先事項

2022年12月に可決された2022年オムニバス法案(Omnibus bill)により、バイデン・ハリス政権の予算において、全米労働関係委員会(NLRB)への資金を9%、つまり2,500万ドル増額した。これは2014年以来初めての増額であり、NLRBは取り組みを強化、拡大できる。

今後、労働者の交渉力を回復するために、バイデン・ハリス政権が立法上の最優先事項としているの

117 Due to data limitations regarding single- versus multi-establishment firms, Young and Wang (2021) are only able to estimate these effects for manufacturing firms. Results may not necessarily translate to service sector firms and establishments.

118 Lee, David S., and Alexandre Mas. 2012. "Long-run impacts of unions on firms: New evidence from financial markets, 1961–1999." *The Quarterly Journal of Economics* 127 (1): 333–378.

119 Doucouliagos, Christos, and Patrice Laroche. 2003. "What do unions do to productivity? A meta-analysis." *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 42 (4): 650–691. <https://library.fes.de/libalt/journals/swetsfulltext/17556769.pdf>.

120 Hirsch, Barry T. 2004. "What Do Unions do for Economic Performance?" *Journal of Labor Research* 25, 415–456.

121 Doucouliagos, Christos, Richard B. Freeman, and Patrice Laroche. 2017. *The Economics of Trade Unions: A study of a Research Field and Its Findings*. London: Routledge.

は、団結権保護法(Protecting the Right to Organize Act:PRO法)と公共部門交渉自由化法(Public Sector Freedom to Negotiate Act)である。PRO法は、労働者の団結権の侵害に対する罰則を定め、労働者が団結しようとする場合の雇用主の介入を抑え、労働者が初めて組合をつくった後、最初の団体交渉の合意に達するプロセスを確立し、その他NLRAに関する重要な更新や改善を行うものになるだろう。公共部門交渉自由化法は、現在団体交渉権をもたない、何百万人もの州および地方の公務員に団体交渉権を拡大するものである。

インフレ抑制法(Inflation Reduction Act)は納税企業に、クリーンエネルギーの税制優遇措置に見合うだけの一般賃金を払い、アプレントイスシップ(徒弟教育)の要件を満たすことを義務づけている。財務省は、インフレ抑制法の施行にあたり、2022年11月発行の最初のガイダンスを含め、2023年1月29日以降に始まる建設プロジェクトにこれらの要件を課す、労働者中心のガイダンスの改定に注力している。

行政の動き

労働者の組織化とエンパワーメントに関するホワイトハウス・タスクフォースは、労働者の組織化と交渉を支援するために、既存の法定権限を用い各機関と連携していく。これには、組合結成と交渉の権利に関する労働者の意識を高めるための取り組み、労働者の組織化に対する障壁を軽減するための労働者とオーガナイザーの連邦施設へのアクセスとコミュニケーションを促進する取り組み、連邦助成金の優遇措置と要件を通じて、良質で、組合加入をともなう仕事を創出する取り組みを含む。2023年3月にタスクフォース勧告への対応状況に関する報告書が発行され、労働者の組合結成とタスクフォースの目標に対する政府機関の推進状況をまとめている。成功例の1つは、公共セクターの労働組合に関するものである。人事管理局(Office of Personnel Management)が各機関と連携して、労働者が労働組合の権利を認識できるようにして以来、80,000人近くの労働者が労働組合に加入した¹²²。そして今月初め、副大統領はデービス・ベーコン法(Davis-Bacon and Related Acts)にもとづく現在の賃金規制を見直し、建設労働者の賃金基準を引き上げる新たな規制を発表した。この規制は100万人以上

の建設労働者に地域の一般賃金と付加給付の支払いを義務づけるものである。

複数の機関が、労働者が組合結成と交渉の権利意識を高め、雇用主と労働者に労働組合と団体交渉のメリットを知ってもらうことに取り組んでいる。取り組みには、労働省の労働者組織化の資源と知識センター(Worker Organizing Resource and Knowledge Center)¹²³や、Worker.gov、Employer.gov、雇用主に組合と団体交渉に関する情報を提供する中小企業庁の新たなリソースガイドが含まれる。

労働省の労働管理基準局(Office of Labor Management Standards:OLMS)は、組合結成キャンペーンにおいて従業員を説得するための雇用主支出に関する報告を強化する措置を講じた。OLMSは報告要件について広範な働きかけを行っており、コンプライアンス違反に関する苦情通報窓口を設置した。さらにOLMSは、経営意向を代行する組合対策コンサルタントを雇っている企業に対し、連邦政府の請負業者か下請け業者かを明らかにする規制を策定済みである。これにより、労働者は、職場の組合結成や団体交渉、その他の協調行動を、監視下においたり、説得するために使われた、直接・間接の資金の出所に関する情報にアクセスできる。さらに、一般市民や政策立案者は、公的資金が協調的な労使関係や労働者の権利を、例えば根底にある活動が違法でなかったとしても、間接的に損なうかどうかを知っておくべきである。

NLRBと連邦調停局(Federal Mediation and Conciliation Service)は独立した労働機関であり、公式にはタスクフォースの一部ではない。それにも関わらず、これらの機関は、新たに組合がつくられた施設の雇用主や労働者に対して、団体交渉で最初の協約を締結できるよう、協力して無料サービスを新たに提供している。この取り組みは、新組合を結成した労働者が直面する不変の問題に対処するのを助ける。

財務省は、反組合キャンペーンを阻止し、組合結成キャンペーンにおける雇用主の中立性や不干渉を奨励するために、税制の変更を引き続き検討する。財務省はまた、雇用主の説得活動に関連する費用に対する税控除を廃止する法案に対して、専門的支援を行っている¹²⁴。

122 The White House. 2023. "The White House Task Force on Worker Organizing and Empowerment: Update on Implementation of Approved Actions." Press release. March 17, 2023. <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/03/17/the-white-house-task-force-on-worker-organizing-and-empowermentupdate-on-implementation-of-approved-actions/>.

123 <https://www.dol.gov/general/workcenter>.

124 S.4192, 117th Congress (2021–2022). See also Casey, Bob. 2023. "Casey Introduces Legislation to Make Tax Code Fairer for Workers, Combat Union Busting." Press release. March 9, 2023. <https://www.casey.senate.gov/news/releases/casey-introduces-legislation-to-make-tax-code-fairer-for-workers-combat-union-busting>; Casey, Bob, Ron Wyden, Patty Murray, Chris Van Hollen, and Cory Booker. n.d. "No Tax Breaks for Union Busting Act." Press release. https://www.casey.senate.gov/imo/media/doc/one_pager_no_tax_breaks_for_union_busting_act.pdf.