

公共部門労働組合が有する 賃金と雇用量への効果 一般市データを用いた実証分析

林 嶺 那

目 次

1. 問題の所在
 2. 理論と検証課題
 - (1) 独占効果と需要増大効果
 - (2) 組合の目標
 - (3) 小 括
 3. データと分析方法
 - (1) 変数の操作化と用いるデータ
 - (2) 分析手法
 4. 分析結果
 5. 結論と今後の課題
- 参考文献

1. 問題の所在

国家公務員法・地方公務員法の適用を受ける公共部門において職員団体¹・

1 本稿では職員団体を労働組合として位置付けている。たしかに職員団体は労働組合法上の労働組合ではないものの、労働者としての公務員の権利擁護を図る

労働組合に所属する者の総数は、2015年度で125万人に及ぶ²。公共部門における職員団体・労働組合（以下「公共部門労働組合」）最大の全日本自治団体労働組合は単組として日本第二位の構成員数を誇る。民間部門に比べて公共部門では相対的に組織率が高いから、公共部門労働組合は労働セクターにおいて無視できない位置を占めている。

しかしながら、公共部門労働組合に関する研究の蓄積は決して十分とは言えない。たとえば松尾（2009）は、労働研究の文脈において公共部門労働組合に対する関心が不十分であったことを自省的に述べている。こうした関心の低さは、労働研究における公共部門労働組合研究の少なさに表れている³。特に一般職員の中でもホワイトカラーについての研究に関しその傾向は顕著である⁴。

行政学においても公共部門労働組合に対する関心は低い。たとえば行政学の基本書においてまとまった形で公共部門労働組合に関する記述が行われることは稀である（真淵2009）⁵。公共部門労働組合を主たるテーマに掲げた論稿類も少なく、多くの場合、地方自治体における政治アクターの一つとして公共部門労働組合を取り上げるにとどまっている（たとえば三宅・村松編1981）。

公共部門労働組合研究の蓄積に寄与するために、本稿は以下の二つの論点に関し実証的に取り組む。第一に公共部門労働組合が賃金に与える影響である。職員団体を始めとした公共部門労働組合の第一の目的は、構成員の労働条件の確保・向上にある。公共部門労働組合がその目的をどの程度達しているのか

組織であり、機能的にみて労働組合の一種と理解できるからである。

2 『労働組合基礎調査（平成27年度）』による。

3 先駆的な研究には氏原（1967）が、比較的最近の研究としては早川（1995）がある。

4 現業職員に関する研究は、旧国鉄を中心に一定の蓄積がある（禹2003）。

5 自治体行政に関する入門書においても労働組合の記述の薄さは顕著である（大森1987；森2008）。

は、公共部門労働組合の規模の大きさと地方財政に及ぼしうるインパクトの面から見て重要な論点である。

第二に公共部門労働組合が雇用量に与える影響である。行政改革の一環として、積極的な職員定数の削減や行政事務の外部化が展開されている。こうした公共部門における雇用の削減に抵抗する組合の姿が、これまでの研究においてもしばしば指摘されてきた（中村・前浦2004；Kume 1998）。こうした組合の働きかけは、どの程度の効果を上げてきたのであろうか。

これら二つの論点に関して先行研究も決して無関心ではなかった。たとえば、西村（1999）、稲継（2005）は賃金や雇用量を巡る政治過程に公共部門労働組合がどのように関わったのかを事例を通じて描いている。

しかしながら、日本における公共部門労働組合のそうした関与の効果を検証した研究は、圓生（2017）、石田（2015）、米岡（2019）などに限られている。圓生は、都道府県のクロスセクションデータを利用し、職員団体組織率が賃金に与える影響を推定しているが、有意な結果を得ることはできず、「この結果は、労働組合に対する一般的な印象とは異なっている」と述べている（圓生2017, p. 38）⁶。ただ、扱っているサンプルサイズが47と小さいため、検出力が低く有効な推定ができていない可能性がある。

他方、日本の公共部門労働組合が給与に対して影響力を行使していることを示す研究として石田（2015）、米岡（2019）がある。石田（2015）は、単位組合が設置されている場合には、2013年の給与改定臨時特例法に基づく減額措置の影響が抑制されることを市町村のクロスセクションデータの分析によ

6 ただし、知事選挙で職員団体を支持母体とする政党の推薦を得ているかどうかについてのダミー変数については10%水準で賃金に対して負の影響を及ぼしていた。したがって、組織率そのものというより、首長と組合の政治的な関係性が賃金の決定においては重要なのであろうとその結果を解釈している（圓生2017, p. 39-40）。

て明らかにしている。また、米岡（2019）は都道府県の長期パネルデータを利用して、組織率によって操作化される組合組織の強さが、行政職の賃金水準を高め、賃金カーブを上昇させることを示している。

これらの研究に対し本稿が行う貢献は、以下の三点である。第一に、市町村レベルにおいて、組織率によって操作化される組合組織の強さの影響を調べている点である。第二に、賃金と雇用量の両者を射程に入れ、理論モデルに基づきながら、組合の影響のあり方を考察している点である。第三に、先行研究を踏まえて、財政状況に条件づけられた組合の影響力について検証を行っている点である。

論述は以下のステップを経る。第一に、組合が賃金や雇用量に与える影響を理論化した上で、本稿が取り組む課題を整理する。第二に、課題の検証に用いるデータと手法について論じる。その後、分析の結果を提示し、最後に本稿の議論を簡単にまとめる。

2. 理論と検証課題

制度的に見れば、賃金や雇用量に対し日本の公共部門労働組合が影響力を行使することは難しいと考えることができる。というのも、日本の公共部門労働組合は、労働基本権の制約や職務給原則・情勢適応原則等の給与管理における法令上の定めにより、民間部門における団体交渉に比べてその活動がより強く制限されているからである⁷。

7 公共部門労働組合に加えられるこうした制度的制約の強さも影響してか、地方公務員の賃金の分析に際して公共部門労働組合の存在が考慮されない場合もある。たとえば、太田（2013）は、地方公務員の賃金の決定要因に関する希少な定量研究であるが、地方自治体における賃金決定のプロセスに関する叙述と分析の中で、労働組合に一切言及がない。

たしかに日本の公共部門労働組合が直面するこれらの制度的制約は、賃金や雇用量に対する組合効果を小さくする方向に機能するであろう。しかしながら、その影響がなくなってしまうかどうかには議論の余地がある。たとえば賃金について職員団体は法的拘束力のある団体協約を締結できず、議会による承認を必要とする。しかし、現実には労使の「力関係」によって定まった合意内容を議会は多くの場合追認するという（金井2007）。組合がより強い「力」を保有しているとすれば、組合により有利な合意が賃金に反映されることとなるであろう。

雇用量についてはそもそも管理運営事項であるから交渉の対象ではない。しかしながら、雇用量に関する話し合いは可能である（地方公務員法55条3項）。また、配置転換や職場編成の変化など、交渉の対象となる勤務条件の問題と雇用量の問題は、截然と区別することは困難である。この結果、組合は雇用量に対して影響を及ぼすことができるかもしれない（中村・前浦2004, pp. 28-32）。

公共部門の特質が公共部門労働組合の影響力を強化するとも考えられる。日本の民間部門における労働組合は、先に述べた制度的制約を受けることはない。しかしながら、日本の民間部門において賃金・雇用量に対する組合の効果が観察されないことも多い（外館2009）⁸。データの制約や分析技術の問題なども原因として考えられるが、企業別組合という形態をとることに起因する市場メカニズムによる制約の存在は、公共部門との対比では重要である。生産物市場における企業間の競争のために、競争的な水準以上に企業別組合は賃金を上昇させることが難しい。組合の効果が明示的に見られないのは、こうしたメ

8 アメリカでは労働組合が組織されている場合、10～20%という相当の賃金増が指摘されてきた（Freeman and Medoff 1984）。

カニズムが働いた結果であると解釈しうる（新開・新飯田・根岸1972）⁹。そうであるならば、こうした制約が働きづらい公共部門において公共部門労働組合は実質的な影響力を賃金・雇用量に対して行使しうることになる。たとえばリース（1991, p. 294）は、市場メカニズムによる制御が働かない公共部門において民間部門以上に強い組合効果が現れうると主張している。

日本において公共部門に労働組合が存在することは、公務員の労働条件や雇用量に対して、どのような意味を持つのであろうか。世界的に見ても極めて厳しい制度的制約が加えられることで、組合の効果は失われているのであろうか。それとも、そうした制約の影響を相殺しなお残る効果を組合は保持しているのであろうか。効果があるとして、それはどの程度の大きさを持つのか。そうした効果は、どういった条件で生じるのか。これらの問題に取り組むため、主に労働経済学の議論を踏まえつつ、賃金・雇用量に対する組合効果の理論的な整理を行い、本稿が取り組む課題を示す。

(1) 独占効果と需要増大効果

組合が賃金や雇用量に影響を及ぼすことが出来る理論的根拠として、労働経済学において標準的に挙げられるのが、組合の独占効果である（Kaufman 2007）。組合は、企業への労働供給を入職段階でコントロールしたり、ストライキによる労働供給量の制限を行ったりすることで、競争的水準以上に賃金を引き上げることが出来る（樋口1996）。こうした組合の機能は、クローズドショップといった組合権の保障を通じて強められることとなる。日本の公共部門労働組合は労働基本権の制約によって公式にこれら諸機能を果たすことはできないが、労働供給の事実上のコントロールを通じて影響力を行使しているこ

9 しかしながら、最近のデータを用いた研究では、組合の効果を報告するものが多々現れている。この点については、野田（2005）を参照のこと。

とがしばしば指摘される（高寄2003）。また、選挙等の政治過程を通じた影響力の行使も考えられるであろう。結果的に、民間部門と同様の独占効果を発揮していることも考えられる¹⁰。

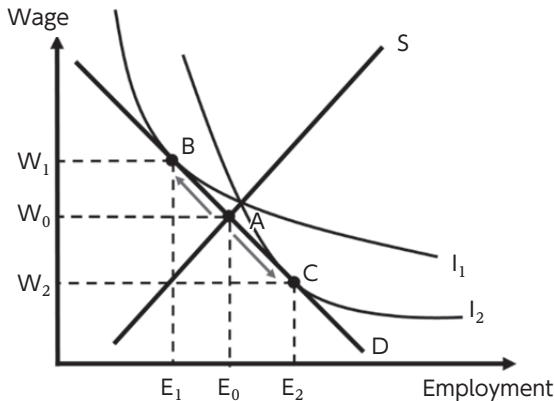


図1：独占効果。筆者作成。

こうした独占効果の発生メカニズムを示したものが図1である。まず、労働需要曲線Dと労働供給曲線Sとの交点によって示されるのが均衡賃金（ W_0 ）・均衡雇用量（ E_0 ）である。公共部門の需要曲線は、利潤概念の不在から民間部門におけるように売上から賃金を差し引いた等利潤曲線のピークの点を結んで得られることはない。公共部門での労働需要関数とは、基本的には政府の財

10 独占効果は、労働需要曲線上の組合の交渉力を意味する用語として一般化している。ただし、公共部門においては、こうした独占効果の基礎として、労働供給の独占だけではなく選挙等の政治過程を通じた影響力も存在するであろう。そうした意味で、公共部門における労働需要曲線上の組合の交渉力を「独占」効果と呼ぶことは誤解を招く。しかしながら、本稿では標準的な労働経済学の用語に従って、独占効果という用語をさしあたり使用する。

政的能力と公共サービスに対する市民の選好の双方に基づいて決定される。ここでは簡単のために、需要曲線は以下の通り与えられると考える（式1）。Employmentは雇用量、Wageは賃金であり、 d_w は労働需要の賃金弾力性を示す。Capitalは資本コスト、Populationは人口規模、Othersは、自治体のその他の特徴である。

$$D:\ln(\text{Employment}) = d_0 - d_w \ln(\text{Wage}) + d_c \ln(\text{Capital}) \\ + d_p \ln(\text{Population}) + d_x \ln(\text{Others}) \quad \cdots\text{式1}$$

次に、労働供給関数Sは公務員の賃金や市場で公務員が獲得しうる代替的な賃金水準によって決定されるとみなす。ここでは簡単のために、供給曲線は以下の通り与えられると考える（式2）。Alternative Wageとは、市場における代替的な賃金水準を指す。 S_w は労働供給の賃金弾力性を示す。

$$S:\ln(\text{Employment}) = s_0 + s_w \ln(\text{Wage}) - s_{aw} \ln(\text{Alternative Wage}) \cdots\text{式2}$$

両式を解くことで、雇用量と賃金に関する誘導型を得ることとなる（式3・式4）。

$$\ln(\text{Employment}) = \frac{s_w}{d_w + s_w} \left(\frac{d_0 s_w + d_w s_0}{s_w} - \frac{d_w s_{aw}}{s_w} \ln(\text{Alternative Wage}) \right) \\ + d_c \ln(\text{Capital}) + d_p \ln(\text{Population}) + d_x \ln(\text{Others}) \quad \cdots\text{式3}$$

$$\ln(\text{Wage}) = \frac{1}{d_w + s_w} \left((d_0 - s_0) + s_{aw} \ln(\text{Alternative Wage}) \right) \\ + d_c \ln(\text{Capital}) + d_p \ln(\text{Population}) + d_x \ln(\text{Others}) \quad \cdots\text{式4}$$

この誘導型から、労働需要弾力性・労働供給弾力性を求めることが出来る。前者は、式3の代替賃金の係数を式4の代替賃金の係数で割ればよい。また、後者は式3の人口の係数を式4の人口の係数で割ればよい。これまでの研究は、公共部門における労働需要が非弾力的であり、供給について極めて弾力的であることを実証レベルで示してきた（Currie 1991；Valletta 1993）。こうした弾力性の推定は、組合効果が独占効果と後述する需要増大効果のいかなる組み合わせであるのかを推測する際に重要となる。

需要曲線と供給曲線の交点Aが均衡賃金として得られるが、組合は供給独占を通じて均衡以上に雇用量や賃金を上げようとする。こうした組合の効用関数は、賃金と雇用量にのみ依存するという形で多くの場合単純化され、その最大化を組合は図ることが仮定される。本稿もこの仮定に従う。

ただし、賃金と雇用量のどちらをどれだけ重視するのかには様々なパターンが考えられる。こうした組合の選好を示したのが無差別曲線 I_1 と I_2 である。 I_1 は賃金をより重視するタイプであり、需要曲線とは点Bで接する。この場合、組合は均衡水準以上の賃上げを得る一方で、雇用量は犠牲となっている。他方、 I_2 は雇用量の増加をめざすタイプであり点Cが最適雇用量・賃金を表す。均衡水準以上の雇用量を確保する一方で、賃金は減少することとなる。

こうした賃金の押し上げや押し下げという効果は、より少ない労働者あるいは多い労働者に対して賃金を支払おうとするものであるから、労働供給関数に $s_m \text{Monopoly_Power}$ という項を差し引く、或いは足すのと同義である（式5）。同項の係数 s_m は、組合が雇用よりも賃金を優先する時に負の値を取り、雇用を優先する時には正の値を取る。

$$S:\ln(\text{Employment}) = s_0 + s_w \ln(\text{Wage}) - s_{aw} \ln(\text{Alternative Wage}) + s_m \text{Monopoly_Power} \quad \dots \text{式5}$$

組合は賃金と雇用量のどちらを優先するのであろうか。Kaufman（2002）

が率直に認める通り、組合がそもそも何を目的としているのか、という問題ほど、「捉えどころがなく論争的」なものはない。この点は、後に考察を加える。

次に、需要増大効果について論じる。公共部門の労働者は、有権者としての側面を併有し選挙過程を通じて当局に対し影響力の行使が可能である (Courant et al. 1979)。彼らは投票行動を介した政治過程への影響を梃子に労働需要曲線そのものをシフトさせうる (Freeman and Valletta 1988)。このことを労働需要関数によって表現するなら、式1に d_{di} Demand_Increaseを加えることに等しい (式6)。

$$\begin{aligned}
 D_1: \ln(\text{Employment}) = & d_0 - d_w \ln(\text{Wage}) + d_c \ln(\text{Capital}) \\
 & + d_p \ln(\text{Population}) + d_x \ln(\text{Others}) \\
 & + d_{di} \text{Demand_Increase} \qquad \dots \text{式6}
 \end{aligned}$$

これを図で示したのが図2である。行政組織に対する過大な支出等の措置によって労働需要そのものが増大し、労働需要曲線が D_1 にシフトする。こうしてAからDへと最適点が移動する。結果的に、組合は均衡水準以上の雇用量および賃金を獲得することが可能となる。

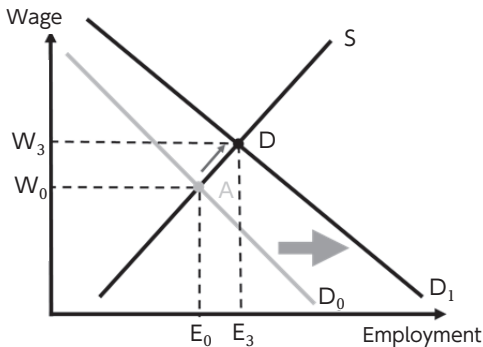


図2：需要増大効果。筆者作成。

独占効果と需要増大効果に関する項が式 3・4 の誘導型に加わるが、どちらの効果の発生のために組合がリソースを割いたのかは客観的に弁別できない。そこで、 $U_e \text{Union_Power}$ と $U_w \text{Union_Power}$ という項をそれぞれの右辺に加える（式 7・8）。需要・供給弾力性を明らかにしてから、どちらの効果が組合の効果の基礎となっているのかを推論する。

$$\begin{aligned} \ln(\text{Employment}) = & \frac{s_w}{d_w + s_w} \left(\frac{d_0 s_w + d_w s_0}{s_w} - \frac{d_w s_{aw}}{s_w} \ln(\text{Alternative Wage}) \right) \\ & + d_c \ln(\text{Capital}) + d_p \ln(\text{Population}) + d_x \ln(\text{Others}) \\ & + U_e \text{Union_Power} \quad \dots \text{式 7} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \ln(\text{Wage}) = & \frac{1}{d_w + s_w} \left((d_0 - s_0) + s_{aw} \ln(\text{Alternative Wage}) + d_c \ln(\text{Capital}) \right. \\ & \left. + d_p \ln(\text{Population}) + d_x \ln(\text{Others}) \right) + U_w \text{Union_Power} \dots \text{式 8} \end{aligned}$$

(2) 組合の目標

独占効果や需要増大効果を通じ、日本の公共部門労働組合が賃金や雇用量に影響を及ぼしようとして、組合は賃金と雇用量のどちらを優先させて交渉を行うのであろうか。理論的予測はしばしば賃金を優先させる組合像を描き、実証研究でも雇用量を犠牲にしつつ賃金引上げを求める組合の姿が裏付けられてきた。

特に極端な含意を導くのが、内部者・外部者モデルである（Lindbeck and Snower 1988）。組合の方針に強い影響力を及ぼすことができる、現に雇用されている内部者は、失業中あるいは未雇用の外部者よりも保護された立場にある。こうした内部者は、外部者の雇用を通じた雇用量の増大を志向するのではなく、自らの賃上げをより強く要求する。結果的に、無差別曲線はよりフラットな形態をとることが想定される。実証レベルでもこうした傾向を支持する結

果が現れている。たとえば、組合指導者に対するサーベイ調査から雇用水準よりも賃金レベルに非常に高い関心を払っていることが明らかにされている (Clark and Oswald 1993)。

しかしながら、先行研究は、組合が雇用量の確保あるいは増大に関心を払う条件を二つ指摘してきた。第一に、経営状況の悪化である。この点は、主に譲歩交渉に関する研究として蓄積がなされ、赤字調整モデル (negative profit model) として理論化されてきた (野田2002)。

組合は、一方で企業と対立しつつも、その組織の「健康」に共通の利害を有する (Griffin et al. 1986)。組織の破綻は、組合の破綻や雇用の喪失を意味するからである。そのため、営業状態が極めて悪化した場合、雇用の減少を避けるために賃金の引き下げに協力することとなる。

日本の地方自治体でも似たような傾向は観察できるであろうか。前提とする条件が異なるため地方自治体において、観察は困難であろうと思われる。たしかにその組織の「健康」に関心を持つとしても、現在雇用されている地方公務員には厳格な身分保障が施されているため、民間部門に比べて、非違行為による懲戒を除けば雇用が脅かされる危険は低い。そうであるならば、財政状況がたとえ悪化していたとしても、民間部門労働組合と比較して譲歩をする必要性は小さい。したがって、財政状況の悪化に組合の効果が影響を受ける余地はより小さなものになると考えられる。

第二に、官僚組織の拡張志向である。しばしば官僚組織はその規模の拡張に強い関心を持つと考えられてきた。著名な例としてはTullock (1974) や Niskanen (1971) がこうした想定に基づきモデルを構築している。もし公共部門労働組合が同様の傾向を持つならば、組合の力が強い場合には雇用量の拡張がより強く現れることとなるであろう。

(3) 小 括

本稿の課題をまとめる。本稿は式7・8という誘導型を用いて、地方自治体

の賃金・雇用量に対する公共部門労働組合の効果を推定する。組合効果は独占効果と需要増大効果の二つから構成される。しかし、これらの識別は実証的に困難であるから、弾力性の値を元に組合効果の基礎を推論することとなる。

理論的には、賃金効果がより明瞭に現れることが予測される。ただし、公共部門に特有とされる膨張志向が公共部門労働組合にも観察されれば、雇用量への効果も観察されるかもしれない。民間企業に関する研究に基づいて構築された赤字調整モデルに従えば、財政状況の悪化は賃金効果を弱め、雇用量への効果を強める可能性がある。身分保障が厳格な日本の地方自治体において、同モデルが妥当することは難しいように思われるが、この点も実証上の課題となる。

3. データと分析方法

(1) 変数の操作化と用いるデータ

本稿の課題は、公共部門労働組合の影響が地方自治体の賃金・雇用量にどのように現れるのかを検証することである。先行研究が使用してきたデータは、個人レベルのミクロデータと、組織・地域・国レベルのマクロデータに大別される。アメリカやヨーロッパでは、賃金その他の労働条件、組合加入の有無やその意思の程度に関するミクロの個人データが整備され、こうしたデータを利用した研究が多く実施されている（Farber 1990；Farber and Krueger 1993など）。この場合、組合ダミーを利用して賃金プレミアムの推定が行われる。

しかしながら、所属する組合や経営体がどのような特徴を持つのかによって、組合が賃金・雇用量に及ぼす影響は大きく変化する。この点を確認することが、ミクロデータではしばしば難しくなる。本稿では、組織レベルのマクロデータを利用し、組合や地方自治体の特徴をコントロールした上で、組合の賃金・雇用量に与える影響を観察する。

本稿が主たる対象とするのは、労働基本権の制約が大きい一般市の一般職員である。そうした強い制度的制約の中でも、組合の効果が現れるかどうかを検証する。なお、大規模でありかつ異なる行政事務を担当する政令市・中核市等は、サンプルに含まれていない。

本稿が採用する変数について述べる。被説明変数としてまず、一般職員の給料、給与、期末・勤勉手当の三つの賃金変数を用いる。給料は諸手当を含めない本給部分であり、国家公務員における俸給や民間企業における基本給に当たる。期末・勤勉手当は、給料に支給月数を乗じて得られる。給与は、期末・勤勉手当を除く諸手当を含めたものである。次に、雇用量については一般行政部門において技能労務職員を除いた総職員数を用いる。

説明変数としては、組合の使用可能なりソースに関する変数を採用する必要がある。今回は、代表的な変数である組織率を用いる。組織率には、組織率（一般）、組織率（全体）の二つの種類を用いた。組織率（一般）とは、技能労務職員・企業職員を除く一般職員の中で組織化された職員の比率を示したものである。他方、組織率（全体）とは、消防職員、教職員、臨時職員を除いた当該自治体における職員の全数に占める職員団体によって組織化された職員の比率である。そこには、労働基本権の面で一般職員よりも厚い保障がなされている公営企業職員や技能労務職員も含まれている。給与に関して合意書面を作成する際には、一般職員とそれ以外がまとめて交渉を行い一本の給与条例の中にしばしば統合される。書面協定を結ぶに際して、労働側の交渉窓口が一本化しており、自治体における職員団体のプレゼンスが大きい場合には、その交渉が有利になると考えられる。そこで、自治体全体に関する組織率指標も利用することとした。

加えるべき統制変数の多くは、給与水準の決定に関する均衡原則が考慮を求めている項目である。均衡原則を念頭に置きつつ、変数を整理すれば以下の通りである。大きく（1）社会変数、（2）経済変数、（3）財政変数、（4）職員構成変数に区分できる。全ての自治体が「国公均衡」の下にあるとすれば、各自

自治体において生ずる多様性は、「公民均衡」や「部内均衡」に強い影響を受けているものと考えられる。公民均衡の要素を考慮するために、(1) (2) を用い、部内均衡の要素をコントロールするために (4) を用いることとする。さらに、「自治原則」は、当該自治体における財政状況の勘案も求めていることから、(3) をコントロールする必要もある。

(1) 社会変数としては、当該自治体の人口、人口集中地区比率、人口に占める若年者比率、高齢者比率を用いた。(2) 経済変数としては、当該自治体における住民一人当たり課税対象所得、失業率、第一次産業従事者比率、第二次産業従事者比率を用いた。ここでは一人当たり課税対象所得を代替的な賃金 (Alternative Wage) とみなす。(3) 財政変数としては、実質公債費比率を用いる。財政の健全性を示す指標には将来負担比率などいくつかの種類があるが、起債の可否にも制度的に関わる実質公債費比率を本稿では採用した。(4) 職員構成変数には、一般行政職員比率、一般行政職員中の大学卒業者比率、31歳以下の職員の比率、52歳以上の職員の比率をそれぞれ用いた。

その他の統制変数としては、(5) 都道府県ダミー、(6) 組合分裂度、(7) 政治変数がある。まず、本稿の観察対象である一般市では人事委員会が設置されておらず、都道府県の人事委員会の勧告から影響を受けるところが大きい。また「公公均衡」は近在の一般市同士の参照を行うことを意味すると考えることが出来る。このような都道府県単位で存在する要因をコントロールするために (5) を利用する。(6) を導入するのは、組合の交渉力の源泉が労働供給の独占にあるとすれば、組合の分裂という独占が崩れる事態は、理論的に見て労働側の交渉力を減衰させるであろうと考えられるためである (シマー 2000)。単位組合が2つ存在する場合と、3つ以上存在する場合のそれぞれについてダミー変数を作成した。(7) については、組合の政治的活動とは別に、当該自治体が所在する地域において存在するリベラルな政治的文化の影響を取り除くために投入される。利用するのは、参議院議員通常選挙の比例区における共産党と社民党の得票率の合計である。リベラルな政治文化は、組合の活動とは無

関係に労働条件の改善に寄与するかもしれない。そうした影響を除去するために政治変数も用いる。

2009年のこれらの変数に関するデータを『職員団体等に関する調べ』等の各種資料から収集した。ただし、2007年に財政再建団体となり賃金が極端に低くなっている夕張市はサンプルから除いた。表1は、諸変数に関する記述統計を示したものである。なお、社会経済変数および政治変数については、2010年データを利用している。国勢調査は5年おきに調査が実施され、参院選は3年おきの実施であり、本稿の説明・被説明変数が採取された2009年のデータを利用することが出来なかった。そこで、やむを得ず直近のデータとして2010年のものを利用することとした。

表1：諸変数の記述統計と出典。筆者作成。

変数	略号	Number	Mean	SD	Min	Max	出典
従属変数							
給料	salary	682	327,512	14,918.5	274,300	374,600	団体別給与等の比較 H21
給与	salary with benefits	682	394,589	31,983.8	321,704	517,271	団体別給与等の比較 H21
ボーナス	bonus	682	1,645,171	135,911.1	1,068,400	2,081,300	団体別給与等の比較 H21
独立変数							
組織率（一般）	Gen_den	682	0.64	0.24	0	1	職員団体等に関する調査 H21
組織率（全体）	All_den	682	0.63	0.24	0	1	職員団体等に関する調査 H21
統制変数							
社会環境							
人口（対数）	lnpop	681	11.05	0.63	8.39	13.27	国勢調査 H22
人口集中地区比率	DID	558	0.51	0.27	0.07	1	国勢調査 H22
若年者比率	youth	681	0.13	0.02	0.08	0.2	国勢調査 H22
高齢者比率	elder	681	0.26	0.05	0.12	0.42	国勢調査 H22
経済環境							
一人当たり課税対象所得（対数）	lnincome	681	3.06	0.09	2.79	3.42	国勢調査 H22
失業率	uerate	681	0.07	0.02	0.03	0.18	国勢調査 H22
第一次産業従事者比率	ind1	681	0.08	0.07	0	0.32	国勢調査 H22
第二次産業従事者比率	ind2	681	0.24	0.17	0	0.98	国勢調査 H22
財政状況							
実質公債費比率	kosai	682	13.64	4.97	0.8	27.6	決算状況調(市町村別) H21

公共部門労働組合が有する賃金と雇用量への効果一般市データを用いた実証分析（林 嶺那）

変数	略号	Number	Mean	SD	Min	Max	出典
職員構成							
一般行政職員比率	ippan	682	0.7	0.12	0.24	0.91	地方公務員給与実態調査 H21
大学卒業者比率	univper	682	0.54	0.13	0.16	0.87	地方公務員給与実態調査 H21
31歳以下職員比率	less31	682	0.15	0.05	0.03	0.33	地方公務員給与実態調査 H21
52歳以上職員比率	over52	682	0.3	0.07	0.12	0.6	地方公務員給与実態調査 H21
組合分裂度							
2組合ダミー	split(2)	682	0.13	0.33	0	1	職員団体等に関する調査 H21
3以上組合ダミー	split(3)	682	0.014	0.12	0	1	職員団体等に関する調査 H21
政治環境							
社民・共産得票比率	com_sd_per	682	0.09	0.38	0.03	0.33	参議院議員通常選挙結果調査 H22
都道府県ダミー	Prefecture-dummy						

表1から分かる通り、組織率の二つの指標の平均値は60%を優に超える水準である。労働基本権の制約や、個々の職員にとってただ乗りの誘因が大きい制度設計となっていること（たとえば、オープン・ショップ制が採用されており、団体交渉の結果が非組合員にも等しく及ぶことなど）を念頭に置けば、民間部門に比して極めて高い組織化を実現していることは注目に値する。こうした組織率には相当の分散もあり、各地域で組織率の高い自治体と低い自治体がモザイク状に分布している（図3）。

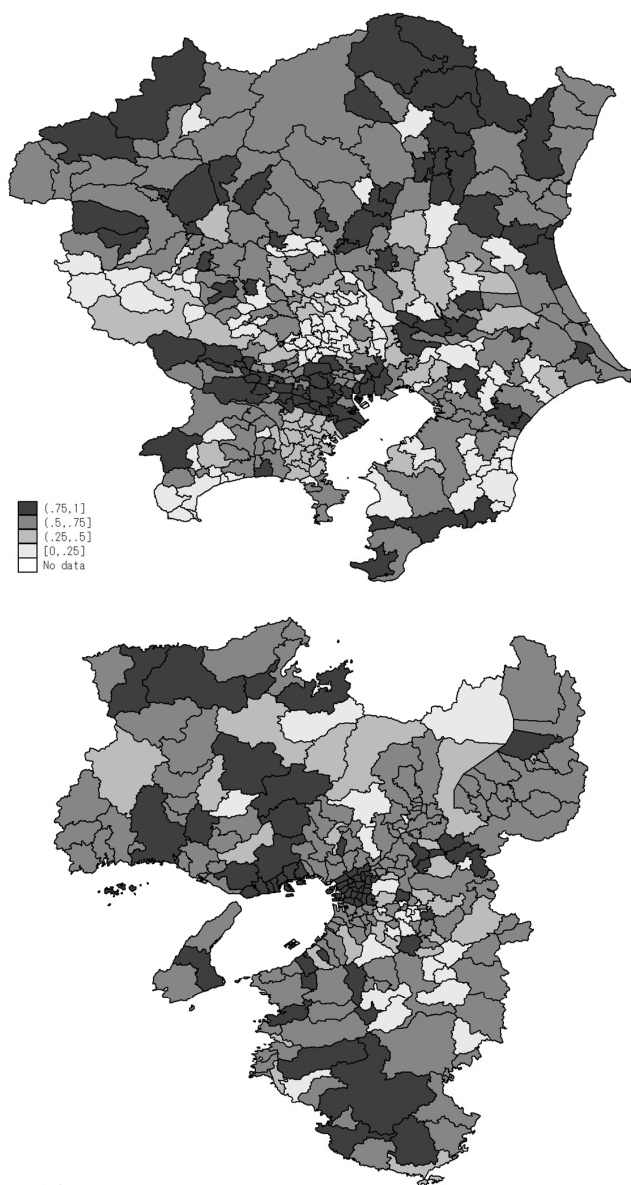


図3：組織率の分布。筆者作成。

組織率は賃金と正の相関を示す。図4は組織率（全体）の低い自治体（25%以下）と高い自治体（75%以上）の平均給料額に関してカーネル密度分布を描いたものである。組織率の低い自治体では給料が全体的に低い傾向にあり、高い自治体では、給料水準が高まっていることが見て取れる。平均給料額を組織率に回帰すると、組織率（一般）については係数が7514.6円となり1%水準で有意、組織率（全体）については係数が5286.1円であり5%水準で有意となる。本稿で詳細な分析を実施するところではあるが、様々な統制を加える前の段階でも、両者に正の関係性を見出さう。

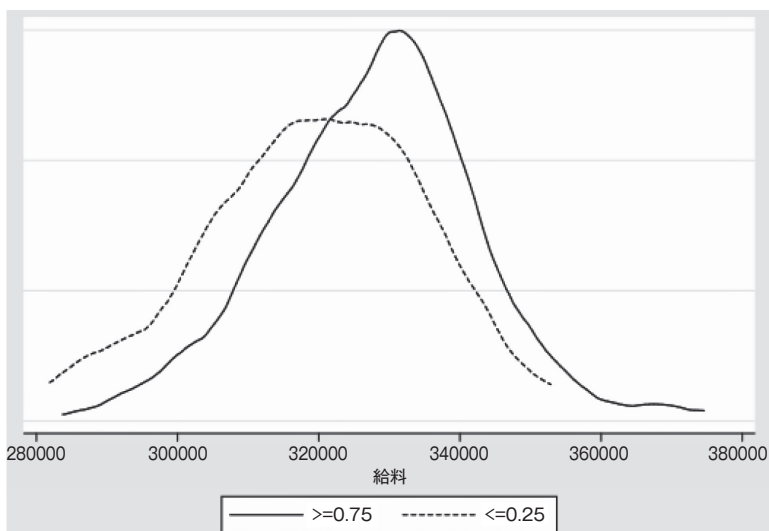


図4：組織率（全体）が75%以上の自治体と25%以下の自治体の平均給料額に関するカーネル密度分布。筆者作成。

(2) 分析手法

本稿では、組織レベルのクロスセクションデータを利用しOLSによる分析を行う。ただし、今回のデータでは、組織率が高まるほどに給料水準にばらつきが大きくなるなど、OLS推定量に有効性の不備を発生させる不均一分散の

問題が生じている。そこで、全てのモデルに関してWhiteの頑健推定量を利用する。

より留意すべきは、内生性バイアスである。本稿が利用する賃金・雇用量方程式においては、組織率は外生的に決定されることになっている。つまり、組織率は、賃金・雇用量方程式における誤差項を生み出す諸要因と無相関であることが前提となっている。

しかしながら、逆の因果関係の存在という同時性の問題が懸念される。操作変数法の使用なども考えられるが、公共部門労働組合における組合加入・離脱に関する意思決定メカニズムがよくわかっていないため、こうした手法を用いることは難しい。そのためLewis（1986）はOLSの使用を推奨している。本稿ではLewisの所説に従いOLSを用いる。

4. 分析結果

給料、給与、ボーナス、そして雇用量の対数値のそれぞれを被説明変数として、組織率（一般）（全体）を別々に投入しつつ、統制変数を制御したモデルに関する分析の結果を、表2にまとめた。被説明変数に自然対数をとっているため、係数はそれぞれの変数が1単位変化した場合の被説明変数の変化率（100×係数）を示すこととなる。

表2：分析結果。筆者作成。

	ln(salary)		ln(salary with benefits)		ln(bonus)		ln(employment)	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Gen_den	0.022*** (0.008)		0.026** (0.012)		0.040*** (0.011)		-0.012 (0.039)	
All_den		0.033*** (0.008)		0.014 (0.012)		0.058*** (0.011)		0.023 (0.038)
lnpop	0.015** (0.003)	0.015*** (0.003)*	0.030*** (0.004)	0.031*** (0.004)	0.014*** (0.005)	0.014*** (0.005)	0.898*** (0.017)	0.897*** (0.017)
DID	0.015 (0.010)	0.015 (0.010)	0.033** (0.014)	0.033** (0.014)	0.030* (0.015)	0.031** (0.015)	-0.104** (0.049)	-0.104** (0.049)
youth	0.196 (0.180)	0.210 (0.181)	0.317 (0.289)	0.292 (0.291)	0.585** (0.255)	0.608** (0.251)	-0.450 (1.010)	-0.389 (1.008)
elder	0.105	0.105	0.144	0.151	0.147	0.149	2.444***	2.432***

公共部門労働組合が有する賃金と雇用率への効果一般市データを用いた実証分析（林 嶺那）

	ln(salary)		ln(salary with benefits)		ln(bonus)		ln(employment)	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
lnincome	(0.077)	(0.078)	(0.116)	(0.117)	(0.123)	(0.123)	(0.431)	(0.428)
	0.040	0.047	0.287***	0.288***	0.267***	0.280***	0.026	0.035
uerate	(0.047)	(0.047)	(0.072)	(0.073)	(0.087)	(0.089)	(0.246)	(0.245)
	-0.249*	-0.236*	-0.410**	-0.405**	-0.258	-0.235	-1.116*	-1.105*
ind1	(0.145)	(0.142)	(0.196)	(0.196)	(0.209)	(0.207)	(0.633)	(0.634)
	0.028	0.022	0.004	0.002	0.054	0.044	0.316	0.311
ind2	(0.051)	(0.050)	(0.066)	(0.067)	(0.075)	(0.073)	(0.279)	(0.279)
	0.007	0.008	0.021	0.022	0.020	0.020	-0.001	-0.002
kosai	(0.010)	(0.010)	(0.014)	(0.014)	(0.016)	(0.015)	(0.047)	(0.047)
	-0.001***	-0.001***	-0.002***	-0.002***	-0.003***	-0.003***	0.005**	0.005**
ippan	(0.000)	(0.000)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.002)
	0.016	0.020	-0.131***	-0.130***	0.070***	0.077***	-1.612***	-1.609***
univper	(0.015)	(0.014)	(0.019)	(0.020)	(0.023)	(0.023)	(0.081)	(0.081)
	0.017	0.012	0.009	0.008	0.026	0.018	-0.489***	-0.495***
less31	(0.019)	(0.019)	(0.024)	(0.024)	(0.029)	(0.029)	(0.088)	(0.089)
	-0.293***	-0.293***	-0.242***	-0.239***	-0.267***	-0.267***	0.056	0.051
over52	(0.029)	(0.028)	(0.037)	(0.037)	(0.046)	(0.045)	(0.158)	(0.157)
	0.175***	0.175***	0.141***	0.140***	0.298***	0.298***	-0.277**	-0.275**
split(2)	(0.24)	(0.023)	(0.035)	(0.034)	(0.033)	(0.032)	(0.124)	(0.124)
	0.000	0.000	0.008	0.008	0.006	0.006	0.008	0.009
split(3)	(0.004)	(0.004)	(0.006)	(0.006)	(0.007)	(0.006)	(0.022)	(0.022)
	-0.003	-0.003	0.015	0.014	0.008	0.009	-0.004	-0.003
com_sd_per	(0.011)	(0.011)	(0.016)	(0.016)	(0.013)	(0.013)	(0.080)	(0.080)
	0.172*	0.168	0.125	0.120	0.165	0.158	-1.029**	-1.027*
constant	(0.104)	(0.102)	(0.124)	(0.124)	(0.169)	(0.165)	(0.524)	(0.525)
	12.324***	12.294***	11.702***	11.699***	13.050***	12.997***	-2.649***	-2.686***
	(0.161)	(0.163)	(0.267)	(0.271)	(0.280)	(0.287)	(0.873)	(0.870)
R2	0.58	0.59	0.75	0.75	0.71	0.72	0.91	0.91
N	557	557	557	557	557	557	557	557

Notes: All regressions include prefecture-dummies. Robust standard errors. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

組合の賃金に対する影響は、表2が示す通りモデル(4)を除けば明確である。図5は、モデル(2)に基づき組織率(全体)が賃金に与える限界効果を95%信頼区間と共に示したものである。モデル(2)に基づけば、組織率が100%上昇したとき(つまり完全組織化された場合)の賃金に与える効果は、おおむね3%強である。その他のモデルでも2%~6%程度であり、特に給料と期末・勤勉手当に対する影響を見れば1%水準で有意である。

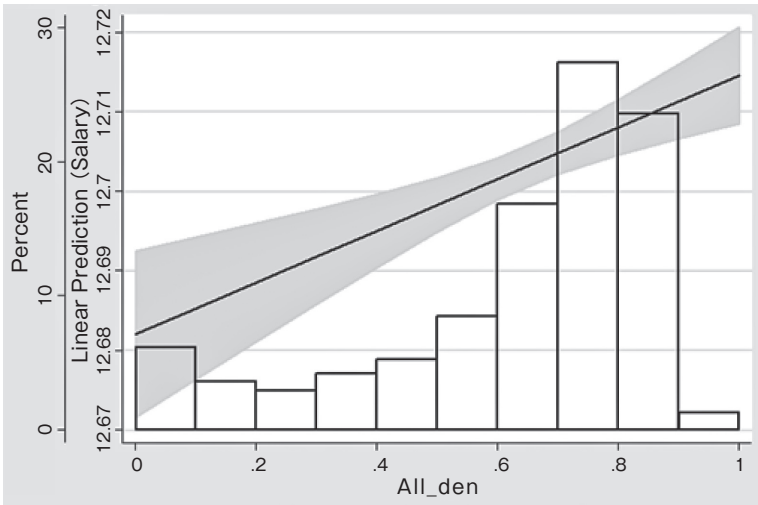


図5：モデル（2）に基づく、組織率（全体）の平均給料額（対数値）に与える限界効果。筆者作成。

他方、雇用量への効果は観察されなかった。モデル（7）（8）の組織率の係数が正負逆になるなど不安定性を示す上に、全く有意ではない。

雇用量への効果に比べて、賃金に対する効果は明確であった。しかし、この結果は組織率が極めて低い或いは極めて高いサンプルによって生み出されているかもしれない。そこで、組織率が10%以下、90%以上のサンプルを除外し、再分析を行った。その結果をまとめたものが表3である。なお、統制変数の結果については、紙幅の関係で除外している。

表 3：組織率10%以下と90%以上のサンプルを除外した場合の分析結果。筆者作成。

	ln(salary)		ln(salary with benefits)		ln(bonus)	
	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Gen_den	0.009 (0.009)		0.004 (0.014)		0.030* (0.016)	
All_den		0.026*** (0.010)		-0.013 (0.013)		0.057*** (0.015)
R2	0.57	0.57	0.76	0.76	0.71	0.72
N	514	518	514	518	514	518

Notes: All regressions include prefecture-dummies. Robust standard errors.

*** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1

表 3 に示される通り、有意な値が示されていたモデル (1) (3) において組織率（一般）の係数が有意ではなくなっている。また、給与に対する組織率の影響はモデル (3) (4) のいずれにおいても有意ではなく、モデル (4) にはマイナスの係数が示されている。給与への影響については、その賃金構造の特徴が影響したのかもしれない。つまり、組合としての影響力の行使余地が小さい諸手当が付加されているために所期の結果が得られなかったと考えられる。

給料や期末・勤勉手当に対する組織率（全体）の影響は極めてクリアである。1%水準で有意であり、全てのサンプルに基づく分析結果と比べても、係数が大きく減少しているわけではない。この結果は、自治体全体で組織化していることが組合の交渉力を強化していることを示唆している。

労働需要の弾力性については、代替賃金の代理指標である一人当たり課税対象所得に関して、雇用量方程式の係数を賃金方程式の係数で割ることによって算出される。供給面の弾力性は、人口に関する係数の割り算値である。ここでは、表 2 のモデル (8) とモデル (2) (4) を使用する。

モデル (2) (8) を用いた場合、モデル (4) (8) を用いた場合のそれぞれにおいて、需要弾力性 (d_w) は 0.74 と 0.12 であり、供給弾力性 (S_w) は、59.8 と 28.9 である。したがって、需要は非弾力的であり、供給曲線は極めて弾力的ということになる。この結果は、公共部門に関する既存の研究と合致する

ものである。

これらの結果を踏まえれば、理論的にいって組合効果は独占効果と需要増大効果の組み合わせではあるが、主に独占効果がその基礎になっている。というのも、フラットな供給曲線を前提として賃金の増大を生み出そうと思えば、独占効果に依存せざるを得ないからである。こうした賃金の増大は、非弾力的な需要曲線の下、小さいながらも雇用量の縮小を生み出す。こうした雇用量の減少は、需要増大効果による需要曲線のシフトによって補完されることとなる。ただし、独占効果によって生じる雇用量の減少幅はあくまで小さいため、極めて弾力的な供給曲線の下では、その補完のため必要となる需要増大効果は大変小さなものとなるであろう。したがって、今回の分析結果をもたらしたのは主に独占効果によるものと考えてのが妥当である。

これまでの分析では、組合効果の均質性が仮定されていた。最後に、この仮定を緩めて財政状況に依存して組合効果が変化すると考えたモデルで分析を行う。赤字調整モデルが想定するような、財政状況に条件づけられた組合効果は示されるのであろうか。表4は推定結果を、それぞれの賃金指標・雇用量について示したものである。

表4：財政状況依存的な組合効果に関する分析結果。筆者作成。

	ln(salary)		ln(salary with benefits)		ln(bonus)		ln(employment)	
	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
Gen_den	0.020 (0.018)		0.021 (0.030)		0.024 (0.024)		0.000 (0.087)	
All_den		0.033* (0.018)		0.036 (0.030)		0.045* (0.024)		-0.020 (0.086)
den*kosai	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.002)	-0.002 (0.002)	0.001 (0.002)	0.001 (0.002)	-0.001 (0.007)	0.004 (0.006)
R2	0.58	0.59	0.75	0.75	0.71	0.72	0.91	0.91
N	557	557	557	557	557	557	557	557

Notes: All regressions include prefecture-dummies. Robust standard errors. *** p < 0.01, ** p < 0.05,

* p < 0.1

同表のとおり、全てのモデルにおいて組織率と実質公債費比率の交差項は全く有意ではない上に係数値はほぼ0であることで一貫している。財政状況による条件付きの組合効果は、今回の分析から確認できなかったこととなる。

しかし、財政状況が、組合効果に対して線形に影響を与えるという仮定は、実質公債費比率に関する制度を考慮すれば、適当とは言えないかもしれない。というのも、この比率が18%以上の団体に対しては地方債協議制度の下で起債の許可制が採られるという不連続的な取扱いがなされているからである。つまり、18%を超えたときに初めて、組合効果が不連続的に弱まることも考えられる。そこで、実質公債費比率が18%以上の団体（サンプル全体のおよそ20%）を財政状況がもっとも悪いグループとして括りだしつつその他を四つに等分して、全体を五つの集団に区分した上で、再分析を行う。

再分析の結果を示したものが図6である。同図のvery highが実質公債費比率18%以上のサンプルである。ここでは、その他の変数を平均に固定するという条件の下で、ある自治体全体について組合による完全組織化がなされたときの賃金増加率の推定値を95%信頼区間と共に表示している。この図に示される通り、実質公債費比率が18%以上になることで組合効果が緩和されることはなく、むしろ有意に正の影響が検出されている。やはり財政状況の悪化は、組合の賃金引き上げの要求を弱める効果を持たないようである。

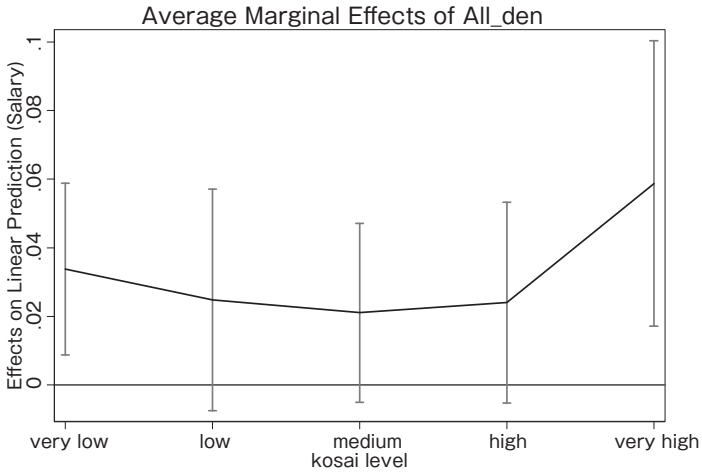


図6：実質公債費比率に基づき5つのグループに分けたときの賃金効果。
筆者作成。

5. 結論と今後の課題

本稿は、断片的に語られてきた公共部門労働組合の賃金や雇用量に与える影響を定量的に実証することをめざし、以下の点を明らかにした。

1) 厳しい制度的制約にも関わらず賃金への正の組合効果（完全組織化による数%程度の賃金増大）が存在する一方で、雇用量に対しては組合の効果は観察されない。また、賃金効果が明確に表れるのは給料と期末・勤勉手当の部分である。公営企業職員や技能労務職員も含めて組織化していることが組合の交渉力を高める上で有効である。組合効果が賃金に傾斜することは、雇用量に対する制度的制約の強さだけでなく、これまで一般的に指摘されてきた組合の選好を前提にしても、理解しうることである。

2) 公共部門における労働需要は非弾力的であり、労働供給に関しては弾力

的である。こうした形状は海外の先行研究とも符合する結果である。

3) 労働需要・供給関数の形状と、賃金に対する組合効果の存在および雇用量に対する組合効果の不在を踏まえれば、理論的にいって、組合効果は主に独占効果に基づくものである。需要増大効果は、公共部門労働組合が政治的経路を通じて発揮できる特有のものだとされるが、少なくとも今回の研究ではその効果は大きなものではなかった。

4) 財政状況に依存的な組合の効果は観察されない。赤字調整モデルは、財政状況の悪化に伴い、雇用の減少を避けるため賃金面で組合は譲歩することを想定し、そうした行動は実証もされてきた。しかし、このモデルは民間企業を念頭においたものであり、身分保障が厳格な日本の公共部門では必ずしも妥当しなかった。

本稿には以下のような限界がある。第一に、欠落変数バイアスや同時性バイアスの問題に十分対処できていない。今後は、操作変数法などの利用を進めたり、パネルデータを整備して分析を進めたりすることが望ましいであろう。第二に、公共部門労働組合が組織のパフォーマンスに与える正の側面が論じられていない。本稿では組合が賃金・雇用量に与える影響というコストの増大に関わる側面を取り上げた。他方、組合は現場の声を適切に吸い上げることによって組織パフォーマンスの向上に寄与する側面もある（Freeman and Medoff 1984；前浦 2013）。組合が行政に与える多面的な影響を組み込んだ分析を行う必要があるであろう。第三に、その他の自治体や国、他の年でも、本稿が示した結果と同様の傾向がみられるのかを検証する必要がある。第四に、本稿では標準的な労働経済学の議論に従い、独占効果という用語を用いたが、言葉遣いには検討の余地がある。公共部門労働組合にとって当局に働きかける経路は、労働供給の独占以外にも政治的なものが存在するからである。

こうした諸課題はあるものの、公務員に対する労働基本権の付与の在り方がアジェンダに上っている現状において、国内における公共部門労働組合の機能を経験的に明らかにする必要性は大きい。上に述べた課題を克服しつつ、今後

も日本の公共部門労働組合に関する実証的研究を蓄積することが望まれる。

参考文献

- Clark, A., and Oswald, A., 1993, "Trade Union Utility Functions; A Survey of Union Leaders," *Industrial Relations*, 32(3), 391-411.
- Courant, P. N., Gramlich, E. M., and Rubinfeld, D. L., 1979, "Public Employee Market Power and the Level of Government Spending," *American Economic Review*, 69, 806-817.
- Currie, J., 1991, "Employment Determination in a Unionized Public-Sector Labor Market: The Case of Ontario's School Teachers," *Journal of Labor Economics*, 9, January 1991, 45-66.
- Farber, H. S., 1990, "The Decline of Unionization in the US: What Can Be Learned from Recent Experience?" *Journal of Labor Economics*, 18(1), 75-105.
- Farber, H. S., and Krueger, A. B., 1993, "Union Membership in the United States: the Decline Continues," In Kaufman, B., and Kleiner, M. (eds.), *Employee Representation: Alternatives and Future Directions*, Madison, Wisconsin: Industrial Relations Research Association, 105-134.
- Freeman R.B., and Medoff, J.L., 1984, *What do Unions Do?* Basic Books, Inc.: New York.
- Freeman, R.B., and Valletta, R.G., 1988, "The Effects of Public Sector Labor Laws on Labor Market Institutions and Outcomes," In Freeman, R.B., and Ichiniowski, C. (eds.), *When Public Sector Workers Unionize*, Washington, DC: BNA, 81-106.
- Griffin, L., Wallace, M., and Rubin, B., 1986, "Capitalist Resistance to the Organization of Labor before the New Deal: Why? How? Success?" *American Sociological Review*, 51, 147-167.

公共部門労働組合が有する賃金と雇用量への効果一般市データを用いた実証分析（林 嶺那）

- Kaufman, R., 2002, “Models of Union Wage Determination: What Have We Learned Since Dunlop and Ross?” *Industrial Relations*, 41(1), 110-158.
- Kaufman, R., 2007, “What Unions Do: Insights from Economic Theory,” In Bennett, J. T., and Kaufman, B. E. (eds.), *What Do Unions Do? : a twenty-year perspective*, New Brunswick, London: Transaction Publishers, 12-45.
- Kume, I., 1998, *Disparaged Success: Labor Politics in Postwar Japan*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Lewis, G. H., 1986, “Union Relative Wage Effects,” In Ashenfelter, O., and Layard, R. (eds.), *Handbook of Labor Economics, Vol.2*, Amsterdam: North Holland, 1139-1181.
- Lindbeck, A., and Snower, D., 1988, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Niskanen, W. A., 1971, *Bureaucracy and Representative Government*, Aldine-Atherton, Chicago, IL.
- Perry, J. L., 1996, Measuring Public Service Motivation: an assessment of construct reliability and validity, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6, 5-22.
- Tullock, G., 1974, Dynamic Hypothesis on Bureaucracy, *Public Choice*, 19, 127-131.
- Valetta, R. G., 1993, “Union Effects on Municipal Employment and Wages: A Longitudinal Approach,” *Journal of Labor Economics*, 11(3), 545-574.
- 石田三成（2015）「地方公務員の給与削減に関する実証分析：2013年給与改定臨時特例法を題材に」『財政研究』第11巻191－211頁
- 稲継裕昭（2005）『公務員給与序説—給与体系の歴史的変遷』（有斐閣）
- 禹宗杭（2003）『「身分の取引」と日本の雇用慣行—国鉄の事例分析』（日本経済評論社）

- 氏原正治郎（1967）『『公共部門の労使関係』研究序説—公企業を中心として』隅谷三喜男編『講座労働経済4日本の労使関係』（日本評論社）247-290頁
- 太田聰一（2013）「地方公務員給与の決定要因—一般市データを用いた分析」『日本労働研究雑誌』第637号20-32頁
- 大森彌（1987）『自治体行政学入門』（良書普及会）
- 金井利之（2007）「職員の職務と人事管理」磯崎初仁・金井利之・伊藤正次『ホーンブック地方自治』（北樹出版）200-210頁
- フランソワ・シマー（2000）「公共部門における労働組合の競合—日本の事例」『大原社会問題研究所雑誌』第504号34-49頁
- 新開陽一・新飯田宏・根岸隆（1972）『近代経済学』（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』第591号15-24頁
- 高寄昇三（2003）『自治体人件費の解剖』（公人の友社）
- 中村圭介・前浦穂高（2004）『行政サービスの決定と自治体労使関係』（明石書店）
- 西村美香（1999）『日本の公務員給与政策』（東京大学出版会）
- 野田和彦（2002）「労使関係と赤字調整モデル」『経済研究』第53巻第1号40-52頁
- 野田和彦（2005）「労働組合の効果—賃金と雇用調整に対する効果の検討—」中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』（勁草書房）
- 早川征一郎（1995）「日本における『公共部門』の労使関係」『大原社会問題研究所雑誌』第442号1-12頁
- 樋口美雄（1996）『労働経済学〈プログレッシブ経済学シリーズ〉』（東洋経済新報社）
- 前浦穂高（2013）「公務員の労働組合と発言機能—地方公務員非現業職員を中心に」『日本労働研究雑誌』第637号56-67頁
- 松尾孝一（2009）「公務員制度改革と公務労使関係の変化：庁内労使関係を中心に」

公共部門労働組合が有する賃金と雇用量への効果一般市データを用いた実証分析（林 嶺那）

『青山経済論集』第61巻第1号53－75頁

真淵勝（2009）『行政学』（有斐閣）

圓生和之（2017）『公務員人事の経済分析 賃金編』（三恵社）

三宅一郎・村松道夫編（1981）『京都市政治の動態：大都市政治の総合的分析』
（有斐閣）

森啓（2008）『新自治体学入門—市民力と職員力』（時事通信社）

米岡秀眞（2019）「地方公務員給与に対する組合組織の影響力：行政職・警察職
の比較研究」『自治体学』第32巻第2号35－41頁

アルバート・リース（田村剛訳）（1991）『労働組合の経済学』（日本生産性本部）