

② 電機連合

2024年度調査から見た組合員の生活実態と課題について

電機連合 中央執行委員（労働調査担当）

でぐち なおや
出口 直哉

はじめに

「生活実態調査」は、電機連合が行う多くの調査活動の中で、加盟組合の組合員を対象とした希少な調査であり、1967年以降、毎年実施している。調査項目は、生活諸側面の実態や生計費（一部）の内容、生活実感、仕事に関するアンケートや組合員の要望について、性別、年代（ライフステージ）別、勤務形態別、職種別、業種別、規模別などで、集計や関連する設問の回答をクロス集計して、分析結果を「電機労働者の生活白書」として毎年報告するとともに、闘争や各種政策策定の基礎資料として活用している。

とりわけ闘争においては、大手組合による産業別統一闘争体制確立後の闘争方針における重要な基礎となっており、電機連合加盟組合の労働条件改善に大きく貢献してきた。

本調査では、2024年に実施した生活実態調査の結果から見えた、組合員の生活水準やワーク・ライフ・バランス、職場生活に関する不安感について、その概要や見えてきた課題を紹介する。

調査時期、対象者および調査方法

今回の生活実態調査も例年と同時期にあたる2024年7月～8月に実施しており、高い水準での賃上げが図られた2024年闘争後に行っている。一方、総務省が公表している2024年度の消費者物価指数は、前年にひきつづき上昇が続いており、生活必需品とされる基礎的支出項目は前年度比5%の上昇となるなど、消費者の生活に大きな影響を与えていた。

調査の対象者については、電機連合に加盟する組織の組合員のうち22,000人（既婚者・独身者20,000人、60歳以上の雇用延長者2,000人）とし、年齢構成についても実際の構成比に合わせて配布した。回答人数は18,644人、回答率は84.7%であった。

また、2023年の調査から、テレワークをはじめとする働き方の変化や、調査票の配布・回収および分析の効率化などを考慮し、通常の「紙」での調査に加え、「Web」調査も併用して実施しており、今回は、有効回答数は紙の調査票が10,541枚、Webが8,103枚となった。

第1表 調査対象と配布および回答人数（単位：人）

	配布人数	回答人数	調査方法		回答率
			配票調査	Web調査	
正社員計	20,000	17,214	9,651	7,563	86.1%
（既婚者件数）		11,212	6,525	4,687	
（独身者件数）		5,549	2,848	2,701	
60歳以上の雇用延長者	2,000	1,419	882	537	71.0%
全体	22,000	18,644	10,541	8,103	84.7%

※全体の回答には正社員・雇用延長者不明のサンプル(11件)を含む。また、正社員の回答には、既婚・独身のどちらにもあてはまらないサンプル(453件)がある。

2024年生活実態調査（概要）

1. 月例賃金の増減と生活水準に関する評価

～月例賃金は増えるも実質賃金は向上せず、生活水準に対する評価は横ばい～

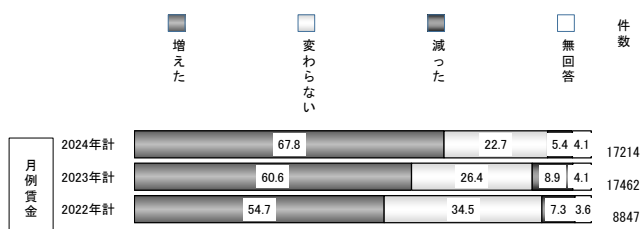
月例賃金（時間外手当を除く）の増減は、「増えた」との回答が67.8%となり、昨年と比べ約7ポイント増加した。月例賃金の「増えた」比率は近年上昇傾向であり、性別による大きな違いはない（第1図）。

賃上げ額の生活水準に関する評価は、「生活にゆとりができた」は14.7%と微減、「現状の生活水準を維持できた」が51.8%と微増。月例賃金の「増えた」比率が増加を示している一方で、「生活水準維持に不十分」の比率は昨年にひきつづき3割台前半となった（第2図）。

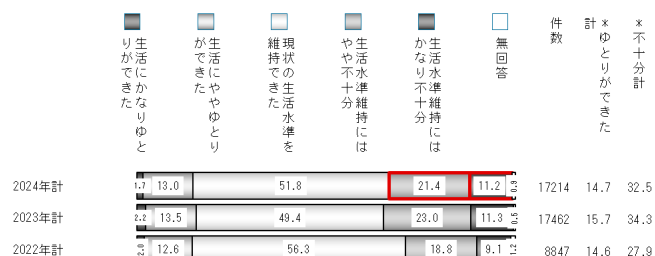
また、集計における継続性の観点から男性既婚者の家計収支感をみると、「貯金の取り崩しなどでやりくりした」（赤字世帯）は24.2%となり、近年の集計結果の中で際立って高かった昨年の結果から微減となった（第3図）。

2024年闘争では、多くの組合で大幅な賃金水準改善を図ることができたが、実質賃金の向上にまで至っておらず、消費者物価の高騰などさまざまな要因によって組合員に大きな影響を与えていることがうかがえる。

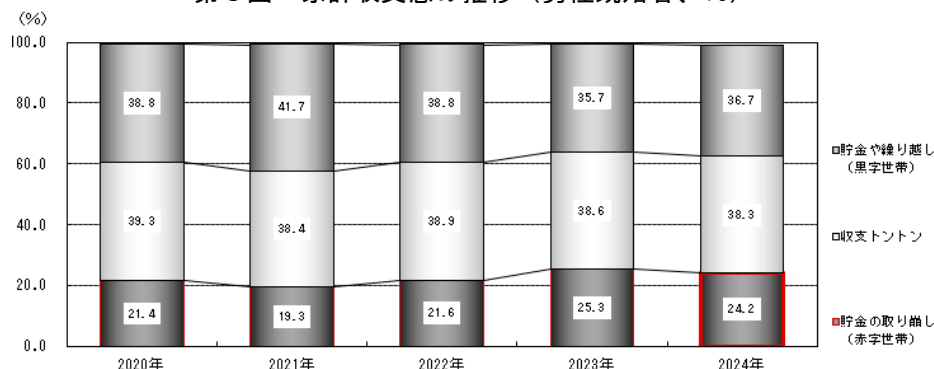
第1図 月例賃金の増減（総計、%）



第2図 賃上げ額の生活水準に関する評価（総計、%）



第3図 家計収支感の推移（男性既婚者、%）



2. ワーク・ライフ・バランスと職場生活の不安感

～30～40歳代の働き盛りで「心身への不安」増加、勤務形態別では交替・変則勤務で増加傾向～

仕事や職場生活に関する不安では、「A 今の働き方が続くと体力がもたない」「B 今の働き方が続くと心の病になる」とともに、30～40歳代の男女で増加傾向にあり、働き盛りの年齢層に集中する結果となった。また、「C 仕事の変化に能力がついていけない」は、男女とも広い年齢層で強い不安が示めされた結果となり、「G 人員不足で技術・技能の引き継ぎが難しくなる」では、全体の3割以上が強い不安感を示す結果となった。

全体的には、いずれの項目においても「強い不安を感じる」が増加傾向となった（第2表）。

第2表 仕事や職場生活に関する不安
(強い不安を感じる計、性別、年齢別、%)

A 今の働き方が続くと、体力的にもたなくなるかもしれないこと				B 今の働き方が続くと、心の病になるかもしれないこと				C 仕事の変化に職業能力がついていけないこと			
	2020年	2023年	2024年		2020年	2023年	2024年		2020年	2023年	2024年
正社員・年計	10.0	13.2	14.0	正社員・年計	10.7	13.2	13.1	正社員・年計	8.7	10.6	11.9
男性計	9.1	13.7	14.1	男性計	11.8	14.1	14.0	男性計	8.9	10.4	11.7
29歳以下	9.9	11.4	10.9	29歳以下	10.8	12.1	10.7	29歳以下	10.2	10.2	10.6
30～34歳	10.2	14.6	15.7	30～34歳	11.0	15.1	16.2	30～34歳	7.4	9.2	12.9
35～39歳	9.6	15.7	16.8	35～39歳	13.1	16.9	17.7	35～39歳	9.0	11.7	11.8
40～44歳	10.5	16.3	16.2	40～44歳	13.7	17.2	16.5	40～44歳	9.3	11.7	11.8
45～49歳	7.5	12.2	15.1	45～49歳	11.7	13.1	15.1	45～49歳	9.8	10.3	10.8
50～54歳	10.8	12.4	13.1	50～54歳	10.9	12.2	13.4	50～54歳	7.9	10.8	12.4
55歳以上	10.6	12.7	12.9	55歳以上	9.7	9.3	10.6	55歳以上	8.3	8.0	12.0
女性計	12.5	11.2	13.2	女性計	6.1	9.6	9.1	女性計	7.8	11.2	12.6
29歳以下	6.4	12.4	13.9	29歳以下	9.4	10.0	9.0	29歳以下	11.0	10.7	12.4
30～34歳	5.2	11.0	16.0	30～34歳	6.5	11.0	11.7	30～34歳	4.7	11.8	14.0
35～39歳	5.8	11.5	14.5	35～39歳	7.7	9.0	10.5	35～39歳	7.7	10.4	12.2
40～44歳	7.8	10.7	16.5	40～44歳	5.5	10.7	13.0	40～44歳	7.9	12.9	14.9
45～49歳	8.5	10.6	10.9	45～49歳	2.9	8.6	7.4	45～49歳	6.9	11.2	11.1
50歳以上	8.2	10.8	11.2	50歳以上	5.5	8.6	7.2	50歳以上	8.2	10.4	12.2

F 中高年になると賃金が減少したり、伸び悩むこと				G 人員が不足し、技術・技能の引き継ぎが難しくなること			
	2020年	2023年	2024年		2020年	2023年	2024年
正社員・年計		22.7	23.6	正社員・年計		32.7	32.1
男性計		23.3	24.4	男性計		35.1	34.4
29歳以下		16.9	17.5	29歳以下		31.1	32.1
30～34歳		18.1	18.7	30～34歳		36.1	39.0
35～39歳		20.6	20.9	35～39歳		38.6	38.2
40～44歳		24.0	25.5	40～44歳		38.4	36.1
45～49歳		24.2	24.5	45～49歳		35.9	33.8
50～54歳		29.3	29.8	50～54歳		31.9	32.5
55歳以上		39.0	37.1	55歳以上		31.7	29.9
女性計		20.5	20.7	女性計		23.6	23.3
29歳以下		15.4	13.5	29歳以下		23.1	23.8
30～34歳		21.4	17.8	30～34歳		28.3	24.8
35～39歳		18.4	17.6	35～39歳		23.0	33.0
40～44歳		18.8	22.2	40～44歳		24.4	23.3
45～49歳		21.0	22.6	45～49歳		21.4	22.0
50歳以上		27.9	26.7	50歳以上		22.4	19.8

勤務形態別でみる職場生活の不安感は「今の働き方が続くと体力がもたない」が、裁量労働は5割超、事業場外などのみなし勤務は6割、交替・変則勤務では6割5分と常日勤に比べ大変高い比率となった。さらに「今の働き方が続くと心の病になる」は交替・変則勤務で5割となり、2024年調査では、交替・変則勤務における心身の不安感が顕著な結果として示された（第3表）。

第3表 仕事現在の職場生活の不安感<不安を感じる>

(総計、勤務形態別、%)

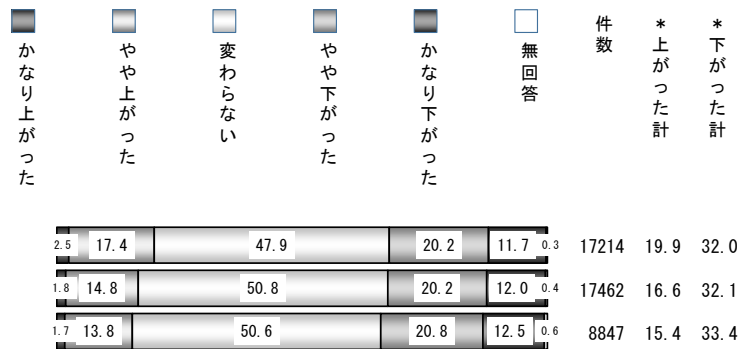
	(1) 今の働き方が続くと体力がもたない	(2) 今の働き方が続くと心の病になる	(3) 仕事の変化に能力が追いついていない	(4) 倒産などで雇用が守られない	(5) コミュニケーションがとれない	(6) 中高年になると賃金が減少・伸び悩む	(7) 引継ぎ不足で技術等の継ぎが困難	(8) 職場内でハラスメントが起きる	件数
正社員計	51.3	47.5	52.7	48.2	30.1	65.6	73.7	29.3	17214
常日勤	50.3	47.5	52.8	48.5	29.9	65.5	74.4	29.4	14393
事業場外みなし	59.6	48.9	42.6	42.6	34.0	66.0	74.5	27.7	47
裁量労働	53.2	49.8	57.3	42.3	34.0	68.4	72.5	26.2	1491
交替・変則勤務	65.5	50.5	45.5	54.1	27.7	66.4	70.5	35.6	953

3. 仕事に対するモチベーション

～モチベーションは変わらぬ一方、向上するにはマネジメント強化による取り組みが重要～

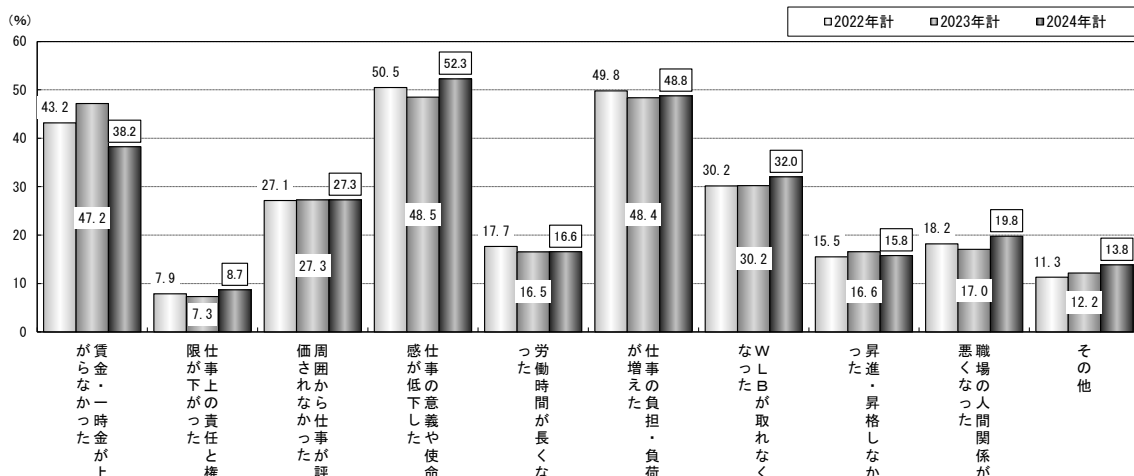
仕事のやりがいにかかわる「この1年間の仕事に対するモチベーション」は、「上がった」が増加している一方、「下がった」比率は、3割超と変わらない結果となった（第4図）。

第4図 仕事に対するモチベーション（総計、%）



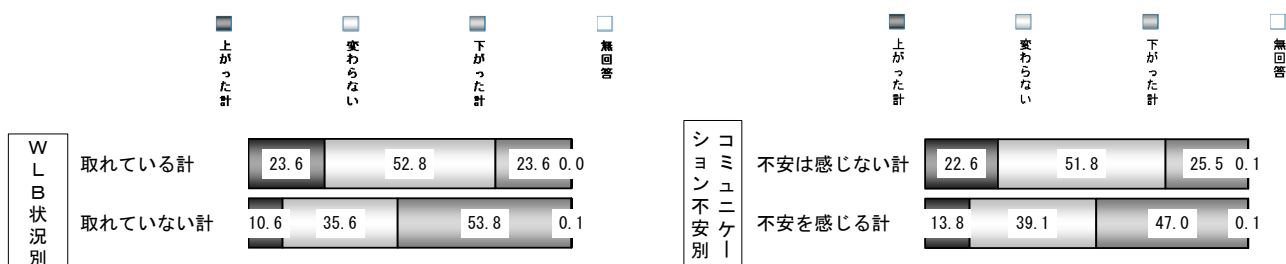
また、「仕事に対するモチベーション」の「下がった理由」について、3つ以内の選択でみると「仕事の意義や使命感が低下した」が5割強、「仕事の負担・負荷が増えた」が5割と傾向が変わらず多くを占めており、マネジメント強化による動機付けや負荷管理の取り組みが必要なことがうかがえる（第5図）。

第5図 仕事に対するモチベーションが下がった理由（3つ以内選択）（総計、%）



「仕事に対するモチベーションの変化」の背景を、「ワーク・ライフ・バランスの状況別」と「コミュニケーション不安別」にみると、「ワーク・ライフ・バランス」が「取れていない」と感じる人では、モチベーションが「下がった」比率は5割を超え、「コミュニケーションに不安を感じる人」でモチベーションが「下がった」比率は5割弱となり、いずれもモチベーションに影響をあたえる結果となった（第6図）。

第6図 モチベーションの変化の背景（WLB状況別、コミュニケーション不安別、%）



おわりに

2024年は、大幅な賃金水準改善が図られた後の調査となったが、前年から続く消費者物価の高騰他により、生活水準の評価に改善は見られなかった。他方、「ワーク・ライフ・バランスと職場生活の不安感」では、30～40歳代の働き盛りや、勤務形態別では交替・変則勤務を中心に心身への不安に増加の傾向が見てとれたことや、「仕事に対するモチベーション」では「仕事の意義や使命感が低下した」や「仕事の負担・負荷が増えた」がモチベーションに大きく影響することも確認した。

こうした結果から、メリハリのある働き方の推進やマネジメントサイドからの仕事に対する動機づけ、負荷の平準化に向けた取り組みなど、様々な立場や働き方に配慮した環境整備が益々重要になっていることが考えられる。

電機連合は、分析結果を「生活白書」としてとりまとめるとともに、加盟組合が活用できるよう集計データを提供している。2025年闘争は、組合員の実質賃金の向上をめざして賃金水準改善に取り組むことはもとより、労働時間をはじめとする労働協約関連項目についても積極的な取り組みを行うことで、誰もが安心して活躍することができる職場環境の実現をめざす。