

全農協労連 2023年度（2024年春闘） くらしの実態・要求アンケートの概要

2023年9月～2024年1月まで取り組んだものを集計しました。アンケートの回収数2024年2月の時点で3,732通となり、昨年とほぼ同数でした。

意識的に未加入の職場へアンケートの協力求めている単組では、取り組みが定着しつつあります。非労組員からの回答も535通寄せられました。また、全農協労連に加入していない労組からの協力も昨年よりも増加しました。各地で働きかけを強めてきた成果です。

1. アンケート回答者の傾向

●年齢・性別で「主な働き方」に傾向

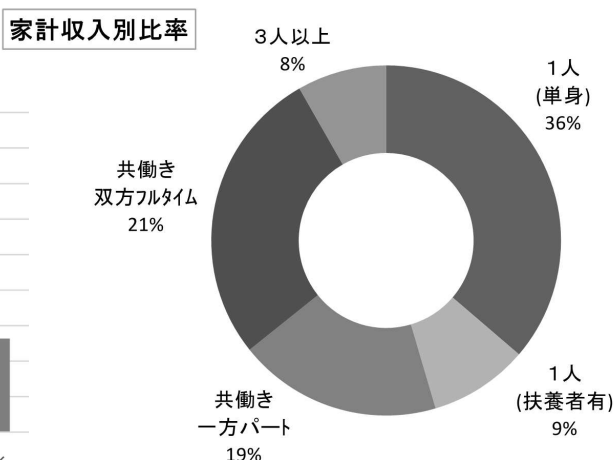
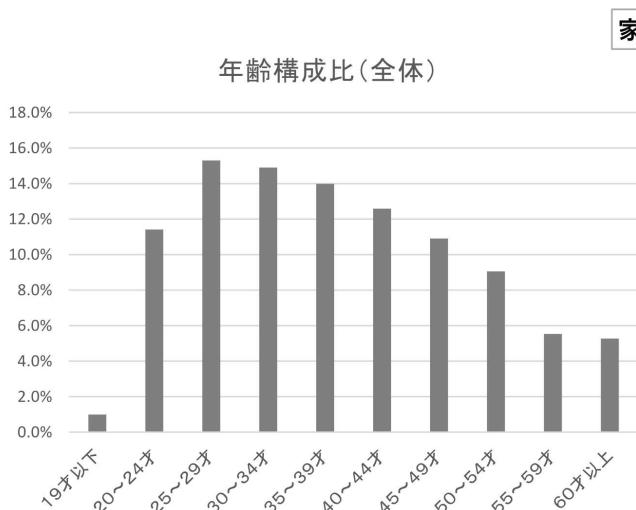
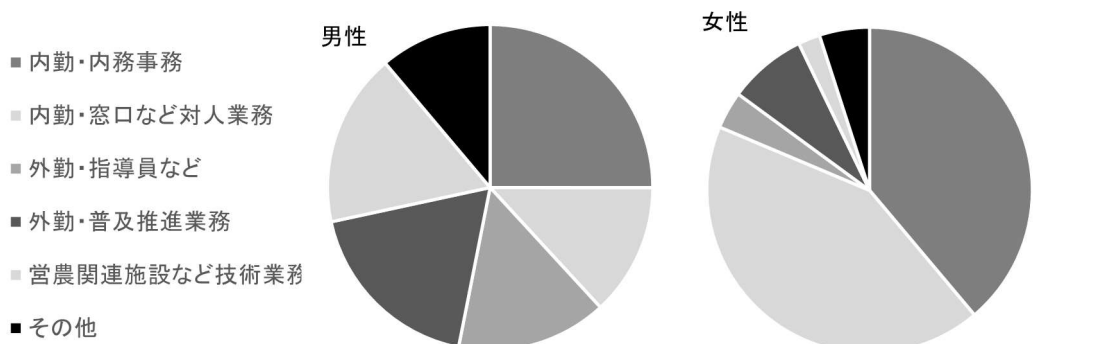
男性の回答者は各業務に満遍なく配置されていますが、女性は「内勤」が多数を占め、性別による配置の傾向があります。

年齢では、昨年同様に25～39歳までの若年～中堅層の回答が多く、家計の収入状況では「単身」と「共働

働き双方フルタイム」が多くなっています。

世帯全体の収入によって生計費は大きく変わってきますが、家計収入の構成がここ数年ほぼ同じ傾向なので、「不足感」や「要求したい額」も比較しやすいと言えます。

世帯は、34歳までに「単身」が多く、35歳以降で「共働き」が多くなります。



2. 生活実感

● 苦しい実感は昨年並み

「やや苦しい」が30%、「苦しい」が16.9%となり、あわせて46.9%となりました。依然として約半数の仲間が、苦しい実感を訴えています。

昨年対比で物価はさらに高騰しており、この後の項目でも食費等の負担感は増加していますが、アンケート「やや苦しい」が2.1%減、「苦しい」は0.7%増となり、ほぼ同じ水準となっています。

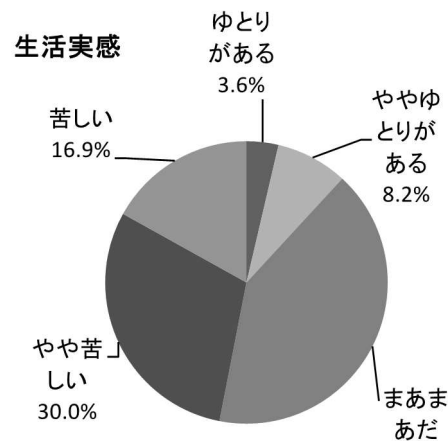
主な働き方別に見ると、「外勤・指導員」と「営農関連施設など技術業務」が、いずれも昨年対比で「苦しい」が4%上昇、それ以外の業務が微減しています。

この後の「月の残業時間」でも特徴が表れていますが、天候不順による業務の大変さや、生計費以外の「大変さ」として苦しさの回答に繋がっている可能性もあるかもしれません。

● 中堅以降で苦しさ増す

年齢別に比較すると、若年層では比較的ゆとりがありますが、年齢が高まるほど苦しい生活実感が高まっています。50代後半から若干ゆとりが回復していますが、60歳以降でも4割以上が「苦しい」「やや苦しい」となっており、全ての年齢で厳しい生活実感が続いています。こうした年齢ごとの特徴は昨年同様の傾向です。

養育費や高等教育の学費など、社会の再生産に必要な



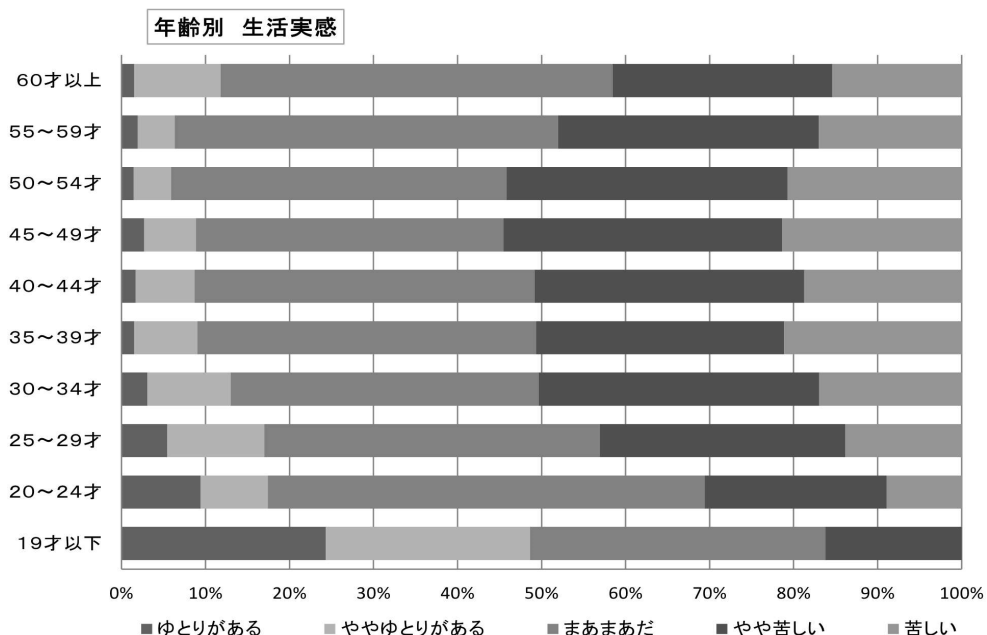
な経費を「個人の賃金」から支払わざるを得ない日本の現状からすると、中堅以降の生活実感の厳しさは深刻です。

採用対策として初任給や若年層の賃上げが意識されていますが、生活実感からすれば中堅以降の苦しさに向き合った要求と交渉が求められます。

● 複数人の収入でも 生活実感は苦しい

家計の収入構成別に生活実感を見ると、男性の場合は「共働き双方フルタイム」、「3人以上」など複数人からの収入があっても、「1人（扶養者有）」と同じくらいの苦しい実感を訴えています。

他方女性では、複数人からの収入がある場合は、生活実感は「まあまあだ」以上の回答が多く、比較的ゆとりがあると答えています。



3. 家計で「負担に感じている費目」と「節約している費目」

- 食費、水光熱費、交通費（ガソリン代含）など、日常的な費目の負担感がさらに増す

物価高騰が続くなかで、「負担に感じる費目」は昨年一昨年対比で食費が5%増、水光熱費が10%増など、毎日の生活に必要な費目の負担感が大きく上昇していましたが、今年もさらに食費が約5%、水光熱費が3%、交通費（ガソリン代含）が4%など大きく上昇を続けています。税金・社会保障も4%上昇しました。

しかし、これら費目は「節約している費目」では微増にとどまり、なかなか節約が難しい費目での負担が増えて、生活の苦しさに繋がっています。

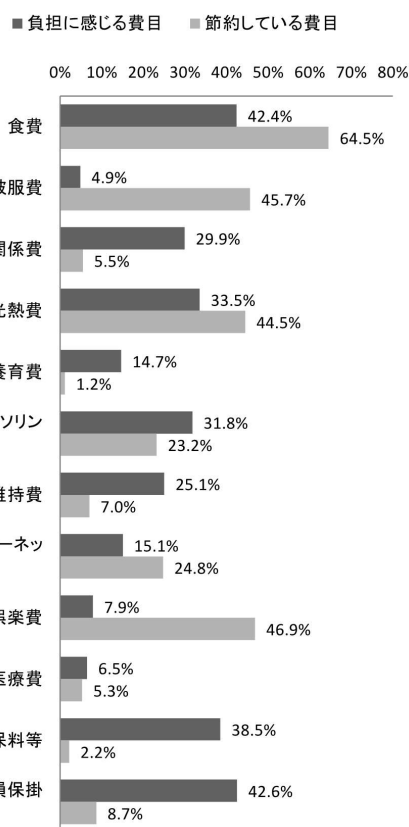
他方で、「共済・生保・損保掛金」の負担感は42.6%とトップですが、昨年の54.4%から10%以上大幅に減少しました。他の費目との関係で相対的に減少しているだけでなく、「一斉推進」の見直しなどによる影響も現れていると思います。

- 年齢と世帯構成による特徴も見られる

昨年対比で見ると、負担感として大きく変化した費目のうち「食費」、「交通費（ガソリン代含）」などの増加、「共済等掛金」の減少などは、いずれの年齢でも共通しています。「水光熱費」などは、若年層では変化が少なく、中堅層で大きく増加しているなど、世代による世帯の構成の特徴も影響しています。

- 節約している費目はほぼ変わらず

節約している費目は、全体の平均でも年齢別に見ても、昨年とほぼ同じ傾向です。（母数の少ない19歳以



下を除く)

水光熱費は、年齢が高いほうが回答率が上がるなど年齢による若干の傾向の違いがありますが、いずれの年齢でも節約できる費目にはあまり変わりがないという結果です。

節約を心がけている費目でも、いずれの働き方も全体的な傾向とほぼ共通しています。「営農関連施設などの技術業務」で、「交通費（ガソリン代）」がやや高いなど、若干の特徴は見られます。

「負担に感じる費目」、「節約している費目」のいずれも、昨年よりも業務ごとの差が少なくなっています。●不足感は昨年同、4年ほど同じ傾向が続く

4. 毎月の不足額

- 月々の不足感は、平均で3万5000円と

昨年から物価高騰が続いていますが、ここ4年の不足額の平均は同じ水準となっています。5年前までは、約4万円の不足感だったのが、コロナ以降に大きく減ったという経過がありました。

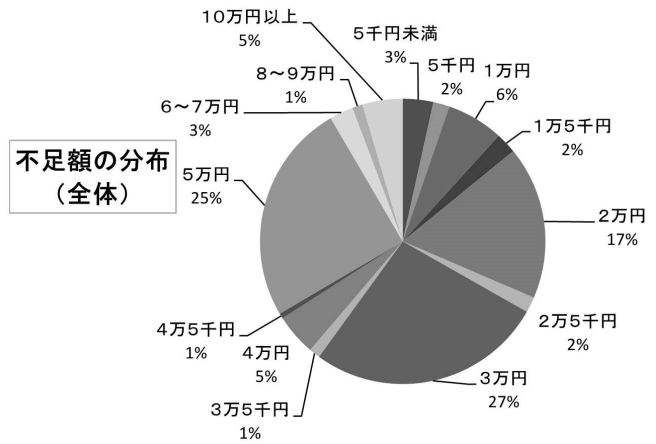
回答の分布は「3万円」、「5万円」が多く、この間のアンケートと同様の傾向でした。3分の2以上の仲間が少なくとも3万円以上の不足感を訴えており、全

体的に大幅な不足感があります。

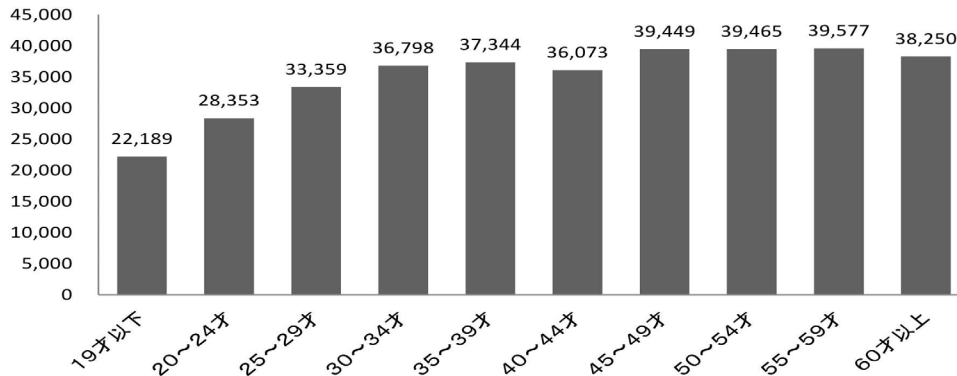
負担感としては「食費」をはじめとした、日常生活に欠かせない費目での負担が大きく増加していることからすると、生活水準を抑えているということもあるかもしれません。実際の要求討議を通じて、金額の背景や個々の事情もよく議論することが大切ではないでしょうか。

●ベテラン層で大きな不足感

年齢別に見ると、年齢が上がるにつれて不足感も高まる傾向にあり、45歳以上で4万円ちかい不足感があります。年齢別の「生活実感」の傾向とも合致する結果です。



年齢別に見た不足額



5. 春闘で要求したい額

●要求したい額は2万7600円

要求したい額は平均で2万7600円となりました。物価高騰のなかでも昨年対比では上昇していませんが、ここ数年の推移を見ると、昨年度が一昨年と比較して大幅に上昇しており、昨年に引き続き高い水準となりました。

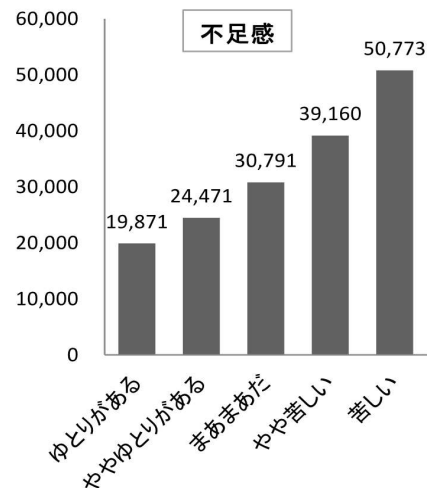
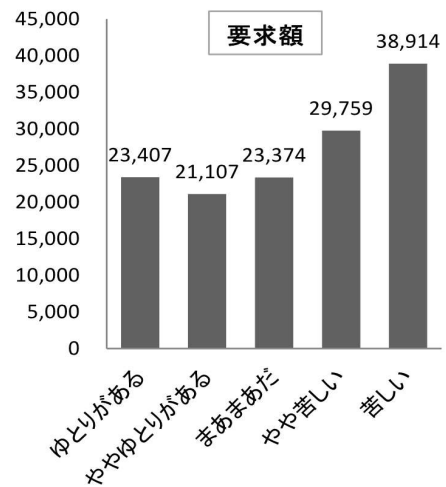
また、以前から「不足額」と「要求したい額」には大きな開きがありましたが、その差は年々縮まっています。

要求の切実さとともに、賃上げに対する期待感も高まっています。

●賃上げへの「期待感」 要求額にあらわれる

「生活実感」別に要求したい額や不足額を比較すると、基本的には苦しさや連動して金額も高くなる傾向にあります。

しかし、昨年からの要求額については「ゆとりがある」、「ややゆとりがある」、「まあまあだ」の要求額はいずれも変わらない水準であり、「ゆとりがある」と答えているなかでも、不足感を超える要求額となっています。単に不足しているというだけでなく、「賃上げ」の必要性や期待が表れた結果ではないでしょうか。



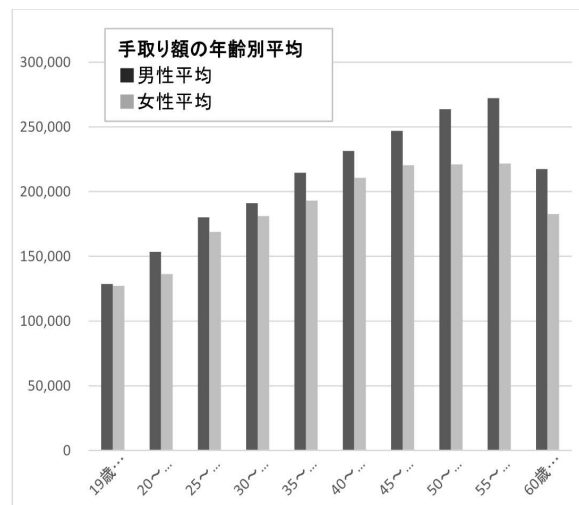
6. 月々の収入（手取り額）

●低い手取りと昇給額が課題

概算で手取り額を推計しました。昨年対比では少し上昇していますが、まだまだ手取り額は非常に低い水準で、昇給額も平均額から1年の昇給ピッチを推計すると、平均で約3400円（1.7%程度）にとどまり、物価高騰に追いつく水準ではありません。大幅なベースアップがなければ、実質的に賃下げとなる状況です。

また、年齢別の平均から昇給額をみると、若年層では5000円程度の昇給となっていますが、中堅以降の昇給額が3000円程度となっており、年齢別の生活実感や不足額から見ても問題のある昇給構造です。

男女の賃金格差もはっきり見られます。時間外労働の差や、「世帯主」を条件とする手当の影響もありますが、回答平均では女性の45歳以降の昇給が見られない結果となっています。年齢給や勤続給の昇給はあ



りますが、ほとんどの職場で職能給が導入されており、女性差別を含めた運用の問題点がないか点検し、労使合意による賃金決定が改めて重要です。

7. 年間収入の前年対比での増減

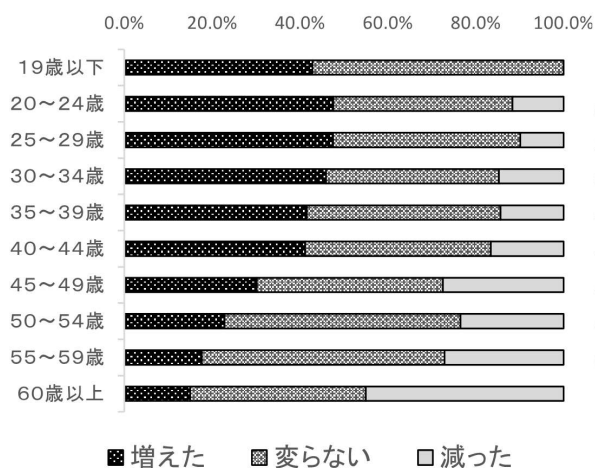
●「増えた」は4割にとどまる

一昨年度のアンケートから設定した項目です。

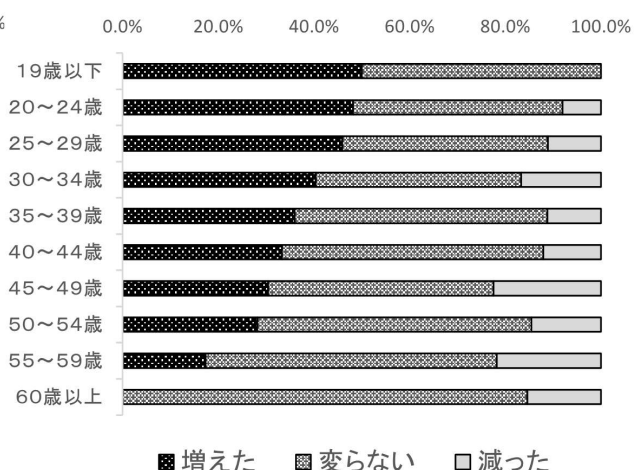
年収が増加したと答えた仲間は4割に留まりましたが、昨年の36.5%よりも前向きな結果です。他方、「減った」という仲間も15%います。

基本的に定期昇給がある正職員向けのアンケートであり、昨年春闘や年末一時金での前進傾向でしたが、一時金を引き下げられた職場もあることや、昇給が「上がった」と実感できない水準であるという課題もあるかもしれません。

年齢別（男性）



年齢別（女性）



8. 時間外労働（残業）と割増賃金の不払いの実態

● 営農関連の業務で時間外が増加

時間外労働は平均 12.9 時間と、昨年平均と同じになりました。不払い残業は微減ですが、この間減少し続けており全体としては改善が見られます。

しかし、部署や個人による格差は大きく、別項の「職場の不安・不満」にも表れています。特に今年は、指導員や営農関連施設などの、農業にかかわる業務のところで残業時間が増加し、営農関連施設では約 8 時間

も増え、60 時間以上の残業が 1.5% にのびます。不払い残業も増加しており、職場内の分断が懸念されます。

施設の集約化（統廃合）や、今年は天候不順による農業への影響が大きかったことも原因に考えられますが、その対応は本来現場まかせではなく、使用者としての配置や体制づくりが問われる問題です。

主な働き方別 時間外労働の実態（回答した前月の 1 か月間の時間外労働の有無）

（単位：人数・％）

	内勤・内務事務		内勤・窓口など対人業務		外勤・指導員など		外勤・普及推進業務		営農関連施設など技術業務		その他		合計	
残業なし	298	29.8%	258	31.4%	37	10.1%	105	20.9%	29	8.3%	21	11.1%	748	23.2%
5時間未満	240	24.0%	256	31.1%	72	19.7%	121	24.1%	38	10.9%	29	15.3%	756	23.4%
10時間未満	153	15.3%	143	17.4%	62	16.9%	114	22.7%	48	13.7%	16	8.5%	536	16.6%
15時間未満	67	6.7%	51	6.2%	26	7.1%	48	9.6%	24	6.9%	21	11.1%	237	7.3%
20時間未満	84	8.4%	36	4.4%	49	13.4%	42	8.4%	40	11.4%	18	9.5%	269	8.3%
30時間未満	49	4.9%	30	3.6%	42	11.5%	32	6.4%	40	11.4%	29	15.3%	222	6.9%
40時間未満	27	2.7%	13	1.6%	21	5.7%	16	3.2%	17	4.9%	14	7.4%	108	3.3%
50時間未満	19	1.9%	9	1.1%	18	4.9%	11	2.2%	24	6.9%	11	5.8%	92	2.8%
60時間未満	10	1.0%	4	0.5%	11	3.0%	1	0.2%	22	6.3%	8	4.2%	56	1.7%
70時間未満	6	0.6%	1	0.1%	6	1.6%	1	0.2%	14	4.0%	4	2.1%	32	1.0%
80時間未満	7	0.7%	2	0.2%	3	0.8%	-	0.0%	11	3.1%	3	1.6%	26	0.8%
90時間未満	5	0.5%	-	0.0%	3	0.8%	-	0.0%	10	2.9%	1	0.5%	19	0.6%
100時間未満	1	0.1%	1	0.1%	6	1.6%	2	0.4%	5	1.4%	2	1.1%	17	0.5%
100時間以上	6	0.6%	4	0.5%	4	1.1%	1	0.2%	13	3.7%	3	1.6%	31	1.0%
把握していない	28	2.8%	14	1.7%	6	1.6%	8	1.6%	15	4.3%	9	4.8%	80	2.5%
合計	1,000	100.0%	822	100.0%	366	100.0%	502	100.0%	350	100.0%	189	100.0%	3,229	100.0%
平均時間(概算)※	10.0		6.9		19.1		9.6		29.1		22.2		12.9	
昨年度	10.9		8.0		17.8		12.2		21.3		22.9		12.9	

主な働き方別 時間外労働の不払いの実態（時間外労働のなかで割増賃金の不払いがあるか）

（単位：人数・％）

	内勤・内務事務		内勤・窓口など対人業務		外勤・指導員など		外勤・普及推進業務		営農関連施設など技術業務		その他		合計	
不払残業はない	642	65.2%	532	66.0%	154	43.3%	232	46.8%	177	51.6%	98	52.7%	1,835	57.8%
5時間未満	126	12.8%	123	15.3%	50	14.0%	81	16.3%	37	10.8%	16	8.6%	433	13.7%
10時間未満	59	6.0%	61	7.6%	43	12.1%	70	14.1%	28	8.2%	18	9.7%	279	8.8%
15時間未満	27	2.7%	20	2.5%	23	6.5%	30	6.0%	12	3.5%	10	5.4%	122	3.8%
20時間未満	29	2.9%	15	1.9%	34	9.6%	23	4.6%	23	6.7%	12	6.5%	136	4.3%
30時間未満	30	3.0%	10	1.2%	14	3.9%	19	3.8%	13	3.8%	5	2.7%	91	2.9%
40時間未満	7	0.7%	4	0.5%	8	2.2%	11	2.2%	5	1.5%	2	1.1%	37	1.2%
50時間未満	7	0.7%	2	0.2%	7	2.0%	6	1.2%	8	2.3%	7	3.8%	37	1.2%
60時間未満	3	0.3%	3	0.4%	2	0.6%	1	0.2%	3	0.9%	2	1.1%	14	0.4%
70時間未満	2	0.2%	-	0.0%	1	0.3%	1	0.2%	-	0.0%	-	0.0%	4	0.1%
80時間未満	-	0.0%	1	0.1%	1	0.3%	1	0.2%	1	0.3%	2	1.1%	6	0.2%
90時間未満	1	0.1%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	1	0.3%	-	0.0%	2	0.1%
100時間未満	1	0.1%	-	0.0%	2	0.6%	-	0.0%	1	0.3%	-	0.0%	4	0.1%
100時間以上	-	0.0%	3	0.4%	-	0.0%	-	0.0%	5	1.5%	3	1.6%	11	0.3%
把握していない	51	5.2%	32	4.0%	17	4.8%	21	4.2%	29	8.5%	11	5.9%	161	5.1%
合計	985	100.0%	806	100.0%	356	100.0%	496	100.0%	343	100.0%	186	100.0%	3,172	100.0%
平均時間(概算)※	3.6		3.0		8.0		6.0		8.5		9.1		5.1	
昨年度	4.3		3.3		7.6		7.3		5.6		9.1		5.3	

9. 三六協定は守られているか

● 「分からない」という仲間が最も多い

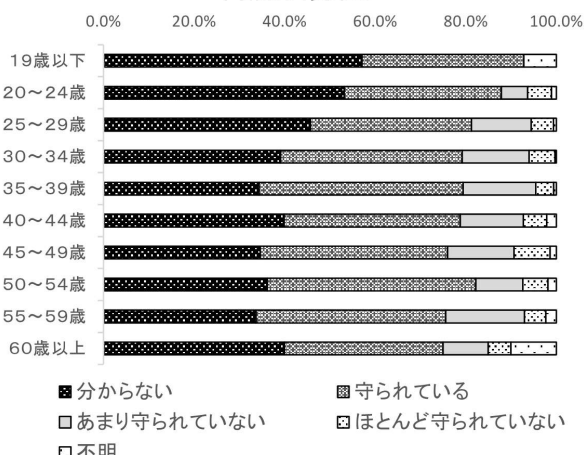
一昨年度から設定した項目です。36協定が守られているか「わからない」という仲間が最も多く、「守られている」という仲間も4割にのぼります。

「あまり守られていない」、「ほとんど守られていない」は15%となり、昨年の16.7%から若干改善しています。時間外不払いの微減ともかみ合う内容です。

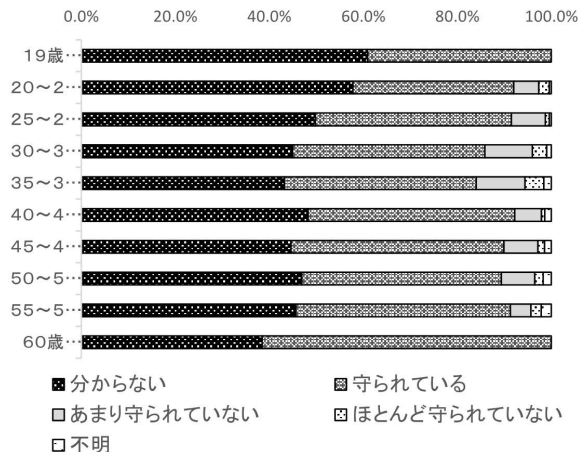
回答の中には「分からないがおそらく守られている」、という体感的な判断もあると思いますが、まずは自らの働くルールを点検し、把握することが大切です。

個人の問題にしないためにも、執行部で点検するだけでなく、実態を仲間にも周知して全体的な課題に位置付ける必要があります。

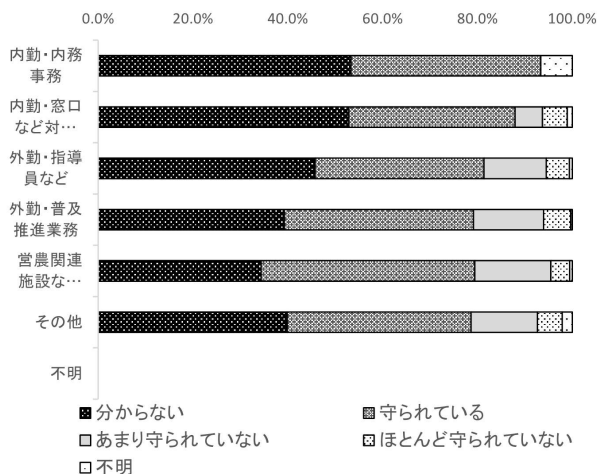
年齢別(男性)



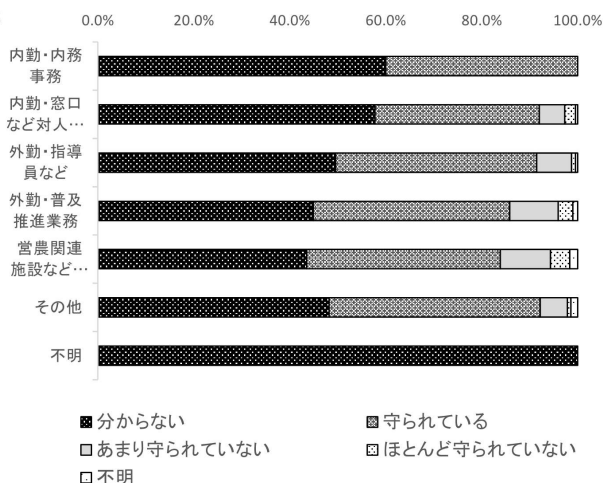
年齢別(女性)



主な働き方別(男性)



主な働き方別(女性)



10. 職場でとくに不満・不安に感じること

- 賃金への不満がさらに増加、一方で事業推進のノルマへの不満は大きく減少

職場で不満・不安に感じることは、この間「賃金が安い」がダントツでトップです。今年度も昨年対比で4%上昇しました。

他方、昨年39.9%だった「事業推進のノルマ」は、今年度27.8%となり12ポイントも減少しています。この間、全職員の共済事業推進を取りやめた農協が少なくないことから、大幅に減少したものとみられます。しかし、労働組合との協議なく一方的に判断した職場では、LAへの大幅な負担増など新たな問題に転嫁されているケースがあります。回答者数としては減少しても、問題が改善傾向にあるかどうかは厳しく点検しなければなりません。

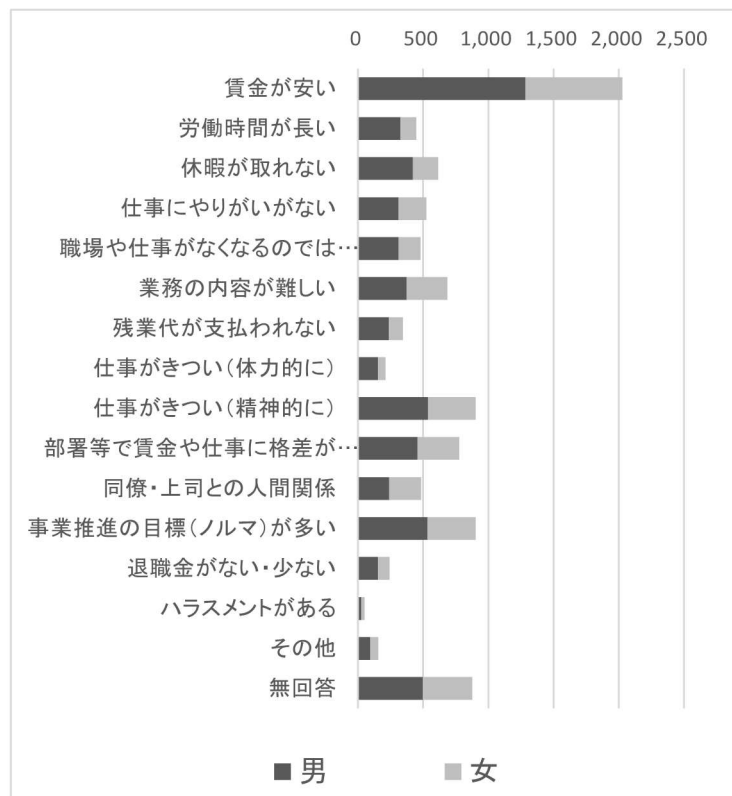
また、「部署等の格差」、「仕事がきつい（精神的に）」、「業務の内容が難しい」などが上位になっています。中途退職の増加もあって、頻繁な人事異動や業務の引継ぎが上手くいかないという問題、業務が分かる人に仕事が集中するといった問題もこれまで以上に課題となっています。

- 年齢別には同様の傾向
業務別には傾向に特徴あり

年齢別に見ると、「賃金が安い」ことへの不満は年齢が低いほど高く、「休暇がとれない」は年齢が高いほど高いなど、一定の傾向はみられますが、「同僚・上司との人間関係」や「仕事がきつい（精神的に）」なども年齢による回答比率の差は少なく、全世代的に同じような悩みを持っていることがわかります。

主な業務別に見ると、昨年同様、営農関連関連施設で「休暇が取れない」が多くなっており、時間外労働の実態とも重なります。

外勤・普及業務では「事業推進のノルマ」が多いですが、昨年に比べると5ポイント以上減少し、「賃金が安い」と逆転。すべての業務別の数値で「賃金が安い」がトップになりました。



11. 制度や政策について重視したいもの

●最低賃金、消費税引き下げなど、生活に直結する要求上位に

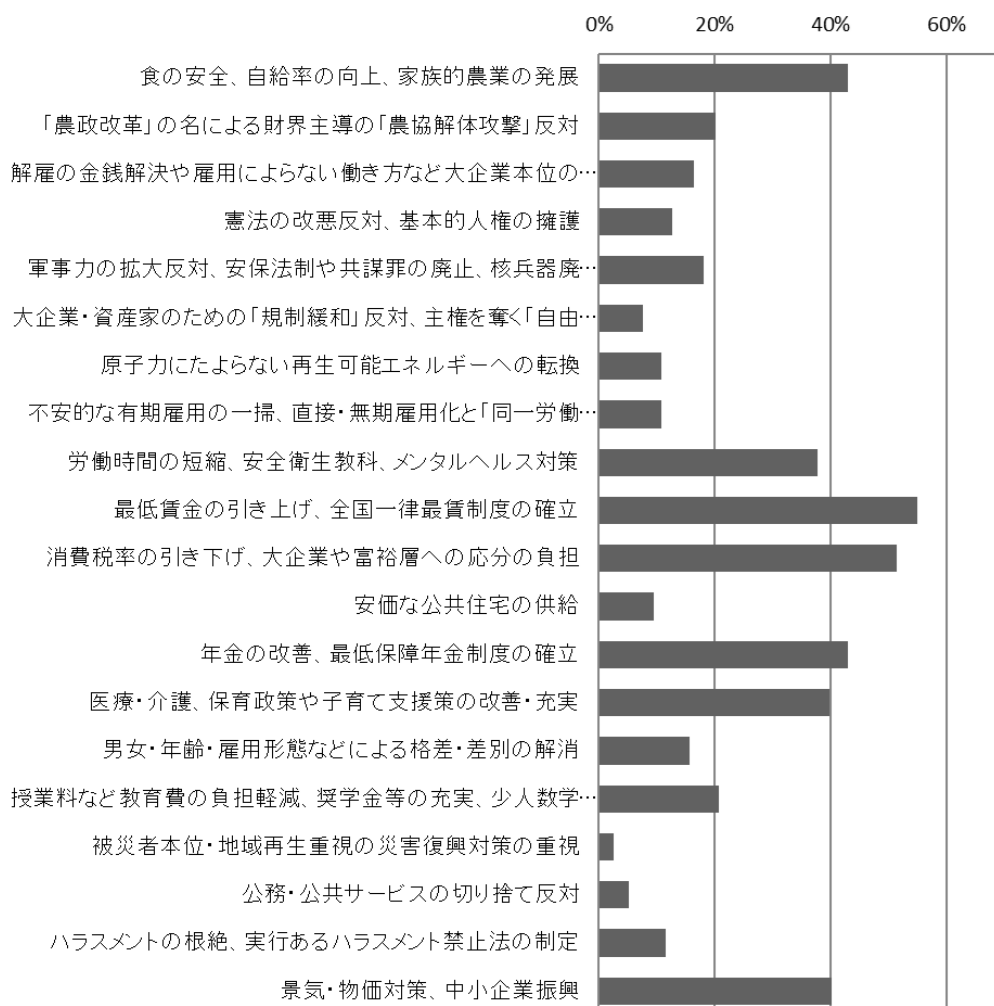
制度や政策について要求したいものでは、昨年に引き続き「最低賃金引上げ～」がトップとなりました。次いで「消費税の引き下げ～」も5割を超えており、苦しい生活の改善に直結する制度への関心が一層高まっています。

農業・農協問題では、かつてトップだった「食料自給率向上」がこの間年々減少傾向でしたが、昨年対比では少し増加しました。食料・農業・農村基本法の議論が行われるなかで、一定の関心が寄せられたのかもしれない。

他方で、「農協解体攻撃反対」、「規制緩和・自由貿易反対」などは、さらに減少しています。年齢別に見ると、これらの項目は、若年層では低く、中堅以降で高くなっており、その傾向は昨年よりも強まっています。

職場の様々な経験を通じて農政の課題を痛感することや、「TPP」や「農協改革」とのたたかいを経験している年代による差なども考えられます。

主な業務別に見ると、営農関連の業務で農業・農協問題への関心や、長時間労働の解消への問題意識が高いなど、特徴がみられます。



12. 臨時・パート労働者の独自項目

●最低賃金に張り付く実態

この間、地域別最賃が一定引き上げられ、最低でも893円となっていますが、半数が800円代と答える状況です。アンケートの取り組みスタートは9月ですから、10月改定に間に合っていない可能性もありますが、明らかに最低賃金に張り付くか、下回るような状況が回答されています。

最低賃金を下回することは本来あり得ませんが、不払い残業を含めた体感的な実態なのか、回答の背景を掴む必要があります。

いずれにしても、これではまともな暮らしを暮らせないどころか、働こうと思う職員もいなくなりかねません。

労働組合として、改めて非正規職員の賃金実態を確認していきましょう。

●要求したい時間給は平均180円

要求したい額は、平均で180円となりました。昨年の平均と同じ額です。

1日の労働時間を7.5時間、20労働日とした場合、月額2万7000円、22労働日で2万9700円となり、正職員の要求したい額とほぼ同程度の水準となります。

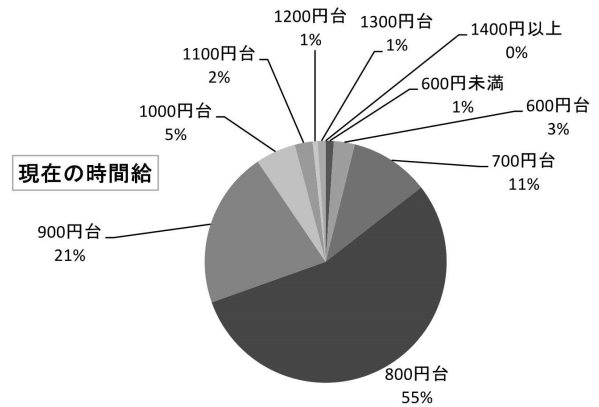
賃上げの切実さ、期待感は雇用形態を問わず共通しています。

●賃金、格差、退職金に不満

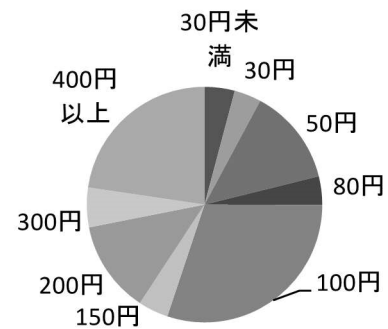
例年と同じ傾向で、「賃金が安いこと」が最大の不満で、ついで「退職金が無い・少ない」となっていますが、いずれも昨年対比で6～7ポイント減少しています。

「正職員との格差」も高い回答率ですが、昨年対比では10%以上減少しました。最低賃金の引き上げによって、処遇面では一定の改善がなされていると考えられます。一方で、「正職員で働きたい」は非常に少なく、正職員の処遇や働き方に魅力を感じない職場実態が問題であることが浮き彫りになる結果です。

それ以外の項目は、相対的に回答率が低くなっていますが、「職場や仕事なくなるのではないか」、「人間関係」なども昨年より比較的高い回答率となりました。



要求したい額(時間給)



職場の不満は何ですか？

