

「現状維持が妥当」と回答した方の意見

- 基本は給料に合わせて増減をさせた方が良くと思いますが、徴収業務が複雑を極めているのであれば、それに近い「組合員の年齢に応じた段階的な定額性」もよいと思います。
- 自由回答：組合員を増やすのが先。組合員数に応じ業務を増減するとよい。
 - 組合員数を増やす取り組みを行うことは当然。それが先だということは20年前からわかっている。それに取組んでこなかったからか、それに取組んだが効果がなかったからか、残念ながら増やすどころか一定の割合で減っている。組合員を増やすためには減額して敷居を下げるべきか、増額してでもメリットを享受できるようにするべきかという視点でご意見いただければ助かります。
- 現状として、組合費が高いと不満を持っている人が多い中で、あえてこのような議論を巻き起こすこと自体危険なのでは、真剣に議論すると出口がないように見える。組合員から突き上げがない限りは現状維持で良いのでは？
 - すでに、組合費が高くそれに見合うメリットを享受できないことを理由に脱退する方が毎年一定数いることを考えると、この議論を避けるべきという理屈がわからない。突き上げはないかもしれないが、そう思う人は黙ってやめていく。
- 契約労働制下での（民間の）組合を参考し、現状に即した組合形態に移行すべき
 - それが何なのかを示して欲しいと思います。
- 段階的な定額の段階を少なくすると、手間が減るが、組合費が上がる際、辞める人が出やすくなる。月額：年齢×100程度が良いかも知れない。
 - ご意見ありがとうございます。
- 「本俸+職責手当」連動制にこだわらず、事務作業の簡略化ができるように進めるべきと思います。
 - そう考えています。
- 25才と50才の組合費を同額にするのは無理があると思う。年齢という枠でも、役職手当等の違いがあって収入に差が生じるでしょう。俸給表の級別で定額制なども考える必要があるのではないのでしょうか。
- 本部費およびつくば協議会費の決め方年齢ではなく、等級(1,2,3,4,5)のみの段階制にしてはどうでしょうか。
 - 俸給表の級別で定額制というのも役職手当等の違いによる給与の差というものはあります。選択肢として級による組合費の額を決定というのはアリですが、そのメリットデメリットは本俸+職責手当によるそれとあまり変わらないかもしれません。
- 組合員の年齢構成、給与号俸の構成。
 - 前者は一部しか集められていません。それをどのようにして集めるのかは議論し

なければなりません。後者は集めたいと思いません。無暗に個人情報収集することは避けたいと思います。

- 現状で複数の課題があり、それぞれに対して組合費の決め方の方向性が異なるのだと思いますが、各課題のインパクトの大きさを比較できないために、回答が難しいと感じます。課題の優先順位を示していただき、改善のための組合費の変更例を示していただけると、回答し易くなると思われました。組織率の向上や事務の効率化といった具体的な目標に対して、組合費の多少の変動は許容する組合員は多いのではないかという気がいたします。
 - 方向性として、必要ならお金は払うから執行委員に重い負担を押し付けるのではなくてそれに見合う労働力を買って欲しいというのか、みんなで手分けして労働力は負担してもいいから月々の組合費を安くしてほしいのかという問いかけのつもりでした。
- 組合費の額については年間の費用としてどれくらい計上されるかで判断すべきものかと思います。必要経費が多額であるのであれば増額せざる負えないですし、年度ごとの黒字が大きくなるのであれば、減額すべきかと思いますが、現状では現状維持が妥当かと思います。また本部費などについては、手間ではあるものの、研究所の給与体系が本俸+職責手当である以上、定額や年齢に合わせた段階的な定額は、組合員負担の点で困難なのではないかと考えます。
 - ご意見は承りましたが理由をもっと明確にしていなければ幸いです。
- 私は常勤職員の組合費は全員 4000 円/月だと思っていて、組合費にこのような問題があることを知りませんでした。メールに書かれていた内容を詳しく知る必要があると思います。
 - 現状の理解が進みましたらまたご意見をお願いします。
- 現状および将来の組合活動維持のため、色々お考えくださっているのは、大変ご苦労と思います。上記の質問に対していずれも正しいと言えるため、現状維持とさせていただきます。執行委員会で何かお考えがまとまりそうな場合は、是非説明会などを開き、各分会の意見も取り入れていただければ宜しいかと思います。宜しく願い申し上げます。
 - コメントありがとうございます。承知しました。
- 事務量軽減に繋がるのは定額制でしょうか。年齢に応じた場合、現状と比較した事務削減量・収入比較はどのくらいでしょうか。
 - 「個人情報を取り扱う書記局の精神的負担」を定量化できないので測りかねます。
- できれば収支報告書へのリンクが欲しかったです後 FREA はどこの分会になりますか？
 - 各種情報が五月雨式で恐縮です。FREA には分会はありません。

「減額するべき」と回答した方の意見

- 現状、掛け捨て保険のような認識で加入しています。上位組織への上納金について、費用対効果を考えると、、、
 - 全経済への費用に対する効果を実感できないということでしょうか。
- 下げ余地(削れる部分)があるかどうか？わずかな額であっても減額の意気込みを示す価値はあるのではないのでしょうか。ホームページ運用のように、精通した役員が「(一部)手弁当」でやっていたことを信頼できる業者にお金を払って行うときの追加コスト。連動制は十分納得できるものですが、それに加えて月々額の上制限を導入して、これ以上は増えない上限額を決めてもよいのではと思います。
 - 僅かな額であっても減額の検討に意味があるとのことご意見、上限額設定の提案ありがとうございます。
- 本件には該当しないですが、組合の人数が減り続けており、組合費の増額は致し方ない部分があることはわかります。一方で、組合に入ることが金銭的に負担になるようであれば、人数はさらに減っていくと思います。出来る限り、簡素化して金銭的負担をへらすことは重要だと思います。
 - ご意見ありがとうございます。
- 安直に組合費を下げるべきだとは思っていませんが、全経済の産総研労組への貢献（たとえ保険としての意味合いを加味したとしても）は現状の上納金に見合っているとは思えないので、その分下げないと組合員、これから加入しようとする職員の理解を得るのは難しいと思われる。（極端な話、組合費現状維持したまま上納金を辞めて、その浮いた分で優秀な専従者は雇えないのでしょうか??）
 - 現在の上納金を、優秀な専従書記雇用のための人件費に充てるのはどうかというご意見、ありがとうございます。
- お世話になります。役員の皆様には、負担が大きい様子で申し訳なく感じています。以下、組合費に限定します。現状について：・様々な情報を基に、いろいろと考慮して、結果として複雑な算出方法になったと推察します。・いろんなシミュレーションを行ったが、財政破綻は避けられないと推察します。そのため、定額制で、内訳：全経済組合費＋本部費＋分会費＋つくば協議会費を積み上げたものが良いと考えます。定額制の方が、額の大小についての意見は残りますが、皆様の理解を得やすいと考えます。地域センターの者（自分もそうですが）は、全経済組合費＋本部費＋分会費でしょうか。その上で、役員の皆様の議論を経て、キャンペーンを実施するのは良いと考えます。例えば、・新人の入会を促すための、割引キャンペーン。・定年まじかの引き留めを狙った、割引キャンペーンとか、（定年までの）永年会費制（定年まで5年程度でしょうか）の導入。あえて、公的年金を引き合いに出す必要なありませんし、役員の方には、勇気があることと思いますが、「いろいろとシミュレーションを行ったが、財政的破綻は避け

ることが出来ない」と宣言するのは、良いことと考えます。有難うございました。

➤ 定額＋各種割引キャンペーン導入のご意見、コメントありがとうございます。

- 組合費の使途と人件費も含めた将来の予定、予備費および闘争準備費の使途
 - これは将来の予定を立てるためのアンケートとご理解ください。
- 「膨大な事務コスト」というのが、なんとなく理解はできるが正確に把握できない点。この事務コストを削減できれば、どのくらいメリットがあるのかが定量的に分からない点。
- 組合費を定額にして事務作業を低減することによるコストメリット。産総研以外の組織への支払うことへの是非。
 - 事務作業低減によるメリットを定量化することは大変困難であると考えられます。その理由としてまず、現在のコストが見積もられていないことがあげられます。さらに、現在の作業は（個人情報扱うため）誰でも行えるものではないことがコストを引き上げる原因にもなっています。いずれも現在抱えている今後の課題です。一方、外部の組織への支出に関しては今後とも議論できればいいと考えています。
- 本部費、分会費、つくば協議会費、全経済組合費の費用がそれぞれ妥当な金額なのか？情報があればよいと思います。
 - 例えば、商売をするにあたり商品の値段を設定するアプローチは二つあると思います。いくらで仕入れたものにいくらかけて付加価値をつけて売なのかという経費から設定するアプローチと、いくらなら売れるのかという消費者ニーズに基づくアプローチです。両方を考える必要がありますが、今回は後者のニーズをとるためのアンケートです。ご協力ありがとうございました。
- 組合費の大半は人件費と全経済への支払いと認識している。全経済との関わりは見直す議論の方向にあるとして、人件費を効率化する余地はあるのか。活動実態とその業務の必要性について情報が必要であると思う。
 - 書記局の効率的な運用に関しては、過去年何年も十何年もその問題意識だけは取り上げられてきて、現状の正しい認識も今後の見通しもないまま「人件費」だけがうずたかく積み重なってきた実態があります。今期で決着がつけばいいですね。
- 事務作業の削減、組合費の減額は不可欠と思います。
 - ご意見ありがとうございます。
- 組合加入のメリット部分の情報発信が少ないように思われる。
 - 組合に加入するメリットとしての情報は何が適切であるかを具体的に挙げていただけると助かります。
- 第一分会は、毎期の繰越金が、収入の 2/3 もあります。昔は、闘争資金積立金とか言って積み立てていました。この運用により問題になったこともあったようです。繰越金の使途について、無駄にならないように検討することが先だと思います。
 - 繰越金や特別会計の使途を明確にすることが後か先かと言われると、ご指摘され

た「先」ではないと思います。今後産総研労組が魅力と活力を取り戻し、われわれの職場環境をよりよくするための組織としていつまでも存在するためには何をすればいいのかの議論が先です。

- 地域型職員として、組織の中でも少人数であり、一般の職員とはいろいろな面で異なりますので、今以上に増額されると、組合への継続が厳しくなります。よろしくお願いいたします。
 - ご意見ありがとうございます。
- 給料が一向に上がらないのに、毎月携帯電話料金並みに引き落とされる組合費を見ると、組合をやめたくになります。組合は入っていてもいなくても、待遇に変わりはないのに、時間とお金を取られるのはなんでだろうと思ってしまいます。惰性で、加入し続けていますが、いっそやめてしまった方が良いのではと時々思います。
 - わたしもそう思います。
- 組織率が低い理由の1つに組合員費の高さがある事を認識すべきだと思います。
 - わたしはそう認識しています。
- 申し訳ありませんが、どれだけの支出がかかっていて、どれだけの組合費収入しかないのか、組合活動に普段積極的に関わっていないので、把握できていません。分会では、例年若手へ全経済から戻ってきたお金をバックしていますが、活動に必要な額と組合費収入の現状を判断できるような資料を提示していただけると助かります。どうぞよろしくお願いいたします。
- 労組の収支
- 組合費の用途
大会資料やそれから拾ってまとめた資料を見てください。まとめた資料についてはアクセスしやすいように工夫します。
- 組合が組合員に提供しているサービスに対して、集めた組合費がどのように分配されているかを示すこと。全てのサービスが必要かどうか考え、組合として必須のサービスを残すために、優先順位をつけて組合員の意見を聞くこと。組合員であることのメリットは何かを示せないなら、増員は難しいと思います。
 - 労働組合とは組合員が活動方針を作って運営されています。提供しているサービス、提供しなければならないサービスを示すのは組合員です。執行部だけの仕事ではありません。
- 給料が高いもの、年齢が高いものが組合費を多く負担する合理的理由が見つからない。また、組合費を下げるとともに、役員負担を減らさないと組合に未来はない。もっと言えば、契約職員対応がメインの仕事となり、世界平和まで抱えている組合に未来はない。
 - ご意見ありがとうございます。
- 単に現状維持のための増額は容認できません。増額するのであればメリットと今後の展望を示してほしいです。分会で組合をやめた人に理由を聞くと、多くの場合「組合費

が高いから」「役員になると大変だから」「組合費に見合うメリットを感じない」と話されます。このような状況を改善するため、是非、組合役員の負担軽減と組合費削減の取り組みの推進をお願いいたします。

➤ ご意見ありがとうございます。

- 未加入者が組合費の減額によって加入を検討するか？といった意向調査があれば話が進め易いが、調査自体が困難だと想像する。個人的な意見を述べさせて頂くと、組合費の減額が組合員数の増加に直接寄与するとは今のところ考えていない。しかし、労組改革の積み重ねが結果として寄与するならば、その一環としての減額は賛成である。第三分会では2014年より分会費を約1/3に減額する措置を講じ、費用対効果の向上と組合員の負担軽減が図られたが、その効果が組合員の増加という目に見える形では現れなかった。周囲と話していても「組合費が減額されれば組合に加入しようと考えている」人は少ないというのが実感である。ただし、組合員減少による活動規模の縮小が進む中、現状の組合費に釣り合うリターンが期待できないことを考えると、減額して然るべきと考えると同時に、少なくとも現組合員の「脱退の抑止」に一定の効果があるのではと思う。定額制は書記局の負担軽減の観点で推し進めるべきと考える。

➤ 第三分会では分会費の割合は組合費の1割程度ですので、その減額が負担軽減の実感に繋がりにくいと思います。

- 人件費等も含めて組合運営に必要な金額をまずは正確に計算し、これに基づいて組合費を算定する必要があると考える。
- 真に必要な経費の明確化かと思います。あと、組合費を支払っていることに対するメリットの明確化も必要かと思います。現状の印象では、費用対効果が低いことが問題かと思います。

➤ 真に必要な経費は真に必要な活動とそれへの組合員の手弁当での寄与を見積もらないと見積もれません。費用対効果が低いとの意見は数多く寄せられています。若干の費用を追加して効果を高めるのが正しいのか、効果を少し減らしてでも費用を大幅に減らせばいいのかを問いたいと思っています。

- どのように会費が決定されているのか。

➤ 計算式によって決定されています。その計算式がどのように決定されたのかは昔の人に聞く必要があると思います。

- 設問の趣旨から外れますが、私の考える組合のあるべき姿は、組織率ほぼ100%で、組合費はせいぜい月1000円というものです。

➤ そこへどう向かって行けばいいのかを模索しています。

- 組織率が急激に低下している現実がある以上、負担を減らす以外には方法がないように思います。

➤ ご意見ありがとうございます。

- 組合費が高額で退会者が増加している負のスパイラルを解決していくべきと考えま

す

➤ スパイラルは厄介です。いわゆるにわとりと玉子です。どこから手をつけるべきでしょうか。

- 組合費の中では本部費はまだしも、つくば協議会費、全経済組合費の割合が多い一方、そのメリットが見えにくい。
- 全経済もそうですが、つくば協議会費がどの程度で何に使用されているか、そしてどのように役立っているのかが分からないし、実感できない。現状はお付き合いでなんとか組合員を継続しているだけの状態です。
- つくば協議会（以前の「学研労協」に対応するのでしょうか）の会費の情報。年齢に応じた段階的な定額にした場合の組合費の概算。
- 会費がどのように使われているか。特につくば協議会費、全経済組合費について。
 - つくば協議会はバーチャルな組織で、そこに支出しているという整理ではなく、組合費には「つくば割り増し」があると考えた方がわかりやすいです。なぜ割り増しがあるのかと言えば、労組の恩恵を受けるにあたり「つくばは恵まれているから」という理由のようです。全経済組合費がどう使われているのか、その数値にたどり着くのが困難である状況は改善の余地があるかと思います。
- 労働組合として実質的にできることを考えると、支払い額が大きすぎると考えます。毎月、4000～5000 円の支払い、かなり良い保険にも入れる額です。体制が変えて…といいつ、長年変わらない状況ですので、来年度には退会する予定です。むしろ、この現状を憂慮して頑張って組合員を続けても、何も変わらないので、いっそ我々は退会してしまつて（積極的な撤退）、究極的な状況になったほうがいいのでは？と話している方も少なくないです。
- 組合を維持させなければならない明確な理由がよく理解できないでいます。産総研の労働者のうち、組合に加入する割合が少数派なのであれば、それは現在社会において組合活動が人々に求められていないのではないかと考えています。まずは手間を省き、それでも維持できないのなら辞めるのもよいのかと思います。
- 組合に加入した理由の一つとして、任期付き試験の情報があつたが、組合から得られる情報よりも地域センター内の研究者（上司、先輩、同期）からの情報が多く、組合の情報がなければ難しかったというものでもなかった。また、地域センターに所属しているものとして、安くない組合費は活動及び成果の費用対効果が高いとは言えない。特に、研究予算について、本省からの交付金が年々減額される現状では研究予算の増額は理にかなわないので、これまでの交渉とは別の方法・ルートでの交渉が必要と考えられる。これについて、組合と産総研の交渉ではどうにもならないのではないかと考えている。ですので、これ以上の増額の場合は組合の脱退を考えざるを得ない。
 - （上の 3 件について）貴重なお意見ありがとうございます。

「増額もやむをえない」と回答した方の意見

- 全体の金額に対する経費の内訳およびそれぞれの項目に対する削減の有無の可能性。増額にした場合、低額にした場合などの場合のメリットデメリット。ここ数年、組合が対応した各案件とその案件にかかわる組合員の割合。定額にする場合、例外的な減額システムを導入するか、その額の提示等。
 - 執行委員が「執行すること」だけで手いっぱい、その活動の検証ができていないことは問題かと思います。しかし、その検証をするべきであると言われるとおそらく執行委員を引き受けてくれる人はいないと思います。「増額」して書記局体制を立て直し、書記局にやってもらうしかない気がします。包括的で具体的な案に対する意見はまた別の機会に伺います。
- 個人の考えとしては組合費は若い人からは少なくても良いと考えております。他方、組合費が高いから組合から脱退するという声も聞かれております。ご指摘の徴収方法の煩雑際については確かに簡素化すべきとの方針に賛同しますが、これまでの経緯もあるので、各分会で了解を取るのにはムスカしいかなとも思います。地域センター分会所属として感じたのは、出向中も分会そのまま良かったと感じました（帰任することが前提ですが）。
 - 労組の組織改革が進まない理由の一つとして分会の意見を取りまとめることの困難さがあります。ご意見ありがとうございます。
- Q3 への回答ではないが、コメントを書きます。依頼のメール本文の背景部分が長く、読み手に何をしてほしいのか、最後の一分を読むまでわからなかった。また最後の1分を読めば、アンケートに回答してほしい旨はわかったが、どういうアンケートなのかはこのURLを開くまでわからなかった。これらの点については改善してほしい。またQ1に関連して、メール本文では状況を説明したのと考えますが、その文章が分かりにくかったので、これも改善してほしい。産総研労組本部の状況が説明してあったが、Q1に関係ないように思えた。Q3への回答は、「特になし」です。
 - ご指摘ごもっともです。今後改めていきたいと思います。
- 第20期執行委員の皆様お世話になっております。日々の労組活動にたいへん感謝申し上げます。労組活動、情報共有の必要性からそれに係る経費負担は惜しまないです。今後ともよろしくお願い致します。
 - ご意見ありがとうございます。
- 定額にして、事務コストを下げるのが良いと思われる。事務コストが下がり、結果的に全体的な金銭的コストが下がるのが望ましいと考える。
 - ご意見ありがとうございます。
- 国や自治体の財政もそうですが、受けるサービス水準に必要な支払いをするものだと思います。同じサービスなら安い方がいいに決まっていますが、サービスを受けたいの

に負担は嫌だというのは非論理的です。労組がなかった時のリスクを知らずにあるいは考えずに負担減だけ言うのは無謀です。ここで不足している情報は労組の提供するサービス水準です。産総研には仕事でも待遇でも非合理なことが沢山あります。また今回のコロナ対応でも日本特有の目に余る専門家不在・軽視、短期交代の役人の素人ぶりが明らかになりました。これは研究行政、産総研に2年間出向してくる官僚も同じです。研究所の労組の対応・サービス水準向上が求められます。こうした対応のためにどれだけ労力が必要で、役員を沢山出せばいいがなり手が少ない中で一定部分を書記さんに任せるとしたら人件費を含めどれだけコストがかかり、そのための組合費が今の組合員数ならいくらになるかを示すべきです。仮に労組がないとどういうリスクが私たちに直接降ってくるのか、そのために労組の対応が必要でそのサービス水準から負担額が決まるという説明が必要です。組合費のかなりの部分が産総研労組本部費とつくば協議会費で、上部団体加盟費もあります。入っていることのメリット、労組がない時のリスクも説明いただき、この負担はこういうサービスを維持するために必要だという説明が必要だと思います。サービス水準が支持されれば負担も納得できると思います。

➤ 「～が求められます」までのご意見については組合員の総意をとることは困難だろうと思います。一方で、そのことについての議論、つまり、産総研労組は何をするべき組織なのかという存在意義を考えることは本来組合費を上げるとか下げるとかの議論の前にあるべきであることも認識しています。しかし、それは時間もかかるし、その時代ごとに移り行くものでもあることなので、常にそういう問いを行いながら活動を続けていくことであると思います。また、後半の意見を含め、その説明や議論を行うのは組合員であって執行部だけではないと認識しています。「執行委員だから知っている」（だからそれを説明すべき）ではありません。執行委員でも知りません。執行委員だから調べろそして説明せよという指示をされる状態が続くようだと執行委員は誰も引き受けてくれなくなることが容易に想像できます。

- 組合費の徴収根拠が各分会によってこれほど違っていることは知らなかった。事務の簡素化のためにも統一すべきだと思うが？難しい部分もあるけれども大きな増額にならないように調整しつつ、進めるべきだと思う。

➤ ご意見ありがとうございます。

- 負担が組合の執行部に偏っているしるので、単純に、増額して一律すれば何も問題無いと思います。

➤ 全員が「増額やむなし」で揃っていれば何も問題ないと思います。

「判断材料が不足しているため態度保留」と回答した方の意見

- 現状の労組の財政状況と提供サービスとの関連情報があればわかりやすい。例えば、現状の労組本部の各活動項目について、平均的な組合員の組合費のいくらが使用されているか、どの活動を中止・縮小すれば、いくら減額されるか、逆にこの活動（サービス）を提供開始するのに、どのくらいの負担増になるのか、など具体的に知ることで負担が受け入れやすくなるのでは。（ホームページ改修の件も総額だけでなく、このような説明があれば、よかったような気がします。）2.難しいかもしれませんが、「総支給額－社会保障負担（税金+社会保険料）」に連動か、「定額＋「本俸+職責手当」」
 - 財政状況は大会資料等を参照していただければと思います。複雑化してでも公平感を大事にしたいとのご意見ありがとうございます。
- 収支報告書（私が見ていないだけ？）運営して頂いている方に、手間賃をお支払いしても良いと思う。（規定でダメなんでしたっけ？）組合費を支払わない会員や運営の関わらない会員があっても良いのでは？（それらを理由で断る人が多いように思う。）
 - 収支報告は大会資料等を参照していただければと思います。お金をかけるだけで執行委員を引き受けてくれる人が増えるならそれでもいいと思います。いろんな労組へのかかわり方を容認するのはもっと体力も余力もある大きな組織のすることなのではないかと思います。
- まず、分会執行委員を通して議論すべきです。それぞれの分会で組合費の使用用途も組合員構成も異なります。連携している組織や、産総研労組本部書記に対する立場も異なります。近年、これらの情報を整理した人はいないと思います。また、財政検討委員会もあるので、検討する手段はいくらでもあります。
 - ご意見ありがとうございます。
- （以下はつぶやきです。）組合活動を維持していくための必要な額を組合員から集めているということは理解できますが、一方で脱会してしまう人について、組合費が高いということが大きな要因である場合が多いのではないかと推察します。本アンケートは組合員全員に展開すべきことと考えます。
 - そうしています。
- より詳しい説明がないとわからない。
 - それが何なのかを問うアンケートです。
- まずは、組合側でできるコスト削減案を示すべきと思う。例えば、組合費を全国一律定額制にした場合、現在の事務処理量と比較してこれだけの仕事量低減（≡事務員のコスト削減）が可能とか、組合新聞の発行を毎週から月二回に減らすことによるコスト削減効果とか、会議も必要なもの以外はメール会議にすればいいのでは？
 - コストの定量化はそれだけで負担の増加です。定量化しその評価を行うのではなく、執行委員会の開催頻度を減らす等の努力はいろいろやっています。

- 現在の額に不満はありませんが、増額となるのであれば、その目安などを教えて頂けると判断しやすいかと思います。
 - 増額はいくらまでなら許容します。というご意見をお待ちしております。
- 定額にすることで徴収額は現状より増加するのか減少するのか。減少はするが本部が指摘する膨大な事務コストとそれはバランスするものなのか。
 - どういう基準で定額にするのかという議論と切り離して考えています。簡単に言えば、組合費負担は平等と公平のどちらが相応しいかと言い換えていいかと思います。
- 組合からの情報提供は随時行われていると思いますが、提供を受けた自分の方で消化しきれない、若しくは読み飛ばしている状況があると思っています。
 - 情報提供のあり方は考えていく必要があると思います。
- 3月で定年退職のため、この話にはほぼ関係ない立場といえるのでは？
- 今年3月で定年なので、態度保留したいです。
- 定年退職となるため、コメントは控えさせていただきます。
- アンケートの意図がメール主文からは不明瞭で答えにくい印象。そもそもアンケート対象がハッキリしませんが、何処にアンケートを投げているのでしょうか。斜め読みするに、定額制にしたい、事務処理が大変との意図は読めます。特に前半と後半に事務処理の問題を視かせているので事務処理問題を議論したい様に見えますが、文章が曖昧でその他の恣意的な目的は何かと考えてしまいます。論点をまとめた文章でのアンケートを求めます、アンケート回答にも無駄な時間を費やすことになります。メールにもありますが、組合費の内訳は分会の権限もありますので、一方的に決める内容ではありません。各分会の事情が判りませんし、分会費等まで定額にするのは困難かつ議論が必要かと思います。一方で、事務処理を簡略化する事には賛成です、その為に特化した意見聴取をした方が建設的かと思います。エクセルによる一括変換での算出もそれ程敷居は高くないと思いますし、マクロ処理を行う程でもないかなとの印象です。現在の事務処理に必要なデータ書式、データ元、その後の作業過程等の情報が欠落した中では答え様も案の出し様もありません。個人情報に関しては組合員の情報として元来把握しておくべき情報もあると思いますので、個人情報を一切管理しない案はないかと思います。従って、個人情報の取り扱いに関した業務の軽減は限定的と考えます。これも、どの程度の個人情報を取り扱っているのか判りませんので答え様がありません。そもそも選択肢を見るに、事務処理の軽減は主目的としていない様に見えるアンケートです。事務処理の軽減と言いながら、組合費を定額にするかだけの問題に論点が置き換わっています。定額制にする意義が、事務処理だけの問題なのかと疑問です。定額制にして他にやりたい事があるのかとの印象です。アンケートの前に、どの議論をしたいのか明瞭にする必要があるかと思います。
 - 問題点の指摘ありがとうございます。個人によってとらえ方が真逆であることは

何も珍しくありません。そのために多くの人から意見を聴取すべく組合員（契約職員を除く）全員を対象にアンケートを実施しました。

- 各分会に何人組合員がいて、それら各分会からそれぞれどの様にして幾ら集まってお
り、それら合計のうち、執行委員会言うところの「膨大な」事務コストがその内のどの
程度の割合で、幾らなのか。その他、事務コストの具体的な内容等、一度簡単に纏めて
組合員に提示する必要があると思います。（無論、その程度の事は分かっていなくてはい
けないのかも知れませんが、組合の現状をいつも詳細に追いかけている組合員だけ
では無いでしょう。恥ずかしながら、筆者は良く分かっていない組合員です。）その上
でないと、例えば上記事務コストが確かに膨大なのか、それとも、そもそもその様な事
務こそが当該業務の本筋であり、大きな割合を占めるのが当然と言えるのかどうなの
か、判断致しかねます。徴収の手法に付いては、現在各分会で様々に行われているやり
方で、執行委員会自身はどれが良いと思っているのかも、勿論理由付きで表明して頂き
たい（出来れば）。その際、実際に、その事務に携わっている人達の意見を聞いても良
いのではないのでしょうか。
 - 「実際にその事務に携わっている人たちの意見を聞くべき」との意見は参考にさ
せていただきます。
- 月額数千円を払うためのユーザーメリットとして各分会は何が提供できるのか、上部
組織はどのようなサービスをユーザーに出す気があるのか、そもそも全体の会計はど
うなっているのか、他の分会はどのような運営で何を持って金額決定しているのか、コ
ストダウンできるとしたらどの部分なのか、そのあたりの情報が無いと偉そうなこと
も言えないしあるいは共感もできない状態かなあと。
 - 他の分会ではどのような運営でどのように組合費を決定しているのかを教えるべ
きではないという意見もいただきました。参考まで。
- 支出項目によって削減できる部分があるのかどうか。提案として、情報会員のような役
職などを兼務しない新規加入者（組合費は半額など）を増やし、個人の負担額を減らす
のがいいように思います。
 - 提案の内容がつかみきれませんが、今以上に一部の人に負担を集中させるという
ことでしょうか。
- 支払う側からすれば、安いに越したことはないが、それで十分な活動が出来るかどうか
という問題もあり、さらに「十分な活動」とは何かということにも関わってきます。給
料に連動するのは、それなりに合理性があると思いますが、事務的負担が大きいなら
ば定額や段階的定額でも良いかと思います。
 - ご意見ありがとうございます。
- 現在支払っている組合費の額について、本アンケートに「その他」という選択肢が無い
ので私は「態度保留」を選択したのだが、私の考えは「その他」である。私の基本的な
考えを申すと、全組合員一律の組合費にすべきでない、活発に活動する組合員ほど組合

費が安くなり、何ら活動しない加入しているだけの組合員は高い組合費を払わなければならない、ような仕組みにするのが良い、と考える。たとえば、組合員を 3 グループ、(仮称) 自力組合員・(仮称) 従来通り組合員・(仮称) おまかせ組合員に分けてはどうか。それぞれの内容を説明する。(仮称) 自力組合員は、現状よりはるかに安い「基本料」のみを納める組合員である。組合費が安い代わりに、(仮称) 自力組合員は複雑な事務作業を組合員自身で行なわねばならない。書記局は助けてくれない。(仮称) 従来通り組合員は、ほぼ現状維持の組合費を納める組合員である。ほぼ従来通りのサービスを書記局から受けることができる。(仮称) 自力組合員と(仮称) 従来通り組合員の間の組合費の差額を「代行料」と呼ぶことを勧める。組合員にとっては、本来、自身で行うべき組合活動を書記局に代行してもら分だけ、組合費が高くなるのである。書記は、個々の組合員の活動を代行することによって、収入を得るのである。(仮称) おまかせ組合員は、現状よりはるかに高い組合費を納める組合員である。(仮称) 従来通り組合員との違いは、(仮称) おまかせ組合員が組合役員を引き受けなくてよい特典を持つこと、である。(仮称) おまかせ組合員の組合費は、いったい誰がこんな高い組合費を払うのか、と思うくらい高くすべきである。そうしないと、多くの組合員が(仮称) おまかせ組合員に移行して、役員を引き受ける組合員が居なくなるだろう。私が考える目安は、(仮称) おまかせ組合員数が総組合員数の 1 割未満になることである。(仮称) 自力組合員が複雑な事務作業を自身で行えるようにするために、産総研イントラの人事給与システムに似た産総研労組イントラを構築することを勧める。(産総研労組イントラを、現在準備中の「産総研労組 HP システム」に組み込むか、それと別建てにするかは、皆様の議論にお任せする。) 2. 本部費およびつくば協議会費の決め方について、個人的にはどちらかといえば、給料に連動する方が良いのではないと思う。第一の理由は、私は考えが古いのかもしれないが、果たして労働組合が組合員の給料の額を全く知らなくてよいのか、という素朴な疑問を感じるからである。少なくとも同意する組合員の給料の額を大雑把にでも把握したらよいのではないだろうか。昔、産総研労組が「全通産」だった頃、何をなさっていたか存じませんが、組合に「賃専委員」が居たのを憶えている。第二の理由は、一旦、給料連動をやめてしまったら、もし将来、再開したいと思っても、「産総研から組合員の「本俸+職責手当」の情報の提供」を産総研が再開してくれないかもしれない、と不安に思うからである。私は上記のように考えるが、組合員の多くが定額が良いと考えるのであれば、それに従う。なお私は、年齢に応じた組合費に反対である。理由は、今後、年功序列がしだいに崩れて、若くない給料が安い人が増える、と思うからである。

- 「複雑な事務作業を組合員自身で行なわねばならない」ということが執行委員を務めるわたしからみても想像できません。「何を」行うべきかをもう少し具体的にしてもらえないと検討に値する意見かどうかの判断がつきかねます。後半の意見は承りました。

- メールの文章を拝読して思うことは組合費に関することしか記述がありません。徴収される組合費が見合わないものであれば、減額されるべきと思いますが、その前に組合の活動内容や活動実績が見えづらいです。何にそんなにお金がかかるのかよくわかりません。メールの文章だけで判断するなら、「定額にするべき」か「組合員の年齢に応じた段階的な定額にするべき」の選択肢になると思います。それでしたら、機械的な対応ですむので、事務コストも下がると思います。
 - ご意見ありがとうございます。活動内容はまた別の資料等を参照していただければと思います。
- 全経済から上部機関への支払いは、もっとアバウトで全経済の財政体質に合わせた支払いがなされていたように思います。全経済と話し合い、どのくらいの金額を上納するか、毎年決めるようにしてはどうでしょうか。それから定額にするか、年齢で傾斜にするのか、決めればいいのではと思います。組合費が足りないからとどんどん上げていくのはどうかと思っております。自分は執行委員にでていたので組合がないと大変なことになるというのは理解しておりますが、組合をしたことがない方は組合活動の意義はわからないと思います。本当は組合との交渉で獲得したことも、誰か奇々な方がしてくれたんだ、と思ってくれたらいい方で、そういうことは誰かがやってくれたらいい、もっと言えば関心がない、どうでもいいという方が大部分なのではと思っております。
 - ご意見ありがとうございます。
- 職場環境をよりよくするには、産総研労組と全経済との密接な関係は必要であると考ええる。しかしそれ以外の外部組織（学研労協？）とのかかわりについてはメリットデメリットがよくわからない。必要なら年数回程度の意見交換会を開けばいいだけであり、金銭的なかかわりは必要ないのではないかと思う（産総研の経営陣に学研労協関係者が就くとは思えないので）。現状の産総研労組にとって最後まで確保しなくてはならないのは書記の雇用費であろう。書記なくして産総研労組は成り立たない。書記がいなくなったら産総研労組としてのルーチンがなくなるので、それこそ労組の存続意義が問われると思われる。現状、組合費の何%が書記雇用費、何%が全経済に支払っているのかモデルケースでいいので示してもらうのがまず必要であると考えられる。また、これ以外の組合費について何%を何に使っているか、といった情報も必要であると思われる。その上で、書記雇用費、全経済への上納金以外の部分で何か削れるか、といった議論が始まると思われる。また、組合費の決め方については、定額にするのがいいのではないかと思う。その方が会計書記の負担が減ることに加え、組合員としても安心して組合費が払えるからである。労組本部から得る組合員の利益は、組合員の本俸や職責手当に関係なく一律であるはずであるから、この意味でも組合費は定額の方が納得がいくと思う。
 - すでに何度か示している情報があります。ご参照ください。
- まず、労組ニュースなどを読んでも加入している労働組合が組合員のためにどのよう

な取り組みをして成果を出しているのかいまいち分かりづらく、現状では毎月ただ数千円を給料から取られているのに感覚的に等しい。この有様では組合員数が減少するのも頷ける。また、労組会費は給与に応じて偏差をかけられるべきで、給与総額の何%と定義するのが良いのではないかと考える。

➤ 給与額に連動すべきとの意見ありがとうございます。

- 徴収された組合員費の用途と必要性に関する情報

➤ 使い道は大会資料やこれまで提供した資料をご参照ください。必要性はみなさんで考えていく必要があるものかと思います。

- 組合費の額に関しては、別途議論されている上部団体との関係によって変わるので、態度を保留します。2の間で段階的定額としたのは、例えば5級がいくら、4級がいくらという程度の大雑把な定額が良いと考えます。

➤ ご意見ありがとうございます。

- もし「2.」で定額化することで、コスト削減につながればよいのですが…。

➤ 事務コストは低減されると思いますが、それが組合費の減額に繋がると言えば必ずしもそうではありません。現在のシステムでは事務コストの低減は人件費の抑制に直結するものではないからです。

- 労組 HP の財政シミュレーションを読みました。産総研労組、全経済とも財政破綻に向かっていることが示されており、かなりショッキングな内容だと思います。書記さんの定年まではきちんと雇用する義務があると思うので、その点では現状維持か増額もやむを得ない、かと感じます。一方、分会役員をしていたころ、若手の職員から組合費は高すぎると意見を貰ったことがあります。その意見に耳を貸すなら、減額するべきということになります。労組を断りたいための理由の一つに過ぎないかもしれませんが。

➤ 問題意識をもっていてありがとうございます。

- 組織率の低下は組合費の負担が主要因ではないと思うので、組織率向上を狙って減額しても効果はないと思う。減額すべきと思う理由がない。一方で、算定などの手続きの複雑さは理解するので、定額化は良いアイデアと思う。

➤ ご意見ありがとうございます。

- 本部費およびつくば協議会費の費用の決め方の根拠をご教示願いたい。

➤ 計算式によって決定されています。その計算式がどのように決定されたのかは昔の人に聞く必要があると思います。

- 全経済、つくば協議会に所属することの恩恵が見えない。なので、納めている会費が妥当なのかどうなのか疑問に思っている。つまり、何一つ肌で感じる物が無いので納めなくても良いと思う。また、分会にしても労組本部にしても数年後の赤字（破綻）が計算でわかっているので、全経済、つくば協議会を辞めた分、増額してもそう負担にはならないかとも考えているが、増額に関しては十分な議論が必要になると思うし、拙速には決まらないだろう。

➤ ご意見ありがとうございます。

- アンケートのご依頼をいただきありがとうございます。金額については、額だけをみると大きいと考えますが、その費用対効果についての検討が必要と考えます。いただいたメールにも関連しますが、もし不要な業務による残業などにより、書記局の人件費等が増加しているということであれば、業務の効率化を検討し、必要とする適正額に是正する必要があると思いますし、効率化により書記局等がもっと新しい業務を実施できることで、更なる成果の獲得ができるということであれば、マンパワーの増強や、あるいは、優秀な人材確保のために組合費が増加することもやむなしだと思います。次に会費の決め方についてですが、いただきましたメールの本文中に「分会の制度によって組合費の減免を受けている組合員もいるため、その徴収業務は複雑を極めており、そのために膨大な事務コストを支払っている現状があります。さらには、「本俸+職責手当」という組合員の個人情報を取り扱わなければならないことが担当者にストレスをかけています。」という記載がありますが、此处で言う担当者とは誰のこととのでしょうか？組合の書記局でしょうか？あるいは、産総研の人事部の給与担当の方のこととのでしょうか？組合費は給与からの天引きだと思いますので、一見、人事部の方のことにように読めてしまいましたが、仮に書記の方のことだと想定して、書記の方が、組合員個人の組合費徴収費を計算する必要があるのでしょうか？そのあたりの情報も提供頂きたいと思います。仮に、書記局における計算の手間を省きたいということであれば、定額性が妥当だと思います。しかし、俸給によって、給与額が異なるため、組合員の間に不公平が生じるということであれば、現状の連動性が妥当だと考えます。分会費については、分会で議論してもらうことが妥当と考えます。

➤ 伝わりにくい文脈で申し訳ありません。残業代が組合費を圧迫しているという文脈ではありません。人件費として固定額積んで非効率な作業に従事させている専従書記を雇うほどの余裕が産総研労組にはなくなりつつあるということを認識していただいた上で、書記局が処理しきれず執行委員が引き受けざるを得なくなっている仕事をどうすればいいのか議論していただきたく思います。担当者というのは産総研労組書記局の担当者のことです。計算する必要があります。それが複雑なのですが、それについては別途情報を出したいと思います。分会費は分会が決めるということは確かにそうなのですが、分会費の計算も本部書記局が行っているということを考慮すると、分会だけで決めるというわけにもいかないと思います。

- すでにご検討いただいていることは重々承知の上ですが、組合費については、業務や人件費の削減による減額検討も重要ですが、加入者を増やすことで、組合員一人当たりの負担を減らすという本筋で道筋を付けなければ、一時的な延命措置なだけで、根本的な問題の解決に至らないと考えます。

➤ ご意見ありがとうございます。承知しております。