

日本の労使関係(I)

—関西地域を中心とした調査研究—

遠 藤 惣 一

はじめに

本稿は、関西学院大学社会学部紀要45号の『日本のユニオン・リーダーの研究』において取り上げた同じテーマを新たに調査を行い、分析したものである。前回のテーマは、日本の労使関係の特質と変貌を労働組合サイドからどう捉えられているかを調査、分析することであった。その際、日本の労使関係の特質として次のような項目を設定した。

- ① 終身雇用：これは通常日本的な雇用慣行を指し、失業率とも関連する。
- ② 年功的賃金：これは勤続年数に比例して賃金が上昇するという日本独特の賃金システムを指す。
- ③ 年功的昇進：これも年功的賃金同様いわゆる「年功」を重んじて昇進させるという人事管理の原則を指す。
- ④ 福利厚生：これは本来「温情的労使関係」を維持するために企業が恩恵的に施す福利厚生諸制度を指す。
- ⑤ 企業内組合：これは日本の労働組合が欧米の産業別組合のように横断的に組織されるのではなく、企業別に縦断的に組織される日本特有の組合形態を指す。

今回も上記と同じ項目を使って調査した。さらに、前回同様これらの諸特質に対する現状認識と10年後の変貌予想を、関西地域の企業別のユニオン・リーダーに求め、その調査結果を分析した。したがって本研究は前回の時系列研究ということにもなる。

1 調査の概要

1-1 調査の目的と構成

調査の目的は上記のように、日本的労使関係の特質とされるものを、地方の企業別のユニオン・リーダーがどう認識し、それが10年後にどう変化すると考えているかを知ることである。さらに今回は最近進行中の技術革新の影響を考慮に入れることにした。

調査の構成は、前回同様一部全国比較のために、『変貌する労使関係』、社会経済国民会議、昭和52年で用いられているデルフォイ調査の「日本型労使関係の将来」の一部を採用した項目を含む。構成は次の通りである。

- I 日本的労使関係の特質とされるもの（終身雇用、年功賃金、年功的昇進、福利厚生、企業内組合）に対する10年後の変貌予想
- II 当該組合の場合の変貌予想
- III 当該組合の現在の関心事項
- IV 当該組合の10年後の関心事項の予想
- V ME革命とよばれる技術革新の影響
- VI ユニオン・リーダーの社会的属性等のフェース・シートに相当する事項
- VII 日本の労使関係一般についての自由意見

1-2 調査の実施時期

昭和58年9月15日～10月15日

1-3 調査の方法

郵送法による質問紙調査

1-4 調査の対象

「大阪府労働組合名簿」、「兵庫県労働組合名簿」、「岡山県労働組合名簿」から組合員数50名以上の組合を対象として単純無作為抽出で合計1,562組合をサンプルとして選び、その組合役員に調査の回答を求めた。

1-5 母集団の特徴とサンプルの構成

1-1表から1-7表までに示すように、母集団とサンプルの関係は産業別特徴にやや偏りが見られる以外は全体的に対応があり、サンプルの代表性を認めることができる。そのために労働組合名簿から対象とする組合員50名以上の単位組合を諸

特徴別に集計した。なおまた、本部、支部の区別なく単純無作為抽出したので正確には単一組合といふべきかも知れない。

1-1表 地域別特徴

	50名以上の組合数		構成比(%)	
	母集団	サンプル	母集団	サンプル
大阪府	2,140	822	60.4	52.6
兵庫県	958	504	27.1	32.3
岡山県	443	236	12.5	15.1
計	3,541	1,562	100.0	100.0

1-2表 組合規模別特徴

	組合員数		構成比(%)	
	母集団	サンプル	母集団	サンプル
100人未満	1,005	387	28.4	24.8
100～199人	912	418	25.8	26.7
200～299人	433	179	12.2	11.5
300～499人	437	207	12.3	13.3
500～999人	379	166	10.7	10.6
1,000～4,999人	302	160	8.5	10.2
5,000人以上	73	45	2.1	2.9
計	3,541	1,562	100.0	100.0

1-3表 企業規模別特徴

	企業規模		構成比(%)	
	母集団	サンプル	母集団	サンプル
100人未満	215	92	6.0	5.9
100～299人	733	368	20.7	23.6
300～499人	275	131	7.8	8.4
500～999人	397	222	11.2	14.1
1,000～4,999人	629	315	17.8	20.2
5,000人以上	602	221	17.0	14.1
官公庁	532	174	15.0	11.1
その他	158	39	4.5	2.5
計	3,541	1,562	100.0	100.0

1-4表 産業別特徴

	産業別組合数		構成比(%)	
	母集団	サンプル	母集団	サンプル
鉱業	7	3	0.2	0.2
建設業	218	82	6.1	5.2
製造業	1,302	829	36.8	53.1
販売業	368	129	10.4	8.3
金融業他	296	94	8.4	6.0
運輸業他	912	295	25.8	18.9
電気・ガス	64	33	1.8	2.1
サービス業他	374	97	10.5	6.2
計	3,541	1,562	100.0	100.0

1-5表 上部団体別特徴

	上部団体別組合数		構成比(%)	
	母集団	サンプル	母集団	サンプル
総評	996	390	28.1	25.0
同盟	945	452	26.7	28.9
中立労連	289	124	8.2	7.9
その他 (新産別を含む)	569	247	16.1	15.8
未加盟	742	349	21.0	22.4
計	3,541	1,562	100.0	100.0

1-6表 民営—公営別特徴

	民営・公営別組合数		構成比(%)	
	母集団	サンプル	母集団	サンプル
民営	3,019	1,390	85.3	89.0
公営	522	172	14.7	11.0
計	3,541	1,562	100.0	100.0

1-7表 本部—支部別特徴

	本部・支部別組合数		構成比(%)	
	母集団	サンプル	母集団	サンプル
本部	552	352	15.6	22.5
支部	2,989	1,210	84.4	77.5
計	3,541	1,562	100.0	100.0

1-6 サンプルと回収状況

対象総数	抽出数	回収数	有効回収数	有効回収率
3,541	1,562	701	683	43.7

1-7 回収データの属性的特徴

1-8表 地域別特徴

	組合数	構成比(%)
大 阪	366	53.6
兵 庫	215	31.5
岡 山	102	14.9
計	683	100.0

1-9表 組合員規模別特徴 (NAを除く)

	組合数	構成比(%)
100人未満	159	23.5
100～199人	167	24.7
200～299人	82	12.1
300～499人	91	13.5
500～999人	81	12.0
1,000～4,999人	76	11.2
5,000人以上	20	3.0
計	676	100.0

1-10表 企業規模別特徴 (NAを除く)

	組合数	構成比(%)
300人未満	187	27.6
300～999人	162	23.9
1,000～4,999人	152	22.5
5,000人以上	113	16.7
国 公 営	63	9.3
計	677	100.0

1-11表 上部団体別特徴 (NAを除く)

	組合数	構成比(%)
総 評	159	23.5
同 盟	210	31.0
中 立 労 連	61	9.0
そ の 他 (新産別を含む)	103	15.2
未 加 盟	144	21.3
計	677	100.0

1-12表 産業別特徴 (NAを除く)

	組合数	構成比(%)
鉱 業	1	0.0
建 設 業	37	5.5
製 造 業	401	59.3
販 売 業	50	7.4
金 融 業 他	34	5.0
運 輸 業 他	106	15.7
電 気 ・ ガ ス	12	1.8
サ ー ビ ス 業	36	5.3
計	677	100.0

1-13表 本部一支部別特徴 (NAを除く)

	組合数	構成比(%)
本 部	164	24.2
支 部	514	75.8
計	678	100.0

1-14表 回答者のユニオン・リーダーとしての組合役職の種類と構成比

役職の種類	構成比(%)
執行委員長	44.4
書記長	42.5
その他の役職	13.1
計(n)	100.0 (676)

1-15表 回答者の性別構成比

性別	構成比(%)
男 性	99.0
女 性	1.0
計(n)	100.0 (683)

1-16表 回答者の年齢層別構成比

年齢層	構成比(%)
20～29歳	7.3
30～39歳	57.8
40～49歳	25.9
50歳以上	8.9
計(n)	100.0 (683)

1-17表 回答者の学歴別構成比

学 歴	構成比(%)
中 学 卒	9.6
高 校 卒	52.0
高専・短大卒	3.1
大 学 卒	35.3
計(n)	100.0 (679)

**1-18表 回答者の
組合役職年数**

役職年数	構成比(%)
1年未満	4.8
1年～3年未満	17.8
3年～5年未満	17.3
5年～10年未満	29.7
10年以上	30.4
計(n)	100.0 (681)

**1-19表 回答者の
会社(事業体)勤続
年数**

勤続年数	構成比(%)
10年未満	20.9
10年以上	79.1
計(n)	100.0 (681)

1-8表から1-19表に回収データの労働組合およびユニオン・リーダーとしての回答者の属性的特徴を示したが、地域別、組合規模別、企業規模別、上部団体別、本部一支部別の諸特徴に関して母集団にほぼ対応している。産業別についてはサンプルの場合と同様、製造業の比率がやや高い。

回答者の属性は、まずユニオン・リーダーとしての役職の種類は執行委員長と書記長の数がほぼ匹敵している。なお、執行委員長には副委員長、組合長、支部長を含み、書記長には書記次長を含む。その他の役職は教宣局長、教育部長等である。性別では男性が圧倒的多数であり、年齢層は30歳台が6割弱を占め、学歴は高校卒が相対的多数を占め、組合役職経験年数は少し分散傾向が見られるが、10年以上が30%を超えていることが注目される。会社勤続年数でも10年以上が約80%であることから、かなりの年数の勤続年数と組合役職経験年数を重ねることがユニオン・リーダーになる条件であることを示している。なお、前回の調査結果もこれらの諸特徴と極めて類似している。

2 日本型労使関係に対する 昭和68年頃の変貌予想

次に調査時から10年後に日本型労使関係の特徴とされる諸慣行がどのように変化するかを、回答者であるユニオン・リーダーに予想してもらった結果を次頁の2-1表に示している。比較データとして前回昭和55年の調査結果を掲げておく。

それを見ると、まず終身雇用の変数群では、「定年延長」を予想する率と「早期定年制」を予想する率がほぼ同率で、高い支持を得ている。この矛

盾する雇用動向の予想は、今後の日本的雇用慣行のなんらかの変化の予想と雇用不安を示唆するものである。前回との比較でいえば、今回は「定年延長」および「採用方針」の支持率が低下しており、今回の方が終身雇用の維持にやや否定的傾向を見ることができる。

年功賃金の変数群は、前回同様全体として年功的特性の維持はそれほど強く支持されていない。職務給・職能給の一般化、賃金構成の非属人的要素の比重増大、年齢別賃金カーブの平準化等の肯定比率の高さは、従来の年功賃金の特質になんらかの変化をもたらすことを示唆している。しかしもちろん、職種別横断的賃金の成立や賞与制度の意義・水準の変化までは予想していない。前回との比較では全体的に大きな変化は見られないが、「職種別横断的賃金」の進行については前回よりさらに否定的である。

年功的昇進の変数群は前回と類似した結果を示し、厳しい選別化、昇進への能力主義的基準の設定、昇進への期待感の減少、それらの問題点を救済する資格制度の不活性への高い肯定率は、全体に年功的昇進には悲観的であることを示している。

福利厚生の変数群も前回と大きな差はなく、法定福利のような公的福利には悲観的で、依然として企業への全面的依存が予想されている。今回は福利政策が企業間格差に左右されることを認める意見比率が80%を超えた点が注目される。このようにこの変数群は日本型労使関係の特質として作用し続けるものと考えられる。

企業内組合に関する変数群では、まず基本的には企業別組合主義の温存が74%と強く支持されている。しかし、前回と比べ「労組無関心層の増大」を肯定する比率が前回の30%弱から50%弱へと大きく増加していることは注目に価する。さらに「労働者重役制」への期待も33%から21%へと比率が低下している。これらのことから最近の組合運動の全体的低迷を示唆するものであるかも知れない。

今回新たに加えた技術革新に関する変数群については、ME革命の進行を81%が予想しており、全体に技術革新の影響は不可避のものと考えられている。

2-1表 日本型労使関係特徴に対する10年後の変貌予想

(%) (NAを除く)

	現 象	今回の調査結果			前回(昭和55年)			全国(昭和52年)*		
		そう思う	どちらとも いえない	そ う 思 わ な い	そう思う	どちらとも いえない	そ う 思 わ な い	そう思う	どちらとも いえない	そ う 思 わ な い
終 身 雇 用	① 企業（事業体）の新卒定期採用の方針は変わらない。	57.0	22.2	20.8	70.8	16.9	12.3	53.8	23.1	22.1
	② 企業（事業体）に対する忠誠心は低成長の中でむしろ強まる。	31.2	36.8	32.0	38.2	45.0	16.8	29.8	41.3	27.9
	③ 労働市場の横断化が進み企業間移動は頻繁になる。	33.0	29.3	37.7	20.2	31.5	48.3	29.8	44.2	25.0
	④ 景気変動に対する雇用措置として米国に似たレイオフが一般化されてくる。	23.1	35.5	41.4	16.9	34.8	48.3	30.8	45.2	23.1
	⑤ 選択的早期定年制や管理職定年制がより一般的となる。	74.2	15.9	9.9	71.9	18.0	10.1	58.7	30.8	7.7
	⑥ 定年年齢は60歳が一般的となり、65歳定年も相当の企業（事業体）で実施される。	73.9	13.8	12.3	86.7	8.9	4.4	62.5	21.2	15.4
	⑦ 定年まで勤め上げることが大切だと云う意義は大半の従業員が無くしている。	19.5	37.7	42.7	11.1	41.1	47.8	26.9	50.0	22.1
年 功 賃 金	① 企業（事業体）を越えた職種別横断的賃金は殆んど進んでいない。	59.2	27.3	13.5	45.5	30.7	23.8	39.4	48.1	11.5
	② 学歴別賃金格差は殆んどなくなり、能力に応じた賃金となっている。	35.8	32.9	31.3	37.8	31.1	31.1	50.0	34.6	14.4
	③ 年齢別賃金カーブは尚一層ねる傾向が進んでいる。	65.9	21.4	12.7	60.6	25.9	13.5	79.8	10.6	8.7
	④ 賃金構成は属人的要素の比重が殆んどなくなり、能力・職務等の占める割合が大部分となっている。	43.9	35.9	20.2	47.8	33.4	18.9	46.2	37.5	14.4
	⑤ 生計費を基礎とした年齢時別賃金（ポイント賃金）は賃上げに際し、最重要課題となっている。	56.8	30.0	13.1	58.0	34.1	7.9	59.6	27.9	10.6
	⑥ 職務給は一般職向けとして一般化し、職能給は管理職・専門職向けとして一般化し、全体の大部分を占めるようになっていく。	40.6	40.9	18.5	43.3	41.1	15.6	37.5	49.0	12.5
	⑦ 賞与制度にはその意義・水準ともに大きな変化はない。	68.7	15.7	15.6	67.4	19.1	13.5	60.6	30.8	7.7
年 功 的 昇 進	① 管理職への昇進の選抜が厳しくなり、昇進可能者の選別が早い時期にはっきりしてくる。	70.8	22.6	6.6	75.0	19.3	5.7	76.9	20.2	1.9
	② 昇進ラインからはずれた大部分の者は資格制度その他で処遇され救済される。	36.9	37.3	25.8	42.1	35.2	22.7	45.2	45.2	8.7
	③ 昇進の基準は能力が重要かつ決定的なものとなっている。	62.7	25.4	11.9	70.4	23.9	5.7	78.8	15.4	4.8
	④ 価値観の多様化、昇進機会の縮小により昇進への期待感は減少している。	59.6	27.3	13.1	59.7	24.2	16.1	58.7	30.8	8.7
福 利 厚 生	① 賃金の平準化が進み、業績格差が大きくなるにつれ、企業の福利施策にも大きな差が出てくる。	81.1	12.0	6.9	77.0	17.3	5.7	70.2	22.0	0.8
	② 法定福利が充実し、企業の負担は相当軽くなる。	4.6	23.6	71.8	1.1	26.2	72.7	14.4	51.9	31.7
	③ 退職金制度は存続し、大きな変化はない。	52.9	24.4	22.7	50.6	25.3	24.1	14.3	34.6	23.1
	④ 週休二日制は規模の如何を問わず、殆んどの企業で実施されている。	57.5	23.3	19.2	64.7	19.3	15.9	78.8	18.3	1.0
	⑤ 長期休暇制度が大部分の企業で実施されている。	23.8	38.5	37.6	34.1	36.4	29.5	46.2	48.0	4.8
企 業 内 組 合	① 企業別組合中心主義は殆んど変わっていない。	76.4	18.0	5.6	69.4	23.9	6.7	63.5	29.8	5.8
	② 企業別組合と上部団体との役割分担が一層明確となり、企業別組合の決定し得る分野は非常に小さくなっている。	24.7	33.3	42.0	27.3	30.7	42.0	31.7	40.4	26.9
	③ 団体交渉が一般化し、労使協議制は大幅に後退している。	7.8	26.3	65.9	3.4	21.6	75.0	4.8	41.3	51.9
	④ 取締役会への労組役員の参加が、一つの潮流となっている。	21.7	47.1	31.2	35.2	44.3	20.5	16.3	63.5	19.2
	⑤ 労組無関心層が多くなり、労組存立の基盤が問われるようになっていく。	48.5	30.9	20.5	31.4	44.2	24.4	17.3	38.5	43.3
技 術 革 新	① いわゆるME革命はますます進行している。	80.9	17.2	1.9						
	② O A や F A の結果、省力化が進み、雇用問題が表面化する。	72.6	21.1	6.3						
	③ 技術変化に対処するためQCサークルなどの小集団活動が重視される。	76.4	19.5	4.1						
	④ ワーク・シェアリング（仕事の分かち合い）の考え方がでてくる。	51.8	38.8	9.4						

* 『変貌する労使関係』の「日本型労使関係の将来」に関するデルフォイ調査の労働側調査結果

3 調査対象組合の場合の変貌予想

次に前問で昭和68年頃の全般的な日本の労使関係の動向の予想を求めたのに対して、当該組合の労使関係の変貌予想の調査結果を検討する。

終身雇用については約6割が変化しないとし、2割5分が変化を予想している。前回とそう差はない。年功序列についても前回とほぼ同じ傾向を

3-1表 終身雇用の変化 (%)

	本調査結果	前回の結果	労働側
変化しない	61.8	68.5	48.0
どちらともいえない	12.9	10.1	24.0
変化する	25.3	21.4	28.0
計	100.0	100.0	100.0

3-2表 年功序列の変化 (%)

	本調査結果	前回の結果	労働側
変化しない	25.2	23.6	21.0
どちらともいえない	17.5	14.6	16.0
変化する	57.3	61.8	63.0
計	100.0	100.0	100.0

3-3表 組合員の労働組合への期待意識 (%)

	本調査結果	前回の結果	労働側
強まる	26.7	34.8	48.0
どちらともいえない	46.8	43.8	36.3
弱まる	26.5	21.4	15.7
計	100.0	100.0	100.0

3-4表 賃金の変化 (%)

	本調査結果	前回の結果
年功部分を基調とする方式は変わらない	30.7	27.0
年功部分の比率は後退し、職務・職能中心となる	60.1	61.8
職務・職能中心の構成となり、年功部分がなくなる	6.0	7.9
その他	3.2	3.3
計	100.0	100.0

示し、約6割がその変化を予想している。これは前問の年功的昇進に対する悲観的反応と関連があるかも知れない。組合員の労働組合への期待意識では、前回より希薄化する傾向が認められる。前問の企業内組合の変数群に対する退潮的反応と対応している。賃金の変化については前回と酷似の傾向を見せ、年功的部分の比率の後退を予想している。

4 調査対象組合の関心事

当該組合の現在および10年後の関心事は次表の

通りである。なお、3事項までの多肢選択のため、4-1表は選択、非選択として各事項毎に集計したものであり、4-2表および4-3表は100分率に換算して集計したものである。

4-1表 関心事項 (%) (%)

関心事項	今回の調査結果				前回の調査結果(昭和55年)			
	現在		10年後		現在		10年後	
	選 択	非選 択	選 択	非選 択	選 択	非選 択	選 択	非選 択
定年制問題	49.3	50.7	38.9	61.1	74.7	25.3	41.8	58.2
経営参加問題	20.9	79.1	44.1	55.9	26.7	73.4	71.4	28.6
基本給・賞与・手当等の賞金問題	74.4	25.6	48.2	51.8	65.9	34.1	42.2	57.8
労使協議制(職場懇談会等を含む)の問題	25.0	75.0	18.4	81.6	31.9	68.1	38.5	61.5
上部労働組合団体との関係の問題	12.6	87.4	16.3	83.7	15.4	84.6	19.8	80.2
職場の環境改善問題	43.9	56.1	28.0	72.0	41.8	58.2	35.2	64.8
O A化・F A化等技術革新による雇用問題	13.0	87.0	49.6	50.4	—	—	—	—
解雇またはレイオフ問題	6.4	93.6	23.0	77.0	3.3	96.7	11.0	89.0
そ の 他	17.1	82.9	6.4	93.6	15.4	84.6	7.7	92.3

4-2表 現在の関心事項(多肢選択集計)

関心事項	%
定年制問題	18.8
経営参加問題	8.0
基本給・賞与・手当等の賞金問題	28.3
労使協議制(職場懇談会等を含む)の問題	9.5
上部労働組合団体との関係の問題	4.7
職場の環境改善問題	16.7
O A化・F A化等技術革新による雇用問題	5.0
解雇またはレイオフ問題	2.5
そ の 他	6.5
計	100.0

4-3表 10年後の関心事項(多肢選択集計)

関心事項	%
定年制問題	14.3
経営参加問題	16.1
基本給・賞与・手当等の賞金問題	17.7
労使協議制(職場懇談会等を含む)の問題	6.8
上部労働組合団体との関係の問題	6.0
職場の環境改善問題	10.2
O A化・F A化等技術革新による雇用問題	18.2
解雇またはレイオフ問題	8.4
そ の 他	2.4
計	100.0

現在の関心事項の選択率の第1位は賞金問題であり、第2位は定年制問題である。職場の改善問題がそれに続いている。前回と比較すると、第1位と第2位が逆転している以外は前回と順位は同じになっている。賞金と定年制が調査地域の労使関係の中心課題であることを示している。今回新たに加えた技術革新による雇用問題は、今の所未だそれほど問題視されていない。

次に10年後の関心事項については、技術革新による雇用問題が第1位を占め、今後の新しい労使関係上の課題となることは間違いなさそうである。続いて賞金問題と経営参加問題がほぼ同率で上位を占めている。前回高率の第1位を占めた経営参加問題は今回かなり後退したのが特徴的である。

4-4表から4-7表までは現在の関心事項を上部団体別に見たクロス集計である。これらのクロス集計結果は各関心事項の選択・非選択とのクロスのうちカイ自乗検定で有意なものである。

先ず4-4表の定年制に関しては総評、同盟、中立労連のナショナル・センターを上部団体にもつ組合間に差はなく、新産別を含むその他の組合において定年制への関心度が最も高く、未加盟の組合がそれに続いている。これはあるいは総評等のナショナル・センターを上部にもつ組合は定年制の延長等が現実導入されており、他はその実現が未だ不十分であることを反映しているのかもしれない。

4-5表の経営参加については中立労連が関心度が最も高く、続いて同盟となっている。総評系と未加盟組合が同水準で関心度がそれほど高くないのが注目される。

4-6表は職場環境についての関心を示したものである。全般的にこの事項への関心は高いが、総評系の関心が他にくらべやや低いのが特徴的である。

4-7表はOA化・FA化等技術革新による雇用問題への関心度を表している。総評系が他に比べてかなり高い関心を示しており、それに対して同盟系とその他は低水準にある。

4-4表 上部団体別から見た現在の関心事項 (定年制)

	選 択	非選択	計
総 評	44.7	55.3	100.0
同 盟	45.2	54.8	100.0
中立労連	45.9	54.1	100.0
その他 (新産別を含む)	62.1	37.9	100.0
未 加 盟	52.8	47.2	100.0
計	49.3	50.7	100.0

$x^2 = 10.52 \quad \text{sig.} = 0.0032$

4-5表 上部団体別から見た現在の関心事項 (経営参加)

	選 択	非選択	計
総 評	15.1	84.9	100.0
同 盟	27.1	72.9	100.0
中立労連	34.4	65.6	100.0
その他 (新産別を含む)	20.4	79.6	100.0
未 加 盟	13.9	86.1	100.0
計	21.1	78.9	100.0

$x^2 = 19.07 \quad \text{sig.} = 0.0008$

4-6表 上部団体別から見た現在の関心事項 (職場環境)

	選 択	非選択	計
総 評	32.7	67.3	100.0
同 盟	48.1	51.9	100.0
中立労連	47.5	52.5	100.0
その他 (新産別を含む)	50.5	49.5	100.0
未 加 盟	43.1	56.9	100.0
計	43.7	56.9	100.0

$x^2 = 11.77 \quad \text{sig.} = 0.01$

4-7表 上部団体別から見た現在の関心事項 (技術革新)

	選 択	非選択	計
総 評	25.2	74.8	100.0
同 盟	7.6	92.4	100.0
中立労連	16.4	83.6	100.0
その他 (新産別を含む)	6.8	93.2	100.0
未 加 盟	11.1	88.9	100.0
計	13.1	86.9	100.0

$x^2 = 30.43 \quad \text{sig.} = 0.0$

次に4-8表から4-10表までは、民営一公営別から見た現在の関心事項である。4-8表は労使協議制への関心度を、4-9表は技術革新による雇用問題への関心度を示したものである。共に公営の方が関心度が高い。それに対して4-9表の職場環境への関心度は民営の方が高い。

**4-8表 民営—公営別から見た現在の関心事項
（労使協議制）** (%)

	選 択	非選択	計
民 営	23.5	76.5	100.0
公 営	41.3	58.7	100.0
計	25.1	74.9	100.0

$x^2 = 8.72$ sig. = 0.003

**4-9表 民営—公営別から見た現在の関心事項
（職場環境）** (%)

	選 択	非選択	計
民 営	45.3	54.7	100.0
公 営	28.6	71.4	100.0
計	43.3	56.7	100.0

$x^2 = 5.81$ sig. = 0.01

**4-10表 民営—公営別から見た現在の関心事項
（技術革新）** (%)

	選 択	非選択	計
民 営	11.2	88.8	100.0
公 営	31.7	68.3	100.0
計	13.1	86.9	100.0

$x^2 = 19.28$ sig. = 0.0

4-11表は地域別から見た現在の解雇問題についての関心度を見たものである。これによると、大阪がこの問題への関心度が最も低く、兵庫、岡山が同水準の関心度であることが分かる。

4-11表 地域別から見た現在の関心事項（解雇） (%)

	選 択	非選択	計
大 阪	3.8	96.2	100.0
兵 庫	9.3	90.7	100.0
岡 山	9.8	90.2	100.0
計	6.4	93.6	100.0

$x^2 = 8.98$ sig. = 0.01

4-12表から4-17表は、10年後の関心事項のクロス集計表である。先ずそのうち4-12表は上部団体別から見た経営参加への関心度を示している。これによると、中立労連と同盟が関心が高く、どちらかといえば総評系は関心が低いのが特徴である。

**4-12表 上部団体別から見た10後の関心事項
（経営参加）** (%)

	選 択	非選択	計
総 評	35.2	64.8	100.0
同 盟	51.4	48.6	100.0
中 立 労 連	54.1	45.9	100.0
そ の 他	38.8	61.2	100.0
未 加 盟	43.8	56.3	100.0
計	44.3	55.7	100.0

$x^2 = 13.27$ sig. = 0.01

4-13表から4-15表までは民営—公営別から見た関心事項のクロス表である。4-13表は定年制への関心度を示し、ここでは民営の方に関心が高い。4-14表の労使協議制への関心では逆に公営の方が関心が高い。4-15表の職場環境の改善への関心は、公営での低さが目立つ。

**4-13表 民営—公営別から見た10年後の関心事項
（定年制）** (%)

	選 択	非選択	計
民 営	50.8	49.2	100.0
公 営	34.9	65.1	100.0
計	49.3	50.7	100.0

$x^2 = 5.15$ sig. = 0.02

**4-14表 民営—公営別から見た10年後の関心事項
（労使協議制）** (%)

	選 択	非選択	計
民 営	16.8	83.2	100.0
公 営	36.5	63.5	100.0
計	18.6	81.4	100.0

$x^2 = 13.41$ sig. = 0.0003

**4-15表 民営—公営別から見た10年後の関心事項
（職場環境）** (%)

	選 択	非選択	計
民 営	30.0	70.0	100.0
公 営	6.3	93.7	100.0
計	27.8	72.2	100.0

$x^2 = 14.73$ sig. = 0.0001

4-16表と4-17表は地域別から見たものである。4-16表の経営参加への関心度では大阪は岡山に比べやや強く、これは前回の調査では地域差がなく、かつ選択率が70%を超えていたのに比べ全体に選択率が低下しているのが注目され、時系列比較では最も特徴的な点である。4-17表の解雇問題については、大阪と岡山が同率の選択率であるのに対して兵庫の選択率はやや高い。

4-16表 地域別から見た10年後の関心事項
(経営参加)

(%)

	選 択	非選択	計
大 阪	48.4	51.6	100.0
兵 庫	40.0	60.0	100.0
岡 山	37.3	62.7	100.0
計	44.1	55.9	100.0

$\chi^2 = 6.10$ sig. = 0.047

4-17表 地域別から見た10年後の関心事項
(解雇)

(%)

	選 択	非選択	計
大 阪	19.7	80.3	100.0
兵 庫	30.2	59.8	100.0
岡 山	19.6	80.4	100.0
計	23.0	77.0	100.0

$\chi^2 = 9.30$ sig. = 0.0095

5 技術革新(ME革命)の影響

5-1 ME革命の進行状態

次に最近のME革命と呼ばれる技術革新が産業一般や労使関係にどのように影響を与えているか、あるいはどのような影響が予想されるかを探るために、先ず技術革新(ME革命)の進行度合と進行予想を調べた。5-1表によれば、質問の性質上が全体にややNA(無回答)が目立つが、進行中および進行予想の比率に関してOA(オフィス・オートメーション)が最上位を占めていることが分かる。つまり、OA化は全産業に広く普及しており、さらに今後一層の普及が予想される。その他のME化は産業、業種の違いにより偏りがあるのは当然であるが、それらを必要とする産業、業種においては、それらの現在の進行状態は互いに大差がないことが知れる。今後の進行予想ではOA化が53%と最も比率が高く、その他についてはNC工作機械が15%と低い以外は約30%とほぼ同水準にある。

5-2表はOA化について尋ねた結果である。これによると、オフコンとワープロがほぼ同率で普及しているか、普及すると予想している。

5-3表は産業用ロボットを利用するか、利用しようとする場合の進行状態を示したものである。それによれば、固定シーケンス・ロボットと可変シーケンス・ロボット合わせて46%を占め、

5-1表 ME革命の進行状態

(%)

	大いに進行している	かなり進行している	今が予想される進捗	今は予想されない進行	企業(事業)関係ないの性	計(NA)
OA(オフィス・オートメーション)	5.8	31.3	53.2	5.8	4.0	100.0(25)
産業用ロボット	1.7	7.2	33.2	17.9	40.0	100.0(45)
NC工作機械	4.5	9.0	15.6	10.3	60.5	100.0(63)
マイコン内蔵加工機械	4.3	10.2	30.8	9.4	45.3	100.0(56)
CAD(コンピューターを使う自動設計)	4.9	8.4	30.8	14.6	42.0	100.0(52)
搬送装置(コンピューター制御)	5.6	11.1	33.9	16.4	33.1	100.0(55)
センサー	4.5	10.8	32.3	14.5	37.8	100.0(83)

最も初期段階のマニュアル・マニピュレータを加えると、約60%となる。この時期の段階では未だそれほどの発展段階に達していないといえる。ME化が地域的に差があることを示したのが、5-4表である。大阪の進行度が少し高いようである。

5-5表は企業規模別の進行状態を示したものであるが、ここでは明らかに規模が大きいほど進行中の比率が増大している。これに対して主として国鉄を中心とする公営の進行度の低さが注目される。

5-5表 企業規模別ME革命進行状態

	進行中	進行する	進行しない	計N(%)
300人未満	24.3	56.9	18.8	181(100.0)
300~999人	40.8	54.8	4.5	157(100.0)
1000~4999人	39.6	55.0	5.4	149(100.0)
5000人以上	55.6	39.8	4.6	109(100.0)
公 営	28.1	57.9	14.0	57(100.0)
計	37.3	53.2	9.5	652(100.0)

$\chi^2 = 51.56$ sig. = 0.0

5-2表 O A化の進行領域 (%)

	選 択	非選択
オ フ コ ン	47.7	52.3
フ ァ ク シ ミ リ	35.4	64.6
ワ ー プ ロ	46.1	53.9
パ ソ コ ン	35.3	64.7

5-3表 産業用ロボットの進行状況

	構成比(%)
マニュアル・マニピュレータ	12.6
固定シーケンス・ロボット	24.8
可変シーケンス・ロボット	21.2
プレイバック・ロボット	8.0
N C ロ ボ ッ ト	18.7
知 能 ロ ボ ッ ト	14.7
計	100.0

5-4表 地域別ME革命進行状態 (%)

	進行中	進行する	進行しない	計
大 阪	135(38.5)	195(55.0)	23(6.5)	351(100.0)
兵 庫	79(37.4)	110(52.1)	22(10.4)	211(100.0)
岡 山	30(31.3)	47(49.0)	19(19.7)	96(100.0)
計	244(37.1)	350(53.2)	64(9.7)	658(100.0)

$\chi^2 = 15.38$ sig. = 0.004

6 技術革新に対する労働組合の対処

6-1表は当調査結果を示したものである。それによると、「省力化による雇用問題を労使協定等で制度的に取り上げる」と「技術革新に対応できる能力再開発（特に高齢者）を組合として検討する」がほぼ同率の選択率で上位を占めている。それに次いで「今の所このような問題は組合の活動目標には含まれていない」がかなりの割合で選択されている。「上部のナショナル・センターにこの問題の全体的取り組み（合理化反対闘争を含む）を要求していく」の選択率が意外に低い。ナショナル・センターに依存する対処の仕方と最初の労使協定等のルールによる制度化のような何らかの外在的な手段による対処と技術革新に対応できる能力再開発や技術変化に伴う賃金体系の見直しのような当該組合基盤での主体的対処がほぼ同

6-1表 技術革新に対する組合の対処 (%)

組 合 の 対 処	選 択	非選択
省力化による雇用問題を労使協定等で制度的に取り上げる	38.4	61.6
技能の変化にともない、賃金体系の見直しを検討する	11.4	88.6
技術革新に対応できる能力再開発（とくに高齢者）を組合としても検討する	36.1	63.9
上部のナショナルセンターにこの問題の全体的取り組み（合理化反対闘争を含む）を要求していく	6.7	93.3
今の所このような問題は組合の活動目標には含まれていない	30.9	69.1
その他	2.9	97.1

率で選択されていることは極めて特徴的である。そしてまた、今の所このような問題が活動目標となっていないとするケースもかなり選択されており、技術革新の影響が未だ顕在化していない部分がかかなり存在することを示している。

6-2表から6-6表は上部団体別、公営—民営別のクロス集計のうち統計的に有意なものである。まず6-2表は「上部のナショナル・センターにこの問題の全体的取り組みを要求していく」という技術革新に対する組合の対処を上部団体別にどう選択されているかを見たものである。これによると、総評と中立労連が同水準の選択率であり、これに対して同盟の選択率が極めて低いのが目立つ。6-3表は「今の所このような問題は組合の活動目標には含まれない」を上部団体別に見たものである。ここでは同盟と未加盟が同水準のかなり高い選択率をしている。総評が最も低い選択率になっている。

6-4表は「省力化による雇用問題を労使協定等で制度的に取り上げる」という技術革新への対処を公営—民営別でどう選択しているかを示している。公営の選択率が民営のそれを上回っている。6-5表は「ナショナルセンターに要求」について示したものであるが、当然ながら総評系の多い公営の方が選択率が高い。最後に6-6表は「今の所問題なし」とするのは民営の方が多く、公営の方が技術革新の影響により敏感であることが分かる。

6-2表 上部団体別から見た技術革新に対する組合の対処(ナショナルセンターに要求)
(%)

	選 択	非選択	計
総 評	16.4	83.6	100.0
同 盟	1.0	99.1	100.0
中立労連	16.4	83.6	100.0
その他(新産別を含む)	5.8	94.2	100.0
未 加 盟	1.4	98.6	100.0
計	6.8	93.2	100.0

$x^2 = 49.92$ sig. = 0.0

6-3表 上部団体別から見た技術革新に対する組合の対処(今の所問題なし)
(%)

	選 択	非選択	計
総 評	18.9	81.1	100.0
同 盟	39.5	60.5	100.0
中立労連	21.3	78.7	100.0
その他(新産別を含む)	29.1	70.9	100.0
未 加 盟	36.1	63.9	100.0
計	30.7	69.3	100.0

$x^2 = 22.76$ sig. = 0.0001

6-4表 民営—公営別から見た技術革新に対する組合の対処(労使協定)
(%)

	選 択	非選択	計
民 営	36.8	63.2	100.0
公 営	57.1	42.9	100.0
計	38.7	61.3	100.0

$x^2 = 9.12$ sig. = 0.002

6-5表 民営—公営別から見た技術革新に対する組合の対処(ナショナルセンター)
(%)

	選 択	非選択	計
民 営	5.7	94.3	100.0
公 営	17.5	82.5	100.0
計	6.8	93.2	100.0

$x^2 = 10.68$ sig. = 0.001

6-6表 民営—公営別から見た技術革新に対する組合の対処(今の所問題なし)
(%)

	選 択	非選択	計
民 営	32.4	67.6	100.0
公 営	14.3	85.7	100.0
計	30.7	69.3	100.0

$x^2 = 7.98$ sig. = 0.0047

7 組合役員の自由意見回答

7-1 意見回答者の属性と意見のタイプ

自由意見回答者総数は100人であり、これは有効回収数683に対して14.6%に当たり、約7人に1人が意見を寄せている。回答者の属性別構成を意見のタイプ別に集計したものを、7-1表から7-7表に示してある。7-7表の全体集計から見ると、役職の種類に関しては全体の構成比(1-14表)と類似の構成比であるが、年齢層では全体(1-16表)に比べ、40代の比率がやや高く、役職在職年数では全体(1-18表)に比べ、10年以上の比率がかなり高くなっている。勤務年数も10年以上の割合が全体(1-19表)より少し大きい。組合員数では全体(1-9表)の500人未満が74%であるのに対して、意見回答者の場合のそれが67%とやや低い比率となっている。上部団体は全体(1-11表)とかなり異なる分布を示しており、特に総評系の比率が一番高く、また未加盟の比率の低いことが特徴的である。以上のことから自由意見回答者は全体の回答者に比べ、やや年齢層が高く、役職在職年数、企業勤務年数とも少し長く、組合員数はやや多く、上部団体では総評系が多く、未加盟が少ないということができよう。

次に意見のタイプは7-1図に全体連関図として示してあるように、大きく五つの意見群に分け

7-1表 意見回答者属性別構成
(組合の在り方)

役職の種類	委員長	書記長	執行委員	NA	計	
実数	1	10	3	1	15	
年齢層	20代	30代	40代	50以上	計	
実数	1	7	5	2	15	
役職年数	1年未満	1~3年	3~5年	5~10年	10年以上	計
実数	0	1	1	6	7	15
勤務年数	1年未満	1~3年	3~5年	5~10年	10年以上	計
実数	0	0	0	1	14	15
組合員数	300人未満	300~500人	500~1000人	1000人以上	計	
実数	6	4	3	2	15	
上部団体	総評	同盟	中立労連	その他	未加盟	計
実数	8	3	3	1	0	15

7-2表 意見回答者属性別構成
(組合・労働運動批判)

役職の種類	委員長	書記長	執行委員	NA	計	
実数	13	9	3	—	25	
年齢層	20代	30代	40代	50以上	計	
実数	1	14	8	2	25	
役職年数	1年未満	1~3年	3~5年	5~10年	10年以上	計
実数	0	5	1	5	14	25
勤務年数	1年未満	1~3年	3~5年	5~10年	10年以上	計
実数	0	0	0	3	22	25
組合員数	300人未満	300~500人	500~1000人	1000人以上	計	
実数	14	6	1	4	25	
上部団体	総評	同盟	中立労連	その他	未加盟	計
実数	12	6	2	3	2	25

7-3表 意見回答者属性別構成
(労使協調)

役職の種類	委員長	書記長	執行委員	NA	計	
実数	10	9	1	—	20	
年齢層	20代	30代	40代	50以上	計	
実数	1	8	9	2	20	
役職年数	1年未満	1~3年	3~5年	5~10年	10年以上	計
実数	0	3	5	4	8	20
勤務年数	1年未満	1~3年	3~5年	5~10年	10年以上	計
実数	0	0	0	1	19	20
組合員数	300人未満	300~500人	500~1000人	1000人以上	計	
実数	9	2	3	6	20	
上部団体	総評	同盟	中立労連	その他	未加盟	計
実数	4	8	3	1	4	20

ることができる。7-8表から7-13表は回答者属性別に集計したものである。その計に示すように、「組合の在り方」15%、「組合・労働運動批判」25%、「労使協調」20%、「企業別組合の問題」12%、「中小企業の労使関係」18%、「労使関係の社会的背景」17%、「その他」3%となっている。回答者属性別とのクロスを見れば、役職の種類では

7-4表 意見回答者属性別構成
(企業別組合の問題)

役職の種類	委員長	書記長	執行委員	NA	計	
実数	4	7	1	—	12	
年齢層	20代	30代	40代	50以上	計	
実数	0	5	6	1	12	
役職年数	1年未満	1～3年	3～5年	5～10年	10年以上	計
実数	0	2	0	2	8	12
勤務年数	1年未満	1～3年	3～5年	5～10年	10年以上	計
実数	0	0	0	2	10	12
組合員数	300人未満	300～500人	500～1000人	1000人以上	計	
実数	4	1	4	3	12	
上部団体	総評	同盟	中立労連	その他	未加盟	計
実数	5	5	0	0	2	12

7-6表 意見回答者属性別構成
(労使関係の社会的背景)

役職の種類	委員長	書記長	執行委員	NA	計	
実数	7	6	4	—	17	
年齢層	20代	30代	40代	50以上	計	
実数	2	13	0	2	17	
役職年数	1年未満	1～3年	3～5年	5～10年	10年以上	計
実数	3	3	2	6	3	17
勤務年数	1年未満	1～3年	3～5年	5～10年	10年以上	計
実数	0	0	1	4	12	17
組合員数	300人未満	300～500人	500～1000人	1000人以上	計	
実数	8	2	3	4	17	
上部団体	総評	同盟	中立労連	その他	未加盟	計
実数	6	2	3	3	3	17

7-5表 意見回答者属性別構成
(中小企業の労使関係)

役職の種類	委員長	書記長	執行委員	NA	計	
実数	3	4	1	—	8	
年齢層	20代	30代	40代	50以上	計	
実数	0	5	3	0	8	
役職年数	1年未満	1～3年	3～5年	5～10年	10年以上	計
実数	0	2	0	3	3	8
勤務年数	1年未満	1～3年	3～5年	5～10年	10年以上	計
実数	0	0	0	0	8	8
組合員数	300人未満	300～500人	500～1000人	1000人以上	計	
実数	8	0	0	0	8	
上部団体	総評	同盟	中立労連	その他	未加盟	計
実数	3	2	1	1	1	8

7-7表 意見回答者属性別構成
(意見回答者全体)

役職の種類	委員長	書記長	執行委員	NA	計	
実数	41	45	13	1	100	
年齢層	20代	30代	40代	50以上	計	
実数	5	54	32	9	100	
役職年数	1年未満	1～3年	3～5年	5～10年	10年以上	計
実数	3	16	9	28	44	100
勤務年数	1年未満	1～3年	3～5年	5～10年	10年以上	計
実数	0	0	1	11	88	100
組合員数	300人未満	300～500人	500～1000人	1000人以上	計	
実数	51	16	14	19	100	
上部団体	総評	同盟	中立労連	その他	未加盟	計
実数	38	28	12	10	12	100

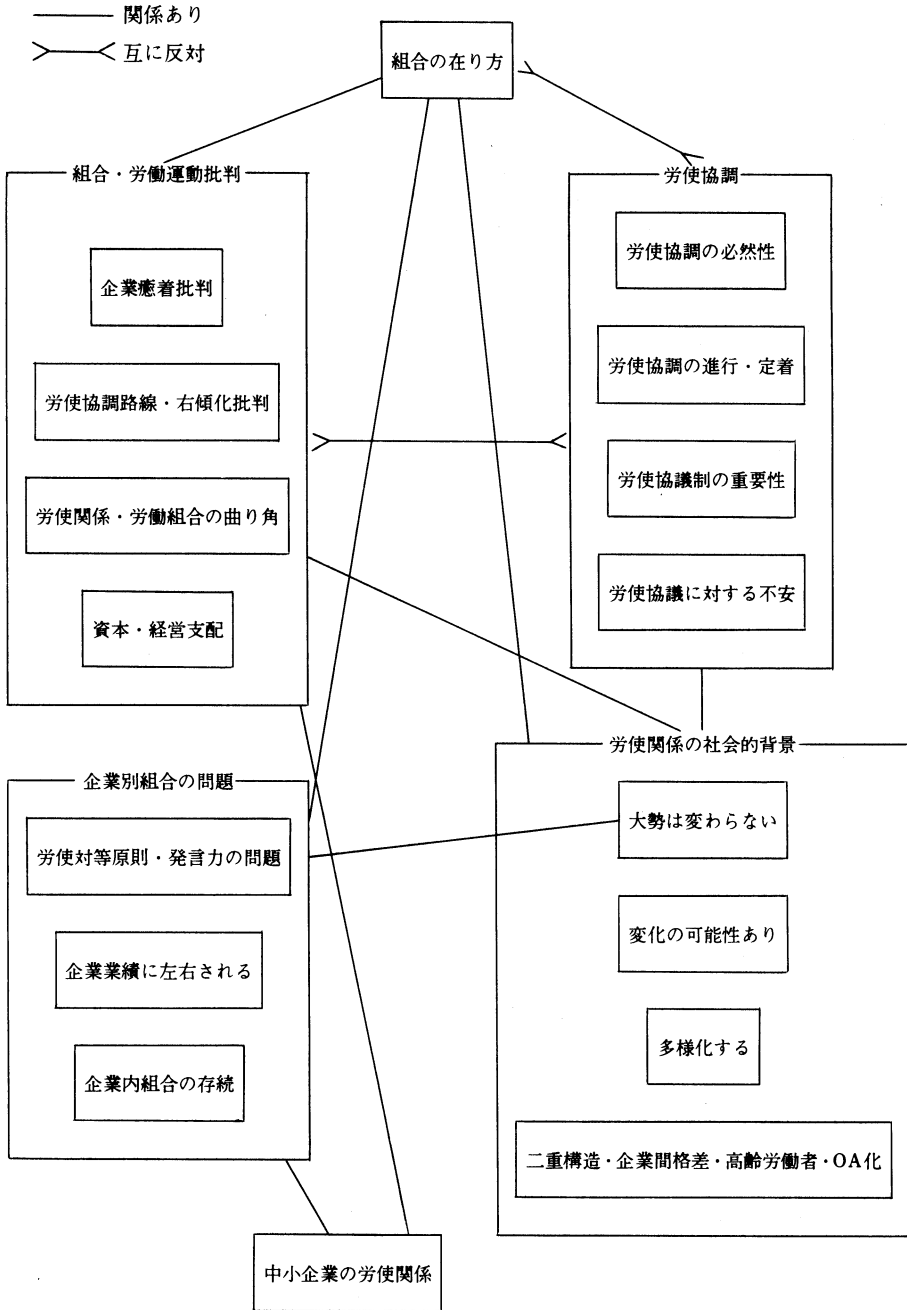
「組合の在り方」は委員長が少なく、書記長の比率が高い。それに対して「組合・労働運動批判」と「労使協調」では逆に委員長の比率が高くなっている。

年齢層別では「労使関係の社会的背景」の場合、30代以下の若い層の占める比率が88%と極めて高いのが特徴である。社会情勢への関心は、あるいは年齢と関係するかも知れない。

役職年数別でも「労使関係の社会的背景」で10年以上の割合が低いのは同様の傾向を示すものといえる。組合員数別ではやはり「中小企業の労使関係」は全員が300人未満である。

上部団体別では「組合の在り方」と「組合・労働運動批判」のような批判的意見に占める総評系の割合が大きく、「労使協調」においては同盟系の比率が高い。

7-1図 全体連関図



7-8表 意見別組合役職構成 実数(%)

役職の種類 意見のタイプ	委員長	書記長	執行委員	N A	計
組合の在り方	1(6.7)	10(66.6)	3(20.0)	1(6.7)	15(100.0)
組合・労働運動批判	13(52.0)	9(36.0)	3(12.0)	—	25(100.0)
労使協調	10(50.0)	9(45.0)	1(5.0)	—	20(100.0)
企業別組合の問題	4(33.3)	7(58.3)	1(8.4)	—	12(100.0)
中小企業の労使関係	3(37.5)	4(50.0)	1(12.5)	—	8(100.0)
労使関係の社会的背景	7(41.2)	6(35.3)	4(23.5)	—	17(100.0)
その他	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	—	3(100.0)
全体	41(41.0)	45(45.0)	13(13.0)	1(1.0)	100(100.0)

7-11表 意見別役職年数構成 実数(%)

役職年数 意見のタイプ	1年未満	1～3年	3～5年	5～10年	10年以上	計
組合の在り方	0(0.0)	1(6.7)	1(6.7)	6(40.0)	7(46.6)	15(100.0)
組合・労働運動批判	0(0.0)	5(20.0)	1(4.0)	5(20.0)	14(56.0)	25(100.0)
労使協調	0(0.0)	3(15.0)	5(25.0)	4(20.0)	8(40.0)	20(100.0)
企業別組合の問題	0(0.0)	2(16.7)	0(0.0)	2(16.7)	8(66.6)	12(100.0)
中小企業の労使関係	0(0.0)	2(25.0)	0(0.0)	3(37.5)	3(37.5)	8(100.0)
労使関係の社会的背景	3(17.6)	3(17.6)	2(11.8)	6(35.4)	3(17.6)	17(100.0)
その他	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)	3(100.0)
全体	3(3.0)	16(16.0)	9(9.0)	28(28.0)	44(44.0)	100(100.0)

7-9表 意見別役員年齢構成 実数(%)

年齢層 意見のタイプ	20代	30代	40代	50以上	計
組合の在り方	1(6.7)	7(46.7)	5(33.3)	2(13.3)	15(100.0)
組合・労働運動批判	1(4.0)	14(56.0)	8(32.0)	2(8.0)	25(100.0)
労使協調	1(5.0)	8(40.0)	9(45.0)	2(10.0)	20(100.0)
企業別組合の問題	0(00.0)	5(41.7)	6(50.0)	1(8.3)	12(100.0)
中小企業の労使関係	0(00.0)	5(62.5)	3(37.5)	0(0.0)	8(100.0)
労使関係の社会的背景	2(11.8)	13(76.4)	0(0.0)	2(11.8)	17(100.0)
その他	0(0.0)	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	3(100.0)
全体	5(5.0)	54(54.0)	32(32.0)	9(9.0)	100(100.0)

7-12表 意見別勤務年数構成 実数(%)

勤務年数 意見のタイプ	1年未満	1～3年	3～5年	5～10年	10年以上	計
組合の在り方	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.7)	14(93.3)	15(100.0)
組合・労働運動批判	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(12.0)	22(88.0)	25(100.0)
労使協調	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.0)	19(95.0)	20(100.0)
企業別組合の問題	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(16.7)	10(88.3)	12(100.0)
中小企業の労使関係	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	8(100.0)	8(100.0)
労使関係の社会的背景	0(0.0)	0(0.0)	1(5.9)	4(23.5)	12(70.6)	17(100.0)
その他	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)	3(100.0)
全体	0(0.0)	0(0.0)	1(1.0)	11(11.0)	88(88.0)	100(100.0)

7-10表 意見別組合員数構成 実数(%)

組合規模 意見のタイプ	300人未満	300～500人	500～1000人	1000人以上	計
組合の在り方	6(40.0)	4(26.7)	3(20.0)	2(13.3)	15(100.0)
組合・労働運動批判	14(56.0)	6(24.0)	1(4.0)	4(16.0)	25(100.0)
労使協調	9(45.0)	2(10.0)	3(15.0)	6(30.0)	20(100.0)
企業別組合の問題	4(33.3)	1(3.4)	4(33.3)	3(25.0)	12(100.0)
中小企業の労使関係	8(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	8(100.0)
労使関係の社会的背景	8(47.1)	2(11.8)	3(17.6)	4(23.5)	17(100.0)
その他	2(66.7)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)
全体	51(51.0)	16(16.0)	14(14.0)	19(19.0)	100(100.0)

7-13表 意見別上部団体構成 実数(%)

上部団体 意見のタイプ	総評	同盟	中立労連	その他	未加盟	計
組合の在り方	8(53.3)	3(20.0)	3(20.0)	1(6.7)	0(0.0)	15(100.0)
組合・労働運動批判	12(48.0)	6(24.0)	2(8.0)	3(12.0)	2(8.0)	25(100.0)
労使協調	4(20.0)	8(40.0)	3(15.0)	1(5.0)	4(20.0)	20(100.0)
企業別組合の問題	5(41.7)	5(41.7)	0(0.0)	0(0.0)	2(16.6)	12(100.0)
中小企業の労使関係	3(37.5)	2(25.0)	1(12.5)	1(12.5)	1(12.5)	8(100.0)
労使関係の社会的背景	6(35.4)	2(11.8)	3(17.6)	3(17.6)	3(17.6)	17(100.0)
その他	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	3(100.0)
全体	38(38.0)	28(28.0)	12(12.0)	10(10.0)	12(12.0)	100(100.0)

7-2 図

組合の在り方

- 01 今日の政治的動向は大変危険な方向であることは明白であり、資本主義社会の中において労働組合は反合理化闘争を基軸とする階級視点に立った職場、地域闘争を一層強化することが強く望まれる。
- 02 労使一体化路線、体制擁護路線が顕著であり、労組の原則に立ち戻った活動が望まれる。
- 03 全労協発足に見られるように労使協調路線がナショナルセンター段階で大きく進められている。階級的ナショナルセンターが一層強く求められる。
- 04 労働組合は団結して抵抗する組織でなければならない。労使協調主義では社会的発展は望めない。現在の企業内組合では限界があると思われるので、企業の枠を越えて連帯と、三千万人といわれる中小零細企業に働く未組織労働者の組織化が必要と思っている。企業経営側の作っている反社会的要素と対決する力を得るには、必要不可欠の要件があると考えられるが、以上二点は絶対的な前提条件と思われる。
- 05 日本型企业内労働組合の弱点を克服し、産業別に企業の枠をはなれた組合運動を目指すこと。
- 06 企業内組合としての交渉力の限界があるように思われるので、出来れば横断的組織化が望ましい。
- 07 企業内組合が続く限り本当の主張は出来ないし、労働者として賃金か雇用かの選択がいつまでも続くと思われ、労使関係は使用者側の優位が続くと思われるので産別組合の組織強化を早急に行ない、労働者側の賃金・雇用の安定が必要と思う。
- 08 企業別組合の枠を越えることが組合運動として極めて大切と思う。
- 09 労働組合が企業経営に首を突っ込んでいるが、時間・情報・能力等に限界があるのではないか。組合として資本から独立して自分たちの組合費の中でできる範囲で組合員の「雇用の確保」に力を入れる必要があると考えます。
- 10 官公労働組合は民間組合の活動導入を、民間組合は官公労働組合の活動導入を公平分配型と競争型の双方に偏らない労働組合づくりが必要。
- 11 企業内組合の中での問題解決が主であり、ナショナルセンターの統合が今後の問題になり、各部の専門分野が充実するのではないか。
- 12 労使関係は対立ではなく対等の原則を基調にすることが必要である。この対等とは単に権利関係が対等ということではなく、組織として対等であり、相互が共通の目的に向かって各々の役割と責任を果たすことによって成立するという認識。この点が民間企業と官庁の労使関係に差がありすぎる。
- 13 高度成長下で果たしてきた労働組合としての役割は極めて大であり、低成長下での今頃もその役割はなお大である。現在というより昨今、使用者側が近くになり過ぎる傾向はないか。良いようにいえば労使協調というが、労働組合としてはあまり「良い子」になり過ぎぬよう労働組合主義をしっかりと堅持して行かなくては、押し寄せているOA、ME化の波に押し流されるような気がしてならない。
- 14 政府、独占が一体となって労働者をくいものにして行く厳しい世の中になる。そこで労働者の中から一人でも多くの先進的考えでリーダーとなる者を、若い諸君達の中から労働者を救うために立ち上がってもらいたいと思う。
- 15 もっと大局的観点に立った組合活動の必要性を痛感する。国民の問題は自らの問題、自らの問題は国民全体の問題になることをさらに認識すべきである。

7-3 図

組合・労働運動批判

企業癒着批判

- 16 御用組合的な色彩の強い労組が目立つように思われる。
- 17 労働組合幹部が自分の生活のため企業の発展に協力して、すぐに会社の幹部になり労働者の立場に立ってものを考えられなくなっている。資本主義社会の中で労働者のおかれている位置を考えれば、現実を否定する立場でものを考える必要がある。労働運動の前進のために色々な場で闘っていきたくて考えています。
- 18 労組の役員をすれば出世の早道といわれた時代があった。過去の事かと思っていたが、松下電器で今も行なわれたので、残念に思う。当組合でも6年前から提言など行なっているが、これ以上取締役会参加など行なうには法律的に裏付けがあるのでないか。当社のように経営危機になっていると責任が大きすぎる。（報酬の割に）
- 19 労働組合は原則的に民主主義的な組織ですが、その組織作りは極めて封建的で、事業所職階を組合役職に横スベリさせたように思われることもあります。使用者側の気の付かない箇所について従業員管理を自分達も知らず知らず行なっているのではとおもいます。
- 20 組合役員（特に上部団体）が職業化しその地位の安定のためにも保守化が進み、経営サイドに立った考え方の比重が高くなっている。しかしながら、自動車というなら、「本田労連」のように役員任期を約4年で新陳代謝を繰り返しており、こういう所は労使とも末端まで活性化されている。

労使協調路線・右傾化批判

- 21 余りにも労使協調が強くなり、労働者の要求を無視した運動になっている。
- 22 全労協の発足等関わらない右傾化した運動が危惧される。背景には価値観の多様化（賃金、休日等）そして企業内組合を脱しきれないエゴと労使協調路線、いわゆる会社あつての組合であり、使用者の「おどし」に屈服しているのが現状ではないでしょうか。
- 23 左翼であったはずの総評が右傾化し、労働運動における労働者の地位向上を産業の立場から労使協調、改良の方向に変わってきている。同盟系は臨調を支持し、自ら組織している労働者を犠牲にしながら、これに反対して闘う労働者に対し職制を使って抑圧している。最近の国鉄の現場は無法地帯のごとく臨調の嵐が労働者の権利を剝奪していつている。
- 24 今後の労使関係は労働組合の御用化が益々進み、企業に管理された運動となる。「当たり前の労働組合」を主張する労働者は労と資に排除されていく。(特に大企業)つまり、企業側にすれば、従来にもまして好ましい労使関係が実現しつつあり、現在進行中の労働戦線の右翼的再編に積極的介入をしている。しかし一方では労使関係の矛盾もまた拡大していく。
- 25 近年労使協調が叫ばれ、ストを打った組合が非常に少なくなった。当労組も昭和46年に時限ストを最期に協調路線を歩んでおります。企業の系列化が進むにつれ、春闘時親会社の圧力が子会社の経営者にかかるため売上高の3%以上の利益を出さないことには親会社と同等の賃上げが引き出せなくなっているように思われます。こうした当事者能力をなくした企業が増えたことによってストが少なくなったと考えます。また半面、ストを打っていたのでは国際競争力に負けることになり、ストを打たないことが良識化したこともあるでしょう。
- 26 大企業優先、公企体職員の軽視等が見られ、とりわけ国鉄労働者に対する合理化攻撃は「行革臨調」路線の中で異常とも受けとめられる。このような状況の中で日本の労働運動そのものが右傾化していると一般的にいわれ、民間大手単産組合も国鉄労働者の立場をもっと理解してほしいものである。

労使関係・労働組合の曲り角

- 27 日経連を初めとした日本生産性本部及び企業内教育が多くなり、組合意識も薄れつつあると考えられ、企業内（日本型）労働運動も曲り角にきている。
- 28 今後益々組合、経営の進路（役割）が不鮮明になり、同時に組合意識が低下すると考えられる。
- 29 組合自ら経営改善を唱え、組合が人減らしを始め組合員は諦めて意見がない。総評系も臨調・行革に対して闘わず合理化をいかに少なくするかぐらいのことしかできないようで、このようなことでは今迄にない大変な失業者がふえ、また消費の停滞も加速され不景気になると心配している。
- 30 組合員の労働組合への期待が弱まっており、今後公的規制が必要と思う。
- 31 官を中心とした総評系の組合に被支配階級の意識が強く、国、自治体、企業などは倒れないものとして認識されており、企業体やその職場を自分達の生活を支える基盤として健全に育てていくという意識に欠ける。現社会体制下にあっても即労働者が社会的責任を果たす主人公という自覚が必要である。
- 32 労使関係を捉える一面的な見方では今後の労働問題は片付かない。
- 33 運輸一般をめぐる労使関係の険悪さ、同盟、JCのような労使なれあい関係共に困る。さりとて、これという道はない。
- 34 この2、3年はこれまで築いてきた良好な労使関係が継続されていくのか、間違った局面に転換していくのか、非常に重要な時期であると思う。

資本・経営支配

- 35 使用側にまだまだ労使対等の考え方がない。近代国家といえない後進性が見うけられる。
- 36 日本の経営者の考え方は労働者を認める考えがない。
- 37 経営主導型といえる。労使永年の習慣のよいとこ取りである。生活安定がないのに職能給導入、結果はどうか。全体的な賃金を押える役目しかなくなっている。また残業という雇用調達の機能ももたながらレイオフなどデタラメといわざるをえない。同時に出向制度なども労組の弱体化を狙ったものだ。
- 38 特に公務員関係について三権が確立されていないこと。使用者側が三権を与えたとか容認するとかのことの大切さ、あるべき姿として認める姿勢の無さがまだまだ伺われます。
- 39 労働組合活動に立ったならば、政党的違いで組合員排除を行ったり、使用者の立場に立った組合幹部のやり方にも疑問を感じます。同時に使用者側の憲法無視の組合つぶしもおかしい。
- 40 労資の力関係は資優位に展開している。また、労の方は幹部闘争で、利己的な方向に目が向けられて「労働者」の視点がなくなっている。

7-4 図

労使協調

労使協調の必然性

- 41 労使は協力、協調して企業を発展させなければならない。総資本対総労働という対立図式では何事も解決しない。とりわけ、低成長時における民間、公共企業はこの点に留意すべきである。唯物史観では解決しないと信じる。
- 42 今後特に国内外の経済競争力に対抗し力をつけていくためには、労使ともに理解協力し合うことが不可欠な問題と思う。こういう基本的理念の中で労働条件の向上を計って行くべきだと考えます。
- 43 企業内組合であり、生産性について協議することにより成長してきたのが日本の労使関係であると思う。対立の関係ではよくないと思う。
- 44 資源のない貿易立国としての立場から話し合いを重視した対応が必要である。そのためにも経営に対しても、政治・経済に対しても積極的な取り組みが重要である。
- 45 低成長経済は成熟社会を意味し、既存の各分野の産業分野の企業数も素材産業を中心として適正企業数が問われることになる。現在が一つの転換点といえる。このような背景の中で労使事前協議制も進み、労組としても経営問題を無視できなくなっている。

労使協調の進行・定着

- 46 企業内組合の特質から、特に現在の低成長安定型の定着に伴い、労使協調・経営参加が益々一般的となり、対決路線は少なくなっていくと思われる。
- 47 先鋭化する労使関係はなくなるだろう。
- 48 労使対立からより大きく労使協調に変化してくる。
- 49 労使協調が第一。
- 58 話し合いを基本とした関係は大きく変わらない。

労使協議制の重要性

- 51 労使協議の一層の充実が必要であり、しかも事後の協議でなく事前協議が最大の課題である。
- 52 常に事前協議を重視。
- 53 終身雇用制の中で協議会方式の重要性が見直される。
- 54 これからの低成長下の経済社会の中で互いに考えて取り組むべきことは、企業存続の安定化であり、事業計画をも含む労使協議制が重要視されると思う。
- 55 組合内組合であるから、一般経済動向もさることながら、企業分析を必要とし経営に対して意見を述べ、収益の向上を期す努力、即ち生産性を追求し、配分について論ずるようであればなるまい。従って、経営参加をする必要があると思う。
- 56 官公庁における労使協議制は民間に比べ、数段遅れています。

労使協議に対する不安

- 57 一部の労使を例外として事前協議制は実質的な機能を果たしていないように思う。労使交渉について——雇用問題に次ぐテーマとしては賃金交渉であると考えているが、今春闘に見られるように、産業の成長性、企業業績等を無視した経営側の結束は好ましい姿ではない。（労働組合としての力不足も反省しなければならないが、それ以上に異常とも思う）
- 58 企業内組合として労使協調路線（話し合い基調）を強める。政治的な色彩はフラットになり、政党のかかわりは減少に向かうだろう。ただし、経営に寄与する省庁との関係は益々強くなるのではないか。
- 59 今後益々協議化され、個人の能力というものが個々に評価され、交渉がなされるようになる気がします。
- 60 今後も組合の協議会制への移行が進むと思われるが、10年後は転換期を迎え組合も存在価値を問われる時期になると思う。

7-5 図

企業別組合の問題

労使対等原則・発言力の問題

- 61 日本の企業内組合は企業従業員会と解釈した方が80%正しいと思います。あと20%が労働組合の役割を果たしているのではないのでしょうか。(良い悪いは別です)
- 62 現在の日本の労働組合は結局企業内組合であり、企業の危機即組合の危機となり、労働者の階級性というものは企業意識の中に埋没して行っている。この克服がなされない限り対等という原則は確立出来ないだろう。
- 63 企業内組合にあって労使対等原則を貫くこと。高齢化時代に長期雇用(生活)安定を企業、国へ求めること。
- 64 企業別組合のため、労使の交渉の焦点が企業内のこのみに目が向き勝ちである。
- 65 企業内組合のため企業に対しての発言力が弱まる。このため労働法、労基法の基準以上の雇用条件を求めることに対し困難がある。また、小企業では組合に専従者を置くこともできず、交渉も労使間というより内容的には上司、部下の交渉になり勝ちである。

企業業績に左右される

- 66 ハウス・ユニオン、企業内組合であるので、企業が悪くなると従業員としての意識が強まり労働条件が低下する。
- 67 日本の労組は企業内組合であり、使用者(トップ)の経営対労組に対する理解度・ポリシーにより労使関係の優劣の格差が生じている。
- 68 現在の日本の労働組合は企業内組合が中心であるので、事前協議制度がある程度確立されており、労使関係はスムーズに行われていると思う。ただし、産別組織の解決能力が弱いので、企業間格差が生じているのも現実である。
- 69 会社業績と基本労働条件改善を切り離して考えられない以上経営方針に対する労組の発言が必要となる。ただし経営参加というほどではなく労組の立場からのチェック機関程度のもので考えられる。

企業別組合の存続

- 70 戦後の労働組合運動の経過、また日本人の社会的な体質は今後も大きく変化しない。従って、企業を中心とした労組活動の形態は当分続くものと考えられる。
- 71 全般的には企業内組合という枠内で集約化されるので10年後でも労使関係は現状と大差はないと思う。
- 72 日本では企業内組合がほとんどであり企業の存続は不可欠、その中でどのように労使条件の維持・向上を図っていくかが問題。基本的には労使双方がプラスになるよう考えるべきである。

7-6 図

中小企業の労使関係

- 73 中小企業の組合と大企業の組合の労使関係にはまだ格差があり、組合活動にも中小企業の組合は下記のような問題点があり、思うように出来ない。
 - ・活動資金が少ない。
 - ・専従役員でない。
 - ・会社の事業主体がメーカーの下請けで経営が不安定。
 - ・硬直な態度で組合活動を進めると雇用不安が出て来る。
- 74 大企業の組合はよしとしても、中小の企業、特に小企業の場合、組合があっても無きに等しいのが現状だと思います。組合が強い態度に出ても競争相手(同業者)等に足元をすくわれる経過にもなり、会社の運営にも大きくひびくことになり、経営者のいいなりになっていることが多いと思っています。
- 75 大企業と中小(零細)企業との業績格差が拡大するので、労使関係もアンバランスが出て来る。(出ている)
- 76 当社のように中小企業で生きていくためには労組も会社と歩調を合わせていかねばならず、大手や国鉄等の闘争はやはり我々非力労組にはうらやましい限りです。
- 77 企業間格差が広がり、厳しい企業においては労使はかなり苦労が予想される。そのために労働条件もかなり異なる。
- 78 互いに立場を主張し、労使正常化に努め、切磋琢磨することが労使の繁栄につながるのではないか。互いの変な妥協は企業の存続を危うくするものだと思います。(特に私達のような中小零細の企業にはいえます)
- 79 特に中小企業の経営者は組合に理解を示し、少なくとも大企業の横暴を規制する運動に協力するようであれば労使とも先が不安ではないか。
- 80 ① 上部団体が中小企業の未組織の職域に入って行けるか、上部団体に未加入の組合が上部団体のある組合で決められた労働条件に右に倣えでは問題がある。働く者が一人でも入れる組合が作られないものか。
 ② 終身雇用制は残るし、一般平均的な生活ができる賃金体系を確立しなくてはならない。能力だけで能力のない者は生活のできない時代になってはならない。

7-7 図

労使関係の社会的背景

大勢は変わらない

- 81 終身雇用、企業一家意識の枠内での労使関係であるから必ずしも対等な関係とはいえない。日本型労使協調が外国で注目されているが、日本ならでのことであろう。労働者に「職業」というプロフェッショナル意識があれば別だが、まあ「会社に食わせてもらう」式関係はドラスティックに変わらない。
- 82 日本人の性質として、労使関係には突出した形（考え方）は今後とも変わらないだろう。ただ器用さから、技術革新を利用してはいるだけである。
- 83 欧米型の雇用形態が進む可能性があるが、風土的な終身雇用が根強く残っているので、急速に変化はないと思う。

変化の可能性あり

- 84 労働組合は存続するだろうが、高齢者の増加により今後15～20年間ぐらいは大きな変化はないと思われる。即ち、40～50歳以上の「過去の人」がいなくなるまで変化はない。ただ、一ついえることは、何年後になるか予想はできないが、現在のアメリカに似た現象がでてくることは間違いないと思う。
- 85 10年後も日本の基本的労使関係はほとんど変化が起こらないものとする。それは労働人口の高齢化と若年労働者層の保守化、組合離れによって組合の力はますます弱まり、結局サラリーマン化した経営側と同じく急激な変化、対決を望まないだろう。ただ組合の力が失われていけば、それは最終的には労働意欲をも減退させ生産性の停滞をもたらすことになる。
- 86 職場を容易に変われるような社会通念が生まれ、また賃金も保証されるようになれば働きがい、人生の考え方も変わると思う。
- 87 政治情勢が革新勢力拡大の方向へ変動すれば、労使関係はこのアンケートでは捉えきれない性格を帯びるようになると思います。
- 88 労働四団体、全民労協や日経連などの幹部が主体になって経済整合性や話し合いの路線の大きな動きがあり、これ自体時代的であろうが、経営側の春闘対応が硬直的であり、中小や企業内での関係に実質的な相互理解や好ましい関係への影響は組合員のハングリー精神の欠如という面からも疑問である。組合、経営もそうした公平、公正面での意識改革が伴わなければ進歩がないと考えます。
- 89 今の所、良い状態ですが、今後変化すると思う。

多様化する

- 98 これから益々能力重視が大きくなり、多様化するだろう。そして民間と官庁の労働者の働きが問題化され、賃金、退職金、年金が問われる時代になるだろう。
- 91 今後も企業は人員削減と賃金押え込みによって利潤の追求を図っていくだろうが、労働者の購買力は一層落ち込み、生産と消費の矛盾がますます拡大していくと思う。資本家は労働貴族の育成と思想攻撃に力を入れると思うが、労働者としては企業内組合では対応しきれない問題ではなく、いやでも政治に目を向けざるをえなくなると思う。
- 92 低成長下になればなるほど経営側の態度は高圧的となり、逆に労働側は高齢化とあいまって厳しい環境下に置かれているのが現状です。
- 93 刻々と状況（社会・経済）の変化のある中で業容の在り方も含めて種々の問題が顕著になる背景を含んでいます。

二重構造・企業間格差・高齢労働者・O A化

- 94 日本の雇用問題の核心は、その二重、三重構造と企業別組合にある。したがって、中心の問題である雇用、年功賃金、昇進、福利厚生もこの現状に大部分を負っている。一流企業と中小企業では現状の在り方も大きな違いがあるし、日経連、労研等の目指す方向も「二重構造を温存しながら、賃金、雇用、昇進の効率化、能力主義的再編」の方向である。しかし、労働者や労組の大きな抵抗におつからざるを得ず、不確定要素が強い。
- 95 日本の組合（企業内組合）は企業の業績が反映するので、なかなか生活給理論での賃金獲得が難しい。企業の生き残る道として組合も企業発展を考える必要も出てくるだろう。当社の場合、役員が一年交替なので賃金獲得が主な内容になっている昨今は、企業差によって組合充実差も出てきており、これからは益々差が出てくるだろう。
- 95（高齢労働者に関する勧告）ILO 1980 について、失対では年齢による雇用差別が問題となっております。
- 97 私達は大阪市交通局自動車事業ですから、清算事業は機械化され、出勤、発車についてもO Aになり、さらに事務事業がどう変化するかは現在の所解らない。当組合としては地下鉄の自動改札によって省力化にどう対応するか、よく議論されます。

7-2 自由意見の内容

7-2 図から7-6 図に示すように、できるだけ原文通りに整理した。7-2 図の「組合の在り方」は労働組合の在り方といった組合運動の本質論とすることができる。ここでは組合運動における階級的視点の重要性が指摘されている。しかもそれが現状における労働運動の危機的状況として捉えられているのが特徴的である。さらに、労働組合の横断的組織化やナショナル・センターの在り方のような組合の組織の在り方が問題視されている。

7-3 図の「組合・労働運動批判」は内容的に「企業癒着批判」、「労使協調路線・右傾化批判」、「労使関係・労働組合の曲り角」、「資本・経営支配」のサブ意見群に分解できる。ここでも現在の労働組合運動の停滞を反映している。いずれにせよ、日本の労働組合が一つの曲り角に来ていることはこれらの意見が十分に物語っている。

7-4 図の「労使協調」はもう一方の曲り角を示している。この意見はさらに「労使協調の必然性」、「労使協調の進行・定着」、「労使協議制の重要性」、「労使協議に対する不安」のサブ意見群にわかれる。これらの意見の支持者は前述のように同盟系のリーダーの比率が高いが、総評系にも積極的賛成者が含まれていることは注目に値する。

7-5 図の「企業別組合の問題」は内容的に三つのサブ意見群に分かれる。「労使対等原則・発言力の問題」、「企業業績に左右される」、「企業別組合の存続」がそれである。ここでは主として企業別組合であることによる限界と今後の存続を予想するもので、企業別組合主義に対する積極的な肯定意見はなかった。

7-6 図の「中小企業の労使関係」は、どちらかといえば、日本の労使関係が大企業を中心に展開していく傾向に対して、特に地方レベルにおける中小企業の労使関係がもつ実質的な意味合いを示唆している。

7-7 図の「労使関係の社会的背景」は「大勢は変わらない」、「変化の可能性あり」、「多様化する」、「二重構造・企業間格差・高齢労働者・OA化」の四つのサブ意見に分かれる。

変化を予想しない意見が三ケースあるが、他の全ての意見は何らの意味で変化を予想していると

いえる。これらの意見の中には情勢に対する柔軟な捉え方がみられる。これは前述のようにこの群のリーダーは比較的年齢層が若く、役職年数も短いことなどと関係しているのかも知れない。

おわりに

関西を中心とした地方レベルのユニオン・リーダーの回答を分析することによって日本の労使関係の現状と今後の動向を探ろうという目的で本研究を行った。紙幅の関係もあって分析の結論は今回の『日本の労使関係(Ⅱ)』に譲らざるをえないが、全体的特徴を一言でいえば、設問結果及び自由意見回答から日本の労使関係が今まさに曲り角に来ていることは間違いなさそうである。とくに現在国鉄の民営化、労働勢力の編成替え、いわゆる労使協調路線の進行、円高による経済不況と経済的空洞化と一時帰休をも避けられないような雇用不安等の情勢変化の前に多くのユニオン・リーダーの苦渋に満ちた思いを汲みとることができるように思う。

今回は多変量解析を中心によりインテンシブな分析を行う予定である。