

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**

2013年4月22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。特に、労使協議制度の有無によって、その効果が変わるかどうかの検証を行った。その際、単に成果主義を導入したかどうかだけではなく、賃金格差や、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。

その結果、まず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。労使協議制のない企業ではこのような効果はみられなかった。しかし、成果主義を導入した企業でかつ賃金格差が大きい場合、労使協議制のある企業では特に生産性の伸びは見られなかったのに対して、労使協議制のない企業では賃金格差が大きいほど生産性が有意に高まった。従業員の経営参加や雇用慣行についての説明変数を追加すると、労使協議制のある企業もない企業も、成果主義を導入している企業で賃金格差が大きい場合に生産性が有意に高まるという結果に変わる。しかし、労使協議制のある企業においては、QCサークルやジョブローテーションが実施されていると、賃金格差が生産性を高める効果が弱まってしまうことが明らかになった。

* 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