

第 20 回

労働組合費に関する調査報告

2021年11月実施

日本労働組合総連合会
(公財)連合総合生活開発研究所

目 次

調査の実施概要	3
1. 調査の趣旨と経緯	3
2. 調査の実施方法	3
3. 調査票の配布と回収時期	3
4. 調査対象組織	3
5. 調査票の配布・回収状況	4
6. 調査の対象会計年度	6
7. 「非正規雇用の従業員」及び「非正規雇用の組合員」という表記について	6
8. [単組調査]の2018年調査との比較における留意点	6
第1部 単組調査報告	7
第1章 正規雇用の組合員の組合費の現状	8
1. 月額組合費	8
2. 一時金からの徴収状況と年間組合費	11
3. 年間組合費	13
4. 企業連への加入状況と会費	14
5. 組合費の徴収基準	16
第2章 非正規雇用の組合員における組合費の現状	19
1. 非正規雇用の従業員を組織している組合の比率	19
2. 非正規雇用の組合員の構成比率	21
3. 組合費の納入方法	22
4. 組合費の徴収基準	23
5. 月額組合費	24
6. 一時金からの組合費徴収状況と徴収額	27
第3章 定年後の再雇用（再任用）、勤務延長者の組合費	29
1. 再雇用（再任用）及び勤務延長者の組合員化の状況	29
2. 再雇用（再任用）及び勤務延長組合員の人数と構成比率	30
3. 再雇用（再任用）及び勤務延長組合員の月額組合費	31
第4章 組合費の軽減措置	32
1. 海外長期勤務者	32
2. 出向または長期派遣者	33
3. 長期療養者	34
4. 育児休業者	35
5. 介護休業者	36
第5章 組合費の変更	37
1. 過去3年間における組合費の変更の有無	37
2. 組合費の引き上げ額、引き下げ額	38
3. 組合費を引き下げた理由	39
第6章 罷業資金の現状	40
1. 罷業資金の積立制度	40
2. 罷業資金の積立月額	42
3. 罷業資金の積立総額及び積立限度額の設定	43

4.	罷業資金の今後の予定.....	46
第7章	組合財政の現状と役職員体制.....	47
1.	財政規模.....	47
2.	一般会計における支出概要.....	48
3.	会計監査の実施状況.....	50
4.	役職員体制.....	52
第8章	労働組合の財政への取り組み状況.....	55
1.	組合財政への取り組み状況.....	55
2.	コロナ禍の影響による組合財政の変化.....	58
第2部	構成組織調査報告.....	61
1.	調査回答組織.....	62
2.	組織人数の構成.....	62
3.	産別会費の水準.....	63
4.	一般会計からみた財政規模.....	66
5.	罷業資金の積み立て.....	67
6.	一般会計支出費目の内訳.....	68
7.	会費の変更.....	69
8.	組合財政に対する取り組み.....	70
9.	コロナ禍の影響による組合の財政状況の変化.....	72
10.	会計監査について.....	73
11.	役職員体制.....	75
	組合財政に関する単組組合の自由記入意見.....	76
	巻末資料：労働組合費に関する調査（単組用調査票、産別用調査票）	

調査の実施概要

1. 調査の趣旨と経緯

「労働組合費調査」は、組合活動を支える組合財政の実態解明を目的に実施する調査である。

1975年に第1回調査を実施して以降、ほぼ2～3年間隔で定期的な実施され、今回調査で第20回目になる。前回調査は3年前の2018年に実施されている。

調査は、第1回以降アジア社会問題研究所で行われていたが、同研究所の解散に伴い第14回調査(2003年)から連合(日本労働組合総連合会)及び(公財)連合総研(連合総合生活開発研究所)が行ってきた。このため連合及び連合総研の調査としては7回目となる。

調査対象となった組織は、(1)民間及び公務・公営の単組(単位組合)と(2)構成組織である。本調査における単組(単位組合)とは、「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。なお、本報告では、第I部で単組調査報告を、第II部で構成組織調査報告を行っている。

2. 調査の実施方法

調査はこれまでペーパーの調査票を配布・回収してきたが、構成組織調査は今回調査よりすべてウェブ調査に切り替えた。

また、単組調査においてもウェブ調査を中心に実施したが、一部、ペーパー調査票を配布・回収した。

3. 調査票の配布と回収時期

企画設計	: 2021年4～10月
実施時期	: 2021年11月～2022年3月
集計	: 2022年4月

4. 調査対象組織

(1) 単組調査

単組調査の対象組合は前回同様に、連合が実施する基本的調査の対象組合である主要・登録組合(民間組合)に、公務・公営組合を加えた組合を対象とした。

また、単組における組合財政の実態は組合員数(組織規模)により大きく異なることから、集計の際には組織規模区分を組合員数により5つのグループに区分した(「299人以下」「300人以上」「1000人以上」「5000人以上」「10000人以上」)。

(2) 構成組織調査

構成組織調査では、連合加盟の45構成組織(産業別組織)を対象に調査票を配布した。なお、JP労組、全印刷、全造幣といった単組的性格を有する構成組織は、従来通り単組調査票にご回答頂き、結果は単組調査結果に反映した。

5. 調査票の配布・回収状況

調査票の配布・回収状況は第1～5表の通りである。

(1) 単組調査

単組調査において、配布した調査票 1,065 枚に対し、有効回収した調査票は 881 枚で、有効回収率は 82.7% である。ちなみにウェブ調査票に回答して頂いた組合は 679 組合、ペーパー調査票の 202 組合を大きく上回り、比率では前者が 77.1%、後者が 22.9%となっている。

今回調査の配布数は、2018 年調査 (1,161 枚配布) と比べ 96 枚減少したが、逆に、回収数は 2018 年調査 (843 枚回収) より 38 枚増加している。有効回収率は 2018 年調査 (72.6%) を約 10 ポイント上回る 82.7% に達している (第1表)。

有効回収単組における組合員総数 (組織人数) は、2018 年調査 (3,048,159 人) とほぼ同水準の 3,056,379 人となっている。

第1表 調査票の回収状況

	配布枚数	回収枚数	回収率・%	回収枚数		構成比率・%		組織人数・人
				ウェブ調査	ペーパー調査	ウェブ調査	ペーパー調査	
単組調査	1,065	881	(82.7)	679	202	(77.1)	(22.9)	3,056,379
構成組織調査	45	45	(100.0)	45	0	(100.0)	(0.0)	6,692,501

なお、2018 年調査と比べた組合員数の推移をみると、この 3 年間で<増加した>組合が 34.6%に対し、<減少した>組合は 46.4%と半数近くを占めている (第1図)。

第1図 3年前(2018年)と比べた組合員数の変化



5 区分の組織人数別組合数と組合員数、一組合当たりの平均組合員数は第 2 表の通りである。

回収単組の組合員総数のうち、組織規模の最も大きい 10000 人以上の組合の占める割合は、全体の 59.5% で 6 割近くを占めている。

第 2 表 [単組調査] における回答組合数と組合員総数

		組合数	組合員総数(人)	平均組合員数(人)
2021年計		881	3,056,379	3,537
2018年計		843	3,048,159	3,659
2015年計		637	2,773,276	4,451
2012年計		509	2,459,753	4,833
2008年計		586	2,447,079	4,212
組織人数別	299人以下	229	36,077	158
	300人以上	251	151,501	604
	1000人以上	254	594,677	2,341
	5000人以上	65	456,599	7,025
	10000人以上	65	1,817,525	27,962

また、回収組合のうち民間組合が 9 割強を占め、公務・公営組合は 1 割弱である (第 3 表)。

これを業種構成で見ると、<製造業>では、「製造業・金属」が 22.4%、「製造業・化学」が 10.9%、「製造業・その他」が 9.4%で、合わせて 4 割強を占めている。また、「交通・運輸」(22.4%)においても 2 割を上回っている。

第 3 表 業種

		製造業・金属	製造業・化学	製造業・その他	資源・エネルギー	交通・運輸	情報・出版	商業・流通	サービス・一般	金融・保険・不動産	建設・資材・林産	その他非製造業	公務・公営	無回答	件数
2021年計		22.4	10.9	9.4	3.4	22.4	2.6	6.0	4.2	4.8	4.3	0.8	8.4	0.5	881
2018年計		19.8	10.9	9.1	3.6	18.5	2.4	11.0	6.6	3.0	4.4	0.5	7.8	2.4	843
2015年計		18.1	14.3	9.6	4.1	9.7	2.7	12.4	8.3	4.1	6.1	0.8	8.5	1.4	637
組織人数別	299人以下	23.1	10.5	10.0	2.6	31.4	2.6	1.7	3.1	5.2	2.6	1.3	4.8	0.9	229
	300人以上	25.1	8.4	6.8	2.8	25.1	3.6	3.6	3.6	6.0	5.6	0.4	8.8	0.4	251
	1000人以上	15.7	16.1	14.2	3.5	18.1	2.0	5.9	4.3	3.1	5.1	0.4	11.0	0.4	254
	5000人以上	20.0	7.7	7.7	3.1	13.8	1.5	21.5	6.2	1.5	3.1	...	13.8	...	65
	10000人以上	38.5	3.1	1.5	7.7	7.7	3.1	16.9	7.7	9.2	...	1.5	3.1	...	65

(2) 構成組織調査

[構成組織調査]では、2018年調査と同様に、調査票はすべての構成組織より回収した。回収組織数は2018年調査（回収45組織）と同数である。また、加盟組合数は累計で12,051組合、累計組合員数は6,692,501人である（第4表）。

第4表 [構成組織調査]における加盟組合数と組織人数(会員人数)

	組織数	加盟組合数	組織人数・人
2021年計	45	12,051	6,692,501
2018年計	45	11,915	6,609,455
2015年計	39	11,656	6,199,298
2012年計	38	11,474	6,075,020
2008年計	34	11,190	5,919,273
組織人数別	5万人未満	28	1,549
	5万人以上	8	1,440
	20万人以上	9	9,062
			537,786
			879,101
			5,275,614

6. 調査の対象会計年度

設問に対する回答は、単組、構成組織の双方とも直近会計年度についてご回答頂いた。

7. 「非正規雇用の従業員」及び「非正規雇用の組合員」という表記について

本調査では、正規雇用の従業員（正社員、正規職員）とは異なる契約で雇用され、パート・タイマー、臨時労働者、契約社員、嘱託社員、会計年度任用職員などの呼称で呼ばれる従業員及び組合員に関する設問を設けている。調査票及び本報告書では、これらの方々の呼称として「非正規雇用の従業員」、「非正規雇用の組合員」と表記した。

8. [単組調査]の2018年調査との比較における留意点

[単組調査]の回収組合数は、2018年調査と比べ38組合増加している。増加した主な組織区分は299人以下（30組合増）と300人以上（20組合増）である。これに対し、1000人以上の区分では23組合減少している。これを比率で見ると<1000人未満>は2018年調査の51.0%に対し、今回調査では54.5%と増加している。

[単組調査]の報告をみるにあたって、こうした組合員数<1000人未満>の組合の増加にご留意頂きたい（第5表）。

第5表 回答組合数の推移（[単組調査]）

	2021年計	2018年計	2015年計
回答組合数計	881	843	637
組織人数別	299人以下	229	199
	300人以上	251	231
	1000人以上	254	277
	5000人以上	65	63
	10000人以上	65	63
			89
			159
			262
			56
			57

第1部 単組調査報告

第1章 正規雇用の組合員の組合費の現状

本章では、正規雇用の組合員の組合費の現状を、月額組合費の水準、徴収基準と徴収制度、そして、一時金からの徴収状況の各設問を通して明らかにする。

1. 月額組合費

(1) 一人当たり月額組合費

—2018年調査と比べ約100円低い5,066円、賃金収入に占める割合は1.61%—

正規雇用の組合員一人当たりの月額組合費（加重平均）の平均は5,066円である（第1-1表）。

これを時系列で見ると、2008年調査（4,917円）と2012年調査（4,933円）は5,000円を下回っていたが、2015年調査（5,023円）で初めて5,000円を上回り、2018年調査（5,161円）ではさらに138円増加していた。今回調査では、組織規模1000人未満の組合の増加にコロナ禍の影響が加わり、2018年調査を100円近く下回る水準（5,066円）となっている。

一方、組合費のベースとなる基準内賃金（所定内賃金）（月額、加重平均）は314,027円で、2018年調査（309,064円）と比べ3年間で約5,000円多い。

このように組合費が減少する一方、基準内賃金（所定内賃金）は高くなったため、月額賃金に占める月額組合費の割合（加重平均）は平均1.61%で、2018年調査（1.65%）と比べ0.04ポイント低下している。

第1-1表 正規雇用の組合員の一人当たり月額組合費（円、加重平均。%）

	月額組合費・円	月額賃金・円	組月額賃金に占める割合・%	件数
2021年計	5,066	314,027	1.61	751
2018年計	5,161	309,064	1.65	746
2015年計	5,023	305,048	1.64	553
2012年計	4,933	304,104	1.62	459
2008年計	4,917	300,781	1.63	541

(2) 一人当たり平均月額組合費

—組合費の半数弱が4,000円以上6,000円未満に集中、

＜6,000円以上＞の組合は1割強、一方、＜4,000円未満＞も2割強—

月額組合費を分布で見ると、「4000円以上（5000円未満）」（25.5%）と「5000円以上（6000円未満）」（22.2%）に集中しており、合わせて半数弱を占めている。

これに対し、組合費＜6,000円以上＞をみると、「6000円以上（7000円未満）」が9.3%、「7000円以上（8000円未満）」が3.3%、「8000円以上」が1.2%となっている。合わせて組合費＜6,000円以上＞の組合は13.8%である。

一方、組合費が「3000円以上（4000円未満）」は16.0%で、「3000円未満」も7.6%みられる。合わせて＜4,000円未満＞の組合が2割強みられる（第1-2表）。

第1-2表 正規雇用の組合員の一人当たり月額組合費（円、加重平均）

	3 0 0 0 円 未 満	3 0 0 0 円 以 上	4 0 0 0 円 以 上	5 0 0 0 円 以 上	6 0 0 0 円 以 上	7 0 0 0 円 以 上	8 0 0 0 円 以 上	無 回 答	件 数	平 均 値 ・ 円
2021年計	7.6	16.0	25.5	22.2	9.3	3.3	1.2	14.8	881	5,066
2018年計	6.5	14.6	28.5	24.9	9.6	3.2	1.2	11.5	843	5,161
2015年計	6.3	13.2	26.1	26.4	10.4	3.0	1.6	13.2	637	5,023
2012年計	5.9	12.8	25.3	28.9	12.0	3.9	1.4	9.8	509	4,933
2008年計	4.6	13.7	28.8	27.5	12.1	3.6	2.0	7.7	586	4,917

(3) 組織人数別にみた月額組合費

—組織規模にかかわらず 4,000 円以上 6,000 円未満に集中する組合費、

＜1,000 人未満＞の組織規模で高くなる賃金に占める組合費—

組合費の水準を組織人数別にみても、いずれの区分でも「4000円以上（5000円未満）」と「5000円以上（6000円未満）」に集中しており、合わせて4～5割を占めている。なお、299人以下では＜4,000円未満＞の割合が多く、3割強を占めている（第1-3表）。

第1-3表 正規雇用の組合員の一人当たり月額組合費（円、加重平均）

	3 0 0 0 0 円 未 満	3 0 0 0 0 円 以 上	4 0 0 0 0 円 以 上	5 0 0 0 0 円 以 上	6 0 0 0 0 円 以 上	7 0 0 0 0 円 以 上	8 0 0 0 0 円 以 上	無 回 答	件 数	平 均 値 ・ 円	
2021年計	7.6	16.0	25.5	22.2	9.3	3.3	1.2	14.8	881	5,066	
組 織 人 数 別	299人以下	11.8	21.8	20.5	17.9	5.2	1.7	1.7	19.2	229	4,468
	300人以上	9.6	15.9	23.1	26.7	11.2	1.6	0.8	11.2	251	4,743
	1000人以上	4.3	11.8	29.9	25.2	11.0	5.9	1.2	10.6	254	5,023
	5000人以上	3.1	9.2	35.4	21.5	12.3	6.2	0.0	12.3	65	5,060
	10000人以上	1.5	21.5	26.2	12.3	9.2	3.1	3.1	23.1	65	5,175

月額賃金に占める組合費の割合は組織人数＜1,000人未満＞の組合で高く、299人以下、300人以上の双方とも1.72%となっている。これに対し、1,000人を上回る組合では賃金に占める組合費の割合は1.5%～1.6%台を推移している（第1-4表）。

第1-4表 正規雇用の組合員の一人当たり月額組合費（円、加重平均。%）

	月 額 組 合 費 ・ 円	月 額 賃 金 ・ 円	組 合 費 の 割 合 ・ %	件 数	
2021年計	5,066	314,027	1.61	746	
組 織 人 数 別	299人以下	4,468	260,262	1.72	185
	300人以上	4,743	277,120	1.72	223
	1000人以上	5,023	303,995	1.66	227
	5000人以上	5,060	313,468	1.64	57
	10000人以上	5,175	329,087	1.57	50

2. 一時金からの徴収状況と年間組合費

(1) 一時金からの徴収状況

—一時金から組合費を実際に「徴収している」組合は3割強、

6割弱の組合は「徴収していない」—

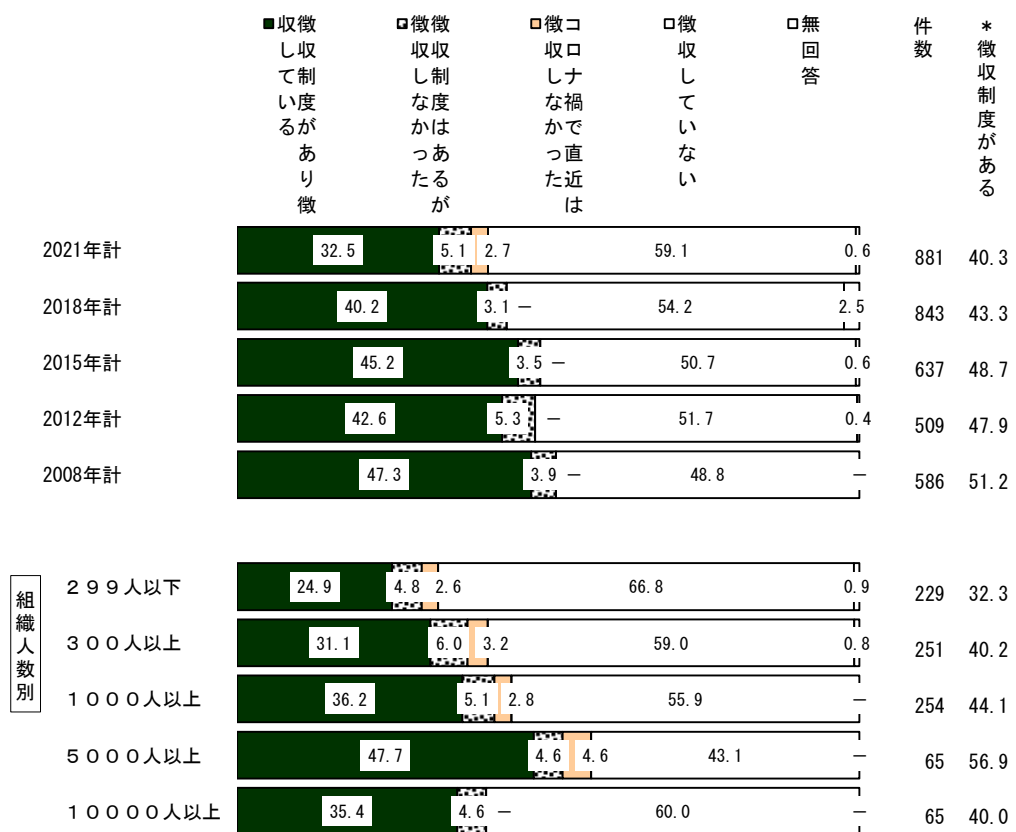
一時金からの組合費の徴収制度の有無をみると、一時金からの組合費を徴収する制度がなく、組合費を「徴収していない」組合が59.1%である。2018年調査（54.2%）と比べ5ポイント増加している（第1-1図）。

これに対し、徴収制度はあるものの、「直近の会計年度は徴収しなかった」が5.1%、そして、「コロナ禍で直近は徴収しなかった」組合が2.7%みられ、合わせて1割弱を占めている。

これにより、一時金からの「徴収制度があり徴収している」組合は、2018年調査（40.2%）と比べ約8ポイント少ない32.5%にとどまっている。

これを組織人数別にみると、一時金から組合費を「徴収している」組合の最も多い組織規模は5000人以上（47.7%）で、これに対し、299人以下は最も少なく、24.9%と3割を下回っている。その他の組織区分はいずれも3割台である。

第1-1図 一時金からの組合費の徴収の有無



(2) 一時金からの徴収額

—一時金からの一人当たり年間徴収額は平均 7,745 円—

一時金から組合費を徴収している組合における一人当たりの年間平均徴収額は 7,745 円（加重平均。回答組合 220 組合）である。月額組合費（5,066 円。回答組合 751 組合）を 2,679 円上回る水準となっている（第 1-5 表）。

組織人数別では、299 人以下が 6,399 円で最も少なく、1000 人以上が 9,264 円で最も多い。この他、300 人以上（8,323 円）が 8 千円台、5000 人以上（7,625 円）が 7 千円台となっている。また、10000 人以上（6,495 円）は 6 千円台である。

第 1-5 表 一時金からの一人平均年間徴収額（円、加重平均。年）

		徴一時 収額金 からの 平均 円	件 数
2021年計		7,745	220
2018年計		6,845	273
2015年計		9,066	211
2012年計		7,955	157
2008年計		8,860	274
組 織 人 数 別	299人以下	6,399	32
	300人以上	8,323	65
	1000人以上	9,264	75
	5000人以上	7,625	28
	10000人以上	6,495	16

3. 年間組合費

—年間組合費は平均 63,142 円、2018 年調査（63,750 円）と比べ 608 円減少—

月額組合費に一時金からの徴収額を加えた年間組合費を試算すると（年間組合費＝「月額組合費」×12 カ月＋「一時金からの年間徴収額」、加重平均）、平均 63,142 円となっている（第 1-6 表）。

2018 年調査（63,750 円）と比べると 608 円減少しており、月額組合費の減少とともに、一時金から徴収する組合も減少しており、この結果、年間徴収額も低くなっている。

これを分布でみると、「5 万円以上（6 万円未満）」（23.7%）と「6 万円以上（7 万円未満）」（23.8%）の 2 割台に、「7 万円以上（8 万円未満）」（12.5%）が 1 割台で続いている。この結果、組合費 8 万円以上の組合が 6 割を占めている（第 1-7 表）。

第 1-6 表 正規雇用の組合員の年間組合費（円、加重平均。年）

	2021年	2018年	2015年	2012年	2008年	
総計	63,142	63,750	62,571	60,968	61,952	
組織人数別	299人以下	54,352	55,998	55,635	58,738	62,614
	300人以上	58,151	63,434	64,656	63,027	63,770
	1000人以上	63,394	63,545	61,930	62,997	65,846
	5000人以上	63,768	61,177	68,783	61,920	63,329
	10000人以上	63,898	64,915	60,814	59,892	59,665

注. 「年間組合費」の算出は、「月額組合費」×12カ月に「一時金からの徴収額」を加えて算出した。なお、一時金から徴収していない組合の場合は0円として計算した。

なお、年間組合費の計算では、一時金から徴収していない組合は0円として計算しているため、月額組合費の最も高い10000人以上の年間組合費は平均63,898円で、5000人以上（63,768円）、1000人以上（63,394円）をわずかながら上回る程度である。

これに対し、年間組合費の最も低い299人以下は54,352円で、また、300人以上も58,151円で6万円を下回っている。

第 1-7 表 正規雇用の組合員の年間組合費（円、加重平均。年）

	3万円未満	3万円以上	4万円以上	5万円以上	6万円以上	7万円以上	8万円以上	9万円以上	10万円以上	件数	平均年間組合費・円	
2021年計	4.3	9.6	14.6	23.7	23.8	12.5	7.1	2.8	1.6	705	63,142	
組織人数別	299人以下	8.8	16.5	21.2	19.4	18.2	10.0	2.9	1.8	1.2	170	54,352
	300人以上	5.7	10.0	14.2	20.9	27.0	13.3	7.1	1.4	0.5	211	58,151
	1000人以上	0.5	7.9	9.3	25.0	25.0	15.3	9.7	5.6	1.9	216	63,394
	5000人以上	1.9	0.0	11.1	29.6	29.6	11.1	14.8	0.0	1.9	54	63,768
	10000人以上	0.0	4.3	23.4	34.0	17.0	8.5	2.1	4.3	6.4	47	63,898

注. 「年間組合費」の算出は、「月額組合費」×12カ月に「一時金からの徴収額」を加えて算出した。なお、一時金から徴収されていない組合の場合は、0円として計算した。

4. 企業連への加入状況と会費

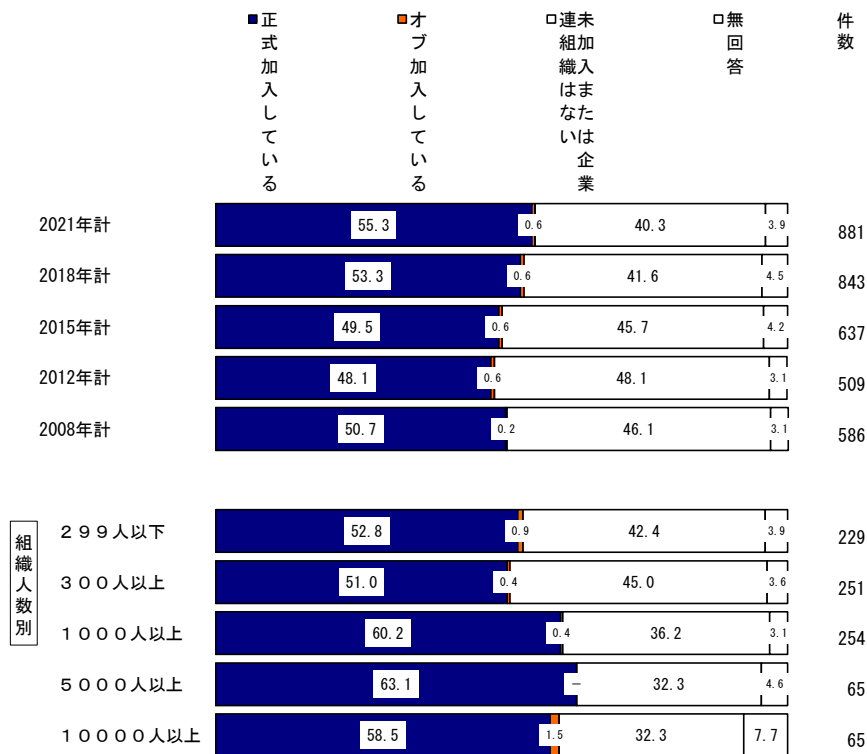
(1) 企業連への加入状況

—企業連に「正式加入している」組合が半数、「オブ加入」(0.6%)は少数—

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2018年調査からほとんど変化はみられない。「正式加入している」組合が55.3%で約半数を占め、これに対し、「未加入または企業連組織はない」組合は40.3%となっている。なお、「オブ加入している」組合は0.6%で少ない(第1-2図)。

組織人数別にみると、「正式加入している」組合は<1,000人以上>の組合で6割前後を占めている。一方、<1,000人未満>の組合でも、うち半数は企業連に「正式加入している」。

第1-2図 企業連への加入状況



(2) 企業連への月額会費

—3分の1の組合が月額<300円未満>。

最も多い会費区分は「500円以上」(28.3%)で、「1000円以上」も1割強。

平均月額会費は525円—

企業連に加入している約半数の組合について、組合員一人当たりの月額会費をみると、「100円未満」が15.9%、「100円以上」が20.7%となっている。合わせて月額会費<300円未満>の組合が3分の1を占めている。これに対し、「300円以上」は6.5%にとどまるが、「500円以上」が28.3%で3割弱を占めている。また、「1000円以上」も13.2%と1割強みられる。なお、「2000円以上」は4.3%と少ない(第1-8表)。

第1-8表 企業連への組合員一人あたり月額会費(加重平均)

		1 0 0 円 未 満	1 0 0 円 以 上	3 0 0 円 以 上	5 0 0 円 以 上	1 0 0 円 以 上	2 0 0 円 以 上	無 回 答	件 数	平 均 値 ・ 円
2021年計		15.9	20.7	6.5	28.3	13.2	4.3	11.2	492	525
組 織 人 数 別	299人以下	10.6	17.9	9.8	32.5	11.4	4.1	13.8	123	580
	300人以上	13.2	20.2	5.4	30.2	16.3	4.7	10.1	129	664
	1000人以上	19.5	21.4	7.1	24.7	12.3	3.9	11.0	154	555
	5000人以上	26.8	26.8	2.4	17.1	12.2	7.3	7.3	41	549
	10000人以上	17.9	20.5	2.6	35.9	15.4	...	7.7	39	494

この結果、平均月額会費は525円(加重平均)となっている。平均月額会費の最も高い組織規模は300人以上で、月664円である。これに対し、最も会費の低い組織規模は10000人以上で、月494円で500円を下回っている(第1-9表)。

第1-9表 企業連への組合員1人あたり月額会費(加重平均、円)

		企 業 連 平 均 月 額 会 費	件 数
2021年計		525	437
2018年計		465	405
2015年計		434	286
2012年計		444	226
2008年計		419	261
組 織 人 数 別	299人以下	580	106
	300人以上	664	116
	1000人以上	555	137
	5000人以上	549	38
	10000人以上	494	36

5. 組合費の徴収基準

(1) 組合費の徴収基準

—「定率」徴収が6割弱、「定率と定額の併用」も3割強—

組合費の徴収基準をみると、「定率」が58.3%で6割弱を占めている。これについて多い徴収基準が3割強の「定率と定額の併用」(33.4%)である。このように「定率」と「定率と定額の併用」が徴収基準の圧倒的多数を占めている(第1-10表)。

これに対し、「定額」(5.9%)や「所得ランク」(1.6%)といった徴収基準を採用する組合はいずれも少数で、また、「逦減方式」(0.1%)は皆無に近い。こうした傾向は2018年調査から変化はみられない。

組織人数別にみても、いずれの組織規模でも「定率」と「定率と定額の併用」が徴収基準の圧倒的多数を占める点で共通している。違いは、組織規模の最も小さい299人以下の組合でみられ、「定率」(66.4%)の組合が多いことに加え、「定額」(11.4%)が多くなっている。逆に、「定率と定額の併用」(19.7%)が他の組織規模と比べ最も少ない。

第1-10表 組合費の徴収基準

		定率	定額	定率と定額の併用	所得ランク	逦減方式	その他	無回答	件数
2021年計		58.3	5.9	33.4	1.6	0.1	0.6	0.1	881
2018年計		58.2	5.1	32.4	1.4	0.0	0.4	2.5	843
2015年計		54.0	3.9	38.9	1.1	...	0.6	1.4	637
2012年計		55.4	3.5	37.7	2.2	...	1.0	0.2	509
2008年計		54.8	2.7	39.1	2.0	0.3	0.9	0.2	586
組織人数別	299人以下	66.4	11.4	19.7	1.7	...	0.4	0.4	229
	300人以上	56.6	2.8	38.6	1.6	0.0	0.4	0.0	251
	1000人以上	55.1	3.1	37.8	2.4	0.4	1.2	...	254
	5000人以上	52.3	1.5	46.2	0.0	0.0	0.0	...	65
	10000人以上	61.5	6.2	32.3	0.0	...	0.0	...	65

(2) 月額組合費の徴収上限額(率)の設定の有無
 —上限額を<設定している>組合が約4割—

月額組合費における徴収上限額の設定の有無をみると、<設定している>組合は40.3%と約4割を占めている。うち「定額で設定している」が25.9%、「定率で設定している」は14.4%である。これに対し、徴収上限額を「設定していない」(59.6%)組合は6割弱である(第1-11表)。

上限額を「設定していない」組合が半数を超える傾向はいずれの組織規模でも共通している。こうした中、上限額を<設定している>組合は10000人以上で最も多く、46.2%と半数近くを占め、1000人以上でも43.7%と4割を上回っている。

これに対し、5000人以上、300人以上、299人以下では、上限額を<設定している>組合は4割を下回っており、それぞれ36.9%、39.0%、37.6%となっている。

第1-11表 月額組合費の徴収上限額(率)の設定の有無

		* 設定している	定額で設定している	定率で設定している	設定していない	無回答	件数
2021年計		40.3	25.9	14.4	59.6	0.1	881
2018年計		39.5	25.4	14.1	57.8	2.7	843
2015年計		38.4			59.7	1.9	637
2012年計		38.5			60.9	0.6	509
2008年計		30.2			69.1	0.7	586
組織人数別	299人以下	37.6	18.8	18.8	62.4	...	229
	300人以上	39.0	24.3	14.7	61.0	...	251
	1000人以上	43.7	31.1	12.6	56.3	...	254
	5000人以上	36.9	27.7	9.2	63.1	...	65
	10000人以上	46.2	38.5	7.7	52.3	1.5	65

(3) 月額組合費の徴収上限額(率)

—組合費の上限額は平均 5,778 円(単純平均)—

上限額を「設定している」組合における組合費の上限額は単純平均で 5,778 円(回答 216 組合)である。
また、組合費の上限を給与に対する上限率で回答した 118 組合における徴収上限率をみると、平均で 1.9% となっている(第 1-12 表)。

第 1-12 表 組合費の上限額(円、単純平均)と上限率(%)

	徴収 上限 月額 ・ 円	件	徴収 上 限 率 ・ 率	件
		数		数
2021年計	5,778	216	1.9	118
2018年計	6,035	198	1.6	104
2015年計	6,187	177	1.7	50
2012年計	6,314	146	1.7	34
2008年計	6,611	158	2.1	97

第2章 非正規雇用の組合員における組合費の現状

本章では、非正規雇用の従業員の組合員化の状況を確認した後、組合に加入した組合員の組合費の状況についてみていく。

なお、本調査における非正規雇用の従業員とは、正社員、正規職員とは異なる雇用契約で雇用され、パート・タイマー、アルバイト、臨時労働者、契約社員、嘱託社員、会計年度任用職員などの呼称で呼ばれる従業員のことである。このため本調査における非正規雇用の従業員の範囲には、①派遣・請負労働者といった間接雇用の従業員や、②定年後の再雇用（再任用）及び勤務延長者は含まれていないことにご注意頂きたい。

また、非正規雇用の組合員におけるフルタイム就労組合員とは、正規雇用の組合員と同等の勤務日数または勤務時間数の業務に従事する組合員のことをさす。これに対し、短時間就労組合員とは、正規雇用の組合員と比べ勤務日数または勤務時間数の短い組合員をさしている。

1. 非正規雇用の従業員を組織している組合の比率

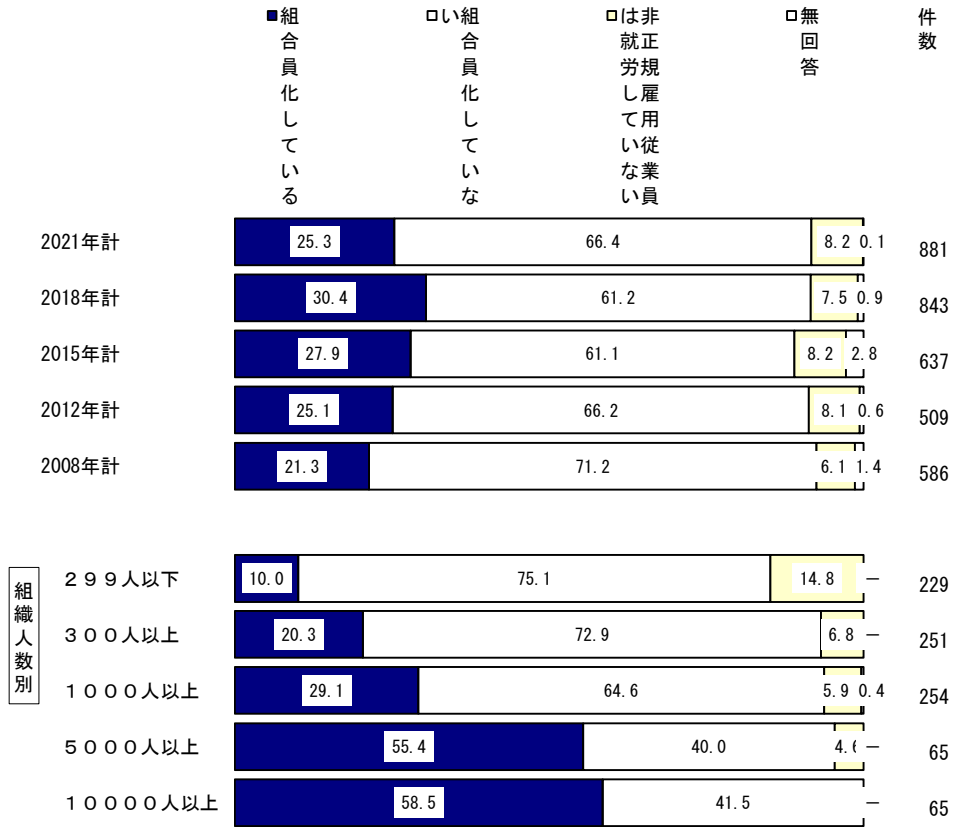
—4分の1にとどまる組合員化の実態—

はじめに非正規雇用の従業員の就労の有無よりみると、「非正規雇用の従業員は就労していない」という組合は8.2%にとどまっており、すでに圧倒的多数の組合の企業（団体）で非正規雇用の従業員が就労する実態となっている（第2-1図）。

しかしながら、こうした非正規雇用の従業員の組合員化の状況をみると、「組合員化している」組合は25.3%と約4分の1にとどまり、「組合員化していない」組合（66.4%）が3分の2を占めている。このように大多数の企業（団体）では非正規雇用の従業員が就労しているものの、組合員化が追いつかない実態となっている。

また、非正規雇用の従業員の組合員化は組合の組織規模により際立った差異がみられる。組合員化は規模の大きい組合ほど進んでおり、299人以下の10.0%に対し、300人以上で20.3%、1000人以上で29.1%、そして、5000人以上、10000人以上で5割を上回り、それぞれ55.4%、58.5%となっている。

第2-1図 非正規雇用の従業員の組織状況



2. 非正規雇用の組合員の構成比率

—非正規雇用の従業員を組合員化している組合では、

組合員の3分の1が非正規雇用の組合員で、うち8割が短時間就労—

第2-1表は非正規雇用の従業員を組合員化している組合における非正規雇用の組合員の人数と、組合員全体に占める正規及び非正規雇用の組合員の割合、そして、非正規雇用の組合員全体に占めるフルタイム就労と短時間就労の割合を示したものである。なお、集計は非正規雇用の従業員の組合員数の設問に回答のあった組合のみを集計の対象とした（組合員数に回答のあったサンプル数182組合）。

非正規雇用の従業員を組合員化している組合における組合員全体に占める非正規雇用の組合員は34.6%で、正規雇用の組合員は65.4%である。こうした傾向は2015年調査以降続いており、非正規雇用の組合員のいる組合では、組合員のほぼ3人に1人は非正規雇用の組合員によって占められる実態となっている。

これを組織人数別にみると、非正規雇用の組合員の割合は5000人以上（30.6%）で3割を上回り、10000人以上（39.9%）で4割近くを占めている。これに対し、299人以下（7.7%）は1割を下回り、300人以上（13.4%）でも1割強にとどまっている。

また、非正規雇用の組合員におけるフルタイム就労と短時間就労の構成比率をみると、前者の19.7%に対し、後者は80.3%となっている。非正規雇用の従業員の組合員化は短時間就労者を中心に進んでいることを示している。

こうした非正規雇用の組合員に占める短時間就労の比率は、組合の組織規模とともに大きくなっており、299人以下の23.1%に対し、1000人以上（54.4%）で5割上回り、5000人以上（72.4%）では7割を上回っている。10000人以上では85.1%と9割近い。

第2-1表 雇用形態別組合員数と構成比率（人、%）（非正規雇用の従業員を組合員化している組合）

	均合非 組員正 合員化 数し 用て いる の 組 員 を 平 組	雇用形態別平均組合員数・人				雇用形態別構成比率・%				回 答 組 合 数	
		数正 ・規 人雇 用の 組 合 員	数非 ・正 人規 雇 用の 組 合 員	フル タ イ ム 就 労 ・ 人	短 時 間 就 労 ・ 人	率正 ・規 %雇 用の 組 合 員 比	比非 ・正 %規 雇 用の 組 合 員	フル タ イ ム 就 労 ・ %	短 時 間 就 労 ・ %		
2021年計	6,431	4,206	2,225	438	1,787	65.4	34.6	19.7	80.3	182	
(2018年計)	6,346	3,971	2,375	546	1,830	62.6	37.4	23.0	77.1	202	
(2015年計)	7,728	5,152	2,576	696	1,880	66.7	33.3	27.0	73.0	150	
(2012年計)	10,395	7,555	2,839	622	2,217	72.7	27.3	21.9	78.1	120	
(2008年計)	9,427	7,092	2,335	777	1,558	75.2	24.8	33.3	66.7	120	
組 織 人 数 別	299人以下	169	156	13	10	3	92.3	7.7	76.9	23.1	18
	300人以上	650	563	87	46	41	86.6	13.4	52.9	47.1	42
	1000人以上	2,569	2,067	502	230	273	80.5	19.5	45.8	54.4	62
	5000人以上	6,792	4,715	2,077	574	1,503	69.4	30.6	27.6	72.4	31
	10000人以上	27,359	16,445	10,914	1,626	9,288	60.1	39.9	14.9	85.1	28

3. 組合費の納入方法

—定着する「チェック・オフ方式」(88.3%)—

非正規雇用の組合員の組合費の納入方法をみると、88.3%の組合で「チェック・オフ方式」を採用しており、採用していない組合は11.7%にとどまる。「チェック・オフ方式」は2018年調査(85.9%)よりさらに増加しており、非正規雇用の組合員においても「チェック・オフ方式」が定着してきたといえるだろう(第2-2表)。

こうした傾向は組織人数別にみても共通してみられる特徴で、いずれの組織規模でも「チェック・オフ方式」の採用組合が9割前後を占めている。

第2-2表 非正規雇用の組合員の組合費の納入方法(非正規雇用の組合員がいる組合)

		式 を と つ つ て い る 方	式 を と つ つ て い な い 方	無 回 答	件 数
2021年計		88.3	11.7	0.0	223
(2018年計)		85.9	7.8	6.3	256
(2015年計)		90.4	8.4	1.1	178
(2012年計)		85.9	10.2	3.9	128
(2008年計)		86.4	10.4	3.2	125
組 織 人 数 別	299人以下	82.6	17.4	0.0	23
	300人以上	88.2	11.8	0.0	51
	1000人以上	89.2	10.8	0.0	74
	5000人以上	86.1	13.9	0.0	36
	10000人以上	92.1	7.9	0.0	38

4. 組合費の徴収基準

—「正規雇用の組合員と同一基準」は25%前後、

約7割の組合が「正規雇用の組合員と別基準」により減額して徴収—

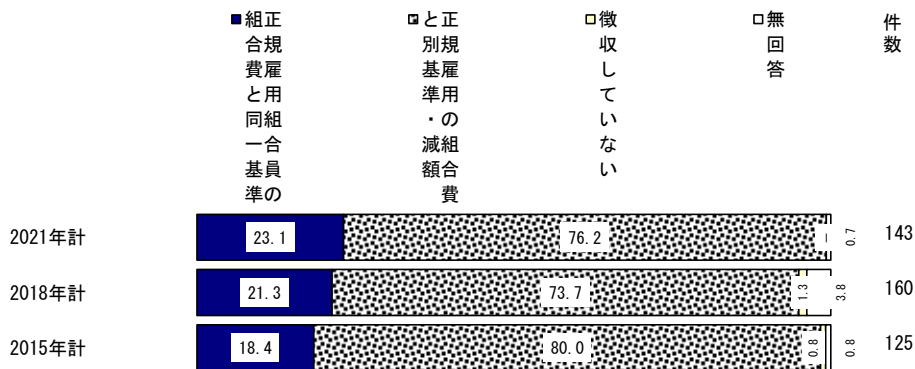
それでは非正規雇用の組合員の組合費は、正規雇用の組合員と比べどのような基準により徴収されているのだろうか。非正規雇用の組合員の組合費徴収基準を、第2-2図はフルタイム就労の、第2-3図は短時間就労の組合員について示した。

組合員でありながら組合費を「徴収していない」組合は皆無に近い(フルタイム就労0.0%、短時間就労0.9%)。非正規雇用の組合員であっても組合加入後は何らかの基準により組合費を徴収されているといえる。

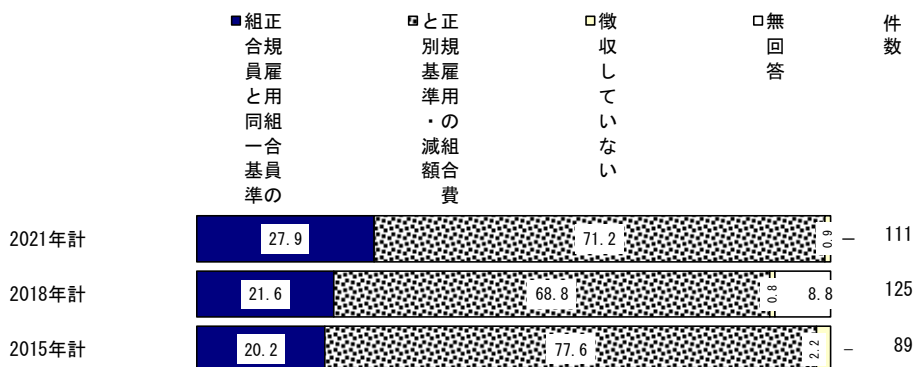
しかしながら、その徴収基準は正規雇用の組合員とは大きく異なっている。「正規雇用の組合員の組合費と同一基準」で組合費を徴収する組合はフルタイム就労で23.1%、短時間就労で27.9%と25%前後にとどまっている。それでも2015年調査以降、「同一基準」が少しずつ増加しており注目される結果である。

これに対し、組合費の徴収基準の主流は「正規雇用の組合員の組合費と別基準」である。別基準により組合費の減額措置を行っている組合が約7割と大多数の組合で採用されている(フルタイム就労76.2%、短時間就労71.2%)。

第2-2図 フルタイム就労の非正規雇用の組合員の徴収基準



第2-3図 短時間就労の非正規雇用の組合員の組合費の徴収基準



5. 月額組合費

(1) 月額組合費

—月額組合費はフルタイム就労組合員が1,721円、短時間就労組合員が1,256円—

非正規雇用の組合員の月額組合費(加重平均)の水準をフルタイム、短時間といった就労時間数別にみると、フルタイム就労組合員が平均1,721円(回答128組合)、短時間就労組合員が同1,256円(回答96組合)となっている。両者の開きは465円で、短時間就労組合員の組合費はフルタイム就労組合員の7割強の水準である。2018年調査と比べると両者とも減少しており、フルタイム就労で191円、短時間就労で231円少なくなっている(第2-3表)。

これを分布で比較すると、フルタイム就労組合員の組合費が「1000円以上(1500円未満)」(22.5%)、「1500円以上(2000円未満)」(19.0%)、「2000円以上(2500円未満)」(16.2%)の範囲に多くみられるのに対し、短時間就労組合員の場合は、「1000円以上(1500円未満)」(31.8%)を中心に、「1000円未満」(13.6%)と「1500円以上(2000円未満)」(15.5%)といった2000円未満の水準が多くなっている。

第2-3表 雇用形態別にみた非正規雇用の組合員一人当たり月額組合費(円、加重平均)

		1 0 0 0 円 未 満	1 0 0 0 円 以 上	1 0 0 0 円 以 上	2 0 0 0 円 以 上	2 5 0 0 円 以 上	3 0 0 0 円 以 上	無 回 答	件 数	平 均 値 ・ 円
フル タ イ ム 就 労	2021年計	6.3	22.5	19.0	16.2	8.5	17.6	9.9	142	1,721
	2018年計	8.6	17.1	14.5	21.7	7.9	19.7	10.5	152	1,912
	2015年計	8.9	12.2	21.1	13.8	11.4	22.8	9.8	123	2,092
	2012年計	4.1	15.5	26.8	9.3	5.2	28.9	10.3	97	2,125
	2008年計	5.3	17.0	24.5	12.8	11.7	23.4	5.3	94	1,971
短 時 間 就 労	2021年計	13.6	31.8	15.5	10.9	6.4	9.1	12.7	110	1,256
	2018年計	20.4	23.9	22.1	12.4	8.0	...	13.3	113	1,487
	2015年計	21.8	27.6	26.4	6.9	3.4		13.8	87	1,301
	2012年計	13.8	25.9	22.4	17.2	3.4	3.4	13.8	58	1,272
	2008年計	18.2	30.3	22.7	12.1	4.5	7.6	4.5	66	1,223

(2) 組織人数別にみた平均月額組合費

—正規雇用の組合員の組合費と比べ、フルタイム就労の組合員の組合費は3分の1、

短時間就労は4分の1—

第1章で示したように、正規雇用の組合員の月額組合費は5,066円であった。そこで、フルタイムの非正規雇用の組合員の組合費(1,721円)を正規雇用の組合員の組合費と対比すると、実額では3,345円下回り、比率では34.0%の水準である。すなわち、同じフルタイム勤務であっても非正規雇用の組合員の組合費は、正規雇用の組合員の3分の1の水準である(第2-4表)。

ちなみに、非正規雇用の組合員の大多数を占める短時間就労の場合は(月額組合費1,256円)、フルタイムの正規雇用の組合員の組合費と比べ3,810円の開いており、4分の1の水準にとどまっている。

このように、非正規雇用の組合員の場合、フルタイムであっても組合費は正規雇用の組合員の3分の1にとどまること、そして、非正規雇用の組合員の大多数を占める短時間就労組合員の組合費の水準はフルタイム就労をさらに下回る4分の1の水準であることが、今後の組合費収入を考える上で留意すべき点といえるだろう。

なお、こうした組合費の水準を組織人数別にみても、フルタイム就労、短時間就労の双方とも、組織規模による傾向的な違いは認められない。

第2-4表 正規雇用の組合員と比べた非正規雇用の組合員一人当たり月額組合費(円、加重平均)

		フル タイム 就 労 ・ 円	回 答 組 合 数	短 時 間 就 労 ・ 円	回 答 組 合 数
員 非 正 規 雇 用 の 組 合	2021年計	1,721	128	1,256	96
	2018年計	1,912	136	1,487	98
	2015年計	2,092	111	1,301	75
	2012年計	2,125	87	1,272	50
	2008年計	1,971	89	1,223	63
組 織 人 数 別	299人以下	1,758	14	1,506	5
	300人以上	2,298	29	2,403	19
	1000人以上	1,837	46	1,939	31
	5000人以上	1,740	18	1,681	22
	10000人以上	1,645	21	1,125	16

なお、非正規雇用の組合員の組合費を徴収基準別に示したのが第2-5表である。正規雇用の組合員と〈同一基準〉の組合費を〈別基準・減額措置〉の組合費と対比してみると、フルタイム就労では〈同一基準〉の2,806円に対し、〈別基準・減額措置〉は1,799円となっており、両者の間で約1,000円の開きがみられる。〈同一基準〉に対する〈別基準・減額措置〉の割合は64.1%、約3分の2である。

こうした傾向は短時間就労の場合も同様にみられ、〈同一基準〉の2,016円に対し〈別基準・減額措置〉は1,453円で、563円の開きがみられる。また、〈同一基準〉に対する〈別基準・減額措置〉の割合は72.1%、7割強である。

このようにフルタイム就労、短時間就労の双方とも、〈別基準・減額措置〉は〈同一基準〉と比べ組合費の水準が6～7割にとどまることが確認できる。

第2-5表 徴収基準別にみた非正規雇用の組合員一人当たり月額組合費（円、単純平均）

		2021年	回答組合数	2018年	回答組合数	2015年	回答組合数	2012年	回答組合数	2008年	回答組合数
ムフ就ル 労 タ イ	正規雇用の組合員と同一基準	2,806	30	1,899	34	2,998	23	3,456	24	3,113	17
	別基準による減額措置	1,799	98	1,917	119	2,009	101	1,980	75	2,060	74
労短 時 間 就	正規雇用の組合員と同一基準	2,016	28	1,684	27	1,561	18	2,208	16	2,257	15
	別基準による減額措置	1,453	68	1,373	88	1,303	70	1,392	43	1,539	51

6. 一時金からの組合費徴収状況と徴収額

(1) 一時金からの組合費徴収の有無

— 2 割弱にとどまる一時金からの組合費の徴収組合、

正規雇用の組合員の徴収組合比率 (32.5%) の約半数—

正規雇用の組合員の場合、一時金からの組合費徴収制度は 40.3%の組合で設けられ、また、32.5%の組合で実際に組合費が徴収されていた。それでは、非正規雇用の組合員に対し一時金から組合費を徴収する組合はどの程度あるのだろうか。

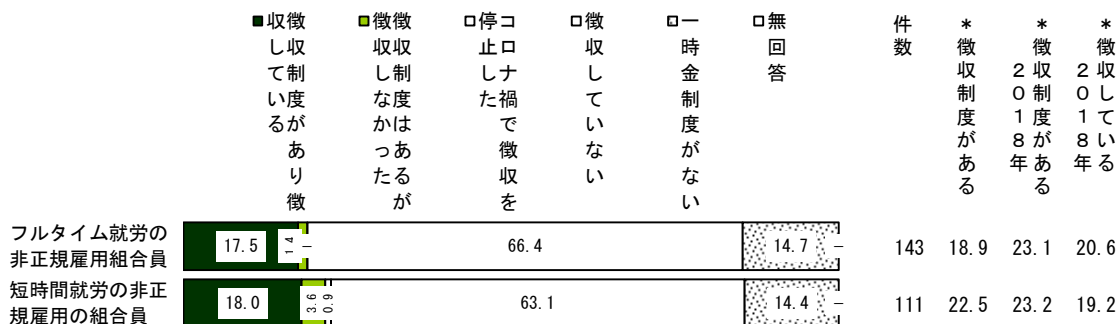
はじめに第 2-4 図より非正規雇用の従業員対象の一時金制度の有無よりみると、「非正規雇用の従業員を対象とした一時金制度のない」企業（団体）はフルタイム就労で 14.7%、短時間就労でも 14.4%にとどまっている。支給水準はともかく、非正規雇用の従業員であっても一時金を支給する企業（団体）が 8 割以上に達している。

そこで非正規雇用の組合員に支給される一時金からの組合費徴収の有無をみると、一時金から組合費を「徴収していない」組合がフルタイム就労で 66.4%、短時間就労で 63.1%と 6 割を上回っている。

このため、一時金からの組合費徴収制度のある組合はフルタイム就労で 18.9%、短時間就労で 22.5%と 2 割前後である。なお、一時金からの組合費徴収制度のある組合の大多数では実際に組合費を「徴収している」。こうした「徴収している」組合の比率はフルタイム就労で 17.5%、短時間就労で 18.0%と 2 割弱である。

この結果、非正規雇用の組合員の一時金から組合費を徴収する組合は、正規雇用の組合員における徴収組合比率 (32.5%) の約半数にとどまっている。非正規雇用の組合員の毎月の組合費徴収は進んでいるものの、一時金からの組合費の徴収は今後の課題といえるだろう。

第 2-4 図 非正規雇用の組合員の一時金からの組合費の徴収



(2) 一時金からの年間徴収額

—フルタイム就労が1,885円、正規雇用の組合員(7,745円)の4分の1の水準、

短時間就労はフルタイム就労の約3分の1の水準(640円)—

非正規雇用の組合員の一時金からの平均年間徴収額は、フルタイム就労が1,885円(回答16組合)、短時間就労が640円である(回答18組合)。短時間就労の一時金からの徴収額はフルタイム就労を1,245円下回る約3分の1の水準となっている。

こうした一時金からの組合費の水準を正規雇用の組合員の一時金徴収額(7,745円、回答220組合)と比べると、フルタイム就労で4分の1である(第2-6表)。

第2-6表 非正規雇用の組合員の一時金からの徴収額(円、加重平均)

	2021年	回答組合数	2018年	回答組合数
フルタイム就労の非正規雇用の組合員	1,885	16	3,384	27
短時間就労の非正規雇用の組合員	640	18	2,247	18
(正規雇用の組合員)	7,745	220	6,845	273

資料 2021年調査における正規雇用と非正規雇用の組合員とを対比してみた組合費の現状のまとめ(円、加重平均)

	サンプル数	組合費の納付方法 ・割合	組合費の徴収基準		月額組合費・円	一時金からの徴収制度		年間徴収額・円
			費と同一基準・%	費と別基準・組合員の組合費の組合員・%		率徴収制度がある組合比	合*比率実際に徴収している組合比	
正規雇用の組合員	881				5,066	40.3	32.5	7,745
非正規雇用の組合員	223	88.3						
フルタイム就労組合員	143		23.1	76.2	1,721	18.9	17.5	1,885
短時間就労組合員	111		27.9	71.2	1,256	21.6	18.0	640

第3章 定年後の再雇用（再任用）、勤務延長者の組合費

本章では、定年後に再雇用（再任用）または勤務延長され、同時に、組合に加入した人の組合費の状況についてみていくことにする。

1. 再雇用（再任用）及び勤務延長者の組合員化の状況

—半数の組合で組合員化を実現、組織組合率は組織規模とともに上昇し、

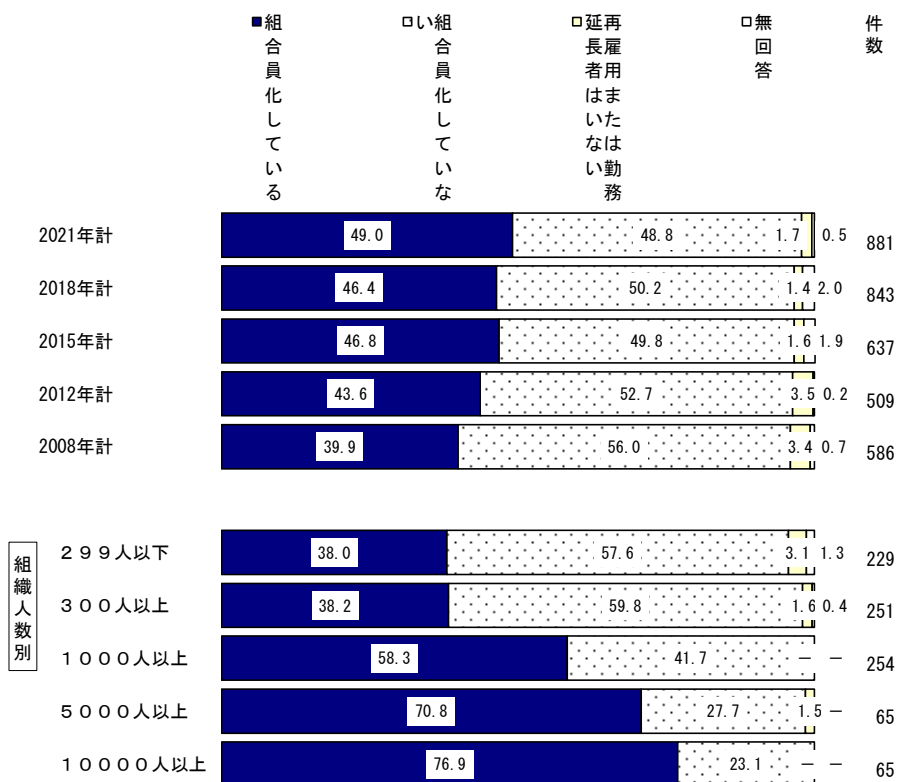
299人以下の4割弱に対し、10000人以上では4分の3—

はじめに定年後の再雇用（再任用）者及び勤務延長者に対する組合員化の状況をみると、「再雇用または勤務延長者はいない」組合が1.7%にとどまる中、「組合員化している」組合は49.0%で半数を占めている。これに対し、「組合員化していない」組合は48.8%である（第3-1図）。

2008年調査以降の推移をみると、「組合員化している」組合が徐々に増加しており（2008年39.9%→2012年43.6%→2015年46.8%→2018年46.4%→2021年49.0%）、今回調査では半数に達している。

これを組織人数別にみると、「組合員化」比率は組合規模が大きくなるにつれて上昇し、299人以下（38.0%）、300人以上（38.2%）で4割弱であるのに対し、1000人以上（58.3%）で6割近くに、5000人以上（70.8%）では7割を超えている。また、10000人以上では76.9%に達し、約4分の3の組合で組合員化が進む実態となっている。

第3-1図 定年後の再雇用（再任用）または勤務延長者の組合員化



2. 再雇用（再任用）及び勤務延長組合員の人数と構成比率

—組合員の7割強がフルタイム就労、短時間就労は3割弱—

定年後の再雇用（再任用）及び勤務延長者を組合員化している組合を対象に、再雇用（再任用）、勤務延長組合員の人数と、フルタイム就労、短時間就労のそれぞれの人数を、構成比率とともに示したのが第3-1表である。

なお、本調査におけるフルタイム就労組合員とは、正規雇用の組合員と同等の勤務日数または勤務時間数の業務に従事する組合員のことをさす。これに対し、短時間就労組合員とは、正規雇用の組合員と比べ勤務日数または勤務時間数の短い組合員のことをさしている。

また、再雇用（再任用）、勤務延長組合員の人数の設問は、人数に回答のあった組合のみを集計対象としたため、組合員数の集計サンプルは375組合である。2018年調査の331組合と比べると44組合増加している。

再雇用（再任用）、勤務延長の組合員数は1組合平均294人である。2018年調査の188人と比べ100人以上増加しており、各企業、組織の組合において定年後の再雇用（再任用）、勤務延長者の組合員化が進んでいることを示している。

組合員294人の就労形態別の内訳をみると、フルタイム就労が210人、短時間就労が84人である。これを再雇用（再任用）、勤務延長の組合員全体に占める割合で見ると、前者が71.5%、後者が28.5%となっている。すなわち、再雇用（再任用）、勤務延長組合員においてはフルタイム就労が7割強で過半数を占め、逆に、短時間就労3割弱と少ない。

第2章で示した非正規雇用の組合員の場合、フルタイム就労は19.7%で2割弱にとどまり、短時間就労が8割強を占めていた。これに対し、再雇用（再任用）、勤務延長組合員の場合は、非正規雇用の組合員とは逆に、フルタイム就労の組合員の多い点の特徴となっている。

これを組織人数別にみると、299人以下では組織規模を反映して再雇用（再任用）、勤務延長となった組合員は少なく、1組合平均で15人ととどまる。しかし、うちフルタイム就労組合員が95.1%と大多数を占めている。

フルタイム就労組合員の割合は組織規模が大きくなるにつれ低下し、逆に、短時間就労組合員が上昇している。再雇用（再任用）、勤務延長組合員が最も多い10000人以上（平均1,941人）をみると、フルタイム就労組合員は67.1%まで低下し、逆に、短時間就労組合員が32.9%で最も多くなっている。

第3-1表 雇用形態別組合員数と構成比率（人、%）
（再雇用（再任用）、勤務延長者を組合員化している組合）

	組合員数 定年後の再雇用（再任用） または勤務延長者 の組合員数	雇用形態別組合員数・人			構成比率・%		組合員数の 回答組合数	
		再雇用・勤務延長者 の組合員数・人	フルタイム就労 の組合員数・人	短時間就労 の組合員数・人	フルタイム就労 の割合・%	短時間就労 の割合・%		
2021年計	432	294	210	84	71.5	28.5	375	
2018年計	391	188	136	52	72.2	27.8	331	
組織人数別	299人以下	87	15	14	1	95.1	4.9	81
	300人以上	96	38	32	6	84.8	15.2	83
	1000人以上	48	111	96	15	86.2	13.8	127
	5000人以上	46	388	291	97	75.0	25.0	41
	10000人以上	50	1,941	1,303	638	67.1	32.9	39

3. 再雇用（再任用）及び勤務延長組合員の月額組合費

—フルタイム就労組合員の平均組合費は 2,062 円で、

正規雇用の組合員（5,066 円）の約 5 分の 2 の水準、

短時間就労組合員の組合費は 1,337 円—

定年後の再雇用（再任用）及び勤務延長組合員の組合費は、賃金水準の違いを反映して、フルタイム就労が月平均 2,062 円、短時間就労組合員が 1,337 円である（加重平均）（第 3-2 表）。

フルタイム就労組合員の組合費の水準を正規雇用の組合員（加重平均 5,066 円）と比べると、その組合費は正規雇用の組合員の約 5 分の 2 の水準にとどまり、金額では約 3,000 円下回っている。

また、非正規雇用のフルタイム就労組合員の組合費と比較すると、341 円上回っている（再雇用（再任用）・勤務延長組合員 2,062 円、非正規雇用の組合員 1,721 円）。

同様の傾向は短時間就労でもみられ、再雇用（再任用）・勤務延長組合員（1,337 円）は非正規雇用の組合員（1,256 円）を 81 円上回っている。

なお、フルタイム就労組合員の組合費について組織人数別にみると、299 人以下が 2,993 円で最も高い。これに対し、300 人以上、1000 人以上、5000 人以上は 2,500 円前後、10000 人以上は 1,792 円で 2,000 円を下回っている。

第 3-2 表 再雇用（再任用）、勤務延長組合員の一人当たり月額組合費（円、加重平均）

		フル タイム 就 労 ・ 円	回 答 組 合 数	短 時 間 就 労 ・ 円	回 答 組 合 数
再雇用（再任用）、勤務延長組合員計		2,062	324	1,337	105
（正規従雇用の組合員計）		5,066	751		
（非正規雇用の組合員計）		1,721	128	1,256	96
組 織 人 数 別	299 人以下	2,993	70	1,094	5
	300 人以上	2,651	76	1,964	20
	1000 人以上	2,587	106	1,566	39
	5000 人以上	2,391	39	1,936	15
	10000 人以上	1,792	31	1,220	24

第4章 組合費の軽減措置

本章では、通常とは異なる勤務形態や、一時的に変更された勤務形態、または、本人事由による一時的に休職・休業した組合員に対する組合費の徴収の有無と軽減措置についてみていくことにする。

1. 海外長期勤務者

—海外長期勤務者のいる組合の約4分の3で組合費を徴収、

うち大多数は「正規雇用の組合員と同一基準」—

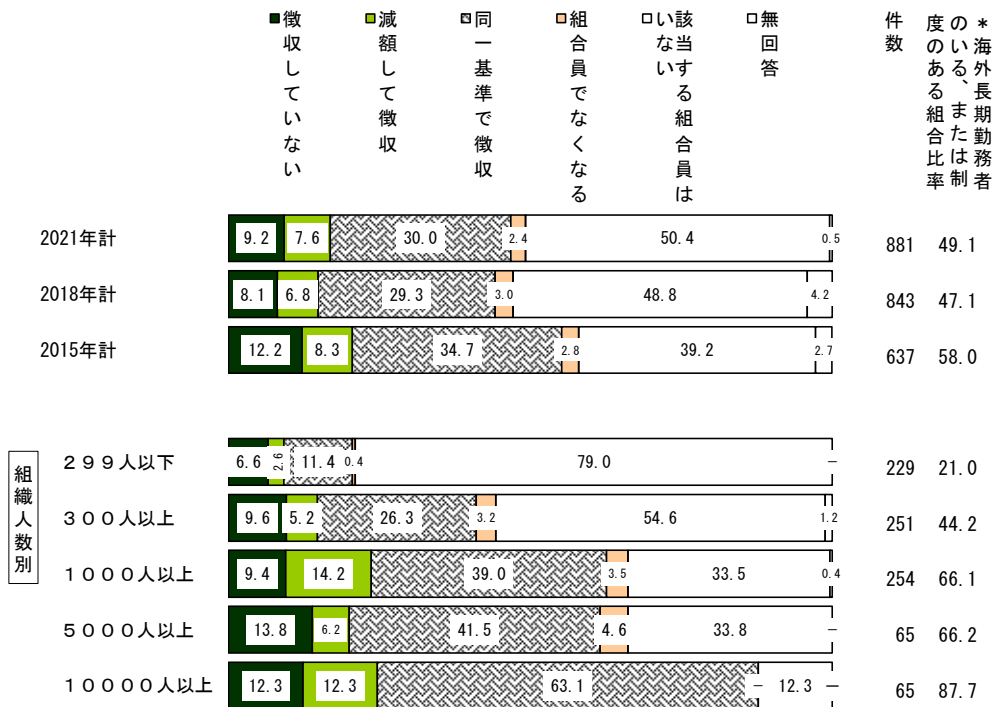
海外に長期勤務する「組合員はいない」組合は50.4%である。そこで海外長期勤務者のいる49.1%の組合について組合員資格の有無をみると、「組合員でなくなる」は2.4%と少数にとどまり、組合員資格を維持する組合が圧倒的多数を占めている。

こうした組合員資格を維持する組合における組合費の徴収状況をみると、「正規雇用の組合員の組合費と同一基準で徴収している」組合は30.0%で、海外長期勤務組合員のいる組合（49.1%）の6割強を占めている。また、「正規雇用の組合員の組合費を減額して徴収している」組合も7.6%みられる。これに対し、組合費を「徴収していない」組合は9.2%にとどまっている（第4-1図）。

このため、海外長期勤務者のいる半数の組合のうち約4分の3の組合では海外長期勤務者から組合費を徴収しており、うち大多数の組合では「正規雇用の組合員と同一基準で徴収している」ことが示されている（海外長期勤務組合員のいる組合49.1%、組合費を徴収している組合37.6%（「同一基準」30.0%+「減額」7.6%））。

海外長期勤務者のいる組合は組織規模が大きくなるにつれ増加している。組合費の徴収の有無をみると、組織規模の最も大きい10000人以上では、「正規雇用の組合員の組合費と同一基準で徴収」が63.1%で、海外長期勤務者のいる組合（87.7%）の7割強を占めている。これに対し、「減額して徴収」は12.3%にとどまっている。また、「徴収していない」も12.3%である。こうした傾向は他の規模においても共通してみられ、組織規模にかかわらず海外長期勤務者のいる組合の大多数では「同一基準」を中心に海外長期勤務者から組合費を徴収する制度となっている。

第4-1図 海外長期勤務者



2. 出向または長期派遣者

—「正規と同一基準」を中心に大多数の組合で組合費を徴収—

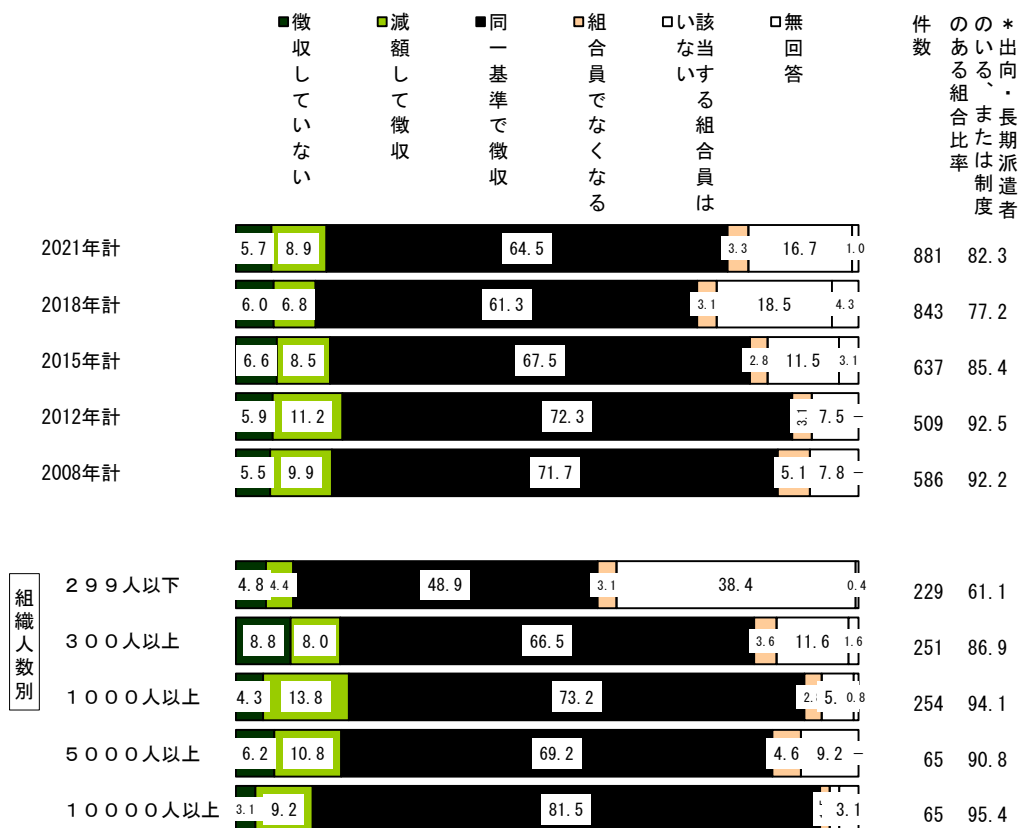
出向または長期派遣についてみると、出向、長期派遣している「組合員はいない」という組合は16.7%である。このため、8割強の組合で出向または長期派遣の組合員がいる実態となっている。

こうした組合では、「組合員でなくなる」は3.3%と少数にとどまり、組合員資格を維持する組合が大多数を占めている。

こうした組合員資格を維持する組合における組合費の徴収状況をみると、組合費を「徴収していない」は5.7%にとどまる。これに対し、正規雇用の組合員の組合費と「同一基準で徴収している」が64.5%と大多数を占め、さらに、「減額して徴収している」も8.9%みられる。合わせて73.4%の組合では、正規雇用の組合員の組合費と「同一基準」を中心に、出向、長期派遣の組合員から組合費を徴収する制度となっている。すなわち、出向または長期派遣の組合員がいる組合（82.3%）の9割近くでは、正規雇用の組合員の組合費と「同一基準」で組合費を徴収しているといえる（第4-2図）。

これを組織人数別にみると、いずれの組織規模でも大多数の組合は正規雇用の組合員の組合費と「同一基準」を中心に組合費を徴収しており、「徴収していない」「組合員でなくなる」組合は少数である。

第4-2図 出向または長期派遣者



3. 長期療養者

—長期療養者のいる組合の場合、組合費を「徴収していない」組合が約8割—

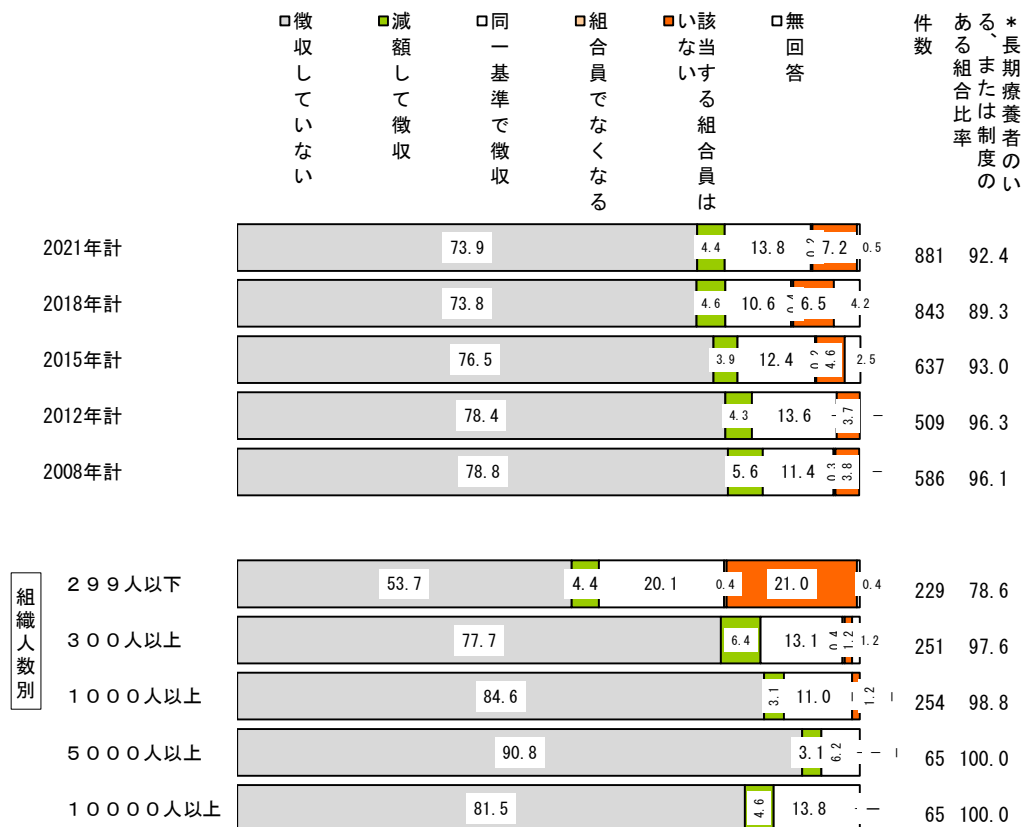
長期療養している「組合員はいない」組合は7.2%で、9割以上の組合で長期療養している組合員がいる、もしくは長期療養組合員を対象とした組合費の制度が設けられている。

こうした長期療養している組合員がいる、または長期療養者のための制度を設けている組合では、「組合員でなくなる」は0.2%と皆無に近く、長期療養者のいる組合のほぼ全組合で組合員資格をそのまま維持する制度となっている。

しかし、こうした組合員資格を維持する組合における組合費の徴収状況をみると、組合費を徴収する組合が大多数を占める海外長期勤務者、出向・長期派遣者とは対照的に、「徴収していない」組合が73.9%と約4分の3を占めている。すなわち、長期療養している組合員を対象とした制度を設けている、または該当者がいる組合(92.4%)の約8割の組合では、組合費を徴収していないということである。さらに、徴収基準においても違いがみられ、正規雇用の組合員の組合費と比べ「同一基準で徴収している」組合は13.8%と1割強にとどまっている(第4-3図)。

これを組織人数別にみると、「該当する組合員はいない」が多い299人以下(21.0%)を除き、いずれの組織規模をみても「徴収していない」組合が大多数を占めている。

第4-3図 長期療養者



4. 育児休業者

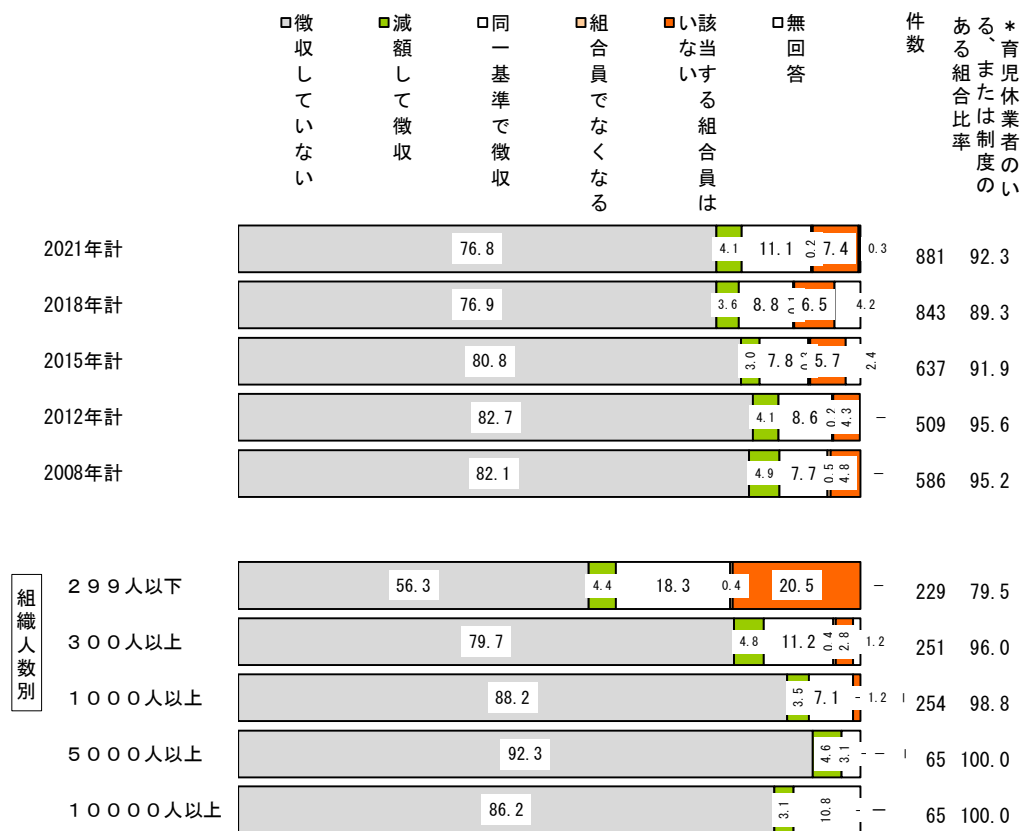
—組合費を「徴収していない」組合が大多数—

育児休業中の組合員の組合費も長期療養者の組合費と同様に、「徴収していない」組合が76.8%と大多数を占めている。

また、組合費を徴収している場合でも、正規雇用の組合員の組合費に対し「減額して徴収している」組合が4.1%を占め、正規雇用の組合員の組合費と「同一基準で徴収している」組合は11.1%にとどまる。なお、「組合員でなくなる」は0.2%と皆無に近い（第4-4図）。

組織人数別にみても、「該当する組合員はいない」が20.5%で2割強を占める299人以下を除き「徴収していない」組合が大多数を占めている。

第4-4図 育児休業者



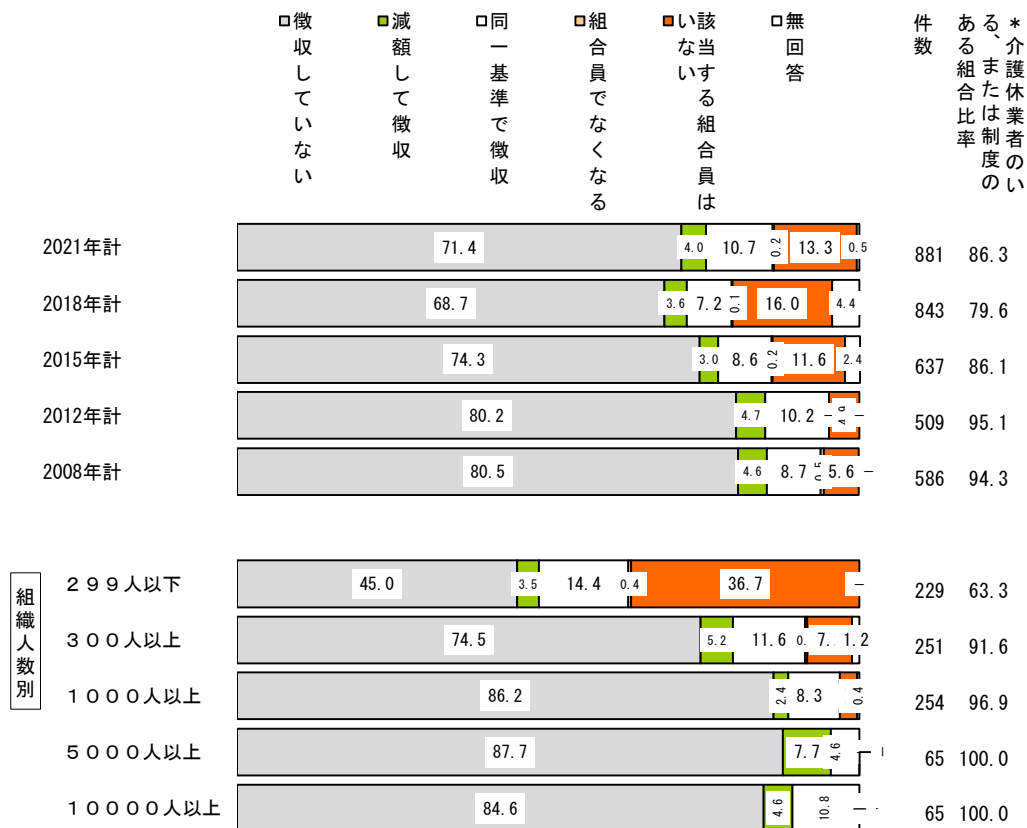
5. 介護休業者

—育児休業者と同様に組合費を「徴収していない」組合が大多数—

介護休業中の組合員の組合費も育児休業中の組合員と同様に、「徴収していない」組合が71.4%と大多数を占めている。このため、組合費を徴収している場合でも、正規雇用の組合員の組合費と「同一基準で徴収している」組合は10.7%にとどまる（「減額して徴収している」は4.0%）。なお、「組合員でなくなる」は0.2%である（第4-5図）。

組織人数別にみても、「該当する組合員はいない」が36.7%を占める299人以下を除き「徴収していない」組合が大多数を占めている。

第4-5図 介護休業者



第5章 組合費の変更

本章では、過去3年間において、組合費徴収基準（率）の変更や固定額部分の増減などによる組合費の引き上げ、または、引き下げを実施した組合の有無と、その変更を行った背景についてみていくことにする。なお、今回調査では2020年以降のコロナ禍の影響を踏まえて、設問にコロナ禍の影響に関する選択肢を加えた。

1. 過去3年間における組合費の変更の有無

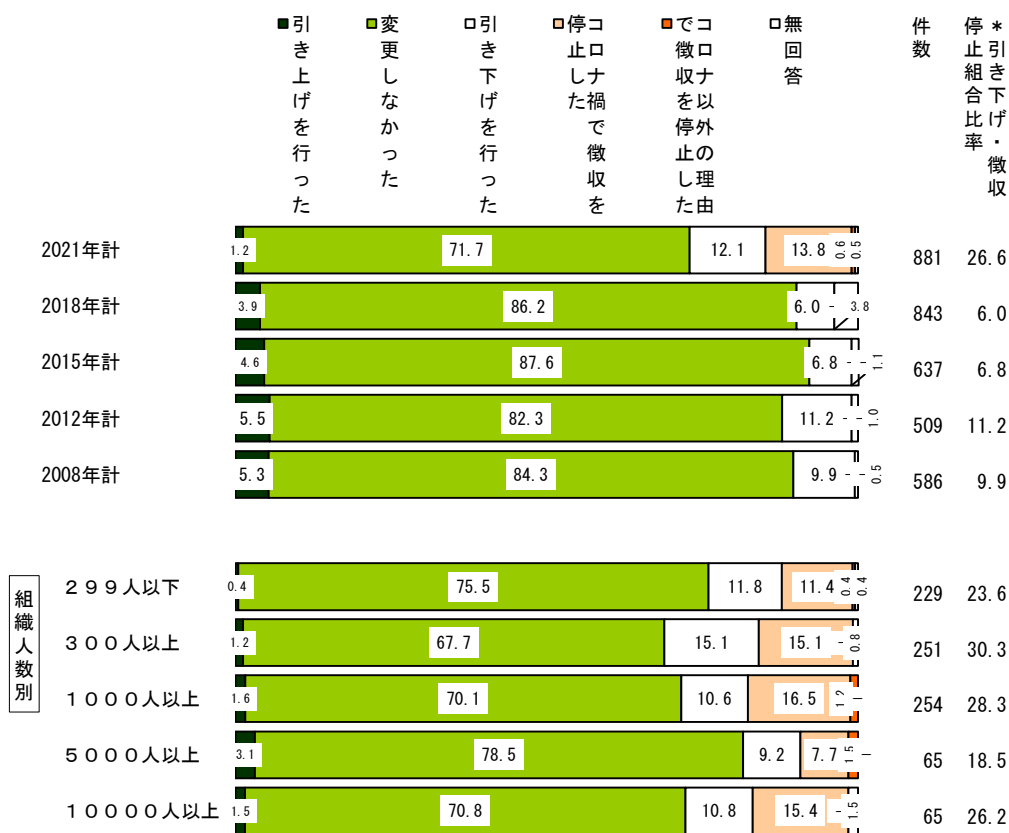
—「変更しなかった」組合が7割強を占める中、

「引き下げた」組合の約1割に加え、「コロナ禍により徴収を停止した」組合が1割強—

過去3年の間に、組合費の変更を実施した組合の有無では、「組合費について変更は何もしなかった」組合は71.7%と7割強を占めている。しかし、2018年調査（86.2%）と比べると約15ポイント減少している（第5-1図）。

これに対し、「引き下げを行った」組合は12.1%で、2018年調査（6.0%）より倍増している。さらにこれに加え、「コロナ禍により徴収を停止した」組合が13.8%と1割強を占めている。なお、「コロナ禍以外の理由により徴収を停止した」は0.6%と少数である（2018年調査では、「コロナ禍により徴収を停止した」、「コロナ禍以外の理由により徴収を停止した」の両選択肢は設けていない）。

第5-1図 組合費の変更の有無



この結果、過去3年の間に組合費を「引き下げた」、もしくはコロナ禍などにより徴収を「停止した」組合は合わせて26.6%、約4分の1に達しており、2018年調査の6.0%を20ポイント近く上回っている。

これに対し、組合費の「引き上げを行った」組合は1.2%にとどまり、2018年調査（3.9%）よりさらに減少している。

これを組織人数別にみると、いずれの区分でも「変更しなかった」が7割前後を占める点で共通する一方、「引き下げを行った」または「コロナ禍により徴収を停止した」組合がいずれの組織規模でも多くみられる。

2. 組合費の引き上げ額、引き下げ額

—平均引き上げ額は456円（10組合）、

平均引き下げ額は2018年調査（484円）を127円上回る611円（88組合）—

組合費を「引き上げた」組合は少なかったが（11組合）、その月平均引き上げ額をみると、加重平均で456円となっている（引き上げ額回答10組合）（第5-1表）。

一方、組合費を「引き下げた」組合（107組合）の月平均引き下げ額は、加重平均で611円である（引き下げ額回答88組合）。「コロナ禍により徴収を停止した」組合が2割強あるとともに、2018年調査（484円。回答43組合）と比べ引き下げ額は127円多くなった点に留意すべきである。

第5-1表 組合費の平均引き上げ額と引き下げ額（加重平均、円）

	円平均 引き 上げ 額 ・	件 数	円平均 引き 下 げ 額 ・	件 数
2021年計	456	10	611	88
2018年計	147	26	484	43
2015年計	285	26	536	33
2012年計	643	27	406	44
2008年計	204	25	853	43

3. 組合費を引き下げた理由

—理由のトップは「組合活動の見直しと効率化」(42.1%)、

「コロナ禍による組合活動の停滞」(36.4%)の影響も大きく、

「組合員からの引き下げ要望」(35.5%) —

組合費を「引き下げた」107組合にその理由を質問した(10項目中3つ以内選択)。なお、今回調査では新たな選択肢として「コロナ禍により十分な組合活動ができなかったから」(図および報告では「コロナ禍による組合活動の停滞」として表示)を加えている。

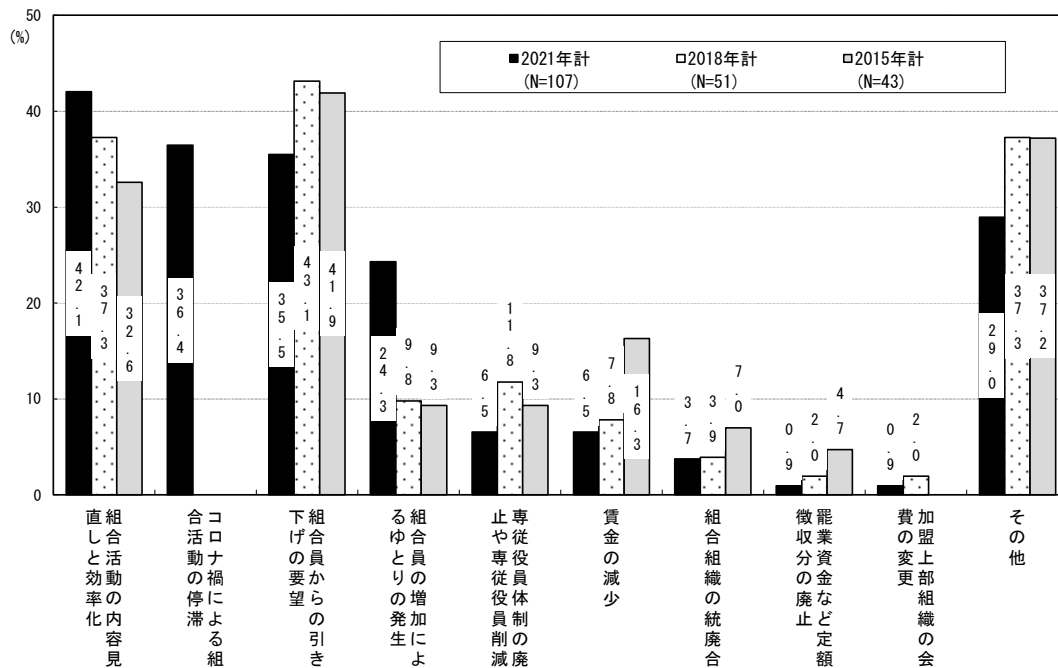
「引き下げた」最大の理由は「組合活動の内容見直しと効率化」(42.1%)で、2015年調査以降増加を続けている。従来の組合活動の活動スタイルの見直しや効率化により引き下げを可能にしたといえるだろう(第5-2図)。

これに続く理由が「コロナ禍による組合活動の停滞」(36.4%)である。こうした理由は組合費の“徴収停止”組合にもみられると思われるが、「コロナ禍による組合活動の停滞」により組合費を引き下げざるを得なかった組合が多かったことを示す結果となっている。

こうした上位項目と比べ6.5%にとどまったのが「専従役員体制の廃止や専従役員の削減」と「賃金の減少」の両項目である。また、「組合組織の統廃合」を理由にあげる組合も3.7%にすぎない。

なお、「罷業資金など定額徴収分の廃止」(0.9%)、「加盟上部組織の会費の変更」(0.9%)を引き下げの理由にあげる組合は皆無に近い。組合組織の統廃合や罷業資金の見直しが短期間では困難であることを示しているといえるだろう。

第5-2図 組合費の引き下げを行った理由(3つ以内選択)



第6章 罷業資金の現状

本章では、罷業資金の積み立て制度の現状と、その積立額、そして、罷業資金の今後についてみていくことにする。

1. 罷業資金の積立制度

—半数にとどまる罷業資金を<積み立てている>組合（45.9%）、

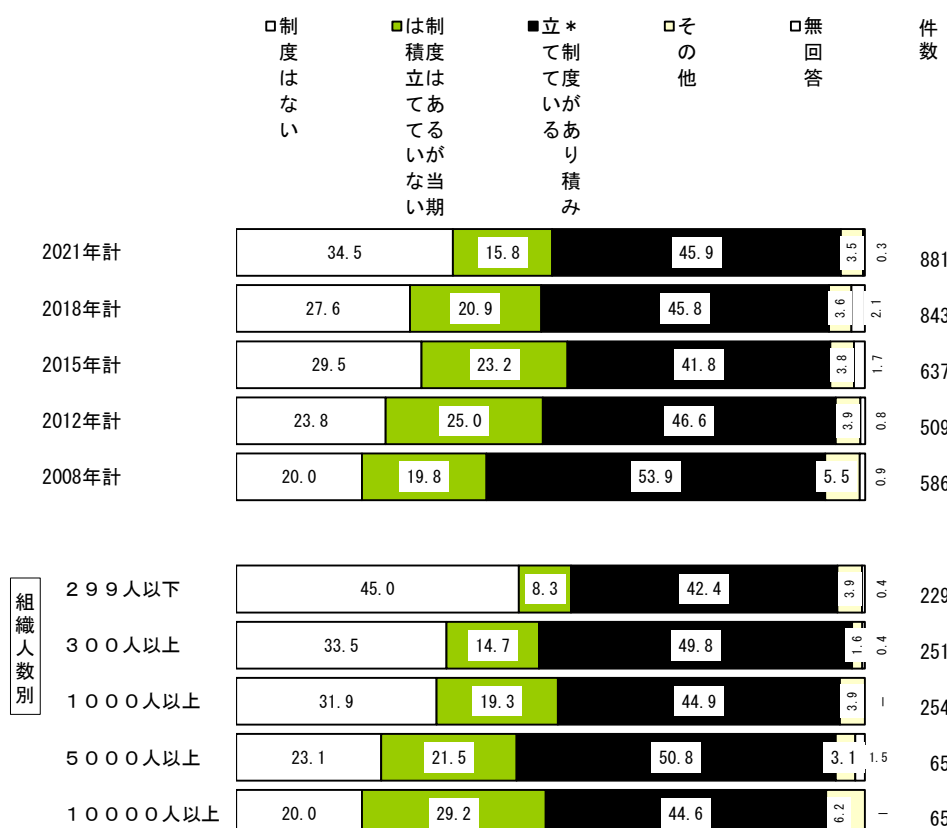
「制度はない」組合が3分の1を占め、

制度はあっても「積立していない」組合が15.8%—

罷業資金の積立制度の有無についてみると、「積立制度はない」組合は34.5%で、<積立制度を設けている組合>は61.7%、6割強となっている。しかし、「積立制度はない」組合は2008年調査（20.0%）以降増加が続いており、今回調査で初めて3割を上回った（第6-1図）。

<罷業資金の積立制度のある>6割強の組合（61.7%）における制度の中身をみると、「制度はあるが当期は積み立てていない」が15.8%みられる。このため、実際に罷業資金を<積み立てている>組合は、「組合費の一部を積み立てている（年度末決算時に積立額を定めて、罷業資金会計に繰り入れる場合も含む）」（17.8%）、「別途に徴収して積み立てている」（26.0%）、組合費の一部、別途徴収を「併用して積み立てている」（2.0%）を合わせても45.9%と半数弱にとどまっている。この結果、積立制度のある組合（61.7%）に占める罷業資金を<積み立てている>組合（45.9%）は4分の3となっている（第6-1表）。

第6-1図 罷業資金の積立制度



このように罷業資金の積立制度の有無はともかく、罷業資金を実際に＜積み立てている＞組合は45.9%と組合全体の半数を下回っている。

これを組織人数別にみると、罷業資金の「積立制度はない」組合は299人以下で45.0%を占め最も多い。こうした「積立制度はない」組合は組織規模が大きくなるにつれて減少するが、組織規模の大きい組合でも罷業資金を＜積み立てている＞組合は5割前後にとどまっている。

第6-1表 罷業資金の積立制度

		制度はない	は積立はあてないが当期	み組合費の一部を積	立てている徴収し積み	積立・4を併用して	その他	無回答	件数	*積み立てている
2021年計		34.5	15.8	17.8	26.0	2.0	3.5	0.3	881	45.9
2018年計		27.6	20.9	15.2	28.4	2.3	3.6	2.1	843	45.8
2015年計		29.5	23.2	15.7	24.2	1.9	3.8	1.7	637	41.8
2012年計		23.8	25.0	15.5	28.5	2.6	3.9	0.8	509	46.6
2008年計		20.0	19.8	16.9	34.1	2.9	5.5	0.9	586	53.9
組織人数別	299人以下	45.0	8.3	15.7	24.9	1.7	3.9	0.4	229	42.4
	300人以上	33.5	14.7	15.9	31.9	2.0	1.6	0.4	251	49.8
	1000人以上	31.9	19.3	16.5	26.8	1.6	3.9	...	254	44.9
	5000人以上	23.1	21.5	27.7	18.5	4.6	3.1	1.5	65	50.8
	10000人以上	20.0	29.2	27.7	15.4	1.5	6.2	...	65	44.6

2. 罷業資金の積立月額

— [組織積立] で 73 円、[個人積立] で 237 円、合計の月平均積立額は 310 円—

罷業資金の積立制度を持つ組合を対象に、[組織積立] と [個人積立] それぞれについて積立月額をたずねた。その結果、組合員 1 人あたりの平均積立月額（加重平均）（回答451組合）は [組織積立] が73円、[個人積立] が237円となっており、合計額は平均310円である（第6-2表）。

第6-2表 罷業資金の平均積立額（加重平均、円）

	組 織 積 立	個 人 積 立	合 計 額	件 数
2021年計	73	237	310	451
2018年計	137	279	417	481
2015年計	93	218	311	365
2012年計	62	194	257	362
2008年計	188	231	419	446

3. 罷業資金の積立総額及び積立限度額の設定

(1) 罷業資金の積立総額

—平均積立総額は5億8,226万円(単純平均)—

罷業資金の積立制度のある組合(544組合)のうち、罷業資金の積立総額に回答して頂いた489組合の積立総額をみると、単純平均で1組合5億8,226万円である(第6-3表)。

これを組織人数別にみると、積立制度のない組合が4割を上回る299人以下では、積立制度のある組合における積立総額の平均は5千万円未満である(4,803万円)。こうした積立総額は組織規模とともに増加し、300人以上が1億2,605万円、1000人以上が4億3,794万円、5000人以上が10億4,316万円、そして、最も組織規模の大きい10000人以上が32億3,727万円となっている(第6-4表)。

第6-3表 罷業資金の平均積立総額(単純平均、万円)

	立罷業資金の平均積	件数
2021年計	58,226	489
2018年計	46,808	536
2015年計	64,496	401
2012年計	70,392	349
2008年計	67,159	435

第6-4表 罷業資金の平均積立額(単純平均、万円)

		2021年調査	件数	2018年調査	件数	2015年調査	件数	2012年調査	件数	2008年調査	件数
総計		58,226	489	46,808	536	64,496	401	70,392	349	67,159	435
組織人数別	299人以下	4,803	101	4,920	105	3,804	35	5,413	39	5,944	48
	300人以上	12,605	154	12,764	144	11,644	99	12,997	90	13,743	119
	1000人以上	43,794	153	40,712	195	34,450	184	40,547	152	39,756	181
	5000人以上	104,316	44	126,575	44	75,630	36	78,118	32	86,512	46
	10000人以上	323,727	46	207,298	44	397,035	38	403,420	36	434,597	37

(2) ストライキの場合の賃金補償日数

—賃金補償日数は平均 15.3 日—

現在の罷業資金積立総額をストライキ実施の場合の賃金補償日数に換算して回答して頂いた。その結果、賃金補償日数は平均 15.3 日となっている。こうした補償日数は 2018 年調査 (15.1 日) と比べほとんど増減していない。

これを組織人数別にみると、賃金補償日数は組織規模が大きくなるにつれて短くなり、299 人以下が 22.1 日で最も長い。これに対し、300 人以上 (15.2 日) と 1000 人以上 (14.3 日) は 15 日前後で、1000 人以上は 11.9 日で 12 日を下回り、組織規模の最も大きい 10000 人以上では 7.5 日で 10 日を下回っている (第 6-5 表)。

第 6-5 表 現在の罷業資金積立総額の賃金補償日数
(単純平均、日)

		の 賃 金 補 償 日 数	件 数
2021年計		15.3	458
2018年計		15.1	499
2015年計		13.6	379
2012年計		15.3	331
2008年計		15.6	422
組 織 人 数 別	299人以下	22.1	92
	300人以上	15.2	134
	1000人以上	14.3	141
	5000人以上	11.9	49
	10000人以上	7.5	44

(3) 罷業資金の積立限度額の設定

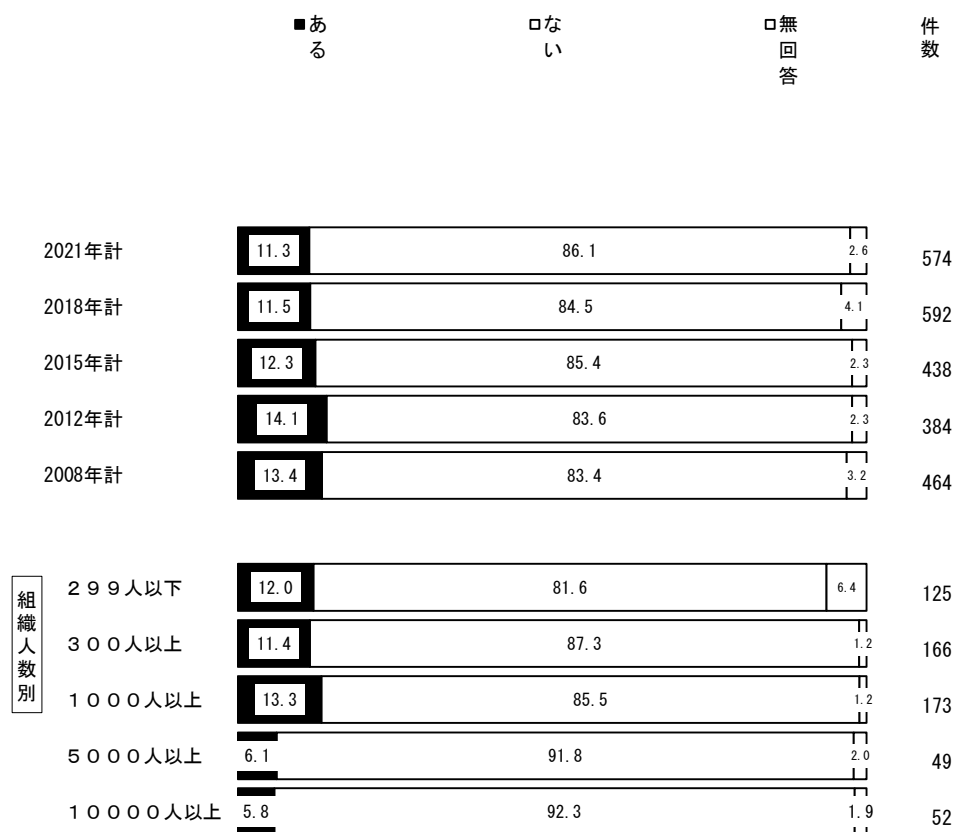
—積立限度額を設定している組合は1割強、設定していない組合が大多数—

罷業資金の積立制度のある組合（574 組合）について、罷業資金の積立限度額の設定の有無をみると、積立限度額の設定の「ある」組合は11.3%にとどまり、大多数の組合では積立限度額の設定を設けて「ない」（86.1%）制度となっている。こうした特徴は2008年調査以降、ほとんど変化はみられない。

このように罷業資金の積立制度を維持している組合でも、積立限度額に上限を設けている組合は少数といえる（第6-2図）。

組織人数別にみると、積立限度額の設定の「ある」組合は299人以下、300人以上、1000人以上で1割強、5000人以上、10000人以上で約6%となっており、組織人数別にみても限度額の上限を設ける組合の少ない状況にほとんど違いはみられない。

第6-2図 罷業資金の積立限度額の設定の有無



4. 罷業資金の今後の予定

—積立制度のある組合のうち3分の2が「現行徴収額を今後とも維持する」、

「制度をやめる」(2.1%)は少数だが、2割の組合が「徴収を当面見送る」—

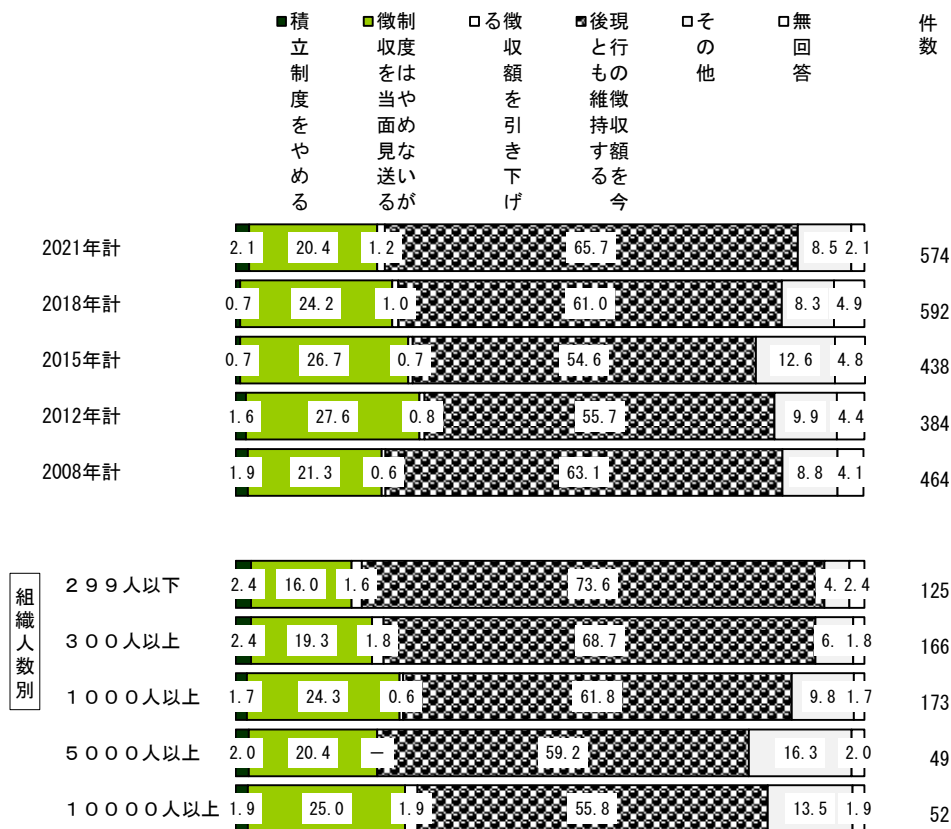
すでに罷業資金の積立制度を廃止したと思われる組合もみられるが、現在制度を維持している574組合に対し、罷業資金の今後の徴収について質問した。その結果、「現行の徴収額を今後とも維持するつもりだ」が65.7%と3分の2を占めている。

罷業資金の今後の徴収について「現行の徴収額を今後とも維持するつもりだ」が過半数を占める傾向は2008年調査以降共通している。半数以上の組合が今後とも現在の徴収水準で罷業資金を集めるものと思われる。

これに対し、「積立制度をやめる」は2.1%で、「制度をやめるつもりはないが、組合員からの徴収を当面見送る」が20.4%となっている(第6-3図)。

これを組織人数別にみても、「現行の徴収額を今後とも維持するつもりだ」が5~7割と大多数を占める傾向に違いはみられないが、一方では、いずれの組織規模においても「組合員からの徴収を当面見送る」が2割前後を占める点で共通している。

第6-3図 罷業資金の今後の予定(積立制度のある組合)



第7章 組合財政の現状と役職員体制

本章では、組合の財政規模や、一般会計における各支出の構成とともに、そして一般会計で人件費を負担する専従役員、正規職員、パート・アルバイト・派遣職員といった役職員の人数についてみていくことにする。

1. 財政規模

—一般会計収入決算額は平均2億4,748万円、

—**罷業資金以外の各種積立金の期末繰越総額は平均2億5,408万円—**

一般会計収入決算額は単純平均で2億4,748万円である（回答761組合）。なお、決算額を回答した組合における平均組織人数は3,710人である（第7-1表）。

組織人数別では、組織規模の最も小さい299人以下が2,372万円、300人以上が5,519万円、1000人以上が2億1,259万円、5000人以上が5億988万円、10000人以上では15億819万円である。

なお、**罷業資金以外の各種積立金の期末繰越総額は平均2億5,408万円**で、一般会計収入決算額とほとんど違いはみられない。

これを組織人数別にみても、一般会計収入決算額同様に、組織規模が大きくなるとともに繰越総額も多くなっており、10000人以上は16億4,840万円である。

第7-1表 財政規模（単純平均、万円）

		一般会計収入決算額	件数	の 罷業資金 以外の 各種積立 金 の 期末繰 越 総 額	件数
2021年計		24,748	761	25,408	735
2018年計		23,164	746	28,324	720
2015年計		31,899	598	30,601	560
2012年計		33,947	499	48,827	462
2008年計		28,982	565	41,323	518
組織 人数 別	299人以下	2,372	173	2,220	183
	300人以上	5,519	226	5,808	216
	1000人以上	21,259	233	25,321	216
	5000人以上	50,988	64	50,713	61
	10000人以上	150,819	57	164,840	51

2. 一般会計における支出概要

—支出の6割弱が「人件費」(37.1%)と「活動費」(20.7%)、

一方、「上部団体費(産業別組織)」(10.8%)は約1割で、

地方組織などへの「交付金」(13.6%)は1割強—

組合における一般会計支出について、支出総額を100として、「上部団体費(産業別組織)」や「上部団体費(企業連)」、「その他の関係団体費」、「交付金」、「人件費」、「活動費」、「その他」のそれぞれの支出割合を回答してもらった(集計747組合)。

最も支出が多いのは「人件費」(37.1%)である。これについて多い支出が「活動費」の20.7%である。この結果、「人件費」と「活動費」を合わせると6割弱を占めている(第7-2表)。

これに対し、「上部団体費(産業別組織)」(10.8%)は約1割で、「上部団体費(企業連)」(3.2%)と合せた<上部団体関係費>は14.0%である。一方、地方組織などへの「交付金」は13.6%となっている。なお、「その他の関係団体費」は1.4%と少ない。こうした<組織活動関係費>を合計すると29.0%、3割弱を占めている。

組織人数別にみても、こうした支出構成に目立った違いはみられないが、「交付金」は特に10000人以上は18.9%で最も大きく、最も低い300人以上の6.7%に対し3倍近くに達している。

第7-2表 一般会計における支出概要(加重平均、%)

	上部団体費 (産業別組織)	上部団体費 (企業連)	その他の関係 団体費	交付金	人件費	活動費	その他	件数
2021年計	10.8	3.2	1.4	13.6	37.1	20.7	13.3	747
2018年計	9.8	3.3	1.3	15.2	35.1	23.4	11.9	771
2015年計	9.3	3.6	0.9	17.6	35.4	22.0	11.2	574
2012年計	9.8	2.9	1.2	17.6	35.7	22.0	11.8	477
2008年計	9.9	2.4	1.4	16.8	33.5	22.7	13.3	559
組織人数別								
299人以下	15.4	1.4	0.7	11.3	20.9	27.4	22.9	172
300人以上	13.3	2.7	1.0	6.7	34.4	26.6	15.3	213
1000人以上	11.8	3.1	0.8	8.0	39.4	23.7	13.2	226
5000人以上	12.2	2.5	1.5	11.1	40.6	18.4	13.7	63
10000人以上	9.5	3.9	1.3	18.9	34.6	18.9	12.9	62

なお、「人件費」は専従役員または組合の正規職員がいるかどうかにより支出の割合が大きく異なる。組合の役員人数に回答のあった836組合に対し、専従役員・組合正規職員の有無別に「人件費」の割合をみたのが第7-3表である（836組合のうち、専従役員・組合正規職員がいる組合が612組合、73.2%、専従役員も正規職員もない組合が224組合、26.8%）。

同表より「人件費」の比率をみると、専従役員または正規職員のない組合が15.7%であるのに対し、専従役員・組合正規職員がいる組合では37.0%と約21ポイント上回っている。逆に、専従役員も正規職員もない組合では「活動費」が多く、38.1%と4割弱を占めている（専従役員または正規職員がいる組合では20.7%）。

第7-3表 専従役員・正規職員の有無別にみた、一般会計における支出概要（加重平均、%）

	上部団体費 (産業別組織)	上部団体費 (企業連)	その他の 関係団体費	交付金	人件費	活動費	その他	件数
いる組合	10.9	3.3	1.2	13.8	37.0	20.7	13.1	612
いない組合	17.4	1.8	0.9	10.9	15.7	38.1	15.2	224

3. 会計監査の実施状況

(1) 会計監査の実施状況

—内部、外部の「両方実施」は51.5%、「外部監査のみ」は5.3%、

「内部監査のみ」は42.7%—

—外部監査料は年平均52.4万円、

＜外部監査＞比率が9割を上回る10000人以上の外部監査料は年平均120.1万円—

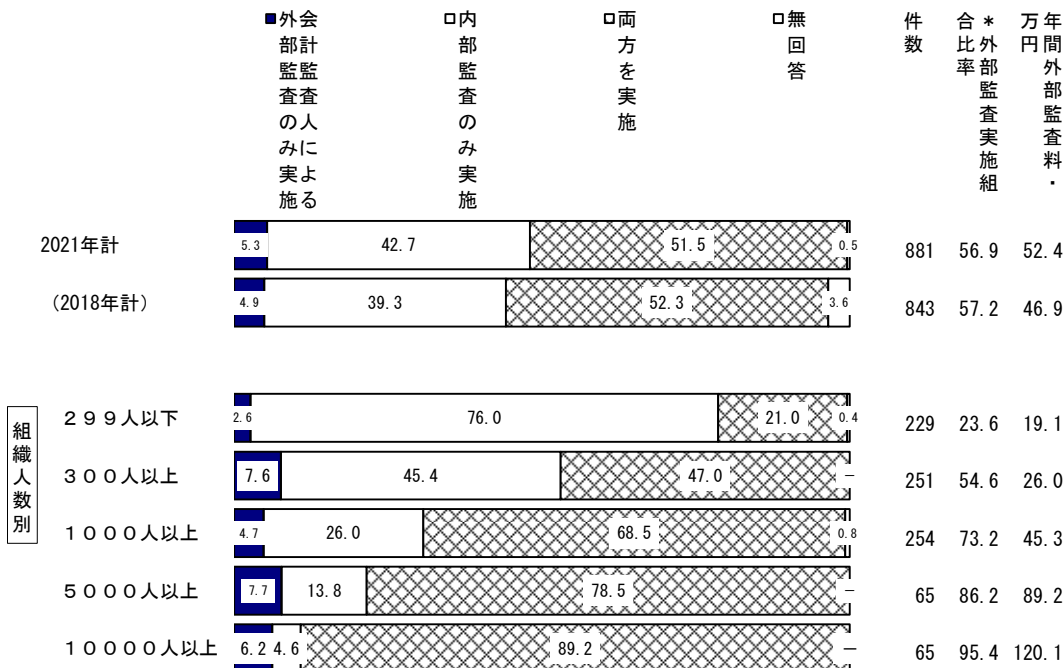
会計監査における内部監査、外部監査といった監査の仕方をみると、内部監査、外部監査の「両方を実施している」組合は51.5%である。また、「会計監査人による外部監査のみ実施している」は5.3%で、両者を合わせた会計監査人による＜外部監査＞比率は56.9%となっている。2018年調査(57.2%)と比べこの3年間で、ほとんど変化はみられない。一方、「内部監査のみ実施している」組合は42.7%である(第7-1図)。

なお、会計監査人による外部監査の監査料は、年平均52.4万円である(2018年調査は46.9万円)。

会計監査の実施状況を組織人数別にみると、＜外部監査＞比率は内部、外部監査の「両方実施」を中心に規模の大きい組合ほど多くなっており、299人以下の23.6%に対し、300人以上(54.6%)で半数を上回り、1000人以上(73.2%)で約4分の3、5000人以上(86.2%)で8割強を占めている。そして、10000人以上では95.4%と圧倒的多数の組合が＜外部監査＞を実施している。

また、外部監査の監査料は、組織規模が大きくなるにつれ増加し、299人以下の年平均19.1万円に対し、300人以上で26.0万円、1000人以上で45.3万円、5000人以上で89.2万円に達し、そして、10000人以上では100万円を上回る120.1万円と多くなっている。

第7-1図 会計監査の実施状況



(2) 会計監査の会計監査人への今後の委託

—「検討していない」組合が 59.0%、「今後とも内部監査のみ実施する」が 34.6%—

それでは 4 割強を占めた「内部監査のみ実施」組合（376 組合）は、今後の会計監査をどのように考えているのだろうか（第 7-4 表）。

回答結果をみると、「現在のところ検討していない」組合が 59.0%で、「今後とも内部監査のみ実施する」という組合は 34.6%である。

一方、「今後は外部監査のみ実施する」と「今後は内部監査と外部監査の両方を実施する」はそれぞれ 0.3%、5.6%である。

こうした傾向は組織人数別にみても違いはみられない。

第 7-4 表 今後、会計監査人への今後の委託（内部監査のみ実施している組合）

		外部監査のみ実施	内部監査と外部監査の両方を実施	内部監査のみ実施	現在のところ検討していない	無回答	件数
2021年計		0.3	5.6	34.6	59.0	0.5	376
組織人数別	299人以下	0.6	2.3	36.8	60.3	...	174
	300人以上	...	7.0	35.1	57.0	0.9	114
	1000人以上	...	7.6	28.8	63.6	...	66

4. 役職員体制

— 1組合あたりの専従役員は平均 5.4 人、

職員は平均 3.6 人、うち正規職員が 2.3 人、パート・アルバイト・派遣職員が 1.3 人—

(1) 役職員の有無

組合の役職員体制を専従役員、正規職員、そして、パート・アルバイト・派遣職員の区分に分けてみていくことにする。

はじめに役職員の有無をみると、専従役員の「いる」組合は 63.6%、職員が「いる」組合は正規職員が 42.2%、パート・アルバイト・派遣職員が 39.4%となっている（第 7-5 表）。

なお、正規職員またはパート・アルバイト・派遣職員のいずれかがいる組合は 64.1%、これに対し、専従役員または正規職員のいずれかがいる組合は 69.5%、また、何らかの役職員（専従役員または職員）がいる組合は 76.4%となっている。逆に、約 4 分の 1 の組合では、専従役員のみならず職員ですら配置していない役職員体制になっている（図表省略）。

これを組織人数別にみると、専従役員の「いる」組合は 299 人以下で 17.9%と 2 割弱にとどまるが、300 人以上で 6 割に達し、1000 人を上回る組織規模の組合ではほぼ全組合に専従役員が配置されている。同様の傾向は正規職員においてもみられ、1000 人以上で 6 割近くに達し、5000 人以上、10000 人以上では 7 割を上回っている。

第 7-5 表 専従役員及び職員の有無

	専従役員			職 員						件数	
				正規職員			パート・アルバイ ト・派遣職員				
	い る	い ない	無 回 答	い る	い ない	無 回 答	い る	い ない	無 回 答		
2021年計	63.6	31.3	5.1	42.2	52.7	5.1	39.4	55.5	5.1	881	
2018年計	70.8	26.5	2.7	44.1	53.1	2.7	43.9	53.4	2.7	843	
2015年計	80.2	16.6	3.1	50.4	46.5	3.1	46.9	49.9	3.1	637	
2012年計	83.5	15.9	0.6	59.5	39.9	0.6	48.9	50.5	0.6	509	
2008年計	84.3	15.2	0.5	60.8	38.7	0.5	52.9	46.6	0.5	586	
組 織 人 数 別	299人以下	17.9	72.9	9.2	11.8	79.0	9.2	22.3	68.6	9.2	229
	300人以上	60.2	35.9	4.0	39.0	57.0	4.0	36.7	59.4	4.0	251
	1000人以上	94.1	3.1	2.8	58.3	39.0	2.8	48.4	48.8	2.8	254
	5000人以上	98.5	1.5	0.0	78.5	21.5	0.0	52.3	47.7	0.0	65
	10000人以上	95.4	0.0	4.6	73.8	21.5	4.6	67.7	27.7	4.6	65

(2) 役職員の人数

専従役員と職員の人数をみると（単純平均）、専従役員は1組合平均 5.4 人、正規職員が 2.3 人、パート・アルバイト・派遣職員が 1.3 人となっている。職員は正規職員とパート・アルバイト・派遣職員とを合わせて 3.6 人で、これに専従役員を加えた役職員の人数の合計は 9.0 人である（第 7-6 表）。

組織人数別では、専従役員、職員の双方とも規模が大きい組織ほど人数が多い。299 人以下では専従役員が 0.3 人、正規職員も 0.4 人であるのに対し、1000 人以上では専従役員 5.0 人、正規職員 2.1 人と増加し、10000 人以上では専従役員 34.2 人、正規職員 11.7 人と多くなっている。また、10000 人以上ではパート・アルバイト・派遣職員も 5.8 人と多い点が特徴である。

この結果、専従役員と職員とを合わせた役職員人数の合計は、299 人以下の 1.0 人に対し、300 人以上が 3.0 人、1000 人以上が 8.4 人、5000 人以上が 20.1 人、そして、10000 人以上では 51.7 人に達している。

これを役職員 1 人あたりの組合員数でみると、専従役員は 644 人、正規職員は 1,035 人である。

第 7-6 表 専従役員及び職員の人数（単純平均、人）

	専従役員	職員※		役職員計	1人あたりの組合員数		件数	
		正規職員	パート・アルバイト・派遣職員		専従役員	正規職員		
2021年計	5.4	2.3	1.3	9.0	644	1,035	836	
2018年計	5.9	3.4	1.6	10.9	615	724	820	
2015年計	7.1	3.6	1.8	12.5	618	862	617	
2012年計	8.3	3.7	1.8	13.7	581	1,089	506	
2008年計	7.1	3.7	2.2	13.0	580	979	583	
組織人数別	299人以下	0.3	0.4	0.3	1.0	144	58	208
	300人以上	1.1	1.0	0.8	3.0	353	256	241
	1000人以上	5.0	2.1	1.3	8.4	455	727	247
	5000人以上	12.6	5.5	2.1	20.1	551	1,003	65
	10000人以上	34.2	11.7	5.8	51.7	841	1,652	62

(3) 役職員における性別構成

役職員の人数を性別にみると、専従役員5.4人のうち、男性4.8人に対し、女性は0.6人とどまる。このため、専従役員の女性比率（加重平均）は11.1%と1割強である。こうした傾向は組織人数別にみても目立った違いはみられず、299人以下（女性比率19.3%）を除き、いずれの組織規模でも女性比率は1割前後を推移している（第7-7表）。

これに対し正規職員では女性職員の比率が男性を上回っている。正規職員2.3人のうち、男性0.6人に対し女性は1.7人となっており、専従役員とは対照的に女性比率は72.4%と7割強を占めている。こうした傾向はパート・アルバイト・派遣職員ではさらに顕著にみられ、女性比率は91.5%と9割を上回っている（男性0.1人、女性1.2人）。

これを組織人数別にみると、組織規模による違いの小さかった専従役員とは異なり、正規職員では規模の大きい組織ほど女性比率が上昇している。特に10000人以上の場合、82.4%と8割強を占めている。逆に、正規職員における女性比率の低い組織規模が299人以下で、27.6%と3割を下回っている。正規職員の大多数が男性で占められている点が299人以下の特徴といえる。

なお、組織人数別にみたパート・アルバイト・派遣職員の女性比率は正規職員ほどの違いはみられず、299人以下でも9割近くが女性によって占められている。

第7-7表 性別役職員人数と女性比率（加重平均）

	専従役員		専従役員に占める平均%	正規職員		正規職員に占める平均%	パート・アルバイト・派遣職員		パート・アルバイト・派遣職員に占める平均%	件数	
	男性	女性		男性	女性		男性	女性			
2021年計	4.8	0.6	11.1	0.6	1.7	72.4	0.1	1.2	91.5	836	
(2018年計)	5.2	0.7	11.4	1.2	2.2	64.4	0.2	1.4	87.8	820	
(2015年計)	6.5	0.7	9.2	0.9	2.6	74.1	0.2	1.6	88.4	617	
(2012年計)	7.7	0.5	6.4	0.6	3.1	82.7	0.0	1.7	98.4	509	
組織人数別	299人以下	0.2	0.1	19.3	0.3	0.1	27.6	0.0	0.3	88.6	208
	300人以上	1.0	0.1	9.9	0.5	0.5	51.0	0.2	0.6	73.0	241
	1000人以上	4.5	0.5	10.7	0.6	1.5	70.8	0.1	1.2	93.9	247
	5000人以上	11.1	1.5	11.8	1.1	4.4	80.5	0.1	2.0	96.3	65
	10000人以上	30.4	3.8	11.0	2.1	9.7	82.4	0.1	5.7	98.3	62

第8章 労働組合の財政への取り組み状況

組合員数の減少をはじめ近年の労働組合の財政を取り巻く状況は厳しさが増していた。これに2020年以降のコロナ禍の影響が重なり、労働組合の財政運営はさらに難しくなったと思われる。最後に、厳しい財政状況に対し労働組合がどのように取り組んだのかをみていくことにする。

1. 組合財政への取り組み状況

(1) 組合財政への取り組み

—最も多くの組合が取り組んだのが「活動内容や範囲の見直しによる支出の選択と集中」、

一方、「繰越金や特別会計による補填」とともに、

見直しが進む「組合役員手当」、「執行委員定数」、「専従体制」—

組合財政に関する11項目の取り組みについて、過去3年間の実施状況を質問した(第8-1図)。

「実施した」組合の比率でみると、「活動内容や範囲の見直しによる支出の選択と集中」が52.8%で際立って多く、半数の組合が実施する取り組みとなっている。こうした取り組みを最も重視する傾向は2012年調査以降共通している。

これに対し、組織の役職員体制の見直しに取り組んだ組合も多い。「組合役員手当の見直し」(20.0%)を筆頭に、「執行委員定数見直しによる役員削減」(14.0%)、「専従体制の見直し(専従者の減員、専従体制の廃止)」(13.5%)が上位を占めている。

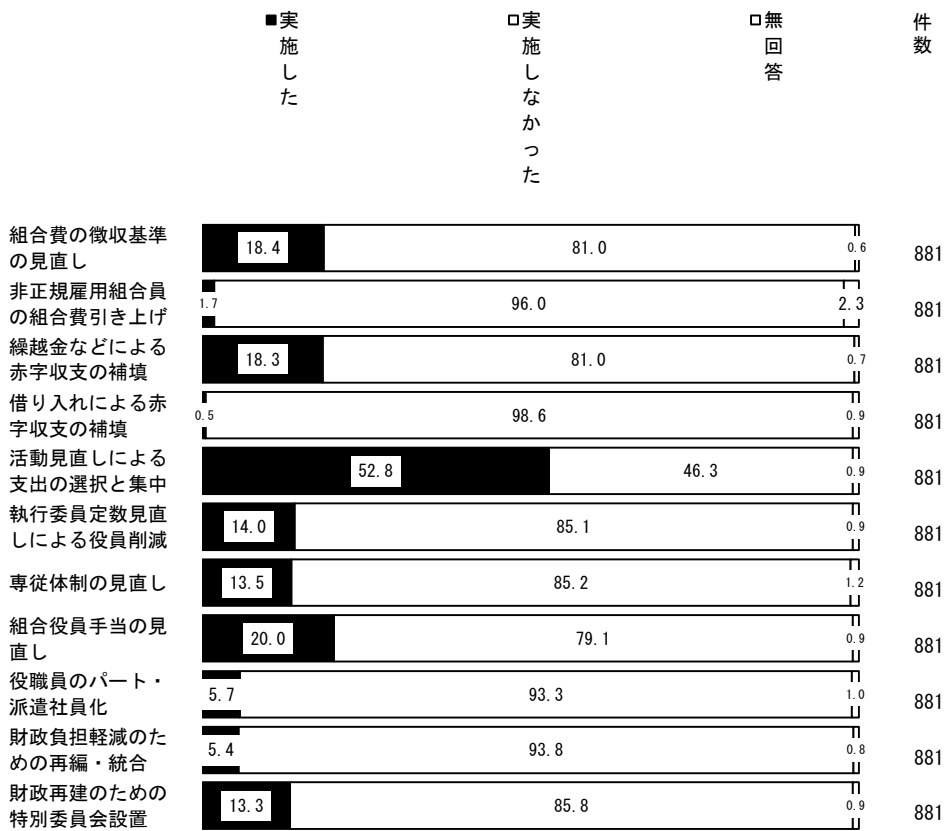
一方、「組合費の徴収基準の見直し」(18.4%)や「繰越金や特別会計による赤字収支の補填」(18.3%)に踏み切らざるを得ない組合も多い。特に前者は2018年調査(11.0%)より7ポイント増加している。また、「財政再建のための特別委員会設置」(13.3%)を行った組合も1割強となっている(第8-1表)。

なお、組合財政の赤字収支を「繰越金や特別会計により補填」した組合が2割弱みられたが、2012年調査(38.3%)以降減少しており、特に今回調査では2割を下回った。次の節でみるようにコロナ禍による組合財政の改善があらわれた結果と思われる。

一方、「借り入れにより補填」した組合は0.5%と2018年調査(1.3%)同様に少数である。組合財政における赤字収支を繰越金、基金等を取り崩して補填する組合は多いものの、「借り入れ」にまで至る組合はまだ少ないといえるだろう。

なお、非正規雇用の組合員は多くなっているが、「非正規雇用の組合員の組合費の引き上げ」を行う組合は1.7%と現在のところ少ないのが現状といえる。

第 8-1 図 過去 3 年間の組合財政への取り組み状況



(2) 組織人数別にみた組合財政への取り組み状況

—組織規模にかかわらず最も多い〔活動内容や範囲の見直しによる支出の選択と集中〕、
組織規模が大きくなるにつれ増加する〔財政特別委員会の設置〕と〔専従体制の見直し〕—

組合財政への取り組み状況を組織人数別にみても、「実施」率は組織規模にかかわらず〔活動内容や範囲の見直しによる支出の選択と集中〕が最も多く、規模の違いを超えて最大の取り組み課題となっている。

同様に、〔組合費の徴収基準の見直し〕や〔繰越金や特別会計による赤字収支の補填〕、〔組合役員手当の見直し〕に取り組む組合も規模の違いを超えて多い。

これに対し、組織規模による違いのあらわれたのが〔財政立て直しのための特別委員会の設置〕と〔専従体制の見直し（専従者の減員、専従体制の廃止）〕である。双方とも組織規模が大きくなるにつれて増加している。前者では299人以下の7.0%に対し、10000人以上では35.4%の組合で取り組みが行われている。

また、後者の〔専従体制の見直し〕でも、299人以下の6.1%に対し、10000人以上では30.8%となっている。専従役員の有無及び専従役員人数を反映しており、ほぼ全組合で専従役員を置いている1000人を上回る組織規模で取り組む組合が多くなっている。

第8-1表 過去3年間の組合財政への取り組み状況（「実施した」の比率）

	見直し 組合費の 徴収基準 の	非正 規雇用 組合員 の 組合費 引き上 げ	繰越 金など による 赤字 収支の 補填	借入 の入れ による 赤字	活動 見直し による 支出 の集中	執行 委員 定数 削減	専従 体制 の見 直し	組合 役員 手当 の見 直し	役員 のバ ート ・派 遣	財政 再編 ・統 減の ため の	財政 委員 会設 置の ため の特 別	件 数	
2021年計	18.4	1.7	18.3	0.5	52.8	14.0	13.5	20.0	5.7	5.4	13.3	881	
(2018年計)	11.0	1.7	26.8	1.3	58.6	15.8	15.9	18.3	9.7	9.0	14.7	843	
(2015年計)	15.1		32.0		63.9	20.1		19.5		11.6	22.0	637	
(2012年計)	20.2		38.3		64.2	26.9		22.8		14.7	22.6	509	
組織 人数 別	299人以下	17.5	1.7	18.8	0.4	42.4	14.4	6.1	18.3	3.9	5.7	7.0	229
	300人以上	22.3	1.6	16.7	0.8	57.8	12.4	9.2	21.5	4.4	4.4	7.6	251
	1000人以上	16.9	2.4	17.7	0.0	54.7	11.4	16.9	19.7	7.9	3.9	18.1	254
	5000人以上	13.8	1.5	23.1	1.5	50.8	16.9	26.2	18.5	6.2	10.8	18.5	65
	10000人以上	18.5	0.0	23.1	0.0	69.2	23.1	30.8	20.0	7.7	9.2	35.4	65

2. コロナ禍の影響による組合財政の変化

(1) コロナ禍の影響による組合の財政状況の変化

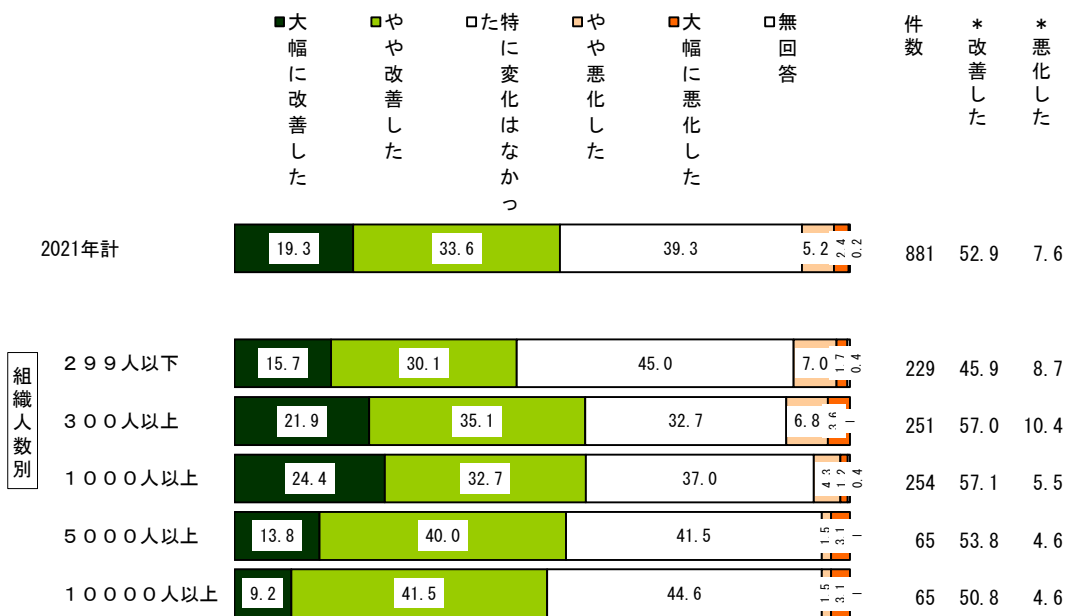
—コロナ禍により財政が「特に変化はなかった」が39.3%、

＜改善した＞が52.9%、＜悪化した＞が7.6%—

第8-2図をみると、「特に変化はなかった」が39.3%で、「大幅に改善した」が19.3%、「やや改善した」が33.6%で、＜改善した＞は52.9%である。

また、「やや悪化した」、「大幅に悪化した」はそれぞれ5.2%、2.4%で、＜悪化した＞は7.6%である。こうした傾向は組織人数別にみても共通している。

第8-2図 新型コロナ感染拡大前と比べたコロナ禍の影響による組合の財政状況の変化



(2) 組合財政が改善した理由

—組合財政<改善>の背景はレク活動や出張・外部会議、職場集会、執行委員会、

学習会などの中止・延期、オンライン会議への切り替え—

組合財政が<改善した>と半数の組合はどのような理由により<改善した>のだろうか。組合財政が改善した理由を12項目中3つ以内選択であげてもらった(第8-3図、第8-2表)。

組合財政が<改善した>理由の上位4項目は下記の通りとなっている。

第1位・・・「組合レクなど組合員参加のイベントが中止・延期になった」(78.1%)

第2位・・・「出張や外部会議への参加を中止した」(67.0%)

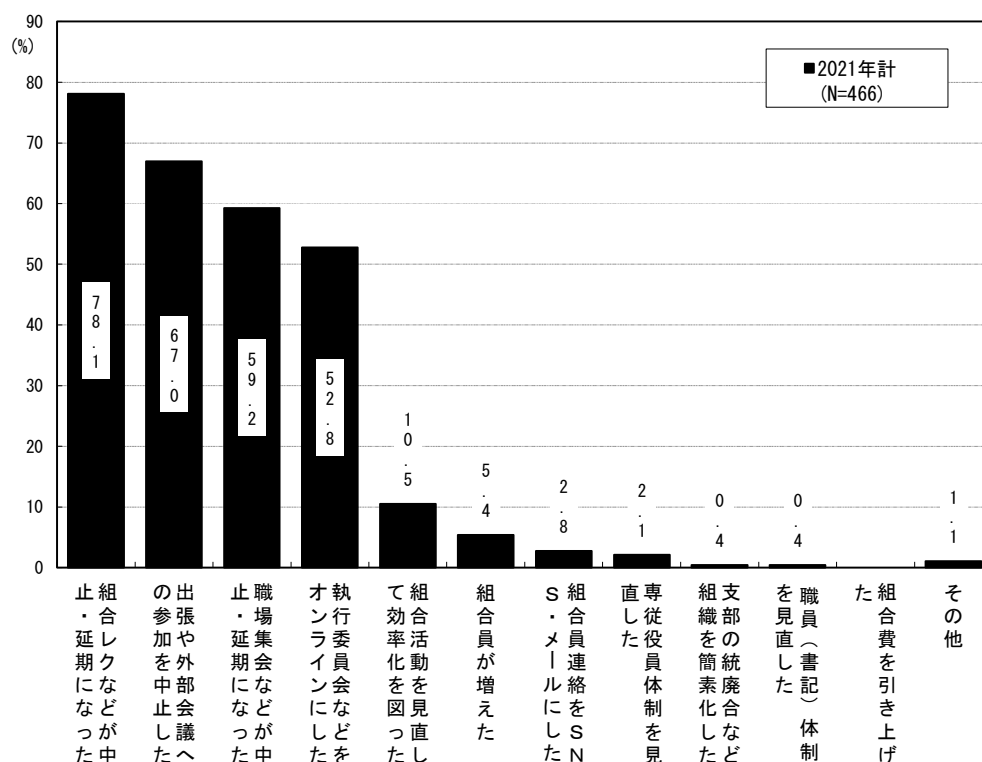
第3位・・・「職場集会、執行委員会、学習会などが中止・延期になった」(59.2%)

第4位・・・「執行委員会や打ち合わせなどをオンライン会議に切り替えた」(52.8%)

これに「組合活動を見直して効率化を図った」(10.5%)が1割で続いている。

こうした上位項目に対し、「組合費を引き上げた」(0.0%)、「支部の統廃合など組織を簡素化した」(0.4%)、「職員(書記)体制を見直した」(0.4%)は皆無に近く、また、「組合員連絡をSNS・メールにした」(2.8%)、「専従役員体制を見直した」(2.1%)も少数である。

第8-3図 組合財政が改善した理由(財政状況が<改善した>組合、3つ以内選択)



第8-2表 組合財政が改善した理由（財政状況が<改善した>組合、3つ以内選択）

	組合員が増えた	た組合費を引き上げた	組織を簡素化した	支部の統廃合など	直した役員体制を見	専従役員体制を見	を直した（書記）体制	職員（書記）体制	て効率化を図った	組合活動を見直した	止職・延期になつた	止職・延期になつた	S・メールにした	組合員連絡をS・N	オンラインにした	執行委員会などを	の参加を中止した	出張や外部会議へ	その他	無回答	件数
2021年計	5.4	...	0.4	2.1	0.4	10.5	59.2	78.1	2.8	52.8	67.0	1.1	0.2	466							
組織人数別	299人以下	4.8	1.0	...	8.6	67.6	75.2	3.8	32.4	81.0	2.9	...	105						
	300人以上	4.9	1.4	1.4	12.6	58.0	79.0	1.4	53.1	65.0	0.7	...	143						
	1000人以上	6.2	...	1.4	2.8	...	9.7	57.2	81.4	...	63.4	63.4	0.7	...	145						
	5000人以上	8.6	5.7	...	11.4	57.1	74.3	5.7	51.4	65.7	35						
	10000人以上	3.0	...	12.1	54.5	72.7	15.2	69.7	51.5	33						

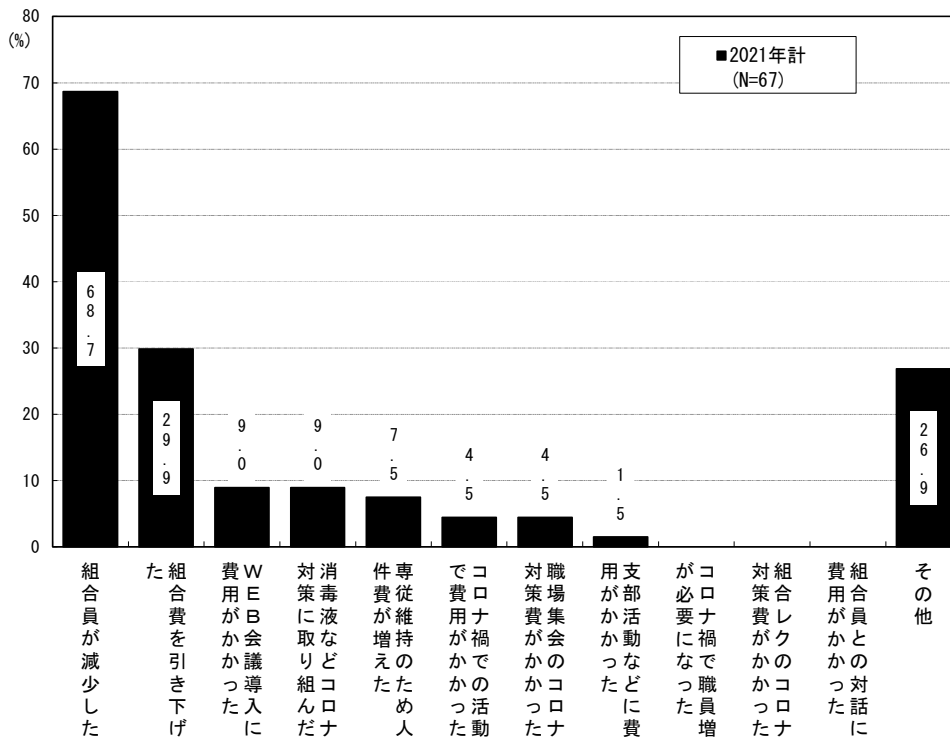
(3) 組合財政が悪化した理由

—<悪化した>最大の理由は「組合員の減少」(68.7%)—

コロナ禍において組合財政が<悪化した>組合は1割弱と少数だったが、その理由を示すと第8-4図のようになる(12項目中3つ以内選択、回答67組合)。

<悪化した>最大の理由は「組合員が減少した」に集中しており、68.7%で7割近くに達している。コロナ禍による雇用への影響が「組合員の減少」となってあらわれ、組合財政を直撃したといえるだろう。

第8-4図 組合財政が悪化した理由（財政状況が<悪化した>組合、3つ以内選択）



第2部 構成組織調査報告

1. 調査回答組織

2021年調査の調査回答組織は45組織で、構成組織調査の対象となるすべての組織から回答があった(2018年調査も45組織)。

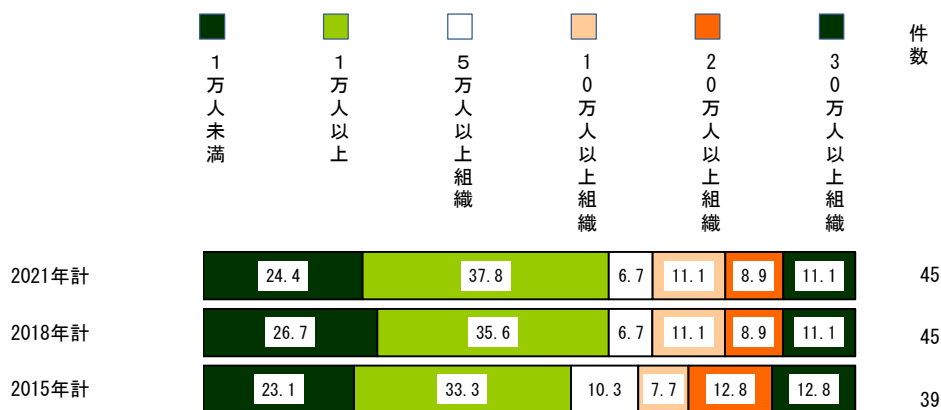
加盟組合数(累計)は12,051組合、組合員数(累計)は6,692,501人である。累計の組合員数は前回調査(6,609,455人)よりも増加した。なお、前回(2018年調査)から全組織からの回答があるが、2015年調査以前は、一部の組織からの回答がないため、時系列比較をみる際には留意が必要である。

2. 組織人数の構成

構成組織における会費(組合費)の状況は、組織の規模により大きな違いがあるため、以下では、必要に応じて組織人数別の分析を行った。組織人数別の構成は第1図のとおりである。

組織人数が20万人以上の規模の大きい構成組織が9組織(20.0%)ある一方、1万人未満の組織も11組織(24.4%)あり、全組織のうち6割以上が規模5万人未満となっている。

第1図 構成組織の規模



3. 産別会費の水準

以下では、産別会費の水準として、加盟単組組合員一人当たりの平均月額会費を①正規雇用と②非正規雇用（フルタイム就労と短時間就労）の組合員に分けてみることにする。

(1) 正規雇用の組合員一人当たり月額会費

—月額会費は加重平均で 577 円、単純平均では 536 円—

①月額会費

正規雇用の組合員一人当たりの月額会費は加重平均で 577 円と 2018 年調査とほとんど変わらない。(第 1 表)。

なお、組織人数別にみると、20 万人以上規模の組織は加重平均で 592 円と全体の平均を上回るが、5 万人未満のうち 1 万人未満規模では 632 円と最も高くなっている。

第 1 表 正規雇用の組合員の一人当たりの月額会費（円、加重、単純平均）

	平均月額会費		件数	
	加重平均・円	単純平均・円		
2021年計	577	536	45	
2018年計	576	528	45	
2015年計	612	575	39	
2012年計	623	587	38	
2008年計	641	612	33	
組織人数別	5 万人未満	546	526	28
	(うち 1 万人未満)	632	525	11
	5 万人以上	520	502	8
	20 万人以上	592	599	9

月額会費の分布をみると、「400 円未満」が 11 組織 (24.4%)、「400 円以上 (500 円未満)」が 8 組織 (17.8%)、「500 円以上 (600 円未満)」が 13 組織 (28.9%)、「600 円以上 (800 円未満)」が 6 組織 (13.3%)、「800 円以上」が 5 組織 (11.1%) である。このように月額会費の金額は 400 円未満から 800 円以上まで分散している。また、月額会費 500 円未満の組織は全体の 4 割程度を占める (第 2 表)。

第 2 表 分布でみた正規雇用の組合員の一人当たりの月額会費

		会費の分布						件数
		400 円未満	400 円以上	500 円以上	600 円以上	800 円以上	無回答	
2021年計	組織数	11	8	13	6	5	2	45
	構成比率	24.4	17.8	28.9	13.3	11.1	4.4	100.0
2018年計	組織数	11	9	12	6	5	2	45
	構成比率	24.4	20.0	26.7	13.3	11.1	4.4	100.0

②平均組合費に占める月額会費

単組調査によると、単組における正規雇用の組合員一人当たりの月額組合費は加重平均で 5,066 円である（単組調査の第 1-3 表、第 1-4 表を参照）。平均組合費に占める構成組織の一人当たり月額会費の割合は 11.4%（577 円／5,066 円、試算）である。なお、2018 年調査は 11.2%（576 円／5,161 円、試算）であった。

また、単組調査における正規雇用の組合員の平均月額賃金（加重）は 314,027 円である。一人当たりの平均賃金に占める構成組織の月額会費の比率は 0.18%（577 円／314,027 円、試算）である（2018 年調査は、0.19%＝576 円／309,064 円、試算）。

（2）非正規雇用の組合員における会費の徴収状況

—「正規雇用の組合員と同一基準」はフルタイム就労 22%、短時間就労 16%—

次に、非正規雇用の組合員について、フルタイム就労と短時間就労に分けて、会費の徴収基準ならびに月額会費をみることにする。

①徴収基準

フルタイム就労の組合員については、「フルタイム就労の組合員はいない」と回答した 11 組織（24.4%）を除く 34 組織でフルタイムの非正規雇用の従業員が組合員化されている。2018 年調査と比べて、無回答は減ったが、非正規雇用の従業員を組合員化している組織の数は変わっていない（第 3 表）。

組合員化している組織の会費徴収基準をみると、「別基準で徴収している（減額している）」組織が 21 組織（46.7%）と半数近くを占め、「正規雇用の組合員の組合費と同一基準である」（10 組織、22.2%）を上回る。また、「会費は徴収していない」は 3 組織（6.7%）である。

第 3 表 非正規雇用の組合員の会費の徴収基準（フルタイム就労組合員）（%）

	と正 同規 一雇 用 基 準 の 組 合 員	額別 基 準 で 徴 収 — 減	な 会 費 は 徴 収 し て い	組 フ 合 ル 員 タ イ ム は い な い 就 労 の	無 回 答	件 数	
2021年計	22.2	46.7	6.7	24.4	...	45	
2018年計	24.4	44.4	6.7	15.6	8.9	45	
組 織 人 数 別	5万人未満	21.4	35.7	7.1	35.7	...	28
	（うち1万人未満）	27.3	18.2	9.1	45.5	...	11
	5万人以上	12.5	62.5	12.5	12.5	...	8
	20万人以上	33.3	66.7	9

次に、短時間就労の組合員についてみると、「短時間就労の組合員はいない」が16組織（35.6%）で、短時間就労の非正規従業員を組合員化している組織は29組織である。組合員化している組織の数は2018年調査よりも2組織増加した（第4表）。

組合員化している組織の会費徴収基準をみると、フルタイム就労の組合員と同様に「別基準で徴収している（減額している）」が19組織（42.2%）と「正規雇用の組合員と同一基準である」（7組織、15.6%）に比べて多くなっている。また、「会費は徴収していない」は3組織（6.7%）である。

第4表 非正規雇用の組合員の会費の徴収基準（短時間就労組合員）（%）

		と正 規 雇 用 の 組 合 員 の 基 準	別 基 準 で 徴 収 し て い る 組 合 員	な い 会 費 は 徴 収 し て い ない	員 短 時 間 就 労 の 組 合 員 は い ない	無 回 答	件 数
2021年計		15.6	42.2	6.7	35.6	...	45
2018年計		15.6	33.3	11.1	24.4	15.6	45
組 織 人 数 別	5万人未満	14.3	28.6	7.1	50.0	...	28
	（うち1万人未満）	18.2	27.3	9.1	45.5	...	11
	5万人以上	0.0	62.5	12.5	25.0	...	8
	20万人以上	33.3	66.7	9

②非正規雇用の組合員一人当たりの月額会費

フルタイム就労、短時間就労それぞれについての月額会費（単純平均）をみると、フルタイム就労（29組織が回答）は307円、短時間就労（21組織が回答）は281円である（第5表）。

2018年調査と比べると、フルタイムで23円、短時間で30円増加している。

第5表 非正規雇用の組合員の一人当たりの月額会費(円、単純平均)

		フルタイム就労		短時間就労	
		単 純 平 均 ・ 円	件 数	単 純 平 均 ・ 円	件 数
2021年計		307	29	281	21
2018年計		284	30	251	21
組 織 人 数 別	5万人未満	326	16	303	10
	（うち1万人未満）	308	5	323	4
	5万人以上	226	6	169	5
	20万人以上	334	7	323	8

4. 一般会計からみた財政規模

—一般会計収入決算額は平均 11 億 8,747 万円—

一般会計収入決算額（44 組織が回答）は平均で 11 億 8,747 万円である（第 6 表）。

なお、最も財政規模が大きい組織の一般会計収入決算額は 172 億 7,647 万円、一方、最も財政規模の小さい組織は 530 万円である。

組織人数別にみると、5 万人未満で 1 億 2,568 万円（うち 1 万人未満では 4,225 万円）、5 万人以上（20 万人未満）で 8 億 4,438 万円、20 万人以上で 46 億 7,781 万円と組織人数が大きいほど財政規模は大きくなる。

第 6 表 財政規模(単純平均、万円)

	一般会計収入決算額	件数
2021年計	118,747	44
2018年計	121,229	40
2015年計	115,707	39
2012年計	120,515	38
2008年計	129,495	32
組織人数別	5 万人未満	27
	（うち 1 万人未満）	11
	5 万人以上	8
	20万人以上	9

5. 罷業資金の積み立て

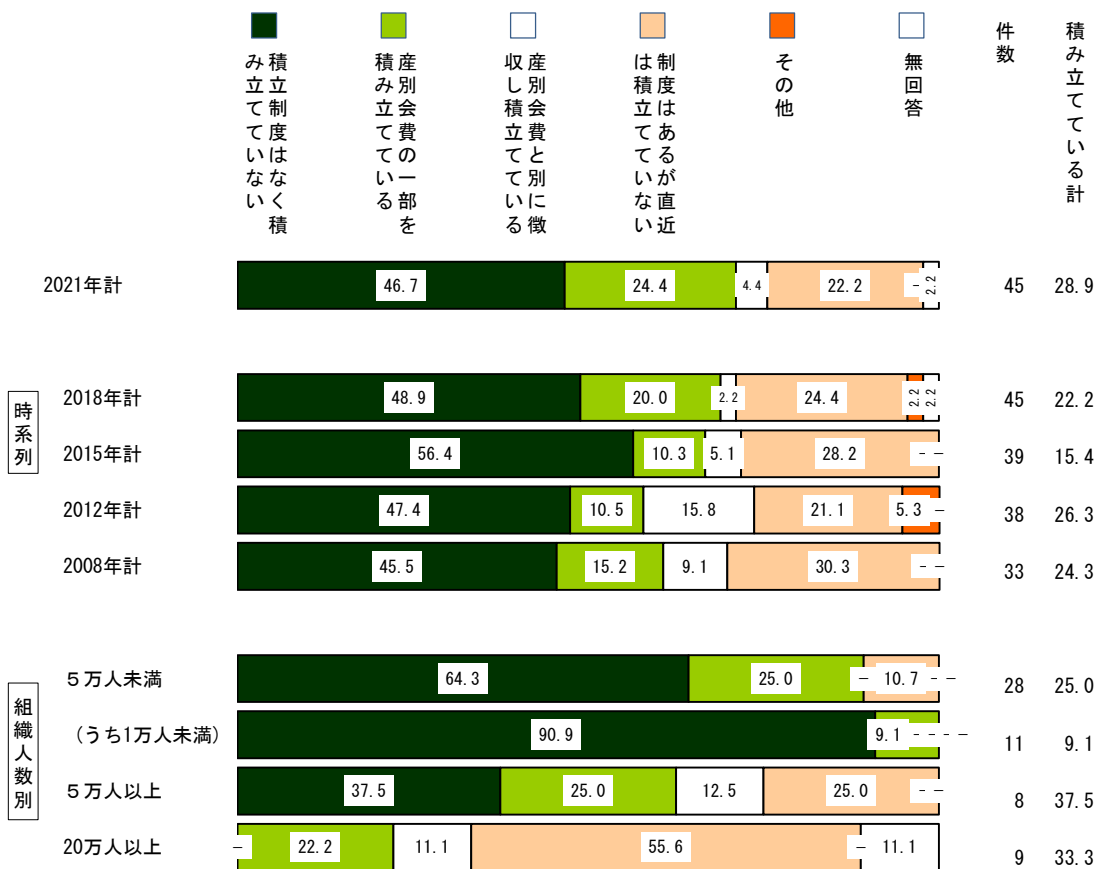
—半数近くが「制度はなく積み立てていない」、<積み立てている>は29%—

罷業資金（罷業対策のための連帯資金を含む）の積立状況をみると、「積立制度はなく積み立てていない」が21組織（46.7%）と半数近くを占める。一方、積立制度がある組織は23組織で、そのうち10組織（22.2%）は「制度はあるが直近の会計年度は積み立てていない」と回答している（第2図）。

現在、罷業資金を<積み立てている>のは「産別会費の一部を積み立てている」（11組織、24.4%）と「産別会費と別に徴収し積み立てている」（2組織、4.4%）を合わせた13組織（28.9%）である。

組織人数別にみると、「積立制度はなく積み立てていない」は5万人未満では6割強、5万人以上（20万人未満）でも4割近くを占めるが、20万人以上では皆無である。ただし、20万人以上規模では「制度はあるが直近は積み立てていない」が5割台半ばと過半数を占め、<積み立てている>割合は3割強となっている。

第2図 罷業資金の積み立て



6. 一般会計支出費目の内訳

—上部団体費など組織関連費が4割近く、20万人以上では支出の5割強が組織関連費—

一般会計支出について、支出全体を100として「連合本部会費」、「地方連合会費」、「その他の関係団体費および交付金」など8項目をあげその内訳を回答してもらった。

それぞれの支出の比率をみると「連合本部会費」が21.4%、「地方連合会費」が3.6%、「その他の関係団体費および交付金」が13.0%と、上部団体費など組織関連費が38.1%と4割近くを占める。そのほかの支出では、「人件費」(23.8%)と「活動費」(17.9%)が2割前後ずつ、「組織対策費」が5.2%、「共済会費」が0.3%となっている(第7表)。

回答組織数の違いにより厳密な比較はできないが、2008年調査以降、連合本部会費をはじめとする組織関連費の支出の割合に増加がみられる。

組織人数別にみると、20万人以上では、「その他の関係団体費および交付金」が2割台半ばを占め、上部団体費と合わせて組織関連費が5割強に及んでいる。

第7表 一般会計における支出概要(単純平均)

	組織 関連 費計	連 合 本 部 会 費	地 方 連 合 会 費	お よ び 其 他 の 関 係 団 体 費 交 付 金	人 件 費	組 織 対 策 費	活 動 費	共 済 会 費	そ の 他	件 数	
2021年計	38.1	21.4	3.6	13.0	23.8	5.2	17.9	0.3	14.8	43	
2018年計	35.9	20.7	3.6	11.6	24.5	6.9	20.4	0.3	12.0	45	
2015年計	33.4	17.2	3.9	12.3	24.1	7.6	18.9	0.3	15.8	39	
2012年計	32.9	17.2	3.9	11.8	25.0	6.5	20.9	1.3	13.4	38	
2008年計	31.5	14.7	5.3	11.5	26.3	9.8	19.4	-	13.0	33	
組 織 人 数 別	5万人未満	33.1	22.7	2.1	8.3	24.4	6.7	18.5	0.3	17.1	27
	(うち1万人未満)	33.0	24.8	0.7	7.5	21.2	5.9	19.9	0.1	19.9	11
	5万人以上	40.3	17.9	5.9	16.6	23.0	3.4	19.0	0.1	14.1	7
	20万人以上	51.4	20.3	6.6	24.6	22.6	2.2	15.0	0.3	8.4	9

7. 会費の変更

(1) 過去3年間における会費変更の有無

—会費の「引き上げを行った」は1組織のみ、それ以外の大多数は「変更なし」—

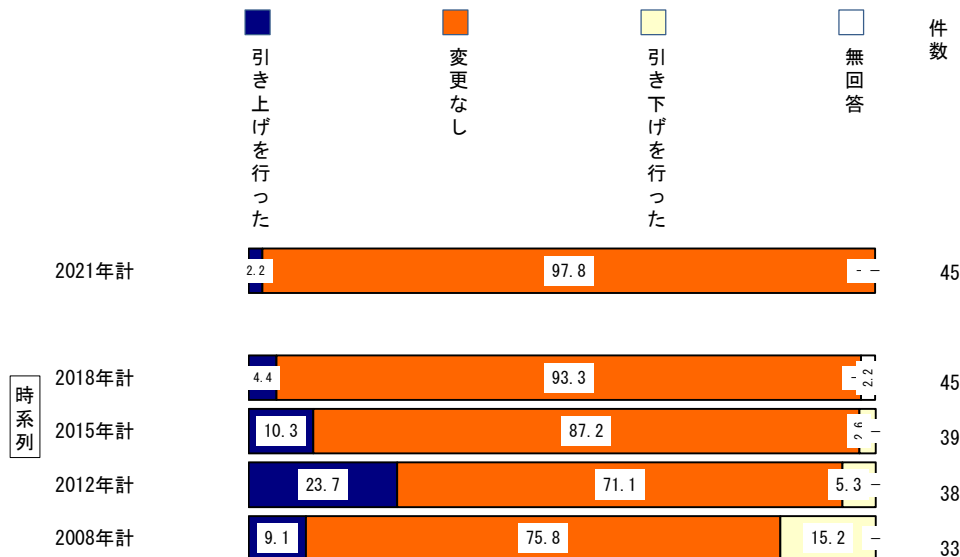
会費の変更について、過去3年間に、会費徴収基準（率）の変更や固定額部分の増減により、会費の引き上げ又は引き下げを行ったかどうかをたずねた。なお、賃金改訂に自動的にスライドする会費の自然増（減）による会費の増減は除外して回答をしてもらっている。

「会費について変更は何もしなかった」が45組織中44組織（97.8%）と大多数を占める。変更があったのは1組織（2.2%）のみで、この組織は、「会費の引き上げを行った」と回答している（第3図）。

2012年調査では、「会費の引き上げを行った」が2割強を占めていたが、同割合は2015年調査以降、減少が続いている。また、同様に減少が続いていた「会費の引き下げを行った」については、今回は皆無となった。

会費の引き上げを行った組織の引き上げ額は170円である（第8表）。

第3図 過去3年における会費変更の有無



第8表 過去3年における会費の平均引き上げ額及び引き下げ額（加重平均、円）

	円平均引き上げ額		円平均引き下げ額	
	加重平均	件数	加重平均	件数
2021年計	170	1	-	0
2018年計	59	2	-	0
2015年計	15	4	68	1
2012年計	45	9	159	2
2008年計	43	2	10	5

8. 組合財政に対する取り組み

— [活動見直しによる支出の選択と集中] が 6 割近く、

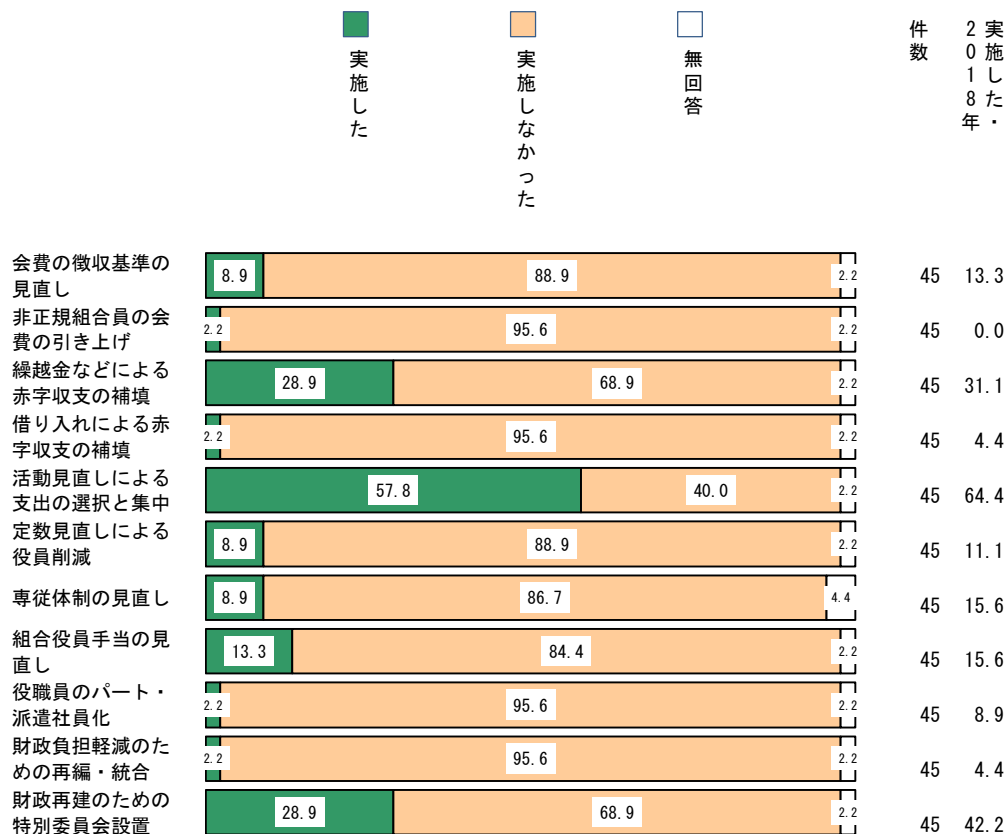
これに [繰越金等による赤字収支の補填] と [特別委員会設置] が 3 割弱で続く—

過去 3 年間における組合財政に対する 11 項目の取り組みについて、「実施した」割合をみると、[活動内容や範囲の見直しによる支出の選択と集中] が 26 組織 (57.8%) と最も多く、これに [繰越金や特別会計による赤字収支の補填] と [組合財政立て直しのための特別委員会やプロジェクトの設置] がともに 13 組織 (28.9%)、[組合役員手当の見直し] が 6 組織 (13.3%) で続いている (第 4 図)。

一方、[非正規雇用の組合員の会費の引き上げ] や [借り入れによる赤字収支の補填]、[役職員のパート・派遣社員化]、[財政負担軽減のための都道府県や業種別組織の再編・統合] を実施した組織はいずれも 1 組織 (2.2%) にとどまる。

2018 年調査と比べると、ほとんどの取り組みで「実施した」組織は減少しており、特に [財政再建のための特別委員会設置] は 3 組織減少した。

第 4 図 過去 3 年間の組合財政に対する取り組み (2021 年計)



組織人数別にみると、[活動見直しによる支出の選択と集中]は規模にかかわらず取り組んでいる組織が多い。また、[財政再建のための特別員会設置]は組織人数が多いほど比率が高いが、[繰越金などによる赤字収支の補填]は組織人数が少ない組織で多く、5万人未満ではほぼ4割を占める。また、[会費の徴収基準の見直し]については5万人以上ではこれに取り組む組織はなかったが、5万人未満の組織では1割台半ば、うち1万人未満では3割近くを占める(第9表)。

第9表 過去3年間の組合財政に対する取り組み<実施した>比率

	直 し の 徴 収 基 準 の 見	会 費 の 引 上 げ	非 正 規 組 合 員 の 会 費	字 収 支 の 補 填 に よ る 赤	繰 越 金 な ど に よ る 赤	取 入 れ に よ る 赤 字	借 入 れ に よ る 赤 字	出 支 の 選 択 と 集 中 に よ る 支	活 動 見 直 し に よ る 支	員 数 見 直 し に よ る 役	定 額 削 減 に よ る 役	専 従 体 制 の 見 直 し	し 組 合 役 員 手 当 の 見 直	遣 社 員 化 の パ ー ト ・ 派	の 財 政 再 建 の た め の 特	別 委 員 会 設 置 の た め の 特	財 政 再 建 の た め の 特	件 数
2021年計	8.9	2.2	28.9	2.2	57.8	8.9	8.9	13.3	2.2	2.2	28.9	45						
組 織 人 数 別	5万人未満	14.3	3.6	39.3	3.6	53.6	7.1	10.7	17.9	21.4	28					
	(うち1万人未満)	27.3	9.1	36.4	9.1	54.5	9.1	...	27.3	9.1	11					
	5万人以上	12.5	...	75.0	...	12.5	12.5	37.5	8					
	20万人以上	11.1	...	55.6	22.2	...	11.1	11.1	...	44.4	9					

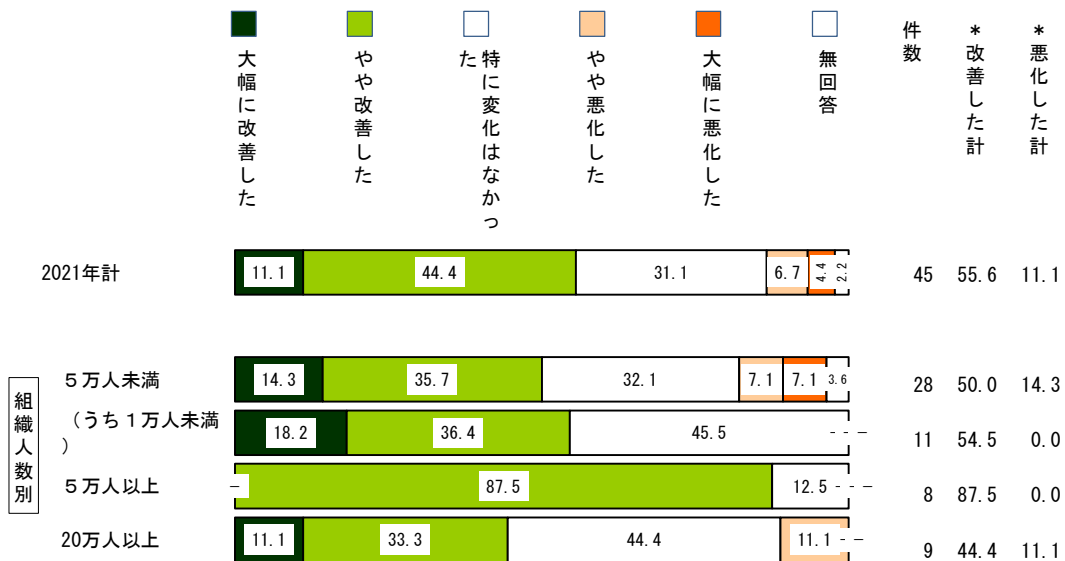
9. コロナ禍の影響による組合の財政状況の変化

—「特に変化はなかった」は31.1%、

—<改善した>が55.6%、<悪化した>が11.1%—

新型コロナ感染拡大前と比べたコロナ禍の影響による組合の財政状況の変化をみると、「特に変化はなかった」は14組織(31.1%)である。また、「やや改善した」(20組織、44.4%)と「大幅に改善した」(5組織、11.1%)を合わせた<改善した>は25組織(55.6%)、<悪化した>(「やや悪化した」と「大幅に悪化した」の合計)は5組織(11.1%)である(第5図)。

第5図 新型コロナ感染拡大前と比べたコロナ禍の影響による組合の財政状況の変化



10. 会計監査について

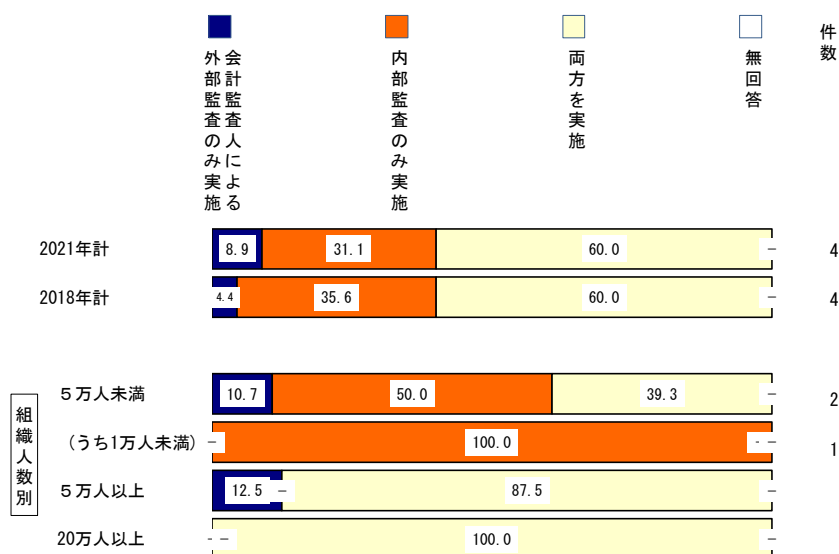
(1) 会計監査の仕方について

—「両方実施」は60.0%、「外部監査のみ」が8.9%、「内部監査のみ」が31.1%—

会計監査の仕方についてみると、「外部監査と内部監査の両方を実施している」が27組織(60.0%)と殆どであり、「職業資格のある会計監査人による外部監査のみを実施している」が4組織(8.9%)、「内部監査のみを実施している」が14組織(31.1%)となっている。2018年調査と比べて、「両方を実施」は変わらないが、「内部監査のみ」が2組織減少し、「会計監査人による外部監査のみ実施」が2組織増加した(第6図)。

組織人数別にみると、5万人未満では「内部監査のみ実施」が5割、「両方を実施」が4割である。5万人以上(20万人未満)では、「両方を実施」が9割近く、20万人以上の組織ではすべての組織が「両方を実施」と回答している。

第6図 会計監査の仕方について



(2) 外部監査のための年間監査料

—外部監査のための年間監査料は平均102.6万円—

会計監査について「会計監査人による外部監査のみ実施」と「外部監査と内部監査の両方を実施」と回答した組織に対して、外部監査のための監査料をたずねたところ28組織からの回答があった。年間監査料の平均金額は102.6万円である。2018年調査から12万円減少した。この額は組織人数が多いほど高くなり、20万人以上の組織では平均179.8万円となっている(第10表)。

第10表 外部監査のための監査料

	万の外部年間監査料のため	件数
2021年計	102.6	28
2018年計	114.5	26
組織人数別		
5万人未満	62.6	13
5万人以上	73.5	6
20万人以上	179.8	9

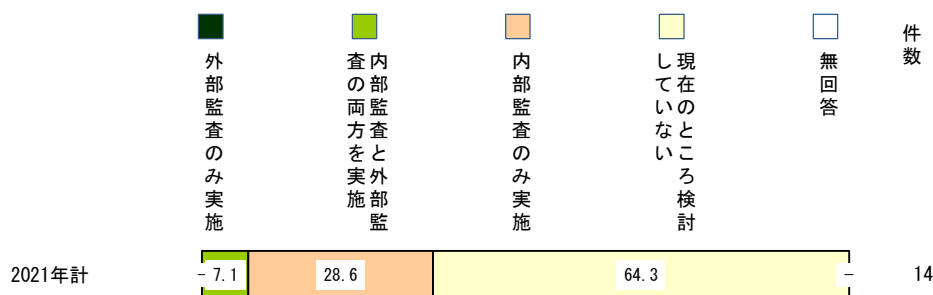
(3) 今後の職業資格のある会計監査人への委託

— 「現在のところは検討していない」は 64.3%、

「両方を実施」が 7.1%、「内部監査のみ」が 28.6%—

現在の会計監査について「内部監査のみ実施」と回答した 14 組織に今後の職業資格のある会計監査人への委託についてたずねたところ、「現在のところ検討していない」が 9 組織（64.3%）と 3 分の 2 を占める。「内部監査と外部監査の両方を実施」は 1 組織（7.1%）にとどまり、「内部監査のみ実施」が 4 組織（28.6%）である（第 7 図）。

第 7 図 今後、職業資格のある会計監査人への委託（現在、内部監査のみの組織）



1.1. 役職員体制

— 1 組織あたりの平均役職員数は 28.3 人、うち「専従役員」が 8.7 人—

1 組織あたりの平均役職員数は「専従役員」が 8.7 人、「正規職員」が 16.3 人、「パート・アルバイト・派遣職員」が 3.3 人で、これらを合わせた全体の役職員数は平均 28.3 人である（第 11 表）。

男女別にみると、女性「専従役員」は平均 1.0 人と男女専従役員の 1 割強にとどまるが、女性「正規職員」は平均 6.5 人と男女正規職員の 4 割、女性「パート・アルバイト・派遣職員」については平均 2.3 人と男女パート・アルバイト・派遣職員の 7 割を占める。

2018 年調査と比べて目立った変化はない。

組織人数別にみると、組織人数が大きいほど役職員数は多くなる。組織人数が 20 万人以上の組織では、役職員数の平均が 105.7 人（「専従役員」が 23.3 人、「正規職員」が 68.2 人、「パート・アルバイト・派遣職員」が 14.1 人）と 100 人を超える。一方、5 万人未満の規模では、役職員数は平均 5.2 人（「専従役員」が 3.8 人、「正規職員」が 0.9 人、「パート・アルバイト・派遣職員」が 0.6 人）と少ない。

さらに、全体の組合員数から専従役員、正規職員一人当たりの組合員数を算出すると、専従役員では 18,005 人、正規職員では 8,600 人となった。

第 11 表 役職員体制（単純平均、人）

	専従役員		正規職員			パート・アルバイト・派遣職員			役職員	の専従役員数・人当たり	の正規職員数・人当たり	件数		
	男性	女性	男性	女性	正規職員	男性	女性	パート・アルバイト・派遣職員男女計・人						
2021年計	7.6	1.0	8.7	9.9	6.5	16.3	0.9	2.3	3.3	28.3	18,005	8,600	45	
2018年計	8.5	0.9	9.4	10.2	6.3	16.5	0.8	2.2	3.0	28.8	15,483	8,684	45	
2015年計	8.6	1.0	9.6	12.3	6.6	18.9	0.9	2.1	3.1	31.6	16,418	8,187	39	
2012年計	9.9	0.9	10.8	11.2	6.5	17.7	0.9	1.9	2.9	31.3	14,809	8,881	38	
2008年計	11.0	0.9	12.0	13.0	7.8	20.8	0.8	2.3	3.1	35.9	15,627	8,387	33	
組織人数別	5 万人未満	3.6	0.2	3.8	0.1	0.7	0.9	0.0	0.6	0.6	5.2	4,179	15,433	28
	（うち 1 万人未満）	1.5	0.1	1.6	0.0	0.1	0.1	0.0	0.6	0.6	2.3	1,655	7,554	11
	5 万人以上	8.7	0.9	9.6	4.3	5.9	10.1	0.1	0.8	0.9	20.6	11,472	10,675	8
	20 万人以上	19.4	3.9	23.3	44.0	24.2	68.2	4.6	9.5	14.1	105.7	27,168	8,117	9

組合財政に関する単組組合の自由記入意見

組合財政における問題や対策、取組みについて、341 組織から回答があった。以下その内容を掲載する。

(記入意見における表記及び内容は原文のまま記載しています)

<p>労組活動の中でも、移動を伴う活動が中止や延期となり、組合員から組合費引き下げの意見が出てきている。活動の中身を精査、見直した上で、組織活動内容と財政全体の検討を始めた。</p>
<p>労使間で生産性向上に向けた方向性/取組みの具体案を検討中</p>
<p>流動資産のうち、預金が占める割合が高いため、リスク資産の割合を一定高める予定。</p>
<p>離退職増による組合員減少のため、組合費収入が減少した。専従の廃止または組合の解散を検討。</p>
<p>要員不足による組合員の減少、組合費収入の減少。再雇用者の組合員化へ向けて各支部・分会への説明途中。</p>
<p>預かった組合費を活動で支出しきれない状況もある為、今後においても組合財政のあり方について検討を進める。</p>
<p>余剰金の取り扱いについて協議し、繰り越しすることとした。</p>
<p>予想される巨大地震などの災害発生時に組合員を支援する資金の積立が必要であり、組合費徴収を増額せず、なおかつ活動水準を維持しながら、これまで以上の積み増しができるよう、財政検討委員会、各専門委員会で緊縮施策を論議し、対策を講ずる。</p>
<p>予算編成において単年度赤字なので繰越金で対応している。</p>
<p>予算建てと執行率に差がありすぎるため、会議体などを見直し精度の高い予算建てを行っていく。</p>
<p>予算計上していても、長引くコロナ禍によって組合員参加形式の文化体育活動が実施できないので予算執行率が低下している。そのために繰越金額が増えてきている。対策として福利厚生サービスを提供する企業の制度を導入して、コロナ禍においても組合員が個々でサービスを受けられるような取組みを展開中。</p>
<p>予算ベースの収支が赤字となっている事に対しては課題認識がある。繰越金等財政ポートフォリオ全体を考慮すると、喫緊の課題ではないと捉えてはいるものの、財政健全化(=単年度 予算/決算が黒字)のために業務のスリム化を実施し、職員人数の適正化を図っていきたい。</p>
<p>予算は収入より多い金額を組み立てるが(前年度繰越金を活用)、実際の収支はそこまでの消化率はなく、余剰する(特別会計への繰入)。消化実績に見合った予算を組み立てることや、特別会計の活用は継続して議論している。</p>
<p>予算に対して組織運営が可能な範囲で毎年、組合費徴収の月を変動させているため管理を厳格にすることで、過度な余剰と赤字決算にならないよう注意している。</p>
<p>問題点：組合員数の減少による収入減。改善策：役員数や活動内容の検討</p>
<p>問題点 会社の労務構成や賃金制度の変化により、組合員一人当たりの組合費収入が減少していくことが懸念される。また、消費増税により支出金額が増え、組合財政をひっ迫している。</p> <p>・取組み 今までの活動を維持しながら、可能な限りのコスト削減や組合組織の見直し等を行ってきた。今後もコスト削減に努めるとともに、現在凍結している臨時給からの組合費徴収を再開するか、またはそれに代わる方法の検討も必要だと考えている。</p>
<p>問題とまでは至っていないが、継続的に効率的な財政執行に努める必要があると考えている。</p>

<p>問題：弊組が定めている「適正な繰越金額」を上回る繰越金を保有していること。 対策：これまでに組合費徴収基準の見直し（引き下げ）や一時金からの徴収に対する特別運用を行い、今年度は一定期間、組合費の徴収を停止している。今後は、収支の適正化を進めると共に、繰越金を中期的な活動に活用し「適正な繰越金」の保有を実現する。</p>
<p>問題：組合員の減少による会費の減収。 対策：継続雇用者（定年退職後の再雇用）を組合員化し会費の徴収を検討している。</p>
<p>問題：新入社員なし、退職者あり、定年退職による再雇用社員化（予定）、組合費収入減が見込まれ、事務委託により支出が増える。対策：上部組織への組合費減免など。</p>
<p>問題：支部活動未実施（レクなど）による収支改善に伴う繰越金の増加が続いている 対策：財政検討を行い、組合費徴収に関する見直しを行う（支部活動未実施に対して改善を図ることは大前提）</p>
<p>問題：繰越金の有効活用、取り組み：繰越金の運用を検討中（自社株式買い増しなど）</p>
<p>問題：一般会計の単年度黒字化。対策：予算の精査、現場会計意識した予算執行</p>
<p>問題：オープンショップ制のため収入が安定しない。対策：特にはありませんが、活動の選択と集中、会議時間の短縮などの効率化を進めています。</p>
<p>慢性的な組合費不足が続いている。コロナ禍により少し持ち直したが、根本的な解消に至っていない。最終的には組合費の引き上げが必要とは考えているが、脱退の恐れがあることから踏み切れない。</p>
<p>毎年、繰越金が少しずつ増えていくので現状では問題ありません。今後、いくらまで積み上げれば組合費が安くなるのかという議論には到達すると思いますが、専従者が少なく組合活動が十分にできていないので、専従者を増やした途端に財政負担が大きくなる可能性があります。様子を見て判断していくことになります。</p>
<p>平均基準賃金が下がることによる組合費徴収額の減少</p>
<p>罷業資金の継続的な運用</p>
<p>罷業資金について、どのように取り扱うべきか検討が必要と考えており、条件等を精査中。</p>
<p>特別会計について、罷業資金の日数が確保できていることから、一時金での徴収休止を引き続き行なう。一般会計について、単年度収支赤字であるため、特別会計の資産運用を引き続き行ない、特別会計からの一般会計への繰り入れ分の補填を図る。活動規模について、さらなる選択と集中による効率化を図り、支出規模の縮小に努めていく。</p>
<p>働き方が大きく変化する中で、組合に求められる活動内容の見直がせまられている。従来と同様の組合サービスと納得できる組合費のあり方について検討の必要がある。</p>
<p>闘争資金積立金の今後の扱い。組合費減額の要望への対応。活動の再精査。</p>
<p>闘争資金の有効な使い道に困る為、特別行事や一般会計に不足が生じたときは補填として使っている。それでもなかなか、減少しない。組合員数が増えないため、収入減の可能性はあるが、先行きが分からないこともあり、財政のあるべき姿を検討するための組織財政検討委員会を毎年1回実施している。</p>
<p>闘争資金の今後の使い方。どう使うか執行部で検討を開始。</p>
<p>闘争会計の適正化</p>
<p>当組合では、会計を一般と準備金に分けており、通常の活動は一般会計にて運用しています。昨年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響により移動にかかる支出が減り財政難とはならなかったものの、今後コロナ終息後は元の活動に戻す予定であり、そうすると予算ギリギリになってしまう。組合費をあげることはしたくないので、活動内容を工夫して合理的な活動を行う必要があると考えている。</p>

定年退職者増、新卒採用者減による組合員の減少が見込まれているため、支出の見直し・削減を実施していく予定です。
定年退職の人数に、新入社員の数が追いついていない為組合費収入の大幅な減少となった。定年退職については、組合費の免除を行っていたが、今後は徴収を再開する（一律1000円）。本部・支部役員の定数削減を考える。
定年延長と再任用者の組合費の均衡。組合費引下げの議論⇒いずれも今後の在り方について検討中
通常、単年度の組合費収入に対し支出は赤字になっている。収支のバランスを見ながら運営するとともに、罷業資金他による資産運用（海外債券等）や別会計としている収益事業による費用負担など、組合資産全体で効率よく運営していく。
長期的に組合員が減少することが予想され、財政規模も縮小していくと思われる。
長期的な財政推移検証と効率的な活動運営を常に意識する必要がある。
徴収組合費に対し上部団体費の割合が大きくなっているという問題がある
中長期的な収入減。運動の重点化と組織体制の見直し
中期的に見た際の組合員数の減少により、現状の支出規模では成り立たない状況が確実に訪れる。よって、現在は活動レベルを維持しながら支出を抑える対策を検討中。今後は抜本的対策を検討予定。
団体生命共済掛金が組合費の平均口数年齢で算出される為、今後、組織負担が増える可能性がある。そこで若年層への口数増と50代以降の方への口数減を取り組み、掛金上昇を抑える取り組みを進めていかなければならない。
単年度収支の黒字化の維持。新しい生活様式の定着を踏まえた労組活動の展開と予算執行。紙媒体の情報発信のあり方の検討。
単年度の赤字を過去の積み立てで補っている。組合員の世代交代による組合費の徴収単価の低下はわかっていたのでやったが、過去の積み立てで足りるかといった指摘がある。
単組交付金の繰越が増加傾向にあること。⇒状況を踏まえ、次年度交付金の増減ルールや本部への返還などを検討。
単組で持っている退職慰労金積立の問題。
大きな問題があるとは捉えていない。収支のバランスは収入の方が若干多い状況で、毎年翌期繰越金として計上しており、年々蓄積されているが、将来的に組合員数が維持できる見込みもないため、現状維持が妥当と判断している。
組織率の低下が運動の停滞とならぬ様、会社とも協議を重ね人員確保に努める。
組織体制の見直しを検討中、見直しに合わせて全体費用の振り分けを検討中
組織数の減少による組合費収入の減少が問題。今後は専従役員をなくし、支出項目をさらに見直す。
組織数が年々減少しており、大幅な改善をしていかなければならない
組織改編を進めている最中、その内容と併せ財政健全化に向けた検討を並行して実施
組合役員の担い手の確保、コロナ禍に伴うコミュニケーション活動の縮小
組合未加入者の増加により、組合財政が厳しくなっている。未加入者の組合加入の取り組みを強化するとともに、専従体制や役員手当等の見直しを検討する。
組合未加入者が社員の7割程度いる
組合費徴収率を引き下げたのち、会社組織の再編があり組合員数が大幅に減少した。今後、財政が圧迫されることから各種行事の見直し、役員定数の見直しを行ない、組合費徴収率の引き上げを検討する。
組合費収入の減少や所有建物の老朽化等により、財政的に厳しくなっていくことが予想されるため、罷業資金の有効活用策を検討している。

組合費収入に対し、人件費や活動費の支出割合が多いため、今後人員（専従）体制の見直しを含め、検討していく。
組合費収入と年間支出はマイナスで推移しているのが現状。今後は、組織体制の見直しや役員体制の見直しを図りながら、web 等も活用しながら費用対効果を意識した活動に変えていきたい。
組合費自体が安く財政面も厳しい為、人件費や活動費を絞っていることにより組合員が組合離れの傾向にあり、今後組合費を妥当な範囲で引き上げて、人件費や活動費に充当していきたい。
組合費を停止しているのので、活動を縮小して対策する
組合費を大きく引き下げたため、今後コストを意識した活動を行う必要がある。コロナ禍が終わったとしても、労組内の会議はオンライン会議を継続するなどして出張を減らし、交通費の削減を図る。また、組合の正規書記扱いの社員が退職した後はパート職員を補充して人件費を引き下げる。
組合費の定率見直しを検討している。
組合費の定率改正が課題
組合費の徴収率が低い為、会計がきつくなってきているので、経費の削減等に取り組み、財政を良くしていきます。
組合費の執行率が低下し、一般会計繰越金が増大しています。組合員への還元策も妙案がなく、近い将来には組合費の低減を検討する必要があると思います。
組合費が高いという組合員からのご意見を頂戴しているため、専従体制の見直しや業務の効率化、合理化を進め、組合費減額を実現する。現在の徴収方法は、月例賃金ベースでの徴収となっているため、今後は総所得からの徴収を検討する事で、休職者やベテラン女性組合員から多くの組合費を徴収しなくても済むことを検討する。また、一時金からの組合費徴収も検討していく。
組合人員減少による財政悪化が懸念されるため、今後、様々な活動のあり方を見直ししていく予定です。
組合財政の健全化に注力した結果が、支部体制の行き詰まりや活動の停滞を招いてしまった可能性がある。労働組合のあり方検討委員会を設置し、根本的な活動とはなにかを議論している。
組合財政において特段問題は無いと考えておりますが、強いて言えば若年層に組合活動に参加してもらう為の財政運営がこれからの課題かと思えます。
組合活動は赤字状態にあります。しかし、活動自体を縮小すれば弱体化は不可避です。今後の運営バランスを考慮し人材育成や業務内容を精査し活動を続けてまいります。
組合活動のさらなる効率化を進めるための新たな IT 投資 ウィズコロナ、アフターコロナによる職場活動の変化に対し、引き続きコスト意識をしっかりと持ち、今まで以上の予算削減に努めること
組合活動についての見直しや効果検証を踏まえた財政のあるべき姿の継続的検討
組合会計については、単年度で収支トントンを目指している。
組合加入率の低下に伴う組合費の減少により、活動の維持に支障をきたす可能性がある。専従職員の体制や活動内容の見直しを行う。
組合員総数約 210 名が組合費収入収益分岐点、過去に組合費を 0.1%、上部団体費を 250 円減額したことによるもの。一旦下げた組合費は上げることができない。会社の人員（人件費）方針で組合の財政は左右される。現在の人員では黒字になっている。黒字部分は組合員に還元（19 年度は 1 ヶ月、20 年度は 2 ヶ月）。財政難となれば支部間の移動を避けコロナ禍のように ZOOM 等で出張費を圧縮するしかないが、やはり対面が基本。
組合員数増に伴い収支均衡化が進んでおり、今後の組合員数の推移を把握しながら、適切な組合費と活動を検討していくつもりです。

<p>組合員数は着実に増加しているものの、活動規模が一定のままである為、年々剰余金が膨らんできている。また、コロナ影響により予算執行率が顕著に低下し、拍車をかけている。引き続き、組合員や役員にとって必要な人件費や経費には資するよう、適正な予算執行を心がける。</p>
<p>組合員数の増加により組合費繰越額が増加傾向にある。活動の幅を広げ組合員に還元する必要があるが、コロナ禍もあり活動に制限がある為、なかなか実行に移せない</p>
<p>組合員数の漸減により単年度収支が厳しく、いずれ単年度赤字に陥る可能性がある。 ⇒専従者数の見直し（人件費圧縮）、活動の見極め（選択と集中）、資産運用の積極化、組合費基準の見直しなど、様々な検討を進める。</p>
<p>組合員数の減少により例年行っていた通りに活動をすると赤字となる状況にある。そのため活動内容の精査や積立額の見直しを図る。</p>
<p>組合員数の減少により組合費収入が減少し続けているため一般会計の収支バランスが悪化しています。当然、組織拡大や経費節減に努め運動の見直しを進めることは行っていますが、支部統合や人件費（専従役員及び書記）の削減に手を付けなければならない状況です。なお、書記の削減については、退職勧奨等は行わず定年退職等による自然減による不補充で対応しており、今後もその方針で進めていく予定です。</p>
<p>組合員数の減少により組合費収入が減少している。支出に占める人件費の割合が高く、今後、専従体制の見直しが必要になると考えています。</p>
<p>組合員数の減少により組合費の収入が減少し、コロナ禍前においては単年度収支が赤字基調で推移しており、アフターコロナにおいては活動の縮小や各種イベントにおける実費負担分を増加させることなどの対応が必要と考えている。</p>
<p>組合員数の減少により、毎年度闘争基金からの繰り入れによって組合活動を維持している。職場内に別組合が存在しており、自組合の組織強化による職場内での賛同者を増やし、組織拡大（組合員数増）が進められるよう取り組んでいる。</p>
<p>組合員数の減少により、財政が逼迫している。今後の組合費上限改定を視野に検討することとしている。</p>
<p>組合員数の減少により、今後減収が見込まれる。対策としてはコロナ禍で使用を始めたリモートツールを活かし、会議や大会費用を削減することなどが考えられる。</p>
<p>組合員数の減少と組合費の徴収方法が「総支給額×〇%」ですので、コロナ過により、休日出勤や時間外等も減り、組合費収入が減少している。組合事務所の体制もパートで書記が1名いたが退職し、本来補充するところだが財政状況をかんがみ、書記の補充はせず書記長（専従）1名体制で運営している。罷業資金の積立の取扱いをどうするか検討している。一定額の積立金があるので罷業積立をやめ組合費として徴収するかを検討する。</p>
<p>組合員数の減少が進んでおり、このまま行くと単年度赤字の財政が見込まれる。どのような状況で専従役員の見直しや組合費徴収基準の見直しなどを行うか、今の段階で組織内議論を始めたい。</p>
<p>組合員数に見合った専従役員人数になっていない。将来的には専従1名体制にむけて、運営等を検討中。</p>
<p>組合員数減少や一時帰休取得により、組合費収入が長期的に減少している。支出を見直すことで、収入の水準が低下した中でも組合運営ができる体制の整備を行っている。</p>
<p>組合員数が減少傾向にある中、専従者数が多く人件費の割合が高い。専従組織の体制を見直し、長期的に安定した財政状況にすべく検討を行っている。</p>
<p>組合員数が減少しても組合費の引き上げは難しいため、組合員数を増やすよう組織拡大を進めている。</p>
<p>組合員数が減少しており、今後の収支状況を注視していく必要がある。</p>
<p>組合員数が減少していく予想であり、収入が減ることで再び赤字に転落する恐れがある。対策としては、中央と支部や地区などの役員の兼務を考えている。</p>

組合員減少に伴う収入減少による活動内容の見直しが必要となってくると考えている。活動内容の取捨選択などにより、適切な運営をはかっていきたい。
組合員減少による収入減少と支出のバランス
組合員減少による収入減少。今後は組合費の見直しを検討している。
組合員減少による収入減。活動の運用の見直し。上部団体費の削減。
組合員減少による財政不足。会社の業績があがらないので組合員の所得が上がらず組合費を上げるわけにはいかない。組合資産の食いつぶし
組合員減少により組合活動費の枯渇
組合員減少により、組合費収入が年々減少しており、逼迫が継続している。コロナ禍により、対面での活動ができなかったのでここ2年は黒字だが、通常の活動に戻った場合は赤字となる為、活動の範囲や手法の検討と共に、組合費徴収率UPを行う事も視野に検討している。
組合員減少により、組合費収入が少なくなる事、現在の体制の見直しが必要。先ず、役員手当の削減から取り組んでおり、次年度体制において、今後の組合としての在り方を課題として検討していく。
組合員減少で、財政悪化。対策なし
組合員減に伴う収入減。組織財政委員会を設けて検証を行う。
組合員への還元（福利厚生）方法について、毎年、各地で行事を開催していたが、コロナ禍で昨年は物品で還元した。今後、協議を行う。
組合員の母数が少ないため、大きな活動ができないこと。制限がある中でも工夫をしながら活動を行っていく。
組合員の平均年齢低下による組合費収入の減少があり執行費の儉約を引続き行なう。
組合員の平均賃金低下、組合員数減少により、財政は赤字基調。役員体制の変更などで対応しているが、厳しい。
組合員の定年退職者・離職者の人数に対して新規の採用が少なく組合員が減少している。組合員の高齢化も進んでいるので積極的な新卒者の採用、臨時社員の正社員登用を要望していく
組合員の増加が見込めない中で、今後の組合活動あり方、専従体制等見直しを協議していく。
組合員の純減に伴う活動費の減少。上部団体の組合費の引き上げ
組合員の収入が減少している。そのため、組合費徴収の一時停止を検討している。
組合員の高齢化が進み、65歳定年退職が今後急増していく。少子高齢が進む中、労働人口も減少しており、新たな人材確保が難しいことから、企業の縮小に伴う組合員の減少と組合費の減収が危惧されることから、定率を引き上げるのではなく、活動を見直す等対策を今後協議していかななくてはならない。
組合員の減少傾向が続いており、3年から5年単位で財政の見直しを行っているが、固定費的な支出もあり対応に限界がある。将来的には組織の改革が必要と考えている。
組合員の減少に伴う組合費収入の減る中で、活動低下とならないように財政面の検証、検討を行う必要がある。
組合員の減少に伴い、組合財政は厳しい状態が続くことが予想されるが、組合費を上げることは到底できない。執行部の役員数については昨年1名減としたが、今後は更に減らすことも考えなければならぬと考えている。また、活動自体も多少は縮小（友誼団体の脱退など）することを視野に入れている。
組合員の減少による収入減少に歯止めがかからない。その中で上部団体費の負担が非常に大きく、今後、専従役員数を見直すことで人件費を減らす検討をせざるを得ない。そうすると組合活動を縮小することにも繋がるので、その前にまずは上部団体費の負担を軽くしてほしいのが本音である。
組合員の減少による収入減 ・ z o o m等によるコスト減

組合員の減少による財政の逼迫。対策については検討中。
組合員の減少による財政の縮小。・本来であれば、顔が見える、現場に行き対話をする組合活動であるべきと思われるが、コロナ禍で、ウェブなどが多くなっている。設備の整備について、状況をみて、検討したい。
組合員の減少による財政の悪化。・支出を減らすなど対応をとっております。
組合員の減少により収入が減少中、プライマリーバランス実現に向けて、専従者の人数や給与水準の見直し（引き下げ）、アフターコロナを見据えた活動のあり方検討、資産運用などによる収入増加などを検討している。
組合員の減少により財政収入も減少し、専従役職員、職員に係る人件費が財政を圧迫している。専従役職員体制の見直しを考えている。
組合員の減少により、組合費が年々減っている。専従体制は、書記長1名を半日専従としているが、人件費的には、大きな負担となっている。・今後の対策としては、専従費用の削減（専従する回数を減らす）と、各種集会や、会議、イベント等への参加人数の削減をしたいと考えている。また、専従体制（半日）を今後も維持したいと考えている。
組合員の減少が続くなかで、組合費収入減に応じた運動の見直しが必要。
組合員の減少が見込まれ、組合費収入減となり将来的に財政難に陥る可能性があるため、組織体制をはじめ、活動内容など多岐に渡って検討を進めている。
組合員の減少、減員による組合費の確保が厳しくなり、活動の低下が懸念される。
組合員の減少（定年や退職）が続いており、中途採用者は入ってきますが、一年持たないで辞めてしまっている状況でしたが、2021年1月に2名入社して以降、募集はしているものの採用まで至ってなく、会社人事部に「現状の把握と対策」を申し入れています。最盛期と比べ半分以上に減った組合員を増やすことが重要と考えています。
組合員の減少（新規採用者が加入しない、脱退が毎月一定程度ある）により、組合財政は厳しさが増している。組織拡大により力を入れていくしかないが、組合に興味をもってもらうにはどうすれば良いかが見えず、苦慮している。まずは、いま加入してくれている若い組合員が「組合に入って良かった」と思えるような取組をしていきたい。
組合員の減少
組合員の拡大（42人増）及び、経費（支出減）の見直しや節約が課題になっている。
組合員が年々減少しているため収支バランス見直しが必要である。昨年は役員1名削減した。今後教宣活動をWEB併用にする予定。
組合員が減少傾向である。企業との労使協議の場で、新規・中途採用を含めた増員計画を策定し実行していく。
組合員が減少して、収入が減っている。経費削減に努めているが、大幅には解消されない。今後は手当の変更など、対策を考えなければならない。
組合員が減ってきており、活動の見直し等している。
組合員から以前より「組合費の減額」を求める声が大きく、コロナ禍をきっかけとした活動の見直しの結果、減額ではなく3ヵ月間徴収をカットすることで対応しました。今後も減額は行わず、年度繰越金が大きくなれば、一定期間の徴収カットにて対応する方針です。
組合員から、継続的に組合費水準に関する声が寄せられている。・組合活動の各種取り組みの質や量を継続的に維持・向上していく。
組合でイベントが開催出来ない状況でしたので行ったつもりで「御当地名産カタログギフト」（47都道府県新聞社選出）を全従業員に配布。コロナで外出が出来ないので本人家族なので好きな食べ物を選んでもらいました。大変好評でした。喜んで頂けました。
組合からの要求や意見が会社側に全く聞き入れてもらえない。

<p>前期より専従役員を増員（1名→2名）したことで、収支は厳しい。コロナ禍によるレクの中止、執行委員会のWEB化や活動費の見直しにより、何とか赤字は免れている。ただ、コロナ禍の後で活動が活発化した時にどうなるか、見通しは厳しい。ゆくゆくは専従を1名に戻す予定であるが、それまでは無駄な支出を減らすこと、積立金を切り崩す等で凌ぐ予定である。組合費の変更については、現在考えていない。</p>
<p>労連会費が高い</p>
<p>前期はコロナ禍の影響を考慮して一時金の組合費徴収率を引き下げたが、あくまでもスポットの対応であったため規約上の改定は行わなかった。しかし、この期間中に行ったりリモート会議や簡素化した活動等については今後も継続する事となるため、今後、組合活動全体の見直しがあるとともに、組合費徴収をどのタイミングで元に戻すのか、それとも引き下げに向けた検討が必要になるのか、議論が必要になると考えられる。</p>
<p>専従役員導入により、収支剰余金を取り崩して数年は対応できるが、いずれは組合費収入では不足することが明らかなため、組合費徴収率の引き上げを検討する必要があると思っている。</p>
<p>専従役員を配置したいが、財政的に無理がありできない。組合費引き上げは組織を守る為、考えられない。</p>
<p>専従役員を1名置いているが、組合員数が少ないため徴収率が他の単組と比べると高く、一般組合員の方からは不満の声が上がっている。現状、直ぐにというわけではないが、財政構成の検討のために、役員体制（専従を置くか否かを含めて）、活動の選択をしていくべきだと感じている。</p>
<p>専従役員の増員を検討しており、財政上、現状では不足していることから非正規雇用短時間従業員の組織化拡大を検討している。</p>
<p>専従体制として運営する資金がありませんので、【非専従】体制を継続していくのですが、組合活動における“個人負担”を軽減させることが課題です！</p>
<p>専従設置を検討する際に不足する人件費をどのように確保するか。組合費の引き上げを組合員に理解してもらえるか課題。専従配置について検討を重ねる</p>
<p>専従職員の人件費が組合費収入の2割以上をしめている。短時間勤務のパート化を検討中</p>
<p>専従を置きたいと考えているが、現在予算枠が確保できていないため、組合費の引上げを検討する。</p>
<p>専従を増やしていきたいと考えているが、組合費に余裕がある訳ではなく、徴収手段や方法を検討する必要がある。</p>
<p>正職員数の減少。専従体制の柔軟化、会議の運営方法の検討等</p>
<p>数年赤字だったが、WEB会議の導入により改善がみられた。コロナが収束してもWEB会議は続ける方針です。</p>
<p>人件費の高騰。半専従及び非専従での対応も検討していく必要がある。</p>
<p>人件費が赤字財政の主要因となっており、専従者数など根本的な体制見直しを協議して行く必要がある。</p>
<p>人件費が一般会計収入の半分以上を占めている状況。専従役員の世代交代をしていく。活動面においては、オンラインを活用して出張旅費等を縮小させていく。</p>
<p>人員の入れ替わりや退職などにより組合費収入が減っている。また、感染症の影響により、新規採用者を見合わせており収支バランスが崩れてきている。組織内での検討や賃上げなどが必要であり、取り組んでいく。</p>
<p>新柄コロナウィルスの影響により例年通りの活動ができない中で、適正な組合費をどう考えていくかが課題です。対策としては、中央執行委員の中から4名を選出して財政検討会を実施し、検討していきます。</p>
<p>新入職員の組合加入率の低下や組合員の組合脱退等で組合員が減少しており、組合費収入が減少している。新入職員に対する更なる組合加入促進に取り組まなければ、組合財政にも厳しい影響があるものと認識している。</p>

<p>新入社員採用の中止による組合員数の減少に伴い、組合費の収入の減少が見込まれます。活動内容の見直し等により、組合費使用用途の見直しを図っています。</p>
<p>新型コロナの影響によって、従来の組合活動が実施できないため、新しい生活様式を踏まえた活動の見直しを実施している。新型コロナの今後の動向を踏まえつつ、活動内容の見直しによる財政への影響を検証していく必要がある。</p>
<p>新型コロナウイルス感染症の影響による業績悪化によって臨時給の支給月数の減少を行った。これにより臨時給からの組合費徴収が同率では困難となり個人からの徴収は行わず罷業積立金からの補填を行った。今後も収入減が長引くことが想定されるなか臨時給の組合費徴収（年2回）のあり方、組合収入に応じた組合活動などについて議論を進める必要がある。</p>
<p>新型コロナウイルスの状況が落ち着き、コロナ以前と同水準の活動を進めた場合、組合財政の逼迫が確実である。対策としてはWebを利用したりリモート会議を併用することにより活動費における旅費交通費の支出低減をはかる。その為の各種Web環境整備を進めている。</p>
<p>新型コロナウイルスの影響により支出が激減したことで、組合員よりさらなる組合費の引き下げを求められている。組合としては本事案が落ち着いてきた場合、今までの支出レベルに戻る可能性が高いことから、組合費の引き下げを実施することはせず、組合主催のイベント開催や記念品贈呈などで還元する方法を模索している。</p>
<p>新規採用者の未加入増による組合員減少</p>
<p>職員数の減少に伴う、組合費の減少により組合財政も縮小化すると思われるが、当面は現状維持できると想定している。</p>
<p>職員の歪な年齢構成により、現在の組合員は若手が多く、組合財政の悪化は懸念している。対策、取り組みについては模索中である。</p>
<p>剰余金をどのように扱うのか、それに伴い財政を見直し組合費を下げることはできるのか検討予定。</p>
<p>剰余金の在り方について執行委員会で検討していく。</p>
<p>上部団体都合での動員等では、動員時間分の賃金を組合費で補填する形で支給しています。この補填分の人件費が組合費支出の大部分を占めており、動員等が集中する形になれば組合財政の面から動員を断る形にしています。</p>
<p>上部団体調査による平均組合費と比較し高いため、経費の削減に努めるとともに、収益事業からの一般会計への寄付金の見直しをはかり、組合費の減額を行う。</p>
<p>上部団体の専従者枠が他の単組では近い将来、維持できなくなり、その枠を依頼された場合、単組の専従者を増やすか、または、上部団体の専従者枠を断るか、検討しなければならない。</p>
<p>少子高齢化や都市部への人口流入により、産業自体が縮小傾向にあつて、また新型コロナ感染症が追い打ちをかけるようになりました。それに比例し組合員数も減少しています。今後収支のバランスを取るために、持続可能な専従体制や役員体制の見直しを考えなければなりません。</p>
<p>将来的に組合員数の減少が考えられる。</p>
<p>将来的には組合員の減少により、収入の減が想定されていることから、引き続き効率的かつ効果的な財政運営に努める。</p>
<p>将来シミュレーション上、組合員数の減少からの組合費の減収が見込まれているため、活動の見直しや予算配分の検討を慎重に実施している。</p>
<p>所有する会館の老朽対策。・会館事業の健全化を図る。特別会計の計画的積立の実施</p>
<p>初任給が昔に比べて上がってきているので、組合費の上限（新入社員の2倍）を引き下げた方がいいのではないかと思っている。他社と比較しても当社の組合費は高い。</p>
<p>収入減のため組合費引き上げを検討中。</p>
<p>収入の減少。一部WEBを用いた会議や研修会などへの変更により対策している。</p>

収入と支出のバランスがとれておらず、積立金からの繰り入れで何とか財源がなりたっている。今後は支出（事業）の見直しをさらにすすめ組織拡大にしっかりととりくむ。
収支バランスの均衡化が課題。諸活動の抜本的な見直し、組織体制・役員体制の見直し、特別会計による補填などを検討中。
収支バランスがわるいため、コロナが終息した際には、赤字運営となる可能性が高い。オープンショップであるため、非組合員の組織化に向け全力で取り組む。
若年層を中心に賃金が低いために、組合の収入が減っている。しかし、上部団体の上納金は、人数計算が多く、財政を圧迫している。
社員数の減少による組合費収入の減 引き続き適切な予算執行はもちろんのこと、組織の見直し、専従定数の見直しを検討する必要がある。
次世代を担う組合の育成（役員の選出）
次期繰越金が大幅に増加。次期繰越金の妥当額を定め、妥当額に向けて取り組みを行う。
昨年度より、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、新規採用者に対する組合加入への取り組みがほぼ出来ていないため、加入率が伸びず組合費の収入に影響が出ている。今後について、現段階で対策はまとまっていないが、加入率アップに向けコロナ禍の中で出来る取り組みを検討する。
昨年度までは労金共済会計（特別会計）がひっ迫し、一般会計より借り入れを実施し決算していたが、収入が激減したため一般会計に繰り入れして決算としたことでスマートな会計が出来るようになった。また、専従書記を2名から1名に減員したため、繰越金に余裕が出来た。
昨年度に財政の見直しを実施したため、今のところありません。
昨年度「組織財政検討委員会」を設置し、組合財政面から見直しを実施した。今後の活動を確認し問題点があれば協議・見直しを実施する。
財政面における課題は特段ない。ただし、webを活用した取り組みを進め、会議やイベント等における効率的な執行を図る
財政不足が懸念されており、将来的には組合費の増額を検討している。
財政全体に占める各種会員の割合が多く、従来の活動見直しの考え方だけでは財政改善にはつながらない。上部団体との役割整理の視点も持ちながら今後の財政改善に努めたい。
財政赤字の問題に対し、組合活動の効率化よりも人件費（専従役員体制）を見直したい。それに向けての特別委員会等を設置して取り組みたい。
財政状況は問題ないですが、今後オンラインは増える中で組合活動の中身をもっと広範囲で浸透させる方法を見つけていきたい。
財政自体は大きく変化していないので財政自体は問題ないが、コロナ禍により組合活動が抑制されたことで、繰越額が大きくなっている。コロナ禍の様な状態になった際、組合活動が制限されたときの組合費徴収の在り方、また、そういった状態の収束後に組合活動を拡大して還元をどうしていくか等、今後の検討課題として組合内で検討していく。
財政を十分に使い切れていないので組合活動を幅広く行いたい、通常の仕事との掛け持ちでは現実難しい。 専従を一人でも置き活動の範囲を広げたいが、現在の財政上では無理。
財政は今のところ大丈夫だが、パートの組合員化による影響とアフターコロナで活動が活発になった後のコントロールが重要。
財政の安定を第一に考えていく。
財政に特化した検討委員会を組織内に設置し、大会などで組合費に対する意見が出るたびに、検討委員会を実施し、大会への答申案をまとめている
財政について喫緊の課題は無いが、組合費徴収を停止することによる影響は中止する必要がある。
財政がひっ迫している。支出の改善を行っている。

財源確保のため2022年度より組合費を上げる。
今後組合員数減少による組合費収入減の懸念があり、対策検討中。
今後組合員減少による組合費の収入減が予想される。組合費の徴収を見直す。
今後数年は、定年退職者の増加により組合員数が大幅に減少していくことから、組合費収入が毎年減少していく。このため、組織活動の見直しや専従者削減を進めることで費用削減をはかっていく。今後、組合員数の減少がどこで留まるのかを見極めながら、さらなる費用削減策および組合費の引き上げの検討を行う必要があると考えている。
今後社員数の緩やかな減少が予想されるため、組合費収入も同様の傾向が予想される。活動内容の見直しによる経費削減と、組合活動の目的を果たし続けることをふまえ、活動内容の見直し（削減、移動や飲食を伴わない活動）を進めていく。一方、必要な取組があれば追加していくことも検討。
今後は会社施策により、組合員の減少が見込まれる。よって、専従者体制の見直しや、交付金・活動費の削減等の取り組みを進める必要が今後出てくる。
今後の組合財政を見るために検討していきたい。
今後、組合員の減少が見込まれており、組合の専従体制や分会・委員会など含め検討を始めている。
国債や定期預金での資産運用では利子収入が見込めない。資産運用先として、自社株の購入を検討している。
効率的な活動を実施するにあたり、2名の専従職員を配置したいが財政上1名しか配置できていない。
効率的かつ効果的な運用のあるべき姿を描き課題化し、推進致します。
公認会計士に定期的に財政状況について意見を頂いているので、現時点では特段問題はない
公認会計士による監査が実施できていないが、専従の組合役員もおらず、公認会計士設置に向けての検討が進められていない。
雇用区分別に組合費上限を設けており、上限撤廃を検討中。
雇用区分によって組合費の徴収率に差がある。どのように対策するかは検討中。
現状闘争資金積立金額に上限はなく、いくらまで積み立てるので悩んでいる。
現状は、収入超過の状況が継続しているが、都度組合費の徴収停止を行うことで収支均衡を保っており、大きな課題はない状況にある。中長期的には、非正規従業員の組織化を検討しているため、組織拡大時における適正な財政運営が課題と考えるが、現時点では未検討である。
現状において大きな問題はないが、各種会議・研修等がWEB会議に移行する流れが続けば、旅費等の負担が低減されることから、それに見合った活動の在り方や予算のあり方を検討する必要があると考えている。
現状、組合財政における特筆すべき問題はないものと考えているが、執行部役員（三役・書記局）のなり手が不足していることを考えると、役員報酬の導入を検討する余地があるかと考えている。
現状、組合員の大きな減少も発生しておらず、組合財政の問題はない。ただし、コロナ禍での活動停滞によって、収支と支出の均衡が崩れている面もあるため、組合費の減免等によって均衡を保つよう対応を行っている。
現状、新型コロナウイルス感染症も収束には至っていないため、会議・イベントをオンラインで実施しているが、収束後はリアル開催を望む声も多く、そのようにしていきたいと考えています。新型コロナウイルス流行前はかなりの長期に渡り赤字決算を繰越金で補う状態でした。その状態に戻らないよう、オンラインとリアルの併用での活動を行っていく必要がありますが、何をオンライン開催で、何をリアル開催とすべきか検討が不十分であり、また、会社としての感染対策基準と大きく食い違う基準とすることもできないため、今後の課題となっています。

現在のところ特に問題はないが、今後加入率の維持もしくは拡大を図るとりくみに積極的にかつ具体的に取り組んでいく必要性はある。
現在のところ財政的に大きな問題はありませんが、コロナ禍による活動の中止・延期による繰り越し金の増加が発生しておりますので、少しでも活動費の比重を上げていきたいと考えています。
現在、本部常駐役員10名のうち半数の5名は、人件費を会社が負担している非専従者だが、将来非専従者の専従者化を会社から求められた場合、一般会計の収支が逼迫する恐れがある。・組合保有資産の運用は金利が低い為、安全性を確保しつつも少しでも高金利の商品を調査、研究する必要がある。
現在、コロナの影響に伴う組合費半減を実施しているが、いつ戻せるかが不透明であり、今後の活動をコロナ前の水準には当面戻せないのではと思っている。対策としては参加人数を減らすなどして出ていく費用を抑えるしかないと考えている。
現行の組合費は財政に余裕があるが、安易に組合費を下げることも良い方法ではないと考えており、専門の委員会を何度か立ち上げて、どのようにしていくか検討を行っている。
月々の組合費が高いという意見が多いため、支出削減に取り組み、組合費引き下げを行う予定である。
繰越金が多いが有効な使い道や組合員への還元方法について議論していない。
繰越金が多いが、組合費の返還ではない形でいかに組合員に還元していくか、活用方法を検討していく。
繰越金が増加傾向にあり、財政検討委員会を立上げ、適正な繰越金にするためのとりくみを検討中。
繰り越し金の切り崩しが数年続いております。組合費の見直し等を含めて検討中となります。
繰り越し金の増加による、組合員への還元方法について要検討
業績悪化に伴うリストラ等で組合員の減少が続く、組合費収入のみでの一般会計の財源確保が厳しい。現在は闘争資金より繰り入れで凌いでいるが、会社再建による組合員の増加をめざしていく。
共済活動の運営のために、一般会計からの繰り入れが必要（過去より継続）。活動内容の精査はすでに実施したため、元本割れは避ける必要があるものの、利率の良い投資案件を模索することも必要。
共済会計について逼迫している状況のため、ニーズを分析し、制度の見直しを含めた検討をしていく
給料が上がらないので組合費アップはむずかしい。会社がもうからないと今後も同様にやっていくしかない。
基本給からの定率徴収により基本給の低い職場（手当がメインの体系）で不公平が生じている。また、臨給（一時金）がコロナの影響で下がっており、定率では負担が大きい。その為に年14回の徴収から12回の徴収に変更するように検討中である。
活動内容の見直し、専従役員人数の見直し等を今後予定しています。
活動の変化による特別会計への振替額の適正化。非正規従業員の正社員化に伴う組合員の激増などが近年中に起こり、その後の会計状況を鑑みながら見直しを行う。
活動の選択と集中
活動の見直しと人員体制の見直し。非組合員の組織化をしていく。
活動のスクラップ&ビルド、数年前の組合費引き上げにより単年度赤字を解消。しかし、このままでは繰越金が増え続けることが予想される。これからは収支のバランスを見ながら適正な額まで段階的に組合費を引き下げていくことを考えている。
活動が増えることで支出が増え、正規と非正規の組合費の差により財政が圧迫されることから、組合活動の見直し等をどこかで行う予定だ
各専門部活動について労働組合の必要な取り組みの検討を検討し、目的に向けた効率の良い取り組みを実施して行く

各支部の定時大会の在り方（代議員の人数による活動費や分会間に距離があり、旅費・宿泊費の発生ありなしなど）が、地域によって異なるのに対し、大会費としての特別交付金を一律に支給しているため、剰余金収入が支部によって潤沢なところと、ギリギリで運営しているところと開きがあるため、均等化を図るため本部が剰余金を一部回収するよう計画したが、頓挫している。
各基金を運用し必要経費を捻出しているが、過去の高利率債権による収入で回っているため、償還を迎えると急激に財政状況が悪化する。償還を視野に入れた運用を検討する必要がある。具体的にはこれから。
会社人員減少に伴う組合員の減少により、一般会計が支出超過傾向にあることから検討を行い、2023年度から「専従者の2名削減」と「組合費徴収率の引上げ（1.8%⇒1.9%）」を実施予定
会社事業再編に伴う組合組織・専従体制のあり方、アフターコロナにおける新たな組合活動のあり方、少子高齢化など勘案しながら適正な組合費を設定していきたい。
会社経営悪化に伴う合理化により組合員数が大幅に減少して組合費徴収も減少した。現在も人員削減を会社は提案している中、会議出張旅費削減のためWEB会議の併用を行うシミュレーションを行い、その他を据え置く中で何処までの組合員減少なら現行通りで活動できるか検討している。検討結果として収支に問題が生じる場合は各支部運営費の見直しを行う。
会社においては高年齢層の大量退職と新規採用の大幅減が進んでおり、これに伴う平均年齢の低下により収入減が想定される。また、再雇用を含め、退職年齢の引き上げも社会情勢から想定されることから、組織化の課題や組合費の設定などが考えられることから、前広に対応していかなければならない。
会計担当の選出・育成。今後については、外部セミナーを受講させるなど、計画的な人材育成を実施。
過去積み上げた闘争金がありますが、少しずつ取り崩していきたいと考えております。一昔前在籍していた組合員の人数が大きく減ってきており人数のピークだった時に積み上げた闘争金がありますので、人数の割には多く積み上げているため、コロナが消えたタイミングでイベントを行うか、何十周年の際には分配するか、など検討が必要です。
過去数年で適正化および効率化を図ってきたため問題はない。問題が発生した場合はPT等を立ち上げて検討していくこととする。
過去の組合員数が現在の数倍であった時代からの活動が引き継がれ、数十名の現労組体制でも一定の負担がある。地域や産別の協議会等協力していくが、役割や負担が感じられる。また、組合員減少による組合費収入も減ってはいるが、過去からの労組財政収入の貯蓄があるので破綻などは全くないが、一団体として健全な財政の収支バランスになるよう進めている。
過去の積み残しがあるのが問題だが、計画的に取り崩していく方針で進めている
課題はコロナ禍に端を発し普及したWEBを併用した組合活動をコロナ終息後の活動にも取り入れ、それに伴う組合財政を検討すること。（現在はコロナの影響により収入超過の状態であり、徴収回数減によって組合員に還元している）
課題：罷業資金が十分でないこと。対策：積立等の検討。
運用規定の策定
運動の前進を図ることを検討した場合、現状、単年度収支が赤字となっていることから、支出と運動のバランスに課題がある。四役会議は、WEB会議を実施する等、集合開催とWEB会議を導入しながら運営を進めている。
一般会計の収入が支出に対し過多傾向。組合費の見直しなどを検討
一般会計の繰越金が積み上がっている。収入と活動費のバランスを見極めた上で、必要に応じて組合費を削減し、適正な範囲内と考える繰越金額を目指す。

<p>一般会計における、組合費収入と組合活動に伴う支出のバランスに問題があると認識しています。組合員の減少に伴い組合費収入を予算支出が上回っている状況にあります。現在は、繰越金で賄っている状況ですが、喫緊の課題と捉え、効果効率的な活動等について検討しているところです。</p>
<p>一般会計とは別の特別会計、特に組織運動に用いる会計においては他会計からの繰入を行う以外収入確保が行えず、年々目減りしている現状である。闘争資金の運用などを行い、運用益を財政改善に用いるべきであり、その点に関して進めていく。</p>
<p>一時金組合費は、業績によって左右されるため、月々の組合費収入のみとすることも視野に入れる必要があると考えている。</p>
<p>一時金より組合費を徴収しているため、業績悪化時に組合財政の悪化懸念がある。今後の対策として、現在保有している積立金の維持していく。</p>
<p>一時金からの組合費徴収の是非、運営面では保障として将来組合員数減少を考えると残したい</p>
<p>一時は組合員の減少によって財政が苦しかったが、組合員が倍増したことによって財政が改善された。今後も組合員の加入を続けていきたい</p>
<p>安定的かつ健全な財政基盤を維持する必要がある。そのため、経年的な財政検証を行い、組合費徴収や組織・活動を支える財政のありかたについて、将来視点に立った議論を継続したい。</p>
<p>労連は財政の問題はあるのかもしれませんが、単組は還付方式のため特にありません。</p>
<p>レクリエーション、会議、研修会等のリモート化は進んでいるが、予算執行率の低下と組合費について今後検討の必要がある。</p>
<p>ライフサポート基金（罷業資金目的など）の繰越金が増え続けていることが課題です。これらの資金を有効活用するため、新たに資産管理会計（物理的資産やシステムなどの管理）を設け、資産管理会計に資金を流出できるように規則の改訂を検討しています。そうすることで、with コロナでも対応し得るシステム化を推進し、大規模投資を進めたいと考えております。</p>
<p>マスター社員の割合が増え、組合費の収入が大幅に減少している。マスター社員の待遇改善を行ったうえで組合員化を図る。</p>
<p>賃金がなかなか上らない中で組合費の徴収率を下げるかどうか、考えなければいけない（財政は、問題ないとの考えから）</p>
<p>単年度収入より単年度支出の方が多いため、単年度の収支バランスが合う活動にしていきたい</p>
<p>社員の離職に伴い組合員数の減少が今後も続けば組合費収入が徐々に減少していく。組合活動のやり方を検討する。</p>
<p>最近では会社が新規採用を行っていないため、組織人員の減少と高年齢化が進行しているが、企業内労働組合である以上、やむを得ない。</p>
<p>コロナ等外部環境の変化による組合活動への影響を踏まえ、長期的な組合費の在り方を検討していく。</p>
<p>コロナ収束時に集合形態が増えたときの財政圧迫の恐れがあるため、コロナ禍での経験した知識を活かす予定です。</p>
<p>コロナ過で活動自粛により支出が減り、財政が改善したことで組合費徴収について意見が出た。今後は、教育研修、組合事務所の老朽化対策にあて組合員の理解をはかる</p>
<p>コロナ禍中とコロナ禍後をどのような財政（組合費や支出内容）にするのか検討が必要</p>
<p>コロナ禍以前より、組合員に付与されるレクリエーション費の使用率が低く、使用していない分が余剰金として次年度への繰越金となっている。現状、組合員同士のコミュニケーションがしづらい状況の中で新たな使用方法について、協議中である。</p>

<p>コロナ禍を受けてデジタル化対応を進めていることで固定費による支出が増加しており、専従者の人件費や支部費の固定部分等も加えた固定費総額の比率上昇していることから、各種取り組みにかけられる費用が減少していることに加え、組合員の変動に対しての弾力性が損なわれている（赤字予算となるリスクが非常に高い）。対策として専従者の人数の見直し等が考えられるが、現状の業務負荷の高さから検討の難しさも抱えている。</p>
<p>コロナ禍を経て、ニューノーマルになった際の、労働組合活動のあり方を踏まえて、新たな財政・組合費を検討していく予定です。</p>
<p>コロナ禍の活動制限により現在の財政面では余剰があるが、組織再編等で組合員数が減少することが決定しているため収入が減少する。WEB 会議も浸透してきたことから何でも集合会議ということではなく、WEB・集合を併用した会議で支出を抑えていく。</p>
<p>コロナ禍の活動が縮小しているため、組合費を有効活用する手段が薄くなっている。今後、活動の幅を広げ、組合があつてよかったと思える取り組みを進めていく。</p>
<p>コロナ禍による財政の不透明さによる組合員からの要望が出ている。具体的には組合費の余剰が出た場合には現金還元や組合費徴収額の減額等。対策としては、丁寧に組合員と対話を行って理解を得ている。</p>
<p>コロナ禍による活動の縮小により繰越額が大幅に増加し、組合員から活動内容への疑問の声や、組合費の引き下げあるいは還元を求める声が上がることが懸念されます。そのような中で、これまで以上に予算の執行内容には厳しい目が向けられるため、無駄を省き実効性のある予算執行をしていく必要があると考えています。</p>
<p>コロナ禍により、組合の根幹である対面での取り組みが進まない。特に組織拡大においては、非常に厳しい状況である。 今後も、組織拡大を重点として運動を展開していくが、財政確立のため人件費や行事等の見直しも含め持続可能な組織運営確立を目指している。</p>
<p>コロナ禍により、青年部や他の専門部の活動が縮小し、予算が大幅に残ってきたので、徴収の停止を一定期間設ける事とした。</p>
<p>コロナ禍により、職場集会、執行委員会、会議、学習会、組合レクなど組合員参加のイベント、外部の会議・集会・イベントへの参加等が、中止になり活動が出来なかった為、繰り越し残高が過剰に余った。対策として、次年度に交付金等を増額した。</p>
<p>コロナ禍により、会議、行事等が中止になり、支出が減少しているため、組合員から組合費の引き下げをしようか？という意見が出ている。組合員数が減少しているため引き下げをすると今後の財政が厳しくなっていくので、簡単には引き下げはできないと思っている。</p>
<p>コロナ禍により、イベントがなかなか実施できない状況にあるが、飲食を伴わないものや、WEB を活用したイベントを企画、実行していく。会社の構造改革や会社状況により、組合員数が減少傾向にあるが、適宜専従者体制を検討し、活動レベルに影響なき運営をしていく。</p>
<p>コロナ禍にて活動が従来通りできていないことに対して、コロナ前の組合費の徴収を続けているが、組合員より組合費の徴収の見直しの声が多く挙がっている。活動の棚卸しを図り、年 14 回徴収をしている回数を、年 12 回へ削減を図れるよう取り組みを検討している。</p>
<p>コロナ禍における採用抑制の影響で組合員数が減少傾向にあり、組合費収入が減少している。その一方で、コロナ禍で活動が制限されており、支出は大きく減少しているため、コロナ禍前よりも繰越金は増えている。しかし、アフターコロナで活動が戻った際には、支出項目のさらなる見直しが必要となる。</p>
<p>コロナ禍における「新しい生活様式」に対応した組合活動の見直し</p>
<p>コロナ禍においての活動内容の見直し、執行委員会開催時の移動費がなかったことでの黒字化となっている。執行できなかった分については組合費差し止め等の対策を行って行く。</p>

<p>コロナ禍において、思ったような活動ができておらず収入が支出を大幅に上回っている。コロナ禍が収まり活動を再開すれば、収入と支出がバランスする予定であるため、活動の意義を組合員に伝えて理解をさせていただきたいと考えている。</p>
<p>コロナ禍で予算の執行率が下がっている。今後徴収基準の見直しについても検討を進める。</p>
<p>コロナ禍で従来の様な組合員を集めての活動に制限があり、組合費の有効活用が難しい。 コロナ対策を徹底し、リモートでの活動・研修等を開催し、目に見える活動を積極的に展開していく。</p>
<p>コロナ禍で活動自体がwebを中心とした活動に変化せざるを得ない状況となり、組合費の次年度繰越額が過剰に残る状況となった。これに関連し活動領域の見直しを考えると、組合費もそれに比例して引き下げる検討が必要だと感じています。</p>
<p>コロナ禍で活動が縮小され、むしろ、資金が余る状態になっている。活動に対するブレーキがかかりすぎているため、手当などを拡充し、しっかりと活動できる体制を整えた。</p>
<p>コロナ禍で延期や中止となり支出が減少したが、リモート環境を整備し組合活動を充実させたい。</p>
<p>コロナ禍でレクリエーション活動等が出来ていないため、組合員への還元方法を検討する必要がある。 コロナ禍でも組合員が楽しめるレクリエーションを検討していく。</p>
<p>コロナ禍でも開催できる「新しい生活様式」に則した各種行事の立案、開催</p>
<p>コロナ禍での活動自粛に伴い予算執行ができていない部分がある。予算執行できていない部分については、活動できる予算を確保したうえで、次期の組合費の徴収率減による対応を行っている。</p>
<p>コロナ禍での活動の制限によりこれまでの活動ができなくなっている。その対策として感染対策を実施した上での活動に取り組んでおります。</p>
<p>コロナ化での組合活動（福利厚生）をどう行うか新たな取組も考えていく。</p>
<p>コロナの再拡大により、活動が制限されているため、組合費の徴収停止を検討しています。</p>
<p>コロナの拡大に依って、色々なイベントが中止となり、組合員への還元をどの様にしていくかが課題です。参加型でないイベントの実施を行う。</p>
<p>コロナが収束し通常の活動に戻れば組合員の減少などにより単年度収支は赤字の見通しである。活動内容の見直しによる経費の節減と専従役員の非専従化を検討していく。</p>
<p>コロナウイルスの影響による組合員の収入減を鑑み、一年間組合費の徴収を停止した。一年たったら戻す予定である。今後会社の年齢構成上、組合員、組合費が減少していくことも考えられる。徴収率、執行委員数、活動内容を検討することも考えられる。</p>
<p>これまで実行してきた財政削減策および組合員数増などから資産は増加傾向となり、中長期の財政見直しから2022年度より組合費徴収基準改定（減額改定）を行った。 今後、組織規模に沿った専従者体制、担当部制の見直しなど、役職員体制のあり方を議論し、2023年度からの体制の変更および組合規約の見直しについて検討する。</p>
<p>これまでの運動と活動を総括しながら、今後の運動と財政の在り方について議論を進めています。議論の最終局面までに「組合費の減額」に辿り着きたいと考えています。</p>
<p>これまでと同様の組合活動が出来ないなかで組合員からは組合費の減額を求められている。一方で組合員人数は減少傾向にあるため、組合費の減額はすることが出来ない。組合員への還元方法を色々模索したが、一番ウケが良かったのはカフェテリア形式の福利厚生なので、ここに注力していきたい。</p>
<p>このままでは組合の存続が難しいが、今の賃金を考えると組合費の引き上げは脱退につながる懸念があるため簡単には行えない。専従書記の給与の見直しや役員数を減らすなどで改善を図りたい。</p>

<p>ここ数年で、一時金の月数が増加していること、またコロナ禍で活動が制限され繰越金が多くなっていることに対して</p> <p>組合費を下げしてほしいという希望が多くなってきている。組合費の上限の検討や一時金での回収を1回やめるなど検討をしている。</p>
<p>ここ数年、組合費収入の減少に伴い赤字での予算立てとなるため、罷業資金からの繰り入れでの予算立てとなっている。今後の対策として、専従役員を減らすことで人件費の削減を検討し、収支の安定化を進めていく。</p>
<p>組合員数が減少傾向にあるため、組織人員を踏まえた組合財政を検証し検討を進める必要がある。</p>
<p>オンラインでの活動に切り替える事に伴い、組合費の減額を検討せざるを得ないと考えている。</p>
<p>We b活用による経費削減に伴う組合費の見直し。来年度、組合費の見直し予定。</p>
<p>We b活用による経費削減に伴う組合費の見直し。次年度、見直しを予定。</p>
<p>ITを駆使するようになり、PCや周辺機器などの設備にかかる金額が増えている。一方、より効率的な活動のための大規模なシステム導入などの費用が捻出できない。今後の対策としては、今後の予算立ての段階である程度の余裕を見つつ正確な予測を立てて執行する。</p>
<p>4年前に組合財政について見直しを実施し、改善しているため、現状、組合財政については問題なし。</p>
<p>2年前の会社統合に伴う組織人員増加後の活動が、コロナ禍により大幅に減少（出張自粛など）しており、現在の組合費で適正なのかの判断がつかない状況である。今後の活動再開に伴って、支出状況を確認し、財政の適正化に努めていく。</p>
<p>2021年度よりジョブグレード制度が導入され組合員が70名（10%）減少した。コロナ禍により活動が縮小しているため特に問題はなかったが、従来通りの活動（出張を含む集合開催の会議など）が戻った場合、様々な活動を見直さなければならない状況となっている。集合とリモートの併用により出張費の削減を進める。</p>
<p>2020年度はコロナ禍により単年度黒字となったが、通常どおりの活動に戻った場合、単年度赤字となり活動に支障がでる可能性について、課題認識している。</p>
<p>2019年統合後、組合費の調整を予定していたが、コロナ禍で今まで通りの活動ができず十分な検討ができていない。組合費停止措置を実施するなど、引き続き状況に注視していく。</p>
<p>2018年11月より組合費徴収率を0.1%引き下げ2.2%としてきたが、コロナ禍により活動が制限され活動費の執行率が低調となっていることから、単年度収支における財政検証が出来ていない状況にある。今後は新型コロナが終息し平時での活動再開後、単年度収支における財政検証を進めていく。</p>
<p>2017年より上部組織への役員派遣を実施していないが、今後派遣することになれば自組織より人件費の持ち出しがあるので、財政支出を見極める必要がある。（2017年9月より上部組織派遣を実施しなくなったことから、組合費を400円減額している）</p>
<p>①組合費の高い高年令層が退職し、再任用になった場合に、再加入しない方が増えてきているうえに、新規採用の職員が加入しない方も増えてきていることに伴い減収になった。強力に加入推進に取り組む</p>
<p>①会社賃金制度の抜本見直しによる組合費徴収基準の見直し ②専従者賃金の評価制度を含めた見直し</p>
<p>1998年頃の不況の際、組合費の徴収限度額の引き下げを行った。組合員の減少傾向もあり、この数年は組合財政が厳しくなっていました。コロナが無ければ、組合財政の長期的な改善を見据え、組合費の徴収率 or 上限額の引き上げを行うつもりでした。</p>
<p>10年前に財政見直しを行いここ10年は黒字化したため、現在は活動を充実させていこうと、交流活動に取り組んでいます。</p>

労働組合費に関する調査（構成組織用調査票）

2021年11月
日本労働組合総連合会
(公財) 連合総合生活開発研究所

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

本調査は、連合（日本労働組合総連合会）と連合総研（連合総合生活開発研究所）が共同で行う調査プロジェクトで、労働組合の財政と組合費の実態および課題の把握を目的に、1975年より2～3年間隔で実施し、今回で20回目となりました。構成組織及び単組を取り巻く環境が大きく変わるなか、労働組合の持続可能な活動を進めるうえで、組合財政の実態把握はより一層重要となってきました。

本調査は労働組合費の実態を継続的に把握している唯一の調査であり、日本の労働運動の貴重な財産となっています。また今回調査では、組合財政へのコロナ禍の影響に関する設問を、これまで継続的に把握してきた設問に付加して質問します。お忙しいところ大変恐縮ですが、なにとぞ調査へのご協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、回答は統計的に処理しますので、個々の回答内容が外部に漏れることはありません。また、回答内容を本調査の目的以外に使用致しませんので、安心してご回答ください。

敬具

<記入上の注意>

調査票に記入するデータは、貴組織の直近会計年度の決算報告書等を使用して下さい。

<調査票の返信、返送>

- ・構成組織がご回答頂く調査票はウェブでのみ用意しています。
下記のウェブサイトより回答してください。
- ・回答の期限は2022年1月28日（金）です。

調査票のウェブサイト

https://rochokyo.gr.jp/rsc/kumiaihi_s



<本調査の内容の問い合わせ先> 労働調査協議会 担当：西村、後藤

TEL 03-3453-8071 FAX 03-3453-8072

E-Mail : nishimura@rochokyo.gr.jp

貴産別名			(1-2)
加盟組合数 (規約に則した加盟単位数)		組合 (3-6)	

記入者氏名		役職名	
T E L	()	E-Mail	

<質問項目>

問1 組合員数

組合員総数	正規雇用の組合員数	非正規雇用の組合員数	A. フルタイム就労の組合員数	B. 短時間就労の組合員数
人 (7-13)	人 (14-20)	人 (21-27)	人 (28-34)	人 (35-41)

注1. 非正規雇用の組合員数には、定年退職後の再雇用（再任用）、勤務延長組合員を含めてください。

注2. A. フルタイム就労とB. 短時間就労の組合員数の区別がない場合は、多い区分に人数をご記入ください。

注3. 本調査では、非正規雇用の組合員を勤務日数や勤務時間数を基準に下記の2つに分類しています。

- | | |
|---------------|---------------------------------|
| A. フルタイム就労組合員 | : 正規雇用の組合員と同等の勤務日数及び勤務時間数の組合員 |
| B. 短時間就労組合員 | : 正規雇用の組合員と比べ勤務日数または勤務時間数の短い組合員 |

問2 正規雇用の組合員の1人当たりの月額会費はいくらですか（直近の会計年度）。

正規雇用の組合員の1人当たり月額会費

円 (42-45)

問3 非正規雇用の組合員の1人当たりの月額会費をお聞きします（直近の会計年度）。

(1) フルタイム就労組合員

①フルタイム就労組合員の徴収基準をどのように定めていますか。

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| 1. 正規雇用の組合員の組合費と同一基準である | 4. フルタイム就労の組合員はいない |
| 2. 別基準で徴収している（減額している） | |
| 3. 会費は徴収していない | |

(46)

②（前問で1～2に回答した組織に）

フルタイム就労組合員の1人当たりの月額会費はいくらですか。

円 (47-50)

(2) 短時間就労組合員

①短時間就労組合員の徴収基準をどのように定めていますか。

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1. 正規雇用の組合員の組合費と同一基準である | 4. 短時間就労の組合員はいない |
| 2. 別基準で徴収している（減額している） | |
| 3. 会費は徴収していない | |

(51)

②（前問で1～2に回答した組織に）

短時間就労組合員の1人当たりの月額会費はいくらですか。

円 (52-55)

注. 非正規雇用の組合員は就労の形態などにより会費が異なる場合があります。その場合は組合員1人当たりの平均額を算出してご回答ください。

問4 過去3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、会費の引き上げまたは引き下げを行いましたか（賃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しなかった
3. 会費の引き下げを行った

 (56)

問5 （問4で「1. 引き上げを行った」または「3. 引き下げを行った」に回答した組織に）会費の引き上げ額または引き下げ額は月平均いくらですか（定率方式の場合は、金額に換算した額をご記入下さい。定額方式の場合はそのまま金額をご記入下さい）。

A. （問4で「1. 引き上げを行った」に回答の組織に）会費の引き上げ額はいくらですか。

月平均引き上げ額 円 (57-60)

B. （問4で「3. 引き下げを行った」に回答の組織に）会費の引き下げ額はいくらですか。

月平均引き下げ額 円 (61-64)

問6 貴組織は罷業資金（罷業対策のための連帯資金を含む）を積み立えていますか。

1. 積立制度はなく積み立っていない
2. 産別会費の一部を積み立っている
3. 産別会費と別に徴収し積み立っている
4. 制度はあるが直近の会計年度は積み立っていない
5. その他（）

 (65)

問7 一般会計収入決算額（直近の会計年度の収入決算額） 億 万円

(66-72)

問8 下記の支出項目別に、貴組織の総支出に占める比率（%）を記入して下さい。

注

A. 連合本部会費	(73-74)		%
B. 地方連合会費	(75-76)		%
C. その他関係団体費及び交付金	(77-78)		%
D. 人件費	(79-80)		%
E. 組織対策費	(81-82)		%
F. 活動費	(83-84)		%
G. 共済会費	(85-86)		%
H. その他	(87-88)		%
A～Hの合計		100	%

- ①回答は産別本部会計の支出が対象となります。
- ②支出項目の分類は、貴組織の判断で記入して下さい。
- ③該当項目を欠く場合は「0」を記入して下さい。
- ④支出の比率は小数点第1位を四捨五入して下さい。
- ⑤A～Hの支出の合計が100%になるようにして下さい。
- ⑥「C. その他関係団体費及び交付金」には、産業別組織の地方組織、業種別組織、大産業別組織、国際産業別組織等への支出を含みます。

問9 貴組織では、過去3年の間に、組合財政に対しどのような取り組みを行いましたか。下記のA～Kのそれぞれについてお答え下さい。

(89-99)

	1. 実施した	2. 実施しなかった	
A. 会費の徴収基準の見直し(上限引き上げや徴収率の見直し等)	1	2	
B. 非正規雇用の組合員の会費の引き上げ	1	2	
C. 繰越金や特別会計による赤字収支の補填	1	2	
D. 借り入れによる赤字収支の補填	1	2	
E. 活動内容や範囲の見直しによる支出の選択と集中	1	2	
F. 執行委員定数の見直しによる役員の削減	1	2	
G. 専従体制の見直し(専従者の減員、専従体制の廃止)	1	2	
H. 組合役員手当の見直し	1	2	
I. 役職員のパート・派遣社員化	1	2	
J. 財政負担軽減のための都道府県や業種別組織の再編・統合	1	2	
K. 組合財政立て直しのための特別委員会やプロジェクトの設置	1	2	

問10 貴組織における会計監査の仕方についてお聞きします。

A. 貴組織では会計監査を職業資格のある会計監査人に委託していますか。それとも内部監査のみで行っていますか。

1. 職業資格のある会計監査人による外部監査のみ実施している
2. 内部監査のみ実施している
3. 上記1と2の両方を実施している

(100)

B. (前問で1または3に回答の組織に)

外部監査のための年間の監査料(委嘱料)はいくらですか。

万円

(101-103)

C. (問10Aで2に回答の組織に) 貴組合では今後、会計監査を職業資格のある会計監査人に委託することを考えていますか。

1. 今後は外部監査のみ実施する
2. 今後は内部監査と外部監査の両方を実施する
3. 今後とも内部監査のみ実施する
4. 現在のところ検討していない

(104)

問 11 貴組織の専従役員及び職員の人数についてお伺いします。単組からの派遣者も含め、産別本部で人件費を負担しているA.専従役員（出身組織への還元金があるケース等を含む）やB.職員を男女別に記入して下さい。各項目に該当者がいない場合は、必ず0を記入して下さい。

A. 専従役員

男 性	女 性	合 計

人 (105-113)

B. 職 員

(1) 正規職員

男 性	女 性	合 計

人 (114-122)

(2) パート・アルバイト・派遣職員

--	--	--

人 (123-131)

問 12 コロナ禍の影響により貴組織の財政状況は新型コロナ感染拡大前と比べどのように変わりましたか。

1. 大幅に改善した
2. やや改善した
3. 特に変化はなかった
4. やや悪化した
5. 大幅に悪化した

	(132)
--	-------

A 1 上記の問 12 で回答した財政状況の変化は、どのような理由からですか。その理由を下記の欄にご記入ください。

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るつもりですか。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。

労働組合費に関する調査（単組用調査票）

2021年11月

日本労働組合総連合会
(公財) 連合総合生活開発研究所

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

本調査は、連合（日本労働組合総連合会）と連合総研（連合総合生活開発研究所）が共同で行う調査プロジェクトで、労働組合の財政と組合費の実態および課題の把握を目的に、1975年より2～3年間隔で実施し、今回で20回目となりました。構成組織及び単組を取り巻く環境が大きく変わるなか、労働組合の持続可能な活動を進めるうえで、組合財政の実態把握はより一層重要となってきています。

本調査は労働組合費の実態を継続的に把握している唯一の調査であり、日本の労働運動の貴重な財産となっています。また今回調査では、組合財政へのコロナ禍の影響に関する設問を、これまで継続的に把握してきた設問に付加して質問します。お忙しいところ大変恐縮ですが、なにとぞ調査へのご協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、回答は統計的に処理しますので、個々の回答内容が外部に漏れることはありません。また、回答内容を本調査の目的以外に使用致しませんので、安心してご回答ください。

敬具

<ご記入上のお願い>

調査票に記入するデータは、貴組合の直近会計年度の決算報告書等を使用して下さい。

<調査票の返信、返送>

- ・調査票は、ウェブを通して回答して頂く調査票と紙の調査票の2種類を用意しています。どちらに回答して頂いても構いません。
- ・ウェブ調査票に回答される組合は、下記のウェブサイトより入ってください。
- ・回答の期限は、ウェブ調査票、紙の調査票の双方とも **2022年1月28日（金）**です。紙の調査票は返信用封筒に入れて投函して下さい。

https://rochokyo.gr.jp/rsc/kumiaihi_t



<本調査の内容の問合せ先>

労働調査協議会 担当：西村、後藤

TEL 03-3453-8071 FAX 03-3453-8072

E-Mail: nishimura@rochokyo.gr.jp

貴組合名	
所属産業別 労働組合名	

記入者氏名		役職名	
T E L			
E-Mail			

F 1 現在の組合員数

(パート、契約、臨時、嘱託社員など、非正規雇用の組合員も含めてください)

現在の組合員数

人 (1-6)

F 2 3年前(2018年)と比べた組合員数の変化

- | | |
|------------|------------|
| 1. 大幅に減少した | 4. やや増加した |
| 2. やや減少した | 5. 大幅に増加した |
| 3. 変わらない | |

 (7)

注：3年前の2018年以降に企業・団体組織の統合があった場合は、統合前の複数組織の合計した組合員数と対比してご回答ください。

F 3 業種(複数の業種にまたがる場合は、主な業種を1つ選んでください)

1. 製造業：金属(鉄鋼、造船、非鉄、金属機械、一般機械、電気機械、輸送機械、精密機械)
2. 製造業：化学(紙、パルプ、化学、印刷、ゴム、石油、ガラス、窯業)
3. 製造業：その他(繊維、食品、その他製造業)
4. 資源・エネルギー(電力、ガス、水道)
5. 交通・運輸(鉄道、交通、運輸、航空、郵便)
6. 情報・出版(放送、通信、出版、情報処理)
7. 商業・流通(卸売、小売等)
8. サービス・一般(外食、観光、ホテル、ビル管理、教育、介護等)
9. 金融・保険・不動産
10. 建設・資材・林産
11. その他非製造業
12. 公務・公営(国や地方自治体、公立学校、国営・公営企業、独立行政法人など)

 (8-9)

<本調査における組合費の定義>

本調査における組合費とは、組合が組合員から徴収する金額のうち、罷業資金の積立金や共済会費、ボランティア基金等の会費、支出を除いたものを指します。

<正規雇用の組合員における組合費徴収基準>

問1 組合費の徴収はどのような基準によって行われていますか。

- | | |
|-------------|----------|
| 1. 定率 | 4. 所得ランク |
| 2. 定額 | 5. 通減方式 |
| 3. 定率と定額の併用 | 6. その他 |

 (10)

問2 毎月徴収する組合費に上限額(率)を設定していますか。

- | | | |
|--------------|--------------|------------|
| 1. 定額で設定している | 2. 定率で設定している | 3. 設定していない |
|--------------|--------------|------------|

 (11)

問3（前問で「1. 定額で設定」または「2. 定率で設定」と回答した組合に）組合費の上限額（率）についてお聞きします。

A.（問2で「1. 定額で設定」と回答した組合に）
組合費の上限の金額は1ヶ月いくらですか。

(12-16) 円

B.（問2で「2. 定率で設定」と回答した組合に）
給与に対する上限の率はどの程度ですか。

(17-19) %

<正規雇用の組合員における一時金からの組合費の徴収>

問4 一時金から組合費を徴収していますか。

1. 一時金から徴収する制度があり、徴収している
2. 一時金からの徴収制度はあるが、直近の会計年度は徴収しなかった
3. コロナ禍の影響により、直近の会計年度は徴収しなかった
4. 徴収していない

(20)

問5（問4で「1. 徴収している」と回答した組合に）1人当たり年間平均徴収額はいくらでしたか。

1人当たり年間平均徴収額 円
(21-25)

A1 問4で「1. 徴収している」と回答した組合にお伺いします。

一時金の徴収基準はどのようなものですか。その内容を以下の欄に具体的に記入して下さい。

<正規雇用の組合員における組合費の変更>

問6 過去3年、貴組合では、組合費徴収基準（率）の変更や固定額部分の増減により、月額組合費の引き上げもしくは引き下げを行いましたか（賃金改訂に自動的にスライドする組合費の自然増（減）のケース及び上限額改訂のケースは除外して下さい）。

1. 組合費の引き上げを行った
2. 組合費について変更は何もしなかった
3. 組合費の引き下げを行った
4. コロナ禍の影響により組合費の徴収を停止した
5. コロナ禍以外の理由により組合費の徴収を停止した

(26)

問7（問6で「1. 引き上げを行った」または「3. 引き下げを行った」に回答の組合に）組合費の引き上げ額または引き下げ額は月平均いくらですか（定率方式の場合は、金額に換算した額をご記入下さい。定額方式の場合はそのまま金額をご記入下さい）。

A.（問6で「1. 引き上げを行った」に回答の組合に）組合費の引き上げ額はいくらですか。

月平均引き上げ額 円
(27-30)

B.（問6で「3. 引き下げを行った」に回答の組合に）組合費の引き下げ額はいくらですか。

月平均引き下げ額 円
(31-34)

問8 (問6で「1. 引き上げを行った」に回答の組合に) 組合費の引き上げを行った理由は何ですか。以下の中から、あてはまるものを3つ以内で選んで下さい。

1. 組合員の減少により、組合財政の収支が厳しくなったから
2. 膨らんだ組合財政の赤字を解消するため
3. 組合財政を安定させるため
4. 組合活動の内容と水準を今後とも維持するため
5. 非正規雇用の従業員の組織化など組織拡大に資金が必要なため
6. 非正規雇用の組合員の組合費徴収基準を引き上げたから
7. 賃金が上がったから
8. 加盟上部組織(産別、労協、企連など)の会費が引き上げられたから
9. コロナ禍の影響に対応するため支出が膨らんだから
10. その他 ()

(35-40)

問9 (問6で「3. 引き下げを行った」に回答の組合に) 組合費の引き下げを行った理由は何ですか。以下の中から、あてはまるものを3つ以内で選んで下さい。

1. 組合員が増加して、組合財政にゆとりができたから
2. 組合員から引き下げの要望があったため
3. 罷業資金や各種基金の定額徴収分を廃止したから
4. 組合活動の内容を見直して効率化したから
5. 組合組織(支部、委員会等)の統廃合を行ったから
6. 専従役員体制をやめたり、専従役員を減らしたため
7. 賃金下がったから
8. 加盟上部組織(産別、労協、企連など)の会費の変更があったから
9. コロナ禍の影響により十分な組合活動ができなかったから
10. その他 ()

(41-46)

<正規雇用の組合員における1人当たり平均組合費>

問10 正規雇用の組合員から徴収している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。組合費の平均月額を記入して下さい。注:一時金からの徴収やスト徴収金は除外して下さい。

正規雇用の組合員1人当たり平均組合費

--

円

(47-51)

問11 正規雇用の組合員1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。

正規雇用の組合員1人当たりの平均賃金

--

円

(52-57)

＜非正規雇用の組合員における組合費＞

非正規雇用の従業員とは、正社員、正規職員といった正規雇用の従業員とは異なる雇用契約で雇用され、いわゆるパート・タイマー、臨時労働者、契約社員、嘱託社員、会計年度任用職員などの呼称で呼ばれる従業員のことを指します。

なお、本調査における非正規雇用の従業員の範囲には、①派遣・請負労働者といった間接雇用の従業員や、②定年退職後の再雇用（再任用）、勤務延長者は入りません。回答の対象から除外して下さい。

本調査では、組織化した非正規雇用の組合員を、勤務日数や勤務時間数を基準に下記の2つに分類して質問しています。

A. フルタイム就労組合員 ：正規雇用の組合員と同等の勤務日数及び勤務時間数の組合員
B. 短時間就労組合員 ：正規雇用の組合員と比べ勤務日数または勤務時間数の短い組合員

問 12 貴組合の企業（団体）には、非正規雇用の従業員は就労していますか。また組合員化していますか。

- 1. 就労しており、組合員化している
- 2. 就労しているが、組合員化していない →問 19へ
- 3. 非正規雇用の従業員は就労していない →問 19へ

 (58)

問 13 （前問で「1. 就労しており、組合員化している」に回答の組合に）非正規雇用の従業員の人数及び組合員化した人数を、A. フルタイム就労者とB. 短時間就労者のそれぞれについてお答え下さい。

		合計人数		
		A. フルタイム就労者数		B. 短時間就労者数
非正規雇用の従業員数		人 (59-64)	人 (65-70)	人 (71-76)
	うち組合員数	人 (77-82)	人 (83-88)	人 (89-94)

問 14 （問 12 で「1. 就労しており、組合員化している」に回答の組合に）

非正規雇用の組合員の組合費は、納入方法としてチェック・オフ方式をとっていますか。

- 1. チェック・オフ方式をとっている
- 2. チェック・オフ方式はとっていない

 (95)

問 15 （問 12 で「1. 就労しており、組合員化している」に回答の組合に）非正規雇用の組合員の月額組合費の徴収基準をどのように定めていますか。A. フルタイム就労者とB. 短時間就労者のそれぞれの組合員について主な徴収基準をあげて下さい。

	1. 正規雇用の組合員の組合費と同一基準である	2. 別基準で徴収している（減額している）	3. 組合費は徴収していない
A. フルタイム就労組合員	1	2	3
B. 短時間就労組合員	1	2	3

 (96)

 (97)

問 16 (前問で 1～2 に回答した組合に) 非正規雇用の組合員の月額組合費はいくらですか。

A. フルタイム就労組合員と B. 短時間就労組合員のそれぞれについてお答え下さい(直近の会計年度)。

注: 問 15 で「1. 正規雇用の組合員の組合費と同一基準である」または「2. 別基準で徴収している(減額している)」に回答した組合は、平均額を算出しご記入下さい。一時金からの徴収やスト徴収金、共済会費等は除外して下さい。

注: 就労の形態などにより組合費が異なる場合があります。その場合は組合員 1 人あたりの平均額を算出してご回答ください。

A. フルタイム就労組合員 円 (98-102)

B. 短時間就労組合員 円 (103-107)

問 17 (問 12 で「1. 就労しており、組合員化している」に回答の組合に) 非正規雇用の組合員に対し、一時金から組合費を徴収していますか。

A. フルタイム就労組合員と B. 短時間就労組合員のそれぞれについてお答え下さい。

A. フルタイム就労組合員

1. 一時金から徴収する制度があり、徴収している
2. 一時金からの徴収制度はあるが、直近の会計年度は徴収しなかった
3. コロナ禍の影響により、直近の会計年度は徴収しなかった
4. 一時金から組合費を徴収していない
5. フルタイム就労の非正規雇用の従業員を対象とした一時金制度はない

(108)

B. 短時間就労組合員

1. 一時金から徴収する制度があり、徴収している
2. 一時金からの徴収制度はあるが、直近の会計年度は徴収しなかった
3. コロナ禍の影響により、直近の会計年度は徴収しなかった
4. 一時金から組合費を徴収していない
5. 短時間就労の非正規雇用の従業員を対象とした一時金制度はない

(109)

問 18 (前問の A、B で「1. 徴収している」に回答の組合に) 一時金からの 1 人当たり年間平均徴収額はいくらでしたか。

A. フルタイム就労組合員と B. 短時間就労組合員のそれぞれについてお答え下さい。

A. フルタイム就労組合員 円 (110-114)

B. 短時間就労組合員 円 (115-119)

A2 貴組合では、非正規雇用の組合員の組合費について、組合費の徴収や引き上げ、徴収基準の変更、徴収対象者の区分など、今後どのように取り組むつもりですか。下記の欄にご記入をお願い致します。

<組合費の軽減措置>

問 19 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・休業などにおける組合費の徴収についてお聞きします。下記のA～Eのそれぞれについてお答え下さい。(120-124)

	徴収していない	正規雇用の組合員の組合費を減額して徴収している	正規雇用の組合員標準で徴収している	正規雇用の組合員の組合費と同一基準で徴収している	組合員でなくなる	該当する組合員はいない
A. 海外長期勤務者	1	2	3	4	5	
B. 出向または長期派遣者	1	2	3	4	5	
C. 長期療養者	1	2	3	4	5	
D. 育児休業者	1	2	3	4	5	
E. 介護休業者	1	2	3	4	5	

<定年退職後の再雇用（再任用）及び勤務延長者>

問 20 貴組織の企業（団体）では、定年退職後に再雇用（再任用）または勤務延長された人を組合員化していますか。

1. 組合員化している
2. 組合員化していない
3. 定年退職後に再雇用（再任用）、または勤務延長された人はいない

 (125)

問 21 （前問で「1. 組合員化している」に回答の組合に）再雇用（再任用）または勤務延長された組合員の人数を、A. フルタイム就労とB. 短時間就労のそれぞれについてお答え下さい。

再雇用（再任用）、勤務延長された組合員数計	A. フルタイム就労の組合員数	B. 短時間就労の組合員数
人 (126-130)	人 (131-135)	人 (136-140)

注. A. フルタイム就労とB. 短時間就労の区別がない場合は、人数の多い区分に人数をご記入ください。

問 22 (問 20 で「1. 組合員化している」に回答の組合に) 再雇用(再任用)者、勤務延長者から徴収している 1 人あたりの組合費は月額で平均いくらですか。A. フルタイム就労組合員と B. 短時間就労組合員のそれぞれについてお答え下さい。

A. フルタイム就労組合員 円
(141-145)

B. 短時間就労組合員 円
(146-150)

<上部団体費>

問 23 貴組合は、企業連に加入していますか。

注：企業連とは、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ことを指します。官公労の場合は、地連・地方本部・都道府県本部などを指します。

- 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

(151)

問 24 (前問で「1. 正式加入している」と「2. オブ加入している」に回答した組合に) 加入している企業連への組合員 1 人あたり月額会費をご記入下さい。

注：企業連への会費の中に産業別組織への会費が含まれる場合は除外して下さい。

企業連への 1 人あたり月額会費 円
(152-155)

<罷業資金>

問 25 貴組合は罷業資金を積み立てていますか。

- 1. 積立制度はない → 問 31 へ
- 2. 積立制度はあるが、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(年度末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)
- 4. 組合費とは別途に徴収し、積み立てている
- 5. 上記の 3、4 を併用して、積み立てている
- 6. その他 ()

(156)

問 26 (前問で 2～6 に回答の組合に) 組合員 1 人平均罷業資金積立月額ほどのくらいですか。

- 注：前問回答で「2.」の場合 → 組織積立、個人積立、合計とも 0 を記入して下さい
- 同 「3.」の場合 → 年度間積立総額 ÷ 組織人員数 ÷ 12 の数式で算出して下さい
- 同 「4.」の場合 → 徴収月額または年間徴収額合計 ÷ 12 によって算出して下さい
- 同 「5.」の場合 → 上記 3、4 の積立額を合計して月額で記入して下さい
- 同 「6.」の場合 → 積立額を算出し月額で記入して下さい

組織積立と個人積立に区分して、記入して下さい。

月 額	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罷業資金	円	(157-160)
	B. 個人積立	非組合員への移行、組織脱退時に、組合員に返還する罷業資金	円	(161-164)
	合計 (A+B)		円	(165-168)

問 27 (問 25 で 2～6 に回答の組合に) 貴組合における現在の罷業資金の積立総額 (積立総残高を指します) をご記入ください。

罷業資金の積立総額 億 万円
(169-171) (172-175)

問 28 前問に回答の積立総額はストライキの場合に賃金補償の何日分に相当しますか。

注: 現在積立総額が貴組合構成員の基準内賃金 (所定内賃金月額) の日割額をベースに何日分に相当するかを算出して記入して下さい。

現在の罷業資金積立総額の賃金補償日数 日 (176-178)

問 29 (問 25 で 2～6 に回答の組合に) 貴組合には積立限度額の設定がありますか。

1. ある
2. ない

(179)

問 30 (問 25 で 2～6 に回答の組合に) 貴組合では罷業資金を今後どのようにしたいとお考えですか。

1. 今後は罷業資金の積立制度をやめるつもりだ
2. 制度をやめるつもりはないが、組合員からの徴収を当面見送るつもりだ
3. 組合員からの徴収額を引き下げるつもりだ
4. 現行の徴収額を今後とも維持するつもりだ
5. その他 ()

(180)

A 3 (問 25 で 2～6 に回答の組合に) 貴組合では罷業資金を今後どのように活用しようと考えていますか。

<財政規模>

問 31 直近会計年度における貴組合の一般会計収入決算額を決算報告書から記入して下さい。

一般会計収入決算額 億 万円
(181-183) (184-187)

問 32 直近会計年度における、罷業資金以外の各種積立金の期末繰越総額を記入して下さい。

罷業資金以外の各種積立金の期末繰越総額 億 万円
(188-190) (191-194)

<一般会計における支出>

問 33 支出項目別に、貴組合の総支出に占める比率（％）を記入して下さい。

- ① 支出には、貴組合の下部組織の人件費や組合活動費など、組合組織全体の支出すべてを加えて下さい。
- ② 貴組合において、罷業資金、闘争資金、救援者救済資金、国際連帯基金、ボランティア基金等の特定の事業目的のための特別会計をたてている場合には、これらの支出・積立は本設問の対象から除外して下さい。
- ③ 支出項目の分類内容は貴組合の判断にお任せしますが、2項目以上を合せた比率を記入しないで下さい。
- ④ 支出のない項目に対しては、「0」をご記入下さい。
- ⑤ 一般会計の共済積立金は「G. その他」に含めて下さい。
- ⑥ 各費目の比率は小数点第1位を四捨五入して、A～Gの費目の計が100%になるようにして下さい。
- ⑦ 「D. 交付金」は貴組合の支部、分会など地域組織への交付金で、地方連合会、産業別組織の地方組織、業種別組織への支出等を含みます。

A. 上部団体費（産業別組織） (195-196)		％
B. 上部団体費（企業連） (197-198)		％
C. その他の関係団体費 (199-200)		％
D. 交付金 (201-202)		％
E. 人件費 (203-204)		％
F. 活動費 (205-206)		％
G. その他 (207-208)		％
A～Gの合計	100	％

<組合財政への取り組み状況>

問 34 貴組合では、過去3年の間に、組合財政に対しどのような取り組みを行いましたか。下記のA～Kのそれぞれについてお答え下さい。

	1. 実施した	2. 実施しなかった	
A. 組合費の徴収基準の見直し（上限引き上げや徴収率の見直し等）	1	2	
B. 非正規雇用の組合員の組合費の引き上げ	1	2	
C. 繰越金や特別会計による赤字収支の補填	1	2	
D. 借り入れによる赤字収支の補填	1	2	
E. 活動内容や範囲の見直しによる支出の選択と集中	1	2	
F. 執行委員定数の見直しによる役員の削減	1	2	
G. 専従体制の見直し（専従者の減員、専従体制の廃止）	1	2	
H. 組合役員手当の見直し	1	2	
I. 組合事務所等における職員のパート・派遣社員化	1	2	
J. 財政負担軽減のための支部・分会、委員会の再編・統合	1	2	
K. 組合財政立て直しのための特別委員会やプロジェクトの設置	1	2	

<会計監査の状況>

問 35 貴組合における会計監査の仕方についてお聞きします。

A. 貴組合では会計監査を職業資格のある会計監査人に委託していますか。それとも内部監査のみで行っていますか。

1. 職業資格のある会計監査人による外部監査のみを実施している
2. 内部監査のみを実施している
3. 上記1と2の両方を実施している

--

(220)

B. (前問で1または3に回答の組合に) 外部監査のための年間の監査料(委嘱料)はいくらですか。

	万円 (221-223)
--	--------------

C. (設問Aで2に回答の組合に) 貴組合では今後、会計監査を職業資格のある会計監査人に委託することを考えていますか。

1. 今後は外部監査のみ実施する
2. 今後は内部監査と外部監査の両方を実施する
3. 今後とも内部監査のみ実施する
4. 現在のところ検討していない

--

(224)

<役職員体制>

問 36 貴組合の専従役員及び職員の数についてお伺いします。

- ① 貴組合の一般会計で人件費を負担している専従役員及び職員についてご記入下さい。
- ② 該当する欄に対象者がいない場合は「0」を必ず記入して下さい。
- ③ 貴組合本部の専従役員だけでなく、貴組合の支部など下部組織などに在籍している専従役員や職員も含めてご回答下さい。
- ④ 企業籍の有無にかかわらず、貴組合が人件費を負担している上部団体への派遣専従役員も加えて下さい。
- ⑤ 企業からの派遣や購買部・共済との兼務により、組合の一般会計から人件費負担のない方は除外して下さい。

A. 専従役員

男 性	女 性	合 計

人 (225-233)

B. 職員数

(1) 正規職員

男 性	女 性	合 計

人 (234-242)

(2) パート・アルバイト・派遣職員

--	--	--

人 (243-251)

<コロナ禍の影響>

問 37 コロナ禍の影響により貴組合の財政状況は新型コロナ感染拡大前と比べどのように変わりましたか。

1. 大幅に改善した
2. やや改善した
3. 特に変化はなかった
4. やや悪化した
5. 大幅に悪化した

--

(252)

問 38 (前問で 1 または 2 に回答の組合に) 貴組合における組合財政の改善はどのような理由によるもので
すか。以下の中から、あてはまるものを3つ以内で選んで下さい。

1. 組合員が増えたから
2. 組合費を引き上げたから
3. 支部・分会、委員会の統廃合など組合組織を簡素化したから
4. 専従役員体制を見直したから
5. 職員(書記)体制を見直したから
6. 組合活動を見直して効率化を図ったから
7. 職場集会や執行委員会、会議、学習会などがコロナ禍により中止、延期になったから
8. 組合レクなど組合員参加のイベントがコロナ禍により中止、延期になったから
9. 組合員への連絡、組合ニュースの配布を SNS やメール送信に切り替えたから
10. 執行委員会や打ち合わせなどを Zoom などオンライン会議システムに切り替えたから
11. 出張や外部の会議・集会・イベントへの参加を中止したから
12. その他 ()

R2 (1-6)

問 39 (問 37 で 4 または 5 に回答の組合に) 貴組合における組合財政の悪化はどのような理由によるもの
ですか。以下の中から、あてはまるものを3つ以内で選んで下さい。

1. 組合員が減少したから
2. 組合費を引き下げたから
3. 支部・分会、委員会活動に費用がかかったから
4. 専従役員体制維持のため人件費が増えたから
5. コロナ禍対策のため職員(書記)の増員が必要になったから
6. コロナ禍での活動のため費用がかかったから
7. 職場集会や執行委員会、会議、学習会のコロナ禍対策に費用がかかったから
8. 組合レクなど組合員参加のイベントのコロナ禍対策に費用がかかったから
9. コロナ禍の中で組合員とのコミュニケーション実現に費用がかかったから
10. Zoom などオンライン会議システム導入に費用がかかったから
11. 消毒液や検温器、アクリル板設置などコロナ禍対策に取り組んだから
12. その他 ()

R2 (7-12)

A 4 貴組合では、組合財政において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るつもりですか。下記の欄にご記入をお願いします。

--

ご協力ありがとうございました。