

労使コミュニケーションは成果主義の導入効果を高めるか？

齋藤 隆志*・野田 知彦**

2017年1月20日

要旨

本稿では、成果主義賃金制度の導入が、企業業績に対してどのような影響を与えるかについて、我が国企業に対するオリジナルのアンケート調査から得られたデータと、企業財務データを結合した新たなデータセットを用いた実証分析により検証した。成果主義の導入を測定する変数として、3種類の変数を用いた。さらに、従業員の経営参加に関する制度の有無によって、成果主義が生産性に与える影響が変わるかどうかについて分析を行った。まず固定効果モデルによる推定を行い、次に労使協議制導入の内生性をコントロールするため、スイッチングモデルを用いた推定も行った。

その結果、労使協議制のある企業において成果主義を導入した場合に、有意に生産性が高まることが示された。また、労使協議制導入の内生性をコントロールするスイッチングモデルからは、労使協議制のある企業のみで、管理職への成果主義の導入、45歳の管理職と非管理職の賃金格差の拡大、管理職と非管理職の基本賃金に占める個人業績割合の増大が生産性に対して有意な影響を与えているという結果が示されている。これらの結果から、労使協議制があることによって、成果主義の導入が生産性を高めるといふ仮説が支持されると解釈した。

次に、スイッチングモデルに他の労使コミュニケーション変数と成果主義変数との交差項を導入したモデルからは、労使協議がある場合は、成果主義やQCサークル・ジョブローテーションがそれぞれともに生産性を高める効果を持ち、これらを同時に採用すると効果が弱まるもののマイナスにはならないという結果が得られた。労使協議制のない企業ではこうした結果は得られていない。したがって、労使協議制がある企業のほうが、従業員参加の制度や日本型雇用慣行を採用している場合に、成果主義を導入した場合でも、生産性へのマイナス効果が小さく、むしろプラスになる可能性が高いという仮説が支持された。

* 明治学院大学経済学部准教授 E-mail taksaito@eco.meijigakuin.ac.jp

** 大阪府立大学経済学部教授 E-mail: t-noda@eco.osakafu-u.ac.jp