

~~~~~  
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 (後篇)

大野 昭彦\*

#### 3. 組合と会社組織への二重コミットメント

組合コミットメント研究が進むなかで、組合コミットメントと組織コミットメントとに有意な正の相関が存在するという二重コミットメント (dual commitment, dual loyalty ないしは dual allegiance) という現象が観察されるようになる (Angle and Perry 1986; Fukami and Larson 1984; Conlon and Gallagher 1987; Magenau et al. 1988; Fullagar and Barling 1991; Barling et al. 1990)。二重コミットメントについてのメタ分析をした Reed et al. (1994) は、76 の研究を対象として、 $-0.25 \sim 0.77$  (平均 0.42) の相関が検出されたとする。同様に、Fuller and Hester (1988) は、22 の研究から  $-0.26 \sim 0.72$  の相関があったとしている。Johnson et al. (1999) も、31 の研究から平均で 0.32 の相関があるとしている。負の相関を検出した研究もあるが、大半では有意な正の相関が観察されている。

この二重コミットメントは、古くは Stagner (1954) や Purcell (1960) によっても指摘されていた。この関係について、次の3つの説明が可能であろう。(1) 伝統的には、所属する組織へのコミットメントと組合コミットメントは二律背反であり、どちらか一方へのコミットメント (unilateral commitment) しか存在しえないことから、二重コミットメントの背後には労働者の認知不協和がある。

---

\* 青山学院大学国際政治経済学部教授

組合と企業との利益相反を前提としている点では、経済学にちかき想定に立脚する説明である。(2) 労働組合活動が盛んであった1950～60年代と比較すると、労働者の経営への参加を促す high-commitment work systems と呼ばれる労使協調型の労使関係が普遍化した。その結果、労働者は会社組織と組合を一体のものとして認識するようになったことから、二重コミットメントが観察されるようになった。そして、(3) 交換論の立場から、人々は会社なり組合なりが労働者の欲求を満足させると、返礼として労働者は相手にコミットすることから、会社と組合に対して独立にコミットした結果が二重コミットメントとなるとする。すなわち、二重コミットメントは疑似相関でしかない。

ただし、当時の研究ではコミットメント概念の測定にも課題があり、またサンプル数も不十分であることから議論は深まることはなかった。この課題について実証的な検証がなされるようになったのは、Gordon et al. (1980) によって組合コミットメント尺度が開発されて以降であり、二重コミットメントに関する多くの実証研究がなされるようになる。

Angle and Perry (1986) の後も、二重コミットメントにかかわる研究が続くが、その分析手法は分類学的 (taxonomic) ・次元的 (dimensional) そして並行モデル (parallel model) の3つに分類可能である (Gordon and Ladd 1990; Iverson and Kuruvilla 1995)。並行モデル・アプローチをとる研究は少なく、次元的アプローチが中心となっている。また、分類学的アプローチと次元的アプローチは同時に用いられる傾向が強い。

### 3.1 分類的アプローチ

分類学的アプローチは、組織コミットメントと組合コミットメントのそれぞれの得点にしたがって個人データを4分類する(図1)。

Fullagar and Barling (1991) は、4分類されたグループの弁別性を検討している。なお、双方のコミットメント概念はともに多次元であることから、忠誠 (loyalty) 次元(本稿前篇を参照)を用いている。これは、他の分類学的アプローチでも踏襲されることになる。彼らは、ふたつのコミットメント尺度でサン

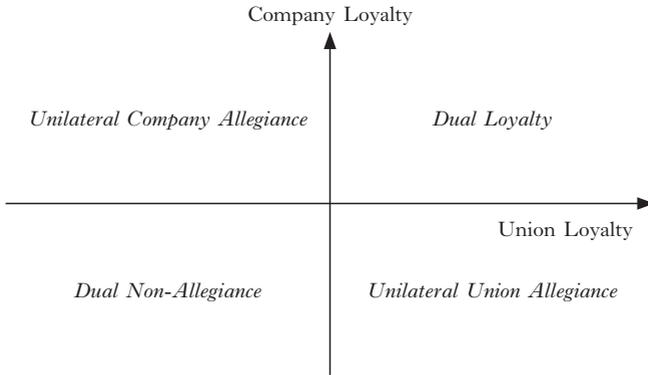


図1 二重コミットメントの分類

ルを4分割したのち、組織と組合にかかわる複数の態度変数でもって判別分析をおこなう。その結果、ふたつの判別式が得られている。第一判別式は組合にかかわる諸態度を、そして第二判別式は組織に対する態度を有意な因子負荷係数(共通性 $>0.2$ )としている。すなわち、ふたつのコミットメントで共通となる有意な変数は検出されておらず、組織と組合の一体化説は支持されないことになる。

Magenau et al. (1988) は、4分類した群を判別する職務態度を検出しようとした。ただし、彼らのデータでは、ふたつのコミットメントには弱い相関しか認められていない。また、二重コミットメントにかかわる共通の変数が検出できていない。唯一、良好な労使関係がふたつのコミットメントと有意な正の相関をもっていた。交換論の視点で二重コミットメントが説明できる可能性は指摘するが、明示的な証明はなされていない。

これまで紹介した分類学的アプローチは、二重コミットメントの説明変数を探ろうとしていたが、結果は思わしいものではなかった。その主たる理由は、次の3点に求められよう。ひとつは、上述したように、ふたつのコミットメントが独立した変数であり、相関は疑似的である可能性である。次に、分類のカットオフ値の設定が恣意的となることや、カットオフ値近傍に大半のデータが集中してしまい分類の意味が希薄化されることである(Gordon and Ladd 1990)。

また、このアプローチは二重コミットメントの存在を前提としているだけで、その存在を立証しているわけではない。そして最後に、それぞれの論文が対象とした労働者の多様性がある。ホワイトとブルー・カラーの差はいうに及ばず、労使関係が対立的である韓国と欧米や日本のように比較的協調的なケース、そして労働組合の職場代表と一般組合員のように性質がかなり異なる労働者が対象とされており、その差を調整した議論までは行きついていない<sup>1)</sup>。

二重コミットメントが職務行動に与える影響を探る研究もなされている。Robinson et al. (2012) は、分類学的アプローチを採用して、二重コミットメントと離職意思という職務行動との関係を検討している。対象となったのは、2568名の韓国の組合員である。彼らは、通常の4分割だけでなく、それぞれのコミットメントを高低と中立に分けて6分割としている。ただし、結果としては大きな差は認められてない。表1は、6分割したときの離職意思得点を示している。それぞれのグループの平均値の差はすべて有意であった。また、ふたつのコミットメントの項目の得点を合計して二重コミットメント得点を求め、それと離職意思とは1%水準で有意となる強い相関 ( $r=0.47$ ) も認められている。この限りでは、二重コミットメントは離職行動を有意に低下させるといえる。しかし、ふたつのコミットメントと二重コミットメント得点を変数として離職関数を求めると、組織コミットメントだけが有意となっており、組合コミットメントは離職意思を説明していない。

表1 二重コミットメントと離職意思得点

二重コミットメント	2.06
組織コミットメントのみ	1.99
組合コミットメントのみ	1.75
中立	1.71
低コミットメント	1.52
非コミットメント	1.34

出所) Robinson et al. (2012).

1) 例えば労使環境が対立的な韓国の自動車産業を対象とした Lee (2004) では、ふたつのコミットメントの相関は  $-0.181$  ( $p < 1\%$ ) であった。

Robinson 等は、複数の手法を用いて二重コミットメントが職務行動に与える効果を検証している。分類学的アプローチでは、確かに二重コミットメントが存在しており、双方の組織にコミットしている労働者は、どちらか一方にコミットしている人々よりも離職意思は有意に低いことが確認された。この意味では、ふたつのコミットメントは補完的に作用しているといえる。ただし、どちらの効力が強いかについては何も語ることはできていない。しかし回帰分析の結果からすれば、組織コミットメントが主であり、組合コミットメントの効力は強いものとは考えられない。もし二重コミットメントを説明する共通因子が良好な労使関係ならば、やはり二重コミットメントは疑似相関となってしまう。この点については、後述の Angle and Perry (1996) に関して再度議論しよう。

Redman and Snape (2016) は英国の組合員 (N=1560) を対象として同様の作業を行っている。ここでは双方のコミットメントに有意な相関は認められていない ( $r=0.08$ ,  $p=0.104$ )。しかし、4分割した時、双方ともに高いコミットメントを示す労働者は、ほかのグループと比較して、良好な労使風土 (industrial relations climate) を認知しており、後述の Angle and Perry (1986) の指摘を支持する結果となっている。この意味で、二重コミットメントの存在が確認されるとする。

### 3.2 次元的 (相関) アプローチ

次元的アプローチは、最も多くの研究で採用されており、二重コミットメントの指標としてふたつのコミットメントの単相関に焦点を当てる。Gordon et al. の尺度を利用した二重コミットメント研究の嚆矢となったのは、Angle and Perry (1986) であろう。彼らは、「組合と経営双方にコミットするのは容易である」「経営側は組合の仕事をしやすくしてくれる」といった6つの項目で二重コミットメントを計測する ( $\alpha$  係数=0.71)。そして、米国西部の市営バス会社 28 社を対象として、労使双方に 23 項目の質問に回答してもらい、双方の平均点で労使関係を評価する。その結果、二重コミットメントと労使関係とは有意な正の相関 ( $r=0.73$ ,  $p<1\%$ ) が認められた。この研究の特徴は、二重コミットメ

ントをひとつの概念として計測しようとしたことにあり、彼らの研究の批判もそこに集中している。

Conlon and Gallagher (1987) は、組合員 150 名と非組合員 134 名 (内 58 名は組合脱退者) を対象として、組織コミットメント・組合コミットメント・職務満足 (内発的と外発的) そして年齢や性別などの個人属性の相関を検討している。組織コミットメントは脱退者が有意に低く、残りのふたつのグループには差は認められていない。組合コミットメントは組合員が有意に高く、残りのふたつのグループに差はない。ふたつのコミットメントの相関は、組合員では 0.14 ( $p < 5\%$ ) と有意に正、組合員の履歴のない非組合員では有意な関係はなく、脱退者では 0.48 と強い相関がみられている。ただし、脱退者はふたつのコミットメントの水準はともに低く、また外発的職務満足も低いものであった。彼らの研究は、メンバーシップがふたつのコミットメントの水準と相関に影響を与えていることを明らかにしている。この差を考慮しないと、組合組織率を高める適切な戦略は打ち出せないといえる。

次元的アプローチに限らず、二重コミットメントの議論では情緒的コミットメントと組合忠誠がふたつのコミットメントの指標とされる。しかし、すでに指摘したように、それぞれのコミットメントは複数の下位尺度をもっている。Cohen (2005) は、ふたつのコミットメントの複数の下位尺度を考慮して、離職意思・職務満足・組合参加・ストライキ性向などの関数を推定する。そこでは、多くの下位概念が有意な係数を示していることから、情緒的コミットメントと組合忠誠だけでもって二重コミットメントを語るや情報の損失が大きくなると指摘する。しかし、この手法だと、質問項目が多くなるという別の課題が出てくる。

### 3.3 並行モデル・アプローチ

最後の並行モデル・アプローチは、同じ説明変数を用いてふたつのコミットメント関数を求めて、双方にかかわる同一の変数を探索しようとする。

このアプローチをとる研究は少なく、並行モデルで分析した Fukami and

Larson (1984) も共通する有意な変数を検出できていない。二重コミットメント現象については、それを生み出す先行因子だけでなく、この現象がいかなる帰結を生み出すかも語られる必要がある。並行モデルでは、後者の課題の究明が手薄となってしまう。それぞれに固有の問題を抱える異なる分析が採られるのは、ひとえに組織と組合コミットメントをひとつの概念(変数)として捉えきれていないためである。

ふたつのコミットメントで共通する先行因子を探ろうと多くの研究 (Barling et al. 1990; Deery et al. 1994; Fullager and Barling 1991) がなされたものの、共通因子の検出には至っていない。これまでのレビューも考慮すと、ふたつのコミットメントの共通の先行因子はなく、二重コミットメントは疑似相関の可能性が高いと判断される。唯一、良好な労使関係が二重コミットメントの背景にあることは、多くの研究で指摘されることである。この点を、交換論の立場から検討した研究を紹介しよう。

### 3.4 交換論と二重コミットメント

交換論からの接近として、Snape and Redman (2007) を紹介しておこう。彼らは英国の 423 名の組合員への質問票調査の結果を、共分散構造分析を用いて分析する。分析の構図が図 2 に示される。ここでは知覚された組織支援 (perceived organizational support) と知覚された組合支援 (perceived organizational support) が組織および組合コミットメントを高め、その結果として、労働者は組織や組合が期待するような行動 (citizenship behavior) をとるとする。これは、本稿の前編でもふれたように、贈与交換論を労働者の組織や組合との関係に当てはめたものである。

共分散構造分析によるモデルの適合度は良好 (GFI=0.923; AGFI=0.892; CFI=0.949; RMSEA=0.045) であり、表 2 に示される結果が得られている。その結論は、ふたつのコミットメントともに、経済的交換 (instrumentality) よりも贈与交換 (perceived support) によってより強く高められるということである。この結論は、前編で紹介した Bamberger et al. (1999) や Fuller and Hester (2001)

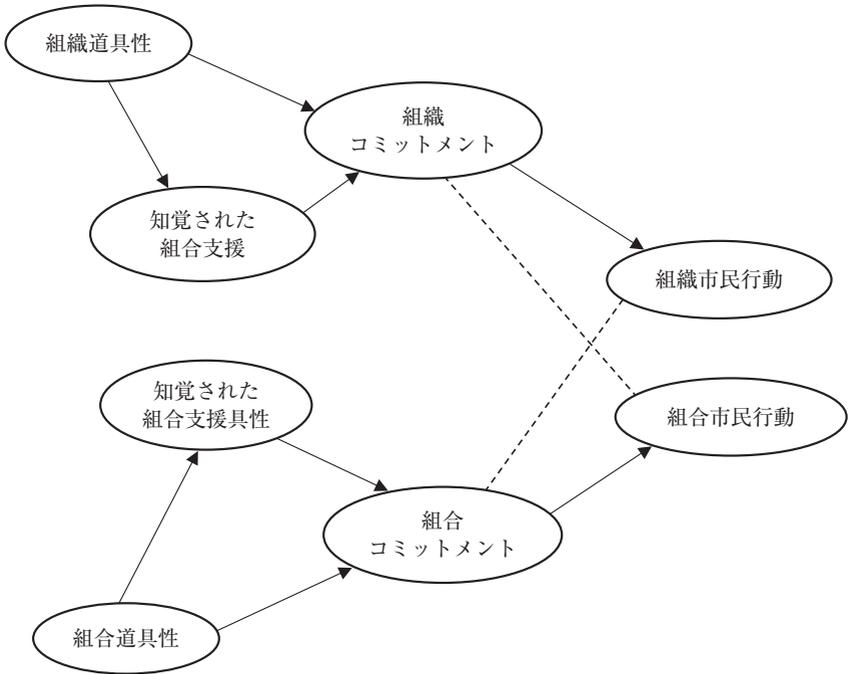


図2 二重コミットメントの構図  
出所) Snape and Redman (2007).

表2 共分散構造分析の結果

	POS	OC	UI	PUS	UC	UCB
OI	.66***	-0.15*				
POS		.60***				
OC			-0.06			
UI				.58***	.15*	
PUS					.64***	
UC						.64***

注) OI: 組織道具性, POS: Perceived Organizational Support 知覚された組織支援, OC: 組織コミットメント, UI: 組合道具性, UC: 組合コミットメント, UCB: Union Citizenship Behavior

\* p<0.10, \*\*\* p<0.01.

と同じである。組織コミットメントと組合コミットメントは知覚された組織支援と組合支援をそれぞれ有意な説明変数としていることは、ふたつのコミットメントが独立の概念であることを示唆している。これまでの文献サーヴェイでも、ふたつのコミットメントに共通して先行する有意な変数が検出されていないことも考慮すると、二重コミットメントは疑似相関とみなされることになる。

なお、ふたつのコミットメントを成立させる際の媒介変数として、良好な労使関係があることは多くの研究で指摘されている。Snape and Redman も、組織支援なり組合支援の論理で二重コミットメントが成立するときの条件としても良好な労使関係の存在を指摘している。すなわち、二重コミットメントは労使協調が実現されている環境の程度を示す現象に過ぎないともいえるのである。

## 4. EVLN 理論と労働組合

### 4.1 EVLN モデル

前篇で指摘したように、経済学における労働組合研究の転換点となったのは Freeman and Medoff (1984) であり、彼らは Hirschman (1970) の「離脱・発言・忠誠」モデルを利用している。Hirschman のモデルは、その後に Rusbult et al. (1982) によって第 4 の反応としての Neglect が追加されて、EVLN モデルとなる。

EVLN 理論を簡単に説明しておこう。経済学は、労働者は合理的判断をするという方法論的個人主義を措定したうえで、賃金を代表とする誘因（報酬）制度に労働者がどのような反応（職務行動）をとるかという分析枠組を採用する。これに対して EVLN 理論は、ある対象に対する不満が引き起こす反応に注目する。また多くの研究が関係の構築を議論するなかで、EVLN 理論は関係の衰退に焦点を当てる。

「退出 (exit)」とは公式な分離・離別であり、「発言 (voice)」とは問題の議論・妥協・自己および相手の変革、そして「忠誠 (loyalty)」とはそのうち問題が解決するであろうと受動的かつ楽観的に待つことと、それぞれ定義される。そして、「無視 (neglect)」とは相手を見捨て、共に過ごす時間を減らし、そし

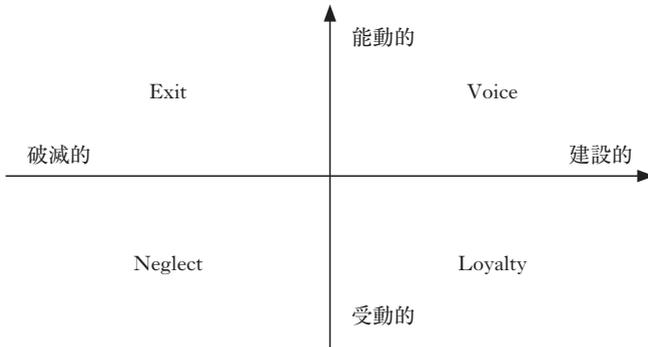


図3 EVLN理論

て問題の議論を拒否することと定義される。これは、慇懃な無視 (benign neglect) という性質となる。この4分類は、図3のように、建設的—破滅的軸そして能動的—受動的軸で構成される平面であらわされることになる。

次に、それぞれの反応の生起を説明する変数として、不満が高まる前の満足度・関係構築のための投資そして代替となる対象の質を提示する。事前の満足度が高いときや投資規模が大きいと発言や忠誠という建設的の反応が生起し、代替的对象の質が高いと能動的の反応が生起しやすくなる。Rusbult et al. (1988) は、この3点を仮説として提示して検証している。彼らの研究については、最後に触れよう。

#### 4.2 発言と離職

Freeman and Medoff (1984) は、それまでの実証研究の結果を踏まえて、賃金を一定としたとき組合員は離職率が低く、また勤続期間も長いことから、組合が発言効果をもつとする。

労働組合は、賃金を競争的水準以上に上げるという独占的側面と、集团的発言権、すなわち経営者との意思疎通を図るための手段を与える道具としての側面をもつ。組合の機能としての、賃金効果と発言効果である。組合は、主に苦情処理制度を通じて労働条件についての労働者の不満を吸い上げ、企業側にそ

これらの改善を要求して実現させる。賃金も労働条件に含まれることから、ふたつの効果を完全に分離することは難しいであろう。米国では、組合の発言効果が離職率を低くするという発言仮説が指摘されてきた。Freeman and Medoff は、年齢・性別・賃金をコントロールしたうえで、賃金効果よりも発言効果の方が大きいとする。ただし、日本では組合の苦情処理メカニズムの機能は強くなく、賃金効果の方が大きいという指摘もある(外館 2007)。また、賃金効果も経済環境によって変化する(都留 et al. 2009)ことも、双方の効果の比較を難しくしている。

組合の発言効果については、日本でも幾つかの研究がなされているが、例えば野田(2004)などがそうであるように組合の賃金効果に焦点が当てられる傾向が強く、EVLN モデルとは距離がある。すなわち、離脱・発言モデルは不満に対する個人の対応を類型化していることから、発言理論というならば職務満足を明示的に組み込まなくてはならない。しかし、日本の研究では、主観的価値である職務満足の計測はほとんどなされることはない。

また、すでに指摘したように、経済学は退出か発言か(Exit or Voice)という二項対立で Hirschman の理論を捉えようとしたために、忠誠や無視といった選択肢は考慮されていない。

### 4.3 組合と職務満足

EVLN 理論を組合研究に適用しようとする以上は、この理論が不満を出発点としていることを忘れてはならない。Freeman and Medoff (1984: 第6章)は、それまでの文献サーヴェイから、組合員の職務満足は非組合員よりも有意に低いこと、しかし組合員の離職率は非組合員よりも有意に低いことを指摘している。職務不満が離職を誘発(Mobley et al. 1979; Price 1977)するという通念からすれば、この結果はかなりパラドキシカルである。ここで、彼らは発言仮説を提示する。すなわち、職務に不満を抱く労働者は、その表明のために離職(Exit)するか不満を経営者に伝える(Voice)という選択肢をもつ。苦情処理メカニズムなどを通じて組合は発言を容易にすることから、離職の選択肢をとら

ないことになる。しかし、ではなぜ、非組合員よりも組合員は職務不満が高いのであろうか。この点について、いくつかの説明が可能となる。

1) 組合員は、非組合員のそれと比較して、労働環境が相対的に劣悪な職種に就く傾向がある。すなわち、職務不満の高い労働者が組合員となるという因果関係がある。これは組合員と非組合員の職務満足と比較した研究が、国民を対象としたサンプル調査を利用しているというデータ上の特性に関連している。それは組合員と非組合員との職務満足の比較で検証されるものの、使われるデータに課題が残ることになる。たとえば、Borjas (1979) は米国の the National Longitudinal Survey of Mature Men を、Miller (1990) は the Australian Longitudinal Survey を、Bender and Sloane (1998) は英国の the Social Change and Economic Life Initiative Survey を、Morehead et al. (1997) は the 1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey を、Meng (1990) は the Social Change in Canada Survey を、Renaud (2002) は the Canadian General Social Survey of 1989 を、Abraham et al. (2008) は米国の a National Harris Poll Job Satisfaction Survey といった全国サンプル調査を使っている。そのために、他の条件を一定にして職務満足を比較することが容易ではない。

2) 発言仮説から派生する説明であるが、組合に守られている組合員は不満を表明しやすいといえる。そのために、彼らの不満は真の不満よりも強調される傾向がある。

3) 組合員と非組合員の職務内容が異なることがある。相対的に単純作業従事者の多い組合員に対して、非組合員は裁量権の高い職種に就く傾向がある。すなわち、職務満足の性質が、前者は外発的職務満足、そして後者は内発的職務満足に重きが置かれる傾向が強いことから、職務満足といっても異なる概念を計測している可能性がある。

4) 組合(特に、その代表)はその存在意義を高めるために改善すべき職場の問題点を具体的に指摘することから、それを認識した労働者の不満が高まることになる。すなわち、職務満足(不満)とは期待と現実の差であるが、組合によって期待が高められることによって、職務不満が大きくなる。

職務満足の後にある変数を考慮したうえで、組合の職務満足に与える影響を検討した研究をいくつか紹介しておこう。Berger et al. (1983) は、多様な職務満足に対する組合の影響を検証している。組合員は賃金やフリンジ・ベネフィットに、非組合員よりも高い満足度を示している。これに対して、上司・同僚・職務内容そして昇進機会には相対的に満足していない。彼らは、組合が前者にのみ関与するために、組合員の意識がそちらに向くためとする。ただし、職種の違いの影響は考慮していない。

Bender and Sloane (1998) は、男女別、そして男子は生産工程従事者と非従事者別に、組合員ダミーと労使関係の評価を説明変数として職務満足関数を計測している。職務満足は一般的満足のほかに、給与・雇用保障そして昇進という諸側面の満足関数を計測する。すなわち、3群で4つの職務満足ということから12本の関数が求められる。また、それぞれで組合員ダミーのみの関数も計測している。組合員ダミーだけの関数では、昇進では組合員ダミーはまったく有意な関係はなかったが、残りの9つのうち6つで組合員ダミーは有意に負の関係を示しており、組合は職務満足に負の影響を与えている。ここに労使関係を入れると、労使関係が良好であることが全ての職務満足と有意に正の関係が検出されている。しかし、このとき組合員ダミーが有意となっているのは4つに減っており、またその係数(標準化)は労使関係のそれよりも小さくなっている。このことから、組合員か否かよりも労使関係が良好か否かというほうが職務満足に与える効果が大きいと指摘する。

Renaud (2002) は、ふたつの職務満足関数を計測している。ひとつは、教育・性別・勤続年数といった個人属性と従業員規模を説明変数として組合員ダミーが有意に職務満足に負の影響を与えていることを示している。しかし、昇進機会の存在・職場の物理的環境・仕事における裁量権の多寡そして仕事の単純さという労働環境にまつわる変数(はじめの3変数は有意に正、そして最後は有意に負)を加えたところ、組合員ダミーと従業員規模は有意ではなくなる。しかし、新しく加えられた4つの変数は職務満足に近似していることから、同義反復となっていることが危惧される。

Hammer and Avgar (2005) は、メタ分析から、組合の職務満足に与える効果は、仕事の内容・労使関係そして賃金によって説明されるとする。組合員は自分たちの仕事を、要求される技能・課業の複雑さ(裁量権)・仕事の自立性そして昇進機会については、あまり魅力的ではないと認知している。確かに賃金や年金では恵まれているものの、仕事内容にかかわる不満を補償するほどではないと認識していることから、一般的職務満足は非組合員よりも低くなるとする。このことは、職務満足を単一の次元で捉えるのではなく、満足の多様な側面、特に内発的と外発的職務満足という点を考慮する必要があることを指摘している。

#### 4.4 組合意識と発言モデル

これまでに紹介した組合の効果は、組合員と非組合員の比較という枠組みでなされており、組合に対する態度と発言モデルの分析ではない。この分析枠組みとなると組合への態度という変数が入ってくることから、経済学ではなく組織心理学の領域となる。

組織心理学の領域で発言仮説を本格的に検証したのは、Rusbult et al. (1988) である。彼らは、不満に対する4つの反応(退出・発言・忠誠・無視/怠業)を職務満足・仕事への投資額(勤続年数・企業特殊の技能の習得・退職金など)そして代替的就業機会の質で説明しようとする。彼らの計測した回帰分析の結果を、表3に示しておこう。

表3 不満への反応関数

	退出	発言	忠誠	怠業
職務満足	-0.432**	-0.071	0.331**	-0.112*
投資規模	-0.117**	0.164**	0.054	-0.121*
代替的就業機会	0.228**	0.276**	-0.041	-0.052
R <sup>2</sup>	0.582	0.297	0.358	0.176

出所) Rusbult et al. (1988).

注) \* p<0.05, \*\* p<0.01.

結果をまとめてみよう。高い職務満足は退出や怠業性向を低下させ、忠誠を選択させる。埋没費用となる投資規模が高いと、労働者は退出せずに発言を選択する傾向が強くなる。そして優れた代替的就業機会に恵まれていると、労働者は忠誠や怠業に訴えるのではなく、発言か退出というオプションを選択することになる。

Rusbult et al. の研究は発言仮説を扱うものの、組合問題を明示的に扱っているわけではない。その後、Turnley & Feldman (1999) や Naus et al. (2007) なども EVLN モデルを扱っているが、組合問題には関連づけられていない。

それには、次の理由があると考えられる。経済学は発言メカニズムに対してアクセスできる組合員とできない非組合員という対比で議論しており、発言メカニズムの質にまでは議論が及んでいない。これに対して組織心理学では、すでに紹介したように、組合道具性や知覚された組合支援という概念で組合活動を労働者に評価させている。そして、それらが向組合意識や組合コミットメントといった態度を醸成させて労働者を積極的に組合活動に向かわせるという枠組みを提示している。すなわち、こうした概念で発言メカニズムとの係わりを射程に入れていることから、発言モデルに触れる必要がないのである。データも組織心理学で用いられる概念が公的サンプル・データでは得られないことから、研究者による独自のデータ採取がなされることになる。

経済学では、既存のデータを用いることからデータ採取をしなくてもよいが、問題意識に完全に合致する変数が得られないことが多い。その結果として議論の深みに支障が出てくることはやむを得ないであろう。これに対して、組織心理学では、そのもつ特有の概念を捉えるための質問項目が用意される。ただし調査対象の大半が単一の組織の成員であることから、ランダム・サンプリングによってある国 / 地域の母集団特性を議論するという作業はなされない。また組合に限って言えば、組合員と非組合員の比較もなされることはない。発言を議論するときには、組合員と非組合員とでは発言メカニズムへのアクセス可能性が異なることから、組合員ダミーを考慮する必要もあろうが、それもなされることはない。

労働組合に対する経済学と組織心理学の接近には、それぞれにメリットとデメリットがある。その間隙を埋める作業はなされておらず、組合に対する態度分析は下火となりつつあるのが現状である。

## References

- Angle, H. L., and J. L. Perry, (1986) “Dual Commitment and Labor-Management Relationship Climates”, *Academy of Management Journal*, 29: 31–50.
- Bender, K. A. and P. J. Sloane, (1998) “Job Satisfaction, Trade Unions and Exit-Voice Revisited”, *Industrial and Labor Relations Reviews*, 51, 222–40.
- Borjas, G. J., (1979) “Job Satisfaction, Wages, and Unions”, *The Journal of Human Resources*, 14: 21–40.
- Cohen, A., (2005) “Dual commitment to the Organization and the Union: A Multidimensional Approach”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 60(3): 432–454.
- Conlon, E. J. and D. G. Gallagher, (1987) “Commitment to Employer and Union: Effects of Membership Status”, *Academy of Management Journal*, 30: 151–62.
- Freeman, R. B., (1980) “The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits, and Separations”, *Quarterly Journal of Economics*, 94: 643–673.
- Fukami, C. V. and E. Larson, (1984) “Commitment to Company and Union: Parallel Models”, *Journal of Applied Psychology*, 69: 367–71.
- Gordon, M. E. and R. T. Ladd, (1990) “Dual Allegiance: Renewal, Reconsideration, and Recantation”, *Personnel Psychology*, 43: 37–69.
- Hammer T. H. and A. Avgar, (2005) “The Impact of Unionism on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover”, *Journal of Labor Research*, 26(2): 241–266.
- Iverson, R. and S. Kuruvilla, (1995) “Does Dual Commitment underlie Company & Union Commitment? Evidence from Australia, Sweden, and the US”, *Research & Practice in Human Resource Management*, 3(1): 15–38.
- Magenau, J. M.; J. E. Martin and M. M. Peterson, (1988) “Dual and Unilateral Commitment among Stewards and Rank- and-File Union Members”, *Academy of Management Journal*, 31: 359–56.
- Meng, R., (1990) “The Relationship between Unions and Job Satisfaction”, *Applied Economics*, 22: 1635–48.
- Miller, P. W., (1990) “Trade Unions and Job Satisfaction”, *Australian Economic Papers*, 29: 226–8.
- Mobley, W. H.; R. W. Griffeth, H. H. Hand and B. M. Meglino, (1979) “Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process”, *Psychological Bulletin*, 86: 493–522.
- Morehead, A.; Steele, M.; Alexander, M.; Stephen, K., and Duffin, L., (1997) *Changes at Work: The 1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey*, Longman, Melbourne.
- Naus, F.; Iterson, A. V. and Roe, R., (2007) “Organizational Cynicism: Extending the

- Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees' Responses to Adverse Conditions in the Workplace”, *Human Relations*, 60(5): 683–718.
- Reed, C. S.; W. R. Young and P. P. McHugh, (1994) “A Comparative Look at Dual Commitment: An International Study”, *Human Relations*, 47: 1269–93.
- Robinson S.; R. Griffith, G. Allen and M. Lee, (2012) “Comparing Operationalizations of Dual Commitment and its Relationship with Turnover Intentions”, *International Journal of Human Resource Management*, 25: 1342–59.
- Roy, W. J.; G. J. Johnson and C. R. Patterson, (1999) “Moderators of the Relationship between Company and Union Commitment: A Meta-analysis”, *The Journal of Psychology*, 133(1): 85–103.
- Rusbult, C. E.; I. M. Zembrodt, and Gunn, L. K., (1982) “Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: Responses to Dissatisfaction in Romantic Involvements”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 43: 1230–1242.
- Snape, E., and T. Redman, (2007) The Nature and Consequences of Organisation-employee and Union-member Exchange: An Empirical Analysis. *Journal of Labor Research*, 28(2): 359–374.
- Turnley, W., and D. Feldman, (1999) “The Impact of Psychological Contract Violation on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect”, *Human Relations*, 52(7): 895–922.
- 外館光則 (2007) 「労働組合と離職率」『日本労働研究雑誌』 568: 51–62.
- 都留康・吉中孝・榎広之・徳田秀信 (2009) 「労働組合の賃金・発言効果と未組織労働者の組織化支持——〈失われた10年〉の前後比較」『経済研究』 60(2): 140–155.
- 野田知彦 (2004) 「労働組合の発言は有効か」『社会科学研究』 56(1): 33–44.