

第 19 回

労働組合費に関する調査報告

2018年10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	4
1. 調査の趣旨と経緯.....	4
2. 調査票の配布と回収時期.....	4
3. 調査対象組織.....	4
4. 調査票の配布・回収状況.....	4
5. 調査の対象時期.....	6
6. [単組調査]の時系列比較における留意点.....	6
第1部 単組調査報告.....	7
第1章 正規従業員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. 上部団体費.....	14
5. 組合費の徴収基準.....	16
第2章 非正規従業員組合員における組合費の現状.....	19
1. 非正規従業員を組織している組合の比率.....	19
2. 非正規従業員組合員の構成比率.....	20
3. 組合費の納入方法.....	21
4. 組合費の徴収基準.....	22
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. 組合費を変更した理由.....	39

第6章	罷業資金の現状	41
1.	罷業資金の積立制度.....	41
2.	罷業資金の積立月額.....	43
3.	罷業資金の積立総額及び積立限度額の設定.....	44
4.	罷業資金の今後の予定.....	47
第7章	組合財政の現状と役職員体制	48
1.	財政規模.....	48
2.	一般会計における支出概要.....	49
3.	会計監査の実施状況.....	51
4.	役職員体制.....	52
第8章	財政への労働組合の取り組み状況	55
1.	組合財政への取り組み状況.....	55
2.	組織人数別にみた組合財政への取り組み状況.....	57
第2部	産別調査	58
1.	調査回答組織.....	59
2.	組織人数の構成.....	59
3.	産別会費の水準.....	60
4.	一般会計からみた財政規模.....	63
5.	罷業資金の積み立て.....	64
6.	一般会計支出費目の内訳.....	65
7.	会費の変更.....	66
8.	組合財政に対する取り組み.....	67
9.	会計監査について.....	69
10.	役職員体制.....	70
	組合財政に関する単組組合の自由記入意見	71
	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年間隔で定期的の実施され、今回調査で第19回目になる（第16回調査は2008年、第17回調査は2012年に実施された）。

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6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）産別組織である。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「産別組織調査」報告を行っている。

2. 調査票の配布と回収時期

企画設計	: 2018年4～9月
実施時期	: 10月
回収時期	: 2018年12月～2019年3月
集計	: 2019年4月

3. 調査対象組織

（1）単組調査

2015年の「単組調査」では、調査票は主要組合と調査協力組合（主要組合以外の民間組合）、そして、公務・公営組合に配布したが、今回調査では、連合の各局が実施する調査の対象組合に揃えて、従来の主要組合、公務・公営組合に登録組合を加えて実施した。このためこれまで調査票を配布した調査協力組合（主要組合以外の組合）については、登録組合以外は調査票を配布しなかった。

組織規模の区分は、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）産別組織調査

「産別組織調査」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。

4. 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 1,161 枚に対し、有効回収した調査票は 843 枚で、有効回収率は 72.6%となっている。

登録組合を調査対象に含めた今回調査の配布数は、2015 年調査 (757 枚配布) と比べ 404 枚増加し、また、回収数も 2015 年調査 (637 枚回収) と比べ 206 枚増加している。なお、有効回収率は 2015 年調査 (84.1%) を下回る 72.6%である (第 1 表)。

有効回収単組における組合員総数 (組織人数) は、2015 年調査年 (2,773,276 人) を上回る 3,048,159 人となっている。

なお、今回調査では組合員数は 2018 年と 5 年前の 2013 年についてそれぞれ回答して頂いた。両方に回答した単組の結果をみると、2013 年の平均 3,701 人に対し、今回調査は平均 3,716 人となっており、平均値ではほとんど変化はみられなかった (図表略)。

また、[単組調査]における 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 人以上の組合が占める割合は、全体の 58.4%で 6 割弱を占めている。

なお、回収された 843 組合のうち 776 組合は民間組合で、公務・公営組合は 67 組合である。構成比率でみると、民間組合 92.1%、公務・公営組合は 7.9%となっている。

回収サンプルにおける業種構成をみると、<製造業>では、「製造業・金属」が 19.8%、「製造業・化学」が 10.9%、「製造業・その他」が 9.1%で、合わせて 39.8%、4 割弱を占めている。これに対し、「交通・運輸」が 18.5%、「商業・流通」が 11.0%で 1 割を上回っている (第 3 表)。

第 1 表 調査票の回収状況

	配布枚数	回収枚数	回収率	組織人数・人
単組調査	1,161	843	72.6	3,048,159
産別組織調査	45	45	100.0	6,609,455

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)	
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	199	31,378	158
	300人以上	231	142,786	618
	1000人以上	277	648,487	2,341
	5000人以上	63	445,516	7,072
	10000人以上	63	1,779,992	28,254

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	
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	22.6	10.6	9.0	2.5	28.1	3.0	3.0	8.0	3.0	4.0	0.5	5.0	0.5	199
	300人以上	22.1	10.8	10.0	3.0	21.6	3.0	5.2	3.0	4.8	6.5	0.4	7.4	2.2	231
	1000人以上	13.4	13.7	11.6	3.6	13.7	1.4	15.2	8.3	2.5	3.6	0.4	10.5	2.2	277
	5000人以上	17.5	7.9	4.8	4.8	11.1	1.6	34.9	4.8	...	3.2	...	7.9	1.6	63
	10000人以上	36.5	4.8	...	7.9	7.9	3.2	14.3	7.9	1.6	4.8	11.1	63

(2) 産別組織調査

[産別組織調査]では、調査票はすべての産別より回収した。この結果、回収した組織は45組織で、2015年調査(回収39組織)と比べ6組織増加している。また、加盟組合数は累計で11,915組合、組合員数(累計)は6,609,455人である(第4表)。

なお、JP労組や全印刷、全造幣といった単組的性格を有する産別組織に対しては、従来通りに単組用の調査票にご記入頂き、回答結果は単組調査結果に反映した。

5. 調査の対象時期

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

6. 「非正規従業員」及び「非正規従業員組合員」という表記について

本調査では、正規従業員(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。調査票では、これらの方々を総称して「非正規従業員」及び「非正規従業員組合員」と表記した。このため報告書においても同様に、「非正規従業員」及び「非正規従業員組合員」と表記している。

7. [単組調査]の時系列比較における留意点

今回の[単組調査]では、調査票を2015年調査の主要組合、公務・公営組合に加え、登録組合にも配布した。この結果、配布組合数の増加に伴い、回収組合数が大幅に増加している(206組合増。2015年調査637組合→2018年調査843組合)。

こうした回収組合数の増加を組織人数別にみると、299人以下で110組合(同89組合→199組合)、300人以上で72組合(同159組合→231組合)増加しており、合わせて1000人未満の組織規模で182組合増となっている(増加率42.2%)。これに対し、1000人以上は15組合(同262組合→277組合)、5000人以上は7組合(同56組合→63組合)、10000人以上は6組合(同57組合→63組合)の増加にとどまっており、合わせて1000人以上の組織規模の増加数は28組合で、増加率も7.0%と10%を下回っている。このように中小企業組合の多い登録組合への配布により、今回調査では中小企業組合からの回収が大幅に増加する結果となっている(第5表)。

このため今回の調査結果をみるにあたって、2015年調査結果との比較は厳密には困難である点にご留意頂きたい。

第4表 [産別調査]における加盟組合数と組織人数

		組織数	加盟組合数	組織人数・人
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	4,189	525,593
	5万人以上	8	1,407	877,179
	20万人以上	9	8,799	5,206,683

第5表 2015年調査と比べた回答組合数の推移([単組調査])

		2018年計	2015年計	2018年-2015年
回答組合数計		843	637	206
組織人数別	299人以下	199	89	110
	300人以上	231	159	72
	1000人以上	277	262	15
	5000人以上	63	56	7
	10000人以上	63	57	6

第 1 部 単組調査報告

第1章 正規従業員組合員の組合費の現状

本章では、正規従業員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間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

—5,000円を超える組合費。月額5,161円で、賃金収入に占める割合は1.65%—

正規従業員組合員の一人当たりの平均月額組合費（加重平均）は5,161円である。

月額組合費を時系列で見ると、2008年調査（4,917円）と2012年調査（4,933円）の組合費は5,000円を下回っていたが、2015年調査（5,023円）で始めて5,000円を上回った。今回調査も2015年調査同様に5,000円を上回り、2015年調査よりさらに138円増加している（第1-1表）

こうした組合費上昇の背景にあるのが月額賃金の増加である。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）の推移をみると、今回調査は309,064円で、2015年調査（305,048円）と比べ約4,000円多くなっている。

このように組合費及び基準内賃金（所定内賃金）は増加しているものの、月額賃金に占める月額組合費の割合（加重平均）は平均1.65%で、2015年調査（1.64%）とほとんど違いはみられない。

第1-1表 正規従業員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	月額賃金に占める組合費の割合・%	件数
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

—組合費の過半数が4,000円以上6,000円未満、

6,000円以上の組合は14.0%で、一方、6.5%が「3000円未満」—

月額組合費を分布で見ると、「4000円以上(5000円未満)」(28.5%)と「5000円以上(6000円未満)」(24.9%)に集中しており、合わせて過半数を占めている。

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9.6%、「7000円以上(8000円未満)」が3.2%、「8000円以上」が1.2%となっている。合わせて組合費が6000円以上の組合は14.0%である。

一方、組合費が4,000円を下回る組合の割合をみると、「3000円以上(4000円未満)」は14.6%で、「3000円未満」も6.5%みられる(第1-2表)。

第1-2表 正規従業員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	平 均 値 ・ 円	件 数
2018年計	6.5	14.6	28.5	24.9	9.6	3.2	1.2	11.5	5,161	843
2015年計	6.3	13.2	26.1	26.4	10.4	3.0	1.6	13.2	5,023	637
2012年計	5.9	12.8	25.3	28.9	12.0	3.9	1.4	9.8	4,933	509
2008年計	4.6	13.7	28.8	27.5	12.1	3.6	2.0	7.7	4,917	586

(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、

1000 人未満の組織規模で高い賃金に占める組合費の割合—

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5割前後を占めている。なお、299人以下では「3000円未満」の割合が多く、12.6%で1割を上回っている（第1-3表）。

月額賃金に占める組合費の割合は、組織人数が1000人未満の組合で高く、1.78~1.79%を推移している。これに対し、1000人を上回る組合では賃金に占める組合費の割合は1.6%台を推移している（第1-4表）。

第1-3表 正規従業員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	平 均 値 ・ 円	件 数
2018年計		6.5	14.6	28.5	24.9	9.6	3.2	1.2	11.5	5,161	843
組 織 人 数 別	299人以下	12.6	19.6	25.1	20.1	5.0	2.0	0.5	15.1	4,564	199
	300人以上	4.8	14.7	27.3	30.7	13.4	0.9	1.7	6.5	4,971	231
	1000人以上	5.1	11.2	31.8	25.6	10.5	5.1	0.4	10.5	5,014	277
	5000人以上	4.8	11.1	33.3	23.8	6.3	6.3	1.6	12.7	4,948	63
	10000人以上	0.0	19.0	27.0	19.0	9.5	4.8	3.2	17.5	5,355	63

第1-4表 正規従業員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
2018年計		5,161	309,064	1.65	746
組 織 人 数 別	299人以下	4,564	255,720	1.78	169
	300人以上	4,971	279,300	1.79	216
	1000人以上	5,014	299,731	1.67	248
	5000人以上	4,948	313,152	1.62	55
	10000人以上	5,355	319,141	1.64	52

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5組合のうち2組合、

過半数の組合は「徴収していない」—

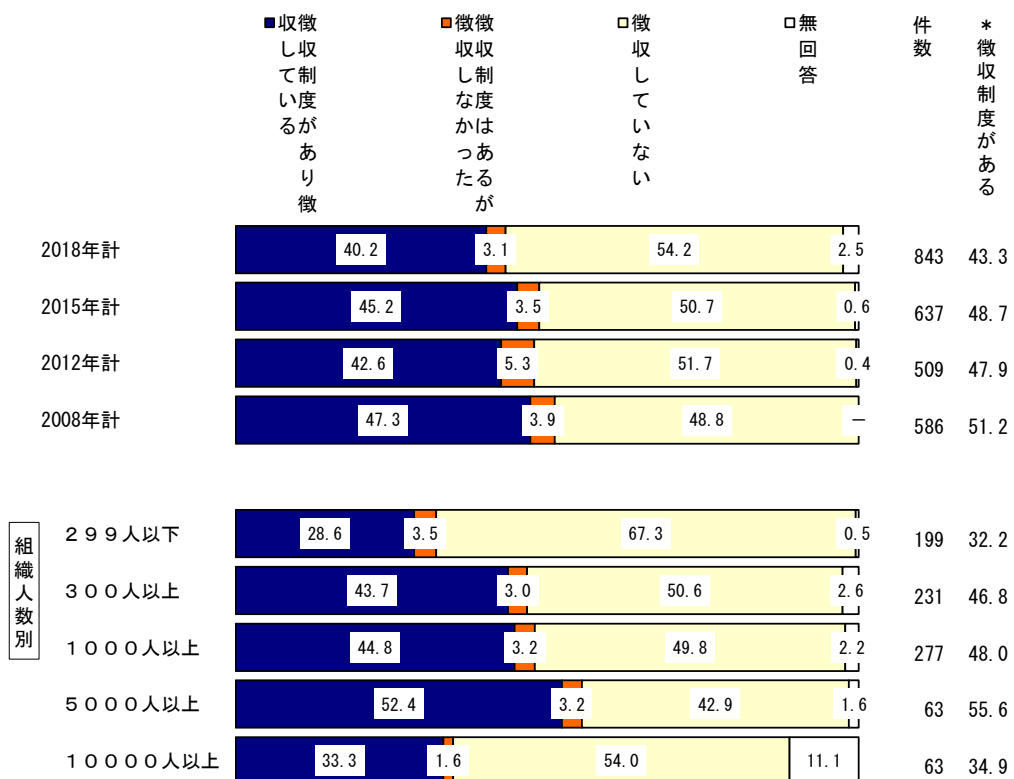
一時金からの組合費の徴収制度の有無をみると、一時金からの徴収「制度があり徴収している」組合が40.2%を占めている。5組合のうち2組合が一時金から組合費を徴収していることになる。

これに「制度はあるが徴収しなかった」(3.1%)を加えると、一時金から組合費を徴収する制度のある組合が4割強を占めている。これに対し、「徴収していない」組合は54.2%で、過半数を占めている(第1-1図)。

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」組合の多い組織規模が300人以上(43.7%)、1000人以上(44.8%)、5000人以上(52.4%)の各規模である。

これに対し、299人以下と10000人以上の組合では、一時金から組合費を「徴収している」組合は少なく、それぞれ28.6%、33.3%と3割前後にとどまっている。

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 6,845 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6,845円(半期で3,423円。加重平均。回答組合 273 組合)である。月額組合費(5,161円。回答組合 746 組合)を 1,684円((半期で 842円)上回る水準となっている(第 1-5 表)。

組織人数別では、組織人数 299 人以下が 6,930 円で最も少なく、300 人以上(8,769円)と 1000 人以上(8,057円)が 8,000 円台が多い。また、5000 人以上(7,820円)が 7000 円台、10000 人以上(5,052円)が 5,000 円台となっている。

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)

	徴収一時金からの平均 円	件数	
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	6,930	44
	300人以上	8,769	84
	1000人以上	8,057	96
	5000人以上	7,820	28
	10000人以上	5,052	19

3. 年間組合費

— 5万円以上8万円未満の組合が約3分の2、年間組合費は平均63,750円—

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ヵ月＋「一時金の年間徴収額」、加重平均）、平均63,750円となっている（第1-6表）。

これを2015年調査と比べると、今回調査は2015年調査（62,571円）と比べ1,179円増加している。

年間組合費を分布で見ると、「5万円以上（6万円未満）」（24.3%）と「6万円以上（7万円未満）」（26.2）を中心に、これに「7万円以上（8万円未満）」

（13.8%）が続いている。この結果、組合費5万円以上8万円未満の組合が約3分の2を占めている（第1-7表）。

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かった10000人以上の年間組合費は平均64,915円で、299人以下（55,998円）以外の組織規模の組合費（61,000円～63,000円）をやや上回る水準にとどまっている。

第1-6表 年間組合費（円、加重平均。年）

		2018年・円	2015年・円	2011年・円	2008年・円
総計		63,750	62,571	60,968	61,952
組織人数別	299人以下	55,998	55,635	58,738	62,614
	300人以上	63,434	64,656	63,027	63,770
	1000人以上	63,545	61,930	62,997	65,846
	5000人以上	61,177	68,783	61,920	63,329
	10000人以上	64,915	60,814	59,892	59,665

注。「年間組合費」の算出は、「月額組合費」×12ヵ月に「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。

第1-7表 正規従業員組合員の年間組合費（円、加重平均。年）

	組合費（万円）									件数	平均年間組合費・円	
	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			
2018年計	3.2	7.6	13.6	24.3	26.2	13.8	6.6	2.6	2.0	683	63,750	
組織人数別	299人以下	7.9	14.6	18.9	23.2	21.3	9.1	3.0	...	1.8	164	55,998
	300人以上	0.5	8.2	11.2	21.9	31.6	12.8	8.7	2.6	2.6	196	63,434
	1000人以上	2.3	4.1	11.7	24.3	27.5	17.1	7.7	4.1	1.4	222	63,545
	5000人以上	2.0	3.9	15.7	27.5	19.6	19.6	5.9	2.0	3.9	51	61,177
	10000人以上	0.0	2.3	13.6	36.4	25.0	11.4	4.5	4.5	2.3	44	64,915

注。「年間組合費」の算出は、「月額組合費」×12ヵ月に「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

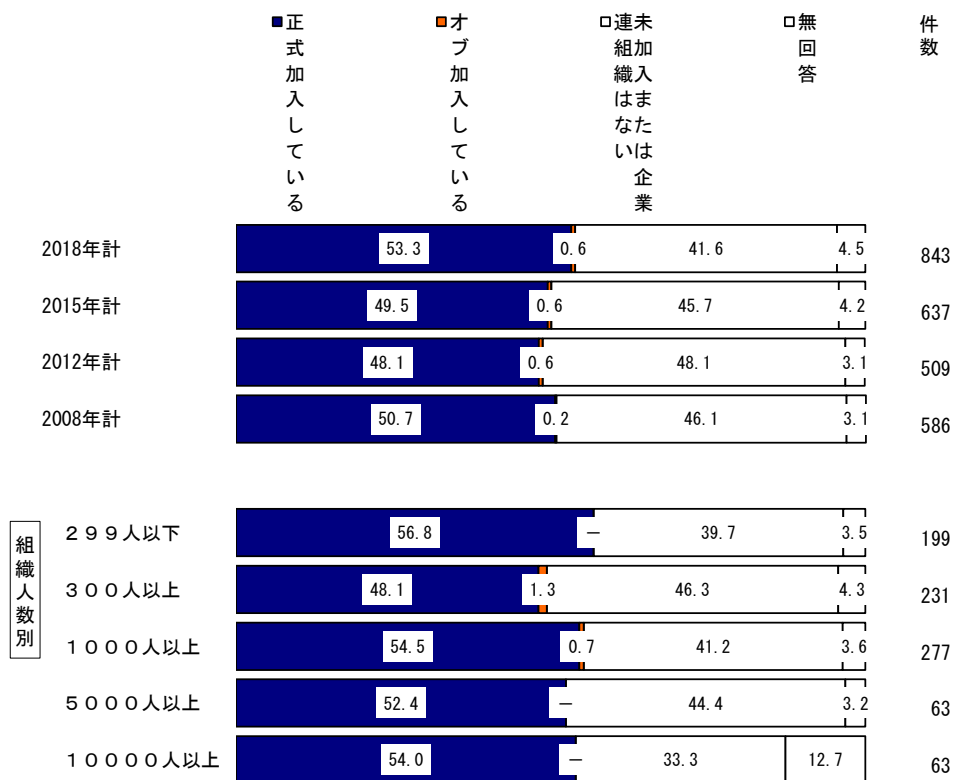
(1) 企業連への加入状況

—企業連に「正式加入している」組合は約半数、「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。公務・公営組合の場合は地連・地方本部・都道府県本部)への加入状況をみると、「正式加入している」組合が53.3%で約半数を占めている。これに対し、「未加入または企業連組織はない」組合は41.6%である。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300人以上(48.1%)を除き、いずれの組織規模でも5割を上回っている。

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、4分の1が「500円以上」。平均会費は465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18.5%、「100円以上」が18.1%となっている。合わせて月額会費<300円未満>の組合がほぼ3分の1を占めている。これに対し、「300円以上」は9.9%にとどまるが、「500円以上」が24.7%で4分の1を占めている。また、「1000円以上」が13.9%と1割強みられる。なお、「2000円以上」は4.2%と少ない(第1-8表)。

この結果、平均月額会費は465円(加重平均)である。会費水準の高い組織規模は1000人未満の規模で、300人未満が737円、300人以上が706円で、いずれも700円を上回っている(第1-9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)

	100円未満	100円以上	300円以上	500円以上	1000円以上	2000円以上	無回答	件数	平均値・円	
2018年計	18.5	18.1	9.9	24.7	13.9	4.2	10.8	454	465	
組織人数別	299人以下	13.3	15.0	9.7	25.7	20.4	3.5	12.4	113	737
	300人以上	17.5	12.3	7.0	34.2	14.0	7.0	7.9	114	706
	1000人以上	26.1	17.6	11.1	16.3	13.7	3.9	11.1	153	520
	5000人以上	12.1	48.5	12.1	21.2	6.1	33	339
	10000人以上	11.8	23.5	11.8	32.4	2.9	2.9	14.7	34	450

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	件数	
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	737	99
	300人以上	706	105
	1000人以上	520	136
	5000人以上	339	31
	10000人以上	450	29

5. 組合費の徴収基準

(1) 組合費の徴収基準

—6 割弱の組合が「定率」徴収、「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 58.2%で 6 割弱を占めている。これについて多い徴収基準が「定率と定額の併用」(32.4%)で、3 割強である。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」(5.1%)や「所得ランク」(1.4%)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、「通減方式」(0.0%)は皆無である。

組織人数別にみると、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「定率」(65.3%)に加え「定額」(10.6%)が多く、逆に、「定率と定額の併用」(21.6%)が少ない。

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	通減方式	その他	無回答	件数
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	65.3	10.6	21.6	2.0	0.5	199
	300人以上	59.7	2.2	34.6	1.3	0.0	0.0	2.2	231
	1000人以上	55.2	2.9	37.5	1.4	...	0.7	2.2	277
	5000人以上	57.1	3.2	36.5	0.0	0.0	0.0	3.2	63
	10000人以上	47.6	7.9	33.3	0.0	...	0.0	11.1	63

(2) 月額組合費の徴収上限額(率)の設定の有無

— 4割弱を占める上限<設定>組合 —

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39.5%と4割弱を占めている。うち「定額で設定している」が25.4%、「定率で設定している」は14.1%である。これに対し、徴収上限額を「設定していない」(57.8%)組合は6割強である(第1-11表)。

上限額の設定は組織人数により異なる。上限額の<設定>組合は5000人以上で最も多く、50.8%と半数を占めている。これに対し、1000人以上、10000人以上は4割強で、それぞれ41.5%、41.3%である。一方、1000人を下回る299人以下(35.2%)、300人以上(37.2%)は4割を下回っている。

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
		る	る				
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	35.2	14.1	21.1	64.8	...	199
	300人以上	37.2	22.5	14.7	59.7	3.0	231
	1000人以上	41.5	30.0	11.6	56.0	2.5	277
	5000人以上	50.8	39.7	11.1	47.6	1.6	63
	10000人以上	41.3	38.1	3.2	47.6	11.1	63

(3) 月額組合費の徴収上限額(率)

—組合費の上限額は平均 6,035 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 6,035 円(回答 198 組合)である。また、組合費の上限を給与に対する割合で回答した 104 組合についてその徴収上限率をみると、平均で 1.6%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
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 非正規従業員組合員における組合費の現状

本章では、パート・タイマー、臨時労働者、契約社員、嘱託社員といった非正規従業員の組織化の状況と組合員数を確認した後、組合に加入した非正規従業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、非正規従業員組合員におけるフルタイム就労組合員とは、正規従業員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、正規従業員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. 非正規従業員を組織している組合の比率

—大多数の企業（団体）で非正規従業員が就労する中、3割強にとどまる組織化の実態—

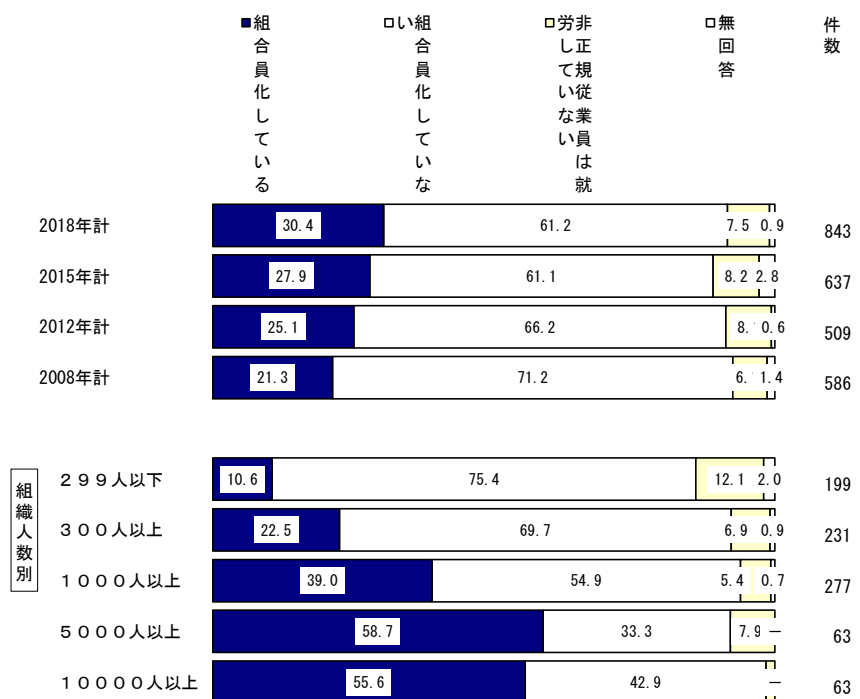
はじめに非正規従業員の就労の有無についてみると、「非正規従業員は就労していない」という組合は7.5%にとどまっており、すでに圧倒的多数の組合の企業（団体）で非正規従業員が就労する実態となっている（第2-1図）。

しかしながら、こうした非正規従業員の組織化の状況をみると、「組合員化している」組合は30.4%と3割強にとどまり、「組合員化していない」組合（61.2%）が6割強を占めている。大多数の企業（団体）で非正規従業員が就労していながら、未だ組織化が追いついていない実態となっている。

こうした非正規従業員の組織化は組合の組織規模により際立った差異がみられる。組織化は規模の大きい組合ほど進んでおり、

299人以下の10.6%に対し、300人以上で22.5%、1000人以上で39.0%、そして、5000人以上、10000人以上で58.7%、55.6%となっている。

第2-1図 非正規従業員の組織状況



2. 非正規従業員組合員の構成比率

—組合員の約3分の1が非正規従業員組合員、うち8割弱が短時間就労組合員

(非正規従業員を組織化している組合) —

第2-1表は非正規従業員を組織化している組合における非正規従業員組合員の人数と、組合員全体に占める正規及び非正規従業員組合員の割合、そして、非正規従業員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(集計サンプル数202組合)。

非正規従業員を組織化している組合における非正規従業員組合員の割合は37.4%で、正規従業員組合員の割合は62.6%である。非正規従業員組合員のいる組合では、組合員のほぼ3人に1人は非正規従業員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、非正規従業員組合員の割合は1000人以上(31.2%)で3割を上回り、5000人以上(49.7%)ではほぼ半数を占めている。これに対し、299人以下(15.3%)、300人以上(16.1%)では1割台にとどまっている。

また、非正規従業員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23.0%に対し、後者は77.1%を占めている。非正規従業員の組織化が従業員数の多い短時間就労者を中心に進んでいることを示している。

こうした非正規従業員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人以下が12.9%であるのに対し、300人以上(54.8%)で5割上回り、5000人以上(86.1%)では9割近くに達している。逆に、組織規模の小さい組合ではフルタイム就労の割合が大きい(299人以下:87.1%)。

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

	員し非 数で正 ・いる規 人組従 の業員 組合員 を組 平均合 員組合 化	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 人従 業 員 組 合 員	数非 ・正 人規 従 業 員 組 合 員	フル タ イ ム 就 労 ・ 人	短 時 間 就 労 ・ 人	率正 ・ %規 従 業 員 組 合 員 比	比非 ・ %正 規 従 業 員 組 合 員	フル タ イ ム 就 労 ・ %	短 時 間 就 労 ・ %		
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	172	145	26	23	3	84.7	15.3	87.1	12.9	18
	300人以上	672	563	108	49	59	83.9	16.1	45.2	54.8	43
	1000人以上	2,420	1,666	754	349	405	68.8	31.2	46.3	53.7	86
	5000人以上	7,559	3,805	3,754	524	3,230	50.3	49.7	13.9	86.1	28
	10000人以上	32,675	20,700	11,975	2,421	9,554	63.4	36.6	20.2	79.8	25

3. 組合費の納入方法

—定着する「チェック・オフ方式」、

非正規従業員組合員のいる組合の9割弱が「チェック・オフ方式」—

非正規従業員組合員の組合費の納入方法をみると、85.9%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7.8%にとどまる。非正規従業員組合員においても「チェック・オフ方式」が定着していると言えるだろう（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ある。組合員のほぼ半数が非正規従業員組合員で、うち短時間就労組合員が9割近くを占める5000人以上でも94.6%の組合で「チェック・オフ方式」を採用している。

第2-2表 非正規従業員組合員の組合費の納入方法（非正規従業員組合員のいる組合）

	式 を と つ く て い る 方	式 を と つ く て い な い 方	無 回 答	件 数	
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	90.5	9.5	0.0	21
	300人以上	84.6	9.6	5.8	52
	1000人以上	90.7	6.5	2.8	108
	5000人以上	94.6	5.4	0.0	37
	10000人以上	62.9	8.6	28.6	35

4. 組合費の徴収基準

—「正規従業員組合員と同一基準」はフルタイム、短時間就労の双方とも約2割、

約7割の組合が<正規従業員組合員と別基準>で徴収—

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

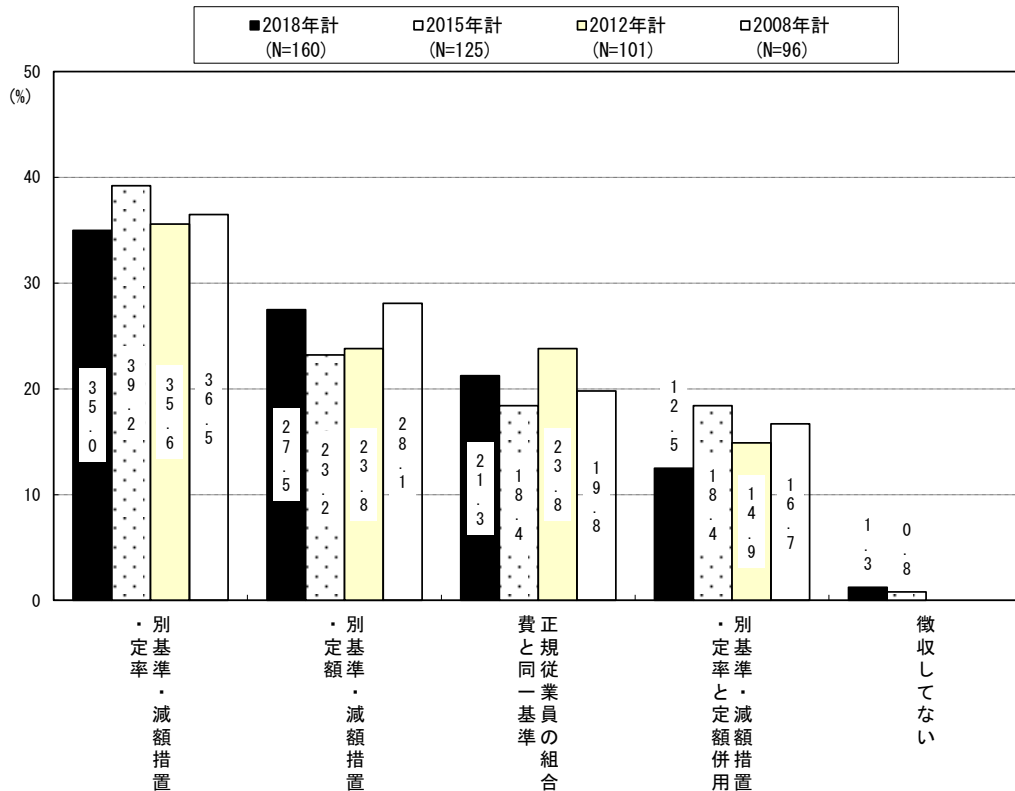
組合員であっても組合費を「徴収してない」組合はフルタイム就労、短時間就労の双方とも皆無に近い（フルタイム就労 1.3%、短時間就労 0.8%）。非正規従業員組合員であっても組合加入後は何らかの基準により組合費を徴収されているといえる。

しかしながら、その徴収基準は組合により大きく異なっている。「正規従業員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 21.3%、短時間就労で 21.6%と 2 割台にとどまっている。

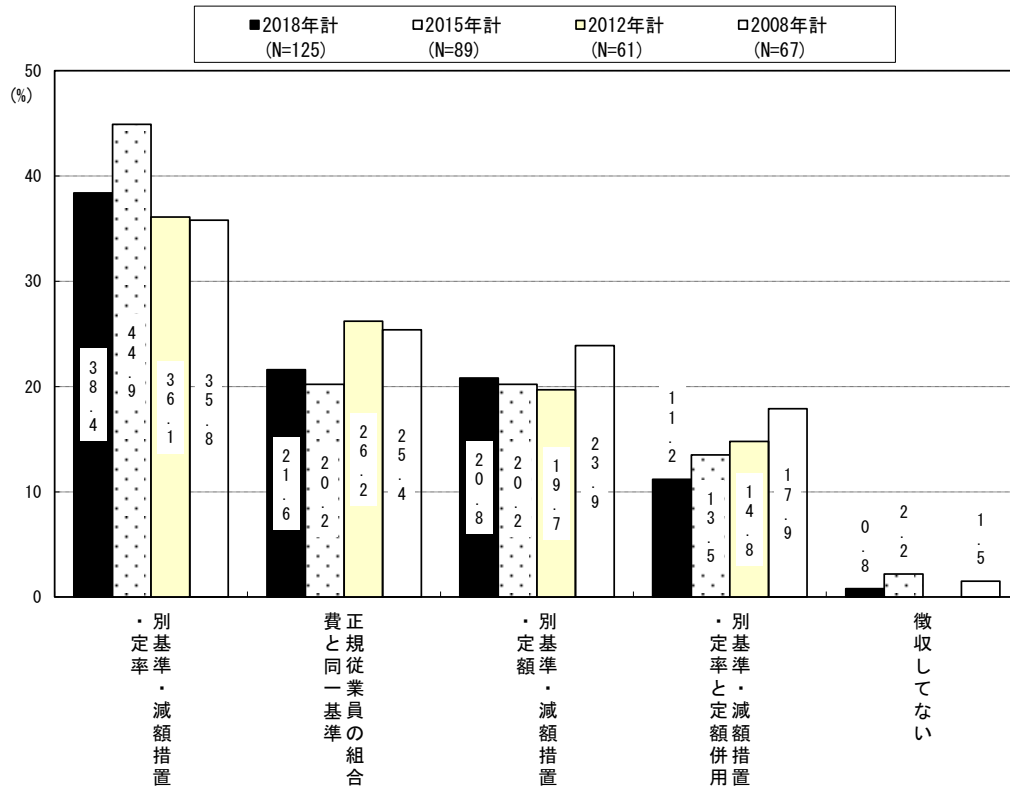
これに対し、約 7 割の組合では<正規従業員組合員と別基準>で徴収することにより組合費の減額措置を行っている。

こうした<別基準>の内訳はフルタイム就労と短時間就労では異なる。双方とも「減額措置・定率徴収」が最も多く、フルタイム就労が 35.0%、短時間就労が 38.4%となっている。これに対し、「減額措置・定額徴収」はフルタイム就労が 27.5%で短時間就労（20.8%）を上回っている。なお、「減額措置・定率と定額併用徴収」はフルタイム就労と短時間就労との間に目立った差異はみられず 1 割強にとどまっている（フルタイム就労 12.5%、短時間就労 11.2%）。

第2-2図 フルタイム就労の非正規従業員組合員の徴収基準（複数選択）



第2-3図 短時間就労の非正規従業員組合員の組合費の徴収基準（複数選択）



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 1,912 円、短時間就労組合員が 1,487 円—

非正規従業員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 1,912 円（回答 152 組合）、短時間就労組合員が同 1,487 円（回答 113 組合）となっている。両者の開きは 425 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 77.8% の水準である（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「2000 円以上（2500 円未満）」（21.7%）から「3000 円以上」（19.7%）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 円未満」（20.4%）、「1000 円以上（1500 円未満）」（23.9%）、「1500 円以上（2000 円未満）」（22.1%）といった 2000 円未満の水準に集中している。

第 2-3 表 雇用形態別にみた非正規従業員組合員の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	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	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

—フルタイムの非正規従業員組合員の組合費は正規従業員組合員の4割弱(37.1%)—

第1章で示したように、正規従業員組合員の月額組合費は5,161円であった。そこで、フルタイムの非正規従業員組合員の組合費(1,912円)を正規従業員組合員の組合費と対比すると、実額では3,249円下回り、比率では37.1%の水準である。すなわち、同じフルタイムであっても非正規従業員組合員の組合費は正規従業員組合員の4割弱の水準にとどまっている(第2-4表)。

ちなみに、非正規従業員組合員の8割近くを占める短時間就労の場合(月額組合費:1,487円)は、正規従業員組合員の組合費と比べ3,674円の開きで28.8%の水準にとどまっている。

この結果、非正規従業員組合員の場合、フルタイムであっても組合費は正規従業員組合員の4割弱にとどまること、そして、非正規従業員組合員の8割弱を占める短時間就労組合員の組合費の水準がフルタイムをさらに下回る3割弱の水準であることが、今後の組合財政を検討する上で注意すべき点といえるだろう。

これ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 非正規従業員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
組 非 正 規 従 業 員	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
合 正 規 従 業 員 組	2018年計	5,161	746		
	2015年計	5,023	553		
	2012年計	4,933	459		
	2008年計	4,917	541		
組 織 人 数 別	299人以下	2,278	14	1,761	5
	300人以上	2,322	30	2,207	15
	1000人以上	2,265	55	1,677	36
	5000人以上	1,977	17	1,585	25
	10000人以上	1,725	19	1,363	16

なお、非正規従業員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。正規従業員組合員と<同一基準>と<別基準・減額措置>とを対比してみると、フルタイム就労では<同一基準>（1,899 円）と<別基準・減額措置>（1,917 円）との間でほとんど違いはみられない。

これに対し、短時間就労の場合は、<同一基準>の 1,684 円に対し<別基準・減額措置>は 1,373 円で 311 円下回っている。

組合費の水準の高いフルタイム就労では<同一基準>と<別基準・減額措置>との間で組合費の水準にほとんど違いはないが、組合員数の多い短時間就労の場合は約 300 円の開きがみられる。

第 2-5 表 徴収基準別にみた非正規従業員組合員の一人当たり月額組合費（円、単純平均）

		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	正規従業員組合員と 同一基準	1,899	34	2,998	23	3,456	24	3,113	17
	別基準による減額措 置	1,917	119	2,009	101	1,980	75	2,060	74
労短 時 間 就	正規従業員組合員と 同一基準	1,684	27	1,561	18	2,208	16	2,257	15
	別基準による減額措 置	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 割前後にとどまる一時金からの組合費の徴収組合、

正規従業員組合員の徴収組合費率（40.2%）の半数程度—

正規従業員組合員の場合、一時金からの組合費徴収制度は43.3%の組合で設けられ、また、40.2%の組合で実際に組合費が徴収されていた。それでは、非正規従業員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。

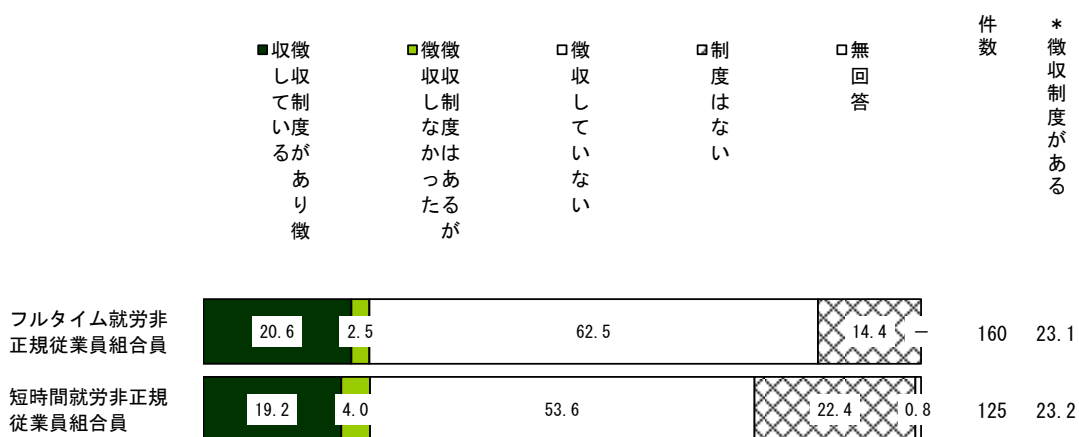
はじめに第2-4図より非正規従業員対象の一時金制度の有無よりみると、「非正規従業員を対象とした一時金制度のない」企業（団体）はフルタイム就労で14.4%、短時間就労でも22.4%にとどまっている。支給水準はともかく、非正規従業員であっても一時金を支給する企業（団体）が8割近くを占めている。

そこで非正規従業員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、一時金が支給されていながら組合費を「徴収していない」組合がフルタイム就労で62.5%、短時間就労で53.6%と過半数を占めている。

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23.1%、短時間就労で23.2%と2割強である。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」（フルタイム就労20.6%、短時間就労で19.2%）。

この結果、非正規従業員組合員の一時金から組合費を徴収する組合は、正規従業員組合員における徴収組合比率（40.2%）の半数程度にとどまっている。非正規従業員の組合員化と月々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 非正規従業員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 3,384 円、正規従業員組合員 (6,845 円) の半分の水準、

短時間就労はフルタイム就労の約 3 分の 2 の水準 (2,247 円) —

非正規従業員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 3,384 円 (回答 27 組合)、短時間就労が 2,247 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 1,137 円下回る約 3 分の 2 の水準となっている。

こうした水準は正規従業員組合員の一時金徴収額 (6,845 円。回答 273 組合) の半分以下の水準で、フルタイム就労で 49.4%、短時間就労で 32.8%にとどまっている (第 2-6 表)。

第 2-6 表 非正規従業員組合員の一時金からの徴収額 (円、加重平均)

	2018年	回答組合数
フルタイム就労の非正規従業員組合員	3,384	27
短時間就労の非正規従業員組合員	2,247	18
(正規従業員組合員)	6,845	273

資料 正規従業員組合員と非正規従業員組合員とを対比してみた組合費の現状 (円、加重平均)

	サンプル数	組合費の納付方法 ・エック・オ方法採用	組合費の徴収基準		月額組合費・円	一時金からの徴収制度		
			正規従業員と同一基準の%	よる規程減額措置とは別基準に		率徴収制度がある組合比	合*比率に徴収している組合比	年間徴収額・円
正規従業員組合員	843				5,161	43.3	40.2	6,845
非正規従業員組合員	256	85.9						
フルタイム就労組合員	160		21.3	75.0	1,912	23.1	20.6	3,384
短時間就労組合員	125		21.6	70.4	1,487	23.2	19.2	2,247

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

—半数近くの組合で組合員化、組合規模とともに組織率は上昇、

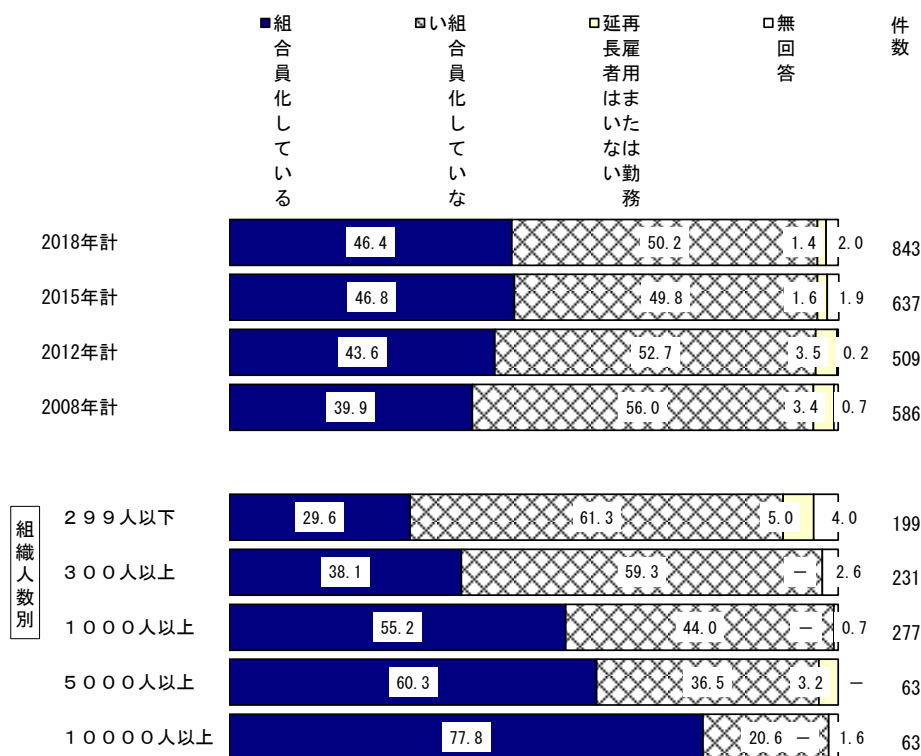
—299人以下の3割弱に対し、10000人以上では8割弱—

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1.4%にとどまる中、「組合員化している」組合は46.4%で半数近くを占めている。これに対し、「組合員化していない」組合は50.2%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%）、2015年調査以降はほぼ半数を占めている。

これを組織人数別にみると、「組合員化」の比率は組合規模が大きくなるにつれて上昇しており、299人以下（29.6%）で3割弱、300人以上（38.1%）で4割弱であるのに対し、1000人以上（55.2%）では5割を、また、5000人以上（60.3%）では6割を超えている。さらに、10000人以上では77.8%に達し、8割弱の組合で組合員化が進んでいる。

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

—組合員の約4分の3がフルタイム就労、短時間就労は約4分の1—

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、短時間就労別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、同表では再雇用（再任用）、勤務延長組合員の人数の設問に回答のあった組合のみを集計の対象としたため、組合員数の集計サンプルは331組合である。

また、本調査におけるフルタイム就労組合員とは、正規従業員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、正規従業員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。

再雇用（再任用）、勤務延長の組合員数は1組合平均188人である。うち、フルタイム就労が136人、短時間就労が52人で、再雇用（再任用）、勤務延長組合員全体に占める割合は前者が72.2%、後者が27.8%となっている。すなわち、再雇用（再任用）、勤務延長組合員の約4分の3がフルタイム就労で、逆に、短時間就労は約4分の1ということである。

第2章で示した非正規従業員組合員の場合、フルタイム就労は23.0%で約4分の1にとどまり、短時間就労が約4分の3を占めていた。再雇用（再任用）、勤務延長組合員では、非正規従業員組合員とは逆に、フルタイム就労の組合員の多い点の特徴である。

これを組織人数別にみると、299人以下では再雇用（再任用）、勤務延長となった組合員は少なく、1組合平均で11人とどまる。しかし、うち88.1%がフルタイム就労組合員によって占められている。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多くなっている。再雇用（再任用）、勤務延長組合員が最も多い10000人以上（平均950人）をみると、フルタイム就労組合員は65.0%で、短時間就労組合員が35.0%で最も多い。

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）及び勤務延長者を組合員化している組合数を	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 組合員数・人	フルタイム就労・人	短時間就労・人	フルタイム就労・%	短時間就労・%		
2018年計	391	188	136	52	72.2	27.8	331	
組織人数別	299人以下	59	11	10	1	88.1	11.9	56
	300人以上	88	42	39	3	92.3	7.7	79
	1000人以上	153	114	94	19	82.8	17.2	133
	5000人以上	38	378	272	106	72.0	28.0	29
	10000人以上	49	950	617	333	65.0	35.0	34

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 2,143 円で、

正規従業員組合員の組合費（5,161 円）の約 5 分の 2 の水準、

短時間就労組合員の組合費は 1,801 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 2,143 円、短時間就労組合員が 1,801 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従業員組合員（加重平均 5,161 円）と比べると、フルタイム就労組合員の組合費は正規従業員組合員の約 5 分の 2 の水準で、金額では約 3,000 円下回っている。

また、フルタイム就労の非正規従業員組合員の組合費と比較すると、フルタイム就労は 231 円上回っている（再雇用（再任用）・勤務延長組合員 2,143 円、非正規従業員組合員 1,912 円）。同様に、短時間就労でも雇用（再任用）・勤務延長組合員（1,801 円）は非正規従業員組合員（1,487 円）を 314 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 2,701 円で最も高く、1000 人以上、5000 人以上、10000 人以上は 2,200 円前後を推移している。

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		2,143	279	1,801	115
（正規従業員組合員計）		5,161	746		
（非正規従業員組合員計）		1,912	136	1,487	98
組 織 人 数 別	299 人以下	2,701	40	2,199	11
	300 人以上	1,709	70	1,622	22
	1000 人以上	2,153	111	2,183	45
	5000 人以上	2,281	27	1,675	15
	10000 人以上	2,129	31	1,771	22

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。

取り上げた勤務形態は、[海外長期勤務者][出向または長期派遣者][長期療養者][育児休業者][介護休業者]の5つである。

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、

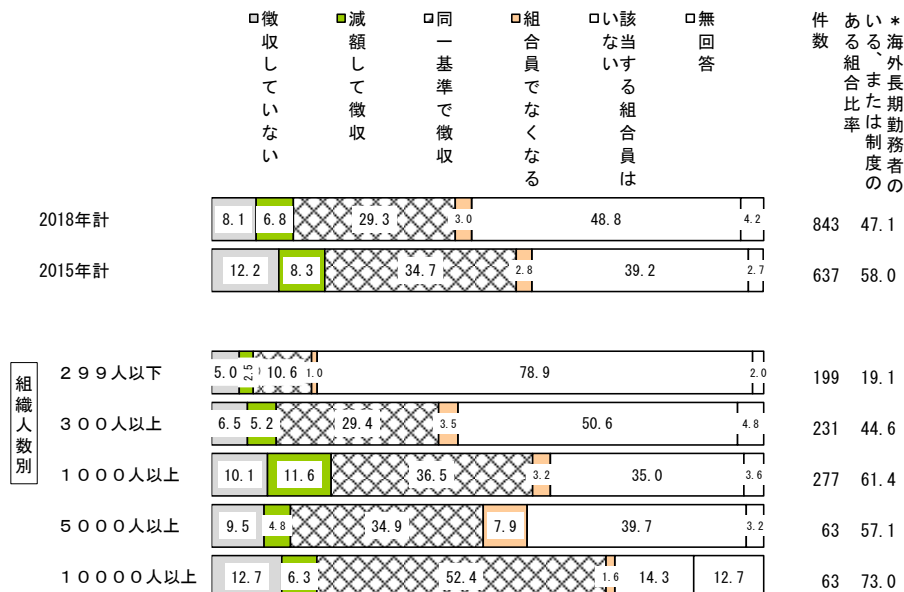
うち大多数は「正規従業員組合員と同一基準」—

今回調査では海外に長期勤務する「組合員はいない」組合は48.8%である。そこで海外長期勤務者のいる47.1%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3.0%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見ると、「正規従業員組合員の組合費と同一基準で徴収している」組合が29.3%で、海外長期勤務組合員のいる組合(47.1%)の6割強を占めている。また、「正規従業員組合員の組合費を減額して徴収している」組合も6.8%みられる。これに対し、組合費を「徴収していない」組合は8.1%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近い組合のうち約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従業員組合員と同一基準で徴収しているといえる。

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おり、組織規模の最も大きい10000人以上では、「正規従業員組合員の組合費と同一基準で徴収している」が52.4%で、海外長期勤務者のいる組合(73.0%)の7割強を占めている。これに対し、「減額して徴収している」組合は6.3%である。また、組合費を「徴収していない」組合は12.7%にとどまる。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「減額」も含め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

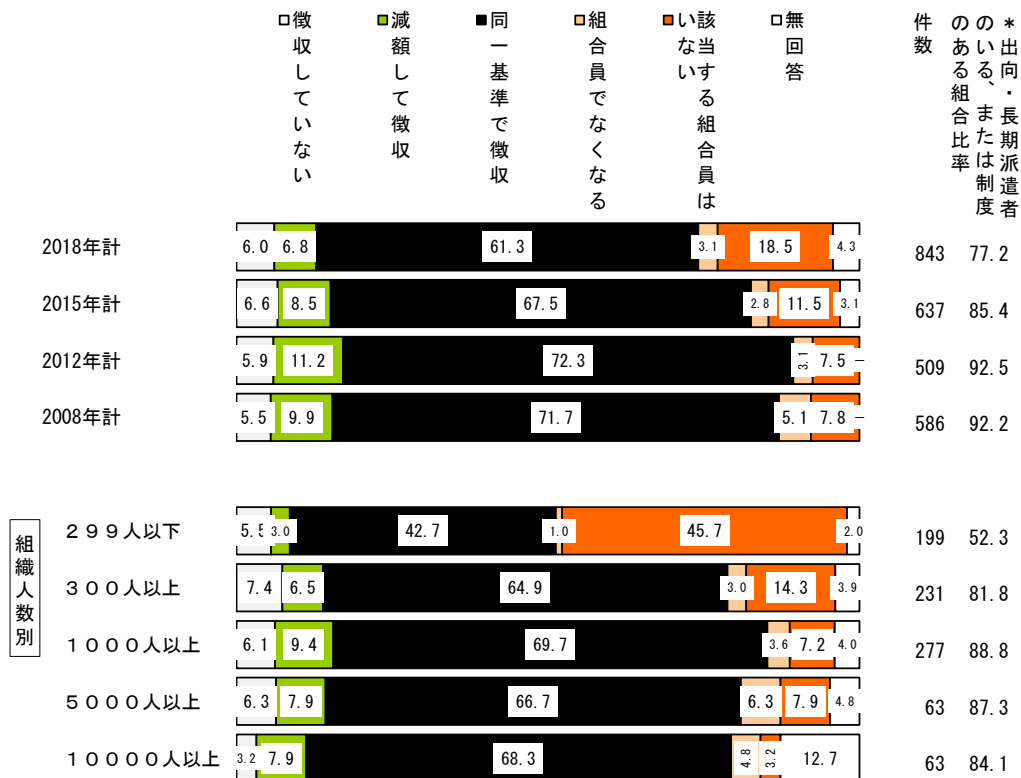
— 「正規と同一基準」を中心に大多数の組合で組合費を徴収—

出向または長期派遣している「組合員はいない」組合は18.5%にとどまる（無回答4.3%）。このため、77.2%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。

こうした出向または長期派遣の組合員がいる組合では、「組合員でなくなる」は3.1%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6.0%にとどまり、これに対し、正規従業員組合員の組合費と「同一基準で徴収している」は61.3%と大多数を占め、さらに、「減額して徴収している」も6.8%みられる。合わせて68.1%の組合では、「正規と同一基準」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（77.2%）の大多数で、「正規と同一基準」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、299人以下を除きいずれの組織規模でも大多数の組合は「正規と同一基準」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8割強では組合費は「徴収していない」—

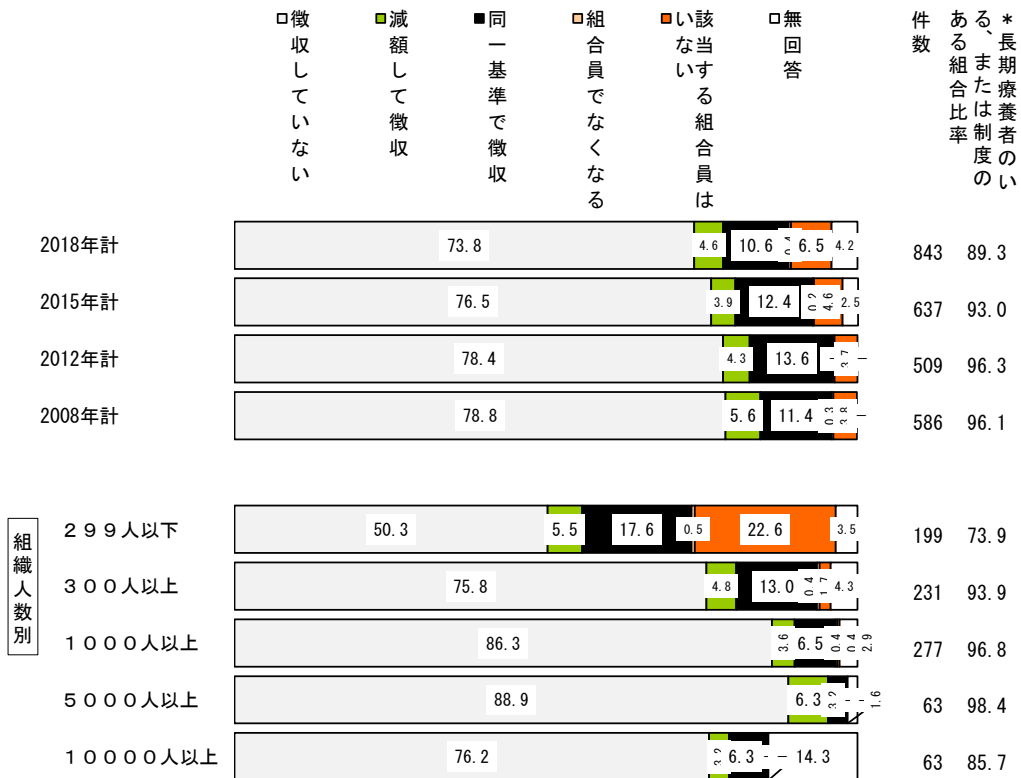
長期療養している「組合員はいない」組合は6.5%にとどまる（無回答4.2%）。このため、89.3%の組合では長期療養している組合員がいる、もしくは長期療養組合員を対象とした組合費の制度が設けられている。

こうした長期療養している組合員がいる、または制度を設けている組合では、「組合員でなくなる」は0.4%と皆無に近く、ほぼ全組合が組合員資格をそのまま維持している。

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73.8%と約4分の3を占めている。さらに、組合費を徴収している組合でも、正規従業員組合員の組合費に対し「減額して徴収している」組合は4.6%で、「同一基準で徴収している」組合は10.6%と1割強にとどまっている。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（89.3%）の82.6%、8割強では、組合費を徴収していない実態になっている（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2割強を占める299人以下を除き、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



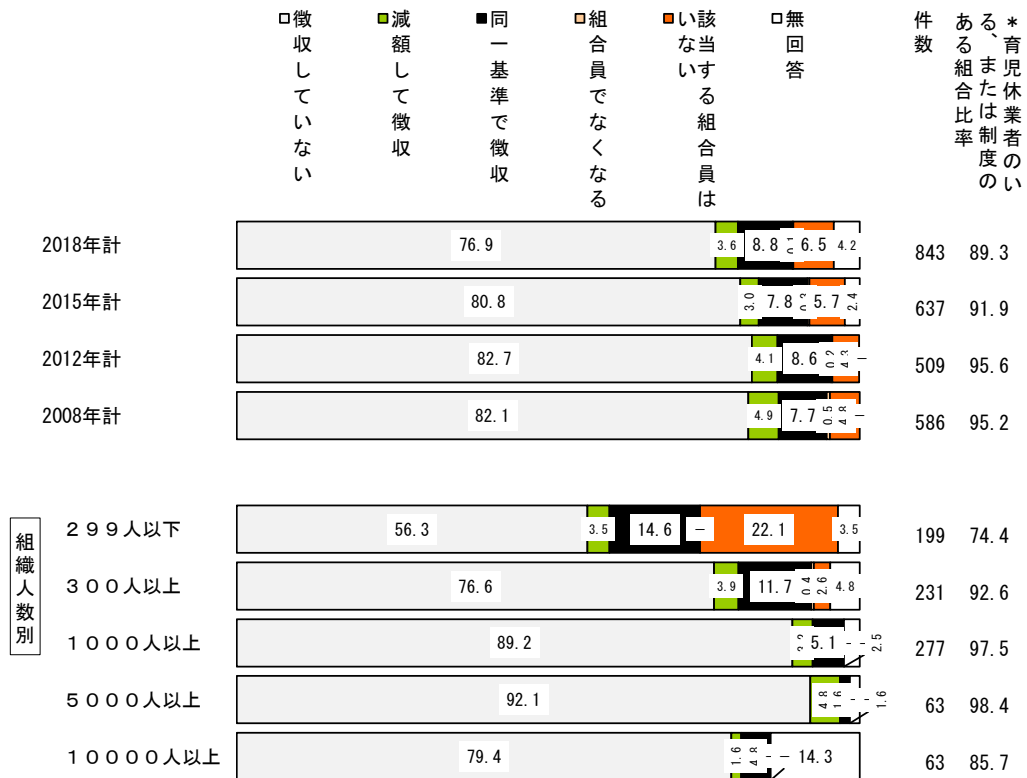
4. 育児休業者

—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は長期療養者の組合費と同様に、「徴収していない」組合が 76.9%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、正規従業員組合員の組合費に対し「減額して徴収している」組合が 3.0%を占め、正規従業員組合員の組合費と「同一基準で徴収している」組合は 8.8%にとどまる。なお、「組合員でなくなる」は 0.1%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 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



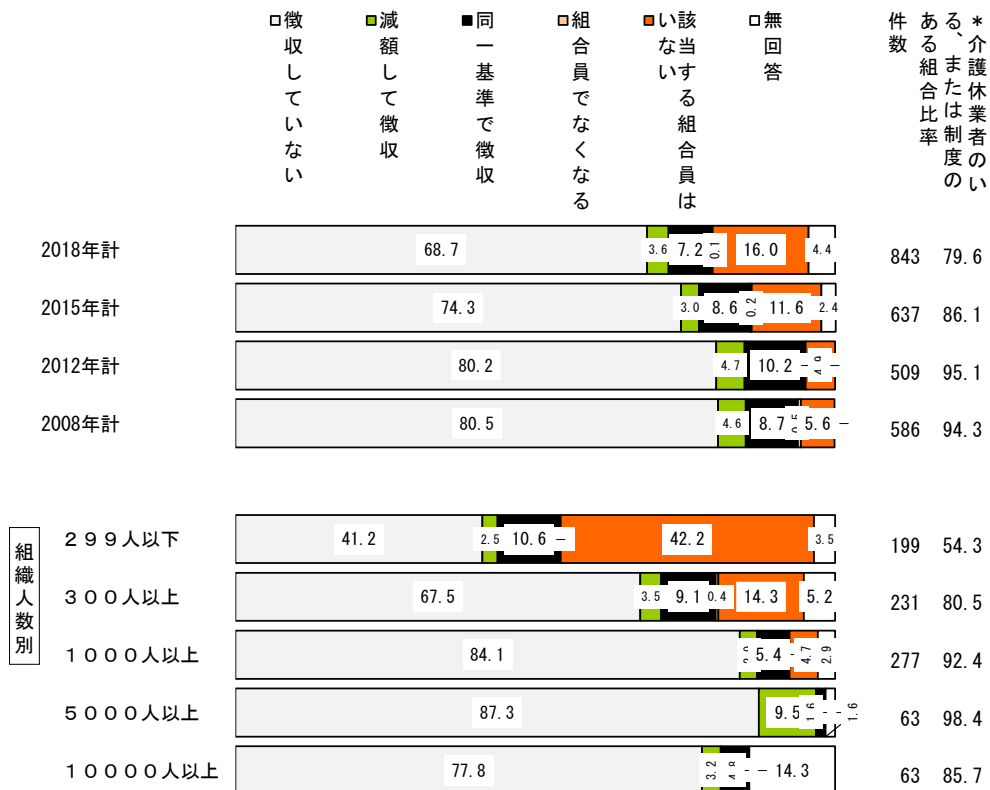
5. 介護休業者

— 大多数の組合が組合費を「徴収していない」 —

介護休業中の組合員の組合費は育児休業中の組合員と同様に、「徴収していない」組合が 68.7%を占めている。このため、組合費を徴収している場合でも、正規従業員組合員の組合費と「同一基準で徴収している」組合は 7.2%にとどまる（正規従業員組合員の組合費を「減額して徴収している」は 3.6%）。なお、「組合員でなくなる」は 0.1%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 4 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 4-5 図 介護休業者



第5章 組合費の変更

本章では、過去3年間に於いて、組合費徴収基準（率）の変更や固定額部分の増額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。

1. 過去3年間に於ける組合費の変更の有無

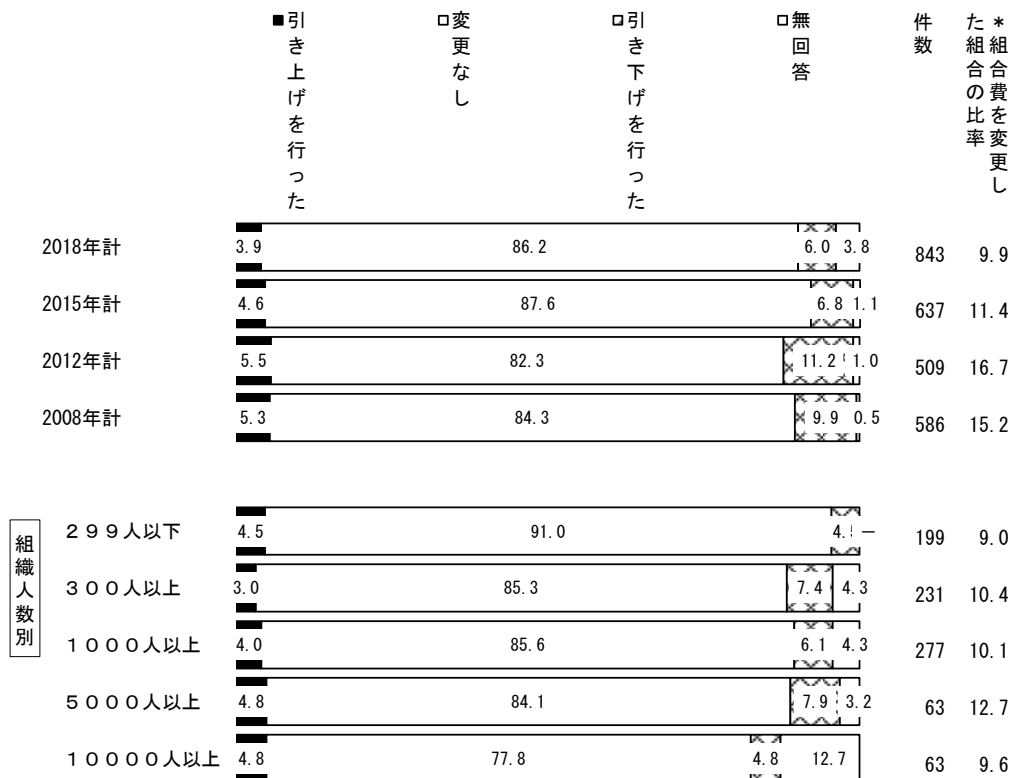
—組合費を変更した組合が1割、変更しなかった組合が9割—

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86.2%と約9割を占めている。これに対し、組合費の変更を実施した組合のうち、組合費の「引き上げを行った」組合が3.9%、「引き下げを行った」組合が6.0%で、両者とも少数で、合わせても過去3年の間に組合費を変更した組合は9.9%、約1割にとどまっている（第5-1図）。

この結果を時系列でみると、組合費を変更した組合は2012年以降減少している（2012年16.7%→2015年11.4%→2018年9.9%）。この結果、約9割の組合は過去3年の間に「組合費について変更は何もしなかった」ということである。

これを組織人数別にみると、いずれの区分でも「変更なし」が大多数を占めており、大きな違いはみられない。

第5-1図 組合費の変更の有無



2. 組合費の引き上げ額、引き下げ額

—平均引き上げ額は 147 円（26 組合）、平均引き下げ額は 484 円（43 組合）—

組合費を「引き上げた」組合の月平均引き上げ額をみると、加重平均で 147 円となっている（引き上げ額回答 26 組合）（第 5-1 表）。

一方、組合費を「引き下げた」組合の月平均引き下げ額は、加重平均で 484 円である（引き下げ額回答 43 組合）。

第 5-1 表 過去 4 年における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
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. 組合費を変更した理由

(1) 組合費を引き上げた理由

—引き上げの最大理由は「組合財政の安定」(63.6%)、これに続く

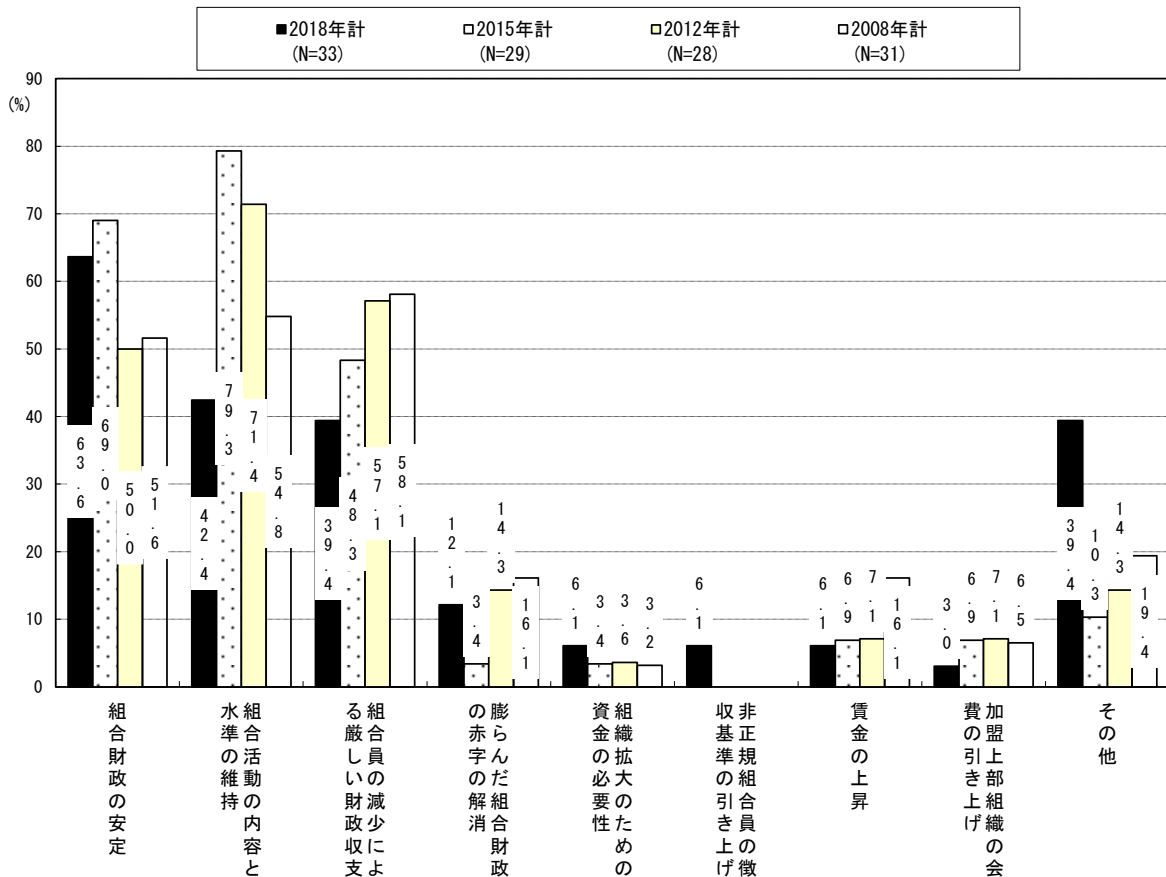
「活動内容と水準の維持」(42.4%)、「組合員減少による厳しい財政収支」(39.4%)、

背景にある組合財政の安定と収支改善、活動水準維持への組合員の期待—

それでは、組合費を「引き上げた」33組合はどのような理由で組合費を引き上げたのだろうか。9項目中3つ以内選択の結果をみると、「組合財政の安定」(63.6%)を理由とする組合が最も多い。これに続いて、「組合活動の内容と水準の維持」(42.4%)と「組合員の減少による厳しい財政収支」(39.4%)といった活動水準の維持と財政収支の改善を理由にあげる組合が続いている(第5-2図)。

これに対し、「加盟上部組織の会費の引き上げ」(3.0%)、「賃金の上昇」(6.1%)、「非正規組合員の徴収基準の引き上げ」(6.1%)、「組織拡大のための資金の必要性」(6.1%)、「膨らんだ組合財政の赤字の解消」(12.1%)をあげる組合はいずれも少数である。

第5-2図 組合費の引き上げを行った理由(3つ以内選択)



(2) 組合費を引き下げた理由

—組合費引き下げの背景にある「組合員からの引き下げ要望」(43.1%)、

そのために実施した「活動の見直しと効率化」(37.3%)—

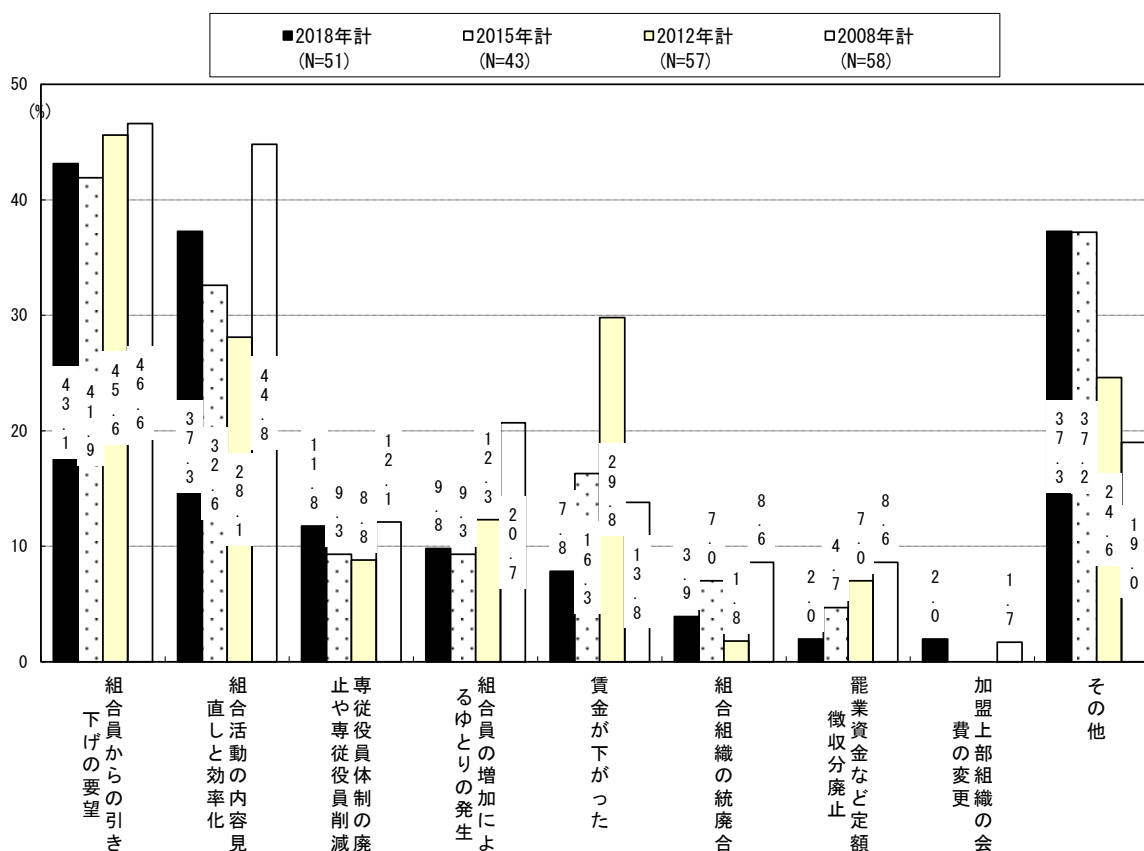
組合費を「引き下げた」51組合にその理由を質問した(9項目中3つ以内選択)。最大の理由は「組合員からの引き下げの要望」(43.1%)で、2008年調査以降一貫して最大の引き下げ理由となっている。これに続く理由が「組合活動の内容見直しと効率化」(37.3%)である。「組合員からの引き下げの要望」と同様に、2008年調査以降、組合費引き下げ理由の上位にあげられている(第5-3図)。

これら上位2項目と比べ1割前後にとどまったのが「専従役員体制の廃止や専従役員の削減」(11.8%)、「組合員の増加によるゆとりの発生」(9.8%)、「賃金が下がった」(7.8%)の各項目である。

こうした上位項目に対し、「組合組織の統廃合」(3.9%)、「罷業資金など定額徴収分の廃止」(2.0%)、「加盟上部組織の会費の変更」(2.0%)によって引き下げを実現した組合は少数である。組合組織の統廃合や罷業資金の見直しによる組合費の引き下げは限界と思われる。

以上のように、過去3年の間に、「賃金の減少」や「組合員の増加によるゆとりの発生」よりも、「組合員からの引き下げの要望」により組合費を引き下げざるを得ず、そのために「組合活動の内容見直しと効率化」せざるを得なかったといえるだろう。

第5-3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。

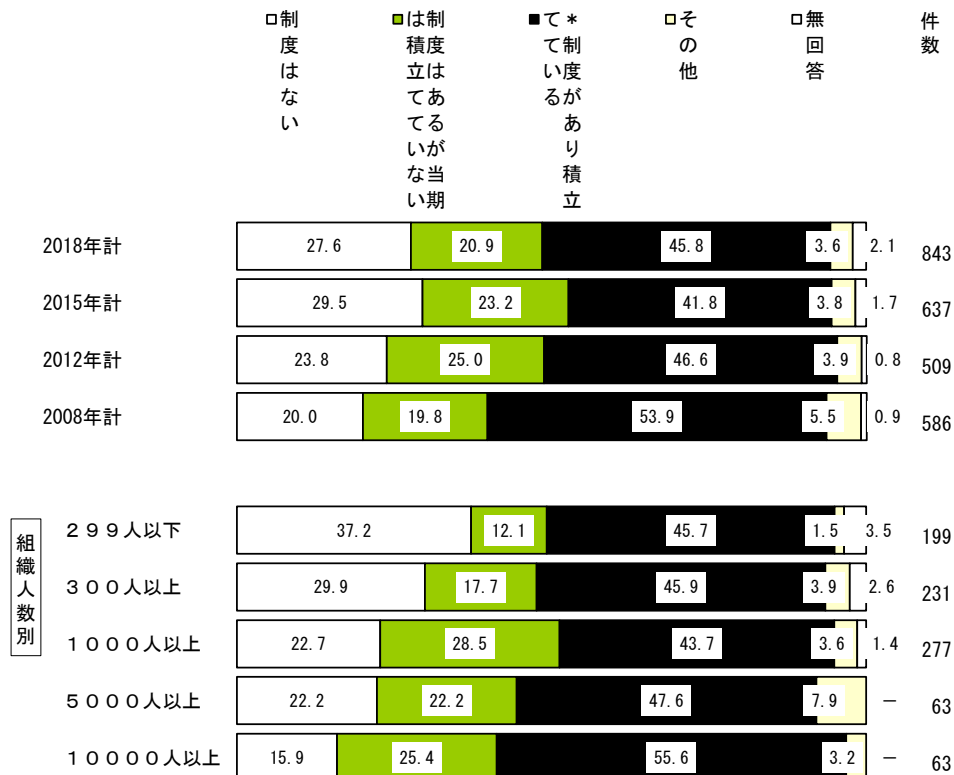
1. 罷業資金の積立制度

—半数にとどまる罷業資金を積み立てている組合（45.8%）—

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27.6%にとどまり、約3分の2の組合で積立制度が設けられている(66.7%)。しかし、「積立制度はない」組合は2008年調査(20.0%)と比べ増加している(第6-1図)。

罷業資金の積立制度のある約3分の2の組合(66.7%)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20.9%を占めている。このため、実際に罷業資金を<積み立てている>組合の割合は、「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も含む)」(15.2%)、「別途に徴収して積み立てている」(28.4%)、組合費の一部、別途徴収を「併用して積み立てている」(2.3%)を合わせても45.8%にとどまっている。この結果、積立制度のある組合(66.7%)に占める罷業資金を<積み立てている>組合(45.8%)の割合は約7割である(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存続はともかく、実際に罷業資金を<積み立てている>組合は45.8%と組合全体の半数を下回っており、罷業資金の積立自体が徐々に停止に向かっているといえるだろう。

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人以下では4割弱を占めている。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、実際に罷業資金を<積み立てている>組合はいずれの組織規模でも5割前後にとどまっている。組織規模の違いを超えて、制度の廃止または罷業資金の積み立てを中止する組合が増加しているといえるだろう。

第6-1表 罷業資金の積立制度

		制度はない	は積立はあてがなない期	み組合費のい一部を積	組て別積3 合途み・4 費にに立 の徴収し積 一る部を立 を積	その他	無回答	件数	*積み立てている	
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	37.2	12.1	11.6	31.7	2.5	1.5	3.5	199	45.7
	300人以上	29.9	17.7	10.8	33.8	1.3	3.9	2.6	231	45.9
	1000人以上	22.7	28.5	14.4	26.0	3.2	3.6	1.4	277	43.7
	5000人以上	22.2	22.2	28.6	19.0	...	7.9	...	63	47.6
	10000人以上	15.9	25.4	31.7	20.6	3.2	3.2	...	63	55.6

2. 罷業資金の積立月額

— [組織積立] で 137 円、[個人積立] で 279 円、月平均積立額は合計 417 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481組合）は [組織積立] で137円、[個人積立] では279円となっており、合計額は月平均417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
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4億6,808万円—

罷業資金の積立制度のある組合(562組合)のうち、罷業資金の積立総額に回答して頂いた536組合の積立総額をみると、単純平均で1組合4億6,808万円である(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割近くを占める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(4,920万円)。こうした積立総額は組織規模の増大とともに増加し、300人以上が1億2,764万円、1000人以上が4億712万円、5000人以上が12億6,575万円、そして、最も組織規模の大きい10000人以上が20億7,298万円となっている(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 立 総 額	件 数
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)

		2 0 1 8 年 調 査	件 数	2 0 1 5 年 調 査	件 数	2 0 1 2 年 調 査	件 数	2 0 0 8 年 調 査	件 数
総 計		46,808	536	64,496	401	70,392	349	67,159	435
組 織 人 数 別	299人以下	4,920	105	3,804	35	5,413	39	5,944	48
	300人以上	12,764	144	11,644	99	12,997	90	13,743	119
	1000人以上	40,712	195	34,450	184	40,547	152	39,756	181
	5000人以上	126,575	44	75,630	36	78,118	32	86,512	46
	10000人以上	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 15.1 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、すると、賃金補償日数は平均 15.1 日となっている。

これを組織人数別にみると、299 人以下が 21.9 日で最も長く、300 人以上も 16.5 日となっている。また、1000 人以上も 12.8 日で 10 日を上回っているが、組織規模の大きい 5000 人以上と 10000 人以上ではそれぞれ 8.5 日、9.7 日と 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)

		の罷業資金積立総額 賃金補償日数	件数
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	21.9	100
	300人以上	16.5	137
	1000人以上	12.8	180
	5000人以上	8.5	39
	10000人以上	9.7	39

(3) 罷業資金の積立限度額の設定

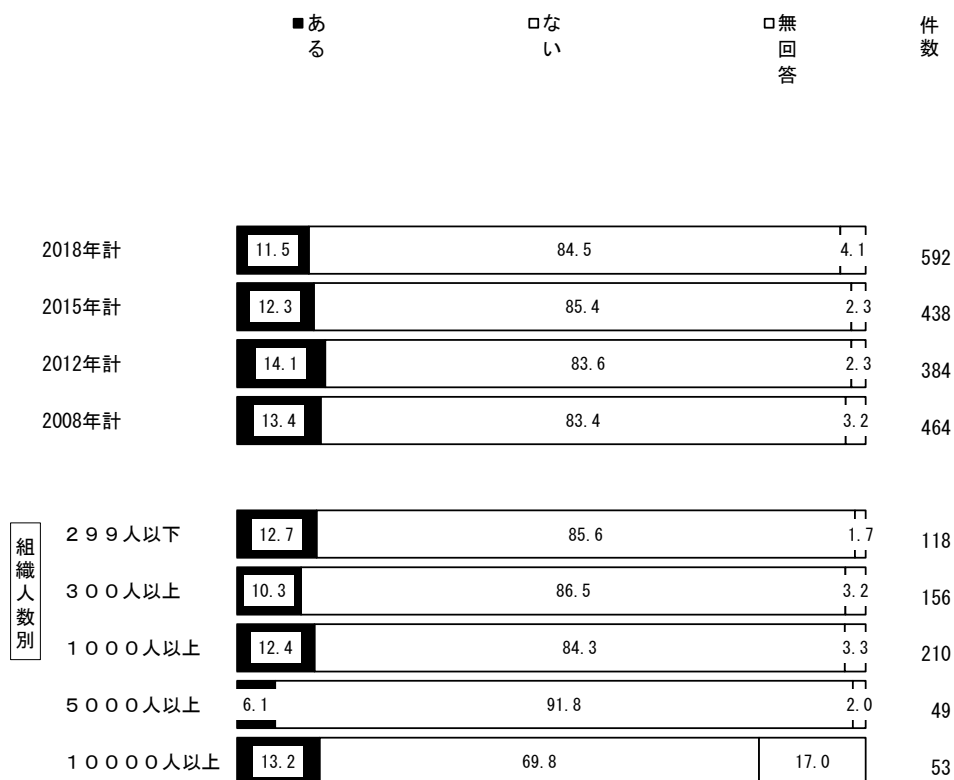
—積立限度額を設定している組合は1割強—

罷業資金の積立制度のある組合(592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11.5%にとどまり、逆に、9割近い組合では積立限度額の設定は「ない」(84.5%)制度となっている。

このように現在罷業資金の積立制度を維持している組合では、積立限度額に上限を設ける組合は少数といえる。逆に、こうした上限額の設定よりも、制度自体を廃止する、または、制度を続けるにしても積み立てを休止する方向に向かっているといえるだろう(第6-2図)。

なお、積立限度額の設定の「ある」組合が約1割を占める傾向は組織人数別にみても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、6割強の組合が「現行徴収額を今後とも維持する」、
「制度をやめる」は少数だが、約4分の1の組合が「徴収を当面見送る」—

現在、罷業資金の積立制度のある組合（592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61.0%と6割強を占めている。

これに対し、「積立制度をやめる」（0.7%）、「徴収額を引き下げる」（1.0%）は皆無に近いが、「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」が24.2%と多い。積立制度をやめることはないものの、積立金の徴収を見送る組合が約4分の1を占める実態となっている（第6-3図）。

一方、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。ほぼ半数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。

これを組織人数別にみると、「現行の徴収額を今後とも維持するつもりだ」が5~6割を占める点で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つもりだ」が2~3割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支出概要とともに、組合の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2億3,164万円、

— 罷業資金以外の各種積立金の期末繰越総額は平均2億8,324万円—

一般会計収入決算額は単純平均で2億3,164万円である（回答746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3,639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1,656万円、300人以上が5,640万円、1000人以上が1億8,016万円、5000人以上が4億6,232万円、10000人以上では15億5,081万円である。

なお、罷業資金以外の各種積立金の期末繰越総額は平均2億8,324万円で、一般会計収入決算額を約5千万円上回る水準となっている。

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18億9,820万円である。

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 罷業資金繰越以外の各種積立金	件数
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	1,656	158	2,996	161
	300人以上	5,640	216	6,547	201
	1000人以上	18,016	254	21,567	244
	5000人以上	46,232	60	54,622	56
	10000人以上	155,081	54	189,820	54

2. 一般会計における支出概要

—支出の過半数が「人件費」(35.1%)と「活動費」(23.4%)、

約1割が「上部団体費(産業別組織)」、「上部団体費(企業連)」は3.3%—

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771組合)。

最も支出が多いのは「人件費」(35.1%)で支出全体の約3分の1以上を占めている。これについて多い支出が「活動費」で23.4%である。すなわち、「人件費」と「活動費」で合わせて過半数を占めている(第7-2表)。

これに対し、「上部団体費(産業別組織)」(9.8%)、「上部団体費(企業連)」(3.3%)といった上部団体費が合わせて13.1%、「交付金」が15.2%である。これに対し、「その他の関係団体費」は1.3%と少ない。こうした組織活動関係費を合計すると合わせて29.6%、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」は規模が大きくなるにつれ増加しており、299人以下の4.1%に対し、1000人以上(10.0%)、5000人以上(11.0%)で約1割、そして、10000人以上では21.0%と2割強を占めている。

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
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	11.3	3.5	1.2	4.1	23.1	30.7	26.2	184
300人以上	11.3	3.3	0.9	7.3	31.2	28.0	18.0	213
1000人以上	10.7	2.8	0.9	10.0	36.8	24.4	14.4	257
5000人以上	11.0	2.5	0.4	11.0	38.8	23.7	12.6	60
10000人以上	8.6	3.9	1.9	21.0	33.9	21.8	9.0	54

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っている。専従役員・組合正規職員の有無別に「人件費」の割合をみると、専従役員・組合正規職員がいない組合が18.3%であるのに対し、専従役員・組合正規職員がいる組合では35.4%と約17ポイント上回っている。逆に、専従役員・組合正規職員がいない組合では「活動費」と「その他」が多く、それぞれ30.0%（いる組合：23.3%）、26.2%（同11.6%）を占めている（第7-3表）。

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	9.7	3.3	1.3	15.4	35.4	23.3	11.6	652
いない組合	11.5	3.7	1.1	9.2	18.3	30.0	26.2	168

3. 会計監査の実施状況

—内部監査、外部監査の「両方実施」が約半数、「内部監査のみ」は4割弱、

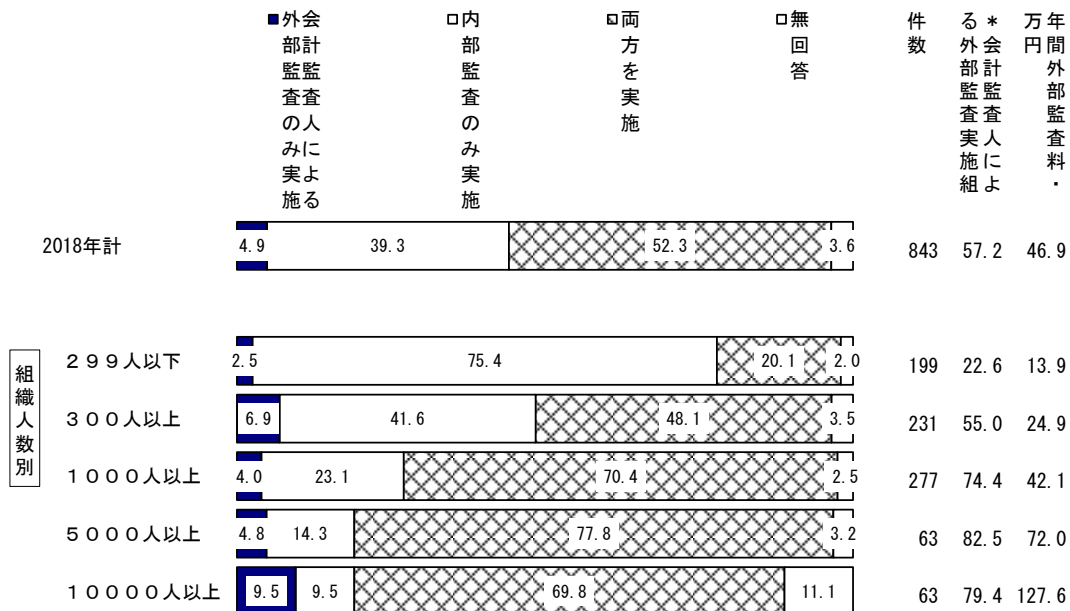
外部監査料は年平均46.9万円、「外部監査のみ」が最も多い10000人以上では127.6万円—

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、「会計監査人による外部監査のみ実施している」は4.9%と少数にとどまるが、内部監査、外部監査の「両方を実施している」組合は52.3%と約半数を占めている。この結果、「内部監査のみ実施している」組合は39.3%と4割弱にとどまっている。また、会計監査人による外部監査の監査料は、年平均46.9万円である（第7-1図）。

会計監査の実施状況を組織人数別にみると、外部監査は内部、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22.6%に対し、300人以上（55.0%）で半数を上回り、1000人以上（74.4%）で約4分の3、5000人以上（82.5%）で8割強、そして、10000人以上（79.4%）では8割近くを占めている。特に、「外部監査のみ実施している」は10000人以上で最も多く、9.5%と1割弱を占めている。

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13.9万円に対し、300人以上で24.9万円、1000人以上で42.1万円、5000人以上で72.0万円、そして、10000人以上では127.6万円と多くなっている。

第7-1図 会計監査の実施状況



4. 役職員体制

— 1組合あたりの専従役員は平均 5.9 人、

職員は正規職員が平均 3.4 人、パート・アルバイト・派遣が平均 1.6 人、合計 5.0 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 70.8%、職員が「いる」組合は正規職員が 44.1%、パート・アルバイト・派遣職員が 43.9%となっている（第 7-4 表）。

なお、職員（正規職員またはパート・アルバイト・派遣職員）の職員がいる組合は 69.2%、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 77.3%、また、役職員（専従役員または職員）がいる組合は 83.9%となっている。今回調査の対象組合が連合の主要・登録組合及び公務・公営組合であるため、役職員のいる組合が 8 割強を占めている（図表省略）。

これを組織人数別にみると、299 人以下で専従役員の「いる」組合は 19.1%と約 5 分の 1 にとどまるが、300 人以上で 7 割に達し、1000 人以上ではほぼ全組合、5000 人以上、10000 人以上では全組合に専従役員が配置されている。同様の傾向は、配置組合比率は低くなるものの、正規職員においてもみられる特徴で、1000 人以上で半数を上回り、10000 人以上では 8 割近くに達している。

第 7-4 表 専従役員及び職員の有無

	専従役員			職 員						件数	
	いる	いない	無回答	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		
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	19.1	72.9	8.0	18.6	73.4	8.0	23.1	68.8	8.0	199
	300人以上	72.3	25.5	2.2	40.7	57.1	2.2	38.1	59.7	2.2	231
	1000人以上	94.6	5.4	...	56.7	43.3	...	54.2	45.8	...	277
	5000人以上	100.0	0	0	54.0	46.0	0	58.7	41.3	0	63
	10000人以上	100.0	0	0	79.4	20.6	...	73.0	27.0	0	63

(2) 役職員の人数

次に1組合あたりの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5.9人、正規職員が3.4人、パート・アルバイト・派遣職員が1.6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5.0人、これに専従役員を加えた役職員の人数は10.9人となっている(第7-5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くなっている。299人以下では専従役員が0.3人、正規職員も1.7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3.3人、そして、10000人以上では専従役員35.6人、正規職員13.7人と多い。また、10000人以上ではパート・アルバイト・派遣職員も6.4人と多くなっている。

この結果、専従役員と職員とを合わせた役職員人数は、299人以下の2.7人に対し、300人以上が4.3人、1000人以上が9.8人、5000人以上が18.3人、そして、10000人以上では55.8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615人、正規職員は724人である。

第7-5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		
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	1.7	0.8	2.7	137	23	184
	300人以上	1.4	2.0	1.0	4.3	332	138	213
	1000人以上	5.0	3.3	1.5	9.8	443	420	257
	5000人以上	12.6	4.2	1.8	18.6	563	907	60
	10000人以上	35.6	13.7	6.4	55.8	793	1,529	54

(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、専従役員は男性5.2人に対し、女性は0.7人とどまる。このため、専従役員の女性比率（加重平均）は11.4%と1割強にとどまっている。こうした傾向は組織人数別にみても違いはみられず、いずれの組織規模でみても女性比率は1割台である（第7-6表）。

次に正規職員についてみると、男性1.2人に対し女性は2.2人となっており、専従役員とは対照的に女性比率は64.4%と約3分の2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87.8%と9割近くに達している（男性0.2人、女性1.4人）。

組織人数別にみると、職員は専従役員とは異なり、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、正規職員で86.8%と9割近くを占め、パート・アルバイト・派遣職員では9割を上回っている（94.3%）。逆に、女性比率の低い組織規模が299人以下で、それぞれ26.5%、47.9%にとどまる。正規職員の多数が男性で占められているのが299人以下の特徴といえる。

第7-6表 性別役職員人数と女性比率（加重平均）

	専従役員		専従役員に占める女性比率	正規職員		正規職員に占める女性比率	パート・アルバイト・派遣職員		パート・アルバイト・派遣職員に占める女性比率	件数		
	男性	女性		男性	女性		男性	女性				
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	0.3	0.0	13.2	1.2	0.4	26.5	0.4	0.4	0.8	47.9	183
	300人以上	1.2	0.2	13.8	1.3	0.6	33.1	0.2	0.7	1.0	78.1	226
	1000人以上	4.4	0.6	11.4	1.0	2.2	68.2	0.0	1.5	1.5	97.6	277
	5000人以上	11.1	1.5	11.9	1.1	3.1	73.7	0.0	1.8	1.8	97.4	63
	10000人以上	31.8	3.8	10.8	1.8	11.9	86.8	0.4	6.0	6.4	94.3	63

第8章 財政への労働組合の取り組み状況

労働組合の財政を取り巻く状況は近年、組合員の減少を筆頭に一層厳しくなっている。そこで最後に、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

—6 割弱の組合が取り組んだ [活動内容や範囲の見直しによる支出の選択と集中]、

財政赤字を [借り入れ] で補填する組合は少数にとどまるが、

[繰越金や特別会計による補填] が4分の1—

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58.6%で際立って多く、6割弱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重視する傾向は2012年調査、2015年調査と共通している。

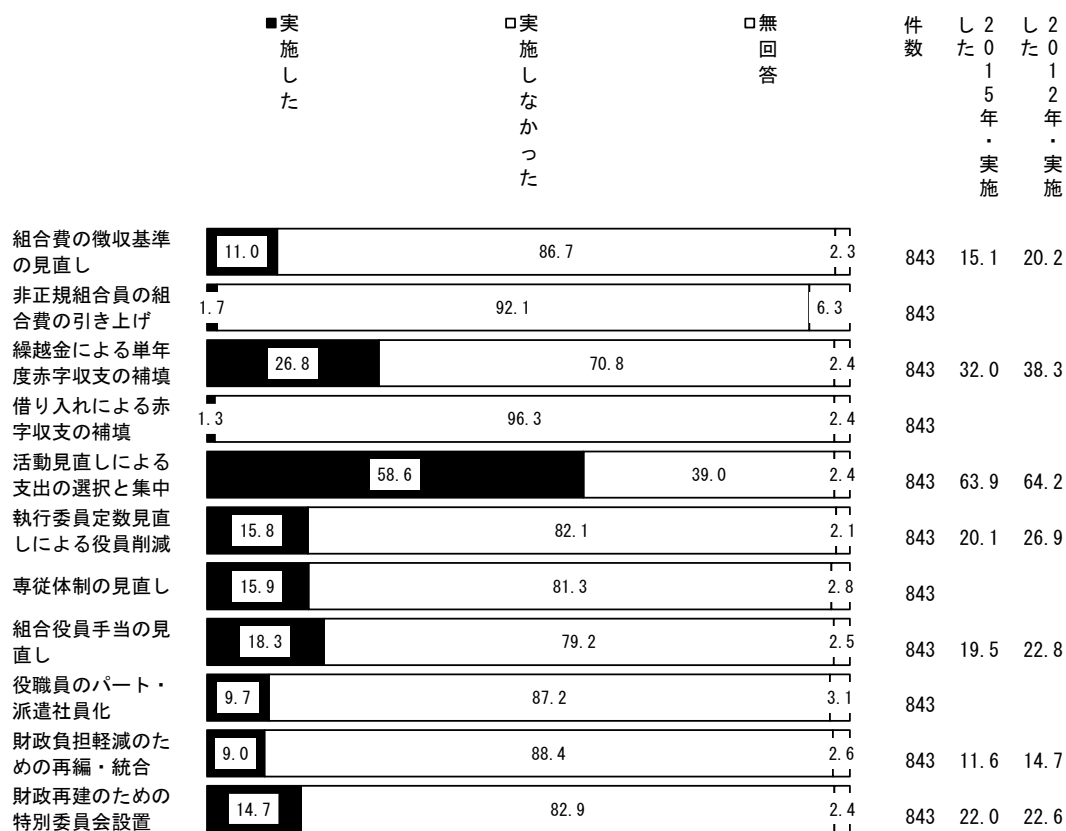
「実施」率は大きく下がるが、これについて多い取り組みが[繰越金や特別会計による単年度の赤字収支の補填](26.8%)である。こうした赤字補填を「実施した」組合も2012年調査以降、3割前後で続いている。

その他の取り組みはいずれも「実施」率が2割を下回り、1割台では[組合役員手当の見直し](18.3%)を筆頭に、[専従体制の見直し](15.9%)、[執行委員定数見直しによる役員削減](15.8%)、[財政再建のための特別委員会設置](14.7%)、[組合費の徴収基準の見直し](11.0%)といった取り組みが多くなっている。

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]した組合が約4分の1みられたが、[借り入れにより補填]した組合は1.3%と少数だった。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]せざるを得ない組合はまだ出てきていないと言えるだろう。

さらに、非正規従業員組合員は増加が続いているが、[非正規従業員組合員の組合費の引き上げ]を行う組合も1.7%と現在のところ少ない。

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〕、

組織規模の大きい組合で多い〔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ると、「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（第8-1表）。

同様に、〔繰越金や特別会計による単年度の赤字収支の補填〕に取り組む組合も規模の違いを超えて多い。

なお、組織規模が大きくなるにつれて増加する取り組みが〔財政立て直しのための特別委員会の設置〕である。299人以下の7.5%に対し、10000人以上では3分の1の組合で取り組みが進められている。同様の傾向は〔専従体制の見直し〕でもみられる。大多数の組合が専従役員を置いている1000人を上回る組織規模では、2割前後の組合で〔専従体制の見直し〕に取り組んでいる点が注目される。

第8-1表 過去4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 組合員の 組合費の 引き上げ	繰越金 による 赤字の 補填	借入れ による 赤字 の補填	活動 の見直し による 支出の 集中	執行 委員 定数の 見直し による 役員 削減	専従 体制 の見直し	組合 役員 手当 の見直し	役員 の パート・ 派遣 の 削減	財政 負担 の 軽減 のため の 再編 ・ 統廃 合	財政 委員 会 の 再 建 の ため の 特 別 委 員 会 の 設 置	件 数	
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	9.0	2.0	21.6	2.0	47.2	17.1	7.0	19.6	6.5	7.5	7.5	199
	300人以上	11.3	1.7	30.3	0.9	62.3	14.3	11.7	22.5	9.5	10.8	12.6	231
	1000人以上	11.6	1.4	28.5	1.4	63.2	17.7	25.3	15.2	11.6	7.6	17.7	277
	5000人以上	14.3	0.0	22.2	1.6	63.5	12.7	14.3	14.3	11.1	12.7	12.7	63
	10000人以上	12.7	3.2	28.6	0.0	58.7	14.3	20.6	17.5	11.1	11.1	33.3	63

第 2 部 産別調査報告

1. 調査回答組織

2018年調査の調査回答組織は45組織で、産別調査の対象となる構成組織すべてから回答があった(2015年調査は39組織)。

加盟組合数(累計)は11,915組合、組合員数(累計)は6,609,455人である。今回は全組織からの回答があったため、累計の組合員数は前回調査(2015年調査)よりも増加した。

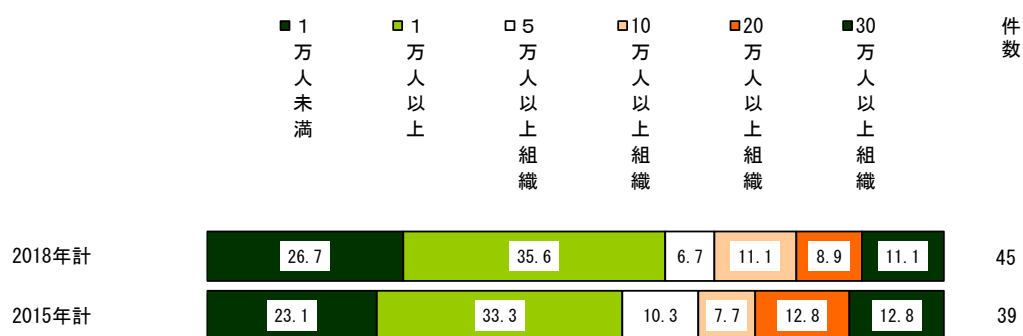
今回、回答組織数が増加したため、時系列の比較には留意が必要であるが、連合に加盟する産別組織全体の実態を反映した結果といえる。

2. 組織人数の構成

産別組織における会費(組合費)の状況は、組織の規模により大きな違いがあるため、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産別は9組織(20.0%)あるが、一方、1万人未満の組織も12組織(26.7%)あり、45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 分布でみた産別の組織数



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正規従業員と②非正規従業員（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）正規従業員組合員一人当たり月額会費

—月額会費は加重平均で 576 円、単純平均では 528 円—

①月額会費

正規従業員の組合員一人当たりの月額会費は加重平均で 576 円、単純平均では 528 円である（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 594 円と最も会費が高い。

第 1 表 正規従業員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	
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	537	515	28
	(うち1万人未満)	505	473	12
	5万人以上	511	496	8
	20万人以上	594	595	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 9 組織 (20.0%)、「500 円以上 (600 円未満)」が 12 組織 (26.7%)、「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 割強を占める（第 2 表）。

第 2 表 分布でみた正規従業員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円未満	500円以上 600円未満	600円以上 800円未満	800円以上	無回答	
総計	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、単組における正規従業員組合員一人当たりの月額組合費は加重平均で5,161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産別組織の一人当たり月額会費の割合は11.2%（576円/5,161円、試算）である。なお、2015年調査は12.2%（612円/5,023円、試算）だった。

また、単組調査における正規従業員の平均月額賃金（加重）は309,064円である。一人当たりの平均賃金に占める産別月額会費の比率は0.19%（576円/309,064円、試算）である（2015年調査は、0.20%＝612円/305,048円、試算）。

（2）非正規従業員組合員における会費の徴収状況

—「正規従業員の組合員と同一基準」はフルタイム就労29%、短時間就労20%—

次に、非正規従業員の組合員について、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

フルタイム就労の非正規従業員については、「組合員化したフルタイムの非正規従業員の組合員はいない」は3組織（6.7%）のみであり、これと無回答（4組織、8.9%）を除いた38組織でフルタイムの非正規従業員が組合員化されている。非正規従業員を組合員化している割合は2015年調査とほぼ同程度である（第3表）。

組合員化している組織の会費徴収基準をみると、「正規従業員の組合員と同一基準である」は13組織（28.9%）で、「別基準で徴収している（減額している）」20組織（44.4%）の方が多い。また、「会費は徴収していない」が5組織（11.1%）となっている。

第3表 非正規従業員の会費の徴収基準（フルタイム就労組合員）

	員正 と規 同従 業業 員員 基基 準準 のの 組組 合合 員員 のの 組組 合合 員員	額別 基準 で徴 収— 減	な会 費費 はは 徴徴 収収 して い	は非 正正 規規 従従 業業 員員 のの 組組 合合 員員	無 回 答	件 数	
2018年計	28.9	44.4	11.1	6.7	8.9	45	
2015年計	20.5	56.4	7.7	5.1	10.3	39	
2012年計	23.7	36.8	15.8	21.1	2.6	38	
組 織 人 数 別	5万人未満	25.0	35.7	14.3	10.7	14.3	28
	（うち1万人未満）	33.3	25.0	25.0	8.3	8.3	12
	5万人以上	25.0	62.5	12.5	8
	20万人以上	44.4	55.6	9

次に、短時間就労の非正規従業員の組合員についてみると、「組合員化した短時間の非正規従業員はいない」が6組織（13.3%）、無回答が7組織（15.6%）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32組織である。組合員化している割合は、2015年調査よりもやや多い（第4表）。

組合員化している組織の会費徴収基準をみると、「正規従業員の組合員と同一基準である」は9組織（20.0%）で、フルタイム就労の非正規従業員と同様に「別基準で徴収している（減額している）」組織の方が15組織（33.3%）と多い。また、「会費は徴収していない」は8組織（17.8%）である。

第4表 非正規従業員の会費の徴収基準（短時間就労組合員）

		員正 と規 同従 一業 基員 準の 組 合	額別 基準 で 徴収 減	ない 会費 は 徴収 して い	は非 正 規 従 業 員 の 組 合 員	無 回 答	件 数
2018年計		20.0	33.3	17.8	13.3	15.6	45
2015年計		15.4	38.5	12.8	12.8	20.5	39
2012年計		15.8	28.9	13.2	23.7	18.4	38
組 織 人 数 別	5万人未満	17.9	21.4	21.4	17.9	21.4	28
	（うち1万人未満）	33.3	8.3	25.0	16.7	16.7	12
	5万人以上	12.5	37.5	25.0	12.5	12.5	8
	20万人以上	33.3	66.7	9

②非正規従業員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一人当たりの月額会費（単純平均）をみると、フルタイム就労（30組織が回答）は284円、短時間就労（同）は251円である（第5表）。

2012年、2015年調査と比べると、フルタイム、短時間ともに額は低下しているが、これは、月額会費に回答した組織数が増え、回答組織の構成が変化したことによる。今回調査は、回答組織数が増加しており、より実態に近い額といえる。

第5表 非正規従業員一人当たりの月額会費（円、単純平均）

		フル タイム ・ 円	件 数	短 時 間 ・ 円	件 数
2018年計		284	30	251	21
2015年計		303	28	313	19
2012年計		391	21	412	16
組 織 人 数 別	5万人未満	306	16	268	10
	5万人以上	215	7	143	4
	20万人以上	302	7	288	7

4. 一般会計からみた財政規模

—一般会計収入決算額は12億1,229万円—

一般会計収入決算額（40組織が回答）は平均で12億1,229万円である（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150億377万円、一方、最も財政規模の小さい組織は667万円である。

組織人数別にみると、5万人未満で1億6,462万円、5万人以上（20万人未満）で7億4,385万円、20万人以上で43億605万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
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	16,462
	（うち1万人未満）	3,368
	5万人以上	74,385
	20万人以上	430,605

5. 罷業資金の積み立て

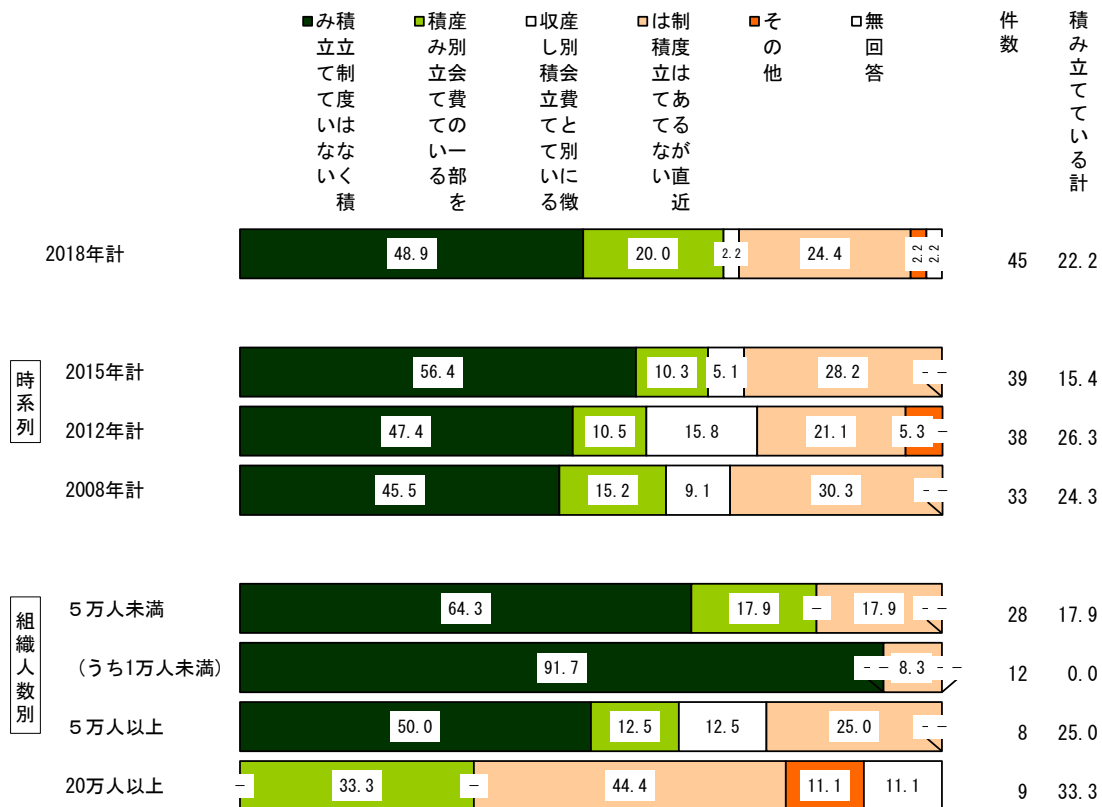
—半数近くが「制度はなく積み立てていない」、<積み立てている>は22%—

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22組織（48.9%）とほぼ半数を占める。一方、積立制度がある組織は21組織であるが、そのうち11組織（24.4%）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」（9組織、20.0%）と「産別会費と別に徴収し積み立てている」（1組織、2.2%）を合わせた10組織（22.2%）となっている。

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）でも半数を占めるが、20万人以上では皆無である。ただし、20万人以上規模でも「制度はあるが直近は積み立てていない」が4割強を占め、<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

— 3分の1が上部団体費など組織関連費、

20万人以上では支出のほぼ半分が組織関連費—

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20.7%、「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11.6%と、上部団体費など組織関連費が支出の3分の1以上を占める。そのほかの支出では、「人件費」(24.5%)と「活動費」(20.4%)がそれぞれ2割強、「組織対策費」が6.9%、「共済会費」が0.3%となっている(第7表)。

回答組織が増えたため、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が徐々に増加している。

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割強を占め、上部団体費と合わせて組織関連費が5割近くに及んでいる。

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	よ び 交 付 金 の 他 の 関 係 団 体 費 お	人 件 費	組 織 対 策 費	活 動 費	共 済 会 費	そ の 他	件 数
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	30.1	21.7	1.8	6.6	25.8	8.7	21.8	0.4	13.1	28
(うち1万人未満)	34.4	28.7	0.7	5.1	21.5	7.2	23.2	0.0	13.8	12
5万人以上	42.1	19.0	6.3	16.9	24.1	3.7	18.0	0.0	12.0	8
20万人以上	48.2	19.3	6.7	22.2	20.9	3.8	18.1	0.3	8.7	9

7. 会費の変更

(1) 過去3年間における会費変更の有無

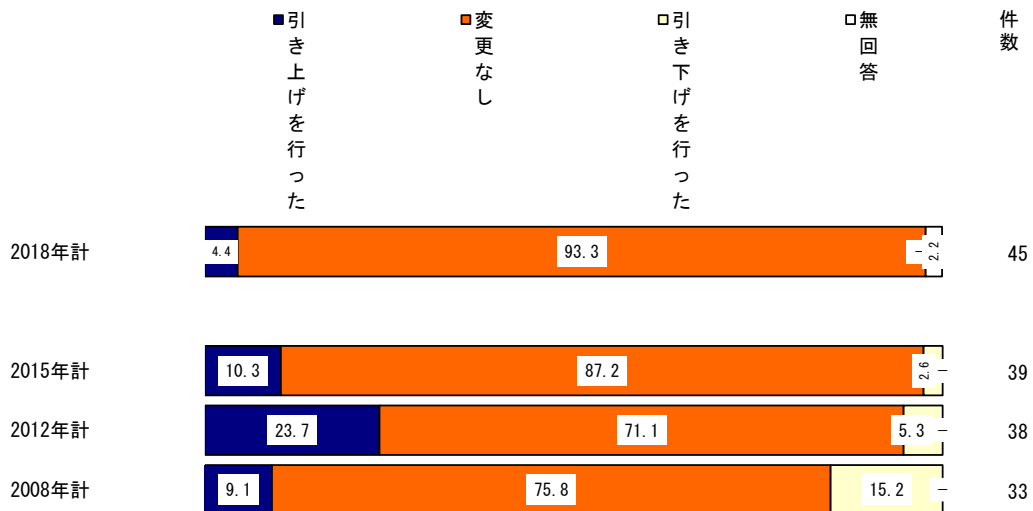
—9割超が「変更なし」、会費引き上げを行ったのは2組織のみ—

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42組織（93.3%）と大多数を占める。これに対し、「会費の引き上げを行った」は2組織（4.4%）あったが、「会費の引き下げを行った」と回答した組織はなかった（第3図）。

2012年調査では、2割超が「会費の引き上げを行った」と回答していたが、同割合は2015年調査に続き、今回調査でも減少した。一方、「会費の引き下げを行った」についても、2008年調査以降、減少が続いている。

第3図 過去3年における会費変更の有無



会費の引き上げを行った組織の引き上げ額は加重平均で59円である（第8表）。

なお、引き上げを行った2組織の引き上げ額は、65円と50円である。

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（加重）		円平均（加重）	
	引き上げ額	件数	引き下げ額	件数
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

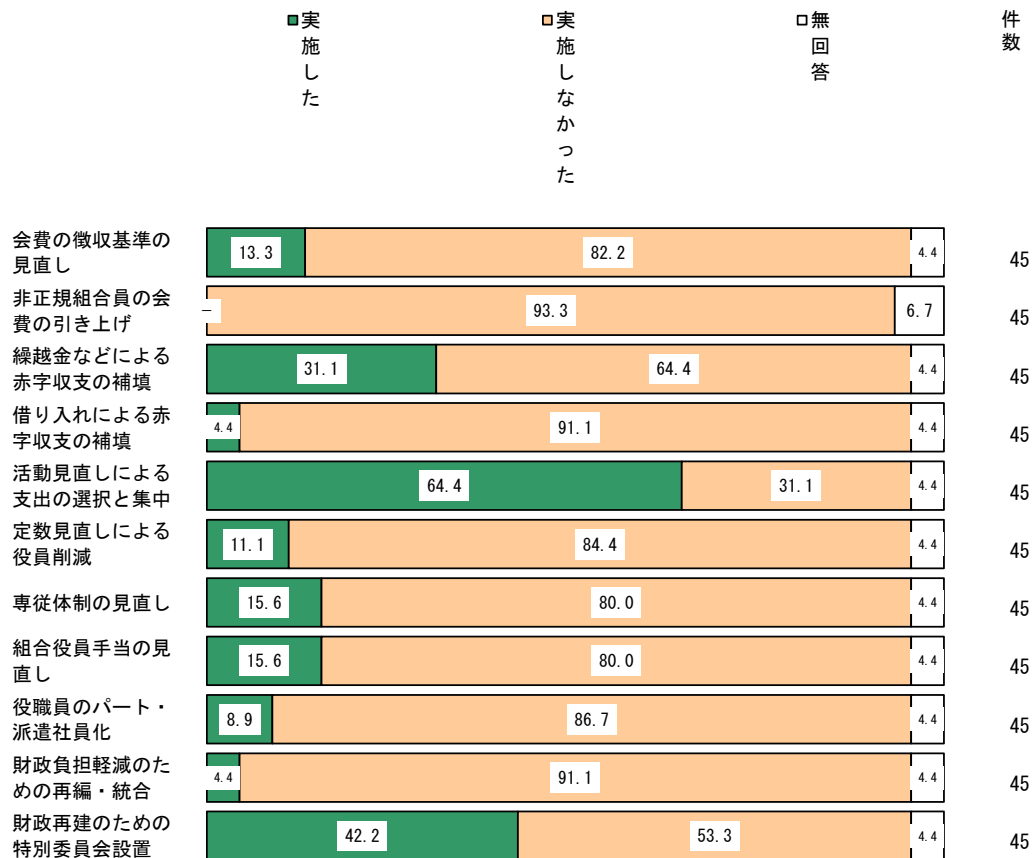
— 6割超の組織が「活動見直しによる支出の選択と集中」を実施、

これに「特別委員会設置」や「繰越金等による赤字収支の補填」が続く—

過去3年間における組合財政に対する11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29組織（64.4%）と最も多く、これに「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19組織（42.2%）、「繰越金や特別会計による赤字収支の補填」が14組織（31.1%）、「専従体制の見直し（専従者の減員、専従体制の廃止）」と「組合役員手当の見直し」がそれぞれ7組織（15.6%）で続いている（第4図）。

一方、「非正規従業員組合員の会費の引き上げ」を実施した組織はなく、また、「借り入れによる赤字収支の補填」（2組織、4.4%）、「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」（同）を実施した組織もわずかにとどまる。

第4図 過去3年間の組合財政に対する取り組み（2018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5万人未満に比べて5万人以上（20万人未満）や20万人以上の組織が多い。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くなり20万人以上では8割近くに及ぶ。一方、[組合役員手当の見直し] と [会費の徴収基準の見直し] については20万人以上ではこれに取り組む組織はなかったが、20万人未満の組織では1～2割台を占める（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

	見直し の 徴収 基準 の	会費 の 引き 上げ の 会	非正 規組 合員 の 会	赤字 収支 の 補填 による	繰越 金な どに よる	字借 り支 入に よる 補填	支 出の 選択 と集 中	活動 見直 しに よる	役員 削減 による	定数 見直 しに よる	専従 体制 の見 直し	直 し 組 合 役 員 手 当 の 見	組 遣 社 員 の 化 の バ ー ト ・	役 職 員 の 編 ・ 統 減 の た	め 財 政 再 建 の た め の 特 別 委 員 会 設 置 の	財 政 再 建 の た め の 特 別 委 員 会 設 置 の	件 数
2018年計	13.3	...	31.1	4.4	64.4	11.1	15.6	15.6	8.9	4.4	42.2	45					
組 織 人 数 別	5万人未満	17.9	...	32.1	7.1	53.6	14.3	17.9	17.9	10.7	7.1	25.0	28				
	(うち1万人未満)	16.7	...	25.0	8.3	50.0	16.7	...	25.0	8.3	...	16.7	12				
	5万人以上	12.5	...	25.0	...	87.5	...	12.5	25.0	62.5	8				
	20万人以上	33.3	...	77.8	11.1	11.1	...	11.1	...	77.8	9				

9. 会計監査について

(1) 会計監査の仕方について

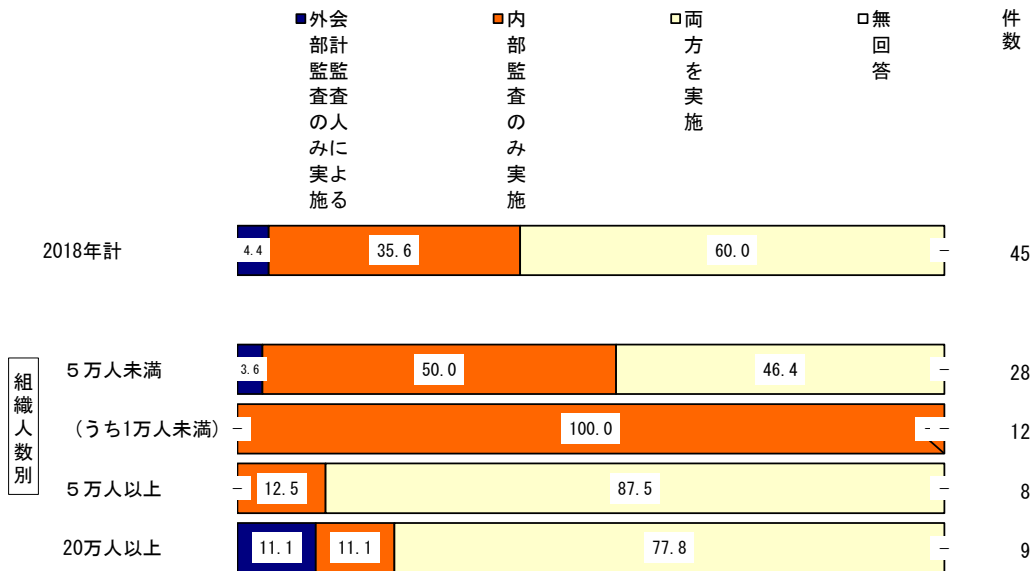
—6割の組織が外部・内部両方の監査を実施、

5万人未満では「内部監査のみ」と「両方実施」が半数ずつ—

会計監査の仕方についてみると、「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2組織(4.4%)、「内部監査のみを実施している」が16組織(35.6%)で、「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%)と最も多い(第5図)。

組織人数別にみると、5万人以上や20万人以上の組織では「両方を実施」が8~9割と多数に及ぶが、5万人未満では「内部監査のみ実施」と「両方を実施」がほぼ半数ずつを占める。なお、1万人未満に限定するとは全ての組織が「内部監査のみ実施」と回答している。

第5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114.5万円—

第10表 外部監査のための監査料

会計監査の仕方について「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26組織からの回答があった。年間監査料の平均金額は114.5万円である。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172.0万円となっている(第10表)。

		年外 間部 監監 査査 料の た ず ね た た め の 金 額 (万円)	件 数
2018年計		114.5	26
組 織 人 数 別	5万人未満	59.3	12
	5万人以上	148.2	6
	20万人以上	172.0	8

10. 役職員体制

— 1 組織あたりの平均役職員数は 28.8 人、うち「専従役員」が 9.4 人 —

1 組織あたりの平均役職員数は「専従役員」が 9.4 人、「正規職員」が 16.5 人、「パート・アルバイト・派遣職員」が 3.0 人で、これらを合わせた全体の役職員数は平均 28.8 人である（第 11 表）。

男女別にみると、女性「専従役員」は平均 0.9 人とごくわずかであるが、女性「正規職員」は平均 6.3 人と男女正規職員の 4 割近く、女性「パート・アルバイト・派遣職員」については平均 2.2 人と男女パート・アルバイト・派遣職員の 7 割強を占める。

2015 年調査と比べると平均の正規職員が減少しているが、これは回答組織が増えたことも影響している。

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 105.2 人（「専従役員」が 22.8 人、「正規職員」が 70.0 人、「パート・アルバイト・派遣職員」が 12.4 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 3.6 人、「正規職員」が 1.1 人、「パート・アルバイト・派遣職員」が 0.5 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 15,483 人、正規職員では 8,684 人となった。

第 11 表 役職員体制（単純平均、人）

	男性		専従役員	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	役職員	の専従役員 1 人当たり 組合員数・人	の正規職員 1 人当たり 組合員数・人	件数
	男性	女性		男性	女性		男性	女性							
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	3.4	0.2	3.6	0.4	0.8	1.1	0.0	0.4	0.5	5.2	4,455	11,332	28	
	（うち 1 万人未満）	1.1	0.2	1.3	0.1	0.1	0.2	0.0	0.4	0.4	1.8	1,874	6,969	12	
	5 万人以上	14.0	0.5	14.5	4.8	5.3	10.0	0.3	1.0	1.3	25.8	7,562	10,965	8	
	20 万人以上	19.2	3.6	22.8	45.6	24.4	70.0	3.4	9.0	12.4	105.2	25,398	8,265	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、342 組織から回答があった。以下ではその内容を掲載する。

基本給の2%×年間14カ月分は他労組と比べて高い。下げるためには人件費の削減が必要であり、今後専従役員の必要性について検討する。
罷業資金の積み立て状況に応じて、組合費設定の見直しを行う。支出については、随時内容を精査する。
企業規模の縮小による組合員の減少に比例し、収入減少が著しい。本部の専従体制も今後検討の必要がある。
組合費に対する上部団体費が高すぎる。組合員数減少に伴い単組役員（専従）を減らさざるを得ない状況にある。
組合員数が減少しているが、活動を維持するため、特別会計からの繰り入れを行っている。しかし、健全な組織運営を行うためには、組織のスリム化、活動等の見直しも検討しなければならないと考えている。
収益事業によって一般会計を支援してもらっているが、収益事業に使っている建物の老朽化に伴い収益利益が少なくなり一般会計への寄与が難しくなる。過去の先輩方が残してくれた流動資産を運用して利息収入を得て一般会計へ寄与させているが、低金利がますます加速しているので利息収入が減少している収益事業、利息収入にたよらなくても良い財政基盤づくりが必要。
組合員からの組合費だけでは運営が難しいため、組合が保有している不動産（建物）の収益を一般会計に補填している。この収益を安定させていく必要がある。組合財政の観点から外れる面もありますが、当社においても人手不足感が強く、人員増加は大きな課題であり、採用を強く会社に求めていく必要がある。こうしたことにより、組合財政についても安定させ、収支均衡を図っていきたい。
収支バランスが崩れているため、今後、活動内容の見直しによる単年度での収支の健全化が必要。
正社員とパート社員の組合員比率の見直し。
組織拡大を検討しており、拡大後の組合費の収支について検討している。
過去に組合費徴収率を下げた中、激変緩和措置として積立金からの取り崩し期限を定め行っている。緩和措置の期限が迫る中、今後の収支のバランス化に向け、考え方の整理と話し合いを行っていません。
これまで抱えていた大きな課題として、一般会計における年度内収支が合っていない財政難について、中長期的な観点から、「組合費徴収基準の見直し」「組織の体制」「活動内容」「各種項目の支出の見直し」等について協議・検討を重ねてきた。支出面において抜本的な見直しを図り、実行したことなどから、昨年度から改善の兆しが見えてきている。しかし、組合員の減少傾向の歯止めや、組織拡大への取組みに対する懸念、一時金からの組合費の徴収は、まだまだ安定したものではなく、多岐に亘る様々な活動を継承・継続していくためにもさらなる安定した収入の確保をすべく、支出面においても無駄をなくし継続的に協議・検討を行っていききたいと考えている。

<p>単年度収支では、ここ数年赤字が続いており、特別会計からの繰り入れで補填している。この課題に対し、長期スパンで検討をしていくこととし、今年度、財政検討委員会を立ち上げ10年間の財政ビジョンを策定する予定。</p>
<p>組合員数の減少にともない収入が減少傾向にある。率を引き上げて対応していくが、単年度収支を合わせていくことが課題である。</p>
<p>人件費率が高い。今後、体制の見直しをはかる等の対策をとりたいと考える。</p>
<p>上部団体費による圧迫→経費削減。</p>
<p>現状大きな問題はありません。組合費を使用する際、組合員から預かっているという意識を持ち、ムダ遣いのないよう、心がけ、今後も使用していきます。</p>
<p>専従者を増員したいので、組合員範囲の拡大を検討していく。</p>
<p>上部団体費が高いと思うがどうしようもない。</p>
<p>非正規社員の組合員化・活動の見直し等。</p>
<p>組合員数増加による組合業務内容拡大のため、専従者1名（1.0+0.5=1.5名体制）にすべく考えているが、人件費の捻出方法が課題。</p>
<p>組合費収入だけでは活動費が不足しているので、会議の回数や方法を見直し、効率化を図る必要があると考えています。</p>
<p>単組と会社で解決できない問題は労連とホールディングスとの話し合いで解決している。</p>
<p>適正な財政にすべく、プライマリーバランスを整えるよう取り組んでいます。</p>
<p>人件費負担が多いため、今後専従役員の人員減も検討しなければならない。</p>
<p>組合費が高い。上部団体への上納金が高いため、組合員から高いとの意見が出ている。組合費が高いため、脱退する組合も出てきている。上部団体からは、アンケートや報告依頼が多く、上部団体に上納金を払っているメリットが感じられない。組合費を下げたい。</p>
<p>組合員の平均年齢が高く、退職者（定年）が多い状況のため、組合費を多く払ってくれている人が辞めて、少ない人（新入社員）が増えていくため、毎年収入が減っていつている。来年に向けて販売員の組織化を予定していたり、罷業資金の定期預金を社債に変更することも検討している。</p>
<p>(1) 組合数、組合員数増に伴い、財政規模が大きくなってきており、剰余金も年々増額している。そのため、組合員からの組合費値下げの要望が強まってきている。</p> <p>(2) 買収、統合した企業（労組）との組合費に差がある。これの調整が必要。</p> <p>→ (1) (2) とも財政検討プロジェクトにて検討、協議中。</p>
<p>現状、組合員が増加しており、当面の財政問題なし。特別会計積立が少ないので一般会計剰余金から現状積み立てを実施（過去5年間）中。</p>
<p>正社員組合員の減少による組合費減少の課題がある。経費の見直しを行い、活動の選択と集中を行っている。</p>
<p>組合員化されていない契約社員を組合員化する方針。</p>
<p>現状は特になし。ただし、今後は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。</p>
<p>正規従業員は、減少していくため、特に再雇用者の組織化、活動内容の見直し（選択と集中）を検討している。基本的に、組合費収入は減少していく。</p>
<p>オープンショップのため、財政基盤が弱い。また、育休等により、組合費未徴収者が60～70名／月おり、組合費徴収が不安定。</p>

3年前に実施した財政健全化により安定しています。数年後は、各種積立金の余剰金の余剰分の取り扱いについて対応が必要になると思われます。
組合員の定年退職者数の増加により、組合員が年々減少しており、結果組合費収入が大きく減少していることから組織体制、役員数など活動も含めて様々な見直しを進めている。
離職による組合費収入の減少。対策として組合員範囲の見直しを検討する。
罷業資金が少ない。活動の見直しを行い、レク行事等の支出を減らす。その他支出の見直しを行い、罷業資金へ回す。罷業資金について、別途の徴収は行わない。
専従制、組織化、組合統合など絡み合った課題を解決した後に検討したい。
収支バランスの問題がある。執行率が低い科目もあり、収支バランスが保たれていない。組合員の参加参画を拡大できるよう取り組みを進めていく。
組織拡大に伴う様々な雇用形態の従業員に対する組合費徴収の区分について、「同一賃金と同一組合費は別問題」という声は必至。同じ産別に加盟する同業組合を事例として、スムーズに拡大を進められるように努めています。
定率のため、組合員の若年化により組合費収入が少なくなってきた。また行政事務の効率化により職員数の減少及び再任用職員の増加で組合員が減少している（再任用者は組合加入率が低い）。組合費の減少により活動の縮小があり本末転倒になっているが、組合費の値上げは脱退者の増加をまねき苦勞している。有効な対策はないが、新採用者の組合加入率100%をめざして取り組み、長期的な財政の安定を計画している。
組合員数の減少が見込まれるため、事業の縮小が想定される。将来の組合活動の担い手を早いうちから育成しておく必要があるため、若年層の取りくみや学習に重点をおいた予算配分を考えていく。
組合費が高い、組合からの脱退などの問題があり、今後どのようにしていけば、組合活動の維持、継続ができるのか。執行委員で考えている段階。
組合員の減少による収入の減少に対処するため、人件費や活動費の削減をしなければなりません。下部組織の統合などが必要です。
組織人員の減少に伴い財政状況がひっ迫しているため、役職員体制の見直しや諸経費の効率化に努めている。
組合員の減少、年齢構成の若年化、管理職昇任の早期化による組合費収入の減少が今後ますます深刻化する。活動内容の変更で組合行事の精査、将来的な専従体制人員の削減も今後検討しなければいけない。
上納金（組合費・闘争資金）が財政を圧迫している。見直しの提案。
組合員数減少に伴う収入の減少により、組合活動（宿泊を伴うもの、移動費用のかかるもの）に制限をかけざるを得ない。専従体制の維持が将来的に困難になるものと思われる。今後、どう対策すれば良いか正直わからないというのが本音です。
組合費の減少、県本部への負担金の増額などで、財政が年々厳しくなっている。積立金を切り崩し、予算を組むことを検討している。
2005年の市町村合併により組合員が大幅に増えた時に組合費を2/1,000（0.2%）に引き下げました。その後、組合員の減少により財政状況は毎年厳しくなっている現状ですが、現時点では、歳出の見直しによる対応を考えている。
職員の減少による組合費の減少。

組合費が減少したため、それぞれの予算を削り、ぎりぎりの中で支出してきたが、かなり限界にきている。基金の取りくずしを行う必要があり、今後心配である。組合費の率を上げるのは難しい。
組合員の拡大（収入増）及び経費（支出減）の見直しや節約が課題になっている。
組合員の減少に伴う組合費の減少。支出、活動内容の見直し。
団塊世代の大量退職により、組合員の若年齢化による組合費の減少について対策を検討する必要がある。（組織人員は増えているが）
組合員数の減少により組合費収入が減っており、毎年、積立金を取り崩して補てんしなければ運営ができない状況となっている。今後、組合財政の見通しを立てながら、組合費の増額を検討しなければならない。
退職者不補充による組合員数の減少に伴う組合費の減少（非正規組合員は微増しているが、それ以上に正規職員減少が大きい）。組合費の見直しとして（現在）18/1000→（将来）20/1000などの案を検討。
組合員の構成の変化。再雇用、非正規の増加＋正規の減少により収入は減少傾向。
組合員の若年化により組合費（収入）が年々減少している。
近年、業務量の増加や人員不足等により、組合活動が縮小傾向にあるため、組合費を十分に活用できていない状況にある。組合員にとっても、自らが払った組合費に見合った成果がリターンされない感覚があるため、「労働組合の存在」「組合員であること」の必要性が疑われている。地道ではあるが、組合員が実感できる成果が得られるよう、活動を継続していくほか手はないと考えている。
低金利が続く中で、余剰資金の適切な運用先が見つからない状況が継続している。
活動の活性化を狙うことにとともに、支出が増加する想定をしている一方、組合費収入は一定のレベルで推移しているため、収支均衡の課題が発生すると想定している。よって、債券運用などで収入の増加を行うとともに、可能な限りの経費節減でバランスを保てるよう取り組みたい。
組合員数の増加にあわせて組合費収入も増加している。一方、預かった組合費を活動で支出しきれない状況もあり、結果として毎年繰り越しをしている。今後において、組合財政のあり方について検討を進める。
〈問題〉 共済資金会計の慢性赤字を毎年一般会計から補填。 〈対策〉 今後の検討案・共済制度の内容見直し・各会計の資金運用改善→利息・配当の共済資金への補填。
取り組みによってようやく健全化してきたところ。今後の取り組みに軽重をつけて推進していく。
【財政の課題】 長期的には組合費が減少していくことが見込まれている。 【対策および取り組み】 メリハリのある予算立案に努める。思い切ってやめる、縮小する活動を検討。ペーパーレスやRPAなどの自動化・効率化を進める。一部の資金を資産運用に充てる。
組合員数の減少による財政圧迫の可能性があることから、活動範囲や活動内容について随時精査した上で、活動を実施している。また、上記以外に正規従業員以外の組織化を推進中。
財政赤字の問題あり。会社2直交替勤務が始まり、職場代議員の人数等が増加したため、人件費や研修会費も膨らんできた。今後は組合費の見直しや活動項目やその内容について見直しをする必要あり。
組合員増加に伴う、役員増員を計画しているが、人件費、活動費などの負担も大きくなるため、どの様に対応していくかが課題です。

<p>3年前まで「専従者」を置いておりましたが、財政的な問題により現在は非専従のみで活動しております。今後、さらに状況が悪化する様であれば諸活動自体の見直しを行っていく意向です。</p>
<p>組合財政は組合活動とは切っても切れない関係にあるが、ここ数年、組合財政の見直しとあわせて、組合活動の再検討を進めている。組合員数の増加もあり、これまで取り組んでこられなかった女性組合員への取り組み、教育活動や広報活動の強化などを実施するべく、組合専従役員の増員を検討している。組合役員の労働環境改善が、継続的な組合役員の後継獲得にも資すると考える。また、出向や海外駐在している組合員は、一般の組合員のような恩恵を享受することが難しい。こういった組合員の組合費徴収基準の見直しについても検討している。</p>
<p>事務職員についての課題。現在、組合員からの事務職員1名、再雇用1名、契約1名。次期職員の雇用形態について、財政負担軽減の観点からどうしていくかが課題。</p>
<p>年々、新入社員による組合費増分よりも昇格や定年退職による組合員脱退に伴う組合費減収の方が大きく、組合費の収入は低下傾向にあります。2018、19年度の取り組みの中で「組合活動あり方検討委員会」を立ち上げ組合費や組合活動の最適化を図っていく計画にしています。</p>
<p>労務構成の偏りにより定年退職者が多く、新卒採用難による人員の減少が見込まれる。これによって組合としては組合員減少による会費収入の減少が予測され、現在も既に収支のバランスが取れていない状態である。</p> <p><繰越金補てん>人員数の減少が活動の縮小にならない様に、参加率、参加者内訳（若年層の活動参加を促す）が重視されていくべきと考えている。</p> <p><活動の選択と集中>いずれにしろ組合組織を次世代に引き継いでいくために今できる事はしっかりと実施し、若年層の労組役員の育成を最大限がんばっていく必要がある。役員人数の見直し（増員）が必要な時と考えている。「活動の最適化と次世代育成」。</p>
<p>組合費減額を求める声もあるが、小さい組織だと減額することで活動範囲が小さくなってしまう。</p>
<p>組合員の減少に伴う収入減の課題に対して財政健全化のプロジェクトを設置し検討を進めることとしている。</p>
<p>組合員に対する公平な分配（地区や支部によりサービスが異なるため）。人件費と活動費のバランス・保有資産の維持管理費の高さといった課題に対し組合費の増額ではなく、活動の見直しをはかり支出の抑制が必要。</p>
<p>組合員数の減少に歯止めがかかり、人数も横ばいとなってきたが、財政的には厳しい状況にある。引き続き、効率的な運営と組織拡大に取り組んで行く。</p>
<p>働き方改革の推進など、労組執行部が関わる業務量が増えてきており、組合役員手当の見直しが必要であると考えている。中央委員会や定期大会で提案、決議できるように分析を進める。</p>
<p>組合収入に対して直近で400万の赤字（最大1800万の赤字だった）。プライマリーバランス回復に向けて財政再建中。今期はバランスを取った予算組みをしたが非常に厳しい。国債により200万円の収入があるが、満期後次の投資先に悩んでいる。</p>
<p>会社側より、チェック・オフを当月から翌月に変更したい旨の希望が出ている。組合員数が100人未満から300人近くに大幅に増えたことによりチェック・オフ総額が増加し、社内の承認に時間が以前よりもかかるようになったというのが理由。今年4月にそれまでの有期契約社員が無期契約社員になったことにより、組合員数が大幅に増加した。組合費は変更しなかったが、次期に変更を行うことに関して検討を行う予定。</p>

組合員の微減が続いているため、活動内容を調整して、赤字とにならないよう努力している。
単年度赤字が続いており、非常に厳しい。また今後も組合員数の減少とそれともなう組合費収入の減少が続いていることからさらなる悪化が見込まれている。役職員の削減、活動の見直し、等あらゆる手段を使った対策が必要。
単年度の収支が均衡となるような活動を行う。(将来的に組合費収入が減少していくので)
現在、預金・現金のみで資金を管理している。今後は一部の資金を運用(投資信託・株・公社債)することを検討している。人件費については、役員の高齢化により上昇している。役員の次世代への入れ替わりを期待している。今後の雇用延長者や役職解任後の従業員の組合員化を検討するにあたり、組合費のあり方は大きな課題と認識している。
中・長期的に人員減で、さらに財政が厳しくなることが予想される。役員手当の見直し、組織・財政活動の見直しをしていく予定。
繰越金が多すぎる。内部活動の充実を図って組合員へ還元していく。組合費の3カ月分程度の繰越金にしていく。
過去に罷業(スト)資金積立をしていて、それが使われず残っています。一方で、現在は罷業資金積立を中断しています。入社当初より、罷業資金積立をしていない組合員もいて、今後罷業資金積立を再開するときに理解を得ることが難しいと予想されます。いざという時の手段として理解を得られるように今後とも労働三法の一つであるストライキの重要性を教育していきます。
過去に組合費を下げたため、組合員が増加しているにもかかわらず専従役員を配置できない状況である。そのため、組合活動が十分に行えない、対応できない場面がある。今後、専従役員の配置を考えた予算配分が必要となってくる。
特に問題はありませんが、罷業資金の積立額が少ないので、予算を大幅に上げ、ある程度の資金は確保したいと考えております。
執行委員教育のための出張費が不足している。有意義なセミナーを厳選して執行委員育成に努める。交通費も時間や労力を考慮しつつ極力抑える。
人員減による組合費収入減と支出削減。人件費増。
組合活動自体の充実化は図りながらも、様々な改善や効率化によるムダの削減、排除を目指し、その結果を組合員に還元していく。
収入の大部分が組合費で支えられており、近年は、組合員ならびに平均基本給与の増加に伴い、比較的安定した財政状態であるが、その反面、会社業況に左右されやすい側面もある。組合活動の充実、活性化させることを前提としながらも、その効率および効果、また、組合員数に応じて増加する支出に留意して予算管理を行っていく。
組合員の減少により収入の減少が著しい。単年度での収支は赤字で、繰越金や基金の取り崩しで赤字分を補填している。組合雇用の職員の人件費が支出の大きな部分を占めているが、当該職員の定年が数年後に控えている。その時期を区切りとして、職員雇用形態等を見直して組合財政の健全化を計っていく予定です。
組合員減少による、組合費の減収。組合費支出の節約に努める。

<p>罷業資金以外の積立資金に上限の規定がなく、組合活動において組合員に発生した損害補填のための資金のため、使われる機会が過去にも発生しておらず金額が増える一方となっている。一般会計については剰余金が毎年減っている状況にあるため、今期の取り組みにおいて上限金額と根拠を明確にし、規約を変更することで財政の健全化をはかる予定。</p>
<p>組合財政に特に問題はないが、社内物品販売のマーゲンで収益を増やす取り組みを実施中である。</p>
<p>赤字基調が続いている。役員・職員体制の見直し。会議の見直し。別会計からの補てん。</p>
<p>新組合員（新規採用）・退職者の推移を予測した組合財政計画を立てる上で、組合業務全般の見直しや効率化による諸経費節減を行い、財政基盤の強化に努めています。たすけあいの、全労済（産別共済含む）・労金の利用促進に努め、組合員の生活支援を行うと同時に、共済割戻金等が活動費に貢献できるよう取り組んでいます。</p>
<p>組合員数の減少による資金不足が主因。2017年度に専従役員・職員の減員を実施して財務体質は改善した。今後も組合員数の推移によって組織体制を考えなければならない。</p>
<p>特に問題は生じていない。ただし、一部の組合員から、組合費が高い、還元してほしいという声がある。実際に声を上げる人は多くないが、内心そのように思っている人は多いだろう。特に、ストを行わなくなって久しいので、罷業資金についての意見はあるようだ。また、定年再雇用者の組合費負担が大きく、その割にメリットが少ないということで、脱退される方も数人いる。今後も無駄な出費を極力抑えることは当然行うとして、できるだけ組合員への還元が図られるように、一律の保険加入や組合独自の福利厚生（旅行企画やレク企画）の充実をはかる。また、罷業資金の徴収停止、定年再雇用者への処遇の見直しなども検討していく。</p>
<p>組合員数は2014年からは下げ止まりの傾向であり、組合費についてもほぼ横ばいである。今後も組織運営や諸活動の見直し等による効率的な財政の執行が必要である。</p>
<p>すでに13年前に支部を廃止し、会計を統合するとともに専従役員を減らし、財政対策を行っているため、現在は特に問題はない。</p>
<p>「加入団体費」「人件費」「活動費」等といった固定費の占める割合が大きく、また、職員の「退職給付債務」、将来の「労働会館維持補修」「備品什器更新」等の積立額の占める割合も大きくなってきており、活動の充実・強化に苦勞している。財政基盤の確立・強化策として、「支部統合」「執行委員定員数の見直し」「専従体制から一部非専従執行委員の導入」等での固定費圧縮にも努めたが、活動のやりにくさ等の課題・弊害を生じ、現在は元の体制に戻している。当面の間は、組合費収入は微増傾向にあり、活動の選択と集中にて効果的かつ効率的な業務執行に努めることで、財政課題は大きな問題とはなっていない。ただし、将来的には労働会館の大規模補修（あるいは建て替え）、備品什器類の更新等による多額の費用支出が見込まれていること、執行委員の定数増を求める声があり、人件費支出が増加する可能性があること等、財政課題の問題が大きくなることが予想される。組合費徴収基準の見直し（月例給与からの引き上げ、一時金からの徴収等）は、常に視野には入れているが、現時点では、組合員の理解が得られる時期ではないと考えている。</p>
<p>人員規模に対し、人件費の割合が多くなったと受け止めている。行事規模も見直しつつ、今後、同業種の労組との連携を活かしてスケールメリットのある活動を実施し、支出の抑制に努める。</p>
<p>運動の継承のために各種会議は削減できないため、会議日程や開催場所を見直し、開催費用や交通費の削減に努めているが、足元は赤字となっている。そのため、繰越金や特別会計による赤字収支の補填を実施している。</p>

<p>収支均衡と活動の充実について、常設の諮問機関によって、数年前から議論を行っている。特に組合役員の育成は急務であり、その部分について収支を見ながら対策を検討している。</p>
<p>直近において会社経営統合に伴い、労働組合の統合を行ったが組合費徴収率については引き下げを行った（月2.2%、一時金0.6%→月2.0%、一時金徴収無し）結果、人員増による総額は増えたがこれまでの活動文化の違いによる温度差で組織（本部・各支部）の財政見通しは厳しいものとなっている。今後の対策として各支部と連携し、公平・公正な支部交付金の分配方法を確立し、柔軟な対応ができる体制を築いていく。組合費徴収率については現状を維持し、当面徴収率の引き上げは行わないつもりである。</p>
<p>過去8年間、新入社員・中途社員の採用がなく、また親会社の事業施策により社員・組合員がグループ会社へ転籍するなど、組合員の減少が著しく組合費収入は年々減っている。そういった中で、やるべき活動の内容は変わらないため収支のバランスが取れない状態であるが、会社の経営環境の影響もあり近年賃金の増額も少額なため組合費の増額は厳しい状況にあり、活動内容の精査が必要な時期にあると考えている。</p>
<p>活動費が年々微増傾向にあり組合役員定数の見直し、組合費徴収基準の見直し等の検討が必要と感じている。</p>
<p>組合員の若年化に伴う収入の減少。予算実績と執行率を加味し、組合費徴収規定にのっとり徴収率の見直しを検討する。</p>
<p>1. 現状の積立預金のみでは罷業資金積立を全額支払う事ができない。（労働金庫出資金を含めれば可能） 2. 全組合員でのストライキの場合、賃金補償が1日分に満たない。 1、2のどちらにおいても最悪の場合に対応できないということ。1に関しては突然の組合解散などの場合であるし、2に関しても全組合員が同時にストライキに参加した場合であり、それらの場面を回避する活動を進めていく事が重要であると考えている。</p>
<p>過去より年度内収支の健全化を念頭に組合の運営を心がけている。特に大きな問題はないが、引き続き組合活動の質を落とすことなく取り組みながら、ムダの無い効率的な運用を行っていく。</p>
<p>（問題）組合員数減少に伴う組合費収入の減少。（対策）ベア、一時金の増額。経費削減。</p>
<p>組合費収入を100億と見込み、運動と財政のバランスを図ることで組織結成から11年を経た。2016年度に組合費の見直しを行い、組合費収入95億を確保することで経費節減（大会・中央委員会の見直し等）に取り組んでいる。定額・定率制に変更し、ベア実現により組合費収入を確保できるが、労働力不足から新卒採用の確保が難しく、正社員比率が低下傾向のため組合費収入が縮小傾向にある。初任給是正などを求め、人材確保に向けた環境整備を進め、正社員比率の向上につなげて財政基盤の確立を図る。</p>
<p>組合費の減少による財政難の状況にある。専従役員数の見直しや支部統合などの検討をはじめようとしているところである。</p>
<p>昨年度までは専従執行委員に欠員があったため問題なかったが、今年度は充足し、派遣専従役員も加わったため、人件費が占める割合が多く、一般会計が厳しくなっている。今後、人件費削減に向けて検討をすすめる予定。</p>
<p>組合員数の減少による収入減。組織機構整備委員会を立ち上げ、組織のあり方について検討、答申をまとめた。今後、大会や集会の見直し、役職員の定数見直しを図っていく。</p>
<p>組合員の減少による組合費の減少、人件費比率の増加。今後は専従、職員の減少で支出を抑制していく。</p>

非常に厳しい財政状況及び組織状況をふまえ、組織機構財政確立委員会を行いさまざまな角度から、予算や行事など見直しをしている。今後も、より効果的な予算執行、及び組織拡大にとりくんでいきたい。
課題：中長期的な収入減。取り組み：運動の重点化と組織体制の見直し。
大量退職で組合員が減少する中、新規採用者の組織拡大が追いつかず、財政的に厳しさが強まっている。専従役員を減らすこと、書記・職員のパート化、組合費の見直しを議論している。しかし、組合員の減少は2022年に底をつくとしミュレーションしており、積立金の取り崩しも行いながら、運動の衰退がないよう検討している。
繰越金等について運用利率が低い→運用対象商品の種類を広げることを検討。 災害に対する見舞金等の支出が増える可能性がある→大規模災害が継続的に続いており、給付基準の見直しを検討。
組合財政としては、単年度赤字が継続しており、今後も現状の活動を継続した場合、活動に支障が出る可能性について課題認識している。今後は、会議・行事等の開催方法について見直すなど、今まで以上に効率的な組合費の執行に努めることに加え、組合資金について有価証券での運用を実施することで、組合費収入を補うことを検討している。
大量採用世代が退職時期を迎えており、当面の間は組合員数が減少する見込みとなっているため収支均 衡策について議論している。また、他の同業労組と比較し、組織規模からして職員が多いと受け止めて おり、上記の課題に関連し、人件費抑制のために配置の見直しについて論議している。
組合員数に対して専従役員数が多くなっており、組合費収入だけでは専従体制を維持していくことが難 しくなっている。組織体制や財政面の見直しを行うことで立て直しを進めていく。
組合員の減少などにより組合費収入が減っていく中で、組合活動の持続性の観点を含めて、組合財政の 健全化を図るために、組織のあり方や組合財政を検討する委員会を立ち上げている。
保有資産にて、効率的な資金運用と収益の安定化を図り、また想定外の資金需要に対応する流動性を確 保した取り組みを進めていきたい。
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。
組合員数の減少により組合費収入が減少するため対応策を検討する必要がある。
この先、組合員の大幅な減少による組合費収入の減少が見込まれることから、具体的な財政対策の検討 を今年度から始めることとしている。
組合員数は増加しているものの、平均年齢が大幅に若返っており、組合費収入の減少および若年者から の組合費徴収割合が多くなっていることから、徴収方式の見直しを行い、他財源の取り崩しを行わな くとも安定して組合活動ができる様に検討していきたい。
組合財産保全のため、年間を通した金融機関の状況把握と資産運用の検討。
組合員の減少による、組合費収入が年々減少している。活動の見直し、諸手当の見直しにて対応実施。
組合員の平均年齢低下に伴い、組合費による収入が年々減少しているため経費削減に取り組んでい るが、赤字財政となっている。しかし、現在の組合員構成だと今後は組合費による収入が増加していく傾 向となる。
組合員減少に伴う収入減の問題があるため、本部役員を2名削減した。それに対し、これまで組活欠勤の 概念がなかったため、有給休暇を消化するかたちで活動をしてきたが、世代交代が難しい最近では限界 があり、今後は会社と相談し特定欠勤を設け、組活欠勤制度を導入する方向であり、人件費が発生す る。その状態で1年程様子を見て、組合費の徴収率見直しを検討する。

組合員の減少に伴い、組合費の収入が減少している。赤字になれば、組合費の見直しや積立金の取り崩しの検討が必要になる。
当労組では、震災以降組合員の減少（60人程度）により収入が大幅に減額となっている。一方、組合役員数や活動内容は従来通り実施していることから、年度で徴収する組合費では運用が厳しく、前年度までの繰越金で補っているのが現状である。そのため、次年度以降に向けて活動内容の検討が急務となっている。
今後の新卒採用等、人員の確保状況により、組合員の減少が想定される。安易な組合費徴収額（率）の削減などは、活動そのものに支障をきたす場合も考えられる。その時その時の状況を確認しながら、組合活動のあり方を考えて行くしかない。
組合財政の効率化を図るため、会計や資産のあり方について検討していく。
現状問題はないが、今後組合員が減少していく場合を想定し、効率的な運用を行うことを考えている。
労働者数の減少もあることから、これまでの慣習の見直しや、会議の効率化をはかる必要があると考えます。また、安定的に組合費徴収していくためにも、求心力を落とさない職場の目線に立った取り組みが必要であると考えます。
組合員数の減少に伴い、組合費収入の減少が続いている。組合費の増額を検討する以前に、組合員の理解を得るためにも、まずは効率的な会議開催や活動のスリム化を図り、支出額の抑制に向け取り組んでいる。また、組織拡大に向けた取り組みを進める中、それに伴い組合費収入の増加も見込めるのではないかと考えている。
収入が減少傾向にあるため、定期大会の会場の変更、紙の削減やTV会議を活用し旅費を削減するなど支出の削減に努めている。
現状は、組合財政に特に問題はありません。ただし、今後組合員数減少が発生した場合には、活動内容や範囲を見直し、適切な運用を行っていく。
〈問題〉 組合員人数の減少による収入減。 〈対策・取り組み〉 役員定数の見直し、財政支出の効率化。
組合員の減少及び若年化が進み組合費収入が漸減傾向にあることから、さらなる役員定数の見直しを検討している。
組合費収入の減少（退職及び管理者登用に伴う組合員人数の減少）。 〈対策・取り組み〉 新卒社員への組合加入促進（加盟オルグにて100%組織化実施中）。支出抑制策の検討。諸会議の効率化。専従役員の削減（会社業務との兼業により非専従とする）。
財政に問題はないが、組合費が高いとの意見がある。組織拡大を行うことで組合員が増えれば徴収金額も上がり、個人負担額が軽減される。グループ会社の組織化と非組合員の加入促進が喫緊の課題となっている。
現在は財政に問題はないが、組合員減少に歯止めがかからない状況です。財政に支障が出てきた場合、加入している共済などからの脱退等も検討しなければならないと考えています。
組合員の減少（退職による）で、次期繰越金が減少している。退職を少なくするため、賃金制度の見直しを企業に要請しているが、賃金総額の増額とまではいかないのが問題である。対策は企業側の収支安定が1番だと考えている。

<p>組合員数の減員による組合費収入の減少があり、過去より積み立てていた資金（罷業資金外）からの取り崩しを行い、一般会計への繰り入れを実施している。必要経費の見直しを行い、組合財政の維持に努める。また、単組専従者数、上部団体費について適正な数による運営を行う。そして非組合員の組織化（組織拡大）についても運動強化を図る。</p>
<p>組合財政は中央執行委員会で、適正に処理・管理されていることを報告している。特に問題はないが、問題発生時は、中央執行委員会にかけて今後の対策を考える。</p>
<p>組合員数の減少により、約10年、単年度収支の赤字が続き、繰越金の減少が続いている。一昨年より組織財政改革を行い、支出の抑制をはかっている。</p>
<p>年々低下する組織率を改善する上で、契約社員（非正規）の正社員化（前年度14名）及び、ユニオンショップ制度の遵守を企業に徹底させる取り組みの強化。</p>
<p>新入社員が減っており組合員の人数も年々減少している。組合組織の改変や、行事の見直しをはかり適正な運営をしていく。</p>
<p>組合員数は50人程度しか増員できないので、ベースアップでの増収を図るしかなさそうです。役員手当もなかなか増額しにくく、仕事を休んでの活動が難しくなっています。上部団体費も実人員分を全て納めるとなると、かなり財政が逼迫しそうです。パート従業員や整備士等の加入を推し進めて、なんとか増収をはかるための協議をしています。</p>
<p>組合費の減少により、組合専従者や、職員を社員化にすることが財政的に難しい。組織の運動、仕組みの見直しを現在進めている。</p>
<p>労務構成に偏りがあり、早ければ4年後から組合費高額納入者が激減するため、現在は単年度黒字となっているが、組織と財政のあり方について議論していく必要がある。また、若年層の賃金が低いため、組合費収入が激減すると思われ、運動の低下につながらないか心配している。</p>
<p>労務構成の変化によって、組合費収入が減少している。中長期的には、組合員数減少による組合費収入の減少が懸念される。非組合員の範囲について見直しを検討する。費用削減に努める。</p>
<p>正規組合員の減少に伴う組合費収入の減収に対応するため、支出削減には引き続き取り組みながら、収入拡大に向け準組合員の正組合員化をめざす。</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1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><取り組み>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、それに代わる方法の検討も必要だと考えている。</p>
<p>組合員数減少に伴う収入減→支出内容の精査（優先度の高い費目を明確にしながら、支出削減に努める）。</p>
<p>長期的な視点での財政維持に向けた取り組み→直近5年の状況を見ると、毎年100名ほど組合員数は減少している。財政維持に向け、2014年12月より段階的に組合費の引き上げを行ってきたため、現時点では安定的な財政状況を一定程度維持できていると捉えている。ただ、今後も継続的に組合員数の減少が見込まれるため、長期的な視点で見て、財政維持に向けた検討が必要と考えている。今後の検討については、次期VISIONを検討する段階にきているため、次期VISIONの検討の中で、今後の財政についても検討していくことを想定している。</p>

活動の選択と集中を行うことと同時に、組織強化につながる役員能力アップに取り組むことを検討しています。財政面については、現在の活動レベルを維持することを前提に、効率的に運営できるのであれば、検討したいと考えています。

国債の低金利共済制度の運営に受取利息をあてているため、苦慮しています。10年国債を主としていましたが、償還を迎えた場合は20年国債や共同発行地方債の購入を検討していく考えです。

昨年度の組合費引き上げにあたり活動費や手当等の見直しはやり尽くしたと言っていい。あとは、会計に占める人件費の割合が4割強（5割近い）を占めることから、専従役員の非専従化以外見直すところはない。今後、何年かかるかわからないが取り組む。

【課題】単年度赤字（繰越金で補っている状況）。

【対策・取り組み】本年度から組合費の率を2%上げた。現状16支部体制であるが、支部の統合や新設等を検討する。活動内容の見直し、精査。

3年前に6年分の収支シミュレーションを行い、組合費徴収算式を策定したが、策定から3年が経過し、支部数の減少や活動の見直し等を行っており、収支シミュレーションの前提が変化したことから、あらためて収支のシミュレーションを行い、組合費徴収算式を検討していく。

レクリエーション費の消化率が低下傾向であり、運用方法や周知方法の見直しを検討したい。組合費が高いという組合員の不満に対し、会計報告の仕方・徴収額の見直し等検討したい。

財政面での課題はありませんが、余剰金の使途については今後その方向性を職場討議にて議論していく必要性を感じています。

収入に比べて支出が少なく、繰越金が年々増えているため、今後は組合費の減額も視野に入れて財政を考える必要がある。

罷業資金を十分に有しておらず、有事の際に身動きが取れない状況である。また、組合活動の活性化も踏まえて、活動の見直しや充実について組合員と意見交換をしながら19年度内に組合費徴収基準の改定について組織決議する。

組合費徴収基準について、昔から議論はされているものの見直しは行われていない。現時点で組合財政の収支がマイナスになっており、支出の削減策を講じてはいるものの、いまだ十分な改善には至っていない。その中で、会社業績が悪化し、給与削減が行われた関係で、相対的に組合費を高く感じている組合員が増加している。また支出の削減策の一環で、活動の統廃合を行っているために、十分な組合活動が行えず、組合員への恩恵も不足してしまっている。「高い組合費を払っているが、組合からは何も与えてくれない」という考え方が増加しているように感じる。このような状況では、組合費徴収を増やす策は取れない。収入増として従業員が増えてくれることに頼ってしまっているのが実情となっている。しかし、今後会社業績の関係で、大量離職といった状況になるのであれば、専従体制の廃止も視野に入れて活動していく必要があると考えている。

当組合については、5年前に組織拡大の取り組みを行い、組織率の向上を図った。正社員の組合費は2.8%に対して、非正規職員の組合費は、0.9%となっており、組織内活動は活発になったが、運用の観点からすると数年後には、積立金の一部を切り崩さなければならない現状である。執行部としては、組合費の増収、罷業資金の廃止、組織内活動費の見直しを検討している。

組合員の減少が年2.5%ペースで続いており、会計支出の見直しをその都度行っているが、その対策は後追いのため、常に収支は赤字となり、積立金を取り崩している現状です。今後の対策は、定期大会や中央委員会の開催のあり方や議案書の製作費、各種共済の自己負担化、福利厚生との絞り込みを決定しており、5年間程度は対応できる体制としましたが、組合員の減少が予想以上に大きくなると抜本的な改革が必要になると危惧しています。

現時点で収支上の問題は無く健全な財政状態が維持されているが、組合活動の拡大を見据え、仮に専従役員を1名増員すると特別会計を含めた総収支で単年度赤字となる可能性がある。組合費の徴収率の引き上げに頼らない収入拡大の方策として、資産運用を検討している。（現時点では資産運用を全く行っていない）

組合員の減少による組合費収入の低下が見込まれる。経年的に収支均衡のバランスを保つための検証を行い、活動の質の維持向上を前提に活動内容の見直しを行っている。広報誌の発行頻度の見直しやセミナーの内製化などを行い対応してきた。今後も検証を行いながら持続可能な財政基盤の構築を担保する。

懇親会・親睦会等の支出が多かったため、財政健全化を進めていく方針です。また、その分で予算が余りそうな場合は品質管理等を担当している執行委員に他単組への工場見学や学習会を行い、執行委員の見識を深めていくようにしたい。

組合員減少により財政状況は悪化している、個人積立金で積み立てた分を積立金から一般会計への補償している状況ではあるが、長期的に見て財政状況は厳しい。組合員数が300名いないような組織で専従体制を維持していく事は非常に厳しいが、財政状況の見直しなどで対応していかなければならないと考えている。

会社への税務調査にて、これまで会社が負担していた「組合専従者書記の労務費の一部及び専従者全員への退職金」が会社経費として認められなくなった。そのため、会社から組合が労務費を負担すべきとの申し入れを受けており、今後労使で協議を行っていく予定。

組合員数が減少しているなかで、数十年前と同じ活動や専従体制、会計基準など、またコンプライアンスの観点から厳しい財政となってきている。収支バランスをみながら効率よく運営するとともに支部への還付金、専従体制、執行部体制などを見直す必要があると考えている。

直近数年の労組財政は、組合員数の減少に伴い、赤字予算→黒字着地に終始。ギリギリの状況が続いており、専従役員数の削減や活動見直しに取り組んでいる。資産運用の占める割合も多く、市況によって財政が左右されるという不健全な状態となっており、本件の対策は常に組織の重点課題に掲げている。今後も可能な範囲で効率化を進めていくが、選択肢の一つとして、組合費上限のあり方等、収支構造の抜本的な転換についての議論も必要になると感じている。

直近数年間、組合員の減少に伴い、単年赤字財政が続いていました。2018年度（2017.10～2018.9）に全組合員と「組織体制や活動の在り方」について議論・検討し、2018年9月の定期大会にて今後の方向性を決議しました。今後は、決議した内容に基づき、活動を行っていきます。

弊労組の場合、会計管理の重要性を意識しつつ、特別会計等で残っていた資産を圧縮する形で、2012年から取り組んできました。近年は規約上1.8%の組合費徴収率を1.2%として組合員負担軽減と、資産圧縮の両方を進め、特別会計が当初予定していた3,000万円程度まで圧縮できたことから、2018年7月より徴収率を1.5%に引き上げ、収支均衡を目指しています。そのため、現在は組織財政に関して大きな課題はありませんが、引き続き、無駄の排除や資産管理の在り方についての検討を進めていきたいと考えています。

幸い、現状は費用が余剰になる傾向がある。組合員の規模に対して専従者が少なくても運営ができていくことによる部分が大きい。今後、組合員減少に伴う収入減が見込まれるため組合費の徴収率を下げるなどは行わず、福利厚生等を手厚くするなどの方策を検討している。

昨今の安定的な採用により、組合費の年間収入は一定額を維持できている。今後も費用対効果を意識しながら、単年度黒字決算となるように運営していく。一方で、連合などが調査している全国の組合費平均と、弊労組の組合費を比較すれば、弊労組の組合費は水準よりも高く、組合員の負担になっていると捉えている。従って、活動の質を維持しつつ組合費のスリム化を図りたい。

組合員数減少による収入減に見合う活動の見直し中。

本部) 会議の設定見直しによる旅費・行動費の削減、web会議導入の検討。

支部) 支部専従の段階的廃止ならびに支部交付金の見直し。

専従人件費が組合支出に占める割合が大きい。支出削減をめざし、専従体制の見直しについて検討を開始した。

弊労組は一般会計、闘争資金積立金、共済基金の3会計となっている。一般会計は事業構造改革による早期退職による急激な減少、近年では新入従業員を積極的に採用し、組合員数は増加傾向にあるものの、定年退職者が増加していることから組合費収入は伸び悩んでいる。支出の削減や利息などの収入増加策に取り組み、単独会計のみならず、会計間のポートフォリオの見直しなど、総合的な財政健全化に取り組んでいる。

支出超過が継続していますが、繰越金が十分にあるため、当面はそれを切り崩して対応する方針です。繰越金が減少した際には一時金からの徴収額を見直す可能性がありますが、現状では超過額が大きいいため、当面その必要性はないと考えています。

【問題点】 組合員数減少などに伴う、年度収入の減少。

【取り組み】 2017年度に中央執行部の諮問機関として、小委員会を設置し、見直す項目を検討・議論し、中央執行部に答申されている。今後は、2018年度以降2~3年程度をめどに答申された内容の実施可否等も含め検証・検討・実施していく。

近年の組合員減少に伴い、組合費収入は減少傾向にあるが、もともと、繰越金が高水準にあり過去より赤字決算とすることで逡減を図ってきた。これが適正な水準へと近づいていく中で、コストを削減しつつ活動の質を維持していくための活動内容の見直しや、支出の大半を占める人件費に関して、組織規模に見合った専従役員数の見直しなどが必要と考える。

【問題】 組合員の減少により組合費収入が減少している。

【対応】 これまでも、組合財政立て直しのための特別委員会を設置し、活動内容や範囲の見直しによる支出の選択と集中を行ってきたが、単年度赤字の状態が続いている。活動の見直しを引き続き行いつつ、専従人件費削減（専従者数の削減等）も検討していく。

次期繰越金が減少傾向にあるため、活動の範囲を保ちながら財政安定化を検討していきます。

組合員数低下による財政収入の減少→組織拡大・組合活動の見直し。

組合員数の減少に伴い長年単年度収支がマイナスの財政運営を行ってきた。これを持続可能な仕組みにする必要性から現在運動・組織財政の抜本改革に取り組み活動費・人件費・分会交付金の見直し縮小に取り組んでいるところ。

組合員減少による収入減。組織活動の見直しを今後の機関会議で検討していく。

組合員数が減少傾向にある中。役員数の見直し、支部間統合を考える時期にきていると考える。

オープンショップ制のため、組合費の収入増加をさせる努力を常にせねばならないが、組合員数に大きな変動なく近年は横ばいであり、収入・支出ともに安定している。組合員からは、ややもすれば、組合費引き下げを求められることもあるが問題視されるまでには至らない。60歳以上の高齢従業員組合員について、給与水準が現役時の約7割となり、また一時金も現役時の半分程度となるので、年間の組合費徴収回数を減らしてほしいとの要望があった。最終的に退職する際に組合費1回分×5の金額を「退職せん別金」として支給することにし、また60歳以降の経済的理由による組合脱退を防ぐようにしている。

単年度赤字幅拡大の抑制。執行内容の再精査、さらなる組織化の推進。

組合費の低い再雇用者の比率が当面高まるため、組合費収入の減少が見込まれる。そのため、(1) 積立金運用(国債、社債)による一般会計からの積立を減らすこと(2) 積立金の抑制(3) レクリエーション、教育活動の一部見直しを行う。

組合員減少により、組合としての機能があとどれだけ保てるか。対策としては、活動の縮小等を行い、経費節減に努めていく。

正規従業員組合員の減少に伴い組合費収入が減少傾向にある。そのような厳しい財政状況の中、より効率的で財政負担が大きくなるよう各種会議・行事等を行ってきたが、引き続き収支改善に取り組まなくてはならない。具体的には単組の専門委員会の中で議論していくが、中長期的な財政シミュレーションを作成し、各種行事等のあり方・規模・運営方法等を委員会で諮っていく。

組合員数の減少や組合員の若年化により、組合財政については今後も引き続き厳しい状況が続くことが予想される。しかしながら、組合費の引き上げなど組合員に負担を強いることのないように、組織として年間行事の廃止や開催規模の見直し、交付金の見直し等を行うことで組合財政の確立に取り組んでいく。

組織人員の減少(退職等)により先細りとなっている。産別及び産別加盟単組と連携し、組織拡大による自助努力が不可欠。

組合員数が減少傾向。新規採用者数の増加および定年60歳を65歳へ延ばすように提言していく。

組合員の減少による組合財政の悪化に対して、専従役員の給与、一時金の見直しも検討していかなければならないと思います。専従の体制と上部団体との関わり方も組合員に理解を求めて、スムーズな組織運営ができるようにしていきたいと思います。

高齢化に伴い退職者が増加しています。新規加入者が少なく、組合員の減少が数年続いており、やむを得ず組合費の計算率を変更し、徴収額の増加を図りました。しかし今後もこの状況は続くと考えられる中でこれ以上の組合費の変更は行えないと考えています。少しでも節約しながらも外部との接触は減らさないように組合運営を行ってまいります。

組合員数の減少に伴う収入減。

若い指導者は少なくないのですが、組合に誘っても入ってくれない人がおり、どの様な方法で進めていいのか、困っています。取り組みについてはこれと言ってないので、良い方法があれば、知りたいです。

専従役員交代時の引き継ぎの際に人件費が増加する対応に苦慮する(1年間は3名役員となるため)対応→積立金を取り崩して補填する。

人件費の削減、支出の減少。

組合事務所の老朽化に対する特別会計項目の新設等のための預金を作る。剰余金特別会計は、単組の規模に見合った額になってきたので組合事務所特別会計を新設する取り組みを次年度以降に行いたい。

組合員の組合財政(組合費徴収額)に対する理解→組合費徴収基準の見直し検討。

会社施策対応などで専従者・行動費が増加→予算厳守の徹底と組織拡大の強化。

罷業資金が積立凍結から20年近く経過し、塩漬けになっている。今後、運用などの対策を立て組合活動に有益な対策を検討し講じていきたい。

活動内容が広がっており、支出が増えているので、出張の効率化や会議体のあり方などを見直している。

単年度のみ収支だけをみると赤字になっているので、パートスタッフの組合員化について取り組みを強化したい。

組合費収入に対し、専従役員に対する人件費比率が高い。組合費負担を考えると非専従体制も検討していく必要があると考える。

引き続き、効率的な組織運営に努めていく。

活動は積極的に行いたい一方、組合員から組合費の使い方に対してシビアな見方が有り、両立させていくことが課題であると考えています。取り組みとしては、「会議体を通信（S k y p e など）で行う」「地区ごとの会議の開催」等によるコスト削減を行う一方で、組合費の使われ方や「労働組合員であることのメリット」を組合員に機関紙や対話を通じて周知、理解してもらう活動も実施しています。

組合員の人員構成変化に応じて毎年の活動を見直す必要はあるが、当面の間は収入の大きな変化が予想されないため、大きな課題は無い。関係会社や非正規社員を組織化する場合の組織体制や活動内容、予算を検討しておく必要が有る。

2019年度は黒字予算であるものの、中長期財政見積もりでは単年度赤字収支となっていき、繰越金が減少していく見込み→活動の質を落とさないことを前提に、組織面・実行面での効率化・経費節減を図る→W E B会議なども活用し行動旅費の節減を促進していく。

現在、組合業務の引き継ぎのため、2人専従を行っているが、継続的に2人は予算を圧迫するのでいずれは、1人専従に戻す必要がある。

組合員数減少により組合費収入も減少傾向にあるため、本部専従役員の減員など、対応方法を検討している。

専従役職員体制を見直し、単年度収支の黒字化を図ってきた。財政の有効活用として組合費徴収基準を本年11月より、定率2.3%→2.2%に引き下げることにし、また役員教育の強化を図るため、各支部執行委員1人当たり2万円を設定した予算建てを行い、各支部において教育強化に取り組むこととした。今後は、単年度収支状況等を踏まえながら財政検証を行い、さらなる財政資金の有効活用に向け組織内で検討を行っていく。

単年度収支赤字が続いている。活動内容見直しによる経費の節減・専従役員の非専従化。

今後、組合員が減少することも想定され、組合費による収入が減少する。活動面も効率よく進めていく必要がでてくる。

支部数が多く、固定費（特に人件費）が大きく財政を圧迫している。過去から要員効率化などで組合員数が減少する中、本部、支部を含めそれに見合った活動の見直しを行っておらず、過去の慣例が財政を厳しくしているところが明確に出ている。参考までに支部の組合員数を平均すると約110名、支部数は13支部となる。2年前から支部役員定数の見直し、組合書記の業務見直しによる労働条件の見直しをはじめ、ここ1年で一定の成果は出てきている。今後も会議費、出張費などを中心に全般的に見直しを進めているところ。

組合費収入と支出のバランスをとるため、旅費関係では早割やパック旅行を推進し支出抑制を図っている。また、中央執行委員会を開催するときには、会社と協議の上、労使専門委員会を会社負担（出張旅費）で実施することで、組合支出の抑制を図っている。

<p>単年度収入を単年度支出が上回ることがたまにある。現状の管理を継続していく。</p>
<p>組合員数の減少により、収支のバランスが厳しい状況にあるため、執行委員の定数減や、組織全体を検討する委員会の設置などを検討している。</p>
<p>組合員数の減少や要員構成の変化により組合費の減少が続いている状況を踏まえ、ペーパーレス化による会議費用削減等を進めている。</p>
<p>ここ数年、組合員の増加により財政的な問題は解決されつつある。今後も、現在の組合員数を維持出来るように、取り組んでいきたい。</p>
<p>〈問題〉 組合員から組合費削減の要望が多い。賃上げによる人件費の支出増、上部団体費の負担が大きい。</p> <p>〈対策、取り組み〉 効率的、効果的な組織運営。組合費の負担軽減（徴収停止等）。組織拡大。</p>
<p>組合費を上げることや組合員の増加が見込めない中、2019年10月からの消費税引き上げに伴う支出増加に対応する必要があるため、支出内容を検討する必要がある。</p>
<p>組合費徴収額は、定率部分と定額部分の併用で定めており、かつ上限を設けているため、若年層組合員の負担率が相対的に高くなっている。取り組みとしては、組合員への賃上げの継続や制度上の昇給を維持・向上させることである。また、青年委員会や教育研修活動の充実等により、組合活動への関与を高め、仕事と生活の両輪を回し、質を高め進化させることを目的として運動を展開することで、組合費に見合う以上の価値を提供していきたいと考えている。働き方や働く人たちの環境を提案する企業として、労働組合も組合活動を通じて多くの企業や団体と接点を持ち、より働きやすく、働きがいももてる社会の実現のため、発信していきたいと考えている。</p>
<p>組合費が高いとの意見は、毎年組合員から出てくる。まずは、世間と比較して単組の組合費がどれくらいの水準にあるのかを認識してもらい、日々の積極的な組合活動の展開と見える化を継続して実施していく。また、罷業資金や専従制度を見据えた特別会計については、積立額が毎年増えているものの、ある一定の水準以上は積み立てる必要がないと考えている。そのため特別会計の取り扱いについても規定の整備を進めていかなければならない。</p>
<p>組合員の減少に伴い、組合費収入も減少している。組合活動は内部外部共に活動内容を変更せずに進めているため、単年度収支は赤字で繰越金を取り崩しながら運営している状況。昨年ぐらいから組合員が増加傾向にあり収支に改善の兆しがあるが、社員の定着率の低さから先行きは不明。役員手当の10%カットなども実施しているが、根本的な解決策ではない。収支の赤字が継続するようなら、支部への交付金の減額、活動の縮小も視野に入れていかないといけない。組合費と上部団体費は過去に下げた経緯もあり、上げることはおそらくできないだろう。</p>
<p>現行の運営上に大きな問題はありませんが、単組内活動という形での組合員への還元（学習会や懇親会など）が十分とは言えないので、組織拡大を図る中で会計各項目の予算比率を検討課題としていきたいと考えています。組織の拡大と安定につなげるためにも、本部対応を含めさらなる活動の活発化を図れるように予算の執行率などを注視し、必要に応じて配分していきたいと考えています。</p>
<p>【問題】 (1) 人員減少に伴う組合費収入の減少。(2) 健康保険組合からの体育奨励資金としての活動補助。</p> <p>【今後の対策及び取り組み】 (1) 活動内容を見直し支出を削減する。(2) 当面、健康保険組合からの補助を継続して依頼していく。</p>

組合員層の若年化（中堅層の減少及び採用人数増加等）により、年々組合収入は減少傾向にある中、毎年度、同程度の活動を実施しているため、財政は逼迫してきている。今後も組合員が支払う組合費に見合った活動を展開、還元していくため、活動効率化や経費削減を図っていく。

（問題）

A. 今年度から専従体制を2→3名としたことから、財政全体に占める人件費割合が昨年度より大幅に増加している。（単組事情によりやむを得ない）

B. 組合員から組合費の引き下げを求める声が多い。

（対策）

A. 活動内容全体を見直し、効率開催に努めることで費用を抑制する。

B. 組合活動に対する理解を求め、単組事情が解決した際には引き下げを検討。

採用数減少や大量採用世代の管理職登用により、それに伴う組合員数・収入の減少が続いている。これまでも専従体制の見直しや経費の効率化に努めてきたが、一般会計は直近3年赤字が続き、闘争会計からの借り入れでつないでいる状態。財政の安定化を図るために、今年度組合費の上限撤廃を提案し可決施行。

会社の年齢構成上、組合員数の減少と組合員の若年化のため収入が減っており、現状は繰越金にて赤字補填を行っている。会社は数年前から採用数を増やしており、今後は組合員数の増加と、現在の若年層の基準賃金が増えていくことを想定している。

十分な組合費が確保できず、活動をここ数年抑えています。組合費の値上げを考えていますが、賃金が高くなかったり、組合員に組合活動への理解をもらえなかったりして値上げができていません。現在の金額に設定して以降、消費税が上がったり、交通費、宿泊費が上がったりしているので、今のままでは思うように活動ができなくなってしまうのでは、と不安です。今年度は多くの職場にオルグ活動を行い、組合の活動を組合員にもっと身近に感じてもらうことを目標に活動しており、このような活動が組合への理解につながり、値上げに向けてベースが作られていくと思っています。

ここ数年、組合員数減少等もあり組合収入が減少傾向にある。単年度収支均衡に向けて活動内容等の精査・見直しを行っているが厳しい状況にある。組合費徴収基準の見直し等も含めた安定的な収入確保や、支出抑制に向けた議論を行っていく予定である。

連合会組織の統一化を見据え、単一労組となった場合の年間予算、ならびに単年度で収支均衡になるための会費水準を議論している最中にある。この間、構成単組の財政基準も統一されていなかったことから、会費の見直しが、各単組の組合費の見直しに直結しうる問題であり、必要な会計基準についてさらなる検証と丁寧な議論を進めながら、2019年7月に具体的な会費基準の改定を示すことを目指している。長期的な目線では、人員減少に伴う収入の減少を踏まえながらも、効率的な財政執行により活動の質を高めることを意識している。

組合員の減少に伴い、組合費収入が年々減少している。仲間づくりの取り組み（全員加入）についても継続して進めているが、抜本的な活動の見直しの転換時期に来ている。今年度は、検討委員会を立ち上げ、具体的な活動の見直しについて議論することとしている。

支出超過が続いており、財政支出の見直しと合わせて組合費の見直しを行っていく必要がある。

職員（組合員）の年齢構成は50歳をピークに45歳以上の年齢層に集中している。職員（組合員）数が年々減少してきている。これらの理由等により組合費の収入が減少してくることが予測される中で、運動の領域やあり方について財政事情も含め検討していかなければならない。

<p>今後、組合員数の減少が予測されるため組合費収入が減少すると思われる。そのため、活動の縮小をできる限り押さえつつ財政支出を見直し、費用対効果を考えつつ選択と集中を図る。</p>
<p>組合費としての収入が年々減少している。専従として、午前中（半日）書記長が専従しているが、組合予算の半分近くが人件費になってしまう。数年に一度の割合で、組合資産から活動費に取り崩しをしている。これまでも支出をできるだけ抑えてはきたが、これ以上はできない。組合員の減少傾向が続いている。</p>
<p>〈課題〉（1）組合員数の減少→組合費収入の減少。（2）運用利回りの低下→一般会計補てん原資の減少。</p> <p>〈対策〉専門委員を設置し、必要な措置を講ずる。経費削減、活動の見直し、組織あるいは専従体制の見直しなど。</p>
<p>組合員数の減少化傾向による組合財政の問題点はあるが、今後の対策として専従役員人数減の検討もしていく。</p>
<p>単年度収支の悪化（業績賞与による組合収入の減少）。単年度決算が赤字とまらない予算立案と進捗管理。</p>
<p>今後の短時間組合員の組織化を前提に、組合費の徴収率の見直しが必要かを検討している。</p>
<p>パート組合員拡大において、社員と同じ権利を有するために、活動内容の見直し（補助を含めた）もすすめていきたい。※1人の収入単価は下がるが、1人当たりの支出は変わらないと予測されるため。</p>
<p>レクリエーション費の消化率が悪い。レクリエーションの参加率UP。</p>
<p>徴収組合費が少しずつ減少していくことが見込まれる。→活動の効率化、人件費の見直し（専従人数）。</p>
<p>組合財政をより組合員満足につながる有効的な活用を模索していること。組合員との対話を通じて意見を交わし、財政の無駄を無くし、立案していきます。</p>
<p>人件費が高いため、今後見直し。</p>
<p>活動を縮小させない範囲で、組合費を下げる検討を行っています。（率の見直し）</p>
<p>組合員の減少により、組合費収入が年々減少傾向にある。組合活動を身の丈にあったものに見直し（現行活動の内容見直し・廃止等）、支出の抑制を図る。</p>
<p>現在の年間収入と年間支出は、ほぼ同規模であり、ぎりぎり赤字にならない程度状況になっています。また、今後も中長期的にみて、組合員人員の増加が見込めないことから、今以上の収入は見込めず、年間支出については削減していかなければいけないと考えております。大会、中央委員会、各種会務日程の短縮化や宿泊を伴う活動の見直し、役員定数の見直しなど、組織内で議論し、工夫しながら対応していく意向です。</p>
<p>組合員減少による収支バランスの悪化が顕著となってきたため、今後専従役員定数の見直しや、組合費の徴収方法変更等を実施していく予定です。</p>
<p>組合員の年齢構成の変化による組合費収入の減少。積立金の取り崩しによる補填。コストカットに努める。時間の経過による改善を待つ。</p>
<p>組合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>財政逼迫を踏まえ、罷業基金の積立を凍結している。現在、ストライキのあり方も含め検討中である。</p>

組合員の年齢構成が高齢化しており、定率徴収している現在では、収入に対しある程度の剰余金を出すことができているが、団塊の世代が退職したあとは、会社の採用抑制もあったため、一気に組合平均年齢が下がり、収支のバランスが崩れることが考えられる。そのため、年齢バランスが適正になるまでに補填できるだけの剰余金を、今の収入が続いている間にやっておきたい。
組合員減少に伴う、組合収入の減少。
現在組合費の減額を検討中であり、定期大会で諮る予定。
組合員の減少による組合費の減収と外部を含む活動範囲のバランスから、赤字状態にあります。しかし、活動自体を縮小すれば組織自体の弱体化は不可避です。これを踏まえ、長期継続と、今後の活動及び運営資金のバランスを考慮し専従者、執行部、委員の人員構成と業務内容、役割分担の統合等による効率化を図りたいと考えております。
単年度会計が赤字となっているので、組合業務の効率化や、支出の見直しを進めています。
問題：経営効率化が進み組合員の減少に伴う組合費の減少。 対策：（1）春闘での賃上げによる平均賃金の上昇。（2）組織運営の効率化（会議等を1回に集約し、費用を軽減）。（3）事務所経費の削減（印刷物の減、カラーから白黒へ）
組合財政において、組合員数の減少等もあり、収入がかなり落ち込んでいる。このままでは現在の役員配置の見直しをせざるを得ない。現在、専従者、書記の配置について見直しを検討している。
組合員減少による組合費収入の減少。専従体制の廃止を検討している。機関会議の効率化（回数、出席人数）を検討している。
組合員数は増加傾向で推移しているが、今後の少子高齢化の進展や交通・運輸をとりまく状況により減少に転じることも考えられる。そのような場合、委員会の開催数を減らすなどの対策が必要と思われる。組合費の引き上げは現状検討されておらず、引き続き健全な財政運営に努める。
専従役員及び執行委員数の見直し。支部・分会の体制の見直しについて来年度の大会へ提起する予定。
上部団体への会費を見直したい。
財政が困難であると考えている。現状、各職場の欠員は多く、要員不足が大きくそれに影響している。また下支えするために基金等の取り崩しも限られつつあることから、職員の配置や人数においても議論が必要である。
非正規従業員の組合員化。
組合費収入の減少。組合役員手当の見直し、会議の見直し等による支出の削減、専従者賃金体系の見直しを順次実施。
ここ数年、財政赤字が続いていましたが、2018年7月に組合費徴収率の引き上げを行い、財政が安定化しました。今後も組合員の減少が続くことが見込まれる中で課題はありますが、不要な支出は削減しながら活動の維持・強化を図っていきます。
同社内に労組が2組織あるため、合併を検討中だが、組合費・組織規模の違いから抜本的な見直しが必要になってきている。
現在、契約社員のみを雇用している職種があり、組合員が減少する大きな原因となっているため、契約社員の正社員登用制度策定を会社に要求している。専従体制の見直し等を検討する予定。

組合財政的には健全な状態であり、現在の徴収率は今後も継続する予定。ただし組合費の使途と徴収額について組合員への理解を深める必要があり、今後は情宣物などを通じて組合活動内容を幅広く周知し、組合費の収支についても周知をおこなう。また、闘争資金としての特別会計を現在寝かせている状況であり、現時点では、今後闘争をすることはないと考えているが、この資金を組合員への還元などで有効に運用すべきかどうかの慎重な判断に悩む。

各種事業基金を含めると、単年度収支が赤字であるため、支出における選択と集中に加え、組合費の引き上げも視野に、議論を継続しております。

組合員減少に伴い、専従者数を減らしたが、業務量は組合員減少には比例していない。過去から業務量は変わっておらず、負荷がかかっているのが現状。

会社の利益が上がらないので、当面は組合費の引き上げを行うのは難しい。今年度より役員手当の引き下げ、組合活動の見直しを徐々に行うと共に、将来的には専従職員のパート化も検討する。

組織化、組織拡大をまずは進め、将来的には役員定数見直し、手当、活動費等の見直しも考えていきたい。

組合員の若年化及び、減少により組合費の減少が問題になっております。非管理職で組合員になれない職域があるので、範囲の見直しを検討して行きます。

組合員の高齢化に伴い、数年後には現在の組合員数を維持できるか臨時社員の正社員化への推進、組織拡大を進めて行く。

財政検討委員会を立ち上げて、財政確保の方法を検討中。

専従役職員の人件費による財政の圧迫があり、今後専従体制の見直しを行いたい。

特に問題があるとは思っていないが、適切な活動内容かどうかの見直しや、いろいろな行動をする時の人数の適正化は必要だろうと考えている。また、役員の数に関しても人件費に関わることであるので、今後議論していく必要があると考えている。

医療業界は診療報酬引き締め政策が経営に強く影響を与えており、診療報酬改定ごとに算定要件が高く設定され、非常に忙しく、業務手順が複雑化し手間ばかり増えるが、従来収益を維持する以上の収益にはならないため、どの医療機関でも賃上げ0回答が多く、採用も極力控えているため結果として組合費も増えない。かと言って、この状況で組合費引き上げもなかなか厳しい状況。こうした状況下、ここ数年は後継人材育成のため、上部団体主催の大会等に多くの若手執行委員を派遣していたが、1期2年で交代してしまうことが多いため、今後は執行役員を中心に参加していく方向を検討している。

定年で退職される職員が続いており、組合員数減及び組合費減となっている。組合員の中心が高年齢層から若年齢層に移行しているため、新入職職員の多くに組合加入を勧めていき組合費増を図る。また、現職者で未加入者に対しても加入を促す。支出の面では執行部でも支出を抑える意識を持つ。

定年退職者で組織された企業であり、上部から指示ある活動への参加をしますが、当組合としては選挙活動くらいで、他に経費のかかる活動はしていない。

組合財政の確立・拡充は、組合員の就労機会を増やし、事業の確立・拡充と一体の取り組みとなります。そのために、組合員の免許取得推進助成と就労先事業所との供給契約を増やしていくことを組織・財政拡大方針としています。

現時点で、組合財政については大きな問題はないと認識していますが、さらに効率的な執行を目指せると捉えています。必要以上に削減するばかりでなく、執行部全体が費用の動きを認識できるようにしながら、使うべきところを見極められるようにしていく必要があると思います。

<p>全国組織のため、会議を東京で開催することによって、交通費が活動費の中で大きく占めています。活動が停滞しないことを前提に会議のあり方や活動の見直し、あるいは組合費の引き上げを行うことも検討する必要があると考えています。</p>
<p>組合員数が少ないため、単純に入ってくる組合費が少ない。その中で支所勤務の組合員や出向している組合員を本社に呼ぶための交通費等を捻出していくと、平時における組合活動は小規模なものにせざるを得ない。収入を増やす方向での解決は、組合費の増額が必要であり、それは組合員の感情的にも現状は難しいと感じている。そのため、費用を削減する方向で解決策を模索していきたい。ただし、前述の通り現状も小規模な活動となっているため、削減できる支出が少ないというのも事実であるため、組合活動の拡大の意義をきちんと根付かせることで多少の組合費増額への理解を得ることも併せて行っていくべきだろう。</p>
<p>組合員1名での活動のため、組合財政は十分といえず、仲間づくりから取り組んでいる。</p>
<p><問題>専従役員の選任。(1) 専従をキャリアロスと考えてしまうので適任者がいない (2) 人件費負担。</p> <p><取り組み> (1) 非専従の増員。下部組織役員の定数撤廃。(2) (1)の問題とも関連するが、結果として専従1名減とした経緯がある。</p>
<p>過去10年程度に亘って組合員数の減少に伴う活動の見直しや縮小を進めてきましたが、組合員の範囲拡大(上位資格者の再加入)や新入社員の増加に伴い、組合員数は過去の予想を大幅に上回りそうです。将来のためにプールしておくという選択肢も含めた、組合費の活用方法についての議論を進めなくてはなりません。</p>
<p>(1) 組合員の増加により、近年一般会計収入が増加傾向にあるが、長期的な展望に立つと現在の50代組合員の退職等により、今後は財政状況が厳しくなるとの予測もある。そのような状況下で短期的に一般会計により生じる余剰金をどう取り扱うか、一般会計の適正な繰越金水準等を検討する必要がある。(2) 旧闘争資金を保養所の運営費等に使用しているが、現在積立を廃止しているため、残高が年々減少している。資金の使途の再定義、あるべき積立金水準等の検討が今後必要である。</p>
<p>直近で組合費の徴収額の見直しを実施しており、現状で財政的に懸念すべきことは無い。</p>
<p>組合会館建設資金の返済及び修繕費の積立、修繕計画。</p>

労働組合費に関する調査（単組用調査票）

2018年10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。

労働組合運動は現在、組合員の減少に象徴される様々な問題に直面しています。そして、労働組合費をめぐる問題も、こうした問題の重要な一部分を占めています。そこで連合と連合総研では、こうした労働組合の問題状況を摘出するため、「労働組合費に関する調査」を実施することに致しました。

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

敬具

<ご記入上のお願い>

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>

ご記入が終わった紙の調査票は、11月30日（金）までに返信用封筒に入れてご投函下さい。
ワードファイルの調査票に入力された組織は、下記のアドレスまでご送信ください。

E-Mail : soken-kumiaihi@rengo-soken.or.jp

<本調査の内容の問合せ先>

労働調査協議会 担当：後藤、西村

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

E-Mail : kumiaihi@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 現在の組合員数と、5年前（2013年）の組合員数

（パート、契約、臨時、嘱託社員など、非正規従業員の組合員も含めてください）

現在の組合員数

人 (1-6)

5年前（2013年）の組合員数

人 (7-12)

注：5年前の2013年以降、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組合員数を合計して、[5年前（2013年）の組合員数]の欄にご記入ください。

F 2 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. 公営・公務（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）

(13-14)

<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。

<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. 逡減方式 |
| 3. 定率と定額の併用 | 6. その他 |

(15)

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 |
|--------------|--------------|------------|

(16)

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。

円

(17-21)

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。

%

(22-23)

＜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. 徴収していない

(24)

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

(25-29)

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。

＜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、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

(30)

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

(31-34)

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

(35-38)

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. 非正規従業員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. その他 ()

(39-41)

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. その他()

(42-44)

<正規従業員の組合員における1人当たり平均組合費>

問10 正規従業員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。

正規従業員の組合員1人当たり平均組合費

--

円

(45-49)

問11 正規従業員の組合員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。

正規従業員の組合員1人当たりの平均賃金(直近の会計年度)

--

円

(50-55)

<非正規従業員の組合員における組合費>

非正規従業員とは、正社員、正規職員といった正規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、組織化した非正規従業員の組合員を、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: 正規従業員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: 正規従業員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. 非正規従業員は就労していない →問 19へ

--

(56)

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
非正規従業員数	人 (57-62)	人 (63-68)	人 (69-74)
うち組合員数	人 (75-80)	人 (81-86)	人 (87-92)

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)

非正規従業員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

	(93)
--	------

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) 非正規従業員の組合員に対し、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。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、該当するすべての徴収基準に○をつけて下さい。

	1. 正規従業員組合員の組合費と同一基準である(問1の組合費徴収基準)	正規従業員と別基準で徴収(減額措置)			5. 組合費は徴収していない	
		2. 定率で徴収している	3. 定額で徴収している	4. 定率と定額の併用で徴収している		
A. フルタイム就労組合員	1	2	3	4	5	(94-98)
B. 短時間就労組合員	1	2	3	4	5	(99-103)

問 16 (前問で1~4に回答した組合に) 非正規従業員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「2. 定率で徴収」および「4. 定率と定額の併用で徴収」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。

A. フルタイム就労組合員 円 (104-108)

B. 短時間就労組合員 円 (109-113)

問 17 非正規従業員の組合員に対し、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. 一時金から組合費を徴収していない
4. 非正規従業員を対象とした一時金制度はない

(114)

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. 一時金から組合費を徴収していない
4. 短時間就労の非正規従業員を対象とした一時金制度はない

(115)

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

(116-120)

B. 短時間就労組合員

円

(121-125)

A 2 貴組合では、非正規従業員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ます。下記のA～Eのそれぞれについてお答え下さい。

	徴収していない	徴収している	正規従業員組合員の組合費を減額して徴収している	正規従業員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	

(126-130)

＜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

(131)

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 (132-135)	人 (136-139)

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
(144-148)

B. 短時間就労組合員 円
(149-153)

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 (179-181)

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

(182)

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 ()

(183)

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

(184-186)

億

(187-190)

万円

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

(191-193)

億

(194-197)

万円

<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。

注：

- 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致しますが、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。

A. 上部団体費（産業別組織） (198-199)		%
B. 上部団体費（企業連） (200-201)		%
C. その他の関係団体費 (202-203)		%
D. 交付金（右の注） (204-205)		%
E. 人件費 (206-207)		%
F. 活動費 (208-209)		%
G. その他 (210-211)		%
A～Gの合計	100	%

注：「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。

<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. 非正規従業員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	

(212-222)

<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

(223)

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 (224-226)

<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。

注：

- 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企業からの派遣職員や購買部・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
(227-235)

B. 職員数

(1) 正規職員

男 性	女 性	合 計

人
(236-244)

(2) パート・アルバイト・派遣職員

--	--	--

人
(245-253)

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（産別用調査票）

2018年10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。

労働組合運動は現在、組合員の減少に象徴される様々な問題に直面しています。そして、労働組合費をめぐる問題も、こうした問題の重要な一部分を占めています。そこで連合と連合総研では、こうした労働組合の問題状況を摘出するため、「労働組合費に関する調査」を実施することに致しました。

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

敬具

<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>

ご記入が終わった紙の調査票は、**11月30日（金）までに**返信用封筒に入れてご投函下さい。
ワードファイルの調査票に入力された組織は、下記のアドレスまでご送信ください。

E-Mail : soken-kumiaihi@rengo-soken.or.jp

<本調査の内容の問い合わせ先> 労働調査協議会 担当：後藤、西村

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

E-Mail : kumiaihi@rochokyo.gr.jp

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

(1-2)

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	正規従業員の組合員数	非正規従業員の組合員数	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 (14-19)	人 (20-25)	人 (26-31)	人 (32-37)

注1. 非正規従業員の組合員数には、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、非正規従業員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 | : 正規従業員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 | : 正規従業員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 正規従業員の組合員の1人当たりの月額会費はいくらですか（直近の会計年度）。

正規従業員の組合員の1人当たり月額会費

円 (38-41)

問3 非正規従業員の組合員の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. 正規従業員の組合員の組合費と同一基準である | 3. 会費は徴収していない |
| 2. 別基準で徴収している（減額している） | 4. 組合員化したフルタイムの非正規従業員はいない |

(42)

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 (43-46)

(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. 正規従業員の組合員の組合費と同一基準である | 3. 会費は徴収していない |
| 2. 別基準で徴収している（減額している） | 4. 組合員化した短時間の非正規従業員はいない |

(47)

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 (48-51)

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

(52)

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 (53-56)

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 (57-60)

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）を積み立っていますか。

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立っていない
5. その他（ ）

(61)

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

(62-67)

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	(68-69)		%
B. 地方連合会費	(70-71)		%
C. その他関係団体費及び交付金	(72-73)		%
D. 人件費	(74-75)		%
E. 組織対策費	(76-77)		%
F. 活動費	(78-79)		%
G. 共済会費	(80-81)		%
H. その他	(82-83)		%
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。

(84-94)

	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. 非正規従業員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

(95)

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

(96-98)

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 (99-107)

B. 職 員

(1) 正規職員

男 性	女 性	合 計

人 (108-116)

(2) パート・アルバイト・派遣職員

男 性	女 性	合 計

人 (117-125)

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。