

~~~~~  
研究ノート  
~~~~~

## 組織心理学における労働組合論の展開

### Dual Commitment と組合の発言効果を中心に（前篇）

大野 昭彦\*

1. 組合コミットメントの登場
2. 組合コミットメントの先行因子  
以下, 後編。
3. 組合と会社組織への二重コミットメント
4. EVLN 理論と労働組合
5. 看護師の組合意識

新古典派経済学では, 雇用者と労働組合の利害は本来的に対立すると措定される。そして労働組合は, そのもつ独占効果の帰結として企業の利潤を圧迫し, 資源配分の非効率を助長して賃金格差を拡大させるという, やや教条主義的な立場をとることになる。こうした伝統的組合論に対して, 1980 年代の初めにデータに基づいた新しい労働組合論が登場してくる。その背景には米国における組合組織率の低下があり, 組織率の維持・向上が主題となる議論がなされるようになる。こうして労働組合研究のルネッサンスが始まったが, それも 2000 年頃にはほぼ終焉していく。

経済学における組合研究の転換点となったのは, Freeman and Medoff (1984) であろう。彼らの結論は, 次のように要約できる。労働組合は生産性を向上させる効果が一般的には認められるが, その程度には大きな分散がみられる。こ

---

\* 青山学院大学国際政治経済学部教授

れに対して、組合は企業の収益率を確実に低下させてしまう。そして、この二律背反的な事象が、政策介入のあり方や組合に対する評価を曖昧にさせてしまう。こうした議論は組合礼賛的という批判もあるが、組合に対する教条的で敵対的態度をとる新古典派経済学に対して一石を投じるという脈絡のなかで理解すべきであろう。この研究にやや先んじて、産業・組織心理学（以下、組織心理学）でも、労働組合を対象とした実証研究が緒に就いている。

Freeman and Medoff は Hirschman (1970) の離脱・発言・忠誠 (Exit, Voice and Loyalty) モデルを議論の端緒とし、組織心理学は Porter et al. (1974) の組織コミットメント (organizational commitment) 概念を労働組合に援用していった。組織心理学でも、その後、組合の発言効果に注視する研究もなされるようになる。

Freeman and Medoff の研究に触発されて、経済学でも幾つかの研究が続いた（日本を対象とした研究としては、中村他 1988; 橘木編 1993; 野田 2004 など）が、量的には限られている。それは、Hirschman のモデルで用いられる忠誠という概念が経済学での言語化が難しいことから、それを省いて Exit or Voice という単純化した構図で捉えようとしたために、Hirschman の議論の奥行にまで追れなかったことがある。Hirschman の議論は、その後、Neglect（組織内では怠業、夫婦関係では家庭内別居）という第 4 の選択肢も提示されて議論が深化していった (Rusbult et al. 1982 and 1988) が、それにも経済学は対応できていない。この点については、本稿の第 4 節 (EVLN 理論と労働組合) で触れる。換言すれば、Hirschman モデルは主観的態度である不満に対する人々の反応を類型化したものであるが、それが具体的な行動に帰結するまでには、Exit or Voice という単純な枠組みでは捉えきれない心理的態度が介在していよう。このことから、組合研究は組織心理学の領域で展開がみられることになる。

本稿の目的は、組織心理学における組合研究の総括にあるが、それは日本の看護師を対象とした質問票調査の結果を利用した実証研究（別稿）につなげていくための準備ともなる。そのために、この質問票調査の結果の一部を議論に組み入れていくことにする。

## 1. 組合コミットメントの登場

テーラーイズムへの反発から、組織心理学は労働組合から組合つぶしの先兵とみなされる嫌いがあり、組織心理学は労働組合を研究対象とすることはなかった。潮目を変えたのは、組合組織率の低下という切実な課題に対して、労働者の組合への積極的な関与を促し、組織率を高める戦略が組合に求められるようになったことである。

組織心理学における組合研究の転換点となったのが Gordon et al. (1980) である。彼らは Porter et al. (1974) などの組織コミットメント (organizational commitment) 概念を援用して、組合コミットメント (union commitment) を提示する。こうしたことから、生産組織と労働組合の機能的差異を考慮することなく、組織コミットメント尺度を構成する質問項目の「組織」を「労働組合」に置き換えたに過ぎないという批判もなされている (Conlon and Gallagher 1987)。さらには、組合コミットメント尺度は組合員を念頭に置いており、非組合員の労働組合への参加を促すという課題を検討するには適切ではない質問項目となっているという批判もある。すなわち、すでに組合員となっている従業員を対象としていることから、組合への加入を促す戦略への議論に結びつかないことになる。

### 1-1 組織コミットメント

組合コミットメントが下敷きにする組織コミットメントに、簡単にではあれ触れておく必要がある。Porter et al. (1974) は、「ある組織への個人の同一化 (identification) と関与 (involvement) の強度」として組織コミットメントを定義する。それは、1) 所属する組織の価値観や目標の受容、2) 組織に対する利他的姿勢、そして3) 組織のメンバーとして留まる意思を下位概念としてもっており、15の質問項目によって計測される。その後、Allen and Meyer (1990) は、それぞれが6項目をもつ、1) 組織への愛着を示す情動的 (affective) コミットメント、2) 組織メンバーとしてとどまるという継続的 (continuance) コミットメント、そして3) 忠誠心をあらわす規範的 (normative) コミットメントという下

位概念で構成される組織コミットメント尺度を提示している。

しかし組織コミットメントの定義やそれを捉える尺度も多岐にわたっており、それらが明確に弁別されているわけでもない。また組織コミットメントが諸々の職務行動の先行因子となるという実証研究が多くなされているが、とりわけ離職については組織コミットメントが組織メンバーとして留まりたいという下位概念をもつことから、その関係は同義反復となるという懸念もある (Morrow 1983)。さらに Porter et al. が指摘する下位概念をみても、組織への利他的姿勢や組織にとどまる意思は、どちらかといえば組織に対する態度 (attitude) を先行因子とする行動への意思 (behavioral intention) とみなすこともできよう。すなわち下位概念は独立ではなく、因果関係が認められる可能性もある<sup>1)</sup>。

Meyer et al. (2002) は、彼らの指摘する組織コミットメントの3要素の先行因子について、メタ分析をおこなっている。ここでは情緒的コミットメントと規範的コミットメントは、後述する知覚された組織支援とプラス、そして役割曖昧性や役割葛藤とはマイナスの有意な関係を示しており、継続的コミットメントは上記とは逆の符号をもつが、相関は必ずしも強くはなかった。また、規範的コミットメントの効力も、情緒的コミットメントよりは弱いものであった。次に、組織コミットメントが離職、欠勤、向組織的行動である組織市民行動 (organizational citizenship) といった職務行動に対して、情緒的コミットメントと規範的コミットメントは双方ともに組織にとって望ましい効果を与えるが、情緒コミットメントのほうがより強い効力を示している。継続的コミットメントは、逆に望ましくない方向に影響していることが指摘されている。

こうしたことから、「ある組織への個人の同一化と関与の強度」という組織コミットメントの定義に立ち返り、情動的コミットメントでもって組織コミットメントを捉えようという傾向が強くなる (Mathieu and Zajac 1990)。この問題は、組織コミットメントを援用した組合コミットメントについても指摘される

---

1) 組合尺度の計測には直行回転を伴う因子分析が用いられることから、下位概念間の相関は統計上ゼロとなる。しかし、組合コミットメントについて指摘されることであるが、斜交回転で因子を求めると因子間の相関が認められることになる。

ことである。

経済学の立場から、組織コミットメントの発想を相対化する研究もなされている。Nagin et al. (2002) は、雇用関係における経済学の労働誘因モデルが特異な動機づけ理論に基づくとして、それを合理的不正行為者 (rational cheater) モデルとして、行動科学における良心 (conscience) モデルと対照させている。良心モデルでは、経営者は、労働者が機会主義的行為に与しないアイデンティティをもつように仕向ける労務管理戦略を採用する。これは、個人の効用関数が不変と措定する伝統的経済学に対して、労働者の効用の変更を目的とするインフルエンス活動の一環として労務管理を捉えることになる。実証研究から、Nagin et al. は、基本的には合理的不正行為者モデルが支持されるが良心モデルも棄却できず、それぞれは相互に排他的ではないと結論づけている。この対比は、労働組合に対する経済学と組織心理学のスタンスの相異と対照的である。行動経済学の分野でも、雇用関係が贈与交換の色彩を強く有することが指摘されている。ただし、それらは実験経済学の領域にとどまっていることから、ここでは触れないことにする。

また、経済学と組織心理学ではコミットメントの概念が異なることにも注意を払いたい。Milgrom and Roberts (1992) は、コミットメントを説明するうえで、次の事例を紹介している。「……1066年、征服王ウィリアムスは、侵略を目指す自軍を載せてきた艦船を焼き払い、唯一の退路を断つことで部下を先頭へとコミットさせた (p. 142)」。すなわち、個人の固定的な効用関数なり方法論的個人主義なりを措定したうえで、外的な強制が誘因制度を提示することによって、プリンシパルにとって誘因両立的となる行動をエイジェントが主体的にとることをコミットメントとみなしている。この場合、エイジェントの効用は不変なままである。これに対して組織心理学では、エイジェントの効用の変更を伴う組織への心理的な同一化 (エイジェントの効用関数の変更) をコミットメントとみなしている<sup>2)</sup>。

2) Milgrom and Roberts (1992) は、人々の選好を変える活動をインフルエンス活動と呼び、それにはインフルエンス費用という取引費用が必要となるとする。

このようにコミットメントの概念は多様であり、必ずしも厳密に定義されているわけではない。Gaertner and Nollen (1989) は、コミットメントを道具的 (instrumental) と心理的 (psychological) コミットメントに分類している。前者は経済学が思い描くコミットメントであり、後者は組織心理学のそれといえよう。後述するように、組合コミットメントについても、この二分法に従う研究も出てきている。

## 1.2 組合コミットメント

Gordon et al. (1980) は、労働組合に関する 48 の質問項目 (強く同意～まったく同意できない、までの 5 枝法) への回答 (N=1837 名の組合員) を利用して、因子分析から、組合への忠誠 (union loyalty) ・ 組合への責務 (responsibility to the union) ・ 組合のために働く意思 (willingness to work for the union) そして組合主義への信頼 (belief in unionism) という 4 つの因子を抽出している。ただし、4 つの因子の解釈に使われたのは 37 項目である。因子分析では、主成分法・アルファ因子法・最小残差法 (MINRES) を試し、ほぼ同一の因子構造が確認されたことから、最終的には直行回転を伴う最小残差法が採用されている。初期の組合研究では多次元とされる組合コミットメントの概念の妥当性に焦点が当てられることになるが、単なる置き換えという側面を持つことから、議論に混乱をきたすことにもなる。

組合への忠誠という因子であるが、これは Hirschman モデルにおける忠誠と言葉が重なってくる。しかし、その含意は異なることに留意しなくてはならない。Hirschman モデルにおける忠誠とは、将来に事態が改善することを期待して待つという受動的態度と定義されている。こうしたことから、無用の混乱を避けるために、Gordon et al. のいう忠誠を組合忠誠と呼ぶことにする。それでもなお、loyal は辞書的には「忠誠」「忠実」「義理堅い」という訳語をもつものの、それを日本語に直訳しても違和感が残る。これは、欧米で開発された心理尺度を構成する質問項目についても往々にみられることであり、日本社会を対象とするならば、質問項目をかなり意識するか、独自の項目を開発せざるをえ

ないことになる。

初期の組合コミットメント研究は、組合コミットメントの下位概念の安定性を確認するために、異なる労働者を対象とした追試がなされていった。例えば、Ladd et al. (1982) は専門職と非専門職 (N=760) を、Fullagar (1986) は南アフリカのブルーカラー (N=202) を対象として、Gordon et al. (1980) の質問項目のうち 28 項目を使って、同じように解釈可能な 4 つの因子を抽出している。こうしたことから、質問項目数を短縮する試みも続くことになる。例えば、Kelley et al. (1992) は、問題の残る組合主義への信頼を排除して、13 の質問項目で 3 つの因子構造を抽出している。

しかし、すべての追試が同じ結論を得ているわけではない (Bayazit, Hammer and Wazeter 2004)。例えば、Gordon et al. (1980) のデータを用いて、Friedman and Harvey (1986) は、斜交回転を伴う因子分析によってふたつの因子構造を抽出している。その第 1 因子は忠誠と組合主義への信頼を合わせた態度因子であり、第 2 因子は組合への責務と組合のために働く意思という行動への意思である。態度 (attitudes) が行動 (behavior) ないしは行動への意思 (behavioral intention) を規定するという組織心理学の発想 (Fishbein and Ajzen 1975) からすれば理解しやすい因子構造であろうが、同時に因果関係の存在を暗示させていることから、組合コミットメントの概念に多次元性を主張するには問題が残ることになる。この課題は、確認的因子分析を用いた組合コミットメント分析とのかかわりで、後述することにする。

表 1 は、Gordon et al. の組合コミットメント尺度の短縮版 (29 項目) を利用した Ladd et al. (1982) の因子分析の結果を示している。ここでも、Gordon et al. と同じ因子構造が抽出されている。

組合忠誠と名称される第 1 因子であるが、確かに因子負荷量の大きい項目 (1) や (2) は情動的性質をもつ忠誠と表現しても差し支えないであろう。しかし項目 (3), (4), (12) そして (13) などは組合員として享受可能な便益についての項目であり、組合の道具性 (instrumentality) と捉えることも可能である。後述するように、道具性が忠誠心の先行因子となるという研究もなされていること



表1 組合コミットメントの因子構造

	組合忠誠 (43.3%)	因子 負荷
1	組合の一員であることに誇りをもっている。	.74
2	この組合の業績は、献身的な人々が成し遂げるうる良い事例である。	.68
3	組合員であることで享受できる利益が多くある。	.66
4	組合員の要望は、組合にとって、ほとんど重要なことではない。*	-.62
5	現状を考慮すれば、この会社で働く限り組合員であるつもりである。	.59
6	大半の組合員とは親密な関係にもないし、信頼もしていない。*	-.58
7	組合は組合員であるに足る組織であると、友人に話している。	.58
8	組合のニュースレターは読むに値しない。*	-.57
9	組合員となることは、良い決断であった。	.57
10	私と組合の価値観は同じというわけではない。*	-.54
11	組合費に見合った便益を享受していない。*	-.54
12	組合のニュースレターは有益な情報を提供してくれない。*	-.50
13	組合員でいるのは、昇進や人事異動で有利になるためである。*	-.48
14	組合には忠誠心をまったく感じていない。*	-.46
15	仕事を楽んでいる限り、組合に属するかどうかは問題ではない。*	-.42
	組合への義務 (23.9%)	
1	組合員は組合のことに目を向けるべきである。	.53
2	私の忠誠は仕事に対してであり、組合に対してではない。*	-.52
3	組合のためになる情報には注意を払うようにすべきである。	.44
4	会社での仕事は、組合員としてとどまることよりも重要である。*	-.44
5	仕事が同じならば、組合のない会社でも働くことは可能である。*	-.44
6	労働者の苦情処理手続き支援するのは組合員の義務だ。	.42
7	経営者の契約条項遵守を注視するのは組合員の責務である。	.38
	組合のために働く意思 (19.8%)	
1	頼まれれば、組合執行部の委員をしてもよい。	.76
2	頼まれれば、執行部委員の選挙に立候補してもよい。	.71
3	組合のためになるならば、一般の組合員以上に努力してもよい。	.66
4	組合のために特段のことをすることはしない。*	-.60
5	友人には、組合は組合員となるに値する組織だと話している。	.36
	組合主義への信頼 (13.1%)	
1	組合活動を通さずに、経営側との関係を改善しようとしている。*	-.40
2	経営側の契約遵守を注視するのは、組合員ではなく、組合執行部の役割だ。*	-.36

出所) Ladd et al. (1982).

注) \*は逆転項目。



を考えれば、準備された質問項目の適切さに疑問が残る。すなわち因子分析は観測変数間の相関を前提として潜在的因子を抽出する方法であるが、観測変数間に因果関係がある場合、ひとつの潜在的因子として抽出されてしまうことになる。態度が行動ないしは行動への意思を規定すると措定する組織心理学の立場からすれば、Gordon et al. 尺度に態度と行動をあらわす質問項目が混在していることは致命的ともいえる問題であろう。同様に、項目(5)は組合員として留まる意思を表しており、因果関係が存在する項目が第1因子に含まれることになる。これも、組合に対する態度を捉えようとする目的からすれば、妥当性を欠くことになる。

第2因子は組合への義務、そして第3因子は組合のために働く意思としてスムーズに解釈できよう。しかし、第3因子は行動への意思であり、態度としての組合コミットメントの下位概念としては適切とはいえない。組織コミットメントの下位概念の組織にとどまる意思が入っていることと同様の問題となっている。第4因子の組合主義も、逆転項目のふたつの項目で構成されており、適切性に欠けるという指摘もなされている(Kelloway et al.1992; Bayazit et al. 2004)。また、Gordon et. alの4つの下位尺度を構成する30の質問項目のうち、11が逆転項目であることにも、疑義が呈されている(Bayazi et al.2004)。Ladd et al. (1982)で用いられた29項目についても、その15項目が逆転項目となっている。

これまでに紹介した組合コミットメントの因子構造の抽出には探索的因子分析(exploratory factor analysis)が用いられていたのに対して、確認的因子分析(confirmatory factor analysis)による組合コミットメント分析もなされている。探索的因子分析では、ある程度の事前仮説はあるものの、因子構造は事後的に確定される。これに対して確認的因子分析では、事前に明確な仮説が設定されており、仮説として提示された因子構造が抽出されるかを検証する。また、探索的因子分析では、観測変数の因子負荷量の大小関係で因子を抽出するが、特定の因子の解釈に用いられない観測変数の因子負荷量も小さいながらもその因子得点に影響することから、因子得点にノイズが入りやすくなる。確認的因子

分析では、その因子を構成すると仮定された観察変数だけで因子得点が求められることから、このノイズは発生しない。

Tetrick et al. (1989) や Thaker et al. (1989) は、確認的因子分析を用いて、Gorden et al. の4つの下位概念を確認している。なお、いくつかの基準からGorden et al. の質問項目を削除した短縮版が用いられる<sup>3)</sup>。Gorden et al. 尺度があまりに多くの項目を持つことから、実用性を考慮して、その後の研究では質問項目の選択的排除がなされることになる。また、斜交回転を採用しているが、因子間に高い相関がみられている(表2)。組合コミットメントの下位尺度間にみられる強い相関から、ここで因果関係を検索していこうという動きが強まることになる。ここでは、組合コミットメントは組合忠誠ないしは観念論的(ideological)コミットメント(Sjöberg and Sverke 2001)とみなされる傾向が強いが、これは組織コミットメントが最終的には情緒的性質をもつ組合忠誠で捉えられるようになったことに対応している。

表2 組合コミットメントの下位概念の相関

	忠誠	義務	貢献
義務	.66		
貢献	.80	.65	
信念	.78	.72	.68

出所) Tetrick et al. (1989).

これらの研究では、組合忠誠は組合コミットメントの下位概念のなかで最も効力がありかつ安定的な概念とみなされていた。Fullagar and Barling (1989) は、組合忠誠を組合に対する情動的愛着(affective attachment)として、1) 組合とその価値・目標へのポジティブな態度、2) 組合成員であることの誇り、そして3) 組合員であろうとする欲求として定義する<sup>4)</sup>。そしてGordon et al. 尺度が

3) 例えば、Tetrick et al. (1989) では、Gorden et al. 尺度のすべての項目を使ったときの共分散構造分析の結果ではGFI=.78, AGFI=.74と良好な統計量とはなっていないが、取捨選択後の22項目ではGFI=.87, AGFI=.84となっている。

4) 情動的愛着と表現すると、組織コミットメントにおける情動的コミットメントに類似するようにも捉えられる。しかし、組合員に留まる意思なども項目に含まれる

ら9項目を選択して、組合忠誠を計測しようとする。このとき、組合の道具性にかかわる項目を排除して、独立の概念として組合道具性尺度を提示している。このとき、組合忠誠と組合道具性は極めて正の高い相関 ( $p < 1.0\%$ ) を示している。

こうした分析が続いたことから、Gordon et al. 尺度の問題点を考慮して、組合コミットメントを「組合忠誠」でのみ計測しようする傾向が強まる (Angle and Perry 1986; Fullagar and Barling 1991; Fuller and Hester 2001; Iverson and Kuruvilla 1995; Tetrick et al. 2007)。例えば Angle and Perry (1986) は、「私は組合に対して忠実である」「組合は所属するに値する素晴らしい組織であると、友人に話している」「組合の方針には賛同しかねる」「組合の存続には関心がない」という4つの質問項目で組合コミットメントを計測している。いうまでもなく、後者ふたつは逆転項目である。この項目は組合忠誠の下位概念のうち組合道具性に含まれる項目を排除していることから、情動的組合コミットメントと性格づけることも可能であろう。本稿の第5節で看護師に対する質問票調査の結果を利用した議論を試みるが、そこでの組合コミットメントも、情動的組合コミットメントとして計測している。その後の労働組合研究でも、この組合忠誠という概念は中核的な役割を演じることになる。

## 2. 組合コミットメントの先行因子

### 2.1 Bamberger et al. (1999) の研究

組合コミットメント研究は、組合にコミットする労働者は組合活動に積極的に参加するという立場をとる。それは、組合コミットメントが組合参加 (UP: Union Participation) にポジティブな効果を与えるという多くの実証研究の結果が、この因果関係を支持している (Barling et al. 1992; Sverke and Kuruvilla 1995; Fullagar et al. 2004; Tetrick et al. 007; Monnot et al. 2011)。

組合コミットメント (UC) の先行因子をめぐっても多くの実証研究がなされ

---

ことから、両者は完全に対応している概念とみなすのは難しいといえよう。

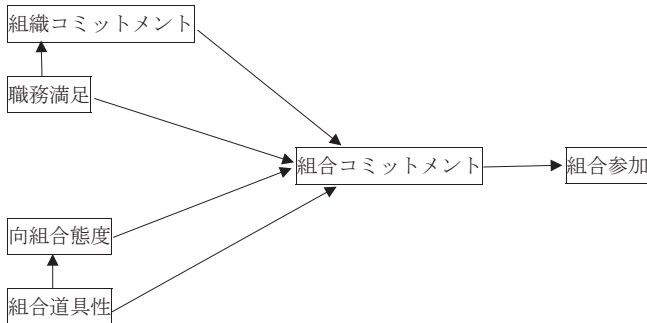


図1 組合コミットメントをめぐるモデル  
出所) Bamberger et al. (1999).

てきた。性別・学歴や職務といった個人属性を除いた主要な態度変数としては、組織コミットメント (OC: Organizational Commitment), 職務満足 (JS: Job Satisfaction), 組合道具性 (UI: Union Instrumentality), 向組合態度 (PUA: Pro-union Attitudes) そして知覚された組合支援 (PUS: Perceived Union Support) が検討されてきた<sup>5)</sup>。また, その先行因子として組合主義への信頼や組合道具性が指摘されている (Aryee and Chay 2001; Bamberger et al. 1999; Fullagar and Barling 1989, 1991, Tan and Aryee 2002, Tetrick et al. 2007)。

Bamberger et al. (1999) は, 上記した主要な態度変数を考慮したうえで, Barling et al. (1992), Newton and Shore (1992) そして Iverson and Kuruvilla (1994) で提示されたモデルを参照にして, 共分散構造分析を用いた統合モデルを提示 (図1) している<sup>6)</sup>。そこで, この研究を手掛かりとして, 組織コミットメントの先行因子を探ってみよう。

これらのモデルで注目されるのは, 組合忠誠の先行因子として, 組合道具性と向組合態度が含まれていることである。すなわち, すでに指摘したように, Gordon et al. の組合尺度の第一因子である組合忠誠には, 組合道具性を暗示さ

5) Zacharewicz et al. (2016) は, 異時点間データを使い, 組合コミットメントが組合に対する意識の先行因子となるとしている。

6) Tan and Aryee (2002) も, そのモデルを支持する結果を示している。

せる項目が多く含まれていることから、同義反復となっている可能性がある。そこで、それを除外した組合忠誠尺度を考慮して、それと道具性の関係を分析しようとしている。

Gordon et al. (1995) は、組合道具性を「雇用関係を規定する賃金などの伝統的そして職務満足などの非伝統的な労働条件についての組合のなしうる知覚された効果」と定義している。すなわち、組合に対する功利主義的立場からの評価である。組合道具性尺度を構成する質問項目としては、Chacko (1985) の質問が利用されることが多い。それは、「あなたの組合は、次の点で仕事をうまくやっていますか？ 賃金上昇、仕事での健康・安全の改善、一般の労働条件の改善、雇用保障の改善、付加給付の増加など」である。

すべてのモデルで確認されるのは、次の関係である。1) 組合コミットメント (UC) は組合参加 (UP) を高めるという因果関係が確認されている。2) 向組合態度 (PU) は組合コミットメント (UC) を高めることも、すべてのモデルで確認されている。ただし、このふたつの概念の弁別性には疑問があり、同義反復の懸念も残る。

組合道具性 (UI) の認知は、直接効果をもって組合コミットメントを高めているし、また向組合態度を介しても組合コミットメントを高めている。このことは、ここで議論されているモデルが、労働者と労働組合との功利主義的な、ないしは経済的交換関係のアナロジーとして捉えていることを意味している。交換論は、交換を市場交換 (経済的交換) と贈与交換 (社会的交換) に分けている。組織コミットメントをめぐる議論では、組織と労働者の関係を贈与交換の性質を強くもつとみなす。時給支払いのコンビニでのアルバイトならば、その雇用関係は経済的交換とみなしても差し支えないであろう。しかし、一般の会社組織では、課業ごとに従業員の報酬が決まることは少なく、多様な課業を柔軟に組み合わせる個人の仕事がなされていく。すなわち、多様な課業ごとに報酬の交渉がなされるわけではないのである。また、多様な課業にかかわる職務遂行を監督者がすべて監視することは非現実的である。こうした環境では、組織コミットメントを高めたうえで、自発的かつ自律的な職務遂行を促す労務管

表3 組合コミットメントとその先行因子

	Barling et al.	Iverson and Kuruville	Newton and Shore	統合モデル
OC → UC	.61	.38	.60	.69
JS → UC	-.50		-.44	-.57
JS → OC		.65		.65
UI → UC	.27	.28		.30
PU → UC	.55	.62	.63	.63
UI → PC			.45	.45
UC → UP	.57	.47	.59	.53
UI → JS	.29	.29	.29	.29
<hr/>				
R <sup>2</sup>				
UC	.93	.64	.89	.91
UP	.32	.22	.35	.28

注) すべてのパラメーターは 5% 水準で有意。略号については、本文参照。

出所) Bmberger et al. (1999).

理戦略が必要となってくる。ここに雇用関係を贈与交換として捉えようとする契機がある。経済学でも、Akerlof (1982) が雇用契約を部分的な贈与交換とみなしている。先ほど紹介した Nagin et al. (2002) も、それに近い立場をとっている。

さて、表3について、これからの議論につなげるために、職務満足と知覚された組合支援のふたつを指摘しておきたい。

### 3.2 職務満足と組合コミットメント

表3に示されるように、職務満足は組合コミットメントと負の相関を示している。このことは、職務不満が組合活動につながるという伝統的な労働組合観と矛盾してはいない。ところで、組織心理学の多くの研究では、職務満足と組織コミットメントに正の相関があることが知られており、それは表3でも確認できる。職務満足と組織コミットメントは、ともに労働者の期待と現実の報酬

との適合の程度に依存する。ただし、職務満足が職務や仕事の具体的な側面についての受動的かつ短期的な態度であるのに対して、組織コミットメントは所属する組織に対する能動的で長期的な反応である (Mitchell and Larson 1987)。そして、組織コミットメントは労働意欲を高め、怠業や離職を低下させる、すなわち労働生産性を高める効果があることが多くの実証研究から知られている。とすれば、労働組合へのコミットメントは職務不満の表出であることから、組合コミットメントの高い労働者は職務不満が高く、組織コミットメントが低いことになる。それは、低い労働意欲や高い離職意思という反生産的行動に帰結してしまう。

しかし、表3では、組織コミットメントと組合コミットメントにも強い正の相関が認められている。すなわち組合にコミットしている労働者は、組織にも同時にコミットしているのである。これは、後編で詳しく紹介する、二重のコミットメント (Dual Commitment) と呼ばれる現象である。すなわち職務満足は直接効果としては組合コミットメントに対して負の効果をもつが、組織コミットメントを介在した間接効果としては正の効果をもつことになる。ここで、労働組合が生産性に正の効果をもつ可能性があることから、労働組合の積極的評価につなげようとする動きが出てくる。

職務満足と労働組合の関係は Hirschman の Exit-Voice 理論につながっていくので、その領域についてはのちに議論することにしよう。

### 3.3 知覚された組合支援 (Perceived Union Support)

Bamberger 等のモデルには含まれていないが、知覚された組合支援 (以下、組合支援) も組合コミットメントの先行因子になるという指摘がなされている。これは、組織コミットメントの有力な先行因子となるとされた知覚された組織支援 (Perceived Organizational Support) として提示 (Eisenberger et al. 1986) された組織態度を組合関係に置き換えたものである。Shore et al. (1994) は、組織成員の組合への貢献を組合が評価する程度と組合が組織成員の厚生を配慮するかの程度として定義される組合支援概念を提示している。すなわち、Bam-



表 4 組合支援

質問項目	因子 負荷
1 何かと、組合は私を利用しようとする。(R)	-0.834
2 組合は、私のことを気にかけてくれない。(R)	-0.831
3 組合は、私のことをよく考えてくれている。	.815
4 組合は、私の大切な関心事を無視して議決する。	.717
5 組合は私の目標と価値をつよく考慮してくれる。	.715
6 なにか私が問題に直面すると、組合は助けてくれる。	.675
7 組合は私からの苦情を無視する。(R)	-0.666
8 組合は、私の職場での一般的な満足感に関与してくれる。	.659
9 組合は、私の意見に注意を払ってくれる。	.648
10 組合への私の貢献を、組合は評価してくれる。	.646
11 仕事で能力が十分に発揮できるように、組合は関与してくれる。	.547
12 何か特別な願いがあるとき、組合は支援してくれる。	.518
13 私の仕事での業績を誇りにしてくれる。	.463
14 組合は、私の仕事を、できるだけ興味のあるものにしてくれる。	.399
15 私の追加的な努力を組合は評価してくれない。(R)	-0.395

出所) Shore et al. (1986).

注) 因子負荷量の大きさに従って並び替えてある。Rは逆転項目を示す。原論文では逆転項目は得点を逆としているが、この表では順得点として符号で逆転項目を示すようにしてある。

berger のモデルでは組合員と労働組合との功利主義的交換を捉えるために組合道具性という概念を提示したわけであるが、組合支援は贈与交換を念頭に置いている。

組合支援尺度は 15 項目 (5 技法) で構成される。米国の電気通信企業の従業員 287 人を対象とした調査対象としたデータについての因子分析の結果、表 4 に示されるような単一因子が組織支援として抽出されている ( $GFi = .874$ ,  $AGFi = .833$ )。ただし、例えば質問項目の (2) と (3) などのように、同じ内容を肯定文と否定文で表現したような項目もあり、冗長さが残る<sup>7)</sup>。

7) このふたつの項目は、英文では次のようになっている。(2) My Local shows very little concern for me. (3) My Union Local really cares about my well being.

表 5 組合支援との相関関係

	忠誠	責務	意思	信頼	支援	道具 1	道具 2
組合忠誠	.89						
組合への責務	.65	.76					
組合のために働く意思	.73	.51	.82				
組合主義への信頼	.80	.67	.56	.71			
組合支援	.87	.51	.57	.56	.96		
組合道具性 1	.68	.33	.43	.46	.72	.83	
組合道具性 2	.69	.41	.49	.48	.75	.83	.88

出所) Shore et al. (1994).

注) 対角線の数値は、それぞれの尺度の内的一貫性をあらわす  $\alpha$  係数である。

この組合支援尺度と Gordon et al. による組合コミットメントの4つの下位尺度、そして組合道具性(1は伝統的な団体交渉の対象となる賃金・付加給付・雇用保障・昇進・就業時間など、2は労働者の生産性・労働環境・従業員への扱い・労使関係・職務満足など)との相関が表5に示されている。係数は、すべて1%水準で有意である。

組合忠誠との相関をみると、組合道具性よりも組合支援のほうが強い相関を示していることが分かる。また、組合道具性と組合支援にも、強い相関がみられる。この点について、Shore et al. はふたつの解釈が可能であるとする。ひとつは、組合への加入前後では組合道具性が組合コミットメントとより強い関係を持つ(Newton and Shore 1992)であろうが、加入して関係が成立すると組合支援という贈与交換関係が組合コミットメントを高めるようになる、という仮説である。他方は、経済的交換と贈与交換の双方が組合コミットメントを強めるといふ仮説である。このShore et al. (1994)と同様の結論が、Fuller and Hester (2001)によっても確認されている。なお、そこでは組合道具性が組合支援の先行因子となることも指摘されている。

## References

Akerlof G. A. (1982) "Labor Contracts as Partial Gift Exchange," *Quarterly Journal of*

- Economics*, 97, 543–569.
- Allen N. and Meyer J. P. (1990) “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization,” *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Angle L. A. and Perry J. (1986) “Dual Commitment and Labor-Management Climates,” *Academy of Management Journal*, 29, 31–50.
- Aryee S. and Chay Y. W. (2001) “Workplace Justice, Citizenship Behavior, and Turn-over Intentions in a Union Context: Examining the Mediating Role of Perceived Union Support and Union Instrumentality,” *Journal of Applied Psychology*, 86, 154–160.
- Barling J., Fullagar C. and Kelloway E. K. (1992) *The Union and its Members: A Psychological Approach*, Oxford University Press.
- Bamberger P. A., Kluger A. N. and Suchard R. (1999) “The Antecedents and Consequences of Union Commitment: A Meta-analysis,” *Academy of Management Journal*, 42, 304–318.
- Bayazit M., Hammer T. H. and Wazeter D. L. (2004) “Methodological Challenges in Union Commitment Studies,” *Journal of Applied Psychology*, 89, 738–747
- Chacko T. (1985) “Member Participation in Union Activities: Perceptions of Union Priorities, Performance, and Satisfaction,” *Journal of Labor Research*, 6, 636–673.
- Conlon E. J. and Gallagher D. G. (1987) “Commitment to Employer and Union: Effects of Membership Status,” *Academy of Management Journal*, 30, 151–162.
- Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. (1986) “Perceived Organizational Support,” *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.
- Fishbein M. and Ajzen I. (1975) *Belief Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Addison Wesley.
- Friedman L. and Harvey R. J. (1986) “Factors of Union Commitment: The Case for a Lower Dimensionality,” *Journal of Applied Psychology*, 71, 371–376.
- Freeman R. B. and Medoff J. L. (1984) *What do Unions Do?* Basic Books, Newyork.
- Fullagar C., Clark P. F., Gallagher D. G. and Carroll A. E. (2004) “Union Commitment and Participation: A 10-year Longitudinal Study,” *Journal of Applied Psychology* 89, 730–737.
- Fuller J. B. and Hester K. (2001) “A Closer Look at the Relationship between Justice Perceptions and Union Participation,” *Journal of Applied Psychology*, 86, 1096–1105.
- Gaertner K. N. and Nollen S. D. (1989) “Career Experiences, Perceptions of Employment Practices, and Psychological Commitment to the Organization,” *Human Relations*, 42, 975–991.
- Gordon M. E., Philpot J. W., Burt R. E., Thompson C. A. and Spiller W. E. (1980) “Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of its Correlates,” *Journal of Applied Psychology*, 65, 479–499.
- Gordon M. E., Barling J. and Tetrick L. E. (1995) “Some Remaining Challenges. in Tetrick L. E. and Barling J. (Eds), *Changing Employment Relations: Behavioral and Social Perspectives*, American Psychological Association.
- Hirschman A. (1970) *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organiza-*

- tions, and States*. Harvard University Press
- Iverson R. and Kuruvilla S. (1994) "Antecedents of Union Loyalty: The Influence of Individual Dispositions and Organizational Context," *Journal of Organizational Behavior*, 16, 557-582.
- Kelloway E. K., Catano V. M. and Southwell R. R. (1992) "The Construct Validity of Union Commitment: Development and Dimensionality of a Shorter Scale," *Journal of Occupational Organizational Psychology*, 65, 197-212.
- Kelloway E. K. and Barling J. (1993) "Members' Participation in Local Union Activities: Measurement, Prediction, and Replication," *Journal of Applied Psychology*, 78, 262-279.
- Ladd R. T., Gordon M. E., Beauvais L. L. and Morgan R. L. (1982) "Union Commitment: Replication and Extension," *Journal of Applied Psychology*, 67, 640-644.
- Mathieu J. E. and Zajac D. M. (1990) "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment," *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Milgrom P. and Roberts J. (1992) *Economics, Organization and Management*, Prentice Hall.
- Mitchell T. R. and Larson J. R., Jr. (1987) *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior* (3rd ed.), McGraw-Hill.
- Monnot M. J., Wagner S. and Beehr T. A. (2011) "A Contingency Model of Union Commitment and Participation: Meta-analysis of Militant and Non-militant Activities," *Journal of Organizational Behavior*, 32, 1127-1146.
- Morrow P. (1983) "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment," *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Nagin D., Rebitzer J. and Sanders S. (2002) "Monitoring and Motivation: An Analysis of a Field Experiment," *American Economic Review*, 92, 850-873.
- Newton, L. A. and Shore L. M. (1992) "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition," *Academy of Management Review*, 17, 275-298
- Porter L. W., Steers R. M., Mowday R. T., and Boulian P. V. (1974) "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Rusbult C., Zembrodt I. and Gunn L. (1982) "Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: Responses to Dissatisfaction in Romantic Involvements," *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 1230-1242.
- Rusbult C., Farrell D., Rogers G. and Mainous A. G. (1988) "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction," *Academy of Management Journal*, 31, 599-627.
- Shore L. M., Tetrick L. E., Sinclair R. R. and Newton L. A. (1994) "Validation of a Measure of Perceived Union Support," *Journal of Applied Psychology*, 79, 971-977.
- Sjöberg A. and Sverke M. (2001) "Instrumental and Ideological Union Commitment: Longitudinal Assessment of Construct Validity," *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 98-111.
- Sverke M. and Kuruvilla S. (1995) "A New Conceptualization of Union Commitment:

- Development and Test of an Integrated Theory,” *Journal of Organizational Behavior*, 16, 505–532.
- Thacker J. W., Fields M. W. and Tetrick L., (1989) “Evidence of the Four Factors of Union Commitment: An Application of Confirmatory Factor Analysis,” *Journal of Applied Psychology*, 74, 228–232.
- Tetrick L. E., Thacker J. W. and Fields M. W. (1989) “Evidence for the Stability of the Four Dimensions of the Commitment to the Union Scale,” *Journal of Applied Psychology*, 74, 819–822.
- Tetrick L. E., Shore L. M., McClurg L. N., and Vandenberg R. J. (2007) “A Model of Union Participation: The Impact of Perceived Union Support, Union Instrumentality and Union Loyalty,” *Journal of Applied Psychology*, 92, 820–828.
- Tetrick L. E., Thacker J. W. and Fields M. W. (1989) “Evidence for the Stability of the Four Dimensions of the Commitment to the Union Scale,” *Journal of Applied Psychology*, 74, 819–822.
- Tan H. H. and Aryee S. (2002) “Antecedents and Outcomes of Union Loyalty: A Constructive Replication and an Extension,” *Journal of Applied Psychology*, 87, 715–722.
- Zacharewicz T., Martinez-Inigo D. and Kelloway K. (2016) “A Longitudinal Study of Shop Stewards’ Union Commitment and Perceptions of Union Instrumentality and Support,” *Applied Psychology* 65: 160–182.
- 外館光則 (2007) 「労働組合と離職率」『日本労働研究雑誌』 568, 51–62。
- 野田知彦 (2004) 「労働組合の発言は有効か？」『社会科学研究』 56, 33–44。
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平共 (1988) 『労働組合は本当に役に立っているのか』 総合労働研究所。
- 橘木俊詔 (1993) 『労働組合の経済学 期待と現実』 東洋経済新報社。