

おねがい 組合の活動をさらに充実したものとするために、今後の組合活動や日本社会のあり方などについてお聞きします。個人別の封筒は、支部や単組では開封しません。全体をまとめて集計しますので、個人的なことが外部に知られることはありません。思っていること、考えていることなど、ありのまま記入して下さい。記入済の調査票は、直接返信用封筒にいれ担当者に渡して下さい。封筒に入れる際、開封作業に手間どりますのでホッチキスでとめないで下さい。回答は、 内に該当する番号を記入、または をつけて下さい。特にことわりのないものは1つだけ選んで下さい。 [集計コード]

このアンケートで組合役員といった場合は、特に断わりのない限り、支部・単組（工場や事業所、支店・営業所）の執行委員を指します

集計コード入力欄

F1. 性別 1. 男性 2. 女性

F7. 支部・単組の組合事務所（室）の所在地 1. 首都圏 2. 京阪神都市圏 3. 中京圏 4. 札幌市、仙台市、広島市、北九州市、福岡市 5. その他の市 6. 町村

F2. 年齢（満） 歳

F8. (職制機構上の) 役職 1. 一般 2. (職制機構上の役職ではないが) 職場のまとめ役 3. 現場監督者、係長クラス以上

F3. (最終) 学歴 1. 中卒 2. 高卒 3. 高専・短大卒 4. 大卒 5. 大学院修了

F9. 組合での役職 1. 企業（単組・企業連）の三役 2. 企業（単組・企業連）の執行委員・役員（除く役員） 3. 企業（単組・企業連）の青年女性委員長（部長） 4. 工場・事業所・営業所（支部）三役 5. 工場・事業所・営業所（支部）の執行委員・役員（除く役員） 6. 工場・事業所・営業所（支部）の青年女性委員長（部長） 7. その他

F4. 「採用形態」 1. 正規採用 2. 中途採用

F5. 「勤続年数（満）」 1. 2年以下 2. 3～4年 3. 5～9年 4. 10～14年 5. 15～19年 6. 20～24年 7. 25年以上

F10. 支部執行委員以上の役員経験年数 通算（現任期を入れて）年

F6. 職種（現在、従事している仕事。組合専従の方は専従になる直前） 1. 技能系 2. 事務系 3. 技術系 4. 営業・販売・サービス系 5. その他

F11. 組合員数。A. 支部レベルとB. 単組レベル (F9で1～3の方はBのみ、4～6の方はAとBの双方に記入して下さい) 1. 50人未満 2. 50～99人 3. 100～299人 4. 300～499人 5. 500～999人 6. 1,000～2,999人 7. 3,000～4,999人 8. 5,000～9,999人 9. 10,000人以上

Q1. 現在の身分 1. 専従役員 2. 非専従役員・主として組合業務 3. " 主として会社業務

B. あなたがやりたい・やってほしい組合役員のレベルはどこまでですか。 1. 工場・事業所、支店・営業所レベル 2. 企業レベル 3. 産業レベル（含む地方組織） 4. 連合（含む地方組織）

Q2. あなたは1週間当たり、組合活動にどのくらいの時間を振り分けていますか。 A. 2001年春季生活闘争（確定闘争山場）時の1週間とB. 闘争時以外の1週間のそれぞれについて記入して下さい（専従の方は仕事始めから仕事が終わるまで）。また、この1年間でみたら、組合関係で何回くらいC. 休日（祝日を含む）に出ましたか。

Q7. 組合役員をしていて、次のような経験が最近どの程度ありますか。 A～Rのそれぞれについて、該当する番号に をつけて下さい。

A. 2001年春季生活闘争の週 時間位 C. 年間休日（祝日を含む） 回数 B. 闘争時以外の週 時間位

Table with 5 columns: Question (A-R), 1 (よく経験する), 2 (するとき経験), 3 (ない), 4 (経験はない). Rows include: A. 支部・単組の執行部へのなり手がいない, B. 職場委員のなり手がいない, C. 組合役員になると収入は減り、出費が増える, D. 組合役員間で、組合についての考え方の違いが大きい, E. 若手役員の意見が通りにくい, F. 組合役員と組合員との間で、組合についての考え方の違いを感じる, G. 若い人は組合を通して職場問題や生活条件の改善を図る気がない, H. 組合不信の中高年齢層が増えている, I. 職場の同僚間での仲間意識が希薄化している, J. 組合活動に理解のない上司が増えている, K. 組合の職場会議や集会への参加状況が悪い, L. 支部・単組の機関会議で、欠席者が目立つ, M. 組合の活動が、リストラ（人員削減などの合理化）対応に追われ、それ以外の活動に手がまわらない, N. 組合財政悪化のもとで、組合の取り組みが縮小している, O. 組合の役員になることが、以前ほど企業内で魅力あるキャリアではなくなっている, P. 組合役員がすぐに変わってしまい、経験が蓄積・継承されていない, Q. 専従役員を数年間経験した人が職場復帰するさい、希望する職場・職種がなかなかみつからない, R. 産別や連合の地方組織の活動への参加・協力が負担になっている

Q3. あなたが現在の組合役員を引き受けた主な理由はどのようなものでしたか。主なものを3つ以内で選んで下さい。 1. つきあいや接する情報の範囲が広がり、視野が開けたと思ったから 2. 交渉力や折衝力、管理能力など職場では身につけにくい能力の取得に役立つと思ったから 3. これからの昇進や昇格にとって有利になると思ったから 4. 賃金や労働条件を改善したいと思ったから 5. 仕事や処遇面の差別、人事の不公平などを撤廃したいと思ったから 6. 出身職場や事業所の声を反映したいと思ったから 7. 健全な労使関係を構築したいと思ったから 8. 社会や政治の革新につくしたいと思ったから 9. なんとなく面白そうだったから 10. 仕事にもの足りなさを感じていたから 11. かっこいいと思ったから 12. 世話役活動が好きだったから 13. ことわる理由がなかったから 14. その他 ()

Q4. あなたは組合役員をやっている、よかったと思うのはどのようなことですか。次のなかから主なものを2つ以内で選んで下さい。 1. 自分の能力や創意性を発揮する余地が大きい 2. 責任と権限が与えられている 3. 要求や取り組みに対する成果や結果がみえる 4. 職場には分からない企業（自治体）全体のことが分かる 5. 職場には得にくい、企業（自治体）以外の知識や情報に恵まれている 6. 企業（自治体）の責任者などと対等な話し合いができる 7. つきあいの範囲が広がった 8. 企画や行動にみながついてきてくれた 9. その他 ()

Q5. あなたは組合活動に充実感を感じていますか、いませんか。 1. 感じている 2. どちらかといえば感じている 3. どちらともいえない 4. どちらかといえば感じていない 5. 感じていない

Q6. 組合関係の役職の継続についてうかがいます A. 組合役員の継続について 1. 続けてやりたいと思う 2. 他にやる人がいなければ、やってもよい 3. どちらともいえない 4. できるだけやりたくない 5. 全くやりたくない

Q 8. 次のような事柄の決定にあたって労働組合の影響力はどの程度あると思いますか。A～Mのそれぞれについて、5段階で評価し、あてはまる番号に をつけて下さい。

	1	2	3	4	5
	影 響 力 が あ る	大 き な 影 響 が あ る	程 度 あ る 影 響 が あ る	ど ち ら も い ら ぬ 影 響 が あ る	影 響 が あ る 影 響 が あ る
A.賃金水準の維持・引き上げ	1	2	3	4	5
B.賃金や人事処遇制度・体系の設計・運用	1	2	3	4	5
C.退職金や企業年金（退職条件を含む）の水準確保	1	2	3	4	5
D.労働時間の短縮	1	2	3	4	5
E.要員体制、配置・配属	1	2	3	4	5
F.教育・研修プログラムの設計・運用	1	2	3	4	5
G.賃金や人事処遇面での苦情処理	1	2	3	4	5
H.職種（群）間や部門間の意見や利害の調整	1	2	3	4	5
I.労働協約や就業規則の遵守・チェック	1	2	3	4	5
J.経営活動のチェック（経営施策の作成）	1	2	3	4	5
K.工場・事業所内のパートなど非正規従業員の処遇改善	1	2	3	4	5
L.障害者の法定雇用率の遵守	1	2	3	4	5
M.他社への応援や出向者の処遇改善や苦情処理	1	2	3	4	5

(57-69)

Q 9. 現在の組合業務の遂行にあたって、役立っているのはどのようなものです。次のなかから主なものを3つ以内で選んで下さい。

- 自己啓発による勉強
- 実際の労使交渉や労使協議会での経験
- 日常の組合業務の経験
- 考え方を同じくする団体や組織、グループでの勉強
- 支部・単組が主催、共催した講座
- 産別が主催、共催した講座
- 上部・友好（連合や地域レベルの）組織が主催、共催した講座
- 組合以外の団体や機関が主催した講座
- 海外への派遣や研修
- その他（ ）

(70-75)

Q10. あなたは、組合役員層の最も有効な人材育成方法は何かと思いますか。次のなかから主なものを3つ以内で選んで下さい。

- 上部組織の役員や先輩役員との突っ込んだ話し合い
- 職場討議など一般組合員との頻繁な意思疎通
- イベント・行動（組合の取り組みや選挙を含む）の企画や参加
- 組合の方針や政策立案作業への参画
- 上部組織への派遣
- 他企業の組合役員との接触や意見交換
- 地域住民・自治体との積極的接触や対話
- 労使協議・交渉への出席・発言
- 労使合同の専門委員会への参画
- 経営層（本社・事業所）との突っ込んだ情報交換や意思疎通
- 外部の教育研修機関への聴講派遣やその活用
- 外部講師（大学教授など）を招いての研修や接触
- 国、地方公共団体による労働法規、経済知識、経営の知識などに関する研修
- 組合内部講師による研修
- 自己啓発
- その他（ ）

(76-81)

Q11. あなたは、組合員にとって労働組合は頼りになる組織になっていると思いますか、思いませんか。

- 頼りになっている
- どちらかといえば頼りになっている
- どちらともいえない
- どちらかといえば頼りになっていない
- 頼りになっていない

--

(82)

Q12. 現状の組合活動から判断して、あなたは組合活動の領域についてどのように考えていますか。

- 活動領域を広げるべきだ
- 現状程度でよい
- 縮小を図るべきだ
- 拡大と縮小の双方を図るべきだ

--

(83)

Q13. 今後の労働組合活動にとって、活動を拡大すべき領域、縮小すべき領域について、記入して下さい。

拡大すべき領域

縮小すべき領域

Q14. これからの組合活動を考えたい、次のような事柄についてあなたはどのように考えていますか。A～Tのそれぞれについて該当する番号に をつけて下さい。

	1	2	3	4	5
	大いにそう思う	そう思う	どちらともいえない	そうは思わない	全くそうは思わない
A.賃金・一時金や昇進は職務や職能重視から成果や業績重視へ切り換える	1	2	3	4	5
B.スキルアップ、キャリア形成の軸を全員・一律支援型から個人支援型に改める	1	2	3	4	5
C.平日の自由時間充実のため、始業時刻の見直しや残業の削減を図る	1	2	3	4	5
D.育児や介護などで職場生活と家庭生活の両立を支援する制度の充実を図る	1	2	3	4	5
E.組合の運営スタイルを集団重視から個人重視へ、指示型から自発型へ改める	1	2	3	4	5
F.インターネットの積極的利用などを通して、組合活動に関する情報の双方向化を充実する	1	2	3	4	5
G.組合の運営面で、組合執行部の権限や判断を強める	1	2	3	4	5
H.経営参加活動（提言活動）を充実する	1	2	3	4	5
I.産業政策の拡充を図る	1	2	3	4	5
J.組合員の範囲を課長クラスなど中間管理職にまで広げる	1	2	3	4	5
K.組合活動一新のため世代交替を図る	1	2	3	4	5
L.組合役員の任期の継続と専門化を図る	1	2	3	4	5
M.系列・グループ単位での組合の結束・活動の充実を図る	1	2	3	4	5
N.未組織労働者の組織化、産別未加入組合の加入を促進する	1	2	3	4	5
O.労使関係は大切だが、会社（当局）提案によってはストライキ行動をとる	1	2	3	4	5
P.ボランティア活動など社会貢献活動を強める	1	2	3	4	5
Q.解雇についてこの間認められてきた判例の法制化や解雇ルールの労使間での協定化を図る（解雇ルール・解雇を容認するケース、解雇者の順番、解雇手当や退職金に会社へのペナルティー分を割増するなど）	1	2	3	4	5
R.超勤の削減や年休の完全取得などで時短を図り、雇用量を拡大する	1	2	3	4	5
S.広く国民から信頼される組合となる	1	2	3	4	5
T.自分たちの代表を政治の場に送り込む	1	2	3	4	5

(84-103)

Q15. あなたはどの政党を支持していますか。

- 自民党
- 民主党
- 公明党
- 共産党
- 自由党
- 社民党
- 保守党
- その他の政党
- 支持政党なし

--

(104)

Q16. 今後、あなたの能力を最も発揮したいと考えているのはどこですか。

- 自分の仕事のなかで
- 企業（自治体）組織のなかで
- 組合活動のなかで
- ボランティア活動など社会貢献活動のなかで
- 政治のなかで
- その他

--

(105)

日本の組合の社会的地位を高めるためには、どのようなことをすべきだと思いますか。あなたの意見を記入してください。

--

ご協力ありがとうございました