HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	続 労働組合の参加形態と企業成長:規模別分析
Author(s)	真野, 脩; 佐藤, 芳彰
Citation	北海道大學　經濟學研究, 32(4), 253-269
Issue Date	1983-03
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/31606
Type	departmental bulletin paper
File Information	32(4)_P253-269.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

〈研究ノート〉

続 労働組合の参加形態と企業成長

——規 模 別 分 析——

真 野　　脩
佐 藤 芳 彰

目　次

一　本稿の目的と変数の選択
二　企業規模と労組の経営参加形態の関係
三　企業規模と労組経営参加形態と業績

一，本稿の目的と変数の選択

我々は，前稿「労働組合の参加形態と企業成長」で，北海道企業の業績と労働組合の参加形態の相関の仕方を調べた。本稿では，同じデータを使用して，従業員数200人未満（57社）と200人以上（51社）に被調査会社を2分して，企業規模によってどのように労組の参加形態が相違するかを調べる。このために，従業員数200人以上か否かを従属変数，労働組合の参加形態を独立変数として，数量化理論2類で処理を行なった。計算は北海道大学大型計算機センターでおこなわれた。

独立変数として使用する変数は，前稿の末尾に掲載された質問票に示された全質問のうちで，企業規模に相対的に強い影響を与えていると思われる質問項目を56項目選び出し，各質問項目と企業規模の組で検定を行ない有意性の高いものを採用した。その結果は表1に示されている。労組の参加形態に関する変数（質問項目）名は簡略化されているのでまぎらわしいものもある。

アイテム名に付されている番号に従って，以下で質問内容を再び確認する。

表 1

	変数の組		X^2 検定の有意率	アイテム採用の有無
企業規模	協議機関設置の根拠	(1)	0.013	○
	経営方針	(2)	0.692	×
	業績と経理内容	(3)	0.066	○
	組織の新設・改廃	(4)	0.045	○
	企業の進出	(5)	0.566	×
	生産計画	(6)	0.611	×
	設備計画	(7)	0.824	×
	新機械・新技術の導入	(8)	0.659	×
	人事異動基準	(9)	0.157	○
	教育訓練計画	(10)	0.947	×
	勤務態様の改善	(11)	0.127	○
	評価・評定基準	(12)	0.950	×
	配転・一時帰休・人員整理	(13)	0.658	×
	安全衛生	(14)	0.932	×
	福利厚生	(15)	0.281	×
	文化体育活動	(16)	0.809	×
	公害対策	(17)	0.129	○
	地域問題	(18)	0.394	×
	賃金制度	(19)	0.205	×
	労働時間・休日制度	(20)	0.459	×
	定年制	(21)	0.668	×
	退職金制度	(22)	0.403	×
	労働協約の解釈・適用	(23)	0.542	×
	苦情処理	(24)	0.480	×

	変数の組		X^2 検定の有意率	アイテム採用の有無
企業規模	就業規則の改廃	(25)	0.490	×
	労使間協議と団体交渉事項	(26)	0.034	○
	企業環境分析	(27)	0.313	×
	採用要員計画	(28)	0.769	×
	教育訓練・能力開発	(29)	0.205	×
	安全衛生・事故防止	(30)	0.001	○
	福利厚生	(31)	0.830	×
	高齢化・定年延長問題	(32)	0.692	×
	機密情報・資料基本方針	(33)	0.317	×
	機密情報・資料伝達方法	(34)	0.183	○
	機密情報・資料提供範囲	(35)	0.157	○
	協議機関の下部組織設置	(36)	0.596	×
	賃金制度・体系の改定	(37)	0.119	○
	労働時間・制度の変更	(48)	0.109	○
	事業所をこえる配置転換	(39)	0.066	○
	定年の延長・再雇用の実施	(40)	0.903	×
	希望退職の募集	(41)	0.124	○
	提案制度	(42)	0.414	×
	目標管理制度	(43)	0.111	○
	自己申告制度	(44)	0.015	○
	QC, ZD などの小集団活動	(45)	0.515	×
	職務拡大・職務充実	(46)	0.140	○
	フレックス・タイム制	(47)	0.257	×
	能力開発プログラム	(48)	0.036	○
	カウンセリング	(49)	0.029	○
	団体交渉に含まれない問題処理	(50)	0.943	×
	労使のコミュニケーションの円滑化	(51)	0.282	×

変数の組			X^2 検定の有意率	アイテム採用の有無
企業規模	生産性向上のための研究・協議	(52)	0.745	×
	経営の実状・経営者の考えを説明	(53)	0.146	○
	新事業・新技術導入の事前協議	(54)	0.889	×
	経営方針・計画の意見交換	(55)	0.846	×
	労働者の発言権増大	(56)	0.342	×

変数 (1) は，労使協議機関設置の根拠で回答カテゴリーは，結果的には4つになっている。(前稿 p. 15) 変数 (2) から (25) までは，質問内容「労働協約及び申合せでは労使間の協議の機関の付議事項の取り扱いはどうなっていますか。」であり，回答カテゴリーは結果的には5つになっている。(前稿 p. 17) 変数 (26) は，労使間の協議と団体交渉の付議事項の取り扱いについてきいたもので，回答カテゴリーは結果的には4つになっている。(前稿 p. 23) 変数 (27) から (32) までは，質問内容「全社レベルの労使間の協議において，過去一年間に定期，不定期をふくめて，次の事項は，とりあげられましたか。」であり，各事項は，とりあげられたか否かの2つの回答カテゴリーをもつ。変数 (33) から (35) までは，質問内容「組合が経営・生産の機密に関する情報や資料を会社側に求めてきたとき，会社側はどういう態度をとっていますか。」である。結果的には，変数 (33) は3，(34) は6，(35) は6つの回答カテゴリーをもった。(前稿 pp. 28-29) 但し，変数 (34) は，前稿のカテゴリーと相違し，その他から無回答者を区別し該当なし，ケース・バイ・ケースから，資料・データ提供だがケース・バイ・ケースと言う解答を区別した。変数 (36) は，質問内容「労使間の協議機関の下部組織として専門委員会を過去5年間に設けたことがありますか。」であり，結果的には，回答カテゴリーは4つである。(前稿 p. 31) 変数 (37) から (41) は，質問内容「過去5年間に，貴社では以下の事項にどのように対処しましたか。」であり，各々5つの回答カテゴリーをもった。変数 (42) から (49) は，質問内容「貴社では，下にあげた経営施策や労務管理施策が導入されています

か。導入されている場合は，それぞれの施策について，○をつけてください。」である。変数（50）から（56）は，質問内容「貴社の労使間の協議の目的についてお答え下さい。労使間の協議を規定している協約上や実際の運営上に基づいて，近いものに○印をつけてください。」である。

X^2 検定で，有意水準20％として，20個のアイテム（質問項目）が企業規模と関係する変数としこれ以降の分析に使用した。

二，企業規模と労組の経営参加形態の関係

表2には，数量化理論2類の結果が示されている。カテゴリー・スコアによって，被調査会社の判別得点が計算される。その判別得点によって，企業規模（従業員数200人以上か否か）が推定されることになる。因みに，このカテゴリー・スコアを使用して，93％が正しく判別される。特定のアイテム（質問項目）内でのカテゴリー・スコアの最大値と最小値の差（レンジ）が大きいほど，そのアイテムは，企業規模の推定に大きな影響を及ぼすことになる。また，従業員数200人未満の企業グループの平均判別得点は0.777，200人以上の企業グループは−0.869であるので，カテゴリー・スコアの符号が正の方向に大きければ企業規模小，負の方向に絶対値が大きければ企業規模大に推定するように働くことになる。偏相関係数は，他のアイテムの影響を取り除いた特定のアイテムと企業規模の相関を示す。

表2に示されているレンジと偏相関係数が共に10位以内の大きさをもつアイテムは，レンジの大きい順に，「機密情報の伝達方法」，「希望退職の募集」の対処の仕方，「機密情報の提供範囲」，「労使協議機関設置の根拠」，労使協議機関での「会社の業績と経理内容」の取り扱い，同じく「勤務態様の改善」の取り扱い，同じく「公害対策」の取り扱い，同じく「会社組織の新設，改廃」の取り扱いとなる。これらのアイテムは，表2に示された20個の変数を総合化して企業規模を推定するという視点からも，また，特定のアイテムと企業規模の相関という視点からも強く企業規模と関連しているものである。また，表2で，「目標管理制度」から「経営の実状等説明」まで6

表 2

質問項目（アイテム）	回答肢（カテゴリー）	係数（カテゴリー・スコア）	レンジ	200人未満	200人以上	偏相関係数
労使協議機関設置の根拠	労働協約	−0.038		27*	33	
	協約以外の申合せ	0.274		25	8	
	その他	−0.179	1.814	4	8	0.277
	該当なし	−1.540		1	2	
会社の業績と経理内容	その他	0.250		4	4	
	報告説明	−0.120	1.686	44	42	0.374
	協議事項	−0.733		0	3	
	該当なし	0.953		9	2	
会社組織機構の新設・改廃	その他	1.129		6	4	
	報告・説明	−0.416	1.545	13	25	
	協議事項	−0.092		24	15	0.411
	意見の一致	0.358		4	4	
	該当なし	0.402		10	3	
人事異動基準	その他	−0.851		5	6	
	報告・説明	0.155		23	21	
	協議事項	0.129	1.272	15	16	0.327
	意見の一致	0.421		9	1	
	該当なし	−0.474		5	7	
勤務態様の改善	その他	0.307		5	8	
	報告・説明	−0.366		6	11	
	協議事項	0.254	0.673	31	16	0.296
	意見の一致	−0.077		12	11	
	該当なし	0.008		3	5	
公害対策	その他	−0.412		6	11	
	報告・説明	0.184		15	16	
	協議事項	0.087	1.634	15	7	0.319
	意見の一致	1.222		3	0	
	該当なし	−0.122		18	17	
労使間協議と団体交渉事項	該当なし	1.589		2	2	
	別制度・取扱わない	−0.180	1.769	17	23	0.293
	別制度・予備的話合	−0.099		13	17	
	区別せず・処理する	0.112		25	9	

安全衛生・事故防止	議題となった	0.053	0.125	41	21	0.078
	議題とならなかった	−0.072		16	30	
機密情報の伝達方法	該当なし	1.709	3.582	3	5	0.385
	資料・データ提供	0.021		14	13	
	口頭のみで説明	−0.349		13	3	
	ケース・バイ・ケース	−0.187		26	28	
	資料・データ・ケース・バイ・ケース	−1.873		0	1	
	その他	1.648		1	1	
機密情報の提供範囲	中央三役	0.527	2.882	21	11	0.458
	中央役員	−0.173		7	9	
	支部執行部	0.139		8	3	
	ケース・バイ・ケース	0.174		17	22	
	中央3役だがケース・バイ・ケース	−1.234		1	0	
	その他	−2.355		3	6	
賃金制度・体系の改定	団体交渉	−0.401	1.205	16	23	0.404
	合意するまで協議	0.113		11	12	
	協議にかけ，会社責任実施	0.572		5	1	
	協議にかけず，会社責任実施	0.804		2	0	
	5年間になし	0.210		23	15	
労働時間・制度の変更	団体交渉	−0.052	1.634	18	26	0.293
	合意するまで協議	−0.209		17	14	
	協議にかけ，会社責任実施	0.532		5	1	
	協議にかけず，会社責任実施	1.425		0	1	
	5年間になし	0.159		17	9	
事業所をこえる配置転換	団体交渉	−0.430	0.817	1	1	0.351
	合意するまで協議	−0.253		4	6	
	協議にかけ，会社責任実施	−0.392		9	17	
	協議にかけず，会社責任実施	0.387		7	9	
	5年間になし	0.137		36	18	
希望退職の募集	団体交渉	0.002	3.248	0	3	0.378
	合意するまで協議	−0.835		0	2	
	協議にかけ，会社責任実施	0.328		2	1	
	協議にかけず，会社責任実施	−2.920		0	1	
	5年間になし	0.036		55	44	
目標管理制度	導入　有	0.161	0.248	24	14	0.142
	導入　無	−0.087		33	37	
自己申告制度	導入　有	−0.185	0.294	15	25	0.169
	導入　無	0.109		42	26	

質問項目（アイテム）	回答肢（カテゴリー）	係数（カテゴリー・スコア）	レンジ	200人未満	200人以上	偏相関係数
職務拡大・職務充実	導入　有	−0.020	0.026	17	9	0.013
	導入　無	0.006		40	42	
能力開発プログラム	導入　有	−0.351	0.417	5	19	0.194
	導入　無	0.066		52	39	
カウンセリング	導入　有	−0.373	0.433	4	11	0.182
	導入　無	0.060		53	40	
経営実状等を説明	目的とする	0.051	0.129	38	27	0.079
	目的としない	−0.078		19	24	

(* 企業数)
アイテム数　20　　カテゴリー数　78
企業規模小の平均判別得点　0.777
企業規模大の平均判別得点　−0.869
正判別率　93%

つのアイテムは，全て2つのカテゴリーをもち，相対的にレンジ，偏相関係数ともに小さい。一般に，カテゴリー数が大きいほど，従属変数の特定の値を多くもつカテゴリーが出現する可能性が大きくなると考えられる。従って，この6つのアイテムの中でも，レンジや偏相関係数の比較的大きい「能力開発プログラム」,「カウンセリング」を実施しているか否かは，企業規模と強く関係していると考えてよいであろう。

次に，表2に示された順に，各アイテム内でのカテゴリーがどのように企業規模と関係しているかを，カテゴリー・スコアによってみてみる。

「労使協議機関説置の根拠」は,『協約以外の申合せ』が企業規模小に,『該当なし』が企業規模大の方向に関係している。

労使の協議機関の付議事項の取り扱いについては，5つのアイテムがある。その中で,「公害対策」と「人事異動基準」は,『意見の一致』を必要とすることが企業規模小に,『その他』が企業規模大の方向に関係している。この2つのアイテムでは，弱いが『協議』や『報告・説明』を必要とするは企業規模小,『該当なし』が企業規模大の方向に関係している。「会社組織・機構の新設・改廃」と「勤務能様の改善」は,『その他』が企業規模小,『報告・説

明』を必要とするが企業規模大の方向に関係している。この2つのアイテムの他のカテゴリーでは，前者のアイテムで『意見の一致』が，後者のアイテムで『協議』が，それぞれ企業規模小の方向に関係している。「会社の業績と経理内容」では，『協議』『報告・説明』が企業規模大に，『該当なし』『その他』が企業小に関係している。以上でみた労使協議機関の付議事項の取り扱いについては，どちらかというと小企業の方が，労使間でより強いコンセンサスを必要としているという結果になった。

「労使間協議と団体交渉事項」の取り扱いでは，『該当なし』『区別せず処理する』が企業規模小に，『別制度とし労使間協議では団体交渉事項は扱わない』が企業規模大に関係している。

「安全衛生・事故防止」では，労使間協議で『議題となった』が企業規模小に，『議題とならなかった』が企業規模大に関係している。

「機密情報の伝達方法」では，『該当なし』『その他』が企業規模小，『資料・データ提供だがケース・バイ・ケース』『口頭のみで説明』『ケース・バイ・ケース』は企業規模大に関係している。但し，表2の200人未満と200人以上の企業数を，『口頭のみで説明』のカテゴリーについてみると，圧倒的に200人以下の企業でこの回答肢を選択した数が多い。従って実際は，『口頭のみで説明』は企業規模小と関係している。この点が，従属変数を総合化して企業規模を推定するという視点からの企業規模と従属変数の関係が，特定の従属変数のみと企業規模との関係と最も相違したところである。「機密情報の提供範囲」では『中央3役』が企業規模小に，『中央3役だがケース・バイ・ケース』『その他』『中央役員』が企業規模大に関係している。

以下のアイテムは，最近5年間に労働条件の変更にどのように対処してきたかを聞いたものである。「賃金制度・体系の改定」と「労働時間・制度の変更」は，『労使協議にかけ会社の責任で実施』『労使協議にかけず会社の責任で実施』が企業規模小に関係している。また，前者のアイテムでは『団体交渉』が，後者のアイテムでは『合意するまで協議』が企業規模大に関係している。「事業所をこえる配置転換」では『協議にかけず会社の責任で実施』

が企業規模小に,『団体交渉』『協議にかけ会社の責任で実施』『合意するまで協議』が企業規模大に関係している。「希望退職の募集」については,最近5年間で実施した企業は非常に少ないが,その中では『協議にかけず会社の責任で実施』『合意するまで協議』が企業規模大に,『協議にかけ会社の責任で実施』が企業規模小に関係している。以上みた労働条件の変更については,意思決定に対する労組の関与が,おおよそ企業規模大の方が強いと言える。

以下のアイテムは,その経営施策や労務施策が導入されているか否かを問題にしたものである。『導入』が企業規模小に関係したアイテムは「目標管理制度」「経営の実状等の説明」で,他の「自己申告制度」「職務拡大・職務充実」「能力開発プログラム」「カウンセリング」は,企業規模大に関係している。

三,企業規模と労組経営参加形態と業績

表3は,20箇のアイテムについて,規模別に業績面で何等かの特徴が認められるかどうかを調べたものである。表3の結果を業績の良い項目と悪い項目のみを取り出して見たのが表4である。前稿の場合と同様に最も良い項目が,「その他」「該当なし」に相当する場合及び数が少い場合は,◎印で示し,その場合には次に業績の良い項目をも示した。最低の業績の項目は×印で示した。

結果として言えることは,労使協議会へ付議する事項においては,200人以下のグループでは200以上のグループに比較して,労使のコンセンサスを強く要求するようにしている企業の業績が相対的に良い傾向が認められる。また労使協議制と団体交渉の関係においても,200人以下のグループでは,連結型即ち「一応団体交渉と労使協議制を別の制度とはするが,団体交渉事項について労使間の協議でまず予備的な話し合いを行う」ものの業績が良いという結果となっている。中小企業の特徴の1つと考えられる。

表 3

質問項目（アイテム）	回答肢（カテゴリー）	企業規模小（200人未満） 業績評点	売上評点	利益評点	企業規模大（200人以上） 業績評点	売上評点	利益評点
労使協議機関設置の根拠	労働協約	4.93	2.53	2.40	4.89	2.50	2.39
	協約以外の申合せ	4.93	2.52	2.41	4.49	1.99	2.50
	その他	5.00	2.62	2.38	4.83	2.46	2.37
	該当なし	5.05	2.68	2.37	5.74	2.04	3.70
会社の業績と経理内容	その他	4.79	2.43	2.36	5.45	2.40	3.05
	報告・説明	4.97	2.57	2.40	4.84	2.43	2.41
	協議事項	−	−	−	4.89	2.51	2.38
	該当なし	4.85	2.42	2.43	4.06	1.65	2.41
会社組織機構の新設・改廃	その他	4.62	2.26	2.36	5.45	2.40	3.50
	報告・説明	4.86	2.46	2.40	4.89	2.50	2.39
	協議事項	5.06	2.66	2.40	4.72	2.33	2.39
	意見の一致	5.32	2.87	2.45	4.85	2.47	2.38
	該当なし	4.77	2.36	2.41	4.52	1.82	2.70
人事異動基準	その他	4.75	2.39	2.36	5.37	2.54	2.83
	報告・説明	4.83	2.43	2.40	4.84	2.45	2.39
	協議事項	5.11	2.71	2.40	4.80	2.42	2.38
	意見の一致	4.99	2.59	2.40	4.65	2.27	2.38
	該当なし	4.95	2.50	2.45	4.61	2.09	2.52
勤務態様の改善	その他	4.81	2.45	2.36	5.28	2.56	2.72
	報告・説明	5.02	2.59	2.43	4.80	2.42	2.38
	協議事項	4.86	2.46	2.40	4.90	2.45	2.45
	意見の一致	5.09	2.68	2.41	4.79	2.40	2.39
	該当なし	5.11	2.70	2.41	4.32	1.94	2.38

表3（つづき）

質問項目（アイテム）	回答肢（カテゴリー）	企業規模小（200人未満）			企業規模大（200人以上）		
		業績評点	売上評点	利益評点	業績評点	売上評点	利益評点
公害対策	その他	4.72	2.36	2.36	5.32	2.61	2.71
	報告・説明	5.05	2.64	2.41	4.85	2.45	2.40
	協議事項	4.81	2.42	2.39	4.78	2.40	2.38
	意見の一致	5.05	2.65	2.40	–	–	–
	該当なし	5.00	2.58	2.42	4.61	2.22	2.39
労使間協議と団体交渉事項	該当なし	4.92	2.57	2.35	5.74	2.04	3.70
	別制度・取扱わない	4.79	2.40	2.39	4.90	2.47	2.43
	別制度・予備的話合	5.15	2.74	2.41	4.85	2.46	2.39
	区別せず処理する	4.93	2.52	2.41	4.55	2.17	2.38
安全衛生・事故防止	議題となった	4.98	2.57	2.41	4.98	2.54	2.44
	議題とならなかった	4.83	2.45	2.38	4.77	2.30	2.47
機密情報の伝達方法	該当なし	5.01	2.53	2.48	4.87	2.49	2.38
	資料・データ提供	5.01	2.61	2.40	4.75	2.35	2.40
	口頭のみで説明	4.73	2.34	2.39	5.27	2.57	2.70
	ケース・バイ・ケース	5.98	2.58	2.40	4.88	2.40	2.48
	資料・データ・ケース・バイ・ケース	–	–	–	4.60	2.20	2.40
	その他	5.05	2.68	2.37	4.80	2.40	2.40
機密情報の提供範囲	中央三役	5.00	2.61	2.39	4.84	2.46	2.38
	中央役員	4.76	2.38	2.38	4.71	2.32	2.39
	支部執行部	5.15	2.74	2.41	5.03	2.61	2.42
	ケース・バイ・ケース	4.87	2.47	2.40	5.90	2.35	2.55
	中央三役だがケース・バイ・ケース	3.71	1.32	2.39	–	–	–
	その他	5.05	2.58	2.47	4.85	2.47	2.38

質問項目（アイテム）	回答肢（カテゴリー）	企業規模小（200人未満）			企業規模大（200人以上）		
		業績評点	売上評点	利益評点	業績評点	売上評点	利益評点
賃金制度・体系の改定	団体交渉	4.48	2.48	2.40	5.01	2.47	2.54
	合意するまで協議	5.38	2.99	2.39	4.56	2.17	2.39
	協議にかけ会社責任実施	4.35	1.95	2.40	5.03	2.64	2.38
	協議にかけず会社責任実施	4.86	2.48	2.38	−	−	−
	5年間になし	4.89	2.48	2.41	4.84	2.45	2.39
労働時間制度の変更	団体交渉	4.81	2.41	2.40	4.98	2.46	2.52
	合意するまで協議	5.16	2.76	2.40	4.82	2.42	2.40
	協議にかけ会社責任実施	4.83	2.39	2.44	4.41	0.00	2.41
	協議にかけず会社責任実施	−	−	−	5.12	2.70	2.42
	5年間になし	4.89	2.49	2.40	4.82	2.44	2.38
事業所をこえる配置転換	団体交渉	4.89	2.49	2.40	5.05	2.66	2.39
	合意するまで協議	4.81	2.42	2.39	4.55	2.16	2.39
	協議にかけ会社責任実施	4.99	2.59	2.40	4.92	2.38	2.54
	協議にかけず会社責任実施	4.66	2.29	2.37	4.92	2.52	2.40
	5年間になし	4.98	2.58	2.40	4.86	2.42	2.44
希望退職者の募集	団体交渉	−	−	−	5.06	1.80	3.26
	合意するまで協議	−	−	−	4.47	2.08	2.39
	協議にかけ会社責任実施	4.64	2.25	2.39	5.32	2.94	2.34
	協議にかけず会社責任実施	−	−	−	2.41	0.00	2.41
	5年間になし	4.94	2.54	2.40	4.91	2.50	2.41
目標管理制度	導入有	5.13	2.74	2.39	4.79	2.41	2.38
	導入無	4.79	2.38	2.41	4.88	2.39	2.49

表3（つづき）

質問項目（アイテム）	回答肢（カテゴリー）	企業規模小（200人未満）			企業規模大（200人以上）		
		業績評点	売上評点	利益評点	業績評点	売上評点	利益評点
自己申告制度	導入　有	4.86	2.47	2.39	4.82	2.33	2.49
	導入　無	4.95	2.55	2.40	4.89	2.47	2.42
職務拡大職務充実	導入　有	5.13	2.74	2.39	4.93	2.53	2.40
	導入　無	4.85	2.45	2.40	4.84	2.37	2.47
能力開発プログラム	導入　有	4.85	2.45	2.40	4.87	2.48	2.39
	導入　無	4.94	2.54	2.40	4.85	2.37	2.48
カウンセリング	導入　有	5.43	3.03	2.40	4.93	2.54	2.39
	導入　無	4.90	2.50	2.40	4.84	2.36	2.48
経営実状等を説明する	目的とする	4.92	2.52	2.40	4.84	2.42	2.42
	目的としない	4.97	2.57	2.40	4.88	2.38	2.50

（――は，該当企業なし，計算は，売上評点利益評点を，各々小数第2位まででまるめた数値を加えて業績評点とした。

表 4

質問項目（アイテム）	回答肢（カテゴリー）	200人未満	200人以上
労使協議機関設置の根拠	労働協約	○	○
	協約以外の申合せ	×	×
	その他		
	該当なし	◎	◎
会社の業績と経理内容	その他	×	◎
	報告・説明	○	
	協議事項		○
	該当なし		×
会社組織機構の新設・改廃	その他		◎
	報告・説明		○
	協議事項		
	意見の一致	○	
	該当なし	×	×
人事異動基準	その他	×	
	報告・説明		○
	協議事項	○	
	意見の一致		
	該当なし		×
勤務態様の改善	その他	×	◎
	報告・説明		
	協議事項		○
	意見の一致	○	
	該当なし	◎	
公害対策	その他	×	◎
	報告・説明	○	○
	協議事項		
	意見の一致		
	該当なし		×
労使間協議と団体交渉事項	該当なし		◎
	別制度・取扱わない	×	○
	別制度・予備的話合	○	
	区別せず処理する		×
安全衛生・事故防止	議題となった	○	○
	議題とならなかった		

質問項目（アイテム）	回答肢（カテゴリー）	200人未満	200人以上
機密情報の伝達方法	該当なし		
	資料・データ提供		
	口頭のみで説明	×	○
	ケース・バイ・ケース	○	
	資料・データ・ケースバイ・ケース		×
	その他		
機密情報の提供範囲	中央三役		
	中央役員	×	×
	支部執行部	○	
	ケース・バイ・ケース		○
	中央三役だがケース・バイ・ケース		
	その他		
賃金制度・体系の改定	団体交渉		○
	合意するまで協議	○	×
	協議にかけ会社責任実施	×	◎
	協議にかけず会社責任実施		
	5年間になし		
労働時間・制度の変更	団体交渉	×	○
	合意するまで協議	○	
	協議にかけ会社責任実施		×
	協議にかけず会社責任実施		◎
	5年間になし		
事業所をこえる配置転換	団体交渉		◎
	合意するまで協議		×
	協議にかけ会社責任実施	○	○
	協議にかけず会社責任実施	×	○
	5年間になし		
希望退職者の募集	団体交渉		
	合意するまで協議		
	協議にかけ会社責任実施	×	○
	協議にかけず会社責任実施		×
	5年間になし	○	
目標管理制度	導入　有	○	○
	導入　無		
自己申告制度	導入　有	○	○
	導入　無		

質問項目（アイテム）	回答肢（カテゴリー）	200人未満	200人以上
職務拡大職務充実	導入　有	○	○
	導入　無		
能力開発プログラム	導入　有		○
	導入　無	○	
カウンセリング	導入　有	○	○
	導入　無		
経営実状等を説明する	目的とする		
	目的としない	○	○