



RIETI Discussion Paper Series 08-J-030

日本の労働組合と生産性 —企業データによる実証分析—

森川 正之
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

「日本の労働組合と生産性」
－企業データによる実証分析－

森川正之（経済産業研究所／社会経済生産性本部）

2008年6月

（要旨）

本稿は、製造業・非製造業をカバーする数千社の企業データを使用し、最近の日本における労働組合と企業の生産性・収益性等の関係について実証的に分析することを目的としている。

分析結果によれば、米国及び日本の一部の先行研究とは異なり、労働組合は当該企業の生産性（労働生産性、TFP）の水準及び伸び率と正の関係を持っている。労働組合と賃金との関係は生産性との関係と同程度のマグニチュードのプラスであり、労働組合と企業収益の間にマイナスの関係は見られない。労働組合が存在する企業の従業員数の減少率は労働組合がない企業に比べて大きく、大部分はフルタイム労働者数の変化ではなくパートタイム労働者数の変化の違いに起因する。

サービス産業においても、労使協力を通じた生産性向上のための取り組みが期待される。

キーワード：労働組合、生産性、賃金、パートタイム

JEL Classification：J51, M12

RIETIディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

「日本の労働組合と生産性」
—企業データによる実証分析—*

1. 序論

本稿は、日本の労働組合と企業の生産性の関係について実証的に分析することを主な目的としている。分析には、大企業から中小企業、製造業・非製造業をカバーする数千社の企業レベルのデータを使用する。

少子高齢化、人口減少が進む中で日本経済の潜在成長力を高めるため、産業の生産性向上、特にサービス産業の生産性向上が重要な政策課題となっている。生産性の水準や伸び率は企業による違いが大きいことから、どういった企業の生産性が高いのかを明らかにすることが、有効な政策を検討するためには不可欠である。こうした中、森川[2007b]は、広範なサービス産業をカバーする企業レベルのデータを用いて IT の利用度、研究開発活動をはじめとする様々な企業特性と生産性の関係を分析した。それによれば、IT の高度利用や研究開発集約度と当該企業の生産性（労働生産性、TFP）の水準あるいは伸び率の間に正の関係が見られるが、企業固有効果を考慮するとそうした関係はほとんど確認できなくなる。すなわち、生産性向上のためには IT 投資等の現象面ではなく、「経営の質」^{*1}、コーポレート・ガバナンスの特徴といった企業の構造に立ち入った分析が必要となっている。

これを踏まえて森川[2008]では、企業の株式所有構造に焦点を当て、近年の日本企業のデータを使用し、企業規模・業種等をコントロールした上で、経営者及びその家族の株式所有比率が高い同族企業であって株式を上場・公開していない企業の生産性上昇率が有意に低いこと、金融機関や一般投資家の株式所有比率と生産性上昇率の間には特段の関係は見られないことを示した。

本稿では、企業ガバナンス特性のうち労働組合に着目して、労働組合の有無と生産性・収益性等の経営成果や賃金・雇用との関係を分析する。周知のように企業別組合は、長期雇用慣行・年功賃金とともにいわゆる「日本型雇用慣行」の特徴の一つだった。高度成長期に製造業を中心に展開された「生産性運動」には労働組合も参加し、労使協力を通じて生産性向上の努力を行った。現在でも、労働組合は（財）社会経済生産性本部の重要なステークホルダーであり、最近の「サービス産業生産性運動」に

* 本稿の原案に対して鶴光太郎氏（RIETI）、元石一雄氏（社会経済生産性本部）から、また、DP 検討会において藤田昌久所長から有益なコメントをいただいた。謝意を表したい。

*1 Bloom and Van Reenen[2007]。

も関わっている。^{*2}

他方、集計レベルのデータを見ると、日本の労働組合組織率は低下の一途をたどっており、戦後ピーク時に 50 %を超えていた推定組織率は 2007 年には 18.1 %まで低下している（厚生労働省「労働組合基礎調査」）。^{*3} 日本だけでなく米・英・独・仏など主要国でも労働組合組織率の低下は続いており、その理由について多くの研究が行われている。^{*4} 日本の労働組合組織率（2007 年）を産業別に見ると、製造業 25.2 %に対して、卸売・小売業 10.6 %、医療・福祉業 8.5 %、サービス業 6.2 %など、広義のサービス産業の中で組織率が低い業種が多い。

現在、日本の労働組合は企業の生産性に対してどういう役割を果たしているのか、また、それは製造業と非製造業とで異なるのかが本稿の最大の関心事である。同時に、労働組合と賃金、企業収益、雇用の関係についても分析を行い、近年の日本で労働組合が果たしている経済的役割について幅広く考察する。

分析結果によれば、米国の先行研究とは異なり、日本の労働組合は当該企業の生産性の水準及び伸び率と有意な正の関係を持っている。労働組合と賃金との関係（労働組合賃金プレミアム）はプラスだが、生産性プレミアムと同程度の大きさであり、結果として労働組合と企業収益の間にマイナスの関係は見られない。一方、労働組合が存在する企業の従業者数の減少率は労働組合がない企業に比べて大きく、その大部分はフルタイム労働者数ではなくパートタイム労働者数の変化の違いに起因している。

本稿の構成は以下の通りである。第 2 節では、労働組合と生産性の関係についての内外の先行研究をごく簡単にサーベイする。第 3 節では、本稿の分析に使用するデータ及び分析方法について解説する。第 4 節では分析結果を示し、第 5 節で結論とともに残された課題を述べる。

2. 労働組合と生産性をめぐる先行研究

労働組合と生産性の関係は、労働経済学や労使関係の専門家の中で古くから関心を持たれてきたテーマであり、内外で極めて多くの先行研究がある。これらを網羅的にサーベイすることは本稿の範囲を超えるが、ごく簡単に整理しておくこととしたい。

労働組合が生産性に対して正の効果を持つことを示す研究は、Brown and Medoff

*2 2007 年に発足したサービス産業生産性協議会には 2 名の労働組合関係者が幹事として加わっている。

*3 労働組合の適用法規別に見ると、労働組合法の適用組合員数は全体の 80 %強（残りは官公労等）であり（労働組合基礎調査（2007 年））、民間企業に限定すると推定組織率は約 16 %である。

*4 例えば Blanchflower[2007]のサーベイ参照。

[1978]、Freeman and Medoff[1984]が初期の代表例であり、労働組合は労働者の voice の集約を通じて経営・管理者とのコミュニケーションを円滑化し、企業の生産性を高める可能性が指摘された。他方、労働組合には独占という面もあり、生産性に対して負の影響を持つ可能性があることも指摘されており、全体として生産性に対して正／負いずれの効果を持つかは実証的な問題とされている。その後の多数の研究結果によれば、欧米諸国における労働組合が生産性に及ぼす効果の推計結果は符号の正負を含めて相当な幅があり、無関係又は小さな正の効果というのが現時点での一応のコンセンサスである (Hirsch[2007, 2008], Freeman[2007])。Fuchs et al.[1998]が米国の主要労働経済学者に対して行ったサーベイによれば、労働組合の生産性への効果は平均値が+ 3.1 %、中央値が 0.0 %である。また、公刊された 73 の実証研究を対象にメタ分析を行なった Doucouliagos and Laroche[2003]によると、73 のうち、45 は労働組合の生産性への効果が正 (うち 26 は有意)、28 は負 (うち 18 は有意) で、単純平均で+4 %、サンプル数加重平均で+1 %である。^{*5}

労働組合が賃金に及ぼす効果に関する研究は、生産性に関する研究よりもさらに多い。それらの結果にもかなり幅があるが、総じて言えば労働組合は賃金に対しては比較的大きな正の効果を持っており、生産性に対する効果に比べて量的にはずっと大きいとされている。上述の Fuchs et al.[1998]によれば、労働組合賃金プレミアムに関する経済学者の見方は平均値が 13.1 %、中央値が 15 %である。^{*6} 結果として、労働組合は企業収益に対しては負の影響を持つという結果が多い (Addison and Hirsch [1991], Hirsch[2007, 2008])。

しかし、労働組合に関する情報を含む公的な企業統計は海外でも少ないため、過去の実証分析の多くは比較的少数の企業をサンプルに分析している。また、企業レベルのデータを用いた研究の多くは製造業を対象としており、建設業、航空輸送といった例外を除き、非製造業を広くカバーした研究は少ない。

以上は産業レベル、企業レベルでの分析だが、個々の企業に対する効果とマクロ経済的な効果とは必ずしも一致するとは限らない。Blanchflower[2007]は、労働組合のマクロ経済パフォーマンスへの効果をクロスカントリー・データ等で分析した過去の研究において、国全体での労働組合組織率が失業率・経済成長率その他のマクロ変数と相関を持つという証拠は乏しく、唯一の例外は労働組合組織率が高い国ほど所得・賃金の格差が小さいことであると述べている。

*5 Doucouliagos and Laroche[2003]は、日本を対象とした5つの研究を含んでおり、日本では労働組合の生産性効果は負と計算されると述べている。

*6 労働組合賃金プレミアムに関する初期の代表的なサーベイとして Lewis[1986]。比較的最近の分析例として Blanchflower and Bryson[2002, 2003]。

日本では、村松[1983]が、労働組合が生産性に及ぼす効果を定量的に分析した初期の代表的なものである。製造業2ケタ産業分類・規模別の集計データ（1973年、1978年）を使用し、不況期にあった1978年には、労働力の質をコントロールした上で、労働組合があると労働生産性が18.5%高いとの結果を示している（1973年は非有意）。また、離職率を説明変数に含めた分析の結果から、労働組合は離職率の低下を通じて生産性を高めていると解釈している。坂本[1995]は、やはり製造業の産業レベルの集計データ（1980～90年）を使用して若干修正した手法で同様の分析を行い、労働組合は離職率の低下、労働生産性向上効果を持つとしている。

これに対して Brunello[1992]は、製造業の企業レベルのクロスセクション・データ（1986年、979企業）を使用し、労働組合の存在は労働生産性（従業員当たり売上高）に対して▲15%前後の負の影響を持つという逆の結果を示した。また、企業の利益率に対しても▲20～30%程度の負の影響を持つとしている。野田[1997]は、製造業106社のパネルデータ（1989～95年）を使用し、労働生産性（売上高/マンアワー）に対する労働組合の効果は労働者の年齢構成によって異なり、平均的な年齢構成の企業では+3%程度となっている（年齢が高くなるほど組合効果は大きな値となる）。*7

日本企業を対象に、生産性ではなく労働組合と収益性の関係を扱った研究としては Benson[2006]の例がある。関西の製造業企業に対するサーベイ（1991年、1995年、2001年のクロスセクション。サンプル数はそれぞれ253社、172社、184社）を使用して、資産収益率（5段階の選択式）を被説明変数とした ordered-probit 分析を行い、労働組合のある企業の収益性は有意に低いとの結果を導いている。

日本の先行研究はほぼ全て対象が製造業に限られており、企業データを用いた研究にあってはサンプル数が少なく、また、従業員当たり売上高という形の労働生産性が被説明変数として用いられており、付加価値ベースでの分析や TFP を明示的に扱った研究はない。さらに、先行研究の多くは生産性に対する労働組合の「水準」効果を分析しているが、生産性の「伸び」は扱われていない。本稿ではこれら先行研究の限界を踏まえ、非製造業をカバーする数千社の大規模なサンプルを用いて、労働組合と生産性（労働生産性及び TFP）、収益性等の関係を、「水準」効果だけでなく「成長」効果を含めて明らかにする。1990年代後半以降、失業率の上昇、非正規雇用の急増等、日本の労働市場は大きく変化しており、現時点で労働組合が果たしている機能について検証することは重要な課題である。

*7 以上のほか、Torii[1992]は、日本の製造業（1978年）において労働組合員比率と生産性（技術的効率性）の間には有意な関係はないとの結果を示している。ほかにも紀要等の形で公開された論文があると思われるが、ここでのサーベイはそれらはカバーしていないことを留保しておきたい。

3. データ及び分析手法

本稿の分析に使用するデータは、森川[2008]と同様、経済産業省「企業活動基本調査」と中小企業庁「企業経営実態調査」の2つの個票データをマッチングさせたものである。「企業経営実態調査」(1998年実施)は、日本企業のコーポレート・ガバナンスの実態を明らかにするため、「企業活動基本調査」の企業名簿に基づいて実施されたアンケート調査であり、企業の株主構成、メインバンク、企業の内部組織等の実態を幅広く調査しており、労働組合の有無に関する情報も含んでいる。大企業だけでなく中小企業も広くカバーしている点が特徴である。

本稿のデータセットは、「企業経営実態調査」及びそれが実施された平成10年の「企業活動基本調査」(対象年次は1998年度)から平成17年調査(計数は2004年度)まで7年間のデータを企業レベルで接続したものである。サンプル数は、1998年で4,500社強、その後の退出等により2004年時点は3,500社強であり、この種の分析としては非常に大きなサンプルである。ただし、労働組合の有無に関する情報は「企業経営実態調査」が実施された1998年のみ存在するため、その後、企業自体は存続しているが労働組合がなくなったり、新たに労働組合が誕生したりした場合にも期首の情報に基づいて分析を行う。この点は本データにおける重要な制約だが、日本において企業が存続しているにもかかわらず労働組合の有無が変化する割合はかなり小さい。^{*8}

サンプル企業のうち労働組合がある企業は1,826社(36.1%)、労働組合がない企業は3,229社である。「企業活動基本調査」の対象企業は従業員50人以上の企業であることから、労働組合が存在する企業の比率が比較的高い。企業規模別に見ると、労働組合がある企業の比率は従業員300人以下の企業で29.7%、300人超の企業は52.4%となっている。労働組合がある企業の割合を業種別に見ると(1998年の産業格付による)、製造業44.7%、非製造業21.2%であり、製造業の方がかなり高い。^{*9} 企業年齢別に見ると、創業40年前後を境にかなり違いがあり、創業40年未満の企業では27.3%、創業40年以上の企業では43.0%となっている。

まず、労働組合の有無による生産性指標等の違いを比較(有意差検定)し、次に企業規模、企業年齢、業種等をコントロールした単純な回帰を行い、労働組合ダミーの係数をチェックする。

被説明変数とする生産性指標は、「企業活動基本調査」のデータから計算される労

*8 厚生労働省「労働組合基礎調査」によれば、2007年における労働組合の「実質的新設」のうち事業所の新設等以外のものは510組合、「実質的解散」のうち事業所の休廃止以外のものは861組合であり、労働組合の数(58,265組合)に対して1%前後とさほど多くはない。

*9 原データの性格上、サンプルにおいて非製造業の企業の中では卸売業が多い。

働生産性及び TFP、それらの変化率（1998 ～ 2004 年）である。労働生産性はパートタイム労働者を含む時間当たり付加価値額である。TFP は「代表的企業」を基準としたノンパラメトリックな計測である。^{*10} 生産性の「水準」を分析する際は名目値を、生産性の「変化」を分析する際は付加価値デフレーターで実質化した数字を使用する。このほか、総資産経常利益率及びその変化、従業員 1 人当たり賃金（及び時間当たり賃金）、従業員数の変化等を適宜被説明変数として使用する。経常利益率以外の変数は全て対数表示である。主な変数及びそれらの要約統計量は表 1 に示す通りである。

4. 分析結果

労働組合の有無と生産性（労働生産性、TFP）、賃金、利益率等の水準を比較した結果が図 1 及び表 2 である。この結果に基づき係数推計値を%換算すると、労働組合がある企業は労働組合がない企業に比べて、2004 年において労働生産性で約 20 %、TFP で約 14 %高い。^{*11} 一方、労働組合賃金プレミアムは約 20 %と米国の「コンセンサス」値（15 %）よりもやや高いが、労働生産性への効果と同程度であり、賃金は付加価値の一部であることから、労働組合の存在は労働者にとっても企業にとってもプラスの効果を持っていることが示唆される。^{*12}

製造業と非製造業を分けて見ると（表 3）、製造業でも非製造業でも労働組合がある企業の方が労働生産性・TFP・賃金のいずれも高い有意水準で大きく、労働組合の有無による違いは同程度の大きさである。労働組合が生産性に及ぼす効果は、古くから分析対象となってきた製造業だけでなく非製造業でも同程度存在する。

前述の通り、企業規模が大きいほど労働組合がある割合が高く、産業によっても労働組合がある企業の割合が異なることから、これらを調整する必要がある。企業規模（対数従業員数）、企業年齢、業種（3 ケタ分類）をコントロールした場合の労働組合ダミーの係数が表 4 及び図 1 である。コントロール前に比べて係数のマグニチュードは 6 割程度に縮小するが、労働生産性、TFP、平均賃金のいずれに対しても有意な

*10 TFP の計測は、森川[2007a]と同様の方法で計算しており、詳細はこれを参照されたい。なお、「企業活動基本調査」は労働時間のデータを含んでいないため、労働時間を用いる計算では、「毎月勤労統計」の産業別、一般労働者/パートタイム労働者別の労働時間を用いている。

*11 データセットの期首に当たる 1998 年の場合には、労働生産性で+15 %、TFP で+11 %である。また、1998 年の労働組合賃金プレミアムは+17 %であり、総じて 2004 年と非常に似た結果である。

*12 有意水準は低い労働組合がある企業の方が総資産経常利益率が高い。ただし、1998 年は労働組合がない企業の方が有意に利益率が高く、利益率への効果は時期によって異なる。

正值だった。^{*13}

米国では労働組合が生産性を高めている可能性はあるものの、その効果は賃金への効果に比べてずっと小さく、結果として企業収益には負の影響を持っていると言われるが、日本ではそうした労働組合と企業（株主）の間のコンフリクトは確認されない。

次に、1998～2004年度の間が生産性等の「変化」を被説明変数とした結果を示す。図2及び表5の通り、「水準」の場合と同様に労働組合がある企業の方が、労働生産性上昇率で年率1.2%、TFP伸び率で年率0.9%高く、いずれも統計的に有意である。^{*14}

すなわち、「成長」効果で見ても、労働組合は生産性に対して正の効果を持っている。平均賃金は、この時期に名目賃金が低迷していたことを反映して労働組合の有無にかかわらずマイナスとなっているが、労働組合がある企業の方がマイナス幅が年率0.4%小さい。^{*15} 総資産経常利益率の変化を見ると、労働組合がある企業は6年間に+2.4%ポイント、労働組合がない企業は+1.0%ポイントで、いずれも利益率は高まっているが、労働組合がある企業の方が有意に高い伸びである。「伸び率」で見ても労働組合の存在は労働者、企業の両者にとって好ましい効果を持っているように見える。

製造業と非製造業を分けても同様であり、労働生産性上昇率、TFP伸び率とも労働組合がある企業の方が高いという結果は変わらない（表6）。平均賃金の変化を見ると、製造業では非有意だが、非製造業では労働組合のある企業の方が賃金伸び率が年率1%程度高く、かつ、統計的に有意である。

企業規模、企業年齢、業種（3ケタ）、期首の生産性水準をコントロールした会期結果によれば、労働生産性、TFPの伸び率に対する労働組合ダミーの係数はやはり有意な正值である（表7）。なお、賃金水準の変化に対する労働組合の係数は有意ではないが負値であり、経常利益率の変化幅は、企業規模等を調整した上で労働組合がある企業の方が1.5%ポイントほど有意に高い。企業規模・産業の違い等を考慮すると、1998～2004年という期間に関する限り、日本の労働組合は組合員だけでなく企業経営にとってもプラスの存在だったことになる。

日本の労働組合組織率は低下の一途を辿っているが、以上の通り労働組合は企業の

*13 総資産経常利益率を被説明変数とした場合、労働組合ダミーの係数は、1998年は有意な負値、2004年は正だが非有意だった。

*14 伸び率の計測では実質値を用いている。なお、売上高伸び率を被説明変数とした場合には有意差はないが、労働組合のない企業の方が売上高伸び率は高い。

*15 生産性は実質値、賃金は名目値だから単純な比較はできない。生産性を名目ベースで測ると労働組合がある企業の労働生産性伸び率は0.7%、TFPは0.4%労働組合がない企業よりも高く、賃金変化率の差よりも生産性上昇率の差の方が大きい。

生産性や賃金、さらにその伸び率と正の関係を持っており、かつ、欧米の先行研究とは異なり企業収益（株主の利益）に対してもプラスの効果を持っている。もちろん、ここでの結果は「平均値」を示すものであって、企業毎、組合毎に事情は異なるわけだが、今日でも日本の企業別労働組合が生産性向上に対して有効に機能しうることを示唆している。^{*16}

最後に、労働組合と企業の雇用の関係を見ておきたい。表8は、労働組合の有無と1998年及び2004年におけるパートタイム労働者比率の関係である。^{*17} 本稿のサンプルにおいて、労働組合がある企業は労働組合がない企業に比べて3%～4%程度パートタイム労働者比率が低い。表8の下段に示す通り、企業規模、企業年齢、業種（3ケタ）を調整してもほとんど変わらない。労働組合がある企業はパートタイム労働者が少ない。

労働組合の有無と1998～2004年の間の雇用量の変化（年率換算）を示したのが図3だが、労働組合がある企業の従業者数は平均▲2.2%減と労働組合がない企業の▲0.9%よりもかなり大きなマイナスである。従業者をフルタイム労働者とパートタイム労働者に分けると、フルタイムはほぼ同程度の減少率であり、労働組合の有無による有意差はない。これに対して、パートタイムは大きな違いがあり、労働組合がない企業では+1.1%とかなり増加しているのに対して、労働組合がある企業では▲0.3%である。つまり、労働組合の有無による従業者数の動きの違いは、フルタイム労働者数ではなくパートタイム労働者数の変化の違いによるものである。^{*18}

労働組合は、当該企業の生産性・賃金・企業収益に対して正の効果を持つ一方、労働組合がない企業のパートタイム労働者が増加するという形でマクロレベルでのプラス効果は減殺されている。企業別の労働組合にとって一義的な関心は組合員の賃金をはじめとする処遇であって日本全体の労働者ではないことを反映している。労働組合は残念ながら急増している非正規労働者を取り込む形で生産性向上を実現するには至っていない。企業別労働組合が今後パートタイム労働者をはじめとする非正規労働者にどのように関わっていくかは、日本全体の生産性向上といわゆる「格差」是正とを

*16 2.で整理した日本の先行研究のうち Brunello[1992], Benson[2006]の結果と異なる理由としては、分析対象時期（景気循環局面）やサンプル数の違いのほか、これらの先行研究は生産性の指標として売上高を用いていること、離散型の被説明変数変数であることなどが考えられる。

*17 「企業活動基本調査」においてパートタイム従業者は、正社員、準社員、アルバイト等の呼称にかかわらず、一般の社員より1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が短い者と定義されている。

*18 企業規模、企業年齢、業種をコントロールしても、労働組合は従業者数全体の伸びに対して有意な負値である。ただし、フルタイム労働者とパートタイム労働者の伸びへの労働組合の効果を別々に見ると、労働組合ダミーの係数は通常の有意水準で有意ではない。

どう両立していくかにも関係している。^{*19}

5. 結論

本稿は、労働組合と企業の生産性の関係という古くから関心をもたれてきたテーマについて、産業構造の変化－サービス経済化－や近年の労働市場制度の変化を踏まえ、非製造業を含む日本企業数千社のサンプルを使用して実証分析を行ったものである。

欧米では労働組合が生産性に及ぼす効果はゼロ又はあっても小さなプラスで、企業収益にはマイナスであるという見方が有力である。しかし、高度成長期にいわゆる「日本型雇用慣行」の柱の一つだった企業別組合は、製造業を中心とした「生産性運動」に積極的に参画し、製造業の競争力強化、日本経済の成長に貢献してきた。しかし、日本の労働組合組織率は主要先進国と同様に低下傾向を辿っている。サービス産業の生産性向上が重要な課題とされる中、サービス産業生産性協議会が中心となって新たな生産性運動を始めており、労使の協力・協議に基づく取り組みが必要となっている。

本稿の分析結果によれば、米国の先行研究とは異なり、労働組合の存在は、当該企業の生産性（労働生産性、TFP）の水準及び伸びのいずれに対しても有意なプラスの効果を持っている。労働組合の賃金への効果（労働組合賃金プレミアム）もプラスだが、生産性への効果と同程度の大きさであり、結果として労働組合の企業収益へのマイナスの影響は確認されない。むしろ、企業収益に対してもプラスの効果を持つことを示唆する結果が見られた。しかし、労働組合がある企業の従業者数の減少率は労働組合がない企業に比べて大きく、その大部分はフルタイム労働者ではなくパートタイム労働者数の変化率の違いに起因する。

労働組合が生産性とプラスの関係を持つにもかかわらず、なぜ労働組合組織率の低下が続いているのだろうか。定義上は、労働組合を持つ企業が（アウトプットとの関係で相対的に）雇用を増やさなかったから生産性が上昇したということだが、長期的に合理的な行動としては理解しにくい。本稿で用いたデータからは何とも言えないが、「労働組合基礎調査」の集計データで本稿の分析対象期間の動きを観察すると、労働組合組織率は1998年22.4%から2004年19.2%へと▲3.2%ポイント低下している。この間、労働組合数（単位労働組合数）は▲10.4%、労働組合員数は▲14.8%であ

*19 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（2006年）によれば、パートタイム等労働者比率は製造業18.2%に対して、飲食店・宿泊業69.9%、小売業63.5%、教育・学習支援業38.7%など多くのサービス産業で高い比率となっており、サービス産業の生産性向上という意味でも重要である。

る（組織率の分母に当たる総雇用者数は▲ 0.4 %）。すなわち、労働組合数の減少と労働組合当たりの組合員数の減少とが相まって組織率低下をもたらしている。後者については急増する非正規労働者を取り込むことに成功していないことが一つの理由として考えられる。前者については、前述の通り、非製造業及び企業年齢が若い企業で労働組合がある企業の割合が低いことから、産業構造の変化や企業・事業所の新陳代謝が関わっている可能性がある。

最後に、分析の限界と課題を述べておきたい。本稿は、期首に当たる 1998 年の労働組合の有無とその後の生産性等の関係を分析しており、労働組合の内生性は考慮していない。また、企業規模、業種等の基本的な企業特性は調整したが、労働組合以外の労使関係に係る変数はコントロールしていない。近年、各種の人的資源管理（HRM）—インセンティブ報酬、効果的な訓練、チーム、柔軟な業務配分等—と生産性の関係を分析する研究が活発に行われており、HRM が生産性にプラス効果を持つことを示すものが多い。^{*20} 労働組合が存在する企業は、同時に優れた HRM を実行しているため、生産性や賃金が高くなっている可能性がある。^{*21} したがって、労働組合が存在する企業の生産性・賃金等が労働組合がない企業よりも高いという結果は、労働組合を組織すれば自動的にその企業の生産性が高まるという意味での因果関係を意味するわけではない。^{*22} 労働組合の存在は、良好な人的資源マネジメントの代理変数となっている可能性がある。

また、本稿で用いたデータは、年齢・学歴・勤続といった労働者の質に関する情報を含んでいないため、労働者の質やその変化が関わっている可能性は否定できない。こうした労働者特性を明示的に考慮した分析を行うには、企業と労働者をマッチングしたデータが必要であり、今後の課題としたい。

*20 Ichniowski and Shaw[2003], Bloom and Van Reenen[2007]等参照。また、Morishima[1991]は、労使間の情報共有（労使協議制）が生産性に正の効果を持つことを示す。

*21 英国の研究だが、Machin and Wood[2005]は HRM と労働組合の補完性を示唆する結果を示している。

*22 サービス産業生産性協議会では、生産性向上に資する先進的な取り組みを行っている優良サービス企業を選定・表彰する「ハイ・サービス日本 300 選」を実施している。選定されたサービス企業の中には、労使で緊密に協力しつつ生産性・企業業績の向上を実現している企業が少なからず存在する。

〔参照文献〕

- Addison, John T. and Barry 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.
- Benson, John[2006], "Japanese Management, Enterprise Unions and Company Performance," *Industrial Relations Journal*, Vol.37, No.3, pp.242-258.
- Blanchflower, David G.[2007], "A Cross-Country Study of Union Membership," *British Journal of Industrial Relations*, 2007, 45 (1), 1-28.
- Blanchflower, David and Alex Bryson[2002], "Changes Over Time in Union Relative Wage Effects in the UK and the US Revisited," NBER Working Paper No.9395.
- Blanchflower, David G. and Alex Bryson[2003], "What Effect do Unions Have on Wages Now and Would 'What Do Unions Do' Be Surprised?" NBER Working Paper No.9973.
- Bloom, Nicholas and John Van Reenen[2007], "Measuring and Explaining Management Practices Across Firms and Countries," *Quarterly Journal of Economics*, Vol.122, No.4, pp.1351-1408.
- Brown, Charles and James Medoff[1978], "Trade Unions in the Production Process," *Journal of Political Economy*, Vol.86, No.3, pp.355-378.
- Brunello, Giorgio[1992], "The Effect of Unions on Firm Performance in Japanese Manufacturing," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.45, No.3, pp.471-487.
- Doucouliagos, Christos and Patrice Laroche[2003], "What Do Unions Do to Productivity? A Meta-Analysis," *Industrial Relations*, Vol.42, No.4, pp.650-691.
- Fang, Tony and John S.Heywood[2006], "Unionization and Plant Closure in Canada," *Canadian Journal of Economics*, Vol.39, No.4, pp.1173-1194.
- Freeman, Richard B.[2007], "What Do Unions Do?: The 2004 M-Brane Stringtwister Edition," in James T.Bennett and Bruce E.Kaufman eds. *What Do Unions Do? A Twenty-Year Perspective*, New Branswick, NJ, Transaction Publishers, pp.607-636.
- Freeman, Richard B. and Morris M.Kleiner[1999], "Do Unions Make Enterprises Insolvent?" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.52, No.4, pp.510-527.
- Freeman, Richard B. and James L.Medoff[1984], *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Fuchs, Victor R., Alan B.Krueger, and James 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.
- Hirsch, Barry,T.[2007], "What Do Unions Do for Economic Performance?" in James T.Bennett

- and Bruce E.Kaufman eds. *What Do Unions Do? A Twenty-Year Perspective*, New Brunswick, NJ, Transaction Publishers, pp.193-237.
- Hirsch, Barry,T.[2008], "Sluggish Institutions in a Dynamic World: Can Unions and Industrial Competition Coexist?", *Journal of Economic Perspectives*, Vol.22, No.1, pp.153-176.
- Ichniowski, Casey and Kathryn Shaw[2003], "Beyond Incentive Pay: Insiders' Estimates of the Value of Complementary Human Resource Management Practices," *Journal of Economic Perspectives*, Vol.17, No.1, pp.155-180.
- Lewis, H.Gregg[1986], "Union Relative Wage Effects," in Orley C.Ashenfelter and Richard Layard eds. *Handbook of Labor Economics*, Vol.2, Elsevier B.V., Ch.20, pp.1139-1181.
- Machin, Stephen and Stephen Wood[2005], "Human Resource Management as a Substitute for Trade Unions in British Workplaces," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.58, No.2, pp.201-218.
- 森川正之[2007a], 「サービス産業の生産性は低いのか？ 企業データによる生産性の分布・動態の分析」, 経済産業研究所ディスカッション・ペーパー, 07-J-048.
- 森川正之[2007b], 「生産性が高いのはどのような企業か？ 企業特性と生産性」, 経済産業研究所ディスカッション・ペーパー, 07-J-049.
- 森川正之[2008], 「同族企業の実証分析：日本企業のマイクロデータによる実証分析」, 経済産業研究所ディスカッション・ペーパー.
- Morishima, Motohiro[1991], "Information Sharing and Firm Performance in Japan," *Industrial Relations*, Vol.30, No.1, pp.37-61.
- 村松久良光[1983], 「生産性と労働組合の機能」, 『日本の労働市場分析』, 白桃書房, 第4章, pp.91-117.
- 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』, 第450号.
- 坂本 基[1995], 「労働組合の労働生産性に与える影響について」, 『フィナンシャル・レビュー』, 1995年5月, pp.1-20.
- Torii, Akio[1992], "Technical Efficiency in Japanese Industries," in Richard E.Caves ed. *Industrial Efficiency in Six Nations*, Cambridge, MA: The MIT Press, pp.31-119.

〔図表〕

表1 要約統計量

変数	Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
労働生産性(1998年)	Invapp_98	4556	-0.001	0.452	-3.101	2.887
労働生産性(2004年)	Invapp_04	3388	0.078	0.511	-3.218	2.929
TFP(1998年)	Intfp_98	4551	-0.035	0.415	-3.142	2.798
TFP(2004年)	Intfp_04	3383	0.019	0.462	-3.523	2.440
総資産経常利益率(1998年)	rprofit_98	4566	0.017	0.065	-1.323	0.975
総資産経常利益率(2004年)	rprofit_04	3507	0.038	0.111	-4.764	0.663
従業者当たり賃金(1998年)	Inwagepe_98	4566	1.552	0.333	-2.807	3.250
従業者当たり賃金(2004年)	Inwagepe_04	3508	1.541	0.433	-3.332	3.104
時間当たり賃金(1998年)	Inwageph_98	4566	-6.018	0.318	-10.379	-4.334
時間当たり賃金(2004年)	Inwageph_04	3508	-6.056	0.421	-10.938	-4.499
常時従業者数(1998年)	Inemp_98	4566	5.066	0.939	3.912	11.126
常時従業者数(2004年)	Inemp_04	3508	5.118	0.947	3.912	11.267
売上高変化	Indsale_9804	3358	0.005	0.401	-2.847	3.318
労働生産性変化(実質)	Indrvapp_9804	3241	0.179	0.458	-2.875	3.258
TFP変化(実質)	Indrtfp_9804	3235	0.141	0.465	-2.908	3.904
常時従業者数変化	Indemp_9804	3358	-0.081	0.307	-2.236	2.300
フルタイム変化	Indempr_9804	1841	-0.106	0.948	-3.992	4.259
パートタイム変化	Indempp_9804	1841	0.037	1.007	-4.882	4.234
従業者当たり賃金変化	Indwagepe_9804	3358	-0.018	0.358	-5.072	3.837
時間当たり賃金変化	Indwageph_9804	3358	-0.044	0.356	-5.062	3.889
総資産経常利益率変化	drprofit_9804	3357	0.015	0.118	-4.901	0.726

(注)「変化」はいずれも1998～2004年の間の変化。

図1 労働組合の有無と生産性・賃金の水準の差 (2004年)

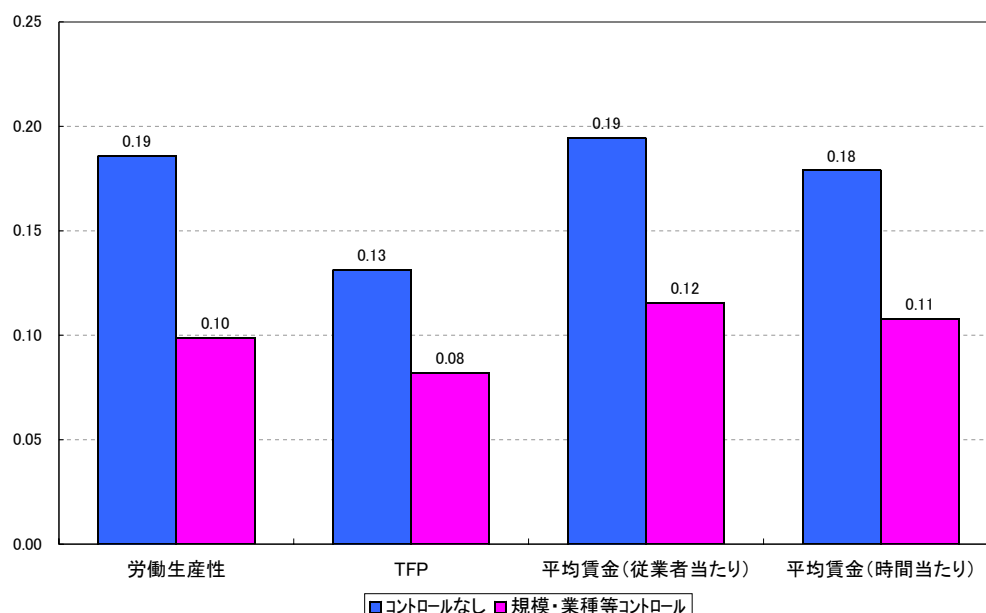


表2 労働組合の有無による生産性等の差（1998年, 2004年）

①2004年

変数	労組あり	労組なし	t値	差の%換算
労働生産性	0.191	0.005	10.493	20.4%
TFP	0.099	-0.033	8.125	14.0%
平均賃金(従業者当たり)	1.660	1.466	13.276	21.5%
平均賃金(時間当たり)	-5.946	-6.125	12.538	19.6%
総資産経常利益率	0.042	0.036	1.762	0.68%

②1998年

変数	労組あり	労組なし	t値	差の%換算
労働生産性	0.089	-0.054	10.477	15.4%
TFP	0.032	-0.074	8.358	11.2%
平均賃金(従業者当たり)	1.652	1.493	16.107	17.3%
平均賃金(時間当たり)	-5.926	-6.071	15.218	15.6%
総資産経常利益率	0.011	0.020	-4.479	-0.89%

(注) 総資産経常利益率は対数ではないため、差は%ポイント。

表3 労働組合の有無による生産性等の差（製造業/非製造業別）

①2004年

変数	製造業	非製造業
労働生産性	24.8%	18.7%
TFP	17.2%	15.6%
平均賃金(従業者当たり)	24.5%	19.1%
平均賃金(時間当たり)	23.5%	18.4%
総資産経常利益率	<i>0.6%</i>	<i>0.4%</i>

②1998年

変数	製造業	非製造業
労働生産性	18.6%	18.1%
TFP	13.3%	17.7%
平均賃金(従業者当たり)	22.5%	14.6%
平均賃金(時間当たり)	21.3%	13.3%
総資産経常利益率	-1.3%	<i>0.1%</i>

(注1) 数字は労働組合がある企業の方が何%高いかを示す。

(注2) 総資産経常利益率は%ポイント。斜体は10%水準で有意差なし。

表4 企業規模・産業等調整後の労働組合の係数

変数	2004年			1998年		
	係数	t値	%換算	係数	t値	%換算
労働生産性	0.099	5.48	10.4%	0.075	5.25	7.8%
TFP	0.082	4.88	8.5%	0.094	6.80	9.8%
1人当たり賃金	0.116	7.42	12.3%	0.121	11.75	12.8%
時間当たり賃金	0.108	7.11	11.4%	0.111	11.25	11.7%
経常利益率	<i>0.004</i>	0.99		-0.013	-5.76	

(注) 従業者数、企業年齢、業種(3ケタ)ダミーをコントロール。

図2 労働組合と生産性・雇用・賃金の「変化」(1998～2004年)

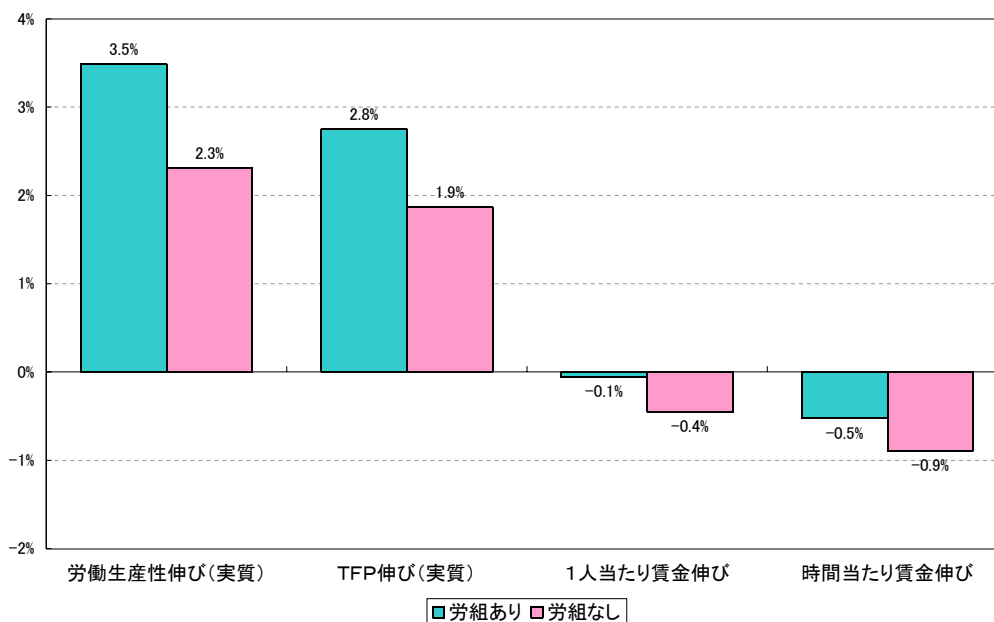


表5 労働組合と生産性・賃金・利益率の「変化」

変数	労組あり	労組なし	t値	差の年率換算
労働生産性伸び(実質)	0.228	0.147	4.934	1.2%
TFP伸び(実質)	0.177	0.117	3.561	0.9%
平均賃金伸び(従業者当たり)	-0.003	-0.027	1.828	0.4%
平均賃金伸び(時間当たり)	-0.031	-0.053	1.686	0.4%
総資産経常利益率の変化	0.024	0.010	3.450	

表6 労働組合と生産性・賃金・利益率の変化(製造業/非製造業別)

変数	製造業	非製造業
労働生産性伸び(実質)	0.8%	1.0%
TFP伸び(実質)	0.5%	0.6%
平均賃金伸び(従業者当たり)	0.1%	0.8%
平均賃金伸び(時間当たり)	0.1%	1.0%
総資産経常利益率の変化	1.6%	0.4%

(注1) 数字は労働組合がある企業の方が年率何%高いかを示す。

(注2) 総資産経常利益率は%ポイント。斜体は10%水準で有意差なし。

表7 企業規模・業種等調整後の労働組合の係数

変数	1998～2004年	
	係数	t値
労働生産性伸び(実質)	0.033	2.060
TFP伸び(実質)	0.028	1.720
平均賃金伸び(従業者当たり)	-0.016	-1.100
平均賃金伸び(時間当たり)	-0.016	-1.110
総資産経常利益率の変化	0.008	1.760

(注)従業者数、企業年齢、業種(3ケタ)、期首の生産性をコントロール。

表8 労働組合の有無とパートタイム比率

	1998	2004
労働組合あり	6.2%	6.8%
労働組合なし	10.1%	10.6%
(差)	-3.9%	-3.8%
(t値)	9.093	7.531
企業特性コントロール	-0.030	-0.026
(t値)	-6.66	-4.91

(注)企業規模、企業年齢、産業(3ケタ)調整後の労組ダミーの係数。

図3 労働組合の有無と雇用量の変化(1998～2004年、年率換算)

