

裁判所は、年間20万件弱の事件を処理しているとされている。

一方、アメリカについては、これらヨーロッパ諸国のような労働関係紛争に係る特別裁判所や特別の審理体制、手続は設けられていない。その一方で、アメリカでは様々な種類の民間主体の裁判外紛争処理機関が発達しており、簡便さ、迅速さ、低廉さの観点から様々なものが用意され、公式の統計は存在しないものの、国民の間で広く活用されている。

第3節 雇用形態の多様化に対応した賃金、雇用条件の交渉過程

雇用・労働に関する制度が変わり、企業同様、家計もそうした制度を適切に活用しているところである。雇用形態が多様化している中で、労働者の選択の幅が広がってはいるものの、企業と個人とがそれぞれ自主的に賃金などの雇用・労働条件を取り決める場合、労働者個人と企業とでは、情報や交渉力に差があり、対等な立場で効率的な賃金水準を決定することは、一般的には、困難と考えられる。

これまでも、労働契約の分野では行政の側の関与、労働者の保護のための法制が経済理論上の視点からも正当化されてきた。労働者自身も、自ら労働組合や任意の団体を組織し、また利用して団体交渉力を持つことにより、雇用・労働条件の改善を図ろうとする試みが行われてきた。

本節では、団体交渉力を持つことによって効率的な賃金水準を設定し、労働者の雇用・労働条件の改善を図ろうとする交渉の仕組みの整理を行う。その上で、そうした労働者側の取組が、雇用形態の多様化が進む現状において、賃金交渉や労働条件の改善を通じた労働市場の効率化にどの程度有効性を有しているのかについて、定量的な分析を行うこととする。

1 賃金・雇用条件の決定方法の歴史的な進展

産業革命の過程で生まれた労働組合²⁸

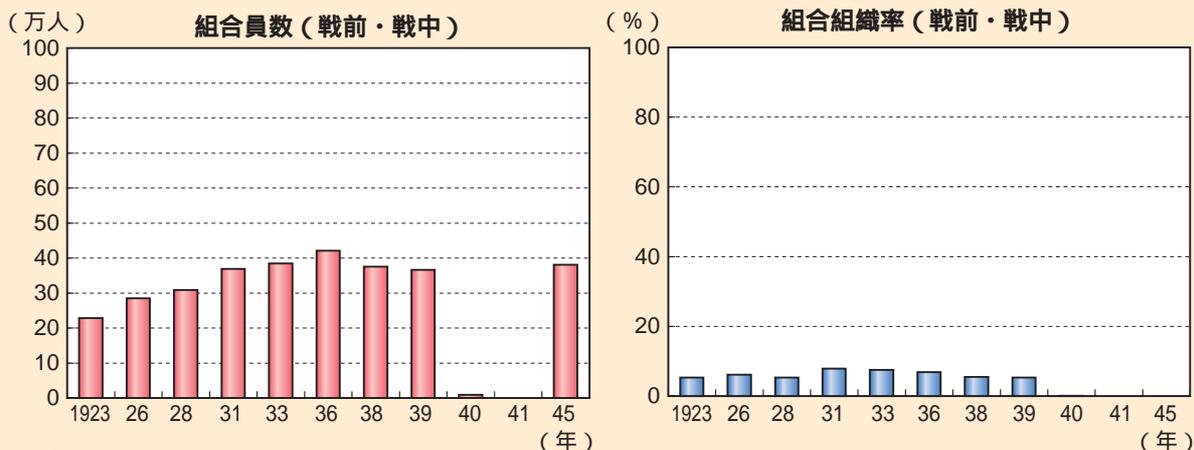
近代の産業革命の発生は、工業化を通じて形成された広範な労働者階級によって組織化された労働組合を生んだ。18世紀半ばに英国で発明された蒸気機関及び各種紡績機関の発明、また、そうした機関の導入は、商品の大量生産を可能にし、これまでの手工業生産から近代的な工場生産への切替えを促した。こうして、それまでの熟練労働の制約が外れ、大量の賃金労働者が生まれると、工場を所有する産業資本家と、工場において労働を対価に賃金を受け取る労働者、という二つの階級が形成され、両者の対立が生まれた。こうした状況は、英国のみならず、産業革命が起こった各国においてもみられ、産業資本家に対峙する形で、賃金労働者が労働組合を結成することになった。

注 (28) 本項目の以下の歴史にかかわる部分は、大河内(1956)「労働組合の生成と組織」、厚生労働省(2002)「日本の労働組合 歴史と組織」、堀田(2002)「世界の労働組合 歴史と組織」などに基づく整理。

第3-3-1図 過去の組合員数及び組織率

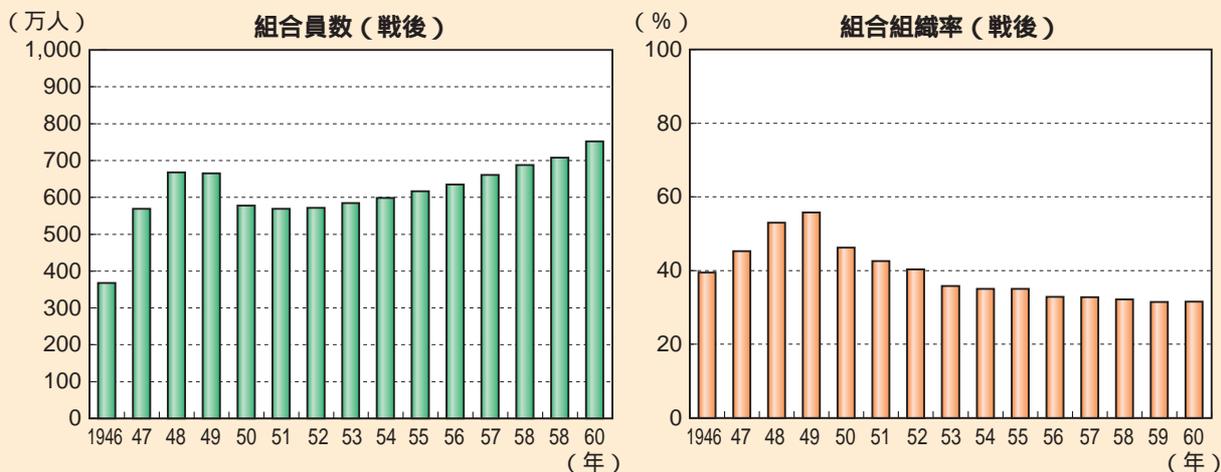
(1) 戦前・戦中

近代産業の振興、戦争などを背景に変化する組合員数・組織率



(2) 戦後

労働関係法制が整備されたことなどにより、労働組合は戦前以上に発展



(備考) 大河内一男 (1979) 「労働組合の生成と組織」、厚生労働省 (2002) 「日本の労働組合 歴史と組織」により作成。

始めに労働組合の組織化がみられた英国では、当初、資本家に対する暴力的な抵抗運動という形式をとったが、19世紀前半には、熟練工によって組織化された近代的な職能別労働組合が結成され、後半には半熟練、未熟練工を中心とした一般労働組合も結成された。あわせて、労働関係保護法制の整備も進められた。次いで、イギリス産業革命の影響を受けたアメリカにおいて、18世紀末に、一部の地域で熟練工による小規模組織が形成され、19世紀に入って全国に展開された後、19世紀後半には、職種別の労働組合の全国組織が次々に誕生した。その後、職種別労働組合を統合した組織が誕生し、アメリカで支配的だった独占資本家との労働条件改善、賃金交渉に当たった。さらに、産業革命の影響がやや遅れたドイツにおいても、19世紀後半に入り、熟練労働者の組合が誕生し、その後まもなく、それらを束ねた組織が結成された。1880年代には、一時的に労働運動の勢いが失われたものの、90年に、労働運動を規制していた法律が失効したことにより、再び労働組合の運動が活発化された。

我が国では、19世紀後半以降の工業化の過程で、賃金・労働条件改善のための労働組合が形成された。明治維新以降、資本主義的な近代産業の振興が図られる中で、鉱山、炭鉱、製糸などの職場において自然発生的に労働運動が起こったほか、明治時代後半には、アメリカを手本とした労働組合が結成されたが、当時は、社会的に労働運動を容認する土壌もなく、労働運動は規制され、争議は減少していった。その後、大正時代に入って、経済の発展、自由主義・民主主義の思潮の高まりなどを背景に、労働運動は急速な発展をみせたが、1937年（昭和12年）以降の戦時体制により、多くの労働組合は、政府の労働関係調整の下、個別の組合は解散が進んでいった（第3-3-1図(1)）。戦後は、連合国軍の管理の下で労働組合育成策が取られ、新憲法においても、団結権、団体交渉権、団体行動権が保障されたこと、労働関係法制が整備されたことなどもあり、労働組合は戦前以上の発展をみせた（第3-3-1図(2)）。

労働者の賃金・労働条件の積極的な交渉が行われていた労働環境の変動期

このように、諸外国同様我が国においても、明治維新後半以降に起こった産業革命による工業化社会への移行、第二次世界大戦直後の産業の近代化など、経済社会の仕組みの変化が比較的大きな時期に、労働組合の発生、又は組合員数、組織率の大幅な上昇が起こった（前掲第3-3-1図）。その背景として、経済社会、制度の大きな変化のある時期に労働者が対応していくためには、個人の力のみでは情報収集や交渉力の点で限界があり、効率的な賃金決定ができないこと、そのために、自発的に利害関係を同じくする労働者が一緒になって賃金や労働条件の改善に関する交渉に取り組むインセンティブが比較的強く働いたことが考えられる。

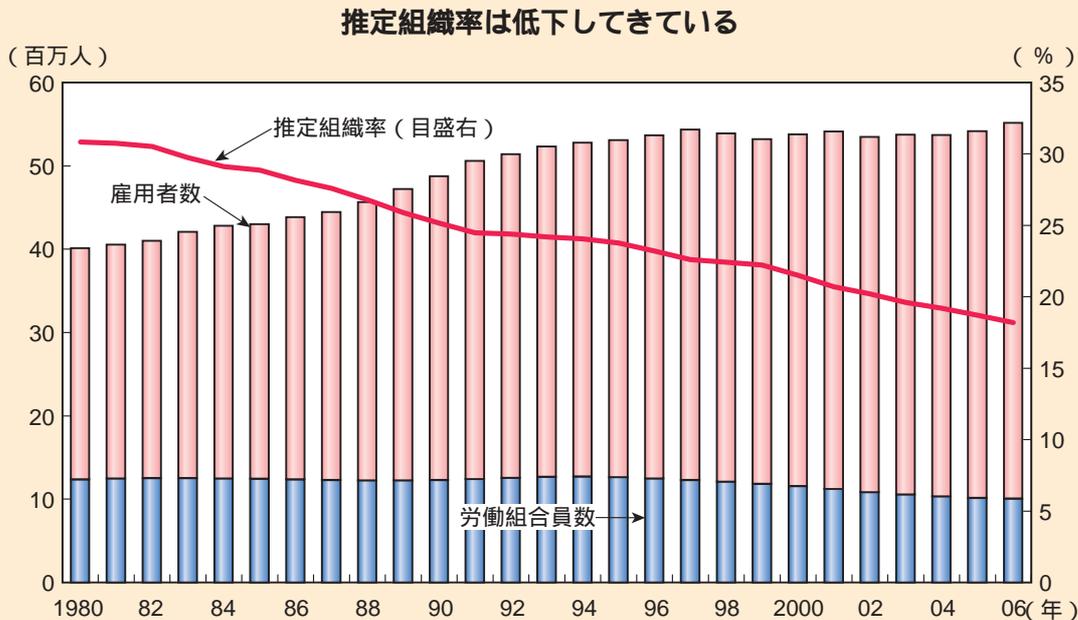
我が国労働組合の推定組織率は長期的に低下傾向にあり、構造的にも上昇は困難

我が国の労働組合の最近の状況をみると、その組織率、組合員数が趨勢的に低下している（第3-3-2図）。組合員数自体は、1994年に過去最高の約1,270万人に達したものの、それ以上に雇用者数自体が増加したため、推定組織率は94年でみても低下している。なお、推定組織率は、先にみたとおり戦後直後、一時的に急上昇したものの、その後はほぼ横ばいか低下で推移しており、1975年以降は、一貫して低下している。

その主な要因として、産業構造の変化、組合に対する考え方の移り変わりに加え、近年の雇用の多様化の進展が挙げられる。従来の日本型経営にあった正規雇用中心の雇用形態ではなく、近年増加している非正規雇用者が、次第に労働市場で重要な役割を果たしている現状において、その組織化が進まなければ、労働組合の組織率の上昇は難しいと考えられる²⁹。

注 (29) なお、企業再編の影響についても一部で指摘されている。我が国では企業別の労働組合が主流となっているため、企業組織再編により、当該企業の消滅や他企業への営業譲渡がなされると同時に、既存の組合組織が解散すること、また存続したとしてもこれまでと同様の影響力を行使できないことが考えられる（例えば、久本(2005)参照）。

第3-3-2図 労働組合組織率の推移



(備考) 1. 1982年までは「労働組合基本調査報告」により、83年以降は「労働組合基礎調査」により作成。
 2. 労働組合員数は単一労働組合ベース、推定組織率は労働組合員数を雇用者数で除したもの。

2 経済理論的な視点からみた労使交渉過程

労働者側・企業側の交渉力の強さに応じて賃金・雇用が決定される

労使交渉過程において、労働組合を含め同様な機能を有する労働者側の取組が賃金・雇用にどのような影響を与えるかにつき、経済学的な観点から整理することが可能である。なお、ここでは、標準的な理論に従い、労働者側の取組の代表例として労働組合を想定する。

始めに、労働組合の交渉力が強く、企業に対して独占的に賃金・雇用交渉力を持つケースを考えてみる(第3-3-3図(1))。

この場合には、労働組合の目的に応じて、以下の三つの交渉方針が考えられる。

1) 個々の労働組合員の賃金水準を最大化

労働供給を L_1 に設定し、労働需要との交点 E_1 における賃金水準 W_1 を得る。

2) 賃金総額の最大化

労働供給を L_2 に設定し、労働需要との交点 E_2 における賃金水準 W_2 を得る。

3) 雇用数の最大化

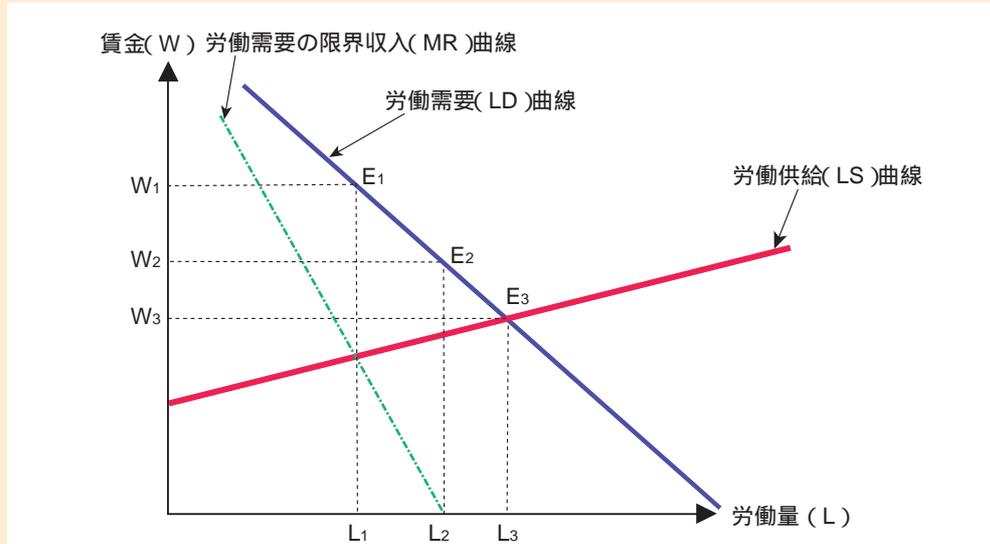
労働供給を L_3 に設定し、労働需要との交点 E_3 における賃金水準 W_3 を得る。これは、労働市場の完全競争の場合と同じである。

実際、労働組合がどれを選択するかは、組合員たる労働者の意思にかかわってくることになる。

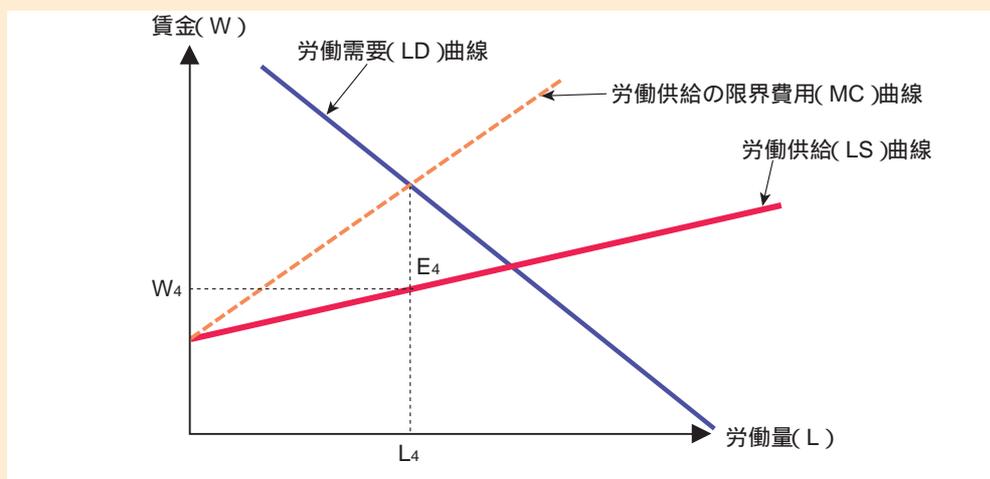
第3-3-3図 労働組合の理論的モデル説明

労働者側、企業側双方の交渉力の強さに応じて賃金・雇用が決定される

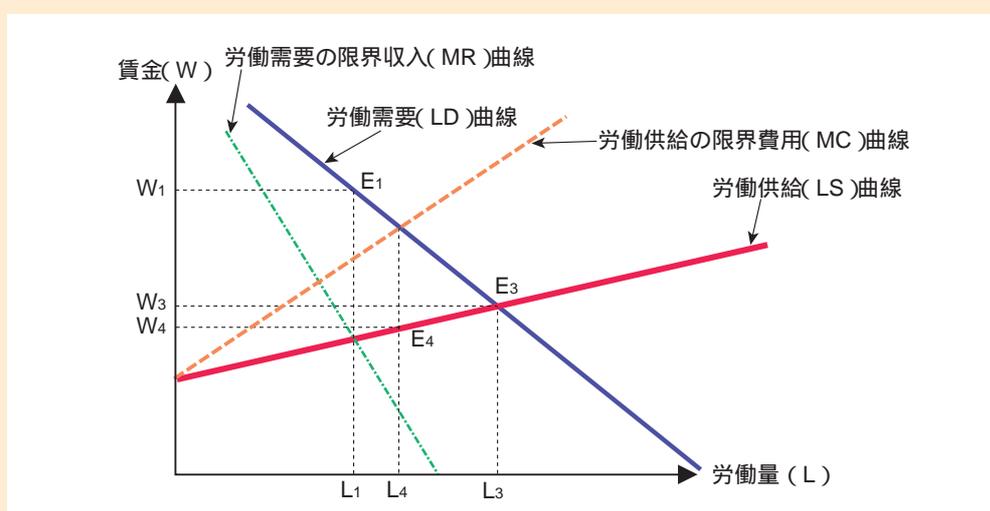
(1) 労働組合が独占的に交渉力を持つケース



(2) 企業が独占的に交渉力を持つケース



(3) 労働組合、企業双方が交渉力を持つケース



(備考)(3)は、図の見やすさの観点からE2、W2、L2について表示していない。

次に、企業のみ独占的に交渉力があるケースを考えてみる（第3 - 3 - 3図(2)）。企業に賃金、雇用に関する決定の支配力がある場合には、当該企業は、利潤の最大化のため、労働供給を L_4 に設定し、労働需要との交点 E_4 における賃金水準 W_4 を得ることが示される。この E_4 で決定される賃金水準 W_4 は、労働市場が完全競争の場合と比較しても低い水準である。供給される労働量 L_4 も相対的に少ないものにとどまり、労働供給の主体である労働者にとっては不利なものとなる。

最後に、労働組合と企業双方が交渉力を持つ場合を考える。この第3 - 3 - 3図(3)は、第3 - 3 - 3図の(1)及び(2)を統合した双方独占のケースである。このとき、 E_1 、 E_2 、 E_4 全て均衡点になっておらず、賃金並びに労働量は労働組合と企業それぞれの交渉によって $W_1 \sim W_4$ 、 $L_1 \sim L_4$ の間で決定される。

こうした交渉の過程では、労働組合と企業とが協力しない場合に達成される状況よりも、繰り返しの交渉を通じて協力するような戦略がとられることによって、両者が共に利得を改善させることができることが知られている³⁰。

このように、効率的な交渉を行うためには、労働組合（労働者）、企業側双方が賃金・労働力の調整に際して独占的な状態にならないことが望ましく、むしろ、それぞれが交渉力を持つことにより、協調しながらお互いの利得を向上させるような仕組みの存在が重要になることが分かる。

3 団体交渉の賃金決定に対する経済効果の検証

賃金プレミアムは2000年以降に顕在化

実証面では、2000年に入ってから、労働者の賃金、労働条件向上のための取組に効果がみられるとする研究が多く示されている。ここでも、労働者の取組の代表例としての労働組合を取り上げることにする。まず、1992年7月時点での個別訪問形式のアンケート調査に基づき、労働組合に加入している労働者の賃金と、加入していない労働者³¹の賃金との差（この差を賃金プレミアムという）があるかどうかを検証した先行研究によれば、そうしたプレミアムの存在は見いだせなかったとされる³²。同じく、90年代前半のデータを用いた研究でも労働組合の賃金プレミアムについて有意な結果が見いだされなかったとされている³³。

しかしながら、2004年4月時点でのアンケート調査に基づく研究結果によれば、組合の賃金プレミアムが男性のみについて有意にみられたとしている³⁴。また、「日本版総合的社会調査（2000～2003年10、11月）」を用いた研究結果によっても、同様に労働組合の加入者に賃

注 (30) 双方独占のケースでのナッシュ交渉解。

(31) 組合がない企業の労働者を含む。

(32) 都留（2002）

(33) 野田（2005）

(34) 前掲野田（2005）

第3-3-4表 労働組合の賃金プレミアム

男性で賃金プレミアムが有意にみられる

説明変数		被説明変数：年間給与所得の自然対数			
		男性		女性	
		係数	有意度	係数	有意度
組合加入ダミー		0.090	***	-0.016	
企業規模の自然対数		0.049	***	0.038	***
最終学歴	専門学校卒ダミー	0.064	*	-0.021	
	高専・短大卒ダミー	0.123	**	0.077	*
	大卒ダミー	0.223	***	0.151	***
学卒後経過年数 - 勤続年数		0.014	***	-0.006	***
フルタイム常用雇用ダミー		0.531	***	0.609	***
所定内労働時間		0.004	***	0.027	***
所定外労働時間		0.007	***	0.012	***
勤続年数		0.050	***	0.035	***
勤続年数の2乗 / 100		-0.078	***	-0.055	**

(備考) 1. 内閣府(2007)「賃金・雇用構造についてのアンケート調査」を特別集計し回帰モデルにより推計。
 2. 表中の有意度について、*、**、***は変数がそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。
 3. 説明変数のうち、ダミー変数は各々の項目に該当する場合に1、それ以外に0を当てている。

金プレミアムがあったとされている³⁵。

このように、労働組合の賃金プレミアムが90年代から2000年代にかけて変わってきた背景には、長期的な経済低迷による春闘の変質が考えられる。例えば、好況期であった90年前後では、春闘のスピルオーバーによって、賃金プレミアムが計測しにくくなっていたのに対して、その後の経済の低迷が続いた後、2000年に入ってからには逆に、非組合員へのスピルオーバー効果が弱くなってきたという可能性が指摘されている³⁶。2000年代に入ってから、企業によるコストダウンが盛んになる中でも、組合加入の労働者については、ベースアップをあきらめたものの定期昇給分は確保された可能性が高い。

雇用環境の改善が続く状況でも確認される団体交渉による賃金プレミアム

今回の長期間に及ぶ景気回復の中で、失業率も低下し、有効求人倍率も1倍を超えるなど、雇用環境が改善している。それにもかかわらず2006年後半から「毎月勤労統計」でみた労働者の平均賃金は横ばい、又は低下しており、その背景説明について様々な検証を行ってみた結果でも、その明確な理由が明らかにされていない。こうした中、その理由を構造要因としての賃金交渉過程に求め、労働組合への加入が賃金・雇用条件に違いをもたらしているかどうかを検証することには意義があると考えられる。

そこで、内閣府が2007年2月に実施したアンケート調査に基づき、従業員の労働組合の加

注 (35) 川口・原(2007)
 (36) 前掲川口・原(2007)

第3-3-5表 労働組合の福利厚生満足度プレミアム

福利厚生満足度に関するプレミアムがみられる

説明変数	被説明変数：福利厚生に対する満足度			
	男性		女性	
	係数の符号	有意度	係数の符号	有意度
組合加入ダミー	+	***	+	***
企業規模の自然対数	+	***	+	***
最終学歴	専門学校卒ダミー	+		***
	高専・短大卒ダミー	-		**
	大卒ダミー	-		***
学卒後経過年数 - 勤続年数	-	***	-	***
フルタイム常用雇用ダミー	+		+	
所定内労働時間	-		-	**
所定外労働時間	-	***	-	
勤続年数	-	***	-	
勤続年数の2乗 / 100	+	**	+	

- (備考) 1. 内閣府(2007)「賃金・雇用構造についてのアンケート調査」を特別集計し順序プロビットモデルにより推計。
 2. 表中の有意度について、**、***は変数がそれぞれ5%、1%水準で有意であることを示す。
 3. 被説明変数は、福利厚生に対する満足度を次のようにコード化している。1=非常に不満足、2=やや不満足、3=どちらともいえない、4=やや満足、5=非常に満足。
 4. 説明変数のうち、ダミー変数は各々の項目に該当する場合に1、それ以外に0を当てている。

入の有無が賃金や福利厚生といった労働条件の改善に現実に寄与するのかを調べた³⁷。まず、労働者個人の労働組合加入については、男性で賃金に違いがあることが有意にみられた(第3-3-4表)。この結果からは、過去の歴史や理論的示唆にあるような組合の役割が見いだされていることが分かる。

ただし、女性については、賃金のプレミアムがみられなかった。これは、他の2000年に入ってから先行研究と同様であり、男性と女性の賃金決定における組合の意味合いが異なる可能性が示唆される³⁸。

交渉力が影響する福利厚生満足度、転職意思

労働条件のうち、賃金以外の要素について調べることによって、労働者による交渉の有効性を幅広く考えてみる。そこで、福利厚生の満足度について、労働組合加入の有無で違いが出るか(福利厚生満足度プレミアム)をみると、組合加入があれば福利厚生に関する不満足度が低下することが分かる(第3-3-5表)。これは、男性、女性ともにみられ、労働組合加入の

注 (37) 調査票の設計、作成に当たり都留康・一橋大学経済研究所教授にご協力を頂いた。今回のアンケート調査は、質問項目、対象などできる限り前掲都留(2002)に近づく形で行われた。調査の対象、時期などの具体的内容については、付注3-2を参照。なお、本調査は組合員と非組合員間の賃金の差を説明するものであり全体の賃金水準そのものを組合が押し上げているということまでを意味するものではないことに留意する必要がある。なお、本推計は、先行研究(前掲川口・原(2007))同様、組合員であることとの相関を持つ変数との独立性、また、選択変数の内生性の存在の可能性などもあるため、一定の幅を持ってみる必要があることに留意する必要がある。
 (38) なお、組合加入と企業規模との変数間での多重共線性の問題を考慮し、企業規模を除いて回帰した結果によれば、女性の労働組合加入による賃金プレミアムが確認された。ただし、規模別ダミーの有無による有意性に変化が大きく、多重共線性の可能性も示唆される。

効果が、福利厚生に対する満足度にプラスの影響を与えていることがうかがえる。この結果からは、組合加入が労働者の福利厚生といった雇用条件の満足度の改善にも寄与していることが示唆される。

また、職務満足度とともに、労働者の離職率についての研究がなされている³⁹。それは、労働者のための組織が、職場の問題解決の役割を持つことによって、労働者の離職が抑制されると考えるものである。そこで、内閣府の調査（2007）の「この先1～2年を考えて、現在の勤め先にとどまっていたい」という意識に基づき、労働組合加入の有無で有意な違いがあるかどうかの関係をみると、男性については負の相関、すなわち、転職希望を抑制する結果が有意にみられた（付表3-3）。一方、女性については、そうした効果はみられなかった。

4 労働組合以外の賃金交渉の仕組み

企業内の発言型組織や労使協議機関を活用した賃金交渉の仕組み

これまでは、団体交渉による賃金プレミアムの結果を主として労働組合加入の有無を基準としてみてきたが、実際には、労働者の属する企業に労働組合が存在しない場合がある。内閣府のアンケート調査（2007）は、一部の先行研究⁴⁰を参考にしながら、労働組合のみならず、労働組合以外での発言型従業員組織⁴¹、労使協議機関⁴²といった企業内の非組合型組織が、どの程度、労働組合の代替的な役割を果たしているのかについてカバーしており⁴³、同調査によれば、全体のうち50%以上が「労働組合はない」と回答している⁴⁴。そうした事実を考慮すれば、労働組合のない企業に勤める労働者に分析の対象範囲を広げることが必要であろう。

そこで、同調査に基づき、労働組合がない企業に勤める労働者について、組合以外の組織に賃金などの効果があるかどうかを調べる。始めに、発言型従業員組織の有無により賃金プレミアムをみると、男性従業員については、その存在が有意に確認され、発言型従業員組織の役割が見いだされた（第3-3-6表）。一方、女性についてのプレミアムの存在の有意性は見いだせなかった⁴⁵。

注 (39) フリードマンとメドフの退出・発言仮説（1984）など。前掲都留（2002）参照。

(40) 前掲都留（2002）

(41) 発言型従業員組織とは、社員会や親睦会などの従業員組織のうち、「賃金改定、労働時間・休日・休暇、福利厚生などの労働条件事項について経営者側と話し合う」又は「生産計画や経営方針について経営側と話し合う」活動を行っている組織をいう。

(42) 労使協議機関とは、経営、生産、労働条件、福利厚生などの事項を労使で協議するための常設機関であり、労働組合は含まれない。

(43) 内閣府の調査サンプルにおいては、労働組合がないと答えた回答のうち、発言型従業員組織があるとの回答、労使協議機関があるとの回答は、それぞれ全体の5%弱であった。一方、厚生労働省の労使コミュニケーション調査で事業所にアンケートをとった回答によれば、労使協議機関については15%程度、従業員組織は35%あったことに留意する必要がある。ただし、従業員組織については、発言型かどうかは不明であるため、そのまま比較することはできない。

(44) より詳細な内訳は、労働組合に加入している（29%）、労働組合はあるが加入していない（13%）、労働組合はない（51%）、無回答（7%）であった。

(45) 先程同様、企業規模との多重共線性を考慮し、発言型従業員組織との非独立性が考えられる企業規模を説明変数から除くと、10%の有意水準ながら、21.7%というプレミアムが確認される結果となった。なお、男性についての有意性は変わらず、プレミアムも大きな変更はなく、推計結果の頑強性が示された。

第3-3-6表 未組織労働者における発言型従業員組織の賃金プレミアム

発言型従業員組織でも賃金プレミアムが確認される

説明変数	被説明変数：年間給与所得の自然対数				
	男性		女性		
	係数	有意度	係数	有意度	
発言型従業員組織の有無ダミー	0.164	***	0.190		
企業規模の自然対数	0.037	**	0.024		
最終学歴	専門学校卒ダミー	0.295	***	0.352	**
	高専・短大卒ダミー	0.245	**	0.313	**
	大卒ダミー	0.239	***	0.372	**
学卒後経過年数 - 勤続年数	0.006	**	0.003		
フルタイム常用雇用ダミー	0.469	***	0.575	***	
所定内労働時間	0.011	***	0.027	***	
所定外労働時間	0.010	***	0.007		
勤続年数	0.047	***	0.065	**	
勤続年数の2乗 / 100	-0.078	***	-0.152		

- (備考) 1. 内閣府(2007)「賃金・雇用構造についてのアンケート調査」を特別集計し回帰モデルにより推計。
 2. 表中の有意度について、**、***は変数がそれぞれ5%、1%水準で有意であることを示す。
 3. 発言型従業員組織とは、社員会や親睦会等の従業員組織のうち、「賃金改定、労働時間・休日・休暇、福利厚生などの労働条件事項について経営者側と話し合う」又は「生産計画や経営方針について経営者側と話し合う」活動を行っている組織。
 4. 説明変数のうち、ダミー変数は各々の項目に該当する場合に1、それ以外に0を当てている。

このように労働組合がない企業であっても、少なくとも男性労働者においては、その代わりとなる発言型の従業員組織が用意されていることによって、労働組合がある場合と同じように、賃金プレミアムが生じ得ることが示される。

労使協議機関の存在を反映する賃金プレミアム

労働組合がない場合の代替としては、上記でみた発言型従業員組織の他に、労使協議機関がある。そこで、労使協議機関の賃金プレミアムについて調べると、労働組合加入や発言型従業員組織同様、男性のみについて有意に存在が確認された(第3-3-7表)。一方、女性についての賃金への影響は、発言型従業員組織と同様、みられなかった⁴⁶。

この結果からは、発言型従業員組織と同様に、少なくとも男性労働者にとって労使協議機関の意義があることが確認された。

注 (46) ここでも、企業規模の説明変数を除いて推計した結果、10%の有意水準で賃金プレミアム(21.4%)がみられた。なお、男性についての有意性は、引き続き変わらなかった(ただしプレミアムは19.1%へとやや上昇)。

第3-3-7表 未組織労働者における労使協議機関の賃金プレミアム

労使協議機関でも賃金プレミアムが確認される

説明変数		被説明変数：年間給与所得の自然対数			
		男性		女性	
		係数	有意度	係数	有意度
労使協議機関の有無ダミー		0.148	**	0.129	
企業規模の自然対数		0.038	***	0.044	***
最終学歴	専門学校卒ダミー	0.105	**	0.037	
	高専・短大卒ダミー	0.163	**	0.111	**
	大卒ダミー	0.221	***	0.168	***
学卒後経過年数 - 勤続年数		0.011	***	-0.002	
フルタイム常用雇用ダミー		0.478	***	0.666	***
所定内労働時間		0.006	***	0.024	***
所定外労働時間		0.008	***	0.011	**
勤続年数		0.040	***	0.043	***
勤続年数の2乗 / 100		-0.068	***	-0.112	***

- (備考) 1. 内閣府(2007)「賃金・雇用構造についてのアンケート調査」を特別集計し回帰モデルにより推計。
 2. 表中の有意度について、**、***は変数がそれぞれ5%、1%水準で有意であることを示す。
 3. 労使協議機関とは、経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議するための常設機関であり、労働組合は含まれない。
 4. 説明変数のうち、ダミー変数は各々の項目に該当する場合に1、それ以外に0を当てている。

5 賃金決定の仕組み

賃金の改定に際して企業が重視するのは主に企業業績と世間相場

賃金のうち、定期昇給やベースアップは、春闘を始めとする労使交渉の結果による影響が特に大きいとされている。一般に、年に一度行われる賃金改定により決定される所定内給与が、一年間の賃金水準を確定させる。そのため、こうした賃金改定の決定プロセスを明らかにすることには意味があると考えられる。

企業が賃金改定に当たり最も重視した要素をみると⁴⁷、組合の有無にかかわらず、これまで最も高い割合を占めてきたのが「企業の業績」であり、その次におおむね「世間相場」であった⁴⁸(第3-3-8図)。そのうち、企業業績重視については、労働組合の有無にかかわらず2000年以降おおむね低下してきており、特に2006年に顕著に低下している。また、最近の景気回復を反映して、労働力の確保を重視する回答が組合なし企業で増えている。その代わりに、組合あり企業では、労使関係の安定を重視する割合が高まっている。

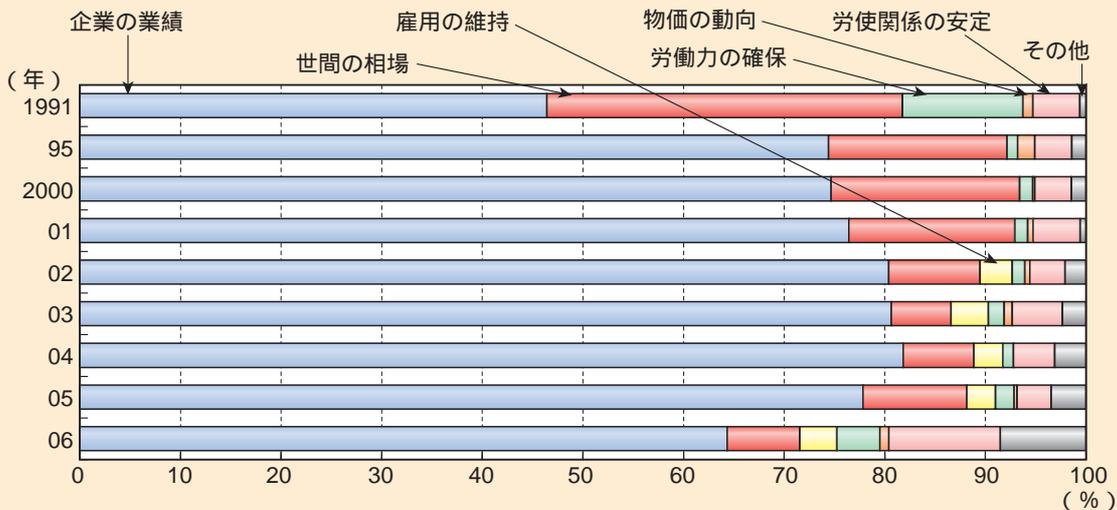
このように、2002年以降、企業側が労働者との関係をより一層考慮するようになっていくことが示唆されている。また、特に組合のない企業で、2006年に世間相場を重視する企業が

注 (47) 企業を対象にした厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」の各年の特別集計結果による。
 (48) 2002年以降の調査における選択肢の追加(雇用の維持)によるデータの断層の影響を緩和するため、質問項目を複数選択にした結果も別途調べたが、特に違いはなかった。

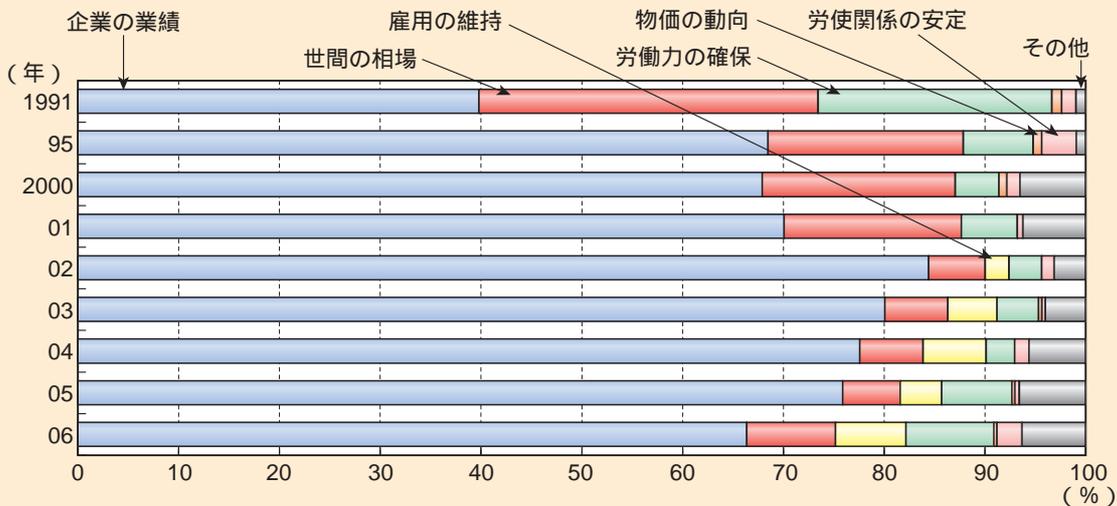
第3-3-8図 賃金改定に当たり最も重視した要素

企業の賃金改定に当たっては業績や世間相場を重視し、労働組合のありとなしでは違いがみられる

(1) 組合がある場合



(2) 組合がない場合



(備考) 1. 厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」を特別集計した結果による。
 2. 企業規模が100人以上の企業における割合である。
 3. 1991年から2001年までの調査では、「雇用の維持」の選択肢はない。

増えていることから、直近、他の労働組合あり企業の賃金改定の結果が、組合なし企業に与える影響の変化もうかがえる。なお、減少傾向とはいえ、業績を重視する企業が引き続き最も大きなシェアを占めており、賃金決定には引き続き景気回復が重要であることも示されている。

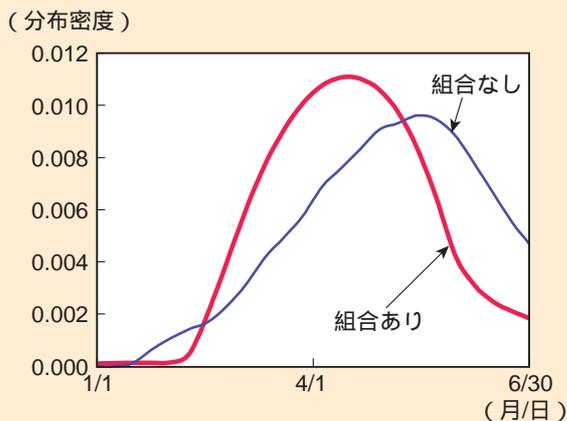
組合がある企業から組合がない企業への賃金決定の波及

賃金交渉に当たり、世間相場の重要性がみられたが、どのような決定時期の違いがあるのかを確認する。1995年に実施された調査に基づく先行研究によれば、「労働組合がある企業」と「労働組合がない企業」とでは賃上げ決定時期に比較的大きな違いがみられ、前者から後者への波及メ

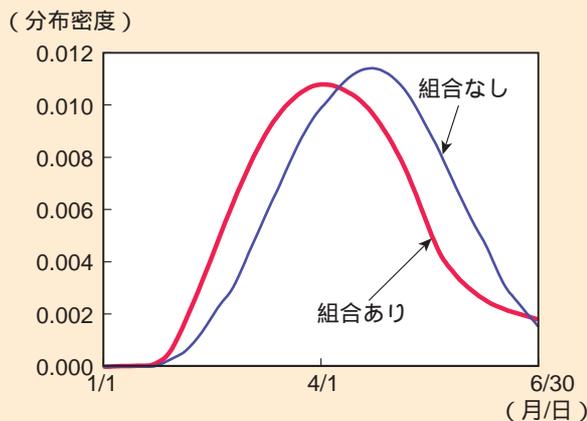
第3-3-9図 賃金改定決定時期の分布

組合がある企業の方が、ない企業に比べて早期に賃金改定を決定している

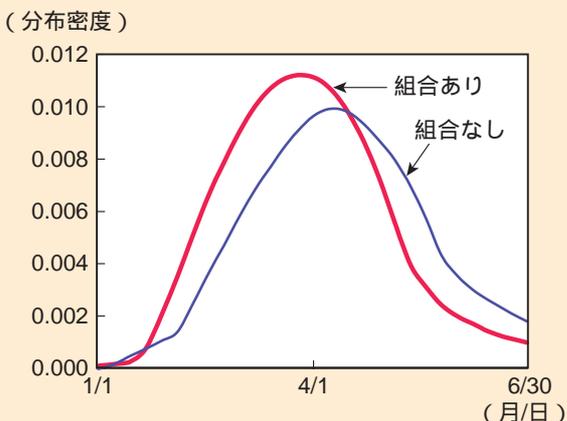
(1) 1991年



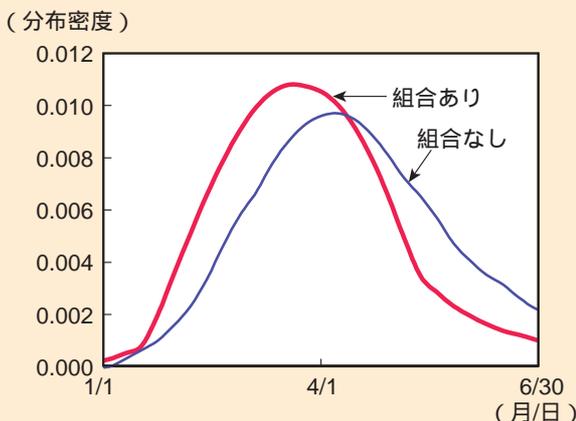
(2) 1995年



(3) 2000年



(4) 2006年



(備考) 1. 厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」を特別集計し推計した。
 2. 組合の有無別に、常用労働者5,000人以上を雇用する企業の賃金改定決定時期の分布をカーネル法により推計。
 3. 使用したデータの基本統計量は付表3-4を参照。

カニズムが相当程度明確にみられている⁴⁹。ここでは、同様に「賃金引き上げ等の実態に関する調査」の特別集計の結果を用いることによって、労働組合のあり、なしに分けた賃金改定決定時期の企業の分布状況を見る。その結果、90年代以降、最近においても、組合がある企業の方がない企業に比べて早期に決定しているケースが多いことが示されている⁵⁰ (第3-3-9図)。また、ばらつきを示す標準偏差も組合なし企業でおおむね大きくなっていることが示されている (付表3-4)。なお、過去、組合あり企業と組合なし企業とでは、相当程度分布の乖離がみられていたが、90年代から2000年にかけて両者の乖離が小さくなる傾向が示されている。

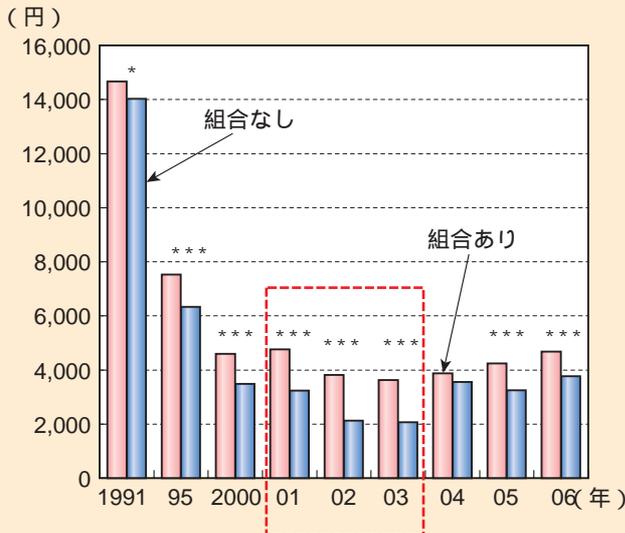
こうした結果は、労働組合がある企業の賃金の決定を受けた後に、組合なし企業の賃金決定を行うとする先行研究の結果を支持している。また、90年代から2000年まで、賃金改定の決

注 (49) 前掲都留 (2002)
 (50) ここでは常用労働者5,000人以上を雇用する企業の賃金改定決定時期の分布でみているが、それ以下の規模別でみた場合は、全体として同じ結果となっているものの、一部に違いが明確でない場合も出てくることに留意する必要がある。

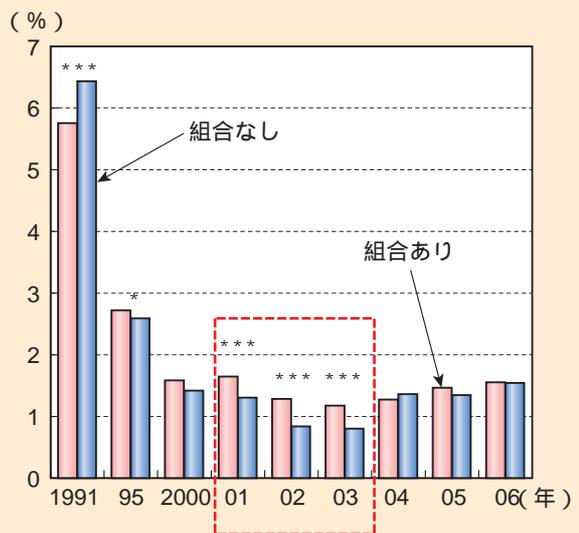
第3-3-10図 組合の有無別平均賃金の改定額、改定率の推移

比較的雇用環境が悪かった2001～2003年に明確な差がみられる

(1) 改定額



(2) 改定率



(備考) 1. 厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」を特別集計した結果による。
 2. (1)と(2)ともに、企業規模計(100人以上)についての労働者数ウエイトによる加重平均値。
 3. 図中において、*、**、***は、「組合あり」と「組合なし」の平均値に差があるという仮説について、それぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

定時期の違いが縮小していること、世間相場重視の割合も、90年代に比べ、2000年に入るまで大幅に低下していることは、90年代から2000年にかけて、「労働組合がある企業」から「労働組合がない企業」へのスピルオーバー効果が弱まってきたとする指摘とも整合的なものとなっている。

なお、最近では、そうした変化に歯止めがかかっていることから、早期に決定される労働組合がある企業の影響が残されている可能性がある。また、世間相場重視の企業も業績重視に次いで2番目の地位を占めており、労働組合の賃金改定の状況が組合なしの企業にも引き続き影響を与え得ることがうかがえる。

厳しい雇用環境期に検出される労働組合の賃金プレミアム

波及に加え、労働組合の交渉力が賃上げの改定額や改定率そのものにどの程度の規模で影響を与えているのかを時系列でみることも重要であろう。すなわち、労働者個人を対象とした調査に基づく分析結果では、組合の賃金プレミアムがあることが示されたが、組合と企業の賃金交渉の結果が最も明示的になる時期(通常は春)に、どのように賃金改定が行われ、また、企業側がどのように対応したかをみることは、労働者の賃金交渉力の相対的な大きさを測る上での目安になると考えられる。

その結果をみると、賃金改定額については、過去から現在に至るまで、組合の有無におおむね有意な違いがみられている(第3-3-10図)。ただし、91年は、差がそれほど大きなものにはなっていない一方で、2000年から2003年についてはその差が比較的大きな差になってい

ることが分かる。また、賃金改定率については、特に最近では、組合の有無に差がみられないものの、2001年～2003年という比較的雇用環境が悪く、そもそも賃上げ改定率が低く、賃上げの額そのものが小さかった時期で有意に違いが出ていることが分かる。

これらの結果からは、労働組合の存在は、景気が悪いときに賃金の下支えをしてきた可能性があることが示唆される。

6 賃金決定に関する新たな動き

賃金による成果主義への定量的な評価は困難

雇用者に対して適切な動機付けを行い、企業活動の生産性を高めることを目指す、新しい企業の労働者評価の仕組みとして成果主義が挙げられる。内閣府のアンケート調査によれば、成果主義的な賃金を職員の一部にでも導入していると回答した企業は8割を超えているが⁵¹、その導入は、企業にとっての生産性の影響のみならず、労働者の賃金の増減を通じて家計にも影響を与える。昨年度の経済財政報告では、成果主義を導入している企業においては、賃金上昇を抑制することが見いだされたが、成果主義の導入が、労働者個人に実際どのような意味を与えるのかは、その定量的把握が難しいとされている。日本企業においては、そもそも賃金による成果主義の効果について疑問視する見方もある。また、仕事の動機付けとして強いのは、賃金といった金銭ではなく、次の仕事の内容であるという可能性があること、日本企業の賃金システムは、動機付けのためというよりもむしろ、生活費を保障する観点から平均賃金カーブが設計されてきており、賃金による成果主義の評価は、これまでの日本企業の強みを失わせることになるなどの指摘もある⁵²。

個別企業のレベルでの成果主義の導入とその成果に関して、先行研究による実証分析によれば、管理職の労働インセンティブは高まったが、彼らの業績が高まったことは、明確には確認できなかったとする結果がある（第3-3-11図）。具体的には、査定と賃金の関連性を強める人事制度改革の対象となった管理職とそうでない職員との間で、労働意欲と業績に変化がみられたかどうかを検証したが、労働意欲については変化がみられ、業績には変化が統計的に有意にみられなかったという。その背景として、景気変動といった外部要因、部下の育成といった個人業績に関わりのない仕事があるといった要因などが挙げられている。

成果主義の効果については、個別企業ベースでの実証研究の蓄積が待たれるところである。その際、景気変動という外部要因との峻別や、本来業務とは別の職務要因、個別業務の難易度をどのように考慮するかなどの課題があると考えられる。

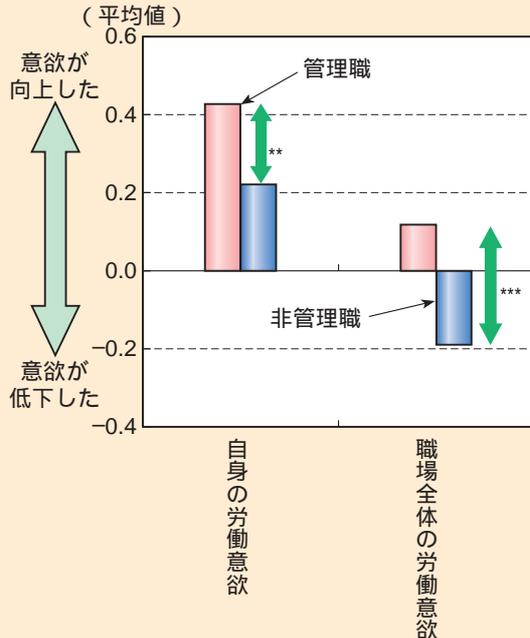
注 (51) 内閣府(2007)「企業の新しい成長戦略に関するアンケート」で回答があった企業のうち、成果主義的な賃金について回答があった企業の割合。

(52) 高橋(2005)

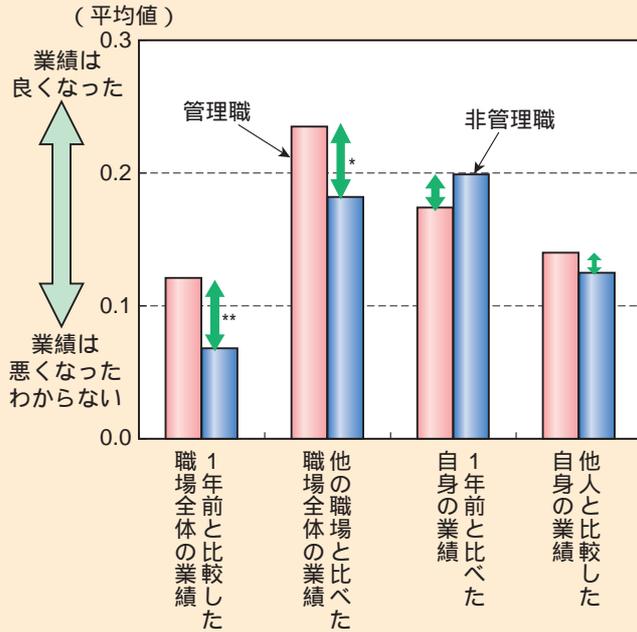
第3 - 3 - 11 図 従業員の労働意欲（管理職と非管理職の比較）

成果主義的な制度を導入された管理職はそうではない非管理職よりも労働意欲が高いが、業績の変化には明示的に表れていない

(1) 意欲の変化



(2) 業績の変化



- (備考) 1. 都留、阿部、久保 (2005) により作成。
 2. 図中、括弧は非管理職と管理職の平均値の差の有意性を検定した結果を表したものであり、***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で非管理職と管理職の平均値に差があることを示している。また、記号のないものは有意な差はないことを示している。
 3. 図「(1)意欲の変化」は、「最近3年間で、あなたご自身と職場全体の働く意欲はどのように変わりましたか。」という質問に対し、「向上した」「どちらかといえば向上した」「どちらともいえない」「どちらかといえば低下した」「低下した」という選択肢を設けている。この選択肢に順に2、1、0、-1、-2の点数を付け、平均値を算出した。その上で非管理職と管理職の平均値の差の有意性について検定した。
 4. 図「(2)業績の変化」は、職場全体と従業員自身の業績について、「1年前と比べるとどうなったと思いますか」及び「他の職場（他人）と比べるとどのような状態であると思いますか」という質問である。これに対し、選択肢は、1年前と比べた場合は「1年前よりも良くなった」「あまり変わらない」「1年前よりも悪くなった」「わからない」であり、他の職場（他人）と比較している場合は「上位の水準にある」「真ん中程度にある」「下位の水準にある」「わからない」である。「1年前よりも良くなった」「上位の水準にある」「あまり変わらない」を選択した場合は1、それ以外は0の点数を付け、平均値を算出し、これについても非管理職と管理職の平均値の差の有意性について検定した。

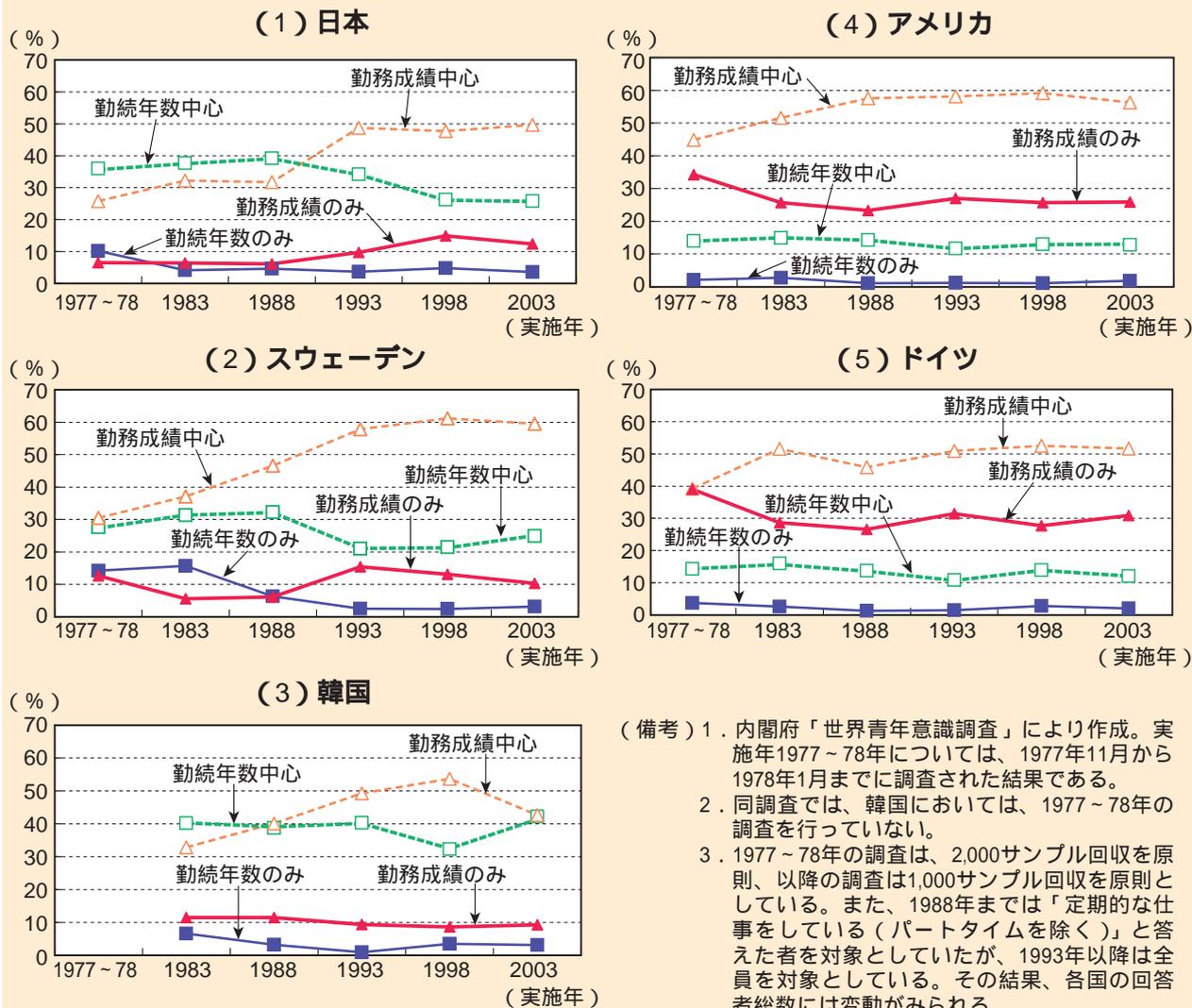
若者の労働観では、勤続年数重視から成績重視へ

一方、若者に対する意識調査の結果から労働観をみると、我が国の若者は、成績重視を求める傾向が強まっていることが分かる（第3 - 3 - 12図(1)）。従来、我が国の若者は、昇進・昇給の方法について、勤続年数を中心に、勤務成績を加味することを希望する割合が最も高かったが、最近では、むしろ勤務成績を中心に、勤続年数を加味する割合が最も高くなっている。ただし、勤続年数中心として成績も加味することを望ましいとする割合も引き続き高く、極端な「勤務成績のみ」や「勤続年数のみ」の評価はそれほど割合が高くない。また、成績重視のみの評価が望ましいとする回答はやや増加する傾向がみられる。なお、全体として、90年代以降の3回の調査では、傾向自体に大きな変化はみられなくなっている。

こうした日本の若者の職業意識の傾向を比較可能な諸外国と比べると、韓国、スウェーデン

第3 - 3 - 12 図 世界青年意識調査の結果 若者が望ましいと考える昇給・昇格の方法

各国ともに「成績中心」の割合が高いものの、日本、スウェーデン、韓国では「勤続年数中心」の割合も少なくない



と近く、アメリカ、ドイツとは異なることが分かる(第3 - 3 - 12図(1)~(5))。韓国、スウェーデンにおいては、我が国同様、勤務成績を中心に、勤続年数を加味する昇進・昇給の評価、あるいは、勤続年数を中心に勤務成績を加味する、とする評価を希望している若者の割合が多い。その一方で、アメリカやドイツでは、勤務成績を中心に勤続年数を加味する評価の希望が最も高いが、「勤務成績のみ」が望ましいとする回答の割合が目立って高い。

日本、韓国、スウェーデンの3カ国では、仕事の評価方法について、成果主義と経験年数のどちらかが極端に望ましいとする考えの割合は小さいが、アメリカやドイツの2カ国については、成果主義への傾倒が強いことがうかがえる。

こうした成果主義、勤続年数重視の各国での相違については、様々な社会的な背景なども考えられるが、雇用機会の確保や経済的安定の確保が依然重要な課題になっている場合において

第3-3-13表 重視する労働条件（賃金水準と雇用の安定）

男性は、賃金に対する満足度が高い場合や、学卒後経過年数が長い場合に雇用の安定を重視し、女性は学歴が高い場合に雇用の安定を重視する。

説明変数	被説明変数：労働条件としての雇用重視の度合い			
	男性		女性	
	係数の符号	有意度	係数の符号	有意度
組合加入ダミー	+		-	
満足度（賃金）	+	***	-	
満足度（労働時間・休日・休暇）	-		+	
満足度（福利厚生）	+		+	
満足度（雇用の安定）	+		+	
満足度（査定）	-	*	+	*
満足度（人事異動）	+		-	**
満足度（内容）	+		+	**
企業規模の自然対数	+		+	
最終学歴	専門学校卒ダミー	+	+	**
	高専・短大卒ダミー	+	+	***
	大卒ダミー	+	+	***
学卒後経過年数 - 勤続年数	+	***	+	***
フルタイム常用雇用ダミー	-		-	
所定内労働時間	-	*	+	
所定外労働時間	-	**	-	*
勤続年数	+	*	+	**
勤続年数の2乗 / 100	-		-	
年間給与所得の自然対数	+	**	+	

- (備考) 1. 内閣府「賃金・雇用構造についてのアンケート調査」(2007)を特別集計しプロビットモデルにより推計。
 2. 表中の有意度について*、**、***は変数がそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。
 3. 被説明変数は、「賃金水準」、「どちらかといえば賃金水準」と回答していれば0、それ以外に1を当てたダミー変数。
 4. 説明変数のうち、7つの満足度はすべて次のようにコード化している。1=非常に不満足、2=やや不満足、3=どちらともいえない、4=やや満足、5=非常に満足。
 5. 説明変数のうち、ダミー変数は各々の項目に該当する場合に1、それ以外に0を当てている。

は、勤続年数がある程度重視される傾向があるとされる⁵³。

我が国で、経済が成熟化し、年功序列型の賃金形態が変わりつつある中では、勤続年数以上に成績重視を求めることが多くなる可能性がある。ただし、我が国では、引き続き勤続年数を加味することを希望するものも相対的に多くみられ、雇用の安定や経済の安定を希望する若者が多いことにも留意する必要がある。

雇用の安定を重視する雇用者の属性

近年、雇用と賃金の関係について、賃金よりも雇用を選択する労働者が多くなっている可能性が考えられる。企業部門の過剰雇用の解消によるリストラを経験してきた労働者が、賃金の上昇に比べて雇用の安定を志向する傾向が強まり、賃上げについては消極的になっていることが全体の賃金上昇に抑制的に効いていることも考えられる。

注 (53) 藤田(1999)

内閣府アンケート調査（2007）に基づき、賃金と雇用安定の選択に関する意識についてみると、全体で19.2%が「賃金水準」、21.5%が「どちらかといえば賃金」、43.2%が「どちらかといえば雇用の安定」、15.6%が「雇用の安定」という結果になった。すなわち、賃金水準の傾向が強い割合は40.7%、雇用安定の傾向が強い割合は58.8%となり⁵⁴、おおむね4：6の比で雇用の安定を重視するようになっていることが分かる。

こうした関係について、それぞれの属性で区別し、違いの有意性を確認したものが第3 - 3 - 13表である。それによれば、男性が雇用の安定を重視するのは、賃金に対する満足度が高い場合や勤続年数が長い場合などであることが分かる。また、女性で雇用の安定を求めるのは、仕事内容の満足度が高い場合、学歴が高い場合、また勤続年数が長い場合などであることも分かる。男女で共通しているのは、勤続年数が長い場合などで雇用の安定を求める傾向があることが分かるが、男女間で相当程度違いがみられる。

帰属意識の強さにつながる賃金の満足度

以上のとおり、労働者の間では、賃金水準よりも雇用の安定を求める割合が相対的に高いという結果になったが、労働者が雇用の安定を重視する背景には、勤め先企業への帰属意識の高さが考えられる。とりわけ日本的経営の特徴として、長期雇用を約束し、外部からの中途採用を極力抑制しながら、労働者個人の年齢や勤続年数に応じた年功序列型のシステムを構築することで、組織内部のつながりを強めていったとされており⁵⁵、こうした日本的経営の会社組織においては、従業員の帰属意識も一般的に強いのではないかと推察される。

こうした考え方の下、同アンケートにより帰属意識の強さとその属性との関係を見る。まず、全体としての割合では、12.5%が「帰属意識を持っている」、36.3%が「どちらかといえば持っている」、12.6%が「どちらかといえば持っていない」、15.0%が「持っていない」、22.9%が「どちらともいえない」という結果であった⁵⁶。したがって、帰属意識を持っている傾向が強い割合が5割弱となり、持っていないとする割合3割弱を上回っていることが我が国の労働者の特徴として浮かび上がっている。

次に、こうした帰属意識について、労働者の属性との関係をみたものが第3 - 3 - 14表である。その結果によれば、男性は、賃金、福利厚生、雇用の安定、人事査定、仕事内容それぞれの労働条件について満足度が高い場合、また労働組合に加入している場合、そして企業規模が小さい場合、あるいは勤続年数が長い場合などに、帰属意識が高くなる傾向がみられる。一方、女性は、賃金の満足度が高い場合、また正社員である場合、あるいは男性とは逆に企業規模が大きい場合に帰属意識が高い傾向がみられることが分かる。

このように、男女ともに賃金の満足度が高い場合に帰属意識が高いという傾向がみられる。

注 (54) それ以外は、「無回答」で0.5%。
(55) 平成18年度年次経済財政報告第2章第2節。
(56) それ以外は、「無回答」で0.6%。

第3-3-14表 勤め先企業への帰属意識

組合への加入は、男性において帰属意識を高める効果がある。
 男性は仕事内容や人事査定に対する不満が少ない場合に勤め先への帰属意識が高く、
 女性は企業規模が大きい場合や正社員である場合に帰属意識が高い。

説明変数		被説明変数：勤め先企業への帰属意識			
		男性		女性	
		係数の符号	有意度	係数の符号	有意度
組合加入ダミー		+	**	-	
満足度（賃金）		+	***	+	*
満足度（労働時間・休日・休暇）		-		+	
満足度（福利厚生）		+	***	+	
満足度（雇用の安定）		+	***	+	
満足度（査定）		+	***	-	
満足度（人事異動）		+		-	
満足度（内容）		+	***	-	
企業規模の自然対数		-	***	+	***
最終学歴	専門学校卒ダミー	-		+	
	高専・短大卒ダミー	+	**	+	
	大卒ダミー	+		-	
学卒後経過年数 - 勤続年数		+		-	
フルタイム常用雇用ダミー		-		+	**
所定内労働時間		+	**	-	
所定外労働時間		+		-	
勤続年数		+	***	+	
勤続年数の2乗 / 100		-		-	
年間給与と所得の自然対数		+		-	

- (備考) 1. 内閣府「賃金・雇用構造についてのアンケート調査」(2007)を特別集計し順序プロビットモデルにより推計。
 2. 表中の有意度について*、**、***は変数がそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。
 3. 被説明変数は、1=持っていない、2=どちらかといえば持っていない、3=どちらともいえない、4=どちらかといえば持っている、5=持っている。
 4. 説明変数のうち、7つの満足度はすべて次のようにコード化している。1=非常に不満足、2=やや不満足、3=どちらともいえない、4=やや満足、5=非常に満足。
 5. 説明変数のうち、ダミー変数は各々の項目に該当する場合に1、それ以外に0を当てている。

ただし、帰属意識についても、賃金と雇用の安定の選好でみた結果と同様、性別の違いが相当程度大きいことにも留意しておくべきと考えられる。

コラム

11 社会心理学による実験 成果主義による賃金の差と労働インセンティブの関係

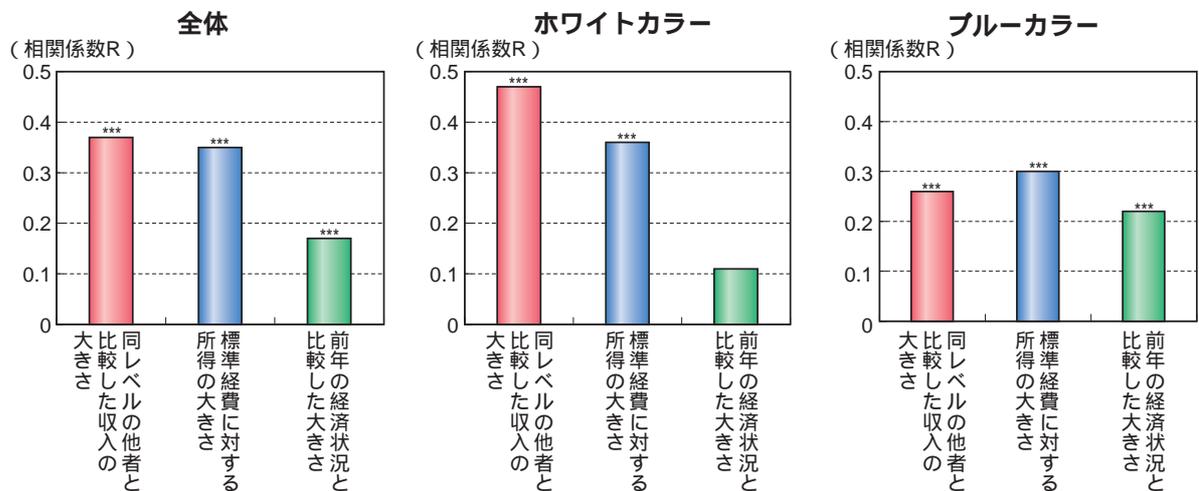
労働者の業績によって賃金体系で差をつける成果主義のインセンティブについて、我が国でも議論が行われているが、成果主義の導入について先駆的な立場にあるアメリカにおいては、社会心理学の観点から、幾つかの実験が行われている。そのうち、伝統的な結果の一例をコラム11図に示している。これによれば、全体で、労働者の生活の満足度合いとの相関で最も大きかったのは、当該労働者の生活の基準でみた賃金水準の絶対額でも、当該労働者の昨年と比べた賃金水準でもなく、むしろ同じような技術、経験、年齢などの労

働条件を持つ他の労働者と比較した収入の大きさであった。また、中でもいわゆるホワイトカラー労働者とブルーカラー労働者で分けた場合、前者の方が特にそうした傾向が顕著であった。なお、こうした満足度に関する相対性の重要性を示す結果は、その後の社会心理学の領域においても様々に検証、確認され、「相対的不満relative deprivation」などの考えとして、広範に用いられている⁵⁷。

このように、労働の満足度合いが相対的賃金の水準によって影響されるという結果は、成果主義の労働者への影響をみる際に参考になると考えられる。個人の労働インセンティブは、賃金の絶対水準や過去との増加幅から影響を受けることは当然のこととされるが、あわせて、本人と同程度にあると考えられる他者の賃金水準も労働者個人にとっては重要な要素であり、企業が成果主義を導入するに当たっては、当該労働者の経歴に相当する周囲の賃金水準がどの程度であるかを把握しながら、適切な賃金水準の体系を構築することが、労働者一人ひとりの意欲を引き出すために必要になっていることが示唆される。

コラム 11 図 生活水準の満足度合いとの相関係数

アメリカでは、「同じレベルの他者の収入の大きさ」が労働者個人の生活の満足度と相関が高い。特に、そうした傾向は、ブルーカラーよりもホワイトカラーでみられる。



(備考) 1. Yuchtman (1976) により作成。

2. 「同じレベルの人との比較」とは、収入について、回答者と同等の技術、経験、学歴、年齢などを持つ同業の他人との比較を示す。
3. 「標準経費に対する所得」は、下記の式によって算出したものである。

$$\text{標準経費に対する所得} = \frac{\text{TFY}}{1,400 + (P \times 700)} \quad \text{TFY (total family income): 回答者の家族全員の収入の合計}$$

P: 同居する家族の人数の合計

4. データはSpring 1972 quarterly Survey of Consumer Attitudes (SCA)。サンプル数は合計で276、ホワイトカラー118、ブルーカラー140、その他18。
5. ***は1%水準で有意。

第4節 経済成長と格差の関係

一国の厚生水準の向上には、経済成長の過程で、家計部門における所得、雇用が増加することが不可欠の条件といえる。その一方で、マクロとしての家計部門の合計で成長していたとしても、その過程で、家計部門内における所得の偏り、いわゆる格差の拡大が生じる場合がある。

注 (57) Myers (2002)