

# 全農協労連 2024年度（2025年春闘） くらしの実態・要求アンケートの概要

2024年9月～2025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2025年2月の時点で3,572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348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は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

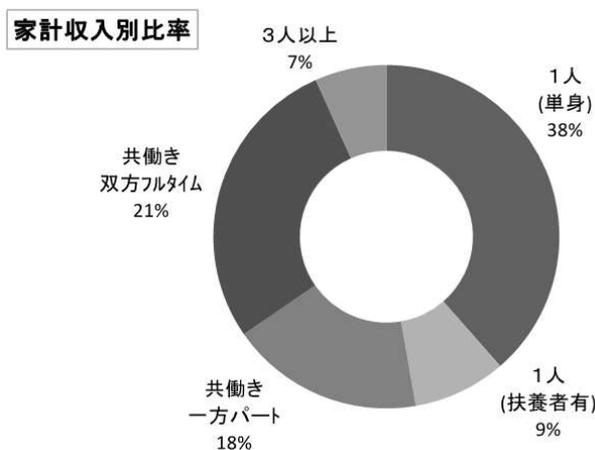
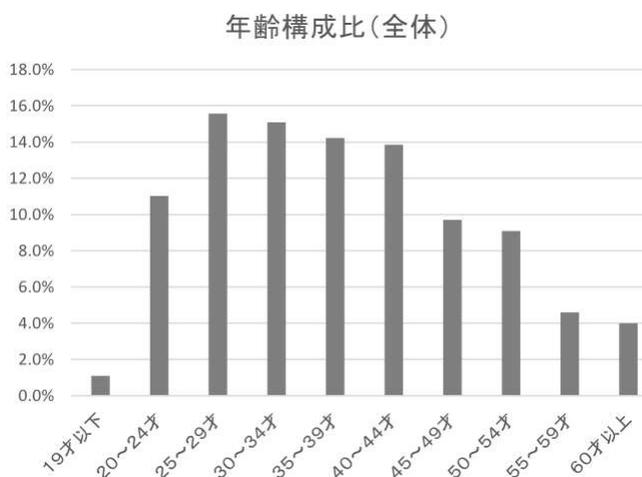
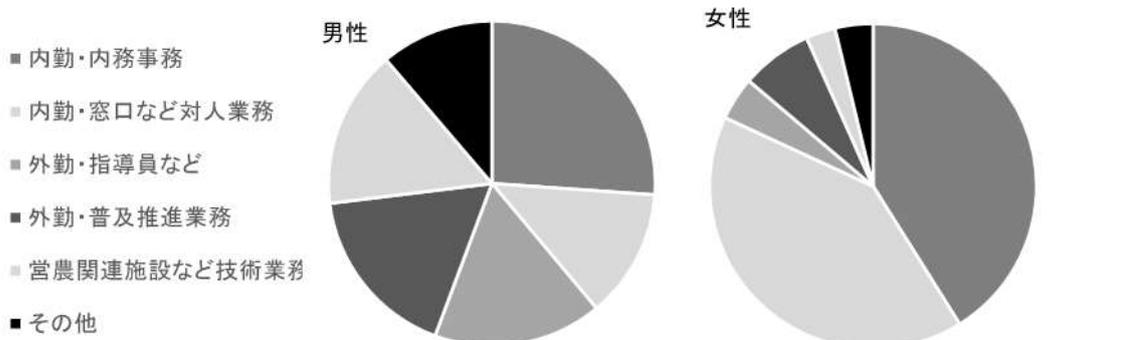
### ●年齢・性別で「主な働き方」に傾向

回答者の傾向を見ると、昨年同様「主な働き方」は、女性は内勤が多く、男性は渉外や営農関連施設にも配置されているなど、性別による傾向があります。

年齢は25～39歳までの若年～中堅層からの回答が多く、家計の収入状況では「単身」と「共働き双方フルタイム」が多くなっています。

年齢別に家計収入の構成をみてみると、34歳までに「単身」が多く、35歳以降で「共働き」が多くなっています。

経年変化としては、単身者の比率が微増してきていますが、全体の傾向は大きく変わっていませんので、この後の「生活実感」や「不足感」「要求額」などの項目も、同じような世帯状況と見て、前年対比で比較しやすいと思います。



## 2. 生活実感

### ●生活実感は若干の回復傾向

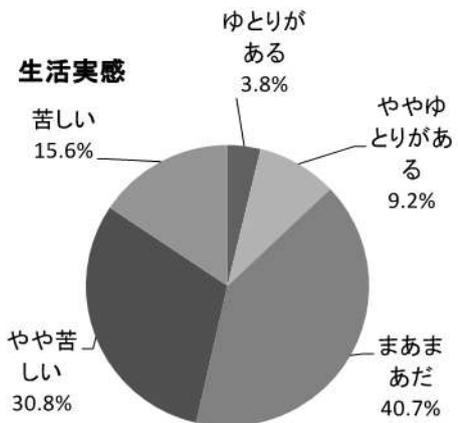
生活実感は「苦しい」、「やや苦しい」があわせて45%と、依然として全体的な生活の苦しさを訴えています。しかし、「苦しい」は微減しました。物価高騰の中ではありますが、昨年、一昨年対比では若干の生活実感の回復傾向がみられます。

### ●働き方別に見ると「外勤」業務に特徴

働き方別に生活実感を見ると、外勤とりわけ「普及推進」の業務にあたる仲間が、生活の厳しさを訴えています。長時間労働の規制が進むなかでも、外回りの労働者からは、「みなし労働」や「フレックスタイム」などの濫用による、不払い残業を前提にした長時間労働の実態が寄せられています。そうした「働き方」を含めて、生活時間の圧迫やくらしの負担感も伺えます。

### ●40～50台で半数以上が「やや苦しい・苦しい」

全年齢的に苦しい生活実感がありますが、年齢別に比較すると、40代から50代前半が特に苦しい実感を訴えています。日常的な家計消費とあわせて、養育費・学費などの費用が生活を圧迫していることが伺えます。いま、採用採択として初任給や若年層の賃上げが意識されていますが、生活実感が最も厳しい層の賃金抑制をおこなっては、中途退職に歯止めはかかりま



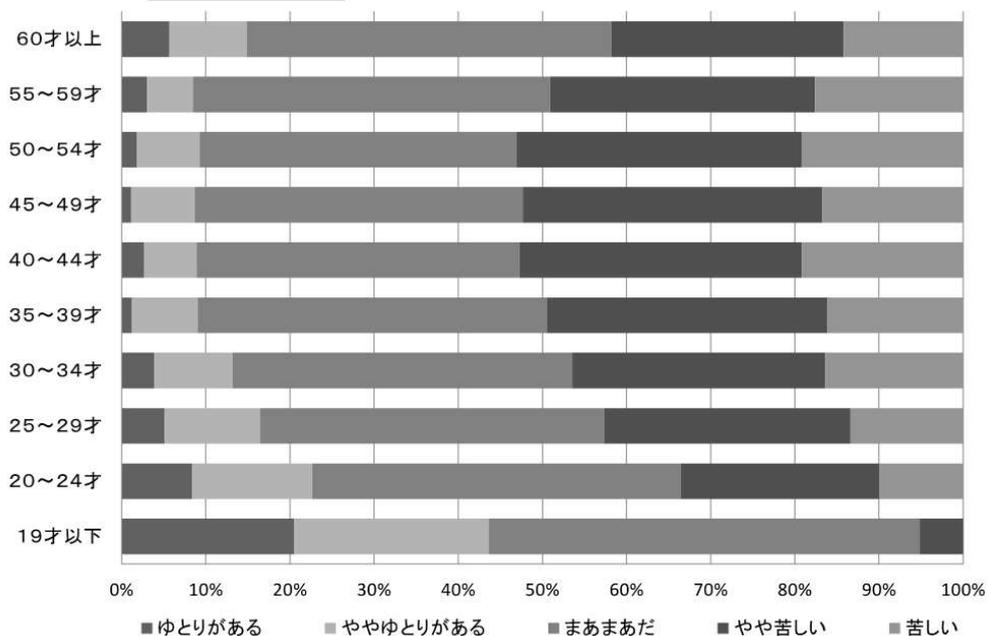
せんし、職場の人手不足も解消することはありません。春闘では、一人ひとりの率直な生活実感を出し合っ、真に生活と職場をまもるために、全世代的な賃上げを求める必要があります。

### ●世帯収入の構成問わず生活実感は苦しい

家計の収入構成別に生活実感を見ると、男性の場合はいずれの項目でも、「苦しい」、「やや苦しい」の比率が高く、「1人（扶養者あり）」、「共働き1人パート」でとりわけ苦しい実感を訴えています。「3人以上」からの収入がある世帯では、「ややゆとりがある」、「ゆとりがある」という回答が2割程度に上ります。

女性では、「1人（扶養者あり）」以外では、「まあまあだ」という回答が多く、男女による差がみられます。

年齢別 生活実感



### 3. 家計で「負担に感じている費目」と「節約している費目」

#### ●依然として「節約」の中心は「食費」

「負担感」でも食費がトップに、共済掛金等は減少

「負担に感じる費目」、「節約している費目」とともに全体的な傾向は例年と同様ですが、負担感のところでは、食費が4.2ポイント増、共済掛金等が5.9ポイント減となり、はじめて食費がトップになりました。物価高騰のなかで特に注目される「食費」が日常生活でより大きな負担となっていることとあわせて、あわせて事業推進のあり方の見直しが進んでいるなかでの変化だと考えられます。

節約している費目は大きな変化はありませんが、トップの「食費」が負担感とあわせてさらに節約傾向が強まっています。

農産物の適正価格が政策課題となっていますが、政策的な支援とともに、国民の理解と購買力を高めることが必要です。

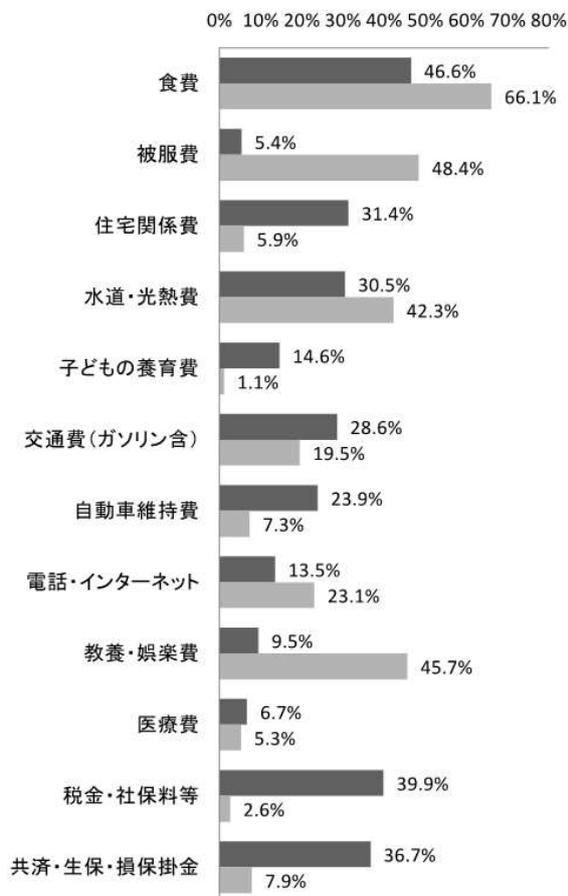
#### ●年齢と世帯構成による特徴も見られる

年齢別に負担感をみると、30代～50代のところで養育費、50代以上で医療費が高いなど、特徴がみられます。

賃上げ要求の討議にあたって、一人ひとりの生活実態や困難の背景を掴むことが必要ですが、世代間のギャップによって推し量れない要素があるのが現実です。

腹を割った職場討議を通て対立や分断を乗り越え、集団的な要求にすることが求められています。

■負担に感じる費目 ■節約している費目



#### ●節約している費目はほぼ変わらず

節約している費目は、いずれの年齢でも傾向は変わりません。節約できる範囲は限られており、負担感を克服するためには、労働者の可処分所得を引き上げていくしかありません。

### 4. 毎月の不足額

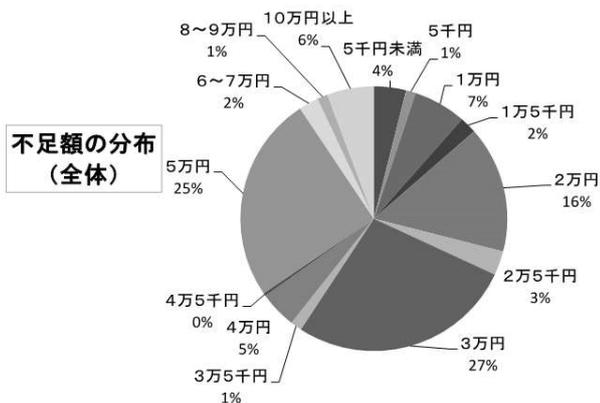
#### ●物価高騰を反映し、高まる不足感

「月々の不足感」は、平均で3万6,500円となり、昨年よりも1千円増となりました。かつて4万円程度の不足感が続いていたものが、コロナ化のなかで大幅に減少し、この間徐々に増加しています。質問1の生活実感では、「苦しい」「やや苦しい」が微減していましたが、リアルな不足感自体は高まっているという回答結果になっています。毎日の食費、ガソリン代等、物価の高騰の影響が日常的に実感されるなかで、その不足分を補う基本賃金の引き上げは必須です。

#### ●年齢が高まるにつれて不足感も高まるが若年層でも不足感は上昇

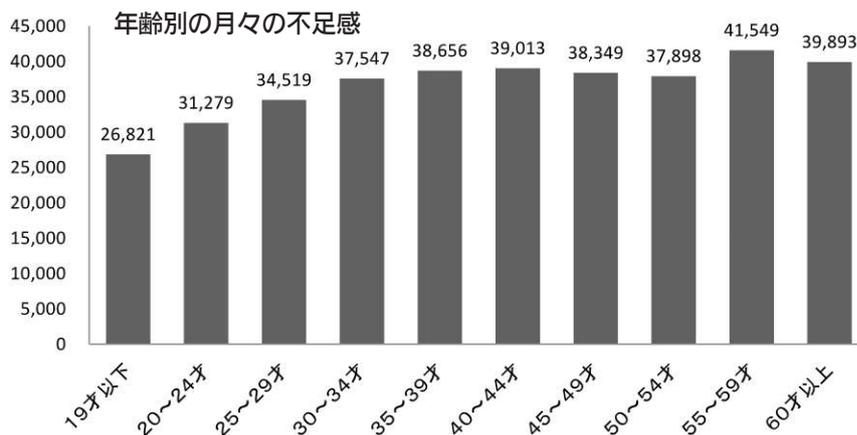
年齢別の不足額を見ると、年齢が上がるにつれて不足感も高まる傾向にありますが、昨年対比で若年層から中堅にかけての不足感が特に高まっていることが特徴です。

初任給の引き上げや若い世代の賃上げは一定進められていますが、まだまだ物価高騰に追いついてはいけません。初任給の段階から2万～3万円程度の不足感があります。



＜不足額の推移＞

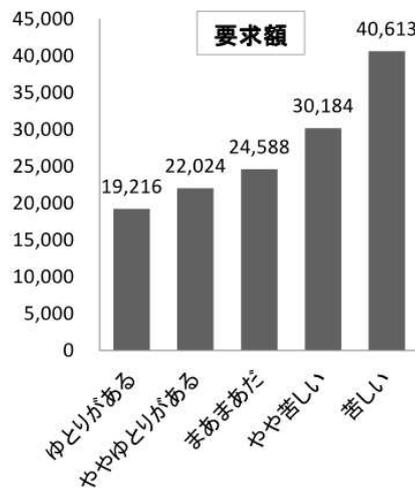
	単協	県連	全国連	農業共済	関連会社等	全体
今年度 (2025春闘)	37,046	38,185	20,000	28,544	53,688	36,527
2024春闘	35,654	34,759	41,000	31,921	42,478	35,584
2023春闘	36,137	31,692	32,722	25,348	40,250	35,765
2022春闘	35,095	31,414	27,182	35,729	37,741	34,946



## 5. 春闘で要求したい額

### ● 要求したい額は2万8,000円

要求したい額は平均で2万8千円となり、昨年を少し上回りました。不足感と違い年齢によって上昇する傾向はなく、いずれの年代も3万円弱の要求額を訴えています。

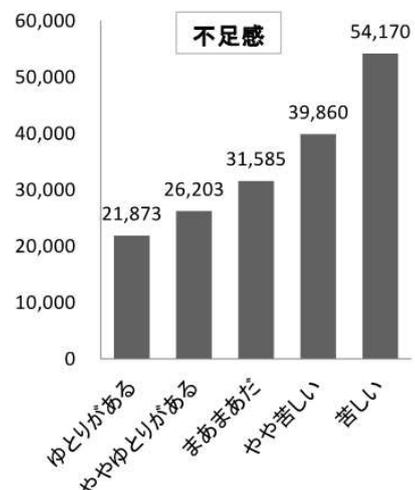


### ● 「苦しい」生活実感で不足額、要求額が高まる

生活実感別に、月々の不足額と要求したい額を見ると、「ゆとりがある」と答えている仲間であっても、不足額、要求額ともに約2万円と答えています。

また、「苦しい」という生活実感の仲間のところでは、不足感が昨年対比で+4000円と大幅に増加しています。

最も苦しい生活実感の仲間が「働き続けられる」職場を実現するために、どのような賃上げ施策が必要なのか問われています。



## 6. 月々の収入（手取り額）

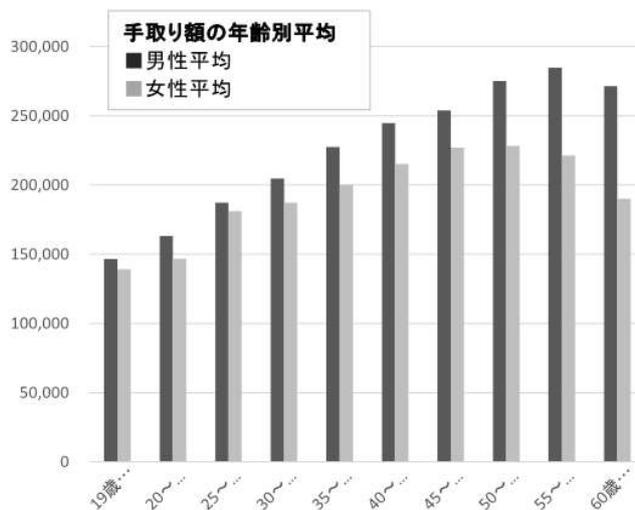
### ●手取り額は昨年対比で1万円増加

概算で手取り額を推計しました。回答者は若年層が多いこともあり、全体の平均は約21万円と低く留まっていますが、昨年対比では平均で1万円、約4.9%上昇しています。これは若年層のみならず、全年齢的に一定の上昇となっています。

定額減税の影響まで考慮して回答しているとは考えにくいので、賃上げの効果が表れていると思われます。また、男女で比較すると、男性のほうが上昇値が大きくなっています。手取り額ということですので、時間外労働の差や、「世帯主」を条件とする

手当の改善の影響もありますが、男女の格差が広がっていることには注意が必要です。

賃金抑制のために成果主義的な評価制度が拡大する傾向にあり、女性差別につながる昇格・昇給差別が無



いかなど、ベースアップとともに定期昇給の適正な運用も含めて点検が必要です。

## 7. 年間収入の前年対比での増減

### ●年収が増えたとの実感は約半数

変わらない、減ったという仲間も昨年に比べて年収が増加したという回答が47%と約半分に上りました。昨年の39.2%よりも大きく上昇し、賃上げの実感が生まれています。

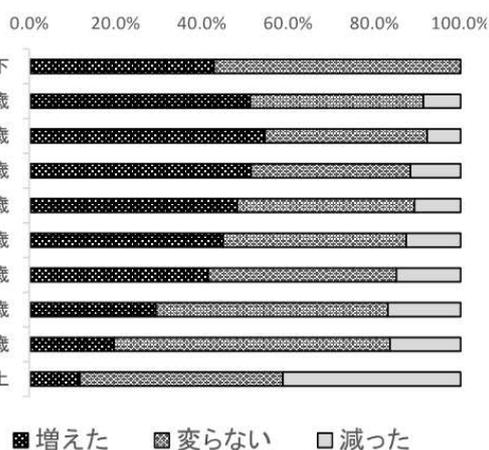
一時金についても、全農協労連の集約では昨年を若干上回る結果でしたので、賃金の引き上げ分が反映できたという結果になります。

しかし、「変わらない」が4割強、「減った」も1割強の回答があります。定期昇給の制度があれば、個人

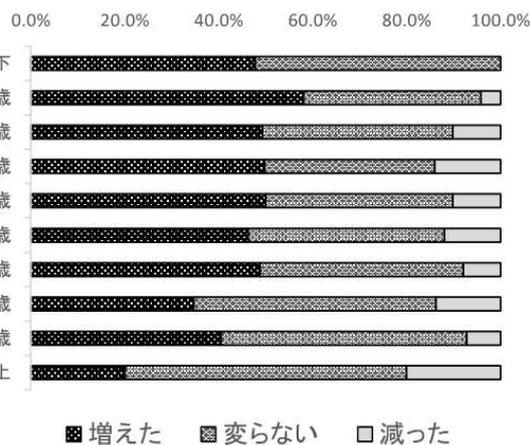
の単位では基本的に年収は増加するはずですが、それを実感できないのか、制度的な抑制があるのか、職場での賃金実態の点検が必要です。

男女の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。

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

- 時間外労働は微減するが  
業務や担当者による格差が大きい

時間外労働は年々減少している傾向にありますが、業務や個人の格差はなかなか縮まっていません。

業務としては、外勤・指導員や、営農関連施設での時間外労働が多くなっています。また、平均値は少ない内勤業務でも、残業なしという仲間がいる一方で、

過労死ラインを超えるような長時間労働もあります。こうした格差の原因は、あくまで業務命令をおこなう使用者側の責任によるものですが、日常の業務のなかで、仲間どうしの不満や分断に繋がりがかねません。個人の問題とせず、職場全体の課題として改善に向き合うよう、労働組合としての意思統一が大切です。

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	293	28.8%	204	27.1%	46	11.7%	102	22.6%	33	10.6%	28	12.6%	706	22.4%
5時間未満	255	25.1%	263	34.9%	62	15.7%	100	22.1%	48	15.4%	41	18.4%	769	24.4%
10時間未満	159	15.6%	129	17.1%	77	19.5%	68	15.0%	40	12.8%	36	16.1%	509	16.2%
15時間未満	71	7.0%	45	6.0%	40	10.2%	51	11.3%	39	12.5%	20	9.0%	266	8.4%
20時間未満	69	6.8%	40	5.3%	56	14.2%	46	10.2%	28	9.0%	21	9.4%	260	8.3%
30時間未満	46	4.5%	31	4.1%	48	12.2%	33	7.3%	25	8.0%	21	9.4%	204	6.5%
40時間未満	45	4.4%	9	1.2%	16	4.1%	17	3.8%	20	6.4%	16	7.2%	123	3.9%
50時間未満	35	3.4%	8	1.1%	10	2.5%	8	1.8%	11	3.5%	12	5.4%	84	2.7%
60時間未満	10	1.0%	5	0.7%	6	1.5%	5	1.1%	9	2.9%	5	2.2%	40	1.3%
70時間未満	6	0.6%	-	0.0%	6	1.5%	1	0.2%	8	2.6%	5	2.2%	26	0.8%
80時間未満	7	0.7%	2	0.3%	7	1.8%	-	0.0%	22	7.1%	3	1.3%	41	1.3%
90時間未満	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	3	0.7%	2	0.6%	-	0.0%	5	0.2%
100時間未満	2	0.2%	1	0.1%	3	0.8%	1	0.2%	5	1.6%	1	0.4%	13	0.4%
100時間以上	7	0.7%	1	0.1%	7	1.8%	1	0.2%	9	2.9%	4	1.8%	29	0.9%
把握していない	11	1.1%	15	2.0%	10	2.5%	16	3.5%	13	4.2%	10	4.5%	75	2.4%
合計	1,016	100.0%	753	100.0%	394	100.0%	452	100.0%	312	100.0%	223	100.0%	3,150	100.0%
平均時間(概算)※	10.6		6.7		17.4		11.0		25.0		18.6		12.5	
昨年値	10.0		6.9		19.1		9.6		29.1		22.2		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	694	70.0%	501	67.7%	176	45.5%	257	57.9%	161	52.1%	117	52.9%	1,906	61.6%
5時間未満	113	11.4%	118	15.9%	60	15.5%	53	11.9%	37	12.0%	22	10.0%	403	13.0%
10時間未満	53	5.3%	41	5.5%	44	11.4%	32	7.2%	16	5.2%	30	13.6%	216	7.0%
15時間未満	33	3.3%	12	1.6%	19	4.9%	21	4.7%	17	5.5%	5	2.3%	107	3.5%
20時間未満	25	2.5%	12	1.6%	32	8.3%	19	4.3%	23	7.4%	11	5.0%	122	3.9%
30時間未満	11	1.1%	14	1.9%	18	4.7%	16	3.6%	16	5.2%	5	2.3%	80	2.6%
40時間未満	9	0.9%	2	0.3%	8	2.1%	4	0.9%	5	1.6%	5	2.3%	33	1.1%
50時間未満	9	0.9%	4	0.5%	2	0.5%	4	0.9%	6	1.9%	1	0.5%	26	0.8%
60時間未満	3	0.3%	-	0.0%	1	0.3%	1	0.2%	-	0.0%	1	0.5%	6	0.2%
70時間未満	3	0.3%	1	0.1%	2	0.5%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	6	0.2%
80時間未満	-	0.0%	1	0.1%	2	0.5%	-	0.0%	2	0.6%	1	0.5%	6	0.2%
90時間未満	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	4	0.9%	-	0.0%	-	0.0%	4	0.1%
100時間未満	1	0.1%	-	0.0%	1	0.3%	-	0.0%	1	0.3%	-	0.0%	3	0.1%
100時間以上	2	0.2%	1	0.1%	1	0.3%	1	0.2%	1	0.3%	1	0.5%	7	0.2%
把握していない	36	3.6%	33	4.5%	21	5.4%	32	7.2%	24	7.8%	22	10.0%	168	5.4%
合計	992	100.0%	740	100.0%	387	100.0%	444	100.0%	309	100.0%	221	100.0%	3,093	100.0%
平均時間(概算)※	3.3		2.6		7.2		5.3		7.1		5.6		4.4	
昨年値	3.6		3.0		8.0		6.0		8.5		9.1		5.1	

## 9. 三六協定は守られているか

### ●半数が「守られている」と回答

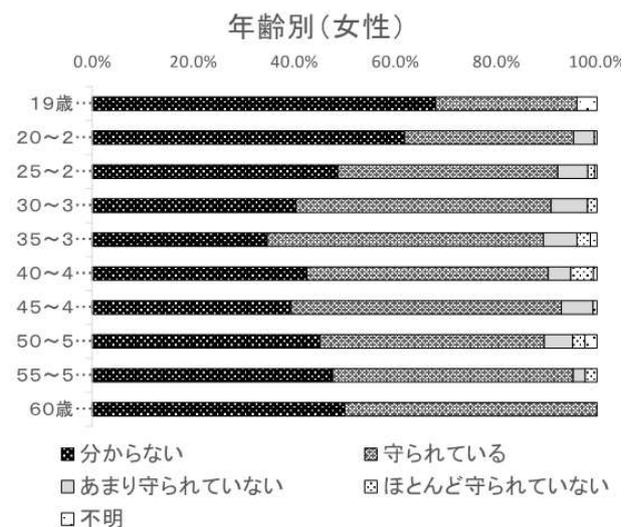
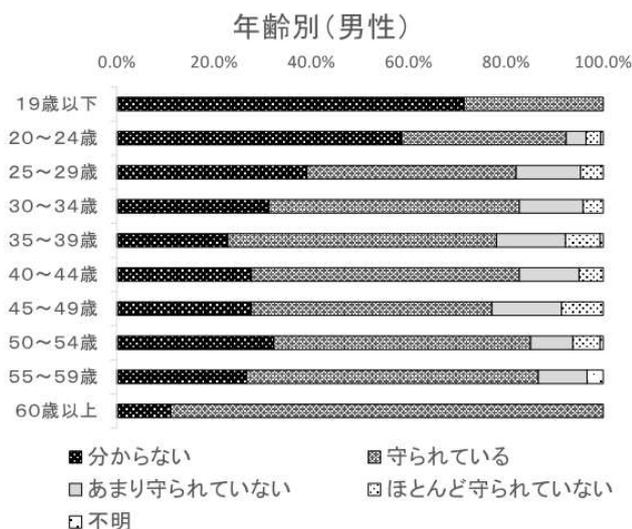
昨年は「分からない」という回答が43.3%ともっとも多かったですが、今回は37.3%まで下がり、「守られている」が47.4%と最多になりました。

時間外労働の規制は社会的にも課題となっており、認識も高まっていると言えますし、労働安全衛生委員会などで話題に上ることも多くなっていると思いま

す。但し、「あまり守られていない」。

「守られていない」も併せて13%あります。自由記入欄のところでも「36協定を見たことがない」という意見もありました。

過半数を取っていても、労働組合として時間外協定の交渉を行いしっかり実態を点検すること、そして一人ひとりの仲間の実態や課題を共有していくことが必要です。



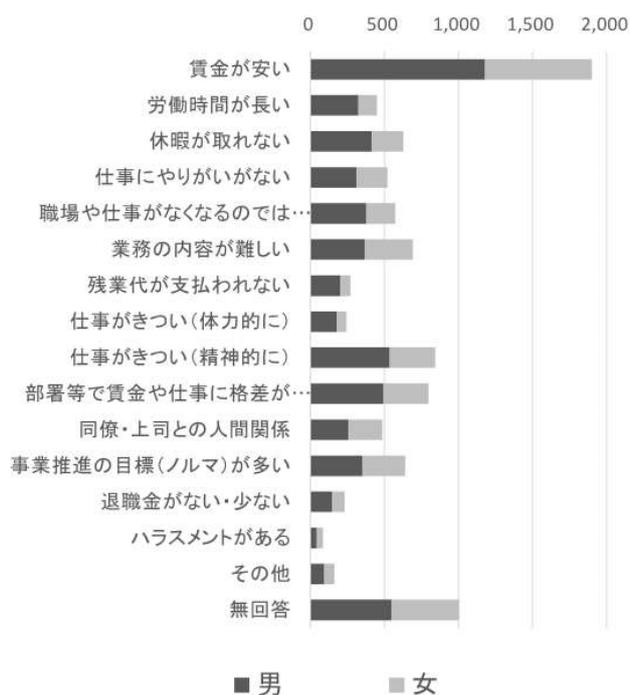
## 10. 職場でとくに不満・不安に感じること

### ●賃金のトップ、仕事の大変さ・業務の難しさも高い

この間の調査と同様の傾向で、賃金が安いことが最大の不満となっています。他方、事業推進のノルマは年々下がっています。相対的に上位にあがってきているのが、「仕事がつい(精神的に)」、「業務の内容が難しい」などです。コンプライアンス上の書類等の増加や新しいシステムの導入、あるいは期中の人事異動や複数業務の「兼務」など、とにかく覚えることも多くなっているという実態があります。これらを自己責任にせず、職場全体でどう対応していくかが課題です。

年齢ごとに見ると、年齢が高い層が「休暇がとれない」、「仕事がつい(精神的に)」が若干高く、責任に応じた負担感の変化などが若干見られますが、全体的な傾向としては年齢による大きな差異は見られません。いずれの年齢層も共通の思いを持っています。

他方、業務別には、営農関連施設で「仕事がつい(体力的に)」が大きいことや、普及・推進業務で、比較的休暇が取りやすい反面、ノルマの多さが大きな不満になっているなど、特徴がはっきりしています。



## 11. 制度や政策について重視したいもの

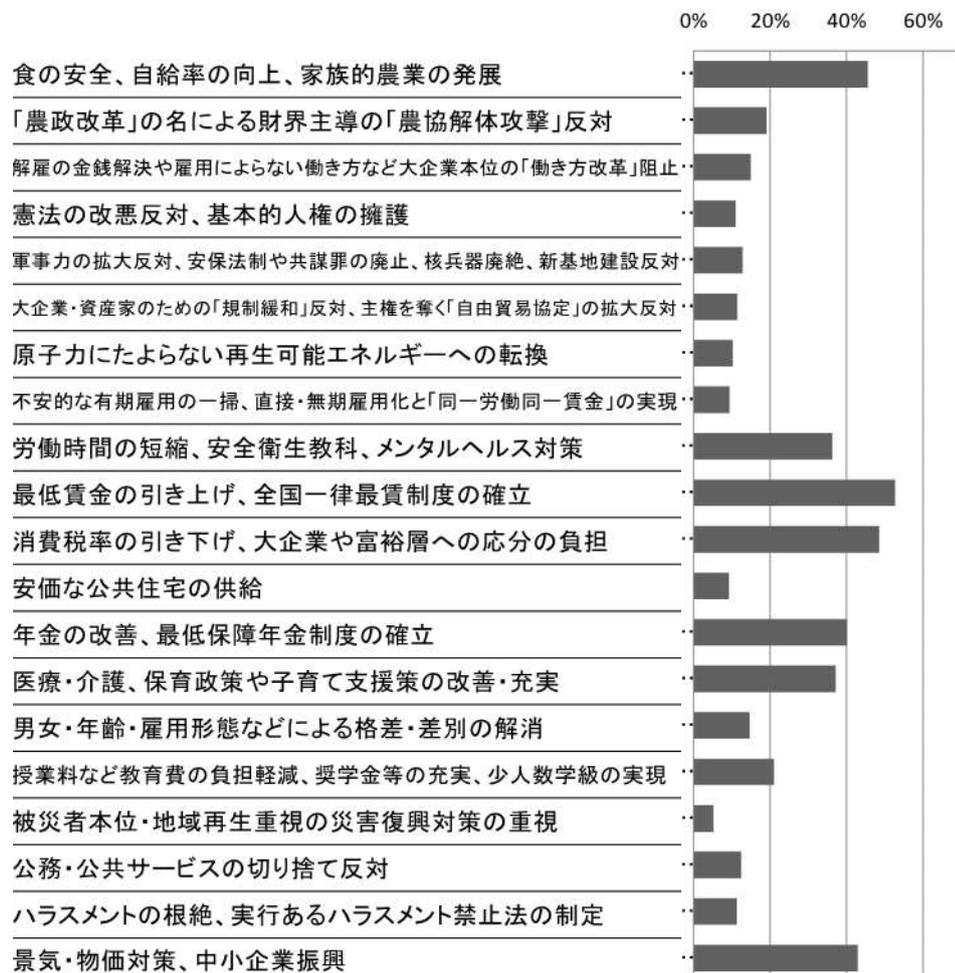
### ●最賃、消費税引き下げなど生活直結の項目が上位に 食料・農業にかかわる関心も回復傾向に

制度や政策について要求したいものでは、昨年引き続き「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。

また、「景気・物価対策、中小企業振興」も年々増加しています。経営者から「経営の厳しさ」を言われるなかで、職場を支える制度的な支援にも関心が高まっています。

農業・農協問題では、この間年々減少傾向だった「食料自給率向上」が昨年少し増加し、今年も増加しました。この間、食料・農業・農村基本法の改定、米の不足や価格の問題が社会的に注目されるなかで、職場の中でも関心が高まっているのではないのでしょうか。

主な業務別に見ると、この間は業務に関係すると思われる課題に関心がよせられている特徴がみられましたが、今年度はどの業務でも共通した傾向となりました。



## 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、加重平均で1,055円、最低でも951円となっています。1000円を超える回答も多くなってきました。

しかし、回答の半数は900円台に留まり、中には800円と答える仲間もいます。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。

いずれにしても、これではまともに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。

### ●要求したい額（時給）は183円

要求したい額は、平均で183円となりました。昨年の180円とほぼ同額です。1日の所定労働時間を仮に7.5時間、22労働日として計算すると、月額3万円となり、正職員の月額での賃金要求したい額とほぼ同水準の額となっています。

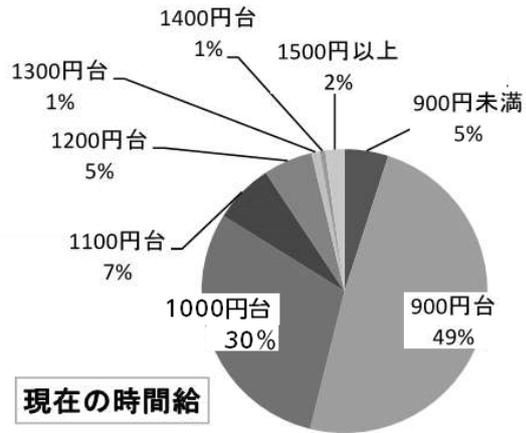
### ●賃金、格差、退職金に不満

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。トップの「賃金が安い」は昨年対比でも9ポイント上昇しています。最低賃金の引き上げなどで、一定の賃金改善の傾向はみられますが、物価高騰に追いつかないということで、賃金への関心が改めて高まっているのではないのでしょうか。

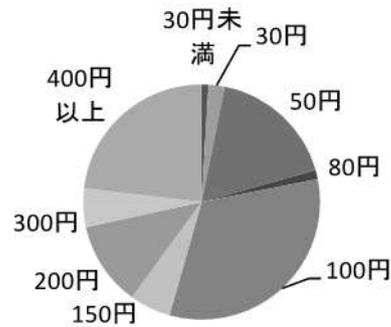
正職員との格差も5ポイント弱、退職金が無い・少ないも6ポイント強高まり、正職員と同じ仕事をしながらも、容認できない格差があることにいっそう不満が強まっています。

特に、「事業推進のノルマの有無」を正職員との賃金・一時金の格差の根拠にする農協職場もありましたが、この間の事業推進のあり方の見直しのなかで、臨時職員との業務の差が少なくなっているということもあります。果たして、今の正職員と臨時・パートの格差が合理的なのか、改めて問われています。

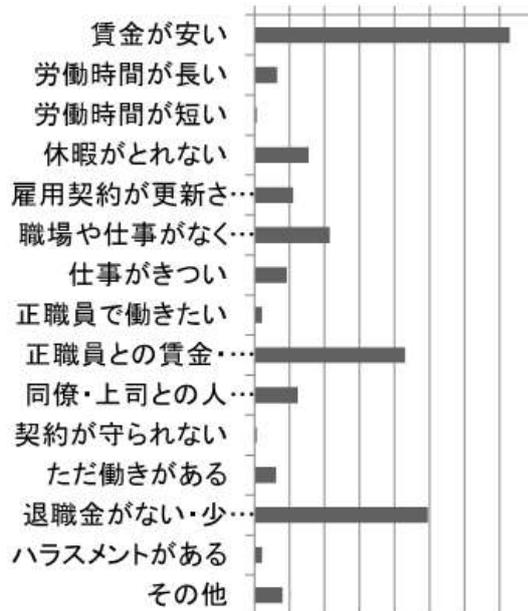
他方で、「正職員で働きたい」は2.2%で、昨年値



### 要求したい額（時間給）



### 職場の不満は何ですか？



の3.8%よりも下がっています。職場では、臨時職員からの正職員登用も含めて要員確保を考えていると思いますが、こうした要望が少ない理由にもっと目を向けて改善する必要があるようです。