

労働組合と ウェルビーイング



明治学院大学 経済学部 教授
齋藤 隆志

1 はじめに

経済的にある程度豊かさが実現されると、今度はそれ以外の要素も含んだウェルビーイング(以下、WB)が重要性を増すことになる。WBの定義はいくつかあるが、大まかにいえば「個人の権利や自己実現が保証され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること」である。労働組合にとっては、「就業面からのWBの向上」が重要な目標となる。これは、「働き方を労働者が主体的に選択できる環境整備の推進・雇用条件の改善等を通じて、労働者が自ら望む生き方に沿った、豊かで健康的な職業人生を送れるようになることにより、自らの権利や自己実現が保障され、働きがいを持ち、身体的、精神的、社会的に良好な状態になること」を指す¹。以前より多様な労働者が労働市場で働くようになり、この概念はより重要性を増している。

同時に、日本企業において人的資本経営の重要性が急速に高まっている。経済産業省による「人材版伊藤レポート」の公表や、有価証券報告書における人的資本情報の開示義務化に伴い、人材の多様性や社内環境整備が企業価値向上の鍵として注目されている。こうした文脈において、労働者のWBを高めることは、既存の人的資本の稼働率を向上させる有効な手段として期待されている。

ではWB向上について、労働組合はどのような役割を果たしうるのか。労働組合は組合員が不満を持った際に、離職によって解決するのではなく、その不満の声を集めて表明し、集団的な労使コミュニケーションによって解決する役割を持つ。具体的には賃金や福利厚生、労働時間や雇用の安定性といった待遇改善にはじまり、賃金制度や人事制度の制度設計や運用に関する交渉が挙げられる。長期的に良好な労使

関係が維持できる信頼関係があれば、生産性改善にかかわる労使の協力によって、待遇改善に用いるリソースを生み出すことも可能である。組合によっては、レクリエーション活動や社会的活動を通じて、様々なステークホルダーとの関係を強化することで、WBを向上させているかもしれない。

こうした活動は以前から存在していたはずだが、組合員の幸福や働きがいに対する関心がさらに高まり、労働者の多様化とともにニーズも多様化する中で、積極的な組合活動や組合員の参画が、職場のWBにどのような影響を与えるのかを探ることは、今後の組合活動の方向性を考える上で極めて有意義なことと考えられる。そこで本稿では、労働組合のデータを用いて実証分析を行った先行研究や、筆者の研究を紹介しながら、このテーマについての考察を試みる。

2 先行研究が明らかにしたこと

労働組合と労働者のWBとの関係について、海外では多くの実証研究が行われており、欧米の研究では労働組合に属していることと仕事満足度との間には有意に負の関係がみられてきた。そもそも労働組合は、市場の均衡水準よりも高い賃金等の労働条件を、労使交渉によって得る能力を有しており、上述した負の関係が存在することはパズルである。初期の研究であるFreeman(1978)は、組合は労働者の職場への不満を退出(離職)ではなく、発言(苦情の伝達や労使交渉)によって解決することを促すため、こうした結果が得られると説明した。

Laroche(2016)は、1978年から2015年までの実証研究を収集してメタ分析を実施し、その結果クロスセクションデータを用いた実証分析においては、労働組合に属していることと仕事満足度との間には、や

は有意に負の関係が確認された。しかし、パネルデータの固定効果モデルや操作変数法など、因果関係を明らかにする意図を持った手法を用いた場合には、それが消滅することを示した。この結果の解釈として、先にみられた負の相関が意味するのは、労働組合の存在が仕事満足度を低下させるという因果関係ではなく、そもそも職場環境により高い期待を持ち、不満を感じやすい労働者ほど、組合に参加する傾向にあることで説明されるとしている。

一方Blanchflower and Bryson(2020)では、欧米の大規模調査を用いた分析結果から、2000年代に入ってから、労働組合に属していることと仕事満足度との関係が負から正へと切り替わったことを示している。さらに、組合への所属は人生の満足度、幸福度を高め、ストレスやうつ、孤独感を軽減する効果があることも確認している。一方で組合に属することからの賃金の上乗せは長期的にみてほぼ変わっていないという。そこで関係が変化した理由として、労働組合員が不況の際に賃金や雇用保障などについて、相対的な意味でベネフィットを受けたことを挙げている。さらにArtz et al. (2021) は米国のパネルデータを用いて、同一個人の労働組合への加入効果を検証することで、組合加入が仕事満足度を高めるという因果関係を明らかにした。さらにそのメカニズムとして、労働組合の発言機能が減退して不満を持つ組合員の離職抑制効果が弱まったことや、組合が組合員の望まない労働時間の短縮から労働者を保護していることを挙げている。

日本でも労働組合が賃金や雇用保障、生産性に与える影響に関して、実証分析が行われてきている。しかし、労働組合とWBとの関係について、上記で見たような大規模データを用いた研究は管見の限り存在しない。また、欧米の研究でもストライキを除いて、日本の労働組合員がイメージするいわゆる「組合活動」とWBの関係を調べた実証分析、といったような踏み込んだ内容のものは、知る限り存在しないと思われる。そこで、以下では本テーマに関してこれまで私に取り組んできたいくつかの論文を紹介して、労働組合がWBに対してどのような影響をもたらしているのかを考察する。さらに、その経路の一つの候補としての格差縮小についても検討する。

3 分析例の紹介

(1) 使用したデータについて

本節では、公益社団法人国際経済労働研究所(以下、研究所)が実施してきた「労働組合員総合意識調査」

の個票データを使用した拙論文を紹介する。

このデータについて簡単に説明する。サンプルに含まれるのは、上場企業の労働組合(延べ200組織弱)に所属する非役職者のフルタイム勤務正社員で、延べ70万人ほどの個票データを利用した。回答者の属性としては、女性比率が20%、大卒比率が40%弱、年齢の平均値が38歳、勤続年数の平均値が16年となっており、職種として専門・技術・研究が37%で一番比率が高く、次いで技能・現業が30%、事務(管理部門含む)が19%、営業・販売・サービスが15%である。平均年収は約500万円、平均残業時間15時間ほどであった。なお、これまでの研究で用いたのは1990年から2015年までのデータだが、同研究所はその後調査を続けているため、今後はさらに新しいデータを使用した研究を計画している。

(2) 組合活動とWB

齋藤(2022)は研究所のデータを用いて、労働組合活動が活発な組織の組合員は、WBが高いのかを検証した論文である。WBは仕事満足度、勤続意思、幸福度の3種類の主観的指標で測定している。また労働組合活動の活発さについては、個人単位のデータと、個人単位のデータを労働組合単位に集計したものとを用いている。具体的な項目としては、①「組合員が組合の活動方針に従って行動」しているかという、他の組合員の活動レベルへの評価、②「組合活動が活発でない」という組合全体としての活動の活発さへの評価²、そして③30の領域³について労働組合を通じて自分の望みや考えが実現しているかの評価の平均値である。以下、①を行動、②を活発、③を実現度とする。その他、個人属性と組織属性を統制変数として用いている。

推定の結果、以下の知見が得られた。第一に、行動、活発、実現度はいずれもWBとの間に有意に正の相関関係を持っていた。第二に、組合員の「行動」は仕事満足度や勤続意思と強い相関関係を持ち、自らの望みの「実現度」は幸福感と強い相関関係を持つことがわかった。第三に、組合活動への関心度の高低によってサンプルを分割した結果から、組合活動に関心が低い組合員であっても、所属する組合自体が活発であればWBが高まる傾向が確認された。これにより、組合活動の「質」が組合員全体の満足度向上に寄与することが示された。

(3) 労働組合がWBを高める経路

労働組合が組合員のWBを高める経路としては、上述したように様々なものが考えうる。筆者の過去

の研究では、それらの中でも組合員間の賃金格差を適正なレベルに保つことを重要なチャンネルとしてとらえ、分析を行ってきた。

参鍋・齋藤(2008)や齋藤(2016)は、研究所のデータと財務データを接合して、企業内賃金格差が労働者の仕事満足度・企業業績に与える影響を分析した。ここでいう格差とは、同一企業に勤める同属性(性別、年齢、学歴等が同程度)の正社員である労働組合員間における賃金格差を指しており、各企業で賃金関数を推定し、その残差の標準偏差を算出することで測定している⁴。

分析の結果、2008年のリーマンショックを境に賃金格差の影響が変化していることが明らかとなった。まず仕事満足度については、リーマンショック前までは満足度を最大化する「最適な賃金格差」が存在していたが、それ以降は賃金格差が低いほど満足度が高まる傾向が見られた。一方、企業業績についても参鍋・齋藤(2008)では最適な賃金格差が存在していたが、リーマンショック以後はその関係が消滅した。こうした関係の変化について、理由を説明する直接的な分析は行えていないものの、労働組合員の間で成果主義賃金制度への不信感や、不平等回避や公正性重視の傾向が強まった可能性を示唆している。

Saito et al. (2024)は、企業単位のデータを用いた実証分析から、労働組合がある企業においては、30歳の総合職正社員間の賃金格差が有意に小さいことを示している。この論文はあくまで労働組合の有無だけの効果を測定した研究ではあるが、他の論文と合わせて考えると、労働組合が賃金格差を適切な範囲に抑えることで、WBを高める可能性があることが示唆される。

齋藤(2023)は、研究所のデータを用いて、労働組合活動が組合員の男女格差に与える影響を分析している。ここで男女格差とは、客観的な「男女間賃金格差」および主観的な「男女共同参画の実現評価」の両方を意味している。前者は、正社員の労働組合員間における男女の賃金の格差を指しており、年齢や勤続年数、学歴などの属性で説明されない格差がどの程度あるのかを調べた。後者は、男女共同参画の実現度について、男女間でどの程度評価の格差があるのかを調べた。労働組合活動の測定については、先述した①行動、②活発、③実現度に加え、組合への帰属意識等の一般的な組合活動と、男女格差縮小を目的とした特定の活動(共同参画への関与意思など)を用いた。

分析の結果、男女格差縮小を目的とした特定の活動が活発な組合ほど、男女間賃金格差が小さい傾向が観測された。特に、男性の関与意思の高さが格差縮

小に重要な役割を果たしていた。また、一般的な組合活動の活発さは、主観的な格差意識の改善に寄与するが、客観的な賃金格差の縮小には寄与しないことがわかった。したがって、実際の格差是正には「焦点を絞った特定の活動内容」が不可欠であることが示唆された。

これらの分析結果から、労働組合の取り組みが、男女間を含む賃金格差を縮小ないし適正な範囲にコントロールし、このことを通じて組合員のWBを高める可能性があると考えられる。とはいえ、以上の研究には課題が残されている。第一に、組合活動のレベルから格差縮小への因果関係は必ずしも示されていないこと。第二に、現状100万円刻みである賃金データを精緻にすることや、企業ごとの詳細な人事制度情報の欠如を補完すること。第三に、組合が格差を縮小する具体的な経路、例えば労使交渉や労使協議会等、労使コミュニケーションの場で、賃金制度やその運用についてどの程度話し合われ、実際の格差縮小に結びついているのか、を明らかにすることである。

4 WB向上に向けて

本稿で紹介した分析を通じ、労働組合の活発な活動は、労働者のWB向上に資する可能性があること、その経路の候補として男女格差を含む賃金格差の縮小があることが確認された。ただし、賃金格差をゼロにすべきであるとの主張ではない。能力や成果に応じて賃金にある程度の格差がつくことに対して、反対する労働組合員は多くはないと予想する。問題は、第一に一人一人の組合員が持っている能力を存分に発揮して成果が得られるような環境が整えられているか、第二に成果をジェンダー等組合員の属性に依存せずに正確に測定してそれを反映できる制度になっているか、第三に結果として組合員間に生じる賃金格差がネガティブな影響をもたらすほど大きなものになりすぎているか、ということである。

もちろん賃金格差の縮小や適正化は、労働組合がWBに影響を及ぼす経路の一つに過ぎない。しかし、上述した三点の問題を考慮することは、賃金格差への影響以外の経路を通じて、ウェルビーイング向上に資するものと考えられる。企業側はWB向上はあくまで生産性向上の手段と考える可能性が高いが、労働者側はWB向上そのものを目的としているといえる。そのため、企業と労働者の利害関係は大まかには一致することはあっても、完全に一致することはない。また、企業と労働者の間には情報の非対称性が存在し、そもそもどのような形で利害が一致しないのかわか

らないこともある。企業は多様化する労働者のニーズや、そのニーズを満たすためにどこまでコストを分担する気があるかがわからないし、労働者は企業の経営状況や経営方針、特に労働者に対してどこまでコストを払えるのかがわからない。このギャップを埋めるような組合活動を行うことに、労働組合の存在意義があると思われる。

【注】

- 1 大まかな定義、就業面からみた定義はいずれも、厚生労働省(2019)「雇用政策研究会報告書 人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて」から引用した。
- 2 本項目は数値が大きいほど活発度が低下することを意味する逆転項目だが、以下では他の項目と表記を統一するため、分析で得られた結果を説明する際は、数値が大きいほど活発度が上がる項目であるとして書き換える。
- 3 具体的には能力開発等のための教育やセミナー、労働条件や福利厚生等の制度・施策の充実、生産性や経営効率のための諸活動、国の方針や人権問題、地域社会の問題等である。
- 4 賃金関数の残差は、個人の賃金のうち性別、年齢、学歴等で説明されなかった部分である。このばらつき(標準偏差)は、企業内で同じ個人属性を持つ組合員どうしにおける賃金格差を意味しており、例えば仕事の内容や働き方の違い、能力や成果による査定の違いなどが反映されていると考えられる。

【参考文献】

- Artz, B., D. G. Blanchflower and A. Bryson (2021) "Unions Increase Job Satisfaction in the United States," NBER Working Paper, No. 28717.
- Blanchflower, D G and Bryson, A. (2020), "Now Unions Increase Job Satisfaction and Wellbeing", NBER Working Paper No. 27720.
- Freeman, R. B. (1978). "Job Satisfaction as an Economic Variable." *American Economic Review*, Vol. 68, No. 2, pp. 135-41.
- Laroche, Patrice (2016) "A Meta-Analysis of the Union-Job Satisfaction Literature," *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 54, Issue 4, pp. 709-741
- Saito, T., T. Matsuura, and H. Okamoto (2024) "Labor union effects on wage dispersion: Evidence from panel data of Japanese listed companies," *Journal of Asian Economics*, Vol. 95, 101841.
- 齋藤隆志(2016)「企業内賃金格差が労働者の満足度・企業業績に与える影響」『日本労働研究雑誌』, No.670, pp. 60-74.
- 齋藤隆志(2022)「労働組合が従業員のウェルビーイングに与える影響」『明治学院大学産業経済研究所年報』, 第39号, pp. 1-15.
- 齋藤隆志(2023)「労働組合活動が組合員の男女格差に与える影響」『明治学院大学産業経済研究所年報』, 第40号, pp. 1-12.
- 参鍋篤司・齋藤隆志(2008)「企業内賃金分散、仕事満足度、企業業績」『日本経済研究』, 第58号, pp. 38-55.