

全農協労連 2025 年度（2026 年春闘） くらしの実態・要求アンケートの概要

2025 年 9 月～2026 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 2026 年 2 月の時点で 3,339 通となり、昨年とほぼ同数でした。

質問項目を変えて独自アンケートに取り組んでいる単組もあり、アンケート全体の取り組み規模はもう一回り大きいですが、合算できるところに限って集計に加えています。WEB での回答は 80 名弱となりました。非労組員からの協力とあわせて、集計上の区分けはありませんが「未加入労組」（労働組合はあるが、全農協労連には加入していない）からの協力も多数あります。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

回答者を「主な働き方」別に見ると、男性は比較的均等に配置されていますが、女性は内勤が多く性別による傾向があります。

また、回答者の年齢の傾向は例年と大きな変化はありませんが、60 歳以上の回答者数は徐々に増えています。

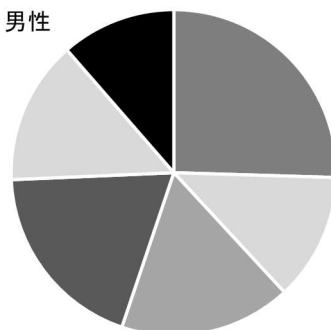
家計の収入の構成は例年と同様の傾向です。不足感などは世帯全体の収入によって規定されますが、回答者の 4 割弱が単身者であり、全体の傾向としては単身世帯による平均値になっているかと思います。

年齢別にみると、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。

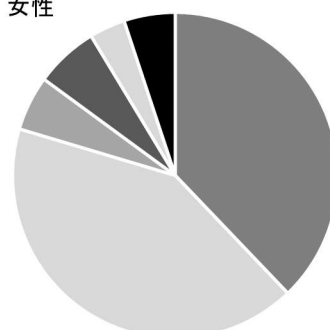
若い世代は単身の生計費、中堅以降は家族全体の「再生産」が保障できる賃金が問われます。

- 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

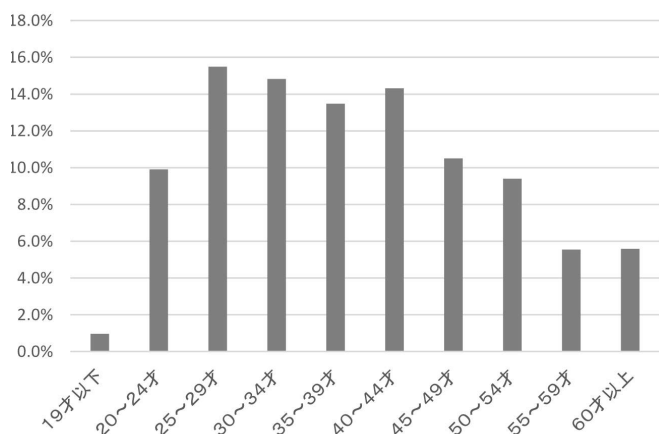
男性



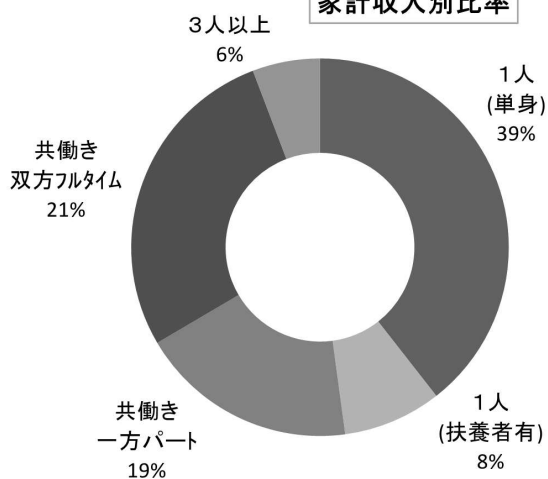
女性



年齢構成比（全体）



家計収入別比率



2. 生活実感

●生活実感は数字上は若干の改善傾向だが…

生活実感では、昨年対比で若干改善されました。ここ何年かの推移でも、苦しさが緩和されている傾向です。物価上昇の中でも、一定の質上げを実現をしている成果が表れているとみられます。

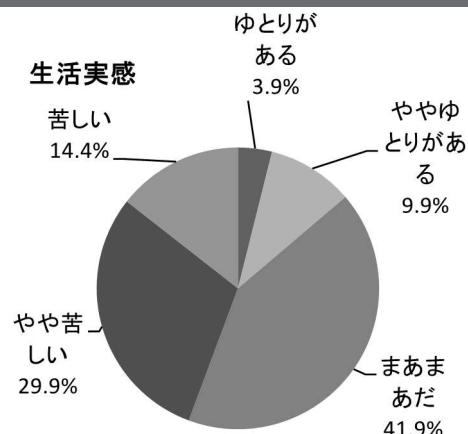
また、主な仕事別に見ると、これまで外勤や営農関係職場でより厳しい生活実感を感じている傾向がありましたが、今回の回答では少し平準化されています。

しかし、4割強は苦しい・やや苦しいと回答していること、この後の「不足している金額」などからも、決して、ゆとりがあるとは言えない実感も示されています。生活が本当に楽になっているのか、それとも不足分に生活水準をあわせた結果の妥協点の表れなのか、改めて春闘の職場討議のなかで、部門を超えて本音を話し合う必要があります。

●年代別にみると、中堅以降で苦しさ増す

年齢別に生活実感を見ると、35歳以降で「苦しい」「やや苦しい」に答えている層が増加し、約半数程度になっています。

生計費のなかで、子育てや介護などの自分自身以外の再生産にかかわる費用が高まってくる年代です。家族構成など個別の事情によって負担感は大きく変わるとは思いますが、それを個別の問題にしてしまえば、働き続けられる職場からは遠ざかっていきます。



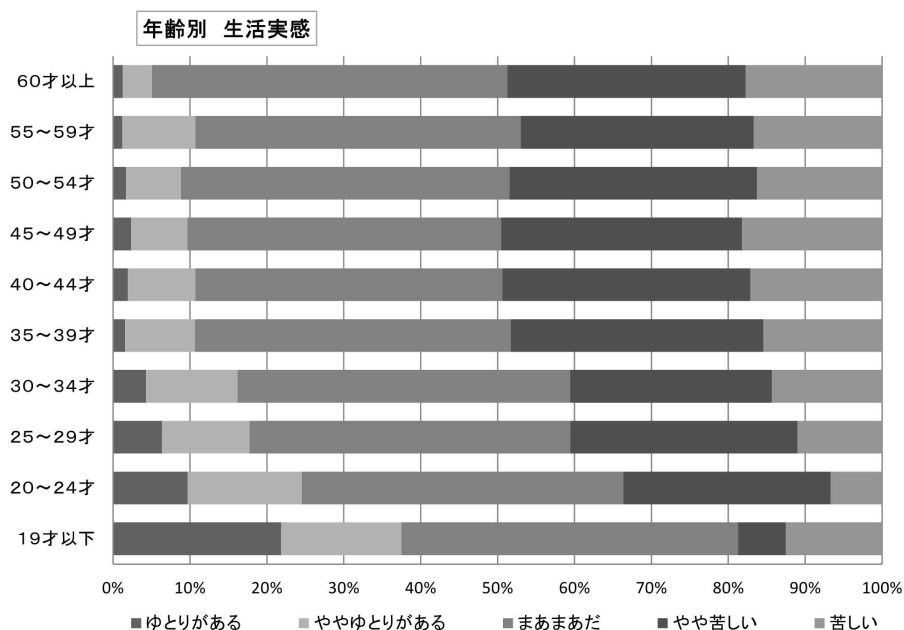
生活実感を個人の問題にせず、それぞれの事情を率直に話し、そして受け止められるような職場討議ができるかどうか問われています。

●扶養者有、パート世帯などで負担感が減らず

家計の収入構成別に生活実感を見ても、共働きや3人以上の収入があっても生活が苦しいと答えている層が少なくありません。

全体として生活実感は改善傾向にありますが、昨年対比では「苦しい・やや苦しい」と答えている層が、男性は「1人（扶養者有）」で増え、女性では「共働き・一人パート」で増えています。

物価高騰のなかで、質上げが扶養親族の費用をカバーする分まで及んでいないこと、パート労働者の質上げがまだまだ不十分であることも考えて、さらなる質上げを求める必要があります。



3. 家計で「負担に感じている費目」と「節約している費目」

●食費の負担感が顕著に

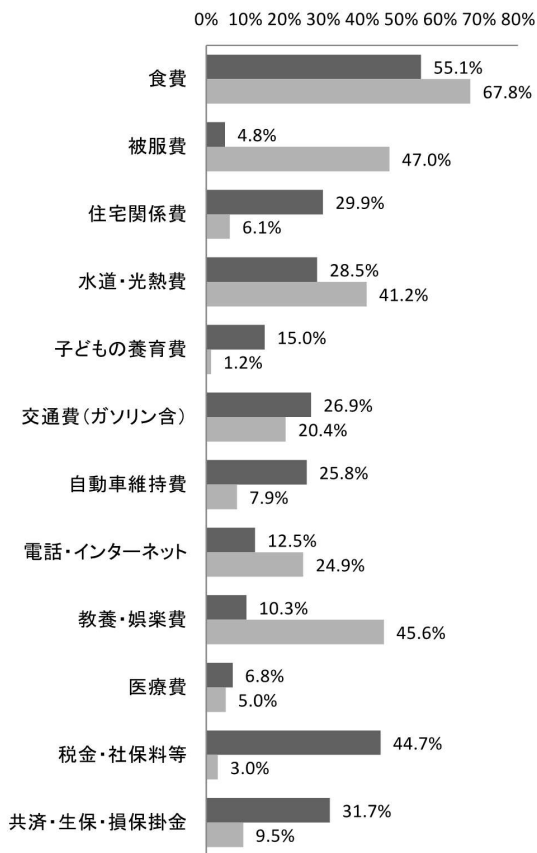
「負担に感じる費目」では、「食費」がトップで。昨年対比で8.5%も上昇しました。食料価格への負担感が他の費目に比べて顕著ですが、農業の再生産費の価格転嫁が問われているなかで、私たちの職場としても重大な課題です。次いで回答が多い「税金・社保料等」も、昨年より5%弱増加しています。物価上昇に連動して消費税の負担もそのまま増となり、より負担感が増す結果になっています。他方、「共済等の掛け金」が昨年対比で5%減少しました。かつては最も高い負担感が訴えられていましたが、年々下がる傾向です。自爆契約の解消が進んでいることがうかがえる結果です。

「節約している費目」については、例年と大きな変化はありません。その中でも「食費」は2位の「教育・娯楽費」よりも20%以上も高くなっています。食料の価格転嫁を実現できる、全労働者の大幅賃上げが必要です。

●年齢と世帯構成による特徴は薄まる

昨年対比で見ると、「子どもの養育費」など一部費目で世代の特徴は見られるものの、これまでに比べて世代間の差は薄まっています。それだけ、最大の負担に感じる費目である「食費」や「税金・社会保険料」に回答が集中していることの表れでもあります。

■ 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

例年と同様、節約している費目は、年齢別に見ても、ほぼ同じ傾向です。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。

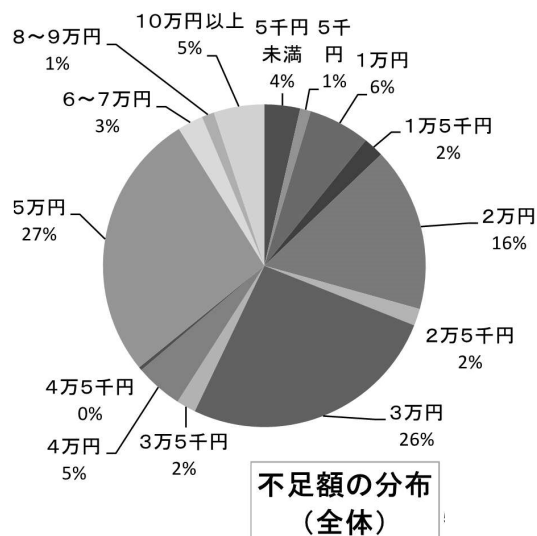
4. 毎月の不足額

●不足感は前年並みの高い水準

月々の不足額の平均は約3万6700円となりました。昨年の平均とほぼ同額です。

若い世代では一定の賃上げが進んでおり、生活実感では改善傾向もみられましたが、物価高騰はもとより他の職場との比較など様々な観点からも、まだまだ賃金が足りないという思いはいっそう高まっているのではないのでしょうか。

また、回答の分布から見ると、約7割の仲間が3万円以上の不足感があるという結果です。平均値はもとより、一人ひとりの実態からも不足感の実態を話し合い、要求づくりを進めていきましょう。



●いずれの年齢でも高い不足感

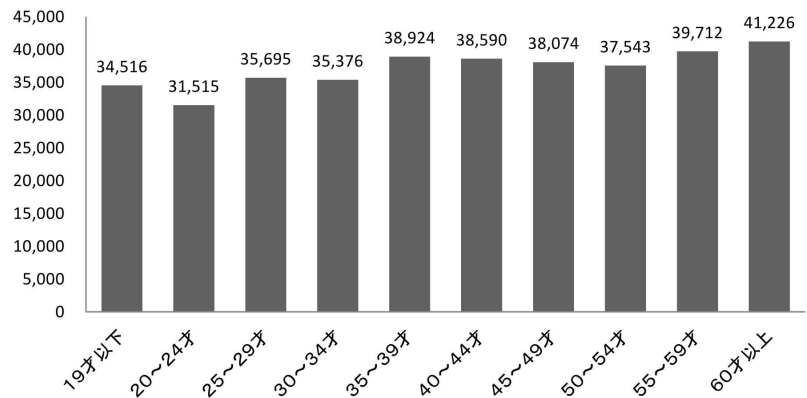
これまで、年齢が高まるにつれて不足感が高まり、若い世代では比較的不足感は低い傾向にありました。

しかし、この間で若年層の不足感は一上昇し、今回ではをいずれの年齢でも3万円を超える結果になりました。

初任給の引き上げや、若い世代の賃上げが意識されていますが、まだまだ物価高騰には追いついていません。また、他の職場と比較しても高いとは言えない状況です。

また、中堅以降の不足感は一さらに高く、4万円に近い水準です。物価の上昇は今後も続くことが予想されています。全年齢的な賃金改善はどうしても必要です。

年齢別の月々の不足感



＜不足額の推移＞

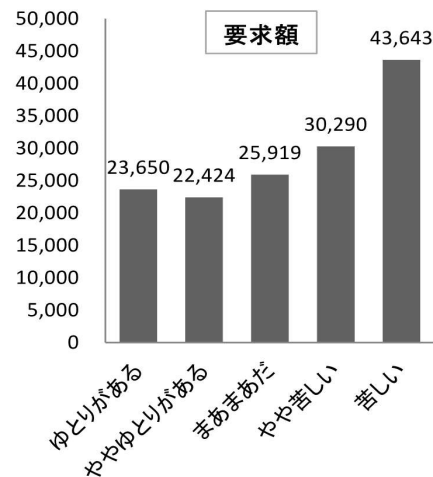
	単協	県連	全国連	農業共済	関連会社等	全体
今年度 (2025春闘)	37,089	34,522	43,333	33,887	100,000	36,681
2024春闘	37,046	38,185	20,000	28,544	53,688	36,527
2023春闘	35,654	34,759	41,000	31,921	42,478	35,584
2022春闘	36,137	31,692	32,722	25,348	40,250	35,765

5. 春闘で要求したい額

●要求したい額はさらに上昇

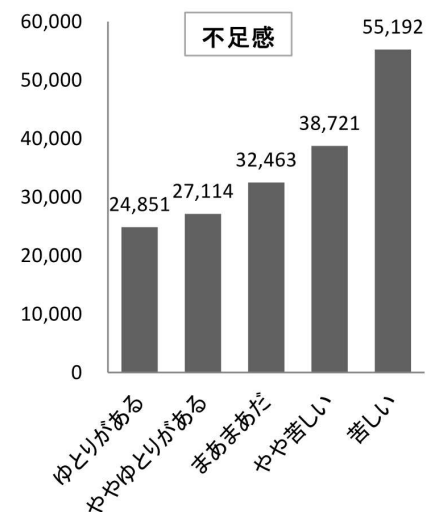
要求したい額は昨年よりも上昇しています。ここ10年の推移を見ても、毎年高まっている傾向です。

また、10年前の不足額と要求額は約2万円もの差があり、要求することへの「遠慮」や「あきらめ」が見られましたが、この差は非常に縮まっています。この間、労働運動が作り出してきた賃上げへの世論のなかで、賃上げへの期待、ひいては労働組合への期待も高まっているのではないのでしょうか。春闘では、この思いに応えた要求づくりと交渉が求められています。



●「ゆとりがある」生活実感でも不足額・要求額は高い

生活実感別に見ると「ゆとりがある」と答えた層でも、月々の不足額は約2万5000円となっています。また、要求額したい額も不足額に近い数字となっており、生活改善にむけた賃上げへの期待が見られます。



●厳しい生活実家の仲間の切実な声の反映を

他方、生活が「苦しい」「やや苦しい」と答えている層では、不足感と要求額の差が大きく開いています。

6. 月々の収入（手取り額）

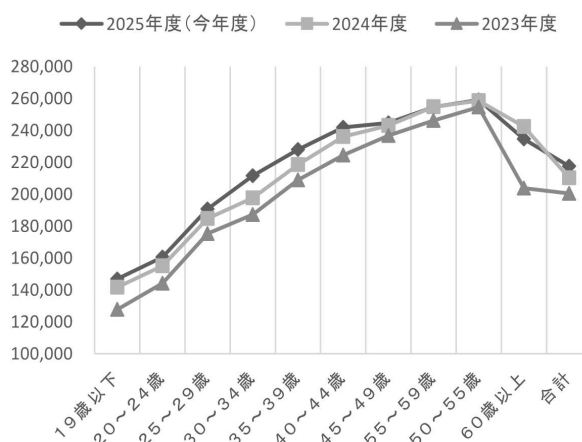
●一定の賃上げの成果がみられるが 中堅以降の昇給が課題

概算で手取り額を推計しました。昨年、一昨年対比で上昇しており、この間の賃上げの成果がみられます。平均値を昨年と比較すると3.2%の上昇となっており、何とかこの1年の消費者物価指数の上昇分は上回っています。

しかし、まだまだ手取り額は非常に低い水準であること、2020年対比で13%もの消費者物価指数の上昇となっていることからすれば、さらなるベースアップが必要です。

また、明確な男女の格差があることや、中堅からベテラン層のところで賃金が抑えられていることは問題です。人事評価によって昇格・昇給の押さえつけがな

年齢別の手取り額（概算）の推移



いか点検し、その運用も含めて賃上げを労使合意のもとで決定する必要があります。

7. 年間収入の前年対比での増減

●年収が増えた実感は半数を切る

一定の賃上げのもとでも、昨年よりも年収が「増えた」という実感は半数にも満たない状況です。

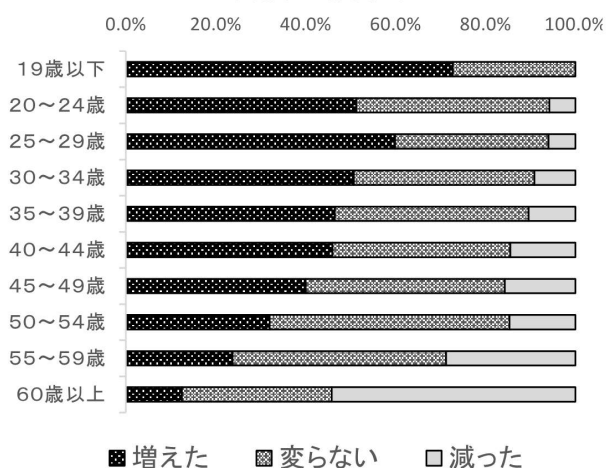
年齢が高い層では、「減った」という仲間も一定数いますが、特に男性では昨年対比でもベテラン層の賃金抑制が見られる結果です。

別の回答項目では、残業時間（＝残業代）の減少傾向もありますが、それほど大きな時間ではないことや、

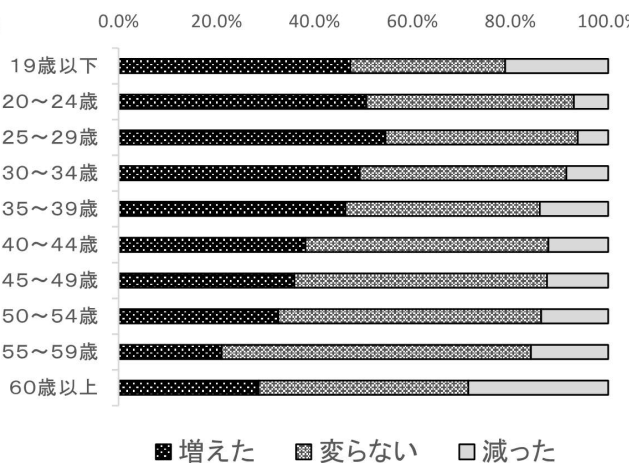
今年度は一時金の月数では昨年並みを確保していることからすると、手当や賃金制度の見直しによる影響を検証する必要があるそうです。

ベースアップは勝ち取ったものの、職能給などの割合や評価による査定が拡大したという職場、通常の定昇の押さえ込みがあったという職場もあります。また、奨励金や手当の一方的な引き下げが押し切られたという職場もあります。あらゆる「賃金」を労使合意で決定する原則を貫くことが大切です。

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

- 時間外は減少傾向だが、部門による格差と、年齢が高い層の増加が見られる

時間外労働、また不払い時間は年々減少しており、改善の傾向が見られます。また、別項目「職場の不満や不安」でも、長時間労働への不満はそれほど高い回答率ではないことから、全体的には課題は解消されてきていると言えます。

しかし、部門や個人による格差は大きく、「仕事に人につく」状況もみられます。人事配置はあくまで使用者の責任ですが、それが現場の職員の個人の責任や裁量に転嫁されていないでしょうか。

また、時間外・不払いともに、若年層で微減した反面、年齢が高い層で微増しています。名ばかり管理職など、職場への遠慮のなかで「請求できない」という仲間にいっそうのしわ寄せがないか注意が必要です。

- 不払い残業の実態は各地から告発されている

アンケートの回答では平均で7時間30分程度のサービス残業があることになります。

要求づくりや対話のなかでも、相変わらずサービス残業の実態は各地から告発されています。

管理職が36協定違反などを隠蔽するために、45時間以上の残業はなかったことにしたり、翌月の残業時間に振り替えるといった職場もありました。

こうした明らかな違法行為が横行し、さらに職員個人の責任に転嫁させられていることは、賃金の不払いがあるという問題に留まらず、職場や仲間への不信感と、中途退職の動機などにも繋がっています。

不払い残業は「程度」の問題とせず、発生している背景や表れ方などにも注目し、本質的な課題を解決していく必要があります。

年齢別 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）													
所属・性別 時間外	19才以下	20～24才	25～29才	30～34才	35～39才	40～44才	45～49才	50～54才	55～59才	60才以上	全体		累計値
残業なし	34.4%	25.2%	20.6%	16.5%	22.3%	20.8%	26.1%	29.4%	32.2%	50.0%	660	23.0%	残業なし 23.0%
5時間未満	21.9%	35.3%	25.1%	28.6%	20.1%	20.1%	21.6%	21.4%	14.4%	7.1%	690	24.1%	5時間未満 47.1%
5時間以上～10時間未満	6.3%	13.5%	16.9%	18.2%	20.8%	17.3%	15.5%	14.9%	16.9%	17.9%	485	16.9%	10時間未満 64.0%
10時間以上～15時間未満	6.3%	6.7%	8.0%	10.6%	10.4%	12.4%	7.7%	6.0%	8.5%	7.1%	260	9.1%	15時間未満 73.0%
15時間以上～20時間未満	0.0%	5.2%	9.7%	9.5%	10.2%	9.8%	8.4%	8.9%	8.5%	7.1%	254	8.9%	20時間未満 81.9%
20時間以上～25時間未満	9.4%	4.3%	9.3%	7.0%	7.6%	6.6%	3.5%	4.4%	4.2%	3.6%	184	6.4%	25時間未満 88.3%
25時間以上～30時間未満	3.1%	1.5%	2.5%	3.0%	3.0%	5.4%	3.5%	1.2%	1.7%	0.0%	84	2.9%	30時間未満 91.2%
30時間以上～35時間未満	0.0%	2.1%	1.0%	1.1%	2.8%	2.6%	4.5%	4.8%	4.2%	0.0%	70	2.4%	35時間未満 93.7%
35時間以上～40時間未満	0.0%	0.0%	0.6%	0.6%	1.3%	1.2%	1.0%	2.4%	0.8%	0.0%	26	0.9%	40時間未満 94.6%
40時間以上～45時間未満	0.0%	0.3%	0.2%	0.2%	0.3%	0.2%	1.0%	0.4%	1.7%	3.6%	12	0.4%	45時間未満 95.0%
45時間以上～50時間未満	0.0%	0.6%	1.0%	0.2%	0.3%	0.7%	2.3%	0.8%	2.5%	0.0%	24	0.8%	50時間未満 95.8%
50時間以上～55時間未満	0.0%	0.3%	0.2%	0.2%	1.0%	0.5%	0.0%	0.8%	0.8%	0.0%	12	0.4%	55時間未満 96.2%
55時間以上～60時間未満	0.0%	0.0%	0.6%	1.1%	0.0%	0.2%	0.6%	0.4%	0.0%	0.0%	12	0.4%	60時間未満 96.7%
60時間以上～65時間未満	0.0%	0.3%	1.6%	1.1%	0.0%	0.9%	1.3%	2.8%	0.8%	0.0%	30	1.0%	65時間未満 97.7%
65時間以上～70時間未満	18.8%	4.6%	2.7%	2.1%	0.0%	1.2%	2.9%	1.2%	2.5%	3.6%	66	2.3%	70時間未満 99.0%
70時間以上～75時間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	75時間未満 99.0%
75時間以上～80時間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	80時間未満 99.0%
80時間以上～85時間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	85時間未満 99.0%
85時間以上～90時間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	90時間未満 99.0%
90時間以上～95時間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	95時間未満 99.0%
95時間以上～100時間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	100時間未満 99.0%
100時間以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	100時間以上 99.0%
把握していない	18.8%	4.6%	2.7%	2.1%	0.0%	1.2%	2.9%	1.2%	2.5%	3.6%	66	2.3%	
合 計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	2869	100.0%	
平均時間(概算)	6.4	7.8	12.1	11.5	11.3	12.8	13.5	14.1	13.2	7.1		11.8	

年齢別 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があるか）													
所属・性別 時間外	19才以下	20～24才	25～29才	30～34才	35～39才	40～44才	45～49才	50～54才	55～59才	60才以上	全体		累計値
不払残業は無い	62.5%	72.7%	66.4%	63.0%	64.7%	57.7%	60.8%	62.8%	64.9%	78.6%	1811	64.1%	不払残業は無い 64.1%
5時間未満	12.5%	9.6%	12.7%	16.9%	12.1%	13.2%	9.0%	10.7%	8.8%	14.3%	348	12.3%	5時間未満 76.5%
5時間以上～10時間未満	0.0%	2.8%	5.9%	6.9%	11.1%	11.2%	7.6%	8.3%	5.3%	3.6%	211	7.5%	10時間未満 83.9%
10時間以上～15時間未満	0.0%	0.9%	1.6%	3.0%	3.6%	3.8%	5.3%	3.7%	2.6%	3.6%	84	3.0%	15時間未満 86.9%
15時間以上～20時間未満	0.0%	2.2%	2.5%	4.1%	5.2%	5.0%	5.6%	3.7%	6.1%	0.0%	113	4.0%	20時間未満 90.9%
20時間以上～25時間未満	0.0%	0.6%	2.1%	2.1%	1.0%	1.9%	1.3%	2.1%	4.4%	0.0%	49	1.7%	25時間未満 92.6%
25時間以上～30時間未満	0.0%	0.6%	0.6%	0.0%	1.3%	1.7%	2.0%	1.7%	1.8%	0.0%	29	1.0%	30時間未満 93.7%
30時間以上～35時間未満	0.0%	0.0%	0.2%	0.9%	0.5%	1.2%	1.7%	2.5%	0.0%	0.0%	23	0.8%	35時間未満 94.5%
35時間以上～40時間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.7%	0.7%	1.2%	2.6%	0.0%	12	0.4%	40時間未満 94.9%
40時間以上～45時間未満	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.3%	0.2%	0.3%	0.0%	0.9%	0.0%	5	0.2%	45時間未満 95.1%
45時間以上～50時間未満	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3	0.1%	50時間未満 95.2%
50時間以上～55時間未満	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1	0.0%	55時間未満 95.2%
55時間以上～60時間未満	0.0%	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%	0.2%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	5	0.2%	60時間未満 95.4%
60時間以上～65時間未満	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.2%	0.3%	1.2%	0.0%	0.0%	7	0.2%	65時間未満 95.6%
65時間以上～70時間未満	21.9%	10.2%	7.2%	2.8%	0.0%	2.9%	4.3%	2.1%	2.6%	0.0%	123	4.4%	70時間未満 99.0%
70時間以上～75時間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	75時間未満 99.0%
75時間以上～80時間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	80時間未満 99.0%
80時間以上～85時間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	85時間未満 99.0%
85時間以上～90時間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	90時間未満 99.0%
90時間以上～95時間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	95時間未満 99.0%
95時間以上～100時間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	100時間未満 99.0%
100時間以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	100時間以上 99.0%
把握していない	21.9%	10.2%	7.2%	2.8%	0.0%	2.9%	4.3%	2.1%	2.6%	0.0%	123	4.4%	
合 計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	2824	100.0%	
平均時間(概算)	3.4	1.7	3.2	3.4	3.7	5.3	6.2	6.3	5.9	1.1		4.2	

9. 三六協定は守られているか

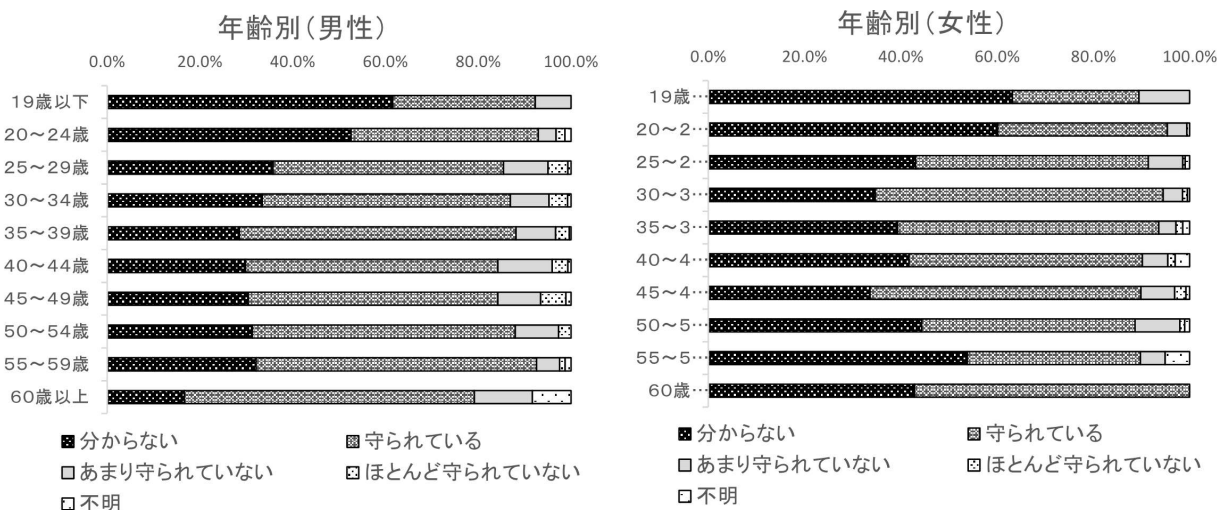
- 「守られている」が増加しているが
「分からない」という仲間も少なくない

36協定は「守られている」が昨年、一昨年対比で増化し、半数を超えました。

「あまり守られていない」「守られていない」も徐々に減少しており、労働時間の順守が前進していること

が実感される結果です。

他方で、「わからない」も4割弱を占める状況で、時間外労働のルールが知られていない状況もあります。労働組合や安全衛生委員会などを通じて集団的に点検することはもとより、一人ひとりの仲間に働くルールを知らせ、関心を高めていくことも必要です。



10. 職場でとくに不満・不安に感じること

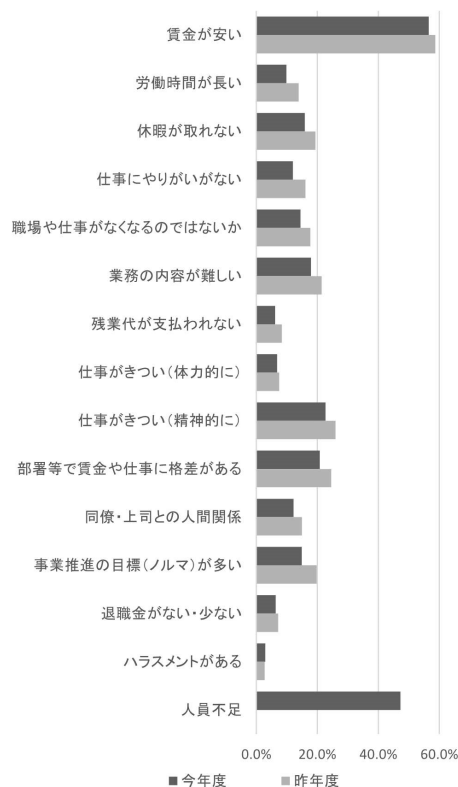
- 低賃金と人員不足が最大の課題

これまで同様、「賃金が安い」が最大の不満として訴えられています。また、今回から「人員不足」の項目を追加しましたが非常に高い回答率です。人員不足の結果として表れる長時間労働や休暇が取れないことよりも、「仕事がきつい」ということが高い回答率となっていることから、時間内に過密な労働を強いられていることも伺えます。新しい項目を追加したことで、全体として各項目の回答率は微減していますが、事業推進のノルマは5%減少し改善の傾向が見られます。

- 年齢別の差異は少ないが業務による特徴がみられる

賃金への不満は若年層のほうが高いなど若干の特徴はありますが、年齢によってそれほど多くの差はみられませんでした。業務内容の難しさ、人間関係など、どの年齢でも共通する悩みを抱えています。同じ悩みを抱える仲間として先輩・後輩を問わず、忌憚のない要求討議をしていきましょう。

他方、業務別に見ると、営農関連施設で休暇が取れないことや、外勤・普及業務でノルマが多いことなど、業務に起因する影響が見られます。



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がさらに増加

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。「消費税の引き下げ～」も5割を超え、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。

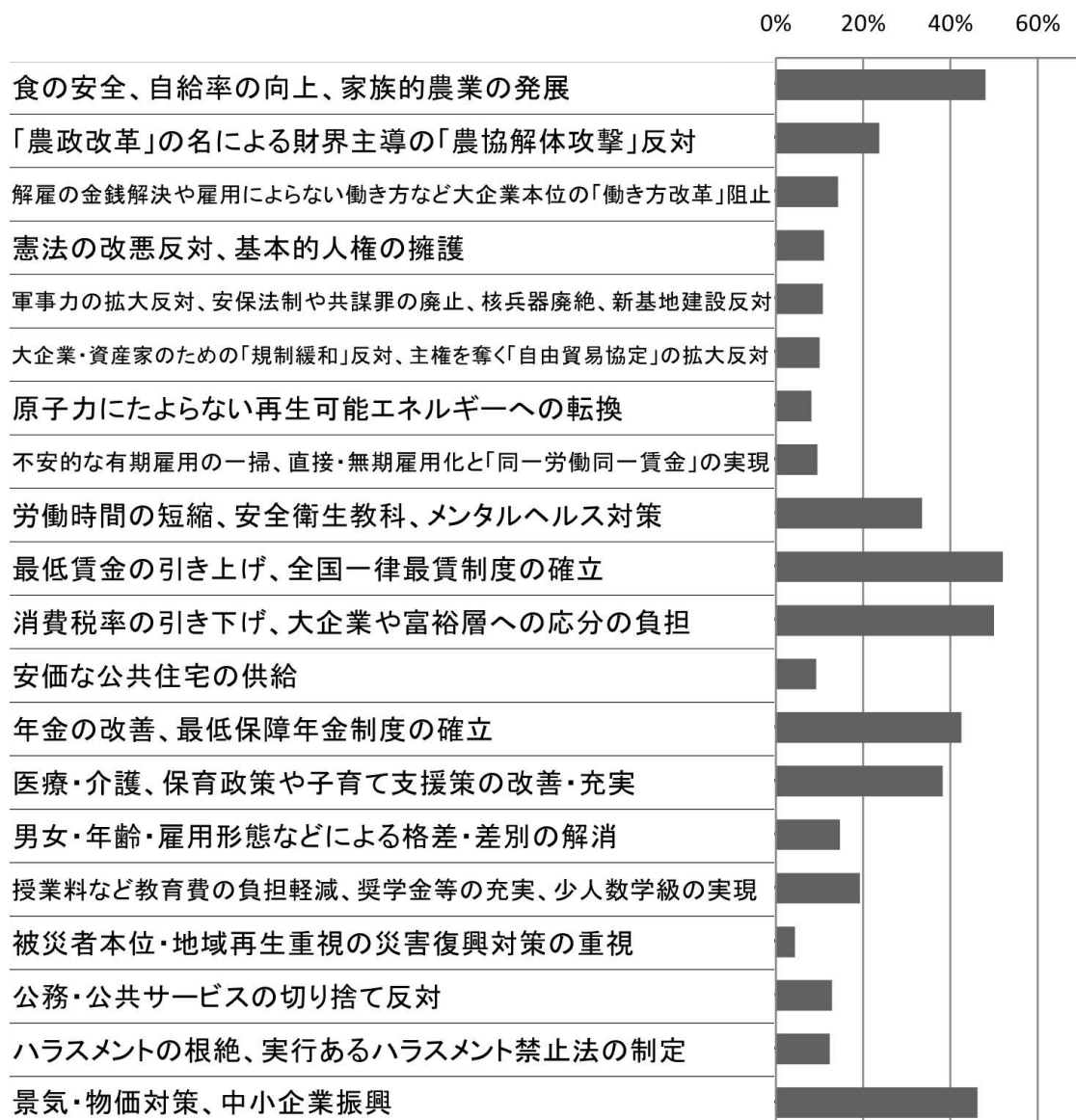
実際に最低賃金の引上げは国民的な課題として大きな世論となり、職場の賃金を底上げする力になっています。政策的な要求で世論を喚起することが、暮らしと職場を変化させています。

なお、昨年と同じ上位5項目のうち、4項目の比率がさらに上昇する結果となりました。消費税の引き下げはアンケート実施を前後して国政選挙での争点にもなったことで、大きな関心が寄せられています。

●農業・農協問題への関心が高まる

農業・農協問題では、一昨年まで減少傾向だった「食料自給率向上」が昨年に引き続き上昇したほか、昨年まで減少していた「農協解体攻撃反対」が4.6%上昇しました。各業務別に見ても上昇しており、この間のコメ不足や、それに起因する不当な農協攻撃のなかで、職場の関心が高まった結果が表れています。

また、景気・物価対策、中小企業支援にも高い関心が寄せられています。私たちの職場や事業が依拠している農業は、農業という産業だけで成り立つものではありません。地域の経済が発展してこそ生産者・消費者の生活が成り立ち、農協事業の利用も生まれています。地域に働く他産業の労働者・労働組合との共同の取り組みも重要です。



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、今年度の改定ですべての県が時給1000円を超えることになりました。

しかし、発行日の遅れによって、アンケート回答時点では改定に至っていない県もありました。900円台という回答も一定するあり最低賃金に張り付いている状況が見られます。

また、900円未満という回答もありました。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。

●要求したい額（時給）は198円

要求したい額は平均で198円となりました。昨年の数値（183円）円よりも上回る結果です。

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3万円以上となり、正職員の月額での要求したい額とほぼ同水準の額となっています。

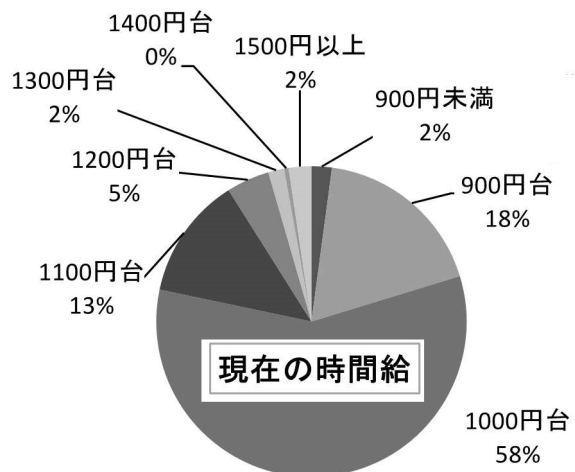
●賃金、格差、退職金への不満は昨年同

臨時・パートの仲間にも「人手不足」は大きな課題

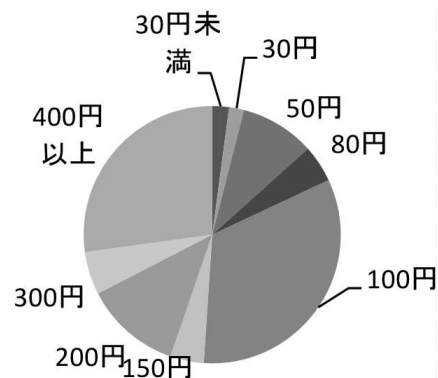
例年と同じ傾向で、正職員同様に「賃金が安いこと」が最大の不満になっています。

また、今年度から追加した「人員不足」も約半数の仲間が不満に感じており、非正規雇用の仲間にとっても、職場の責任や過重な労働が課せられている実態が伺えます。

「正職員との格差」、「退職金が無い・少ない」も高い回答率ですが、一昨年、昨年と対比で大幅に減少しています。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。



要求したい額（時間給）



職場の不満は何ですか？

