

視点

労働組合は医療問題に取り組もう

No.177 2003年11月

慈恵医大青戸病院の手術ミスで医師が逮捕された事件ほど、わが国の医療制度の問題を象徴しているものはない。事件は、前立腺がんの男性患者に、十分な知識も経験もない医師が高度な摘出手術を試み、患者を死亡させたもので、3人の医師が業務上過失致死罪の容疑で逮捕されたものである。

問題の第一は、医師の独善性と医の倫理の欠落である。わが国の医師は、治療・投薬について、ほとんど無制限の裁量権を持っていると考えられている。前立腺がんの「腹腔鏡下手術」は、普及しつつある内視鏡手術の一つであるが、最先端の技術を必要としている。それを未経験者が、手引書を見ながらやったというのだから、まったく開いた口がふさがらない。人体実験そのもので、患者を材料としか見ていないのであろう。日本医学界の森 亘会長は「話半分としても、同業者として絶え難い医療というほかはない」と一般紙でのべているが、絶え難い医療の卑近な例はごまんとある。

問題の第二は、そのような手術をさせた病院の管理のずさんさである。この種の手術は学会のガイドラインにより一定の経験が求められているし、大学の倫理委員会の事前承認が必要である。今回の事件はそれらを見逃したもので、日常的な病院管理がいかになさかであったか推測できる。

問題の第三は、病院の利益優先体質である。このケースの手術は、厚生労働省が定める「高度先進医療」であり、病院が実施機関として認められれば検査料、入院料などが健

康保険の対象となる（いわゆる特定療養費制度）。そうならば患者の負担が軽減されるので、利用者も格段に増えるというものである。今回は、その実績づくりのため功をあげたのであろう。

さて、このような医療ミスが今後起こらない保証はあるのだろうか。森会長は、これほど基本的な問題になると大学の医学教育、学会の委員会、役所の規則、罰則でも防げない。「誰が対策を考えればよいのか。暗澹たる気持ちを禁じ得ない」と嘆いて終えている。問題はそこにある。嘆いて終わってしまうのである。これがアメリカであればどうなるだろうか。まず患者は、インターネットで当該手術を行う病院や医師について、相当な情報を得ることができる。そこには手術数も死亡率も含まれる。外部に評価・調査機関があり、結果が公開されるからである。医療に事故はつきものであるが、情報開示をはじめ、病院にも、事故を最小に止めようとする機構が組み込まれている。大きな手術ミスを出した病院や医師に対する追及は日本では想像ができない。損害賠償額だけでもけた違いだし、「短期間の謹慎」ですまされるような世界でない。病院の評価が下がれば、支払われる保険料も低くされる。大体事件が報道された翌日でも患者が殺到するような、のーてんきさは向こうにはない。

それではどうしたらよいただろうか。アメリカのような訴訟社会にしなければならないのか。それも一つであろう。被害者が口をつむっては何も前進しない。マスコミによる追及も効果がある。しかし、その程度ではシステムまでは変わらない。変えられるのはお金を握っている患者と保険者である。

国や自治体は保険者である。しかし、医師会の顔色をうかがいつつの行政では限界は見えている。一番問題なのは健保組合である。保険料の徴収と拠出に終始していて、あとは寝ているだけである。医療や健康を論ずる会合に出ると、常に健保組合やその集合体である健保連は一体なにをやってきたのかという声があがる。日本の医療はかなりのところ腐りかけているが、その責任の一端は健保組合そのものにある。これは政治と同じ

で、権利者が有効に権利を行使していないからである。政治の場合は、有権者が知らないわけではないが、困ったことに医療の世界では、多様な封じ込めにより権利者が発言権のあることまで忘れている。

ところで健保組合は、特に企業健保は、労使で運営する仕組みになっている。ここに日本の医療改革の可能性が秘められている。そう筆者は確信する。考えてみれば、サラリーマンの元手は健康である。リストラの四文字が横行するご時世だが、「社員の健康維持は経営そのものの課題」と言い切る経営者が少なからず存在する。労働組合が健保組合というシステムを活用し、あるいは組合活動の領域で医療問題にアプローチして当然である。

それでは何をということであるが、日常的に健康問題、医療問題に関心を持つのが第一である。地方連合や産別の地方組織、単組や支部あるいは健保組合で前向きな思想を持った医師や有識者に依頼し、講演やフォーラムを開くのもよい。進んだ取り組みをしている病院や大学には必ず適任者がいる。医療は地域が基盤である。地域には、NPOを含めシステムの改善に真剣に取り組んでいる人たちが大勢いる。もちろん自治体にもいる。「国民、患者のための医療とはなにか」、労使を核として医療・福祉関係者、NPOなどとの幅広い連携ができれば、日本の医療は現場から変わってくる。それが行政を動かす。それがなければ政治と同じで、わが国の医療もやがて三流になる。

連合は97年に「医療制度改革のトータルビジョン」を打ち出し、年々これを充実させ政策活動を強化するとともに、医者から領収書をもらう運動を展開している。遅まきながら連合総研も、今年度国民・患者の視点に立った医療問題のプロジェクトを立ち上げる。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

主役（組合員）が 元気になる組合活動をめざして！

損害保険労働組合連合会 中央執行委員長 山根木 晴久

労働組合は組合員が夢を叶え自己実現を果たすためのインフラである

「損保労連は上部組織ではなく、単組にとってのインフラだ」と常々言ってきた。さらに言えば、労働組合自体、組合員が夢を叶え自己実現を果たしていくためのインフラであると考えている。

単組、産別、連合という組合活動から労働運動へと広がっていくなかであって、それぞれの果たすべき役割（守備範囲）を明確にして取り組まなければ存在意義は無い。ところが、何らかの目的があって作られた組織が、時には当初の目的とは違った方向に勝手に走り出してしまふ。組織は生き物だから、生き延びるために余計な仕事を作ってしまう。本当に必要なこと、求められていることに活動を絞り込まなければならない訳だから、自らを戒めるために、「上部組織ではなくインフラだ」と言い聞かせているという側面もある。

意志あるインフラ

ただし、インフラにも意志が必要だ。情報のアンテナを目一杯広げ、客観情勢を的確に

把握し、常に10年先、20年先と未来を展望し、必要な手を打っておく。外に出ていると職場では見えないこともよく見えるから、組合員の理解を得られにくい取り組みであっても、それが真に必要なであるとの信念が持てれば正々堂々やり切ることが大切だと思う。

だから、役割分担。みな同じ事をやっていると未来を開拓することはできない。誰かが人知れずやるしかないのである（もちろん、理解を得るための努力が同時に求められることは言うまでもない）。後から振り返って「あの時の○○○のお陰」というのはよくある話である。

ビジョンの共有

さて、役割を明確にする上での前提条件は、単組、産別がビジョンを共有することにあると考える。ビジョンが共有化されていなければ、役割自体が浮き彫りになってこない。即ち、解決すべき課題が組合活動や労働運動の中で明確に認識されないと思う。

今から5年前、損保産業はそれまでの護送船団方式からの決別を迫られ、自由化規制緩和の時代に突入した。一体これからどうなっていくのか…、将来への視界が極めて悪くなった時に、私たち損保労連は活動の方向性を定めるビジョン作りに着手した。「自由化時代に損保産業で働く者として、私たちはどうありたいか」との観点から1年間の論議を経て、時代がどのように変わろうとも目指すべき普遍であろう視点を7つ掲げ、その7つの視点を充足した状態を「創造性豊かな働き」とするビジョンを提起した。

7つの視点とは、①社会的公正②高付加価値③高度な情報リテラシー④時間の有効活用⑤チャレンジ精神と自己啓発⑥横断的なコミュニケーションとグループワーク⑦自己実現、である。そして、全ての構成組織で「創造性豊かな働き」を可能にする環境整備に取り組むことを活動の軸足に据えることを確認した。

以来、私たちは常に「創造性豊かな働き」7つの視点を念頭に、それを実現させるための環境整備に徹底して取り組んでいる。5年が経過し、幸い全ての構成組織で共通ワードとして通用するほど定着してきたし、年に3~4回開催する産業別労使懇談会（各社社長を一同に会しての懇談会）においては経営サイドもこのワードを使うようになっている。

「継続は力なり」を今実感しているところである。

振り返って…「創造性豊かな働き」が意味したこと

今改めてこの取り組みを振り返り、しみじみ思うことがある。それは、この「創造性豊かな働き」というのは、組合員ひとり一人に「意識改革」を促す取り組みであったということである。そして、キーワードは「社会性」と「個の自立」であったのだと。最初からそんなことを言ってしまうと「うるさい」「余計なお世話だ」と言われかねないが、規制産業で長く働いていた我々は正直、「社会性」に乏しく「自立」意識が希薄だったと思う。先般、UIゼンセン同盟の逢見さんと雑談した際、逢見さんが「護送船団時代の価値観からのパラダイムシフトを果たせた金融機関だけが生き残るということじゃないか…」と仰っていたが、世の中の出来事に照らし、まさにその通りだと感じ入ったところである。

これからのこと…切磋琢磨し合い、支え合う風土の構築

なにかとストレスの多い時代である。しかもこれからずっと続くであろう。こうした時代をひとり一人が力強くしなやかに生きていくためのサポートがこれからの労働組合の大きな役割の一つになると思う。昨今多くの産別や単組がエンプロイヤービリティ向上やメンタルヘルスに取り組んでいることがそれを証明している。経営に求めていくものもあれば、組合自ら役割発揮するものもあると思う。「頭と心と体の健康づくり」と言

えばキザかも知れないがそんなイメージである。とにかく元気が大切だし、元気であるためには、頭と心と体が健康でないと駄目だと思う。

かつて、東京海上労組の専従になった際、「組合員を強くするのも組合の役目だ」と言って物議をかもしましたが、別に偉そうに言った訳でもなく、経営の片棒を担ごうと思った訳でもない。建前ではなく本音で熱く論議し合いたい、本音のコミュニケーションを通じてお互い自己啓発し合い個人や会社を強くしていきたいと本気で考えただけだ。人が育つというのはそういうことだと思う。育てる側も育てられる側も無く、お互いで啓発し合い成長していくものだ。お互いが前向きに切磋琢磨し合う、そして前向きに切磋琢磨し合うために支え合い助け合う。厳しくて温かい、個の自立と仲間意識が高いレベルで融合する活動を追い求めていきたい。

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)

理事会・評議員会報告

「平成15年度事業計画・予算」を承認

—第44回理事会、第40回評議員会報告—

連合総研は、2003年9月25日にホテル ラングウッド（東京）において、第44回理事会、第40回評議員会を開催した。

理事会・評議員会では、平成14年度事業の経過報告を行ったのち、平成15年度事業計画・収支予算など8つの議案の提案がなされ、いずれも提案内容どおり承認された。議案は下記のとおりである。

議案

- ・ 第1号議案 平成15年度事業計画に関する件
- ・ 第2号議案 平成15年度収支予算に関する件
- ・ 第3号議案 評議員の改選に関する件（理事会）
- ・ 第4号議案 理事の一部改選に関する件（評議員会）
- ・ 第5号議案 副理事長の選任に関する件（理事会）
- ・ 第6号議案 研究所長の任命に関する件（理事会）
- ・ 第7号議案 顧問の委託に関する件（理事会）
- ・ 第8号議案 総務委員会委員の一部選任に関する件（理事会）

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

第 14 回

労働組合費に関する調査報告

2003年 5 月実施

日本労働組合総連合会
(財)連合総合生活開発研究所

目 次

調査の実施概要	1
調査結果の要約	2
調査結果報告	9
. 産業別組織調査	9
. 単組調査	22
資料集	
資料1 組合財政に関する自由記入意見	41
産業別組織の意見	41
単組の意見	43
資料2 集計表	55
産別調査	55
単組調査	61
調査票	69

調査の実施概要

1. 調査の趣旨と経緯

「労働組合費調査」は、組合活動の基盤になる組合財政に焦点を当てることにより、その実態の解明と問題点の抽出を目的としており、そのことにより、組合活動に資することを願って行ってきたものである。

1975年に第1回調査を開始して以降、ほぼ2年間隔で定期的実施され、今回調査で第14回目となる。なお今回の第14回調査から調査の実施機関は、アジア社会問題研究所の解散に伴い連合（日本労働組合総連合会）及び（財）連合総研（連合総合生活開発研究所）に移った。

2. 調査票の配布と回収時期

企画設計 : 2003年3月～4月
実施時期 : 5月
回収時期 : 2003年6月～8月
集計 : 9月

3. 調査対象組織及び組合

調査票は、[産業別組織調査]では連合加盟の全構成組織（産業別組織）を対象に配布した。[単組調査]では、連合の労働条件調査等において調査対象組合となる主要組合を対象に配布し、さらに前回調査に参加した組合にも参加を呼びかけた。

4. 調査票の回収状況

[産業別組織調査]	42組織	組織人数6,202,139人
[単組調査]	571組合	組合員数2,423,394人

5. 調査の対象時期

調査項目の各設問に対する記入は、各構成組織の直近会計年度について回答して頂いた。

調査結果の要約

[産別調査]

自由記入意見からみた産別財政の問題点と今後の対応

産業別組織における財政上の最大の問題点は、加盟組合における組合員の急減に伴う会費収入の激減である。影響は産別財政の赤字決算となってあらわれており、このままでは財政収支の改善どころか財政破綻すら予想される状況となっている。こうした組合員減少の背景には、企業（団体）におけるリストラや合併、清算の進行や、非正規社員（職員）の増大が挙げられる。さらに支出における固定的支出（上部団体費、人件費）の増加が財政を圧迫する要因となっている点も見逃せない。

多くの産業別組織では財政再建のための委員会や計画を設置、作成して対応に当たっているが、その具体的対応策として、専従体制の見直しや組合役員の削減による固定費の圧縮、経費の削減、組織の運営方法の見直しと活動の整理、会費納入率のアップを挙げている。

また今後の会費引き上げを示唆する組織も多い。すでに90年代を通じて約半数の組織で会費を引き上げてきたが、産別財政における収支改善のためのやむを得ない措置として考慮する組織が多くなっている。

なお先にみたような支出の抑制による財政収支の改善（組合財政の健全化）に対し、組織強化、活動水準の維持、新たな活動領域の展開（例：国際化）が困難になるという点から、組合の存在価値に関わる問題であると指摘する組織もある。組合財政の健全化を図りながら、可能な財源、人材によって組合員から真に求められる活動を展開しなければならない状況にあるといえるだろう。

1. 加盟組合から徴収する会費

(1) 加盟単組の組合員一人当たりの月額会費

産別が加盟組合から徴収する会費は、組合員一人当たり月平均512円である。前回調査と共通産別について集計した「再集計値」（514円）を前回調査（2000年）（487円）と比べると、27円増加している。

加盟組合の組合員の減少に伴う産別財政の悪化を避けるため、引き上げざるを得ない財政事情を反映しているといえる。

(2) 平均賃金に対する月額会費の比率

一人当たり月額納入会費の組合員の平均賃金に占める比率は0.2%である（今回調査の平均賃金は306,375円、[単組調査]）。前回、前々回調査（0.2%）と比べ変化はない。賃金に対する会費比率は90年代を通じて低下していたが、0.2%で横ばいとなっている。

2. 会費の変更と今後の方針

(1) 会費の引き上げや引き下げなど、変更の有無

前回調査の結果では1990年以降の10年間で会費の「引き上げを行った」産業別組織が54.0%と過半数を占め、「引き下げを行った」組織は6.0%にとどまっていた。会費は引き上げの傾向にあるといえる。

今回調査では過去2年について同じ質問を行っている。「変更は何もなかった」が36組織(85.7%)と圧倒的多数を占めており、「引き上げを行った」組織が4組織(9.5%)、「引き下げを行った」組織が2組織(4.8%)であった。「引き上げを行った」組織が「引き下げを行った」組織よりも多く、90年代の会費変更の傾向が続く結果となっている。

(2) 会費の変更理由

会費を引き上げた産業別組織の引き上げ額は(回答4組織)月平均で36円で、最大で120円、最低で30円となっている。自由記入意見から引き上げの理由をみると、「組合員数減少による財政の悪化と収入総額の確保」「産業別組織における諸経費の増加」「地方連合交付会費負担への対応」といった理由が挙げられている。共通している点は組合員数の減少が最大の理由となっている点である。

会費の引き下げは2組織にとどまり、平均引き下げ額は月5.1円と少ない。会費を引き下げるにしても、少額にとどめざるを得なかったといえる。自由記入意見では引き下げの理由として「加盟組合の組織人員の減少による財政負担に対応するため」と回答しており、産業別組織自身が抱える厳しい財政事情が引き下げ額を少額にしたといえるだろう。

(3) 会費の変更に対する今後の方針

今後2年の間という条件の下で、会費変更の意思を質問した。半数近い19組織(45.2%)が「検討していない」と回答しているものの、2年という短い期間ながら「引き上げを検討している」組織が5組織(11.9%)、「スライド制を導入する予定」の組織が1組織(2.4%)みられた。逆に「引き下げを検討している」組織は4組織(9.5%)である。いずれにしるそれぞれの組織事情、財政事情に合わせて会費変更を行う産業別組織が今後も続くものと思われる。

3. 大産業別組織及び国際産業別組織への納入会費

大産業別組織に加入する産業別組織が約4分の3、国際産業別組織が約3分の2となっている。納入会費をみると、前者が年平均2,223万円で、再集計値(2,508万円)で前回調査(2,693万円)と比較すると、185万円減少しているものの、30万人以上の規模では年1億円近い負担となっている。

後者の納入金は1,786万円で、前回調査と比べ428万円増えている。

4. 地方連合会への納入会費

地方連合会への会費の納入方法は、単組自身が納入する方式は27.5%にとどまり、約4分の3の

産業別組織では自身が会費を納入する方法を採用している。その年間納入額は平均1億,5077万円で、[組合員一人当たりの月額会費]は平均112円となっている。

5．罷業資金

(1) 罷業資金積立制度の有無

産業別組織で罷業資金のための積立制度を持たない組織が半数近くを占め(19組織)、さらに制度があっても直近の会計年度では「積み立ててない」組織も11組織あった。このため約4分の3の産業別組織では罷業資金を積み立てていない実態にある。

(2) 罷業資金の積立額

罷業資金積立制度のある産別の積立総額(総残高)は、平均7億1,193万円で、再集計値(今回7億6,261万円)では前回よりも約500万円の増加にとどまっている。最大は約29億8千万である。

6．会計収入

一般会計収入決算額は平均10億1,303万円である。再集計値による決算額は今回11億4,690万円で、前回調査(9億8,045万円)と比べ約1億7千万円増と大幅に増加している。大幅増の背景にはこの間の産別統合があることはいままでのない。30万人以上の規模でみると、前回の約30億9千万円から今回は約44億5千万円へと大幅に増加している。また決算額の最大組織の決算額は56億7,533万円で、最小は1,982万円である

7．専従役員体制

「専従役員」数は平均16.1人で、圧倒的多数を男性が占めている(女性0.4人)。産業別組織の「専従役員」の総数をみると、組織において「専従役員」を削減する傾向があらわれている。再集計値でみると、前回の総数640人から20人減少し620人となっているからである。専従者を削減したのは10万人未満の小規模の組織で、厳しい財政事情を反映した結果である。こうした専従役員の削減は専従役員1人当たり組合員数の増加としてあらわれている。再集計値を用いて前回調査と対比すると、2000年調査の9,280人から12,055人へと、専従役員1人当たり組合員数は3割増え、1万人を超えている。専従役員を削減し、役員へより重い負担を求める傾向が強くなっているといえる。今後は厳しい財政事情への対応と産別統合効果により、一層専従者が削減されることが予想されるところである。

[単組調査]

1. 加入金制度

新規加入組合員に対する組合加入金制度の有無は、「ある」が50.8%と半数を占めるが、「ない」(46.8%)も半数弱に及ぶ。

制度が“ある”組合における加入金の算出基準は「金額(定額)」(83.8%)が8割強を占め、「給与に対する率で算出した額」(10.3%)、「定額プラス率により算出した額」(4.8%)といった組合はいずれも少ない。

加入金の算出基準で“金額(定額)”方式を採用している組合の平均徴収額は1人あたり1,087円である。

2. 組合費の徴収基準

(1) 組合費の徴収基準

単組における組合費の徴収基準は「定率」が49.6%と最も多いが、「定率と定額の併用」も44.3%と4割強を占める。

(2) 月額組合費の徴収上限額の設定

月額組合費の徴収上限額の設定の有無をみると、「設定している」組合は25.2%にとどまり、「設定していない」組合が71.6%を占める。上限額を“設定している”組合の平均額は6,958円であり、2000年調査(6,893円)とほとんど変わらない。

3. 一時金からの組合費の徴収

毎月の組合費とは別に一時金から組合費を「徴収している」組合は45.9%を占め、一方「徴収していない」組合は51.8%と半数を超えている。

一時金から組合費を“徴収している”組合の1人あたり年間平均徴収額は16,748円である。

4. 組合費の納入方法

組合費の納入方法では、「チェック・オフ方式をとっている」組合が96.7%を占める。

5. 組合費の変更

(1) 過去2年間における組合費変更の有無

過去2年間における組合費の引き上げ、もしくは引き下げといった変更の有無では、「組合費の引き上げを行った」が4.4%、「組合費の引き下げを行った」が18.9%を占め、2割強の単組が何らかの組合費の変更を行っている。

(2) 組合費の月平均引き上げ額および引き下げ額

組合費の月平均引き上げ額

組合費を引き上げた組合の月平均額（加重平均）は332円である。

組合費の月平均引き下げ額

その一方で、組合費を引き下げた組合の月平均額（加重平均）は756円であり、引き上げ額の2倍ほどの金額となっている。

(3) 今後2年間における組合費変更の見通し

今後2年間における組合費の引き上げ、もしくは引き下げといった変更の見通しでは、「特に具体的な検討はしていない」が75.8%を占める。これに対し、「組合費の引き上げを検討している」(4.6%)あるいは「組合費の引き下げを検討している」(16.3%)組合は2割を超えており、このことから、今後組合費の引き下げを中心に組合費の変更を行う組合が続いて現れるものと推測される。

6. パート・タイマーおよび臨時雇用労働者の組合費

(1) パート・タイマーおよび臨時雇用労働者の組合員化

労働組合の組織率の低下に歯止めをかけるため、多くの組合では非正規社員（職員）の組織化を急務の課題として掲げている。しかし、パート・タイマーおよび臨時雇用労働者を組合員化して「いる」単組は12.8%にとどまっている。

(2) パート・タイマーおよび臨時雇用労働者に対する組合費の徴収基準

当該労働者を“組合員化している”組合において、組合費の徴収基準として最も多いのは「減額している」(63.0%)で、その平均減額率は43.3%である。

7. 組合費の軽減措置

組合において、「通常の組合費と同額・同率を徴収している」という基準が設定されているのは[出向または長期派遣者]（70.9%）で7割、[海外長期勤務者]（52.2%）で半数強に及び、その平均徴収率は50.9%、45.1%とそれぞれなっている。これに対して、[長期療養者]や[育児休業者]、[介護休業者]は1割前後にとどまる。

8. 1人あたりの平均組合費

(1) 1人あたりの平均月額組合費

組合員の1人あたりの平均月額組合費（加重平均）は5,177円であり、2000年調査（5,103円）とほとんど変わらない。組織規模別にみても、いずれの組織規模において5,000円台の組合費となっており、際立った違いはみられない。

(2) 平均月額賃金と平均月額組合費

組合費のベースとなる基準内賃金もしくは所定内賃金の平均月額（加重平均）は306,375円で

あり、2000年調査（301,533円）と比べると、4,800円ほど増加している。

平均月額賃金に占める組合費の割合（加重平均）をみると、平均1.69%で2000年調査（1.69%）と同じ割合で推移している。

9．上部団体会費

(1) 企業連への加入

企業連（同一企業あるいは企業グループごとの単位労働組合による連合会）への加入状況は、「正式加入している」が45.9%と半数弱を占め、「オブ（友誼）加入している」（1.4%）はわずかである。一方、「未加入または企業連組織はない」は47.3%である。

(2) 企業連もしくは産業別組織への納入会費

企業連

企業連に“加入している”場合の年間納入額の平均（加重平均）は1,399万円で、組織規模の最も大きいe（10,000人以上）では2,184万円に及ぶ。

産業別組織

一方、産業別組織への年間納入額は、平均（加重平均）で1,767万円である。

10．罷業資金

(1) 罷業資金の積み立て

罷業資金の積み立ての有無は、「積立っていない」（12.8%）は1割強にすぎず、残りの8割強の組合では何らかの形で罷業資金を積立ていることがわかる。その内訳では、「組合費とは別途に徴収し、積立ている」が38.0%で最も多い。

(2) 罷業資金の平均積立月額

[組織積立]の場合、組合員1人あたりの平均積立月額（加重平均）は125円であり、2000年調査（178円）に比べて50円ほど減少している。[組織積立]は、1996年調査（227円）以降減少が続いている。また[個人積立]では、組合員1人あたりの平均積立額は499円となっており、2000年調査（417円）と比べると80円ほど増加しているが、1996年調査（671円）の水準に戻るには至っていない。

この結果、[組織積立]と[個人積立]を合わせた月平均の積立合計額（加重平均）は621円（2000年調査：596円）である。

(3) 罷業資金の積立総額、積立限度額

罷業資金の積立総額は、1単組平均で7億5,299万円であり、2000年調査（7億8,772万円）に比べて3,500万円ほど減少している。また、積立総額をストライキの場合の賃金補償日数に換算すると、その平均は18.7日（2000年調査：18.6日）となる。

罷業資金の積立限度額の設定の有無では、「ない」が78.6%と多数を占め、その設定の目安は「金額」（46.7%）と「ストライキの賃金補償何日分と定めた相当額」（42.2%）がともに4割

台であげられている。

11. 財政規模

(1) 一般会計収入決算額

一般会計の収入決算額でみると、1単組平均で3億3,081万円となっており、2000年調査(3億4,938万円)に比べて2,000万円ほど減少している。

(2) 特別会計収入決算額

特別会計の収入決算額は、1単組平均で2億8,069万円(2000年調査:3億8,233万円)であり、一般会計を5,000万円ほど下回っている。また、特別会計のうち共済積立金は平均で4,229万円である。

12. 一般会計における支出概要

各支出費目のうち、最も大きな割合を占めるのは「人件費」(33.7%)であり、組合財政のほぼ3分の1程度を占める。それ以外では、「活動費」(21.5%)や「交付金」(17.4%)、「上部団体費(産業別組織)」(10.4%)などの順となっている。

13. 専従役職員

1単組あたりの専従役員は7.9人、半専従役員は4.9人、職員は4.5人である。

また、専従役職員1人あたりの組合員数をみると205人であり、2000年調査(217人)に比べて若干減少している。この他、専従役員1人あたりの組合員数は499人であるが、2000年調査(552人)に比べて50人程度減少しており、要員体制の見直しが進められた結果と考えられる。

調査結果報告

[Ⅰ . 産業別組織調査]

調査の実施概要

今回調査において調査票を回収した産業別組織数は42組織（民間31、官公労11）で、組合員数は620万2,139人である。前回調査（50組織：民間43、官公労7。組合員数約698万人）と比べ、今回は組織数では民間で12組織減少し、官公労では4組織増となっている。全体で8組織の減少である。

民間における参加組織数の変化は、主に前回調査以降の産別統合の影響によるものである。統合により誕生した新組織はUIゼンセン同盟、サービス・流通連合、JEC連合、フード連合の4組織である。産別統合前の産別数は11あった。この結果、組合員数10万人未満の組織が未回収組織の増加もあって、大きく減少している（34組織 26組織）。

このため前回の2000年調査と比較を試みた設問では、今回と前回調査の双方とも参加した組織に限定して再集計を行うことにした。対象数は前回は40組織で、今回は産別統合の結果、35組織である。なお前回調査との比較のために参加組織は共通にしたものの、統合後の各組織における会計制度の変更があるため、[再集計値]を用いても厳密な対比にならない点に留意する必要がある。これにより前回調査との比較で用いる数値は、前回、今回を含めてすべて再集計した数値を用いている。

産業別組織における会費（組合費）の状況は、組織の規模により大きな違いがある。そこで分析においては組織規模別の分析を加えた。その分類は下記の通りである。

組織人数規模	組織数	組織人数
(a) 10万人未満	26組織	859,714人
(b) 10万人以上	8組織	1,016,151人
(c) 20万人以上	3組織	766,745人
(d) 30万人以上	5組織	3,559,529人
合計	42組織	6,202,139人

組織人数では今回調査の組織人数総数約620万人の内、約356万人が組合員数30万人以上（d）の産別に組織されている。構成比率では6割近い。10万人未満（a）の産別は組織数は26と多いものの、組織規模が小さいため、合計でも約86万人にとどまる。

産業別組織における財政上の問題と今後の対応

- 自由記入意見「産別財政の問題点」より -

多くの産業別組織において財政上の最大の問題として指摘されたのが、加盟組合における組合員の急減に伴う会費収入の激減である。すでに赤字決算となっている組織もあり、またこのままの状態では近い将来に赤字決算または財政破綻する組織もあらわれる状況となっている。そして多くの組織が今後とも組織人員が減少すると予想しており、収入面では今後一層厳しい見通しを持つ組織が多い。

こうした産業別組織における財政悪化の背景には、企業（団体）におけるリストラや企業（団体）自身の合併、清算の影響が大きいことはいうまでもない。これに加え今回調査で指摘された要因として、組合員の大量退職時期にあたることによる組合員の減少や、正社員（正規職員）の採用を抑制してパートなど非正規社員（職員）の採用を拡大していることが影響している。また組合財政支出における構造的な問題として、上部団体関係費や人件費など固定的支出の割合が大きいことが財政を逼迫させる要因となっている。

こうした厳しい財政状況に対し、多くの産業別組織では財政再建のための特別の委員会を設置したり、また再建計画等を作成して対応を図ったりしている。

その具体的対応策としては、以下の課題への取り組みをあげる組織が多い。

- ・専従体制の見直しや組合役員の削減など固定費の圧縮や、会議費、交通費、旅費など経費の削減といった支出構造の抜本的見直し
- ・組織運営方法の見直しや活動の整理など財政支出における効率化の推進
- ・会費納入率のアップ
- ・会費水準の見直し（会費の引き上げ）

会費水準の見直しといった会費の引き上げを収支の改善のためのやむをえない措置として考慮する組織が多くみられた。現状は組合員減少により単組財政悪化が進んでおり、加盟組合の支持が得にくいのも事実である。逆に加盟組合から引き下げを要求されている組織もある。しかしながら産業別組織財政のこれ以上の悪化を避けるためには、引き下げに応じることは困難で、引き上げを求めざるを得ないと考えている。こうした引き上げを考慮する組織が多い中、引き上げを行わずに財政の健全化を図ることが可能かどうか模索する組織もみられる。

ところで支出抑制といった手段による財政の健全化を図らざるをえない状況について、産業別組織自身が組合の存在価値の視点から危機意識を持っていることが注目される。すなわち組織強化や活動水準の維持、さらに国際化といった新たな活動領域の拡大などのためには、一定程度の財政支出が不可欠だと考えているからである。組合の存在価値を維持しながら、財政の健全化を図らなければならない事態に置かれているのが現在の産業別組織の状況といえるだろう。

1. 加盟組合の会費（組合費）納入率

産業別組織の加盟組合（単組）から、上部団体である産業別組織に納入する会費の納入率は、平均92.1%である（第 - 1表）。

組織規模別では規模の最も大きい30万人以上では83.6%で最も低くなっている。これに対し規模の最も小さい10万人未満では92.2%と9割を超えている。

2. 加盟組合から徴収する会費

(1) 一人当たり月額会費

産業別組織が加盟単組から徴収する会費の徴収方式には、一人定額方式や、組合員数を基準にした定率・定額方式などがある。今回調査では徴収方式は質問していないが、加盟単組の組合員一人当たりの月額会費について尋ねている（第 - 1表）。

加盟単組の組合員から徴収する会費は一人当たり月額平均512円（加重平均値、以下断りのない限り加重平均値を使用）である。一人当たり徴収会費を再集計値を用いて前回調査と比較すると、前回の2000年調査の487円に対し、今回は514円となっており、27円増加している。後に触れるように加盟単組の組合員の減少が続く産業別組織の厳しい財政事情が背景にあることはいうまでもない。

これを組織規模別にみると、10万人未満が598円で最も会費が高くなっている。これに対し最も組織規模が大きい30万人以上は551円で、47円会費水準が低い。この他では10万人以上が497円で、最も会費水準の低いのは前回調査同様20万人以上で、会費は267円である。

(2) 平均賃金に対する月額会費の比率

[単組調査]では、直近年度の組合員の平均賃金は306,375円となっていた。調査が異なるため厳密なことはいえないが、平均賃金に占める産業別組織への納入一人当たり月額会費の比率を試算すると、0.2%となっている。賃金に占める会費比率が90年代を通じて低下していることを前回調査で指摘したが、再集計値を用いずにみた結果をみると、前回（1999年度）、前々回（1997年度）の0.2%と比べ変化はない。

(3) 産業別組織が徴収する諸資金

産業別組織が徴収する会費に含まれる資金としては、42組織中、罷業資金が10組織（23.8%）、犧

第 - 1表 会費納入率と一人当たり月額会費

	会費納入率・%	費一人当たり月額会費	再集計値・円	
			2000年調査	2007年調査
総計	92.1	512	514	487
組織人数別				
10万人未満	92.2	598	626	519
10万人以上	95.5	497	493	605
20万人以上	96.3	267	267	322
30万人以上	83.6	551	551	477

犠牲者救済資金が17組織（40.5％）、組織共済会費が4組織（9.5％）、その他が12組織（28.6％）となっている（第 - 2表）。

組織共済会費を会費とは別に徴収する産業別組織があるが、その月平均徴収額は一人61円である。組織規模別では10万人以上が212円で最も多く、20万人以上（12円）及び30万人以上（15円）は少ない（第 - 3表）。

第 - 2表 会費に含まれているもの
（複数選択）

	罷業資金	犠牲者救済資金	組織共済会費	その他	計
総計	23.8	40.5	9.5	28.6	42

3. 会費の変更と今後の方針

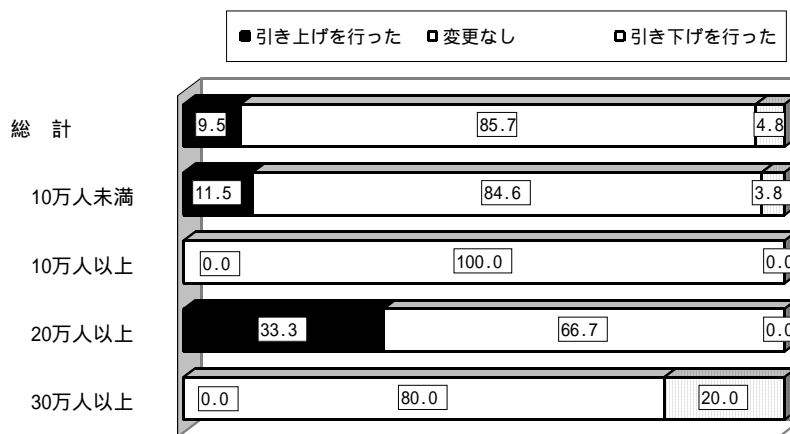
(1) 会費の引き上げや引き下げなど、変更の有無

前回調査では1990年以降の10年間に於ける、会費の引き上げや引き下げなど、会費変更についての質問を行った。その結果、10年間で会費の「引き上げを行った」産業別組織が54.0％と過半数を占めたのに対し、「引き下げを行った」組織が6.0％にとどまったことが明らかになった（会費の「変更は何もなかった」組織は40.0％）。また「引き下げた」組織の規模はいずれも10万人未満の組織であった。

今回調査では過去2年について同じ質問を行っている。

2年という短い期間のため、「変更は何もなかった」が36組織（85.7％）と圧倒的多数を占めている。これに対し「引き上げを行った」組織が4組織（9.5％）、「引き下げを行った」組織が2組織（4.8％）であった。双方とも実数は少ないものの、「引き上げを行った」組織が「引き下げを行った」組織よりも多く、90年代の会費変更の傾向が続く結果となっている（第 - 1図）。

第 - 1図 過去2年における会費変更の有無



(2) 会費の変更額

会費を引き上げた産業別組織の引き上げ額は（回答4組織）月平均で36円で、最大で120円、最低で30円となっている。自由記入意見から引き上げの理由をみると、「組合員数減少による財政の悪化と収入総額の確保」「産業別組織における諸経費の増加」「地方連合交付会費負担への対応」といっ

た理由が挙げられている。共通している点は組合員数の減少が最大の理由となっている点である。

これに対し会費の引き下げは3組織にとどまるが、平均の引き下げ額は月5.1円と少ない。組織規模が最も大きい30万人以上の組織での引き下げが5.0円にとどまったことが影響している。会費を引き下げるにしても、少額にとどめざるを得なかったといえる。自由記入意見では引き下げの理由として「加盟組合の組織人員の減少による財政負担に対応するため」と回答しており、産業別組織自身が抱える厳しい財政事情が引き下げ額を少額にしたといえるだろう（第 - 4表）。

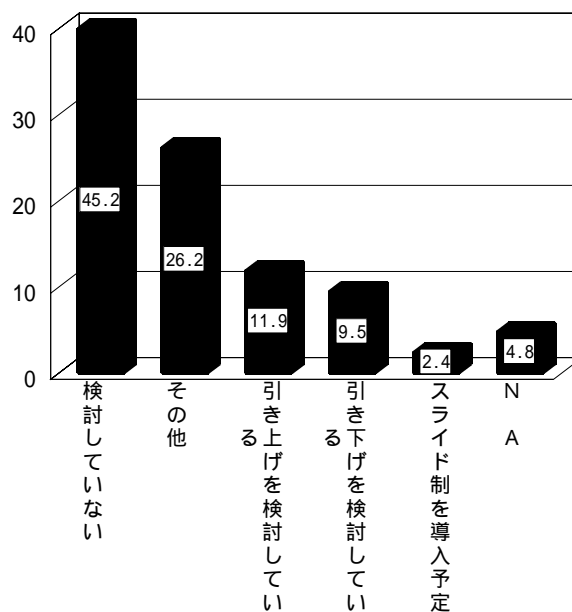
第 - 4表 過去2年における
会費引き上げと引き下げ額

		(円)			
		引き上げ額		引き下げ額	
組織人数別		げ月 額平 均会 費引 き上	組 合 数	げ月 額平 均会 費引 き下	組 合 数
		円		円	
総計		36	4	5	2
組織人数別	10万人未満	49	3	50	1
	10万人以上	-	-	-	-
	20万人以上	30	1	-	-
	30万人以上	-	-	5	1

(3) 会費の変更に対する今後の方針

今回調査においても今後2年の間という条件の下で、会費の引き上げ（引き下げ）や、会費の算定方式の変更など、会費変更の意思を質問した。回答では産業別組織の半数近い19組織（45.2%）が「検討していない」ということである。一方、2年という短い期間ながら「引き上げを検討している」組織が5組織（11.9%）、「スライド制を導入する予定」の組織が1組織（2.4%）みられた。逆に「引き下げを検討している」組織は4組織（9.5%）である。「その他」が全体の約4分の1を占めていることから、2年後の会費変更の動向について明瞭に示すことはできないが、いずれにしるそれぞれの組織事情、財政事情に合わせて会費変更を行う産業別組織が今後も続くものと思われる（第 - 2図）。

第 - 2図 今後2年における会費変更の見通し



4. パートタイマー及び臨時労働者対策

非典型労働者の急増に伴い、代表的な非典型労働者であるパートタイマー及び臨時労働者の組織化が急務の課題となっている。設問では組合員化したパート及び臨時労働者の有無と、組合員化している場合の会費徴収基準について質問した。

組合員化の有無よりみると、組織内において「組合員化したパート・臨時労働者はいない」産業別

組織が17組織（40.5％）に達している。組合員化している産業別組織は無回答をのぞくと、半数の21組織にとどまる。

組合員化したパートタイマー及び臨時労働者に対する会費徴収基準では、「一般組合員と同額・同率」という組織は6組織（14.3％）にとどまり、多くの組織でパートタイマー及び臨時労働者に配慮した会費の徴収基準となっている。うち「減額する」が最も多く12組織（28.6％）で、「一定の還元を行う」が2組織（4.8％）、会費は「徴収しない」は1組織（2.4％）である（第 - 5表）。

第 - 5表 パートタイマー及び臨時雇用労働者の組合員化の有無と会費徴収基準

	額一般組合員と同率	一定の還元を行う	減額する	徴収しない	者はいない・臨時労働者	N
総計	14.3	4.8	28.6	2.4	40.5	9.5

5．上部団体への産業別組織の納入会費

(1) 上部団体への加入状況

上部団体への加入状況では、[大産業別組織]に「正式加入している」組織が76.2％（32組織）、「加入していない」組織が23.8％（10組織）、[国際産業別組織]では、「正式加入している」組織が64.3％（27組織）、「加入していない」組織が35.7％（15組織）となっている（第 - 6表）。

第 - 6表 上部組織への加入状況

	正式加入している	オブ加入している	準加入している	加入していない	N
大産業別組織	76.2	23.8	...
国際産業別組織	64.3	35.7	...

(2) 年間会費納入額

[連合]への年間会費納入額は、1組織平均で2億550万円である（回答39組織）。再集計値を用いて前回調査と対比すると、今回調査は2億3,580万円で、前回調査（1億4,418万円）を約9千万円上回っている。産別統合により一組織当たりの納入額が増えたためである。

[大産業別組織]への年間会費納入額は（回答23組織）、1組織平均で2,223万円である。最大は1億7,099万円である。特に30万人以上の産業別組織では平均9,494万円と1億近くに達している。

今回調査の再集計値（2,508万円）を、前回調査（2,693万円）と対比すると、納入額は185万円減少している。

[国際産業別組織]の場合（回答23組織）、平均1,786万円で、最大は1億161万円である。前回調査（1,580万円）と比べ今回調査（2,008万円）では428万円増額される傾向にある（第 - 7表）。

第 - 7表 上部組織への年間会費納付額（万円）と一人当たり納入月額（円）

	連 合			大産業別組織					国際産業別組織			
	円年 間 納 入 総 額 ・ 万	再集計値		額 1 ・ 人 当 た り 納 入 月 額	円年 間 納 入 総 額 ・ 万	再集計値		額 1 ・ 人 当 た り 納 入 月 額	円年 間 納 入 総 額 ・ 万	再集計値		額 1 ・ 人 当 た り 納 入 月 額
		2 0 0 3 年 調 査	2 0 0 0 年 調 査			2 0 0 3 年 調 査	2 0 0 0 年 調 査			2 0 0 3 年 調 査	2 0 0 0 年 調 査	
総 計	20,550	23,580	14,418	89	2,223	2,508	2,693	30	1,786	2,008	1,580	27
組 織 人 数 別												
10万人未満	3,119	3,396	3,514	83	669	763	551	56	641	724	895	48
10万人以上	15,854	16,332	12,874	92	1,993	1,993	2,366	60	3,001	3,001	1,907	106
20万人以上	95,195	95,195	23,876	72	3,312	3,312	3,312	23	630	630	-	13
30万人以上	66,007	66,007	58,497	93	9,494	9,494	9,039	16	6,278	6,278	3,908	5

(3) 組合員 1 人当たりの月額会費

組合員 1 人当たりの月額会費をみると、[大産業別組織] は 1 人 30 円で、[国際産業別組織] は 27 円となっている。なお [連合] への納入額は一人 89 円である。

6 . 地方連合会への加入状況と納入会費

(1) 上部団体への加入状況

[地方連合会] への加入状況では、「全ての単組が加入している」組織が 71.4% (30 組織) を占めている。これに対し「一部の単組が加入している」は 23.8% (10 組織) である。「加入していない」2 組織 (4.8%) を除いたすべての産業別組織が、全単組加入を中心に地方連合会に加入しているといえる (第 - 8 表)。

第 - 8表 地方連合への加入の有無と加入方法及び、会費納入方法

	加入の有無と加入方法					会費納入方法					
	入 す し て て い の る 単 組 が 加	し ー て 部 の 単 組 が 加 入	加 入 し て い な い	N 計	A	担 産 し 別 て 本 い 部 る が 全 額 負	一 産 部 別 を 本 部 が 全 額 負 担 す る	が 自 負 担 し て い る	る 単 組 が 負 担 し て い る	N 計	A
総 計	71.4	23.8	4.8	...	42	30.0	5.0	37.5	27.5	...	40

(2) 会費の納入方法

地方連合会への会費の納入方法では (回答 40 組織) 会費を加入している「単組が負担している」組織は 27.5% (11 組織) にとどまる。その他約 4 分の 3 の組織では何らかの方法で産業別組織自身が地方連合会会費を負担、納入している。うち最も多い方法が「産業別組織の地方組織が負担している」で、37.5% (15 組織) を占めている。また「産業別組織が全額負担している」という組織も多く、30.0

%（12組織）である。「産業別組織が会費の一部を負担している」というケースは5.0%（2組織）と少ない（第 - 8表）。

(3) 会費納入額

納入方法において「産別本部が全額負担している」産業別組織における地方連合会への〔年間会費納入額〕は（回答12組織）1産業別組織平均で1億5,077万円である。最大は8億6,597万円で、最小は60万円となっている。

また〔組合員一人当たりの月額会費〕は平均112円となっている。最大で135円、最小で40円である（第 - 9表）。

7. 上部団体以外の関係団体会費

産業別組織において、連合、地方連合、大産業別組織、国際産業別組織といった上部団体以外の関係団体数は、産業別組織平均で12団体ある。最も多くの関係団体を持つ組織では40団体に達している。組織規模別では、10万人を上回る組織規模の産業別組織で会費を納入する関係団体が多くなっている。

関係団体の年間会費は総額1,107万円（最大では1億6,500万円）で、特に最も規模の大きい30万人以上で4,541万円と際立って高い。関係団体1件当たりの年間会費は全体で約92万円だが、30万人以上では284万円まで上昇している（第 - 10表）。

8. 産業別組織の罷業資金

(1) 制度及び積立状況

産業別組織の罷業資金の積立状況では、「制度はなく積み立てていない」組織が19組織で45.2%と半数近くを占めている。さらに罷業資金の積立制度があっても、「直近の会計年度は積み立てていない」という組織が11組織（26.2%）にも達している。このように約4分の3の産業別組織では罷業資金の積立を行っていない実態にある。

この結果、直近の会計年度において罷業資金を積み立てた産業別組織は8組織にとどまる。その内訳では「会費の一部を積み立てている」が5組織（11.9%）、「別途徴収し積み立てている」が3組織（7.1%）である（第 - 3図）。

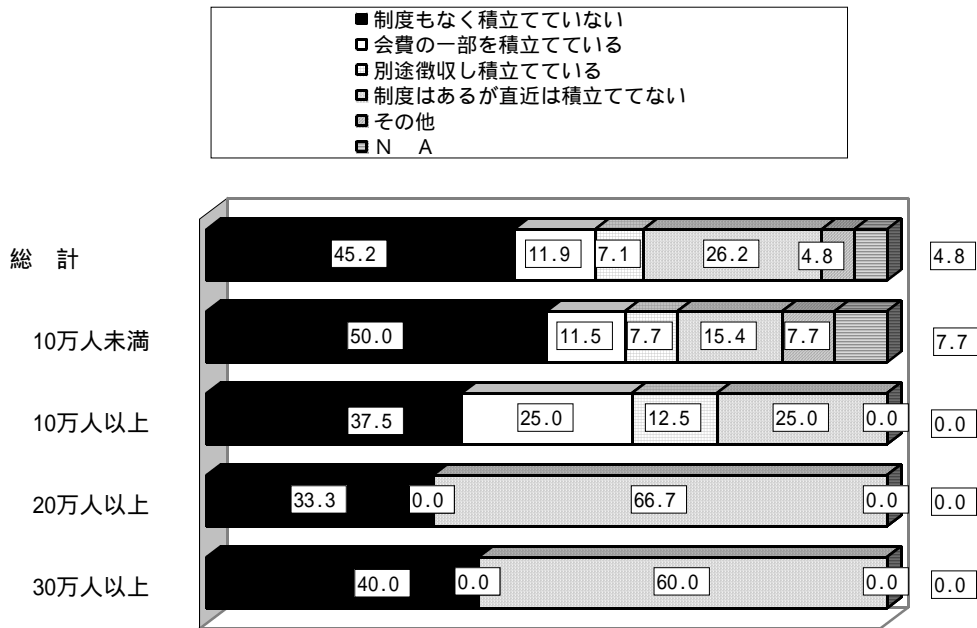
第 - 9表 地方連合への年間会費納付額

		万円 年間 会費 納付 額・	費1 ・人 円当 たり 月額 会
総計		15,077	112
組織 人数 別	10万人未満	1,868	98
	10万人以上	12,033	105
	20万人以上	-	-
	30万人以上	44,538	114

第 - 10表 上部団体以外の関係団体数と年間会費総額

		係上 団体 数 ・以 団外 体の 関	間関 総係 額団 ・体 万 円 費 ・ 年
総計		12	1,107
組織 人数 別	10万人未満	8	398
	10万人以上	19	1,234
	20万人以上	18	887
	30万人以上	16	4,541

第 - 3 図 罷業資金の積立て



罷業資金を積み立てている産業別組織の積立総額(総残高)は平均7億1,193万円で、最大では約29億8千万円である。再集計値を用いて前回調査と同一組織について比較すると、今回は平均7億6,261万円で、前回の7億5,755万円と比べ506万円の増額にとどまった。積立制度がない、及び、積立をしなかった産業別組織が約4分の3を占めたことが大きな影響を及ぼしたと思われる。

なお一人あたりの罷業資金徴収額は(回答7組織)平均1,415円である(第 - 11表)。

また直近年度における積立実績の有無にかかわらず、罷業資金の積立制度のある組織(19組織)で、積立の目標もしくは目安の「ある」組織は2組織にとどまり、制度の「ない」組織が15組織で約4分の3を占めている(第 - 12表)。

第 - 11表 罷業資金の積立額と一人当たり徴収額、積立金の利子の利用方法

	積立額と徴収額	積立額と徴収額			積立金利子の利用方法(%)		
		額	再集計値	均	罷業資金	一般会計	その他
		2	2	均	罷業資金	一般会計	その他
		0	0	均	罷業資金	一般会計	その他
		0	0	均	罷業資金	一般会計	その他
		3	0	均	罷業資金	一般会計	その他
		年	年	均	罷業資金	一般会計	その他
		調	調	均	罷業資金	一般会計	その他
		査	査	均	罷業資金	一般会計	その他
				均	罷業資金	一般会計	その他
				均	罷業資金	一般会計	その他
総計	71,193	76,261	75,755	1,415	73.3	12.6	14.1
組織人数別							
10万人未満	44,950	45,662	12,699		85.7	0.0	14.3
10万人以上	33,603	30,109	36,222		66.7	0.0	33.3
20万人以上	26,620	26,620	45,245		50.0	50.0	0.0
30万人以上	242,287	242,287	221,122		66.7	29.7	3.7

(2) 罷業資金の利用方法

第 - 12表 罷業資金の積立の目標（目安）と
ストライキ以外の使用

罷業資金の積立制度のある組織（19組織）における罷業資金の利用方法では、「ストライキ以外に使用する」という組織が12組織で6割強を占め、ストライキ以外では「使用しない」という組織（7組織）を上回っている（第 - 12表）。

	積立の目標（目安）			ストライキ以外の利用			計
	あ る	な い	N A	し な い	す る	N A	
総 計	10.5	78.9	10.5	31.6	63.2	5.3	19

罷業資金の積立金の利子の活用方法では、「罷業資金への繰り入れ」が利子総額の73.3%を占めている。特に最も組織規模の小さい10万人未満で85.7%に達している。これに対し「一般会計への繰り入れ」は12.6%にとどまる。

9 . 産業別組織の財政規模

(1) 一般会計

産業別組織における一般会計収入決算額は平均10億1,303万円（単純平均）である。前回と同一組織による決算額は11億4,690万円で、前回調査（9億8,045万円）と比べ約1億7千万円増と大幅に増加している。大幅増の背景にはこの間の産別統合があることはいうまでもない。30万人以上の一般会計収入決算額でみると、前回調査の約30億9千万円から今回は約44億5千万円へと大幅に増加しているからである。また決算額の最大組織の決算額は56億7,533万円で、最小は1,982万円となっている。

決算額を組織規模でみると、組織規模10万人未満が2億5,421万円、10万人以上が12億7,445万円、20万人以上が12億5,414万円、30万人以上が44億4,825万円である。最大組織規模と最小組織規模のの開きは17.5倍にも達している（第 - 13表）。

第 - 13表 財政規模（一般会計と特別会計）

	額一 般 会 計 収 入 決 算	再集計値		万特 円別 会 計 決 算 額 ・	再集計値	
		2 0 0 3 年 調 査	2 0 0 0 年 調 査		2 0 0 3 年 調 査	2 0 0 0 年 調 査
総 計	101,303	114,690	98,045	213,133	248,531	254,191
組 織 人 数 別						
10万人未満	25,421	24,147	32,234	31,383	33,791	36,572
10万人以上	127,445	136,028	144,952	194,910	206,633	384,809
20万人以上	125,414	125,414	124,458	49,093	49,093	159,868
30万人以上	444,825	444,825	308,729	1,100,320	1,100,320	894,908

(2) 特別会計

各種積立金を含む特別会計は、産業別組織平均で21億3,133万円（単純平均）である。前回調査と同一組織について対比すると、前回の25億4,191万円に対し、今回は24億8,531万円で伸びが頭打ちになっている。

組織規模別では30万人以上の規模の特別会計が際立って大きく、平均110億に達している。規模の最も小さい10万人未満では特別会計は約3億4千万円にとどまる。

前節でみたように、罷業資金という名目での積立額は前回調査と比べ微増にとどまっていた。また一般会計の拡大も産別統合による見かけ上のものと思われ、組合員の減少を背景に、特別会計を含めて産業別組織の財政規模は頭打ちになっているといえるだろう。

10. 一般会計支出費目の構成比

産業別組織の一般会計支出総額を100として、「上部団体費」をはじめとした7の支出費目の構成比を回答して頂いた。

支出費目の内、特に大きな割合を占めたのが「人件費」（28.2％）と「上部団体費」（22.3％）である。両者を合わせると半数を占めており、組合財政における比重はとりわけ大きい。特に「上部団体費」では20万人を上回る規模の組織で一般会計支出の3割前後を占めている。

また地方連合、産別地方組織、業種別組織への「交付金」（18.3％）負担も大きく、これに「その他の関係団体費」（1.1％）と「上部団体費」を加えた「関係団体関連費」は約4割に達している（第 - 14表）。

第 - 14表 一般会計支出費目の構成比（％）

	上部 団体 費	費そ 他の 関係 団体	交 付 金	関 係 団 体 関 連 費	人 件 費	組 織 対 策 費	活 動 費	そ の 他
総 計	22.3	1.1	18.3	41.7	28.2	5.0	12.8	12.2
組 織 人 数 別	10万人未満	14.8	1.0	22.1	37.9	25.9	5.8	14.6
	10万人以上	13.1	2.0	3.7	18.8	46.6	9.9	18.7
	20万人以上	30.0	1.3	9.2	40.5	29.2	4.1	12.5
	30万人以上	26.4	0.8	24.0	51.2	22.4	3.2	10.3

11. 産業別組織の専従役員

(1) 専従役員

産業別組織における専従役員の男女別人数をみると、1組織平均で男性15.6人、女性0.4人、合計16.1人となっている。

この結果を、再集計値でみると興味深い結果があらわれている。産業別組織の専従者をすべて加算

した専従者総数でみると、前回調査と比べ20人減少しているからである（640人 620人）。特に専従役員総数が最も多く減少したのは10万人未満の小規模の組織である。小規模組織における厳しい財政事情を反映した結果であるといえるだろう。専従役員総数については、今後、産別統合の効果により、一層減少すると思われる。

こうした専従役員の削減傾向は専従役員1人当たり組合員数の増加という結果となってあらわれている。再集計値を用いて前回調査と対比すると、2000年調査の9,280人から12,055人へと、専従役員1人当たり組合員数は3割増え、1万人を超えているからである。専従役員を削減し、役員へより重い負担を求める傾向が強くなっているといえるだろう。

なお専従役員の組織規模別の結果では、10万人未満が9.3人、10万人以上が34.9人、20万人以上が18.0人、30万人以上が23.8人となっている（第 - 15表）。

第 - 15表 専従役職員数

	専従役員			専従職員			り専 の 組 役 組 合 員 1 数 人 当 た り	組 職 合 員 1 数 人 当 た り の	の 専 組 従 者 1 人 当 た り の	再集計値			
	男 性	女 性	男 女 計	男 性	女 性	男 女 計				専従役員総数		専従役員一人組合員数	
										2 0 0 3 年	2 0 0 0 年	2 0 0 3 年	2 0 0 0 年
総 計	15.6	0.4	16.1	9.9	7.1	17.0	11,159	6,613	3,937	620	640	12,055	9,280
組 織 人 数 別													
10万人未満	9.1	0.2	9.3	1.3	3.1	4.4	3,136	7,096	2,147	194	213	3,203	4,088
10万人以上	34.4	0.4	34.9	8.3	4.7	13.0	10,726	8,811	4,078	243	246	10,621	3,939
20万人以上	17.0	1.0	18.0	2.3	4.7	7.0	18,484	17,500	10,940	54	53	18,484	9,854
30万人以上	22.2	1.5	23.8	71.8	37.5	109.2	27,037	5,878	4,339	129	128	27,037	29,026

(2) 専従職員

専従職員数では、1組織平均で男性9.9人、女性7.1人で、合計17.0人である。

組織人数規模別の結果では、10万人未満で4.4人、10万人以上で13.0人、20万人以上で7.0人、30万人以上で109.2人となっている

(3) 専従役職員一人当たりの組合員数

専従役員及び専従職員1人当たりの組合員数をみると、次のようになる。

専従役員1人当たり組合員数は平均11,159人である。組織人数規模別では10万人未満が3,147人、10万人以上が10,726人、20万人以上が18,484人、30万人以上が27,037人となっており、規模が大きくなるにつれ1人当たり組合員数が増加している。

専従職員の場合は平均6,613人である。組織人数規模別では10万人未満が7,096人、10万人以上が8,811人、20万人以上が17,500人、30万人以上が5,878人となっている。

専従役員と専従職員を合わせた専従役職員の1人当たり組合員数は平均3,937人で、組織人数規

模別では20万人以上が10,940人で最も多い。

12. 犠牲者救済制度

労働組合における活動犠牲者を救済する制度の有無をみると、制度が「ない」という産業別組織が約4分の1を占めている。これに対し何らかの救済制度のある組織は約7割で、うち「会費の一部を積み立てている」組織が28.6%（12組織）、「徴収は別途」という組織が11.9%（5組織）、「直近の年度は積み立てていない」という組織が12組織となっている。結果、制度の有無にかかわらず積み立てていない産業別組織が過半数を占めている。

犠牲者救済のため組合員から徴収する金額は、月平均で36円である（回答は21組織）。最も多額の高額を徴収した組織の徴収額は350円である。

なお犠牲者救済制度の積立総額（総残高）は平均4億1,176万円であった（回答26組織）（第 - 16表）。

13. 国際連帯基金

国際連帯基金制度の有無では、制度の「ある」組織は16組織で、全体の4割弱にとどまる。また基金の総額は平均7,752万円で、最も基金の多い組織の積立額は3億1,767万円である（第 - 16表）。

第 - 16表 犠牲者救済制度及び国際連帯基金の有無と基金総額

	犠牲者救済制度の有無						国際連帯基金の有無と基金総額				
	制度はない	を積み立てている会費の一部	に制度あり徴収は別途	積立制度は直近は	N A	円1人平均徴収月額・	円現在の積立総額・万	ない	ある	N A	基金総額・万円
総計	26.2	28.6	11.9	28.6	4.8	36	41,176	57.1	38.1	4.8	7,752

[Ⅰ . 単組調査]

調査の実施概要

本調査は、民間労組および官公労の双方の単組（単位組合）を対象としている。定義としては、「組合員直接加盟方式をとり、組織的に単一化された組織」のことを指している。従って、連合体ではなく企業連もしくはこれに準ずる組織は、調査対象に含まれていないことに留意していただきたい。

今回調査（2003年調査）において、調査票を回収した単組は571組合である。前回調査（2000年調査：522組合）と比べると、官公労単組が多くなったこと（2000年調査：5組合 2003年調査：25組合）もあり、50組合ほど増加している。また、組合員数（組織人数）をみると、今回調査は242万3,394人で、前回調査（256万2,086人）よりも14万人ほど減少している。

なお、単組における組合財政の中味は、組合員数の多少（組織規模）により大きく異なることから、集計の際には平均値を基本としながらも、組合員数により5つのグループに区分している。このような組織規模別の集計結果は、設問の内容に応じて平均値とともに使用している。

組織規模別の区分、組合数および組合員総数、1組合あたりの平均組合数は、以下の通りである。

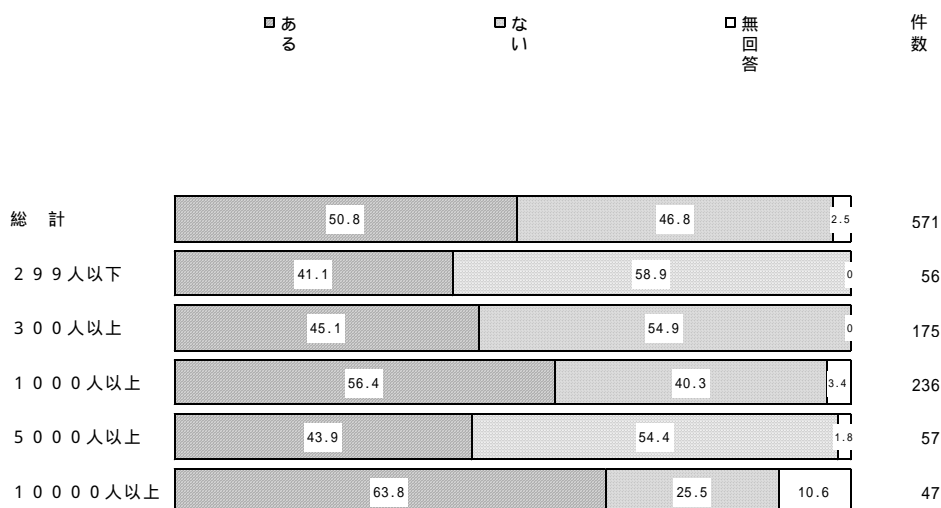
	組合数	組合員総数	平均組合員数
総計	571組合	2,423,394人	4,244人
a. 299人以下	56組合	9,247人	165人
b. 300人以上	175組合	108,747人	621人
c. 1,000人以上	236組合	555,286人	2,353人
d. 5,000人以上	57組合	394,139人	6,915人
e. 10,000人以上	47組合	1,355,975人	28,851人

回収単組の組合員総数のうち、組織規模の最も大きいe（10,000人以上）の占める割合は56.0%であり、2000年調査（63.4%）と比べると、7ポイントほど減少している。ただし、最も組織人数規模の大きい単組組合員が多数を占める点に変わりはない。また、571組合の大多数は民間労組によって占められているが、官公労の単組も25組合（組合員総数：66,200人）ほど含まれている。

1. 加入金制度

新規加入組合員に対する組合加入金制度の有無をみると、「ある」が50.8%と半数を占めるが、2000年調査（57.9%）と比べると7ポイントほど減少している（第 - 1 図）。一方、「ない」は46.8%である。

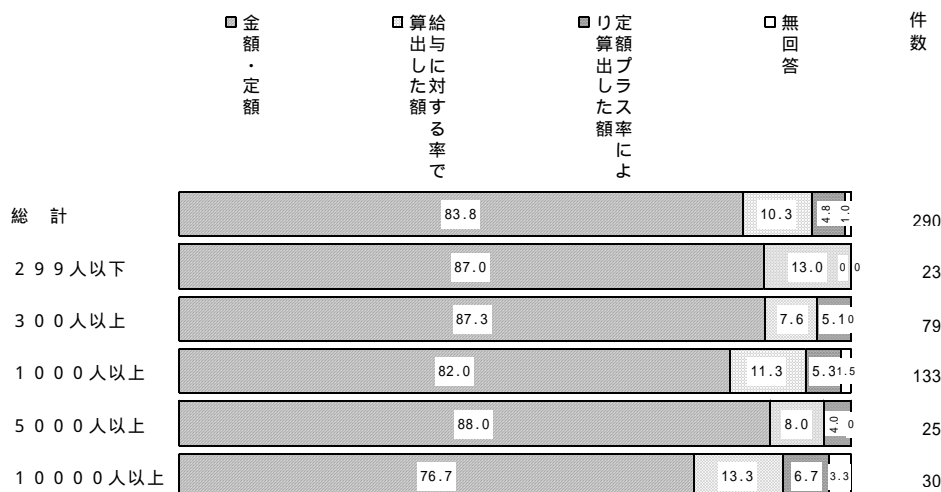
第 - 1 図 新規加入する組合員に対する「組合加入金」制度の有無



制度が“ある”組合における加入金の算出基準は、「金額（定額）」（83.8%）が8割強を占める（第 - 2 図）。「給与に対する率で算出した額」（10.3%）、「定額プラス率により算出した額」（4.8%）といった組合はいずれも少ない。

加入金の算出基準で“金額（定額）”方式を採用している組合の平均徴収額は1人あたり1,087円であり、2000年調査（1,256円）を200円ほど下回る。

第 - 2 図 加入金の算出基準



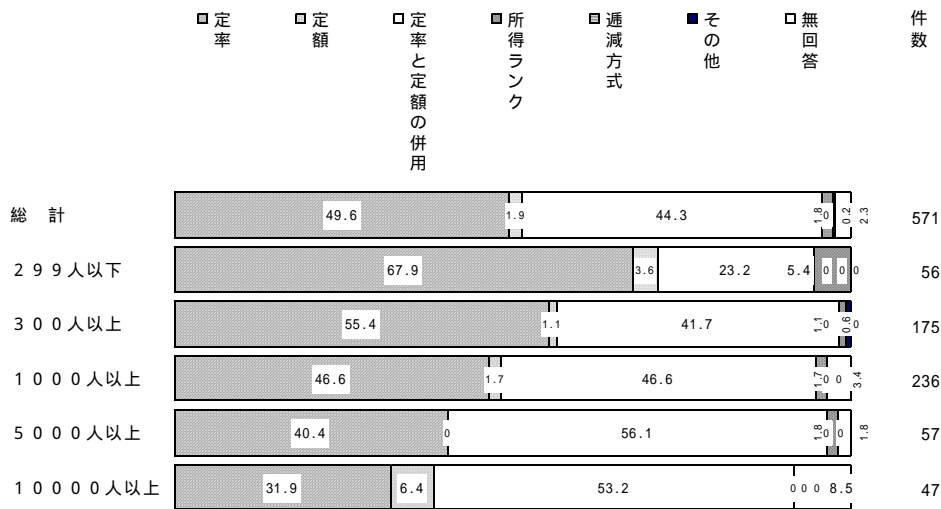
2. 組合費の徴収基準

(1) 組合費の徴収基準

単組における組合費の徴収基準は、「定率」が49.6%と最も多いが、「定率と定額の併用」も44.3%と4割強を占める（第 - 3 図）。「定額」や「所得ランク」はいずれもわずかである。

組織規模別では、規模が大きい単組ほど「定率と定額の併用」が、逆に規模が小さい単組ほど「定率」方式がそれぞれ多い。

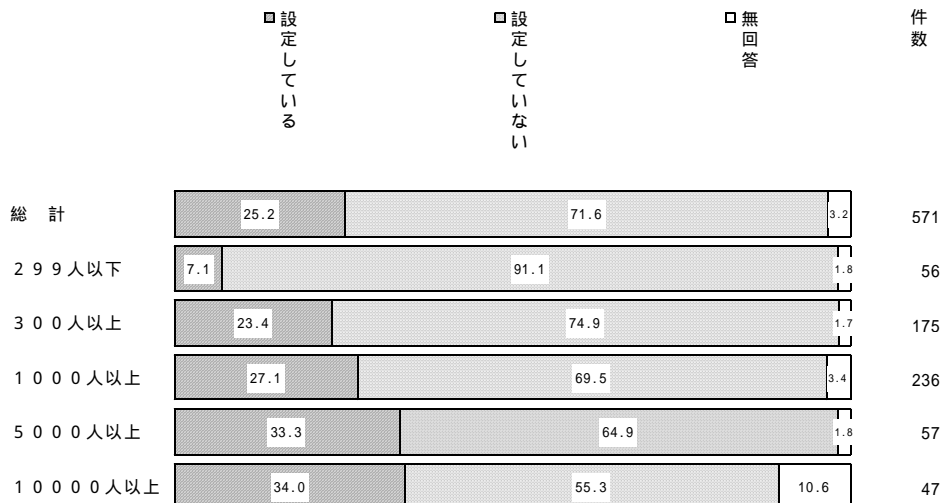
第 - 3 図 組合費の徴収基準



(2) 月額組合費の徴収上限額の設定

月額組合費の徴収上限額の設定の有無をみると、「設定している」組合は25.2%にとどまり、「設定していない」組合が71.6%を占める（第 - 4 図）。ちなみに、「設定している」組合は、d（5,000

第 - 4 図 組合費月額徴収上限額の設定の有無



人以上)やe(10,000人以上)といった組織規模の大きい単組で3割を超えている。

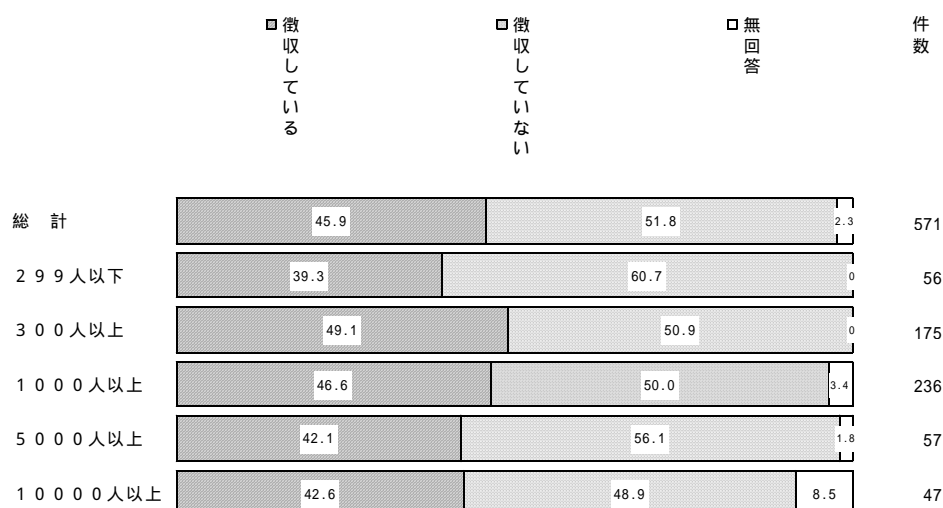
なお、上限額を“設定している”組合の平均額は6,958円であり、2000年調査(6,893円)とほとんど変わらない。

3. 一時金からの組合費の徴収

毎月の組合費とは別に、一時金から組合費を「徴収している」組合は45.9%である(第-5図)。一方、「徴収していない」組合は51.8%と半数を超えている。

一時金から組合費を“徴収している”組合の1人あたり年間平均徴収額は、16,748円である。

第 - 5 図 一時金からの組合費の徴収：徴収の有無

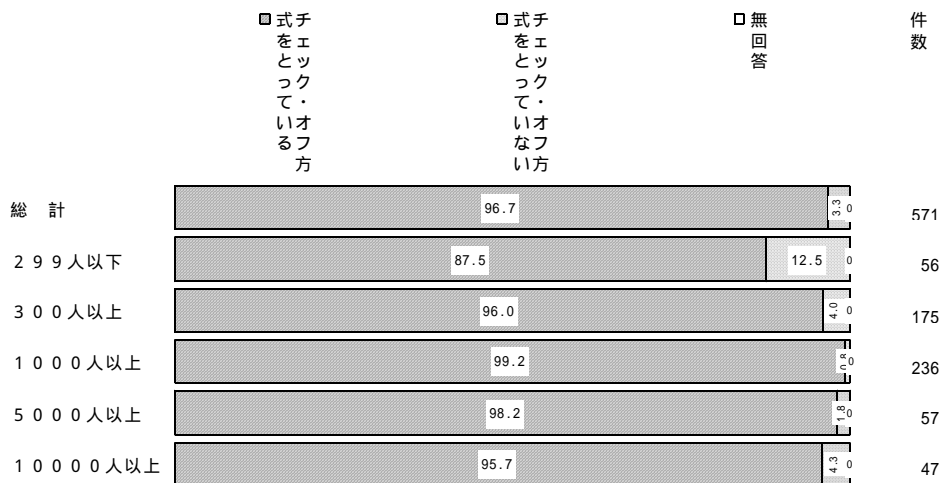


4. 組合費の納入方法

組合費の納入方法では、「チェック・オフ方式をとっている」組合が96.7%を占める(第-6図)。

組織規模別にみても、いずれの規模に共通して「チェック・オフ方式をとっている」組合が大多数を占めるが、a(299人以下)の規模では「チェック・オフ方式をとっていない」(12.5%)組合が1割強程度ある。

第 - 6 図 組合費の納入方法



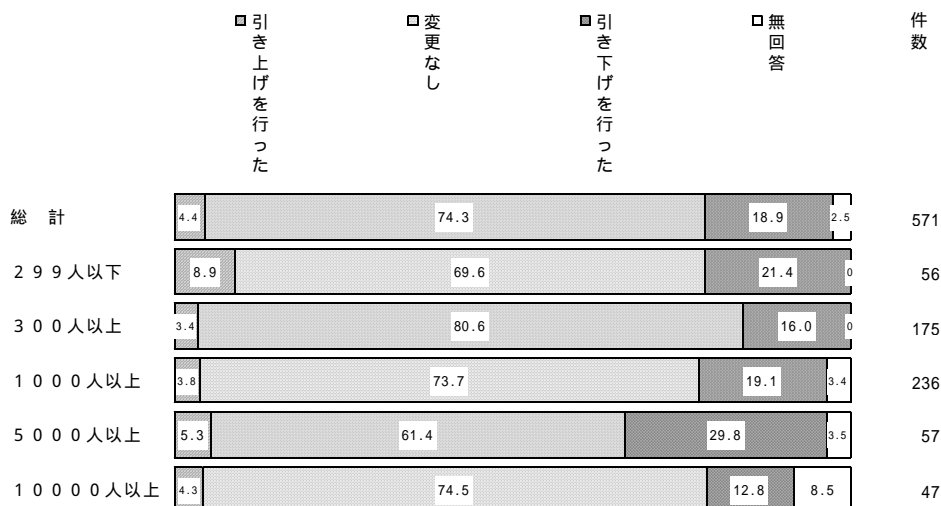
5 . 組合費の変更

(1) 過去2年間における組合費変更の有無

過去2年間における組合費の引き上げ、もしくは引き下げといった変更の有無をみると、「組合費の引き上げを行った」が4.4%、「組合費の引き下げを行った」が18.9%となっており、2割強の単組が何らかの組合費の変更を行っている（第 - 7 図）。このうち、「引き下げを行った」理由としては、「組合員からの引き下げの要請」、「(賃金収入の減少に伴う)組合員の負担軽減」、「組合組織見直しの結果」などが多くの組合から指摘されている。一方、「組合費について変更は何もしなかった」単組は、74.3%とほぼ4分の3を占める。

組織規模別ではさほど大きな特徴はみられないが、d(5,000人以上)で「組合費の引き下げを行った」(29.8%)が3割と多い点の特徴である。

第 - 7 図 過去2年間の組合費変更の有無



(2) 組合費の月平均引き上げ額および引き下げ額

組合費の月平均引き上げ額

組合費を引き上げた組合の月平均額（加重平均）は332円である。

回答組合数に留意する必要があるが、組織規模別では、a（299人以下）で600円、b（300人以上）で688円、c（1,000人以上）で888円、d（5,000人以上）で261円、e（10,000人以上）で200円の引き上げをそれぞれ行っている。

組合費の月平均引き下げ額

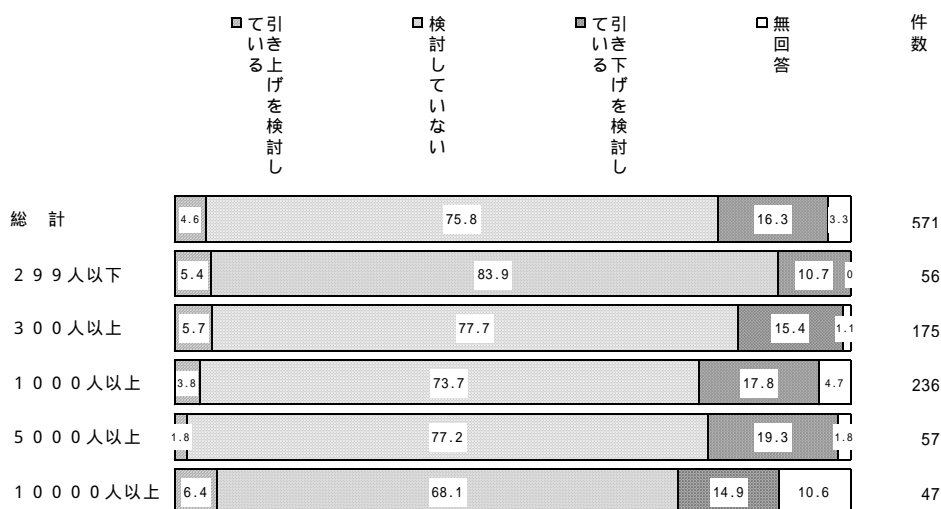
その一方で、組合費を引き下げた組合の月平均額（加重平均）は756円であり、引き上げ額の2倍ほどの金額となっている。

組織規模別では、a（299人以下）が1,173円、b（300人以上）が561円、c（1,000人以上）が457円、d（5,000人以上）が226円、e（10,000人以上）が1,025円の引き下げをそれぞれ行っており、とりわけaとeで引き下げ額の大きい点が目につく。

(3) 今後2年間における組合費変更の見通し

今後2年間における組合費の引き上げ、もしくは引き下げといった変更の見通しでは、「特に具体的な検討はしていない」が75.8%を占める（第 - 8 図）。これに対し、具体的な計画を立てていると思われる組合、すなわち「組合費の引き上げを検討している」（4.6%）あるいは「組合費の引き下げを検討している」（16.3%）組合は2割を超えている。このことから、今後とも、組合費の引き下げを行う組合が続いて現れるものと推測される。

第 - 8 図 今後2年間における組合費変更の見通し



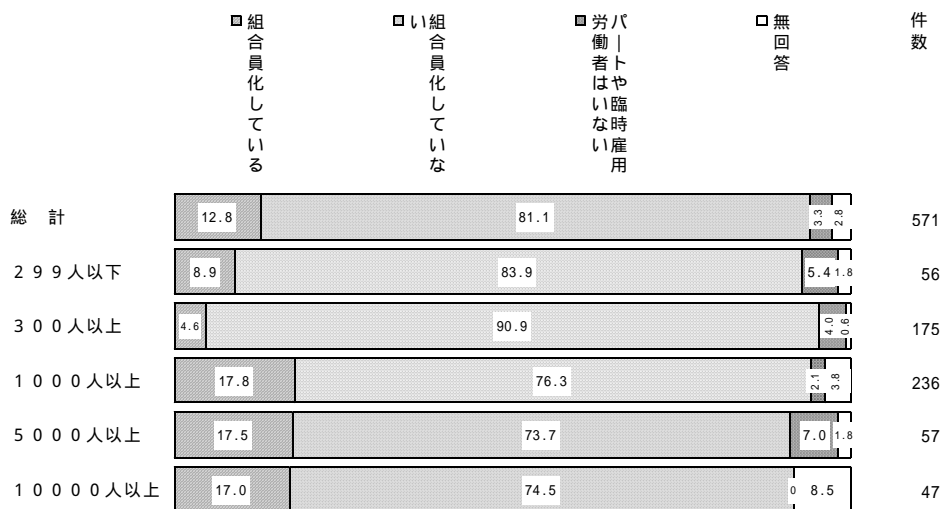
6. パート・タイマーおよび臨時雇用労働者の組合費

(1) パート・タイマーおよび臨時雇用労働者の組合員化

パート・タイマーおよび臨時雇用労働者を組合員化して「いる」単組は12.8%にとどまり、大半は組合員化して「いない」(81.1%)というのが実態となっている(第 - 9 図)。

ただし、組織規模別では、c (1,000人以上) や d (5,000人以上) e (10,000人以上) といった比較的組織規模の大きい組合において、組合員化して「いる」が2割弱と多い点が特徴といえる。

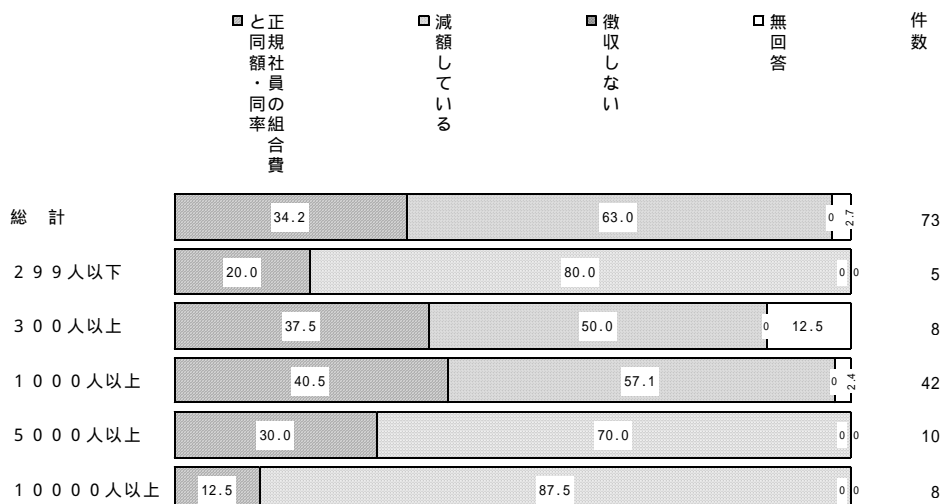
第 - 9 図 パート・タイマー及び臨時雇用労働者の組合員化



(2) パート・タイマーおよび臨時雇用労働者に対する組合費の徴収基準

組合員化したパート・タイマーおよび臨時雇用労働者に対する組合費の徴収基準は、当然のことながら正規社員(正規職員)と大きく異なる。

第 - 10 図 パート・臨時雇用労働者の組合費の徴収基準



当該労働者を“組合員化している”組合において、組合費の徴収基準として最も多いのは「減額している」であり、63.0%を占める（第 - 10図）。これに対して、「正規社員の組合員の組合費と同額・同率」という組合も34.2%と少なくない。

組合費を“減額している”組合の平均減額率は43.3%となっており、通常の組合費の4割程度がパート・タイマーや臨時雇用労働者の組合費ということになる。ちなみに、最高は90.0%、最低は3.0%である。

7. 組合費の軽減措置

ここでは、[海外長期勤務者] [出向または長期派遣者] [長期療養者] [育児休業者] [介護休業者]といった通常と異なる雇用形態や一時的な雇用形態の変更、本人の事由による一時休職、休業などの際の組合費徴収の取り扱いについてみておきたい。

(1) 海外長期勤務者

まず、海外長期勤務者に対する組合費徴収の取り扱いをみると、「徴収していない」は19.4%にとどまり、「通常の組合費を減額して徴収している」も7.7%と少ない（第 - 1表）。これらに対し、半数以上の組合は「通常の組合費と同額・同率を徴収している」（52.2%）としている。

なお、組合費を“減額して徴収している”単組における平均徴収率は45.1%である。

第 - 1表 海外長期勤務者の組合費徴収の取り扱い

	徴収していない	通常の組合費を減額して徴収している	通常の組合費と同額・同率を徴収している	無回答	件数	組合費の減額率を徴収している
総計	19.4	7.7	52.2	20.7	571	45.1
299人以下	17.9	5.4	53.6	23.2	56	40.0
300人以上	18.9	4.6	52.6	24.0	175	42.3
1,000人以上	17.4	8.5	53.0	21.2	236	44.8
5,000人以上	22.8	15.8	47.4	14.0	57	45.5
10,000人以上	29.8	8.5	51.1	10.6	47	51.7

(2) 出向または長期派遣者

出向または長期派遣者に対する組合費徴収の扱いは、「通常の組合費と同額・同率を徴収している」（70.9%）組合が7割を占める（第 - 2表）。「徴収していない」（9.1%）や「通常の組合費

を減額して徴収している」(8.8%)はいずれもわずかである。

なお、組合費を“減額して徴収している”単組における平均徴収率は50.9%となっており、海外長期勤務者より若干高い。

第 - 2 表 出向または長期派遣者の組合費徴収の取り扱い

	徴収していない	通常の組合費を減額して徴収している	通常の組合費と同額・同率を徴収している	無回答	件数	組合費の減額して徴収している率
総計	9.1	8.8	70.9	11.2	571	50.9
299人以下	14.3	1.8	60.7	23.2	56	-
300人以上	10.9	5.1	73.7	10.3	175	38.3
1,000人以上	4.7	9.7	75.0	10.6	236	52.8
5,000人以上	14.0	15.8	63.2	7.0	57	58.7
10,000人以上	12.8	17.0	61.7	8.5	47	50.2

(3) 長期療養者

長期療養者に対する組合費徴収の取り扱いについては、「徴収していない」が77.6%と多数を占める(第 - 3 表)。これに対して、「通常の組合費と同額・同率を徴収している」(14.0%)組合は1割強にすぎない。

ちなみに、「通常の組合費を減額して徴収している」(3.2%)はわずかであるが、その平均徴収率は29.3%である。

第 - 3 表 長期療養者の組合費徴収の取り扱い

	徴収していない	通常の組合費を減額して徴収している	通常の組合費と同額・同率を徴収している	無回答	件数	組合費の減額して徴収している率
総計	77.6	3.2	14.0	5.3	571	29.3
299人以下	62.5	3.6	23.2	10.7	56	40.0
300人以上	74.9	4.0	16.6	4.6	175	22.0
1,000人以上	81.4	3.4	10.6	4.7	236	33.7
5,000人以上	89.5	...	8.8	1.8	57	-
10,000人以上	72.3	2.1	17.0	8.5	47	4.0

(4) 育児休業者

また、育児休業者に対する組合費徴収の取り扱いも同様に、「徴収していない」が80.4%と多数を占める（第 - 4表）。「通常の組合費と同額・同率を徴収している」（9.6%）組合も1割にとどまっている。

ちなみに、「通常の組合費を減額して徴収している」（2.6%）はわずかにみられるが、その平均徴収率は20.6%となっている。

第 - 4表 育児休業者の組合費徴収の取り扱い

	徴収していない	通常の組合費を減額して徴収している	通常の組合費と同額・同率を徴収している	無回答	件数	「組合費を減額して徴収している」の減額率
総計	80.4	2.6	9.6	7.4	571	20.6
299人以下	62.5	3.6	17.9	16.1	56	50.0
300人以上	76.6	3.4	13.7	6.3	175	5.2
1,000人以上	83.5	2.5	7.2	6.8	236	26.7
5,000人以上	94.7	...	1.8	3.5	57	-
10,000人以上	83.0	2.1	6.4	8.5	47	4.0

(5) 介護休業者

最後に、介護休業者に対する組合費徴収の取り扱いについてみると、「徴収していない」が78.8%を占める（第 - 5表）。これに対して、「通常の組合費と同額・同率を徴収している」（10.5%）は

第 - 5表 介護休業者の組合費徴収の取り扱い

	徴収していない	通常の組合費を減額して徴収している	通常の組合費と同額・同率を徴収している	無回答	件数	「組合費を減額して徴収している」の減額率
総計	78.8	2.8	10.5	7.9	571	28.3
299人以下	60.7	1.8	17.9	19.6	56	-
300人以上	74.3	3.4	14.3	8.0	175	5.2
1,000人以上	82.2	2.5	8.9	6.4	236	26.7
5,000人以上	94.7	1.8	1.8	1.8	57	50.0
10,000人以上	80.9	4.3	6.4	8.5	47	43.0

1割、「通常の組合費を減額して徴収している」(2.8%)はわずかである。

ちなみに、組合費を“減額して徴収している”単組における平均徴収率は28.3%である。

8. 1人あたりの平均組合費

(1) 1人あたりの平均月額組合費

組合員の1人あたりの平均月額組合費(加重平均)は5,177円であり、2000年調査(5,103円)に比べて70円ほど増加している(第-6表)。なお、平均月額組合費の最高額は11,918円、最低額は1,500円である。

組織規模別にみても、いずれの組織規模において5,000円台の組合費となっており、際立った違いはみられない。組合費が最も高いのは、d(5,000人以上)の5,409円である。また、組織規模の最も小さいa(299人以下)は5,345円で、組織規模が最も大きいe(10,000人以上)の5,091円を250円ほど上回っている。

第-6表 1人あたりの平均月額組合費

(金額:円、割合:%)

	平均月額組合費		平均月額賃金		組合費の割合	
	2003年調査	2000年調査	2003年調査	2000年調査	2003年調査	2000年調査
総計	5,177	5,103	306,375	301,533	1.69	1.69
299人以下	5,345	5,309	276,052	294,641	1.94	1.86
300人以上	5,321	5,368	282,112	282,313	1.89	1.90
1,000人以上	5,166	4,982	296,328	290,655	1.74	1.71
5,000人以上	5,409	5,377	313,355	307,883	1.73	1.75
10,000人以上	5,091	5,065	310,815	305,643	1.64	1.66

(2) 平均月額賃金と平均月額組合費

組合費のベースとなる基準内賃金もしくは所定内賃金の平均月額(加重平均)は306,375円であり、2000年調査(301,533円)と比べると、4,800円ほど増加している。

平均月額賃金に占める組合費の割合(加重平均)をみると、平均1.69%で2000年調査(1.69%)と同じ割合で推移している。ただし、平均賃金の伸びに比べて、組合費の占める割合はほとんど変わっていない。

組織規模別では、規模が小さいほど組合費の占める割合が高く、a(299人以下)で平均1.94%、b(300人以上)で平均1.89%となっている。これに対し、組織規模が最も大きいe(10,000人以上)は平均1.64%と最も低い。

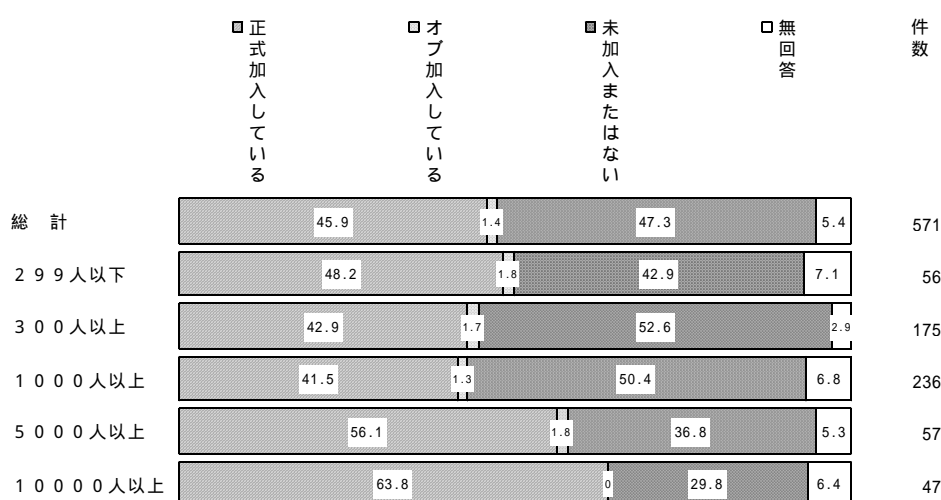
9 . 上部団体会費

(1) 企業連への加入

企業連（同一企業あるいは企業グループごとの単位労働組合による連合会）への加入状況は、「正式加入している」が45.9%と半数弱を占め、「オブ（友誼）加入している」（1.4%）はわずかである（第 - 11図）。一方、「未加入または企業連組織はない」は47.3%である。

組織規模別では、d（5,000人以上）やe（10,000人以上）といった組織規模の大きい組合において、「正式加入している」が6割前後と多い点の特徴といえる。

第 - 11図 企業連への加盟



(2) 企業連もしくは産業別組織への納入会費

企業連

企業連に“加入している”場合の年間納入額の平均（加重平均）は1,399万円である。

当然のことながら、年間納入額は組織規模が大きいほど高く、a（299人以下）の24万円からe（10,000人以上）の2,184万円まで大幅に増加している。

産業別組織

一方、産業別組織への年間納入額は、平均（加重平均）で1,767万円である。ただし、組織規模の最も大きいe（10,000人以上）では平均3,104万円ほどの会費を納入しており、全単組平均の2倍弱に達している。これに対して、組織規模の最も小さいa（299人以下）では平均14万円程度となっている。

10. 罷業資金

(1) 罷業資金の積み立て

罷業資金の積み立ての有無をみると、「積立っていない」(12.8%)が1割強にすぎないことから、残りの8割強の組合では何らかの形で罷業資金を積み立てていることがわかる(第 - 12図)。その内訳では、「組合費とは別途に徴収し、積立っている」が38.0%で最も多く、以下比率は下がるが「組合費の一部を積み立てている(年度末の決算期に積立額を定めて、罷業資金会計に繰り入れる場合を含む)」(14.7%)や「組合費の一部もしくは別途徴収を併用して、積立っている」(5.1%)も1割前後を占める。ただし、「積立制度はあるが、当期は積立っていない」(18.4%)という組合も2割弱と少なくない。

第 - 12図 罷業資金の積み立て

	□ 積み立てしていない	□ は積立制度はあるが当期	□ み組合費の一部を積立	□ て別途に徴収し積立	□ 積み立てを併用して	□ その他	□ 無回答	件数
総計	12.8	18.4	14.7	38.0	5.1	4.9	6.1	571
299人以下	14.3	5.4	12.5	50.0	3.6	7.1	7.1	56
300人以上	14.3	15.4	13.1	45.1	5.7	2.3	3.1	175
1000人以上	13.6	24.2	12.3	31.4	6.4	5.5	6.8	236
5000人以上	7.0	21.1	31.6	31.6	1.8	2.5	3.5	57
10000人以上	8.5	12.8	14.9	38.3	2.1	8.5	14.9	47

(2) 罷業資金の平均積立月額

組合が徴収する罷業資金は、[組織積立]と[個人積立]の2つに区分される(第 - 7表)。

まず[組織積立]の場合、組合員1人あたりの平均積立月額(加重平均)は125円であり、2000年調査(178円)に比べて50円ほど減少している。[組織積立]は、1996年調査(227円)以降減少が続いている。

また[個人積立]では、組合員1人あたりの平均積立額は499円となっており、2000年調査(417円)と比べると80円ほど増加しているが、1996年調査(671円)の水準に戻るには至っていない。

このことから、[組織積立]と[個人積立]を合わせた月平均の積立合計額(加重平均)は621円(2000年調査:596円)である。

第 - 7 表 罷業資金の平均積立額

	組合員1人あたりの平均積立額（金額：円）						積立総額	
	組織積立		個人積立		合計		（金額：万円）	
	2 0 0 3 年 調 査	2 0 0 0 年 調 査	2 0 0 3 年 調 査	2 0 0 0 年 調 査	2 0 0 3 年 調 査	2 0 0 0 年 調 査	2 0 0 3 年 調 査	2 0 0 0 年 調 査
総 計	125	178	499	417	621	596	75,299	78,772
299人以下	158	201	1,519	1,149	1,677	1,349	8,026	5,129
300人以上	127	327	1,711	926	1,832	1,253	15,202	15,099
1,000人以上	89	139	662	733	751	872	47,208	54,329
5,000人以上	84	210	357	387	431	596	104,227	120,899
10,000人以上	158	175	332	302	490	477	529,322	386,760

上記のような罷業資金の積立額は組織規模によって違いがみられ、[組織積立]では、a（299人以下）とe（10,000人以上）が158円で最も高いのに対して、c（1,000人以上）とd（5,000人以上）では80円台にとどまっている。一方、[個人積立]では、a（299人以下）で1,519円、b（300人以上）で1,711円と、組織規模の小さい単組で金額の高い点が目につく。

この結果、積立合計額では、[個人積立]の金額の差を反映して、組織規模が小さいほど多い、逆に組織規模が大きいほど少ないといった特徴がみられる。

(3) 罷業資金の積立総額、積立限度額

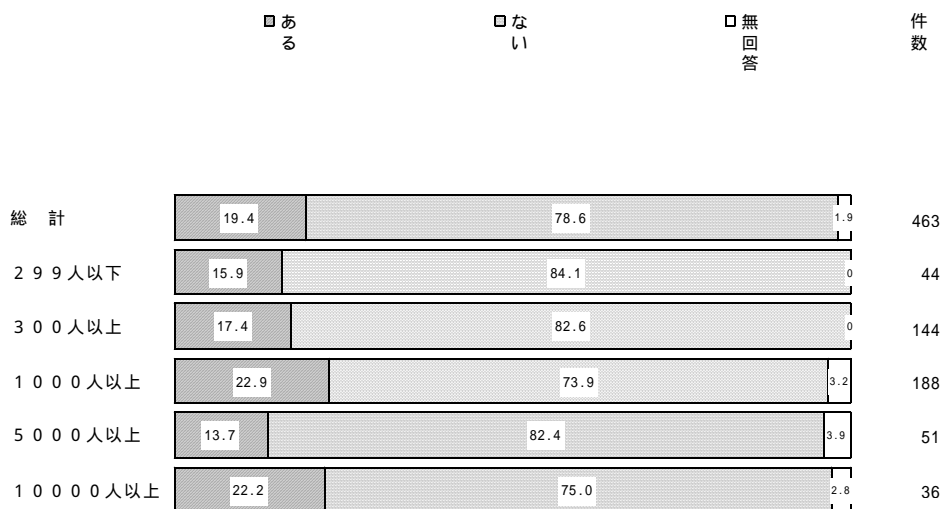
罷業資金の積立総額は、1単組平均で7億5,299万円（2000年調査：7億8,772万円）である。積立総額をストライキの場合の賃金補償日数に換算すると、その平均は18.7日（2000年調査：18.6日）となる。ちなみに、最長は149.0日である。

罷業資金の積立限度額の設定の有無では、「ある」は19.4%にとどまり、「ない」が78.6%と多数を占めている（第 - 13図）。

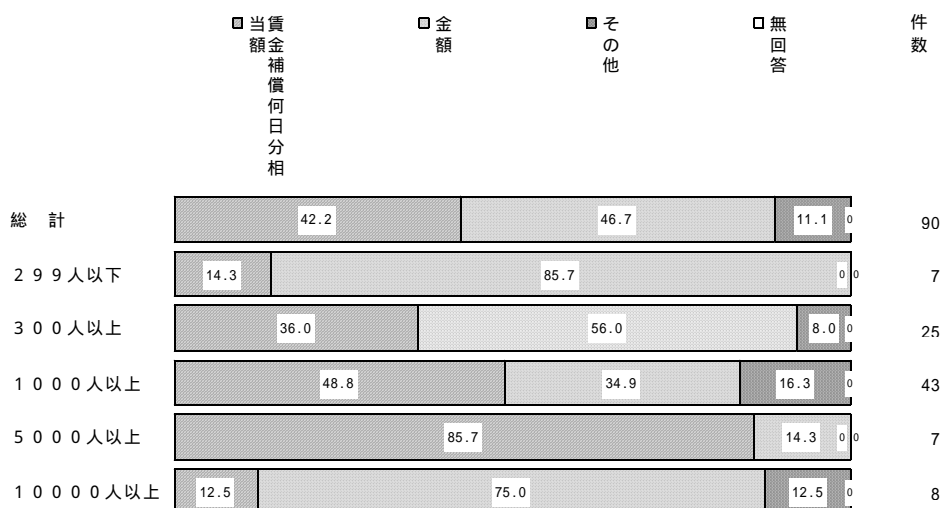
積立限度額の設定が“ある”組合において、その設定の目安にしているのは「金額」（46.7%）と「ストライキの賃金補償何日分と定めた相当額」（42.2%）であり、ともに4割台であげられている（第 - 14図）。なお、後者の“相当する賃金補償日数”は、平均で22.0日（2000年調査：29.6日）である。

また、積立限度額設定の目安として“金額”をあげた組合では、その設定基準として「組合員の個人別積立残高を基準にしている」（19.0%）が2割弱を占める（第 - 15図）。

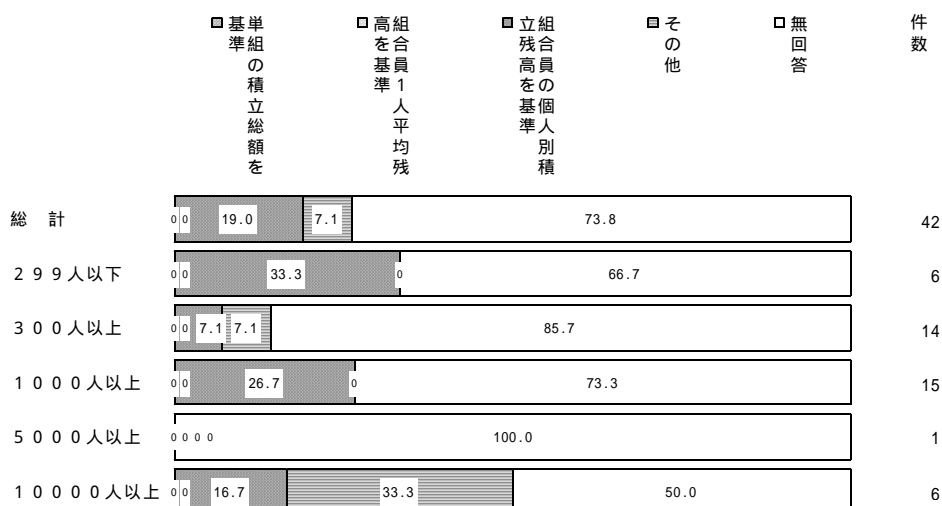
第 - 13図 罷業資金の積立限度額の設定と有無



第 - 14図 罷業資金の積立限度額の目安



第 - 15図 罷業資金の積立限度額



11. 財政規模

(1) 一般会計収入決算額

単組の財政規模を一般会計の収入決算額でみると、1単組平均で3億3,081万円となっており、2000年調査(3億4,938万円)に比べて2,000万円ほど減少している(第-8表)。こういった背景には、組合員数の減少や賃金収入の伸び悩みがあることは言うまでもない。

組織規模別では、a(299人以下)が1,723万円、b(300人以上)が5,442万円、c(1,000人以上)が2億38万円、d(5,000人以上)が6億4,912億円、e(10,000人以上)が20億3,047億円であり、aとeには118倍の格差が生じている。

(2) 特別会計収入決算額

単組の特別会計の収入決算額は、1単組平均で2億8,069万円(2000年調査:3億8,233万円)であり、一般会計を5,000万円ほど下回っている。

また、特別会計のうち共済積立金は平均で4,229万円、最高は11億8,903万円である。

組織規模別にみると、一般会計と同様に規模が大きくなるにつれて特別会計の規模も大きくなっており、a(299

人以下)が3,091万円、b(300人以上)が5,392万円、c(1,000人以上)が2億3,243万円、d(5,000人以上)が4億248億円、e(10,000人以上)が15億1,793億円である。

第 - 8 表 財政規模

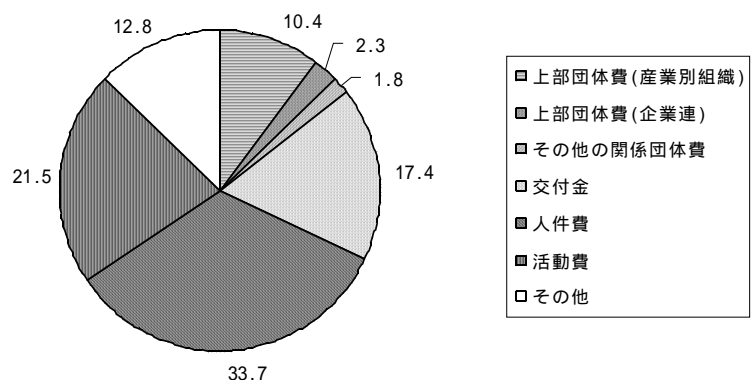
	(金額:万円)			
	一般会計		特別会計	
	今回調査	2000年調査	今回調査	2000年調査
総計	33,081	34,938	28,069	38,233
299人以下	1,723	1,459	3,091	1,686
300人以上	5,442	5,685	5,392	6,277
1,000人以上	20,038	18,069	23,243	21,049
5,000人以上	64,912	57,066	40,248	75,162
10,000人以上	203,047	207,407	151,793	203,087

12. 一般会計における支出概要

ここでは、組合の一般会計支出総額を100として、「上部団体費(産業別組織)」や「交付金」など7項目の占める割合をそれぞれ算出してもらっている(第-16図)。

各支出費目のうち、最も大きな割合を占めるのは「人件費」(33.7%)であり、組合財政のほぼ3分の1程度を占める。このような結果は、こ

第 - 16 図 一般会計における支出概要



れまでの調査と何ら変わりはない。それ以外では、「活動費」が21.5%、「交付金」が17.4%、「上部団体費（産業別組織）」が10.4%などといった構成となっている。

13. 専従役職員

(1) 1単組あたりの専従役職員数

専従役員

1単組あたりの専従役員は7.9人であり、2000年調査（9.1人）に比べて減少している。

半専従役員

1単組あたりの半専従役員は4.9人であり、2000年調査（2.9人）と比べると、2人ほど増加している。

職員

1人単組あたりの職員は4.5人であり、2000年調査（7.4人）に比べて3人ほど減少している。

(2) 規模別にみた専従役職員数

専従役職員数は当然のことながら組織規模別によって大きな違いがあり、a（299人以下）やb（300人以上）では4人前後であるのに対して、c（1,000人以上）で13.6人、d（5,000人以上）で35.6人、e（10,000人以上）になると110.1人と100人を超える人員規模となる。

(3) 役職員の専従比率

専従役員1人あたりの組合員数

専従役員1人あたりの組合員数は499人である。2000年調査（552人）と比べると、50人程度減少しており、組合員の減少による組合財政悪化に対応するための専従体制の見直し（削減）が進められた結果と考えられる。

専従職員1人あたりの組合員数

専従職員1人あたりの組合員数は815人であり、2000年調査（643人）に比べて大幅に増加している。

専従役職員1人あたりの組合員数

専従役職員1人あたりの組合員数は205人であり、2000年調査（217人）に比べて若干減少している。

組織規模別にみると、a（299人以下）が34人、b（300人以上）が127人、c（1,000人以上）が172人、d（5,000人以上）が195人、e（10,000人以上）が253人となっている。

資料集

資料1 組合財政に関する自由記入意見

産業別組織の意見

単組の意見

資料2 集計表一覧

産別調査

単組調査

産業別組織の意見

組織人員の減少に伴い会費収入が減少している。さらに加盟組合からも会費の引下げ要望が出ている。組織としては、「あり方検討委員会」を設置し、産別の活動内容や体制、そして会費のあり方などについて検討しており、結果として、役員の減や効率化努力による、加盟組合への強化交付金の増額を行い、会費の引下げは行わないこととした。今後の財政における問題としては、さらなる組織人員の減少が想定されることから、会費収入の減少が予想される。当面の対策として活動の一層の効率化や出費の削減を行う予定である。

組合員の退職年齢がピークに達していることから、組合員の減少傾向が続いている。これをカバーするため組合費 1 人月額 46 円の値上げをして頂いた。これにより本年度は若干うるおったが、今後は更に大変となる。上部団体等の加盟費が全体の 25% を占める状況にあり、上部団体の役割や運動に期待しているが、失望感もある。加盟費が有効に活用されることを職場の組合員は見守っている。運動、活動の領域は国際的にもなっていることから、財政支出は更に高まると思われる。経費の節減を厳しく行いながら、安定的な財政運営をしていきたいと思う。

産別統合による新組織問題の方向性が一段落しないとすべて進まない。また中央、県は独自に会費を徴収してきたため、地域間格差が広がり整理が難しくなっている（最大の県会費：1 ヶ月 1000 円、最少の県：1 ヶ月 20 円）。さらに加盟単組の組合員数の激減が大きな影響を及ぼしている。

組合員の減少及び組合員の構造変化（フルタイムの減少とパートタイムの増加）により組合収入が低下している。しかしながら課題対応、組織強化維持のため、活動費の縮少は困難な状態である。当組織結成以降、1 年間に約 1 億円の単年度収入不足（赤字）が続いており、3 年間は特別会計から毎年 1 億円の繰入を行って対応してきたが、2004 年度以降は繰入も困難なため、収支バランスをどう均衡させるかが課題となっている。2003 年 7 月以降、組織財政プロジェクトを設置し課題の解決を図ることにしている。

2002 年度（2002 年 10 月 1 日～）から全国プール制を導入する。各加盟組合においてはプール制導入により財政負担増も発生する組合もあることから、個別に対応していくこととなる。

ここ数年、年間 6% のペースで組合員が減少しており、このままでは 2010 年には財政破綻が見込まれる厳しい状況にある。こうした事態を回避すべく昨年度より財政フォローアップ委員会を立ち上げ、財政基盤の確立に向けた検討を行っている。検討にあたっては加盟単組が置かれている厳しい状況も踏まえ、組合費の値上げを前提とせず、内部効率化を中心とした幅広い視点での対応を進める予定でいる。

会費納入率が平均 81% 強であり、これを当面 90% 以上となるように組織をあげて取り組む。

収入面における問題は、組合員の急減に伴い会費収入が激減していることにある。会費以外の収入がほとんどないために、その影響をまともに受けている。支出面では、支出の約 70% が上部団体会費や関連団体会費で固定的に発生する構造となっている。また 人件費および事務所経費などの固定的経費が残りの半分を占め、経費削減を様々な角度から行っているものの効果はわずかである。活動費支出も全体の 15% に相当するが、今の活動を仮に 10% 削減したとしても、全体に与える影響は 1.5% にとどまり、支出構造そのものを変えていくか、活動を整理していかないと根本的な対策にはならない、といった問題がある。今後の取り組みとしては、対策のための検討委員会を設置し、財政確立及び機構改革に向けた議論を行っており、最終答申は 2004 年 1 月を予定している。

問題としては、加盟組合の組合員減少による会費収入が止まらないことである。あと 1～2 年で収支が赤字になり、財政が逼迫することが予想される。対策として、組織運営を再編成し、活動、会議を効率化することが必要となっている。さらに専任体制の見直しや加盟組合の会費納入負担の軽減等の対策も必要である。

単組組合員の大量退職期に対応するため、中期見通しに基づく会費の引き上げで対応する予定である。さらに関連労組における納入率の改善を行う予定である。どのような方法により行うかは検討中である。

組合員数減少傾向への対策。職種別組合費のあり方の検討。関連子会社労組の組合費のあり方の見直し。

組合員の減少に伴う会員の減少。情報拡大。

加盟単組企業の合併や清算による脱退で、会費収入が大幅に減少している。またオブ加盟単組に対し、会費の増額が困難であるところか、逆に減額を考慮しなければ脱退もあり得る現状にある。支出部門に関しては、すべての面で経費の削減を行っており、今後の財政見通しから急速な組織の拡大を図り、会費収入等、収入部門の見直しが不可欠と考える。

過去2年間で組合員が9万人減少し、6億円の減収となっており財政は大変きびしい。そのため一括加盟などの加盟方式の拡大や会費水準の見直しなどを検討中である。上部団体加盟費の負担が重い。

加盟組合員の大幅な減少により財政が逼迫している。このため組織運営方法や役員体制を見直しながら、支出減に努めている。

組合員の減少に伴う収入減が大きく、当面は専従役員人件費や家賃等の固定費の削減を行う予定である。また中期的には組織体制（地方組織）の見直しを検討する。さらに組織拡大は企業内未組織と、既存大手組合の関連企業の組織化にむけて資源を集中し取り組むつもりである。

組織人員の減少に八ドメがかからない状況で、同時に、加盟組合も財政的に苦しい状態にある。現在の運動、活動を維持する為には、どうしても一人当りの会費を値上げしなければならない状況にあるが、しかし賃上げなし、リストラ受け入れの組織に組合費アップの力は存在していない。今後の対応として、組織拡大活動の見直し、支出削減の見直しを行う予定である。しかし支出削減は、労組の存在意義が薄れ将来に不安を残す心配がある。

問題点は、会費水準が低いため、総支出に占める固定費の比率が70%（上部団体関係：34%、人件費：28%、事務局費：8%）と高く、自由に使える活動費が少ないことである。対策として、変動費の効率化、スリム化を進めるとともに、固定費についても見直しを検討する予定である（上部団体関係費など）。

事業の改革に伴って要員と組織の縮小が強いられており、組織と運動の両面から見直しが迫られている。組合費水準が高いことに、昨今の労働環境の悪化とも相まって、不満がでており、財政の中期見通しと、組織・運動をどうマッチさせていくかが大きな課題となっている。

組織人員の減少により、財政が大変厳しい状況である。現在、総務委員会の中で今後の財政について検討している。特に固定費部分（職員、専従）の構成比が年々高まってきているため大きな課題となっている。

組織人数減少による組合費収入が低下している。2002年に当面の緊急避難対策として「中間財政計画」を策定し、経費節減に努めている。対外費である連合会費、地方連合会費の値上げは認める訳にはいかない。また人件費は、2006年度迄に退職者不補充により20人以上削減し、役員手当、管理職手当のカットを行う予定である。地方交付金については、1人当たり15円カットして115円に減額する。活動費としては、機関会議のもち方、役員定数の見直しにより旅費、交通費、会議費を削減する。全体として20%削減する。

法人形式の変更に伴い、今後組合員の大幅な減少が予想されることから、新たな組織形態を検討している。

組合員の減少傾向に対して、中期的な「財政改革方針」を決定し、そのもとで予算の編成および執行にあたっている。組織機構改革、安全性と透明性を確保した会計処理システム、全般的な経費節減をめざしている。

賃金下がっている中、組合費も下げなければならない状態にある。組合費水準に関する考え方全体を再度整理しないと財政の縮小は避けられない。

当労組における問題点は、組合財政の一元化と給与減額に伴う組合費の圧縮である。対策として、組合財政一元化に向けた組合費の全国平準化の推進と、組織運営等による効率化が求められている。

単組の意見

組合員減少と活動量・バランスの見直し。闘争資金をはじめ特別会計の持ち方、活用方法。

組合費徴収基準、従業員数減少に伴う組合員数減少による活動の見直し。資産運用の問題などを諸課題として認識しているが、組織としてのとりくみについては現在検討している。

組合員の減少、契約社員（未組織者）の増加を受け、組合員範囲を変更し活動を変えている途中。財政についても、今日の組合員徴収率の変更をはじめとして引き継ぎ取り組みをすすめる。

総合職社員（フルタイマー）の減少による財政難の深刻化とそれに伴う固定費率（人件費等）シェアの拡大抑制に向けた取り組みを現在検討中。

パートタイマー、契約社員の比率が高まり、総体的に組合費収入の減少が続いている。組織のスリム化、効率的な運営を心がけている。

組合員の減により財政規模が小さくなっている。それに対応した経費の効率化、活動の見直しを行っている。併せて、時限措置として実施していた一時金の徴収率の減を制度通りに戻す予定である。

短期的な対応については問11の通り。長期的には今後の取り組みとなる。

組合費の減少傾向に伴い、財政が逼迫している実態にもかかわらず、対外的な活動費が膨らむ状況が続いている。内部活動が停滞しており、各委員会等の予算が未消化。また、翌年の予算にはその要員等が反映されず一方的に減額予算となる傾向が強い。

組合員の減少に伴う収入減が続き、支出の項目を従来型のものから見直し、更なる経費圧縮、費用対効果を再検討した支出を行っていく必要がある。

人員減 組合費収入の減、組合費切り下げ 組合費収入の減 繰越金での対応。数年間は財政は安定していくと予測できるが、上記の理由から財政難に陥るのは明確であり、組織拡大を図っていく必要がある。

パート組織化に伴い収支バランスが崩れている。功労餞別金や表彰金の廃止など支出内容の見直し。

組合員減、賃金減による収入減 活動の見直し。有期雇用社員の組織化、事務所の有効活用（賃貸）。

収入が毎年減る中で支出は現状維持もしくは増加傾向にある。活動の効率化、支出内容・項目の見直し。

組合員数の減少と財政バランス。近年の労働条件と組合費負担、社員組合員とパートタイマー組合員との組合費徴収額格差。特別会計の意義とペイオフ対策。

組合員の減少による組合費収入の減少。対策を検討中。

組合費の収入減（組合員数の減少）による財政逼迫・緊縮、効率化・組織体制の改革（役員減員）など。

昨年に希望退職を実施し、組合員が極端に減少し、財政的に困窮している。人件費が全体の50%を占めることから執行部体制の見直しが急務と考える。

組合員数減少（当面は効率的財政運営にて乗り切るしかないが、今後資産運用、パートなどの組合員化対応も検討）に伴う収入減と低金利化による金利収入減。

活動の棚卸し（スクラップ&ビルド）を進め、健全な運用に加え、組合員にとってより効化のある効率運用を目指す。

分社化や新規採用の絞り込みによる組合員数の減少が組合収入の減少という形で現実のものとなっている。そうした状況下で、組合活動の見直しを進めてきた結果、活動の低迷が支出における人件費比率50%という形で現われている。活動方針の根本から見直し、スクラップ&ビルドにより専従役員の減員をとらざるを得ない。

収入と活動がマッチしていない。現状は剰余、将来的には不足も考えられる。フレキシブルな組合費収入のしくみの構築...現状、組合費を徴収しない月を設定している。

組合員数減少に伴う総組合費減少　パートタイマー等の組合員化（ただし財政面のプラスは期待できないが運動論としては課題）or　活動の縮小せざるを得ない？。

退職等により組合費での収入が年々下がっている。対策：管理職（主任以上）は非組合員なので、せめて主任は組合員に取り入れたい。

問題点：新入組合員についてはここ数年入社が無く、また定年退職が増加している。対策：活動に対して支出をおさえる努力をしている。

年々組合人員が減少傾向にあり、組合員の収入減少が著しい。対策：組合活動の整理（縮小）、組合範囲の見直しによる組合費増。

特別会計の内、一時金支給時に徴収している一斉積立金のあり方について廃止も含め1年以内に結論を出す予定。理由は闘争資金としては十分とは言えないかもしれないが、現状を考えるとこれ以上積立の必要性や上部組織に加入していること等、闘争資金以外の積立の有無が問われている。

組合員数減少にともなう収入減。対策は現在検討中である。

組合員数の減少に歯止めがかかっておらず、組合費収入の減少がさげられない。定額方式から定率方式に変更したので、営業社員の生産性向上による増収によって組合費収の増加をめざす。

組合員の大幅な減少傾向や地域新会社への退職再雇用制度の導入による組合費、平均賃金の減に伴っての収入減が想定される。

更なる組合費の低減、ストライキ資金の運用。

一般会計の収入が毎年減り、繰越金も減となる。あと4～5年でいわゆる団塊の世代が退職が始まり、さらに厳しくなる。

一時金額（ボーナス）の減少による徴収組合費の減少。

（組合員減、賃金制度変更に伴う組合費算定方式の変更）組合員の負担軽減　業務効率化を含め検討中。

組合費上限の引き下げを検討中。

組合員の減少に伴い財政運用が厳しくなり工夫をしているが、会議費の比率が大きくなってきているので全体的な工夫を考えていきたい。

組合員数の減少により組合費収入の減が予想される。活動の見直しと組織化について今後検討していきたい。

組合費収入の減少から役員定数（人件費）見直しが課題となっており、実施した場合の組織対策を検討し、実行に移そうと取り組み中。

組合員の減少による収入減と組合費の引き下げ要請を受け止め、組織の見直し、役員の削減を実施してきたが今後も「組織・財政検討委員会」で引き続き検討していく。

組合員数の減少（構造改革など）に伴う組合費の減少により、抜本的な組織・財政検討を決年度進めて行く予定。

組合員の減少や超低金利が続く中で、資金運用もかなり厳しい状況にある。よって、財政の健全化に今後もいっそう努力していく必要があると考えている。

共済会計の収支均衡を維持し続けていけるかどうか不透明な状況。毎年のように一般会計の繰越金から補填をしている。上部組織の共済別度再編をにらみながら改善していきたい。

組合員減少に伴い財政は大変厳しい。人件費負担増と特別会計への積立減少、低金利による運用悪化がスパイラル的に影響している。役員定数の見直し、職員の削減などしか方策は見当らず。

組合員の減少に伴う組合費収入の減。効率的な専門部活動による手当の削減。業務費の使途の見直しによる削減。

希望退職実施による予想以上の組合員減少に伴い、修正予算と中期財政計画の見直しを実施。見直しは役員体制の検討および活動のスクラップ&ビルド等による。

ユニオンショップ・チェックオフの組合では組合費は組合員からは税金と同じもの。組合が政府に税金の使い方

がおかしいと言っているのと同じ様に、組合員からは組合費の使い方がおかしいとの声となって出ている。経済成長前提の時代の組合費の使い方は根本的に見直しがある。透明性と納得性のある使い方が求められる。収入減と使い方について見直しを図る。収入増策を打出す。

組合員の減少にともなう組合費収入の減少。組合費が高いという意見。時期は決定していないが、執行部で検討。専従役員2名体制（1名増員）の為に予算的問題。現在の予算収入でなんとか対応していきたい。

組合員の減少で将来数年後に財政問題の検討に入る。今のところ積み立て金の取り崩しでしのいでいるが、専従者の削減、組合費値上げ、活動の見直しが課題となる。

10年先を見越して支部組織の変更を実施する。（新年度より）具体的には8支部 3支部体制にして、執行委員数を38名 30名体制に。日常活動は現行支部を分会にして、活動の低下にならないよう運営する。

組織の見直し、役員数の減。

組織人員減少に伴い、上部団体加盟費の負担が重くなってきている。

問題点：組合費の減少。対策・取り組み：役員数の見直し、活動内容の見直し。

組合員数がこの1年間で3%程度減っており、また弱年化が進んでいる。従って収入が激減している。役員体制の見直し（人数削減）などの対策をとってきたが、財政は非常に厳しい状況にある。人員削減が厳しい中、渉外費や通信費等、おさえられる科目での費用削減を徹底することは考えている。

一般会計に特別繰入金を行い会計をまかなっているが、組合員の減少が多いため資金不足になっている。そのため専従役員を減員する方向で検討している。

組合員の減少に伴って組合収入が年々減少してきていることから、その対策として専従者の減員、支出の切りつめで当面乗り切っていく予定。

組合員数が減少し、金利は低下することで収入は減少傾向にあるが、役員は簡単に減らすことは出来ない。出来るだけ効率化をすることで支出を抑えることを考えている。

組合員低減の要望が組合員からあがっている。活動の充実と対象の拡大に努力している。

組合員の減少と人件費のバランスを考えて、専従体制を見直す必要があると考えている。

組織人員の減少による組合費徴収減で財政が逼迫しており、近い時期に組合費値上げを検討せざるを得ない。

昨年転籍制度の導入により、大きく組合費収入が減少した。今後、専従体制を含め組合費の増額を検討していく。

組合員の減少による収入減、取り組みは検討中（5年前に専従役員を無くした）。

組合員数の減少 効率化でしのぎようにも、人件費、団体費の占める割合が大きすぎ、単組の裁量でできる範囲に限られている。

組合員の減少により財政が逼迫してきている。組合費の値上げを考えないで専従の解消・予算の効率的運用を検討していきたい。

組合員数が大幅に減少した中にあり、また今後も減少が予測されることから、組合自体の組織運営のあり方や活動の在り方等、抜本的に考え直す必要課題があり、今後の検討事項としている。

特に問題はないが、課題としてペイオフ対策、税務対策、政治活資金対策があると考えます。

組合員の減により、去年執行委員の定数減等組織改革を行った。今後も組合費と運動のあり方を検討していかなくてはならない。

企業の経営スタイルの変更により業種・業態の事業会社が設立され、当該会社毎の採用が予測される。このことによって、これまでのような組織形態が維持できなくなり、組合財政についても影響が出てくる。したがって組織のあり方を検討中である。

大量の退職者による組合費収入減が課題であるが、組合費徴収率を引き上げる状況にはない。組合収入に見合った活動を行うしかない。

共済積立金の利息で各種共済事業を行っているが、昨今の金融市場における超低金利により、給付水準を引き下げた。安全な運用を前提に、国債や社債での運用を拡大しつつある。

人件費比率が高く、組織運営も含め全て見直す予定。

組合員の減少による財政対策。専従役員の削減とそれに変わる非専従体制の導入の検討。

税法に関する件、税理士等と相談している。

組織人員の低下にともなう財政の圧迫に対し、外部会議出席の縮小等にて対応している。

組合員減により専従役員体制から半専従体制としたが、その後も組合員減が続いており、改選後の次期役員体制からは、財政的に見て非専従体制で行くしかないと考えている。

組合員の減少により収入が下がってきている。したがって、専従役員の削減、支部統合による支部役員の削減を始めとした取り組みを行ってきた。今後も全体的な支出の見直しが必要である。

組織・財政整備検討委員会を立ち上げ検討中。専従体制の見直しを行う。

専従役員の3人体制から2名へ、職員については2名中1名はパート。将来を考え、先取りしながら取り組んでいる。

組合員の減少により年々組合費が減少している。対策としては職員のパート化を考えている。

組合員数の減少による組合費収入の減少、効率的な予算執行と経費削減に努力する。

正規従業員の構成比率低下に伴う、徴収額の減少・組合員の高齢化に伴う、共済費支出の増加。

組合費収入については年々減少傾向。最大の要因は組合員の減少に伴う組合費収入減となっている。企業業績向上に向けた取り組み強化による賃上げ(安定的)に伴う組合費収入増と組合員範囲の見直し。特に、現在パートタイマーの組織率が低いため、全パートタイマーの組織化に向けて組合の活動内容を検討、また支出に関しては、効率的に運営による支出減の努力を行う。

今後パート社員を組織化する予定であり、活動内容を見直すのに合わせて財政についても見直していくことが課題である。

組合員人数の減少から組合収入の減少が年々問題になってきている。また、賃金が上がらない中で組合費の引き上げ・圧力も高まっている。今後は組合活動の充実を図って現状の組合費に見合うものものを目指す。

正社員の減少、パートタイマー未加入者への働きかけ上部団体員による会計圧迫。

上部団体費の値上げ。

組合費負担の軽減を求める組合員の声が強い。必要な経費削減は既に行っており、結果として総支出に占める割合が大きい人件費をどうするのが課題となっている。労組として取り組まなければならない活動は押さえながらも、さらなる効率化を図るべく活動の見直しが迫られている。

諸課題が多く専従を数名置きたいが、予算の関係から難しい。今後、短期専従等を考えていきたい。

一般会計が赤字に転落し、組織の見直しを迫られている。専従体制や組織の見直しを進める。

当組合は全国組織であり本部支部連絡決算としている。会計業務の効率化をはかるため全国の支部とネットワークを結ぶ会計システムを構築したが、今後これをさらにレベルアップした支部のボトムアップをはかることが課題としてある。

組合員の減少による組合財政の逼迫。

高齢化に伴う定年退職者の急増と組合員数の激減。中執数の削減及び支出の徹底した削減をめざす。

収入の減少(問題)、支出の削減(対策・取り組み)

賃金ダウン、組合員減により、将来的には収支が悪化する恐れあり。支出項目の大幅な見直し、削減が必要。

単年度で赤字決算になっている。積立金(繰越金)をとりくずしている。組合費収入の減(組合員の減少)専従役員の削減。

組合費ならびに利息収入の減、固定的な支出割合が高まり、組合員、特に若年層が期待するレク活動などが思うようにはできない。対応策として、専従役員の減など固定的支出削減に取り組むとともに、中期財政に軸足を置いた財政運営を行うこととした。

赤字体質が続いている。活動内容の見直し、組合員へのサービスの見直しを検討している。

組合員数が漸次減少していくトレンドの中で、組合費徴収を上げない前提で組合会計支出の見直し、縮減策を財政検討委員会にて検討し、向こう5カ年における財政収支バランスの均衡化を実現した。今後、さらに組合員数の減少が長期的に続けば、中期的（5カ年）視点で、組合的内容と収支均衡バランスを財政検討委員会にて検討を要する。その際は、まずは支出面の抑制等から検討の上、収支バランスを実現すべく検討する。その実績が難しい場合に収入の増（組合費徴収）の検討に入ることとなる。

組合員数の減少に伴う組合費収入の減少により、将来的には財政維持が困難となる見込み。専従役員の減員を検討中。

組合員数の減少と平均ベースのダウンにより組合の予算編成が困難になっている。経費の削減と役員の削減（専従及び非専従）で対応する。

組合員の減少に伴い、組合費収入が減ることから経費節減を徹底すると共に、将来に向けては組合費の徴収基準も見直すべく検討したい。

組合員の減少に伴う組合費の減少。今後の取組みとしては、役員・委員数の削減、経費削減の一層の促進を行う。また、将来の財源の動向をシミュレーションにより予想。組合費の削減を含め、それらを元に活動内容も決めていくべく取り組み中。

組合員数の減少による収入減。

今の所大きな問題はないが、活動の選択と集中がより求められる。

組合員の減少により組合費徴収も減となり、今までと同規模の活動が困難になってきている為、組合費及び組合活動の見直しを計る為の財政検討委員会を発足させ活動中。

組合員数の減少傾向にともなう財政収支バランスの悪化が見込まれる。支出で大きな割合を占める人件費圧縮検討を進めていく。

事務部門のアウトソーシング（パート、派遣社員他）、海外生産へのシフト、組合員の高齢化により組合員数の減少に歯止めがかからないことにより、組合活動の運営が困難になってきている。今後組合の専従体制について取り組んでいく。

形骸化した積立金や基金の整理・統合。

組織人員減少に伴う収入減、全支部分会の支出削減の観点から各科目ごとのガイドラインを設けて取り組みを行っている。

組合員の減少による収入減からくる財政の逼迫。対策：運営の効率化、支出内容の見直しによるコスト削減。

組合員数が減少している中での財政管理。中期的に財政管理を行う。

組合員数の減少に伴う組合費収入の減少。2002年度より専従役員1名減、2003年度より組織体制の見直し。2003年度より出向組合員の組合費減額措置を廃止。

組合員の減少などによる収入減委員会などの設置をし、進めていく。

組合員数減少に伴う、組合費の減少。

組合員の減少による財政減に加え、個人の賃金が伸び悩む中で組合費への風当たりが強くなるのが今後予想される。支出の的6割を占める人件費運動を低化させずにどうできるかが課題。

組合員の高齢化、大量退職時代に対応する為、労働組合の活動の範囲、あり方、機関の整備を見当しながらも、組織拡大につながる活動を展開し、労働組合を大きく成長させること（若手組合員の確得）。

多くの退職があり新採も少なく組合費の減収となり、今後は契約社員の組織化と組合費の見直し専従役職員の見直しが必要である。

組合員の退職者数に比べ新規組合員の加入は5分の1程度である。そのため組合費収入も年々減少しており、今年度は組合費の引き上げを予定している。また、経費に占める人件費率が高いこともあり、今後は専従役員や職員定数について検討を行うことを考えている。

問題：組合員数の減少、組合費の引き下げ要請。対策：活動の見直し、効率化による支出低減。

2003年以降、単年度収支で赤字になる可能性がある。また、組合員数が減少傾向にある。支出削減（諸費用、人件費）でどの程度担保できるかシミュレーションしていく。

問題： 闘争賃金のあり方、 組織人員の減少に伴う組合費収入の減少。今後の取り組み：組合活動を全般的に見直す中で、財政円営のあり方を検討していく。

経費配分の適正化、重点化を一層進めていくと共に経費管理の徹底を行うことで、組合財政の健全性をより高めていく。

55歳以上出向者を対象とした移籍の実施、採用抑制などに伴う、組織人員の急激な減少＝組合費の大幅減収。専従体制の見直しなどを検討中。

組合員減少に伴う組合費収入減に問題が発生してくると思われる。対策については現在検討中。

年々、組合員の減少と低金利の中で組合収入が大幅に減少している。財政対策として組合活動の見直しを始め、人件費等の削減を図っている。

組合員数の減少による組合財政は苦しくなっている。今後は専従者数の見直しが直近の課題となっている。

支部交付金の見直し。

人員減に伴い、組合費収入減となり、繰越金が特別会計を取り崩している。緒活動の合理化、組織役員体制見直し、固定費見直し削減等取り組んでいる。

毎年決算額が減少しており、予算編成にあたっては活動の見直しを行いながら予算を立てている。やはり活動の見直し、職員の雇用等を考えている。

単年度収入で単年度支出を考える。組合員の減少で組合費が減る現状に対し、グループ会社従業員の組織拡大を推進する。

組合員減少他に伴う組合費の減少、組合運営の危機、今後支出をどう切り詰めて行くべきか。

産別・連合への会員負担が非常に重い。組合員からも連合に加盟しているリストをその都度聞かれ、明確な回答がしづらく困っている。

組合員数の減少と共に収入も減少している。しかし、組合活動、組合員サービスは低下させてはならない。組合費の引き上げが困難な状況下において、組合内部の費用削減に取り組んでいく。

リストラによる組合員の減員、平均賃金下がってきているため納入組合費が下がってきている。専従書記の解任などを考えている。

組合員の減少による収入減で支出が収入を上回る状態にあり、支出を減らすため組合活動そのもの見直しに迫られている。

組合員の減少に伴う財政悪化。対策：役職員の削減、支部体制の見直しを検討する。

組合員減少にともなう財政難が今後の課題。

組合員の減少による収入の減少で予算編成が大変厳しくなっている。今後も減少していくようであれば全体的な予算編成の見直しが必要になると思う。

組合員の減少については、具体的に組織拡大をする計画はないのが現状。支出を再検討し、額だけでなく内容の再確認も行う。

新規採用の減少、退職者の増加等により、組合員数の減少し、組合費収入が減少傾向にある。経費支出のあり方の一層の精査。

合理化による組合員の大幅減にともない組合費収入も大幅に減少している。次年度以降労組の組織および活動に大幅な見直しを検討する必要がある。

従業員減少に伴う組合員減＝組合費収入の減少。短時間勤務契約社員制度新設 組織化。

現在の労働者をとりまく社会、雇用情勢の中で労組の役割が問われ、また労組の活動に見合った組合費の在り方も問われている。執行する側からみれば財政状態はさほど潤沢ではなく、受け身の側からみれば左うちわのように思っている。このような相互不信も含め、いかに理解を得るか、いかに組合に関与してもらうか、このことを考え進めながら組合費問題にも前向きに取り組んでいきたい。

組合員の減少（管理職への登用・退職）が、毎年有るが新卒採用を行っていない為、今後も組合員及び組合費の減少は避けられない問題であり、現在においても罷業資金から毎年一般会計に繰り入れて活動を行っている実態がある。今後の対策としては、現在契約社員が別組合としてあるので同一組合とし、人員増強及び組合費増強の方策を検討・模索中である。

余剰金の使用方法についてどうするかどのように還元してゆくか検討中。

組合員数の減少により年々財政は圧迫されている。契約社員の組織化等に積極的に取り組んでいる。今後は定期採用の会社への働きかけなどに取り組む。

今年8月から組合費を2.0% 1.8%に引き下げるので現在よりさらに効率良い組合運営に努力したい。

関連企業への転籍が多発しており、組合員数の減少に歯止めが掛からない。従って関連企業における未組織の組織化が課題。

組合費収入の減に対応するため組織の効率化、機能の見直しを検討し進めている。

組合財政は役員の気の持ち方如何で如何様にも評価ができる。組合員の経済事情が厳しい折、今絶対に必要なものは何かを精査し、少しでも組合員の負担軽減に努めるべきと考える。

本組合は定率制を取っているため、昨今の賃下げと世代交代の影響により組合費収入が伸びていない。このことから昨年より各支部独立していた組合財政を地区本部に一元化し、交付金方式を採用することによって限られた財源の有効活用に取り組んでいる。

新規採用者が減る中で、組合員数・組合費収入の総額も減少傾向にあること。対策としては、年末・新年度当初～定期異動時に加入促進運動を実施している。

人員削減、賃金の引き下げにより専従者の人員及び組合費のあり方等について検討する必要がある。

罷業積立資金について「処分すべき」という意見があり、検討中。

財政問題よりも、如何に活動を効率化し、その結果経費を節約し、組合費を引下げるかが課題。

現在一定のロジックのもと各支部への活動費を配賦しているが、支部における繰越金が肥大化してきている。今後、余剰繰越金一旦本部で吸い上げ、組合員に還元できないか検討したいと考えている。

今後考えられる組合員数の減少や社外活動費、会費が上がる傾向にあることにより、今の組合費でいつまで持つか不安。その時が来れば組合費アップと共に活動の縮小とコストダウンを行なわざるを得ない。

組合員の減少による収入の減少が問題。活動と費用支出の効果を検討し、財政に反映させる。

問題：組合費、人数の減少に伴う組合費収入の減少。対策：コスト削減（役員行動費、中央定期大会費用、発行物、セミナーの廃止、レクリエーションの廃止）、その他コスト削減ではないが徴収率の変更と上限の撤廃。

組合員の減少による財政の減額について、今期においては一般会計比率の見直し、活動の見直しを行った。今後についても一時金からの徴収など検討が必要。

人員削減や利息収入の減少により、組合活動の組み替えを行っている。

組合費の減少により（組合員の減少）大幅に赤字体質となっており、特別会計からの繰入れで対応しているのが現状。来期より専従者を隔年で1名体制としていくことが決定。

人件費率が高く、問題であると考え30%台になるように検討している。

問題点：組合費が高いこと。対策：一時金からの組合費徴収基準切下げを今夏より実施。今後の対策としては闘争資金運用効率化、経費削減等。

組合員数減少、低金利等による収入減。人件費の増加。今後対策委員会を設置し、収支バランスを確保し得る組合活動内容のあり方を検討予定。

組合費の減少とともに組合費も年々少なくなっている状況にある。組合費を値上げできる環境にはないので、将来的に組織や活動のあり方（いわゆるスリム化）を検討していくことになっている。

組合員数減少による赤字状態の常態化。活動の見直しによる対策を検討中。

組合員の減少で財政は厳しくなる一方で、今までのサービスは急には止められない。財政を補うため一時金での徴収を視野に入れているが。

支出が収入を上回り毎年積立金より取り崩しを行っている。毎年行っている行事を1年おきに行ったり、全従業員を対象としている行事を組合員限定にする等検討する。

組合員減少に伴う、組合費の収入減。

財政面において特に大きな問題はない。但し現在、若干の黒字なので組合費の引下げを検討すべきかどうか判断しかねている（組合費数減少が進んでいる為）

問題点：新入社員採用減に伴う、組合員数の減少（組合財政のひっ迫）。対策：専従役員、本部・支部役員数の削減支出全般の見直し。

罷業積立金の活用及び運用方法。

組合員数の減少、若返り化にともない毎年収入が減ってきており、活動に支障をきたしている。今の状況の中で組合費の値上げはできず、活動の縮小を余儀なくされている。そこで昨年「組織検討委員会」の設置を提案し、この2年間で財政・組織運営・組合のビジョンについて検討を行ない、実行に移していく。

問題：労務構成上、大量定年が続いていくことに際する組合費収入減少に見合う効率化、将来的に組合費に値上げできないとの状況認識。対策：従来より取り組んでいる組織運営の効率化による支出規模の縮小、組織化による組合員数の一定確保。

活動の見直し等により、一定の財政建て直しが図れたと考えるが、組合員が年々減少しており、同じ活動では運営できなくなることも考えられる。収入にみあった活動計画をたてると同時に、組合費の値上げも検討していきたいと考える。

組合員数の減少に伴う組合費収入の減少による、単年度収支が赤字の状態が続いている。組織体制の見直し、活動の見直しを行い、組合費増額を前提として課題解決に取り組んでいる。

組合員が年々減少する中で、今までの蓄えをもとに年々予算中での活動が余儀なくされている。賃上げもなかなか上がらない中で組合費を増やすことなど考えておらず、現状維持にてやって行く予定である。

罷業基金の活用方法について検討する必要がある。

パートタイマー組織化（決定済）活動の再構築（企業連、上部団体の活用強化）

パートさんの組織化。

ここ数年特に従業員のパート他が進められ、組合員の減少となっている。その結果として、組合費が収入減になり、労働組合の運営面での効率化が求められている。現在検討をしているが、収入増や支出減の対応が必要なため、パートタイマーの組合員化と労働組合の経費構造改革を来期方針として掲げ、予算作成時に実現させる。

年々正社員組合員数が減少し、パート組合員が微増の状況にあり、組合費収入が減少し続けていないことが課題に

なっている。対策として支出内容の見直しで収支バランス維持しているが、限界がある。もう一点は組合員範囲の見直しについて会社と協議中である。

近年赤字が連続し、合理化等対策として組合費等委員会の取り崩しで対応してきた。効率的支出に努めるという視点でレク活動の高額負担などはやめているが、逆に収入に合わせることを目標にしていない。中期的には専従者の減が大きな要因となる。

高齢者の組合費を検討し、組合費の上現の設定を検討している。

ピーク時2,800人余りいた組合員も度重なる人員削減により、2000年には700人を切り、組合として組織改革を余儀なくされた。改革前の4支部を東・西の2支部とし財政の一元化を図り、財政の効率的な運用を目指した。しかし、さらなる人員削減や今後の定年職員者を考えると、もう一步踏み込んだ組織の改革がさしせまった問題となってきた。

組合員数の減少により組合費収入が激減している。今後も減収は加速されると予想される。効率的、効果的な財政運営には努めているが、組合員サービスを低下させず、社会的にも十分な活動を行っていくには厳しい状況が続いている。活動の質は変えることなく、さらなるコスト意識を持って活動していく。

ストライキを行う、行わないのは別として、罷業時の資金不足。現在、組合費定率制への移行を検討中である。

収支と支出のバランスが取れていないのが現状。組織体制と活動を見直すことにより対策を行う予定。

事務所が全国に分散しており、旅費のウエイトが非常に大きく組合財政を圧迫している。

組合員の減員にともなう収入減。当面は積立金の取崩しにて対応してゆく。

定年退職で組合員が抜けて行く中、毎年数人は採用されているが、高額な組合費を納めている人の全額には追いつかず組合運営に苦慮している。できる限り経費を切り詰めている。

専従者の賞与問題、将来の職員の退職金問題など。前者については会社との協議、後者については積立金での対応など。

更なる圧縮（支出）に向けて検討中。

経営の深刻さから組合員の減少に歯止めがからず、一般会計だけ見れば、財政的に非常に厳しいと言わざるを得ない。組織改編や専従役員の減などを提案したが、職員組合員からは逆に現状維持を求める声が大きく、この矛盾をいかに解消していくかが喫緊の課題。

組合員の減少による収入減 組織のスリム化（役員数の減）

今後の組織人員減少に伴う組合財政への影響を考慮し、各種活動の効率化さらにはスリムな組織で効率的に運営できる体制の確率にむけ取り組んでいる。効率化策のうち先行的に実施できるものを反映し、平成15年度若干の引き下げを行う。

組合員数の減に伴う組合費収入の減少が続く見直し。これまでの対策で緊急的な問題とはならないが、得策的な組織のあり方、活動配置など新たな視点で検討が必要と考えている。闘争積立基金のあり方（個人積立金）については、必要と考えている。

現行の組合費を維持できるのは平成17年まで。平成18年には活動、組織全般にわたり、再度見直しが必要となってくる。その時には組合費の値上げも検討が必要となる。

組合員数減少に伴い組合費収入が減少しており、組織体制の再整備や活動内容の見直しに取り組む予定。

希望退職により大幅に組合員が減少となり、組合費収入が減少となった。新年度以降、組織のあり方またそれに伴う財政について検討していく。

組合費下げの検討を行う（2003年度）。検討にあたっては、活動全般のあり方を検討する中で財政も含めて検討する。

将来の組合員減少 組合活動の見直し。専従者・職員数の見直しなどによる収入減。

企業の新規採用者<定年・自己都合退職となっており、収入が減っている。近い将来人件費の削減を実施することを視野に入れる。また、現在の切り詰めた予算だと上部団体への支出が大きすぎる。こういった実態調査が活かされているか疑問である。

経営効率化による組合員の減少で、18年度に単年度赤字が発生する見込みである。組合員からは値下げが強い要望であり、組織機構組合費のあり方について抜本的な検討が必要となっている。

問題：組合員数も減少傾向にあり、利息運用もままならないことから財政的にもきびしい状況である。対応：2003年度より専従役員を15名 8名とし、7名減員し組織体制強化をはかる。

組合費収入が大幅な減少傾向にあるため、活動費の効率的運用を図るための検討をしている。

組合員の減少による組合収入の減。問題：活動のスクラップビルドなど支出をおさえる方策を模索・検討。

組織人員が年々減少しているため（年間約30～40名）、当面出来る範囲での支出をおさえることをしているが、2年後位には組合費アップせざるをえない状況である。

組織人員の減少が年々進むが、新規加入者は見込めない状況である。本部役員数の見直し、専従体制の見直しを含め、機構の見直しを計りながら経費を削減する一方で、会議・オルグ・大会開催方法などの検討を進めている。

専従役員の増員による組織力強化について検討を行っている。財政の効率化を行いながら、今後の組合費水準について慎重な議論を重ねていきたい。

組合員より組合費引下げの要望があり、本年度より暫定的に2年間闘争資金の凍結を行う。

新しい組合員が増える見込みがない（会社で組合対象者を増やさない）非組合員が組合員より多くいるので、組合員化の検討をする組合費の値上げをしたばかりなので、今後様子をみながら、数年後には再値上げも検討する。

財政難の為、活動に制約が掛かる場合がある。団体費、人件費等、恒常会計は減らすことができない為、組合役員の活動費をカット、懇親会等は全て自費で開催している。今後は、大会を2年に一度、開催も視野に入れて検討が必要と考えている。

新規採用ストップ、組合員高齢のため組織人員減が多い対策は目途が立っていない。

組合員の減少による収支バランスの崩れ。今後、組織問題を含めて検討を進める。

組合員の減少に伴ない、収支バランスが崩れている。活動の見直しや人件費、諸費用の削減に努めている。

組合員数減少による財政悪化を主とし、このままの体制を続けていくと財政面で危機的状況といえる。今の体制を変えるか、値上げを行うか、現在ギリギリの検討を継続中。

毎年新規採用者以上に退職者数が多いので、年々財政は逼迫している。

大量退職時代にむけての対策を検討（組合費値上げやその他）。

組合員減少による組合費総額減少。対策として活動費用の圧縮で対応。

組合員がますます減少する中で、組合財政は逼迫している状況にある。組合活動におけるビルド&スクラップを行いながら、適正な財政運用を進める。

特別会計の整理。

人件費比率が高い。専従役員の適正配置。

人件費率が役員の高年齢化にともない高くなりつつあり、中期方針では人件費率を総支出の40%に抑えられるよう徐々に是正していくこととしている。

組合員減少に伴い組合費収入が減少しており、新たな組織・財政見直しを迫られている。

総支出に占める人件費の割合が増大の一途をたどっており、組合員数の減少が続く中で組織の抜本的改革を行って専従役員の削減、再配置が緊急の課題。

組合員の減少に伴う収入減。 専従役員の人数見直し（削減）、 闘争積立金の見直し（徴収基準、使途）。

会社の合理化による組合数の減少に伴った、徴収組合費の低下傾向が切実な課題となっている。組合費に占める人

件費比が50%を超えていることから役員体制の見直しが必要。

人員減による収入減で単年度収支が大幅赤字。 執行体制および支部体制の見直し、 上部団体への加入方式の見直し。

組合員数の減少、低賃上げ率による収入減、経費削減、活動内容の見直し。

組合員数が少なくなっている（組合員が高齢化している）。対策は新入社員を入れること。

組合財政の逼迫。有効手段見当らない。活動の縮小。

急激に組合員が減少しており、組織財政のスリム化が追いつかなく、今後固定費の割合が増大していく。

賃上げのない時代、組合費の下げ圧力が出やすく、また組合員数の減少（リストラ）による収入減が活動の幅をせばめている。組織力低下や組合離れへつながっている。組合員と直接対話すことを重視した運動を展開したい。

慢性的な経常赤字。いずれの時期に組合員の納得を得て組合費引き上げを行いたい。

常に効率使用と節減努力を要請されており、次年度より組合費を軽減するかたちで基準を改正の予定。

収入減...役員体制の見直し、活動の効率化。

一時金による組合費減（総報酬制の影響含む） 組合員減をどうするかが問題。今後については2004年度以降の課題としている。

合理化・新入不採用などでの組合員減少による収入の大幅減 組合費の増額は現実的に難しい。まず組合活動自体の見直しを図る。

ここ数年分社化政策が進み、転籍者が多く発生している。組織力の低下、財政の逼迫が懸念される。現在、企業連を検討中。

検討委員会の中で運動のあり方、会計項目について、引続き論議を重ねていく。

組合数減少による収入減。現在賃金体系の見直しを進めており、新体系が構築された段階で対応を協議する。

経営状況から継続的な新規採用が見込めず、毎年財政状況が悪化している。そのために職員のパート化による人件費軽減、業務効率化によるコスト削減で対応している。

組合員減少による組合費収入の減少。現在具体的に検討は行っていないが徴収額変更も含めて収支の健全化要。

収入（一般会計）より支出の方が2002年度の決算では多くなった（赤字）。原因として分社化等により、給与体系変更による組合費の減少等があげられる。それに退職での補充については派遣社員（女性の場合）となり、組合員数の減少になってしまう。今後パート、派遣社員の組合員化を考えていきたい。

組合員の減少。

経常で赤字傾向のため、組合費の値上げを検討中。闘争積立金の上限を決め、残りは返還することを検討中。

組合員減少に伴う収入減対応。支部交付金の見直し。旅費、行動費の圧縮。専従体制の見直し（専従 半専従、職員減等）。

上部団体を含め組合の役割が問われる中で、減額の要望が強くなってきた。

活動が制限されている。組合費の値上げも必要と考えているが賛同を得ることは難しい。

組合員数の減少により、組合費収の減少。専従体制の見直し、財政の仕組みの改定。

闘争積立金の有効活用を検討する。具体的には個人闘争積立に移管で検討。社会保険料総報酬徴収を受けて、組合員の徴収額の減額を検討する。

平均賃金の伸び悩みにより、収入も伸び悩み（やや低下）しており、財政面での苦勞が多い。組合費 u p 検討も提案できる状況になく、現状手付かず。

組合活動において財政は重要な部分。連合として対策及び取り組みをどのように進めるのかでなく、積極的に指導等取り組むべき。

組合員の減少等による財政的な課題を抱えている。これまでに実施してきていることではあるが、このような財政

問題が発生した場合は、組織として各支部の代表者で構成する検討委員会を設置し対応してきている。

人件費割合の増大 組織にて、現在検討中（専従者減等）。

数年後の退職者を見た時に明らかに財政的に無理があり、正に現在検討を進めている状況。

社員の転籍により組合組織をわける方向で検討している。財政上は専従を減らすことで対応するが、他との比較を過去からも行っています。しかし、実際は「ヤミ専従」を行っている組合が多く、比較の意味がなく困っている。また、組合の人数だけでなく、どういう組織かによって専従者に対する負担も変わると思うので、調査項目に加えて頂きたい。

問題：組合員数の減少に伴う財政の逼迫化。対策：専従役員数の配置の検討。

組合員の減少傾向が続いているため、それに伴って組合費収入の大幅減が見込まれる。現状、保有財産が一定水準あるため直ちに困ることはないが、中長期的な対策は必要であり、専門委員会を作って対応する予定である。

財政上、近々非専従体制を考えている。（６）の活動費（７）のその他で計48.5%と地域連合活動参加による（交通費その他含む）経費が重荷。会議要請行動は絞って対応してほしい。

技能職員の新規採用を行わず、定退者等による組合員数の減少が続いているため、組合費収入が減っている。現在1名の専従役員体制ですが、9月の大会より新役員は非専従になる。

組合数減少による組合費収入の減少。単組内検討委員会を設置し検討を行う。

組合数・組合費から、また定年退職者が毎年14～16名発生に伴う収入減を考えると、2専従で運営は無理とし、組織財政検討委員会を設置し検討に入っている。

組合員が年々5%ペースで減少し、財政を圧迫している。この状況下、組合費値上げはできる環境にはなく、役員体制の見直しで対処する。ただし、繰越金がまだ余裕があり、総支出に占める比率が15%位になるまで様子を見る。

一般会計：組合員減少に対する対応が必要、専従役員数の見直しおよび経費削減により対応予定。特別会計：積立額の利回りにより運営しているため、金利の低迷から運営が困難な状況。給付金項目の見直しおよび返還しない会費の徴収で対応予定。

組合費徴収基準の見直し 一時金からの非徴収を検討中。闘争積立金の活用 諸先輩からも納得が得られる使用方法を検討中。

組合費徴収基準の改定や組合員の減少傾向を踏まえ、本部、支部の活動費、人件費、諸会費などの全体のあり方について再検討する必要が生じている。中期的な視点を持ちながら、この1年で具体的検討を加速する。

組合員数の減少に伴う内部的支出削減策の構築、収支バランスを前提とした抜本策(公平、公正な組合費徴収基準)。

組合員数の減少と長期にわたる金利の低迷による収入の激減。徹底した無駄の削除によるコスト削減によるコストダウンを図る。また上部団体費の引き下げも実施して頂きたい。

組合員の減少、ゼロ金利等組合財政を取り巻く状況は一層厳しさを増している。一方、組合員の可処分所得の低下も続いており、組合員の負担軽減は至上課題である。現在、運動、組織、財政の三位一体の見地から見直し検討を進めている。

資料2 集計表

産別調査

(A4 組織人数別)	Q2 会費納入率							N A	計	中央 値 (%)	平均 値	Q4 会費に含まれているもの(複数選択)				回 答 累 計	Q6 過去2年における会費 変更の有無						
	(1) 50% 未満	(2) 50% 以上	(3) 60% 以上	(4) 70% 以上	(5) 80% 以上	(6) 90% 以上	(7) 100% 以上					(1) 能 業 資 金	(2) 犠 牲 者 救 済 資 金	(3) 組 織 共 済 会 費	(4) そ の 他		N A	計	(1) 引 き 上 げ を 行 っ た	(2) 変 更 な し	(3) 引 き 下 げ を 行 っ た	N A	計
計	2.4	2.4	19.0	47.6	28.6	...	42	92.0	92.1	23.8	40.5	9.5	28.6	42.9	42	102.4	9.5	85.7	4.8	...	42
(1)10万人未満	3.8	...	15.4	50.0	30.8	...	26	91.5	92.2	26.9	46.2	11.5	30.8	42.3	26	115.4	11.5	84.6	3.8	...	26
(2)10万人以上	12.5	50.0	37.5	...	8	97.0	95.5	12.5	37.5	12.5	12.5	50.0	8	75.0	...	100.0	8
(3)20万人以上	66.7	33.3	...	3	99.0	96.3	33.3	33.3	...	33.3	33.3	3	100.0	33.3	66.7	3
(4)30万人以上	20.0	60.0	20.0	5	86.0	83.6	20.0	20.0	...	40.0	40.0	5	80.0	...	80.0	20.0	...	5
N A	0	0	0

(A4 組織人数別)	Q8 今後2年における会費変更の見通し							Q9 パートタイマー及び臨時雇用労働者の組合員化の有無と会費徴収基準					Q10A 上部組織への加入状況 A 大産業別組織				Q10B 国際産業別組織				Q12 地方連合への加入の有無と加入方法										
	(1) 引き 上 げ を 検 討 し て い る	(2) 予 定 ス ラ イ ド 制 を 導 入	(3) 検 討 し て い な い	(4) 引 き 下 げ を 検 討 し て い る	(5) そ の 他	N A	計	(1) 一 般 組 合 員 と 同 額	(2) 一 定 の 還 元 を 行 う	(3) 減 額 す る	(4) 徴 収 し な い	(5) パ ー ト ・ 臨 時 労 働 者 は い な い	N A	計	(1) 正 式 加 入 し て い る	(2) オ ブ 加 入 し て い る	(3) 準 加 入 し て い る	(4) 加 入 し て い な い	N A	計	(1) 正 式 加 入 し て い る	(2) オ ブ 加 入 し て い る	(3) 準 加 入 し て い る	(4) 加 入 し て い な い	N A	計	(1) 入 し て い る 単 組 が 加	(2) 一 部 の 単 組 が 加 入 し て い る	(3) 加 入 し て い な い	N A	計
計	11.9	2.4	45.2	9.5	26.2	4.8	42	14.3	4.8	28.6	2.4	40.5	9.5	42	76.2	23.8	...	42	64.3	35.7	...	42	71.4	23.8	4.8	...	42
(1)10万人未満	15.4	3.8	53.8	7.7	11.5	7.7	26	11.5	...	38.5	...	38.5	11.5	26	73.1	26.9	...	26	61.5	38.5	...	26	61.5	34.6	3.8	...	26
(2)10万人以上	37.5	12.5	50.0	...	8	25.0	12.5	50.0	12.5	8	87.5	12.5	...	8	62.5	37.5	...	8	87.5	12.5	8
(3)20万人以上	33.3	66.7	...	3	66.7	33.3	3	33.3	66.7	...	3	100.0	3	66.7	...	33.3	...	3
(4)30万人以上	40.0	20.0	40.0	...	5	20.0	20.0	60.0	...	5	100.0	5	60.0	40.0	...	5	100.0	5
N A	0	0	0	0	0

(A4 組織人数別)

Q13 地方連合会への会費納入 (Q12で1, 2の組織)

Q17 罷業資金の積立て

Q20 罷業資金の積立の目標または目安 (Q17で2~4の組織)

Q21 積立目標または目安の中身 (Q20で1の組織)

Q25 罷業資金積立金の利用方法 (Q17で2以外の使用 (Q17で2~4の組織))

	Q13 地方連合会への会費納入 (Q12で1, 2の組織)						Q17 罷業資金の積立て						Q20 罷業資金の積立の目標または目安 (Q17で2~4の組織)						Q21 積立目標または目安の中身 (Q20で1の組織)						Q25 罷業資金積立金の利用方法 (Q17で2以外の使用 (Q17で2~4の組織))					
	(1) 担別本部が全額負担している	(2) 一産別本部が負担している	(3) 自組織の地方組織が負担している	(4) 単組が負担している	N	計	(1) 制度もない積立て	(2) 制度もある積立	(3) 別途徴収し積立て	(4) 制度はあるが直近は積立していない	(5) その他	N	計	(1) ある	(2) ない	N	計	(1) 賃金何日相当額	(2) 総金額	(3) 1人当たり金額	(4) その他	N	計	(1) しない	(2) する	N	計			
計	30.0	5.0	37.5	27.5	...	40	45.2	11.9	7.1	26.2	4.8	4.8	42	10.5	78.9	10.5	19	...	50.0	...	50.0	...	2	31.6	63.2	5.3	19			
(1)10万人未満	24.0	...	32.0	44.0	...	25	50.0	11.5	7.7	15.4	7.7	7.7	26	11.1	77.8	11.1	9	...	100.0	1	33.3	66.7	...	9			
(2)10万人以上	37.5	12.5	50.0	8	37.5	25.0	12.5	25.0	8	...	100.0	...	5	0	20.0	60.0	20.0	5				
(3)20万人以上	100.0	2	33.3	66.7	3	50.0	50.0	...	2	100.0	...	1	50.0	50.0	...	2			
(4)30万人以上	60.0	20.0	20.0	5	40.0	60.0	5	...	66.7	33.3	3	0	33.3	66.7	...	3				
N A	0	0	0	0	0				

(A4 組織人数別)

Q31 犠牲者救済制度の有無

Q33 国際連帯基金の有無

	Q31 犠牲者救済制度の有無						Q33 国際連帯基金の有無			
	(1) 制度はない	(2) 制度を積立てている	(3) 途制にあり徴収は別	(4) 制度は積立はあてなが直金	N	計	(1) ない	(2) ある	N	計
計	26.2	28.6	11.9	28.6	4.8	42	57.1	38.1	4.8	42
(1)10万人未満	26.9	30.8	11.5	26.9	3.8	26	69.2	23.1	7.7	26
(2)10万人以上	37.5	37.5	12.5	...	12.5	8	50.0	50.0	...	8
(3)20万人以上	100.0	...	3	33.3	66.7	...	3
(4)30万人以上	20.0	20.0	20.0	40.0	...	5	20.0	80.0	...	5
N A	0	0

	件数	A3 加盟組合数・組合	A4T 組織人数・人	A4 人組織人数・累計・	Q1 会費納入人員・名	Q2 会費納入率・%	Q3T 会費・直近の会計年度の 単純・円	Q3K 会費・直近の会計年度の 加重・円	Q5AT 純組織共済会費・単 円	Q5AK 重組織共済会費・加 円	Q5BT 単純・他の費目計・ 円	Q5BK 加重・他の費目計・ 円	Q5CT 計・会費以外徴収金額 単純・円	Q5CK 計・会費以外徴収金額 加重・円	Q7AT げ額・月平均引き上 単純・円	Q7AK げ額・月平均引き上 加重・円	Q7BT げ額・月平均引き下 単純・円	Q7BK げ額・月平均引き下 加重・円
産別計	42 最大 最小	327.0 3,332.0 1.0 (42)	147,670 991,041 861 (42)	6,202,139 991,041 861 (42)	125,994 721,839 861 (42)	92.1 100.0 64.0 (42)	561.7 1,200.0 100.0 (37)	512.4 1,200.0 100.0 (5960000)	227.6 7,000.0 0.0 (42)	60.7 7,000.0 0.0 (6202139)	58.7 1,300.0 0.0 (42)	40.4 1,300.0 0.0 (6202139)	286.3 7,000.0 0.0 (42)	101.1 7,000.0 0.0 (6202139)	61.5 120.0 30.0 (4)	36.0 120.0 30.0 (428786)	27.5 50.0 5.0 (2)	5.1 50.0 5.0 (658796)
10万人未満	26	88.8	33,066	859,714	30,149	92.2	622.5	598.1	307.7	115.7	76.2	51.5	383.8	167.2	72.0	48.7	50.0	50.0
10万人以上	8	216.5	127,019	1,016,151	120,088	95.5	497.4	496.7	181.0	212.2	31.4	29.9	212.4	242.1	-	-	-	-
20万人以上	3	156.7	255,582	766,745	245,558	96.3	271.7	267.1	13.3	12.0	0.0	0.0	13.3	12.0	30.0	30.0	-	-
30万人以上	5	1,845.0	711,906	3,559,529	562,099	83.6	558.2	550.7	14.0	14.6	47.0	49.5	61.0	64.1	-	-	5.0	5.0

注：() は回答件数

	件数	Q11A 額連 合・万 円年 間納 入総 額・ 万円	Q11B 間大 納産 入業 総別 額・ 万円	Q11C 円年 間際 納産 入業 総別 額・ 万円	Q11AAT ・た連 円合 納入 年額 ・1 単人 純当	Q11AAK ・た連 円合 納入 年額 ・1 加重	Q11ABT 額間 ・1 単人 純当 円年 間納 入年	Q11ABK 額間 ・1 加重 円年 間納 入年	Q11ACT 入年 額間 ・1 単人 純当 円年 間納 入年	Q11ACK 入年 額間 ・1 加重 円年 間納 入年	Q11BAT 円納 連合 月額 ・1 単人 純当 円年 間納 入年	Q11BAK 円納 連合 月額 ・1 加重 円年 間納 入年	Q11BBT ・人 大産 業・ り別 円納 組 入 月 額1	Q11BBK ・人 大産 業・ り別 円納 組 入 月 額1	Q11BCT 額・1 国際 単当 純・ 円年 間納 入 月	Q11BCK 額・1 国際 単当 純・ 円年 間納 入 月	Q14A 会費 地方 納連 付合 額・ 万円 間	Q14B 均一 地方 額方 連合 費・ 万円 平
産別計	42 最大 最小	20,550 245,000 7 (39)	2,223 17,099 12 (23)	1,786 10,161 0 (23)	1,364.2 11,368.9 81.3 (39)	1,553.8 11,368.9 81.3 (5157995)	193.2 727.2 29.0 (23)	151.1 727.2 29.0 (3383950)	198.9 519.0 0.0 (23)	125.6 519.0 0.0 (3269770)	88.8 210.0 50.0 (39)	88.5 210.0 50.0 (5271366)	57.9 393.0 2.0 (31)	30.3 393.0 2.0 (4510053)	45.0 346.0 0.0 (23)	27.1 346.0 0.0 (3553933)	15,077 86,597 60 (12)	43 154 4 (12)
10万人未満	26	3,119	669	641	1,039.1	971.8	216.2	180.2	222.7	182.7	90.5	83.4	72.3	56.1	43.1	47.8	1,868	11
10万人以上	8	15,854	1,993	3,001	1,321.6	1,320.5	168.1	158.6	232.2	229.7	88.2	91.8	54.1	59.5	98.0	105.7	12,033	24
20万人以上	3	95,195	3,312	630	4,293.8	3,876.7	143.9	143.9	29.2	29.2	71.3	71.7	23.0	23.0	12.5	12.7	-	-
30万人以上	5	66,007	9,494	6,278	1,227.1	1,174.3	143.9	142.0	91.9	93.9	92.4	93.3	18.4	16.4	5.0	4.8	44,538	128

注：() は回答件数

	件数	Q14CAT ・1地方連合会 単・純・円 ・人当たり 納・入 額・間	Q14CAK ・1地方連合会 加・重・円 ・人当たり 納・入 額・間	Q14CBT ・人当 純・円 ・地方連合会 ・人 納・入 額・1	Q14CBK ・人当 加・重・円 ・地方連合会 ・人 納・入 額・1	Q14CCT 費・人 ・単・純・円 ・あたり 月・額・会	Q14CCK 費・人 ・加・重・円 ・あたり 月・額・会	Q15 係・上 部・団・体 数・以 外・の 関・係 団・体	Q16 関・係 団・体 費・年 間・総 額・万 円	Q18T 円・均 徴・収 額・単 人・平	Q18K 円・均 徴・収 額・加 重・平	Q19T 万・積 立・総 額・単 現・在 の	Q19K 万・積 立・総 額・加 現・在 の	Q22 日・数 ・日 ・日 ・金 ・相 当 す	Q23 円・積 立・目 標・総 額・金 額・万 額	Q24 ・万・円 ・積 立・目 標・人 額	Q26A ・入 れ・先 ・金 利 子 の 繰 上 り 率 %	Q26B ・入 れ・先 ・金 利 子 の 繰 上 り 率 %
産別計	42 最大 最小	1,008.8 1,373.9 0.9 (12)	855.4 1,373.9 0.9 (2115004)	6.7 36.7 1.6 (12)	2.5 36.7 1.6 (2115004)	101.2 135.0 40.0 (12)	111.8 135.0 40.0 (2115004)	11.9 40.0 0.0 (35)	1,107.1 16,500.0 31.0 (33)	2,212.0 8,848.0 1.0 (7)	1,415.0 8,848.0 1.0 (559272)	71,193 297,787 546 (19)	162,790 297,787 546 (4010978)	- - - (0)	300,000 300,000 300,000 (1)	- - - (0)	73.3 100.0 0.0 (15)	12.6 100.0 0.0 (15)
10万人未満	26	1,055.8	948.5	11.2	5.4	89.3	97.7	8.0	397.9	3,844.5	3,738.1	44,950	77,624	-	300,000	-	85.7	0.0
10万人以上	8	1,014.1	972.2	2.0	1.9	112.0	105.2	18.6	1,233.9	35.3	33.9	33,603	35,745	-	-	-	66.7	0.0
20万人以上	3	-	-	-	-	-	-	18.0	886.5	-	-	26,620	24,698	-	-	-	50.0	50.0
30万人以上	5	909.2	822.0	2.4	2.4	114.0	114.4	16.3	4,541.0	-	-	242,287	239,515	-	-	-	66.7	29.7

注：() は回答件数

	件数	Q26C %入 業・先 金・利 子・の 繰 上 り 率 %	Q26D そ・入 れ・先 他・先 業・金 資・利 子・の 繰 上 り 率 %	Q27 額・一 万・般 円・会 計・入 決・算	Q28 万・特 円・別 計・会 計・決 算・額	Q29AK ・上 部・団 体・費 の・比 率 %	Q29BK %費 そ の 他 の 関 係 団 体 の 比 率 %	Q29CK 重 交 付 金 の 比 率 %	Q29DK 重 人 件 費 の 比 率 %	Q29EK ・組 織 対 策 費 の 比 率 %	Q29FK 重 活 動 費 の 比 率 %	Q29GK 重 そ の 他 の 比 率 %	Q30AA 人 専 従 役 員 男 性 ・ 女 性 ・ 人	Q30AB 人 専 従 役 員 男 性 ・ 女 性 ・ 人	Q30AC ・専 従 役 員 男 女 計	Q30BA 職 員 男 性 ・ 女 性 ・ 人	Q30BB 職 員 女 性 ・ 人	Q30BC 職 員 男 女 計 ・ 人
産別計	42 最大 最小	14.1 100.0 0.0 (15)	14.1 100.0 0.0 (15)	101,303 567,533 1,982 (41)	213,133 3,959,100 0 (35)	22.3 67.0 0.0 (3394982)	1.1 7.0 0.0 (3394982)	18.3 57.0 0.0 (3394982)	28.2 55.0 4.0 (3394982)	5.0 20.0 0.0 (3394982)	12.8 56.0 0.0 (3394982)	12.2 56.0 0.0 (3394982)	15.4 167.0 0.0 (42)	0.5 5.0 0.0 (42)	15.9 169.0 0.0 (42)	13.4 168.0 0.0 (42)	8.8 80.0 0.0 (42)	22.1 227.0 0.0 (42)
10万人未満	26	14.3	14.3	25,421	31,383	14.8	1.0	22.1	25.9	5.8	14.6	15.7	8.8	0.2	9.0	1.2	3.0	4.2
10万人以上	8	33.3	33.3	127,445	194,910	13.1	2.0	3.7	46.6	9.9	18.7	6.0	31.3	0.4	31.6	24.9	13.9	38.8
20万人以上	3	0.0	0.0	125,414	49,093	30.0	1.3	9.2	29.2	4.1	12.5	13.6	17.0	1.0	18.0	2.3	4.7	7.0
30万人以上	5	3.7	3.7	444,825	1,100,320	26.4	0.8	24.0	22.4	3.2	10.3	13.0	23.6	2.2	25.8	64.6	33.2	97.8

注：() は回答件数

	件数	Q30CA	Q30CB	Q30CC	Q30DA	Q30DB	Q30DC	Q30EA	Q30EB	Q30EC	Q30AAR	Q30ABR	Q30ACR	Q30BAR	Q30BBR	Q30BCR	Q30CAR	Q30CBR
		嘱託 男性・人	嘱託 女性・人	嘱託 男女計・人	その他 男性・人	その他 女性・人	人その他 男女計・	合計 男性・人	合計 女性・人	合計 男女計・人	計・専 人従 人役員 男性累	計・専 人従 人役員 女性累	累計・専 人従 人役員 男女計	人職 員 男性累計・	人職 員 女性累計・	・職 人員 男女計累計	人嘱 託 男性累計・	人嘱 託 女性累計・
産別計	42 最大 最小 (42)	0.3 4.0 0.0 (42)	0.2 4.0 0.0 (42)	0.5 8.0 0.0 (42)	0.9 12.0 0.0 (31)	2.3 30.0 0.0 (31)	3.2 33.0 0.0 (31)	25.0 202.0 0.0 (31)	10.5 92.0 0.0 (31)	35.5 294.0 1.0 (31)	647 167 0 (42)	22 5 0 (42)	669 169 0 (42)	561 168 0 (42)	368 80 0 (42)	929 227 0 (42)	11 4 0 (42)	8 4 0 (42)
10万人未満	26	0.0	0.1	0.1	0.4	0.9	1.3	11.9	4.2	16.1	228	5	233	32	77	109	0	2
10万人以上	8	0.3	0.3	0.5	3.3	1.5	4.8	24.7	5.5	30.3	250	3	253	199	111	310	2	2
20万人以上	3	0.0	0.0	0.0	2.0	1.0	3.0	19.0	5.5	24.5	51	3	54	7	14	21	0	0
30万人以上	5	1.8	0.8	2.6	0.8	11.0	11.7	97.0	51.0	148.0	118	11	129	323	166	489	9	4

	件数	Q30CCR	Q30DAR	Q30DBR	Q30DCR	Q30EAR	Q30EBR	Q30ECR	Q30AM	Q30AW	Q30BM	Q30BW	Q30CM	Q30CW	Q30DM	Q30DW	Q30EM	Q30EW
		・嘱 託 男女計 累計	・そ の 他 男性累 計	・そ の 他 女性累 計	計・そ の 他 男女計 累計	人合 計 男性累 計・	人合 計 女性累 計・	・合 計 男女計 累計	率・専 率・ %従 %役 員 男性比	率・専 率・ %従 %役 員 女性比	%職 員 男性比 率・	%職 員 女性比 率・	%嘱 託 男性比 率・	%嘱 託 女性比 率・	・そ の 他 男性比 率	・そ の 他 女性比 率	%合 計 男性比 率・	%合 計 女性比 率・
産別計	42 最大 最小 (42)	19 8 0 (42)	29 12 0 (31)	70 30 0 (31)	99 33 0 (31)	774 202 0 (31)	326 92 0 (31)	1,100 294 1 (31)	97 100 67 (669)	3 33 0 (669)	60 100 0 (929)	40 100 0 (929)	58 100 0 (19)	42 100 0 (19)	29 80 0 (99)	71 100 20 (99)	70 100 0 (1100)	30 100 0 (1100)
10万人未満	26	2	9	18	27	249	89	338	98	2	29	71	0	100	33	67	74	26
10万人以上	8	4	13	6	19	99	22	121	99	1	64	36	50	50	68	32	82	18
20万人以上	3	0	4	2	6	38	11	49	94	6	33	67	-	-	67	33	78	22
30万人以上	5	13	3	44	47	388	204	592	91	9	66	34	69	31	6	94	66	34

注：() は回答件数

		Q30AK	Q30BK	Q30CK	Q30EK	Q32A	Q32B	Q34
	件数	り専 の従 組役員 員1人 数・当 人た	組職 員1人 数・当 たり の	組職 員1人 数・当 たり の	の専 組従 員者 1人 数・当 たり	円人 平性 均者 徴救 取濟 月制 額度 ・1	万現 円在 の積 立総 額・	額国 ・際 万連 円連 帯基 金の 総
産別計	42 最大 最小	11,092 56,367 0 (385)	6,613 79,222 0 (602)	134,648 328,415 0 (14)	3,930 41,577 121 (1100)	36 350 0 (21)	41,176 398,940 91 (26)	7,752 31,767 215 (13)
10万人未満	26	3,128	7,096	29,578	2,144	46	29,784	2,180
10万人以上	8	10,726	8,811	-	4,078	15	114,888	13,913
20万人以上	3	18,484	17,500	-	10,940	0	7,360	1,623
30万人以上	5	27,037	5,878	142,730	4,339	33	29,990	11,052

注：() は回答件数

単組調査

Q1 新規に加入する組合員に対する「組合加入金」制度の有無

Q2 加入金の算出基準 (Q1で1の組織)

Q4 組合費の徴収基準

Q5 組合費月額徴収上限額の設定の有無

Q7 一時金からの組合費の徴収 徴収の有無

Q9 組合費の納入方法

(A2 組織人数別)

	Q1				Q2				Q4						Q5				Q7				Q9						
	(1)ある	(2)ない	無回答	件数	(1)金額・定額	(2)算出した額	(3)算出した額に対する率で	無回答	件数	(1)定率	(2)定額	(3)定率と定額の併用	(4)所得ランク	(5)通減方式	(6)その他	無回答	件数	(1)設定している	(2)設定していない	無回答	件数	(1)徴収している	(2)徴収していない	無回答	件数	(1)式をとっている	(2)チェック・オフ方式をとっていない	無回答	件数
総計	50.8	46.8	2.5	571	83.8	10.3	4.8	1.0	290	49.6	1.9	44.3	1.8	...	0.2	2.3	571	25.2	71.6	3.2	571	45.9	51.8	2.3	571	96.7	3.3	...	571
299人以下	41.1	58.9	...	56	87.0	13.0	23	67.9	3.6	23.2	5.4	56	7.1	91.1	1.8	56	39.3	60.7	...	56	87.5	12.5	...	56
300人以上	45.1	54.9	...	175	87.3	7.6	5.1	...	79	55.4	1.1	41.7	1.1	...	0.6	...	175	23.4	74.9	1.7	175	49.1	50.9	...	175	96.0	4.0	...	175
1000人以上	56.4	40.3	3.4	236	82.0	11.3	5.3	1.5	133	46.6	1.7	46.6	1.7	3.4	236	27.1	69.5	3.4	236	46.6	50.0	3.4	236	99.2	0.8	...	236
5000人以上	43.9	54.4	1.8	57	88.0	8.0	4.0	...	25	40.4	...	56.1	1.8	1.8	57	33.3	64.9	1.8	57	42.1	56.1	1.8	57	98.2	1.8	...	57
10000人以上	63.8	25.5	10.6	47	76.7	13.3	6.7	3.3	30	31.9	6.4	53.2	8.5	47	34.0	55.3	10.6	47	42.6	48.9	8.5	47	95.7	4.3	...	47

Q10 過去2年間の組合費変更の有無

Q12 今後2年における組合費変更の見通し

Q13 パート・タイマー及び臨時雇用労働者の組合員化

Q14 パート・臨時雇用労働者の組合費の徴収基準 (Q13で1の組織)

Q16AA 海外長期勤務者の組合費徴収の扱い

Q16AB 出向または長期派遣者の組合費徴収の扱い

(A2 組織人数別基本集計別)

	Q10				Q12				Q13				Q14				Q16AA				Q16AB									
	(1)引き上げを行った	(2)変更なし	(3)引き下げを行った	無回答	件数	(1)引き上げを検討している	(2)検討していない	(3)引き下げを検討している	無回答	件数	(1)組合員化している	(2)組合員化していない	(3)パートや臨時雇用労働者はいない	無回答	件数	(1)正規社員の組合費と同額・同率	(2)減額している	(3)徴収しない	無回答	件数	(1)徴収していない	(2)通常の組合費を減額して徴収	(3)通常の組合費と同額・同率を徴収	無回答	件数	(1)徴収していない	(2)通常の組合費を減額して徴収	(3)通常の組合費と同額・同率を徴収	無回答	件数
総計	4.4	74.3	18.9	2.5	571	4.6	75.8	16.3	3.3	571	12.8	81.1	3.3	2.8	571	34.2	63.0	...	2.7	73	19.4	7.7	52.2	20.7	571	9.1	8.8	70.9	11.2	571
299人以下	8.9	69.6	21.4	...	56	5.4	83.9	10.7	...	56	8.9	83.9	5.4	1.8	56	20.0	80.0	5	17.9	5.4	53.6	23.2	56	14.3	1.8	60.7	23.2	56
300人以上	3.4	80.6	16.0	...	175	5.7	77.7	15.4	1.1	175	4.6	90.9	4.0	0.6	175	37.5	50.0	...	12.5	8	18.9	4.6	52.6	24.0	175	10.9	5.1	73.7	10.3	175
1000人以上	3.8	73.7	19.1	3.4	236	3.8	73.7	17.8	4.7	236	17.8	76.3	2.1	3.8	236	40.5	57.1	...	2.4	42	17.4	8.5	53.0	21.2	236	4.7	9.7	75.0	10.6	236
5000人以上	5.3	61.4	29.8	3.5	57	1.8	77.2	19.3	1.8	57	17.5	73.7	7.0	1.8	57	30.0	70.0	10	22.8	15.8	47.4	14.0	57	14.0	15.8	63.2	7.0	57
10000人以上	4.3	74.5	12.8	8.5	47	6.4	68.1	14.9	10.6	47	17.0	74.5	...	8.5	47	12.5	87.5	8	29.8	8.5	51.1	10.6	47	12.8	17.0	61.7	8.5	47

Q16AC 長期療養者の組合費徴収の扱い Q16AD 育児休業者の組合費徴収の扱い Q16AE 介護休業者の組合費徴収の扱い Q19 企業連への加盟 Q22 雇業資金の積立て Q26 雇業資金の積立限度額の設定の有無 (Q22で2-6の組織)

(A2 組織人数別)	(1) 徴収していない	(2) 通常の組合費を減額して徴収	(3) 通常の組合費と同率を徴収	無回答	件数	(1) 徴収していない	(2) 通常の組合費を減額して徴収	(3) 通常の組合費と同率を徴収	無回答	件数	(1) 徴収していない	(2) 通常の組合費を減額して徴収	(3) 通常の組合費と同率を徴収	無回答	件数	(1) 正式加入している	(2) オブ加入している	(3) 未加入または加入していない	無回答	件数	(1) 積み立てていない	(2) 制度はあるが当期は積み立てていない	(3) 組合費の一部を積み立てている	(4) 別途に徴収し積立	(5) 3-4を併用して積み立てている	(6) その他	無回答	件数	(1) ある	(2) ない	無回答	件数
総計	77.6	3.2	14.0	5.3	571	80.4	2.6	9.6	7.4	571	78.8	2.8	10.5	7.9	571	45.9	1.4	47.3	5.4	571	12.8	18.4	14.7	38.0	5.1	4.9	6.1	571	19.4	78.6	1.9	463
299人以下	62.5	3.6	23.2	10.7	56	62.5	3.6	17.9	16.1	56	60.7	1.8	17.9	19.6	56	48.2	1.8	42.9	7.1	56	14.3	5.4	12.5	50.0	3.6	7.1	7.1	56	15.9	84.1	...	44
300人以上	74.9	4.0	16.6	4.6	175	76.6	3.4	13.7	6.3	175	74.3	3.4	14.3	8.0	175	42.9	1.7	52.6	2.9	175	14.3	15.4	13.1	45.1	5.7	2.9	3.4	175	17.4	82.6	...	144
1000人以上	81.4	3.4	10.6	4.7	236	83.5	2.5	7.2	6.8	236	82.2	2.5	8.9	6.4	236	41.5	1.3	50.4	6.8	236	13.6	24.2	12.3	31.4	6.4	5.5	6.8	236	22.9	73.9	3.2	188
5000人以上	89.5	...	8.8	1.8	57	94.7	...	1.8	3.5	57	94.7	1.8	1.8	1.8	57	56.1	1.8	36.8	5.3	57	7.0	21.1	31.6	31.6	1.8	3.5	3.5	57	13.7	82.4	3.9	51
10000人以上	72.3	2.1	17.0	8.5	47	83.0	2.1	6.4	8.5	47	80.9	4.3	6.4	8.5	47	63.8	...	29.8	6.4	47	8.5	12.8	14.9	38.3	2.1	8.5	14.9	47	22.2	75.0	2.8	36

Q27 雇業資金の積立限度額の目安 (Q26で1の組織) Q29 雇業資金の積立限度額 (Q27で2の組織)

(A2 組織人数別)	(1) 当額金補償何日分相	(2) 金額	(3) その他	無回答	件数	(1) 基準組の積立総額を	(2) 高組合員1人平均残	(3) 立組合員の個人別積	(4) その他	無回答	件数
総計	42.2	46.7	11.1	...	90	19.0	7.1	73.8	42
299人以下	14.3	85.7	7	33.3	...	66.7	6
300人以上	36.0	56.0	8.0	...	25	7.1	7.1	85.7	14
1000人以上	48.8	34.9	16.3	...	43	26.7	...	73.3	15
5000人以上	85.7	14.3	7	100.0	1
10000人以上	12.5	75.0	12.5	...	8	16.7	33.3	50.0	6

(A2 組織人数別)

	件数	A3T 組織人数・人	A3X 組織人数・百人	A3 組織人数・累計	Q3A 円加入金額・定額	Q3B 対給与比率・%	Q3C1 額・定額プラス率・定	Q3C2 ・定額プラス率・率	Q6A の1ヶ月の徴収上限	Q6B 上給与に対する徴収	Q8 平均時金からの徴収	Q11AT 上組合費・月平均引き	Q11AK 上組合費・月平均引き	Q11BT 下組合費・月平均引き	Q11BK 下組合費・月平均引き	Q15 %パートの組合費	Q16BA 海外長期勤務者の組合費・%	Q16BB の出向・長期派遣者の組合費・%
総計	571 最大 最小	4,244 185,000 13 (571)	42 1,850 0 (571)	2,423,394 185,000 13 (571)	1,087 20,000 50 (241)	2.0 5.0 0.2 (30)	676 1,400 200 (13)	1.5 2.0 0.2 (13)	6,958 11,500 2,500 (128)	2.0 3.7 0.8 (72)	16,748 0 (236)	606 1,995 20 (21)	332 1,995 20 (119073)	570 2,341 2 (86)	756 2,341 2 (512656)	43.3 90.0 3.0 (40)	45.1 90.0 8.0 (33)	50.9 90.0 10.0 (35)
299人以下	56	165	2	9,247	850	2.1	-	-	6,955	2.6	21,096	518	600	1,366	1,173	51.0	40.0	-
300人以上	175	621	6	108,747	783	1.9	573	1.6	6,971	2.0	15,826	774	688	549	561	29.3	42.3	38.3
1000人以上	236	2,353	24	555,286	1,330	2.2	697	1.5	6,895	2.0	18,210	790	888	464	457	43.2	44.8	52.8
5000人以上	57	6,915	69	394,139	1,217	2.0	720	2.0	6,889	1.9	15,315	283	261	218	226	41.8	45.5	58.7
10000人以上	47	28,851	289	1,355,975	947	1.6	900	0.2	7,275	2.0	10,240	200	200	590	1,025	49.8	51.7	50.2

注：()は回答件数

(A2 組織人数別)

	件数	Q16BC 長期療養者の組合費・%	Q16BD 育児休業者の組合費・%	Q16BE 介護休業者の組合費・%	Q17T 組合近の1人月平均	Q17K 組合近の1人月平均	Q18AT 単1人月平均賃金	Q18AK 加1人月平均賃金	Q18ATX 単1人月平均賃金	Q18BT 比率に占めたる組合費	Q18BK 比率に占めたる組合費	Q18CT 平均賃金・組合人	Q20AT ・当上部団体への業連	Q21AT ・産別組織・単純	Q21AXT ・一人当り月額合計	Q20BT 業納入組合員数・人	Q21BT ・産別組織・単純	Q21BXT ・納入組合員数合計
総計	571 最大 最小	29.3 50.0 4.0 (12)	20.6 50.0 3.0 (7)	28.3 82.0 3.0 (8)	5,289 11,918 1,500 (529)	5,177 11,918 1,500 (2155897)	292,912 593,000 120,910 (529)	306,375 593,000 120,910 (2155897)	29 59 12 (529)	1.81 3.81 0.51 (15495)	1.69 3.81 0.51 (660513)	1,249 56,425 8 (529)	545 6,602 0 (221)	616 2,130 100 (547)	1,137 7,187 215 (219)	4,678.5 60,200.0 0.0 (219)	3,782.2 175,000.0 13.0 (514)	9,306.6 120,700.0 76.0 (219)
299人以下	56	40.0	50.0	-	5,342	5,345	283,132	276,052	28	1.89	1.94	47	982	768	1,807	184.5	155.7	366.4
300人以上	175	22.0	5.2	5.2	5,326	5,321	282,283	282,112	28	1.89	1.89	176	666	622	1,236	592.5	703.6	1,167.7
1000人以上	236	33.7	26.7	26.7	5,207	5,166	294,988	296,328	29	1.77	1.74	693	373	617	995	2,202.0	2,190.0	4,361.6
5000人以上	57	-	-	50.0	5,421	5,409	313,866	313,355	31	1.73	1.73	2,180	337	560	854	6,544.2	6,655.9	13,020.0
10000人以上	47	4.0	4.0	43.0	5,317	5,091	310,989	310,815	31	1.71	1.64	9,030	603	470	1,082	24,177.9	27,385.4	48,177.8

注：()は回答件数

(A2 組織人数別)

	件数	Q20CT 連年・単納純額・万円企業	Q21CT ・産業円別組織・単純	Q21CXT 純年・間納額計・単	Q20AK ・当上部団体への企業一連人	Q21AK ・産業別組織・加重	Q21AXK ・一加入当り月額合計	Q20BK 業納連入組合員数・人	Q21BK ・産業別組織・加重	Q21BXX ・納入組合員数合計	Q20CK 連年・間納額・万円企業	Q21CK ・産業別組織・加重	Q21CXK 重年・間納額計・加	Q23AT 立積1・平均純額・円	Q23AK 円組織積立・加重	Q23BT 円個人積立・単純	Q23BK 円個人積立・加重	Q23CT 合計・単純・円
総計	571 最大 最小	264 21,964 0 (218)	206 11,375 1 (512)	501 23,914 6 (216)	548 6,602 0 (1118179)	541 2,130 100 (2232885)	1,057 7,187 215 (1117645)	22,068.7 60,200.0 0.0 (1089904)	31,258.2 175,000.0 13.0 (2063016)	43,977.9 120,700.0 76.0 (1089904)	1,399 21,964 0 (1085926)	1,767.2 11,375.0 1.1 (2062482)	2,434.1 23,913.9 6.0 (1085392)	107 3,000 0 (413)	125 3,000 0 (1568708)	1,110 91,538 0 (413)	499 91,538 0 (1568708)	1,214 93,236 0 (413)
299人以下	56	20	11	34	1,050	721	1,827	217.9	190.4	431.3	24	13.5	40.5	171	158	1,482	1,519	1,652
300人以上	175	40	51	74	670	624	1,252	655.7	817.8	1,292.4	45	62.5	83.2	136	127	1,914	1,711	2,045
1000人以上	236	70	132	196	332	614	943	2,658.9	2,687.0	5,272.5	75	160.2	224.0	72	89	675	662	747
5000人以上	57	207	367	545	329	563	849	6,877.6	6,984.3	13,678.3	208	392.5	569.4	88	84	393	357	470
10000人以上	47	1,671	1,344	2,788	658	493	1,132	33,126.6	54,993.0	66,029.7	2,184	3,103.8	3,711.8	122	158	515	332	637

注：() は回答件数

(A2 組織人数別)

	件数	Q23CK 合計・加重・円	Q24A 万現在の積立総額	Q24B 累現在の積立総額	Q25 日のストック金補償の場	Q28 補償額目安の資金	Q30AT 万計財政規額模・単純・会	Q30AK 万計財政規額模・加重・会	Q30B1T 単特別・会計・算額	Q30B2T 単うち・共済積立金	Q30B1K 加特別・会計・算額	Q30B2K 加うち・共済積立金	Q30CT 万計一円の一般会計と単特別	Q30CK 万計一円の一般会計と加特別	Q30 計財政規額模・百一万般円会	Q31AT 別上財組部支・体出費の概・業	Q31AK 別上財組部支・体出費の概・業	Q31BT 連上・部団純体・費・%・企業
総計	571 最大 最小	621 93,236 0 (1568708)	75,299,327,755,154 4,900,000 74 (435)	75,299,327,755,154 4,900,000 74 (435)	18.7 149.0 1.0 (411)	22.0 87.0 2.0 (38)	33,081 1,111,300 46 (549)	219,124 1,111,300 46 (2302000)	28,069 1,355,053 -12,100 (433)	4,229 118,903 -4,600 (263)	133,837 1,355,053 -12,100 (1858797)	7,740 118,903 -4,600 (1064341)	60,424 1,772,056 452 (432)	364,083 1,772,056 452 (1858465)	331 11,113 0 (549)	11.5 50.0 0.0 (532)	10.4 50.0 0.0 (16477391)	2.1 28.0 0.0 (531)
299人以下	56	1,677	8,026	313,031	34.9	20.0	1,723	2,046	3,091	1,313	3,493	1,180	4,910	5,672	17	13.2	13.2	4.6
300人以上	175	1,832	15,202	2,097,891	20.2	22.9	5,442	5,932	5,392	904	5,928	1,061	10,734	11,844	54	12.0	11.2	2.0
1000人以上	236	751	47,208	8,403,046	16.7	23.6	20,038	24,676	23,243	5,198	29,076	6,783	42,927	52,722	200	11.5	11.2	1.2
5000人以上	57	431	104,227	5,002,877	12.2	8.8	64,912	65,802	40,248	7,805	45,396	9,393	93,952	101,456	649	10.0	9.7	2.1
10000人以上	47	490	529,322	16,938,309	13.6	60.0	203,047	367,745	151,793	9,746	214,558	8,341	358,348	601,360	2,030	9.4	10.3	3.8

注：() は回答件数

(A2 組織人数別)

	件数	Q31BK 連上部団体費・企業	Q31CT ・その他関係団体費	Q31CK ・その他関係団体費	Q31DT 交付金・単純・%	Q31DK 交付金・加重・%	Q31ET 人件費・単純・%	Q31EK 人件費・加重・%	Q31FT 活動費・単純・%	Q31FK 活動費・加重・%	Q31GT その他・単純・%	Q31GK その他・加重・%	Q32A 役員・職員数・専従	Q32B 半専従役員・人	Q32C 職員・人	Q32D その他・人	Q32E 役員計・人	Q32AR 役員職員数・専従
総計	571 最大 最小	2.3 28.0 0.0 (16463866)	1.1 19.3 0.0 (532)	1.8 19.3 0.0 (16477391)	10.1 64.4 0.0 (532)	17.4 64.4 0.0 (16477391)	31.1 74.3 0.0 (532)	33.7 74.3 0.0 (16680487)	27.5 91.0 0.0 (532)	21.5 91.0 0.0 (16680487)	16.7 73.2 0.0 (531)	12.8 73.2 0.0 (16680487)	7.9 167.0 0.0 (557)	4.9 769.0 0.0 (557)	4.5 146.0 0.0 (557)	2.2 157.0 0.0 (557)	19.5 956.0 0.0 (557)	4,419.0 167.0 0.0 (557)
299人以下	56	4.7	1.5	1.1	1.2	1.1	21.7	26.7	31.1	27.6	26.7	25.6	0.2	1.2	0.9	1.4	3.7	10.0
300人以上	175	2.1	0.8	0.8	7.6	8.3	29.0	30.4	30.7	29.4	17.9	17.5	1.5	1.5	1.4	0.5	4.8	258.0
1000人以上	236	1.1	1.0	1.0	11.7	13.0	33.1	33.7	26.3	25.4	15.1	14.7	5.7	3.3	2.7	1.9	13.6	1,290.0
5000人以上	57	2.0	1.6	1.9	12.8	15.1	36.6	37.8	21.6	20.8	15.3	12.7	16.9	4.7	8.4	5.6	35.6	946.0
10000人以上	47	3.1	1.5	2.4	18.9	22.2	32.3	32.4	23.6	18.6	10.6	11.1	44.5	32.5	26.5	6.6	110.1	1,915.0

注：() は回答件数

(A2 組織人数別)

	件数	Q32BR 人半専従役員累計・	Q32CR 職員累計・人	Q32DR その他累計・人	Q32ER 役員計累計・人	Q32AK り専従の組合員1人当り	Q32BK 人た半専の従役員1人当り	Q32CK 組職組合員1人当りの	Q32EK の役組職組合員1人当り
総計	571 最大 最小	2,730.0 769.0 0.0 (557)	2,522.0 146.0 0.0 (557)	1,199.0 157.0 0.0 (557)	10,870.0 956.0 0.0 (557)	499.1 5,417.0 0.0 (4419)	236.0 9,180.0 0.0 (2730)	815.4 48,753.0 0.0 (2522)	205.4 4,875.3 0.0 (10870)
299人以下	56	66.0	52.0	80.0	208.0	197.9	44.2	91.3	34.3
300人以上	175	261.0	239.0	81.0	839.0	366.2	89.8	359.0	126.9
1000人以上	236	743.0	624.0	440.0	3,097.0	404.7	187.9	769.5	171.8
5000人以上	57	262.0	469.0	316.0	1,993.0	410.3	494.0	777.9	194.7
10000人以上	47	1,398.0	1,138.0	282.0	4,733.0	626.0	249.5	984.9	253.3

注：() は回答件数

調 査 票

産別用

2003年5月

日本労働組合総連合会
(財)連合総合生活開発研究所

労働組合費に関する調査

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

現在の日本経済・社会の危機的な状況のなかで、労働組合運動も組合員の減少に象徴される問題状況に直面しています。各単組や産業別組合では、労働組合費をめぐる問題も、こうした問題状況の重要な一部分を占めています。そのため連合と連合総研は、各単組や産業別組合の問題状況を抽出するため、「労働組合費に関する調査」を実施することといたしました。

お忙しいところ恐縮ですが、調査の趣旨をご理解の上、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

敬具

<ご記入上のお願い>

- 1) 設問は、選択式と記述式のものがあります。選択式では該当する番号を□の中に記入し、記述式では数字や文字を記入して下さい。調査票に記入するデータは貴組織の直近年度の決算報告書等を使用して下さい。
- 2) 組織名、加盟組合数、組織人員(組合員化したパートなどを含む)、記入者氏名(今後連絡をお願いする方)を記入して下さい。
- 3) 本調査に関するお問い合わせは下記までお願いいたします。
(財)連合総合生活開発研究所 担当 高橋
TEL 03-5210-0851 FAX 03-5210-0852
E・メール tomoo.takahashi@rengo-soken.or.jp

資産別名			
加盟組合数	組合	※貴組織の規約に則した加盟単位数を記入して下さい。	
組合員数		人	

記入者氏名	役職名
T E L	()
F A X	()

<貴組織の加盟会費>

問1. 会費納入人員は何名ですか。

名									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

問2. 会費納入率は、組合員数との対比で何%にあたりますか。
(小数点以下は、四捨五入して下さい)

%					
---	--	--	--	--	--

問3. 直近の会計年度の会費(一人当たり月額)はいくらでしたか。

円					
---	--	--	--	--	--

問4. 以下の項目のなかで会費に含まれているものを、全て記入して下さい。
※犠牲者救済資金とは労働運動を進める過程で生じた各種の犠牲を救済することを目的とした資金のこと。組織共済会費とは、組合員が任意加入する各種共済ではなく、「その他」に当たる費目とは、各種の特別会計への積立金や、恒常的な各種のカンパ賦課金などを言います。

1. 罷業資金
 2. 犠牲者救済資金
 3. 組織共済会費
 4. その他(内容:)
- | | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

問5. 会費とは別に徴収しているもの(例えば組織共済会費など)があれば、一人当たり月額を記入して下さい。

A. 組織共済会費	円			
B. その他の費目計	円			
徴収金額合計(A+B)	円			

問6. 過去2年、貴組織では、会費徴収基準(率)の変更や固定額部分の増減により、会費の引き上げもしくは引き下げを行いましたか(償金改訂に自動的にスライドする会費の自然増(減)のケースは除外して下さい)

1. 会費の引き上げを行った
 2. 会費について変更は何もなかった
 3. 会費の引き下げを行った
- | |
|--|
| |
|--|

問11. 加入している上部団体への〔(1) 年間会費納付額〕と〔(2) 組合員一人あたり月額会費〕を、それぞれ記入して下さい。

(1) 年間会費納付額

A. 連合	億	万円
B. 大産業別組織	億	万円
C. 国際産業別組織	億	万円

(2) 組合員一人あたり月額会費

A. 連合	円
B. 大産業別組織	円
C. 国際産業別組織	円

<地方連合会への加入の仕方及び会費納入>

問12. 貴組織は、地方連合会に加入していますか。また加入の仕方はどのようになっていますか。

1. 自組織の地方にあるすべての組合組織が地方連合会に加入している
2. 地方にある一部の組合組織は地方連合会に加入している
3. 地方連合会にはいかなる組合組織も加入していない

注：〔2. 地方にある一部の組合組織〕という場合は、自組織の組合組織に対応した地方連合会がありながら、うち一部組織だけが対応しているケースなどをさします。

問13. (前問で1または2に回答の組織へ) 貴組織では、地方連合会への会費納入をどのようにしていますか。

1. 産別本部が全額負担している
2. 産別本部が会費の一部を負担している
3. 自組織の地方組織が負担している
4. 単組が負担している

問14. (前問で〔1. 産別本部が全額負担〕に回答の組織へ) 地方連合会への〔(1) 年間会費納付額〕〔(2) 地方連合会の平均月額会費〕および〔(3) 組合員一人あたり月額会費〕をそれぞれ記入して下さい。

〔(1) 年間会費納付額〕	億	万円
〔(2) 地方連合会の平均月額会費〕	億	万円

注：〔(2) 地方連合会の平均月額会費〕の算出式 = $\frac{〔(1) 年間会費納付額〕}{加入地方連合会数 \times 12 (\text{ヵ月})}$

〔(3) 組合員一人あたり月額会費〕 円

注：〔(3) 組合員一人あたり月額会費〕 = $\frac{〔(1) 年間会費納付額〕}{地方連合会への会費登録人数 \times 12 (\text{ヵ月})}$
(地方連合登録人数の90%)

<連合、地方連合会、大産別、国際産別以外の団体会費>

問15. 団体会費を納入している関係団体数 (連合、地方連合会、大産別、国際産別を除く)

関係団体数	団体
-------	----

問16. 関係団体全体の年間会費総額 (連合、地方連合会、大産別、国際産別を除く)

関係団体会費 (年間総額)	億	万円
---------------	---	----

<職業資金>

問17. 貴組織は職業資金を積立していますか。

1. 制度もなく積立していない → 問27へ
2. 会費の一部を積立している → 問18へ
3. 別途徴収し積立している → 問18へ
4. 制度はあるが直近の会計年度は積立していない
5. その他 → 問27へ

問18. 1人平均徴収額 (直近の会計年度)

円

問19. 現在の積立総額（積立総残高）

億	万円
-----	-----

問20. 積立の目標または目安の設定がありますか。

1. ある
2. ない

問21. (前問で「1. ある」と回答した組織に) 目標または目安は、どのようなものですか。

1. 賃金何日相当額
2. 総金額
3. 1人当たり金額
4. その他

問22. (問20で「1. 賃金何日相当額」と回答した組織に)

相当する日数は何日ですか。

 日

問23. (問20で「2. 総金額」と回答した組織に)

目標額はいくらかですか。

 億

問24. (問20で「3. 1人当たり金額」と回答した組織に)

1人当たりの目標額はいくらかですか。

 万円

<職業資金積立金の利用方法>

問25. ストライキ以外に使用しますか。

1. しない
2. する (この場合は、内容を具体的に記入して下さい。加盟組織に対する闘争支援の資金を含みます。)

問26. 職業資金積立金の利子等を会計費目のどこに繰り入れていきますか。小数点以下を四捨五入し、A～Cの計が100%になるように記入して下さい。

A. 雇業資金	-----	%
B. 一般会計	-----	%
C. その他	-----	%
合計	1 0 0	0 %

<財政規模 (直近の会計年度の収入決算額) >

億	万円
-----	-----

問28. 特別会計決算額
(各種積立金の期末繰越総額を含む)

億	万円
-----	-----

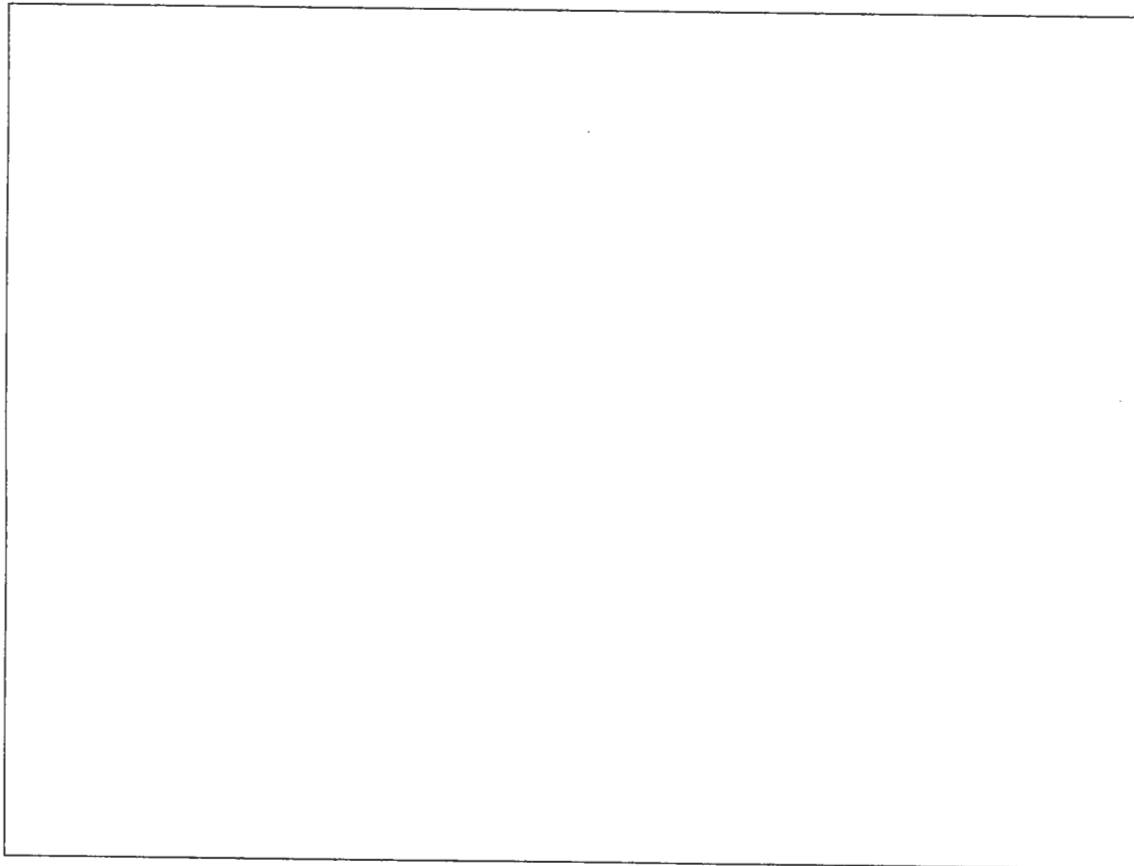
<一般会計における支出概要>

問29. 各支出項目別に、総支出に占める比率 (%) を記入して下さい。但し、該当項目を欠く場合は答えが「0」になっても構いません。
支出項目の分類は、貴組織の判断により記入して下さい。各%は小数点第1位を四捨五入し、①～⑦の各費目の計が100%になるようにして下さい。

①上部団体費	-----	%
②その他の関係団体費	-----	%
③交付金 (注)	-----	%
④人件費	-----	%
⑤組織対策費	-----	%
⑥活動費	-----	%
⑦その他	-----	%
①～⑦計	1 0 0	%

注：「③交付金」は地方連合会、産業界別組織の地方組織、業種別組織への支出等を含みます。

A 2. 貴組織では、組合財政においてはどのような問題がありますか。またこうした問題に対し今後の対策及び取り組みをどのように進めつつありますか。下記の欄にご記入をお願い申し上げます。



ご協力ありがとうございました。

<組合費の経費措置>

問16. 通常と異なる雇用形態や、一時的な雇用形態の変更、本人の事由による一時休職・休業などの際、組合費の徴収についてお伺いします。下記のA～Eのそれぞれについてお答え下さい。

	1 徴収していない	2 減額して徴収している	3 通常と同額で徴収している
A 海外長期勤務者	1	2	3
B 出向または長期派遣者	1	2	3
C 長期療養者	1	2	3
D 育児休業者	1	2	3
E 介護休業者	1	2	3

「2. 減額して徴収している」場合、通常の組合費と比べた割合

→ 約	%
→ 約	%
→ 約	%
→ 約	%
→ 約	%

<一人当たり平均組合費>

問17. 1人当たりの平均組合費（直近の会計年度）はいくらですか。フルタイムの組合員から徴収している組合費の平均月額を記入して下さい。

円

問18. 一人当たりの平均賃金（直近の会計年度）はいくらですか。組合費のベースとなる基準内賃金または所定内賃金の平均月額を記入して下さい。

円

<上部団体組合費>

企業連：同一企業あるいは企業グループ毎の単位労働組合による連合会の会費。官公労の場合は、地連・地方本部などの会費です。
産業別組織：産業別組織の本部への納入会費総額を指します。

問19. 貴組合は、企業連に加入していますか。

1. 正式加入している
2. オブ（友誼）加入している
3. 未加入または企業連組織はない

--

問20. (前問で「1. 正式加入している」と「2. オブ加入している」と回答した組合に) 加入している企業連への組合員一人あたり月額会費および納入組合員数についてご記入下さい。

(1) 一人月額会費 円

(2) 納入組合員数 人

問21. 加入している産業別組織への組合員一人あたり月額会費および納入組合員数についてご記入下さい。

(1) 一人月額会費 円

(2) 納入組合員数 人

<雇業資金>

問22. 貴組合は雇業資金を積立てていますか。

1. 積立てていない → 問30へ
2. 積立制度はあるが、当期は積立てていない
3. 組合費の一部を積立てている（年度末の決算期に積立額を定めて、雇業資金会計に繰り入れる場合を含む） → 問23へ
4. 組合費とは別途に徴収し、積立てている
5. 上記の3、4を併用して、積立てている
6. その他（ ）

問23. (前問で2、3、4、5、6を回答した組合に) 組合員1人平均雇業資金積立月額はいくらですか。

- 前問の回答2の場合＝組織積立、個人積立、合計とも0と記入する
- 同 3の場合＝年度間積立総額÷組織員数÷12を用いて算出する
- 同 4の場合＝徴収月額または年間徴収額合計÷12によって算出する
- 同 5の場合＝それぞれの積立額を上記3、4により記入する
- 同 6の場合＝具体的に算出し記入する

組織積立と個人積立に区分して、記入して下さい。

A. 組織積立	(非組合員化、組織脱退などでも組合員に返還しない雇業資金)					円
B. 個人積立	(非組合員移行、組織脱退などのさし、組合員に返還する雇業資金)					円
合計 (A+B)						円

平成15年度事業計画（主要研究計画）

9月25日に開催された第44回理事会・第40回評議員会において、連合総研の平成15年度の主要研究テーマが承認された。本年度の研究テーマは以下の通り。

1. 本研究プロジェクト

1. 継続して実施する調査・研究

次の研究委員会のもとで、引き続き研究活動を進める。

(1) 経済社会研究委員会（常設）

（主査：田中努中央大学教授）

経済・社会情勢の分析、マクロ経済シミュレーションにもとづき、経済・社会政策の提言を行うとともに、生活のゆとり・豊かさ、社会的公正の実現を求め、「福祉経済社会」構築の視点に立ち、活力に満ち、安心して暮らせる経済社会システムを実現するための諸条件について検討を深める。2003～2004年度の経済情勢報告においては、デフレ状況のもとで長期経済停滞を続ける日本経済をめぐる政策的諸課題について、勤労者の立場から分析と検討を加え、短期ならびに中長期の政策提言を行う。

（研究期間：平成15年10月1日～平成16年9月30日）

(2) 産業構造の変化と地域経済に関する研究委員会

（主査：橘川武郎東京大学教授）

経済の国際化、IT技術革新の進展の中で、いま日本の産業は大きな構造変動の過程にある。こうした構造変化が地域経済にどのような影響を与えているかを実証的に明らかにし、地域経済の活性化と雇用創出を実現するために必要な政策的諸課題について検討する。日本の産業構造全体の変化を視野に入れつつ、産業と雇用に関する特定地域についての実証研究を進め、地域経済活性化に向けての産業政策の諸課題を明らかにすることとする。

今年度は、地域実態調査を独自に実施し、その分析とこれまでの研究会での討議をふまえ、最終的な報告書の取りまとめを行う。

(研究期間：平成14年10月1日～平成16年9月30日)

(3) 現代福祉国家の再構築(シリーズ研究パートII)

「患者・国民の立場にたった医療改革」

連合総研がこれまで提起してきた「福祉経済社会」の考え方のもとに、将来に向けて「活力ある安心社会」を築いていくための中長期的な政策的諸課題を明らかにするために、現代福祉国家の再構築という観点から、社会保障・福祉をめぐる政策・制度の現状を分析し、主要な政策的論点を整理する。昨年度の「先進工業国における年金制度改革の動向と課題」に関する研究にひきつづき、今年度は「患者・国民の立場にたった医療改革」をとりあげる。

急速な人口高齢化の進展を背景に、医療システムの抜本的改革が求められている。けれども、度重なる医療費の値上げにもかかわらず、医療サービスの質の向上は一向に進まず、医療過誤や医療不祥事が頻発し、患者・国民の医療システムへの不安・不信が高まっている。これまでの医療制度改革論議が、政府や医療提供側からの視点に偏ってきた。そこで、日本の医療制度を利用者の立場から再検討し、医療に関する患者の権利の確立、医療サービスの質と効率の向上のための諸課題などを総合的に検討し、患者サイドからの参加システムを視野に入れた医療改革の政策的課題を検討する。

なお、シリーズ全体の今後の研究課題としては、「日本におけるセーフティ・ネットの現状と課題」、「介護システムの再検証」などを検討することとし、これらの各論的課題の研究をふまえて、「これからの社会保障・福祉と雇用」の展望をシリーズ研究のまとめとして検討することとする。

(研究期間：平成15年10月1日～平成16年9月30日)

(4) 労働組合運動の現代的課題

(主査：中村圭介東京大学教授)

岐路に立たされている日本の労働組合の再活性化への道を探る観点から、現代産業社会における労働組合運動の役割を明らかにする。同時に、その役割期待を達成するための運動的・組織的諸課題を検討する。独自の実証研究とあわせて、最近の労働組合に関する内外の研究成果をも積極的に活用しつつ、経済社会環境の変化に対する日本の労働組合の構造・機能面での対応の現状と新たな運動課題などについて考察し、労働組合再活性化に向けての実践的諸課題を明らかにする。

今年度は、前年度に実施した「労働組合に関する世論調査」結果の中間報告書、ならびに最近の労働組合研究の成果をふまえ、最終的な報告書取りまとめを行う。

(研究期間：平成14年10月1日～平成16年9月30日)

(5) 勤労者生活の質の定点観測に関する調査研究委員会

(所内研究プロジェクト)

勤労者生活の質を、その主要な側面について継続的に測定し、その時々々の生活課題の所在を明確にし、政策策定の基礎資料を提供することを目的とする。平成1

4年度の研究成果をさらに発展させる形で、「勤労者の仕事と暮らしのアンケート調査」を、年2回を原則に継続的に実施する。（研究期間：平成15年10月1日～平成16年9月30日）

2. 新たに実施する調査・研究

次の研究テーマについて、新たに研究委員会を設け、研究活動を進める。

(1) 現代日本の賃金問題に関する調査研究

人事労務管理の個別化、成果主義人事の浸透、就業形態の多様化など諸変化のもとで、賃金制度も変容の時期を迎える中、労働組合の賃金論の再構築が求められている。とりわけ、企業内賃金決定の比重が、次第に会社と従業員個人の間の個別的労使関係に軸足を移しかねない状況の中で、賃金における企業横断的な「社会的公正」を確立することが焦眉の課題となっている。そこで、あらためて働くものの視点からの賃金論の構築をめざし、賃金問題の現状分析と理論的検討を行い、労働組合の賃金運動に求められている課題を明らかにする。また、賃金を切り口として、現在提起されている雇用労働をめぐるさまざまな諸課題の解明にもアプローチすることとし、いわゆる非典型労働の賃金問題も含めた総合的検討をめざす。こうした多角的検討を通じて、現代日本における賃金問題の所在とその解決に向けての実践的諸課題を明らかにする。

（研究期間：平成15年10月1日～平成17年9月30日）

(2) 労働市場のマッチング機能強化に関する調査研究

近年、先進諸国においては、就業形態の多様化や産業構造の変化に伴う構造的な失業問題への対応が大きな課題となっている。日本においても、失われた10年を経た長期経済低迷の中で、雇用情勢はかつてない厳しい状況に陥っており、とりわけ、いまや失業者全体の3割を超える1年以上の長期失業者の累積を、いかに早期に解消するかが強く求められている。労働市場の需給調整システムの改善による求人と求職のマッチング機能の強化は、その重要課題のひとつと位置付けられよう。そこで、日本における労働市場の諸制度、とりわけ職業訓練と職業紹介および両者の結びつき、公的制度と民間の制度との連携などの現状を総合的に検討し、公的制度、民間の制度および企業内での諸施策の有機的結合をはかることによって、労働市場のマッチング機能を強化し、無業・失業から就業への円滑な移行を可能とするための政策的諸課題を検討する。

（研究期間：平成15年10月1日～平成17年9月30日）

(3) マクロ計量モデル開発研究委員会

昨年度に開発した新連合総研マクロ計量モデルを用いて、各種の政策シミュレーションを行い、より汎用性の高い政策効果分析ツールとして、このモデルを活用する方法を開発し、またそのために必要な改善について検討する。

(研究期間：平成15年10月1日～平成16年9月30日)

II. 調査・研究の受託 (平成15年4月1日～平成16年3月31日)

連合総研の活動目標にも合致する調査に関して、労働組合または行政機関等からの調査委託を可能な範囲で受託する。

1. 若年労働者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究委員会 (主査：佐藤博樹東京大学教授)

不況が長期化する中、昨年の完全失業率は過去最悪を記録し、雇用情勢の改善が喫緊の課題となっている。なかでも、若年労働者の労働市場は、バブル崩壊後の企業の採用行動の変化と相俟って、急速に厳しさを増し、失業率の高止まりや、就職状況の更なる悪化、学卒無業者の増大等、新たな対策が求められる状況となっている。

そこで本研究では、近年の急速に変化している若年労働市場において、若年労働者の能力開発、技能形成および配置・評価・処遇等について、企業の採用に関する考え方や若年労働者の現状等と問題点を究明し、政策的諸課題を明らかにする。(雇用能力開発機構より受託)

2. 高齢者を対象とした先進的雇用制度導入企業事例研究 (主査：脇坂明学習院大学教授)

高齢者を対象とした雇用施策のうち、①短時間就業による仕事の分かち合い(ワークシェアリング)、②定年年齢引き上げ・継続雇用、③再就職支援、を中心に、高齢者の雇用開発に関わる制度と運用の実態を事例研究によって明らかにし、高齢者にとっての新しい働き方を実現するための政策的諸課題検討の基礎資料とする。(高齢者雇用開発協会より受託)

3. 労働者自主福祉活動の現状と問題に関する調査研究委員会 (主査：未定)

誰でも安心して暮らせる福祉社会の構築には、公助・共助・自助の均衡ある発展が不可欠である。しかしながら労働者福祉事業が担う社会的共助の領域を福祉社会全体の中に位置付けて現状を分析し、政策的諸課題や将来展望を明らかにする調査研究は十分に行われてこなかった。組合員が抱える生活上の要求や新たな活動領域へのニーズを探るため、調査研究を行う。(中央労福協、労金協会、全労済協会より受託)

[HP 連合総研紹介目次へ戻る](#)

[HP D I O 目次](#)

謝辞

栗林先生、永年のご指導、ありがとうございました

連合総研 副所長 鈴木不二一

栗林先生、本当に永い間ご指導いただき、ありがとうございました。

栗林世先生には、1992年10月1日に連合総研所長にご就任いただいてから、2003年9月末まで、11年の永きわたって、連合総研の研究活動をご指導いただきました。同時に、先生との対話を通じて、労働組合指導者・政策担当者も、多くのことを学んできました。

栗林所長のご在任の時期は、日本経済の「失われた10年」とほとんど重なります。日本の経済社会が大きな曲がり角にさしかかり、労働組合運動もまた、組織率低下にともなう影響力後退の危機を迎える中で、雇用と生活条件に関わる多くの困難な課題に直面しました。

そうした中で、連合総研は、仕事と暮らしを基点にしながら、日本の経済社会システム全体を視野に入れた改革のビジョンを描くための政策研究を進めてきました。研究課題は広範にわたり、なおかつ学際的アプローチを不可欠とする性格のものでした。そうした研究活動を進めるにあたって、栗林所長が所員に対して常に強調されていたのは、小さな研究機関が大きな抱負を研究成果として具体化するには、企画段階での構想力、多くの専門研究者のご協力を得るための明確な問題意識、そしてなによりも事務局のコーディネーター能力である、ということでした。そして、所員に対して説くだけでなく、栗林所長は、学会と労働界をつなぐパイプ役として自らその実践の先頭に立ってこられました。

こうして、『新時代の経済構造改革』（1993年）、『しあわせの未来形』（1994年）、『福祉経済社会への選択』（1995年）など、多くの研究成果が生まれました。また、これからの日本を活力ある安心社会にしていくための道筋を、「福祉経済社会」という新しい概念で明らかにし、将来ビジョンを提起していくという、今日の連合総研の基本をなす考え方が、栗林所長のご指導のもとに練り上げられてきま

した。その集大成として自ら編纂された『活力ある安心社会をめざして』(2001年)は、連合総研の研究活動の向かうべき方向を指し示したものともいえます。

また、ご専門のマクロ経済学の研究をふまえて、日本経済がデフレ状況に陥っていく可能性にいち早く警鐘を發した先見性、労働市場論や労使関係論などの新しい領域への理論的・実証的挑戦など、たゆまない学問的研鑽の努力を続けてこられた姿にも、所員一同が大きな知的刺激を受けてきました。同時に、労働組合運動の実践への暖かいご理解と、所内をまとめていく包容力あるお人柄は、連合総研の自由闊達で明るい所風の源でもありました。

栗林先生には、これからも連合総研顧問として引き続きご助言を仰ぐことになりましたが、どうかこれまで同様、知的刺激とともに、笑顔からこぼれる元気を、所員に与えていただきますようお願い申し上げます。

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O 目次](#)

退任挨拶

多くの人々に助けられて

連合総研 前所長 栗林 世

このたび連合総研所長を退任することになりました。佐々木初代所長、高橋前所長の後を継いで所長に就任して以来11年が経過してしまいました。振り返ると長い期間ですが、瞬く間に過ぎ去った感じがです。よく、「失われた10年」といわれます。私にとっては、苦闘しながらも「挑戦的な充実した10年」であったように思います。この間、非力な私ですが、なんとか連合総研の研究機関としての基礎の確立に貢献できたのではないかと考えております。これは、政府機関、学会、研究機関、労働組合関係の多くの人々のご協力とご支援の賜物と感謝する次第です。

振り返ってみますと、バブル破裂以降、日本の経済・社会は大きな停滞期にあります。21世紀に入れば再生するのでは、という期待感がありました。しかし、現在もまだ先の展望が開けたとはいえない状況が続いています。失業率は5%台で高止まりし、自殺や犯罪も増加し、勤労者の生活も苦しくなっています。長期にわたる経済停滞は、家計を圧迫し、これまで国際的にも高かった家計貯蓄率を大幅に引き下げるに至っています。こうした経済・社会の状況下で、労働組合の組織率は低下し、勤労者の利害を代表する力が低下しています。今後の国民生活上の不安要因といえましょう。

こうした長期停滞の主要な背景には、少子高齢化、グローバル化、情報通信技術革新、環境との共生、およびデフレ克服に対する対応の遅れがあると、一般に認識されています。これらは相互に関連していますが、最初の4つの要因は、中長期的構造要因であり、最後のデフレ問題は短期のマクロ経済的要因といえましょう。中長期的構造要因は、構造分析に基づいた政治的決断がポイントであり、この点で多くの問題があったことが大きな要因であることは否定できないでしょう。しかし、私は、在任中一貫して、資産デフレを含むデフレ克服への政策が長期停滞の主要な原因だと主張してきましたし、今もそう思っています。負債デフレ（バランス・シートデフレ）は、戦後経験していないだけに、政策対応に混乱が生じています。

中長期的要因に対する対応は、われわれが目標とする「よい社会」とは何か、が問われます。それに基づいた社会的選択が重要です。そのために連合総研では、初代佐々木所長以来、一貫して「よい社会」をテーマとしています。それを「福祉経済社会」（高度福祉社会への第3の道？）として概念付けています。これを基にして、連合総研は、日本の経済・社会への構造問題を考えてきたつもりです。

就任の挨拶で申しましたように、佐々木・高橋両先輩は、“ビジョンとアイデアが勝負だよ、それも広い視野に立った整合性のあるものがね！”と常々教えてくれました。これまでやってこれたのは、在任中多くの人々にビジョンとアイデアを提供し、教えていただいたお陰とっております。心より感謝申し上げる次第です。

中生名新所長に対しても、引き続き暖かいご支援ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

長い間ありがとうございました。

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O 目次](#)

着任挨拶

連合総研 所長 中名生 隆

人々が所を得て働き、社会に参画していくことが、常に、健全な経済社会にとっての要諦である。働く意欲と能力のある人が職を得られない状態を解消していくことが、経済社会政策の大きな目標である。

このため、現下の日本経済にとっては、景気の回復を確実なものにしていくことが第一に求められている。2001年に大きく落ち込んだ日本経済は、2002年から緩やかながら回復に向かっている。現在の景気回復は、先ず、輸出に先導されたものであったが、最近では、企業のリストラ努力による収益の改善が設備投資に繋がる可能性が見えてきている。

ただし、これまでのところ、景気の持ち直しは、企業部門の中でも製造業の大企業が中心であり、今後、中小企業や非製造業に波及していくかが注目される。さらに、家計部門の雇用、所得そして消費へと好循環が形成されていかないと、本格的なものにはならない。また、バブルの負の遺産である不良債権・債務の処理がどこまで進んだのかもよく確認しなければならない。物価の下落傾向はまだ止まっておらず、株式市場などのマーケットは、一時の過度な悲観からは脱したものの、その水準はまだ低い。景気の回復を確実なものにしていくことが求められる所以である。

第2には、社会の高齢化が急テンポで進展していく中で、定年制の廃止など「生涯現役社会」を実現していくことである。現在の日本では、60歳、65歳を過ぎても多くの人々は健康であり、勤労、社会参画への意欲が強い。こうした人々が、扶養される側に回るのではなく、働き続けられる社会を構築していくことが大きな課題である。

第3に、若年層が、意に反して無業化、フリーター化することのないような条件整備が求められる。これは、高齢就業と相互に矛盾するものでは決してない。また、女性がその能力を十分に発揮できる環境を

作っていくことも大事である。

連合総合生活開発研究所は、「内外の経済・社会・産業・労働問題に関し調査・分析し、その成果に基づき国民的視点に立った政策の提言を行い、もって、勤労者とその家族の生活の総合的向上、我が国経済の健全な発展及び雇用の安定に寄与する」ことを目的としている。連合は、今年、「組合が変わる、社会を変える」をスローガンに掲げている。大きく変化しつつある経済社会状況の下で、労働組合活動が幅広い国民の共感を得るためには、まさに組合も変わっていかなければならない。現実運動を担っている連合に対して、連合総研は、多方面の方々の御協力を得て、一歩先の問題提起ができるシンクタンクでありたいと願っている。

[HP D I O 目次](#)

[HP](#)

第16回「連合総研フォーラム」のご案内

(2003年11月25日<火>13:30-17:30、東京・四ツ谷「主婦会館プラザエフ」)

第16回「連合総研フォーラム」のご案内

連合総研の研究成果を広く内外に発信することを目的に、連合総研・教育文化協会・連合の共催による連合リーダーズセミナーの一環として「連合総研フォーラム」を実施しています。

このたび、今年度のフォーラムを下記により開催しますので、ふるってご参加いただきますようお願い申し上げます。

*パンフレットは、[ここをクリックしてください\(PDF Format\)](#)

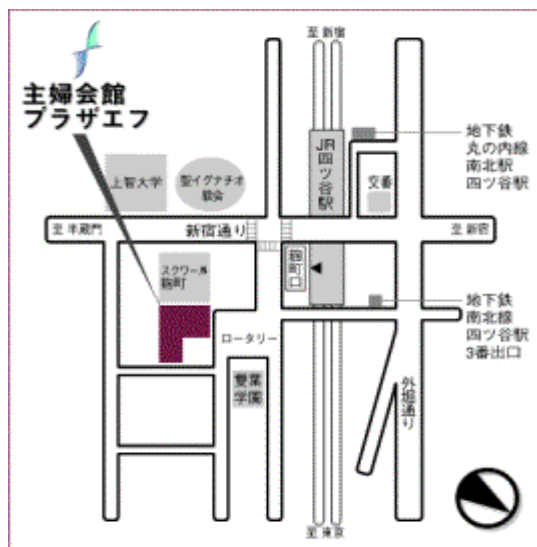
1. 日時 2003年11月25日 (火) 13:30~17:30
2. テーマ 「産業競争力と人材活力の好循環を創造するために」
3. 場所 東京・四ツ谷「主婦会館プラザエフ」7階カトリア
4. 参加費 無料
5. プログラム
13:30~13:35 開会・主催者代表挨拶
13:35~14:05 基調報告「連合総研2003-04年度経済情勢報告」
中名生 隆 (連合総合生活開発研究所所長)
14:05~17:30 パネル・ディスカッション
「産業競争力と人材活力の好循環を創造するために」
パネリスト 橘川 武郎 (東京大学社会科学研究所教授)
佐藤 博樹 (東京大学社会科学研究所教授)
田中 努 (中央大学総合政策学部教授)
中名生 隆 (連合総合生活開発研究所所長)
コーディネーター 鈴木不二一 (連合総合生活開発研究所副所長)
*15:15~15:30 休憩
6. お問い合わせ 連合総研・川島 (電話:03-5210-0851、FAX:03-5210-0852、
E-mail: kawashima@rengo-soken.or.jp)

<ご案内図>

主婦会館プラザエフ

〒102-0085 東京都千代田区六番町15 電話:03-3265-8111

*JR四ツ谷駅 麴町口前 (歩1分)、地下鉄南北線 / 丸の内線 四ツ谷駅 (歩3分)



以上

[HP D I O目次](#)

経済の動き

[国際経済の動き](#)

[国内経済の動き](#)

国際経済の動き

アメリカでは、景気は着実に回復している。減税パッケージの効果により、消費は増加している。また、生産は緩やかに増加し、設備投資が持ち直すなど、企業部門の回復が続いている。生産性上昇率は高く、企業収益を支えている。これらにより、年後半に4%台の高成長を達成するとの見方が一般的となっている。

一方で、雇用は、このところ持ち直しの動きもみられるものの、失業率は高水準にあり、先行きは不透明となっている。これらを背景に消費者マインドは低下しており、消費の先行き懸念材料となっている。

アジアでは、中国、タイ等で景気は拡大が続いているが、韓国の景気は後退している。

中国では、消費の堅調な増加や生産、投資の高い伸びから景気は拡大が続いている。タイでは、消費、投資を中心に景気は拡大している。マレーシアでは、消費や輸出の弱い動きから景気の拡大はさらに緩やかになっている。台湾では、消費、輸出が増加するなど、景気に持ち直しの動きがみられる。韓国では、消費や設備投資が減少し景気は後退している。シンガポールでは、投資の大幅な減少が続くなど、景気は低迷している。

ユーロ圏の景気は弱い状態となっており、イギリスでは、景気に持ち直しの

動きがみられる。

ユーロ圏では、昨年秋以降のユーロ高を原因とする輸出の減少などから、生産は減少傾向にあり、景気は弱い状態となっている。一方で、アメリカの成長率の高まりなどを背景にアメリカ向け輸出が今後増加するとの見通しなどから、企業マインドは改善している。ドイツでは、個人消費が減少しており、景気は後退している。フランスでは、消費が弱含んでおり、生産が減少傾向にあるなど、景気は弱い状態となっている。

イギリスでは、消費と住宅投資が増加しており、景気に持ち直しの動きがみられる。

国内経済の動き

景気は、持ち直しに向けた動きがみられる。

- ・設備投資は増加している。企業収益は改善が続いている。
- ・輸出は持ち直し基調にあり、生産は横ばいとなっている。
- ・個人消費は、おおむね横ばいで推移している。
- ・雇用情勢は、依然として厳しいものの、持ち直しの動きがみられる。

先行きについては、企業部門が持ち直している中で、アメリカ経済等の回復に伴って、景気は持ち直すことが見込まれる。一方、今後の株価・為替レートや海外経済などの動向には留意する必要がある。

(雇用情勢)

雇用情勢は、完全失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しいもの

の、持ち直しの動きがみられる。

企業の人件費抑制姿勢などの労働力需要面の要因や、雇用のミスマッチなどの構造的要因から、完全失業率が高水準で推移するなど、厳しい雇用情勢が続いている。

完全失業率は、8月は、前月比0.2%ポイント低下し5.1%となった。失業者数は減少したが、就業者数も減少した。

新規求人数は、増加傾向となっており、有効求人倍率も緩やかに上昇している。また、雇用者数も増加傾向となっている。製造業の残業時間についても、増加傾向となっている。企業の雇用過剰感は低下傾向にある。

賃金の動きをみると、8月の定期給与は前年同月比では微減となったものの、前月比では微増となった。また、夏季賞与を6-8月の特別給与でみると、前年比ほぼ横ばいとなっており、賃金の基調としては、横ばいとなっている。

内閣府・「月例経済報告」
(平成15年10月15日参照)

[HP D I O 目次](#)

[HP D I O目次](#)

事務局だより

10月6日 「若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究委員会」

主査：佐藤 博樹 東京大学教授

8日 所内会議

「平成15年版 労働経済の分析」説明会

16日 「高年齢者を対象とした先進的雇用制度に関する研究委員会」

主査：脇坂 明 学習院大学教授

20日 「2002～2003年 海外情勢報告」説明会

21日 内部監査

29～30日 外部監査

31日 研究部門会議

【職員の異動】

<着任>

○成川 秀明（なりかわ ひであき） 上席研究員

[プロフィール]

1943年5月12日生まれ、東京都出身。71年東京大学経済学研究科修士課程修了、産業材料研究所主任研究員、82年総評書記、89年連合労働政策局次長、94年同局長、経済局長、99年総合政策局長（2003年10月まで）。

[ご挨拶]

10月1日付けで着任しました。連合の活動では、厳しい雇用・失業問題、それに対応できない行政、政治の実態、労働組合員数の減少、リストラなど労働相談の増大に日々直面してきました。これら労働問題を解決していく調査・研究に努力していきたく、宜しくお願

いたします。

○佐川 英美（さがわ ひでみ） 主任研究員

[プロフィール]

1947年4月15日生まれ。神奈川県出身。武蔵工大工学部経営工学科卒業。会社勤務を経て1974年10月同盟本部専従（生活福祉局、調査局）。民間連合・政策局部長、連合・政策調整局次長、企画調整局長、地域推進局長等を経て、本年10月3日付けで連合総研派遣。

[ご挨拶]

労働組合専従生活の大半は、福祉・社会保障分野を主として政策活動に携わってきましたが、ここ数年は、「体育会系」で国会対策や地方組織対策・組合づくりに飛び回っていました。新任務に頭がついていけるか心配ですが、労働運動の発展、国民生活の向上、社会の改革・進歩に結びつく諸課題に、体調を整えながら新たな観点から挑戦していきたいと思えます。よろしく願いいたします。

【編集後記】

いよいよ衆議院選が本番となってきました。ところで、4月に連合総研が一般雇用者を対象に行ったアンケート「労働組合に関する意識調査」において、労働組合の重視すべき活動を問うたところ、「政治活動の充実」の回答はわずか0.4%（複数回答）で、21項目中最下位でした。大半の人が、今の政治への不満や自分の将来に対する不安を抱きながらも、労働組合が政治に参画していくことの意義を感じていないといえます。この現実とその背景を、どう捉え、いかに対応していくべきか。それぞれの場で、徹底した議論が必要だと思えます。（千）

[HP D I O 目次](#)