

Discussion Paper Series No.129

労使関係と経営者

— 中小企業における分析 —

松浦 司 (中央大学経済学部助教)
野田 知彦 (大阪府立大学経済学部教授)

2009年9月

労使関係と経営者

-中小企業における分析-

I. はじめに

労働組合組織率の低下が指摘されてから久しく、労働組合を対象にした分析は数多く存在する。代表的な例として、橘木編(1993)『労働組合の経済学』では労働組合の意義や労働組合が賃金、労働条件、離職率に与える効果や労働組合の必要感を分析している。本稿では、労働組合の効果の再検証を行いたい。一般的には労働組合は、賃金上昇や待遇改善を要求し、企業の利益と対立する存在であると考えられている。しかしながら、Freeman and Medoff(1984)は、労働組合が企業にとって利益となる可能性を指摘する。その理由は、労働組合が存在することで労使間のコミュニケーションを活性化させ、相互信頼的労使関係を形成し、企業の利益も向上させるからである。

しかしながら、企業と労働者の双方に対して利益をもたらす労働組合が、なぜ全ての企業に存在するわけではないのか、という疑問は当然出てくるであろう。図1で示されるように、労働組合の組織率が低下傾向であることは疑う余地はない。もし、労働組合に企業の利益を向上させる効果があるならば、企業は労働組合を容認し、促進させるであろう。このため、労働組合が企業の利益を上昇させる効果と労働組合の組織率の低下という現象を整合的に説明する必要がある。本稿では、このような疑問に対して、新設企業では労働組合が結成されていないという仮説、発言型従業員組織が労働組合を代替するという仮説、経営者が長期政権である、または同族企業においては労働組合の存在が抑制されるという仮説を提示する。

3つの仮説を言いかえると以下ようになる。新設企業では労働組合を形成するノウハウが十分ではなく、労働組合が結成されないと考えられる。また、発言型従業員組織が存在することで、労使間のコミュニケーションが活性化するならば、労働組合は存在する必要がないとも考えられる。そこで、労働組合と従業員組織が代替的であるか検証したい。さらに、同族企業においては、経営者は労使間のコミュニケーションによる効果よりも、労働組合が企業経営に干渉することへの嫌悪感の方が強くなり、労働組合の存在を認めないと考えられる。そこで、経営者の属性が労働組合の有無に与える影響を4節で検証する。3つの仮説を検証することで、労働組合や従業員組織のない会社がなぜ多く存在するのかということに対する1つの解答を与えることができると考える。

5節では、経営者の属性によって労働組合に対する意識に違いがあることを検証したい。つまり、経営者が長期政権である、または同族企業では労働組合のコミュニケーション機能よりも経営に干渉される問題を重視していることを明らかにしたい。6節では中小企業において、労働組合がどのような効果があるかを検証するために、経営者の属性によって会社を類型化して、労働組合が離職率にあたえる影響を分析する。7節では、まとめと今後の課題について述べる。

結論を先取りして言うならば、以下ようになる。同族企業では労働組合に対して否定的な考えを持っている。そのため、同族企業では実際に労働組合が存在しない傾向にある。そして、非同族企業では労働組合の存在が離職率の低下をもたらすのに対して、同族企業では労働組合があっても離職率を低下させない。その結果、同族企業のほうでは離職率が

高い傾向が観察される。

II. 先行研究

労働組合参加率の要因について、フリーマン・レビック（1989）は、労働組合の参加率の減少に関して、新設企業の未組織化を重視し、「労働組合設立数マイナス労働組合解散数」の減少が重要であると述べる。橘木(1993)は、労働組合組織率を規定する要因として(1)企業規模、(2)産業、(3)組合の有無、(4)ユニオンショップかそうでないか、(5)労働者の不満ないし意識を挙げる。そして、日本の労働組合参加率が低い最大の理由として、労働組合がない企業に勤務する人が多いことを挙げて、そういう企業における労働者の意識と経営者の反応を知ることが重要であると主張する。本稿では、これらの指摘を重視し、労働組合が存在する企業とそうでない企業で、どのように属性が異なるのかということを中心に据えたい。

従業員組織に注目した研究として、久本(1993)、守島(1999)、加藤(2004)がある。久本(1993)は発言型従業員組織で働いている人は、労働組合を「ぜひ必要」とする人の割合が18.9%であるのに対して、親睦型従業員組織では24.9%となり、「あったほうがよい」と含めると両者の差がさらに明確になると述べている。つまり、発言型従業員組織が労働組合の機能を代替しているのに対して、親睦型はこうした機能が欠如しているとする。守島(1999)は、従業員組織や労使協議制などの非組合発言機構と労働組合が、従業員の発言力に関してどのような効果を持つかということを集团的労使関係の領域と個別的労使関係の領域に分けて分析をしている。さらに加藤(2004)は、労使協議制や職場懇談会等の従業員代表制度の分析を行っている。

経営者側の要因に注目した研究として、アメリカでは、労働組合参加率の低下の原因として、労働組合が存在することで賃金上昇することを懸念して、労働組合に対する経営者側の抵抗が強まったとする実証結果が存在する。日本においても、中村・佐藤・神谷(1988)で、労働組合への経営者側の意識を中小企業の経営者に対してアンケート調査やヒアリングにて分析している。また、都留(1994)は、日本における労働組合組織率低下の要因に関する包括的なサーベイを行っている。都留(1994)は、労働組合組織率の低下を構造分析と組織化のプロセス分析に分ける。構造分析に関しては、雇用者に占める女子労働者やパートタイム労働者の比率の上昇が組織率の低下に作用しているが、構造変化が組織率低下を説明する割合は約半分程度に過ぎないとする。一方、プロセス分析による結果、日本において組織化に対する使用者の抵抗が組織率低下をもたらしている可能性は小さいことが指摘されたとする。もっとも、これらの研究では一般的に経営者の抵抗が少ないことを述べているが、企業や経営者の属性によって抵抗の強さが異なるかなどの詳細な分析は行われていない。使用者の属性やカバナンスの状態と労働組合が組織されているかの関係に注目した研究は、筆者がサーベイする限りでは見られない。

III. 労働組合・従業員組織の存在要因分析

本稿では、労働組合が存在する企業とそうでない企業にどのような差があるのかを説明するために、3つの仮説を提示したい。第1の仮説は従業員組織が労働組合と代替的であるという仮説で、第2の仮説は新設企業では労働組合の存在確率が低くなるという仮説で、第3の仮説は経営者の属性の違いによって、労働組合や従業員組織の存在の有無を説明で

きるという仮説である。以下において、それらの仮説を検証する。

第1の仮説について説明したい。仮に従業員組織がコミュニケーションの活性化の機能を果たしているならば、労働組合が不要と考えるかもしれない。例えば、久本(1993)は発言型従業員組織が労働組合の形成を阻害する可能性を指摘する。逆に労働組合と従業員組織は補完的役割を果たしているかもしれない。そこで、従業員組織と労働組合の関係を考察する。第2の仮説は以下のとおりである。フリーマン・レビック(1989)や橋木(1993)によれば、新規未組織企業の増加が労働組合組織率低下の原因であると指摘される。そこで、実際に企業の存続年数と企業に労働組合の有無に関係があることを検証したい。第3の仮説に関しては、以下のように考える。長期政権や同族企業では労働組合の存在に対して抑制的な行動を取るため、労働組合や従業員組織の存在確率を低める。なぜならば、世襲の経営者は、労働組合や従業員組織からの Voice によって経営に干渉することを嫌うため、労働組合に対して好意的でない態度を取ると考えられる。この仮説を直接的に検証した先行研究は筆者がサーベイする限り存在しないが、コーポレートガバナンスの文脈でエントレンチメントに関する議論がある。エントレンチメントとは、経営者が外部のステイクホルダーからの干渉を防ぐ行動のことをいう。エントレンチメントに関しては、Denis, Denis and Sarin(1997)や青木・新田(2004)がある。青木・新田(2004)は、経営トップの交代確率が、①パフォーマンスの低下、②在任期間の長期化によって高まり、③長期政権ではむしろパフォーマンス感応度が低下することを示した。この仮説を本稿では労働組合に援用する。つまり、労働組合が経営に対して干渉することを防ぐというエントレンチメントの1つとして、経営者が労働組合の存在を認めず、その効果は特に長期政権や同族経営に顕著であるという仮説を検証する。

また、長期政権や同族企業において、労働組合や従業員組織の存在確率を低める理由として、次のようにも考えられる。浦坂・野田(2001)や野田(2007)が指摘するように、オーナー型企業と内部昇進型企業を比較すると、オーナー型企業の方が雇用調整速度は速い。特に浦坂・野田(2001)では、企業規模が小さい企業において、このような傾向が顕著に観察される。その理由として、内部昇進型企業と比べて、オーナー型企業では株主や債権者側の立場に立ち、雇用調整速度を速めるためであると考えられる。企業にとって、最適な雇用量に調整するとき問題となるのが、労働者側の抵抗である。仮に労働組合が存在すると、労働者側が団結して抵抗するため、労働者側の抵抗がより強くなる可能性がある。このような状態を懸念して、企業側は労働組合の存在を認めないと考えられる。

アメリカにおいては、組合組織率の低下の理由として、経営者側の反労働組合的な態度による説明が通説であるが、都留(1994)は日本において、組合・非組合賃金格差は存在しないため、経営者側の組合忌避には経済的インセンティブが乏しく、経営側の反組合主義仮説を日本に適用したフリーマン・レビック(1989)に対して、経営側の反組合主義を過度に強調していると批判する。しかしながら、雇用調整速度を速めることを目的とした反労働組合的な態度ということは考えられる。浦坂・野田(2001)や野田(2007)が示すように、ガバナンスの形態により雇用調整速度が異なることから、経営者の属性によって労働組合の有無が決定されるということは十分に考えられる。

これらの仮説を検証するために、被説明変数を労働組合として、説明変数に経営者の属性に関する変数を用いることにする。説明変数は、売上高、営業利益、正社員平均勤続年数、労働者の賃金に対する経営者の負担感、創業年、経営状態に対する経営者の意識、総

従業員数、競争状態に対する経営者の意識であり、これらの変数でコントロールして、労働組合や従業員組織の有無がどのような要因で決定されるかを分析する。

被説明変数である、労働組合に対する変数と従業員組織に関する変数について論じたい。労働組合に関しては、労働組合が少なくとも1つ存在する場合を1として、それ以外を0とするダミー変数を用いる。従業員組織に関しては、富田(1993)が発言型と親睦型に分けたことを参考にして、本稿では、従業員組織ダミーとして「貴社の従業員組織の活動内容は、次のうちどれですか（あてはまるものすべてに○）：1.賃金改定、労働時間・休日・休暇、福利厚生などの労働条件を経営側と話し合う活動、2.慶弔金や貸付金などの共済・互助活動、3.従業員の苦情処理活動、4.生産計画や経営方針について経営側と話し合う活動、5.レクリエーションなどの親睦活動、6.その他」のうち、従業員組織が存在し、かつ「1.賃金改定、労働時間・休日・休暇、福利厚生などの労働条件を経営側と話し合う活動、4.生産計画や経営方針について経営側と話し合う活動」の少なくとも1つを行っている場合を1として、それ以外の場合を0とする変数を用いた。また、親睦型従業員組織は、従業員組織が存在し、かつ「2.慶弔金や貸付金などの共済・互助活動、3.従業員の苦情処理活動、5.レクリエーションなどの親睦活動、6.その他」の少なくとも1つを行っている場合を1として、それ以外を0とするダミー変数を用いた。

次に説明変数について論じたい。労働者の賃金に対する経営者の負担感とは、「従業員について困っていることはありますか：賃金が高い」という設問に対して、yes と答えている人を1としてそれ以外を0とするダミー変数を用いる。本稿で使用するデータでは、賃金に関する質問を行っておらず、賃金による効果をコントロールするための代理指標として用いる。経営状態に対する経営者の意識に関しては、「貴社の経営状態について教えてください：1.非常に良い、2.良い、3.悪い、4.非常に悪い」という設問を使用した。競争状態に対する経営者の意識は、「同業他社との競争状態を教えてください：1.厳しい、2.どちらかといえば厳しい、3.どちらかといえば厳しくない、4.厳しくない」という設問を使用した。

本稿で最も重視する社長の属性の変数について述べたい。この変数として、創業者社長ダミー、親族からの事業継承ダミーに加えて、家族取締役率、社長の就任時期の変数を用いる。特に前者2つによって、同族企業的であるかどうかを判断する。

質問項目は「社長の就任の経緯は次のうちどれですか：1.創業者である、2.親の跡を継いだ、3.兄弟・親戚の跡を継いだ、4.従業員から昇進した、5.経営者として雇われた、6.親会社から派遣された、7.その他」であり、このうち「1.創業者である」を1としてその他を0とする変数を創業者ダミーとし、「2.親の跡を継いだ、3.兄弟・親戚の跡を継いだ」かつ社長就任前に他社での就業経験がある場合を「事業継承（他社経験あり）」として、ない場合を「事業継承（他社経験なし）」と定義した。また、「社長を除く取締役の中に、社長の家族または親戚の方はどのくらいいますか：1.全員、2.ほとんど、3.半分ぐらい、4.あまりいない、5.いない」という設問を、順序を逆に用いる。この変数を家族取締役率と定義する。さらに、社長の就任時期も説明変数に使用した。

先ほど述べたように、労働組合の有無と従業員組織の有無は、お互い補完的もしくは代替的な関係であると考えられ、お互いが相関することが考えられる。その場合にプロビット推定を行うと誤差項同士が相関して、一致推定量が得られない。そこで、被説明変数を労働組合ダミー、発言型従業員組織ダミー、親睦型従業員組織ダミーとした Multivariate

probit model を推定する。

IV. 労働組合や従業員組織の有無に関する Multivariate probit model 分析

使用するデータは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が 2006 年 7 月に行った「中小・中堅企業における経営者と従業員との労働条件をめぐる対話に関するアンケート調査」である。12000 社に調査票を送付し、回収数は 2440 社であり、回収率は 20.3%である。本稿では、無回答者を除く全サンプルを用いる。記述統計量は、表 1 に記されている。労働組合が存在する企業は全体の 15%程度であり、発言型従業員組織も同じ程度である。一方、親睦型従業員組織は 5 割近くの会社で存在している。総従業員数は 160 人程度であり、平均勤続年数は 13 年弱である。売上高は 50 億弱であり、営業利益は約 1 億 5000 万である。産業の分布に関しても、特定の分野への偏りは見られない。また、経営者の属性をみると、6 割以上が自ら事業を興したか、家族・親族から引き継いでいることが分かる。平均的な就任時期は 1992 年ぐらいである。また、取締役の家族比率は、ほとんどと半分ぐらいの間ぐらいである。

労働組合の分析をする場合、従来は主として大企業における労働組合を分析の対象としていた。しかしながら、日本の企業の多くは中小企業であり、大企業と比べて労働組合の組織率に大きな差がある。このため、労働組合の分析を行うときに大企業のみ注目すると現在の日本の労働組合の状況を十分に把握できるとは限らない。本稿で使用するデータは、従来の労働組合を分析するときを使用したデータと比べて、この点で有益である。

推定結果が表 2 に示される。誤差項同士の相関を表した ρ_{12} が正に有意であることから、労働組合と発言型従業員組織が代替的ではなく、補完的役割を果たしていることが示される。また、 ρ_{23} も有意であることから、発言型従業員組織と親睦型従業員組織も補完的役割を果たしている。一方、労働組合と親睦型従業員組織には誤差項同士の相関はない。

労働組合についてみると、存続年数が正に有意である。このため、企業が長く永続していると労働組合が存在する確率を高める。いいかえると、新しい企業では労働組合が存在しない傾向にある。この結果は、フリーマン・レビック (1989) や橋木(1993)による、新設未組織企業が増加したことが組合組織率の低下の原因であるという指摘と整合的である。次に経営者の属性についてみてみたい。創業者社長ダミーは負に有意となる。つまり、創業者社長の場合、労働組合が存在する確率を低める。親族から事業継承かつ他社での就業経験がある場合も負に有意である。一方、親族から事業継承されたものの他社での就業経験がない場合は有意とならない。この結果は、他社での就業経験ない場合の多くは、自社にある程度の期間は従業員として働き、その後社長となったと考えられる¹。この場合は、親族から事業継承されたものの、従業員から昇進したという解釈も可能である。このため、完全なる同族企業ではなく、従業員型企业としての要素もある。このため、他の同族企業と比べるとやや従業員よりの判断がされやすいと考えられる。さらに、家族取締役比率が負に有意である。逆に言うと、家族の中に取締役が多い場合は労働組合が存在する確率が低くなる。しかしながら、社長就任時期は有意でない²。

発言型従業員組織に関しては、家族取締役率は負に有意であるものの、その他の経営者側の属性に関する変数が有意とならない。親睦型従業員組織に関しては、これらの経営者の属性の変数が有意にならない。これらの結果から、同族経営の場合、労働組合が存在する確率が低くなる傾向になるが、親睦型従業員組織は経営者の属性によって左右されない。

おそらく、同族主義的経営の場合、労働組合に対する忌避感が特に強いためであると思われる。この結果は、本稿の仮説を支持する。

V. 経営者の労働組合に対する意識と経営者の属性の関係

4節では、経営者の属性が労働組合や従業員組織の有無にあたる影響を分析した。その結果、創業者社長の会社、親族から引き継いで社長になった会社、社長の就任期間が長い会社、親族の取締役割合が高い企業では、労働組合が存在する確率が低くなることが示された。いいかえると、同族主義的経営であれば、労働組合が存在する確率が低くなることが示された。さらに本稿では、同族経営を行っている会社と、それ以外の会社の経営者では、労働組合に対する意識が異なるという仮説を設定し検証を行う。

質問項目は「労働組合に関する下表の項目について、社長のお考えに近いのは次のうちどれですか。数字に○をつけて下さい：(a)労働組合は会社にとって必要である、(b)労働組合は会社に不当な要求ばかりする組織だ、(c)労働組合があると産業別組合などを通じ企業外部から経営へ干渉が行われやすい、(d)労働組合は一般従業員の意向や要望を把握するのに役立つ、(e)労働組合は経営の意向を一般従業員に伝える組織として役立つ、(f)労働組合がなくとも一般従業員の意向や要望を把握することができる」というものがあり、回答は「1.そう思う、2.まあそう思う、3.あまりそう思わない、4.そう思わない」である。これらの質問項目を被説明変数として、順序プロビット分析を行う。この推定結果は、表3に記載される。

(a)の場合、創業者社長、親族からの事業継承（他社経験なし）、親族からの事業継承（他社経験あり）は正に有意となる。つまり、同族企業であれば、労働組合が必要であると思わない確率が高まる。家族取締役率も正に有意であることから、取締役の中に社長の親族が占める比率が高くなると労働組合が不要であると考えられる傾向がある。就任時期は負に有意である。このため、就任期間が長くなると労働組合を不要であると考えられる。(b)の場合、創業者社長は有意でないものの、親族からの事業継承（他社経験なし）、親族からの事業継承（他社経験あり）は負に有意であり、家族取締役率は負に有意である。このことから、社長の地位を親族から継承した企業では、労働組合が不当な要求をする組織であると考えられる傾向にある。(c)の場合、創業者社長、親族からの事業継承（他社経験なし）、親族からの事業継承（他社経験あり）は負に有意となる³ことから、同族企業では組合があると外部からの干渉が強まると考える傾向にある。(d)の場合、創業者社長、親族からの事業継承（他社経験なし）、親族からの事業継承（他社経験あり）、家族取締役率では正に有意であることから⁴、同族会社では労働組合による Voice 機能に否定的な意見を持つ傾向にある。逆に社長就任時期は負に有意であることから、長期政権であるほど労働組合の Voice 機能に否定的である。(e)の場合も(d)と同様に創業者社長、親族からの事業継承（他社経験なし）、親族からの事業継承（他社経験あり）、家族取締役率では正に有意であり、同族会社であると労働組合の経営方針の伝達機能について否定的傾向となり、社長就任時期が負に有意であることから、長期政権であるほど経営方針の伝達機能に否定的である。一方、(f)については、親族からの事業継承（他社経験あり）では負に有意、家族取締役率では負に有意であり、社長就任時期が正に有意である。一方、創業者社長や親族からの事業継承（他社経験なし）では有意とならない。親族からの事業継承（他社経験あり）の場合や社長の就任期間が長い会社では、労働組合がなくても従業員の意向を把握できているという

結果である。一方、創業者社長や親族からの事業継承（他社経験なし）では、労働組合の Voice に完全に否定的であるとはいえない。

これらの結果をまとめると、以下ようになる。同族会社の社長は、労働組合によって従業員の意向を経営者側に、逆に経営者の意向を労働者側に伝えるというコミュニケーション機能を否定する。むしろ労働組合が存在すると、不当な要求や外部の干渉を招くと考える傾向にある。このため、同族会社の社長は労働組合の意義を否定する確率が高くなる。そして、同族会社の社長が労働組合以外のコミュニケーション手段が存在すると考えている。このため、労働組合に否定的であり、このような経営者の考え方が、同族会社で労働組合が存在する確率が低いという結果になっていると考えられる。

VI. 労働組合や経営者の属性が離職率にあたる影響について

4 節では労働組合の組織率の低下について、経営者の属性が企業に労働組合が存在するかどうかに影響するという仮説を検証し、5 節では経営者の属性によって、経営者の労働組合に対する意識に違いがあるのかということを検証した。その結果、同族企業であると労働組合が存在する確率が低下し、また同族企業の経営者は労働組合の企業経営に与える効果について否定的であることが示された。

次は労働組合の有無や経営者の属性の違いが労働者にどのような影響を与えるかということを検証したい。つまり、実際に中小企業における労働組合が従業員に対してどのような効果を有しているのか、また経営者の属性によって、労働組合の効果に違いがあるのかということ以下で検証する。例えば、橘木(1993)は中小企業における労働組合に関して、(1)中小企業においては労使のコミュニケーションについて、労働組合がなくても存在する可能性がある、(2)労働組合が存在し労働条件を改善することで企業が倒産する可能性もある、(3)系列企業では企業グループ労協・労連に加盟する方法があるとして、疑問を投げかけている。そこで、中小企業における労働組合の効果を経営者の属性ごとに分析する。

本稿では、経営者属性によって組合効果が異なるのかどうかを検討する。そこで離職に対する効果を取り上げて分析する。その結果、経営者属性によって組合効果が違うことを示したい。労働組合と離職率に関しては、ハーシュマンの Voice 仮説が存在する。Voice 仮説とは労働組合を通じて Voice を経営側に発することで不満を解消させ、離職率(Exit)を低下させるということである。この経路の検証を Freeman and Medoff(1984)は行っている。外館(2007)は、1990 年代後半から 2000 年前半において、労働組合が離職率に与える影響を分析している。その結果、労働組合が男性の個人的離職率を低下させることを示した。

はじめに記述統計量を見てみたい。同族企業と非同族企業の記述統計量は表 1 に示される。同族企業のほうが非同族企業よりも、2 倍近く回答数が多い。離職率は同族企業では約 8 % であるが、非同族企業は 5 % ぐらいであり、統計的に有意な差となっている。さらに、存続年数は同族企業のほうが長い⁵。一般的に存続年数が長い企業は企業特殊的人的資本が蓄積され、この要因が離職率を下げることに労働組合が存在することの両方に影響することがある。このため、存続企業の長い企業のほうが離職率は低下する傾向⁶があるが、記述統計量を見る限り、同族企業のほうが存続年数は高いにもかかわらず離職率も高くなっている。一方で、産業構造を見ると、極端に分布が異なるわけではないものの、同族企業では建設業が多いのが特徴である。建設業は景気変動や財政政策の効果によって労働者

の移動が顕著であることも考えられるので、建設業の多い同族企業では離職率が高くなる傾向が観察されているということも考えられる。しかしながら、Abe and Ohta(2001)では、建設業の労働移動が他の産業とは異なった特殊な動きをしていないことが分かる⁷。以上のことから、記述統計量の分析を通じて、同族企業と非同族企業では雇用慣行や産業形態で違いはあるものの、離職率を左右する重要な要因として経営者の属性が考えられることを示唆する。しかしながら、それぞれの要因をコントロールしてない状態での分析には限界がある。そこで、他の要因をコントロールした実証分析を行う。

労働組合の離職率に対する効果を考える場合に、次のことに注意する必要がある。長期雇用制が採用され、人的資本投資が進んでいる企業では、離職率が低下すると考えられる。また、逆に、長期雇用制が採用されている企業では、従業員の離職を抑制するために彼らの不満を発現するための組織、すなわち集団的発言機構としての労働組合が必要とされるかもしれない。長期雇用制、労働組合、離職率との間にこのような関係があれば、長期雇用の存在をコントロールして推定しなければ、組合が離職率を低下させていても、それは長期雇用の効果を表しているに過ぎないかもしれない。そこで、本稿では、長期雇用の存在をコントロールして分析をおこなう。Brown and Medoff(2003)によれば、賃金、雇用に影響を与える「企業の歴史」固有の要因として、操業年数の長い企業ほどその後の期待生存確率が高くなるとすれば、そのような企業で長期雇用を前提とした雇用契約、たとえば企業特長的な人的資本への投資やインセンティブ契約が結ばれやすくなり、そのような期待形成は、労働者の定着性向を高める形で作用することが予想できる。労働者の質からみても、歴史の長い企業ほど長期勤続者が多いと予想できる。したがって、本稿では操業年数（企業の年齢）を長期雇用制の代理変数として取り扱う。

推定手法は Tobit 分析を用いる。理由は、離職率の分布に切断があることが考えられるからである。表4からも、切断サンプルが1割以上存在することが分かる。離職率が0以下になることがないため、0で切断されている可能性がある。このとき最小自乗法を用いると推定値にバイアスが存在する。また、無回答を除外し、離職率に関しては全サンプルの平均の4標準偏差以上乖離しているサンプルを除いて推定を行った⁸。

推定結果は表4で示される。(7)(8)は無回答者を除いた全てのサンプルで推定を行ったものである。企業存続年数は負に有意であり、経営状態は正に有意である。存続期間が長い企業ほど離職率は低くなり、経営状態が悪い企業ほど離職率が高くなる。賃金負担感は有意水準10%で負に有意であり、経営者が賃金に対して負担感を感じていると離職率は低下する。労働組合ダミーは負に有意である。労働組合は離職率を低くする効果が確認された。さらに、企業経営者の属性が自発的離職率にあたえる影響を見ることにする。創業者企業や事業継承（他社経験がある）の場合は、正に有意となる。一方、社長就任時期や家族取締役比率は有意とならない。(7)(8)の結果、2つのことが示された。第1に、労働組合は離職率を低下させる効果があること、第2に、創業者企業や親・親戚から社長の地位を継承したいいわゆる同族企業ではそうでない企業に比べて、離職率が高くなる傾向となることである。

そこで、労働組合が離職率に与える効果について、同族企業と非同族企業では違った傾向にあるのかということを確認するために、同族企業と非同族型企業にサンプルを分割して推定を行った。それらの結果が、表4(9)–(12)である。(9)(10)は同族社長企業の推定結果である。労働組合ダミーは有意とならない。同族会社企業では、労働組合ダミーと離職

率に有意な関係は認められない。一方、(11)(12)は非同族社長の場合である。このとき、労働組合ダミーは有意に負となる。つまり、非同族社長の企業では労働組合が存在すると離職率を低めるのに対して、同族社長の企業では労働組合の存在が離職率を低下させない。表4の結果をまとめると、以下のようなになる。第1に、一般に労働組合が存在すると、離職率が低下する傾向にある。第2に、同族企業は非同族企業と比べると離職率が高い傾向になる。他の変数でコントロールしても同族企業のほうが離職率を高めることから、同族企業と非同族企業の産業形態や企業規模の違いによる見せかけの相関でないことも確認された。第3に、非同族企業では労働組合が離職率を低下させる効果があるが、同族企業にはそのような効果は確認されないということである。

この結果は以下のように解釈できる。労使間の対立について、同族企業と非同族企業の経営者では従業員のVoiceに対して異なった対応をしている可能性が考えられる。非同族企業では、組合を通じたVoiceが機能することで離職(Exit)を防ぐ効果があるので、経営者も組合を許容している。一方、同族企業の経営者は、Voiceを有する従業員が組合を通じて経営に干渉するよりは、従業員が離職する方が相対的に許容できるために、同族企業では労働組合がない確率が高く、労働組合が存在しても離職率が低下しない⁹。つまり、経営者が同族であると組合があっても組合の主張を重視しない。一方、非同族企業では、経営者が従業員の代表という性格が強いために、組合の主張を重視する。したがって、労働組合の離職に与える効果が異なると考えられる。

要約すると、次のように言える。4節において、同族企業では非同族企業と比べると労働組合が存在しない確率が高くなることを示した。5節では、同族会社の社長の労働組合に対する意識が、非同族会社の社長に比べて否定的である傾向が観察された。そこで、非同族会社における労働組合が果たしている効果と、非同族企業の果たしている効果の違いが存在するのではないかという仮説を立て、検証を行った。労働組合が果たす役割の1つとして、離職率を下げる効果に注目した。その結果、非同族企業では労働組合が存在すると離職率が低下するのに対して、同族企業ではそのような効果は観察されなかった。それは、そもそも経営者の属性が異なれば労使関係と人事管理システムも異なっているからであると判断される。

VII. 結論と今後の課題

労働組合は労使双方にメリットがあるという研究が存在する一方で、労働組合参加率が低下している事実もある。これらを統合的に説明する必要がある。本稿では、従業員組織があることで労働組合が代替しているという仮説と、新設企業では労働組合が形成されないという仮説と、長期政権や同族経営では、労働組合によって労使間でコミュニケーションが促進されるというメリットよりも、労働組合が企業経営に対して干渉することのデメリットを重視するという仮説を検証した。これらの結果、労働組合と従業員組織が代替的ではなく、補完的な役割を果たしていることが示された。そして、新設企業では労働組合が存在しない傾向が観察された。この傾向は、産業でコントロールしても同様であった。また、長期政権や同族経営では労働組合が存在する確率が有意に減少することが示された。さらに、長期政権や同族経営の経営者は、労働組合のメリットに対しては否定的で、労働組合のデメリットを重視することが示された。さらに、労働組合の離職率に与える影響についてみると、非同族企業では労働組合が離職率を下げる効果が観察されるが、同族企業

ではそのような効果は観察されなかった。その理由は、同族企業の経営者は経営に干渉されるよりは、従業員が離職する方が許容できると考えているためであると推測される。このため、同族企業では労働組合が存在する確率が低く、労働組合が離職率を下げる効果が確認されず、その結果、離職率が高くなっていると考えられる。

今後の課題は以下のとおりである。本稿では、労働組合の有無の要因分析を経営者の属性に注目して分析を行った。しかし、労働組合の低下傾向という動態的現象を説明できるような分析は、1 時点のデータにおいては限界があり、パネルデータ等によるさらなる分析が必要である。さらに、大企業でも同様の傾向が確認されるかについて分析を拡張する必要がある。これらの問題は、筆者らに残された今後の課題となる。

参考文献

- 青木英孝・新田敬祐(2004)「経営トップ交代の効果とガバナンスの影響—在任期間とエントレンチメント—」『ニッセイ基礎研『所報』』 Vol. 33
- 浦坂純子・野田知彦(2001)「企業統治と雇用調整—企業パネルデータに基づく実証分析—」『日本労働研究雑誌』第 488 号
- 加藤隆夫(2004)「従業員代表制の経営参加度とその決定要因」『日本労働研究雑誌』第 527 号
- 川口大司・原ひろみ「労働組合は役に立っているのか」『JILPT Discussion Papers 07-02』
- 佐藤博樹(1994)「未組織企業における労使関係—労使協議制と従業員組織の組織状況と機能」『日本労働研究雑誌』第 416 号
- 外館光則(2007)「労働組合と離職率」『日本労働研究雑誌』第 568 号
- 橘木俊詔(1993)「労働組合参加率低下の社会経済的背景」橘木俊詔編『労働組合の経済学』東洋経済新報社
- 都留康(1994)「日本における労働組合組織率低下の規定要因」『経済研究』
- 富田安信(1993)「離職率と労働組合の発言効果」橘木俊詔編『労働組合の経済学』東洋経済新報社
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平(1988)『労働組合は本当に役立っているのか』総合労働研究所
- 中村圭介編(2005)『衰退か再生か・労働組合活性化への道』連合総合生活開発研究所
- 野田知彦(1997)「賃金構造と企業別労働組合」『日本経済研究』No. 35
- 野田知彦(2007)「経営者、統治構造、雇用調整」『日本経済研究』No. 54
- ハーシュマン(2005)『離脱・発言・忠誠—企業・組織・国家における衰退への反応—』ミネルヴァ書房
- 久本憲夫(1993)「組合必要感とその要因」橘木俊詔編『労働組合の経済学』東洋経済新報社
- フリーマン, レビック(1989)「支柱が揺れる?—低下する日本の労働組合組織率」『日本労働協会雑誌』第 361 号
- 守島基博(1999)「未組織企業の労使関係—労働者の認識をてがかりとして」『日本労働研

究雑誌』第470号

梅崎修・田口和雄(2007)「中小企業における従業員発言機構の機能」労働政策研究・研究機構編『中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定』

Abe, M. and S. Ohta (2001) “Fluctuations in Unemployment and Industry Labor Market,” *Journal of Japanese and International Economics*, Vol. 15, No. 4

Brown, C. and J. Medoff, (1978) “Trade Unions in the Production Process,” *Journal of Political Economy*.

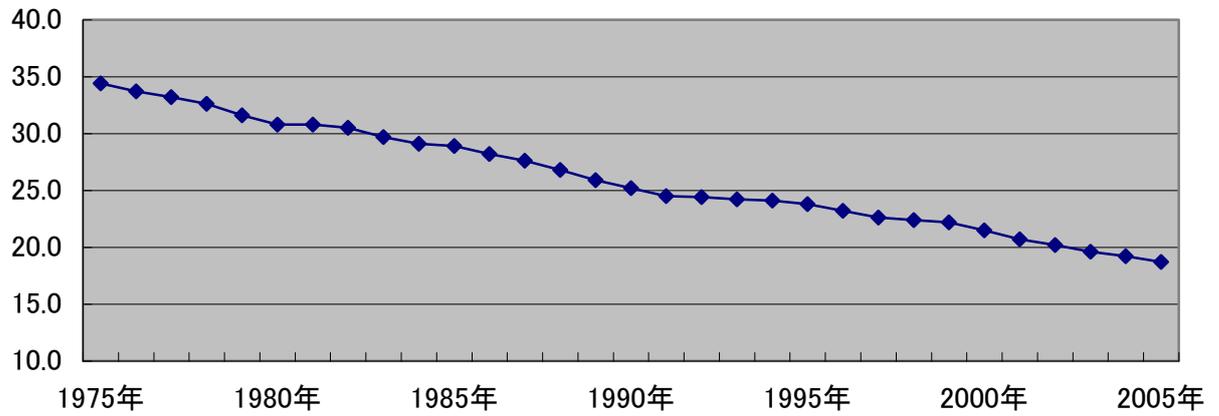
Brown, C. and Medoff, J.L., 2003, Firm Age and Wages, *Journal of Labor Economics* Vol. 21 No. 3, 677-697.

Denis, D., D.K. Denis and A. Sarin (1997) “Ownership Structure and Top Executive Turnover,” *Journal of Financial Economics*, 45

Freeman, R. B. and J. Medoff (1984) “What Do Unions Do?” , Basic Books.

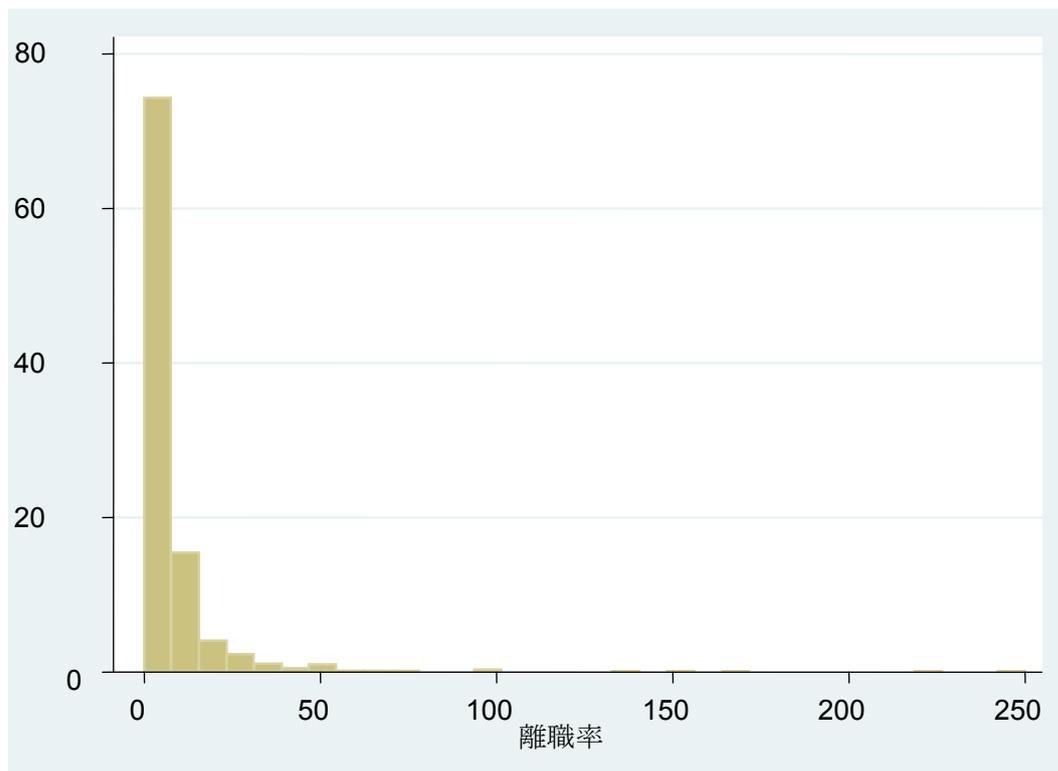
Tachibanaki, T. and T. Noda (2000) “The Economic Effects of Trade Unions in Japan” Palgrave Macmillan Press

図1 労働組合推定組織率の時系列推移



出所：23～57年は「労働組合基本調査」、58年以降は「労働組合基礎調査」である。

図2 離職率の分布



注) 単位は%である。

表1 記述統計量

	同族企業			非同族企業			差の検定
	回答数	平均	標準偏差	回答数	平均	標準偏差	
q16a	1182	3.050	0.857	619	2.468	1.054	***
q16b	1169	2.915	0.779	610	3.156	0.695	***
q16c	1167	2.430	0.869	609	2.726	0.863	***
q16d	1173	2.524	0.742	611	2.242	0.777	***
q16e	1167	2.587	0.752	609	2.340	0.772	***
q16f	1219	1.802	0.745	625	2.030	0.829	***
離職率	1259	8.852	17.508	644	5.002	6.418	***
労働組合ダミー	1288	0.092	0.290	658	0.283	0.451	***
発言型従業員組織	1288	0.114	0.318	658	0.193	0.395	***
親睦型従業員組織	1288	0.477	0.500	658	0.492	0.500	
売上高	1288	0.308	0.947	658	0.780	2.506	***
営業利益	1288	0.011	0.060	658	0.024	0.079	***
平均勤続年数	1252	12.950	7.762	644	13.048	7.294	
賃金負担感	1288	0.070	0.255	658	0.055	0.228	
存続年数	1262	43.234	33.167	641	35.925	22.885	***
競争状態	1280	1.790	0.757	653	1.738	0.770	
経営状態	1276	2.392	0.630	650	2.277	0.613	***
従業員数	1288	1.286	3.002	658	2.303	8.232	***
創業者	1288	0.413	0.493	658	0.000	0.000	***
他社経験なし	1288	0.214	0.410	658	0.000	0.000	***
他社経験あり	1288	0.373	0.484	658	0.000	0.000	***
就任時期	1269	1988.439	13.154	637	2001.344	5.880	***
同族取締役比率	1286	2.949	1.400	648	1.227	0.733	***
建設業	1288	0.179	0.383	658	0.093	0.290	***
電気・ガス等	1288	0.018	0.132	658	0.011	0.103	
情報通信業	1288	0.018	0.132	658	0.053	0.225	***
運輸業	1288	0.059	0.236	658	0.082	0.275	*
卸売・小売業	1288	0.190	0.393	658	0.172	0.377	
金融・保険業	1288	0.002	0.048	658	0.024	0.154	***
不動産業	1288	0.018	0.132	658	0.020	0.139	
飲食・宿泊業	1288	0.019	0.135	658	0.015	0.122	
医療・福祉業	1288	0.040	0.195	658	0.044	0.205	
教育、学習支援業	1288	0.008	0.088	658	0.006	0.078	
その他サービス業	1288	0.130	0.337	658	0.178	0.383	***
それ以外の業種	1288	0.027	0.163	658	0.036	0.188	

注) 差の検定の帰無仮説は、同族企業と非同族企業の平均値に差がないである。

注) 有意水準：***1%、**5%、*10%

表2 経営者の属性が労働組合・従業員組織の存在に与える影響について

	労働組合			親睦型		
	労働組合	発言型 従業員会	親睦型 従業員会	労働組合	発言型 従業員会	親睦型 従業員会
売上高	-0.022 (0.021)	0.035 (0.022)	0.042 (0.028)	-0.043 (0.020)**	0.012 (0.022)	0.025 (0.024)
営業利益	0.848 (0.588)	0.554 (0.621)	-0.422 (0.536)	1.133 (0.615)*	0.707 (0.619)	-0.339 (0.501)
正社員勤続年数	0.031 (0.006)***	0.018 (0.005)***	0.007 (0.004)	0.030 (0.006)***	0.018 (0.005)***	0.008 (0.004)*
賃金負担感	0.294 (0.146)**	0.066 (0.151)	-0.071 (0.126)	0.390 (0.140)***	0.103 (0.148)	-0.060 (0.125)
存続年数	0.006 (0.002)***	0.001 (0.002)	-0.000 (0.001)	0.006 (0.002)***	0.002 (0.001)	0.000 (0.001)
競争状態	-0.100 (0.057)*	-0.107 (0.054)**	-0.113 (0.041)***	-0.052 (0.055)	-0.091 (0.053)*	-0.108 (0.041)***
経営状態	0.138 (0.066)**	-0.071 (0.066)	-0.077 (0.051)	0.145 (0.067)**	-0.070 (0.066)	-0.077 (0.051)
総従業員数	0.067 (0.018)***	-0.008 (0.010)	0.001 (0.005)	0.069 (0.018)***	-0.007 (0.008)	0.001 (0.005)
創業者	-0.838 (0.175)***	-0.154 (0.132)	-0.171 (0.105)	-0.885 (0.165)***	-0.167 (0.130)	-0.171 (0.104)*
事業継承（他社経験なし）	-0.146 (0.154)	-0.029 (0.137)	-0.113 (0.114)	-0.162 (0.152)	-0.025 (0.136)	-0.099 (0.112)
事業継承（他社経験あり）	-0.268 (0.123)**	-0.158 (0.112)	0.124 (0.094)	-0.326 (0.121)***	-0.184 (0.112)	0.126 (0.093)
社長就任時期	0.007 (0.005)	-0.004 (0.004)	-0.006 (0.003)**	0.009 (0.005)*	-0.003 (0.004)	-0.006 (0.003)**
家族取締役率	-0.261 (0.045)***	-0.138 (0.032)***	-0.038 (0.026)	-0.234 (0.044)***	-0.134 (0.032)***	-0.039 (0.025)
産業ダミー	yes			no		
ρ_{12}	0.220 (0.056)***			0.237 (0.055)***		
ρ_{13}	-0.054 (0.048)			-0.064 (0.047)		
ρ_{23}	0.430 (0.046)***			0.443 (0.046)***		
サンプルサイズ	1802			1802		
対数尤度	-2411.64			-2466.24		

注) 有意水準: ***1%、**5%、*10%

注) robust な標準誤差を使用し、総従業員数は100で割った数値を使用した。

表3 経営者の属性と経営者の労働組合に対する意識の関係について

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Q16a	Q16b	Q16c	Q16d	Q16e	Q16f
売上高	0.013 (0.015)	-0.016 (0.012)	0.007 (0.014)	0.010 (0.017)	-0.004 (0.013)	0.006 (0.015)
営業利益	-1.015 (0.762)	0.199 (0.460)	0.576 (0.757)	-0.424 (0.480)	-0.415 (0.480)	0.622 (0.576)
正社員勤続年数	-0.009 (0.004)**	0.011 (0.004)**	0.009 (0.004)**	-0.003 (0.004)	-0.005 (0.004)	0.008 (0.004)**
賃金負担感	-0.097 (0.111)	-0.255 (0.112)**	-0.079 (0.114)	0.151 (0.102)	0.046 (0.108)	0.010 (0.101)
存続年数	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.002 (0.001)	-0.000 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.001 (0.001)
競争状態	0.032 (0.036)	0.028 (0.038)	0.038 (0.037)	0.023 (0.038)	0.036 (0.037)	0.074 (0.037)**
経営状態	-0.116 (0.047)**	0.040 (0.048)	0.067 (0.048)	-0.036 (0.048)	-0.110 (0.047)**	0.119 (0.046)***
総従業員数	-0.027 (0.014)*	0.004 (0.005)	0.009 (0.005)*	-0.020 (0.012)	-0.007 (0.005)	0.012 (0.005)**
創業者	0.292 (0.094)***	-0.052 (0.095)	-0.155 (0.092)*	0.288 (0.096)***	0.211 (0.095)**	-0.128 (0.089)
事業継承(他社経験なし)	0.351 (0.102)***	-0.308 (0.102)***	-0.232 (0.105)**	0.196 (0.102)*	0.272 (0.102)***	0.075 (0.099)
事業継承(他社経験あり)	0.442 (0.083)***	-0.277 (0.083)***	-0.241 (0.083)***	0.308 (0.085)***	0.223 (0.083)***	-0.173 (0.084)**
社長就任時期	-0.010 (0.003)***	0.006 (0.003)**	0.005 (0.003)*	-0.008 (0.003)***	-0.006 (0.003)**	0.007 (0.003)***
家族取締役率	0.111 (0.023)***	-0.059 (0.024)**	-0.057 (0.023)**	0.051 (0.023)**	0.064 (0.023)***	-0.073 (0.024)***
サンプルサイズ	1675	1654	1654	1657	1650	1715
対数尤度	-2041.62	-1801.28	-2037.12	-1801.48	-1817.79	-1858.46

注) 有意水準: *** 1%、** 5%、*10%

注) robust な標準誤差を使用し、総従業員数は 100 で割った数値を使用した。

表4 労働組合や経営者の属性が離職率に与える影響について

	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	(全サンプル)		(同族企業)		(非同族企業)	
売上高	-0.007 (0.161)	0.009 (0.159)	-0.169 (0.635)	-0.302 (0.619)	0.072 (0.123)	0.064 (0.124)
営業利益	-0.932 (3.815)	-1.841 (3.828)	0.794 (7.776)	1.391 (7.738)	-2.556 (3.870)	-3.019 (3.927)
賃金負担感	-1.694 (0.896)*	-1.450 (0.899)	-2.195 (1.199)*	-2.048 (1.209)*	-1.089 (1.180)	-0.447 (1.186)
存続年数	-0.036 (0.009)***	-0.040 (0.009)***	-0.047 (0.010)***	-0.051 (0.010)***	-0.026 (0.012)**	-0.033 (0.013)**
経営状態	2.300 (0.375)***	2.352 (0.375)***	2.454 (0.516)***	2.521 (0.516)***	1.838 (0.471)***	1.955 (0.480)***
総従業員数	0.030 (0.042)	0.062 (0.041)	-0.034 (0.138)	-0.062 (0.135)	0.041 (0.033)	0.074 (0.033)**
労働組合	-1.407 (0.670)**	-1.470 (0.661)**	-1.063 (1.125)	-1.232 (1.115)	-1.661 (0.655)**	-1.688 (0.652)**
発言型従業員組織	-0.873 (0.677)	-1.016 (0.679)	-1.007 (1.015)	-1.143 (1.024)	-0.737 (0.727)	-0.813 (0.735)
親睦型従業員組織	-0.698 (0.457)	-0.730 (0.459)	-0.164 (0.630)	-0.133 (0.632)	-1.667 (0.560)***	-1.894 (0.572)***
競争状態	-0.077 (0.299)	-0.098 (0.299)	0.531 (0.419)	0.498 (0.420)	-0.642 (0.354)*	-0.586 (0.359)
創業者	2.548 (0.759)***	2.559 (0.762)***				
事業継承 (他社経験なし)	1.111 (0.830)	0.685 (0.831)				
事業継承 (他社経験あり)	1.383 (0.688)**	1.160 (0.690)*				
社長就任時期	0.000 (0.022)	0.006 (0.022)	0.006 (0.023)	0.002 (0.023)	-0.102 (0.052)**	-0.102 (0.053)*
家族取締役率	-0.051 (0.189)	-0.019 (0.189)	-0.233 (0.225)	-0.219 (0.224)	0.572 (0.436)	0.626 (0.444)
産業ダミー	yes	no	yes	no	yes	no
Censored obs	220		165		53	
Uncensored obs	1573		1026		547	
対数尤度	-5906.64	-5922.47	-3984.75	-3997.93	-1840.85	-1857.07

注) 有意水準: *** 1%、** 5%、*10%

注) robust な標準誤差を使用し、総従業員数は100で割った数値を使用した。

-
- ¹ もちろん、自社や他社で就業した経験がなく、親族から社長の座を受け継ぐ場合もないとは言えないが、一般的でないと考えられる。
 - ² もっとも、産業ダミーでコントロールしない場合は、有意水準 10%で正に有意となる。
 - ³ 創業者社長の場合は有意水準 10%である。
 - ⁴ 事業継承（他社経験なし）は有意水準 10%である。
 - ⁵ 本稿では、平均勤続年数は離職率と同時決定の関係にあるために内生性の問題を考慮して説明変数として用いなかったが、平均勤続年数は同族企業と非同族企業では有意な差は見られない。
 - ⁶ 本稿の同族企業と非同族企業を合わせたサンプルを使用して離職率と存続年数の相関係数を見ると、-0.117 となり統計的にも有意な関係が示される。
 - ⁷ 日本労働研究雑誌（第 512 号）の「労働経済学研究の現在：2000 年～02 年の業績を通じて」の座談会にて川口大司氏が指摘している。
 - ⁸ 離職率が約 70%以上であるサンプルが除外された。除外された回答は 15 である。
 - ⁹ 別の解釈として、同族企業と非同族企業では、そもそも労使関係の構造が全く異なり、同族企業は家族主義的経営が行われており労使間の対立が少ないため、労働組合が離職率を低下させない。一方、この経営風土と異なる従業員は辞めていくために離職率も高くなっているとも考えることも可能である。