

## 2020年春闘 暮らしの実態・要求アンケート結果（概要）

全農協労連調査部

全農協労連は2020年春闘にむけて、2019年10月から「暮らしの実態・要求アンケート」に取り組みました。アンケート結果の詳細については、2月14～15日に開催した第118回臨時大会で示しましたが、ホームページでもその抜粋をお示しします。

### 【回答者の特徴】

今回のアンケートは、5211人から回答がありました。うち臨時・パート用アンケートは549名からの回答でした。性別、年齢、世帯の構成、職場、主な働き方などをプロフィールとして答えてもらい、各項目とクロス集計をしました。

回答者を年齢別にみると、20代が最も多く、次いで30代となっています。必要な生活給など、各項目を見るにあたって、やや若年層にバイアスがかかることになりそうです。また、主な働き方を見ると、男性からは各業務からまんべんなく回答が集まっていますが、女性からは内勤が8割弱となっています。女性職員への業務分担に偏りがあることがうかがえる結果です。

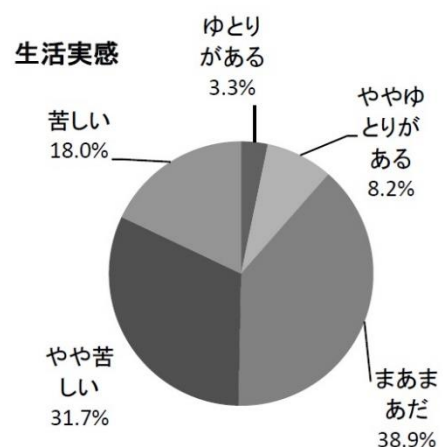
世帯ごとに何人が収入を得ているかという区分では、19歳以下、20代前半などといった新卒の世代でも「単身」という回答が6割となり、初任給から単身世帯として家賃を含めた生活給が必要であることがはっきりしてきています。

一方、30代後半から50代までは、6割の回答者が2人以上からの家計収入を得ていることから、家族の実態によって生活給や要求には一定の個人差が生まれそうです。仲間のそれぞれの実態に即した丁寧な実態把握、要求討議が求められます。こうした区分を、以下の項目とクロス集計をおこないました。

### 【① 生活実感】

生活実感に対する回答では、「苦しい」「やや苦しい」という回答が約半数となり、非常に厳しい生活実感が訴えられています。昨年対比で見ると、やや「苦しい」「やや苦しい」の回答が減り、「まあまあだ」がやや増えています。

ベースアップや手当の増額を勝ち取っていることや、事業推進や労働時間の見直しなど働くルールの確立でも一定の前進があることから、苦しさが緩和しているとも考えられます。しかし、消費税の増税などで、消費支出は大きく下がっていることや、別項の「月々の不足額」も例年と大きな変化がないことから、苦しきのなかで生活水準を慣らしてきた結果とも考えられます。



### <中堅層に苦しい生活実感>

これを年齢別にみると、若年層にはややゆとりがあり、30代から50代にかけて苦しいという生活実感が高まる傾向です。高い養育費や高等教育の学費、住宅関連の費用、老後の備えなど、あらゆる社会的費用の多くを個人の「賃金」から捻出しなければならないという日本社会の構造的な問題が浮き彫りになっています。中堅層の賃金の引き上げと同時に、社会保障の充実あるいは抜本的な構造の見直しが求められています。

## 【② 負担に感じる費目、節約している費目】

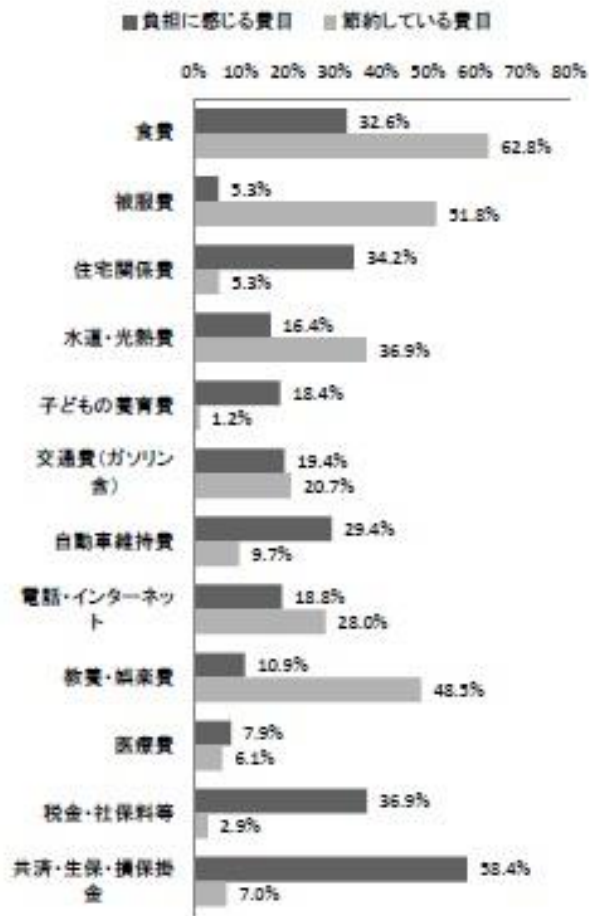
生活の中で負担に感じる費目、節約している費目については、例年と同じ傾向です。最も負担に感じているのは「共済・生保・損保掛金」となり、事業推進とも連動して負担が発生していることが浮き彫りになっています。しかし、ここ5年間の推移をみると、一時期は7割の中間が「共済等掛金」に対する負担感を訴えていましたが、10ポイント程度の変動があることから、事業推進のあり方について一定の見直しが図られていることも伺えます。

また、次いで負担に感じているのは「税金・社会保険料等」であり、昨年よりも3ポイント以上増加しました。消費税の増税の影響を感じさせる結果です。

節約している費目では、食費がトップ、次いで被服費、教育・娯楽費と、「日々の生活」に直結する費目での節約を意識していることが分かります。

年齢別に負担感を見ると、若年層では、「交通費」が高く、「自動車維持費」「電話インターネット」などもやや高いという傾向です。

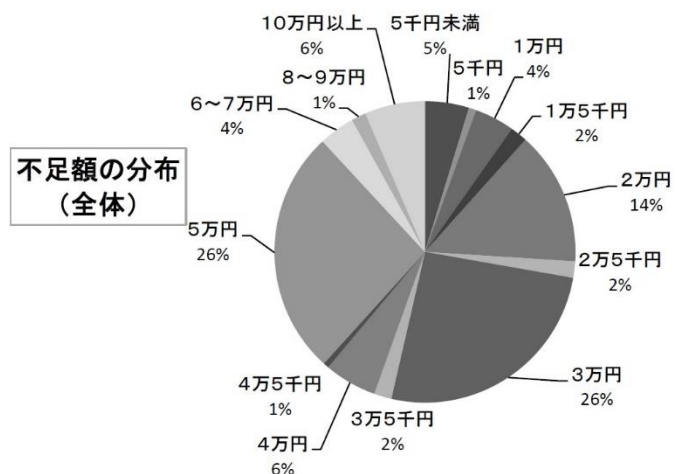
中堅層以降では、やはり子どもの養育費や住宅関係費など、ライフステージに応じた費目での負担感が増えています。世代によって大きく変動する社会的費用がそのまま「不足感」として表れています。一方、節約を心掛けている費目は、「不足感」と比べて年齢による差異はほとんどありません。



## 【③ 月々不足している金額】

毎月の不足感は、平均3万8,686円となりました。これは例年と同じ水準です。全体の回答の分布をみると、最も多くを占めたのは「5万円」という回答、次いで「3万円」となりました。男女別にみると男性の方が高い不足感をもっています。

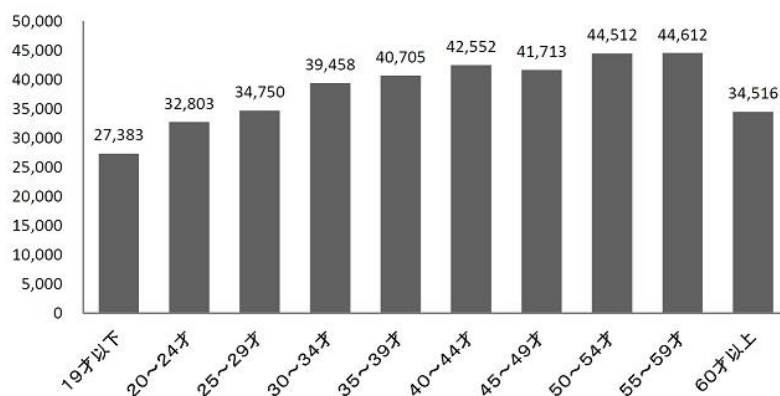
家計収入の構成で世帯による差が大きい項目ですが、回答者の約4分の3が少なくとも3万円以上の不足感を持っています。



### <中堅以降で不足感が増大>

年齢別に不足感を見ると、30代から大きく不足感が増加し、50代が最も高くなっています。

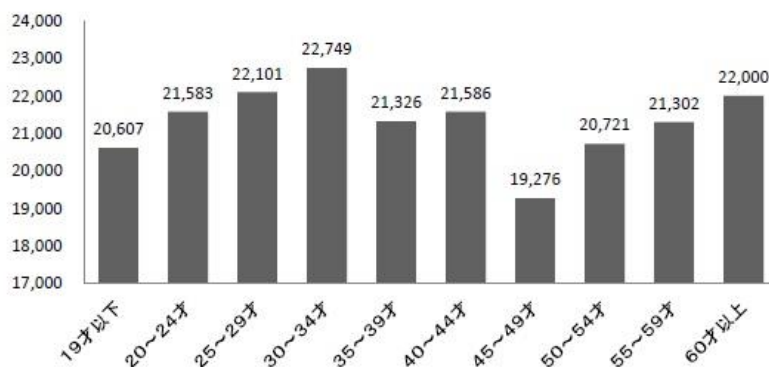
いま、若年層の中途退職や「募集しても人が来ない」という問題があるなかで、初任給の引上げに取り組む職場が多くなってきましたが、近年では中堅以降の退職者も多く見られ、重要なポストの担い手がいないことが職場で大きな問題になっています。若年層の賃金を底上げすることはもとより、底上を中堅以降にもしっかり反映し、全世代が納得感のある賃金体系にしていくことが必要になっています。



### 【④ 要求したい額】

2020年春闘で要求したい額は、平均で2万1,493円となりました。

不足額は年齢の上昇につれて増額しましたが、要求したい額はややバラつきながらも、いずれの年代でも2万円前後となりました。

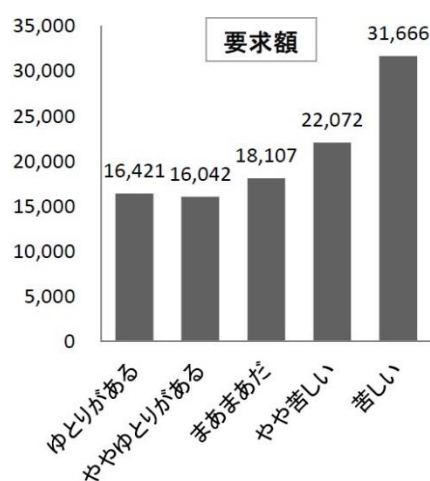
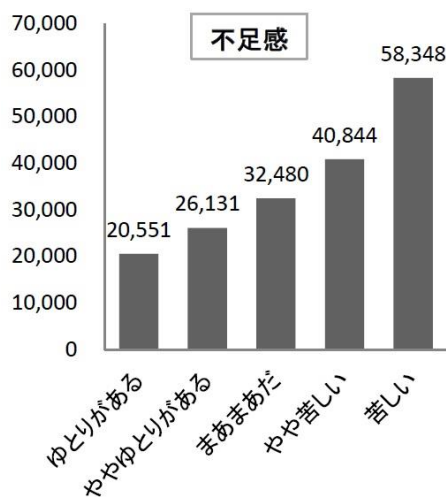


例年とおなじく不足額の半分程度となっており、アキラメ

や遠慮もうかがえる結果でもある反面、どうしても要求したい切実な額として「2万円」は全世代で共感できる数字となっています。生活実感だけではなく、将来の見通しと、期待をもって働き続けられる職場づくりの上で重要な要求水準だと言えるでしょう。

生活実感別に要求額と不足感をみると、実感と連動した数字になっています。

私たちの生活給は、家族構成や世帯収入によっても大きく変動しますが、それは個々の賃金から、その家族の将来的な生活や老後の備えの多くを捻



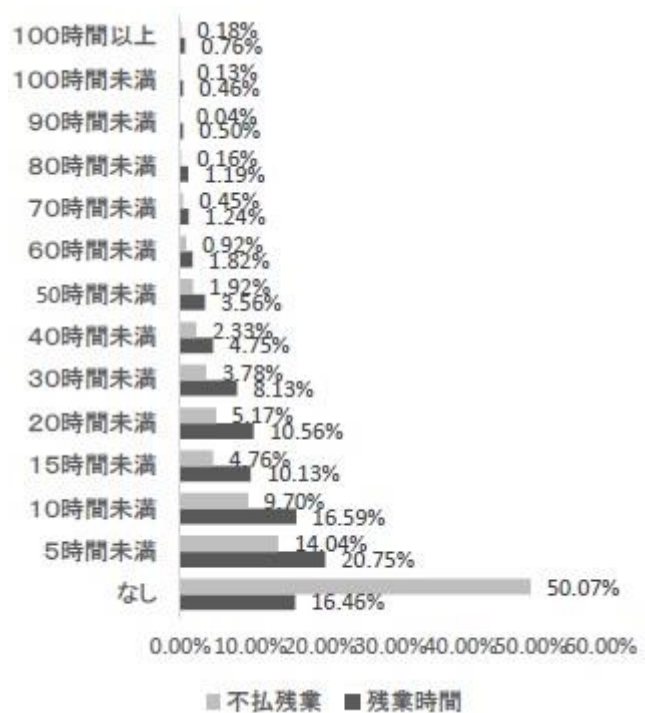
出しなければならないという日本の社会保障の構造的な要因があります。

若い世代にとっては、子育てや介護、老後資金はピンこない費目かもしれません。一方、高齢の世代にとっては、若い世代の生活スタイルが理解しにくいかもしれませんが、職場の要求討議のなかで、自分自身のリアルな実感とともに、いまの社会の構造的な問題も踏まえて、すべての仲間が「働き続けられる賃金」を重視することが必要です。そのための充実した議論を呼びかけるものです。

### 【⑤ 残業・不払い残業の実態】

前月の残業の時間、不払い残業の実態については、概算で平均値をとると、残業時間が14.8時間、不払い残業の時間は6.8時間となりました。もちろん、不払い残業は1時間たりともあってはいけませんが、特徴的なのは、同じ職場・部署であっても、個人によって差が激しいという結果です。定時で帰る仲間がいる一方で、100時間超の残業が発生している仲間もいるという状況を、全体の課題としてどう解決するのが問われています。

主な働き方ごとに見ると、営農関連施設などが多くなっていますが、アンケートの取り組み時期(10~12月頃)の前月ということから、繁忙期が重なったということも原因として考えられます。



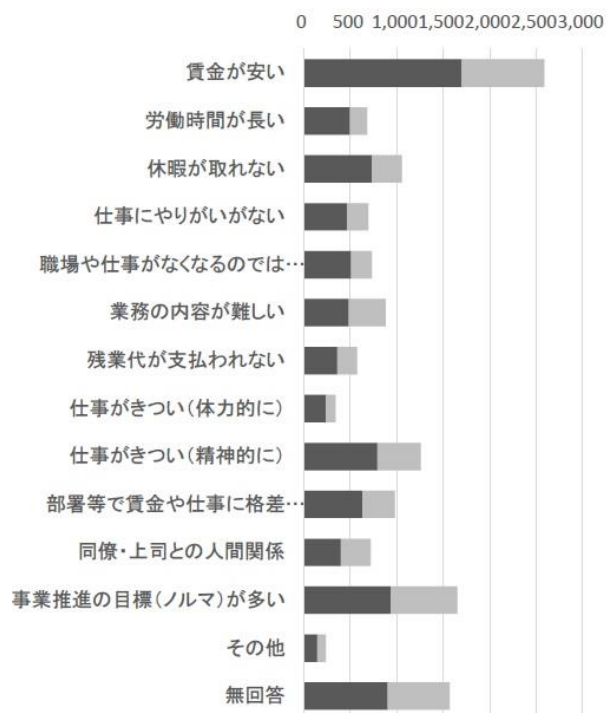
### 【⑥ 不満・不安に感じること】

職場で不満・不安に感じることでは、「賃金が安い」ことがダントツのトップで、次いで「事業推進のノルマ」となっています。春闘の最大のテーマとして、賃上げと合わせて事業のあり方をしっかり問い直すことが重要です。

また、3番目には「精神的に仕事がキツイ」となっていることも重大です。「職場の人間関係」よりも上回っていることから、事業推進のノルマと連動した問題であることがうかがえます。「労働時間の長さ」は相対的には少なく、それよりも「休暇が取れない」ということに4分の1の仲間が不満を感じています。

部署の体制や業務の分担を見直すなかで、工夫していくことや、休みが取りやすい雰囲気づくりから改善していくことは可能ではないでしょうか。

年齢別にはあまり大きな差異は見られませ





んが、若年層で「業務の内容が難しい」が高くなっていることから、教育体制や引き継ぎなどの不足がうかがえます。

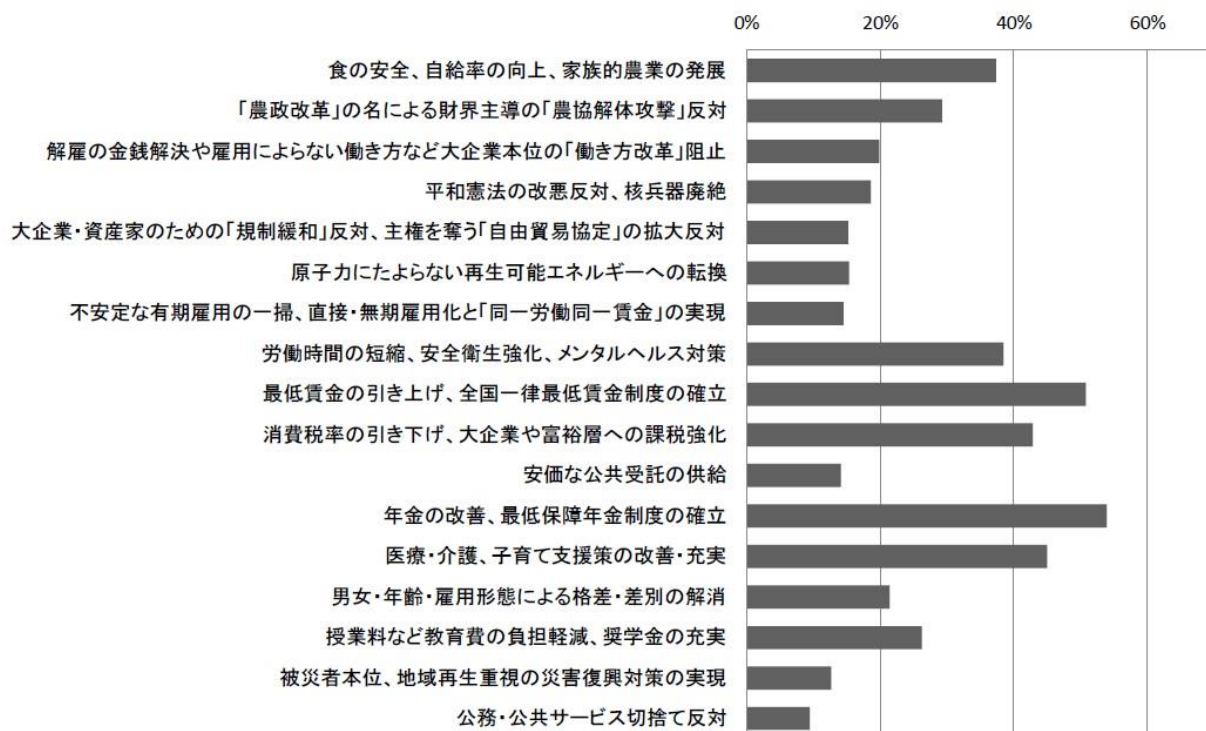
また、「月々の不足感」は年齢が高くなるにつれて増加していましたが、職場の不満としては「賃金が安い」という回答が、年齢が高いほうが相対的には少なくなっています。しかし、依然として最大の不満が「賃金が安い」であり、全年齢的な問題だということは重要です。

働き方別に見ると、例えば、外勤・普及推進で「精神的にキツイ」「ノルマが多い」が高くなっている一方で、「休暇が取れない」は低い（比較的休暇が取りやすい）など、業務による特徴も一定みられます。

## 【⑦ 制度や政策について要求したいもの】

政策的な課題で最も関心が高いものは、「年金制度」となり、次いで「最賃の引上げ」、「医療・介護・子育て支援」、「消費税の引き下げ」と続いています。最低の生活を維持するための、より切実な要求項目に多くの関心が寄せられていることから、生活の厳しさや将来的な不安が高まっていることが表れています。ここ5年の推移をみても、これらの項目は増加傾向です。

一方、相対的に減少してしまっているのが、「食の安全・自給率向上」や「農協解体攻撃反対」などの、私たちの仕事が依拠している産業や職域を取り巻く問題です。ここ10年～5年前までは、農政課題にかかわる項目がトップでしたが、これはJAグループが「TPP反対」を前面に掲げていた時期でもあります。農協系統の政治的なスタンスが変わってきたことが、職場での意識の変化とアンケートの回答の変化に繋がってはいないでしょうか。農業の分野に関わる労働者・労働組合として、農政課題について発信し、政策的な展望を示していくことはきわめて重要です。改めてこうしたテーマでの学習会を強化することが求められています。



## 【⑨ 臨時・パートの仲間の要求】

臨時・パートの仲間用のアンケートには、いくつかの独自項目を設けています。

「現在の時給」では、を、最低賃金ギリギリに張り付いている実態が明らかになっています。

今年度のDランクの最低賃金790円を下回るような時間額も回答されており、仮に手当や一時金を含めた年収平均で最賃を上回るとしても、あまりに低い実態です。求められている「同一労働同一賃金」から言っても、認められる水準ではありません。「職場の不满」でも、「賃金が安い」という回答がダントツのトップ。次いで、正職員との格差となっています。

そうしたなかで、「要求したい額（時給）」の平均は169円となりました。これを1日8時間、月22日で換算した場合は約3万円となり、正職員の要求したい額（月額）の水準を超える額となります。雇用形態を問わず、大幅賃上げは待たなしです。

また、最低生計費調査の取り組みを通じて、全国各地でも、少なくとも「時給1500円」は必要だということも明らかになっています。支所ごとの個別的な雇用契約によって、同じ職場でも時給がバラバラという実態も問題です。生活を保障する賃金であることはもとより、格差のない、ルールのある賃金制度をつくることが急務です。

いま、合併・広域化、子会社などで事業の分離も進められています。そうした職場では、労働組合として、臨時職員をはじめとした仲間の労働条件が十分に把握できていないところも少なくありません。実態把握と、労働組合への加入呼びかけは最も重要な取り組みとなっています。

また、有期労働契約を5年をこえて更新した際のいわゆる「無期転換ルール」について、内容を知っているかという質問では、4割が「知らなかった」と回答。3割が「労契法が改正されたことは知っているが内容が分からない」と回答しています。労働組合として、この4月からのパート有期法も含めて、臨時・パートの仲間にかかわる権利やルールの学習を位置付けることも大切になっているのではないのでしょうか。

現在の時間給

