

労働組合支持に何が影響を 与えるのか

——労働者の権利に関する理解に着目して

原 ひろみ

(労働政策研究・研修機構研究員)

佐藤 博樹

(東京大学教授)

本稿の主な目的は、労働者個票データを用いて、未組織労働者の労働組合支持という意味決定を規定する要因を計量的に明らかにすることにある。特に、法律で定められている労働者の権利に関する理解が、労働組合支持に及ぼす影響に着目する。労働組合支持の決定要因に関する計量分析から、権利を理解している者ほど強く労働組合を支持していることを明らかにする。この結果から、個人交渉では労働者の権利を行使することが難しい場合、集団的な交渉手段である労働組合への期待が未組織労働者の間で大きくなることが示唆される。労働者の間に権利に関する理解を広める取り組みは、労働組合が幅広い支持を獲得するための基礎的な条件となりうる。さらに、労働者の権利の理解を規定する要因についても分析し、労働者全体として権利に関する理解が低い水準にあること、組合企業の雇用者のほうが理解の程度が高いわけではないことを明らかにし、労働組合による労働者教育が十分に効果をあげていないことを示す。労働者の権利を守るための組織である労働組合は、処遇個別化の進展や新しい労働法制が施行されるなか、労働者自身で自己の権利を守るように権利に関する情報提供や教育を行うべきであり、このことは労働組合が幅広く支持を得ることに貢献するだろう。

目次

- I はじめに
- II 労働者の権利についての理解の状況
- III 労働組合支持と権利の理解度について
- IV むすび

I はじめに

本稿の目的は、未組織労働者の労働組合支持という意味決定を規定する要因を計量的に明らかにすることにある。特に、法律で定められている労働者の権利に関する理解が、労働組合支持に及ぼす効果に着目する。労働組合支持とは、労働組合の必要性を感じることを指す。

厚生労働省『労働組合基礎調査』によると、日

本の労働組合の推定組織率¹⁾は2003年6月には19.6%となり、1947年の調査開始以降初めて20%を切った。日本で推定組織率が低下傾向を見せ始めたのは70年代後半からである。90年代前半までの組織率低下は、雇用者の増加に労働組合員数の増加が伴わなかったことによる。その後、1995年には1260万人を超えていた労働組合員数が2003年には1053万人となり、90年代後半以降は労働組合員数そのものが減少したことが組織率低下を引き起こした。

組織率低下の原因として、組織企業における人員削減などで既存組合員が大幅に減ったこと、および産業構造や就業形態の変化などが新規組織率²⁾を低下させていることを挙げることができ³⁾。しかし、こうした外生的な要因だけが組織

率低下の原因ではない。無組合企業における未組織労働者の労働組合に対する支持が低い⁴⁾ことや、組織化可能な労働者の組織化に既存組合が十分に組み込んでこなかったこと⁵⁾という内生的な要因が、組織率低下の主な原因との指摘もある。つまり、マクロレベルや企業レベルの要因だけでなく、労働者個人々の労働組合支持というミクロレベルでの要因も、組織率に影響しているのである。

前述したように、日本の労働組合の組織率低下は近年に始まったことではない。組織率低下を背景に、マクロレベルにおける組織率の規定要因について、数多くの研究がなされてきた。そして、マクロ経済的要因、政治・社会的な傾向、法制環境の変化など多方面から、組織率低下の原因についての説明が試みられてきた (Freeman and Rebeck (1989), 伊藤・武田 (1990), 都留 (2002: 第3章) など)。

しかし、個人の労働組合についての意思決定というミクロレベルについての研究は、日本では多いとは言えない (中村・佐藤・神谷 (1988: 第7章), 日本労働研究機構 (1993: 第3部第3章), ポイルズ (1993))。一方、欧米など諸外国では、個人の労働組合支持についての研究は数多くなされている。経済学 (Farber and Saks (1980), Disney (1990)), 労使関係論 (Kochan (1980), Maxey and Mohrman (1980)), 社会心理学 (Premack and Hunter (1988), Hartley (1992)), 経営学 (Brief and Rude (1981), Youngblood *et al.* (1984), Charlwood (2002)) などさまざまな学問分野で研究が蓄積されている。これら先行研究から、労働者個人の労働組合支持に影響を及ぼす要因はほぼ共通していることが確認できる。共通の要因とは、賃金水準という金銭的労働条件や仕事・職場環境・経営との関係などの非金銭的労働条件への不満、組合効果に対する評価、家族や職場の同僚さらに組合リーダーといった身近な人たちの労働組合に対する評価や態度、労働条件に関する不満を自力で解消する手段が見つからないことなどである。その中でも、組合効果に関する肯定的な評価が、特に労働組合支持を促すとの結果が得られている⁶⁾。

また、労働組合の組織率の低下以外にも、多様

な就業形態の拡大、新しい労働法制の施行、個別契約に基づく働き方の拡大など、労働者の職業生活に影響を及ぼす環境変化が90年代以降起こっている。このような変化を背景に、労働者自身が労働法制を正確に理解し、自分自身で自己の労働者としての権利を守っていく必要性が高まっていると考えられる。

例えば、育児・介護休業法は、育児休業取得を親である労働者の権利として認めているが、中小企業では就業規則に育児休業の規程を持たないものが少なくない。そうした企業に雇用されている労働者の中には、育児休業を取得できないと誤解している者もいる。しかし、労働者が育児・介護休業法を正しく理解していれば、就業規則に規程がなくとも法律上は育児休業の権利を行使できる。このように労働者一人一人が労働法制を正しく理解していれば、無組合企業に勤務していても、勤め先の人事労務管理が不適切であっても、自己の権利を守ることが可能となる。このことは労働組合に加入している労働者にも当てはまる。なぜならば、労働法制に則った働き方が職場で遵守されているかを実際にチェックできるのは、職場で働いている労働者本人だからである。

そして、労働者の権利に関して知識があれば、その権利の実現が必要な場合には、労働者はその権利を実現したいと考えるであろう。しかし、権利を行使しようと思っても、現実には独力で権利を行使するのが難しいことが少なくない。このような場合、権利行使を実現するために労働組合の必要性を感じるようになるだろう⁷⁾。他方、組合に加入していなくても、または無組合企業に勤めていても、自力でその権利を行使できるのであれば、労働者は組合の必要性を感じないだろう。このように、労働者の権利についての理解は、労働者一人一人が自分自身で自己の働くことに関する権利を守れるようにするだけでなく、自己の権利を守るための手段の一つとしての労働組合の必要性を意識させる可能性がある。つまり、労働者の権利に関する知識は、労働者の働くことの権利を守る能力や可能性を高めるとともに、労働組合支持という労働者の意思決定に影響を及ぼすと考えられる。

欧米など諸外国には個人の労働組合支持の決定要因についての先行研究が数多くあるにもかかわらず、日本における労働者個人の労働組合支持を促す要因についての分析は数えるほどしかない。また、職業生活環境の変化を背景に、労働者の権利についての知識の必要性が高まっていると考えられ、かつ権利についての理解が労働組合支持という意思決定に影響を与えると考えられる。しかし、労働組合支持に対する意思決定に、労働者の権利に関する知識が影響を与えているかについての研究は、欧米などでも存在しない。よって、本稿では諸外国の先行研究から明らかにされている組合効果に関する評価など労働組合支持に影響する要因が、日本についても同様に影響しているのかを検証すると同時に、労働者の権利についての知識の影響についても分析を行う。

以下の分析では、連合総合生活開発研究所『第5回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査』（以下、「連合総研調査」）の労働者個票データを使用する。「連合総研調査」は、2003年4月に首都圏、関西圏およびそれ以外の政令指定都市⁸⁾に居住する20代から50代の民間企業に勤める雇用者を対象に実施したモニター調査であり⁹⁾、筆者らが参加した研究会で、本稿の研究目的を達成するために設計した調査である¹⁰⁾。本稿全体の分析対象は、役員を除く正社員、パート・アルバイト、契約社員、派遣労働者から成る雇用者である。分析対象者から役員を除いた理由は、労働組合の組織可能範囲だけに分析対象を限定するためである。なお、管理職を分析に加えたのは、管理職のすべてが使用者の利益代表者でなく、労働組合の組織化対象となりうる者が多いことによる¹¹⁾。

本稿の構成は以下の通りである。Ⅱでは、雇用者を取り上げ労働者の権利の理解状況を明らかにする。Ⅲで未組織労働者の労働組合支持を規定する要因を計量分析から明らかにする。最後に、Ⅳでは結論を述べるとともに、Ⅲの分析から明らかにされる労働組合支持の規定要因についての解釈を行うことで、今後労働組合が幅広く支持を得ていくための課題について議論する。

Ⅱ 労働者の権利についての理解の状況

1 権利の理解度について

未組織労働者の労働組合支持の規定要因分析に先駆けて、本節では労働者の権利に関する理解の状況を明らかにする。NHK放送文化研究所が1973年から5年ごとに全国16歳以上の男女を対象に実施している世論調査（以下、「NHK調査」）によると、「労働組合をつくること（団結権）」が憲法で決められた国民の権利であることを知っている者の割合は、調査を実施するごとに減少してきている（NHK放送文化研究所（2000,2003））。73年では団結権を法定権利として理解していた者の比率は39.3%であったが、その後減少の一途をたどり、2003年には20.4%まで低下し、4人に1人しか理解していない状況となった¹²⁾。「NHK調査」における団結権についての理解の程度に関する調査結果から、国民全体でみた場合、労働者の権利に関する全般的な理解が低下している可能性がうかがわれる。しかし、日本ではこれまで、労働者の権利の理解の程度について、団結権以外の理解についての包括的な分析がなされていない。そこで、本節では、企業で雇用されて働いている者がどの程度労働者の権利について理解しているかを確認する。

「連合総研調査」には、九つの項目を選択肢として挙げ、その中から「法律で労働者の権利として定められていると思うもの」をすべて選択してもらうという設問がある。ただし、九つの項目のうち労働者の権利として実際に法律で定められているものは、表1にまとめた「労働組合を作ること（以下、団結権）」「子どもが1歳になるまで育児休業を取得できること（以下、育児休業）」「残業した場合に賃金の割増を要求できること（以下、残業割増）」「国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること（以下、法定最賃）」「年間最低10日以上の有給休暇を請求できること（以下、有給休暇）」「会社が倒産しても未払い分給与を請求できること（以下、未払賃金請求権）」の六つであり、その他の三つは法律で定められていないものである¹³⁾。以下では、九つの選択肢のうち法律で定め

表1 質問項目に用いられた労働者の権利とそれを定めた法律、および理解している者の割合

法律で労働者の権利として定められていること	権利を理解している者の割合	本文中の呼称	法律
労働組合を作ること	43.8%	団結権	憲法、労働組合法
子どもが1歳になるまで育児休業を取得できること	41.4%	育児休業	育児・介護休業法
残業した場合に賃金の割増を要求できること	39.9%	残業割増	労働基準法
国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること	54.6%	法定最賃	最低賃金法
年間最低10日以上の有給休暇を請求できること	33.4%	有給休暇	労働基準法
会社が倒産しても未払い分給与を請求できること	37.8%	未払賃金請求権	賃金確保法

資料出所：連合総合生活開発研究所「第5回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」

注：権利を理解している者の割合とは、各項目を労働者の権利として理解している人数を、回答者のうち役員を除いた雇用者数（1607人）で除して100を乗じたものである。

られている六つに着目するが、その理由は正しいことを正しいと認識できることを重視したからである。

まず、労働者がこの六つの項目おのおのをどの程度労働者の権利として理解しているのかを確認する。表1から、役員を除く雇用者のうち半数以上の者が理解している項目は、六つの項目のうち法定最賃のみで（54.6%）、団結権を含めそれ以外の権利を理解している者は半数を下回っており、全般的に労働者の権利が十分に理解されていないことがわかる。

また表掲はしていないが、勤め先に労働組合がない者のうち団結権を法定権利として理解している者の割合は39.6%と、全体の値43.8%（表1）と比べてもかなり低い。このことから、勤め先での雇用関係が不安定であったり、労働条件が悪くても、労働組合を組織して雇用関係や労働条件を改善しようとする組合の新設が起きにくいことがうかがえる。

次に、この六つの項目を用いて労働者の権利に関する全般的な理解の程度を表す変数を作成し、これを用いて分析を行う。具体的には、六つの項目のうち回答者が労働者の権利として正しく選択した項目数を得点とし、それを労働者の権利に関する理解度（以下、権利の理解度）とした。つまり、権利の理解度は0から6までの値をとり、大きい値をとる者ほど労働者の権利についての知識があるといえる。権利の理解度は合成変数であるが、妥当性を検証するためのChronbach's α の値は0.61である。

権利の理解度の分布をみたのが、表2である。六つの法定権利をすべて理解している者の割合は3.4%と25人中1人弱と低い割合となっている。他方、一つも法定の権利として理解していない者は13.9%で約7人に1人である。分布が多くなっているのは、二つおよび三つの法定権利を理解している者である。後掲の表3にもあるように、全体の権利の理解度の平均は2.51で、六つの法定権利のうち半分も理解されておらず、全体的にみても理解の程度が高いとは言い難い。つまり、「NHK調査」でも国民全体の労働者の権利についての理解が高くないことをうかがえる結果が報告されているが、企業で雇用されて働いている者に限ってみても同様のことが言えることが明らかにされた。

それでは、法定権利を理解している者の属性は何であろうか。属性別に権利の理解度をみたのが表3である。権利の理解度が全体の平均2.51よりも高い属性を取り出すと、(1)男女別では男性が(2.62)、(2)勤め先の労働組合の有無別では勤め先に労働組合がある者(2.72)、(3)学歴別では大学・大学院卒者(2.84)、(4)職種別では管理職(2.76)とホワイトカラー(2.63)、(5)就業形態別では正社員(2.57)と派遣社員(2.72)であり、これらの属性の労働者は、労働者の権利に関する理解度が相対的に高い。ここでの職種の定義であるが、管理職と回答した者を管理職、専門・技術職、事務職、営業・販売職、サービス職をホワイトカラー、保安・警備、運輸・通信職、生産技能・建設作業・労務職をブルーカラーとした。

2 権利の理解度についての計量分析

以下では、権利の理解度を被説明変数とするOLS分析を行い、法定権利を理解している者の純粋な属性を明らかにする。その中でも特に、労働組合の影響に着目する。推定に用いる主な説明変数は、勤務先における労働組合の有無に関する変数、職種に関する変数、就業形態に関する変数である。

労働組合の有無に関する変数として、勤め先に労働組合がある場合を1、勤め先に労働組合がない場合を0とする組合の有無ダミー変数を用いる。労働組合が労働者の権利の理解に及ぼす影響を確認するためには、労働者が組合員であるか非組合員であるかを識別し、両者の違いを比較することが望ましい。しかし、本節では、あえて勤め先における組合の有無という変数を用いて、組合のある企業に勤める労働者の権利理解に組合が及ぼす影響を確認することとした。なぜならば、勤め先に組合があることと労働者が組合に加入していることは同義ではないが、労働者自身の組合加入の

表2 権利の理解度の分布

権利の理解度	人数	構成比 (%)
0	223	13.9
1	237	14.7
2	330	20.5
3	369	23.0
4	262	16.3
5	131	8.1
6	55	3.4

データ出所：表1と同じ。

注：人数の総計は、回答者のうち役員を除いた雇用者数（1607人）。

有無という変数を用いてOLS分析を行うと、推定上、同時性の問題¹⁴⁾を発生させる可能性をはらんでいるからである。組合がある企業では、組合がない企業と比較して、労働者に対する組合の影響が少なからずあるだろう。また日本企業においては労働協約の中にユニオンショップ条項がある場合も少なくなく、勤め先に組合があることが即、組合への加入を意味する場合もある。よって、必ずしも十分とはいえないものの、同時性の回避を可能な限り行いつつ、勤め先における組合の有無

表3 属性別の権利の理解度（得点）

〈全体〉			
2.51 (1607)			
〈勤め先の労働組合の有無別〉			
勤め先に労働組合がある		勤め先に労働組合がない	
2.72 (628)		2.49 (777)	
〈性別〉			
男性		女性	
2.62 (965)		2.34 (642)	
〈学歴別〉			
中・高卒	専修学校・短大卒	大学・大学院卒	
2.41 (664)	2.12 (357)	2.84 (579)	
〈職種別〉			
管理職	ホワイトカラー	ブルーカラー	
2.76 (181)	2.63 (1001)	2.30 (162)	
〈就業形態別〉			
正社員（役員を除く）	パート・アルバイト	契約社員	派遣社員
2.57 (1143)	2.29 (327)	2.41 (94)	2.72 (43)

データ出所：表1と同じ。

注：括弧内の数値は人数。ただし、欠損値を除いているため、括弧内の数値を足し合わせても、回答者のうち役員を除いた雇用者数の1607人にならない場合もある。

という変数で労働者の権利の理解に対する組合の影響の捕捉を試みることにする。

次に、Ⅱ1と同じ定義で、管理職ダミー、ホワイトカラーダミー、ブルーカラーダミーの三つの職種ダミー変数を作成した。そして、就業形態に関する変数として、正社員と回答した者を1、パート・アルバイト、契約社員、派遣労働者の正社員以外の就業形態と回答した者を0とする正社員ダミー変数を用いる。本節の分析では、そのほかに年齢、性別、勤め先の業種¹⁵⁾、企業規模について属性をコントロールした。推定結果をまとめたのが表4である。

表4から、年齢が高くなるほど(係数は0.0139)、大学・大学院卒者ほど(係数は0.4682)、そしてブルーカラーと比べるとホワイトカラーの権利の理解度が(係数は0.2921)、統計的に有意に高いことがわかる。つまり、年齢や学歴および職種といった個人属性が権利の理解度に影響を与えることが示唆される。

一方、労組の有無ダミーの係数に関しては、統計的に有意な結果が得られなかった。つまり、Ⅱ1の大量観察では、勤め先に労働組合がある者は勤め先に労働組合のない者と比べると権利の理解度は高くなっているが、OLS分析によってその他の属性をコントロールすると、勤め先に労働組合のある雇用者が、労働者の権利をよりよく理解しているわけではないことがわかる。また、性別や就業形態などが、労働者の権利の理解度を規定するものではない。

Iで述べたように、よりよい職業生活を営む上で、労働者の権利についての理解は必要不可欠である。それにもかかわらず、労働組合のある会社に勤めている者が権利をよりよく理解しているわけではない。労働組合に加入した時点で、集合教育によって労働者の権利に関して教えている労働組合もある。しかし、本節の推定結果から、労働組合が集合教育によって労働者の権利を教えたとしても、それが組合員の知識としてほとんど残っていないことが示唆される。よって、労働者の権利を維持・向上するための組織である労働組合は、労働者自身が自己の権利を守ることができるように、労働者の権利についての教育を繰り返し行っ

表4 労働者の権利の理解度についてのOLS分析

被説明変数：労働者の権利の理解度		
説明変数	係数	t-値
労働組合の有無ダミー	0.1542	1.42
製造業ダミー	0.1247	1.26
100人以上1000人未満の企業ダミー	-0.0684	-0.61
1000人以上の企業ダミー (基準：100人未満の企業)	-0.0107	-0.08
年齢	0.0139***	3.32
男性ダミー	0.0664	0.62
専修学校・短大卒ダミー	-0.1244	-1.04
大卒・大学院卒ダミー (基準：中・高卒)	0.4682***	4.47
管理職ダミー	0.0863	0.47
ホワイトカラーダミー (基準：ブルーカラー)	0.2921**	2.10
正社員ダミー	-0.0244	-0.21
定数項	1.5682***	6.51
標本の大きさ		1344
F値		5.73
Prob>F		0.0000
決定係数		0.0452

データ出所：表1と同じ。

注：***は統計的に1%有意、**は5%有意。

ていくことが必要と言えよう。

Ⅲ 労働組合支持と権利の理解度について

1 労働組合支持変数について

本節では、分析対象を雇用者のうち組合に加入していない者に限定し、彼らの労働組合支持に影響を与える要因について分析を行う¹⁶⁾。まず、労働組合支持を表す変数について説明する。「連合総研調査」では、「労働組合は必要だと思いますか」という質問に対して、「是非必要だ」、「どちらかといえばあった方がよい」、「あってもなくてもよい」、「ない方がよい」の四つの選択肢を用意している。これに対する回答を労働組合支持の変数とする。労働組合を必要だと考えている者ほど、労働組合を積極的に支持していると考えerことは妥当であろう。

「連合総研調査」の「労働組合は必要だと思いますか」という質問と四つの選択肢は、厚生労働

省『平成11年労使コミュニケーション調査』¹⁷⁾と同じである。これは「連合総研調査」と実施時期が近く、より大規模に実施された調査である。そこで、「連合総研調査」の標本特性を示すために、両調査の比較を行う。ただし、ここでは『平成11年労使コミュニケーション調査』の集計方法にあわせて、組織者と未組織者の両方についての集計結果である。「連合総研調査」では、「是非必要だ」の割合は21.7%、「ない方がよい」は2.5%、一方『平成11年労使コミュニケーション調査』では「是非必要だ」は33.1%、「ない方がよい」は4.0%であった。つまり、「連合総研調査」のほうが「どちらかといえばあった方がよい」、「あってもなくてもよい」という中間的な回答の割合が若干高くなっている。両調査は回答の分布が若干異なるものの、回答の傾向はほぼ同じであり、「連合総研調査」に調査固有の偏りが特にあるわけではないと考えられる。

2 労働組合支持と権利の理解度、および組合効果の認知

労働組合支持の強さ別に、六つの法定権利を理解している者の割合（以下、理解率）を表したのが、図1である。すべての法定権利において理解率が最も高くなっている者が、労働組合を「是非必要だ」と考えていることがわかる。また、線で囲まれた部分の面積の大きさは六つの法定権利の全般的な理解を表し、面積が大きくなるほど理解の程度が高くなる。面積が最も大きいのは「是非必要だ」と回答した者であり、次いで「どちらかといえばあった方がよい」、「あってもなくてもよい」、「ない方がよい」の順となっている。これからも、法定権利をよく理解している者ほど組織化を強く支持していることがわかる。

次に、労働組合支持の強さと組合効果の認知の関係をみていく。組合効果の認知とは、労働組合が組合員にプラスの影響を与えていると思うことを指す。「連合総研調査」では、「労働組合の活動は、組合員にどのような影響を与えていると思いますか」という質問に対して14の選択項目を用意（後掲の表5・3行・3列目を参照のこと）、組合員に影響を与えていると思う項目をすべて選択

してもらっている。労働組合支持の強さ別に、項目ごとに組合効果があると思うと回答した者の割合（以下、組合効果の認知率）を表したのが、図2である¹⁸⁾。

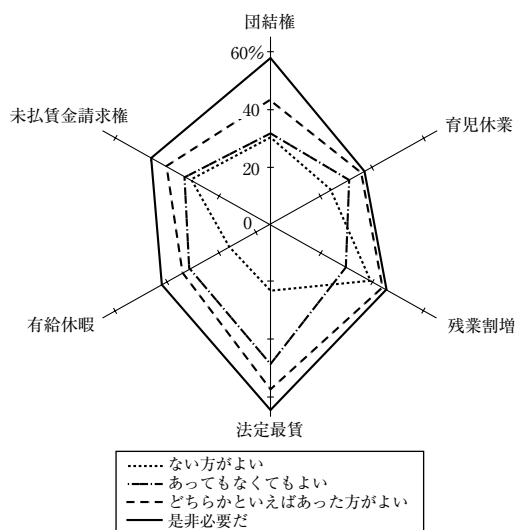
図2から、すべての項目で組合効果の認知率が最も高くなっているのは、「是非必要」とする者であることがわかる。また、線で囲まれた部分の面積は組合効果の全般的な認知を表すので、面積が大きくなるほど組合効果を肯定的に評価していることになる。面積が最も大きくなっている、すなわち全般的な組合効果の評価が最も高い者が、労働組合を「是非必要」としている。次いで組合効果の評価の高さは、「どちらかといえばあった方がよい」、「あってもなくてもよい」、「ない方がよい」の順となっており、組合効果の全般的な評価が高い順に組合支持が強くなっていることがわかる。

以上から、権利の理解および組合効果の評価が高い者ほど、労働組合を強く支持する傾向がうかがわれる。

3 計量分析モデル

Ⅲ2の大量観察から、法定権利の理解が労働組合支持に影響を与える可能性が示された。そこで、

図1 労働組合支持と権利の理解率



データ出所:表1と同じ。
注1:「是非必要だ」と回答した者は159人、「どちらかといえばあった方がよい」は543人、「あってもなくてもよい」は288人、「ない方がよい」は26人。

本節では計量モデルを用いて、さらに分析する。

Maddala (1983, pp. 46-49) に従って、本節で用いる計量モデルの定式化を行う。まず、組合に加入していない労働者*i*の労働組合支持を表す変数 s_i を考える。 s_i は 1, 2, 3, 4 のどれかの値をとり、 $s_i=4$ は労働者が労働組合は“是非必要”と考えている状態を表し、 $s_i=3$ は“あった方がよい”， $s_i=2$ は“あってもなくてもよい”， $s_i=1$ は“ない方がよい”と考えている状態を表す。つまり、 s_i はその値が一定の順序に従って大きくなるほど、積極的な労働組合支持を表す順序尺度変数である。

そして、 s_i という労働組合支持を表明しているときの労働者*i*の期待効用を EU_{s_i} とする。 EU_{s_i} は、労働組合から得られると未組織労働者が予想する要因に基づいて形成されると考えられる。また、 EU_{s_i} は観察されないが、労働組合支持 s_i の選択は観察される。このとき、労働者*i*が s_i という労働組合支持を表明するのは、期待効用がある一定の範囲の大きさとなり、なおかつ他の労働組合支持を表明した場合と比較してその値が最も大きくなる場合である。この条件を満たす期待効用を EU^*_i とすると、

$$EU^*_i = EU_{s_i} > \text{Max } EU_{k_i} \quad k_i = 1, 2, 3, 4 \quad k_i \neq s_i$$

かつ、

$$\alpha_{s_i-1} < EU^*_i \leq \alpha_{s_i} \quad s_i = 1, 2, 3, 4$$

のとき、労働者*i*は労働組合支持 s_i を表明するのである。ただし、 α_{s_i} は、

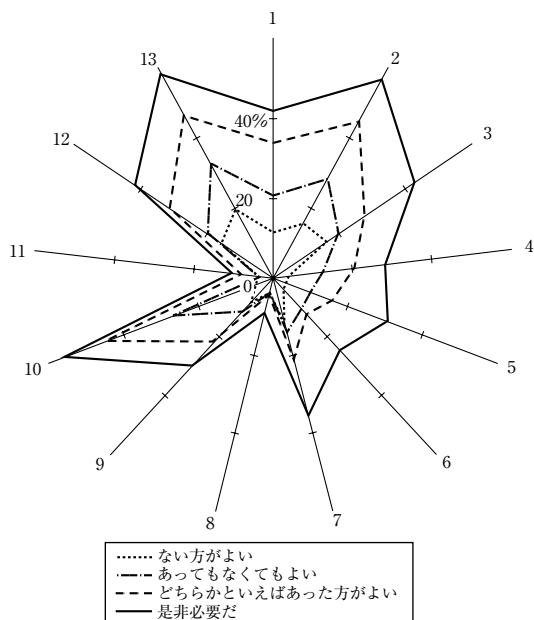
$$\alpha_0 < \alpha_1 < \alpha_2 < \alpha_3 < \alpha_4,$$

$$\alpha_0 = -\infty, \quad \alpha_4 = +\infty$$

を満たす任意の定数である。つまり、労働者*i*は、期待効用が α_{s_i-1} より大きく α_{s_i} 以下の値をとり、かつその値が他の選択を行う場合よりも大きな値となるような s_i という労働組合支持を表明する。期待効用が大きい者のほうが、積極的な労働組合支持を表明することは自然であろう。

いま、 EU^*_i は、説明変数 $\beta'x_i$ で記述される線形部分と、確率的な誤差項部分 u_i から成るとすると、労働者*i*の労働組合支持を表す式は以下のように表すことができる。

図2 労働組合支持と組合効果の認知率



データ出所: 表1と同じ。

注1: “是非必要だ”と回答した者は159人, “どちらかといえばあった方がよい”は543人, “あってもなくてもよい”は288人, “ない方がよい”は26人。
注2: 軸の数値は, 1: 雇用が安定する, 2: 賃金水準が維持・改善される, 3: ボーナスが維持・改善される, 4: 退職金が維持・改善される, 5: 倒産時などいざという時に役立つ, 6: 経営に関する情報が入手できる, 7: 有給休暇がとりやすくなる, 8: 仕事の負荷が減る, 9: サービス残業が少なくなる, 10: 不公平な労働条件格差が少なくなる, 11: 組合員の働きぶりが公平に評価される, 12: 組合員の意志や要求が経営に反映される, 13: 組合員の不満・苦情を経営側に伝えやすくなる, を表す。

$$EU^*_i = \beta'x_i + u_i \quad i = 1, 2, \dots, n$$

$$s_i = 4 \quad \text{iff } \alpha_3 < EU^*_i$$

$$s_i = 3 \quad \text{iff } \alpha_2 < EU^*_i \leq \alpha_3$$

$$s_i = 2 \quad \text{iff } \alpha_1 < EU^*_i \leq \alpha_2$$

$$s_i = 1 \quad \text{otherwise} \quad (1)$$

以下では、(1)式で表されるモデルについて、誤差項 u_i の分布が正規分布に従うものと仮定し、労働組合支持を被説明変数として順序プロビット分析を行う。

4 主な説明変数について

まず、説明変数として用いる三つの合成変数である権利の理解度、組合効果の認知、労働組合に対する否定的なイメージについて説明する(表5を参照のこと)。権利の理解度についての変数は、IIで定義した通りである。組合効果の認知変数は、表5の3行・3列目にまとめた14の選択項目の

うち、組合効果があると思った項目数を足し合わせ14で除して1で基準化したものを用いる。よって、組合効果の認知変数とは、未組織労働者が組合には労働条件等の維持向上に効果があると思っていること、すなわち組織化のメリットと考えていることを表す。Chronbach's α の値は0.7119で、0.7を超えている。

そして、組合に対する否定的なイメージ変数は、「労働組合に加入することによるマイナス面は何かと思いますか」という質問に対して、表5の4行・3列目の八つの選択項目のうち選択された項目数を足し合わせ8で除して1で基準化したものである。残念ながら、Chronbach's α の値は0.5652とあまり高くない。そこで、八つの選択項目のうち一つでも選んだ者を1、一つも選ばなかった者を0とする否定的なイメージダミー変数を用いた推定も行うこととする。

組合に対する否定的なイメージ変数と否定的なイメージダミー変数とは、経営者ににらまれる、高い組合費を負担しなければならない、組合活動に時間がとられるなどの選択肢を用いて作成されていることから明らかなように、未組織労働者が組合に加入することで被るかもしれないと思っている不利益を表す変数である。つまり、組合が組織化にあたって乗り越えなければならないハードルと考えることができる。

さらに、勤め先の労働組合の有無、配偶者の労働組合への加入の有無についてのダミー変数も用いる(表6を参照のこと)。

次に、予想される係数の符号についての説明を行う。第1に、権利の理解度は労働者の働くことの権利についての知識の程度を表す。例えば、労働者の権利についての知識があれば、労働者はその権利を実現したいと考えるだろう。当然の権利であるのだから、組合に加入していなくても、または無組合企業に勤めていても、自力でその権利を行使できるのであれば、労働者は組合の必要性を感じることはなくなるだろう。しかしながら、権利を行使しようと思っても、現実には独力で権利を行使することが難しいことも少なくないだろう。このような場合期待効用は大きくなり、集団での交渉、すなわち労働組合を積極的に支持する

ようになると考えられる。このように、権利の理解度が労働組合支持に対して、プラスの影響を及ぼすのか、それともマイナスなのかは予想できない¹⁹⁾。

第2に、労働者が組合を役に立つと思っていれば、期待効用は大きくなり、労働組合支持は強くなるだろう。よって、組合効果の認知はプラスの係数が予想される。

第3に、組合に対する否定的なイメージは、期待効用を小さくすると考えられる。つまり、否定的なイメージ変数の係数は、マイナスとなることが予想される。

第4に、労働組合の有無ダミーについては、当該組合が実際に果たしている機能の違いによって、労働者の労働組合支持にプラスの影響もマイナスの影響も与えうると考えられるため、係数の符号は特定できない。

第5に、本稿では身近な人間の労働組合への態度の代理指標として、配偶者の労働組合への加入ダミーを用いる。先行研究から、家族・友人・職場の同僚など身近な人間の労働組合についての情報や評価が労働者本人の労働組合への労働組合支持に影響を与えることが明らかにされている²⁰⁾。「連合総研調査」では配偶者が組合に加入しているかどうかを質問しているので、この質問から身近な人間の労働組合への評価の代理指標として、配偶者の労働組合加入ダミー変数を作成する。もし配偶者が組合に対して肯定的な評価をしていたり、組合に対して好意的な情報を発信していれば、労働者本人の組合への主観的評価も高くなるだろうから、プラスの係数が期待される。逆のことが起こっていれば、マイナスの係数となるだろう。よって、この変数の係数の符号は予想できない。

5 同時性への対応

本節の計量分析では、同時性の問題が発生している可能性は否めない。ここでいう同時性とは、組合を支持しているのは労働者の権利を知っているからである、という逆の因果関係があるかもしれないという問題を指す。例えば、労働者が職場で何らかの深刻な状況に直面していたり、条件の悪い仕事への配置転換や出向、または現在の勤め

表5 主な説明変数（合成変数）

変数名	質問内容	項目	変数の作成方法	予想される係数の符号
権利の理解度	法律で労働者の権利として定められているのはどれか	1：労働組合を作ること，2：子供が1歳になるまで育児休業を取得できること，3：定年退職後も引き続き働けるよう要求できること，4：残業した場合に賃金の割増を要求できること，5：セクハラに対して損害賠償を請求できること，6：国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること，7：年間最低10日以上の有給休暇を請求できること，8：10年勤続で，5日以上の連続休暇が付与されること，9：会社が倒産しても未払い分給与を請求できること	1, 2, 4, 6, 7, 9の中で選択した項目数を足し合わせた。	予想できない
組合効果の認知	組合の活動は，組合員にどのような影響を与えていると思うか	1：雇用が安定する，2：賃金水準が維持・改善される，3：ボーナスが維持・改善される，4：退職金が維持・改善される，5：倒産時などいざという時に役立つ，6：経営に関する情報が入手できる，7：有給休暇がとりやすくなる，8：仕事の負荷が減る，9：サービス残業が少なくなる，10：不公正な労働条件格差が少なくなる，11：組合員の働きぶりが公正に評価される，12：組合員の意思や要求が経営に反映される，13：組合員の不満・苦情を経営側に伝えやすくなる，14：その他	選択した項目の数を14で除した。	プラス
組合に対する否定的なイメージ	組合に加入することのマイナス面は何だと思うか	1：経営者ににらまれる（昇進・昇格・配置などに影響），2：高い組合費を負担しなければならない，3：組合活動に時間がとられる，4：選挙活動に動員される，5：職場での人間関係がうまくいかなくなる，6：義務や責任が生じる，7：思想的に偏りがあるとみられる，8：その他	選択した項目の数を8で除した。	マイナス

資料出所：表1と同じ。

表6 主な説明変数（ダミー変数）

変数名	質問内容	“1”と定義した選択肢	“0”と定義した選択肢	予想される係数の符号
労働組合の有無ダミー	勤め先に労働組合があるか	ある	ない	予想できない
配偶者の労働組合への加入ダミー	配偶者が雇用されているか，配偶者が組合に加入しているか	雇用されている，かつ加入している	それ以外（配偶者はいないも含む）	予想できない
仕事上の不安ダミー	仕事や労働条件の低下に不安を感じているか	かなり感じる，やや感じる	ほとんど感じない，あまり感じない	予想できない
失業の不安ダミー	今後1年くらいの間にあなたご自身が失業する不安がありますか	かなり感じる，やや感じる	ほとんど感じない，あまり感じない	予想できない

資料出所：表1と同じ。

先を解雇されてしまうかもしれないという個人的な不安を抱えている場合，組合をより強く必要と感じ，なおかつ自分の職業生活を守るための方策を調べ，その結果労働者の権利についての知識があるのかもしれない，という可能性が考えられる。

よって，本節では以下で説明する仕事上の不安ダミー変数および失業の不安ダミー変数を説明変数として用いることで，同時性の回避を可能な限り試みることにする。

まず，労働者が職場で深刻な状況を抱えている

ことを表す変数として、仕事上の不安ダミー変数を作成した(表6を参照)。具体的には、勤め先の会社での仕事や労働条件などについて不安を“かなり感じる”, “やや感じる”と回答した者を1, “あまり感じない”, “ほとんど感じない”を0とするダミー変数で, “感じる”と意識しているか“感じていない”と意識しているかで区分した。仕事や労働条件の低下の不安を感じているとき, 上司や経営者との自力での個別交渉で不安を解決できれば, またはFreeman and Medoff (1984)が提起する退出選択²¹⁾を持っていれば, 組合に加入しようとは思わないだろう。しかし, そのような解決が困難であれば組合に加入しようと思うであろう。であるから, 仕事上の不安ダミー変数の係数の符号は特定化できない。

次に, 労働者が個人的に直面している問題を表す変数として, 失業の不安ダミー変数を作成した(表6を参照)。具体的には, 今後1年くらいの間に失業する不安を“かなり感じる”, “やや感じる”と回答した者を1, “あまり感じない”, “ほとんど感じない”を0とするダミー変数である。この変数の係数の符号も, 仕事上の不安ダミー変数と同じく個人の退出選択の有無に依存するため, 特定化できない。

以上で説明した変数に加えて, 個人属性をコントロールするために年齢, 性別, 学歴, 職種, 就業形態に関する変数を, 職場属性をコントロールするために業種, 企業規模に関する変数を(以上の変数は, II2と同じ), 金銭的な労働条件をコントロールするために年収変数を推定モデルに導入する。そして, 推定に用いる標本の分布をまとめたのが表7である。

6 分析結果

労働組合支持の強さを被説明変数としてIII3の(1)式に基づいて順序プロビット分析を行った。推定結果は表8の通りである。推定式①は組合効果の認知変数と否定的なイメージについての変数をモデルに取り入れずに推定した結果である。これから, 権利の理解度が労働組合支持に統計的に有意にプラスの影響を与えることが明らかになった(係数は0.1568)。そして, 推定式②は組合効

果の認知変数と否定的なイメージ変数を推定式①に加えたもの, 推定式③は否定的なイメージ変数の代わりに否定的なイメージのダミー変数を用いたものである。

推定式②および③の推定結果を推定式①のそれと比較すると, 労働者の労働組合支持に強い影響を及ぼすことが先行研究から明らかにされている組合効果の認知変数を²²⁾推定式に加えても, 権利の理解度が労働組合支持に及ぼすプラスの影響は消えない。すなわち, 権利の理解度という働くことの権利についての知識は, 労働者の労働組合支持に強く影響を及ぼすのである。また, 推定式②と推定式③から, 否定的なイメージを表す合成変数を用いてもダミー変数でも, 推定結果に大きな差はない。そこで, 以下では推定式②を用いて, 解釈および考察を行う(表8の4列目)。

第1に, 権利の理解度が高くなると, 統計的に有意に労働組合支持が強くなることが明らかになった(係数は0.0785)。もし労働者が働くことの権利を知らなければ, 現在の労働条件が好ましいかどうかとも判断できない。さらに, 権利を侵害されるような状況に直面しても, 状況を回避する手段がわからないだけでなく, そもそも状況回避のための手段にアクセスしようとは思わないだろう。逆に, 労働者の権利を知っているということは, 労働条件の向上意欲を刺激するだろうし, 労働条件改善のための手段へのアクセスを試みさせるだろう。また, 労働条件を改善したいと考えたとき, 個別に経営者との交渉を持ち, 個人交渉の結果労働者として当然の権利を行使できるのであれば, 労働者は組合を必要だとは思わないだろう。しかし, 上述の推定結果から権利の理解度が高いものほど労働組合支持が強くなることが示された。このことは, 権利を行使しようと思っても現実には独力で権利を行使することが難しく, そのため権利について理解していれば, 集団での交渉を労働者が求めるようになることのあらわれと解釈できる²³⁾。

さらに, 上記の解釈から, 就業形態の多様化, 労働者意識の多様化, 個別処遇システムの進展などで, 従来からある集団の利害調整システムとしての労働組合への期待が小さくなっていると言わ

れているが、必ずしもそうではないことを示唆できる²⁴⁾。

第2に、勤め先に労働組合が組織されている場合、その企業に雇用される未組織労働者は、統計的に有意に労働組合を支持していることが明らかになった(係数は0.3772)。言い換えれば、無組合企業に雇用された未組織労働者は、組合加入に対して無関心であるといえよう。

第3に、雇用不安や労働条件の悪化など仕事上の不安が高まるほど労働組合支持が強くなることも示された(係数は0.3139)。個別交渉で不安を解決できたり、退出選択を行使できれば、組合への労働組合支持は弱まるはずである。このことから、労働組合が今でも集团的交渉システムとしての機能を期待されていることを示唆する結果といえよう。

第4に、組合効果を肯定的に評価している者ほど、また組合に対して否定的なイメージを持っていない者ほど、労働組合支持が強まることもわかった(係数は2.1661と-0.5358)。この結果から、欧米など諸外国と同様に、日本においても組合に対する期待が組合支持に影響を及ぼしていることが示唆される。また、組合効果の認知の係数と否定的なイメージの係数の絶対値を比較すると、前者のほうが大きい。このことから、組合への肯定的な評価のほうが否定的なイメージよりも労働組合支持に与える影響が大きいことがわかる。

第5に、年収が低い者ほど労働組合支持が強まる傾向もうかがわれる。これは、労働条件の恵まれない者ほど組合に加入したいと考えていることのあらわれであろう。また、企業規模が大きくなるほど、必要性を感じるようになる(係数は0.2648と0.2631)。企業規模が大きくなると、仕事や労働条件の不満を直接経営に訴えることが難しくなり、交渉手段として組合の必要性を感じるようになるのだろう。他方、年齢の係数が0.0086とプラスであることから、若年者ほど労働組合に対して無関心である傾向もうかがわれる。

第6に、労働組合に配偶者が加入していることは、労働者本人の労働組合支持に影響を与えていない。これは、配偶者の属している労働組合が機能していないのか、それとも家庭内で組合活動に

表7 標本の分布

〈勤め先の労組の有無別〉	
労組あり	180 (25.3%)
労組なし	530 (74.7%)
〈業種別〉	
製造業	182 (25.6%)
製造業以外の業種	528 (74.4%)
〈企業規模別〉	
100人未満	351 (49.4%)
100人以上1000人未満	211 (29.7%)
1000人以上	148 (20.8%)
〈性別〉	
男性	432 (60.8%)
女性	278 (39.1%)
〈年齢別〉	
20代	172 (24.2%)
30代	155 (21.8%)
40代	192 (27.0%)
50代	191 (26.9%)
〈学歴別〉	
中・高卒	289 (40.7%)
専修学校・短大卒	153 (21.5%)
大学・大学院卒	267 (37.6%)
〈職種別〉	
管理職	124 (17.4%)
ホワイトカラー	493 (69.4%)
ブルーカラー	93 (13.1%)
〈就業形態別〉	
正社員	519 (73.0%)
非正社員	191 (26.9%)
うち、パート・アルバイト	
	135 (19.0%)

データ出所：表1と同じ。

注：数値は標本の大きさ、括弧内は構成比。総数は710。

ついて話し合っていないことを反映しているのかもしれない。組合活動の外部性が生じていないことを示唆する結果といえよう。

最後に、正社員ダミーの係数についてみると、組合費の負担などの組合加入によって発生すると考えられるコストの影響をコントロールしても、正社員と非正社員の労働組合支持に統計的に有意な差がないことが明らかにされた。表7から明らかのように、分析に用いた標本の非正社員のうち70.6%がパート・アルバイトである。両者の間に労働組合支持に違いがないにもかかわらず、パートなど非正社員の組織化が現状では進んでいない。このことは、非正社員に対して組合員資格を付与していない組合が多いことに加えて、組合の非正社員に対する組織化への取り組みが不十分である

表8 労働組合支持についての順序プロビット分析の推定結果

被説明変数：労働組合支持（是非必要=4，あった方がよい=3，どちらでもよい=2，ない方がよい=1）						
説明変数	推定式①		推定式②		推定式③	
	係数	擬似t値	係数	擬似t値	係数	擬似t値
労働組合の有無ダミー	0.3050**	2.44	0.3772***	2.97	0.3766***	2.96
配偶者の労働組合への加入ダミー	0.1130	0.69	0.0936	0.56	0.1059	0.64
権利の理解度	0.1568***	5.59	0.0785***	2.58	0.0791***	2.60
製造業ダミー	0.2629	0.27	0.0443	0.44	0.0460	0.46
100人以上1000人未満の企業ダミー	0.2895***	2.79	0.2648**	2.52	0.2696***	2.57
1000人以上の企業ダミー (基準：100人未満の企業)	0.3061**	2.24	0.2631*	1.90	0.2781**	2.01
年齢	0.0127***	2.71	0.0086*	1.80	0.0086*	1.80
男性ダミー	0.2109*	1.91	0.1560	1.39	0.1525	1.36
専修学校・短大卒ダミー	0.0493	0.42	0.0524	0.45	0.0547	0.47
大卒・大学院卒ダミー (基準：中・高卒)	-0.0102	-0.10	0.0668	0.62	0.0788	0.73
管理職ダミー	-0.3854**	-2.04	-0.3049	-1.59	-0.3199*	-1.67
ホワイトカラーダミー (基準：ブルーカラー)	-0.0147	-0.11	0.0077	0.06	0.0019	0.01
正社員ダミー	-0.0047	-0.04	-0.0570	-0.45	-0.0487	-0.39
仕事上の不安ダミー	0.3108***	3.37	0.3139***	3.36	0.3175***	3.40
失業の不安ダミー	0.0315	0.31	0.0215		0.0240	
年収100万円以上500万円未満ダミー	-0.2330	-1.44	-0.2980*	-1.82	-0.2913*	-1.78
年収500万円以上1000万円未満ダミー	-0.2032	-0.98	-0.2436	-1.16	-0.2438	-1.16
年収1000万円以上ダミー (基準：年収100万円未満)	-0.4648*	-1.67	-0.4528	-1.61	-0.4362	-1.55
組合効果の認知			2.1661***	7.73	2.1016***	7.64
否定的なイメージ			-0.5358*	-1.96		
否定的なイメージダミー					-0.2857**	-2.40
境界値1		-0.8404		-0.9996		-1.1216
境界値2		0.6786		0.5869		0.4703
境界値3		2.2858		2.2896		2.1753
標本の大きさ		710		710		710
カイ2乗値		94.14		155.70		157.64
Prob>Chi2		0.0000		0.0000		0.0000
擬似決定係数		0.0608		0.1005		0.1018

データ出所：表1と同じ。

注：***は統計的に1%有意，**は5%有意，*は10%有意。

ことを示唆する結果と考えられる。

IV むすび

本稿では、「連合総研調査」の労働者個票データを用いて、雇用者の働くことの権利に関する理解の程度を分析し、さらに未組織労働者の労働組合支持を決定する要因についての計量分析を行った。以下では、分析結果をまとめるとともに、今後、労働組合が幅広く支持を得るために必要な課

題を指摘することとする。

労働者がよりよい職業生活を営むためには、労働者の権利についての理解が欠かせないだろう。また、個別契約に基づく働き方の拡大や新しい労働法制が施行されるなか、労働者自身で自己の権利を守るには、これらについての情報が必要不可欠である。それにもかかわらず、IIの権利の理解度についての分析結果から、企業に雇用されている労働者であっても、自己の職業生活に深くかかわる権利について理解している者の比率は低く、

さらに労働組合が勤め先にあることが、労働者の権利に関する理解度を高めるわけではないことが明らかにされた。この推定結果から、労働者が労働組合に加入した時点で、労働組合が集合教育によって組合員に労働者の権利を教えても、組合員の知識としてほとんど残っていないことがうかがわれる。よって、労働組合は機会を見て、繰り返し労働者の権利に関する教育を行っていくことが必要であると考えられる。

また、労働組合が幅広い支持を得ていくためには、労働者自身が労働者としての権利に関して十分理解していることが求められよう。なぜならば、自分がどのような権利を持っており、その権利が守られているのか、また実際に自分の権利を守るために組合がどれだけ役に立っているのかわからなくては、「労働組合は役に立たない」といった風潮に惑わされてしまい、労働組合を正確に評価することはできず、組合も支持されないだろう。労働者による労働組合に関する評価を正常に機能させるためにも、効果的な労働者教育が必要だろう。

さらに、労働者教育は労働組合によるものだけでなく、義務教育を通じて広く労働者全体に対して行われるべきである。繰り返しになるが、Ⅱの分析から雇用者の労働者の権利の理解度が決して高いとはいえないことが明らかにされた。働くことの権利を侵害されたことをわかるために、また権利を侵害されたときの対応の仕方にまで関心が及ぶようになるためには、働くことの権利を労働者が知っていることが必要であろう。そのためには、国民のほぼ全員がカバーできる義務教育段階での労働者教育が不可欠である²⁵⁾。

次に、Ⅲでは労働組合に加入していない雇用者を取り上げ、労働組合の組織化に結びつく組合支持の規定要因について計量的に分析した。その結果、労働者の権利に関する理解度が高い者ほど労働組合を支持することが明らかにされた。労働者の権利に関する理解を高める取り組みは、労働組合支持の向上につながると考えられる。

また、無組合企業に雇用されている未組織労働者が労働組合に関して無関心であることも示された。その一方で、労働組合が役に立つと考えてい

る者および仕事上の不安や労働条件の低下を感じている者ほど労働組合を強く支持することも示された。これらの結果から、未組織労働者の労働組合への潜在的な期待が大きいものの、労働組合に加入することの意義が未組織労働者に十分に理解されていない現状がうかがえる。また、既存組合による組織化への取り組みや組合の活動内容に関する情報提供も不十分なのではないだろうか。労働組合が活動実態を未組織労働者にアピールし、積極的な勧誘活動を行っていくことが、未組織労働者の労働組合支持を高めることにつながるだろう。

さらに、パートなど非正社員の組織化を阻害していると言われていた組合費の負担など、組合加入によって発生すると考えられるコストの影響を考慮しても、非正社員と正社員の間に組合支持という意識の違いがないことも明らかにされた。現状ではパートなど非正社員の組織化は進んでいない。このことは、非正社員に対する組合員資格の付与の有無に加えて²⁶⁾、組合の組織化への取り組みが不十分であることを示唆する結果といえよう。言い換えれば、正社員と非正社員の間で組合支持に差がないのであれば、組織化への取り組み次第では、パートなど非正社員の組織化につながる可能性も十分にあるとも考えられる。

最後に本稿の分析に残された課題を以下4点挙げることで、今後の研究の発展につなげていきたい。第1に、本稿の計量分析では同時性の回避を可能な限り試みたものの、完全には回避できなかった可能性は否めない。操作変数として用いることが可能な調査項目を加えた調査設計が不可欠である²⁷⁾。

第2に、労働組合支持を特定化できるような変数を用いた調査の設計および実施が挙げられる。前述したように、組合支持を正確に把握したいのであれば、労働組合のある企業の未組織者に対しては“労働組合に加入したいか”という質問が、労働組合のない企業の未組織労働者に対しては、“勤め先に組合ができれば加入したいか”もしくは“組合をつくりたいか”という質問が適切であろう。また、加入資格の有無についての情報も不可欠である。

第3に、計量分析の決定係数の低いことから(表8)、労働組合支持に与える要因は本稿で用いた変数以外にも多数あることがうかがわれる。どのような要因が労働組合支持に影響を与えるのか、さらなる考察が必要であろう。

第4に、権利を理解してから労働組合支持という意思を持つようになるまでの間に、労働者が何を考え、例えば上司との個別の話し合いを持ったなど、どのような行動を起こしたのかを具体的に調査する必要があるだろう。そのような質問項目を加えた調査設計も視野に入れた上で、この分野の研究をさらに発展させていきたい。

*本稿での使用調査の作成および実施する機会を与えてくださった連合総合生活開発研究所にお礼申し上げます。また、統計研究会労働市場研究委員会月例会(2004年4月)での本稿の報告に対して、参加者の方々から貴重なコメントをいただきました。さらに、山下充氏(明治大学)ならびに本誌2名の匿名レフェリーから有益なコメントをいただきました。深く感謝いたします。なお、本稿にありうべき誤りはすべて筆者らに帰するものです。

*紙幅の関係から、表4と表8の記述統計量を掲載できなかつた。参照を希望する方は、メールでhiroki@iss.u-tokyo.ac.jpまで問い合わせいただきたい。

- 1) 推定組織率は、総務省統計局「労働力調査(各年6月分)」の雇用者数で組合員数を除し100を乗じて算出したものである。
- 2) 新規組織率は、新設組合員数を雇用者数で除して100を乗じた値である。
- 3) 組織率低下のより多くの部分を説明することができるのは、新規組織率の低下であることが指摘されている(日本労働研究機構(1993:第2章)、都留(2002:第3章))。
- 4) 日本労働研究機構(1993:第3章)など。
- 5) Freeman and Rebeck(1989, pp. 581-584)など。
- 6) Youngblood *et al.*(1984), Charlwood(2002)など。日本についても、ボイルズ(1993)は、労働組合効果に対する低い評価が、女子正社員の労働組合への加入意向を弱めていることをうかがわせる分析結果を報告している。
- 7) 欧米の研究でも、労働者が労働条件および経済面で不満を感じているとき、経営者との話し合いなどフォーマルな個別交渉や、離職、無断欠勤などインフォーマルな個別交渉といった不満を解消する手段が見つからない場合、組合加入意向が強くなることが明らかにされている(Maxey and Mohrman(1980, pp. 331-332))。
- 8) 札幌市、仙台市、名古屋市、広島市、福岡市、北九州市。
- 9) 標本の抽出にあたっては、首都圏と関西圏、それ以外の政令指定都市について、各地域の民間雇用者人口規模および「平成9年就業構造基本調査」の雇用者の性別・年齢階層別の分布を考慮した上でサンプル割付基準が作成されている。この割付基準に基づいてモニター会社に登録しているモニター(全国約16万人)の中から、首都圏・関西圏居住者1000名、それ以外の政令指定都市居住者1000名の合計2000名を抽出

し、郵送自記入式のアンケート調査票を配布した。有効回答数が1792、有効回収率89.6%であった。詳細については、連合総合生活開発研究所(2003)を参照のこと。

- 10) 連合総合生活開発研究所「労働組合の現代的課題に関する調査研究委員会」。研究委員会構成は、主査・中村圭介(東京大学)、委員・佐藤博樹(東京大学)、久本憲夫(京都大学)、間淵領吾(関西大学)、野田知彦(桃山学院大学)、三浦まり(上智大学)、小野晶子、原ひろみ(以上、労働政策研究・研修機構)、高橋均、龍井葉二(以上、連合)、逢見直人(UIゼンセン同盟)、新谷信幸(電機連合・電機総研)、石塚拓郎(基幹労連)、鈴木不二一、高橋友雄(以上、連合総研)、吉田研一、千頭洋一(以上、連合総研(当時))である(敬称略)。また、「連合総研調査」は、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJデータアーカイブに寄託されている。
- 11) 労働組合法第2条但書1号。
- 12) 78年36.0%、83年28.9%、88年27.1%、93年25.5%であった。
- 13) その他の項目は、定年退職後も引き続き働けるよう要求できること、セクハラに対して損害賠償を請求すること、10年連続で5日間の連続休暇が付与されること、の三つである。ただし、セクハラに対する損害賠償は民事訴訟によって請求することが可能であるが、労働者一般の権利として定められているものではないので、法定権利からは除外した。
- 14) ここで考えられる同時性とは、労働者の権利を知っている者ほど組合に加入しているというように因果関係が逆である、または単に恒等的関係を示唆しているにすぎない、という問題のことをいう。
- 15) 業種については、製造業かそれ以外かをコントロールした。
- 16) 本節の分析対象である未組織の雇用者には、以前は労働組合に加入していたが、管理職になって組合を離れた者も含まれる。一度も組合に加入したことの無い者と、組合員として一定期間過ごした後に非組合員となった者とは、権利の理解や組合支持の度合いが異なるかもしれない、分析結果に何らかの影響を及ぼした可能性も否定できないが、この点の分析は今後の課題としたい。
- 17) 『平成11年労使コミュニケーション調査』は1999年6月末日現在で行われた。労働者調査の標本は、常用労働者30人以上を雇用する民営事業所から一定の方法により抽出した約4000事業所に雇用される労働者から、一定の方法により抽出した約7000人の労働者である。一方、「連合総研調査」は、29人以下の民営事業所に雇用された労働者を含んでいる。
- 18) ただし、回答者数が4人と少なかった“その他”という項目を除いた13項目について作図している。
- 19) 団結権を知っていることとその他の五つの権利を知っていることでは、労働組合についての意識に与える影響に論理的には差を生じさせる可能性があるかもしれない。しかし、統計的な有意性は5%となるが、団結権以外の五つの権利から作成した合成変数が組合支持に与える影響を推定しても、係数の符号は変わらない。さらに、Chronbach's α を計測すると、団結権を含めた六つの権利から作成した合成変数と団結権を除いた場合の合成変数では、Chronbach's α は前者のほうが高くなっている。つまり、六つの権利は、一つの尺度を構成するものであり、権利の認知度の尺度は六つの法定権利から作成したほうが適当であるのである。言い換えれば、

- 団結権とその他の五つの権利が統計的には同じ尺度にできることを意味する。よって、本稿では団結権も含めた六つの法定権利から合成変数を作成するという統計処理を行った（II 1を参照のこと）。
- 20) Youngblood *et al.* (1984), Gomez *et al.* (2002)。
- 21) Freeman and Medoff (1984, pp. 7-11) 参照のこと。
- 22) Youngblood *et al.* (1984), Premack and Hunter (1988), Haberfeld (1995), Charlwood (2002) など。
- 23) Kochan (1980, pp. 149-150), Maxey and Mohrman (1980, pp. 331-332) は個別交渉がうまくいかないとき、労働者が労働組合支持を表明するようになることを明らかにした。注7)も参照のこと。
- 24) スウェーデンでは職業生活の個別化が進展しているが、雇用の多くがいまだに労働組合という団体交渉システムが労使交渉の成功のために必要であると考えていることが明らかにされている (Furaker and Berglund (2003, pp. 585-587))。また、団体交渉による便益が大きいため個別交渉の必要性を感じていないことも示されている (Sverke and Hellgren (2001, pp. 174-177))。
- 25) 玄田・荻谷 (2003) も同様の議論をしている。また、II 1でも述べたが、国民全体としても労働者の権利に関する理解が低下している (NHK放送文化研究所編 (2000, 2003))。
- 26) 厚生労働省『平成10年労働組合実態調査報告, 第4表』によると、パートタイム労働者に組合員資格を付与している組合は全体の4.9%にすぎない。
- 27) 例えば、II 2のOLS分析については、労働者自身の組合加入の有無を説明変数とするのであれば、ユニオンショップ制か否かなどが操作変数として考えられる。
- 参考文献**
- 伊藤正則・武田幸彦 (1990) 「労働組合組織率の推移とその変化要因」『労働統計調査月報』, Vol. 42, No. 6, pp. 6-14. NHK放送文化研究所編 (2000) 『現代日本人の意識構造 (第5版)』日本放送協会。
- NHK放送文化研究所 (2003) 『第7回日本人の意識・2003調査報告書』。
- 玄田有史・荻谷剛彦 (2003) 「進む階層化とキャリア形成」『ビジネス・レーパー・トレンド』創刊号, pp. 11-14.
- 厚生労働省 (1999) 『平成10年労働組合実態調査報告』。
- 厚生労働省 (2000) 『平成11年労使コミュニケーション調査』。
- 都留康 (2002) 『労使関係のノンユニオン化——ミクロ的・制度的分析』東洋経済新報社。
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平 (1988) 『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所。
- 日本労働研究機構 (1993) 『労働組合組織率低下の規定要因』。
- ボイルズ, コリン・J (1993) 「女性の組合意識と加入行動」橋本俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済——期待と現実』東洋経済新報社, pp. 31-53.
- 連合総合生活開発研究所 (2003) 『労働組合に関する意識調査報告書』。
- Brief, Arthur P. and Dale E. Rude (1981) "Voting in Union Certification Elections: A Conceptual Analysis," *Academy of Management Review*, Vol. 6, No. 2: pp. 261-267.
- Charlwood, Andy (2002) "Why Do Non-union Employees Want to Unionize? Evidence from Britain," *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 40, No. 3: pp. 463-491.
- Disney, Richard (1990) "Explanations of the Decline in Trade Union Density in Britain: An Appraisal," *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 28, No. 2: pp. 165-177.
- Farber, Henry S. and Daniel H. Saks (1980) "Why Workers Want Unions: The Role of Relative Wages and Job Characteristics," *Journal of Political Economy*, Vol. 88, No. 2: pp. 349-369.
- Freeman, Richard B. and James L. Medoff (1984) *What Do Unions Do?* New York: Basic Books, Inc. (島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』日本生産性本部, 1987年)。
- Freeman, Richard B. and Marcus E. Rebick (1989) "Crumbling Pillar? Declining Union Density in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 3, No. 4: pp. 578-605 (川喜多喬訳「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』No. 361, 1989年, pp. 2-18)。
- Furaker, Bengt and Tomas Berglund (2003) "Are the Unions Still Needed? Employees' Views of Their Relations to Unions and Employers," *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 24, No. 4: pp. 573-594.
- Gomez, Rafael, Morley Gunderson and Noah Meltz (2002) "Comparing Youth and Adult Desire for Unionization in Canada," *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 40, No. 3: pp. 521-542.
- Haberfeld, Yitchak (1995) "Why Do Workers Join Unions? The Case of Israel," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48, No. 4: pp. 656-670.
- Hartley, Jean F. (1992) "Joining a Trade Union," in Hartley Jean F. and Geoffrey M. Stephenson (eds.), *Employment Relations*, Oxford: Blackwell Publishers, pp. 163-183.
- Kochan, Thomas A. (1980) *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Homewood, Illinois: Richard D. Irwin Inc.
- Maddala, G. S. (1983) *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Maxey, Charles and Susan A. Mohrman (1980) "Worker Attitudes toward Unions: A Study Integrating Industrial Relations and Organizational Behavior Perspectives," *Proceedings of the 33rd Annual Convention of the Industrial Relations Research Association*, pp. 326-333.
- Premack, Steven L. and John E. Hunter (1988) "Individual Unionization Decisions," *Psychological Bulletin*, Vol. 103, No. 2: pp. 223-234.
- Sverke, Magnus and Johnny Hellgren (2001) "Exit, Voice and Loyalty Reactions to Job Insecurity in Sweden: Do Unionized and Non-unionized Employees Differ?," *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 39, No. 2: pp. 167-182.
- Youngblood, Stuart A., Angelo S. De Nisi, Julie L. Mollleston and William H. Mobley (1984) "The Impact of Work Environment, Instrumentality Beliefs, Perceived

Labor Union Image, and Subjective Expected Norms on Union Voting Intentions,” *Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 3: pp. 576-590.

〈2004年1月7日投稿受付，2004年10月8日採択決定〉

はら・ひろみ 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な著作に「アメリカの職業訓練の政策評価——サーベイを通じて——」（労働政策レポート，Vol. 2，労働政策研究・研修機構，2004年）。労働経済学専攻。

さとう・ひろき 東京大学社会科学研究所教授。最近の主な著作に『パート・契約・派遣・請負の人材活用』（編著，日本経済新聞社，2004年）。人事管理・産業社会学専攻。