

2012 年度委員および論議経過

委員 長	坂 孝夫	(古河G労連)	事務局	海老ヶ瀬豊	(中執)
副委員 長	門馬 秀明	(フジクラ)	〃	伊藤 清	(〃)
委 員	市吉 健二	(住友電工)	〃	窪田 直樹	(〃)
〃	吉田 潤一	(昭 和)	〃	市川 雅朗	(〃)
〃	勝部 真一	(三 菱)	〃	川瀬 良彦	(〃)
〃	古川 栄	(日立電線)	〃	阿曾 正之	(〃)
〃	小池 祐司	(沖)	〃	柏原 博	(〃)
〃	岡宮 得家	(東 特)	〃	羽田 徹	(〃)
〃	下間 健一	(FMGW)			
〃	林 達郎	(タツタ)			
〃	坂井 純一	(OCC)			
〃	服部 弘二	(住友電装)			

	日 時	主 な 検 討 項 目
第1回	2012年9月26日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 政策委員会設置並びに政策委員の確認 ○ 正・副委員長選出 ○ 検討項目の確認 ○ 年間スケジュールについて
第2回	2012年11月12日～13日	○「全電線 産業政策・社会政策」について
第3回	2013年2月13日	○「全電線 社会政策」について
第4回	2013年4月9日～10日	○「全電線 社会政策」について
第5回	2013年5月13日～15日	<ul style="list-style-type: none"> ○「全電線 社会政策」について ○「全電線 2013年度中央役員体制」について
第6回	2013年6月18日	<ul style="list-style-type: none"> ○「全電線 社会政策」について ○「全電線 2013年度中央役員体制」について ○「2012～2013年度政策委員会 2012年度報告(中間報告)」について

目 次

まえがき	1
「全電線 社会政策」について（最終報告）	3
1. 生活環境改善の取り組み	6
2. 平和への取り組み	14
3. 地球環境保護の取り組み	15
4. 政治への取り組み	17
「全電線 2013 年度中央役員体制」について	19
「組合員意識調査」について（調査内容報告）	23
あとがき	43
全電線中央執行委員会見解	45

まえがき

全電線では 2009 年度に策定した「全電線 中期基本政策・2010 年代運動の指針と方向」に沿って運動を進め、新たな豊かさと生活の安心・安定をめざすとともに、希望もてる産業・社会の実現に向け「相互信頼・相互理解」の精神を基調に、産別・単組がさらなる連携強化を図り一体となった運動を展開しています。

そのようななか、2012～2013 年度政策委員会では、「全電線 社会政策」、「全電線 産業政策」についての諮問を受けました。

「全電線 社会政策」については、その必要性の認識と検証を行うなかで、これまでの基本的な考え方を踏まえつつ、現状に見合った内容とすべく、2012 年度において取りまとめを行いました。

「全電線 産業政策」については、2013 年度に検討を行うこととしました。

また、緊急を要する事項として、「全電線 2013 年度中央役員体制について」が追加諮問され、論議・検討してきました。

本政策委員会では、これまでの活動を率直に振り返り、変化の激しいであろう将来を見据えるなかで、全電線運動のさらなる前進を期すべく鋭意検討を重ね、ここに諮問事項に対する本年度の検討結果として提起いたします。

なお、本年度については、5 年おきに実施している「組合員意識調査」について、その内容の一部見直しも含め検討いたしましたので、報告いたします。

【全電線 社会政策について】
(最終報告)

～社会政策策定の背景と基本的考え方～

『希望のもてる社会をつくる運動』

はじめに

「希望のもてる社会」の実現に向けては、雇用の安定と労働条件の維持・向上に加え、勤労者が安心して暮らしていける生活環境・社会環境の創造が不可欠であり、全電線としても『希望のもてる社会をつくる運動』として、その必要性を認識してきました。しかしながら、幅広く勤労者全般に関わる普遍的な問題は一産業（産別）や一企業（単組）のなかだけでは解決しきれないものも多くあります。そのようなことから社会政策課題の実現に向けては、連合・金属労協（JCM）の取り組みを基軸に、積極的に活動を推進してきました。

具体的には「社会政策検討部会」を設置するなかで、連合の「政策・制度要求と提言」や金属労協の「政策・制度要求」の策定段階から実行段階まで深くかかわっていくなかで、要求実現に向けての取り組みを進めてきました。また、電線工業会・電線経連に対しても、社会政策における要求実現に向けて、産業政策課題と合わせ意見交換・反映を行ってきました。

今後についても『希望のもてる社会をつくる運動』として、安心・安定・安全な社会の確立に向け、社会的セーフティネットの再構築や安心・安定的な社会保障制度の確立など、連合・JCMの取り組みを基軸に、全電線としても積極的に活動を推進していく必要があると考えます。

さらには、それらを取りまく横断的テーマである平和や環境保護への取り組みなどにも注力し、これらを遂行する手段の一つとして、政治への取り組みにも上部団体と連携しながら取り組んでいく必要があると考えます。

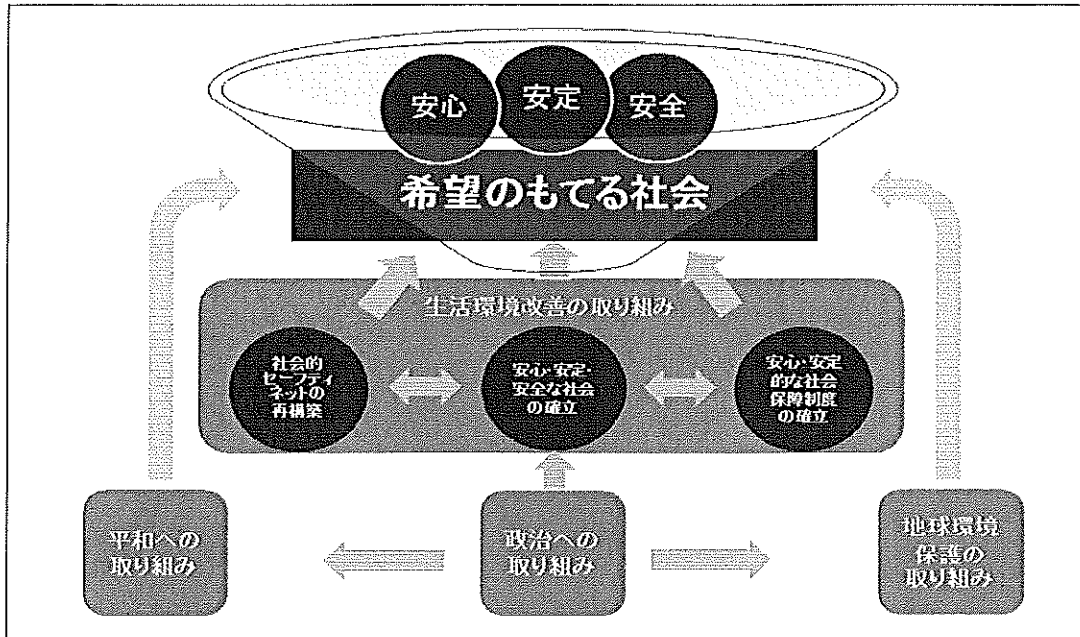
また、内部的には「社会政策推進チーム」を中心に、私たちがめざすべき社会の実現のために、求めていくべき具体的政策や制度課題について、あらゆる角度から多面的に追求していくことが重要であると考えます。

具体的には、

- 生活環境改善の取り組み
- 平和への取り組み
- 地球環境保護の取り組み
- 政治への取り組み

を中心に展開・推進していくこととしますが、これら以外の社会政策課題についても、連合・JCMなど上部団体と連携しながら、積極的に活動を推進していきます。

図表-1 希望の持てる社会のイメージ図



1. 生活環境改善の取り組み

福祉・社会保障

私たちは、これまでも「労働を中心とした福祉社会」いわゆる「働くことを軸とした安心社会」をめざし活動を推進してきました。今後においても、子どもを安心して産み育て、生きがいや働きがいをもって社会に参画し、生涯にわたり安心・安定・安全な社会をめざすべく、引き続き生活環境改善にも取り組まなければなりません。そのためには、急速な社会の変化と意識の多様化などを踏まえ、あらゆるライフステージにも対応し得る、福祉や社会保障をはじめとした社会的セーフティネットの強化を図らなければなりません。

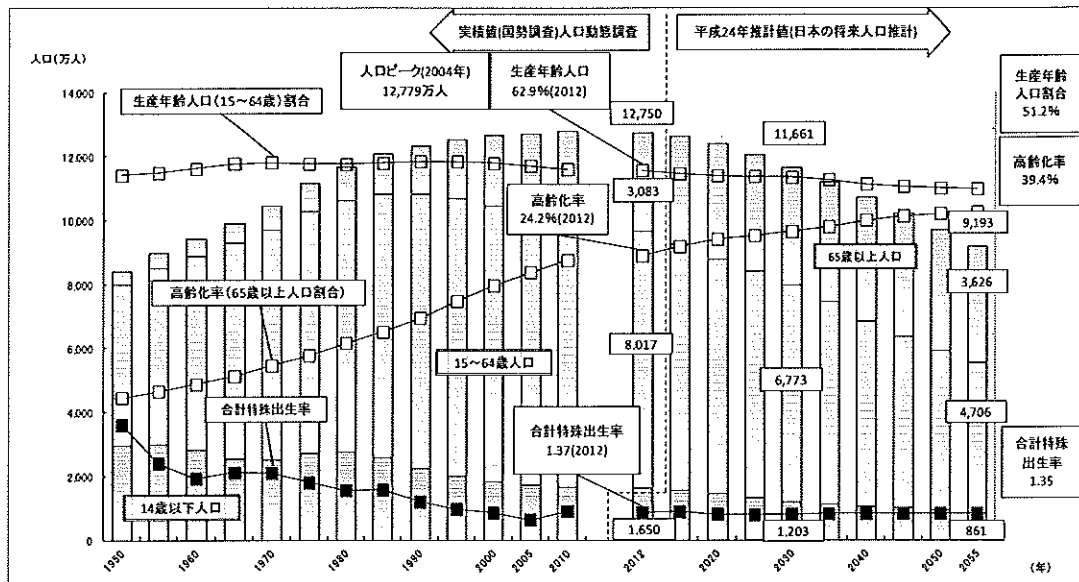
◎持続可能な社会保障制度の確立

日本の社会保障制度は、これまで一定の役割を担ってきましたが、少子化の進展は生産年齢人口の減少を招き、高齢者人口の増加により、高齢化率は2012年の24.2%から今後2055年には39.4%と見通されている（図表-2参照）ことから、その財源が急速にひっ迫していくことが予想されます。さらには、非正規労働市場の増大（図表-4参照）などによる社会的格差・貧困の拡大はこうした状況を一層深刻化させています。

また、これまでの日本型福祉社会は、都市型のライフスタイル、核家族化や共働き世帯、単身世帯の増加（図表-5.6参照）などにより、家族や企業福祉に依存してきたその機能を崩壊させつつあります。

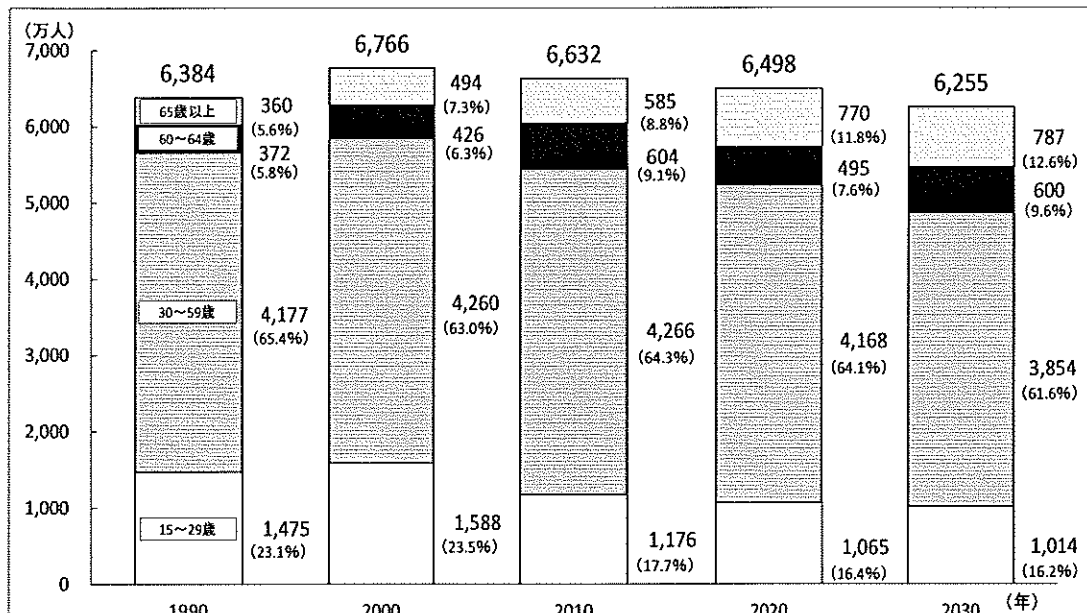
このようなことから、我が国における社会保障制度は、急激に移り変わる社会の変化や利用者のニーズを的確に捉え、人生の様々なリスクに対応できるよう、財源確保をはじめとした持続可能な新たな制度の構築が求められています。

図表-2 日本の人口の推移



資料:2010年までは総務省統計局「国勢調査」、2012年までは厚生労働省「人口動態調査」
2012年の合計特殊出生率と2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月集計)中位推計」これらの数値を全電線にてグラフ化。

図表-3 日本の労働力人口の推移

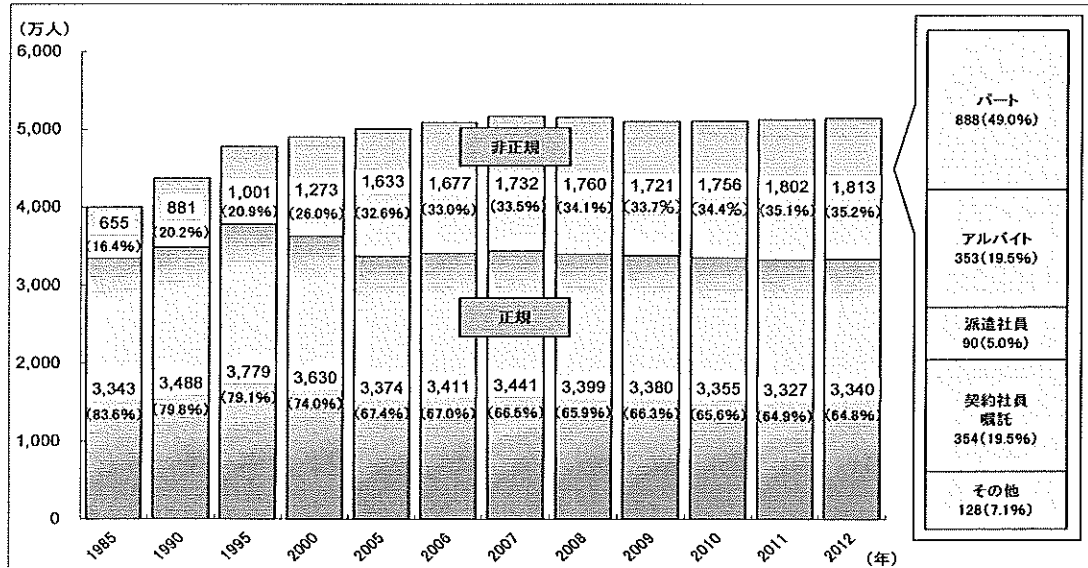


資料:1990年、2000年、2010年は総務省統計局「労働力調査」、2020年、2030年はJILPT「2012年労働力需給の推計」を全電線にてグラフ化。

(注1)()内は構成比。

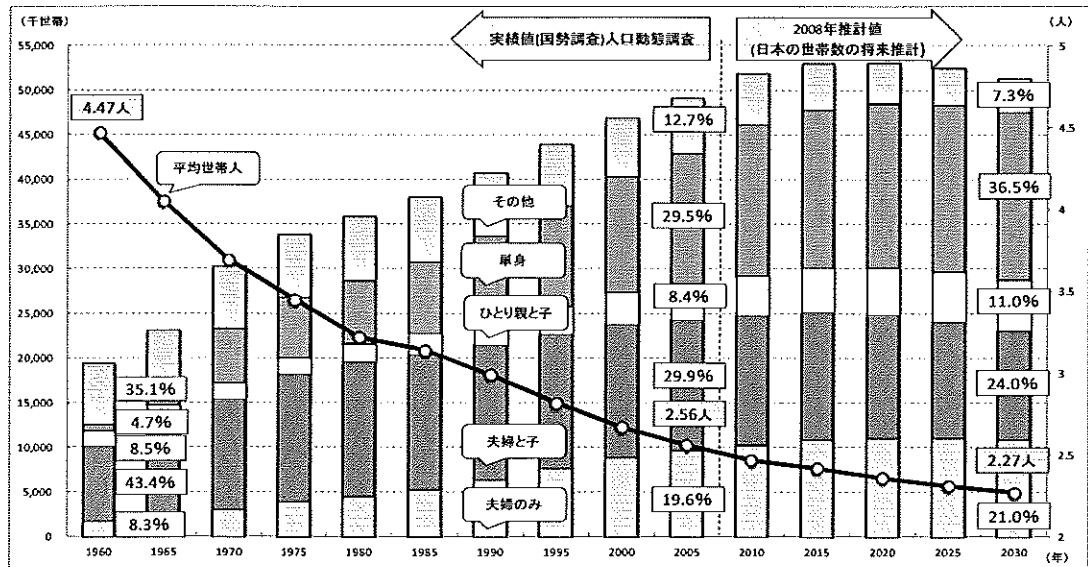
(注2)推計値については、概算で表示しているため、年齢区別の合計と年齢計は必ずしも一致しない。

図表一4 正規労働者と非正規労働者の推移



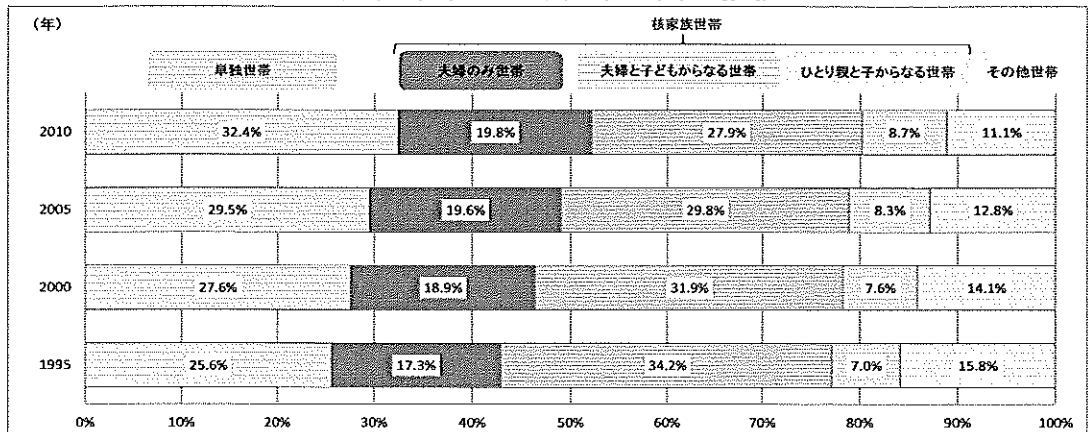
資料：2000年までは総務省統計局「労働力調査(特別調査)」(2月調査)
2005年以降は総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。これらの数値を全電線にてグラフ化。

図表一5 家族類型別一般世帯数と平均世帯人員の推移



資料：1960年から1975年までは内閣府「国勢調査」1980年からは国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)(2008年3月推計)」をもとに全電線にてグラフ化
(注)数値は四捨五入しているため必ずしも一致しない。

図表一6 家族類型別一般世帯数と平均世帯人員の推移



資料：国勢調査「家族類型別一般世帯数と平均世帯人員の推移」を全電線にてグラフ化。
(注)1995年から2005年の数値は、「新分類区分による溯及集計結果」

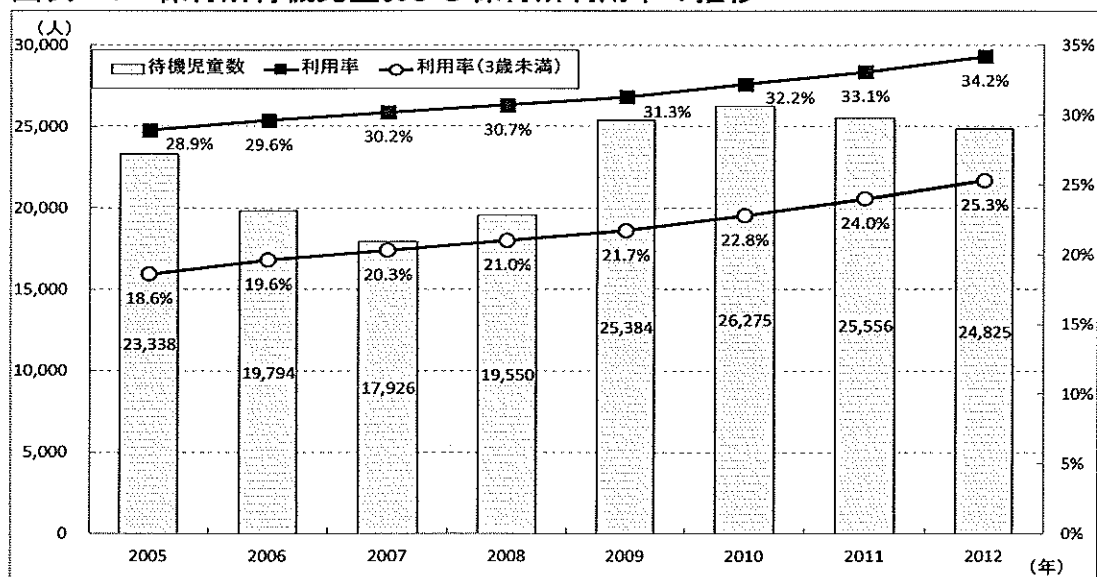
重点項目

1-1. 育児分野

育児については、都市化や核家族化、人間関係の希薄化など社会構造が変化するなかで、子育てへの不安や負担感、育児に関する悩みや子育てニーズの多様化など、それらを受け入れる社会整備の遅れ（図表-7 参照）などから育児環境は深刻さを増しています。少子化対策についても子育て世帯が希望をもてるよう、子ども・子育てを社会全体で支える仕組みを早急に構築していくことが必要と考えます。

- 子ども・子育てを社会全体で支えるために、子ども・子育て支援への大胆な財源投入。
- 子どもが豊かに育つ、切れ目のない環境整備を質・量両面で行う支援体制の整備。
- 子育て世帯が、子育てに希望をもてる環境づくりを支援する体制の整備。

図表-7 保育所待機児童および保育所利用率の推移



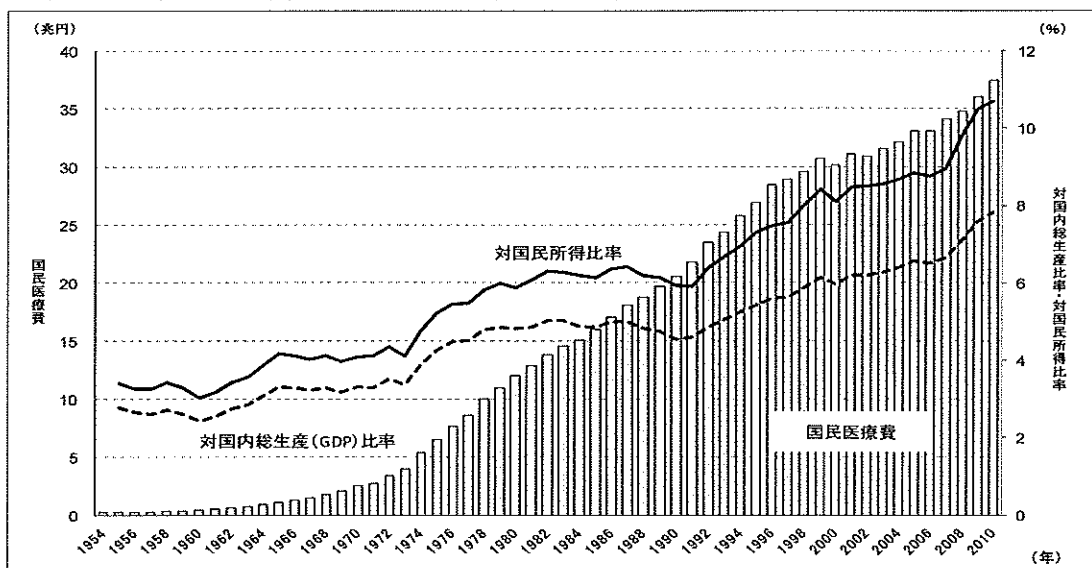
資料:厚生労働省「少子化社会白書」を全電線にてグラフ化。

1-2. 医療分野

医療については、いずれの地域においても必要な医療の提供や患者本位の信頼される医療制度を確立することが求められています。また、必要な医療の提供を自宅や通院できる範囲の医療機関で受けられる体制や、負担可能な費用で良質な医療を受けられる体制維持のため、その財源問題（図表-8 参照）を含め医療保険制度の再構築を図ることが必要と考えます。

- 安心して暮らせる地域医療提供体制の確立。
- 医療への信頼回復と患者本位の医療の確立。
- 高齢期の尊厳ある生活を支える医療の確立。
- 職域保険と地域保険による「皆保険」の確立。
- 疾病予防や健康づくりの充実、感染症対策の強化。

図表一8 国民医療費・対国内総生産および国民所得比率の年次推移



資料：厚生労働白書「2010年度の国民医療費の状況」を全電線にてグラフ化。

(注1) 国内総生産(GDP)および国民所得(NI)は、内閣府「国民経済計算」。

(注2) 総人口は、総務省統計局「国勢調査」および「人口推計」(各年10月1日現在人口)。

(注3) 2000年4月から介護保険制度が施行されたことにもない、従来国民医療費の対象となっていた費用のうち、介護保険の費用に移行したものがあるが、これらは2000年度以降、国民医療費に含まれていない。

1-3.年金分野

○公的年金について

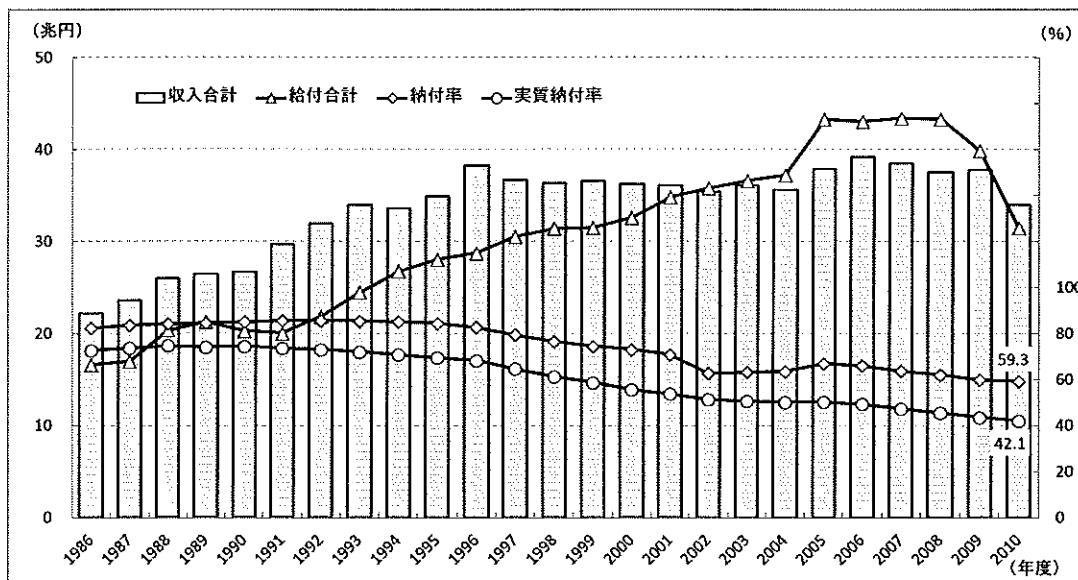
現状の公的年金制度については、超少子高齢化等の社会環境の大きな変化からくる財源の問題や消えた年金問題などによる信頼性の低下、また、保険料支払い能力があるにも関わらず未加入、未納を防げない制度になっていることなどから、年金制度そのものの持続性が揺らいでおり、年金制度の一元化への動きや、働き方または制度上の不公平な負担の是正など信頼回復のためにも早急な抜本的見直しが迫られています。

(図表-9 参照)

将来にわたって持続可能な保険料納付と確実な給付の実施に加え、公平・公正を基本に、安定的な財源の確保に向けた税方式への検討など、新たな年金制度の構築が必要と考えます。

○年金財政安定化の観点より現在の「保険料方式」から「税方式」への転換。
 ○被用者と自営業者等の年金を一元化するため、給付と負担の均衡を図る手法の一つとして社会保障と税に共通する番号制度の導入。
 ○現役の若い世代と高齢世代・年金受給世代との給付と負担の公平化を基本に、持続可能な年金制度に向けた抜本改革。

図表-9 国民年金保険料の納付率および給付合計の推移



資料：厚生労働省「国民年金・厚生年金の財政の現況」を全電線にてグラフ化。

(注1) 納付率=納付月数/納付対象月数。「納付対象月数」とは、当該年度分の保険料として納付すべき月数(法定免除月数・申請全額免除月数・学生納付特例月数・若年者納付猶予月数は含まない)であり、「納付月数」は、そのうち当該年度中(翌年度4月末まで)に実際に納付された月数。

(注2) 実質納付率は、分母に保険料を全額免除・猶予されている者(保険料全額免除者)を含む。
 納付率×(1-保険料全額免除者割合)で算出。

(注3) 2002年に納付率が落ち込んだのは、それまで市町村が実施していた保険料収納事務を国が一元的に実施したことや、年徐基準が改正されたことの影響等による。

(注4) 2005年度に納付率が回復したのは、若年者納付猶予制度が導入された影響等による。

1-4. 介護分野

介護については、高齢化の進む日本において団塊の世代が2025年には75歳以上となることもあり、高齢者の単身者や夫婦のみの世帯が増加し、老老介護や認知症の高齢者が急増するなど介護ニーズの一層の高まりから、その対応は喫緊の課題です。

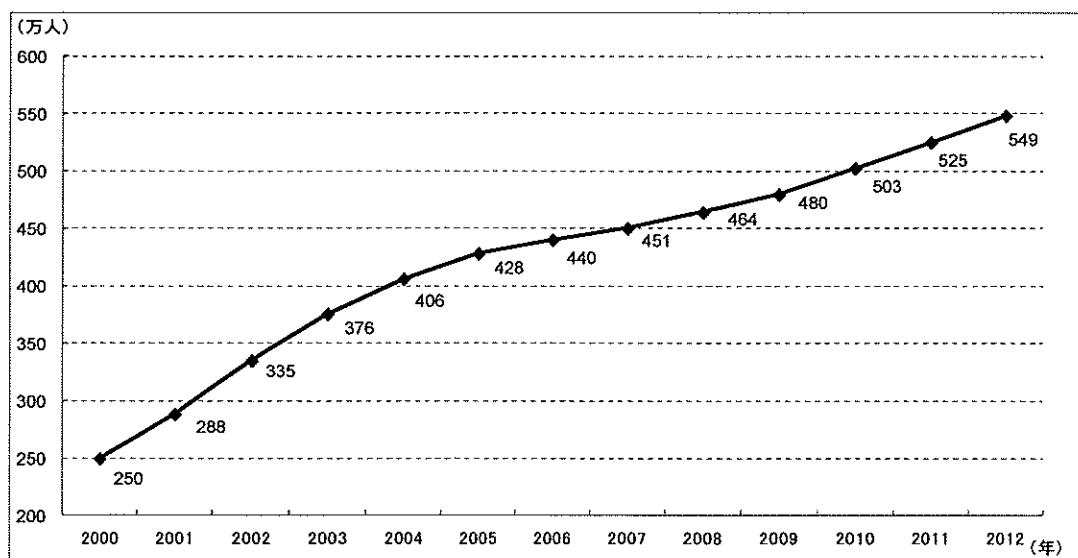
このことにより介護保険制度の利用者の増加も見込まれており、(図表-10 参照)急速な高齢化や就労人口の減少などにより、国民負担の増大が予想され、介護保険制度の再構築も急務となっています。

また、介護保険制度は、その認定基準における公平・透明性など、介護保険導入当初からの課題を抱えたまま現在に至っていることから、サービスを受ける側の立場に立った見直しが必要と考えます。

介護保険サービスにおける課題については、低所得者の利用の低迷、特別養護老人ホーム等への入所待機者の急増問題(図表-11 参照)に加え、サービスの質的向上やバランスのとれた介護サービス実施への施策が必要と考えます。(図表-12 参照)

- 小学校区に1ヵ所以上の地域包括支援センターの設置と、高齢者に対応した住まいの確保や家族等介護者(ケアラー)、認知症高齢者の支援の強化などを含めた「地域包括ケアシステム」の確立。
- 住民参加型のシステム運営とチェック機能の充実。
- 在宅ケアを支えるサービスの充実。
- 医療と介護の役割分担の明確化と連携の強化。
- 介護保険制度の普遍化。
- 介護専門人材の育成と待遇改善による人材確保。

図表-10 要介護(要支援)認定者数の推移



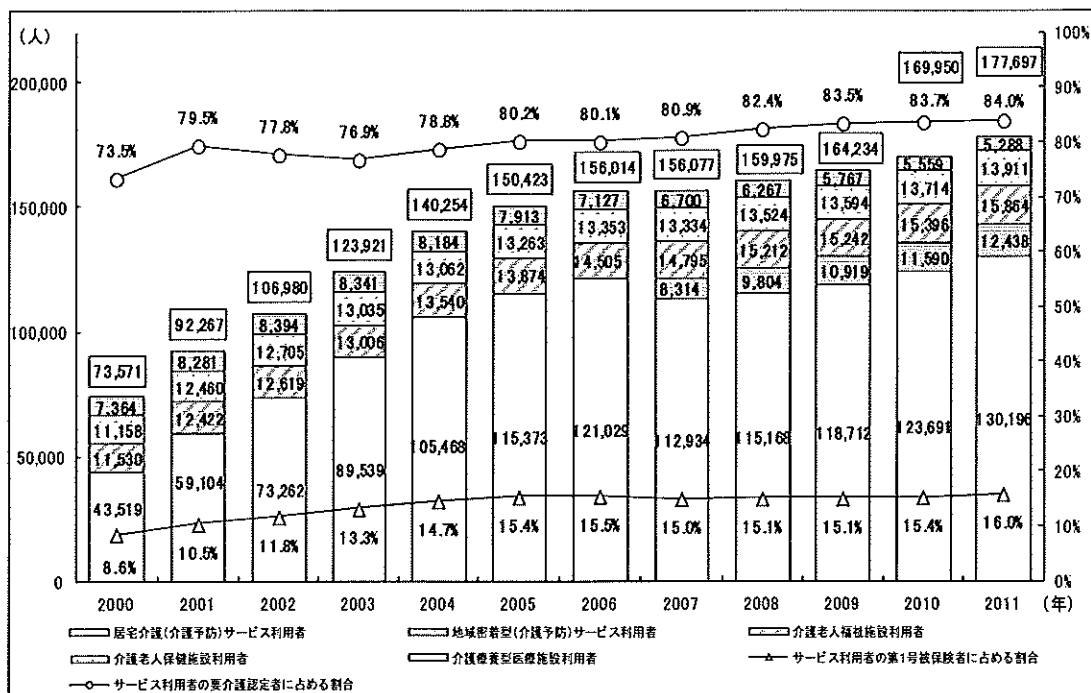
資料:厚生労働省「介護保険事業状況報告」を全電線にてグラフ化。

図表-11 特別養護老人ホームの定員に対する入所申込者数

		施設数	1施設当たり定数(①)	1施設当たり入所申込者(②)	定員に対する倍率(②/①)
合計		583件	66.7人	227.1人	3.4倍
開設時期別	介護保険前(～H12/3)	360件	71.3人	237.8人	3.3倍
	介護保険後(H12/4～)	223件	59.4人	209.8人	3.5倍
居室種類別	従来型のみ	369件	69.8人	250.6人	3.6倍
	ユニット型のみ	171件	58.4人	181.1人	3.1倍
	従来型+ユニット型	42件	73.9人	206.5人	2.8倍
	無回答	1件	72.0人	274.0人	3.8倍
地域別	北海道・東北	97件	66.9人	180.1人	2.7倍
	関東	122件	74.6人	292.0人	3.9倍
	中部	116件	68.1人	270.1人	4.0倍
	近畿	77件	66.5人	275.1人	4.1倍
	中国	51件	56.3人	213.5人	3.8倍
	四国	30件	58.9人	152.7人	2.6倍
	九州・沖縄	90件	63.0人	125.6人	2.0倍
65歳以上人口千人当たり特養定員数(注)	①階25%未満の都道府県	215件	72.7人	283.7人	3.9倍
	②25%以上50%未満の都道府県	147件	62.5人	211.8人	3.4倍
	③50%以上75%未満の都道府県	112件	60.4人	169.1人	2.8倍
	④75%以上の都道府県	109件	67.2人	195.6人	2.9倍
65歳以上人口千人当たり介護保険三施設定員数	①階25%未満の都道府県	204件	74.8人	322.8人	4.3倍
	②25%以上50%未満の都道府県	155件	61.9人	181.7人	2.9倍
	③50%以上75%未満の都道府県	116件	59.8人	158.2人	2.6倍
	④75%以上の都道府県	108件	65.9人	185.5人	2.8倍

資料:2008年介護サービス施設・事業所調査、2008年10月1日現在推計人口より算定。
 (注)47都道府県を、65歳以上人口千人当たり特養定員数順に4つに分け、その区分毎に集計。

図表-12 介護(介護予防)サービス利用者数等の推移



資料:厚生労働省「介護保険事業状況報告」を全電線にてグラフ化。

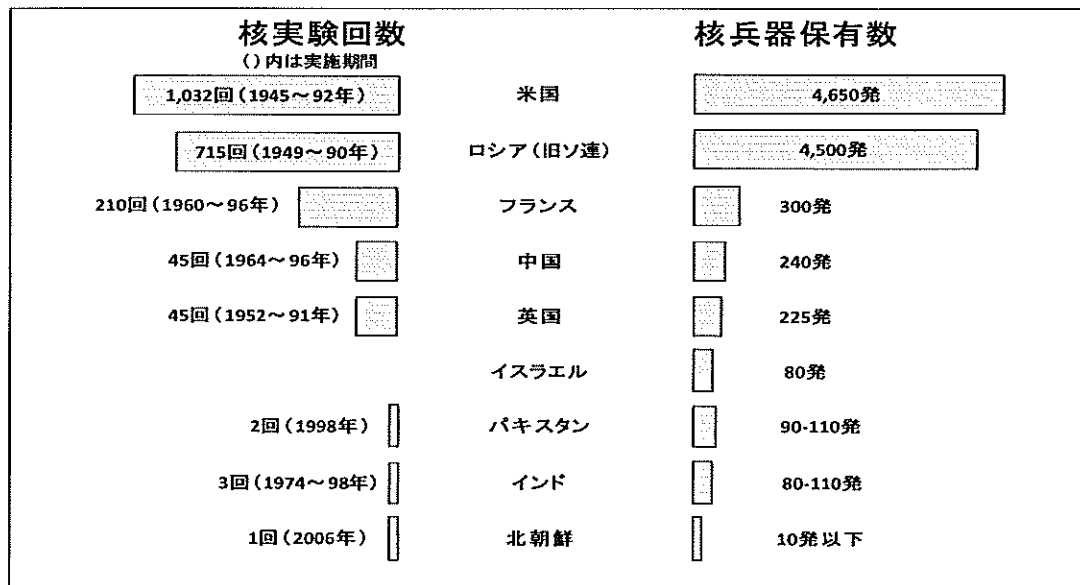
2. 平和への取り組み

平和への取り組みについては、これまでも連合の各種平和集会・行動に派遣するなど、世界平和の実現に向けた取り組みに参画することで構成組織としての責務と、その役割を果たしてきました。

しかしながら、現代社会においては、戦争・紛争・テロなどにより多くの悲劇が繰り返されており、いかなる理由であれ、暴力による解決は許されるものではありません。

今後も、世界の平和に向けた取り組みの重要性を認識するなかで、連合方針も踏まえ、戦争・紛争を絶対に引き起こさない・引き起こさせない、テロ活動には断固反対するとの認識のもと、反戦平和やすべての核兵器等の廃絶と未臨界を含む核実験の禁止を求める活動等に、上部団体とも連携しながら積極的に参画していく必要があると考えます。（図表-13 参照）また、これらの原因の一つでもある貧困問題などにも取り組んでいかなければなりません。

図表-13 世界の核兵器の保有数



資料:核実験回数は「NRDC:TheNRDC'sNuclerData,TableofKnownNuclerTestsWorldWide1945-1996」
核兵器保有数は「StatusofWorldNuclerForces」これらの数値を全電線にてグラフ化。

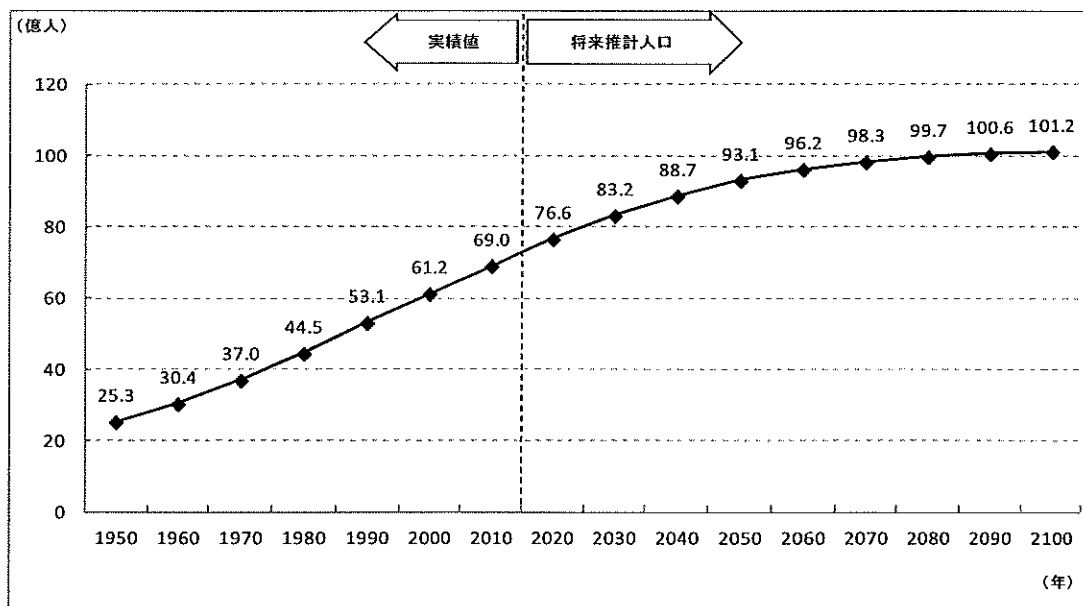
3. 地球環境保護の取り組み

地球環境保護の取り組みは、私たちに課せられた大きな責務であり、世界的にも重要な問題です。そのようななか、世界の人口は2050年には93億人まで増加（図表-14参照）すると予想されており、また、世界自然保護基金（WWF）によると、人口増加や消費のトレンドが現在のまま持続した場合、2030年には、人類の資源消費や環境負荷の規模は地球の自然再生能力の2倍になると予想されています。

現在でも世界各地では、経済活動の急速な進展に対して、環境保護への意識や環境対策が追い付かず地球温暖化（図表-15参照）による気候変動や水・大気環境の汚染、水不足の深刻化や資源のボトルネックの悪化、回復不能な生物多様性の喪失などといった問題が発生しています。

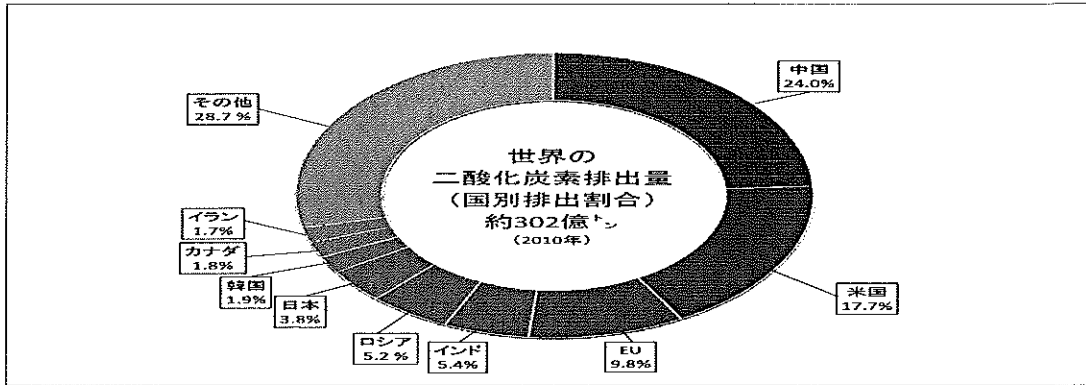
こうした状況を踏まえ、全電線としては、地球環境保護に向けた取り組みを重要な運動と位置づけ、上部団体の政策策定に際して、電線産業独自の要望事項として環境問題の改善につながる新たな事業開発分野の意見が広く反映されるよう、積極的な提言を行っていく必要があると考えます。また、上部団体を通じた地球環境保護の諸活動に加え、「産業・社会政策推進チーム」において論議・検討を重ね、電線工業会・電線経連との連携強化に努めるとともに、労働組合の立場で企業活動に結びつく取り組みを一層推進していく必要があると考えます。

図表-14 世界の主要国の将来推計人口



資料:国連 2011World Population Prospects:2010Revision「中位推計の結果」を全電線にてグラフ化。

図表-15 世界の温室効果ガス(二酸化炭素)排出量



資料: 全国地球温暖化防止活動推進センター「世界の二酸化炭素排出量」を全電線にてグラフ化。

◎電線産業による環境保全

○環境に配慮した持続可能な循環型社会

安全・安心で持続可能な循環型社会を実現し、次世代に引き継ぐためには地球温暖化問題などの解決は避けて通れません。

その解決に向けては、国際的な取り組みとして「気候変動枠組条約」がありますが、我が国においては、東日本大震災の影響などにより、その実現には厳しいものがあります。

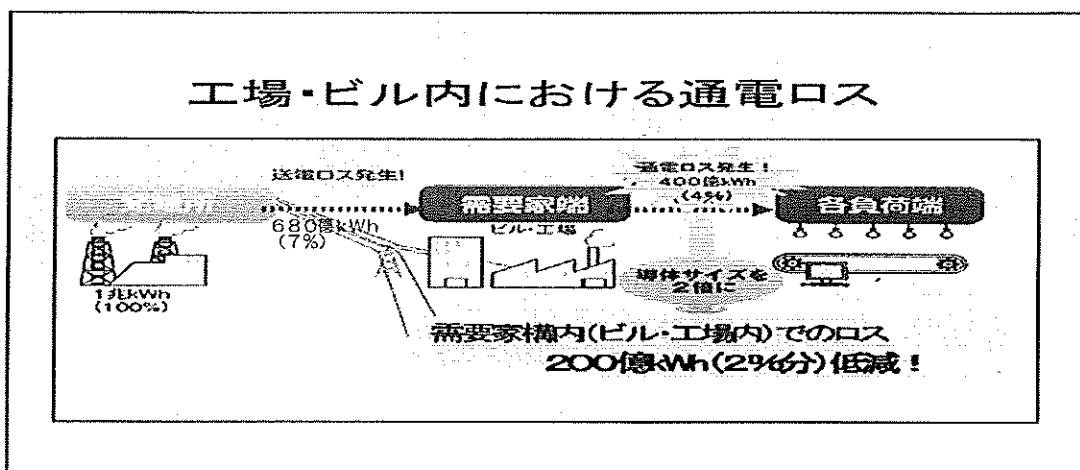
そのようななか、私たち電線産業においては、地球環境問題への対応として、温暖化対策、産業廃棄物削減対策、VOC削減対策などが進められており、今後についてもその広がりが期待されます。

温暖化対策では、送電・通電ロスの低減による、CO2削減効果として電力ケーブル導体サイズの適正化やダブル配線化(図表-16参照)、超電導ケーブルのさらなる実用化とともに国際規格化を推進していきます。

また、産業廃棄物削減対策として環境負荷の少ない製品、いわゆるEM電線ケーブルの普及などを推し進めています。

これらの普及拡大に向けては、一産業では解決できない内容もあり、研究開発、実証実験等における国の援助や環境対策事業など、政府・関連省庁等にも強く求めていかなければならないと考えます。

図表-16 電力ケーブルの導体サイズ適正化概念図



資料: 日本電線工業会

4. 政治への取り組み

全電線は、連合の政治方針を踏まえ「全電線 中期基本政策」に沿い、産別・地協・単組の役割を認識するなかで、これまでの取り組み経過や各人の政治信条を尊重し、国民本位の公平で公正な社会の実現や生活者・勤労者を基盤とした政策を実現させるための政治勢力の結集に向け、積極的に取り組みを推進してきました。

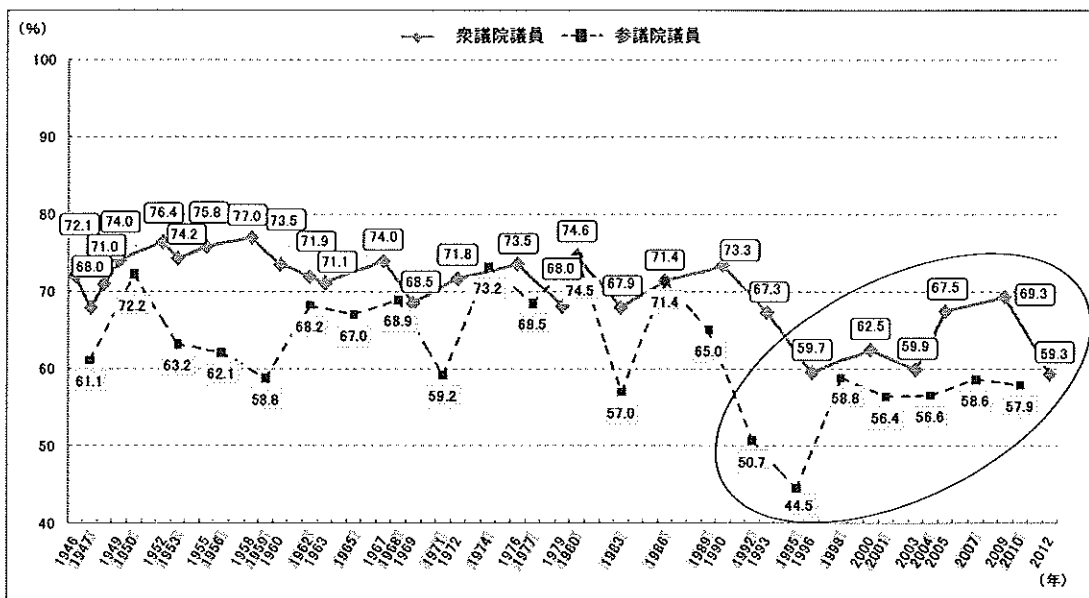
また、各地協・単組においても総合的な生活環境の改善に向けての政策・制度の取り組みが重要視されるなか、その実現機能としての政治活動は重要であるとの認識のもと、取り組んできました。

しかしながら、近年の国民の政治に対する関心は低く、投票率は6割前後とかつてに比べ低いのが現状です。（図表-17 参照）

今後においても、これまでの全電線の取り組み経過や各人の政治信条を尊重するなかで、引き続き、国民本位の公平で公正な社会の実現や生活者・勤労者を基盤とした政策を実現させるための政治勢力の再結集に向け、積極的に取り組みを推進していく必要がありますが、同時に選挙における棄権者を出さない活動も必要と考えます。

これらを踏まえるなか、連合方針に沿い、上部団体の支持政党を基軸とした協力関係にある政党、候補者の当選に向け取り組みを推進し、連合・JCMを通じ、全電線の政策について、その実現をめざしていく必要があると考えます。

図表-17 衆議院議員および参議院議員選挙における投票率の推移



資料：総務省選挙部「目で見える投票率」の2012年3月版を全電線にてグラフ化。

（注1）1980年および1986年は衆参同日選挙であった。

（注2）2012年は全電線にて調査。

【全電線 2013 年度中央役員体制について】

全電線 2013 年度中央役員体制について

1. 追加諮問の経緯

2012～2013 年度政策委員会において、緊急を要する事項として「全電線 2013 年度中央役員体制」について追加諮問を受けました。

その背景としては、今般、企業アライアンスの関係から、今期の全電線中央役員派遣単組である中核組合の全電線脱退に伴う中央役員の減少と、今後の全電線加盟組合の組織人員の減少および財政的問題へ対応するための論議・検討を早急に行う必要があるとの判断から、追加諮問が検討されました。

とりわけ、期中となる 2013 年度の全電線中央役員数については、早期に結論を出す必要があることから、最終的に追加諮問されました。

2. 検討経過

検討にあたっては、全電線の中央機能維持を図る観点から、中央執行委員会の現行の人員体制を維持することが望ましいとの検討内容を受け、BおよびCブロックも含む、各単組の全電線中央役員派遣への検討結果を確認するとともに、全電線における財政面をはじめとする組織的観点など、実務内容を踏まえた論議・検討を重ねてきました。

3. 検討結果

「全電線 2013 年度中央役員体制」についての検討結果として、各単組の全電線中央役員派遣においては、選考期間の問題や人材確保の問題、さらには財政的観点からも、現時点、派遣は困難であるとの検討結果を踏まえ、あらゆる角度から鋭意検討した結果、2013 年度においては、人員補充を行うことは困難と判断し、現行の 8 名体制から 7 名体制で組織運営していかざるを得ないとの結論に至りました。

以上のように、期中に加盟単組脱退に伴う中央役員の減少や、加盟組織人員が減少することにより、財政面をはじめ業務運営上の課題など、全電線中央役員の努力だけでは解決できない問題が生じることも予想されることから、各単組・地協に協力を求めていく必要があります。

【組合員意識調査について】
(調査内容報告)

組合員意識調査実施についての考え方

1. 背景

2009年に中期基本政策が策定され、約5年が経過しようとしているなかで、運動をとりまく環境は、欧州の債務危機などによる世界経済の減速感、長引く円高、中国・インドなど新興国の成長鈍化などから不透明感が広がっており、輸出を始め生産調整など企業活動に大きな影響が出ると予想されています。

また、国内においては東日本大震災、電力供給不安と電力料金引き上げ、超円高、タイの大洪水の影響など、次々と苦難に見舞われていることから、経済・社会環境全体が大きな転換期を迎えています。

労働組合においても、こうした大きな潮流の中で、企業をとりまく環境や組合員の価値観が変化してきていることから、時代の変化や組合員のニーズに対し、的確でスピーディーな対応を図っていく必要があると考えます。

2. 目的

とりまく環境の変化を的確に捉え、守るべきものと変えるべきものを冷静に見極め、価値観を改めて整理・検討する必要があります。そのためには、組合員の皆さんが、今何を考え、何を必要とし、労働組合に何を求めているのかということをも的確に把握する必要があります。今後の運動の充実を図るためにも組合員意識調査を行い、全電線運動に反映させることによって、組合員の「生活の安心・安定」「新たなゆとり・豊かさの実現」を成し遂げることができると考えます。

3. 調査内容

調査内容については、前回（2009年）からの組合員意識の変化や他産業との比較の観点から、前回調査内容をベースに全電線運動に反映できるよう検討することとします。

4. 分析

調査内容の分析については、前回（2009年）の調査検討との比較や他産別との比較可能な点などを考慮し、前回同様「労働調査協議会」に依頼をしていきます。

F 6 組合役員経験

(組合役員経験のある方は現職を優先してください。過去に複数の役職を経験した方は、上位の役職をご回答ください。)

1. 経験なし
2. 現在執行部役員である
3. 現在代議員・職場委員などである
4. 過去執行部役員の経験あり
5. 過去代議員・職場委員の経験あり

F 7 同一生計を営んでいる世帯構成

(同一生計とは、日常の生活資金を共にすることをいいます。別居している場合でも、生活費や療養費を送金している場合は、同一生計として取り扱われます。)

1. 独身・独立生計
2. 独身・親や近親者と同居
3. 既婚・夫婦だけ
4. 既婚・夫婦と子ども
5. 既婚・夫婦と子どもと親
6. 既婚・夫婦と親
7. 既婚・死別など
8. その他 ()

F 8 (前問で3～6の方に) 配偶者の就業状況

(2つ以上ある場合は、主なものをひとつ選んでください)

1. 配偶者は働いていない
2. フルタイムの正社員(正規職員)
3. パート・内職・アルバイト
4. 派遣社員
5. 自営業(農業・家業など)
6. その他 ()

F 9 住居の種類

1. 持家(ローン返済中)
2. 持家(ローン返済なし)
3. 親、近親者の持家
4. 社宅・独身寮
5. 公営・公社・公団住宅(賃貸)
6. 民間の賃貸住宅・アパート
7. その他 ()

[質問項目]

<生活意識>

Q1 あなたは、日頃の生活について、どのように感じていますか。次のA～Iについて、該当する番号を選んでください。

	満足 (安心)	一応満足 (一応安心)	やや不満 (やや不安)	不満 (不安)
A. 住宅環境	1	2	3	4
B. 自分や家族の健康	1	2	3	4
C. 教育環境	1	2	3	4
D. 余暇生活	1	2	3	4
E. 老後への備え	1	2	3	4
F. 賃金	1	2	3	4
G. 一時金	1	2	3	4
H. 心のゆとり	1	2	3	4
I. 生活全体としての総合評価	1	2	3	4

Q2 あなたの世帯の最近の家計収支はどうなっていますか。

1. 貯金や繰り越しをすることができた
2. 収入と支出のバランスがとれていた
3. 貯金の切り崩しなどでやりくりした

Q3 年間賃金総額（時間外手当、一時金を含む税込み支給総額）について、

- A. ここ数年と比べた増減
- B. 今後の見通し、についてお答えください。

A ここ数年と比べた増減

1. 大幅に増えた
2. 少し増えた
3. 変わらなかった
4. 少し減った
5. 大幅に減った
6. わからない・比較できない

B 今後の見通し

1. 大幅に増えると思う
2. 少し増えると思う
3. 変わらないと思う
4. 少し減ると思う
5. 大幅に減ると思う
6. わからない

<仕事と職場環境>

Q4 自分の仕事の将来性についてどのように考えていますか。

- 1. 強い不安感がある
- 2. 多少不安感がある
- 3. あまり不安感はない
- 4. 全く不安感はない

Q5 (前問で1、2を選んだ方へ) 不安はどのような理由によるものですか。主なものを3つ以内で選んでください。

- 1. 経営危機で会社が倒産したりするのではないか
- 2. 事業所の統廃合などで今の仕事や職場がなくなってしまうのではないか
- 3. 分社化などで関連会社への出向や転籍になるのではないか
- 4. 職種転換・配置転換等で今までの馴れた仕事が続けられなくなるのではないか
- 5. 仕事が肉体的、精神的に負荷が高くなり、ついていけなくなるのではないか
- 6. 仕事の内容が高度化し、自分の知識や技能ではついていけなくなるのではないか
- 7. 職場の人間関係が悪くなり、いづらくなるのではないか
- 8. 勤務形態や労働時間の変更などで働きにくくなるのではないか
- 9. その他 ()

Q6 あなたの職場では、以下にあげた事柄が生じていますか。またあなたご自身はそれらの事柄に対し不安を感じていますか。A～Hのそれぞれについてお答えください。

	不安を感じる	職場に生じており、不安を感じない	職場に生じているが、不安を感じない	職場に生じていないが、今後に不安を感じる	職場に生じていないし、今後も不安を感じない
A. 失業	1	2	3	4	
B. 転籍	1	2	3	4	
C. 希望退職・早期退職制	1	2	3	4	
D. 出向	1	2	3	4	
E. 転居を伴う転勤	1	2	3	4	
F. 職種転換	1	2	3	4	
G. 長時間労働による健康障害	1	2	3	4	
H. 年間収入の減少	1	2	3	4	

Q7 あなたは、日常の仕事や職場環境について、どのように感じていますか。次のA～Jの各項目について、あなたの気持ちに近い番号を選んでください。

	満足 (安心)	一応満足 (一応安心)	やや不満 (やや不安)	不満 (不安)
A. 仕事の内容	1	2	3	4
B. 昇進・昇格の速さ	1	2	3	4
C. 仕事の負荷	1	2	3	4
D. 作業環境	1	2	3	4
E. 職場の安全	1	2	3	4
F. 職場の雰囲気や人間関係	1	2	3	4
G. 配転・転勤・出向	1	2	3	4
H. 仕事のやりがい	1	2	3	4
I. 職場環境のゆとり	1	2	3	4
J. 総合評価	1	2	3	4

Q8 (前問Hで3、4と回答した方に) あなたが仕事にやりがいを感じられない主な理由は次のうちのどれですか。次の中から2つ以内で選んでください。

1. 仕事が自分に向いていないから
2. 能力や創意が発揮できないから
3. 仕事に意味や使命感が見出せないから
4. 仕事の負荷に不満があるから
5. 昇進の先行き見通しが無いから
6. 仕事に励んでも、生活がよくなるから
7. 仕事に励んでも、評価につながらないから
8. 職場の人間関係が良くないから
9. 仕事の達成感が味わえないから
10. 仕事が面白くないから

Q9 あなたは査定・評価の基準が能力成果に移行した人事制度に対して、制度及び運用においてどのような問題があると思いますか。あてはまるものを3つ以内で選んでください。

1. 評価の基準が不明確である
2. 仕事の実績や成果が評価に反映されない
3. 仕事の能力や意欲が評価に反映されない
4. 評価結果が処遇に反映されない
5. 短期的な評価が重視される
6. 評価する人間の評価能力が不十分である
7. 職場や職種により評価基準がバラバラである
8. 評価結果に対する説明や面接が不十分である
9. 苦情相談や異議申し立てがしづらい、またはできない
10. 評価を高めるための教育訓練や能力開発が不十分である
11. 特に問題はない
12. その他 ()

Q10 賃金制度がこれまでの年功を重視した制度から、成果をより反映した制度へ移行したことで、あなたの仕事と職業環境にどのような影響が現れましたか。あてはまるものを3つ以内で選んでください。

1. 成果を出すために残業や休日出勤が増加した
2. 仕事の目標や範囲が明確になって、残業や休日出勤が減少した
3. 仕事量が増加し、精神的負担が重くなった
4. 結果の出やすい仕事ばかり選んで、難しい仕事を避けるようになった
5. 新しい仕事や重要な仕事にチャレンジする人が増えた
6. 仕事のやりがいや意欲が減少した
7. 仕事のやりがいや意欲が高まった
8. 能力開発に対し自己責任、自己啓発を一層求められるようになった
9. 会社の教育訓練や研修制度が拡大、充実した
10. 自分の仕事ばかり考える人が増加した
11. 職場の人間関係や雰囲気が悪くなった
12. 職場のチームワークを重視する雰囲気が強まった
13. 作業効率や生産性、企業活力が失われた
14. 生産性が上昇したり、新しいアイデアが生まれたりした
15. その他 ()

Q11 あなたに、賃金・人事処遇制度のあり方についてお伺いします。あなたの考え方は（A）、（B）のうちどちらに近いですか。下記の（1）～（5）のそれぞれについて、あなたの考えに近い番号を選んでください。

	(A) の意見	A の考えに近い	A の考えに近い どちらかといえば	B の考えに近い	B の考えに近い どちらかといえば	(B) の意見
(1)	賃金や人事処遇は、能力や成果・実績に応じて格差をもっと拡大すべきである	1	2	3	4	能力や成果・能力に応じた格差を拡大すべきではない
(2)	賃金は、成果や能力によって決めるべきだ	1	2	3	4	賃金は、年功的な要素を重視すべきだ
(3)	家族・住宅手当などは廃止して基本賃金に組み込むべきである	1	2	3	4	家族・住宅手当などはこれまで通り維持すべきだ
(4)	一時金は、成果や能力によって決めるべきだ	1	2	3	4	一時金は、生活の維持・向上を図るため、安定的に支給されるべきだ
(5)	退職金にも成果や能力をより一層反映させるべきである	1	2	3	4	退職金への成果・能力の反映は現在程度にとどめるべきだ。

Q12 あなたは次にあげる事柄について不安を感じていますか。あてはまるものすべてをあげてください。

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1. 出向・転籍 | 7. 交替制導入や勤務形態変更による仕事の変化 |
| 2. 職種転換 | 8. 配偶者の失業 |
| 3. 転居を伴う転勤 | 9. 世帯全体の収入減 |
| 4. 自分の失業 | 10. 住宅ローンの返済 |
| 5. 仕事の高度化による能力、経験の不足 | 11. 持家取得 |
| 6. 職場の人間関係 | 12. 子どもの教育費 |

Q13 あなたは、今後どのような道に進みたいと思いますか。

1. いろいろな業務を経験して、今の会社の管理者として、会社の運営にたずさわりたい
2. 管理者とはいかずとも、できれば今の会社の職制として仕事を切回したい
3. 自分の専門性や特殊技能を生かして、今の会社で腕をふるいたい
4. 自分の専門性や特殊技能を生かして、そのうち独立したい
5. 管理職や職制とまでいかずとも、定年までこの会社で勤め上げたい
6. とくに希望はなく、成行きにまかせる
7. いいところがあれば、今の会社を変りたい
8. 適当な時期に退職して、家業を継いだり、家庭に入るなどしたい

<長時間労働の現状と課題>

Q17 あなたは、自分自身のここ数年間の時間外や休日出勤を含めた労働時間についてどのように感じていますか。

1. 非常に長いと思う
2. やや長いと思う
3. 適正だと思う
4. やや短いと思う
5. 非常に短いと思う

Q18 (前問で1、2を選んだ方にお聞きします) 労働時間が長くなっている原因はどのようなことが考えられますか。次の中から主なものを3つ以内で選んでください。

1. 人手不足だから
2. 生産能力以上の注文を受けているから
3. 時間内は顧客や他部署対応に追われるから
4. 時間外でないとできない仕事があるから
5. 上司から急な仕事の指示があるから
6. 社内ミーティング等の会議が時間外に設定されるから
7. 社内の仕事のやり方や意思決定にムダが多いから
8. 定時になっても帰る雰囲気が職場にないから
9. 今の担当業務は自分でないとできない仕事だから
10. 能力以上のノルマが設定されているから
11. 時間外手当も生活費の一部になっているから
12. その他 ()

Q19 長時間労働の解消策として考えられるものは以下のどれだと思いますか。次の中から主なもの3つ以内で選んでください。13、14を選んだ人は他の項目は選ばないでください。

1. 業務量に合わせて増員を図る
2. 業務量に見合うよう適正な人員配置を行なう
3. 個々人の能力に応じた仕事配分を考える
4. ノー残業デーや自動消灯などによって時間外を規制する
5. 長時間働いているだけで高い評価をつけないようにする
6. 裁量労働の範囲を拡大し、個々人に労働時間を管理させる
7. IDカードでの労働時間管理を実施する
8. チームでの作業・仕事を増やし、特定個人に仕事が偏らないようにする
9. 個々人が定時になったら仕事をやめて退社する
10. 所定時間外での会議・打ち合わせをしないようにする
11. 会議の効率化をはかる
12. 労使で長時間労働になっている人に対して指導を強化する
13. 解消策があるとは思えない
14. 特に問題はないのでこのままでよい
15. その他 ()

<60歳以降の働き方>

Q21 あなたは収入を伴う仕事を何歳までしたいとお考えですか。

- | | |
|------------|--------------|
| 1. 60歳 | 4. 65歳 |
| 2. 61歳～62歳 | 5. 働ける限り働きたい |
| 3. 63歳～64歳 | 6. 特に考えていない |

Q22 あなたが60歳以降も働くと考えた場合、以下の各項目をどの程度重要だと思っていますか。次にあげるa～sのそれぞれについて該当する番号を選んでください。

	とても重要	ある程度重要	あまり重要でない	まったく重要でない
A. 長年培ってきた経験や能力が活かせること	1	2	3	4
B. 年金の満額支給開始年齢まで働けること	1	2	3	4
C. フルタイム・短日数・短時間など働き方が選べること	1	2	3	4
D. 残業が少ないこと	1	2	3	4
E. 深夜勤務がないこと	1	2	3	4
F. 転勤がないこと	1	2	3	4
G. 仕事の進め方・量を自分のペースで決められること	1	2	3	4
H. 仕事上の責任・権限があること	1	2	3	4
I. 仕事の体力的負荷が少ないこと	1	2	3	4
J. 仕事の精神的負荷が少ないこと	1	2	3	4
K. 賃金が生活に見合っていること	1	2	3	4
L. 賃金が仕事に見合っていること	1	2	3	4
M. 能力や成果に応じて処遇に差をつけること	1	2	3	4
N. 毎年、多少とも昇給があること	1	2	3	4
O. 職場に同年代の人がいること	1	2	3	4
P. 職場の雰囲気や人間関係がよいこと	1	2	3	4
Q. 高齢者の健康や安全について配慮すること	1	2	3	4
R. 教育訓練の機会があること	1	2	3	4
S. 会社や職場から必要とされていると思えること	1	2	3	4

Q23 あなたが60歳以降も働く理由は何ですか。主なものを次の中から3つ以内で選んでください。

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 働かなければ生計が成り立たないから | 7. 働く以外にほかにすることがないから |
| 2. 住宅ローンが残っているから | 8. 会社から要請されたから |
| 3. 子供の教育費が残っているから | 9. 健康維持のため |
| 4. 自分の小遣いに不自由したくないから | 10. その他 () |
| 5. 働くことで生きがいを見つけたいから | 11. 特に理由はない |
| 6. 経験や能力を活かしたいから | |

Q24 あなたは60歳以降、どのような働き方を希望しますか。

1. 退職前と同じフルタイム勤務
2. 1日の勤務時間は短く、勤務日数は退職前と同じ
3. 1日の勤務時間は退職前と同じで、週3日程度の勤務
4. 1日の勤務時間は短く、週3日程度の勤務
5. 働けるのであれば、働き方にはこだわらない

Q25 あなたは、自分の定年後の生活を考えた時、何らかの不安・心配を感じることはありませんか。次の中から主なもの3つ以内で選んでください。

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1. 公的年金の水準 | 9. 自分の健康面 |
| 2. 退職金の水準 | 10. 家族の健康面 |
| 3. 住宅ローンなど借金 | 11. 打ちこめる趣味 |
| 4. 不時に備えての蓄え | 12. 子どもとの関係 |
| 5. 自分の適性に合った仕事への再就職 | 13. 配偶者との関係 |
| 6. 仕事の内容にかかわらず再就職 | 14. 生きがいや孤独感など精神面 |
| 7. 子どもの就職や結婚 | 15. とくに不安を感じることはない |
| 8. 安定した住宅の確保 | 16. その他 () |

<次世代育成支援、ワーク・ライフ・バランス、男女平等>

Q26 次のA～Dの各項目について、該当する番号を選んで記入してください。

	そう 思う	うある 思う 程度そ	いど えち なら いとも	思あ わま りそ う	いそ う思 わな
A. 家族との関係は良好である	1	2	3	4	5
B. 家事や子どもの世話を積極的に行なっている	1	2	3	4	5
C. 家族との時間は十分に確保できている	1	2	3	4	5
D. 今の仕事と生活のバランスに満足している	1	2	3	4	5

Q27 今の会社は従業員の仕事と家庭の両立について配慮している会社だと思いますか。

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. まったくそう思わない
5. どちらでもない

Q28 あなたに子どもがいる場合、また子どもができた場合に育児休業を取得したいと思いますか。

1. ぜひ取得したいと思います
2. できれば取得したいと思います
3. 取得したいとは思わない
4. 子どもはもう成長したので育児休業は必要ない
5. その他 ()

Q29 (前問で1、2の方に)では、実際に取得できると思いますか。

1. 可能だと思う
2. やや難しいと思う
3. 不可能だと思う
4. わからない

Q30 (前問で2、3の方に)不可能または難しいと思われる理由を3つ以内でお答えください。

1. 業務が忙しく、取得できる余裕がないから
2. 昇進や評価にマイナスに影響するから
3. 職場や仕事の変化に対応できなくなるから
4. 収入が減って、生活が苦しくなるから
5. 職場からの理解が得られないと思うから
6. 配偶者が仕事に就いてなく、取得条件に合わないから
7. 配偶者や家族からの反対があるから
8. その他 ()

Q31 女性をとりまく仕事と職場の問題についてお聞きします。女性の方は自らが職業環境の中で感じる不安、不満を、男性の方は働く女性をみて感じる問題点を、次の中から5つ以内であげてください。

1. 男性と比べ賃金・一時金が不公平だ
2. 同期入社と比べ昇進、昇格が不公平だ
3. 残業時間が不規則だ
4. 研修や教育訓練の機会が少ない
5. 昇進・昇格や能力開発につながる仕事が少ない
6. 仕事上の責任や権限が少ない
7. 仕事はやりがいのない仕事が多い
8. 転勤がある
9. 育児休業を取りにくい
10. 保育環境(施設、時間、運営)などが整備されていない
11. 看護・介護休業制度が取りにくい
12. 出産・育児、介護により昇進・昇格や能力開発が遅れる
13. 仕事に対し男性管理職の理解がない
14. 各種ハラスメント(セクハラ・パワハラなど)がある
15. 女性自身の仕事意識の改革が遅れている

<組合意識>

Q32 あなたは全体として、組合活動についてどのような評価を持っていますか。

1. 満足している
2. ある程度満足している
3. なんともいえない
4. どちらかといえば不満
5. 不満

Q33 あなたにとって「よい組合」とはどのような組合ですか。次の中から5つ以内で選んでください。

1. 組合員のニーズや職場の声を大切にしている
2. 職種や世代など各階層間の利害の尊重や調整を大切にしている
3. 組合情報を組合員に伝えるのに熱心である
4. 組合員をきちんと掌握している
5. 経営活動をきちんと掌握している
6. 賃金や労働諸条件面での折衝・交渉力が強い
7. 職場の苦情処理に熱心である
8. 組合員個々人の生活相談や生活設計の支援に熱心である
9. 財政運営が健全である
10. 組合費が安い
11. 経営への発言力がある
12. ボランティア活動など社会活動に熱心である
13. 政治への発言力がある
14. 組合員を拘束しない
15. 組合の方針が明確で、リーダーシップが確立している
16. その他 ()

Q34 あなたは組合活動への参加についてどのように考えていますか。

1. 積極的に参加したい
2. 要請があればすすんで参加したい
3. 要請があればやむをえず参加する
4. できるだけ参加したくない

Q35 組合員の組合離れがよく話題になりますが、それはなぜだと思いますか。その原因と思われることを次の中から3つ以内で選んでください。

1. 組合の力量が不足していて、頼りがいがいいから
2. 建前的な話が多く、ホンネの話を避けているから
3. 職場の意見が反映されていないから
4. 活動がパターン化して新鮮味に乏しいから
5. 組合員自身が企画、実行する活動が少ないから
6. 組合役員と組合員との感覚にズレがあるから
7. 魅力ある組合役員が少ないから
8. 組合が何をしているのかわからないから
9. 職制などが職場の問題を処理しているから
10. 仕事や職場より家族や個人生活を重視する組合員が増えたから
11. 生活がほどほどに豊かになったから
12. 組合活動をやっても何の得にもならないから

Q36 あなたは、全電線の活動をご存知ですか。知っている項目すべてを選んでください。

1. 雇用の維持・確保についての取り組み
2. 春季闘争方針について
3. 産別福祉活動
(年金共済ハビネス、長期家族サポート制度、職場復帰サポート制度、全労済団体生命共済など)
4. 安全衛生活動
5. 教育宣伝活動 (機関紙「全電線」の発行、闘争時のビラ発行など)
6. 各種調査活動 (時間外労働時間、年次有給休暇取り扱い状況、災害発生状況など)
7. 社会貢献活動 (愛のカンパ、ダルニー奨学金制度など)
8. 労働福祉団体との連携強化
9. その他 ()

組合員意識調査 回答用紙

2013年5月
全日本電線関連産業労働組合連合会

記入上の注意

- ①調査票の各設問に対応する回答欄に該当する番号を記入して下さい。但し、F2（年齢）についてはご自身の年齢を数字で記入して下さい。
- ②記入が済んだら、のりしろを残して二つ折りにし、のり付け後に組合の担当者へ渡して下さい。

【基本項目】

F1	F2	F3	F4		F5	F6	F7	F8	F9
		(「その他」回答の場合は具体的に)				(「その他」回答の場合は具体的に)	(「その他」回答の場合は具体的に)	(「その他」回答の場合は具体的に)	(「その他」回答の場合は具体的に)
1	2-3	4	5	6	7	8	9	10	

【質問項目】

Q1										Q2		Q3		Q4		Q5			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	A	B	(3つ以内選択)		(「その他」回答の場合は具体的に)					
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

Q6										Q7										Q8	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	(2つ以内選択)	
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52

Q9				Q10				Q11									
(3つ以内選択)				(「その他」回答の場合は具体的に)				(3つ以内選択)					(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	

Q12										Q13		Q14		Q15					
(あてはまるものをすべて選択)														(5つ以内選択)				(「その他」回答の場合は具体的に)	
70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89

Q16				Q17		Q18				Q19											
(5つ以内選択)						(3つ以内選択)				(「その他」回答の場合は具体的に)				(3つ以内選択)				(「その他」回答の場合は具体的に)			
92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111		

Q20				Q21			
(4つ以内選択)				(「その他」回答の場合は具体的に)			
90	91	92	93	94	95	96	97

Q22														Q23								
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	(3つ以内選択)		(「その他」回答の場合は具体的に)	
112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	

Q24		Q25				Q26				Q27		Q28		Q29		
		(3つ以内選択)				(「その他」回答の場合は具体的に)				A		B	C	D	(「その他」回答の場合は具体的に)	
116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130		

Q30				Q31				Q32		Q33									
(3つ以内選択)				(「その他」回答の場合は具体的に)				(5つ以内選択)				(5つ以内選択)				(「その他」回答の場合は具体的に)			
126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140					

Q34				Q35								Q36			
(3つ以内選択)				(あてはまるものをすべて選択)								(「その他」回答の場合は具体的に)			
140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	

Q37 (A) 所属組合				Q37 (B) 全電線				Q38							
(5つ以内選択)				(「その他」回答の場合は具体的に)				(5つ以内選択)				(「その他」回答の場合は具体的に)			
153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	

【自由意見記入欄】 労働組合に取り組んでほしいこと、または期待する活動について、あなたのご希望を記入して下さい。

ご協力ありがとうございました。

あとがき

以上、本年度の政策委員会では、各諮問事項に対し精力的に検討を重ねた結果、「全電線 社会政策」については、本年度に最終報告を答申し、前述のような結論に達しました。また、「全電線 産業政策」については、2013 年度に検討を進めることといたしました。

「全電線 社会政策」は、一産業（産別）や一企業（単組）のなかだけでは解決しきれないものも多く、社会政策課題の実現に向けては、今後、本答申で示された考え方に沿って、組織内論議を深めつつ運動を展開していく必要があると考えます。

また、緊急を要する事項として追加諮問された「全電線 2013 年度中央役員体制について」も、種々論議・検討を重ねた結果、本答申内容となりましたが、この種の問題は、2014 年度以降の組織運営においても抜本的問題であることから、全電線として引き続き論議が必要と考えます。

最後に、本検討結果が、全電線運動のさらなる前進に向けての糧となることを強く期待するとともに、各単組でのご理解と積極的な取り組みをお願いし、結びといたします。

全電線中央執行委員会見解

今年度の政策委員会におきまして、中央執行委員会が諮問いたしました「全電線 社会政策について」「全電線 2013 年度中央役員体制について」精力的に検討をいただき、ここに 2012 年度報告（中間報告）として答申されましたことに対し、心から敬意を表する次第であります。

中央執行委員会は、2012 年度報告について慎重に検討した結果、「2012～2013 年度運動方針」に基づく全電線運動の前進に向けた提言として受け止め、本報告内容を尊重するなかで以下の考え方のもと取り組んでいくこととします。

- 「全電線 社会政策」については、最終報告として出されたことを踏まえ、積極的な社会政策を推進していくこととします。
- 「全電線 2013 年度中央役員体制」については、検討結果に基づき、全電線の中央役員を 7 名体制にて運営していくこととします。
- 「組合員意識調査」については、今後分析を行い、その結果を今後の運動に反映していくこととします。

以上