

報道関係 各位

北海道生産性本部

**「第6回 北海道生産性本部基本調査」  
(労・使・学への景気・経営・雇用等に関する調査) 結果について**

北海道生産性本部（会長：高橋 賢友）は、当本部の全会員および役員（企業・団体、労組、学識者）を対象に、昨年度に引続き、道内景気の現状と予測、企業経営上の重点課題、雇用、労働組合、生産性運動、および会員サービスの活用度と評価などについて調査した。

このうち、当本部の運営に関わるものを除き、集約結果を以下のとおり公表する。

**[調査概要]**

調査対象：当本部全会員および役員（企業・団体、労組、学識者）・・・342名

調査方法：上記対象者に対する郵送によるアンケート調査

調査時期：2012年10月下旬～11月上旬

回 答：130名（内訳：経営〔企業・団体〕91名、労組31名、学識者8名）

回答率38.0%

**[調査結果]**

結果概要は以下のとおり

- 道内景気の現状は、「下降」との見方が大勢で、東日本大震災前と比較し改善されていない。来年度の予測は「横ばい」もしくは「悪化」が大勢。来年度の本道の完全失業率も、「横ばい」もしくは「悪化」との予測。
- 現時点でのTPPへの参加については、「賛成」2割、「反対」3割、「どちらともいえない」が5割。前回（「賛成」、「反対」共に2割）に比べてTPP参加への慎重姿勢が一層強まった。
- 本道の景気回復に必要な対策は、労・使・学とも前回までと同様「内需拡大のための経済刺激策」、「地域活性化対策」で一致。
- 原子力発電所の不稼働による道内経済へ影響を96%が懸念している。
- 企業経営の最重要課題への認識は、労・使・学とも6年連続で「人材育成」で一致。「利益維持・拡大」、「売り上げ維持・拡大」がこれに次ぐ。
- 次代を担う人材に必要な能力は、上位から「組織を牽引するためのリーダーシップ」、「多様な切り口から物事を見ることができる視点、発想力」、「率先して問題解決ができる実践力、課題解決力」の順。
- 12年度の雇用は、「正規社員数・非正規社員数とも増減なし」が主流。13年度は「正規社員数・非正規社員数とも増減なし」が主流ではあるが、使は正規社員増、労は正規社員減と予測。
- 労働組合の活性化には、「組合員との対話・相談活動」、「組合員の意見集約・組織統制力」、「組合リーダーの能力向上」と続き、組合役員の能力向上が重要との認識。
- 生産性運動の重点課題は、「雇用の維持・確保」が最重要との認識。
- 本部実施調査の活用度合は、「新入社員意識調査」、「人材育成調査」、「メンタルヘルス」ともに「活用している」、「時々見る」が6割強。
- 会員サービス全般として、「大変満足」、「満足」合わせて56.1%と前回より10ポイント上昇。

**[お問合せ先]**

北海道生産性本部（担当：佐々木） TEL 011-241-8591

以上

## 1. 景気・経済

■ 道内景気の現状については、「やや下降」が45.7%と最も多く、また、「上昇」、「やや上昇」から「やや下降」、「下降」を差し引いた割合は、△52.7%と前回(△57.9%)に比べてやや改善されているが、一昨年(東日本大震災前)の△44.1%と比較すると状況は改善されていない。「上昇」、「やや上昇」から「やや下降」、「下降」を差し引いた割合の内訳は、経営△48.8%(前回△55.3%)、労組△64.5%(前回△56.2%)、学識者△50.0%(前回△88.9%)となっており、経営・学識者は改善、労組は悪化したと見ている。

Q1. 北海道の景気の現状について、どのように実感していますか。  
次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。

(単位:%)

	経営	労組	学識者	全体	前回	前々回
1. 上昇している	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2. やや上昇している	6.7	3.2	0.0	5.4	5.6	7.6
3. 上昇も下降もしていない	37.8	29.0	50.0	36.4	31.0	40.7
4. やや下降している	43.3	51.6	50.0	45.7	46.0	33.1
5. 下降している	12.2	16.1	0.0	12.4	17.5	18.6
6. その他( )	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※前回調査:平成24年2月上旬～2月下旬、前々回調査:平成23年2月上旬～2月下旬。

■ 来年度の道内景気については、「現在と同水準」が46.5%と最も多く、また、「上昇」、「やや上昇」から「やや下降」、「下降」を差し引いた割合は、△31.7%(昨年17.4%)となり、現状の厳しい状況がさらに悪化すると予測している。「上昇」、「やや上昇」から「やや下降」、「下降」を差し引いた割合の内訳は、経営△27.8%、労組△45.1%、学識者△25.0%となっており、労組が特に厳しい予想となっている。

Q2. 来年度、北海道の景気はどのように推移していくとお考えですか。  
次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。

(単位:%)

	経営	労組	学識者	全体	前回	前々回
1. 上昇する	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2. やや上昇する	11.1	6.5	25.0	10.9	16.7	11.7
3. 現在と同水準のまま	50.0	41.9	25.0	46.5	49.2	58.0
4. やや下降する	31.1	38.7	50.0	34.1	24.6	19.3
5. 下降する	7.8	12.9	0.0	8.5	9.5	10.3
6. その他( )	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7

■ 来年度の本道の完全失業率は、「現状と同水準」が42.6%（前回53.2%）と最も多く、また、「大幅に改善」「改善」「やや改善」から「やや悪化」「悪化」「大幅に悪化」を差し引いた割合は、△29.5%（前回27.8%）と、悪化すると予測している。「大幅に改善」「改善」「やや改善」から「やや悪化」「悪化」「大幅に悪化」を差し引いた割合の内訳は、経営△26.7%、労組△38.7%、学識者△25.0%となっており、いずれも厳しい予測となっている。

Q3. 来年度、北海道における完全失業率はどのように推移していくとお考えですか。  
次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。

(単位:%)

	経営	労組	学識者	全体	前回	前々回
1. 大幅に改善する	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2. 改善する	1.1	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0
3. やや改善する	13.3	12.9	12.5	13.2	9.5	11.0
4. 現状と同水準のまま	44.4	35.5	50.0	42.6	53.2	54.6
5. やや悪化する	34.4	38.7	37.5	35.7	26.2	23.4
6. 悪化する	6.7	12.9	0.0	7.8	11.1	11.0
7. 大幅に悪化する	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
8. その他( )	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■ 現時点でのTPPへの参加は、「どちらともいえない」が49.2%、「賛成」が19.5%、「反対」が28.9%となっており、前回までと異なり「反対」が「賛成」を上回った。前回と比較では「賛成」が3.7ポイント減ったのに対して「反対」が8.9ポイント増加、前回に比べてTPPへの参加について一層慎重な姿勢が強まった。

Q4. 政府は環太平洋経済連携協定(TPP)について交渉参加に向けた関係国との協議を行っていますが、現時点でTPPへの参加についてどうお考えですか。次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。

(単位:%)

	経営	労組	学識者	全体	前回	前々回
1. 賛成する	15.7	29.0	25.0	19.5	23.2	28.3
2. 反対する	27.0	29.0	50.0	28.9	20.0	18.6
3. どちらともいえない	55.1	38.7	25.0	49.2	47.2	43.5
4. わからない( )	2.2	3.2	0.0	2.3	4.0	3.4

その他

◎条件付で賛成。

◎道内産業に様々な影響を及ぼすことから産業政策等を十分に検討した上で結論を出すことが妥当。

■ 本道の景気回復に必要な要素・対策の第1位は、「内需拡大のための経済刺激策」で73.4%、以下、「地域活性化対策」の57.0%、「企業への支援」の24.2%と続いた。ただし、第3位については労組が「雇用のセーフティーネット強化」、学識者が「インド・中国などの新興国の発展」をそれぞれあげ、経営者との認識の差が生じている。

Q5. 北海道の景気回復に必要な要素あるいは対策についてどのようにお考えですか。  
次の中から該当するものに3つまで○をつけて下さい。

※○内の数字は順位

(単位:%)

	経営	労組	学識者	全体	前回	前々回
1. インド・中国など新興国の発展	13.3	6.7	③ 50.0	14.1	18.3	19.9
2. 米国の景気回復	22.2	13.3	12.5	19.5	③ 23.8	23.3
3. 欧州の景気回復※	16.7	10.0	25.0	15.6	-	-
4. 生活者への支援	7.8	16.7	12.5	10.2	15.1	13.7
5. 雇用のセーフティーネット強化	11.1	③ 36.7	25.0	18.0	21.4	③ 26.7
6. 金融資本市場の安定化対策	14.4	13.3	0.0	13.3	③ 23.8	20.5
7. 内需拡大のための経済刺激策	① 76.7	① 66.7	① 62.5	① 73.4	① 76.2	① 72.6
8. 企業への支援	③ 23.3	30.0	12.5	③ 24.2	21.4	17.8
9. 道州制・地方分権改革	13.3	10.0	0.0	11.7	15.9	16.4
10. 地域活性化対策	② 58.9	② 50.0	① 62.5	② 57.0	② 57.9	② 63.0
11. 為替相場(円高)※	15.6	23.3	12.5	17.2	-	-
12. その他( )	3.3	3.3	25.0	4.7	4.8	4.8

※今回追加項目

その他 ◎原子力発電所の不稼働(泊PS) ◎再生可能エネルギー支援 ◎賃金水準の上昇  
◎道産品の輸出 ◎地場産業発展の為にR&D、投資

■ 原子力発電所の不稼働による道内経済への影響については、「甚大な影響がある」、「大きな影響がある」、「多少の影響がある」を合わせると96.2%となっており、冬季に向けて節電などによる生活・経済への影響を経営、労組、学識者とも懸念している。

Q6. 原子力発電所の不稼働が続いた場合、冬季は厳しい電力供給状況となることが予想されますが、道内経済への影響をどのように考えますか。  
次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。

(単位:%)

	経営	労組	学識者	全体
1. 甚大な影響がある	13.3	12.9	0.0	12.4
2. 大きな影響がある	40.0	51.6	25.0	41.9
3. 多少の影響はある	44.4	29.0	62.5	41.9
4. 特段影響はない	2.2	6.5	12.5	3.9
5. その他( )	0.0	0.0	0.0	0.0

## 2. 企業経営

■ 企業の最重要課題は、労・使・学ともに「人材の育成」で一致し、6年連続で最多となった。以下、「利益の維持・拡大方策」、「売り上げの維持・拡大方策」、「技能の継承」、「新規事業の推進・強化」となっており、これも前回と同一の順位となった。なお、労組は第5位に今回新たに項目を追加した「メンタルヘルス対策」をあげており、本問題への関心の高さを示している。

Q7. 現在の企業における重点課題は何とお考えですか。  
次の中から該当するものに5つまで○をつけて下さい。

※○内の数字は順位

(単位:%)

	経営	労組	学識者	全体	前回	前々回
1. M&A、合併、戦略的提携の推進	7.8	13.8	12.5	9.4	7.3	11.6
2. 売り上げの維持・拡大方策	③ 50.0	⑤ 31.0	④ 25.0	③ 44.1	③ 54.0	③ 45.9
3. 利益の維持・拡大方策	② 68.9	② 55.2	④ 25.0	② 63.0	② 58.9	② 54.8
4. 連結対象子会社の強化	1.1	10.3	12.5	3.9	1.6	4.1
5. 生産体制の見直し	17.8	13.8	④ 25.0	17.3	13.7	15.1
6. 新規事業の推進・強化	⑤ 33.3	④ 34.5	② 50.0	⑤ 34.6	⑤ 31.5	⑤ 28.8
7. 内部統制の整備・構築	22.2	13.8	0.0	18.9	15.3	13.0
8. 人件費削減	10.0	3.4	0.0	7.9	6.5	9.6
9. 環境問題への積極的取り組み	12.2	6.9	0.0	10.2	22.6	21.2
10. 新会計基準への対応	1.1	0.0	0.0	0.8	2.4	4.1
11. 組織のフラット化、スリム化	12.2	6.9	12.5	11.0	12.9	11.0
12. 海外への事業展開	6.7	3.4	④ 25.0	7.1	14.5	11.0
13. 人材の育成	① 92.2	① 89.7	① 75.0	① 90.6	① 87.9	① 87.7
14. ITの活用方策	2.2	3.4	12.5	3.1	5.6	8.2
15. 流通・物流経路の再編	4.4	13.8	12.5	7.1	9.7	5.5
16. 資金運用の効率化	1.1	3.4	0.0	1.6	6.5	4.8
17. ホワイトカラーの生産性向上	6.7	0.0	④ 25.0	6.3	8.1	4.8
18. 危機管理体制の構築	15.6	13.8	12.5	15.0	12.9	14.4
19. CSR・コンプライアンス経営	23.3	27.6	④ 25.0	24.4	⑤ 31.5	24.7
20. 技能の継承	④ 38.9	③ 48.3	④ 25.0	④ 40.2	④ 39.5	④ 42.5
21. 女性・高齢者・外国人の積極雇用	5.6	0.0	④ 25.0	5.5	8.9	4.8
22. ワーク・ライフ・バランスの推進	5.6	24.1	③ 37.5	11.8	19.4	17.1
23. メンタルヘルス対策※	10.0	⑤ 31.0	0.0	14.2	-	-
24. その他( )	1.1	0.0	0.0	0.8	2.4	1.4

※今回追加項目

その他 ◎制度改正

■ 企業経営上、最も重視すべきステークホルダーは、前回と同様「顧客」(70.9%)、次いで「従業員」(44.9%)。ただし、前回に比べて「従業員」は14.9ポイント減少したのに対して「顧客」は2.9ポイント増加した。また、「地域社会」が毎年ポイントを上げている。

Q8. 企業経営上、最も重要視すべきステークホルダー(利害関係者)は何ですか。  
次の中で重要度が高いもの2つまで○をつけて下さい。

※○内の数字は順位

(単位:%)

	経営	労組	学識者	全体	前回	前々回
1. 株主・投資家	12.2	10.3	12.5	11.8	11.5	15.1
2. 従業員	② 36.7	① 65.5	① 62.5	② 44.9	② 59.8	② 50.0
3. 顧客	① 74.4	② 62.1	① 62.5	① 70.9	① 68.0	① 74.0
4. 取引先	25.6	10.3	12.5	21.3	23.0	19.9
5. 債権者	1.1	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0
6. 取引銀行	4.4	3.4	12.5	4.7	1.6	4.1
7. 規制当局	2.2	6.9	0.0	3.1	2.5	1.4
8. マスコミ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7
9. 社会全般	6.7	13.8	0.0	7.9	6.6	2.1
10. 同業他社	7.8	3.4	12.5	7.1	4.1	6.2
11. 業界団体	2.2	0.0	0.0	1.6	0.8	2.1
12. 地域社会	18.9	24.1	25.0	20.5	16.4	13.0
13. 住民	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	0.7
14. その他( )	2.2	0.0	0.0	1.6	0.8	2.1

その他 ◎組合員

■ 今年の夏の節電が「売上・利益に影響があった」、「甚大な影響があった」、「大きな影響があった」、「多少の影響はあった」の合計割合は、全体で28.0%であった。

Q9. 今年の夏の節電による貴社・組織へ与えた影響(売上・利益など)は、どの程度でしたか。  
次の中から、「番号」と「減または増」のそれぞれ該当するものに○をつけて下さい。

(単位:%)

	経営	労組	学識者	全体
1-a. 甚大な影響があった (売上・利益が減少)	2.3	7.1	0.0	3.3
1-b. 甚大な影響があった (売上・利益が増加)	1.2	0.0	0.0	0.8
2-a. 大きな影響があった (売上・利益が減少)	4.7	3.6	0.0	4.1
2-b. 大きな影響があった (売上・利益が増加)	0.0	0.0	0.0	0.0
3-a. 多少の影響はあった (売上・利益が減少)	12.8	25.0	14.3	15.7
3-b. 多少の影響はあった (売上・利益が増加)	5.8	0.0	0.0	4.1
4. 特段影響はなかった	73.3	60.7	85.7	71.1
5. その他( )	0.0	3.6	0.0	0.8

その他 ◎会社利益への影響はなかったものの、勤務体制などの影響はあった。

■ 次代を担う人材に特に必要な能力は、「組織を牽引するためのリーダーシップ」が55.1%と昨年  
に続き最も多く、以下、「多様な切り口から物事を見ることができる視点、発想力」(52.8%)、「率先  
して問題解決ができる実践力、課題解決力」(48.0%)と続いた。

Q10. 次代を担う人材に特に必要な能力は何とお考えですか。  
次の中から該当するものに3つまで○をつけて下さい。

※○内の数字は順位

(単位:%)

	経営	労組	学識者	全体	前回	前々回
1. 経営戦略・マーケティング、財務、 組織などマネジメントに関する知識	36.7	37.9	25.0	36.2	36.3	38.4
2. 企業倫理、リスクマネジメント、 ガバナンスなどに関する知識	11.1	13.8	12.5	11.8	16.9	13.7
3. 歴史、宗教、哲学など判断の基軸 を作るための知識	1.1	0.0	12.5	1.6	4.0	4.8
4. 組織を牽引するためのリーダーシップ	① 54.4	① 58.6	① 50.0	① 55.1	① 50.8	② 47.9
5. 多様な切り口から物事を見ることが できる視点、発想力	② 51.1	① 58.6	① 50.0	② 52.8	③ 47.6	① 54.1
6. 組織の進む方向やビジョンを描く 構想力	27.8	31.0	25.0	28.3	26.6	29.5
7. 内外の環境を正しく認識して意思 決定する判断力	33.3	③ 41.4	12.5	33.9	41.1	32.2
8. 論理的に物事を考える力、企画力、 説明力	14.4	13.8	③ 37.5	15.7	15.3	16.4
9. 率先して問題解決ができる実践力、 課題解決力	② 51.1	③ 41.4	③ 37.5	③ 48.0	② 49.2	③ 43.8
10. 社外のネットワーク構築、他流試合、 相互研鑽	1.1	0.0	25.0	2.4	5.6	5.5
11. その他( )	2.2	0.0	0.0	1.6	0.8	0.7

その他 ◎社会常識 ◎本業に精通してること。プロフェッショナルリズム。

### 3. 雇用

■ 今年度雇用は、全体では「正規社員数・非正規社員数ともに増減なし」が最も多く28.7%となったが、労組は「正規社員数増加・非正規社員増減なし」が一番多い結果となった。

(Q11およびQ12については、「企業・団体」および「労組」の立場におられる方のみご回答下さい。)

Q11. 貴組織では、過去1年間で正規社員・非正規社員の数に増減がありましたか。

次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。なお前記社員には団体の職員を含み、また「労組」の立場の方は所属する企業・団体を対象にご回答下さい。(Q12も同様)

(単位: %)

	経営	労組	全体	前回	前々回
1. 正規社員数・非正規社員数ともに増加	5.9	13.3	7.8	19.1	18.5
2. 正規社員数増加・非正規社員数減少	10.6	3.3	8.7	9.1	14.5
3. 正規社員数・非正規社員数ともに増減なし	32.9	16.7	28.7	39.1	33.1
4. 正規社員数減少・非正規社員数増加	10.6	16.7	12.2	9.1	8.9
5. 正規社員数・非正規社員数ともに減少	7.1	6.7	7.0	23.6	25.0
6. 正規社員数増減なし・非正規社員数増加※	7.1	6.7	7.0	-	-
7. 正規社員数増減なし・非正規社員数減少※	3.5	3.3	3.5	-	-
8. 正規社員数増加・非正規社員数増減なし※	11.8	23.3	14.8	-	-
9. 正規社員数減少・非正規社員数増減なし※	10.6	10.0	10.4	-	-

※今回追加項目

■ 次年度雇用予測では、全体で「正規社員数・非正規社員数ともに増減なし」が30.2%と一番多くなっているが、経営は正規社員数増加項目を集計すると41.9%となり、労組は正規社員数減少項目を集計すると43.4%となり、双方で反対の予測をしている。

Q12. 貴組織では、2013年度の正規社員・非正規社員の増減の見通しをどのように予測されますか。次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。

(単位: %)

	経営	労組	全体	前回	前々回
1. 正規社員数・非正規社員数ともに増加の見通し	14.0	13.3	13.8	18.9	17.3
2. 正規社員数増加 非正規社員数減少の見通し	5.8	3.3	5.2	13.5	14.2
3. 正規社員数・非正規社員数ともに増減なし	34.9	16.7	30.2	51.4	47.2
4. 正規社員数減少 非正規社員数増加の見通し	5.8	16.7	8.6	6.3	6.3
5. 正規社員数・非正規社員数ともに減少の見通し	7.0	6.7	6.9	9.9	15.0
6. 正規社員数増減なし 非正規社員数増加の見通し※	7.0	6.7	6.9	-	-
7. 正規社員数増減なし 非正規社員数減少の見通し※	1.2	3.3	1.7	-	-
8. 正規社員数増加 非正規社員数増減なしの見通し※	22.1	13.3	19.8	-	-
9. 正規社員数減少 非正規社員数増減なしの見通し※	2.3	20.0	6.9	-	-

※今回追加項目



#### 4. 労働組合

■ 労働組合の活性化の重要項目は、「組合員との対話・相談活動」が34.9%（前回比+4.7ポイント）と最も多く、次いで「組合員の意見集約・組織統制力」29.4%（前回比+1.1ポイント）、「組合リーダーの能力向上」26.6%（前回比+4.0ポイント）と続いた。経営・組合ともリーダーシップ、対話力、組織統制力など組合役員的能力向上を求めるものが上位となっている。

Q13. 今後の労働組合の活性化のために特に重要な項目は何とお考えですか。  
次の中から該当するもの3つまで○をつけて下さい。  
(労働組合のない組織の方もお答えください)

※○内の数字は順位

(単位:%)

	経営	労組	学識者	全体	前回	前々回
1. 組合員の能力・キャリア形成への支援	② 26.8	9.7	① 28.6	22.0	25.5	① 26.0
2. 組合員への生活設計への支援	8.5	22.6	① 28.6	13.8	8.5	11.6
3. 組合員との対話・相談活動	① 32.4	② 41.9	① 28.6	① 34.9	② 30.2	③ 22.6
4. 組合員のメンタルヘルス支援	15.5	3.2	14.3	11.9	10.4	10.3
5. パート・アルバイトも含めた組合組織率の向上	5.6	19.4	① 28.6	11.0	12.3	8.2
6. 経営チェック機能の向上	5.6	29.0	① 28.6	13.8	17.0	8.2
7. 経営情報の伝達	21.1	6.5	0.0	15.6	12.3	9.6
8. 経営に関する現状分析・課題解決の提案	23.9	16.1	① 28.6	22.0	① 32.1	19.2
9. ボランティア等の参加を通じた地域貢献	2.8	3.2	0.0	2.8	3.8	4.1
10. 組合リーダーの能力向上	③ 25.4	③ 32.3	14.3	③ 26.6	22.6	② 25.3
11. 組織運営の効率化・簡素化	21.1	9.7	① 28.6	18.3	20.8	13.0
12. 組織運営の情報開示による透明度向上	12.7	9.7	0.0	11.0	10.4	8.2
13. 生涯人生の支援	4.2	6.5	0.0	4.6	4.7	4.8
14. 労使協議制の充実	15.5	12.9	0.0	13.8	13.2	13.0
15. 組合員の意見集約・組織統制力	22.5	① 48.4	14.3	② 29.4	③ 28.3	17.8
16. 労働に対する意識高揚	16.9	9.7	① 28.6	15.6	18.9	10.3
17. 女性リーダーの育成・登用	7.0	9.7	14.3	8.3	9.4	5.5
18. その他( )	1.4	0.0	0.0	0.9	0.9	0.7

## 5. 生産性運動

■ 「生産性運動の三原則」を認識している割合（「労使間の大切な原則と認識している」、「知っている」）は、83.1%と前回の84.8%を1.7ポイント下回った。

Q14.生産性運動の三原則（①雇用の維持・拡大、②労使の協力・協議、③成果の公正配分）についてご存知ですか。次の中から該当するもの1つに○をつけて下さい。

（単位：％）

	経営	労組	学識者	全体	前回	前々回
1. 労使間の大切な原則と認識している	27.5	58.1	62.5	36.9	45.6	43.8
2. 知っている	49.5	38.7	37.5	46.2	39.2	45.1
3. 知らない	23.1	3.2	0.0	16.9	14.4	10.4
4. その他( )	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.7

■ 「雇用の維持・拡大が機能している」との認識は、64.5%と前回の65.4%を0.9ポイント下回った。

（Q15については、Q14で1.または2.に○をつけられた方のみお答え下さい。）

Q15.生産性運動の三原則は、有効に機能していると思いますか。

それぞれについて次の中からお考えに一番近いもの1つに○をつけて下さい。

### a.雇用の維持・拡大

（単位：％）

	経営	労組	学識者	全体	前回	前々回
1. 機能している	66.2	70.0	16.7	64.5	65.4	59.8
2. 機能していない	8.5	3.3	0.0	6.5	12.1	14.2
3. どちらとも言えない	25.4	26.7	83.3	29.0	22.4	26.0

■ 「労使の協力・協議が機能している」との認識は、77.1%と前回の74.1%を3.0ポイント上回った。

### b.労使の協力・協議

（単位：％）

	経営	労組	学識者	全体	前回	前々回
1. 機能している	74.6	90.0	50.0	77.1	74.1	77.0
2. 機能していない	1.4	0.0	0.0	0.9	4.6	4.0
3. どちらとも言えない	23.9	10.0	50.0	22.0	21.3	19.0

■ 「成果の公正配分が機能している」との認識は、60.7%と前回の55.6%を5.1ポイント上回った。

### c.成果の公正配分

（単位：％）

	経営	労組	学識者	全体	前回	前々回
1. 機能している	64.8	60.0	16.7	60.7	55.6	57.1
2. 機能していない	5.6	10.0	16.7	7.5	12.0	15.1
3. どちらとも言えない	29.6	30.0	66.7	31.8	32.4	27.8