

問3-2. 最近3年間の貴社あるいは貴事業所の「正規社員数」の変化状況について伺います。

- 1. 増加している
- 2. やや増加している
- 3. 変わらない
- 4. やや減少している
- 5. 減少している

問3-3. 最近3年間の貴社あるいは貴事業所の「非正規社員数」の変化状況について伺います。

- 1. 増加している
- 2. やや増加している
- 3. 変わらない
- 4. やや減少している
- 5. 減少している

問4. 貴労組の「組合員数」について伺います。

問4-1. 3年前の2003年10月1日時点における貴労組の組合員数をご記入ください。そのうち、他社へ出向している組合員（貴労組の組合員籍を持っている方）の人数をご記入ください。

--	--	--	--	--	--	--

 人 うち出向者

--	--	--	--	--	--	--

 人

問4-2. 2006年10月1日現在における貴労組の組合員数をご記入ください。そのうち、他社へ出向している組合員（貴労組の組合員籍を持っている方）の人数をご記入ください。

--	--	--	--	--	--	--

 人 うち出向者

--	--	--	--	--	--	--

 人

問5. 貴労組の位置づけについて、次のいずれに該当しているか伺います。

- 1. 単位労働組合の本部
- 2. 単位労働組合の支部または分会等
- 3. その他 ()

II. 経営に関する質問

問6. 貴社あるいは貴事業所における最近3年間の業況（会社全体でお答えいただく場合には売上高、工場単位でお答えいただく場合には出荷量）の状況について伺います。

- 1. 伸びている
- 2. やや伸びている
- 3. 変わらない
- 4. やや落ちている
- 5. 落ちている

問7. 貴社あるいは貴事業所における今後3年間の業況（会社全体でお答えいただく場合には売上高、工場単位でお答えいただく場合には出荷量）見通しについて伺います。

- 1. 伸びる
- 2. やや伸びる
- 3. 変わらない
- 4. やや下がる
- 5. 下がる

問8. 貴社あるいは貴事業所における、最近3年間の1人当たりの生産量または生産額の動向について伺います。

- 1. 向上した
- 2. やや向上した
- 3. 変わらない
- 4. あまり向上していない
- 5. 向上していない

Ⅲ. 雇用に関する質問

問 11. 最近 3 年間の貴社あるいは貴事業所における雇用動向について伺います。

1. 合理化等により、従業員の雇用削減が実施された
2. 合理化等が実施されたが、雇用施策により従業員の雇用削減には結びつかなかった
3. 従業員の雇用施策が打ち出されるような動向はなかった
4. その他 ()

問 12. 「問 11」で「1. 合理化等により、従業員の雇用削減が実施された」、「合理化等が実施されたが、雇用施策により従業員の雇用削減には結びつかなかった」と答えられた方に伺います。実施された際にどのような施策が実施されましたか。次の施策内容であてはまるものを全て選択してください。

1. 会社の都合による解雇
2. 採用抑制
3. 関連子会社等への転籍
4. 関連子会社等への出向・派遣等
5. 他職場への配置転換
6. 一時帰休
7. 希望退職
8. 早期退職措置
9. 転職や配置転換を前提にした教育・訓練
10. ワークシェアリング
11. 非正規社員の活用
12. その他 ()

問 13. 今後 3 年間の貴社あるいは貴事業所における雇用動向について伺います。

1. 雇用人員は増加する
2. 雇用人員はやや増加する
3. 雇用人員は変わらない
4. 雇用人員はやや減少する
5. 雇用人員は減少する
6. わからない

問 14. 自発的な場合も含めた「雇用の流動化」の動向についてお考えを伺います。

※ここでいう「雇用の流動化」とは、転職などの労働移動が活発化・雇用形態が多様化することを指します。

問 14-1. 「雇用の流動化」の今後の進展動向についてどのようにお考えですか。

1. 進展する
2. やや進展する
3. 変わらない
4. あまり進展しない
5. 進展しない
6. わからない

問 14-2. 「雇用の流動化」が進展することについてどのようにお考えですか。

1. 好ましい状況である
2. どちらかといえば好ましい
3. 趨勢でありやむを得ない
4. あまり好ましくない
5. 好ましい状況ではない
6. わからない

問 15. 失業が生じ、労働移動を行う際、現在妨げとなっている要因は何であるとお考えですか。重要と思われる要因を2つまで選択してください。

1. 労働移動に対する世間一般の認識
2. 年金制度（厚生年金基金など）
3. 雇用保険制度
4. 人事賃金制度
5. 退職金制度
6. キャリア開発・能力開発・職業訓練の整備状況
7. 社会的に横断性のある職業能力評価制度の整備状況
8. 労働組合の理解と取り組み
9. 労働需給の地域的なミスマッチ（転居を伴う移動が必要になる）
10. その他（)

IV. 雇用形態の変化に関する質問

問 16. 広く社会一般に非正規社員が増大している動向についてどのようにお考えですか。

1. 好ましい状況である
2. どちらかといえば好ましい
3. 趨勢でありやむを得ない
4. あまり好ましくない
5. 好ましい状況ではない
6. わからない

問 17. 貴労組での非正規社員（パート・契約社員・派遣労働者・請負労働者）の組織化への取り組みの実施状況について伺います。

1. 既に組織化している
2. 組織化について着手している
3. 組織化の検討中である
4. 組織化の予定はない
5. 組織化の必要性は感じていない

問 18. 非正規社員の組織化が困難である主な理由についてどのようにお考えですか。次の中から2つまで選択してください。

1. 企業別労働組合が基本であるため
2. 正規社員の雇用や労働条件の改善が困難になるため
3. 非正規社員に対して、労働組合の機能や役割が理解されていないため
4. 非正規社員が組合活動に対して、金銭面や活動上の負担感があると感じているため
5. 労働組合として、組織化活動にかけるための資源（時間・金）が不足しているため
6. 経営の労働組合に対する理解不足や抵抗があるため
7. 自組織に対象者がいないため
8. その他（)

問 19. 非正規社員の良質な労働環境・労働条件などを整備する施策についてどのようにお考えですか。
次の中から2つまで選択してください。

1. 人事賃金制度の改訂により、時間当たり賃金を正規社員並みとすること
2. 法的な最低基準の向上
3. 産別ミニマム基準の設定
4. 非正規社員の組織化
5. 非正規社員の処遇に関する協議や非正規社員に適用される労働協約の締結
6. 非正規社員の正社員への登用
7. 非正規社員の総量規制
8. 非正規社員の技能向上
9. 正規社員の理解を得る労働組合の取り組み
10. 成果主義賃金制度の導入をすること
11. その他 ()

V. 春季賃金闘争の取り組みに関する質問

2006年の春季賃金闘争について伺います。

問 20. 賃金改善（ベースアップを含む、以下「賃金改善」とする）について伺います。

問 20-1. 賃金改善要求の内容について伺います。

1. 組合員全員の月例賃金の改善を要求した（いわゆるベースアップ）
2. 賃金制度見直し（改訂）のための賃金改善（財源）を要求した
3. 賃金改善の要求をしなかった
4. その他 ()

問 20-2. 「問 20-1」で「1. 賃金改善を要求した」と答えられた方に伺います。賃金改善要求の
主な根拠について、次の中から2つまで選択してください。

1. 物価の上昇率
2. 組合員の生活水準の向上
3. 一般的な世間相場の水準と比較考慮
4. 同産業・同業種の相場の水準と比較考慮
5. 地域の相場の水準と比較考慮
6. 企業の収益状況や生産性向上等を考慮
7. その他 ()

問 20-3. 「問 20-1」で「1. 組合員全員の月例賃金の改善を要求した（いわゆるベースアップ）」と答えられた方に伺います。賃金改善要求の獲得状況について伺います。

1. ベースアップを要求どおり獲得できた
2. ベースアップをほぼ獲得できた
3. ベースアップを獲得したが不満が残った
4. ベースアップを全く獲得できなかった

問 20-4. 「問 20-1」で「2. 賃金制度見直し（改訂）のための賃金改善（財源）を要求した」、「3. 賃金改善の要求をしなかった」と答えられた方に伺います。賃金改善要求をしなかった主な理由について次の中から2つまで選択してください。

1. 経済成長率や物価など経済指標が悪化しているため
2. 経営の業績が悪かったため
3. 経営の業績見通しが悪いため
4. 雇用の維持・確保を重視したため
5. 世間相場の水準に比べ高い水準にあるため
6. 賃金以外の時短や福利厚生の実施に力点を置いたため
7. 複数年分の取り組みをしているため
8. 上部団体の方針に従った
9. 多くの労働組合が要求していなかったため
10. 成果主義賃金制度が導入されているため
11. 制度改定は、実質ベースアップと同じと捉えているため
12. その他（)

問 21. 定期昇給について伺います。

問 21-1. 1年に1度以上の定期的な賃金の昇給制度について伺います。

1. 年功を主要因とした賃金の定期的な昇給制度がある
2. 年功が主要因ではないが、賃金の定期的な昇給制度がある
3. 定期的昇給制度はないが、賃金改善要求において同一な内容で確保している
4. 定期的昇給制度はない。賃金改善を含む賃金改訂交渉のみである
5. その他（)

問 21-2. 「問 21-1」で「1ないし2の『定期的な昇給制度がある』」と答えられた方に伺います。2006年は定期的昇給が実施されましたか。

1. 制度どおり実施された
2. 実施金額、実施時期などは制度どおりではないが実施された
3. 実施が見送られた
4. その他（)

問 22. 2006 年度の貴社における一時金の状況について伺います。

問 22－1. 2006 年度の一時金の決定方式について伺います。

1. 都度交渉方式で決定した
2. 業績連動方式で決定した
3. その他 ()

問 22－2. 2006 年の一時金の確定状況について伺います。

1. 昨年水準に比べ高い水準で実施された
2. 昨年水準に比べ低い水準であったが実施された
3. 昨年とほぼ同水準で実施された
4. 一時金は実施されていない

問 22－3. 一時金の水準を確定する場合に望ましいと考えられる主な根拠について伺います。次の中から 2 つまで選択してください。

1. 物価の上昇率
2. 組合員の生活水準の向上
3. 一般的な世間相場水準と比較考慮
4. 同産業・同業種の相場水準と比較考慮
5. 地域の相場水準と比較考慮
6. 企業の業績や収益状況
7. その他 ()

問 22－4. 2006 年度の年収の中で月例賃金と一時金の割合について伺います。

1. 昨年に比べ月例賃金の割合が高まった
2. 昨年に比べ一時金の割合が高まった
3. 昨年と同じような割合である

問 23. 今後の組合員の処遇について、貴労組の望ましい賃金体系として支持されるものを選んで下さい。

1. 主として年齢・勤続に基づいて組み立てられた賃金体系が望ましい
2. 主として能力に基づいて組み立てられた賃金体系が望ましい
3. 主として仕事に基づいて組み立てられた賃金体系が望ましい
4. 主として成果や実績に基づいて組み立てられた賃金体系が望ましい
5. その他 ()

VI. 労使関係に関する質問

問 24. 貴労組における労働協約の締結状況について伺います。

1. グループ会社・関連会社あるいは非正規社員にも適用される包括的な労働協約を締結している
2. 基本的労働条件等の規範的部分まで含めた労働協約を締結している
3. 団体交渉や平和条項等といった債務的部分のみ労働協約を締結している
4. 労働協約は締結しておらず、労使協定や覚書のみ締結している

問 25. 労使協議について伺います。

問 25－1. 貴労使間には、定期的または必要により労使協議をする制度がありますか。

1. 協約に明文化された形で制度化されている
2. 協約に明文化された形で制度化はされていないが、必要により双方の申し入れにより実質的に実施している
3. 制度がなく、全て団体交渉として実施している

問 25－2. 2006年の春季賃金闘争の際の取り組みについて伺います。

1. 労使協議のみで解決した
2. 労使協議で話し合った上で、団体交渉を行い、解決した
3. 団体交渉のみで解決した

問 25－3. **「問 25－1」で「1. 労使協議が制度化されている」、「2. 労使協議を実質的に実施している」と答えられた方に伺います。労使協議の最近の開催状況について、問題があると考えられる点を伺います。次の中からあてはまるものを全て選択してください。**

1. マンネリ化して面白くない
2. 経営からの情報に新鮮味がない
3. 発言しにくく、協議が活発でない
4. 経営が重視していないので、トップまたは相当する権限を持った責任者の出席がない
5. 重要な内容になると三役折衝が重視されている
6. 個別折衝や事前折衝が頻繁に行われすぎる
7. インサイダー取引等の対応の関係で、以前より適切に情報が得られなくなった
8. 特に問題があるとは認識していない
9. その他 ()

問 26. 労働組合が有しているストライキ権について伺います。最近の動向としてストライキがほとんど生じていませんが、主な要因と考えられる事項を次の中から2つまで選択してください。

1. 労働条件が向上し整備され、また組合役員も人数・資質ともに整い、交渉で解決できるようになったため
2. 個別の問題はあるが、組合員全体での組織対応にすることが困難なため
3. ストライキの実施に伴う組合員の雇用不安や経済負担が大きく組合員が望まないため
4. 労働協約で権利は認められているが、制約が厳しく実質上困難になっているため
5. 経験者がいないので、組合員の不安を解消する十分な説明が出来ないため
6. 健全な労使関係を築くためには、安易にストライキをするべきではないという考えがあるため
7. ストライキの実施は社会的な損失が大きく、組合が社会的に非難を受けるため
8. 労使の信頼関係が深まったため
9. その他 ()

VII. 労働組合・労働組合役員に関する質問

問 27. 労働組合の役員に必要な資質についてどのようにお考えですか。次の中から最も必要であると思われる資質を2つまで選択してください。

1. 人柄
2. 情熱
3. 行動力
4. 倫理観・正義感
5. 面倒見のよさ
6. 雄弁
7. 頼りがい
8. 一般常識
9. 各種の専門知識
10. その他 ()

問 28. 貴労組における執行権を有する組合役員について伺います。執行委員長以下何人おられますか。また、その内で、女性役員は何人おられますか。

1. 組合役員数 _____人
2. 女性の組合役員数 _____人

問 29. 貴労組における組合役員の選出状況について伺います。

1. 役員就任希望者は多く、役員の後継者の心配はない
2. 役員就任希望者が多い状況ではないが、役員候補者の選出に苦労はない
3. 説得の必要はあるが、どうにか役員候補者は出てくる
4. 役員候補者の擁立に苦労する
5. 役員候補者の擁立に極めて苦労する

問 30. 「問 29」で「4ないし5の役員候補者の擁立に苦勞する」と答えられた方に伺います。役員候補者が出てこない理由についてどのようにお考えですか。次の中から2つまで選択してください。

1. 組合役員に就任すると、私生活を犠牲にして大変な苦勞を負うことになるため
2. 非専従で、私生活を犠牲にして組合業務とともに会社業務を行うことになるため
3. 組合の有するイメージが悪く、社会的な評価が低いため
4. 組合役員の処遇が低く、生活不安を抱くため
5. 会社の理解不足のため
6. 会社生活におけるキャリア形成に不安があるため
7. 小規模の組合役員は労働界でも活躍できないため
8. 組合役員は、組合員からあまり期待をされていないと受け止められているため
9. その他 ()

問 31. 貴労組における以下の組合役員の現時点での通算就任期間について伺います。

1. 執行委員長の就任期間 _____ 年間
2. 書記長の就任期間 _____ 年間
3. 執行委員の就任期間（平均） _____ 年間

問 32. 貴方の役職と組合役員通算就任期間ならびに年齢等について伺います。

1. 役職名 _____
2. 組合役員通算就任期間 _____ 年間
3. 年齢 _____ 才
4. 専従期間

--	--

 年 （四捨五入でご回答下さい。非専従の場合は0と記入ください）

5. 性別 1. 男性 2. 女性

☆ご協力ありがとうございました。