

テーマ: 中国の企業における労働組合の役割と機能に関する研究

－労働者の自発離職行動に与える影響の視点から－

本稿では、中国の企業における組合の「離職行動に関する発言効果」に注目して、社会主義市場経済体制である制度的特徴に置かれる労働環境に適応した枠組みを提示することを目的としている。とくに、第一に、この分野において、今までの先行研究におけるアプローチの分類、並びにそれらが有する問題点を検討するとともに、第二に、中国の組合の制度的な特徴を踏まえながら、本研究の目的に合理的な枠組みを提示することを試みる。

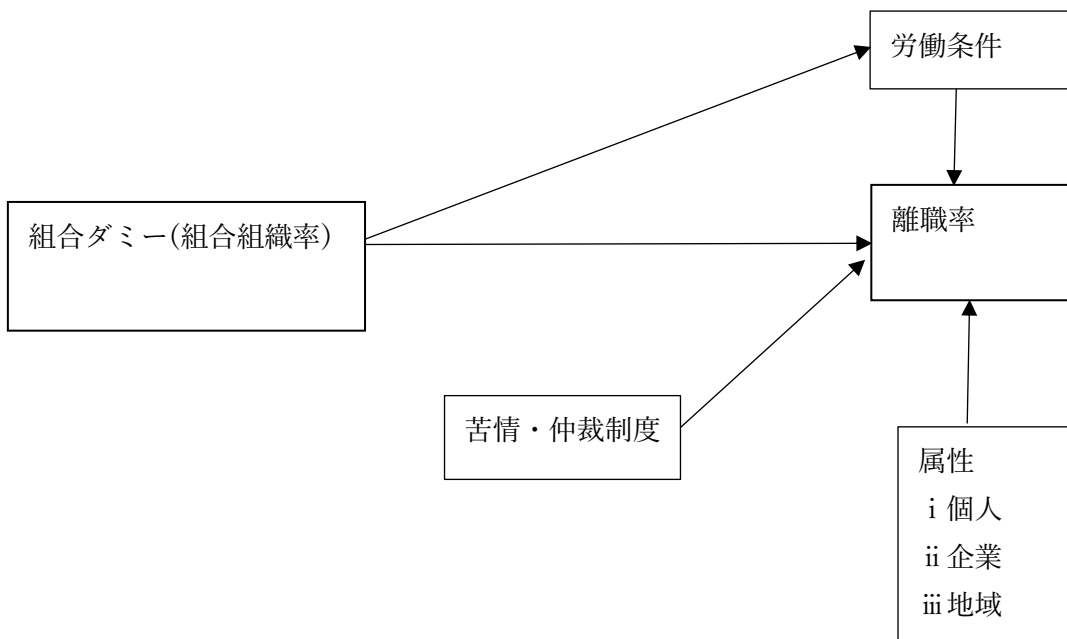
① フリーマン・メドフによる「離職行動に関する発言効果」

フリーマン・メドフ (1987) がハーシュマン (1970) の離脱 (Exit) ・発言 (Voice) ・忠誠 (Loyalty) モデルを受けて、労働市場に適応させて以来、組合の「賃金効果」と「離職行動に関する発言効果」をテーマとした経済効果に関する議論が多く行われてきた。この点に関して、多くの先行研究では、組合の賃金効果が存在し (Freeman and Medoff, 1984; Lewis, 1986; Robinson, 1989; 橘木・野田, 1993; 仁田・篠崎, 2008; 李・徐, 2014; Morley et al., 2016)、また、組合は集団的に表明した職場での不満を解消することによって、組合員の離職率を低下させる役割を果たしているという結果を示した (Freeman, 1980; 富田, 1993; Delery et al., 2000; 外館, 2007)。

組合の「離職行動に関する発言効果」を考察する際、図1の枠組みで示されるように、離職率への賃金の効果と組合ダミーの効果から分離するため、数値化できる労働条件を説明変数として加える試算を行った (Freeman, 1980; Delery et al., 2000; 外館, 2007)。

Freeman (1980) は、離職率の推定式に賃金以外の労働条件が説明変数となっていないことを自ら指摘し、それを補完するために苦情・仲裁制度の影響を分析した。また、外館 (2007) は、組合の非金銭的な労働条件の影響を計測したいのであれば、できるだけ多くの金銭的な労働条件を説明変数として加えるべきであると述べた。

図 1



筆者が調べた限り、中国では、組合の賃金効果を検証した量的研究は存在するが、組合の「離職行動に関する発言効果」を議論したものは見当たらなかった。その理由は、中国での組合に関する制度的な枠組みによって、組合関連の個票データが公表されず、企業単位での個票データの収集を目的とする個人調査が難しいことがあげられる。

② 仕事満足度、組織コミットメント(忠誠)を取り入れた離職意図への影響に関する分析

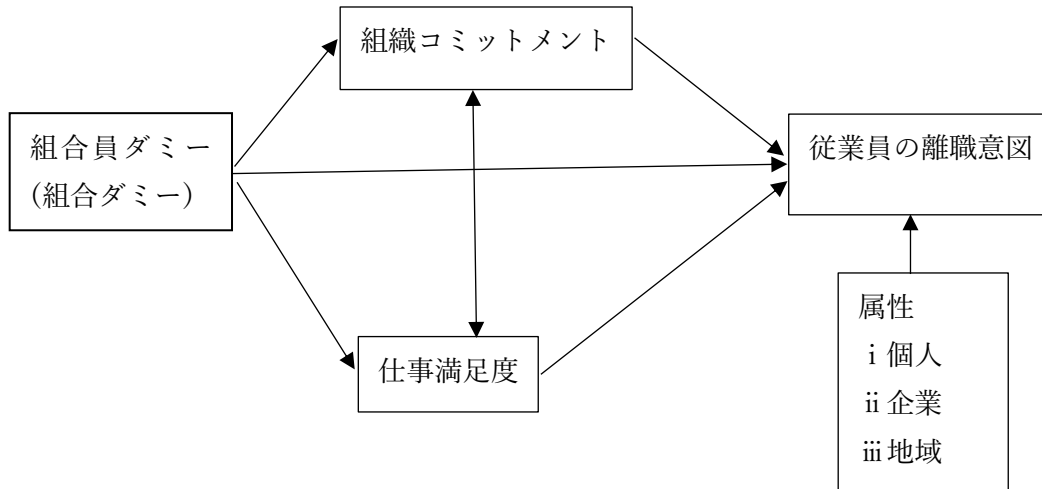
仕事満足度と組織コミットメントとの関係について、Martin and Bennett(1996)は、以下のように分類した。すなわち、1) 仕事満足度は組織コミットメントの先行要素である、2) 組織コミットメントは仕事満足度の先行要素である、3) 仕事満足度は組織コミットメントと相互に影響しあう、4) 仕事満足度は組織コミットメントと相互に独立している、という4点である。

また、上述の仕事満足度、組織コミットメントに従業員の離職を加えた関係を考察する際、下記のような点が論議された。また、仕事満足度、組織コミットメントと従業員の離職の関係を考察する際、下記のような点が論議された。1) 仕事満足度と組織コミットメントはそれぞれ従業員の離職意図へ影響を及ぼす(Tett and Meyer, 1993)。2) 従業員の離職を計測する際に、仕事満足度より組織コミットメントはより適切である(Griff et al., 2000)。3) 仕事満足度は組織コミットメントを媒介し、従業員の離職へ影響を与える(Price and Mueller, 1986; Williams and Hazer, 1986)。4) 従業員の離職を解釈する際に、仕事満足度と組織コミットメントを相互に影響しあうファクターとして、推計したモデルがある(Meyer et al., 2002)。5) 従業員の離職を解釈する際、仕事満足度と組織コミットメントを同時にモデルに入れることによる多重共線性問題が生じ、従業員の離職意図に大きく関係している組織コミットメントを取り除いた研究もある(Joseph et al.2007)。

さらに、組合という要素を加えた場合、以下のような研究がある。1) 組合員は非組合員より全般的な仕事満足度が低いにもかかわらず、離職意図が低いことを示した(Freeman, 1978; Borjas, 1979; Kochan and Helfman, 1981; Leigh, 1986; Addison and Castro, 1987; Schwochau, 1987; Lincoln and Boothe, 1995; Renaud, 2002; Bryson et al., 2003)。しかし、全般的な仕事満足度を焦点にあてず、報酬への満足度、福祉手当への満足度、仕事安全性への満足度において、組合員は非組合員との間に差がなく、監督・管理への満足度、仕事文脈(与えられる仕事の内容、求められる能力、仕事に関する意思決定の自由度)への満足度においては、組合員は非組合員より満足度が低いことを示した。2) 組合員は非組合員より、仕事満足度の度合いに関係なく、組織コミットメントが高い(Meyer and Allen, 1997; Griffith and Hom, 2001)。

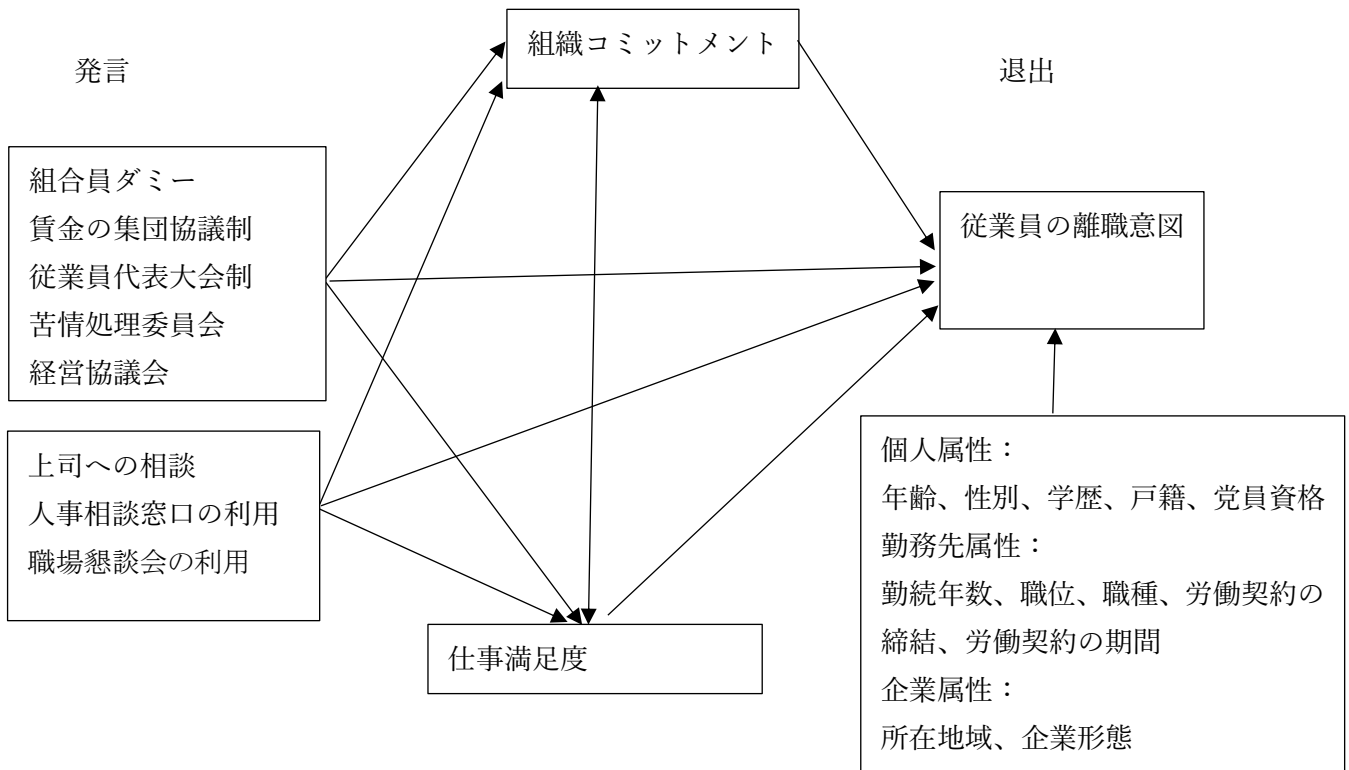
筆者が調べた限り、中国では、組織コミットメント、仕事満足度は従業員の離職行動への影響を検証した分析が存在するが、組合ファクターを取り入れた研究は見当たらない。したがって、本稿では、図2で示した枠組みをベースにして、今まで取り残された問題点に対処し、中国に適した枠組みを提示する。

図 2



本稿では、以上の先行研究とアプローチを踏まえて、組合および発言システムを焦点にあて、組合はどのような発言方法(苦情処理制度、経営参加制度など)を通じ、労働者の職場での苦情を解消し、労働者の自発的な離職行動への影響を検証する枠組みを提示する。とくに、組合が設立された企業での従業員を調査対象として、図 3 のように、下記の 3 点を検討する枠組みを設定した。1) 個人レベルにおける従業員の離職意図に関して、仕事満足度および組織コミットメントの影響を考慮に取り入れ、組合員と非組合員との差について検討する。2) 組合はどのような手法(賃金の集団協議、従業員代表大会、苦情処理委員会、経営協議会)を通じて、従業員の仕事満足度と組織コミットメントへ影響を及ぼし、従業員の離職意図における組合員と非組合員との差を考察する。3) 従業員の発言が従業員の離職意図に与える影響を全体的に考察するため、上司への相談、人事相談窓口および職場懇談会の利用が、従業員の仕事満足度及び組織コミットメントを媒介し、補完的に従業員の離職意図に与える影響を考察する。

図 3
忠誠



主要参考文献：

外館光則「組合と離職率」『日本労働研究雑誌』No.568, 2007年, 51～62頁。

富田安信「離職率と労働組合の発言効果」橋木俊詔・連合総合生活研究所編『労働組合の経済学—期待と現実—』東洋経済新報社, 1993年, 172～193頁。

Delery J. E., Gupta N., Shaw J.D., G. D. Jenkins Jr. and Ganster M. L. “Unionization, Compensation and Voice Effects on Quits and Retention,” *Industrial Relations*, Vol.39, 2000, pp.625-645.

Freeman, R. B. “The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits, and Separations.” *Quarterly Journal of Economics*, 1980, Vol.94, pp.643-673.

Griffeth, R. W., Hom, P. W. and Gaertner, S. “A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium.” *Journal of Management*, 2000, 26, pp.463-488.

Renaud, Stephane. “Rethinking the Union Membership/Job Satisfaction Relationship: Some Empirical Evidence in Canada.” *International Journal of Manpower*, 2002, 23(2), pp.137-150.

Tett, R. P., and Meyer, J. P. “Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings.” *Personnel Psychology*, 1993, 46, pp.259-293.