

電力労働者の意識構造

——判別分析による——

大沢 悦治 小田島浩二

〔要旨〕

電力労働者の意識調査の結果を分析し、福祉社会実現の基礎となるべき労働者の意識構造の検討を行なった。

判別関数の測定によって明らかにされた結果について要約すれば次のごとくである。

- (1) 生活満足度の判別に高い貢献度を示す要因は、各社ごとにかなり異なっており、このことは、生活満足に関する個人のニーズが多様化しているためと思われる。しかし、全体としてみると、貯蓄満足度、娯楽満足度というように、相対的に満足度の低い要因が、生活満足度の判別に高い貢献度を示し、このような面に満足度をもつことが、全体としての生活満足につながることを意味している。
- (2) 仕事に生きがい（生きがいなしとの比較）の判別においては、会社への愛着度をもっとも高い貢献度を示し、わが国の社会構造、企業構造の特殊性を明確に表わしている。これに次ぐ要因としては、社会への貢献度、仕事の単調度である。自分の仕事を通じて社会へ貢献すること、また仕事の単調でないことが仕事の生きがいの基盤となっていることは、現代社会の労働感覚として興味深い。
- (3) 職場生活、社会生活に関する意識構造の分析において、生活満足度、生きがいという個人意識の貢献度を比較してみると、生きがいは、すべての判別においてかなり高い貢献度を示すのに対し、生活満足度の貢献度はいずれの場合にもきわめて低い。つまり、生きがいは、広範囲な生活活動に対して能動的な意識として作用するのに対し、生活満足度は、受動的な意識にとどまっていることがわかる。満足度では、賃金満足度が職場生活、社会生活に関する判別においてかなり高い貢献度を示している。また生きがいの中では、公害問題など生活に相対的に密着した問題の判別の場合には、家庭に生きがいが、労使関係など労働に相対的に密着した問題の判別の場合には、仕事に生きがいが、相対的に高い貢献度を示している。
- (4) 労働目的、労使関係に関する職場生活の判別においては、会社への愛着度がきわめて高い貢献度を示し、わが国の企業構造の特色をうきまわりにしている。当然のことながら、労働目的では会社中心型のグループや労使関係で労使協力型のグループは、会社への愛着度が強いことを示している。
- (5) 説明変数として導入した社会開発目標は、職場生活、社会生活に関する判別において高い貢献度を示しており、個人の社会目標選択に関する意識が、生活基盤として重要な役割を果たしていることは興味深い事実である。
- (6) 社会開発目標に関する判別関数の測定結果は、全体としてみると良好な結果とはいえないが、都市型の会社では、有意な結果が得られている。その判別においては、老後保障をもっとも高い貢献度を示し、生活優先型のグループが老後保障を自己依存とし、環境優先型のグループが社会保障に依存するという類型が成立している。福祉社会における重要な課題として、老後保障のあり方が問われているが、老後保障に対する意識の差異が、社会開発目標の選択をかかなり強く規定

していることは注目すべきことである。

- (7) 労働目的と社会生活の生き方に関する2つの判別関数を比較してみると、社会開発目標以外の説明変数は、労働目的で自己中心型のグループと社会生活で個人生活優先型のグループで比較的に類似して影響力を及ぼしていることがわかる。社会開発目標に関する差異についてみると、社会生活において社会優先型のグループが積極的に環境優先志向をしているのに対し、労働目的で会社中心型のグループは相対的に生活向上志向をしているものと理解される。
- (8) 公害問題と労使関係に関する2つの判別関数を比較してみると各説明変数の影響力は、公害問題で公害規制の基準順守型のグループと労使関係で労使協調型のグループとできわめて類似性をもっていることがわかる。

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. 意識構造の判別分析 | 6. 社会生活に関する判別 |
| 2. 生活満足度に関する判別 | 7. 公害問題に関する判別 |
| 3. 生きがいに関する判別 | 8. 社会開発目標に関する判別 |
| 4. 労働目的に関する判別 | 9. 結 び |
| 5. 労使関係に関する判別 | |

1 意識構造の判別分析

日本経済の高度成長に伴って、国民の所得水準はかなり向上したが、他方で、環境破壊、物価問題、老人問題等、成長と福祉とのギャップが拡大してきた。このような背景の下で、「新しい福祉社会の建設」への目標がかかげられているが、福祉社会の実態は固定的な概念によって決められるのではなくて、現在その望ましい姿がもさくさされているといつてよいだろう。換言すれば、所得水準の向上に伴って生活に余裕ができると、経済や社会における活動のあらゆる側面において、自律的に選択していく行動がとられるようになり、その選択の仕方によって福祉の充実が図られるという条件ができあがってきたといえることができる。

このような意味において、福祉社会の内容を基本的に規定づけていくのは、国民の選択である。もちろん、成長優先の経済や社会の構造が、福祉優先型に転換することによって、個人の意識や行動は大きな影響をうけざるをえないし、個人の選択はその影響から独立的ではありえない。このような変動期を背景として、電力労働者が、その生活の基盤としている社会、職場および家庭生活との関連でいっている意識構造を分析することによって、福祉社会をひょうぼうする現代社会が当面する基本的ないくつかの問題について検討する。各企業においても、人間尊重の基本方針がたつらぬかれているおりから、このような検討はきわめて重要な意味をもつものである。

ここでは、まず個人の意識構造に関する基本的課題として、「生活満足度」「生きがい」について分析し、ついで、職場との関連で個人がもっている意識構造を「労働目的」さらに「労使関係」について分析する。次に、個人と社会との関係を、まず一般的に「社会生活の生き方」について問題とし、ついで社会的問題として解

〔分析のデータ〕 電気産業労働組合連合会は昭和47年2月日本生産性本部および各電力労働組合の協力のもとに電力労働者の意識調査を実施し、その結果を「電力労働者の意識構造」(同年7月)としてとりまとめている。今回電労連と日本生産性本部のご好意によりこのデータを基に判別分析を行なったものである。

全従業員数	約13万人
調査数	16,434人(8人に1人)
有効回答数	13,349人
アンケート設問数	70問

決をせまられている「公害問題」に対する考え方について分析する。そして最後に、社会目標に関する選択的課題として「社会開発目標」について分析を行なう。

分析の方法は、判別関数の測定による判別分析である。すなわち、分析対象とする課題ごとに、サンプルを2つの集団に分類していくつかの選択された説明変数の線型結合が、2つの集団をもっともよく判別するという手法を使って、各説明変数の2つの集団の判別に対する影響度を計測し、検討課題に対する問題点を明確にする。判別関数の測定は、それぞれ次のようなグループ分けによって行なわれ、つねに (Y_1 — Y_2) という基準で計測された。

I 生活満足度に関する判別

Y_1 : 昔にくらべると生活も豊かになり恵まれている

Y_2 : 住宅難や物価高で生活は苦しくなったように感じる

II 生きがいに関する判別(1)

Y_1 : 仕事に生きがいを感じる

Y_2 : 生きがいは感じない

II 生きがいに関する判別(2)

Y_1 : 仕事に生きがいを感じる

Y_2 : 家庭に生きがいを感じる

II 生きがいに関する判別(3)

Y_1 : 仕事に生きがいを感じる

Y_2 : 趣味・娯楽に生きがいを感じる

III 労働目的に関する判別

Y_1 : 自分のために一生懸命働けば、会社の発展につながる

Y_2 : 会社のために一生懸命働けば、結局、個人のためにむくわれる

IV 労使関係に関する判別

Y_1 : 会社と組合は、よく話し合って、納得し

たらできるだけ協力していくべきだ

Y_2 : 会社と組合は、利害が対立しているのであくまで戦う姿勢をくずすべきでない

V 社会生活の生き方に関する判別

Y_1 : ひとりひとりの生活を尊重することが社会全体の発展につながる

Y_2 : みんなの社会をよくすることが個人の生活を向上させることになる

VI 公害問題に関する判別

Y_1 : 公害を排除するためには企業をつぶしてもやむをえない

Y_2 : 国や県が決めている公害規制の基準以下になるようにすればよい

VII 社会開発目標に関する判別

Y_1 : 都市を再開発し、より生活を便利にすべきだ

Y_2 : 自然環境を尊重した地域社会を開発すべきだ

また、グループ間の判別に使用する説明変数は分析課題によって異なる。個人の意識構造に関する2つの柱として検討する「生活満足度」と「生きがい」は、職場や社会生活に関する個人の意識構造にいかにか影響しているかをみるために、このような問題に関する判別の際には、これらをつねに説明変数に加えることとした。さらに、職場や社会生活に関連した意識は、相互に密接に関連していると思われるから、「社会開発目標」「労働目的」および「社会生活の生き方」に関する判別の場合には、それぞれの相互作用をみるために、分析課題以外の項目を、それぞれ説明変数に付加している。「労使関係」「公害問題」に関する判別に際しては、同じような理由で、それぞれ「社会開発目標」「労働目的」「社会生活の生き方」の項目を説明変数に加え、判別に対するそれぞれの貢献度

を把握することとした。

7つの分析課題に関する判別分析において使用される説明変数を一括して示せば、次のごとくである。このように、各説明変数は連続であ

ると仮定して、それぞれの評点が与えられている。なお、判別関数の測定は9社別に、それぞれ300程度のサンプルを選んで行なわれた。

X_1 : 賃金の満足度	あなたは、月々の賃金に満足しておりますか。(Q ₅₃)
	(1) かなり満足している 2
	(2) まあ満足している 1
	(3) やや不満である -1
	(4) 大いに不満である -2
	(5) どちらともいえない 0
X_2 : 食生活の満足度	現在、あなたの生活でどの程度満足していますか。(Q ₅₆)
	(1) 満足 2
	(2) やや満足 1
	(3) やや不満 -1
	(4) 不満 -2
	(5) どちらともいえない 0
X_3 : 衣生活の満足度	X_2 に同じ
X_4 : 住生活の満足度	X_2 に同じ
X_5 : 娯楽レジャーの満足度	X_2 に同じ
X_6 : 文化・教養の満足度	X_2 に同じ
X_7 : 貯蓄の満足度	X_2 に同じ
X_8 : 会社の成長度ないし安定度	あなたは、つぎの A), B) 2つの会社のうちのどちらに魅力を感じますか。(Q ₁₃)
	A) 小さいが活気あって、将来の成長をみこめる会社
	B) 大きくて、あまり変化はないが、将来も安定をみこめる会社
	(1) Aの会社がよい 2
	(2) どちらかというともAの会社がよい 1
	(3) どちらかというともBの会社がよい -1
	(4) Bの会社がよい -2
X_9 : 会社の環境	A) 郊外にあって、自然の環境に恵まれている会社(Q ₁₄)
	B) 都心にあって、仕事や生活に便利のよい会社
	(1) Aの会社がよい 2
	(2) どちらかというともAの会社がよい 1
	(3) どちらかというともBの会社がよい -1

- (4) Bの会社がよい -2
- X_{10} : 仕事に生きがい あなたは、今なにに一番「生きがい」を感じますか。(Q₆₉)
- (1) 仕事 1
(2) その他 0
- X_{11} : 家庭に生きがい (1) 家庭 1
(2) その他 0
- X_{12} : 老後保障 老後の生活について、つぎの意見のうち、あなたの意見にもっとも近いと思われるものを選んでください。(Q₉₇)
- (1) 老後の生活は、もっと社会福祉を充実すべきだ 2
(2) 老後の生活は、会社の保証を充実すべきだ 1
(3) 老後の生活は、身内のあいだで考えるべきだ -1
(4) 老後の生活は、自分自身で設計しておくべきだ -2
- X_{13} : 仕事の性格適合度 あなたが現在行なっている仕事について、あなたはどのように思いますか。次のなかではどれですか。(Q₆₀)
- 性格に適していますか。
- (1) そうである 1
(2) 普通 0
(3) そうでない -1
(4) わからない 0
- X_{14} : 技能・能力の発揮度 技能・能力が生かせていますか。
- (1) そうである 1
(2) 普通 0
(3) そうでない -1
(4) わからない 0
- X_{15} : 仕事の単調度 単調な仕事だと思いますか。
 X_{14} と同じ
- X_{16} : 肉体的疲労度 肉体的に疲れる仕事ですか。
 X_{14} と同じ
- X_{17} : 精神的疲労度 精神的に疲れる仕事ですか。
 X_{14} と同じ
- X_{18} : 社会への貢献度 世の中に役立つ仕事ですか。
 X_{14} と同じ
- X_{19} : 会社への愛着度 A) 会社に対して強い愛着を感じており、出来たら定年まで勤めたい。(Q₁₆)
B) 会社に対して別に愛着は感じないが、他のよい条件の働き先

がないので、しかたなく勤めている。

- | | |
|---------------------|----|
| (1) Aの感じがびったりする | 2 |
| (2) どちらかというとAの感じに近い | 1 |
| (3) どちらかというとBの感じに近い | -1 |
| (4) Bの感じがびったりする | -2 |

X₂₀: 合理化に対する積極性

いろいろな分野で合理化・機械化が行なわれていますが、あなたはこのことについてどう思いますか。(Q₆₁)

- | | |
|---|----|
| (1) 合理化によって労働条件も良くなるのだから積極的に協力すべきだ | 1 |
| (2) 合理化そのものには反対ではないが、人員整理や労働条件の低下を招かないように十分協議すべきだ | 0 |
| (3) 合理化は必ず資本家の利益になるのだから、絶対に反対すべきだ | -1 |
| (4) わからない | 0 |

X₂₁: 生活満足度

今の世の中について、つぎの4つの意見があります。あなたはどの意見に共鳴しますか。(Q₃₅)

- | | |
|------------------------------|----|
| (1) 昔にくらべると、生活も豊かになり恵まれている | 2 |
| (2) 生活は豊かになったが何かものたりなさを感じる | 1 |
| (3) 住宅難や物価高で、生活は苦しくなったように感じる | -1 |
| (4) 公害や交通地獄など、全くいやな世の中である | -2 |

X₂₂: 社会参加の程度

禁煙の場所で、となりの人が煙草を吸った場合、あなたはつぎのどの態度をとると思いますか。(Q₃₄)

- | | |
|-------------------------|----|
| (1) 禁煙であると注意して、やめるようながす | 2 |
| (2) 禁煙のむねつける | 1 |
| (3) 気にしながら、知らぬふりをする | -1 |
| (4) だまっている | -2 |

X₂₃: 社会開発目標

社会開発について、つぎのA), B) 2つの考え方があります。あなたはどちらの考え方がもっともだと思えますか。(Q₃₉)

A) 都市を再開発し、より生活を便利にすべきだ

B) 自然環境を尊重した地域社会を開発すべきだ

- | | |
|---------------------|----|
| (1) Aの意見に賛成 | 2 |
| (2) どちらかというとAの意見に賛成 | 1 |
| (3) どちらかというとBの意見に賛成 | -1 |
| (4) Bの意見に賛成 | -2 |

- X₂₄ : 労働目的
- つぎにA, B 2つの意見があります。あなたの考えに、もっとも近いのはどれですか。(Q₁₇)
- A) 自分のために一生懸命働けば、会社の発展につながる
 B) 会社のために一生懸命働けば、結局、個人のためにむくわれる
- (1) Aの意見に賛成 2
 (2) どちらかというともAの意見に賛成 1
 (3) どちらかというともBの意見に賛成 -1
 (4) Bの意見に賛成 -2
- X₂₅ : 昇進基準に対する考え方
- あなたは、つぎの A), B) 2つの会社のうちのどちらに魅力を感じますか。(Q₁₆)
- A) 能力があれば、それに合った昇進をのぞめる会社
 B) 学歴や年齢などにより、決まった昇進をのぞめる会社
- (1) Aの会社がよい 2
 (2) どちらかというともAの会社がよい 1
 (3) どちらかというともBの会社がよい -1
 (4) Bの会社がよい -2
- X₂₆ : 社会生活に対する生き方
- 社会生活について、つぎの A), B) 2つの意見があります。あなたの生き方としてどちらに賛成しますか。(Q₃₆)
- A) ひとりひとりの生活を尊重することが、社会全体の発展につながる
 B) みんなの社会をよくすることが、個人の生活を向上させることになる
- (1) Aに賛成 2
 (2) どちらかというともAに賛成 1
 (3) どちらかというともBに賛成 -1
 (4) Bに賛成 -2

(注) (Q~) はアンケート番号である。

2 生活満足度に関する判別

生活満足度に関する判別は、全体として生活に満足しているグループと不満足なグループとの間で行なわれた。説明変数としては、食生活など個々の生活の満足度、賃金満足度、会社の環境など 12 の要因が選定されている。生活に

満足しているグループとしては、総体的にみた生活実感として、「昔にくらべると生活も豊かになり恵まれている」と回答したグループ (Y₁) をとり、不満足なグループとしては、ケース1「生活は豊かになったが何かもの足りなさを感じる」と回答したグループ、ケース2「住宅難や物価高で生活は苦しくなったように

	北海道	東北	東京	中部	北陸	関西	中国	四国	九州
ケース1	2.943	2.817	1.427	4.433	2.187	2.343	3.351	1.412	3.202
ケース2	6.194	2.398	3.341	6.203	6.555	4.317	6.337	1.902	4.449
ケース3	3.815	1.779	3.197	1.482	3.253	2.491	4.060	1.492	1.936

感じる」と回答したグループ、ケース3「公害や交通地獄など全くだやな世の中である」と回答したグループをとって、それぞれ Y_1 との間に判別関数の測定を行なった。会社別の計測結果の F 値を示すと上の表のごとくである。

そこで、 F 検定により、9社の計測結果がいずれも5%レベルで有意となるケース2の場合について検討する。つまり、 Y_1 として「昔にくらべると生活も豊かになり恵まれている」と回答したグループをとり、 Y_2 として「住宅難や物価高で生活は苦しくなったように感じる」と回答したグループをとった場合である。この計算結果は第1表に示されている。

まず、パラメータの符号によって、各説明変数が判別に作用する一般的性格について説明する。 X_8 (会社の成長度ないし安定度) のパラメータの符号は、多くの場合負を示し、このことは、生活満足型のグループは相対的に成長型よりむしろ安定型の会社を選択していることを示している。符号が正を示すのは、四国を除けば、いずれもパラメータの大きさは小で判別に関する貢献度はきわめて小さい。

X_9 (会社の環境) に関するパラメータの符号は、正を示すもの4社、負を示すもの5社とばらついており、会社の環境が自然環境に恵まれているか、生活便利型であるかということは、生活満足度の判別に一般的な方向としての影響力をもっていないことがわかる。

X_{12} (老後保障) という説明変数は、将来の生活安定に関する意識が、現在の生活満足度に

関する意識の中にどう反映されているかをみるために導入されたものである。いうまでもなく、生活の安定という課題にとって、現代と将来との選択ということは、きわめて重要な問題なのである。この変数のパラメータの符号をみると、9社いずれの場合にも負を示しており、このことは、生活満足型のグループが老後の生活について自己設計志向の選択をしていることを示すものである。換言すれば、生活不満足型のグループは、老後の生活について社会保障志

判別係数

変数	会社
X_8 (会社の成長度ないし安定度)	-0.0007704
X_9 (会社の環境)	0.0004630
X_{12} (老後保障)	-0.0003778
X_1 (賃金の満足度)	0.0001922
X_2 (食生活の満足度)	0.0009969
X_3 (衣生活の満足度)	0.0020281
X_4 (住生活の満足度)	0.0001322
X_5 (娯楽の満足度)	0.0009715
X_6 (文化・教養の満足度)	0.0003616
X_7 (貯蓄の満足度)	0.0004019
X_{10} (仕事に生きがい)	-0.0032901
X_{11} (家庭に生きがい)	-0.0050887

F 値 (12,268)6.194

Y_1 のサンプル数 64

Y_2 のサンプル数 217

Y_1 の Z 値 -0.0015921

Y_2 の Z 値 -0.0069425

向の選択を示しており、このような結果をみると、現在の生活満足度によってむしろ将来の生活設計が規定されていると考えられるのである。つまり、現在における生活満足が将来生活を自分自身で行なうという意味と自信につながる一方、現在における生活不満足は将来生活を社会保障に依存するという期待感に結びついているということなのである。

X_1 (賃金の満足度)に関するパラメータの符号は、正を示すもの4社、負を示すもの5社とばらついている。つまり、賃金満足度は、かならずしも9社共通して生活満足度と密接な関連をもっているとはいえないのである。

個々の生活に関する満足度は、 X_2 から X_7 までの6つの説明変数として導入されている。

このうち、食生活、衣生活、住生活、娯楽レジャーおよび貯蓄の満足度に関するパラメータの符号は、一般に正を示し、—— F 値が比較的小さい東北と四国で負値をとることがある——このことは、個々の生活の満足度が総体としての生活満足度と密接な関係をもっていることを示すものである。しかし、東京など5社の場合に、文化教養の満足度に関するパラメータの符号が負を示し、このことは文化教養の満足度が相対的に低くても生活満足をしていることを意味している。

生きがいについては、 X_{10} (仕事に生きがい)、 X_{11} (家庭に生きがい)を説明変数として導入した。パラメータの符号は仕事に生きがいの場合に、4社で正、5社で負を示し、仕事に生きが

第1表 生活満足度に関する判別

- Y_1 : 昔にくらべると生活も豊かになり恵まれている
- Y_2 : 住宅難や物価高で生活は苦しくなったように感じる

東 北	東 京	中 部	北 陸	関 西	中 国	四 国	九 州
-0.0002931	-0.0005318	0.0000044	-0.0001817	-0.0005398	-0.0010779	0.0005657	0.0000101
-0.0011517	0.0008652	0.0000415	-0.0006721	-0.0001137	0.0003711	-0.0000128	0.0001591
-0.0001814	-0.0001715	-0.0003922	-0.0003277	-0.0008637	-0.0004480	-0.0006592	-0.0005028
0.0001312	0.0001211	-0.0000701	-0.0000765	-0.0001326	-0.0005388	0.0007942	-0.0000541
0.0004629	0.0006723	0.0012648	0.0000760	0.0001404	0.0010865	-0.0003580	0.0004242
-0.0001990	0.0003572	0.0005216	0.0016632	0.0002217	0.0015378	0.0016550	0.0012548
0.0013321	0.0015315	0.0009121	0.0002379	0.0009063	0.0010363	0.0006357	0.0004682
0.0019093	0.0011489	0.0000841	0.0020317	0.0005284	0.0007766	-0.0001511	0.0002763
0.0001531	-0.0006690	0.0002519	-0.0002769	0.0004664	-0.0000735	-0.0001403	-0.0002421
-0.0999245	0.0006378	0.0020483	0.0020085	0.0009047	0.0012118	0.0003068	0.0008457
0.0002095	0.0002319	-0.0001348	-0.0009583	0.0017723	0.0012489	-0.0026242	-0.0022032
-0.0012219	-0.0001399	-0.0010530	-0.0022010	-0.0003298	-0.0013070	-0.0001313	-0.0013025

(12, 210)2.398	(12, 261)3.342	(12, 279)6.203	(12, 251)6.555	(12, 290)4.317	(12, 239)6.337	(12, 237)1.902	(12, 335)4.449
41	49	82	67	63	68	68	68
182	225	210	197	240	184	257	280
0.0016702	0.0019405	0.0009431	-0.0007259	0.0005190	0.0001672	0.0002600	-0.0010016
-0.0021836	-0.0016952	-0.0033779	-0.0066831	-0.0029061	-0.0059081	-0.0019382	-0.0038053

いを感じるということが、かならずしも全体的に生活満足度の判別に効果的な役割を果たしているとはいえない。むしろ、家庭に生きがいに関するパラメータは、9社とも負値をとり、生活満足型のグループは、相対的に家庭に生きがいを感じることが重要な要素とはなっていないことを示している。

次に、生活満足度の判別について、各説明変数の貢献度を明らかにする。この問題は、各説明変数に関するパラメータの大きさを比較することによって、ほぼ解決するが、ここでは、各説明変数のパラメータにその平均値を乗じて、生活満足度に関する平均値の点数（Z値）を計算し、その際のウェイト比較によって貢献度を測ることとする。その計算結果は、第2表に示されている。

第3表は、第2表に基づいて、生活満足度の判別に果たす貢献度の高い説明変数を、各社別に、第1順位から第3順位まで選択したものである。この結果を見ると、中部、北陸、関西、中国、九州の5社で、第1順位に貯蓄の満足度があげられている。つまり、これらの会社の場合には、生活満足度を判別するのに、貯蓄の満足度いかにがもっとも重要な役割を果たしているのである。また、東北、東京では、娯楽の満足度を、四国では賃金の満足度を第1順位にあげている。これに対して、北海道では、家庭に生きがいが第1順位に選択されている。

次に第2順位の説明変数をみると、仕事に生きがいとした3社のほかは、家庭に生きがい、貯蓄の満足度、食生活の満足度、娯楽の満足度、老後保障、賃金満足度とばらついている。第3順位の説明変数は、衣生活の満足度3社、家庭に生きがい3社、食生活の満足度2社、仕事に生きがい1社となっている。このような結

変 数	会 社	北 海 道
X ₈ (会社の成長度ないし安定度)		-0.0002221
X ₉ (会 社 の 環 境)		-0.0000939
X ₁₂ (老 後 保 障)		-0.0004531
X ₁ (賃 金 の 満 足 度)		0.0003009
X ₂ (食 生 活 の 満 足 度)		0.0003228
X ₃ (衣 生 活 の 満 足 度)		-0.0010754
X ₄ (住 生 活 の 満 足 度)		-0.0000555
X ₅ (娯 楽 の 満 足 度)		-0.0007226
X ₆ (文 化・教 養 の 満 足 度)		-0.0001506
X ₇ (貯 蓄 の 満 足 度)		-0.0004820
X ₁₀ (仕 事 に 生 き が い)		-0.0012996
X ₁₁ (家 庭 に 生 き が い)		-0.0017928
	平均値のZ値	-0.0057239

果についてみると、生活満足度に関する判別において大きな貢献度を示す要因は、かなり共通した性格をもっているが、各社別にみるとある程度の差異を示していることがわかるのである。

第4表では、第2表から個々の生活満足度だけを抽出して、生活満足度全体に関する判別での貢献度比較を試みたものである。これを見ると、個々の生活満足度の全体に対するウェイトの順位がかなり特徴を示しているのが興味深い。すなわち、貯蓄の満足度は全体として高順位を示すのに対し、文化教養の満足度は低い順位を示している。また、衣生活の満足度は、北海道、四国で第1順位、中国、九州で第2順位を示すのに対し、東京、中部、関西の3社では第6順位と、きわめて対称的に変化しているし、娯楽の満足度に関する順位も各社でかなりばらつきを示していることがわかる。これに対して、食生活の満足度については、各社中どころの順位を示し、住生活の満足度については、各社とも比較的低い順位のところに着いてい

第2表 生活満足度の判別に関する平均値のZ値

東 北	東 京	中 部	北 陸	関 西	中 国	四 国	九 州
-0.0001180	-0.0002287	0.0000014	-0.0000509	-0.0002209	-0.0004192	0.0002511	0.0000022
0.0000206	0.0002084	0.0000047	-0.0000815	-0.0000113	0.0000545	0.0000011	0.0000137
-0.0001830	-0.0001577	-0.0002847	-0.0002942	-0.0007782	-0.0004249	-0.0005533	-0.0004840
0.0001871	0.0001330	-0.0000963	-0.0001171	-0.0001672	-0.0007804	0.0012366	-0.0000864
0.0002325	0.0003214	0.0008575	0.0000504	0.0000996	0.0004441	-0.0001274	0.0001743
0.0000313	-0.0000430	0.0000322	-0.0001386	0.0000285	-0.0006407	-0.0006302	-0.0003678
-0.0000776	-0.0001397	0.0000562	-0.0000126	-0.0001735	-0.0003290	-0.0002023	-0.0001507
-0.0010788	-0.0006583	-0.0000429	-0.0009542	-0.0001761	-0.0005270	0.0001037	-0.0001652
-0.0000316	0.0001660	-0.0000388	0.0000315	-0.0000801	0.0000222	0.0000553	0.0000925
-0.0000312	-0.0006471	-0.0021816	-0.0023889	-0.0008629	-0.0014330	-0.0004131	-0.0010498
0.0000658	0.0000618	-0.0000466	-0.0003811	0.0004855	0.0003766	-0.0008022	-0.0006711
-0.0005534	-0.0000608	-0.0004255	-0.0008337	-0.0001382	-0.0006120	-0.0000582	-0.0005652
-0.0015364	-0.0010447	-0.0021644	-0.0051709	-0.0019948	-0.0042688	-0.0011389	-0.0032575

第3表 生活満足度の判別に関する説明変数の順位

	北海道	東北	東京	中部	北陸	関西	中国	四国	九州
第1順位	家庭に生きがい	娯楽の満足度	娯楽の満足度	貯蓄の満足度	貯蓄の満足度	貯蓄の満足度	貯蓄の満足度	賃金の満足度	貯蓄の満足度
第2順位	仕事に生きがい	家庭に生きがい	貯蓄の満足度	食生活の満足度	娯楽の満足度	老後保障	賃金の満足度	仕事に生きがい	仕事に生きがい
第3順位	衣生活の満足度	食生活の満足度	食生活の満足度	家庭に生きがい	家庭に生きがい	仕事に生きがい	衣生活の満足度	衣生活の満足度	家庭に生きがい

第4表 生活満足度の判別に関する個々の生活満足度の順位

	北海道	東北	東京	中部	北陸	関西	中国	四国	九州
食生活の満足度	4	2	3	2	4	4	4	4	3
衣生活の満足度	1	5	6	6	3	6	2	1	2
住生活の満足度	6	3	5	3	6	3	5	3	5
娯楽の満足度	2	1	1	4	2	2	3	5	4
文化教養の満足度	5	4	4	5	5	5	6	6	6
貯蓄の満足度	3	6	2	1	1	1	1	2	1

ることがわかる。

3 生きがいに関する判別

生きがいに関する判別は、仕事に生きがいを感じると回答したグループを Y_1 とし、 Y_2 には、(1) 生きがいは感じない、(2) 家庭に生きがいを感じる、(3) 趣味・娯楽に生きがいを感じると回答したグループをとって、それぞれについて測定を行なった。その結果に関する

F 値を比較すれば次頁のごとくである。

これらの結果を見ると、(2) の仕事と家庭の生きがいの間における判別の場合に、 F 値は比較的低い値を示し、3 ケースの測定結果の中では、この場合の判別が比較的困難であることを示している。しかし、この場合でも、北陸を除けば、5% レベルで有意となっている。

ここでは、生きがいに関するもっとも典型的なケースとして、 Y_1 : 仕事に生きがいを感じ

	北海道	東北	東京	中部	北陸	関西	中国	四国	九州
ケース 1	7.442	6.988	9.167	8.164	4.735	8.823	7.897	5.445	13.698
ケース 2	3.760	4.033	3.775	4.377	1.466	6.034	4.391	3.132	4.294
ケース 3	12.324	5.569	11.566	7.567	3.794	5.904	5.344	6.060	6.158

る、 Y_2 ：生きがいは感じないというグループ分けに関する判別関数の測定結果について中心的に説明する。その結果は第5表に示されている。

まず、パラメータの符号によって、各説明変数が判別に作用する一般的性格について検討する。 X_8 （会社の成長度ないし安定度）のパラメータは、北海道など6社で負、中国、四国、九州の3社で正を示し、仕事に生きがいを感じるグループは、前者では会社の安定型、後者では会社の成長型を選択していることがわかる。

X_{19} （会社への愛着度）に関するパラメータの符号は、全社とも正でかつその値はいずれの場合にもかなり大きい。このことは、生きがいに関する判別の場合に、会社への愛着度が強いことが仕事への生きがいを感じしめるきわめて重要な要因となっていることを示すものである。

X_{21} （生活満足度）のパラメータの符号は、5社で正、4社で負を示し、生活に満足していることと仕事に生きがいを感じることは、かならずしも一致した傾向となっていないことを示している。このことは、生活満足度に関する判別の際に指摘したことと符号する。

X_{12} （老後保障）に関するパラメータの符号は、7社で正で、この場合には、老後保障を社会保障依存として仕事に生きがいを感じていることがわかる。中国、九州の2社では、負の値をとっている。

X_1 （賃金満足度）のパラメータは、7社の場

合に正值をとり、賃金満足度の高いことが、かなり仕事に生きがいを感じしめる要因として貢献していることがわかる。しかし、中部、四国の2社では、このパラメータは負を示している。

現在の仕事に対する感じが、仕事に対する生きがいにどう影響しているかについては、 $Y_{13} \sim Y_{18}$ にわたる6つの説明変数によって把握されている。このうち、仕事の性格適合度が高いほど（ X_{13} の符号は9社とも正）社会への貢献意識が強いほど（ X_{18} の符号は9社とも正）ま

判別係数

変数	会社	北海道
X_8 （会社の成長度ないし安定度）		-0.0007185
X_{19} （会社への愛着度）		0.0038035
X_{21} （生活満足度）		-0.0011557
X_{12} （老後保障）		0.0004024
X_1 （賃金満足度）		0.0006365
X_{13} （仕事の性格適合度）		0.0020765
X_{14} （技能・能力の発揮度）		0.0028842
X_{15} （仕事の単調度）		-0.0019433
X_{16} （肉体的疲労度）		0.0003183
X_{17} （精神的疲労度）		0.0007433
X_{18} （社会への貢献度）		0.0017907
X_{20} （合理化に対する積極性）		0.0008474

F 値	(12, 249)7.442
Y_1 のサンプル数	215
Y_2 のサンプル数	47
\bar{Y}_1 の Z 値	0.0087446
\bar{Y}_2 の Z 値	-0.0000889

た仕事の単調さを感じないほど (X_{15} の符号は 8 社で負, 正の場合には貢献度がきわめて小さい) 仕事に生きがいを感じしめる要因となっている。 X_{16} (肉体的疲労度) のパラメータは, 負値をとる会社が 4 社であるのに対し, 正值をとる社が 5 社で, 肉体的疲労度が一方的に仕事に生きがいを失わしめる作用をしているとはいいがたい。これに対して, X_{17} (精神的疲労度) のパラメータが正值を示すのは, わずか 2 社で, 仕事の生きがいについては, 肉体的疲労度よりも精神的疲労度の方がきひされる要因として重要性をもっているようである。なお, 東京, 中部, 関西の 3 社ではこれらのパラメータの符号は, いずれも負を示している。また, X_{14} (技能・能力の発揮度) のパラメータは,

7 社で正值をとり, 技能・能力の発揮度が高い場合に, 仕事に生きがいを感じさせる度合いが強いことを示している。

X_{20} (合理化に対する積極性) に関するパラメータの符号は, 9 社とも正を示し, 合理化に対する積極的な意欲が仕事の生きがいと密接に関連していることがわかる。

次に, 各変数のパラメータにその平均値を乗じて, 生きがいに関する平均値の Z 値を計算し, その際のウェイト比較によって, 各説明変数の貢献度を検討する。

第 6 表は, その計算結果 (「生きがい」(1) の判別に関する平均値の Z 値) に基づいて, 生きがい (1) の判別に果たす貢献度の高い説明変数を, 各社ごとに第 1 順位から第 3 順位まで

第 5 表 「生きがい」に関する判別 1

Y_1 : 仕事に生きがいを感じる

Y_2 : 生きがいは感じない

東 北	東 京	中 部	北 陸	関 西	中 国	四 国	九 州
-0.0009849	-0.0010854	-0.0008904	-0.0002385	-0.0003180	0.0003168	0.0002807	0.0004148
0.0024888	0.0034099	0.0052612	0.0029319	0.0045717	0.0044288	0.0045211	0.0038630
0.0004452	0.0007394	-0.0006706	0.0003684	-0.0001387	0.0002964	0.0004510	-0.0000113
0.0006186	0.0000313	0.0004142	0.0000091	0.0000499	-0.0006420	0.0002960	-0.0001073
0.0004310	0.0003334	-0.0008066	0.0006381	0.0010103	0.0013067	-0.0004270	0.0000876
0.0024669	0.0024228	0.0022532	0.0005914	0.0011097	0.0023007	0.0006694	0.0034027
0.0003919	-0.0005940	-0.0003330	0.0009521	0.0062772	0.0016271	0.0031738	0.0016763
-0.0044367	-0.0034076	-0.0039491	-0.0026790	0.0000725	-0.0025444	-0.0007114	-0.0017344
-0.0008030	-0.0022911	-0.0000558	0.0014983	-0.0023075	0.0004677	0.0005515	0.0018373
0.0015836	-0.0002167	-0.0005837	-0.0030423	-0.0017970	-0.0012390	-0.0008922	-0.0011607
0.0055721	0.0052841	0.0037850	0.0026283	0.0009516	0.0022068	0.0043698	0.0022945
0.0020937	0.0031477	0.0009451	0.0001829	0.0048871	0.0025635	0.0000549	0.0018969

(12, 228)6.988	(12, 210)9.167	(12, 230)8.164	(12, 246)4.735	(12, 204)8.823	(12, 214)7.897	(12, 184)5.445	(12, 275)13.698
197	166	205	222	167	180	153	212
44	57	38	37	50	47	44	76
0.0113243	0.0106427	0.0104657	0.0064313	0.0103241	0.0097732	0.0073132	0.0077703
0.0016554	-0.0010399	-0.0021045	-0.0004827	-0.0023481	-0.0014217	-0.0023865	-0.0024284

第6表 「生きがい」(1)の判別に関する説明変数の順位

(判別に関する平均値のZ値一覧表は省略)

	北海道	東北	東京	中部	北陸	関西	中国	四国	九州
第1順位	会社への愛着度	社会への貢献度	社会への貢献度	会社への愛着度	会社への愛着度	会社への愛着度	会社への愛着度	会社への愛着度	会社への愛着度
第2順位	賃金の満足度	会社への愛着度	会社への愛着度	社会への貢献度	社会への貢献度	賃金の満足度	賃金の満足度	社会への貢献度	社会への貢献度
第3順位	社会への貢献度	仕事の単調度	仕事の単調度	仕事の単調度	仕事の単調度	技能・能力の発揮度	社会への貢献度	賃金の満足度	仕事の性格適合度

第7表 「生きがい」(1)の判別に関する現在の仕事の順位

	北海道	東北	東京	中部	北陸	関西	中国	四国	九州
仕事の性格適合度	3	3	4	3	6	5	3	5	2
技能・能力の発揮度	4	6	6	5	5	1	5	2	5
仕事の単調度	2	2	2	2	2	6	2	3	4
肉体的疲労度	6	5	3	6	4	2	6	6	3
精神的疲労度	5	4	5	4	3	3	4	4	6
社会への貢献度	1	1	1	1	1	4	1	1	1

選択したものである。この結果を見ると、会社への愛着度は、北海道など7社で第1順位、東北、東京で第2順位を示し、仕事の生きがいに関する判別に圧倒的な貢献度を示していることがわかる。ついで、社会への貢献度は、東北、東京の2社で第1順位、関西を除く他の会社で、第2ないし第3順位を示し、一般的に会社への愛着度につぐ高い貢献度を示している。

賃金の満足度は、関西、中国の2社で第2順位、北海道、四国の2社で第3順位を示し、賃金満足が仕事の生きがいにかなり重要な役割を果たしていることを示している。また、仕事の単調度は、東北、東京、中部、北陸の場合に第3順位を示し、仕事の単調さを感じないことが、仕事の生きがいと密接な関係をもっていることがわかる。関西では、技能・能力の発揮度、九州では、仕事の性格適合度が第3順位を占めている。

第7表では、このZ値の中から現在の仕事に対する6つの感じだけを取り出して、生きがい(1)に関する判別での貢献度を比較したものである。北海道、東北、東京、中部、北陸、中国

の6社では、いずれも、社会への貢献度が第1順位、仕事の単調度が第2順位を占めている。また、これら6社のうち、北海道、東北、中部、中国の4社では、いずれも仕事の性格適合

判別係数

変数	会社	北海道
X ₈ (会社の成長度ないし安定度)		0.0005567
X ₂₅ (昇進基準に対する考え方)		0.0001336
X ₁₉ (会社への愛着度)		-0.0012736
X ₂₁ (生活満足度)		-0.0004924
X ₂₆ (社会生活に対する生き方)		0.0008368
X ₁₂ (老後の保証)		-0.0000026
X ₂₃ (社会開発目標)		-0.0001666
X ₁ (賃金の満足度)		0.0003154
X ₁₀ (仕事に生きがい)		-0.0013311
X ₁₁ (家庭に生きがい)		0.0000078

F 値 (10, 280)4.585

Y ₁ のサンプル数	168
Y ₂ のサンプル数	123
Y ₁ のZ値	0.0009461
Y ₂ のZ値	-0.0012721

度が第3順位を占めている。東京における第3順位は、肉体的疲労度、北陸のそれは精神的疲労度である。四国、九州においても、第1順位は社会への貢献度であるが、関西の場合ももっとも特徴的である。つまり、第1順位は、技能・能力の発揮度、第2順位は肉体的疲労度、第3順位は精神的疲労度、そして社会への貢献度は第4順位と低くなっている。

4 労働目的に関する判別

労働目的に関する判別は、 Y_1 ：自分のために一生懸命働けば、会社の発展につながる、 Y_2 ：会社のために一生懸命働けば、結局個人のためにむくわれるというグループ分けによって計測された。その結果は、第8表に示されている。

まず、パラメータの符号によって、各説明変数が判別に作用する一般的性格について検討す

る。 X_8 （会社の成長度ないし安定度）の判別係数の符号は、一般に正を示し——中国の場合のみ負であるが判別係数はきわめて小さい——労働目的が自己中心型のグループは、会社の成長を志向し、これに対して会社中心型のグループは、会社の安定を志向していることがわかる。

X_{25} （昇進基準に対する考え方）は、能力主義か年功序列主義かに関する昇進基準に対する考え方の差異が、労働目的の判別にかかなり影響しているものと考えて、説明変数に付加したものである。 X_{25} のパラメータの符号を見ると、正を示すもの——能力主義型——5社、負を示すもの——年功序列主義型——4社とばらついており、かならずしも昇進基準に対する考え方の差異が、労働目的の判別に同一方向の作用を及ぼしていないことがわかる。

X_{19} （会社への愛着度）のパラメータの符号

第8表 労働目的に関する判別

Y_1 ：自分のために一生懸命働けば会社の発展につながる

Y_2 ：会社のために一生懸命働けば結局個人のためにむくわれる

東 北	東 京	中 部	北 陸	関 西	中 国	四 国	九 州
0.0012930	0.0004246	0.0004789	0.0001998	0.0005521	-0.0000083	0.0005641	0.0003590
0.0012373	0.0001611	-0.0006238	-0.0006166	0.0002863	0.0000372	-0.0000127	-0.0003164
-0.0002685	-0.0006197	-0.0003912	-0.0010451	-0.0001290	-0.0007731	-0.0006397	-0.0006385
0.0002467	0.0003530	0.0002003	0.0002558	0.0001359	0.0003661	-0.0000832	-0.0001074
0.0002516	0.0006007	0.0006798	0.0012356	0.0006832	0.0006273	0.0008667	0.0000497
0.0004524	0.0001636	0.0001720	0.0005658	0.0010434	0.0005201	0.0004229	0.0001798
0.0003077	-0.0004547	-0.0005890	-0.0009388	-0.0001345	-0.0004604	0.0006378	-0.0000400
0.0005699	-0.0001137	0.0002368	-0.0002130	-0.0002436	-0.0000616	-0.0000840	0.0004168
-0.0016524	-0.0005343	-0.0027902	-0.0037414	-0.0034192	-0.0019395	-0.0040826	-0.0005333
-0.0011847	0.0008802	-0.0015788	-0.0039683	-0.0023343	-0.0005851	-0.0036294	0.0007996

(10, 283)4. 884 (10, 318)3. 298 (10, 322)4. 333 (10, 249)4. 729 (10, 251)3. 244 (10, 300)3. 151 (10, 261)4. 274 (10, 367)2. 855

135 176 160 119 128 152 151 192

159 153 173 141 134 159 121 186

0.0035754 0.0014820 -0.0004543 -0.0019500 0.0003151 0.0003843 -0.0021759 0.0006278

0.0013006 0.0002527 -0.0020195 -0.0047675 -0.0015756 -0.0009192 -0.0045142 -0.0001715

第9表 労働目的の判別に関する説明変数の順位

(判別に関する平均値のZ値一覧表は省略)

	北海道	東北	東京	中部	北陸	関西	中国	四国	九州
第1順位	会社への愛着度	昇進基準の考え方	社会開発目標	仕事に生きがい	仕事に生きがい	仕事に生きがい	社会開発目標	家庭に生きがい	賃金満足度
第2順位	賃金満足度	賃金満足度	会社への愛着度	昇進基準の考え方	家庭に生きがい	老後保障	仕事に生きがい	仕事に生きがい	会社への愛着度
第3順位	仕事に生きがい	会社の成長度ないし安定度	家庭に生きがい	社会開発目標	社会開発目標	家庭に生きがい	老後保障	社会開発目標	昇進基準の考え方

は、9社とも負を示し、このことは、会社中心型の労働目的のグループは、当然のことながら、会社への愛着度が相対的に強いことを意味している。

X₂₁ (生活満足度) のパラメータは、6社で正値をとり、3社で負値をとっている。労働目的が自己中心型のグループは、生活満足をしている会社の方が多い。

X₂₆ (社会生活の生き方) のパラメータは、9社とも正値を示し、労働目的が自己中心型のグループは、全社で個人生活優先の考え方をもっていることがわかる。

X₁₂ (老後保障) に関するパラメータの符号は、一般に正を示し——北海道のみ負値をとるがその係数はきわめて小さく判別への貢献度は低い——労働目的が自己中心型のグループは、圧倒的に老後の生活について社会保障依存的な考え方をとっていることがわかる。

X₂₃ (社会開発目標) のパラメータは、7社で負、2社で正を示し、自己中心型のグループは、環境優先志向の考え方を相対的に強くもっているケースの方が多い。

X₁ (賃金満足度) のパラメータの符号は、4社で正、5社で負を示し、労働目的に関する判別への作用に対しては、各社間でばらついていることがわかる。

X₁₀ (仕事に生きがい) のパラメータは、9社とも負値を示し、このことは、労働目的が会社

中心型のグループが全社で相対的に仕事に生きがいを感じていることを示すものである。これに対し、X₁₁ (家庭に生きがい) の場合には、負値をとるもの6社、正値をとるもの3社とばらついている。いずれにしても、労働目的が自己中心型のグループは、相対的に生きがいを感じる事が低いといえる。

次に、前と同じように、各変数のパラメータにその平均値を乗じて、労働目的に関する平均値のZ値を計算し、その際のウェイトを比較す

判別係数

変数	会社	
	会社	北海道
X ₆ (会社の成長度ないし安定度)		0.0004866
X ₂₄ (労働目的)		-0.0001894
X ₁₉ (会社への愛着度)		0.0028598
X ₂₁ (生活満足度)		0.0009931
X ₂₆ (社会生活の生き方)		0.0002980
X ₁₂ (老後保障)		0.0000656
X ₂₃ (社会開発目標)		-0.0007801
X ₁ (賃金満足度)		0.0006925
X ₁₀ (仕事に生きがい)		0.0011604
X ₁₁ (家庭に生きがい)		0.0021678

F 値	(10, 326)5. 825
Y ₁ のサンプル数	300
Y ₂ のサンプル数	37
Y ₁ のZ値	0.0067856
Y ₂ のZ値	0.0015387

ることによって、各説明変数の貢献度を検討する。第9表は、その計算結果に基づいて、労働目的の判別に果たす貢献度の高い説明変数を、各社ごとに第1順位から第3順位まで選択したものである。

この結果を見ると、仕事に生きがいがあるが、中部、北陸、関西の3社で第1順位、中国、四国の2社で第2順位、北海道で第3順位を占め、労働目的の判別に対する貢献度は、全体としてかなり高い。また家庭に生きがいは、四国で第1順位、北陸で第2順位、東京、関西で第3順位を占め、生きがい全体としてみると、それが労働目的の判別にはもっとも高い貢献度を示していることがわかる。労働目的の選択と生きがいがあるがきわめて強く関連しているということは興味深い。

社会開発目標は、東京と中国で第1順位、中

部、北陸、四国で第3順位を占め、社会開発に関する目標選択が労働目的の選択にかなり重要な貢献度を示していることも興味深い事実である。また、これらの説明変数のほかでは、賃金満足度が九州で第1順位、北海道、東北で第2順位を示し、会社への愛着度が、北海道では第1順位、東京、第2順位、九州で第3順位を占め、昇進基準に対する考え方は、東北で第1順位、中部で第2順位、九州で第3順位を示している。そのほかでは、老後保障が、関西で第2順位、中国で第3順位を占めているのが注目される。

5 労使関係に関する判別

個人が職場との関連でもっている意識構造の分析に関する判別関数の測定は、労働目的について労使関係について行なわれた。それは、 Y_1 :

第10表 労使関係に関する判別

Y_1 : 会社と組合は協力していくべきである

Y_2 : あくまで戦う姿勢

東 北	東 京	中 部	北 陸	関 西	中 国	四 国	九 州
0.0001983	-0.0004053	0.0003358	0.0006468	0.0007048	-0.0002688	-0.0000736	0.0003335
-0.0003364	-0.0002641	-0.0010642	-0.0006194	-0.0011096	-0.0009939	-0.0001691	-0.0000684
0.0028677	0.0024068	0.0036105	0.0014862	0.0014775	0.0014591	0.0015119	0.0012351
0.0015586	0.0006670	0.0002934	0.0014702	0.0001744	0.0009042	0.0007959	0.0004154
-0.0001328	-0.0001463	0.0006133	0.0007728	-0.0003093	-0.0002913	0.0001693	-0.0001804
0.0002597	0.0004038	-0.0001854	-0.0000252	0.0000379	0.0001546	-0.0003266	-0.0002390
0.0012759	0.0005533	0.0006118	0.0007447	0.0011981	-0.0000946	0.0008639	0.0003504
0.0013510	0.0001580	-0.0000950	-0.0002083	0.0005367	-0.0000160	0.0010491	0.0004719
0.0043491	0.0019471	0.0003681	0.0026336	0.0026388	0.0028055	0.0015309	0.0029711
0.0014022	0.0014805	0.0024592	0.0052805	0.0012817	0.0023059	0.0014395	0.0017888

(10, 295)7.113 (10, 313)6.733 (10, 359)7.004 (10, 308)3.642 (10, 329)3.798 (10, 314)7.177 (10, 293)5.677 (10, 397)6.691

268 276 343 296 308 260 223 327

38 48 27 23 32 65 81 81

0.0061577 0.0024254 0.0048826 0.0039032 0.0028139 0.0039197 0.0026575 0.0033480

-0.0008250 -0.0026558 -0.0026786 -0.0014454 -0.0010385 -0.0003262 -0.0004847 0.0008221

第 11 表 労使関係の判別に関する説明変数の順位

(判別に関する平均値のZ値一覧表は省略)

	北海道	東北	東京	中部	北陸	関西	中国	四国	九州
第1順位	会社への愛着度	会社への愛着度	会社への愛着度	会社への愛着度	家庭に生きがい	社会開発目標	仕事に生きがい	賃金満足度	会社への愛着度
第2順位	賃金満足度	賃金満足度	社会開発目標	社会開発目標	会社への愛着度	会社への愛着度	会社への愛着度	社会開発目標	仕事に生きがい
第3順位	社会開発目標	仕事に生きがい	家庭に生きがい	家庭に生きがい	仕事に生きがい	仕事に生きがい	家庭に生きがい	会社への愛着度	家庭に生きがい

会社と組合は協力していくべきである、 Y_2 ：会社と組合はあくまで戦う姿勢をくずすべきでないというグループ分類に基づいて測定された。その結果は、第 10 表に示されている。

まず、判別係数の符号の検討を行なうと、 X_8 （会社の成長ないし安定度）については、正値を示すもの6社、負値を示すもの3社で、労使協力型のグループでは、会社の成長優先の考え方をとる場合の方が多くなっている。

X_{24} （労働目的）は、個人が職場との関連でもっている主要な意識との関連をみるために導入されたのであるが、その符号は9社とも負値を示し、労使協力型のグループは、いずれの場合にも、その労働目的は自己中心型でなくて会社中心型であることを示している。

X_{19} （会社への愛着度）のパラメータの符号は、9社とも正を示し、当然のことながら、労使協力型のグループは、会社への愛着度が強い。また、 X_{21} （生活満足度）のパラメータも、9社すべてのケースで正を示し、労使協力型のグループが生活満足も高いことを示している。

X_{26} （社会生活の生き方）については、そのパラメータは、5社で負値、4社で正値を示し、個人生活優先型か社会生活優先型に関する社会生活の選択が、労使関係の判別に及ぼす影響は、各社でばらついている。 Y_{12} （老後保障）の場合にも、社会保障型（正値）5社、個人依存型（負値）4社とばらついている。

X_{23} （社会開発目標）のパラメータは、7社

で正値を示し、2社で負値を示している。つまり労使協力型のグループは相対的に環境優先型よりむしろ生活向上型の志向をもっているケースの方が多いことがわかる。

X_1 （賃金満足度）の場合には、そのパラメータの符号は6社で正、3社で負を示している。しかし、符号が負値をとる場合にはその値はかなり小さいから、一般的には賃金満足度が高い場合に、労使協力のグループ選択をしているといった方がよいだろう。

X_{10} （仕事に生きがい）および X_{11} （家庭に生きがい）のパラメータの符号は、いずれも9社すべての場合に正を示し、労使協力型のグル

判別係数

変数	会社	北海道
X_{24} (労働目的)		0.0008501
X_{22} (社会参加の程度)		-0.0001688
X_{21} (生活満足度)		-0.0001008
X_{12} (老後保障)		0.0003316
X_{23} (社会開発目標)		0.0001402
X_1 (賃金満足度)		-0.0002124
X_{10} (仕事に生きがい)		0.0009282
X_{11} (家庭に生きがい)		-0.0000347

F 値 (8, 302) 2. 288

Y_1 のサンプル数 162

Y_2 のサンプル数 149

\bar{Y}_1 のZ値 0.0005057

\bar{Y}_2 のZ値 -0.0002525

ープは、仕事についても、家庭についても相対的に生きがいを感じていることがわかる。つまり、労使関係の判別においては、生きがいがきわめて支配的な役割を占めていることを意味している。

第 11 表は、労使関係に関する平均値の Z 値を計算し、この結果のウェイト比較に基づいて、労使関係の判別に果たす貢献度の高い説明変数を、各社ごとに第 1 順位から第 3 順位まで選択したものである。

この結果を見ると、会社への愛着度が北海道など 5 社で第 1 順位、北陸など 3 社で第 2 順位、四国で第 3 順位を占め、労使関係の判別にもっとも重要な役割を果たしていることがわかる。社会開発目標は、関西で第 1 順位、東京、中部、四国で第 2 順位、北海道で第 3 順位を占め、社会開発に関する選択目標が労使関係の判別に全体として見てかなりの重要性をもっていることも注目される。

第 12 表 社会生活に関する判別

Y₁: ひとりひとりの生活を尊重することが社会全体の発展につながる
 Y₂: みんなの社会をよくすることが個人の生活を向上させることになる

東 北	東 京	中 部	北 陸	関 西	中 国	四 国	九 州
0.0002644	0.0005842	0.0005808	0.0014409	0.0005749	0.0006564	0.0009000	0.0001137
-0.0000421	-0.0002186	-0.0003377	0.0001452	-0.0000361	-0.0001883	0.0002873	0.0000315
0.0002441	0.0002566	0.0004654	0.0005166	0.0003273	0.0004431	0.0007542	0.0001943
0.0003011	-0.0000022	0.0001852	-0.0006277	-0.0002494	-0.0001746	0.0004193	-0.0001467
0.0009733	0.0001480	0.0005593	0.0013118	0.0001093	0.0003461	0.0003994	0.0004864
-0.0009368	0.0005111	-0.0003743	0.0011594	-0.0003241	0.0000085	0.0000499	0.0001653
0.0006078	-0.0000530	-0.0009522	-0.0005318	-0.0010896	-0.0006189	-0.0024257	-0.0008805
-0.0003029	-0.0005095	-0.0014195	-0.0039191	-0.0003122	0.0005954	-0.0002964	-0.0004730
(8, 299)2. 248	(8, 312)1. 650	(8, 290)2. 112	(8, 217)5. 064	(8, 287)1. 359	(8, 310)2. 055	(8, 221)2. 059	(8, 373)1. 072
154	196	156	108	134	149	119	176
154	125	143	118	162	170	111	206
-0.0022542	0.0002467	-0.0016648	-0.0004614	-0.0011067	-0.0003755	-0.0003694	-0.0009919
-0.0030125	-0.0002918	-0.0024221	-0.0036392	-0.0016076	-0.0010244	-0.0016162	-0.0012284

また、仕事に生きがいは、中国で第 1 順位、九州で第 2 順位、東北、北陸、関西で第 3 順位を占め、さらに、家庭に生きがいも、北陸で第 1 順位、東北など 5 社で第 3 順位を占め、全体として生きがいが労使関係の判別に重要な貢献度を示している。

労使関係の判別において高い貢献度を示すものは、以上 4 つの説明変数であり、ほとんどの会社では、これらが第 1 順位から第 3 順位までを占めるが、第 3 順位までにはいるもう 1 つの説明変数は、賃金満足度である。賃金満足度は、北海道、東北において第 2 順位、四国では第 1 順位を占めているのが注目される。

6 社会生活に関する判別

社会生活に関する個人の生き方の差異を明らかにするために、社会生活に関する判別は、Y₁: ひとりひとりの生活を尊重することが社会全体の発展につながる、Y₂: みんなの社会を

第 13 表 社会生活の判別に関する説明変数の順位

(判別に関する平均値のZ値一覧表は省略)

	北海道	東北	中部	北陸	中国	四国
第1順位	賃金満足度	社会開発目標	社会開発目標	賃金満足度	社会開発目標	仕事に生きがい
第2順位	老後保障	賃金満足度	賃金満足度	社会開発目標	家庭に生きがい	社会開発目標
第3順位	仕事に生きがい	老後保障	家庭に生きがい	家庭に生きがい	仕事に生きがい	老後保障

よくすることが個人の生活を向上させることになる、という2つのグループ分けによって測定が行なわれた。その結果は、第12表に示されている。

この結果を見ると、F値は全体として小さく、F検定によれば、東京、関西、九州の3社では、5%レベルで有意でない。このような事実から考えると、個人生活優先型と社会改善型とのグループ分けに関する社会生活の生き方の判別はかなり困難であることがわかる。

しかし、判別係数の符号を検討することによって、社会生活の判別に関する一般的な傾向を説明する。まず、労働目的についてみると、そのパラメータの符号は全社で正値を示し、このことは、個人生活優先型のグループは、会社との関連で求めた労働目的が会社中心志向でなく自己中心志向であることを意味している。

生活満足度に関するパラメータの符号は、北海道を除く全社で正を示し、個人生活優先型のグループは相対的に生活満足度が高いことを示している。

社会開発目標という説明変数についてみると、この判別関数の対象としたサンプルでも、 Y_1 、 Y_2 とも、かなり強く生活向上志向でなくて環境優先志向の傾向が表われている。しかし、この説明変数の符号が全社で正であるということは、個人生活優先型のグループが相対的に生活向上を志向し、社会改善型のグループが相対的に環境優先を志向するという類型がはっきりしていることを示すものである。

なお、説明変数としてとった社会参加の程度が、この際の判別にならずしも一方的な作用を示していないことは、この変数の内容に問題があるように思われる。

第13表は、判別関数の測定結果がF検定により5%レベルで有意な6社について、全体の平均値のZ値を計算し、その際のウェイト比較によって、社会生活の判別において大きな貢献度を示す3つの説明変数に、第1順位から第3順位までの優先順位を付したものである。

社会開発目標は、6社のうち、東北、中部、中国の3社で第1順位、北陸、四国の2社で第

判別係数

変数	会社	北海道
X_8 (会社の成長度ないし安定度)		0.0002338
X_{24} (労働目的)		0.0003273
X_{19} (会社への愛着度)		-0.0014980
X_{22} (社会参加の程度)		0.0002708
X_{21} (生活満足度)		-0.0004852
X_{20} (社会生活の生き方)		0.0002746
X_{23} (社会開発目標)		-0.0007682
X_1 (賃金の満足度)		-0.0002781
X_{10} (仕事に生きがい)		-0.0009238
X_{11} (家庭に生きがい)		-0.0021809

F値	(10, 350)5.112
Y_1 のサンプル数	68
Y_2 のサンプル数	293
Y_1 のZ値	0.0009887
Y_2 のZ値	-0.0015767

2 順位を示し、社会生活の判別において全体としてもっとも重要な貢献度を示していることがわかる。また、賃金満足度は、北海道、北陸で第1順位、東北、中部で第2順位を占め、この要因もこの際の判別にかなり重要な貢献度を示している。生きがいについては、仕事に生きがい、四国で第1順位、北海道、中国で第2順位、家庭に生きがい、中国で第2順位、中部、北陸で第3順位を占め、社会生活の生き方に関する判別においても、生きがいかなり重要な役割を果たしていることがわかる。さらに、その他の要因では、老後保障が、東北と四国で第順3位を示し、社会生活の生き方に関する個人意識の差異に対して、老後保障についての考え方がある程度影響力をもっていることが注目される。

7 公害問題に関する判別

現在もっとも重要な社会問題の1つとなっている公害問題に対する個人の考え方の差異を明らかにするため、公害問題に関する判別は、 Y_1 : 公害を排除するためには企業をつぶしてもやむをえない、 Y_2 : 国や県が決めている公害規制の基準以下になるようにすればよいとのグループ分類によって、その測定が行なわれた。その測定結果は、第14表に示されている。

判別係数の符号を検討することによって、公害問題の判別に一般的な影響力を及ぼしている要因の性格について説明する。まず、 X_9 (会社の成長度ないし安定度)のパラメータの符号を見ると、それは1社を除く8社の場合に正を示し、公害絶対排除型のグループは、会社の安定よりむしろ成長志向であることをかなり明確に

第14表 公害問題に関する判別

Y_1 : 公害は絶対に排除
 Y_2 : 公害規制の基準順守

東 北	東 京	中 部	北 陸	関 西	中 国	四 国	九 州
0.0007183	0.0006616	0.0012618	0.0006683	-0.0002281	0.0005236	0.0002362	0.0004495
0.0001214	0.0005652	0.0001942	0.0001746	0.0006735	0.0001330	0.0003265	0.0003441
-0.0009251	-0.0011416	-0.0007838	-0.0003462	-0.0025243	-0.0007254	-0.0006002	-0.0003533
-0.0006541	0.0004861	0.0000518	-0.0006957	0.0003280	-0.0001957	-0.0003075	-0.0002631
-0.0005738	0.0000335	-0.0005771	-0.0007824	-0.0000449	-0.0001410	-0.0001080	-0.0002434
-0.0000768	0.0001432	-0.0000654	-0.0002615	0.0002133	0.0002160	0.0002016	0.0002203
-0.0001276	-0.0003824	0.0001694	-0.0006642	-0.0007600	-0.0004147	-0.0003432	-0.0002986
-0.0001295	-0.0003138	-0.0002293	-0.0017375	0.0004576	0.0000570	-0.0003165	0.000206
-0.0028372	-0.0003528	-0.0022166	-0.0011640	-0.0012601	-0.0011833	0.0000098	-0.0007009
-0.0020915	-0.0012403	-0.0020204	-0.0014203	-0.0041485	-0.0008615	-0.0000380	-0.0013292

(10,328)6.016 (10,335)5.045 (10,332)6.087 (10,329)2.959 (10,274)4.982 (10,358)3.193 (10,323)1.694 (10,475)5.599

91 94 92 37 51 122 92 143

248 252 251 303 234 247 242 343

-0.0004554 0.0012941 -0.0004212 -0.0007065 0.0017665 0.0004591 0.0003888 0.000615

-0.0031205 -0.0008354 -0.0030566 -0.0033455 -0.0024066 -0.0006002 -0.0003720 -0.000526

第 15 表 公害問題の判別に関する説明変数の順位

(判別に関する平均値のZ値一覧表は省略)

	北海道	東北	東京	中部	北陸	関西	中国	四国	九州
第1順位	会社への愛着度	仕事に生きがい	会社への愛着度	家庭に生きがい	賃金満足度	家庭に生きがい	社会開発目標	賃金満足度	家庭に生きがい
第2順位	社会開発目標	家庭に生きがい	社会開発目標	仕事に生きがい	社会開発目標	会社への愛着度	社会への愛着度	社会開発目標	社会開発目標
第3順位	家庭に生きがい	会社への愛着度	家庭に生きがい	会社への愛着度	家庭に生きがい	社会開発目標	仕事に生きがい	会社への愛着度	賃金満足度

示している。

X_{24} (労働目的) についてみると、そのパラメータの符号は、9社いずれも正を示し、公害絶対排除型のグループでは、労働目的が圧倒的に自己中心型であることを意味している。 X_{19} (会社への愛着度) のパラメータの符号は、9社でいずれも負値をとり、このことは、公害規制の基準順守型のグループが圧倒的に会社への愛着度の強いことを示すものである。

X_{22} (社会参加の程度) の場合には、そのパラメータの符号が正を示すもの4社、負を示すもの5社とばらついている。

X_{21} (生活満足度) のパラメータの符号は、8社で負を示し、正值をとる東京の場合にはパラメータの値が小さいことを考えると、公害絶対排除型のグループで相対的に生活不満足度の割合が高いことは、かなり支配的な傾向といえることができる。

X_{26} (社会生活の生き方) のパラメータは、6社で正值をとり、この場合には、公害絶対排除型のグループが社会生活の生き方として個人生活優先志向をとっていることを示している。そのパラメータの符号が負値をとる3社の場合には、そのパラメータの値が比較的小さい。

X_{23} (社会開発目標) についてみると、そのパラメータの符号は8社の場合に負を示し、公害絶対排除型のグループでは、環境優先志向が相対的に強いことをかなり支配的に示している。 X_1 (賃金満足度) のパラメータの符号は、

6社で負、3社で正を示している。

X_{10} (仕事に生きがい)、 X_{11} (家庭に生きがい) の場合には、そのパラメータは圧倒的に負値をとり、——仕事の生きがいで四国の場合に正值をとるがその値はきわめて小さい——公害絶対排除型のグループでは、仕事でも家庭でも相対的に生きがいを感じるものが少ないことを示している。換言すれば、公害規制の順守型のグループで相対的に生きがいを強く感じているということである。

以上検討したように、各説明変数が公害問題の判別に果たす影響力は、かなり画一的な傾向を示し、公害問題に対する個人の考え方がかなり類型化されて表現されている。公害問題に対する個人の関心の深さの表われとみることができる。

第15表は、全体の平均値のZ値を計算し、その際のウェイト比較によって、公害問題の判別において大きな貢献度を示す3つの要因に、第1順位から第3順位までの優先順位を付したものである。

この表で見ると、家庭に生きがいは、中部、関西、九州の3社で第1順位、東北で第2順位、北海道、東京、北陸の3社で第3順位を占めている。これに対して、仕事に生きがいは、東北で第1順位、中部で第2順位、中国で第3順位を占め、公害問題に関する判別においては、生きがいについては全体として仕事でなく家庭の貢献度が相対的に大きいことがわかる。

また、社会開発目標は、中国で第1順位を占めるほか、北海道、東京、北陸、四国、九州の5社で第2順位、関西で第3順位を占め、環境優先か、生活向上優先かに関する社会開発目標の選択が、公害問題の判別においてかなり大きな貢献度を示していることが注目される。

つぎに、会社への愛着度についてみると、北海道、東京の2社で第1順位、関西、中国で第2順位、東北、中部、四国の3社で第3順位を占め、この要因も、公害問題の判別においてかなり高い貢献度を示している。その他の要因では、賃金満足度が北陸、四国の2社で第1順位、九州で第3順位を占めている。

8 社会開発目標に関する判別

福祉社会の建設にとって、目標選択が基本的な課題であることはいうまでもない。このよう

な課題に対して、ここでは、 Y_1 ：都市を再開発し、より生活を便利にすべきだ、 Y_2 ：自然環境を尊重した地域社会を開発すべきだという社会開発目標に関するグループ分けによって、判別関数の測定を行なった。なお、このような分類に対して、 Y_2 のグループ——自然環境を尊重した地域社会を開発すべきだに賛成は、全体としては58%と過半数を占め、どちらかという賛成を加えると88%を占め、 Y_1 のグループよりかなり多い。これらの分類に関する判別関数の測定結果は、第16表に示されている。

F検定によると、5%レベルで有意な結果が得られたのは、9社のうち5社にすぎない。しかし、この5社の中には、東京、中部、関西の都市型会社が含まれ、このような地域では、とくに環境優先と生活向上優先の目標選択に関する意識がかなり類型化されていることがわか

第16表 社会開発目標に関する判別

Y_1 ：生活向上に賛成
 Y_2 ：自然環境尊重に賛成

判別係数

変数	会 社	東 京	中 部	北 陸	関 西	九 州
X_8 (会社の成長度ないし安定度)		-0.0000109	-0.0011025	-0.0004263	-0.0003648	-0.0003500
X_9 (会 社 の 環 境)		-0.0012142	-0.0013851	-0.0008215	-0.0008067	-0.0005361
X_{24} (労 働 目 的)		0.0001575	0.0000388	-0.0001091	-0.0003758	-0.0000581
X_{22} (社 会 参 加 の 程 度)		0.0001038	0.0000979	0.0002986	0.0000062	-0.0001114
X_{21} (生 活 満 足 度)		0.0003261	0.0004136	-0.0008711	0.0011534	0.0004294
X_{26} (社 会 生 活 の 生 き 方)		0.0006209	0.0000995	0.0011206	-0.0001938	0.0002913
X_{13} (老 後 保 障)		-0.0000184	-0.0005682	-0.0012315	-0.0009400	-0.0006508
X_1 (賃 金 満 足 度)		-0.0007054	0.0000022	-0.0004950	-0.0002068	-0.0003207
X_{10} (仕 事 に 生 き が い)		-0.0003828	-0.0014410	-0.0005399	-0.0003234	0.0005732
X_{11} (家 庭 に 生 き が い)		0.0008395	-0.0021903	-0.0033518	-0.0006394	0.0012928
F 値		(10, 380)2.992	(10, 398)5.287	(10, 316)2.803	(10, 326)2.249	(10, 483)2.822
Y_1 の サンプル数		35	32	25	30	39
Y_2 の サンプル数		356	377	302	307	455
\bar{Y}_1 の Z 値		0.0011458	0.0014312	-0.0008520	0.0002759	0.0005248
\bar{Y}_2 の Z 値		-0.0012553	-0.0029509	-0.0045642	-0.0021653	-0.0010652

第 17 表 社会開発目標の判別に関する説明変数の順位

(判別に関する平均値のZ値一覧表は省略)

	東京	中部	北陸	関西	九州
第1順位	賃金満足度	家庭に生きがい	老後保障	老後保障	老後保障
第2順位	会社の環境	会社の成長度	家庭に生きがい	賃金満足度	賃金満足度
第3順位	家庭に生きがい	老後保障	賃金満足度	家庭に生きがい	家庭に生きがい

る。

判別係数は、5社の場合について示されているが、まず、 X_8 （会社の成長度ないし安定度）のパラメータの符号を見ると、5社のケースでいずれも負値を示し、生活優先型のグループは、相対的に会社の安定を志向するという傾向がみられる。 X_9 （会社の環境）のパラメータも、全社で負値を示し、生活優先型のグループは、生活に便利な会社環境を、環境優先型のグループは、自然環境に恵まれた会社環境を志向するという対称性が成立している。

X_{24} （労働目的）の場合には、負値をとるもの3社、正値をとるもの2社と、かならずしも判別に対して同一方向的な作用を示していない。 X_{22} （社会参加の程度）のパラメータは、4社で正値を示すが、パラメータは比較的小さい。

X_{21} （生活満足度）のパラメータは、1社を除く4社で正を示し、一般に生活満足型のグループが生活優先のグループ選択をしていることを示している。 X_{26} （社会生活の生き方）の場合には、そのパラメータは、4社で正を示し、個人生活優先型のグループが比較的生活優先のグループ選択をしていることがわかる。

X_1 （賃金満足度）のパラメータは、4社で負値をとり、残る1社で正値をとる場合にはパラメータがきわめて小さいことを考えると、環境優先型のグループで相対的に賃金満足度が高いことを示している。

X_{12} （老後保障）についてみると、そのパラ

メータの符号は、5社いずれも負値を示している。このことは、生活優先型のグループが老後の保障を自己依存とし、環境優先型のグループが社会保障に依存するという対称性が成立することを示している。社会開発に関する目標選択において、老後設計は重要な課題と思われるが、このような類型が明示されている事実は興味深い。

生きがいについてみると、仕事に生きがいは、そのパラメータの符号は4社で負、1社で正、家庭に生きがいは、3社で負、2社で正を示し、社会開発目標の判別において、生きがいが画一的な作用を示していないことがわかる。

次に、第17表によって、社会開発目標の判別に対する各説明変数の貢献度をみると、老後保障が、北陸、関西、九州の3社で第1順位、中部で第3順位を占めている。生活優先か環境優先かに関する社会開発目標の判別において、老後の生活保障に対する考え方が全体としてもっとも大きな貢献度を示しているということは、きわめて興味深い事実である。

家庭に生きがいは、中部で第1順位、北陸で第2順位、東京、関西、九州で第3順位を占め、この要因も社会開発目標の判別においてかなり高い貢献度を示している。家庭に生きがいが高い貢献度を占めているのに対し、仕事に生きがいが、5社いずれの場合にも第3順位までの序列に入っていないということも、この判別関数の特色といえることができる。

もう1つの要因として、賃金満足度は、東京

で第1順位、関西、九州で第2順位、北陸で第3順位を占めている。そして、東京では、すぐれた自然環境と生活に便利な環境との選択に関する説明変数である会社の環境が第2順位を占めていることが注目される。中部の場合には、会社の成長度ないし安定度という説明変数が第2順位を占めている。

9 結 び

ここでは、現代社会の当面する問題の中で、7つの分析課題について、それぞれいくつかの要因を選択して、——共通的に導入した要因もあるし、それぞれに個々に導入した要因もある——判別分析によって、問題点を明らかにすることに努めた。でこそ、今までに明らかにされたことを、ここでとりまとめて説明することとする。

まず、それぞれの判別関数の中で貢献度の高い要因を取出して説明する。ここでは、最初に個人の意識構造に関する分析課題として、生活満足度と仕事に生きがいを取上げたので生活満足度に関する測定結果についてみると、当然のことながら、個々の生活満足度の貢献度が高いことが特色であり、また、判別にかなり高い貢献度を示す要因が各社ごとにかなりばらついていることも重要な特色といえる。このことは、生活満足に関する個人のニーズが多様化していることを示すものであり、生活満足度を充足するための対策の困難さをよぶ原因ともなっている。しかし、全体として^(注)みると、貯蓄満足度、娯楽満足度というように、相対的に満足度の低い要因が、生活満足度の判別にもっとも高い貢献度を示している。このことは、食生活など満足度のかなり高い要因は、全体としての生活満足度の判別にはあまり影響しないで、より

高度のニーズが生活満足意識を形成しているものと解釈してよいだろう。これらについて貢献度の高い要因は、家庭に生きがい、仕事に生きがい、そして賃金満足度である。

仕事に生きがい（生きがいなしとの比較）に関する判別についてみると、会社への愛着度が圧倒的に大きな貢献度を示している。職場への愛着意識が、仕事の生きがいの重要な基盤となっているということは、わが国の社会構造、企業構造の大きな特色といえよう。つまり、年功序列主義の下で、つちかわれた意識——安定した集団に保護されながら、その集団の中にとけこむことができれば、みずからの仕事にも満足感を得、さらに進んで生きがいを感じる——は、無意識のうちに仕事に生きがいを植えつけているのである。

仕事に生きがいの判別において、次に貢献度が高い要因は、いうまでもなく、現在の仕事に対する感じであるが、その中では、社会への貢献度をもっとも高く、つぎに仕事の単調度となっている。自分の仕事を通じて社会へ貢献するという意識が仕事に生きがいを与える重要な要因であること、さらに、仕事の単調さをきひする意識が、仕事への生きがいと密接に関連しているということは、興味深い事実である。会社への愛着度、社会への貢献度、仕事の単調度のほかに、仕事に生きがいの判別で貢献度の高い要因は賃金満足度である。

これら個人の意識構造分析について、われわれは、職場と個人との関係、社会と個人との関係における意識構造の検討を行なった。それは、労働目的、労使関係そして社会生活の生き方、公害問題に関する判別分析を通じてであ

(注) 全体としての貢献度の決定は、第1順位3、第2順位2、第3順位1と評点を与えることによって、9社の合計点を計算することによった。

る。さらに、社会開発目標の選択という分析課題についても検討した。

これらの分析課題に関する判別において、貢献度の高い要因を一括して説明する。まず、生活満足度、仕事に生きがい（家庭に生きがい）という個人の意識の貢献度であるが、この点はきわめて対称的である。つまり、生きがいは、すべての場合において、かなり高い貢献度を示すのに対し、生活満足度の貢献度はいずれの場合にもきわめて低くなっている。このことは、われわれが個人の意識構造に関する2つの軸として導入した要因のうち、生きがいは、職場との関係においても、社会との関係においても、その意識構造に対してきわめて能動的な働きかけをするのに対して、生活満足度は、きわめて受動的な意識にとどまっているということを示している。

もちろん、生活満足度に関する意識が、主として経済的な側面に限られるのに対して、生きがいは、より広範囲にわたる生活基盤をよりどころにしているという意味での差異はある。しかし満足度のうちでも、賃金満足度は、すべての分析課題の判別において、かなり高い貢献度を示しているのである。

このような事実は、意識構造の分析において、かなり重要な意味をもつものである。つまり、過去においては、職場のみならず社会全体が働くこと中心にできあがっていたので、このような環境の下では、仕事に生きがいのあるなし、満足度でいえば、生活というより労働に密着した賃金満足度が、職場の生活や社会生活に関係した行動や意識をかなり強く規定してきたということである。わが国においても、働くことを手段とし、生活することを目的とした社会への転換が十分に行なわれたあかつきに

は、生活満足度という意識も、経済的な面に制約されないより広範囲におよぶ生活実感として、職場や社会における生活に浸透し、それに関連した行動や意識に対して能動的な作用をおよぼすこととなろう。

生きがいを、仕事に生きがい、家庭に生きがいに分けて、それぞれの判別に対する貢献度の比較をすると、労働目的、労使関係、社会生活の生き方の判別においては、仕事に生きがいが、公害問題、社会開発目標（そして生活満足度）においては、家庭に生きがいが相対的に高い貢献力を示している。換言すれば、生活に相対的に密着した課題の判別の場合には、家庭に生きがいが、労働に相対的に密着した課題の判別の場合には、仕事に生きがいが相対的に貢献度を高くしている。

仕事に生きがい、家庭に生きがい、賃金満足度のほか、全体として貢献度の高い要因は社会開発目標および会社への愛着度である。会社への愛着度は、個人と職場との関係について検討した労働目的、労使関係の判別において、——とくに労使関係の判別において圧倒的に——高い貢献度を示している。個人と職場との関係に関する課題の判別結果が、比較的良好であったのに対し、個人と社会との関係に関する課題の判別結果が、かならずしも良好でなかった点については、後者の場合前者の場合に導入した会社への愛着度のような日本的特色のある意識に関する説明要因を採用しえなかったためとも考えられるのである。ちなみに、会社への愛着度を説明変数として採用しなかった社会開発目標に関する判別関数の測定結果も、9社について良好な成果を得ることができなかった。

社会開発目標は、個人と社会との関係に関する課題の判別、つまり、社会生活の生き方と公

害問題において、もっとも高い貢献度を示すばかりでなく、個人の職場との関係に関する課題の判別、つまり、労働目的、労使関係——労働目的の場合もっとも貢献度の高いのは、仕事に生きがい、労使関係の場合もっとも貢献度の高いのは、会社への愛着度——においても、第2の貢献度を示している。職場生活、社会生活いずれの判別においても、個人の目標選択に関する意思決定が重要な役割を果たしていることは、興味深い事実である。

今まで説明した要因のほか、老後保障が社会開発目標の判別においては、もっとも高い貢献度を示し、社会生活の生き方の判別においても、かなり高い貢献度を示している。福祉社会における重要な課題の1つとして、老後保障のあり方が問われているが、老後保障に関する考え方の差異が、社会開発目標や社会生活の生き方をかなり強く規定しているということは、きわめて注目される事実である。福祉社会への過渡期において、老後保障に対する考え方が、かなり類型化されてきたと解釈することができるからである。

次に、分析課題ごとに検討した各説明変数の判別係数の符号に関する特色を、簡単にとりまとめて説明する。

まず、労働目的と社会生活の生め方に関する2つの判別関数の測定結果を比較してみると、それぞれ交互に導入した場合のパラメータの符号は、いずれも9社とも正値をとり、労働目的で自己中心型のグループと社会生活の生き方として個人生活優先型のグループとの意識構造は比較的類似していることがわかる。その他の説明変数についても、そのパラメータの符号に関する会社数のばらつきは比較的似ているが、ここで強調しなければならないのは、社会開発目

標に関する2つのケースの対称性である。つまり、労働目的の判別においては、そのパラメータの符号は、7社で負を示すのに対し、社会生活の生き方の判別においては、9社とも正値をとっているということである。

社会生活の生き方について、個人生活優先のグループは、相対的に生活向上優先志向の目標選択をしているのに対し、労働目的について、自己中心型のグループは、環境優先志向の目標選択をしているということである。同じような個人優先主義の意識が、対職場、対社会ということで、異なった目標選択と結びついている。しかし、このことは、社会生活において社会優先型のグループが積適的に環境優先志向をしているのに対し、労働目的に関して会社中心的なグループが相対的に生活向上優先志向をしていると理解した方がよいだろう。つまり、社会目標ということになれば、環境保全を優先させ、会社目標ということになれば、直接的には生活向上を優先させるという目標選択の差——このような差異は上位目標と下位目標との差といえるかもしれない——が、個人の意識構造に影響していると考えた方がよいだろう。

次に、公害問題と労使関係に関する2つの判別関数の測定結果を比較すると、各説明変数に関するパラメータの符号は、きわめて対称的な動きをしていることがわかる。たとえば会社への愛着度は公害問題では9社とも負、労使関係では9社とも正、生活満足度は、公害問題では8社で負（正の場合のパラメータは小さい）、労使関係では9社とも正、仕事に生きがいおよび家庭に生きがいは、公害問題ではほとんどの場合に負、労使関係ではすべての場合に正を示している。また、この場合には、社会開発目標についても同じようなことがいえる。

このような事実をみると、公害問題で公害絶対反対のグループと労使関係で労使協調型のグループとの意識構造がまったく異なっていることがわかる。換言すれば、労使協調型のグループと公害規制の基準順守型のグループとでは、その意識構造に類似性が成立するということがある。そして、このような類型は、ある意味で、保守と革新との対置に関する意識構造の対社会、対職場におけるそれぞれの表現と見られるのである。これらの課題に対する判別において、会社への愛着度の強さが、高い貢献度——とくに職場生活についての判別である労使関係においては圧倒的に高い——を示しているという事実を想起すべきである。

説明変数に関するパラメータの比較について、ここでもう1つふれておかなければならないことは、生活満足度と生きがいがかならずしも密接に関連したものではないということである。もちろん、前に指摘したように、生活満足度は、主に経済的な側面に関連したものであるのに、生きがいは、より広範な生活信条に基礎をおくものである。このように理解すれば、われわれの分析結果から明らかにされたことは、経済的な意味での生活満足はかならずしも生きがいを与える要因ではないということの意味するのである。

さいごに、社会や職場での生活に関連した意識構造の判別において、とくに貢献度の高い要因を、個々の会社ごとに指摘しておこう。

北海道では、圧倒的に貢献度の高い要因は、会社への愛着度、次には賃金満足度である。

東北では、賃金満足度が第1で、次には、会社への愛着度、仕事の生きがいとなっている。

東京では、会社への愛着度、社会開発目標の貢献度が高く、家庭への生きがいがこれらにつ

いでいる。

中部では、仕事に生きがいの貢献度をもっとも高く、会社への愛着度、家庭に生きがいがこれについている。

北陸では、家庭に生きがいがもっとも高い貢献度を示し、仕事に生きがいがこれにつぎ、生きがいの貢献型がきわめて高い。

関西では、会社への愛着度、社会開発目標、仕事に生きがい、家庭に生きがいがほぼ同じような貢献度を示している。

中国では、社会開発目標が第1で、仕事に生きがい、そして会社への愛着度がこれについている。

四国では、賃金満足度がもっとも高い貢献度を示し、社会開発目標がこれについている。

九州では、会社への愛着度が第1で、賃金満足度、家庭に生きがいがこれについている。

すでに指摘したように、職場生活、社会生活に関連した判別分析において、全体として高い貢献度を示すのは、会社への愛着度、賃金満足度、社会開発目標、そして仕事に生きがい、家庭に生きがいである。そこで、これら5つの説明要因の貢献度の低い会社（職場生活、社会生活に関連した4つの判別においてまったく第3順位までに入らない）を、各要因ごとにあげると次のごとくである。

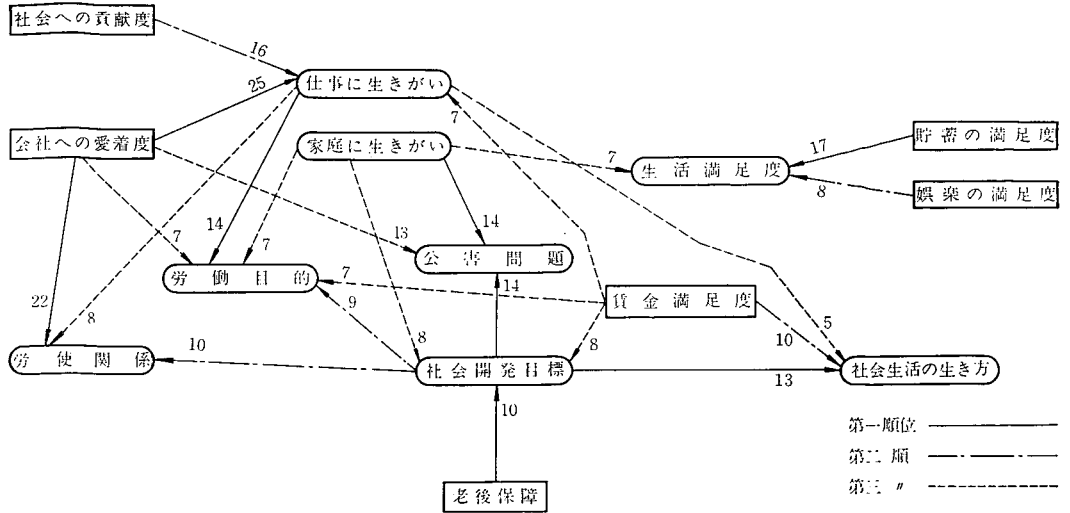
賃金満足度……東京、関西、中国

仕事に生きがい……東京

なお、賃金満足は、社会開発目標の判別において、東京で第1順位、関西で第2順位を占め、また仕事に生きがいの判別において、関西、中国いずれの場合にも第2順位を占めている。つまり、職場生活や社会生活に関連した課題の判別において、賃金満足度が直接高い貢献度を示さない場合でも、社会開発目標や仕事に

生きがいを通じて間接的な効果はおよぼしていることになる。

付図 意識構造の関連図



(おおさわ えつじ, おだじま こうじ・電力経済研究部)