

# 労働組合と福利厚生

岡 本 弥

神戸学院経済学論集

第56巻 第1・2号 抜刷

令和6年9月発行

# 労働組合と福利厚生

岡 本 弥

## 1. はじめに

福利厚生とは、賃金をはじめとする基本的な労働条件とは別に、社員や家族の福祉の向上を目的に現金給与以外の形で企業が給付する報酬の総称である。福利厚生の目的は2つ指摘することができる。ひとつは、健康保険や厚生年金保険などの社会保険制度に基づき、法律で定められた保険料を負担するなどによって、企業が公的な社会保障システムの一翼を担うことである。「法定福利厚生」はこの目的に対応したものである。もうひとつは、社員と家族の福祉の向上を図ることを通じて、人材の確保と定着、さらには労使関係の安定化を図ることである。これに対応するのが「法定外福利厚生」である（今野・佐藤（2022））。法定福利厚生とは異なり、法定外福利厚生は企業の裁量によって提供がなされる。支弁される費用についても、労働・社会保障の使用者保険負担料からなる法定福利厚生費とそれ以外の用途に向けた法定外福利厚生費に分けられる（菅野（1997））。かつては、法定外福利厚生費が法定福利厚生費を上回っていた時期もあった。しかし、高齢化の進展を背景とする社会保険料の負担増加とともに法定福利費が増えて関係は逆転し、長らく法定福利厚生費が法定外福利厚生費を大きく上回る状況が続いている。<sup>(1)</sup>

---

(1) 2023年は、「現金給与以外の労働費用」73,296円のうち、法定福利費は50,283円（構成割合 68.6%）、法定外福利費は4,882円（同6.7%）となっている（厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」）。

## 労働組合と福利厚生

支出面での負担が相対的に少ない法定外福利厚生だが、先に述べたように、社員や家族の福祉の向上という、円滑な人事労務管理を実現するうえで重要な機能が期待される。そのような法定外福利厚生にはいくつかの課題がうまれている。ひとつは、原資の合理化である。企業の競争環境が厳しくなるなれば自ずと原資は限られ、効率性を高めるには集中的に投下する分野を厳しく見極める必要が高まる。次に、社員ニーズの多様化への対応である。価値観やライフスタイルが大きく変わるなかで、福利厚生への社員の要望も多様化する傾向がみられ、人材を確保し続けるためには彼らのニーズに合致したサービスの提供を心掛けなければならない。さらに、成果対応型への再編も喫緊の課題となっている。これまでの法定外福利厚生は生活保障機能を重視し、生活における必要に合わせていずれの属性をもつ社員にもサービスを平等に提供することを目指してきた。しかし、近年、成果型報酬制度が浸透し、それに伴って、法定外福利厚生についても一律ではなく、企業への貢献の度合いに従って決定されるべきとの考えが広まりつつある（今野・佐藤（2022））。また、バブル経済崩壊以降、バランスシートの健全化のため、大企業を中心に社宅・寮・運動場などの資産を売却する動きが加速化し、最近では、自前で実施せず運営などを外部の事業者へ委託するアウトソーシングによるコスト削減、あるいはカフェテリアプラン<sup>(2)</sup>の導入も試みられている（労働政策研究・研修機構（2018））。これらは原資の合理化と企業への貢献の度合いを考慮した福利厚生の提供の両方を充足するものとして注目されている。

福利厚生制度・施策の主な担い手は従業員、企業、政府であろう。とりわけ、従業員と企業の間意思疎通は不可欠であるが、それを仲介する重要な役割を担っているのが労働組合である。労働組合の影響力は長らく低下傾向にある。雇用に占める労働組合員数の割合である推定組織率は直近の2023年には16.3%と

---

(2) 対象者に所定の福利厚生予算をポイントという形で付与し、対象者が所定期間内に利用したい福利厚生メニューを選択し、ポイントを消化して利用するものである（労働政策研究・研修機構（2018））。

なり、前年と比べて0.2ポイント低下した。成果型賃金システムの導入が進んだことなどをきっかけに、労働組合が主役となっていた集团的労使関係から企業と労働者が直接交渉を行う個別的労使関係へと変化したことが原因のひとつとして挙げられる。

しかし、対象をパートタイム労働者に限れば、近年、推定組織率は上昇している。2000年には2.6%と低位であったが2010年には5.6%となり、さらに2023年には8.4%に達している。その背景には産業構造の変化がある。サービス業の比率が高まるなか、小売業や外食産業が活況を呈し、非正規労働者の雇用が増加した。これらの産業は競争が激しく費用削減圧力が高いため、従来、正社員が担ってきた基幹的な職務がパートタイム従業員に割り振られるようになってきた。賃金を含めた労働条件の改善に向け、パートタイム労働者による労働組合への期待は高まっているといえるだろう。

「働き方改革」が推進されるなか、女性労働の現状を変えようとする社会的な機運が高まっているとみられ、両立支援施策などの充実に向けて労働組合への期待は大きいはずだが、それを含めた福利厚生施策に対してどのような影響を發揮しているかはこれまで十分には明らかにされてこなかった。

本稿では、わが国の労働組合が企業の（法定外）福利厚生施策にどのような影響を与えているかを実証的に分析する。本稿の構成は以下の通りである。次章では主要な先行研究を紹介する。続く第3章では実証分析を行う。第4章はまとめである。

## 2. 先行研究

福利厚生には様々な施策が関連している。海外では労働組合とワーク・ライフ・バランス施策との関係についての研究が中心である。全体的には、労働組合と事業所レベルのワーク・ライフ・バランスの関係を検証したものは多いとはいえない。

そのようななかで、アメリカでは、Guthrie and Roth (1999) や Kelly and

Dobbin (1999) が出産休暇の導入に労働組合は影響を及ぼさないと結論づけている。Deitch and Huffman (2001) や Osterman (1995) も労働組合と柔軟な労働時間施策との間に有意な関係は見いだせないとしている。さらに、Golden (2001) は労働組合がある場合に柔軟な時間施策へのアクセスはより困難であるとしている。Glass and Fujimoto (1995) は、労働組合と休暇に付随する給付との間で正の相関がみられるものの、フレックスタイム制あるいはパート労働には負の関係が生じているとしている。これらの結果から、ワーク・ライフ・バランス施策へのアクセスや利用を促進するという点では労働組合の積極的な役割を見出しにくいといえる。Peter et al. (2014) は後述の Budd and Mumford (2004) を念頭に、労働組合が存在するアメリカの事業所の労働者を対象とした独自調査に基づいて、ワーク・ライフ・バランス施策へのアクセスと利用の両方への労働組合の影響を検証したものである。その結果、労働組合が有益なサポートを提供しているとみられる場合、労働者のフレックスタイム制、段階的な職場復帰、週単位の時短政策へのアクセスが改善するとしている。

次に、イギリスについては、Budd and Mumford (2004) が Freeman and Medoff (1984) が提供する労働組合の集团的発言モデルのワーク・ライフ・バランス施策の分析への応用を試みている。「職場雇用関係調査1998 (Workplace Employee Relations Survey 1998)」を用いて、労働組合が家族を対象とした福利厚生施策数に影響を及ぼしているか検証している。具体的には、労働組合の「家族向け特典」に与える影響を、独占効果、集团的発言効果、促進効果の3つに区分して分析を実施している。独占効果とは、労働組合による交渉力の行使がもたらす効果である。集团的発言効果は、組合員の要望に基づき、労働組合が経営者に対して彼らの仕事と家庭の福利厚生のバランスを改善することを申し入れることで得られる効果である。得られた結果は、少なくともひとつ労働組合が存在するイギリスの事業所では、育児休暇、家族の問題に対応することを目的とした短期的な特別有給休暇、ジョブ・シェアリングがそれぞれ存在する確率が高まり、これらは労働組合の独占効果と集团的発言効果によるもの

としている。また、個人に関するデータを用いて上記の促進効果を検証したところ、従業員の労働組合への加入は一部の有給休暇やジョブ・シェアリングと正の関係にあることが確認されたが、対照的にフレックスタイム制や在宅勤務については負の関係がみられたとしている。これらの違いは、労働組合が存在する職場と存在しない職場で利用可能な施策に違いがある、あるいは組合員労働者と非組合員労働者との間で利用可能な施策に対する何らかの意識の違いがあることによってもたらされている可能性があるとしている。Bryson and Forth (2016) は「職場雇用関係調査2011」を利用して、労働組合とワーク・ライフ・バランス施策の数との関連を検証している。その結果、労働組合が存在する職場では、より多くのワーク・ライフ・バランス施策が存在する傾向があることを確かめた。

わが国についても、賃金や雇用、企業の生産性に与える影響など、労働組合の経済効果については相応の研究蓄積がみられるものの、既に述べたように福利厚生施策への影響は十分には明らかにされていない。<sup>(3)</sup> 2000年代に入り、ワーク・ライフ・バランスへの関心が高まるなか、研究の中心とはならなかったが、ワーク・ライフ・バランス施策への労働組合の影響が検証され始めた。嚆矢である脇坂（2006）はワーク・ライフ・バランスと概念的に近いファミリーフレンドリー（以下、ファミフレ）施策についての分析のなかで、労働組合が存在する企業は「ファミフレ先行企業」に多いこととともに、ファミフレの度合いを有意に高めることを確かめた。前田（2001）は女性問題担当者の組合役員が存在する場合、企業のファミフレの度合いが高まることを明らかにしたが、女性役員が存在する組合ではファミフレの度合いがより高まることは脇坂（2006）でも指摘されている。小倉（2006）は年次有給休暇の未消化に影響する要因を分析するなかで、「退出・発言モデル」を念頭に、勤務先に労働組合があると年休消化率が上昇するか検証した。その結果、労働組合は従業員の年

---

（3） 詳細は外館（2009）を参照のこと。

## 労働組合と福利厚生

休取得にプラスに影響する一方で、消化率にはマイナスの影響を与えることがわかった。久本（2019）は連合総合生活開発研究所が実施した「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート 2017.4」を利用し、仕事の満足度及び生活満足度に対する労働組合の効果を検証した。その結果、組合効果によって両方の満足度が上昇するとともに、組合効果が女性の組合員についてのみ確認されるとしている。

本稿と問題意識の共有度が高いものは以下のものである。岡本（2022b）はわが国の製造業中小企業を対象にワーク・ライフ・バランス施策に対する労働組合の影響を検証している。その結果、組合企業では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた施策がより積極的に導入されていることがわかった。他方、事業所内託児施設の設置や育児・介護に要する経費の緩和措置など、費用負担が大きいとみられる施策については有意な影響は観察されなかった。このことから、労働組合が実現性や費用といった側面を慎重に考慮して推進の舵取りを行っている可能性が示された。岡本（2022a）は岡本（2022b）と同じデータセットを利用し、労働組合が労働生産性の向上に貢献しているか確かめたものであるが、そのなかで、人材の確保や育成、能力開発に向けた取り組みと得られた効果を検証している。得られた結果は、人的資本投資を重視する企業では、労働組合が存在することで雇用マネジメントのパフォーマンスが低下してしまう可能性を示すものであった。岡本（2023a）は労働組合が育児休業制度の拡充と従業員の利用に与える影響を検証し、当該制度の拡充に対して労働組合がプラスに影響していることを明らかにした。一方、従業員による制度利用は、女性役員が存在する労働組合がある企業に限れば、利用が抑制されるという予想とは異なる結果も得た。岡本（2023b）も労働組合が企業のワーク・ライフ・バランス支援に及ぼしている影響を検証している。その結果、女性の活躍を主眼とする施策が組合企業でより積極的になされていること、そのような取り組みが女性自身の就業に関連する意欲を引き出していることが示された。また、労働組合がワーク・ライフ・バランス支援制度の導入を推進することが明らか

となったが、当該制度の利用を促進する効果は確認されなかった。

以上から、労働組合にはワーク・ライフ・バランス施策を含む企業の福利厚生施策の導入を支援する強い効果がある一方で、従業員による制度の利用には十分な影響力をもたないことが推測される。次章の実証分析ではワーク・ライフ・バランス支援施策以外の（法定外）福利厚生施策も視野に含めて、その点について検証を行う。

### 3. 実証分析

#### 3-1. データ

本稿の実証分析には、労働政策研究・研修機構が行った「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」を利用した。本調査は2017年10月から同年12月にかけて、総務省統計局「2014年経済センサス基礎調査（確報）」に収録されたわが国の企業の分布に依拠し、東京商工リサーチの企業情報データベースから、産業及び規模別に層化無作為抽出した全国の10人以上規模の民間企業12,000社（農林漁業、鉱業を除いた15大産業）と従業員約54,000人を対象としている。企業調査では、業種、従業員数、雇用面等に関する企業属性のほか、法定外福利厚生施策の有無と非正規従業員への適用状況および今後の方向、さらにはアウトソーシングの有無やカフェテリアプラン導入の有無についても質問が行われている。従業員調査では、法定外福利厚生施策の利用の有無や、特に必要性が高いと認識されている施策など、企業調査のみでは収集することが難しい情報も含まれている。企業と従業員の有効回収数および有効回答率はそれぞれ2,809（社）と8,298（人）、2.4%と15.4%である。本稿では、福利厚生に関連する企業施策に及ぼすとみられる組合効果の検証を行うため、企業調査から得られたデータのみを分析に利用した。<sup>(4)</sup>

---

(4) 従業員データに付随する問題点として、労働組合に加入しているかどうか識別が可能な情報が利用できなかったことが挙げられる。組合員に焦点を当てて労働組合の経済効果を確認めようとした先行研究の多くはそれに基づいていることを踏ま



## 労働組合と福利厚生

法定外福利厚生制度及び施策は11のカテゴリーに分類され、それぞれのカテゴリーに含まれる具体的な制度・施策が合わせて48項目ある。「財産形成」、「食事」、「住宅」など、従来から存在するカテゴリー以外に、「健康管理」、「休暇制度」、「働き方」、「両立支援」、「自己啓発」など、近年、注目が高まっており、現在進行中である「働き方改革」との関連性が高いものも多く準備されている。

処置変数に利用する労働組合の有無も調査項目に含まれている。従業員規模によって大きな差がみられ、具体的には、従業員300人以上の企業の場合、労働組合が存在すると回答した企業の割合は37.6%であるのに対して、30人未満の企業の場合、3.6%となっている<sup>(5)</sup>。

### 3-2. 分析方法

本稿ではまず、企業の法定外福利厚生施策の有無（導入）に労働組合が影響を与えているか確かめる。次に、当該施策の非正規従業員への適用にも影響があるか明らかにする。先行研究との比較を考慮し、当該施策の全ての従業員の利用に影響するか検証したかったが、利用したアンケート調査結果にはそれを可能とする情報が含まれていなかった。その代わりとして、利用が可能な非正規従業員への適用状況に関する情報を用いて、当該施策の（形式的な）導入に

---

え、本稿では、労働組合が企業に与える影響の分析に注力することにした。

(5) 厚生労働省「労働組合基礎調査」によれば、2017年の企業規模別の労働組合の組織率（農林業を除く）は1,000人以上で44.3%、100～999人で11.8%、99人以下で0.9%となっている。「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」とは従業員規模のカテゴリーが異なるため、単純に比較することはできないが、「従業員規模が大きいほど組織率が高い」といった前提で従業員規模が最も小さいカテゴリーで比較すると、「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」における30人未満の企業の3.6%という数字は「労働組合基礎調査」と比べた場合、かなり高いといえるかもしれない。その点に鑑みれば、本稿の分析に用いる「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」は、わが国の労働組合の企業分布を十分な精度で反映しているとはいいたい点に注意すべきであろう。

留まらず、利用者の対象拡大を積極的に図るなど、利用しやすさを高める方向を模索する取り組みを後押しする効果があるか検証することにした。

企業に労働組合があるかどうかを処置変数に置き換え、それが上述の2つのアウトカムに与える効果を計測する。モデルは以下の通りである。Rosenbaum and Rubin (1983) (1984) のほか、中田 (2022) を参考にした。

ある企業が労働組合を有するかを表す潜在的な変数を  $w_i=1, 0$  とする。それによる企業  $i$  のアウトカムを

$$y_i = \begin{cases} y_i(0) & \text{if } w_i=0 \\ y_i(1) & \text{if } w_i=1 \end{cases}$$

と表す。 $y_i(0)$  と  $y_i(1)$  はそれぞれ処置を受けないあるいは受けた場合のアウトカムである。全ての企業について、労働組合があった場合のアウトカムとなかった場合のアウトカムとの差に相当する平均処置効果 (ATE: Average Treatment Effect) は

$$E[y(1)-y(0)] = E[y(1)] - E[y(0)]$$

と表現できる。ATE は潜在的な処置効果によるアウトカムを仮想することで得られる。他方、現実に観察された処置変数を  $Z_i=1, 0$  で表すと、処置群である労働組合がある企業について、労働組合があることによる現実のアウトカムと労働組合がなかったときの仮想的なアウトカムとの差を表す平均的な処置効果 (ATT: Average Treatment Effect on Treated) は

$$E[y(1)-y(0)|z=1] = E[y(1)|z=1] - E[y(0)|z=1]$$

で表される。

サンプルの属性をコントロールするため、共変量ベクトルを  $x_i$  で表す。その情報に基づいて予測される処置確率である傾向スコア (Propensity Score) を

$$e(x_i) = \Pr(z_i=1|x_i)$$

とする。ここで、共変量ベクトル  $x_i$  について強く無視できる割り当て条件

$$\{y(1), y(0)\} \perp\!\!\!\perp z \mid x$$

が充足されるとしよう。その場合、傾向スコアの条件付けによって、現実に観

## 労働組合と福利厚生

察された処置変数をもたらすアウトカムへのバイアスをコントロールすることが可能となり、アウトカムの期待値は、

$$E[y(1)|e(x)] = E[y(1)|e(x), z=1]$$

$$E[y(0)|e(x)] = E[y(0)|e(x), z=0]$$

となる。また、2つの平均処置効果はそれぞれ、

$$ATE = E[y(1) - y(0)] = E[y(1)] - E[y(0)]$$

$$= E_e[E[y(1)|e(x), z=1] - E[y(0)|e(x), z=0]]$$

$$ATT = E[y(1) - y(0)|z=1] = E[y(1)|z=1] - E[y(0)|z=0]$$

$$= E_e[E[y(1)|e(x), z=1] - E[y(0)|e(x), z=1]]$$

となる。

労働組合の有無が法定外福利厚生施策の有無（導入）やそれらの非正規従業員への適用に与える平均処置効果（ATE および ATT）の計測において、処置群と統制群のバランスをとる目的で、傾向スコアをサンプルの各観測値に対するウェイトとして利用する逆確率重み付け（IPW）推定を実施する。

### 3-3. 変数の詳細

#### 3-3-1. アウトカム変数

本稿の分析で用いるアウトカム変数はすでに述べたとおり2つある。ひとつは企業における福利厚生施策の有無を表す変数、もうひとつは非正規従業員への福利厚生施策の適用を表す変数である。利用するアンケート調査では、11のカテゴリーに分けて48種類の福利厚生施策について上記に関する質問を行っている。前者の福利厚生施策の有無については、「ある」、「ない」の2種類の回答の選択肢が用意されているが、「ある」を選択した場合に1を、「ない」の場合に0をとる二値ダミー変数を作成して利用した。また、後者については、「適用している」、「適用していない」、「適用していない（今後適用したい）」の3つの回答の選択肢があるが、非正規従業員への適用に向けた進捗が遅い順に

並べて、「適用していない」に0を、「適用していない（今後適用したい）」あるいは「適用している」に1を割り振った二値ダミー変数を作成・利用した。前者と後者を用いた分析はいずれもすべてのサンプルを用いる。別言すれば、後者については、「適用していない」に含まれるサンプルのなかには、法定外福利厚生施策の有無に関して「ある」と回答したものの、非正規従業員の適用については「適用していない」、あるいは「適用していない（今後適用したい）」と回答したサンプルのほか、（そもそも）法定外福利厚生施策がないと答えたサンプルも含まれているということになる。

### 3-3-2. 処置変数及び共変量

まず、処置変数については、企業内での労働組合の有無を問うた質問を利用し、「ある」と回答した場合に1を、「ない」と答えた場合に0をとるダミー変数を作成して利用した。

次に共変量である。企業が立地する地域ブロックダミー（北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州の8ブロック）、産業ダミー（日本標準産業分類大分類の20分類のうち、農業・林業、漁業、鉱業・採石業・砂利採取業、公務（他に分類されるものを除く）以外の16産業のうち、不動産・物品賃貸業を建設業に組み入れた結果、15のダミーを作成）、従業員数ダミー、女性従業員比率ダミー、非正規従業員比率ダミー、従業員の過不足状況に関する認識ダミー、正規従業員の平均年齢ダミー、過去3年間のおおよその企業業績の傾向ダミー、経営スタイルダミー、経営トップの出身ダミー、法定外福利厚生費の過去10年の変化に関するダミー変数を作成して用いた。

地域ブロックダミーは、地域ごとの労働組合組織率の違いをコントロールするためのものである。産業ダミーには、製造業で相対的に高くサービス業全般で低いといった産業ごとの組織率の違いを代理させる目的がある。従業員数ダミーは、企業規模が大きいほど労働組合が設立されやすいという傾向を制御する目的がある。女性従業員比率ダミー及び非正規従業員比率ダミーを作成して

表 1. 共変量の詳細

共変量名	定義
地域ブロックダミー	企業の所在地が以下の8の地域ブロックにそれぞれ該当する場合に1とする。 1.北海道, 2.東北, 3.関東, 4.中部, 5.近畿, 6.中国, 7.四国, 8.九州
産業ダミー	以下の15の産業にそれぞれ該当する場合に1とする。 1.建設業（不動産業・物品賃貸業を含む）, 2.製造業, 3.電気・ガス・熱供給・水道業, 4.情報通信業, 5.運輸業・郵便業, 6.卸売業・小売業, 7.金融業・保険業, 8.学術研究・専門・技術サービス業, 9.宿泊業・飲食サービス業, 10.生活関連サービス業・娯楽業, 11.教育・学習支援業, 12.医療・福祉, 13.複合サービス事業, 14.サービス業（他に分類されないもの）, 15.その他
従業員数ダミー	従業員数が「30人未満」, 「30～99人」, 「100～299人」, 「300人以上」にそれぞれ該当する場合に1とする。
女性従業員比率ダミー	全従業員数に対する女性従業員数の割合が「30%未満」, 「30%以上～50%未満」, 「50%以上」にそれぞれ該当する場合に1とする。
非正規従業員比率ダミー	全従業員数に対する非正規従業員数の割合が「30%未満」, 「30%以上～50%未満」, 「50%以上」にそれぞれ該当する場合に1とする。
従業員の過不足状況に関する認識ダミー	「過剰」, 「やや過剰」, 「ちょうどよい」, 「やや不足」, 「不足」にそれぞれ該当する場合に1とする。
正規従業員の平均年齢ダミー	「40歳未満」, 「40歳～50歳未満」, 「50歳以上」にそれぞれ該当する場合に1とする。
過去3年間のおおよその企業業績の傾向ダミー	「上向き」, 「やや上向き」, 「横ばい」, 「やや下向き」, 「下向き」にそれぞれ該当する場合に1とする。
経営スタイルダミー	「貴社の経営スタイルに近いものを1つ選んでください」という質問に対して、「トップダウン」, 「ややトップダウン」, 「ややボトムアップ」, 「ボトムアップ」と回答した場合にそれぞれ1とする。
経営トップの出身ダミー	「貴社の経営トップの出身はいずれに当てはまりますか」という質問に対して、「創業者・創業家一族」, 「親会社・グループ会社」, 「企業グループ外（金融機関など）」, 「社員の内部登用」, 「その他」と回答した場合にそれぞれ1とする。
法定外福利厚生費の過去10年の変化に関するダミー変数	「貴社の福利厚生費のうち、法定外福利費の過去10年の変化と今後の方針についてお聞きします」との質問に対して、「増えた」, 「やや増えた」, 「どちらともいえない」, 「やや減った」, 「減った」と回答した場合にそれぞれ1とする。

用いるのは、労働組合には女性労働者や非正規労働者と比べて多数を占める男性正規従業員の利益の追求により重きをおく傾向がみられることから、女性従業員や非正規従業員の割合がそのような傾向や労働組合の設立の可否にも影響を与えることが予想されるためである。従業員の過不足状況に関するダミー一

び正規従業員の平均年齢ダミーについては、経営者がマンパワー不足を認識している、あるいは（正規）従業員の平均年齢が高い場合にはともに、既存の従業員の交渉力が高まる結果、労働組合の組織化が促進される可能性があるためである。経営スタイルダミー及び経営トップの出身ダミーについては、まず、経営スタイルが「トップダウン」である場合、従業員の意向が反映されにくくなるため、労働組合の設立が困難になることが予想される。次に、経営トップが創業者あるいは創業者の一族である場合も、従業員の意向が反映されにくくなり、労働組合設立の足枷となる可能性が考えられる。両ダミーには、そのような影響をコントロールする効果を期待する。過去3年間のおおよその企業業績の傾向ダミー及び法定外福利厚生費の過去10年の変化に関するダミー変数は、業績や福利厚生費の水準劣化が広い意味での労働条件の悪化につながり、改善のために労働組合の設立を要望する声が高まる可能性をコントロールするためのものである。これらの共変量変数を用いて、傾向スコアと共変量のバランスの調整を試みる。共変量の詳細は表1に示されている。

#### 3-4. 分析結果

本節ではIPWによって得られた平均処置効果推計の結果を示す。推計結果は表2に示されている。

まず、労働組合が法定外福利厚生施策の有無に与える影響から確認しよう。例えば、ATEが正に有意である場合、全サンプル企業において労働組合が存在する場合に法定外福利厚生施策が存在する（あるいは「導入される」）確率が高いといえる。ATEが正に有意であるなら、労働組合が存在する企業において、労働組合が存在しない場合の仮想的な状況に比べて法定外福利厚生施策が導入されやすいということを示している。

推計結果を概観すると、財産形成、健康管理、両立支援、休暇制度、自己啓発、高齢者（対策）などのカテゴリーでは半数を超える施策でいずれかの平均処置効果が正に有意となり、このことから、労働組合の影響によって導入され

表 2. 平均処置効果推計結果

	法定外福利厚生施策	(1) 施策の有無			(2) 非正規従業員への適用					
		推定値	SE	P 値	推定値	SE	P 値			
財 産 形 成	1 財形貯蓄制度	ATE	0.222	0.064	0.001	***	0.097	0.056	0.081	*
		ATT	0.239	0.038	0.000	***	0.072	0.036	0.046	**
	2 社内預金制度	ATE	0.068	0.051	0.183		-0.011	0.007	0.100	
		ATT	0.084	0.033	0.010	***	0.012	0.017	0.497	
	3 従業員持株制度・持株会	ATE	0.015	0.029	0.598		-0.001	0.006	0.894	
		ATT	0.036	0.033	0.284		0.019	0.014	0.176	
	4 ストックオプション制度	ATE	-0.005	0.002	0.012	**	-0.001	0.001	0.083	*
		ATT	0.000	0.005	0.988		-0.001	0.001	0.140	
	5 住宅取得のための融資制度	ATE	0.131	0.055	0.017	**	0.007	0.008	0.361	
		ATT	0.229	0.037	0.000	***	0.020	0.015	0.203	
	6 金融関係の相談・セミナー	ATE	0.043	0.056	0.441		-0.019	0.008	0.015	**
		ATT	0.024	0.027	0.375		0.008	0.018	0.677	
	7 教育、結婚等住宅以外の臨時支出に対する貸し付け	ATE	0.059	0.058	0.312		-0.011	0.014	0.411	
		ATT	0.136	0.040	0.001	***	0.037	0.024	0.126	
	8 食堂	ATE	0.043	0.058	0.457		0.072	0.063	0.248	**
ATT		0.058	0.040	0.146		0.082	0.040	0.038		
9 食事手当	ATE	-0.096	0.030	0.001	***	-0.060	0.021	0.004	***	
	ATT	-0.031	0.083	0.337		-0.016	0.027	0.558		
10 外部飲食店で利用できる食券等の配布	ATE	0.001	0.024	0.664		-0.010	0.005	0.051	*	
	ATT	0.009	0.013	0.491		-0.011	0.009	0.186		
11 診療所、健康管理センター等医療施設	ATE	0.023	0.048	0.633		0.066	0.048	0.168		
	ATT	0.056	0.037	0.128		0.065	0.034	0.060	*	
12 メンタルヘルス相談	ATE	-0.017	0.059	0.768		-0.035	0.037	0.343		
	ATT	0.120	0.036	0.001	***	-0.126	0.039	0.001	***	
13 人間ドック受診の補助	ATE	0.100	0.066	0.127		0.088	0.074	0.237		
	ATT	0.104	0.039	0.008	***	0.098	0.041	0.016	**	
14 運動施設の設置	ATE	-0.008	0.024	0.730		0.004	0.024	0.867		
	ATT	0.016	0.028	0.561		0.036	0.020	0.067	*	
15 運動施設・フィットネスクラブの利用補助	ATE	-0.016	0.025	0.517		-0.031	0.012	0.008	***	
	ATT	0.072	0.036	0.042	**	0.051	0.028	0.070	*	

	法定外福利厚生施策	(1) 施策の有無				(2) 非正規従業員への適用				
		推定値	S.E.	P 値	推定値	S.E.	P 値			
同立支援	16 法定を上回る育児休業・短時間制度	ATE	0.243	0.079	0.002	***	0.167	0.089	0.026	**
		ATT	0.099	0.038	0.009	***	0.060	0.032	0.061	*
	17 企業内保育施設や保育サービス（ベビーシッターなど）の提供	ATE	0.154	0.085	0.070	*	0.143	0.086	0.097	*
		ATT	0.050	0.019	0.008	***	0.044	0.017	0.010	***
	18 法定を上回る介護休業制度	ATE	0.089	0.054	0.101		0.069	0.056	0.213	
		ATT	0.110	0.034	0.001	***	0.074	0.027	0.006	***
	19 介護のための施設やサービス（ヘルパーなど）の提供	ATE	0.009	0.014	0.511		-0.003	0.004	0.444	
		ATT	0.023	0.015	0.122		0.018	0.012	0.127	
	20 治療と仕事の両立支援策	ATE	0.092	0.065	0.155		0.048	0.048	0.313	
		ATT	0.072	0.034	0.032	**	0.050	0.028	0.078	*
	21 病気休職制度	ATE	0.136	0.052	0.009	***	0.082	0.083	0.327	
		ATT	0.082	0.031	0.008	***	0.012	0.043	0.787	
	22 病気休暇制度（有給休暇以外）	ATE	0.211	0.066	0.001	***	0.146	0.082	0.075	*
		ATT	0.145	0.040	0.000	***	0.091	0.040	0.021	**
	23 リフレッシュ休暇制度	ATE	0.062	0.045	0.166		0.036	0.033	0.288	
		ATT	0.152	0.034	0.000	***	0.068	0.025	0.006	***
	24 ボランティア休暇制度	ATE	0.067	0.039	0.085		0.047	0.034	0.159	
		ATT	0.103	0.027	0.000	***	0.037	0.016	0.019	**
	25 慶弔休暇制度	ATE	0.016	0.027	0.571		0.043	0.103	0.676	
ATT		0.002	0.014	0.856		0.161	0.041	0.000	***	
26 有給休暇の日数の上乗せ（GW、夏期特別休暇など）	ATE	0.116	0.075	0.121		0.064	0.063	0.305	**	
	ATT	0.069	0.039	0.081	*	0.090	0.036	0.012	**	
27 社内の自己啓発プログラム	ATE	-0.020	0.042	0.625		0.017	0.036	0.646		
	ATT	0.078	0.038	0.041	**	0.066	0.030	0.031	**	
28 社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	ATE	0.037	0.061	0.543		0.058	0.046	0.207		
	ATT	0.078	0.041	0.058	*	0.029	0.037	0.427		
29 社外の自己啓発に関する情報提供	ATE	0.120	0.069	0.081	*	0.089	0.066	0.180		
	ATT	0.043	0.041	0.302		0.036	0.035	0.307		
30 自己啓発のための休暇等の付与	ATE	0.021	0.055	0.704		-0.037	0.006	0.000	***	
	ATT	0.012	0.026	0.652		-0.013	0.014	0.353		



労働組合と福利厚生

	法定外福利厚生施策	estimand		(1) 施策の有無		(2) 非正規従業員への適用		
		推定値	S.E.	P 値	推定値	S.E.	P 値	
慶弔見舞金制度		ATE	-0.122	0.055	0.027	**	0.065	0.705
		ATT	-0.022	0.021	0.290		0.053	0.217
		ATE	0.092	0.067	0.159		0.068	0.494
永年勤続表彰		ATE	0.142	0.037	0.000	***	0.019	0.605
		ATT	0.037	0.058	0.527		-0.017	0.009
遺族・遺児年金		ATE	0.049	0.032	0.123		0.021	0.359
		ATT	0.029	0.064	0.648		-0.051	0.037
34 労災補償給付の付加給付		ATE	0.101	0.038	0.000	***	0.079	0.038
		ATT	0.002	0.041	0.955		0.003	0.025
35 世帯用住宅・寮の整備		ATE	0.065	0.033	0.047	**	0.028	0.194
		ATT	0.094	0.069	0.175		-0.031	0.026
36 家賃補助や住宅手当の支給		ATE	0.029	0.039	0.467		0.019	0.468
		ATT	-0.034	0.050	0.495		-0.059	0.018
37 保養施設、レクリエーション施設等の提供、利用補助		ATE	0.056	0.039	0.146		0.048	0.155
		ATT	0.054	0.081	0.501		-0.045	0.023
38 運動会等のレクリエーション施設等の提供、利用補助		ATE	0.039	0.035	0.259		0.025	0.300
		ATT	-0.034	0.069	0.626		-0.044	0.058
39 社員旅行の実施、補助		ATE	-0.012	0.040	0.757		-0.013	0.037
		ATT	0.048	0.075	0.524		0.100	0.087
40 短時間勤務制度		ATE	0.018	0.038	0.638		-0.002	0.037
		ATT	0.034	0.083	0.684		0.065	0.082
41 フレックスタイム制度		ATE	-0.049	0.032	0.122		-0.016	0.020
		ATT	0.008	0.010	0.381		-0.002	0.002
42 テレワーク		ATE	0.036	0.014	0.012	**	0.012	0.008
		ATT	-0.047	0.022	0.033	**	-0.019	0.018
43 ノー残業デー等の設置		ATE	0.080	0.037	0.033	**	0.082	0.015
		ATT	0.095	0.079	0.229		0.102	0.085
44 時差出勤		ATE	0.008	0.039	0.848		0.046	0.180
		ATT						

高齢者	45 退職前準備教育（セミナーなど）	ATE	0.058	0.042	0.168	-0.009	0.003	0.007	***
		ATT	0.115	0.033	0.000	***	0.013	0.805	
	46 定年退職後の医療保障	ATE	0.071	0.046	0.128	0.001	0.006	0.888	
		ATT	0.135	0.032	0.000	***	0.018	0.004	***
	47 定年退職後の保養施設、レクリエーション施設の利用	ATE	0.071	0.044	0.105	-0.002	0.004	0.641	**
		ATT	0.115	0.024	0.000	***	0.015	0.019	
	48 OB会等定年退職後の親睦活動	ATE	0.063	0.044	0.149	0.002	0.006	0.787	***
		ATT	0.179	0.031	0.000	***	0.021	0.001	***

（注）\*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ10%, 5%, 1%水準で有意であることを示している。

## 労働組合と福利厚生

る確率が高まる法定外福利厚生施策が多く存在するといえる。個別にみてゆくと、財産形成カテゴリーに含まれる「財形貯蓄制度」,「住宅取得のための融資制度」, また、自己啓発カテゴリーの「社外の自己啓発サービスの提供, 経費補助」はそれぞれ正に有意であるが、推定値はATEよりもATTの方の方が高くなっている。これは、サンプル全体よりも、処置群すなわち組合企業の方が潜在的に当該施策の導入がされやすかったと推測され、労働組合はそのような属性をもつ企業で影響力をより発揮しやすいとみられる。他方、両立支援カテゴリーの「法定を上回る育児休業・短時間制度」,「企業内保育施設や保育サービスベビーシッターなどの提供」, 休暇制度の「病気休職制度」,「病気休暇制度有給休暇以外」などはATTよりもATEの方が推定値は高くなっている。この結果は、組合企業よりも非組合企業の方がこれらの施策の導入がなされやすい素地があることを示唆している。この解釈は難しいが、両立支援制度と休暇制度の重要性については社会的な認識も高まっており、労働組合による働きかけがない場合にも導入を進めることが容易になっているのかもしれない。

次に、労働組合が企業による法定外福利厚生施策の非正規従業員への適用に与える影響について確かめてみよう。両立支援、休暇制度といったカテゴリーでは半数を超える施策でいずれかの平均処置効果が正に有意となった。これらに該当する法定外福利厚生施策については、労働組合の影響によって非正規従業員への適用が進むといえるが、「同一労働同一賃金の実現」を大きな柱とする「働き方改革」を成功に導くには制度の導入だけでなく、先述のとおり、両立支援制度や休暇制度の利用を促すことが重要という認識が社会的に共有されてきている証左かもしれない。一方、平均処置効果が負に有意となったものも多い。すべてを挙げると、財産形成カテゴリーの「ストックオプション制度」,「金融関係の相談・セミナー」, 食事カテゴリーの「食事手当」, 健康管理カテゴリーの「運動施設・フィットネスクラブの利用補助」(ATEのみでATTは正に有意)、自己啓発カテゴリーの「自己啓発のための休暇等の付与」, 慶弔災害カテゴリーの「遺族・遺児年金」, 余暇活動カテゴリーの「保養施設, レク

リレーション施設等の提供、利用補助」,「運動会等のレクリエーション活動の実施」,高齢者カテゴリーの「退職前準備教育セミナーなど」となる。いずれも ATE のみが有意であることから、これらの施策は、全てのサンプル企業について、労働組合がないときに比べてある場合に、非正規従業員への適用がなされにくいことを示している。注意すべきは、これらの施策のなかに小さくない実費負担を生じやすいものが含まれているという点である。一部の労働組合を除いて、非正規労働者の組合員は非常に少なく、ほとんどの労働組合は正規従業員が自ら支払う組合費で運営されているとあってよい。費用の負担が少ない施策は別として、大きな負担を伴う施策が組合費を原資とする費用をほとんど負担しない非正規従業員に適用されることは（ほとんどが正規従業員で占められる）組合員の反発を招き、労働組合は批判に晒される可能性がある。そういった点からは、施策によっては、労働組合がある企業の方が非正規従業員への適用が難しいのかもしれない。

それ以外では、両立支援施策については、有無と非正規従業員への適用の両方で労働組合の正の効果が概ね発揮されているといえるが、働き方に関する施策ではそのような傾向は明確ではなく、とくに、短時間勤務制度やフレックス制度、時差出勤については労働組合の効果は観察されない。制度変更にかかるコストが大きい、とりわけ中小企業ではそういった事情もあろうが、両立支援と同様に進めるべきであろう。

#### 4. おわりに

本稿では、わが国の労働組合が企業の法定外福利厚生施策にどのような影響を与えているかを実証的に分析した。具体的には、労働組合が（1）企業の法定外福利厚生施策の有無（導入）、（2）非正規従業員への適用、にそれぞれどのような影響を及ぼしているか検証を行った。

得られた結果は次の通りである。まず、（1）については、財産形成をはじめ、多くの福利厚生施策カテゴリーにおいて、正に有意な平均処置効果が観察され

## 労働組合と福利厚生

ことから、労働組合の影響によって導入される確率が高まる法定外福利厚生施策は多いといえる。

次に、(2)に関しては、両立支援、休暇制度といったカテゴリーでは半数以上の施策でいずれかの平均処置効果が正に有意となり、これらに該当する施策については、労働組合の影響によって非正規従業員への適用が進むといえる。

一方で、ATE が負に有意となった施策もみられたが、概ねそれらに共通するのは、実費負担を生じやすいという点であろう。大きな負担を伴う施策が費用の原資である組合費をほとんど負担しない非正規従業員に適用されると、組合員の反発を招いて批判に晒される可能性を労働組合が恐れているからかもしれない。

### 【謝辞】

本稿の作成にあたり、独立行政法人労働政策研究・研修機構から、「非正規労働者の処遇改善の実態に関するアンケート調査」の個票データの提供を受けた。

### 【参考文献】

- 今野浩一郎・佐藤博樹（2022）『人事管理入門（新装版）』日本経済新聞出版
- 岡本弥（2022a）「雇用と生産性向上に対する労働組合の影響」『神戸学院経済学論集』第54巻, 1・2号, pp. 35-52
- 岡本弥（2022b）「労働組合と女性の人的資源管理」『神戸学院経済学論集』第54巻, 3号, pp. 1-19
- 岡本弥（2023a）「育児休業制度の拡張および利用に与える労働組合の影響」『神戸学院経済学論集』第54巻, 4号, pp. 67-83
- 岡本弥（2023b）「労働組合とワーク・ライフ・バランス施策」『中央大学経済研究所年報』第55号, pp. 19-40
- 小倉一哉（2006）「ワーク・ライフ・バランス実現のための「壁」—有給休暇の未消化」『季刊家計経済研究』No. 71, pp. 31-44
- 菅野和夫（1997）『雇用社会の法 [補訂版]』有斐閣
- 外館光則（2009）「労働組合の経済効果—研究成果と課題」『日本労働研究雑誌』No. 591, pp. 15-24
- 中田大悟（2022）「移動、接触、旅行の新型コロナ感染リスク—ワクチン接種の効果—」『経済研究』Vol. 73, No. 4, pp. 319-342
- 久本憲夫（2019）「雇用類型と労働組合の現状」『日本労働研究雑誌』No. 710, pp. 4-15

- 前田正子（2001）「ファミリーフレンドリー企業と労働組合—仕事と家庭の両立に向けての労働組合の役割」清家篤編『生涯現役時代の雇用政策』第5章，日本評論社
- 労働政策研究・研修機構（2018）『ビジネス・レーバー・トレンド』2018年8-9月号
- 脇坂明（2006）「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは—均等や企業業績との関係」『季刊家計経済研究』71号，pp. 17-18
- Bryson, A. and Forth, J. (2016). *Work / Life Balance and Trade Union Evidence from the Workplace Employment Relations Survey 2011*, Trade Union Congress, London
- Budd, J. W. and Mumford, K. (2004). “Trade Unions and Family-Friendly Policies in Britain,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No. 2, pp. 204-222.
- Freeman, R. B and Medoff, J. L.(1984). *What Do Unions Do ?* Basic Books, New York
- Glass, J, and Fujimoto, T. (1995). “Employer Characteristics and the Provision of Family Responsive Policies,” *Work and Occupations*, Vol. 22, No. 4, pp. 380-411
- Golden, L. (2001). “Flexible Work Schedules: What Are We Trading Off to Get Them?”, *Monthly Labor Review*, Vol. 124, No. 3, pp. 50-67
- Guthrie, D. and Roth, L. M. (1999). “The State, Courts, and Maternity Policies in U.S. Organizations: Specifying Institutional Mechanisms,” *American Sociological Review*, Vol. 64, No. 1, pp. 41-63
- Kelly, E. L. and Dobbin, F. (1999). “Civil Rights Law at Work: Sex Discrimination and the Rise of Maternity Leave Policies,” *American Journal of Sociology*, Vol. 105, No. 2, pp. 455-492
- Osterman, P. (1995). “Work/family Programs and the Employment Relationship”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, No. 4, pp. 681-700
- Peter, B. E., Kossek, E. E., Misra, K. and Bellman, D. (2014). “Work-Life Flexibility Policies: Do Unions Affect Employee Access and Use?,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 67, No. 1, pp. 111-137
- Rosenbaum, P. R. and Rubin, D. B. (1983). “The central role of the propensity score in observational studies for causal effects,” *Biometrika*, Vol. 70, (1), pp. 41-55
- Rosenbaum, P. R. and Rubin, D. B. (1984). “Reducing Bias in Observational Studies Using Subclassification on the Propensity Score”, *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 79, No. 387, pp. 516-524