

近年の組合化は企業に経済的影響を及ぼしているか？ —Regression Discontinuity Design による推定

John DiNardo and David S. Lee (2004) “Economic Impacts Of New Unionization on Private Sector Employers:1984-2001” *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 119, No. 4, pp. 1383-1441
November 2004

一橋大学大学院 横山 泉

一般に、労働組合の存在は、賃上げや自由裁量の制限などを通して、企業にコストを課すと理解されている。このコストの存在は、企業の雇用量や生産高の減少、はたまた、企業の操業停止までも導く可能性をはらんでいる。これまで、組合化が企業にもたらす効果の推定をした先行研究では、組合の大きな賃金プレミアムの存在を指摘したものが多かった。一方で、今日のアメリカにおいては、組合の力は低下傾向にあるという確かな事実も存在する。したがって、近年の組合化に焦点を絞り、その効果についての新たな推定を行うことは大変意義のあることである。しかしながら、少なくとも2つの大きな難問が、その推定を困難にしている。まず1つは、組合情報を含んだ、大規模かつ代表的なデータベースがないことである。2つ目は、組合化がランダムに行われないうちに起因する、内生性の問題である。すなわち、成長が期待されるような安定した企業で組合が組織されやすいケースと、労働者が待遇改善を求めるような経営状態の悪い企業で組合が組織されやすいケースが考えられ、両者は、組合効果の推定値に、正反対のバイアスをもたらすのである。

この論文では、アメリカにおいて、1984～1999年の組合化運動に直面した企業を対象とした、4つの企業レベルデータを用いて、組合化が、企業の存続確率や雇用量、賃金、売上高、生産性などに与える影響を推計している。具体的には、National Labor Relations Boardからの選挙情報データとFederal Mediation and Conciliation Serviceからの契約満了情報を、企業存続や雇用、売上高の情報を含むInfoUSAと、製造業における雇用、賃金、売上高、資本、生産性の情報を含むUS Census Bureau's Longitudinal Research Databaseのそれぞれに組み合わせることで、2つの大きなデータセットを作成

し、使用している。

この論文の一番の特徴は、組合化がはらむ内生性の問題への対処方法にある。ここでは、アメリカにおける組合認可方法の特質をうまく利用した、Regression Discontinuity Designの手法により内生性に対処している。アメリカのNational Labor Relations Actという労働組合保護のための法律は、企業に対し、正式に認可された組合員との“誠実な”対応を義務付けている。したがって、組合が法律によって正式に認可されれば、労働者は、企業に対し大きな交渉力を持つこととなる。組合が法的に認可されるためには、NLRBに無記名投票の選挙を開催してもらい、その選挙で、過半数を上回る賛成を得ることが必要となる。すなわち、選挙における得票率が50%をわずかに下回った場合、組合は組織されないが、50%を1票でも上回った場合、組合は組織されることになる。すると、この「得票率が非常に近いにも関わらず、組合認可に関して大きく状況を異にする」両グループの比較は、内生性の問題を取り除き、純粋な組合化の効果を推定することを可能にする。ここで鍵となるのは、得票率の分布は連続であるのに対して、人工的な制度の特質により、組合認可状況に関しては得票率50%を境に不連続となることである。これにより、得票率50%のところにおいて、企業の存続確率や賃金など注目の変数に不連続が生じた場合、それは、組合化がもたらした純粋な効果を捉えていることになる。したがって、組合化が企業存続に影響を及ぼすかどうかを見るためには、得票率50%点における不連続性を調べればよい。ここでは、得票率に関する4次までの多項式近似により、フレキシブルな形状を許容した上で、得票率50%点における切片シフト（組合組織ダミー係数の大きさと標準誤差）に注目することによって不連続性を判別する。

推定の結果、得票率 50%点における企業の存続確率には、有意な不連続性は観察されなかった。したがって、組合化が企業の存続に与える影響は非常に小さいと言える。そして、雇用や売上高、生産性に対する組合化の効果を推計した場合も、その効果は非常に小さく、存続確率の結果と整合的であった。これらの結果は、独立した 2 つのデータベース (InfoUSA と LRD データ) で同様に得られたため、ロバストなものであると考えられる。さらに、賃金情報を含んだ LRD データからは、組合化が賃金へ与える効果はほぼゼロであるという結果も得られた。この結果は選挙後の期間別に見ても変わることはなく、選挙の 7 年後までを考慮しても賃金の 2% の上昇さえも棄却できるほど、賃金に対する組合化の効果は小さかった。このような、雇用と賃金に対する組合効果の推定結果は、比較的弾力的な企業の労働需要を考えた場合も、組合化が雇用に与える影響は小さいことを示唆している。

一方で、この推計には考慮すべき問題点が存在する。まず、技術的な問題として、不連続性の推定は、関数型の特定化に左右されやすいという点が挙げられる。そこで、この論文では、得票率に関して最大 4 次項までを考慮した、複数の関数型の結果に加え、得票率 50% をはさむ 2 グループにおける、各変数の平均値の差も報告している。もうひとつの問題点は、組合効果の多義性に関するものである。すなわち、組合効果には、組合化が直接企業にもたらすものだけでなく、組合がなくても、将来の組合組織の可能性が企業にとって「脅威」となり、その「脅威」が賃金を引き上げるといった間接的な効果も存在する。そこで、この論文では、サンプルを、組合が組織されなかった企業に限定して、選挙の前後における賃金変化を見ることで、この「脅威効果」の大きさも検証している。その結果、有意な脅威効果の存在は確認されなかった。

結果をまとめると、少なくともここ数十年間のアメリカにおいて、正式に認可された組合との交渉を企業に義務付ける法律 (NLRA) は、企業にほとんど経済的な影響を与えてこなかったと言える。そして、それ

は、組合側が賃上げ交渉に成功していないことが原因であると考えられる。

この結果は、組合の賃金プレミアムの存在を主張する多くの先行研究と、内容を大きく異にする。先行研究とこのような差が生じた理由は、次のような使用データの性質に因る。まず、ここでは企業レベルデータを使用しているが、ほとんどの先行研究では個人レベルデータを使用している。しかしながら、Freeman and Kleiner (1990) では、組合効果推定には、個人レベルデータよりも、組合化の直接的効果を捉えられる企業レベルデータの方が望ましいことが指摘されている。さらに、先行研究の場合、組合化した時期の情報がないため、近年の組合効果を、過去の組合効果から分離できていない。その結果、ここでのサンプルは、1984~2000 年に誕生した比較的若い組合に限定されているのに対し、先行研究のサンプルには、84 年より前から存在する古い組合も混在している。

このように、この論文では、アメリカにおける組合組織方法をうまく利用して、組合組織がはらむ内生性問題にうまく対処していることが、非常に特徴的で、斬新な点と言える。さらに、複数の異なる企業レベルデータを組み合わせ、組合情報を含む、大規模な企業データを作成したことにより、個人レベルデータでは分析不能であった、近年の組合効果を捉えることができた点で、非常に意義あるものであると言える。

参考文献

Freeman, Richard B. and Kleiner, Morris M. "The Impact of New Unionization on Wages and Working Conditions", *Journal of Labor Economics*, 8, (1990), S8-S25.

よこやま・いずみ 一橋大学大学院経済学研究科博士課程。
最近の主な論文に "Deferred Compensation: Evidence from Employer-Employee Matched Data from Japan" (with Kyoji Fukao, Daiji Kawaguchi, Ryo Kambayashi, Hyeog Ug Know, Young Gak Kim) October, 2006 "Wage Distribution in Japan: 1989-2003" (with Ryo Kambayashi and Daiji Kawaguchi) August, 2006. 労働経済学専攻。