

第 章 労働組合が取り組むべき課題

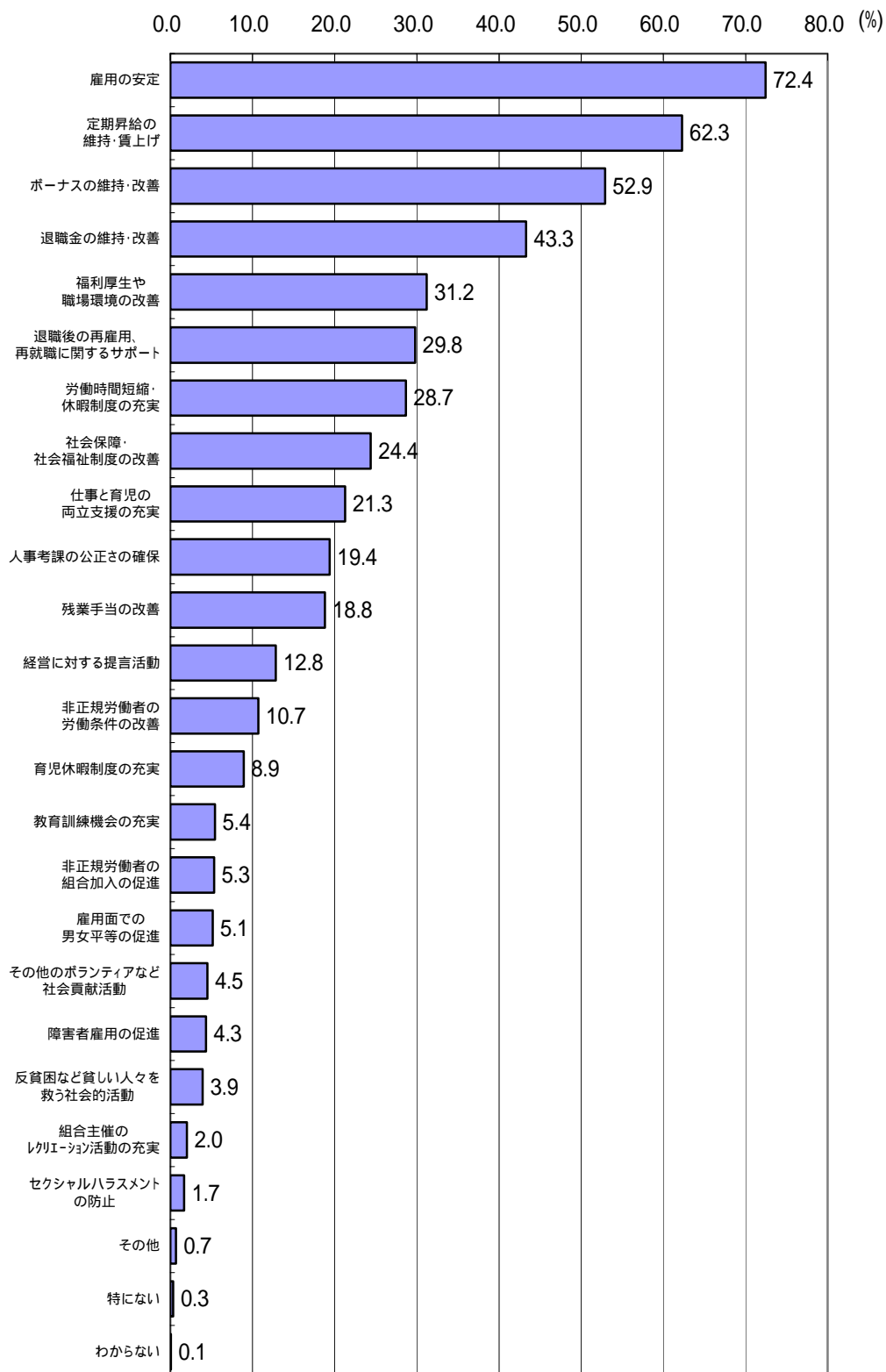
「勤労者の不安に対して労働組合が取り組むべき課題」について、22 の選択肢のなかから特に重要と思われるもの5つを挙げてもらった。また「その他」については具体的記述をもとめ、さらに「特にない」「わからない」も選択項目として加えた。

まず単純集計の結果(図4-1)をもとに全体を見てみたい。以下は、「取り組むべき課題」として選択されたものを割合の高い順にならべたものである。すなわち、「雇用の安定」(72.4%)、「定期昇給の維持・賃上げ」(65.3%)、「ボーナスの維持・改善」(52.9%)

「退職金の維持・改善」(43.3%)、「福利厚生や職場環境の改善」(31.2%)、「退職後の再雇用、再就職に関するサポート」(29.8%)、「労働時間の短縮・休暇制度の充実」(28.7%)、「社会保障・社会福祉制度の改善」(24.4%)、「仕事の育児の両立支援の充実」(21.3%)という結果であった。

以上の結果をまとめてみると、第1に、以上に挙げられた課題のほとんどは、労働組合が改善を担うべき雇用環境にかかわるものである。労働組合法では、その第2条で「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう」と定義している。言い換えれば労働組合は、雇用環境の向上などを共通の目標とした自発的団体であり、アンケートに答えられた方々の多くは、労働組合がこれらの本来的機能を果たすことを求めているということである。

図4-1 労働組合が取り組むべき課題(合計)



第2に、これらの課題のなかでも、「雇用の安定」を求めるものが全体の70.2%、「定期昇給の維持・賃上げ」を求めるものが65.3%、「ボーナスの維持・改善」を求めるものが52.9%となっている点が重要である。一昨年のリーマンショック以降の経済不況のなかで、安定した労働生活の前提となるこれらの選択肢を求める声が非常に強いということである。

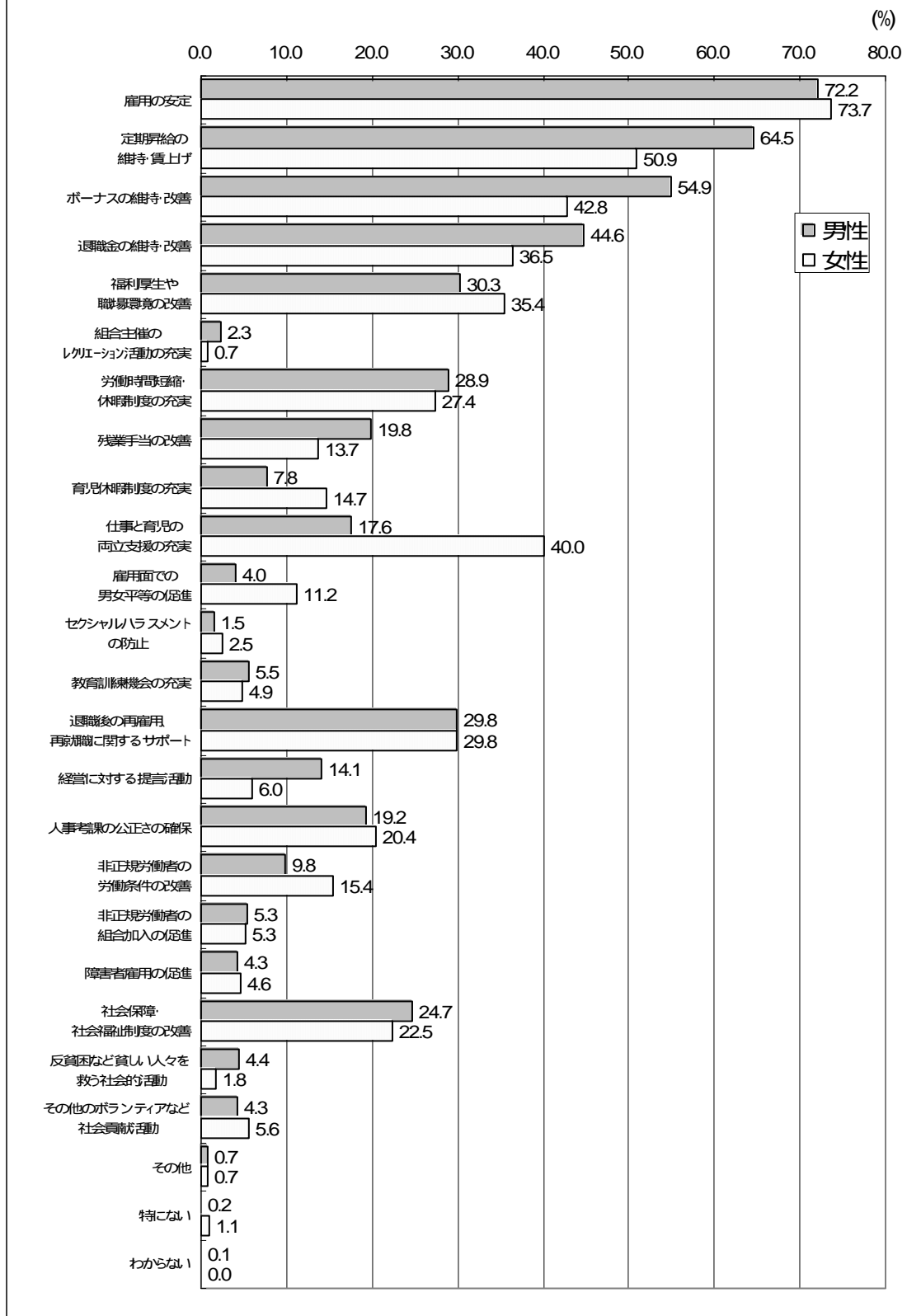
第3に、以上の項目のなかでも特に「退職金の維持・改善」の43.3%、「退職後の再雇用、再就職に関するサポート」の29.8%など、退職後の将来生活の不安に対応した課題を求めるものが30%から40%も存在している点も特徴である。すなわち本アンケートの年齢構成をみると、回答者1748名のうち「29歳以下」が336名で19.2%、「30～39歳」が626名で35.8%、「40～49歳」が491名で28.1%、「50歳以上」が16.9%であり、必ずしも退職直前の世代が多いとはいえず、むしろ40歳代までの現役世代が回答者の中心をなしている。これらのことからみると半数に近い回答者が「退職金の維持・改善」を、また3割近い回答者が「退職後の再雇用、再就職に対するサポート」を労働組合の取り組むべき課題として挙げている点は、勤労者の老後に対する不安をよくあらわしている。

第4に、職場の問題とは相対的に独自は「社会保障・社会福祉制度の改善」についても約25%のものが労働組合の取り組むべき課題として挙げている点である。これは現在の不安が単に職場における問題のみならず、政策・制度に規定された問題であり、労働組合に対して政策制度要求を掲げ、政治への圧力をもとめているものと思われる。

第5に、「非正規労働者の労働条件の改善」10.7%、「非正規労働者の組合加入の促進」5.3%、「反貧困など貧しい人々を救う社会的活動」3.9%、など、格差社会が浸透するなかで社会的に問題となっている非正規問題や貧困問題について労働組合が課題とすることにはそれほど支持がないという点である。労働組合運動にたいして批判的な立場からは、現在の労働組合は「正社員クラブ」であり、正社員でない人たちの問題は蚊帳の外におかれているということが言われている。客観的に見れば非正規労働者の問題はもはや無視できない問題となっており、労働組合もこの問題に取り組まざるを得ない状況といえるであろう。そのなかで労働組合員がこの問題に関心を持ちえていない状況は、批判者からすればその閉鎖性や特権意識を示しているともとらえうる。しかし、これまで見たアンケート結果からみれば、正規社員であってももはや守られた存在、特権的な意識を持った存在とはみなしえない。ひたすら不安を抱え、特に7割もの回答者が「雇用の安定」という労働生活においては当たり前の問題を労働組合の果たすべき課題として挙げているのである。この意味では非正規問題や貧困問題に対する支持の低さは、回答者の「余裕のなさ」の反映であるとも考えられるのである。

以上、単純集計の特徴を5点にわたってまとめてみた。次に男女別・年齢別に限ってどのような傾向がでるのか、見ておくことにしたい。まず男女別の集計結果(図4-2)についてである。

図4-2 労働組合が取り組むべき課題（男女別）



男性の回答者 1463 名について 20%以上の支持を得たものを割合の高い順に並べてみると、「雇用の安定」(72.2%) 「定期昇給の維持・賃上げ」(64.5%) 「ボーナスの維持・改善」(54.9%) 「退職金の維持・改善」(44.6%) 「福利厚生や職場環境の改善」(30.3%) 「退職後の再雇用、再就職に関するサポート」(29.8%) 「労働時間の短縮・休暇制度の充実」(28.9%) 「社会保障・社会福祉制度の改善」(24.7%) という結果を得た。

また女性の回答者 285 名については、「雇用の安定」(73.7%) 「定期昇給の維持・賃上げ」(50.9%) 「ボーナスの維持・改善」(42.8%) 「仕事の育児の両立支援の充実」(40.0%) 「退職金の維持・改善」(36.5%) 「福利厚生や職場環境の改善」(35.4%) 「退職後の再雇用、再就職に関するサポート」(29.8%) 「労働時間の短縮・休暇制度の充実」(27.4%) 「社会保障・社会福祉制度の改善」(22.5%) という結果を得た。

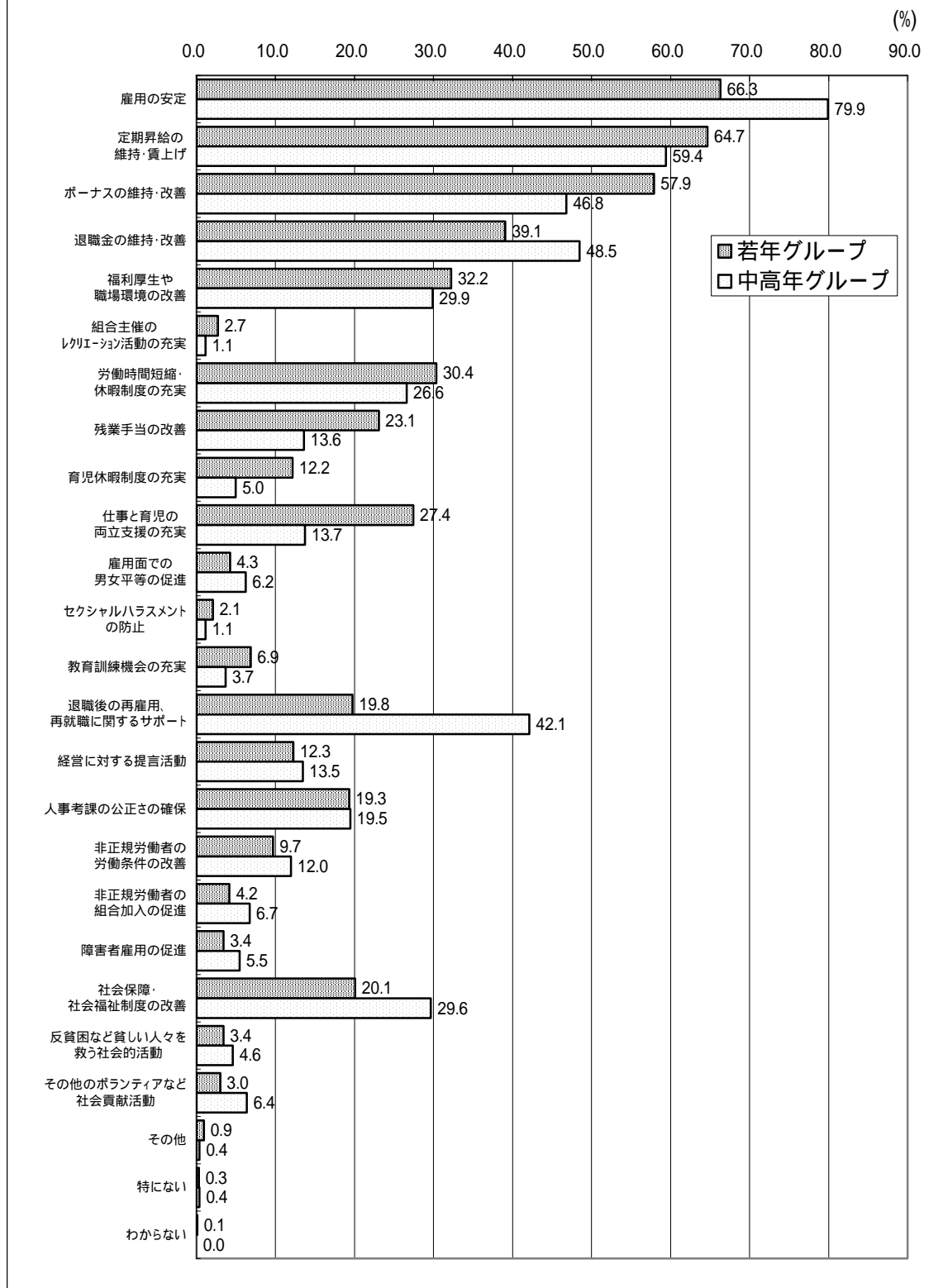
以上の男女別の比較において顕著な特徴として挙げられるのは、第1に、女性においては、「定期昇給の維持・賃上げ」と「退職金の維持・改善」でそれぞれ 13.6 ポイント、8.1 ポイント割合が低い点である。なお、「ボーナスの改善」でもわずか 2.1 ポイントであるが男性より割合が低くなっている。収入面での課題を労働組合にもとめる割合は、男性よりも女性の方が低いといえる。

顕著な特徴の第2は、「仕事と育児の両立支援の充実」を労働組合の取り組むべき課題とするものが、男性 17.6%に対して女性は 40.0%にも上るという点である。「仕事と育児の両立支援の充実」を労働組合に求める男性は 5 人に 1 人に満たないが、女性の場合は 5 人に 2 人が求めているということである。

以上のような結果から考えられることは、「定期昇給の維持・賃上げ」を重要な課題として労働組合に求める男女の「差」は、夫婦共働きの家庭において女性の賃金が家計補足的側面を持っている部分をあらわしており、また「仕事と育児の両立支援の充実」を労働組合に求めている男女の大きな「差」は、育児が働く女性の側にのしかかっている現実を反映しているものと思われる。

次に年齢別の集計結果(図表4-3)をもとに、回答の特徴を見てみたいと思う。ここでは全体を大きく「29歳以下」「30~39歳」の比較的若年グループと「40~49歳」「50歳以上」の中老年グループに分けて特徴を探ってみよう。

図4-3 労働組合が取り組むべき課題（年齢階層別）



まず若年グループで 20%以上の支持を得たものを割合の高い順にみると、「雇用の安定」(66.3%)、「定期昇給の維持・賃上げ」(64.7%)、「ボーナスの維持・改善」(57.9%)、「退職金の維持・改善」(39.1%)、「福利厚生や職場環境の改善」(32.2%)、「労働時間の短縮・休暇制度の充実」(30.4%)、「仕事の育児の両立支援の充実」(27.4%)、「残業手当の改善」(23.1%)、「社会保障・社会福祉制度の改善」(20.1%)であった。

次に中高年グループについて同じく見てみると、「雇用の安定」(79.9%)、「定期昇給の維持・賃上げ」(59.4%)、「退職金の維持・改善」(48.3%)、「ボーナスの維持・改善」(46.8%)、「退職後の再雇用・再就職に関するサポート」(42.1%)、「福利厚生や職場環境の改善」(29.9%)、「社会保障・社会福祉制度の改善」(29.6%)、「労働時間の短縮・休暇制度の充実」(26.6)であった。

二つの年齢グループを比べた場合、以下のような特徴が見られる。第1に「雇用の安定」を重要な課題としたものは若年グループが 66.3%であるのに対して中高年グループでは 79.9%にのぼり、年齢の高い層でのよりいっそうの雇用不安が明らかとなった。

第2に「定期昇給の維持・賃上げ」「ボーナスの維持・改善」など日常の収入を重要な課題としたものは、中高年グループでそれぞれ 59.4%、46.8%であるのに対して、若年グループでは 64.7%、57.9%となっており、若年グループにおける収入確保への要望が強いことがわかった。

第3に、中高年グループにおいては、若年グループでは 20%に満たない「退職後の再雇用・再就職に関するサポート」について、42.1%が重要な課題とするよう求めており、また若年グループと比べて「退職金の維持・改善」への要望も 48.3%と高く、さらにいえば「社会保障・社会福祉制度の改善」についても若年グループの 20.0%に対して 29.6%と高くなっている。退職後の生活に対して現実的な不安を強く持っていることの現れであると考えられる。

第4に、中高年グループに比較して若年グループに特徴的なものとして、「労働時間短縮・休暇制度の充実」30.4%、「仕事と育児の両立支援の充実」27.4%、「残業手当の改善」23.1%などの割合が高い点である。これらは若年グループの働き盛り世代の位置から規定された要望の高さであると考えられる。

以上、勤労者の不安に対して労働組合が取り組むべき課題について、アンケート回答者たちがどのようにみているかを見てきた。大きくまとめてみると、アンケートに回答いただいた勤労者の方々は、リーマンショック以降の不況の過程のなかで、労働組合が果たすべき本来の機能、すなわち基本的な労働条件の改善を強く求めている。それは男女、年齢階層によって多少の課題の違いが見受けられるが、職場の現実から生じる不安を反映しているという点では共通したものである。このような状況を受け止め、それに答えていくことこそ労働組合の再生と拡大の大きな足がかりであると考えられる。

問7では、所属する労働組合が今後どのような活動をしていったらよいか、すなわち労働組合の取り組むべき課題について自由に記述してもらった。問6においても「勤労者の不安に対して労働組合が取り組むべき課題」を上位5つまで選んでもらい、回答を得ている。これに対して問7では、選択肢にとらわれず自由に記述してもらっている点で、回答をいただいた方々の選択肢にとらわれない期待が強く表れると考えられる。この意味では

問6の回答と比較するために問7の回答を整理しておく必要がある。

ここではまず、すべての自由記述について項目別に整理し、うち3件以上のものについて一覧にした。以下の表はそれを表したものである。

所属する労働組合が、今後、どのようなことをしていってよいか

1. 雇用に関連して取り組むべき課題	計 105件
(1) 雇用の維持・安定	74件
(2) 非正規雇用の正規化・条件改善	13件
(3) 高齢者の再雇用の確保	12件
(4) ワークシェアリングの実現	4件
(5) 地元雇用の推進	2件
2. 賃金関連に関連して取り組むべき課題	計 84件
(1) 賃上げ・定昇維持	46件
(2) 一時金(賞与)維持・増額	18件
(3) 退職金維持・増額	10件
(4) 収入の維持・生活の安定	7件
(5) 時間外・休日、その他手当の増額	3件
3. 労働時間に関連して取り組むべき課題	計 26件
(1) 長時間労働の是正・労働時間の短縮	13件
(2) サービス残業の撲滅	7件
(3) 仕事と家事、育児、介護の両立支援(WLB)	6件
4. 休暇に関する要求活動	計 11件
(1) 休暇制度の充実・見直し	6件
(2) 有給取得率の向上	5件
5. その他、労働条件に関連して取り組むべき課題	計 37件
(1) 職場環境の改善・働きがいのある職場づくり	25件
(2) 企業の福利厚生 of 充実	9件
(3) 無理な配置転換や出向の停止	3件
6. 労使関係について取り組むべき課題	計 88件
(1) 会社への積極的な提言活動の強化	20件
(2) 組合交渉力の強化	19件
(3) 組合員の立場に立った組合活動	
(労使協調批判)	17件
(4) 安定的な労使関係の構築・強化	16件
(5) 経営や人事考課に対するチェック機能の強化	16件

7. 組合の組織活動についての課題	計	46件
(1) 組合への参加意識・帰属意識の向上		23件
(2) 組合の組織拡大・組織率の向上		11件
(3) 組合活動の合理化・スリム化		4件
(4) 組合費の値下げ		8件
8. 組合民主主義および執行部活動についての課題	計	32件
(1) 組合員の意見集約の強化		15件
(2) 組合の将来展望の明確化		8件
(3) 現場の実情に応じた執行部の問題解決能力の向上		5件
(4) 組合執行部からの情報発信の強化		5件
(5) 組合民主主義の確保		3件
(6) 職場の生産性・モチベーションの向上		3件
(7) アンケート結果の組合活動への反映		3件
9. 組合の政治活動についての課題	計	16件
(1) 選挙活動に限定されない日常的な政治活動の強化		7件
(2) 組合が政治的活動を行うことへの批判		5件
(3) 行政への要求活動・政策提言活動の強化		4件
10. その他、組合が担うべき活動の課題	計	47件
(1) 地域社会への貢献、他の組合や市民運動との連携		20件
(2) 中高年・退職予定者へのサポート		7件
(3) 労働法、税と社会保障などの学習会の開催		6件
(4) 男女共同参画型組合活動の実現		4件
(5) 家族も含めたレクリエーションの充実		3件
(6) 少子化・子育て支援		3件
(7) 組合員のメンタルサポート		3件

以上の整理から見てくることは、まず第1に、アンケートに答えられた方々が、賃金、雇用、労働条件など、労働生活の諸条件の維持、向上に向けた活動を行うべきとしている点である。「雇用の維持・安定」が74件と最も多く、「賃上げ・定昇の維持」が46件、「職場環境の改善・働きがいのある職場づくり」が25件と続いている。労働組合とは、このような労働条件の維持、向上を求める恒常的な団体であり、アンケートに答えられた方々がこのような本来的機能に期待を寄せていることは、ある意味では当然のことである。

第2に、以上のような労働条件の維持、向上を実現するうえで、労使関係にあり方についての意見を多くのアンケートに答えられた方々が寄せられている点である。「会社への積極的な提言活動」20件、「組合交渉力の強化」19件、「組合員の立場にたった組合活動（労使協調批判）」17件、「安定的な労使関係の構築・強化」16件、「経営や人事考課

に対するチェック機能の強化」16件など、労使の関係をどのようなものとするかについての意見が多くみられた。

第3に、「組合の組織活動についての課題」「組合民主主義および執行部活動についての課題」「組合の政治活動についての課題」など、組合の組織の在り方についても多くの意見が寄せられている。なかでも「組合への参加意識・帰属意識の向上」23件、「組合員の意見集約の強化」15件などが多く、あらためて組合への団結の強化を求める声が多いといえる。

第4に、「地域社会への貢献、他の組合や市民運動との連携」20件など、企業別労働組合の枠組みを超えた活動の取り組みも、アンケートに答えられた方々から求められている。

以上、今回のアンケートにお答えいただいた方々の求める今後の“組合像”が僅かばかりであるが明らかになった。これらは問6で明らかになった労働組合が取り組むべき課題と合わせて、これからの労働組合を考えるうえでの素材となるものと思われる。

最後に、自由記述のうちで今後の組合の在り方について特徴的な意見が述べられているものをピックアップしておきたい。

問7の自由記述のうち特徴的な意見

45歳 男

・出向や部署異動等の内示は最低1ヵ月前には本人に言って欲しいと会社へ厳しく要求してもらいたい。また、出向の場合、1度経験したものは何度もリストアップされ、出向先では奴隷扱いで、本社と全く違う労働条件（労働時間等）を改善して欲しい。「名ばかりの管理職」より。

46歳 男

・将来的に地元より採用をする様に改善をしてほしい。現状県外の人が多いため地元を雇用して地域の安定化を図っていくためにも。

37歳 男

・単身者、転勤者との話し合い or フォローをしてほしい。4勤2休になった場合、単身者は家族に会えなくなる。（車があるとは思わないでください。ない方もいます）そこらへんをふまえて話し合ってください。

42歳 男

・組織内議員さんをうまく活用してください。地域と従業員がうまくやっていけるような橋渡し役を期待しています。

45歳 男

・ベアや昇給の見送りは良いとしても、赤字だからと言って基本給の減額を行うような組合に何も期待できない。せめて雇用の安定だけだが、これも期待できない。存在の意義さ

え見出せない！

44 歳 男

・会社側の言いなりではなく、組合として最低限守るべき所（雇用・賃金等）は確実に死守してもらいたい。会社経営についてもっと意見を述べ、会社と共に良い方向へ行けたらと思う。

35 歳 男

・頼りになる労働組合に先ずはなって頂き、組合と会社のバランスを考えられる、また発言できる様になってください。

31 歳 女

・会社の要求をのむだけの労働組合ならいけない。会社の要求に対してはアンケート等を取り、意見を聞くべき。

45 歳 男

・組合活動のスリム化、資金をより重要なものに集中投下する。福祉のバラマキをやめる。特定政党とは一定の距離を保つ（個人がある職場に属する事と支持政党支持候補を誰にするかは全く別の次元の話です。）

57 歳 男

・このようなアンケート結果のフォロー。このようなアンケートを取ってどうするのか、方向性の明示（福祉の推進・・・）

60 歳 男

・現在の労働組合は、企画内組合であり、会社に左右される事が多く、余り期待はできないが、本来の姿を見つめ直し、原点の活動をより促進してほしい。

35 歳 男

・組合員の利益、権利だけを追求するのではなく会社の経営とのバランスを考慮した賃金交渉や職場改善活動。

25 歳 男

・若い者の交流が少ない。婚求活動につながるようなことをしてほしい。労働条件の向上（親会社と同じ仕事をしているのに差が大きい）

41 歳 男

・問8に関連しますが、現政権に対し、約束した政策が正しく実現しているか検討し、必要であれば政権、推薦議員へ働き掛けてください。

35 歳 男

・組合として推した民主党のフォロー。現状を見ると、サギ行為に荷担したといわれても返す言葉もない。

35 歳 男

・会社の言いなりではなく、組合員を守る為の主張をお願いします。景気悪化で分社化され賃金が出るが、好景気時に元に戻らないのはおかしいと思う。急激な変化に対応できなかった経営陣に存在意味はない。

39 歳 男

・成長（賃上げ）もいいが、私が求めるのは安定、こうも上下すると生活計画立てにくい。安定した経営となるよう提言してほしい。

35 歳 男

・現在の厳しい経済環境下、会社側は様々な施策を打ち出してきました。致し方ない部分もあると思いますが、組合には組合員の声を代弁して頂き、両者にとって最もよい方向へと導いて行って欲しいと思います。

25 歳 男

・原子力発電反対と自然エネルギーによる発電の促進。企業間での温室効果ガス排出取引等が実施されれば、エネルギー消費の大きい製造業において太陽光発電等自然エネルギーを生産し、排出権を売る側の企業となる意味が大きくなる。非正規労働者の正規雇用。地産地消の促進、社員食堂、寮食の自給率の 100%を目指す。（農を扱う会社として、食に関して他社をリードする）

37 歳 男

・賃上げや、一時金の要求など組合員の一番大事な事に力を入れていない様な気がします。もっと真剣に組合員の事を考えて活動していただきたい。形だけの労働組合なら必要ないのでは？

38 歳 男

・問題意識を共有し、協調性を持つ。全員参加出来る活動を展開。年齢層が高くなることについての方向性。若年層への引継ぎ。

58 歳 女

・何度かブロック会に参加させて頂いたのですが、役員の方々に囲まれての質疑応答には勇気があるものです。一体となり話し合える雰囲気作りに一考お願いしたいと思います。

57 歳 男

・労働組合は今の新政権を支援しており、組合の諸問題から始まり今の社会状況を見て、悪い所、不合理なところなど組合員の労働条件など改善されてきているが、更に改善するよう政治の舞台にも働きかけるべきである。又、組合員の結束が弱っているような傾向も見受けられるが皆が進んで活動に参加出来るような職場作りも必要である。

42 歳 男

・健全で明るい生活を労働者が送るために何をしなければいけないのかをはっきり示してほしい。大企業と中小企業の労働組合では格差が生じている。労働組合も一枚岩ではない。労使協調は良いことだが、使に対してのチェック等が出来ていない。

34 歳 男

・ストを打てない立場であるので各支部からの意見をしっかり吸い上げその達成をいかにはかるかが大切。特に労働環境（賃金や人員の配置数など）が大切だと思う。人を多く配慮することが本来もっとも必要。

46 歳 男

・組合の意義や意味を分かる人が少ない気がする。メリット・デメリットをもっと知らせるべきではないかと思う。

55 歳 男

・与党の支援組織となったことから、非常に難しい。（意見集約の取りまとめ等）今後どうするのか？全くわかりません。（一緒に悩みましょう）

49 歳 男

・雇用条件の更なる UP に向けた取組み。モチベーション向上につながるような会社側との交渉。

55 歳 男

・厳しい会社経営の状況下で、度重なる組織見直しをそれに伴う人員流動が繰り返されている。労働者が安心して働ける環境の維持を期待する。

41 歳 男

・組合員の生活目線で国政への参加・協力。組合員の不安は職場から国へと変わっていると思います。したがって、政府が行う様々な保障制度対策や改革に対して参加・協力し、意見を伝えてほしい。

55 歳 男

・会社側の各種施策に対して、具体的な問題提議をしてほしい。会社側の代弁者はやめて下さい。組合員は会社から業績評価されるのと同様、組合役員も組合員から業績評価され

る仕組みにしてはどうか。

54 歳 男

- ・特殊勤務者の就業改善を行ってほしいです。 連合、高木会長が述べられていたこと。 東南アジアと比べて生活水準は日本がはるかに良い。が、しかし 特殊勤務者の待遇は、東南アジアと比べてはるかに悪い。

34 歳 男

- ・組合が、3 年後 or10 年後等、どのようになろうとしているかが分からない。毎年、その場しのぎの対応になっていないか？

54 歳 男

- ・組合員数も少なくなり、収入が年々減っている中、無駄な組合活動はないか見直してほしい。・従業員の高齢化によって技術伝承が・・・と言われているが、以前から解っていたことで対策を打てないのが弱み。若い世代が働ける会社を目指し、頑張してほしい。

24 歳 男

- ・夏祭りや潮干狩りなどイベントの必要性を考えていない。今の時代に必要なのかをアンケートして、過半数を超えないのなら、廃止するように働きかけてほしい。個人的には、行きたくもないものに、無理矢理、青女で参加させられるのはストレスになる。新入社員は入ってくる見込みがないのでいつまで青女を続けなければならないか不安なのでどうにかしてほしい。

31 歳 男

- ・労働組合のしくみなど基本的な存在意義がわからないまま、働いている人が多いと感じるので、再度基本的なことを教育等すればよい。

32 歳 男

- ・景気低迷により、残業が少なくなり、また給料所得も減っている。会社も苦しい状況にあるのは分かるが定昇および、一時金の交渉を今以上に要求額に近づくように実施してほしい。

32 歳 男

- ・労働時間が会社にいる時間とかけ離れている人が多数おり、自己啓発と称してサービス残業しているケースが多いので、基本的にパソコンつけている時間 or 会社にいる時間は自動的に労働時間として計上されるような仕組みを作って欲しい。

26 歳 男

- ・組合費が高い割にはあまり活動が見えず、どのように使われているか知らない。(知ろう

としないのも悪いが。)活動のPRが偏っているように感じるため、全体としてどんなことをしているか、もっとPRしてほしい。

27歳 女

・まず組合の活動内容について積極的にPRしていく必要があると思います。現時点では組合活動が不透明な為、それをPRしていくことだと考えます。

51歳 男

・雇用の確保(安定)に向け、企業内の取り組みは勿論の事、地域、他組織と連携した取り組み。

32歳 男

・政権交代を強く推したからには、選挙済んだらはい終わり、ではなくもっと政治にものを言うべき。

41歳 男

・雇用確保 会社がつぶれない様、経営学を学び、将来性のある会社にしていく様努力して欲しい。 ボーナス維持 不景気な時であっても、ボーナスが出せるような体力のある会社にして欲しい。

24歳 男

・企業の利益と社員の利益という共通する部分もあり、背反の関係にもある 2つの調整に力を入れてほしい。安易なパフォーマンスではなく、月々の改善につながるような改善活動を示して欲しい。

23歳 男

・経営体制を改善出来るような提言・・・「顧客主義」から「顧客と従業員の両立主義」本部～支店間の円滑な情報交換、相互の確執の排除、従業員指導体制の整備(各研究の充実など)人事評価の改善(数字だけでなく内務の仕事も評価されるような新基準を!)

50歳 男

・私は現在病院に勤務していますが、今後の病院がどのようになっていくのか不安に思っています。労働組合で医師の確保、市長さんとの話し合いなど設けてほしいと思います。

43歳 男

・組合員にメリットを示すこと!組合員であることの意義を納得できるような活動が不可欠!

33歳 男

・身の丈に合った活動、現場の声をよく聞き、表向きの活動にとどまるのではなく、現実的な対応・対策を望みます。

39歳 男

・組合員が増えていくことは無いため、一人一人の業務量が増大している。現状から、他の組合員への気遣い等が希薄になっている。賃上げで組合へ関心を向けさせることが出来ればよいが、現状としては厳しい。心のケア等きめ細やかな対応が必要です。

40歳 女

・自分たちが安心して働くために、組合活動はあると思いますが、権利ばかり主張してはますます公務員バッシングが強くなります。市民からも「市役所の人も頑張って社会貢献しているな」と感じてもらえる活動、心構えがますます必要ではないかと思います。

31歳 男

・他団体、違う業界との交流及び意見交換、組合員交流機会の増加（その家族が参加できるものが望ましい）

41歳 男

・役員任せにしない。一致団結の強化！

43歳 女

・仕事と育児の両立は充実してきていると思う。同様に仕事と介護の両立支援にも力を入れて欲しいと思います。（労働時間短縮や介護休暇の充実など）介護は、育児と異なり、先が見えないだけに不安です。

39歳 男

・職場環境改善のために、粘り強く交渉し、長く勤めることのできる環境を作りあげる。有給休暇取得向上を求め、休暇を有効に使える環境を構築していく。

30歳 女

・働きやすい職場づくり。よくアンケートなどをとっているが、その後どのように取り組んでいるのかよく分からない。もっと明確にしてほしい。

32歳 女

・職員のモチベーションが上がり、職場全体が活気に満ちているような環境になるように経営者側に訴えていく事が大切だと考える。現場の事を知らない経営者に組合側から強く訴え、協議していく事が職場の環境改善、職員の仕事に対する満足度を上げる事になると思う。

35 歳 男

・組合員の意見を聞き、会社側が不公平な判断をしている時は、きちんと戦って欲しい。守るべきは組合員全員であり、我が身一人ではない事をきちんと理解した行動をしてほしい。

58 歳 女

・労働組合の力が弱くなっていると思う。組合員自身が組合の意義など理解していないことが多い。もっとオルグ等で「労働組合」の本来の意義などを知らすべきだと思う。組合員同士のコミュニケーションをはかり、一致団結することが肝要。今は個人個人でバラバラになっているように思える。

34 歳 男

・ストライキを起こすようなことができるくらい頑張ってもらいたい。会社と対立してもらいたい。もっと従業員の生活を考えて行動して欲しい。

45 歳 男

・常に組合員の生活安定の取り組みを継続する。(賃金・労働衛生など)・地域へ貢献できるような活動。(ボランティア活動など)

38 歳 男

・組合員の労働組合に対する認識と興味の向上。ただ、所属しているという考え方では、団結の意味が薄れると思う。教宣活動も大事だが、組合員一人一人が労働組合にかかわる機会を考えていくべきではないかと考える。

44 歳 男

・組合員は一人一人様々な悩みや不安を抱えていると思うが、組合はそれらを一つでも多く引き出す方法を検討し、問題を一つ一つ解決して行ってほしい。

45 歳 男

・労働組合の基本的な考え方や活動のあり方を組合員の方々に十分理解してもらえる活動を支部と協力し合いコミュニケーション向上のイベントを行って行ってほしい。

45 歳 男

・最近の組合活動はお金が必要な活動になりつつあるが、どこかで歯止めしないと組合員の負担が大きくなるかもしれないので、政治とあまり深くない方が良いのでは？

45 歳 女

・それなりの年齢がきたら実施していただいているのかもしれませんが、年金や介護保険について。介護については全般(介護休暇などの会社がしてくれる事と国がしてくれる事)

についての勉強会。もしも自分が家族の介護状態になったらどうなるのかについて勉強する場が欲しい。

38 歳 男

・会社の健全性の確認。自社年金の積み立て不足、労働分配率の向上、環境負荷（CO2 排出など）に対する取り組み又は確認。

33 歳 男

・無駄な組合活動を無くす。無駄な組合活動費を無くす。本部における仕事の改善をすること等により、幹事や委員の余分な仕事をなくす。それにより幹事や委員の手当を減らす。会社に無理な要望を出す前に、組合のムリ・ムダ・ムラを無くし、全ての組合員の生産性を高め、会社の利益を上げることが大切であると考えます。

37 歳 男

・会社側の現在の経営状態・過去の対比・将来の経営方針を詳細に把握し、共に円滑な協力態勢がとれる組合活動を目指して欲しい。

56 歳 男

・労働者と経営者はパートナーだから、今からの会社は互いに尊重し、理解しうるパートナーとして深い信頼関係を築き働きたい企業であり職場となりうる組合として欲しい。