

ストライキと組合活動の経済学的考察

——日本の労働組合員の意識データを用いた実証分析

齋藤 隆志

(明治学院大学教授)

近年、日本ではストライキがほとんど発生せず、その背景として労働組合の交渉力低下や労使協調路線の普及が指摘される。本稿は、日本におけるストライキの減少要因を探るため、その一次接近として労働組合員の組合活動への関与を経済学的視点から実証分析した。先行研究の整理から、Hicks (1963) の「抵抗曲線」「譲歩曲線」モデルや、Ashenfelter and Johnson (1969) の交渉理論を基に、情報の非対称性を軸としてストライキの発生メカニズムが理論的に分析され、それに基づく実証分析も蓄積されてきたことが分かったが、日本に特化した実証研究は乏しい。また、先行研究では労働組合が組織としてストライキを起こすメカニズムの分析が中心であるが、そもそも組合員個人がストライキ等の組合活動に参加するか否かを分析することも重要である。こうした分析もまだ少ない状況である。そこで本稿では、組合員個人レベルの大規模データを用い、(1) 組合活動のコスト、(2) 組合活動のベネフィット、(3) 労働運動・社会運動への関心の3要因を、組合活動への関与を説明する仮説として検証した。分析の結果、組合活動のコストが高い回答者は関与を弱める傾向にあり、ベネフィットが大きい場合や労働運動への関心が強い場合は、関与が高まることが示された。近年の大卒者増加や家計所得の増加、労使コミュニケーションの改善、労働運動への関心低下が組合活動の関与を弱め、ストライキの減少につながっている可能性が示唆された。

目次

- I はじめに
- II 先行研究
- III 分析の目的と仮説
- IV 分析の方法
- V 分析結果と考察
- VI 結論

I はじめに

日本でストライキが発生したというニュースを見ることは、非常に少なくなった。2023年のさごう・西武のケースが記憶に新しいところであるが、このニュースも全体としてストライキがほぼ

起こらなくなっている中で、珍しい例として位置づけられている¹⁾。厚生労働省「労働争議統計」でストライキを含む「争議行為を伴う争議」の推移をみると、件数ベースで1946年以降のピークとなったのは1974年の9581件である。その後は減少の一途をたどって1991年には1000件を下回り、2023年は75件であった。総参加人員ベースでもピークの1974年には360万人を超えていたが、2000年以降は10万人を割り込み、2023年は8414人であった。

我が国におけるストライキの減少は、労働組合の弱体化の表れであり、かつ弱体化の原因でもあるというとらえ方がある²⁾。組合の弱体化は組織率の長期的な低下傾向と表裏一体であるといえる

が、これは先進国にほぼ共通の現象である。しかし、アメリカではコロナ後にストライキの件数が増大している³⁾。またフランスは、そもそも組織率が非常に低い国であるが、急激な物価上昇を背景として、産業や企業規模を問わずストライキが頻発している⁴⁾。これらの背景には労働市場のひっ迫とインフレがあるとされており、我が国でもインフレやそれに伴う暮らし向きの悪化、そしてもちろん人手不足が問題になっていることから、ストライキが急増してもおかしくない状況にある。それにもかかわらず、我が国においてはストライキの発生件数は低調なままである。

もう1つ、ストライキの減少理由として挙げられることが多いのは、我が国における労使協調路線の普及である(藤村 2007)。日本では近年の春闘において賃上げは実現しているものの、むしろ企業が労組側の要求額を上回る提示を行うことさえあった⁵⁾。こうした労働者側の控えめな要求は、ストライキ件数の低迷と共通した背景があることを想起させる。つまり、日本企業の多くの労働組合員は目先の賃上げよりも、長期安定雇用が保障されることを重視している(久本 2015)、という理由である。企業別組合を持つ企業と正社員労働者とは、企業特殊的人的資本への投資とその成果配分を通して長期的に利害が一致することが、その背景にある。したがって、ストライキの件数が低調であったり、賃上げの程度が他国と比較して控えめであったりするからといって、一概に労働者側の交渉力が落ちているとか、労働者側が十分な見返りを得ていないわけではないかもしれない。賃上げ以外の形で、労使協調路線によって双方が利得を得ているのなら、問題はないはずである。

しかし、ストライキのような集団労働紛争は減少しても、個別労働紛争件数は増加しており(大竹・奥平 2006)、労使間の紛争がなくなっているわけではない。労働組合の交渉力の源泉は、法律によって認められているストライキを行う権利であり、労使の信頼関係が崩壊してストライキを実施する必要が生じた場合に備えておく必要がある(南雲 2023)。その際、個々の労働組合員による協力が不可欠であるが、労働組合員の組合活動に対

する意欲は長期低迷傾向にある(八木 2022)。ストライキを実施するためのノウハウも、経験が引き継がれないまま、世代の入れ替わりと共に失われつつある。

我が国でストライキが起こりにくくなった理由について、労働経済学を用いて分析することは可能であろうか。本稿ではまず経済学の枠組みを用いたストライキの理論・実証研究をサーベイした上で、労働組合員の意識調査データを用いた実証分析を試みたい。ただし、我が国ではストライキがほぼ起きなくなっていることから、直接的な分析は現実として難しい。そこで本稿の実証分析は、組合員が労働組合をどう評価しているか、自らが労働組合活動に関与しているか、あるいは関与するつもりがあるかについて、その決定要因を分析することで、間接的な示唆を得ることを目指す。ストライキは労働組合側にとって最大の武器ではあるが、組合員にとって非常にコストの大きい行動でもあるため、そもそも組合員が組合活動に積極的に関与しない状況では、実施が困難だからである。

本稿の構成は以下の通りである。次のIIでは、ストライキを経済学の枠組みで分析した論文について簡潔なサーベイを行う。IIIでは、本稿で行う実証分析について目的と仮説を説明する。IVは実証分析の方法について述べ、Vは分析の結果を報告し、得られた結果の考察を行う。VIではまとめと今後の課題について論じる。

II 先行研究

1 初期の研究

ストライキについて、経済学の理論モデルで分析した嚆矢の研究として、Hicks (1963) を挙げることができる。Hicks (1963) は、労働組合側と雇用主側は共に、ストライキが長期化すれば損失を被るため、労働組合は期間が長引くほど要求する賃金率を低下させるという「抵抗曲線」を持ち、同時に雇用主側は提示する賃金率を上昇させるという「譲歩曲線」を持つとして、これらが交わる点で賃金率とストライキ期間が決定すること

を示した。

こうしたシンプルなモデルを提示した上で、お互いが相手の曲線の形状を正確に予想できれば、そもそも交渉は失敗せずストライキを回避でき、お互いが損失を被らずに済むことから、頻繁な会合を通じて情報の非対称性を解消させることが、ストライキの確率を低下させる最良の方法であると指摘している。ただ、情報の非対称性が緩和されても、ストライキは起こりうるという。その理由として、労働組合側がストライキを組織する能力を維持し、雇用主にその力を意識させるためと、組合指導者と一般組合員との間に意見の相違があり、前者が後者を納得させられない場合に実行を強いられるため、という2つを挙げている。

労使双方が合理的であれば、パレート最適となる結果を得るための交渉は可能であり、ストライキは発生しないはずである。これは「Hicksのパラドックス」(Kennan 1986)と呼ばれ、後の研究でパラドックスの解決策が示されることになる。

Ashenfelter and Johnson (1969)の理論モデルは、Hicks (1963)を発展させ、雇用主は労働組合の抵抗曲線を考慮に入れた上で、ストライキによる生産停止から発生する利益減少効果と、賃上げ抑制による利益増大効果を比較して、利潤を最大化するストライキ持続期間を決定するとした。このモデルに基づいて、組合側が要求額を高くする場合にストライキの発生確率が上がることを予測し、またそれは失業率が低い、過去の実質賃金上昇率が低い、企業の利益率が高いときに起こるという考察を行った上で、米国の四半期データを用いた実証分析を行い、上記のうち失業率や実質賃金上昇率とストライキの発生との間に有意に負の関係があることを見出し、この仮説が妥当であると結論づけた。

その後盛んに研究が行われ、Kennan (1986)のサーベイでその成果が以下のようにまとめられている。まず理論面においては、Ashenfelter and Johnson (1969)のモデルが労働者側の合理性に関する問題を回避することで、Hicksのパラドックスを部分的に克服したと評価している。また、ストライキの発生確率は雇用主と労働者双方が負担するストライキのコストに反比例するとい

う共同コスト理論 (Reeder and Neumann 1980 ; Kennan 1980) を紹介している。この理論では、コストの高いストライキにつながる問題は、事前の労使交渉で妥協されるため、ストライキ発生の可能性を下げるができるという。したがって、ストライキはコスト比較の結果発生するのであり、合理的な行動としてとらえられる。

さらに、ストライキが情報の非対称性に基づいて発生するととらえた一連の研究 (Hayes 1984 ; Fudenberg, Levine and Ruud 1983 など) を挙げている。労働組合側が雇用主側の経営状態について情報を持たないケースにおいて、ストライキは組合側の情報獲得の手段 (スクリーニング) あるいは、雇用主側から経営状態を知らせる手段 (シグナリング) として発生するため、合理的な行動であるとみなせるのである。

次に、Kennan (1986) のサーベイにおける実証分析の紹介については、最初の体系的な重回帰分析を行った Ashenfelter and Johnson (1969) 以後に焦点を絞ると、概ね以下のようにまとめられる。まず Pencavel (1970) のイギリス四半期データを用いた研究など、他国の集計データによる分析でもストライキがプロシクリカル (順景気循環的) に発生するという、Ashenfelter and Johnson (1969) と同様の結果が得られたことを確認している。次いで、アメリカの大手製造業10社の賃金交渉に関するミクロデータを用いた分析を行った Farber (1978) を紹介している。Ashenfelter and Johnson (1969) の理論をテストし、失業率や実質賃金変化率は組合の譲歩率に対しては有意な影響を与えないという、「弱い結果」を得たとしている。

ストライキの結果としての賃上げについては、Riddell (1980) によるカナダの労働契約データを用いた分析が紹介され、ストライキを経たほうが、ストライキ持続時間が長いほうが、賃金上昇率が大きくなるという結果を示している。また、ストライキと株価の関係について調べた研究として Neumann (1980) をとりあげ、1967年から75年にかけてストライキに関与した企業の超過収益率が開始日において負、終了日において正であるという結果を得たことを紹介している。

2 Kennan (1986) のサーベイ以後の展開

その後のストライキについての経済学の研究については、Chun, Schaller and Skaperdas (2020) でサーベイが行われており、ここでその大まかな内容を紹介しておきたい。

まず情報の非対称性に起因するストライキに関しては、上記のようにスクリーニング・モデルとシグナリング・モデルとに分類ができる。このうち前者には、交渉のオファーが一定間隔で行われているとの前提があり、この間隔が無限に短くなると、ストライキの持続時間もゼロに収束するため、ストライキが発生しないという問題があった。この問題に対して Hart (1989) は、取引コストを導入して交渉の遅延が合理的な行動として起きるという説明により、解決案を提示した。また、シグナリング・モデルには、労働組合の割引率が極端に大きくなければ、モデルが実際のデータと整合しないという問題が指摘されていた。Cramton and Tracy (1992) は、労働組合側には完全なストライキを回避して、「現行契約の下で働き続ける」選択肢を持つという点をモデルに組み込むことで、労働組合の割引率に依存せずともストライキの発生メカニズムを説明し、解決策を提示した。

このような情報の非対称性に起因するストライキの理論モデルの精緻化に加え、理論的な分析の方向性として次の点を挙げている。第一に、現在のストライキが将来の労使の力関係に与える影響に関する考察である。例えば、ストライキは労働組合が雇用主の不当な賃金提示に対して抵抗するという評判を確立・維持するために行うというモデル (Calabuig and Olcina 2000) がある。

第二に、ストライキが完全情報でも起こりうる状況を考察する一連の研究で、交渉が逐次的に行われる場合に組合が交渉力を強めるために意図的にストライキを実施するモデル (Fernandez and Glazer 1991) や、労使に権力の非対称性があり相手を屈服させるためにストライキを実施するモデル (Schaller and Skaperdas 2020) を挙げている。また、コスト負担に非対称性がある場合に国家間紛争が誘発されるというモデル (Garfinkel and

Syropoulos 2019) を労使交渉の枠組みで解釈することを試みている。

第三に、経済学者が通常検討してこなかったテーマとして、労働組合の団結意識やアイデンティティとストライキとの関連を考察している。団結意識によってストライキ参加者が物的支援を受けることで、ストライキの成功確率が上昇する点や、ストライキそのものが組合員のアイデンティティを強化して団結意識を高める点を指摘し、Akerlof and Kranton (2000) のアイデンティティ経済学のアプローチを踏襲して、こうした効果がストライキを誘発することを示すモデルを検討している。

第四に、労働組合内で利害対立が生じるケースを考察する研究を取り上げている。具体的には労働組合のリーダーと組合員とが分裂している場合、同一企業内に複数の労働組合がある場合、労働組合が同一部門の多数の雇用主と交渉する場合があるという。このうち最初のケースについては、チーム生産におけるモラルハザードの分析枠組みを用いて、組合リーダーが組合員に自らを信用させたいという点で、本来の目的以外の政治的・社会的活動を行わせる可能性を分析したモデル (Ahlquist and Levi 2013) に言及している。複数組合については、組合員獲得競争のためにストライキを利用する効果 (Akkerman 2008) について指摘している。

最後に、実証分析の紹介が行われている。1980年代から90年代にかけては、交渉モデル、特に共同コスト理論から予測されるストライキの順景気循環性に焦点を当てた研究が多数行われ、概ね失業率が高いとストライキが減少するという結果が得られているとしている。ただし、産業別の需要の変動がストライキに与える影響は一様ではなく、需要が高い場合にストライキのコストが上昇して件数が減るといもの (Tracy 1987) と、その逆のもの (Card 1990) が挙げられている。とはいえ、こうしたマクロレベルのデータを用いてミクロ理論の検証を行う分析では、因果関係を特定することは困難だと評価している。また、情報の非対称性モデルについては、その性質上、実証分析による検証が難しいとしている。

Chun, Schaller and Skaperdas (2020) の後に出版された重要な理論・実証分析としては、Alder, Lagakos and Ohanian (2023) が挙げられる。この論文では、労使間の情報の非対称性によってストライキが頻発する労働市場と、そうでない労働市場が存在する動学的一般均衡モデルを構築し、アメリカの1950年から2000年のデータを用いて数量分析を行って、ラストベルトの雇用シェア減少の約55%がストライキ等の労使の対立で説明できることを立証した。過度の労使対立は企業の投資を抑制し、長期的に地域経済を衰退させる可能性があることを示唆している。

3 日本のストライキに関する経済学の実証研究

我が国のストライキに関する経済学の実証研究は、非常に数が少ない状況であるといえる。実際に上記2本のサーベイ論文では、日本の話題がほとんど出てきていない。その唯一の例外がOhtake and Tracy (1994) であり、1970年から90年の産業レベルのデータを用いて、失業率が低いときや物価上昇率に不確実性があるときは、労使が合意に至るのは難しいことを示している。前者の結果は、先行研究で観測されたストライキの順景気循環性と一致しているといえる。

ストライキの結果に関する分析に関しては、Tachibanaki and Noda (2000) は、我が国の1966年から86年までの産業単位のパネルデータを用いた固定効果モデルを推定している。労働者数で調整した労働争議発生件数、労働争議参加人員数、労働損失日数が、労働分配率に正の影響を与えていることを示した。この結果は労働組合の交渉力が労働分配率を高めることを意味しているものの、第一次石油ショックを境に係数が小さくなっていることから、この間のマクロ経済状況の悪化が企業に労働者への経営に関する情報共有を促進し、労働者が企業に対して協調的な態度を示すようになったと考察している。

これらはいずれも産業単位のパネルデータであり、企業や労働組合、あるいは労使交渉といったミクロデータを用いてはいない。また、近年ではストライキそのものの発生件数が減少していること、特に研究者にとってアクセスしやすい上場企業や大

企業での発生が非常に稀であることから、日本におけるストライキそのものの研究はますます困難になっている状況といえる。

4 我が国でストライキが減少した理由の説明

ここまで概観してきたストライキに関する理論・実証分析から、我が国においてストライキが起こりにくくなっていることの説明は可能であろうか。南雲 (2023) は Hicks (1963) に基づいて、ストライキのコストが大きい場合には、労使間は情報の非対称性を緩和し、ストライキを避けて賃上げ水準を妥結するインセンティブがあり、労使コミュニケーションのルート増加や労使交渉の適切化は、まさに情報の非対称性を緩和するものであるとしている。

さらに組合員の団結強化によりストライキを実施する能力の維持を目的とするものや、一般組合員からの支持を確保するためのストライキについては、豊かになった労働者による意欲の減退により実施がしにくくなるという。加えて、製造業は工場移転の懸念、サービス業は組合員が多く事業所に分散していることから、組合役員統制を受けにくいこと、そして一般市民・消費者・取引先からの理解が得られなくなったことで、ストライキの労働組合側のコストが上昇したことで、ストライキを避けるインセンティブが強まったと指摘している。

こうした説明は、Hicks (1963) 以後の理論分析の展開にも概ね沿うものであると評価できるだろう。一方で、Chun, Schaller and Skaperdas (2020) のサーベイで示された、労働組合の団結意識やアイデンティティに関しては、上述したように南雲 (2023) も労働組合員が豊かになってストライキの意欲を減退させた可能性について触れてはいるものの、実証的な証拠を見つけることが難しい。また、ストライキどころか、そもそも労働組合やその活動に関心ない組合員に対する懸念は、以前から示されている。たとえば間淵 (2004) は、1973年から2003年に実施された世論調査や組合員意識調査を用いて、労働組合に対する信頼感や組合の持つ存在感等が低下し、意識の上での労働組合離れが長期的に進行してきたこ

と、職場における連帯感や人間関係の希薄化が進行し、これは労働組合離れに影響しうることを示している。

そこで本稿では、そもそも、どのような労働組合員が組合に対する団結意識やアイデンティティを持っているのか、という問題に接近するための実証分析を行いたい。

Ⅲ 分析の目的と仮説

ここからは、労働組合員の意識データを用いて、どのような組合員が労働組合を高く評価したり、組合活動に積極的に関与しようとしていたりするのかについて、検証していく。ただし、本稿で扱うデータはストライキへの賛否や関与に関して直接質問した項目は含んでいない。特に、労使協調路線が普及している我が国においては、一般的な労働組合員にとって、労働組合の活動にストライキが含まれるというイメージを持ちにくい環境にある。したがって、仮説を立てる際や、分析結果の解釈にあたっては、その点に留意する必要がある。

実際、山本(2016)は本稿と同じデータを用いて、組合活動意欲を高める要因を調査し、労働環境や給与・地位に不満があるほど、むしろ活動意欲は低下すること、また、会社や組合といった組織目標の認知度や、職場における共同性が高いほど、活動意欲が向上することを示している。つまり、組合員が雇用主に対して不満を抱え、それを改善するために組合活動をするというよりは、仕事が充実していると肯定的にとらえている方が、組合活動への積極性を涵養しうるという。

本稿ではこうした議論を踏まえつつも、より経済学的な側面を重視した仮説を立てて、検証することを試みる。日本の労働者個人データを用いて、個人の労働組合への参加の決定要因について実証分析をした Kuruvilla et al. (1990) は、個人の労働組合への参加を説明する理論として、職場への不満を組合参加の動機とするフラストレーション攻撃理論、コストとベネフィットを考慮する合理的選択、職場での社会的繋がりを動機とする相互作用理論を取り上げている。同様に、個人

単位でストライキを含む労働組合活動への参加について意思決定する際、そのコストやベネフィットを考慮するはずである。

そこで、第一に組合活動のコストについて考える。1つは組合活動に費やす時間に関わる機会費用、もう1つは組合活動が雇用主と敵対的になりうる場合に、雇用主からの評価が低下してしまうリスクが挙げられるだろう。機会費用が高くなりうるのは、生産性が高く自らの業務に集中した方が所得が高くなる労働者や、家庭においてケアの時間が必要な労働者などが考えられる。また、雇用主からの評価が低下する場合、勤続が難しくなったり、昇進等で不利な取り扱いを受けたりすることが考えられる。このコストが低いのは、転職によって条件の劣らない新たな仕事に就きやすい労働者や、労働収入への依存が小さい労働者であると考えられる。

第二に、組合活動によるベネフィットについて考える。同業他社との比較など客観的に見た場合に待遇が劣っており、組合活動によって雇用主から譲歩される可能性が高い労働者や、組合活動を経験することで、将来のキャリアの展望が開ける労働者は、組合活動から受けるベネフィットが大きいと予想できる。さらに、雇用主と労働者の対立が激しく、交渉の余地が小さい場合にも、ストライキ等の組合活動によりプレッシャーを与えることで、有利な条件を引き出せると考える可能性があるだろう。

第三に、ストライキや労働組合活動について、コストを度外視して参加することや、金銭的なもの以外にベネフィットを見出す可能性についても考察が必要である。つまり、自らの待遇向上といった利己的な動機ではなく、労働運動や社会運動に強い関心がある労働者は、組合活動に積極的になりうるであろう。

Ⅳ 分析の方法

1 推定式について

前節の仮説を検証するために推定する式について説明する。まず被説明変数としては、大別する

と「組合への評価」「組合活動への関心」「組合への帰属意識」「組合活動への関与」の4種類となり、うち「組合活動への関与」については活動内容によって区別し「全体」のほか、「基本的労働条件の充実」「福利厚生 of 充実」「雇用の確保」をとりあげる。これらの変数の作成方法については、表1の通りである。なお、変数の作成に当たっては八木(1996)を参考にした。いずれの変数も、数値が大きいほど組合を高く評価する、帰属意識が強い、活動への関与に積極的である、ということを示す。

これらの被説明変数のうち、「組合への評価」「組合活動への関心」「組合への帰属意識」と、「組合活動への関与」の「全体」は順序尺度であることから、順序プロビットモデルを用いる。また、「組合活動への関与」のうち「基本的労働条件の充実」「福利厚生 of 充実」「雇用の確保」は2値変数であることから、プロビットモデルを用いる。標準誤差の計算の際には、労働組合単位⁶⁾のクラスター構造に頑健な手法を用いている。

説明変数は、上記全ての被説明変数に対して、同一のものをを用いることとする。主要な説明変数

については、前節の仮説に基づいて述べる。第一の組合活動のコストに関わる仮説のうち、生産性が高い労働者は機会費用も高くなるというものについては、生産性の代理変数として年取と大卒ダミーを用い、年取が高いほど、また大卒であることで、組合活動への関与等が低下すると予想する。家庭におけるケアの時間の必要性については、末子の年齢が小さい労働者がその必要性を持つと考え、そうした労働者は組合活動への関与等が低下すると予想する。転職によって条件の劣らない仕事に就きやすい労働者については、やや変数の設定が難しいが、ここでは年齢が若い労働者、転職経験を有する労働者が該当すると考え、また、自らの労働収入への依存が小さい労働者としては、家計全体の収入が高いものが該当すると考え、これらの労働者は組合活動のコストが低く、関与度が高まると予想する。

第二の、組合活動によるベネフィットに関する仮説のうち、組合活動によって雇用主から譲歩される可能性が高い労働者は組合活動から得られるベネフィットが大きいというものについては、回答者自身が同業他社で同年齢の労働者の年取を予

表1 変数の作成方法

組合への評価	(「今の組合の活動全体にとっても満足している」+「私にとって組合は役に立っている」)/2
組合活動への関心	6-「組合活動に関心を持っていない」：逆転項目
組合への帰属意識	現在、あなたは組合に対してどの程度帰属意識(その一因であるという意識)を持っていますか。最高5とした場合に該当する数字を選んでください。
組合活動への関与	
全体	(「必要であれば役員になって組合活動をになう」+「組合をよくするため積極的に活動したい」)/2
基本的労働条件の充実	「あなたは、以下の各問題や活動にどの程度、自ら積極的にかかわっていきたいですか。その程度をご回答ください」の「基本的労働条件の充実」に「かかわっていききたい」「どちらかというとかかわっていききたい」と回答した上で「組合員として自らかかわりたい」を選択した場合に1、それ以外の全ての場合に0とする
福利厚生 of 充実	「あなたは、以下の各問題や活動にどの程度、自ら積極的にかかわっていきたいですか。その程度をご回答ください」の「福利厚生 of 充実」に「かかわっていききたい」「どちらかというとかかわっていききたい」と回答した上で「組合員として自らかかわりたい」を選択した場合に1、それ以外の全ての場合に0とする
雇用の確保	「あなたは、以下の各問題や活動にどの程度、自ら積極的にかかわっていきたいですか。その程度をご回答ください」の「雇用の確保」に「かかわっていききたい」「どちらかというとかかわっていききたい」と回答した上で「組合員として自らかかわりたい」を選択した場合に1、それ以外の全ての場合に0とする
集団志向性	(「私は、いろいろな集団や組織活動に広くかかわっていききたい」+「集団や組織での活動は楽しい」)/2
拘束受容性	((6-「自発的に参加できる集団や組織以外はかかわりたくない」：逆転項目)+(6-「出入りが自由な集団や組織の方がよい」：逆転項目))/2
会社とのボトムアップコミュニケーション	(「会社は従業員の提案や意見をよく聞いてくれる」+(6-「従業員の意見が企業活動に反映されていない」：逆転項目))/2

想させる質問を用いる。すなわち、自分よりも該当する労働者の年収が高い場合は、組合活動から得られるベネフィットが大きく、組合活動への関与等を高めると予想する。組合活動の経験が将来のキャリアにつながりベネフィットをもたらすという点についても、やや変数の設定が難しいが、ここでは組合役員等の経験を有する労働者が組合活動への関与等を高めると予想する⁷⁾。雇用主と労働者との交渉の余地が小さいと、労働者側が有利な条件を引き出すために組合活動を活発化するという点については、労働者側の雇用主に対する「ボトムアップコミュニケーション」の評価を用いる。変数の分類は藤倉（1995）を参考にした。また、作成方法は表1の通りである。数値が大きいほどコミュニケーションが良好であることを意味する変数であり、この場合に組合活動への関与を低下させると予想する。

第三の、労働運動や社会運動に強い関心がある労働者ほど、組合活動への関与を強めるという仮説に関しては、そうした運動への参加をいとわない回答者の性質、つまり「集団志向性」と「拘束受容性」を用いて検証する。それぞれの変数は西道（1995）を参考に作成し、その方法については、表1で説明してある。数値が大きいほどそれらの

性質を強く持つことを意味する変数であり、この場合に組合活動への関与を高めると予想する。

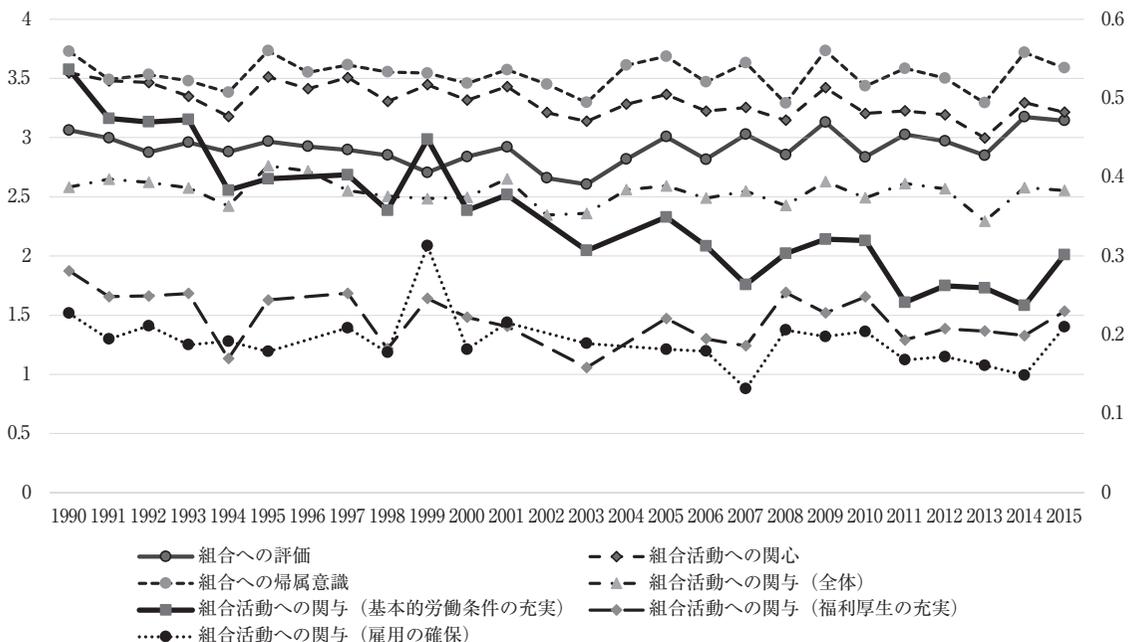
その他、コントロール変数として、女性ダミー、パートタイマーダミー、年齢、勤続年数、大卒以上ダミー、婚姻状態に関する各ダミー（2種類）、転勤経験ありダミー、職種に関する各ダミー（4種類）、1カ月の時間外労働の対数値、年次ダミー、産業ダミーを用いている。

2 データについて

本稿で用いるデータは、公益社団法人国際経済労働研究所が1990年から現在に至るまで実施している「労働組合員総合意識調査」から得たもので、今回は2015年までのものを用いる。本調査の質問票は社会心理学者が中心となって設計したものであり、意識調査であることから主観的な項目が多数収録されているが、組合員の基本的属性をとらえる項目も十分に含まれており、本稿の分析でも活用する。同調査への参加組織数は約300組織、対象人数は約200万人⁸⁾であるが、そのうち本稿で用いるのは、上場企業の労働組合のべ188組織⁹⁾に所属する、課長等以上の役職についていない組合員の個票データである。

被説明変数の推移は図1のとおりである。この

図1 被説明変数の推移



グラフから見る限りは、1990年から2015年にかけて、組合への評価や関心、関与について目立った低落傾向が見られるわけではない。ただし、組合活動への関与（基本的労働条件の充実）のみは、ほぼ一貫して低下が続いている。記述統計は表

2、表3のとおりである。

V 分析結果と考察

分析結果は表4にまとめたとおりである。以

表2 記述統計

	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
組合への評価	231,801	2.941	0.929	1	5
組合活動への関心	234,896	3.246	1.137	1	5
組合への帰属意識	163,989	3.493	1.413	1	5
組合活動への関与					
全体	234,630	2.513	0.950	1	5
基本的労働条件の充実	163,070	0.319		0	1
福利厚生 of 充実	162,995	0.218		0	1
雇用の確保	162,654	0.181		0	1
女性ダミー	235,676	0.198		0	1
パートタイマー	235,676	0.042		0	1
年齢	235,676	41.120	9.491	15	84
勤続年数	235,676	17.378	10.526	0	60
大卒以上	235,676	0.345		0	1
婚姻状態					
未婚	235,676	0.050		0	1
既婚	235,676	0.909		0	1
その他	235,676	0.041		0	1
末子の状況					
子供なし	235,676	0.237		0	1
就学前	235,676	0.293		0	1
小中学生	235,676	0.225		0	1
高校生以上で未婚	235,676	0.209		0	1
既婚	235,676	0.037		0	1
組合役員経験					
なし	235,676	0.604		0	1
現在・過去に執行役員以上経験あり	235,676	0.277		0	1
現在・過去に執行役員以外経験あり	235,676	0.119		0	1
転勤経験あり	235,676	0.358		0	1
転職経験あり	235,676	0.259		0	1
職種					
営業・販売・サービス	235,676	0.175		0	1
専門・技術・研究	235,676	0.249		0	1
事務（管理部門を含む）	235,676	0.171		0	1
技能・現業	235,676	0.345		0	1
その他	235,676	0.052		0	1
自身の年収（単位：万円）	235,676	583.014	224.092	150	1050
家計全体の年収（単位：万円）	235,676	740.934	255.465	250	1300
1カ月の時間外労働（単位：時間）	235,676	21.615	19.138	5	85
同一年齢・同一職種の予想平均年収との比較					
回答者のほうが高い	235,676	0.233		0	1
同じ					
回答者のほうが低い	235,676	0.474		0	1
集団志向性	235,676	2.948	0.884	1	5
拘束受容性	235,676	2.440	0.794	1	5
会社とのボトムアップコミュニケーション	235,676	2.811	0.764	1	5

表3 記述統計(続き)

調査年	サンプルサイズ	割合 (%)	産業	サンプルサイズ	割合 (%)
1990	1,519	0.64	食品	23,217	9.85
1991	15,047	6.38	繊維	3,566	1.51
1992	3,259	1.38	化学	37,331	15.84
1993	795	0.34	医薬品	6,469	2.74
1994	1,431	0.61	ゴム	2,569	1.09
1995	922	0.39	窯業	6,664	2.83
1996	1,559	0.66	非鉄金属製品	5,936	2.52
1997	790	0.34	機械	21,588	9.16
1998	9,818	4.17	電気機器	48,368	20.52
1999	675	0.29	造船	501	0.21
2000	12,640	5.36	自動車	18,129	7.69
2001	6,351	2.69	精密機器	10,931	4.64
2002	501	0.21	その他製造	11,983	5.08
2003	5,757	2.44	水産	571	0.24
2004	2,392	1.01	建設	436	0.18
2005	15,336	6.51	商社	3,972	1.69
2006	7,036	2.99	小売業	22,814	9.68
2007	6,548	2.78	その他金融	18	0.01
2008	27,619	11.72	鉄道・バス	1,376	0.58
2009	11,562	4.91	陸運	137	0.06
2010	12,772	5.42	通信	1,294	0.55
2011	13,173	5.59	電力	4,606	1.95
2012	20,746	8.80	ガス	163	0.07
2013	30,160	12.80	サービス	3,037	1.29
2014	21,977	9.33			
2015	5,291	2.25			
計	235,676	100	計	235,676	100

下、結果の説明と結果の考察を行う。

第一の組合活動のコストに関わる仮説に関して、自身の年収については「組合への帰属意識」を有意に高めるものの、他の被説明変数に対しては非有意である。つまり年収が高い組合員は、組合の存在や交渉力に価値を見出している可能性はあるものの、関与を高めることにはつながっていないし、逆に仮説の通り機会費用が高くなるとい理由による関与の低下も観測されなかった。一方大卒以上ダミーについては、「組合活動への関与(雇用の確保)」を除いて、すべての被説明変数に対して有意に負となる。この結果については、仮説が妥当であることを示唆している。

また、末子の年齢については、子どもなしを基準とした場合、就学前の係数は「組合への評価」「組合活動への関心」「組合活動への関与(全体)」に対してむしろ有意に正となる。小中学生についても「組合活動への関与(全体)」に対し有意に

正になる一方、高校生以上で未婚については「組合への評価」「組合への帰属意識」が有意に負、「組合活動への関与(基本的労働条件の充実)」が有意に正となる。既婚についても「組合への評価」「組合への帰属意識」、さらに「組合活動への関与(雇用の確保)」が有意に負となる。こうした結果は、子育て期の組合員にとっては、組合活動が負担になるというよりは、むしろ労働環境の改善を通じて大きなメリットを受け取る可能性を見出していることを意味していると予想される。

年齢は、「組合への評価」「組合活動への関心」「組合活動への関与」のうち雇用の確保については有意に正となり、「組合活動への関与」のうち全体と福利厚生の実質については有意に負となった。また、転職経験は、「組合への評価」「組合への帰属意識」については有意に負であるが、「組合活動への関与」のうち全体、基本的労働条件の実質、雇用の確保に対して、いずれも有意に正の

表4 推計結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	組合への 評価	組合活動へ の関心	組合への 帰属意識	組合活動 への関与 (全体)	組合活動へ の関与(基 本的労働条 件の充実)	組合活動へ の関与(福 利厚生充 実)	組合活動へ の関与(雇 用の確保)
	順序プロ ビット (係数)	順序プロ ビット (係数)	順序プロ ビット (係数)	順序プロ ビット (係数)	プロビット (限界効果)	プロビット (限界効果)	プロビット (限界効果)
女性グミ	0.158*** (10.60)	0.0519*** (4.007)	0.107*** (6.846)	-0.0427*** (-4.161)	-0.0350*** (-6.116)	-0.00440 (-0.765)	-0.0547*** (-10.84)
パートタイマー	0.0503 (0.489)	-0.109* (-1.896)	-0.0556 (-0.725)	-0.140*** (-2.726)	-0.0396 (-1.395)	0.0204 (0.796)	-0.0644*** (-4.782)
年齢	0.00246** (2.251)	0.00293*** (3.354)	-0.000460 (-0.340)	-0.00425*** (-5.794)	-0.000886 (-1.588)	-0.00112** (-2.514)	0.00305*** (8.722)
勤続年数	-0.00416*** (-3.492)	0.000228 (0.314)	0.00537*** (4.613)	-0.00321*** (-4.565)	-0.000532 (-1.116)	-0.000968*** (-2.652)	-0.000420 (-1.251)
大卒以上	-0.0691*** (-5.263)	-0.114*** (-11.65)	-0.200*** (-14.55)	-0.0974*** (-9.223)	-0.0148*** (-2.919)	-0.00792** (-2.164)	-0.00220 (-0.559)
婚姻状態 (ref=未婚)							
既婚	0.0971*** (2.840)	0.0906*** (4.008)	0.0951*** (4.065)	0.00409 (0.223)	-0.000581 (-0.0313)	0.00942 (0.575)	-0.00451 (-0.351)
その他	0.0499 (1.352)	0.0430* (1.658)	0.0692*** (2.618)	0.0135 (0.594)	-0.00849 (-0.444)	0.00678 (0.383)	-0.00316 (-0.239)
末子の状況 (ref=子供なし)							
就学前	0.0265*** (2.690)	0.0330*** (4.040)	0.00941 (0.914)	0.0206*** (2.884)	0.00737 (1.596)	-0.00131 (-0.334)	-0.00290 (-0.896)
小中学生	-0.00492 (-0.679)	-0.000696 (-0.0696)	-0.00603 (-0.452)	0.0136* (1.648)	0.00825 (1.587)	0.00125 (0.371)	0.00272 (0.702)
高校生以上で未婚	-0.0636*** (-5.744)	-0.0105 (-0.862)	-0.0530*** (-4.142)	0.00638 (0.690)	0.0160** (2.558)	0.00149 (0.303)	-0.00121 (-0.225)
既婚	-0.0891*** (-5.024)	0.00314 (0.202)	-0.0426** (-2.505)	-0.000372 (-0.0265)	0.0126 (1.275)	0.0109 (1.197)	-0.0186** (-2.538)
組合役員経験 (ref=なし)							
現在・過去に執行役員以上経験あり	0.0230** (2.027)	0.241*** (20.46)	0.0840*** (9.092)	0.212*** (19.42)	0.0477*** (13.32)	0.0309*** (9.249)	0.0265*** (7.632)
現在・過去に執行役員以外経験あり	0.203*** (10.75)	0.657*** (27.02)	0.138*** (10.14)	0.719*** (25.56)	0.149*** (18.08)	0.0935*** (14.73)	0.0991*** (13.85)
転勤経験あり	-0.0441*** (-4.784)	-0.0257*** (-3.509)	-0.0159* (-1.659)	-0.0126** (-2.001)	0.00149 (0.474)	-0.00260 (-0.800)	-0.000570 (-0.218)
転職経験あり	-0.0198** (-2.365)	-0.00912 (-1.050)	-0.0333*** (-3.568)	0.0276*** (4.502)	0.00574* (1.669)	-0.00175 (-0.512)	0.0128*** (4.769)
職種 (ref=営業・販売・サービス)							
専門・技術・研究	-0.116*** (-4.485)	-0.127*** (-6.349)	-0.115*** (-6.268)	-0.175*** (-9.810)	-0.0247*** (-3.588)	-0.0203*** (-3.453)	-0.0145*** (-3.525)
事務(管理部門を含む)	-0.0608*** (-3.768)	-0.0717*** (-4.307)	-0.0904*** (-5.959)	-0.103*** (-6.730)	-0.0340*** (-5.493)	-0.0256*** (-4.634)	-0.0185*** (-4.970)
技能・現業	-0.0637*** (-3.539)	-0.0581*** (-3.276)	-0.0246 (-1.432)	-0.0548*** (-3.401)	-0.0184*** (-2.886)	-0.0289*** (-5.072)	-0.0161*** (-3.452)
その他	-0.133*** (-3.073)	-0.180*** (-4.649)	-0.281*** (-6.130)	-0.189*** (-5.310)	-0.0521*** (-3.920)	-0.0448*** (-4.439)	-0.0283*** (-4.442)
自身の年取(対数値)	-0.00626 (-0.209)	0.0130 (0.660)	0.0537** (2.014)	0.00610 (0.293)	-0.00895 (-0.818)	0.0118 (1.557)	-0.000769 (-0.101)
1カ月の時間外労働(対数値)	-0.0245*** (-2.880)	-0.0101** (-2.117)	-0.0115* (-1.655)	0.000683 (0.149)	0.00379 (1.621)	0.00300* (1.776)	0.00242 (1.311)
家計全体の年取(対数値)	-0.0177 (-1.497)	-0.0359*** (-3.207)	-0.0729*** (-6.600)	-0.0678*** (-6.930)	0.00603 (1.068)	-0.00873** (-2.123)	-0.00727** (-2.001)
同一年齢・同一職種の予想平均年取との比較 (ref=同じ)							
回答者のほうが高い	0.0184 (1.584)	0.00135 (0.171)	-0.0422*** (-4.020)	-0.00291 (-0.384)	0.00204 (0.499)	0.00512 (1.438)	0.00748** (2.091)
回答者のほうが低い	-0.127*** (-15.29)	-0.0121* (-1.761)	-0.0472*** (-4.309)	0.00857 (1.284)	0.0171*** (4.764)	0.0107*** (4.040)	0.0128*** (5.544)
会社とのボトムアップコミュニケーション	0.339*** (40.67)	0.0787*** (10.96)	0.155*** (18.42)	0.0662*** (10.86)	-0.0111*** (-5.267)	-0.00496*** (-2.791)	-0.00719*** (-4.335)
集団志向性	0.211*** (41.54)	0.329*** (44.70)	0.220*** (28.38)	0.513*** (57.85)	0.0760*** (28.16)	0.0613*** (26.87)	0.0463*** (25.85)
拘束受容性	0.0151*** (2.812)	0.123*** (17.05)	0.0764*** (17.72)	0.134*** (26.14)	-0.00561** (-2.526)	-0.00260 (-1.335)	-0.00236 (-1.504)
年次グミ	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
産業グミ	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
サンプルサイズ	231,801	234,896	163,989	234,630	163,070	162,995	162,654
擬似決定係数	0.0395	0.0561	0.0328	0.0743	0.0468	0.0301	0.0351
対数擬似尤度	-433920	-333717	-240218	-430170	-97349	-82829	-74189

(1)~(5)は係数、(6)~(8)は限界効果。カッコ内はいずれもRobust z値。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

効果を持っている。年齢が高い回答者や転職経験者は、雇用に不安を感じ、組合活動を通じた雇用の確保を実現しようとしていると解釈できる。また年齢が高いと組合を高く評価したり、活動に関心を持ったりする傾向にはあるが、一方で雇用の確保以外への関与は低下させる。転職経験者は、組合への評価や帰属意識が低いにもかかわらず、組合発動への関与は高レベルである。こうした結果は、組合活動のコストの相対的な低さが関与を高めるということを示しており、仮説が妥当であることを示唆している。

家計全体の年収については、「組合活動への関心」「組合への帰属意識」と「組合活動への関与」のうち全体、福利厚生の実、雇用の確保に対して、いずれも有意に負の効果を持っている。いずれも仮説とは逆の結果であるが、家計全体の年収が高い回答者は、組合活動を通じた自らの待遇改善の必要性が低く、かえって相対的に組合活動コストが高くなっているとも考えられる。

第二の、組合活動によるベネフィットに関する仮説のうち、自分は同業他社で同年齢の労働者よりも年収が低いと予想する回答者について、「組合への評価」「組合活動への関心」「組合への帰属意識」はいずれも有意に負となる一方、「組合活動への関与」のうち基本的労働条件の実、福利厚生の実、雇用の確保がすべて有意に正となった。これらの結果は、自分の待遇が同業他社に劣後しているのは、現状では組合の存在意義や交渉力が低いからであるという評価につながっている可能性がある一方、今後組合活動に関与することで待遇上昇というベネフィットを享受できると考えてもいることを示唆している。したがって、仮説は妥当であると判断できる。なお、自分は同業他社で同年齢の労働者よりも年収が高いと予想する回答者については、「組合への帰属意識」が有意に負、「組合活動への関与（雇用の確保）」が有意に正となった。現在の好待遇を維持しつつ、組合活動を通じた雇用の安定化を望んでいると解釈できる。

組合役員経験については、執行役員以上か否かを問わず、すべての被説明変数に対して有意に正となった。この結果も仮説の通りであるといえる

が、そもそも組合活動にベネフィットを見出すからこそ役員となっているという逆の因果関係になっている可能性も高い。

企業に対するボトムアップコミュニケーションの良好さについては、「組合への評価」「組合活動への関心」「組合への帰属意識」「組合活動への関与（全体）」に対しては有意に正、「組合活動への関与」のうち基本的労働条件の実、福利厚生の実、雇用の確保に対しては有意に負であった。この結果から、労使コミュニケーションが良好な職場においては、組合の評価や関心が高い傾向にあるが、そうでない職場では、組合活動によるプレッシャーによって、待遇の向上を目指すという意図があることが示唆される。したがって、仮説の通りの結果であるといえる。

第三の、労働運動や社会運動に強い関心がある労働者ほど、組合活動への関与を強めるという仮説に関する変数のうち、「集団志向性」はすべての被説明変数に対して有意に正の効果があることが認められた。一方「拘束受容性」については、「組合への評価」「組合活動への関心」「組合への帰属意識」「組合活動への関与（全体）」に対して有意に正の効果がある一方、「組合活動への関与（基本的労働条件の実）」に対しては有意に負の効果を持っていた。以上の結果は、ほぼ仮説の通りであるといえる。ただし拘束受容性が高い場合に、基本的労働条件の実を目指した組合活動への関与が低下するという結果については、考察が必要である。集団志向性の高い回答者は、集団・組織の活動は内容を問わずに肯定するのに対し、拘束受容性の高い回答者はあくまで集団・組織への所属をいとわないだけで、企業にプレッシャーを与える活動内容には積極的ではない可能性が考えられる。

最後に、コントロール変数の結果について概観する。女性ダミーは「組合への評価」「組合活動への関心」「組合への帰属意識」に対して有意に正の効果を持つものの、「組合活動への関与」に対してはほぼ有意に負の効果を持っていた。女性は組合への評価や関心が高いのに対して、活動への関与については低いことが特徴である。関心の高さを活動に結びつけることに、何らかの障壁が

あることがうかがえる。パートタイマーダミーについては、「組合活動への関心」と「組合活動への関与」のうち全体、雇用の確保に対して有意に負であった。勤続年数については、「組合への評価」と「組合活動への関与」のうち全体と福利厚生の実績に対して有意に負、「組合への帰属意識」に対しては有意に正であった。既婚者については、「組合への評価」「組合活動への関心」「組合への帰属意識」が有意に正であった。転職経験のある回答者については、「組合への評価」「組合活動への関心」「組合への帰属意識」「組合活動への関与（全体）」が有意に負となった。職種に関する各ダミーは、営業・販売・サービス職を基準とした場合、いずれもほぼすべての被説明変数に対して有意に負となった。1カ月の時間外労働の対数値は、「組合への評価」「組合活動への関心」「組合への帰属意識」はいずれも負であったが、「組合活動への関与」のうち福利厚生の実績に対して有意に正となった。厳しい労働環境にあることが、労働組合の交渉力のなさに寄与しているという考えが背後にある可能性がある。一方で、福利厚生などの改善を組合活動に関与することで実現しようという意思も現れている。

以上の結果を総合すると、さまざまな変数で測定された組合活動のコストやベネフィット、労働運動や社会運動への強い関心といった側面は、いずれも組合活動への関与に一定の関係を持っているということが示唆される。そして、大卒者の増加や家計所得の増加、労使コミュニケーションの改善、労働運動や社会運動への関心の低下が進んでいることが、組合活動への関与を低下させ、ひいてはストライキの実施数を減少させているという説明も可能であると評価できよう。

VI 結 論

近年、我が国においてストライキがほとんど発生しない背景には、労働組合の交渉力の低下や、労使協調路線の普及が指摘されている。本稿では、日本におけるストライキの減少傾向の理由を探るべく、労働組合員の組合活動への関与について、経済学的視点から実証分析を試みた。

既存のサーベイ論文に依拠して海外の先行研究を整理した結果、ストライキと労働組合の交渉力に関する理論および実証研究が広範に行われてきたことがわかった。初期のHicks（1963）による「抵抗曲線」「譲歩曲線」のモデルをはじめ、Ashenfelter and Johnson（1969）の交渉理論を経て、ストライキの発生メカニズムに関する理論の精緻化が進み、情報の非対称性や交渉力のバランスによる説明がなされてきた。また、これらの理論モデルに基づく実証分析が、マクロデータを用いて行われてきた。しかし、日本における労働組合活動の低調さを直接説明する実証研究はデータの不足もあって限られていることもわかった。また、組織として労働組合がストライキを起こすメカニズムの分析は進んでいるが、労働組合員個人のストライキ等の組合活動参加のメカニズムについても、経済学の実証分析は十分に行われていない状況である。

そこで本稿では、組合員個人レベルの大規模データを用いることで、その要因に接近することを試みた。労働組合員の組合活動への関与に影響を与える要因として、(1) 組合活動のコスト、(2) 組合活動のベネフィット、(3) 労働運動・社会運動への関心の3つの仮説を立て、実証分析を行った。分析で得られた結果から、組合活動のコストが高いと考えられる回答者は、総じて組合活動への関与を強めることがわかった。また、組合活動から得られるベネフィットが高い回答者についても、同様に組合活動への関与が強くなることが示された。最後に、労働運動や社会運動に強い関心を持つと考えられる回答者についても、組合活動への関与が強くなることがわかった。これらの結果と、近年の大卒者の増加や家計所得の増加、労使コミュニケーションの改善、労働運動や社会運動への関心の低下に代表されるような、組合活動のコスト上昇、組合活動のベネフィット減少、労働運動・社会運動への関心低下といったものが、組合活動への関与を低下させ、ひいてはストライキの実施数を減少させていることにつながっているものと考えられる。

今後の課題として、以下の二点を挙げておきたい。第一に、本稿で用いた説明変数が、仮説で想

定している組合活動のコストやベネフィットの高低と完全に対応していない可能性がある。第二に、今回は組合員の個人データのみを使用した。将来的には組合単位のデータを意識データに接合して、組合活動の実態や施策、その影響をさらに詳細に分析する必要がある。そうした分析を通じて、組合が組合員の支持を得たり、組合活動を活性化させたりするためにはどのような施策が有効なのかを検討することが重要である。

- 1) NHK 首都圏ネットワーク「ストライキどうなる今後は増加？ そごう・西武のケースへの評価は」(2023年9月8日)。
- 2) 例えば、座談会「労働組合の現在と未来を語る」『日本労働研究雑誌』No. 758 (2023年), pp. 43-65でそうした見解が示されている。
- 3) ステフェン J シルヴィア「なぜアメリカの労働者はストライキをするのか(そして勝つのか)?」(労働政策研究・研修機構 海外労働情報 フォーカス 2023年12月 アメリカ)。
- 4) 「多発するストライキ、インフレ高進の中の賃上げ要求」(労働政策研究・研修機構 別冊労働トピック 2022年9月 フランス)。
- 5) 「【主要企業の賃上げの状況】早期満額決着や要求を上回る回答も——主要企業150社の賃上げ回答一覧」『ビジネス・レバー・トレンド』2024年6月号。
- 6) 調査に複数回参加している労働組合については、調査回が異なるサンプルに対しては別の組織であるものとして計算している。
- 7) この変数を用いるのは、将来のキャリアに有利になるという理由で組合役員になるケースがあるから、という理由である。もちろん、こうした動機とは関係なく組合役員になるケースもあるだろうし、先に挙げた仮説のように雇用主と組合が敵対的な場合は、少なくとも現在の勤め先における将来のキャリアにはむしろ不利に働く可能性もある。
- 8) 調査に参加した組織は、主として同研究所からのアプローチに応じたものであり、組織単位では無作為に調査票を配布しているわけではない。また、全労働組合員を対象に調査を行っている組織もあるが、一部の組合員のみが対象となっている組織もある。後者のケースでは、標本は従業員番号等によって無作為抽出されている。
- 9) 調査に複数回参加している組織もある。

参考文献

大竹文雄・奥平寛子 (2006) 「個別労働紛争の決定要因」『日本労働研究雑誌』No. 548, pp. 4-19.

南雲智映 (2023) 「もはや労働組合は戦わないのか——UAゼンセンにおける統一闘争の継承と変化」『日本労働研究雑誌』No. 758, pp. 18-29.

西道実 (1995) 「集団組織と人間関係 集団・組織観」国際経済労働研究所『ON・I・ON2 参加関与型組織としての労働組合の再生——社会心理学からの提言』pp. 28-39.

久本憲夫 (2015) 「日本の労使交渉・労使協議の仕組みの形成・変遷、そして課題」『日本労働研究雑誌』No. 661, pp. 4-14.

藤倉哲哉 (1995) 「帰属意識とコミュニケーション コミュニケーション——会社と組合」国際経済労働研究所『ON・I・ON2 参加関与型組織としての労働組合の再生——社会心理

学からの提言』pp. 71-86.

藤村博之 (2007) 「ストライキは絶滅したか?」『日本労働研究雑誌』No. 561, pp. 77-79.

間瀬潤吾 (2004) 「労働組合に関する日本人の意識の変遷——1973~2003年に実施された各種世論調査の結果から」『社会科学研究』第56号第1号, pp. 45-84.

八木隆一郎 (1996) 「組合評価」国際経済労働研究所『ON・I・ON2 参加関与型組織としての労働組合の再生——社会心理学からの提言』pp. 95-137.

—— (2022) 「最近のON・I・ON2の動向」『Int'lecowk』Vol. 77, No. 7, pp. 4-6.

山本圭三 (2016) 「労働者における組織目標認知・共同性と組合活動参加——組合員データを用いた実証分析」『経済社会学会年報』Vol. 38, pp. 60-71.

Ahlquist, J. S. and M. Levi (2013) "Building an Encompassing Community of Fate and Winning Consent," in J. S. Ahlquist and M. Levi (eds.) *In the Interest of Others: Organizations and Social Activism*, Princeton University Press, pp. 22-52.

Akerlof, G. A. and R. E. Kranton (2000) "Economics and Identity," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 115, No. 3, pp. 715-753.

Akerman, A. (2008) "Union Competition and Strikes: The Need for Analysis at the Sector Level," *International Labor Relations Review*, Vol. 61, No. 4, pp. 445-459.

Alder, S. D., D. Lagakos and L. Ohanian (2023) "Labor Market Conflict and the Decline of the Rust Belt," *Journal of Political Economy*, Vol. 131, No. 10, pp. 2780-2824.

Ashenfelter, O. and G. E. Johnson (1969) "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity," *American Economic Review*, Vol. 59, No. 1, pp. 35-49.

Calabuig, V. and G. Olcina (2000) "Commitment and Strikes in Wage Bargaining," *Labour Economics*, Vol. 7, No. 3, pp. 349-372.

Card, D. (1990) "Strikes and Wages: A Test of an Asymmetric Information Model," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, No. 3, pp. 625-659.

Chun, K., Z. Schaller and S. Skaperdas (2020) "Why Are There Strikes?" *Revue d'économie politique*, Vol. 130, No. 6, pp. 929-956.

Cramton, P. C. and Tracy, J. S. (1992) "Strikes and Holdouts in Wage Bargaining: Theory and Data," *American Economic Review*, Vol. 82, No. 1, pp. 100-121.

Farber, H. S. (1978) "Bargaining Theory, Wage Outcomes, and the Occurrence of Strikes: An Econometric Analysis," *American Economic Review*, Vol. 68, No. 3, pp. 262-271.

Fernandez, R. and J. Glazer (1991) "Striking for a Bargain between Two Completely Informed Agents," *American Economic Review*, Vol. 81, No. 1, pp. 240-252.

Fudenberg, D., D. Levine and P. A. Ruud (1983) "Strike Activity and Wage Settlements," in NBER Conference on Trade Unions.

Garfinkel, M. R. and Syropoulos, C. (2019) "Problems of Commitment in Armin and War: How Insecurity and Destruction Matter," *Public Choice*, Vol. 178, No. 3-4, pp. 349-369.

Hart, O. (1989) "Bargaining and Strikes," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 104, No. 1, pp. 25-43.

Hayes, B. (1984) "Unions and Strikes with Asymmetric Information," *Journal of Labor Economics*, Vol. 2, No. 1, pp. 57-83.

Hicks, J. R. (1963) *The Theory of Wages (2nd Edition)*, Macmillan & Co., Ltd. (=1965, 内田忠寿訳『新版 賃金の理論』東洋経済新報社)

Kennan, J. (1980) "Pareto Optimality and the Economics of Strike Duration," *Journal of Labor Research*, Vol. 1, No. 1, pp. 77-94.

- (1986) “The Economics of Strikes,” in O. Ashenfelter and R. Layard (eds.) *Handbook of Labor Economics*, Vol. 2, pp. 1091-1137, Amsterdam: Elsevier.
- Kuruvilla, S., D. G. Gallagher, J. Fiorito and M. Wakabayashi (1990) “Union Participation in Japan: Do Western Theories Apply?” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 43, No. 4, pp. 374-389.
- Neumann, G. R. (1980) “The Predictability of Strikes: Evidence from the Stock Market,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 33, No. 4, pp. 525-535.
- Ohtake, F. and J. S. Tracy (1994) “The Determinants of Labour Disputes in Japan: A Comparison with the US,” in T. Tachibanaki (ed.) *Labour Market and Economic Performance: Europe, Japan and the USA*, Springer, pp. 349-372.
- Pencavel, J. H. (1970) “An Investigation into Industrial Strike Activity in Britain,” *Economica*, Vol. 37, pp. 239-256.
- Reder, M. W. and G. R. Neumann (1980) “Conflict and Contract: The Case of Strikes,” *Journal of Political Economy*, Vol. 88, No. 5, pp. 867-886.
- Riddell, C. W. (1980) “The Effects of Strikes and Strike Length on Negotiated Wage Settlements,” *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol. 35, No. 1, pp. 115-120.
- Schaller, Z. and S. Skaperdas (2020) “Bargaining and Conflict with Up-front Investments: How Power Asymmetries Matter,” *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 176, pp. 212-225.
- Tachibanaki, T. and T. Noda (2000) “Effects on Labour Shares and Industrial Relations,” *Economic Effects of Trade Union in Japan*, pp. 158-173.
- Tracy, J. S. (1987) “An Empirical Test of an Asymmetric Information Model of Strikes,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 5, No. 2, pp. 149-173.

さいとう・たかし 明治学院大学経済学部教授。主な論文に“Labor Union Effects on Wage Dispersion: Evidence from Panel Data of Japanese Listed Companies,” *Journal of Asian Economics*, Vol. 95, 101841 (共著, 2024年)。労働経済学, 企業経済学専攻。