

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】
新たな挑戦とアロハの心

自治労 総合企画総務局長兼国際局長 八巻 由美

【かがい発】 1

筆筒の中のユニコーン - 欧州発 C to C、Vinted -

在イタリア日伊語通訳翻訳家 鈴木 庸子

特集 勤労者の生活の現状と今後の課題

交渉力強化に調査結果の活用を 4

日本労働組合総連合会 総合政策推進局長 仁平 章

調査実施組合からの報告

① 自動車総連 11

労働政策局部長 熊谷 芙美子

② 電機連合 18

中央執行委員(労働調査担当) 出口 直哉

③ J P 労組 23

特別中央執行委員 吉野 充

④ 公務労協 36

事務局次長 兼平 啓右

【参考資料】 44

2024年度 連合労働条件調査

連合 総合政策推進局 労働条件・中小地域対策局

【Research Box】 57

「所得・収入」に<不満>が65%、今後の生活見通し「良くなっていく」は7%

-内閣府「国民生活に関する世論調査(令和6年8月調査)」より-

ワンポイント・ブックレビュー

栗原 聡 著

『AIにはできない-人工知能研究者が正しく伝える限界と可能性』

角川新書(2024年)

新たな挑戦とアロハの心

やまき ゆみ
八巻 由美

●自治労 総合企画総務局長兼国際局長

新しい年を迎えると、私たちはしばしば「今年の抱負は何ですか？」や「新しく挑戦したいことは？」といった質問を耳にします。新たなスタートを切るこのタイミングは、確かに何かに挑戦する良い機会だと思います。私自身もこれまでに新しい年を迎える度に、いくつかの習い事に挑戦してきました。（長続きしなかったことも多いですが）

その中で特に印象に残っているのが、フラダンスです。

フラダンスを始めたのは、私の出身県にあるレジャー施設「スパリゾートハワイアンズ」のフラガールをモデルにした映画が流行っていた頃でした。元々運動が苦手な私は、体を動かす習い事をするのは初めての経験でした。しかし、職場の後輩と一緒に通い始めたことで、幅広い世代の仲間と出会い、楽しい時間を過ごすことができました。レッスンでは、フラダンスの基本的な動きやリズムを学びながら、適度に体を動かす気持ちよさも感じることができました。残念ながら、これも3年ほどでやめてしまいましたが、その経験は私にとって貴重なものでした。

フラダンスを通じて学んだことは、踊りだけではありません。もう一つの大きな収穫は「ハワイ語」です。誰もが知っているハワイ語に「アロハ」という言葉があり、これは「こんにちは」や「おはよう」といった挨拶全般に使われますが、この「アロハ」は5つの言葉の頭文字を取って作られていると言われています。具体的には以下の5つの言葉です。

- ・ A : Akahai (アカハイ) - 優しさ・親切
- ・ L : Lokahi (ロカヒ) - 協調・調和

- ・ O : Olu'olu (オルオル) - 心地よさ・思いやり
- ・ H : Ha'a Ha'a (ハアハア) - 謙虚
- ・ A : Ahonui (アホヌイ) - 我慢強さ・忍耐

これらの言葉は、ハワイの人々の本質を表すとされており、単なる挨拶以上の深い意味が込められています。この5つの価値観がバランスよく調和していることが、日常生活やコミュニケーションにおいても重要だと感じています。特に、職場のような集団生活においては、これらの価値観がより一層求められると思います。

フラダンスを習うことで、背景にある言葉や、その意味についても知ることができたのは、私にとって予想外の喜びでした。文化や言語を通じて、人々の考え方や価値観に触れることができるのは、非常に貴重な体験だったと改めて感じています。

もう一つ、ご紹介させていただきます。日本語で言うと「ありがとう」。この言葉には、感謝の気持ちを表すだけでなく、相手への思いやりも含まれています。「ありがとう」をハワイ語では「マハロ (Mahalo)」と言い、感謝の気持ちに加えて「あなたが、あなたらしく生きられますように」という願いが込められていると言われています。このように、言葉に込められた深い意味を知ると、とても温かく、優しい気持ちになりませんか？

2025年もスタートしたばかりですが、今年がどんな年になるかとても楽しみです。平和で穏やかな毎日の中で、「自分が自分らしく生きられる」そんな年になることを心から願っています。私自身も、新しい挑戦を通じて、成長し続けることができればと思っています。



箆笥の中のユニコーン —欧州発 C to C、Vinted—

すずき ようこ
鈴木 庸子

●在イタリア日伊語通訳翻訳家

2週間の冬休みに入ろうというクリスマス直前、娘が数学の教科書を紛失した。

ただでさえ出費がかさむこの時期に、41.7ユーロ（約6,700円）の臨時出費は痛手である。しかし、何よりも頭を悩ませたのは、その再購入手段だった。中学・高校の教科書販売は、基本的に新学期開始前後数ヶ月の期間限定であり、この時期店頭これを並べる本屋は無い。イタリアの殿様商売の代表的存在である教科書出版社に問い合わせ、在庫があったとしても、事務処理と物流が滞るバカンス期。いつ届くことになるやら…。

確実なのはAmazonか、と携帯を手にした時、ふと、画面に並んだアプリの一つが目にとまった。緑の背景に浮かぶ白のV。Vinted（ヴィンテッド。以下V）である。

Vとは、中古のファッションアイテムを主軸としたC to Cオンラインプラットフォームである。スタンスは少々異なるが、いわば欧州版e-Bay、あるいはメルカリ的存在とお考えいただきたい。

アプリを立ち上げ、ISBNで検索すると、お目当ての本が写真付きで10冊ほど現れた。価格は、5～25ユーロ。安堵するとともに、あっけなく解決しそうな展開に、意表を突かれた。

私がこのアプリに登録したのは、去年のことだ。少なからぬ友人が利用していたので、とりあえずプロフィールは作成したものの、時折ウインドーショッピングを楽しむくらいの距離でいたのだが、こんな卑近な問題解決能力も秘めていたとは…。

興味を惹かれて調べてみると、このV、かなりユニークかつ注目を集めている存在であることが分かった¹。

2008年、リトアニア。22歳の女性Milda Mitkuteが、とあるホームパーティで幼馴染の男性Justas Janauskasと再会する。その際彼女は、近々引越しの予定だが、手持ちの服全ては持って行けず、整理を迫られていると漏らした。その後、プログラミングをかじっていた彼と会話を重ねること、2週間。彼女の服100着を、友人たちに売却するためのサイトが形になった。これが、Vの核となる。

丸腰の素人による突貫工事の産物だったため、少々素っ頓狂な出来（購入クリックボタンの搭載を忘れたとか）ではあったが、このサイトは評判を呼び、ほどなく個々人が箆笥の中身を売買できるシステムとして確立。そのサービス網は国内、そしてイギリスを含む欧州各国へと伸長し、取り扱いカテゴリーも娯楽、家庭用品、ペット用品まで拡大²するうちに、母国のユニコーン企業第一号の座を獲得（2019年）。現在そのネットワークは欧州の二十数ヶ国を網羅し、ユーザー登録者数は、8千万人を記録した後も増加を続けている。

リトアニアの首都ヴィリニウスに本社を構えるVグループの2023年の売上高は、前年比61%増の5億9,630万ユーロ（約976億円）で、うち純利益1,780万ユーロ（29億円強）。企業価値は、実に50



億ユーロ（約8,180億円）。押しも押されぬ、
一大IT企業だ。

その最大市場は、2013年に上陸したフランスで、
イタリアは、2020年からVの恩恵に浴している。

件の本は、結局「間違っ購入したので、新品・未使用」という端的な解説がついた一冊を、提示価格（20ユーロ）で購入することにした。支払い総額は、25.49（商品代20、購入保護料（商品の約3～8%）1.7、送料3.79）ユーロ。3日で届いた実物は、解説通り手が切れそうな新品だった。バカンス期に早急に送付の労をとってくれた売り手に感謝のメッセージを送り、5つ星（最高評価）のレビューを付ける。ハグの絵文字が返って来た。

この本を入手した翌週、私はフランス語の大型本を出品してみた。写真その他と併せて、フランス語版であること、概説、状態や特徴などを、念のため英語で書き込んでアップロードすると、2分後にフランス語で問い合わせが届いた。その下

に表示された翻訳ボタンをクリックしつつ、こちらはイタリア語で応答すると、ものの10分で売買と一切の事務処理が完了。展開の速さと容易さに半信半疑だったが、5日後に購入者からC' est parfait！（フランス語で「完璧！」）のメッセージと、我がV内ウォレットへの振り込み（売却した商品の全額）、そして星5つのレビューが届いた。こちらとしても、完璧！である。

Vでは、例えば私がスペインのユーザーに注文した場合の送料は、イタリア国内へ注文した場合のそれに対し、わずか1ユーロ強が加わるに過ぎない³点も、言及しておこう。アイテムが、ボーダーレスに行き交う所以だ。眉に唾を塗りつつも、何やら、大陸のどこかに眠っているお宝を探して手に入れよう、という言う気も湧いて来る。

「セカンド・ハンドを、ファースト・チョイスに」－これが、Vのモットーだ。我が家の教科書や参考書の購入先の筆頭は、すでに本屋/AmazonからVに置き換わった。

註：

1. 参照：Vinted | Sell and buy clothes, shoes and accessories, (<https://www.vinted.com/>)
Forbes, 25/10/2025 Vinted's Unstoppable Growth-Can Customer Care Keep Pace With Ambition?, (<https://www.forbes.com/sites/katehardcastle/2024/10/25/vinteds-unstoppable-growth-can-customer-care-can-keep-pace-with-ambition>)
2. 2024年末、これに電子製品も加わった。また、一部規制はあるが、新品も売買できる。
3. 小型アイテムの場合。なお、この廉価な郵送網を不正使用する輩もいるようだが、今のところV側が規制する動きはない。



特 集

勤労者の生活の現状と今後の課題

昨年は賃上げ率が33年ぶりに5%台の高水準となった。

しかしながら、物価の上昇も続いており、
実質賃金はほぼ横ばいで推移している。

労働組合は勤労者の現状をどのように捉え、
どのような課題があると考えているのだろうか。

連合には2025春季生活闘争の取り組みについて、
2024年度に生活実態調査を行った組織の調査担当者の方々には、
それぞれの組合の視点から組合員の生活の現状と今後の課題についてご報告いただいた。

交渉力強化に調査結果の活用を

にだいら
仁平

あきら
章

●日本労働組合総連合会 総合政策推進局長

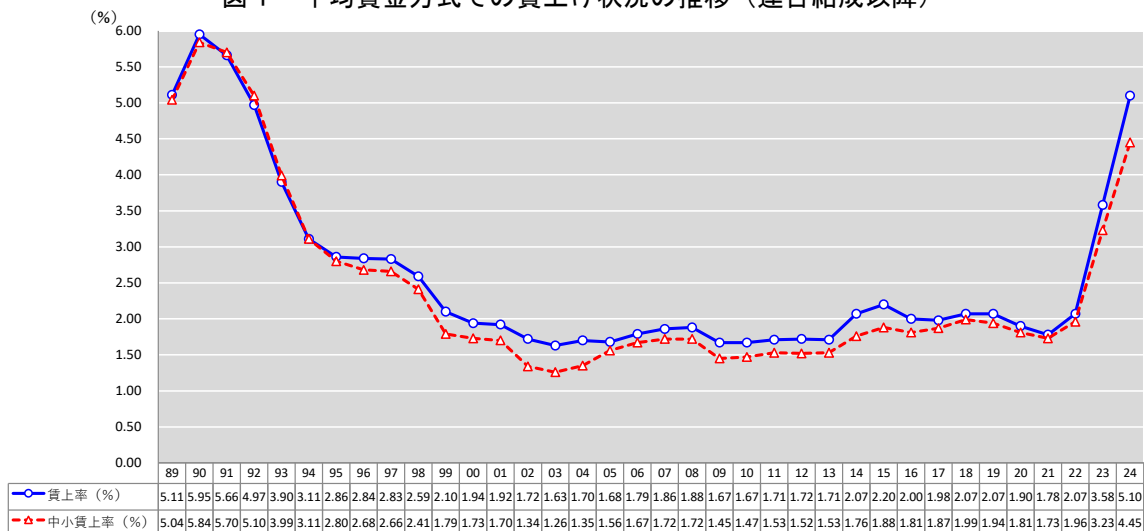
連合の2025春季生活闘争がスタートした。最大のミッションは、賃上げの流れを定着させ、そのすそ野を中小企業や労働組合のない職場にまで広げることである。このミッションをクリアするためには、各種調査の実施と調査結果の活用が欠かせない。調査を通じて自社の職場の実態を把握し、他組織のデータと比較することで、説得力のある要求・交渉が可能となる。交渉結果の集計も重要な調査の1つであり、近年、連合HPへのアクセス数が増えている。連合への期待と注目が高まる中、社会的な相場形成をはかるため、情報収集・発信を強化していく。

1. 生活向上につながる賃上げを

(1) 賃上げの定着

連合の賃上げ率は、1990年代後半以降、長らく1～2%で推移していたが、2023闘争では3%台にのり、ステージ転換のターニングポイントとなった。2024闘争では33年ぶりに5%台の賃上げを実現し、ステージ転換に向けた大きな一歩を踏み出すことができた。

図1 平均賃金方式での賃上げ状況の推移（連合結成以降）

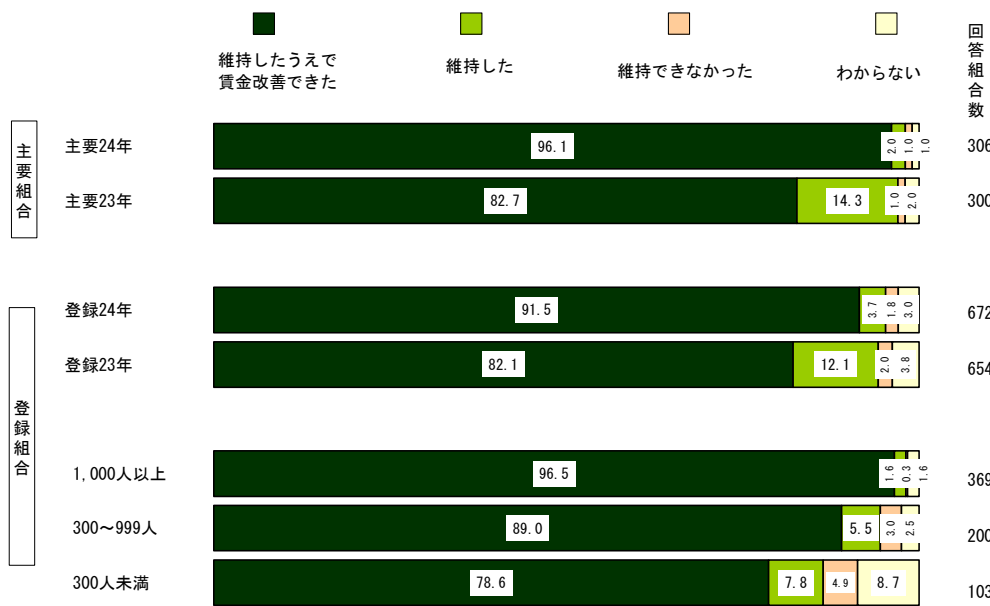


(注) 1989～2024年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。

しかし、昨年の賃上げをもってしても、物価の高止まりにより、依然として家計は厳しい。とりわけ、雇用の7割を占める中小企業の賃上げが課題だ。全体の賃上げ率5.1%に対し、中小組合の賃上げ率は4.45%にとどまった（図1）。

賃金カーブを「維持したうえで賃金改善できた」のは、1,000人以上の組合では96.5%であるのに対し、300人未満の組合では78.6%と、20ポイント近くの差がついた（図2）。

図2 賃金カーブの維持



出所：連合「2024年度労働条件調査」

中小企業が賃上げ原資を確保できるよう、適切な価格転嫁・適正取引を促進しなければならない。政府は、2023年11月に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（労務費転嫁指針）を公表した。連合は同指針にそったチェックリストを作成し、受発注双方の立場で自社の取り組み状況の点検を促している。全国各地で開催されている地方版政労使会議も活用し、同指針の周知徹底、賃上げに向けた機運醸成に努めていく。

（2）賃金実態の把握が重要

要求しないことには労使交渉がはじまらない。要求書策定に向けて、まずは、自社の賃金実態の把握が重要だ。次に、めざすべき水準との比較。

どれくらい差があるのか、その差をどれくらいの期間で解消するのか。組合員の声も聞きながら検討しなければならない。しかし、多くの中小組合では、定昇制度もなければ、自社の賃金実態の把握もできていない。要求できても、その後の交渉を支えるデータも乏しい。構成組織や地方連合会による中小組合への手厚い支援を期待している。連合としても、組合員の個人別賃金データを収集・分析する「地域ミニマム運動」への参画を呼びかけていく。

(3) めざすべき水準との比較

めざすべき水準の参考として、連合は「賃金要求指標パッケージ」を示している。全体では5%以上、中小組合では18,000円・6%以上の賃上げ

目標を掲げた。規模間格差是正に向けて「到達目標水準（中位数）」「最低到達水準（第1四分位）」、雇用形態間格差是正の指標も示している（図3）。

図3 賃金要求指標パッケージ

| | | |
|------|--|---|
| 底上げ | 経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。 すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上 ¹ 、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。 中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。 | |
| | 規模間格差是正 <到達目標水準（中位数） ² > 35歳：303,000円 30歳：279,000円 | 雇用形態間格差是正 ・有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす ³ 。 |
| 格差是正 | <最低到達水準（第1四分位） ⁴ > 35歳：252,000円 30歳：238,000円 | |
| 底支え | ・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、時給1,250円以上をめざす ⁵ 。 | |

1. 内閣府の年央見通し7月時点（2024年度実質GDP0.9%、消費者物価2.8%）、民間予測フォーキャスト調査10月時点（2024年度実質GDP0.55%、消費者物価（生鮮食料品除く総合）2.45%）や日本全体の生産性上昇率のトレンド（1%弱）を念頭に、国際的に見劣りのする賃金水準の改善、労働市場における賃金の動向、物価を上回る可処分所得増の必要性、労働者への分配増などを総合的に勘案。

2. 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の中位数を推計し、35歳286,800円、30歳263,700円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

3. 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・高卒男女計・企業規模計の23歳勤続5年の所定内賃金の推計値220,000円に、2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じた月額を、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者、企業規模計の所定内実労働時間数の全国平均（最新値を含む3年平均）から時給を算出。

4. 2024闘争と考え方を見直したことに留意。賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024年7月19日）を踏まえ、2023年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計の第1四分位を推計し、35歳238,000円、30歳225,300円に2024年6月の毎月勤労統計調査の共通事業所の一般労働者・所定内給与の前年同月比2.7%と、2025闘争の賃上げ目標率3%を乗じて算出。

5. 2024連合リビングウェイジ（単身成人1,250円）（別紙1「2024連合リビングウェイジ（さいたま市）総括表」参照）、および2023年賃金センサス一般労働者新規学卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）186,800円（時間額1,130円）を総合勘案して算出。

同パッケージは、賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2024.7.19）を踏まえ、2024闘争と考え方を見直した。労働条件の底上げに資する社会的な「ものさし」をわかりやすく示すべきだと考えたからである。厚生労働省の「2023年賃金構造基本統計調査」をベースに、2024年の賃上げ率や2025闘争の要求目標も勘案して算出した。

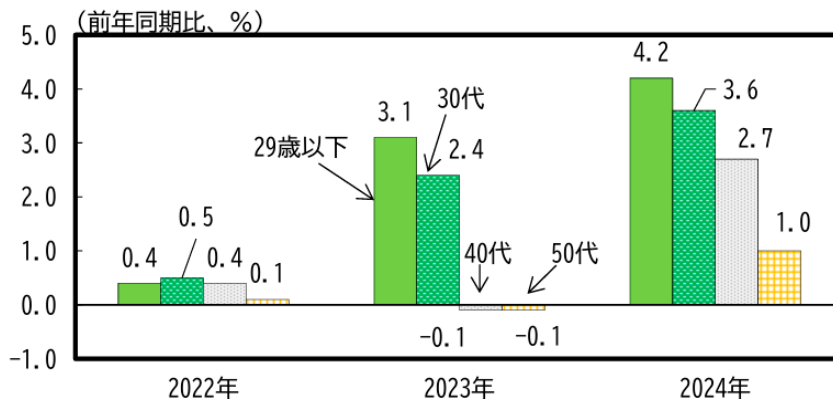
企業内最低賃金協定は、2024年に改定した連合リビングウェイジなどを踏まえ、すべての労働者を対象に時給1,250円以上をめざす。連合の主要組合で企業内最低賃金協定を締結しているのは約6割、うち短時間・契約等労働者も対象としてい

るのは約半数にとどまる。春の取り組みの結果を夏の地域別最低賃金、秋の特定最低賃金引き上げにつなげていく。

（4）配分交渉へ参画を

2025闘争方針では、配分交渉にも言及した。初任給引き上げを含め、若年層への配分が手厚い一方、中高年層への配分が手薄い傾向がみられることが課題だ（図4）。人材確保のみならず、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、賃上げ原資の配分について労使でしっかりと協議し、すべての人の生活向上をめざすべきと闘争方針に明記した。

図4 年齢階層別の賃金上昇率の推移



（注）賃金には、基本給及び固定で毎月支払われる地域手当や役職手当等が含まれる。

（出所）株式会社ペイロールが保有する給与計算代行サービスデータにより厚生労働省が作成

2. 働き方の改善を

深刻化する人手不足のなかで、働き方の改善も重要だ。人手不足で現場の負荷が高まっている。長時間労働・休みがとれない、夜勤のシフトが多

いなど、働き方がきついという理由で転職するケースも見受けられる。

連合調査によれば、この数年、年間総労働時間は2,000時間弱で推移している。コロナ禍で減少していた時間外労働時間が、2022年で増加し、2023年は横ばいで推移している（図5）。

図5 年間総労働時間の現状（加重平均値）

| | | (時間) | | | | |
|---------|---------|-------------------------|-------------------|--------------------|---------------------------|----------------------------|
| | 実績年度 | 年 間 総労働時間 1+2-3-4 | (1) 所定 労働時間 | (2) 時間外 労働時間 | (3) 年次有給 休暇取得 時間 | (4) 一時帰休 ・休業 減少時間 |
| 常昼勤労働者計 | 2023年実績 | 1,987 | 1,874 | 244 | 130 | 2 |
| | 2022年実績 | 1,993 | 1,880 | 246 | 130 | 4 |
| | 2021年実績 | 1,985 | 1,879 | 234 | 124 | 5 |
| | 2020年実績 | 1,971 | 1,881 | 224 | 120 | 14 |
| | 2019年実績 | 2,004 | 1,878 | 256 | 126 | 4 |
| | 2018年実績 | 2,015 | 1,877 | 261 | 123 | 0 |
| | 2017年実績 | 2,028 | 1,873 | 277 | 119 | 2 |
| | 2016年実績 | 2,010 | 1,870 | 265 | 123 | 3 |
| | 2015年実績 | 2,045 | 1,876 | 286 | 113 | 4 |
| | 2014年実績 | 2,045 | 1,869 | 280 | 103 | 2 |
| | 2013年実績 | 2,045 | 1,891 | 262 | 108 | 1 |
| | 2012年実績 | 2,032 | 1,891 | 247 | 104 | 2 |
| | 2011年実績 | 2,001 | 1,895 | 217 | 107 | 4 |
| | 2010年実績 | 2,010 | 1,888 | 232 | 108 | 2 |
| | 2009年実績 | 1,963 | 1,885 | 186 | 105 | 4 |
| | 2008年実績 | 2,009 | 1,887 | 231 | 105 | 4 |
| | 2007年実績 | 2,078 | 1,900 | 280 | 102 | |
| 交替勤労働者計 | 2023年実績 | 1,972 | 1,892 | 227 | 142 | 5 |
| | 2022年実績 | 1,947 | 1,884 | 208 | 141 | 5 |
| | 2021年実績 | 1,933 | 1,884 | 195 | 143 | 4 |
| | 2020年実績 | 1,920 | 1,890 | 184 | 136 | 18 |
| | 2019年実績 | 1,978 | 1,889 | 230 | 137 | 5 |
| | 2018年実績 | 2,003 | 1,887 | 248 | 131 | 1 |
| | 2017年実績 | 2,001 | 1,889 | 247 | 131 | 3 |
| | 2016年実績 | 1,994 | 1,897 | 232 | 131 | 4 |
| | 2015年実績 | 2,014 | 1,908 | 242 | 125 | 10 |
| | 2014年実績 | 2,009 | 1,892 | 246 | 119 | 11 |
| | 2013年実績 | 2,021 | 1,901 | 245 | 117 | 7 |
| | 2012年実績 | 1,990 | 1,895 | 225 | 124 | 6 |
| | 2011年実績 | 1,987 | 1,897 | 216 | 118 | 9 |
| | 2010年実績 | 1,992 | 1,900 | 219 | 118 | 9 |
| | 2009年実績 | 1,909 | 1,881 | 171 | 115 | 27 |
| | 2008年実績 | 1,987 | 1,885 | 225 | 118 | 5 |
| | 2007年実績 | 2,026 | 1,888 | 249 | 111 | |

注：〔(1)所定労働時間〕は、巻末主要組合集計表の〔所定労働時間〕より〔各種休暇取得時間〕を差し引いた時間数である。

出所：連合「2024年度労働条件調査」

連合調査では、大多数の労働組合（96.8%）が36協定の「特別条項付き協定」を締結している。特別延長時間の平均は、1か月で78時間超、1年で620時間超と上限に近い（図6）。本当に上限に近い延長時間で協定しておく必要があるのか、現

場の実態を踏まえ、各労使でよく話し合うべきである。

なお、労働組合のない職場、あるいは過半数組合のない職場では、過半数代表者の選出が適切か、という点もあわせてチェックする必要がある。

図6 特別条項付き協定上の特別延長時間

（単純平均、時間：分）

| | 1か月 | | 1年 | |
|--------------|-------------------------|-------------------------|---------------|---------------|
| | 法定労働時間を超える時間と休日労働時間の合算値 | 所定労働時間を超える時間と休日労働時間の合算値 | 法定労働時間を超える時間数 | 所定労働時間を超える時間数 |
| 金 属 | 82:51 | 76:57 | 667:47 | 637:47 |
| 化学・繊維 | 81:16 | 80:33 | 626:05 | 628:08 |
| 食 品 | 78:41 | 72:00 | 628:22 | 560:00 |
| 資源・エネルギー | 86:00 | 76:07 | 628:00 | 605:33 |
| 交通・運輸 | 79:41 | 82:24 | 643:22 | 662:19 |
| サービス・一般 | 79:27 | 87:30 | 626:22 | 626:40 |
| 情報・出版 | 85:22 | 82:09 | 642:30 | 645:00 |
| 商業・流通 | 67:36 | 68:32 | 574:14 | 552:09 |
| 保険・金融 | 69:21 | 87:38 | 560:00 | 655:20 |
| 2024年 | 78:52 | 78:21 | 627:11 | 623:08 |
| 2023年 | 78:20 | 77:15 | 627:16 | 623:21 |
| 2022年 | 78:57 | 76:49 | 634:23 | 637:21 |
| 2021年 | 77:51 | 75:50 | 630:13 | 630:14 |
| 2020年 | 77:52 | 75:44 | 598:00 | 576:42 |
| 2019年 | 76:09 | 74:23 | 595:59 | 603:41 |

出所：連合「2024年度労働条件調査」

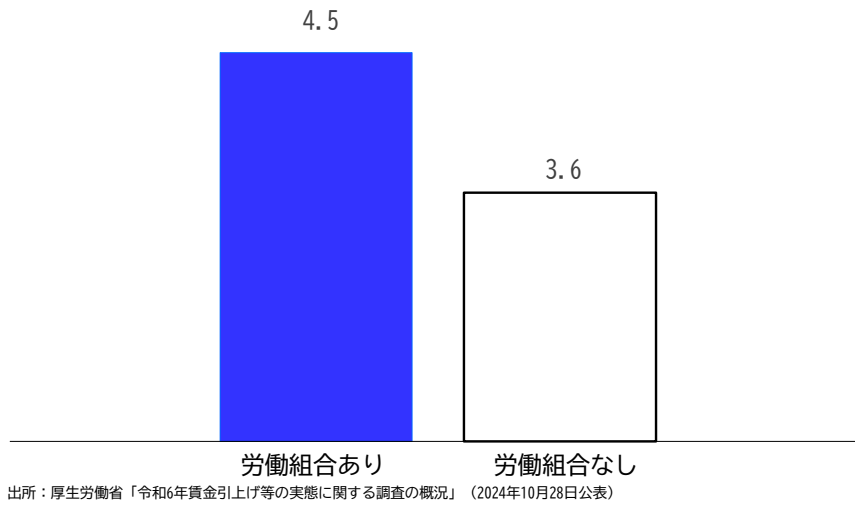
生産年齢人口の減少は今後も続く。人材の確保・定着に向けて、働きやすい職場環境、社会環境を整えなければならない。豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現に向けて、それぞれの産業・企業で働く人のニーズを踏まえた取り組みが求められる。

3. 仲間づくりを強化

労働組合の組織率が約16%にとどまることも課

題だ。労働組合だからこそ、同じ職場で働く仲間の声をもとに要求書を提出し、経営者と対等な交渉ができる。労働組合の有無で賃上げ率に約1ポイントの差がついている（図7）。仲間を増やしてみんなの生活向上を実現するため、「みんなでつくろう！働く仲間の労働組合」というサブスローガンも掲げた。労働組合の有無によって職場や生活にどのような違いがあるのか、今後、調査・研究を深めていきたい。労働組合への期待と注目が高まる春季生活闘争を仲間づくりのチャンスととらえ取り組んでいく。

図7 2024年の平均賃金の改定率（％）



4. 調査なくして運動なし

各種調査の回収率、回答率の低下傾向も課題だ。連合は、毎年、様々な調査を実施し、闘争方針の策定や政策提言などに活用している。どの調査も、その実施にあたっては、単組・構成組織・地方連

合会の協力が不可欠である。せっかく協力いただいた調査結果を単組の要求・交渉に活用してほしい。職場の実態を踏まえた要求をもとに、各労使で建設的な議論が行われることを期待している。連合は、引き続き、単組・構成組織・地方連合会にデータ開示を働きかけ、賃金水準の相場観醸成に努めていく。

調査実施組合からの報告

① 自動車総連

2024年組合員生活実態調査の結果と今後の課題

自動車総連 労働政策局部長 くまがい みみこ
熊谷 美み子

1. はじめに：自動車産業の状況

自動車産業は「100年に一度の大変革期」と言われて久しいが、依然としてその只中にあるといえる。今後も脱内燃機関に向けた動きがさらに進むとみられ、自動運転技術の進展やコネクテッドカーの普及も進んでいることから、技術革新は産業の枠を超えて大きな影響を与えている。そのような中、昨今の生産状況や販売台数に目を向けると、生産台数は半導体不足の影響が緩和されたものの、認証不正問題や自然災害の影響により一時的に減少に転じた。また、販売台数はEV・HEVの普及や新型車の投入が進んでいる一方、全体としてはやや減少傾向にある。

自動車産業は多くの中小企業（自動車総連加盟組織全体の約7割が組合員300人未満の中小組合）によって構成されており、業種（部門）も完成車メーカー、車体・部品製造、販売、輸送、一般と多岐にわたり、規模間あるいは業種間における「働き方を含めた労働諸条件の底上げ・格差是正」が課題となっている。そのような中、自動車総連は産業の魅力向上に向けて、年間休日日数増加の取り組みに着手した。総労働時間の短縮と併せ、ワーク・ライフ・バランスの観点や採用競争力強化に向けて、非常に重要な取り組みとして位置付け、各組合において会社との協議を進めていく。

本項目では、今後の春の総合生活改善の取り組み方針や、各種労働政策を検討・議論していく上で働く者の生活実態や意識を表す基礎データとして活用している「組合員生活実態調査」の概要と2024年調査結果の一部を紹介する。

2. 調査概要

本調査は、自動車産業で働く組合員の生活や労働条件などについて現状把握を行い、総合生活改善の取り組み方針策定などに役立てることを目的としている。具体的には、「生活全般」、「労働時間と働き方」、「職場・仕事・キャリアへの意識」、「労働組合に対する意識」の全4章で構成されている。

本調査の調査内容は、①自動車総連独自、②連合生活アンケートに自動車総連独自設問を付加、という

2種類を交互に繰り返す方式をとって毎年実施している。今回は①自動車総連独自形式で実施した。

なお、今回内容について別調査と統合のうえ、設問について古い内容の設問を削除し、現代の生活や働き方に即した観点をもって大幅な見直しに至った。

また、調査については紙の調査票とWEBを併用し実施している。実施期間は2024年6月～8月とし、調査の有効回答数は7,873件、有効回答率99.7%であった。なお、WEB調査の回収数が割当てを大幅に超えた組織については、調査配布数に合わせてサンプリングを行っている。

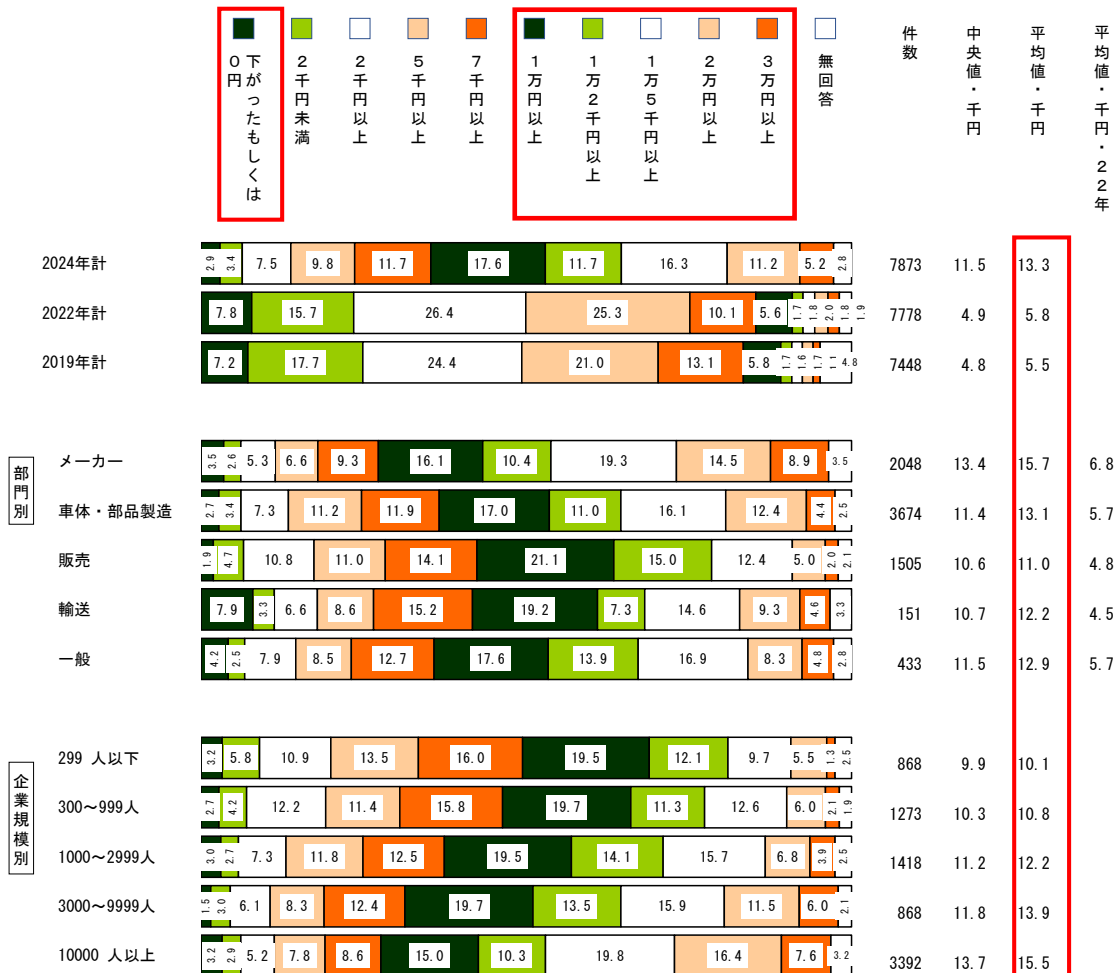
3. 調査結果

① 「今年の賃上げ額」について

今年の賃上げ額についてたずねた結果、「下がったもしくは0円」(2.9%)という回答はわずかであり、賃上げ額<1万円以上>は6割を超えた。平均賃上げ額は13,300円で、2022年調査の5,800円の2倍以上の高い水準となった(第1図)。

部門別にみると、賃上げの平均額はメーカーが15,700円と際立って高い。企業規模別にみると、平均額は規模が小さいほど少なく、299人以下(10,100円)と10,000人以上(15,500円)で5,000円以上の差が生じている。

第1図 今年の賃上げ額

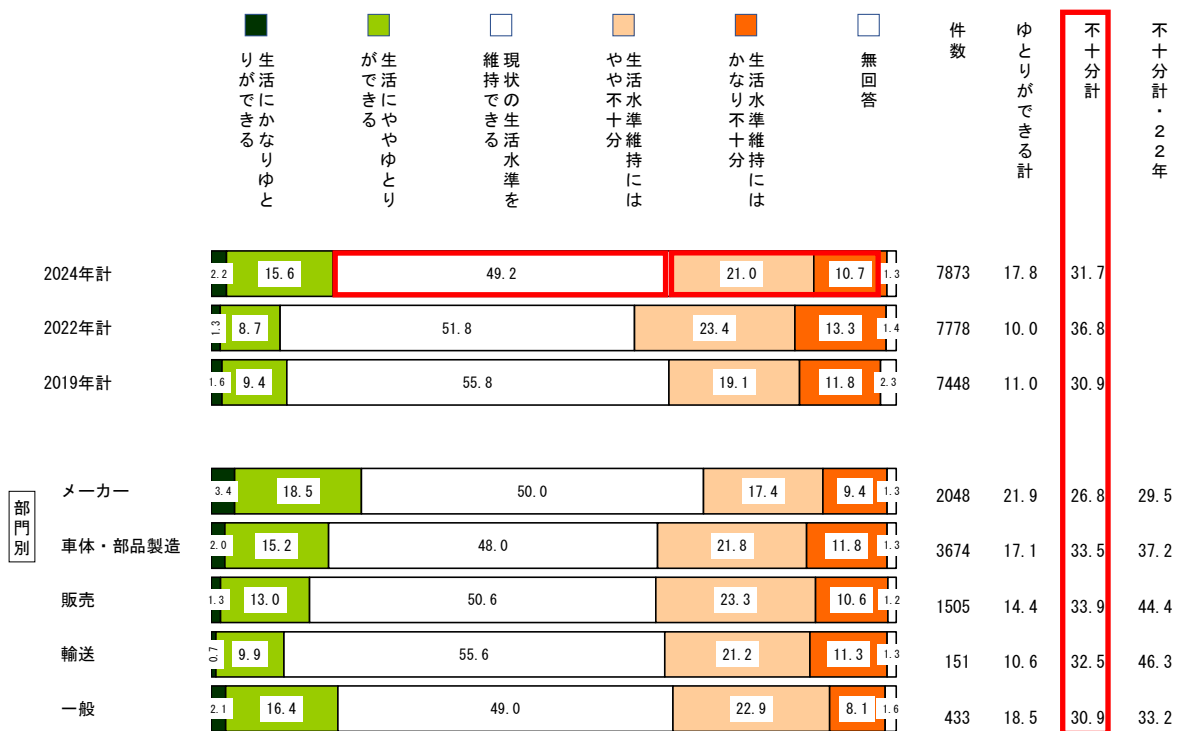


② 「今年の賃上げ額と生活」について

今年の賃上げ額と生活との関係についてみると、「現状の生活水準を維持できる程度の額であった」が49.2%と半数近くを占めるが、生活水準維持について「やや不十分」が21.0%、「かなり不十分」が10.7%で計3割を占めている（第2図）。

部門別にみると、＜不十分＞はいずれも3割前後で変わらないものの、2022年と比べると販売と輸送で10ポイント以上減少している。

第2図 今年の賃上げ額と生活

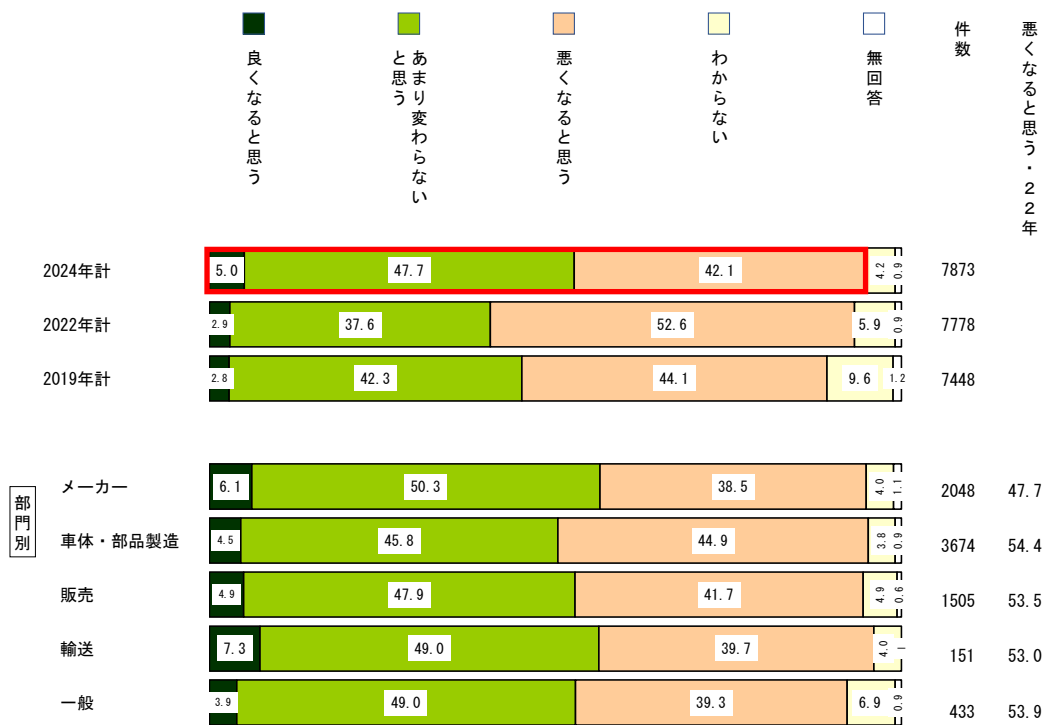


③ 「これからの生活の見通し」について

これからの生活の見通しについてたずねた結果は、「あまり変わらないと思う」(47.7%)、「悪くなると思う」(42.1%) がそれぞれ4割台を占めており、「良くなると思う」(5.0%) はわずかである (第3図)。「悪くなると思う」は2022年から10ポイント減っているものの、「良くなると思う」はあまり変化が見られない。

部門別に見ても、「悪くなると思う」はいずれの部門でも4割前後となっている。

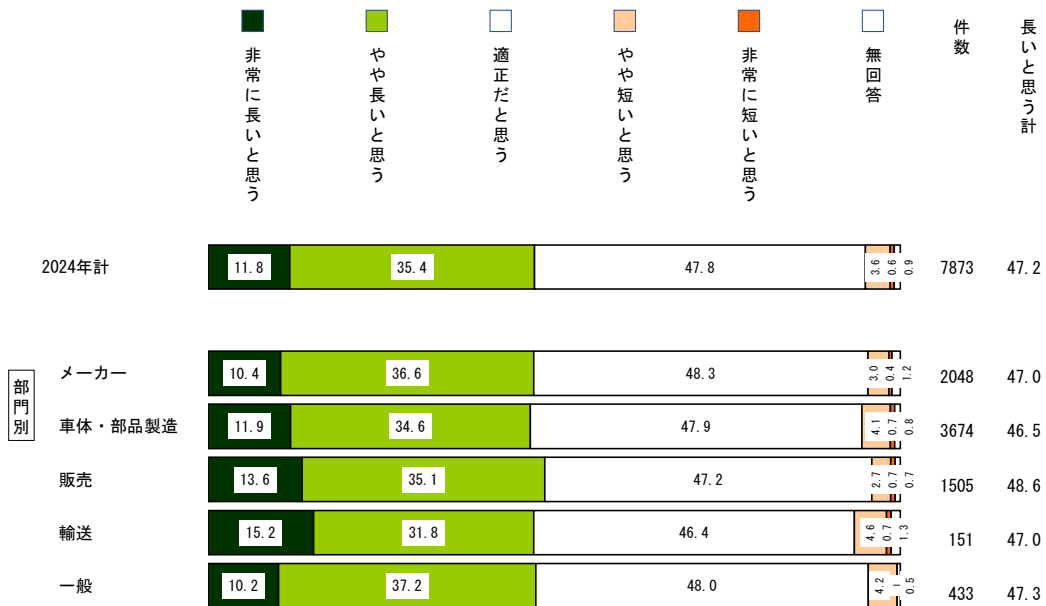
第3図 これからの生活の見通し



④ 自分自身の現在の労働時間

自分自身の現在の労働時間については、「非常に長いと思う」が11.8%、「やや長いと思う」が35.4%で、これらを合わせた<長いと思う>が47.2%と半数弱を占める（第4図）。一方で「非常に短いと思う」（0.6%）と「やや短いと思う」（3.6%）は合わせて5%未満と少なく、「適正だと思う」が47.8%である。
 なお、部門別でも、全体の結果と大きな差はみられない。

第4図 自分自身の現在の労働時間について

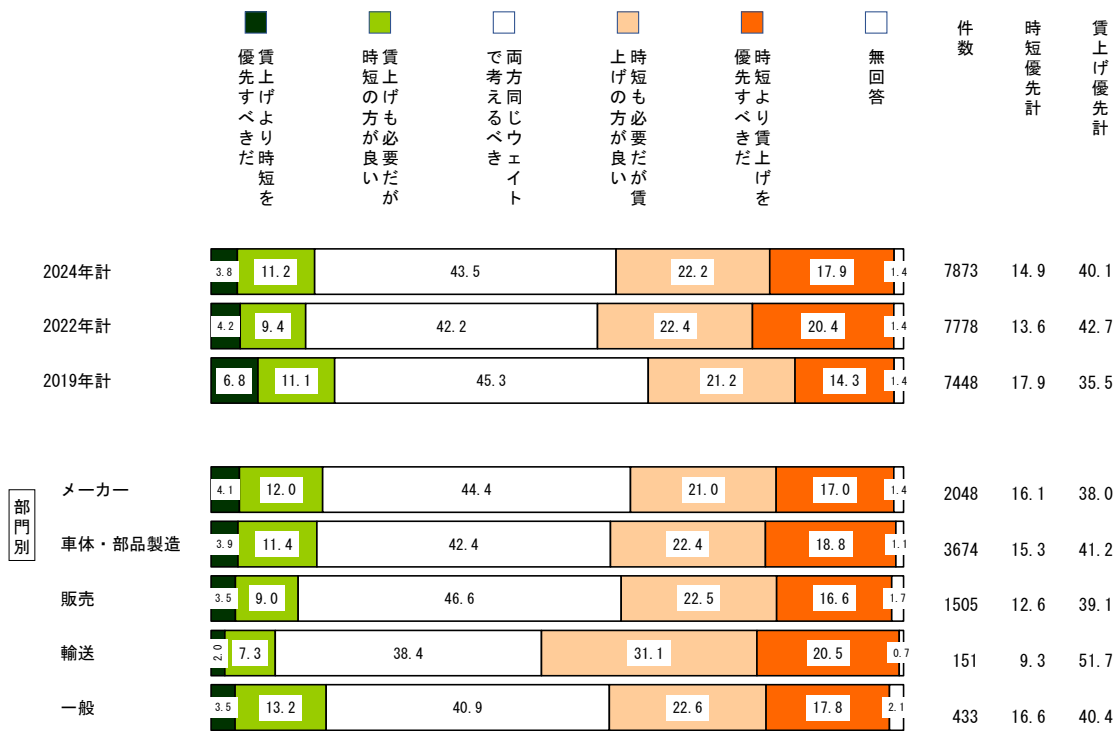


⑤ 今後の賃金引き上げと労働時間短縮の関係について

賃上げと時短の関係については、「両方とも同じウェイトで考えるべきだ」（43.5%）と＜賃上げ優先＞（40.1%：「労働時間短縮も必要だが賃金引き上げのほうがよい」22.2%、「労働時間短縮よりも賃金引き上げを優先すべきだ」17.9%）がそれぞれ4割程度で並び、＜時短優先＞（「賃金引き上げよりも労働時間短縮を優先すべきだ」3.8%、「賃金引き上げも必要だが労働時間短縮のほうがよい」11.2%）は14.9%である（第5図）。

部門別にみても、いずれも＜賃上げ優先＞が＜時短優先＞を大きく上回るが、なかでも輸送では＜賃上げ優先＞が5割と多いことが目立つ。

第5図 賃上げと時短の関係について



4. 課題と今後の対応について

賃上げに対する社会的機運が引き続き高まる中、今回の調査結果をみると「①今年の賃上げ額」で全体平均としては2014年の賃上げを再開して以降、もっとも大きい賃上げ額であった。

しかしながら、「②今年の賃上げ額と生活」にて、賃上げが行われても生活水準の維持には不十分であるという回答が約3割を占める事からも、昨今の物価上昇は組合員の生活に影響を及ぼしており、賃上げが物価上昇に追い付いていない現状が見て取れる。さらに、賃上げがなされているものの、「③今後の生活の見通し」が「悪くなる」と回答している割合を見ても、組合員が今後の生活に不安を抱えながら生活をしているといえることから、総合生活改善の取り組み、物価高に負けない更なる賃上げを実現させることで、働く者の将来不安の払拭に繋げる必要がある。

働き方の観点で見れば、「④自分自身の現在の労働時間」において、現在の自分自身の労働時間が適正ではないと感じている者が一定数いる。

現場から見れば賃上げと総労働時間短縮、双方取り組む必要がある項目であり、我々自動車総連はその現場の声に真摯に耳を傾け、他団体と密に連携しながら、率先して様々な課題解決に向けて取り組まなければならない。

以上、調査結果の一部を抜粋したが、本調査に関しては、今後も継続的に実施する中で、経年の変化を注視すると共に時勢に応じた改善を行い、信頼性ある調査を続けていきたい。一方で、自動車産業を取り巻く環境や組合員の意識、労働法制の見直しなど様々な変化に対し、その時々組合員の生活実態や課題感を正確に把握し、組合員の生活・労働条件の向上、魅力ある職場の実現に結び付けていく。

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～

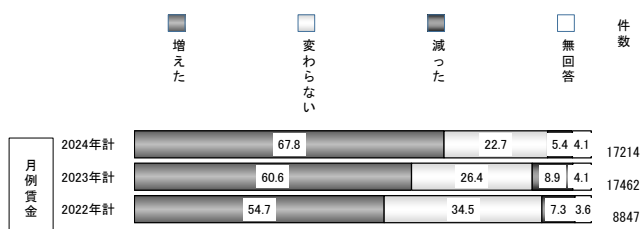
月例賃金（時間外手当を除く）の増減は、「増えた」との回答が67.8%となり、昨年と比べ約7ポイント増加した。月例賃金の「増えた」比率は近年上昇傾向であり、性別による大きな違いはない（第1図）。

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）。

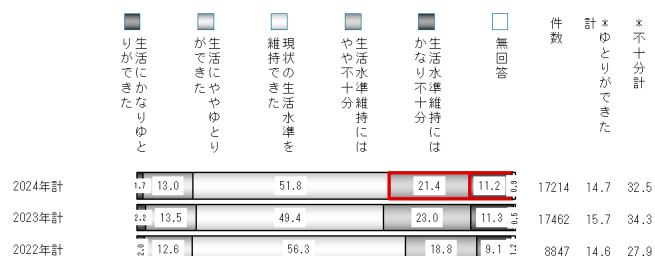
また、集計における継続性の観点から男性既婚者の家計収支感をみると、「貯金の取り崩しなどでやりくりした」（赤字世帯）は24.2%となり、近年の集計結果の中で際立って高かった昨年の結果から微減となった（第3図）。

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。

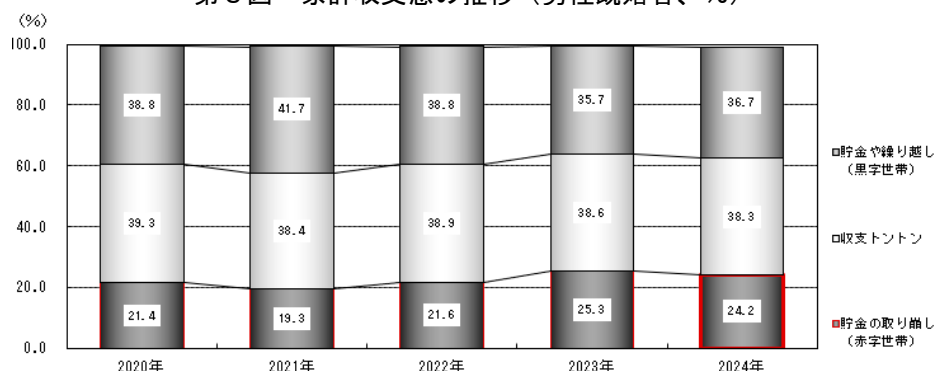
第1図 月例賃金の増減（総計、%）



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、%)

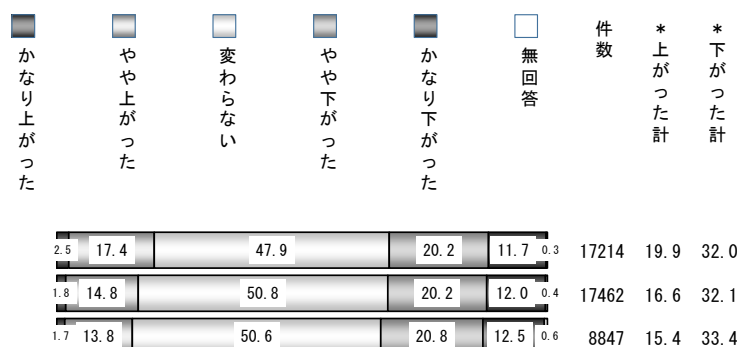
| | (1) 今の働き方が続くと体力がもたない | (2) 今の働き方が続くと心の病になる | (3) 仕事の変化に能力が追いついていない | (4) 倒産などで雇用が守られない | (5) コミュニケーションがとれない | (6) 中高年になると賃金が減少・伸び悩む | (7) 引継ぎ不足で技術等の継ぎが困難 | (8) 職場内でハラスメントが起きる | 件数 |
|----------|----------------------|---------------------|-----------------------|-------------------|--------------------|-----------------------|---------------------|--------------------|-------|
| 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 |
| 事業場外のみなし | 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～

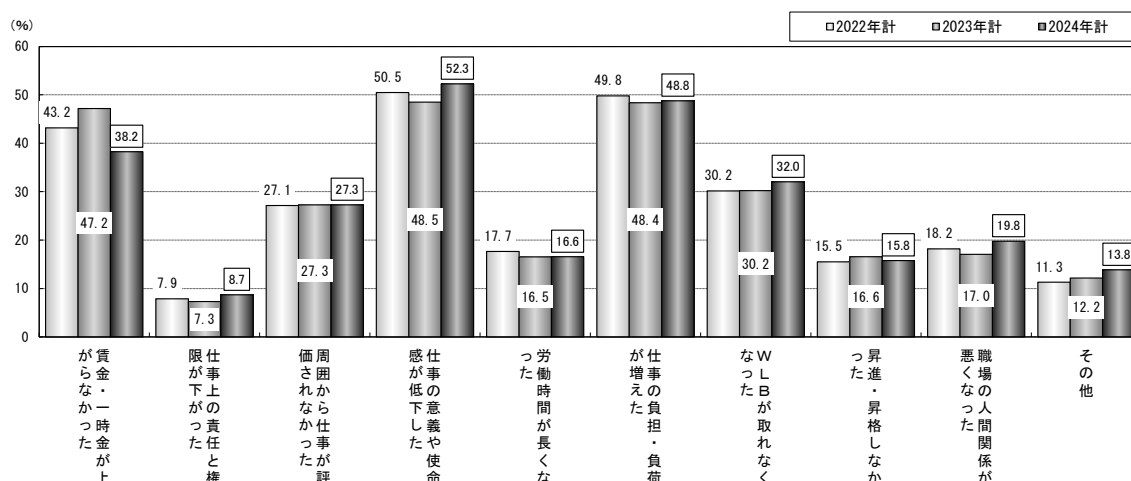
仕事のやりがいにかかわる「この1年間の仕事に対するモチベーション」は、「上がった」が増えている一方、「下がった」比率は、3割超と変わらない結果となった（第4図）。

第4図 仕事に対するモチベーション（総計、%）



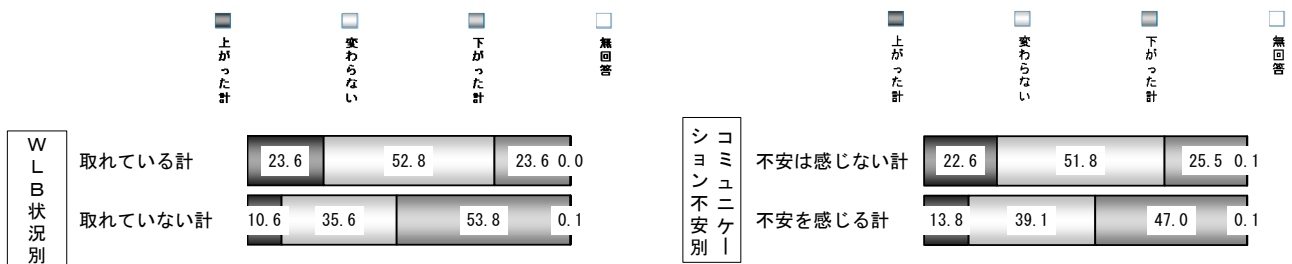
また、「仕事に対するモチベーション」の「下がった理由」について、3つ以内の選択でみると「仕事の意義や使命感が低下した」が5割強、「仕事の負担・負荷が増えた」が5割と傾向が変わらず多くを占めており、マネジメント強化による動機付けや負荷管理の取り組みが必要なことがうかがえる（第5図）。

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。

③ J P 労 組

組合員生活実態等調査から見える J P 労組の課題と取り組み

J P 労組 特別中央執行委員 吉野 充よしの みつる

1. J P 労組の組織と組合員について

J P 労組（日本郵政グループ労働組合）は、日本郵政グループ主要四社である、日本郵政株式会社（持株会社）、日本郵便株式会社（郵便局）、株式会社ゆうちょ銀行、株式会社かんぽ生命保険、及び日本郵便輸送株式会社をはじめとする多くの関連会社で働く組合員で構成されている単一労働組合（単組）である。単組の中に郵便・物流業、窓口代理店業、銀行業、生命保険業、その他関連会社の事業と、様々な会社・業種で働く組合員が存在している。

2007年に日本郵政公社が民営分社化されてから約17年が経過した。この間、グループ内各社の組合員の働き方や職場課題等が異なってきたこと、また各社が属する業界が全く違うことから、的確・迅速に課題解決に取り組むために、J P 労組では、2023年6月から組織内に会社・事業ごとの体制を構築した。6つのユニット（日本郵便（郵便・物流事業）ユニット、日本郵便（郵便局窓口事業）ユニット、ゆうちょ銀行ユニット、かんぽ生命ユニット、輸送関連事業ユニット、関連子会社ユニット）を組成し、地方段階においても会社・事業ごとの専門的な会議等が開催されるなど、それぞれの環境や状況に応じた活動を進めている。また、デジタル化推進による署名・アンケートのオンライン化等、組合員とつながる時間を創出するための組合事務効率化の取り組みも進めている。

現在の組合員数はグループ全体で約220,000人であり、そのうち約194,000人は日本郵便株式会社に所属している。また、組合員全体の男女比については男性約155,000人（70%）、女性約65,000人（30%）だが、ゆうちょ銀行については男女ほぼ半々の構成となっている。

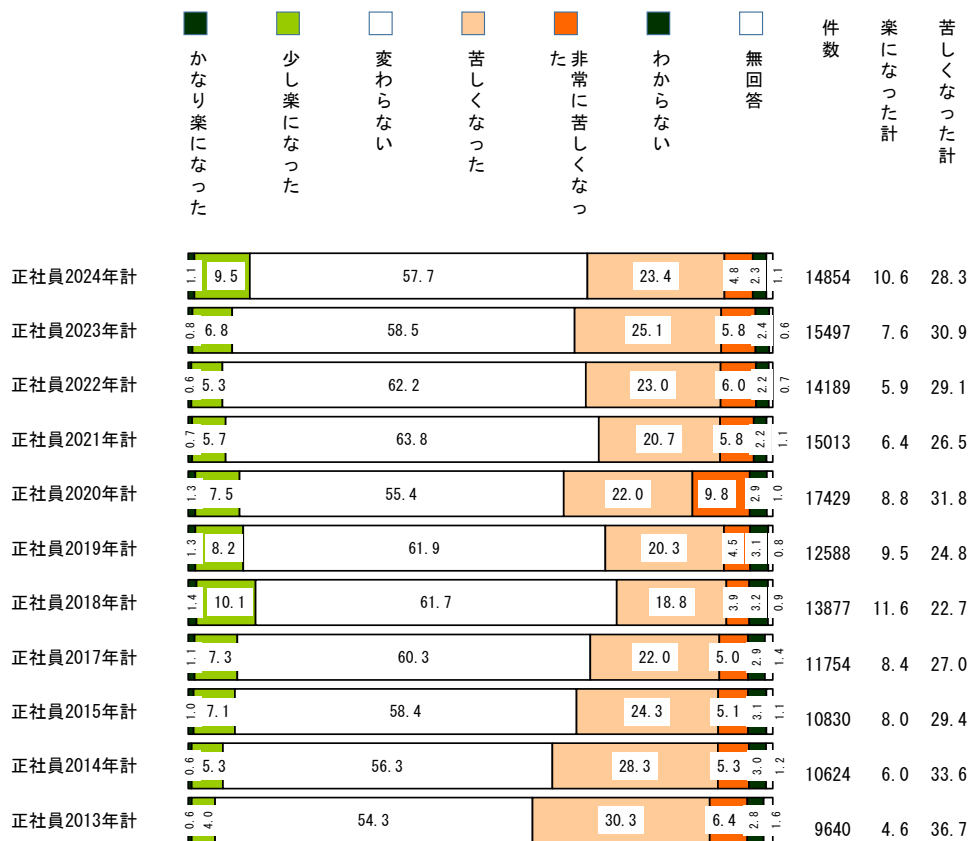
雇用区分は多種あり、正社員（総合職、業務職または地域基幹職、一般職、シニアスタッフ等）、再雇用シニアスタッフ、期間雇用社員（月給制契約社員、時給制契約社員等）等で構成されている。内訳としては、正社員組合員約154,000人（約70%）、再雇用シニアスタッフ組合員約8,800人（約4%）、月給制や時給制等の期間雇用社員組合員約56,000人（約26%）となっている。雇用区分形態が違えば、働くことや生活することに対する意識の持ちようや感覚、そして労働組合に対するニーズも違いがある。そういったことから、J P 労組では春闘要求組み立てに向けて毎年行っている組合員生活実態等調査を実施する際、正社員向けの調査票とは別に期間雇用社員等向けの調査票を作成・配布し、期間雇用社員の意識実態や職場改善のニーズを調査している。

2. 全体的な生活実態と課題

(1) 正社員

「昨年の今頃と比べた生活程度感」については、「変わらない」が57.7%と多数を占める一方、「楽になった」は10.6%にとどまり、「苦しくなった」が28.3%となっている（第1図）。昨年度と比べると「苦しくなった」との回答は若干減少したものの、依然として3割近い組合員が生活の苦しさを実感している状況である。

第1図 昨年の今ごろと比べた生活



この1年間で負担感の強い家計費目としては「食費」(64.4%)が最も多く、次いで「住宅関係費」(50.1%)、「自動車関係費」(45.2%)、「水道・光熱費」(39.5%)といった生活必需品関連の支出が上位を占めている(第1表)。物価高が長期化する中で、特に「食費」への負担感は2023年調査と比べても増加傾向にある。

政府の金融政策の転換や継続的な物価上昇により、組合員の家計は依然として厳しい状況に置かれている。特に、食費や光熱費といった生活必需品への支出負担が増加し続けており、実質的な可処分所得の減少が組合員の生活を圧迫している。

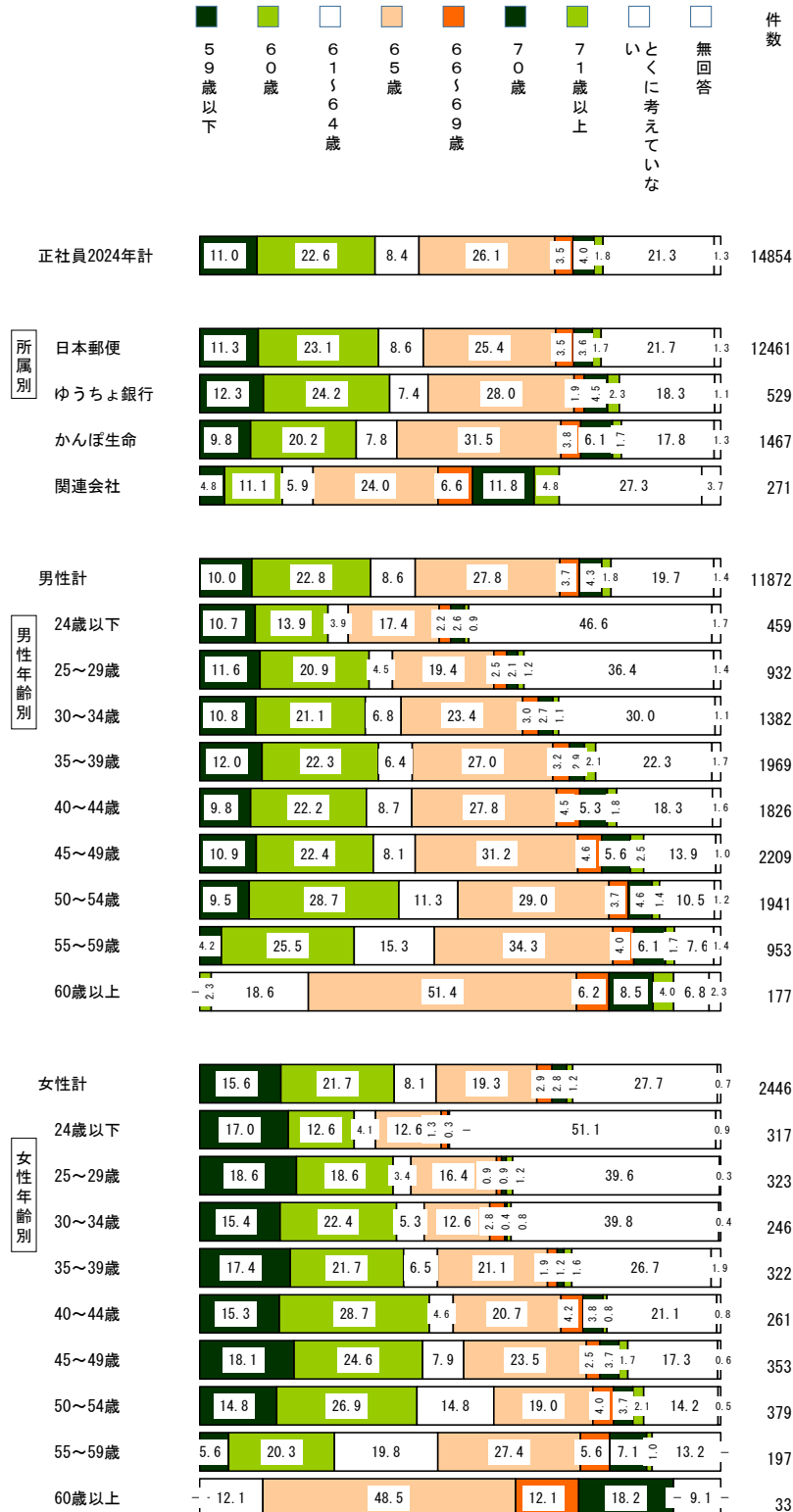
第1表 この1年間位の世帯の家計状況で負担感の強いもの(4つ以内選択)

| | 食費 | 住宅関係費 | 水道・光熱費 | 被服費・装身具 | 病院や薬にかかる費 | 自動車関係費 | 電話代や携帯料金など通信費 | 奨学金の返済 | 子どもの教育関係費 | 介護にかかる費用 | 耐久消費財 | 楽費用・レジャー・娯楽 | 自己啓発費 | 交際費 | の掛金 | 生命保険や損害保険 | 税金・社会保険料 | とくにない | 無回答 | 件数 |
|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|--------|-----------|----------|-------|-------------|-------|-----|------|-----------|-----------|-------|-------|------|
| 正社員2024年計 | 64.4 ① | 50.1 ② | 39.5 ④ | 4.0 | 12.6 | 45.2 ③ | 20.6 | 3.3 | 22.4 | 2.9 | 2.3 | 12.8 | 1.0 | 4.7 | 18.0 | 38.2 | 3.0 | 1.4 | 14854 | |
| 男性計 | 65.0 ① | 51.2 ② | 39.6 ④ | 3.7 | 11.9 | 45.4 ③ | 20.8 | 3.2 | 23.0 | 2.9 | 2.3 | 12.9 | 0.9 | 4.7 | 17.8 | 38.2 | 3.0 | 1.4 | 11872 | |
| 家計収支感別 | 貯金や繰り越しができる | 63.2 ① | 44.3 ② | 36.9 ④ | 3.5 | 10.6 | 43.2 ③ | 19.5 | 2.0 | 16.7 | 2.4 | 2.1 | 15.7 | 1.0 | 4.7 | 18.3 | 38.5 ④ | 6.5 | 0.2 | 3857 |
| | 収支トントン | 67.8 ① | 54.6 ② | 41.9 ④ | 4.0 | 12.5 | 46.5 ③ | 22.0 | 3.6 | 23.9 | 3.1 | 2.5 | 12.7 | 1.0 | 4.8 | 17.7 | 38.8 | 1.5 | 0.1 | 6091 |
| | 貯金の引き出しや借金でやりくり | 65.2 ① | 59.5 ② | 40.8 ④ | 3.3 | 13.7 | 49.9 ③ | 21.1 | 4.4 | 35.7 | 4.0 | 2.5 | 8.6 | 0.5 | 4.7 | 18.8 | 39.0 | 0.4 | 0.2 | 1719 |
| 程度感と比べた生活 | 楽になった計 | 64.4 ① | 50.7 ② | 33.8 ④ | 4.5 | 7.4 | 45.0 ③ | 20.5 | 5.0 | 16.8 | 2.1 | 2.4 | 17.2 | 1.2 | 5.8 | 15.6 | 34.7 ④ | 4.7 | 0.3 | 1276 |
| | 変わらない | 64.7 ① | 50.2 ② | 38.4 ④ | 3.7 | 11.7 | 45.0 ③ | 21.4 | 3.1 | 21.4 | 2.7 | 2.1 | 13.7 | 0.9 | 4.5 | 18.5 | 38.4 ④ | 3.7 | 0.3 | 6717 |
| | 苦しくなった計 | 68.9 ① | 55.9 ② | 46.0 ④ | 3.6 | 14.6 | 48.7 ③ | 20.7 | 2.8 | 29.7 | 3.9 | 2.9 | 9.9 | 0.9 | 4.9 | 18.2 | 40.8 | 0.5 | 0.2 | 3484 |
| | わからない | 58.9 ① | 44.3 ② | 34.4 ④ | 3.6 | 9.1 | 37.2 ③ | 18.6 | 2.4 | 15.0 | 2.0 | 2.0 | 16.2 | 1.2 | 4.0 | 17.4 | 36.8 ④ | 10.3 | 2.0 | 253 |
| 女性計 | 61.2 ① | 45.6 ② | 39.7 ④ | 5.2 | 15.8 | 44.8 ③ | 20.0 | 4.3 | 20.3 | 2.7 | 2.0 | 12.9 | 1.0 | 4.4 | 19.7 | 39.0 | 3.0 | 1.1 | 2446 | |
| 家計収支感別 | 貯金や繰り越しができる | 61.8 ① | 41.7 ③ | 37.5 ④ | 4.9 | 13.0 | 41.9 ② | 18.4 | 3.4 | 18.4 | 3.1 | 2.5 | 13.5 | 0.6 | 4.2 | 18.7 | 37.7 ④ | 5.0 | 0.4 | 1081 |
| | 収支トントン | 63.3 ① | 50.1 ② | 42.4 ④ | 5.9 | 18.3 | 46.2 ③ | 20.9 | 5.5 | 20.1 | 2.2 | 1.5 | 13.0 | 1.7 | 4.9 | 20.8 | 39.6 | 1.6 | 0.1 | 1072 |
| | 貯金の引き出しや借金でやりくり | 56.5 ① | 48.2 ③ | 42.7 ④ | 4.0 | 18.2 | 54.9 ② | 24.5 | 3.2 | 31.6 | 3.6 | 2.0 | 11.1 | 0.4 | 4.0 | 21.7 | 45.1 ④ | 0.4 | ... | 253 |
| 程度感と比べた生活 | 楽になった計 | 59.8 ① | 41.7 ③ | 31.5 ④ | 8.7 | 17.7 | 42.9 ② | 20.9 | 5.9 | 15.0 | 3.5 | 0.8 | 16.9 | ... | 3.5 | 18.9 | 37.0 ④ | 4.3 | 0.4 | 254 |
| | 変わらない | 60.3 ① | 44.1 ③ | 39.0 ④ | 4.9 | 14.4 | 45.6 ② | 20.0 | 4.4 | 19.0 | 2.3 | 2.3 | 14.4 | 1.1 | 4.5 | 19.9 | 38.5 | 3.2 | 0.7 | 1581 |
| | 苦しくなった計 | 67.5 ① | 53.5 ② | 47.4 ④ | 4.7 | 19.4 | 45.7 ③ | 19.6 | 3.2 | 28.0 | 3.5 | 1.9 | 8.2 | 1.1 | 5.2 | 20.3 | 42.9 | 0.7 | ... | 536 |
| | わからない | 52.5 ① | 42.4 ② | 35.6 ④ | 3.4 | 13.6 | 35.6 ③ | 25.4 | 5.1 | 13.6 | 1.7 | ... | 3.4 | 1.7 | ... | 18.6 | 33.9 | 13.6 | 1.7 | 59 |

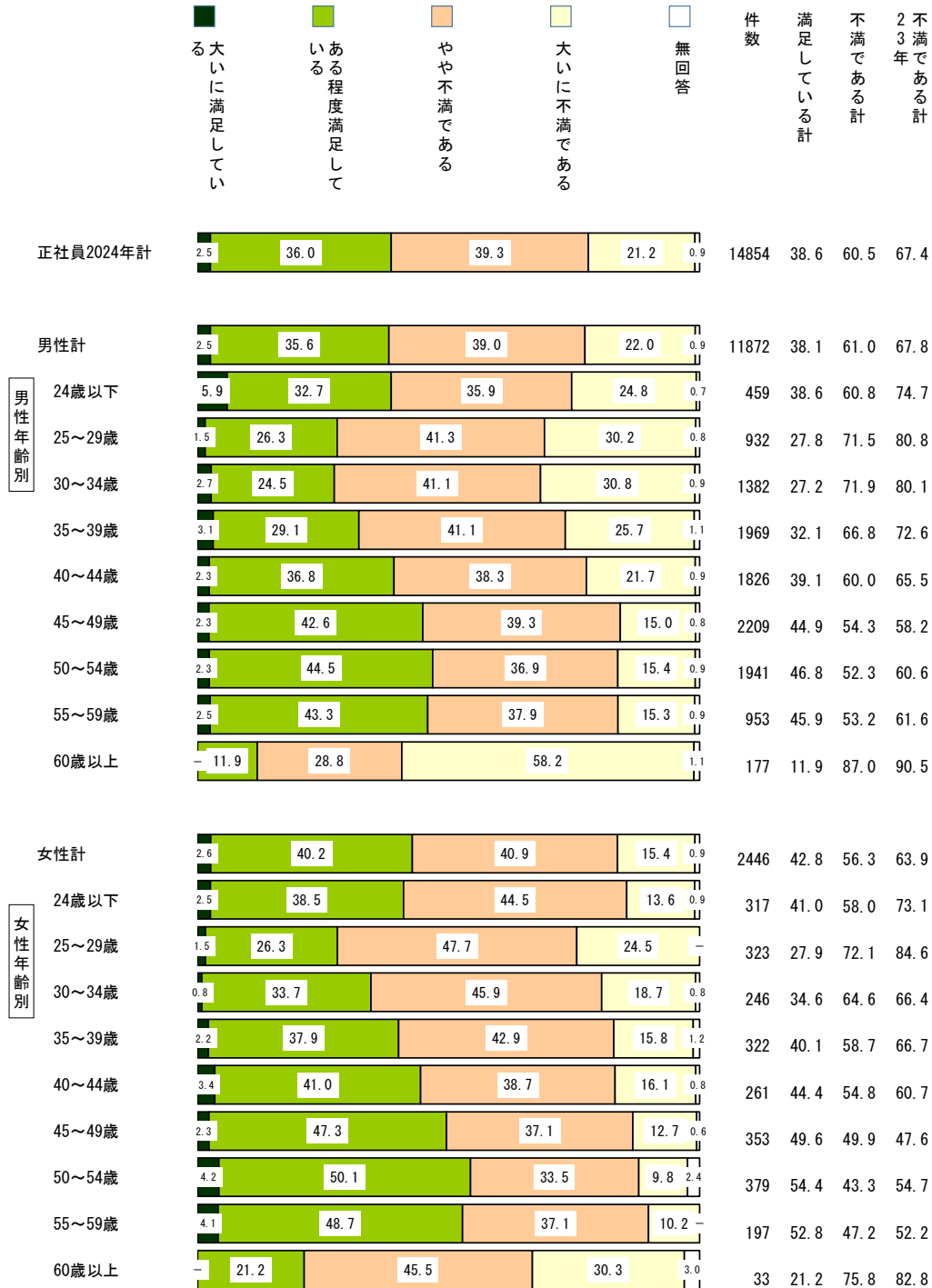
※下線数字は「正社員2024年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員2024年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第4位まで表示)

また、60歳以降の就労については、65歳までの就労希望が26.1%と最も多く、66歳以上の就労ニーズも約1割存在している（第2図）。しかし、再雇用後の賃金水準には強い不満があり、60歳以上の男性組合員の87.0%が「不満である」と回答している（第3図）。

第2図 就労希望年齢



第3図 現在の自分の賃金水準への満足度



(2) 期間雇用社員

期間雇用社員の状況を見ると、同じ職場の正社員と比較して「正社員と同様にメインの仕事をしている」(53.3%)、「責任の重さは正社員と同じくらい」(56.6%)、「技術・知識レベルは正社員と同じくらい」(50.5%)と、半数以上が正社員と同等の働き方をしている実態が明らかになった(第2表)。

第2表 同じ職場の正社員の働き方との比較

| | 仕事の分担 | | | | 責任の重さ | | | | 技術・知識レベル | | | | 件数 |
|--------|---------------|------------|-----------|-----|-----------|-----------|-----------|-----|-----------|-----------|-----------|-----|------|
| | 正社員の仕事と同様にメイン | 正社員のサブ的な仕事 | 正社員と全く異なる | 無回答 | 正社員に比べて重い | 正社員と同じくらい | 正社員に比べて軽い | 無回答 | 正社員に比べて高い | 正社員と同じくらい | 正社員に比べて低い | 無回答 | |
| 2024年計 | 53.3 | 35.4 | 7.5 | 3.8 | 4.2 | 56.6 | 35.6 | 3.6 | 5.2 | 50.5 | 40.0 | 4.3 | 7263 |
| 2023年計 | 53.5 | 35.8 | 7.1 | 3.6 | 4.8 | 57.1 | 34.7 | 3.4 | 5.9 | 51.4 | 38.9 | 3.9 | 7808 |
| 2022年計 | 54.7 | 35.5 | 6.6 | 3.2 | 5.4 | 59.4 | 32.4 | 2.8 | 5.9 | 52.5 | 38.3 | 3.4 | 7155 |
| 2021年計 | 55.1 | 34.9 | 6.5 | 3.5 | 4.9 | 58.9 | 33.1 | 3.1 | 6.0 | 53.0 | 37.4 | 3.5 | 7541 |
| 2020年計 | 56.0 | 34.7 | 6.5 | 2.8 | 5.0 | 59.2 | 33.3 | 2.5 | 6.3 | 52.6 | 38.1 | 3.1 | 8354 |
| 2019年計 | 55.4 | 35.0 | 7.1 | 2.5 | 4.8 | 58.0 | 34.9 | 2.3 | 6.5 | 51.3 | 39.5 | 2.7 | 6546 |
| 2018年計 | 55.7 | 34.2 | 7.2 | 2.9 | 6.2 | 57.2 | 33.9 | 2.7 | 7.4 | 51.5 | 38.2 | 2.9 | 7133 |
| 2017年計 | 57.0 | 34.4 | 6.0 | 2.6 | 6.1 | 59.2 | 32.4 | 2.3 | 6.7 | 51.4 | 39.1 | 2.7 | 6442 |
| 2015年計 | 54.7 | 33.8 | 6.0 | 5.4 | 6.8 | 57.0 | 30.9 | 5.3 | 7.1 | 46.1 | 40.8 | 6.0 | 5911 |
| 2014年計 | 55.3 | 33.9 | 5.9 | 4.9 | 6.5 | 57.1 | 31.7 | 4.6 | 6.3 | 46.0 | 42.6 | 5.1 | 5810 |

※下線数字は「2024年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2024年計」より5ポイント以上多いことを示す

賃金水準については、時給制社員の平均時給額は1,359円となっており、前年(1,323円)から36円の増加となっている(第3表)。所属別では日本郵便が1,365円、ゆうちょ銀行が1,162円、かんぽ生命が1,224円、関連会社が1,181円となっている(第4表)。

第3表 時給制社員の時給

| | 9 0 0 円 未 満 | 9 0 0 円 以 上 | 9 5 0 円 以 上 | 1 0 0 円 以 上 | 1 1 0 円 以 上 | 1 2 0 円 以 上 | 1 3 0 円 以 上 | 1 4 0 円 以 上 | 1 5 0 円 以 上 | 1 6 0 円 以 上 | 1 7 0 円 以 上 | 1 8 0 円 以 上 | 無 回 答 | 件 数 | 中 央 値 ・ 円 | 平 均 値 ・ 円 |
|--------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------|--------|-----------------------|-----------------------|
| 2024年計 | 0.1 | 0.9 | 1.3 | 9.2 | 13.8 | 16.0 | 9.7 | 5.8 | 12.5 | 10.7 | 5.1 | 2.8 | 12.1 | 6719 | 1,310 | 1,359 |
| 2023年計 | 0.4 | 1.3 | 2.0 | 11.5 | 14.5 | 16.2 | 8.5 | 4.8 | 28.6 | | | | 12.1 | 7243 | 1,280 | 1,323 |
| 2022年計 | 0.7 | 2.0 | 3.3 | 15.2 | 14.5 | 13.2 | 6.1 | 10.4 | 22.5 | | | | 12.1 | 6582 | 1,250 | 1,296 |
| 2021年計 | 1.5 | 2.2 | 4.1 | 16.4 | 14.2 | 11.8 | 5.2 | 11.5 | 21.1 | | | | 12.1 | 6954 | 1,230 | 1,278 |
| 2020年計 | 2.0 | 2.9 | 5.0 | 18.2 | 13.3 | 10.7 | 5.6 | 10.8 | 20.4 | | | | 11.2 | 7690 | 1,210 | 1,264 |
| 2019年計 | 3.3 | 4.4 | 7.3 | 17.7 | 12.3 | 8.8 | 4.7 | 12.3 | 16.5 | | | | 12.5 | 6045 | 1,175 | 1,229 |
| 2018年計 | 5.1 | 5.9 | 6.8 | 17.4 | 10.4 | 8.2 | 5.2 | 13.3 | 13.7 | | | | 14.1 | 6591 | 1,160 | 1,209 |
| 2017年計 | 6.7 | 7.8 | 8.3 | 16.7 | 11.3 | 6.2 | 9.8 | 10.7 | 12.5 | | | | 10.0 | 5995 | 1,140 | 1,190 |
| 2015年計 | 16.0 | 11.0 | 8.5 | 14.3 | 9.6 | 5.4 | 10.7 | 8.9 | 6.4 | | | | 9.1 | 5526 | 1,052 | 1,118 |
| 2014年計 | 18.1 | 11.2 | 9.5 | 14.0 | 9.0 | 5.5 | 10.0 | 9.1 | 5.7 | | | | 7.9 | 5439 | 1,035 | 1,103 |
| 2013年計 | 19.4 | 11.7 | 9.0 | 14.6 | 9.5 | 6.1 | 9.4 | 7.2 | 5.2 | | | | 7.8 | 4102 | 1,030 | 1,087 |

※下線数字は「2024年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2024年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2024年計」より15ポイント以上多いことを示す

第4表 時給制社員の時給

| | 9 0 0 円 未 満 | 9 0 0 円 以 上 | 9 5 0 円 以 上 | 1 0 0 円 以 上 | 1 1 0 円 以 上 | 1 2 0 円 以 上 | 1 3 0 円 以 上 | 1 4 0 円 以 上 | 1 5 0 円 以 上 | 1 6 0 円 以 上 | 1 7 0 円 以 上 | 1 8 0 円 以 上 | 1 9 0 円 以 上 | 無 回 答 | 件 数 | 中 央 値 ・ 円 | 平 均 値 ・ 円 | 2 3 年 ・ 平 均 値 ・ 円 |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------|--------|-----------------------|-----------------------|---|
| 2024年計 | 0.1 | 0.9 | 1.3 | 9.2 | 13.8 | 16.0 | 9.7 | 5.8 | 12.5 | 10.7 | 5.1 | 2.8 | 12.1 | 6719 | 1,310 | 1,359 | 1,323 | |
| 日本郵便計 | 0.1 | 0.9 | 1.3 | 9.1 | 13.4 | 15.5 | 9.8 | 5.9 | 13.1 | 11.1 | 5.3 | 2.9 | 11.6 | 6412 | 1,320 | 1,365 | 1,302 | |
| 事業所別 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 郵便局・エリア・窓口 | ... | 1.2 | 1.6 | 9.4 | 13.5 | 26.5 | 23.1 | 9.8 | 0.7 | 0.4 | 0.1 | 0.3 | 13.1 | 731 | 1,256 | 1,248 | 1,208 | |
| 郵便局・エリア・旧集配センター | ... | 0.7 | 0.9 | 6.6 | 8.2 | 8.9 | 5.6 | 5.9 | 29.6 | 16.2 | 3.1 | 2.1 | 12.0 | 425 | 1,520 | 1,434 | 1,401 | |
| 郵便局・単独・郵便内務 | 0.1 | 1.8 | 3.1 | 19.1 | 29.3 | 23.5 | 9.0 | 2.6 | 0.9 | 0.6 | 0.4 | 0.1 | 9.5 | 1396 | 1,150 | 1,172 | 1,136 | |
| 郵便局・単独・郵便外務 | 0.1 | 0.0 | 0.1 | 4.9 | 6.4 | 9.1 | 7.5 | 6.8 | 19.1 | 18.6 | 9.7 | 5.4 | 12.3 | 3132 | 1,560 | 1,488 | 1,452 | |
| 郵便局・単独・旧集配センター | ... | 0.7 | 1.3 | 6.7 | 7.0 | 7.4 | 6.7 | 7.7 | 30.1 | 15.7 | 4.0 | 1.7 | 11.0 | 299 | 1,530 | 1,442 | 1,393 | |
| 郵便局・単独・窓口 | ... | 3.3 | 3.3 | 13.0 | 17.9 | 30.4 | 17.4 | 3.3 | ... | 0.5 | ... | ... | 10.9 | 184 | 1,200 | 1,193 | 1,185 | |
| 郵便局・単独・総務・その他 | 0.7 | 1.4 | 6.3 | 8.4 | 19.6 | 36.4 | 11.9 | 2.1 | 1.4 | 1.4 | ... | ... | 10.5 | 143 | 1,210 | 1,201 | 1,164 | |
| 日本郵便・本社・支社等 | ... | ... | 3.2 | 16.1 | 45.2 | 6.5 | 6.5 | 3.2 | 9.7 | 3.2 | ... | ... | 6.5 | 31 | 1,160 | 1,215 | 1,178 | |
| 日本郵便・コールセンター | ... | 11.9 | 3.4 | 10.2 | 27.1 | 28.8 | 10.2 | ... | ... | ... | ... | ... | 8.5 | 59 | 1,175 | 1,147 | 1,152 | |
| ゆうちょ銀行計 | ... | 1.0 | 2.1 | 19.6 | 22.7 | 22.7 | 5.2 | 1.0 | 1.0 | ... | ... | ... | 24.7 | 97 | 1,170 | 1,162 | 1,145 | |
| 貯金事務センター等 | ... | 1.2 | 2.3 | 22.1 | 20.9 | 20.9 | 4.7 | ... | ... | ... | ... | ... | 27.9 | 86 | 1,150 | 1,146 | 1,122 | |
| かんぽ生命計 | ... | ... | ... | 7.3 | 20.0 | 45.5 | 14.5 | ... | ... | 1.8 | ... | ... | 10.9 | 55 | 1,230 | 1,224 | 1,227 | |
| 事業所別 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| かんぽサービス部 | ... | ... | ... | ... | 18.8 | 50.0 | 25.0 | ... | ... | ... | ... | ... | 6.3 | 16 | 1,235 | 1,242 | 1,246 | |
| サービスセンター | ... | ... | ... | 12.1 | 21.2 | 42.4 | 9.1 | ... | ... | 3.0 | ... | ... | 12.1 | 33 | 1,200 | 1,210 | 1,186 | |
| 関連会社計 | ... | ... | 1.5 | 8.8 | 29.4 | 23.5 | 7.4 | 2.9 | 2.9 | ... | ... | ... | 23.5 | 68 | 1,175 | 1,181 | 1,160 | |
| 輸送部門 | ... | ... | 1.7 | 10.0 | 25.0 | 23.3 | 8.3 | 3.3 | 3.3 | ... | ... | ... | 25.0 | 60 | 1,200 | 1,186 | 1,162 | |

※下線数字は「2024年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2024年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2024年計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第1位まで表示)
 ※件数30以下なら網掛等非表示

職場生活における不満や不安としては、「仕事の割には賃金が安い」(32.7%)、「待遇面で正社員と格差が大きすぎる」(28.1%)といった処遇面での不満が上位を占めている。また、「仕事がつい」(21.9%)、「休みが取りにくい」(20.7%)、「身分保障の点で安定感がない」(18.4%)といった労働条件面での課題も指摘されている(第5表)。

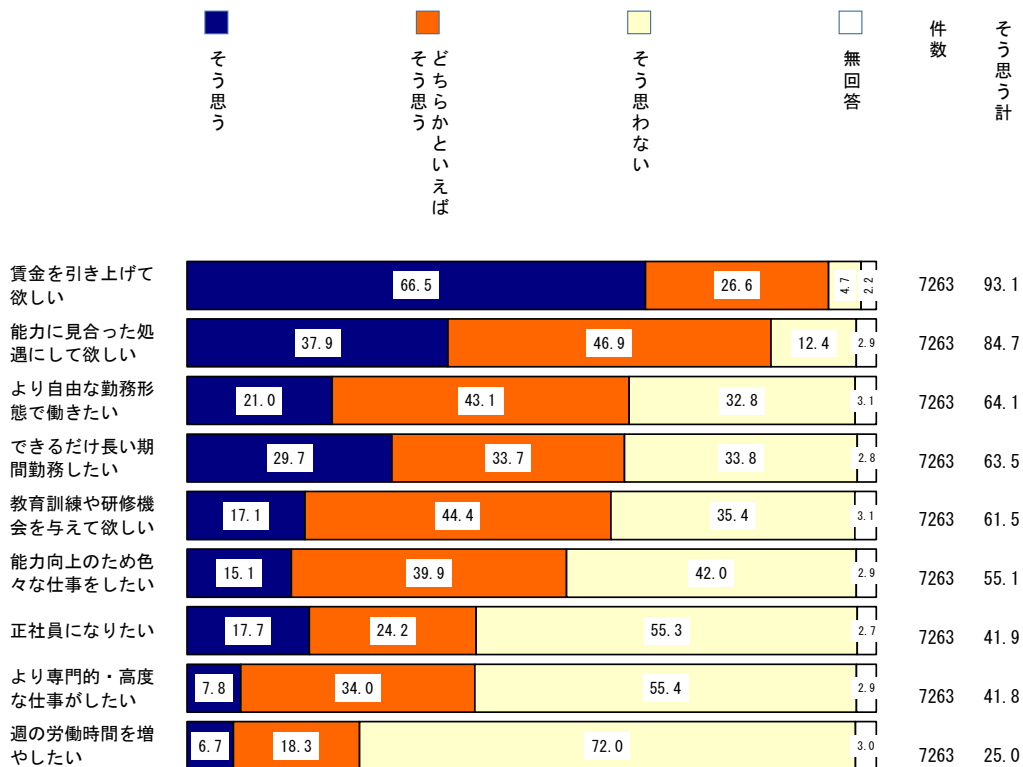
第5表 現在の職場生活の中での不満や不安(複数選択)

| | 感身分保障の点で安定 | 仕事がつい | 安事の割には賃金が | 仕事が多すぎない | 勤務時間が長い | 健康保険や雇用保険 | 休みが取りにくい | 仕事が多すぎる | 職場で人間関係のト | 職場の雰囲気が悪い | 差待遇面で正社員と格 | 分福利用面で不満を相 | き職場に不満を相 | セクハラ・パワハラ | め先が遠くなる | 事業内容の統一が | 家庭との両立が | 健康の維持が | なとに不満や不安は | 無回答 | 件数 |
|--------|------------|-------|-----------|----------|---------|-----------|----------|---------|-----------|-----------|------------|------------|----------|-----------|---------|----------|---------|--------|-----------|------|----|
| 2024年計 | 18.4 | 21.9 | 32.7 | 8.2 | 0.6 | 20.7 | 14.4 | 12.3 | 3.9 | 28.1 | 8.3 | 6.8 | 7.3 | 0.9 | 6.2 | 4.1 | 12.8 | 22.7 | 4.6 | 7263 | |
| 2023年計 | 19.7 | 22.6 | 33.6 | 8.7 | 1.1 | 22.3 | 14.9 | 11.7 | 4.5 | 29.9 | 8.3 | 7.7 | 7.4 | 1.3 | 7.5 | 4.5 | 12.2 | 21.6 | 4.3 | 7808 | |
| 2022年計 | 23.2 | 22.3 | 33.4 | 7.8 | 1.1 | 21.2 | 14.6 | 12.5 | 4.9 | 34.5 | 10.1 | 7.9 | 8.3 | 1.0 | 7.8 | 3.6 | 11.6 | 20.3 | 3.4 | 7155 | |
| 2021年計 | 23.8 | 19.6 | 31.4 | 7.8 | 1.2 | 19.6 | 16.1 | 11.1 | 4.4 | 34.5 | 10.1 | 7.3 | 8.4 | 1.4 | 7.3 | 3.6 | 10.8 | 21.8 | 3.7 | 7541 | |
| 2020年計 | 24.2 | 19.4 | 30.8 | 7.6 | 0.9 | 19.2 | 16.1 | 11.7 | 4.7 | 36.2 | 10.3 | 7.5 | 8.1 | 1.2 | 5.9 | 3.4 | 10.8 | 21.4 | 3.9 | 8354 | |
| 2019年計 | 28.3 | 24.9 | 36.1 | 10.4 | 1.6 | 24.1 | 19.8 | 12.6 | 5.2 | 39.2 | 12.3 | 8.2 | 9.1 | 1.8 | 8.4 | 4.1 | 12.3 | 15.9 | 3.3 | 6546 | |
| 2018年計 | 28.5 | 26.7 | 37.7 | 11.2 | 1.5 | 27.3 | 19.1 | 12.5 | 4.2 | 39.3 | 12.4 | 7.6 | 9.4 | 1.8 | 7.3 | 4.4 | 13.2 | 15.3 | 3.8 | 7133 | |
| 2017年計 | 28.9 | 19.3 | 36.0 | 8.8 | 1.4 | 25.1 | 21.7 | 10.7 | 4.1 | 43.1 | 12.7 | 7.2 | 7.5 | 1.6 | 7.4 | 3.8 | 10.7 | 16.1 | 3.6 | 6442 | |
| 2015年計 | 32.3 | 17.6 | 35.5 | 8.9 | 3.0 | 24.5 | 21.0 | 9.0 | 3.7 | 40.3 | 11.8 | 5.9 | 7.2 | 1.4 | 7.5 | 3.0 | 8.3 | 15.0 | 5.8 | 5911 | |
| 2014年計 | 37.4 | 17.5 | 35.1 | 8.1 | 3.5 | 24.7 | 22.2 | 8.8 | 3.5 | 42.5 | 12.1 | 6.1 | 7.2 | 1.1 | 7.6 | 3.1 | 8.4 | 14.6 | 5.5 | 5810 | |
| 2013年計 | 39.3 | 17.0 | 34.8 | 9.9 | 3.3 | 23.5 | 23.9 | 10.5 | 4.3 | 43.7 | 11.9 | 7.1 | 8.9 | 1.1 | 8.5 | 3.2 | 8.3 | 13.6 | 4.8 | 4748 | |

※下線数字は「2024年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2024年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2024年計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第4位まで表示)
 ※件数30以下なら網掛等非表示

今後の希望については、「賃金を引き上げて欲しい」(93.1%)、「能力に見合った処遇にして欲しい」(84.7%)との要望が特に強い(第4図)。一方で、「正社員になりたい」(41.9%)との希望は年々減少傾向にあり、「より自由な勤務形態で働きたい」(64.1%)、「できるだけ長い期間勤務したい」(63.5%)といった、現在の働き方を前提とした処遇改善への期待が高まっている。

第4図 今後も職場で働き続けるうえでの希望



3. 会社別の課題と特徴

(1) 日本郵便

調査回答者の83.9%を占める日本郵便の組合員からは、「仕事量に比べ要員の絶対数が少ない」との声が特に強く、郵便局の単独マネジメント局（集配機能がある比較的大きな郵便局）・郵便外務では75%以上に達している（第6表）。また、「年休や代休がなかなか取れない」、「残業・休出等時間外労働が多すぎる」との課題も顕著である。

郵便局窓口の組合員からは「業績目標等が高すぎ達成に苦慮する」との声が強く、エリアマネジメント局（比較的小さな窓口機能だけの郵便局）・窓口で44.1%、単独マネジメント局・窓口で41.1%となっている。また、カスタマーハラスメントの経験も郵便局窓口から報告されている。

第6表 職場や仕事の中で、現在切実に改善・充実を求めている（求めたい）課題（5つ以内選択）

| | 絶対数が少ない | 仕事に必要ない要員の | 達成目標が高すぎ | 自分の能力を十分に発揮できない | 仕事上の責任や権限が少ない | 残業・休出等時間外労働が多すぎる | 年休や代休がなかなか取れない | 薄給 | 役職や昇進の機会が少ない | 賃金水準が低い | 賃金体系や昇進基準が不公平 | 将来的な仕事の見込みが不明 | 職場に信頼感がない | 職場のコミュニケーション不足 | 職場環境が悪い | 職場の厚生施設がよい | 教育訓練の機会が少ない | 子育てや介護等との両立が難しい | 職場にハラスメントがある | その他 | 課題は改善・充実を求めない | 無回答 | 件数 |
|------------------|---------|------------|----------|-----------------|---------------|------------------|----------------|------|--------------|---------|---------------|---------------|-----------|----------------|---------|------------|-------------|-----------------|--------------|------|---------------|-------|----|
| 正社員2024年計 | 61.4 | 36.7 | 28.5 | 6.1 | 4.7 | 13.5 | 15.4 | 9.7 | 50.6 | 24.8 | 12.7 | 7.7 | 10.7 | 10.3 | 5.6 | 12.3 | 10.4 | 5.9 | 2.5 | 3.8 | 1.5 | 14854 | |
| 日本郵便計 | 66.9 | 38.2 | 28.5 | 5.5 | 4.6 | 15.2 | 17.4 | 9.6 | 49.3 | 24.2 | 11.8 | 7.4 | 10.6 | 10.5 | 5.5 | 13.0 | 10.4 | 5.8 | 2.4 | 3.5 | 1.4 | 12461 | |
| 事業所別 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 郵便局・エリア・窓口 | 54.1 | 33.6 | 44.1 | 4.9 | 3.1 | 1.9 | 7.5 | 7.0 | 54.6 | 24.2 | 11.3 | 5.9 | 5.6 | 7.7 | 3.9 | 11.2 | 12.5 | 2.8 | 3.7 | 5.3 | 1.0 | 2529 | |
| 郵便局・エリア・旧集配センター | 64.3 | 37.9 | 22.0 | 4.3 | 5.1 | 18.6 | 22.5 | 10.0 | 49.6 | 24.3 | 14.4 | 8.7 | 7.3 | 9.4 | 6.4 | 13.0 | 10.3 | 4.3 | 3.6 | 3.6 | 1.0 | 667 | |
| 郵便局・単独・郵便内務 | 64.3 | 42.9 | 12.1 | 6.4 | 4.9 | 9.3 | 15.2 | 8.9 | 42.8 | 20.3 | 11.8 | 10.2 | 17.2 | 15.4 | 7.7 | 20.5 | 9.4 | 10.5 | 2.4 | 3.4 | 1.7 | 1758 | |
| 郵便局・単独・郵便外務 | 77.7 | 38.0 | 27.4 | 5.4 | 5.1 | 24.2 | 23.2 | 11.6 | 48.8 | 25.9 | 11.3 | 7.1 | 11.0 | 10.6 | 5.0 | 10.7 | 9.7 | 5.9 | 1.6 | 2.5 | 1.5 | 5775 | |
| 郵便局・単独・旧集配センター | 67.8 | 36.9 | 24.9 | 5.4 | 4.7 | 19.1 | 25.5 | 10.7 | 46.6 | 23.2 | 12.2 | 5.4 | 9.7 | 9.2 | 6.0 | 13.1 | 8.6 | 3.6 | 1.7 | 5.4 | 1.7 | 466 | |
| 郵便局・単独・窓口 | 51.4 | 44.6 | 41.1 | 5.3 | 3.9 | 4.1 | 8.9 | 7.1 | 54.1 | 22.6 | 15.1 | 6.9 | 9.3 | 8.1 | 5.9 | 15.4 | 11.4 | 4.0 | 3.6 | 3.3 | 0.3 | 700 | |
| 郵便局・単独・総務・その他 | 38.2 | 40.9 | 10.6 | 8.3 | 5.3 | 1.7 | 4.3 | 5.0 | 47.2 | 22.3 | 13.3 | 9.6 | 17.9 | 14.0 | 9.6 | 19.3 | 13.0 | 11.6 | 4.7 | 4.0 | 1.3 | 301 | |
| 日本郵便・本社・支社等 | 48.7 | 37.2 | 19.9 | 9.2 | 5.0 | 11.5 | 9.6 | 3.1 | 46.7 | 23.0 | 10.7 | 6.1 | 12.6 | 8.8 | 8.4 | 16.9 | 8.0 | 5.4 | 0.4 | 4.6 | 3.8 | 261 | |
| ゆうちょ銀行計 | 60.7 | 37.1 | 29.5 | 5.7 | 4.0 | 4.3 | 7.4 | 7.9 | 50.9 | 24.8 | 16.6 | 9.3 | 11.9 | 11.0 | 6.4 | 6.0 | 11.9 | 5.9 | 2.5 | 2.3 | 1.3 | 529 | |
| 事業所別 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 営業所・金融サービス部・窓口担当 | 63.6 | 28.0 | 44.1 | 5.1 | 1.7 | 1.7 | 14.4 | 5.1 | 53.4 | 18.6 | 11.9 | 8.5 | 8.5 | 11.9 | 6.8 | 5.9 | 19.5 | 1.7 | 2.5 | 2.5 | 0.8 | 118 | |
| 営業所・金融サービス部・コンサル | 55.7 | 25.5 | 53.8 | 4.7 | 3.8 | 2.8 | 5.7 | 5.7 | 53.8 | 33.0 | 23.6 | 11.3 | 7.5 | 9.4 | 2.8 | 1.9 | 9.4 | 0.9 | 0.9 | 2.8 | 2.8 | 106 | |
| 営業所・法人・ローンサービス部等 | 43.5 | 28.3 | 43.5 | 8.7 | 6.5 | ... | ... | 10.9 | 50.0 | 21.7 | 26.1 | 8.7 | 17.4 | 13.0 | 8.7 | 6.5 | 4.3 | 4.3 | ... | 4.3 | ... | 46 | |
| パートナーセンター | 54.4 | 47.4 | 21.1 | 7.0 | 8.8 | ... | ... | 1.8 | 15.8 | 35.1 | 26.3 | 26.3 | 5.3 | 7.0 | 5.3 | 8.8 | 10.5 | 12.3 | 3.5 | 3.5 | ... | 57 | |
| 貯金事務センター | 70.6 | 49.4 | 8.1 | 5.6 | 2.5 | 10.6 | 8.1 | 5.0 | 55.0 | 22.5 | 10.6 | 10.0 | 16.3 | 14.4 | 6.3 | 6.9 | 9.4 | 12.5 | 3.8 | 1.9 | 1.9 | 160 | |
| 貯金事務計算センター | 61.5 | 53.8 | ... | ... | 15.4 | 7.7 | 7.7 | 38.5 | 23.1 | 38.5 | 23.1 | ... | 30.8 | ... | 7.7 | ... | 7.7 | 15.4 | ... | ... | ... | 13 | |
| エリア本部 | 57.1 | 33.3 | 4.8 | 4.8 | ... | ... | 4.8 | 9.5 | 52.4 | 28.6 | 9.5 | 19.0 | 9.5 | 4.8 | 14.3 | 4.8 | 14.3 | 9.5 | ... | 4.8 | ... | 21 | |
| かんぽ生命計 | 18.8 | 26.2 | 33.1 | 10.6 | 5.9 | 3.5 | 2.2 | 11.9 | 60.7 | 30.8 | 20.1 | 9.5 | 9.7 | 9.2 | 5.7 | 8.5 | 9.8 | 5.4 | 2.7 | 5.1 | 1.4 | 1467 | |
| 事業所別 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 支店 | 53.5 | 32.9 | 22.6 | 10.3 | 7.1 | 1.3 | 1.9 | 9.7 | 47.1 | 34.8 | 12.9 | 11.6 | 14.2 | 9.7 | 5.2 | 11.0 | 10.3 | 7.1 | 1.3 | 1.9 | 1.9 | 155 | |
| かんぽサービス部 | 10.6 | 23.7 | 36.7 | 11.1 | 6.0 | 3.4 | 1.9 | 13.3 | 63.8 | 31.7 | 20.1 | 9.3 | 8.6 | 9.1 | 5.9 | 7.6 | 9.1 | 5.4 | 3.1 | 5.7 | 1.5 | 1156 | |
| サービスセンター | 44.5 | 39.0 | 17.1 | 6.8 | 3.4 | 6.2 | 4.8 | 4.1 | 50.0 | 19.9 | 28.1 | 9.6 | 15.1 | 10.3 | 5.5 | 13.0 | 15.1 | 3.4 | 0.7 | 3.4 | 0.7 | 146 | |
| 関連会社計 | 39.9 | 28.0 | 4.1 | 8.1 | 4.8 | 7.0 | 13.3 | 4.1 | 56.5 | 17.0 | 8.1 | 10.3 | 16.2 | 7.0 | 7.7 | 11.8 | 12.5 | 8.1 | 2.2 | 13.3 | 3.7 | 271 | |
| 所属別 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 輸送部門 | 39.7 | 28.6 | 4.0 | 6.7 | 4.8 | 7.1 | 13.5 | 4.4 | 57.9 | 16.3 | 7.5 | 9.5 | 16.3 | 7.5 | 7.9 | 10.3 | 12.3 | 7.9 | 2.4 | 12.7 | 4.0 | 252 | |
| その他 | 36.4 | 27.3 | ... | 18.2 | ... | 9.1 | 18.2 | ... | 36.4 | 18.2 | ... | 9.1 | 9.1 | ... | ... | 18.2 | ... | 9.1 | ... | 36.4 | ... | 11 | |

※下線数字は「正社員2024年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員2024年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「正社員2024年計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位（第5位まで表示）

(2) ゆうちょ銀行

ゆうちょ銀行では、賃金水準への不満が特に高く、貯金事務センターでは71.9%の組合員が不満と回答している(第7表)。不満の理由としては「同業他社の同世代の人より低い」との認識が強い。また、営業所(ゆうちょ銀行店舗)の金融サービス部では「従来の仕事が続けられなくなる」といった将来不安が強い(前掲第6表)。これは、銀行業界全体において対面営業店舗の減少が進んでいることから、ゆうちょ銀行でも店舗減少策に舵を切り、今いる店舗が将来的に無くなるのではないかという懸念があると考えられる。

第7表 現在の自分の賃金水準への満足度

| | 大いに満足している | ある程度満足している | やや不満である | 大いに不満である | 無回答 | 件数 | 満足している計 | 不満である計 | 23年である計 |
|------------------|-----------|------------|---------|----------|-----|-------|---------|--------|---------|
| 正社員2024年計 | 2.5 | 36.0 | 39.3 | 21.2 | 0.9 | 14854 | 38.6 | 60.5 | 67.4 |
| 日本郵便計 | 2.6 | 37.3 | 38.6 | 20.6 | 0.9 | 12461 | 39.9 | 59.2 | 65.7 |
| 事業所別 | | | | | | | | | |
| 郵便局・エリア・窓口 | 2.1 | 35.8 | 42.0 | 19.3 | 0.8 | 2529 | 37.9 | 61.3 | 66.6 |
| 郵便局・エリア・旧集配センター | 4.0 | 38.5 | 35.4 | 21.1 | 0.9 | 667 | 42.6 | 56.5 | 60.5 |
| 郵便局・単独・郵便内務 | 2.4 | 41.3 | 38.1 | 17.4 | 0.8 | 1758 | 43.7 | 55.5 | 62.3 |
| 郵便局・単独・郵便外務 | 2.8 | 36.8 | 37.2 | 22.2 | 1.0 | 5775 | 39.6 | 59.4 | 66.4 |
| 郵便局・単独・旧集配センター | 2.4 | 38.6 | 37.1 | 20.4 | 1.5 | 466 | 41.0 | 57.5 | 63.8 |
| 郵便局・単独・窓口 | 1.4 | 35.6 | 43.9 | 18.9 | 0.3 | 700 | 37.0 | 62.7 | 71.3 |
| 郵便局・単独・総務・その他 | 2.3 | 38.2 | 38.2 | 20.6 | 0.7 | 301 | 40.5 | 58.8 | 62.4 |
| 日本郵便・本社・支社等 | 4.6 | 34.5 | 36.8 | 22.2 | 1.9 | 261 | 39.1 | 59.0 | 61.0 |
| ゆうちょ銀行計 | 1.5 | 35.7 | 44.2 | 18.1 | 0.4 | 529 | 37.2 | 62.4 | 71.9 |
| 事業所別 | | | | | | | | | |
| 営業所・金融サービス部・窓口担当 | 2.5 | 41.5 | 42.4 | 13.6 | ... | 118 | 44.1 | 55.9 | 70.8 |
| 営業所・金融サービス部・コンサル | 0.9 | 34.0 | 44.3 | 18.9 | 1.9 | 106 | 34.9 | 63.2 | 72.2 |
| 営業所・法人・ローンサービス部等 | 2.2 | 37.0 | 52.2 | 8.7 | ... | 46 | 39.1 | 60.9 | 83.0 |
| パートナーセンター | 1.8 | 42.1 | 43.9 | 12.3 | ... | 57 | 43.9 | 56.1 | 72.7 |
| 貯金事務センター | 1.3 | 26.9 | 45.0 | 26.9 | ... | 160 | 28.1 | 71.9 | 65.4 |
| 貯金事務計算センター | ... | 53.8 | 30.8 | 15.4 | ... | 13 | 53.8 | 46.2 | 81.8 |
| エリア本部 | ... | 47.6 | 42.9 | 9.5 | ... | 21 | 47.6 | 52.4 | 91.7 |
| かんぽ生命計 | 2.1 | 25.6 | 43.4 | 27.7 | 1.1 | 1467 | 27.7 | 71.2 | 77.6 |
| 事業所別 | | | | | | | | | |
| 支店 | 1.3 | 28.4 | 40.6 | 27.7 | 1.9 | 155 | 29.7 | 68.4 | 68.3 |
| かんぽサービス部 | 2.2 | 24.5 | 43.5 | 29.0 | 0.8 | 1156 | 26.7 | 72.5 | 79.7 |
| サービスセンター | 2.1 | 31.5 | 45.9 | 17.8 | 2.7 | 146 | 33.6 | 63.7 | 67.5 |
| 関連会社計 | 4.1 | 32.1 | 42.1 | 21.4 | 0.4 | 271 | 36.2 | 63.5 | 83.5 |
| 所属別 | | | | | | | | | |
| 輸送部門 | 4.4 | 32.1 | 42.5 | 20.6 | 0.4 | 252 | 36.5 | 63.1 | 85.2 |
| その他 | ... | 18.2 | 54.5 | 27.3 | ... | 11 | 18.2 | 81.8 | 40.0 |

※下線数字は「正社員2024年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員2024年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「正社員2024年計」より15ポイント以上多いことを示す

(3) かんぽ生命

かんぽ生命では、賃金水準への不満が70%を超えており（前掲第7表）、特に「同業他社の同世代の人より低い」との認識がゆうちょ銀行と同様に顕著である。また、やりがいを「感じていない」との回答が50.1%と過半数を占め、特にサービスセンターでは54.8%に達している（第8表）。

第8表 現在の仕事へのやりがい感

| | 非常に 感じている | やや 感じている | あまり 感じていない | まったく 感じていない | 無 回答 | 件 数 | 感 じて いる 計 | 2 3 年 感 じて いる 計 | 感 じて い ない 計 |
|------------------|--------------|-------------|---------------|----------------|---------|--------|--------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| 正社員2024年計 | 7.3 | 46.4 | 34.1 | 11.3 | 0.8 | 14854 | 53.7 | 51.5 | 45.5 |
| 日本郵便計 | 7.2 | 46.7 | 34.1 | 11.1 | 0.8 | 12461 | 54.0 | 52.4 | 45.2 |
| 事業所別 | | | | | | | | | |
| 郵便局・エリア・窓口 | 5.6 | 46.9 | 37.9 | 9.3 | 0.3 | 2529 | 52.5 | 49.3 | 47.2 |
| 郵便局・エリア・旧集配センター | 11.1 | 47.8 | 31.2 | 9.4 | 0.4 | 667 | 58.9 | 60.2 | 40.6 |
| 郵便局・単独・郵便内務 | 7.5 | 47.8 | 32.9 | 11.0 | 0.7 | 1758 | 55.3 | 52.9 | 43.9 |
| 郵便局・単独・郵便外務 | 7.6 | 45.7 | 33.4 | 12.2 | 1.2 | 5775 | 53.3 | 52.7 | 45.5 |
| 郵便局・単独・旧集配センター | 7.3 | 49.8 | 29.8 | 12.4 | 0.6 | 466 | 57.1 | 53.6 | 42.3 |
| 郵便局・単独・窓口 | 5.0 | 45.3 | 37.3 | 12.3 | 0.1 | 700 | 50.3 | 47.2 | 49.6 |
| 郵便局・単独・総務・その他 | 5.6 | 49.8 | 35.9 | 8.6 | ... | 301 | 55.5 | 58.8 | 44.5 |
| 日本郵便・本社・支社等 | 10.7 | 52.9 | 26.4 | 9.2 | 0.8 | 261 | 63.6 | 63.7 | 35.6 |
| ゆうちょ銀行計 | 7.9 | 48.2 | 33.5 | 10.0 | 0.4 | 529 | 56.1 | 48.5 | 43.5 |
| 事業所別 | | | | | | | | | |
| 営業所・金融サービス部・窓口担当 | 6.8 | 47.5 | 33.1 | 12.7 | ... | 118 | 54.2 | 46.0 | 45.8 |
| 営業所・金融サービス部・コンサル | 7.5 | 45.3 | 41.5 | 4.7 | 0.9 | 106 | 52.8 | 50.0 | 46.2 |
| 営業所・法人・ローンサービス部等 | 17.4 | 54.3 | 26.1 | 2.2 | ... | 46 | 71.7 | 53.2 | 28.3 |
| パートナーセンター | 10.5 | 56.1 | 22.8 | 10.5 | ... | 57 | 66.7 | 56.4 | 33.3 |
| 貯金事務センター | 4.4 | 43.1 | 36.9 | 15.0 | 0.6 | 160 | 47.5 | 41.5 | 51.9 |
| 貯金事務計算センター | 23.1 | 61.5 | 7.7 | 7.7 | ... | 13 | 84.6 | 45.5 | 15.4 |
| エリア本部 | 4.8 | 57.1 | 33.3 | 4.8 | ... | 21 | 61.9 | 58.3 | 38.1 |
| かんぽ生命計 | 5.7 | 43.4 | 36.0 | 14.1 | 0.9 | 1467 | 49.0 | 45.4 | 50.1 |
| 事業所別 | | | | | | | | | |
| 支店 | 7.7 | 51.6 | 31.6 | 6.5 | 2.6 | 155 | 59.4 | 56.6 | 38.1 |
| かんぽサービス部 | 6.1 | 41.9 | 35.9 | 15.5 | 0.7 | 1156 | 47.9 | 42.8 | 51.4 |
| サービスセンター | 0.7 | 43.8 | 43.2 | 11.6 | 0.7 | 146 | 44.5 | 56.3 | 54.8 |
| 関連会社計 | 14.8 | 48.0 | 27.3 | 7.7 | 2.2 | 271 | 62.7 | 53.8 | 35.1 |
| 所 属 別 | | | | | | | | | |
| 輸送部門 | 15.9 | 48.0 | 26.6 | 7.1 | 2.4 | 252 | 63.9 | 53.1 | 33.7 |
| その他 | ... | 45.5 | 45.5 | 9.1 | ... | 11 | 45.5 | 80.0 | 54.5 |

※下線数字は「正社員2024年計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「正社員2024年計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「正社員2024年計」より15ポイント以上多いことを示す

4. 今後の取り組みの方向性

組合員生活実態等調査を通じて、賃金水準への不満や物価高による生活負担の増加など、グループ全体に共通する課題が明らかになった。さらに、各社個別の分析からは、それぞれが直面する固有の課題も浮き彫りとなった。

J P 労組は各社の組合員が同じ活動方針に沿って、日本郵政グループの一体性を大切にしながら組合活動を進めてきた。これまでの春闘方針も同様であり、日本郵政グループにおいては、郵便配達業務に従事する日本郵便の社員、投資信託販売に携わるゆうちょ銀行の社員、保険コンサルティングを行うかんぽ生命の社員といった、業態が大きく異なる各社においても、初任賃金および賃金カーブは統一されている（一般職と総合職のようなコース区分の違いはあるが、同一コース内では共通の体系が適用される）。この統一的な体系は、他の産業別労働組合の視点からは特殊な制度と映るかもしれないが、グループ内では長年にわたり標準的なものとして定着していた。

しかしながら、ゆうちょ銀行やかんぽ生命の調査結果が示すように、特に民営分社化以降に入社した組合員を中心に、同業他社との賃金格差に対する不満が顕在化している。これに起因する若年層の人材流出も加速傾向にある。

一方で、日本郵便では従業員数が多く、異なる雇用形態の社員が同一職場で類似の業務に従事している実態がある。そのため、同一労働同一賃金の実現が求められており、処遇格差の是正による賃金の底上げが目下の重要課題となっている。

25春闘にあたって、会社ごとに異なる課題をどのようにして乗り越えるのかを中央委員会議案を通じて組合員に議論を投げかけている。春闘方針の最終決定は中央委員会を経る必要があるものの、組合員生活実態調査による定量的データ、および現場の組合員との対話から得られた知見を基に、経営側との交渉に真摯に臨む決意である。

④ 公務労協

2024年度

「公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査」の報告について

公務労協 事務局次長 兼平 啓右

公務労協は、毎年、賃金・労働諸条件や当面する重点課題に関わる取組の基礎資料を得ることを目的に、「公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査」を実施している。今回の調査では、公務労協17構成組織に対して27,285件を割り当て、うち期日までに有効に回収されたのは16,102枚、有効回収率は59.0%であった。

今回のスポット的な調査項目としては「勤務間インターバル」と「60歳以降の働き方」が挙げられる。

人事院は、各省各庁の長の勤務間のインターバル確保に努める責務を法令上明確にするため、2024年3月に職員福祉局長通知を発出し、同年4月より、人事院規則に努力義務規定を導入した（人事院規則15-14）。その際人事院は、国際基準である「11時間」を目安としているが、今回実際に確保できているのか実態調査を行ったものである。

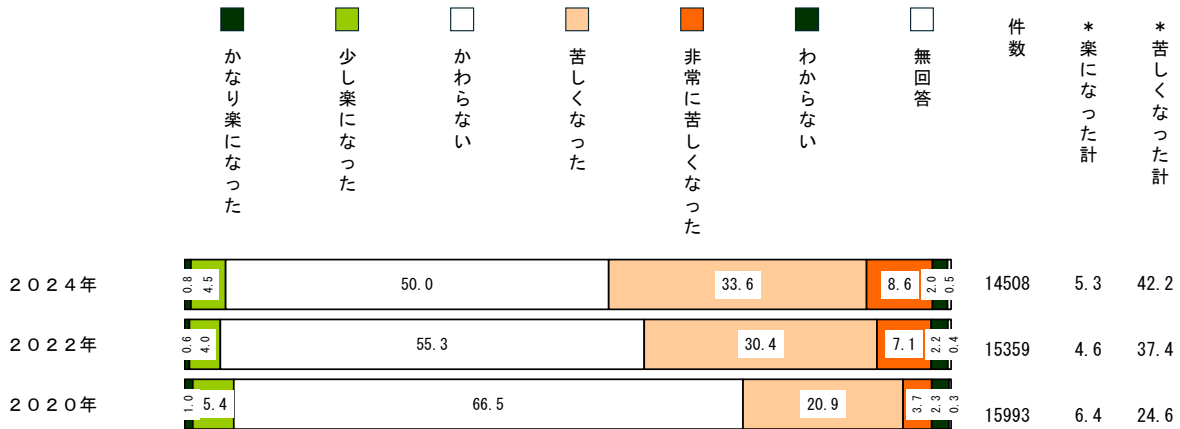
60歳以降の働き方については、今後、国公法に定められた2031年までに完成させることとされている「60歳前後の給与カーブの連続性確保」が重要な課題となってくる。これについて、人事院は65歳定年の完成にむけ60歳前後の給与水準（給与カーブ）の在り方について民間の状況を注視しながら検討する旨を表明している。そこで今回、初の試みとして60歳以上の仕事に関する意識について調査をした。

本稿では、まず組合員の生活意識や賃金水準に対する意識について触れ、その後、勤務間インターバル、60歳以降の働き方等について見ていきたい。そして、最後に調査報告から見えてくる課題についてまとめていく。

1. 昨年と比べた生活程度感

現在の生活に対する評価については「今年の今ごろと比べてあなたの生活はどうか」と尋ねている。結果は、「かわらない」（50.0%）が5割を占め、変化があった場合には、「かなり楽になった」、「少し楽になった」をあわせた＜楽になった＞が5.3%、「苦しくなった」、「非常に苦しくなった」をあわせた＜苦しくなった＞が42.2%である。2022年と比べると＜苦しくなった＞が5ポイント増加しており生活悪化感がさらに強まっているのが明らかである（図表1）。

図表1 昨年の今ごろと比べた生活



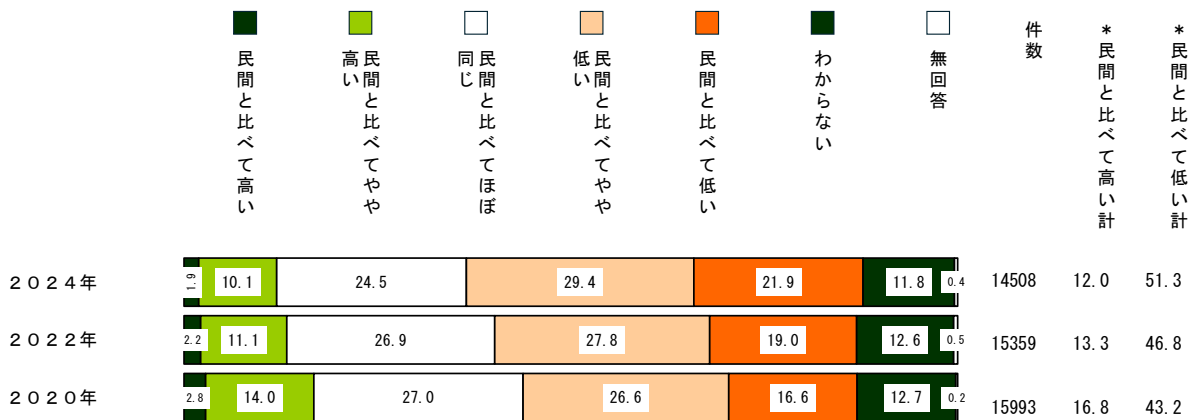
2. 民間と比べた賃金水準

[あなたの賃金については、民間賃金と比べてどのように考えていますか]と尋ね、民間と比べた自らの賃金水準への評価を聞いてみた。

その結果、図表2の通り、「民間と比べてほぼ同じ」(24.5%)は2割と少なく、「民間と比べて低い」(21.9%)と「民間と比べてやや低い」(29.4%)をあわせた<民間と比べて低い>が51.3%を占める。一方で、「民間と比べて高い」(1.9%)と「民間と比べてやや高い」(10.1%)をあわせた<民間と比べて高い>と考えている組合員は、12.0%にとどまる。2022年と比べると、<民間と比べて低い>は5ポイント増えている。

年々、「民間に比べて給料が低い」と感じている組合員が増加している傾向にあることが分かる。

図表2 民間と比べた賃金水準



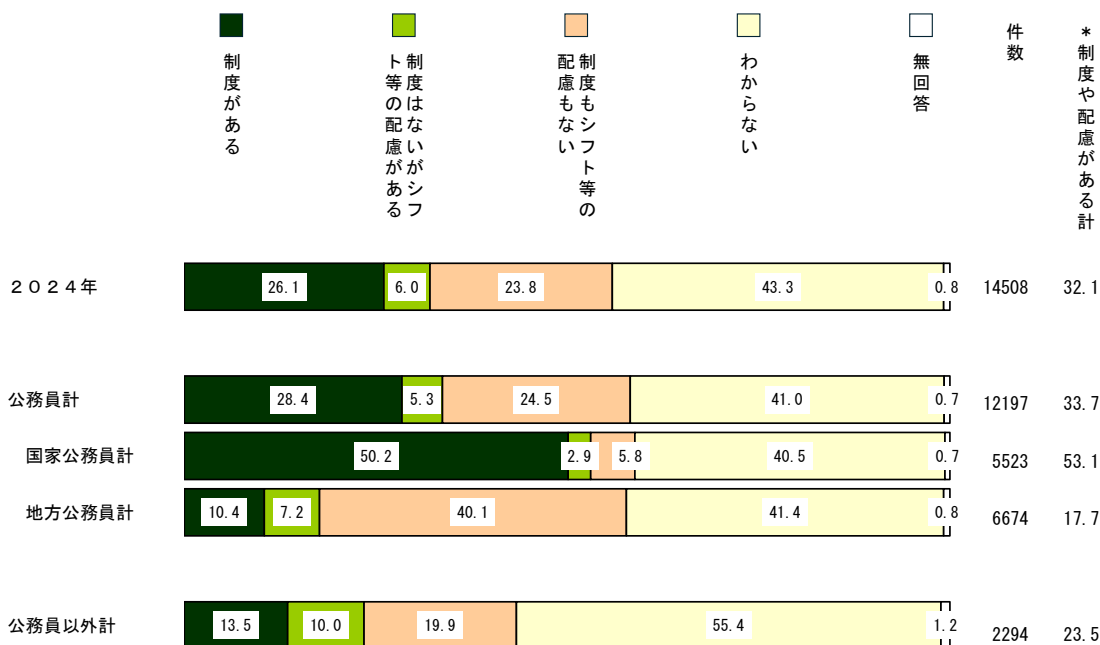
3. 勤務間のインターバル確保について

続いて、今回スポット的に取り上げた勤務間のインターバル確保の実態について見てみたい。

自らの職場における勤務間のインターバル確保の制度の有無を尋ねると、「制度がある」は26.1%で、これに「制度はないが、シフト等の配慮がある」(6.0%)をあわせても、<制度や配慮がある>は32.1%である。これ以外は「制度もシフト等の配慮もない」が23.8%であり、「わからない」(43.3%)が最も多い(図表3)。

制度の整備状況は、職場による違いが大きい。「制度がある」は国家公務員が50.2%であるのに対し、地方公務員は10.4%、公務員以外は13.5%である。地方公務員についても国公にならって勤務間のインターバルを確保するための施策を整備するよう総務省から要請されているが、実態としては遅れ気味だと思われる。

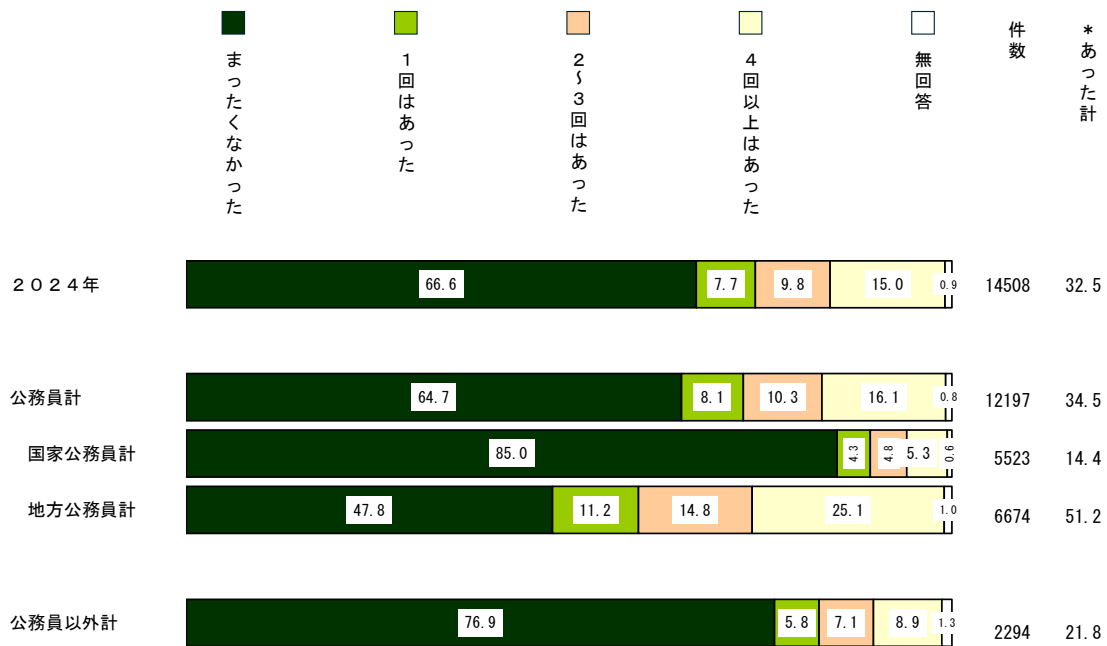
図表3 勤務間のインターバル確保の制度の有無



次に、今年(2024年)4月以降に退勤から翌日の出勤までの時間が11時間を下回ったことの有無をたずねている。国家公務員の場合、既に述べた通り、人事院規則により2024年4月から11時間を目安とする勤務間のインターバル確保の制度が導入されており、制度導入後の約半年間の状況を尋ねた形である。全体の結果をみると、「まったくなかった」は66.6%であり、32.5%が<あった>と回答している。<あった>の内訳をみると、「1回はあった」が7.7%、「2~3回はあった」が9.8%、「4回以上はあった」が15.0%である(図表4)。

<あった>の有無は職場による違いが大きい。<あった>は地方公務員(51.2%)で最も多く、これに公務員以外(21.8%)、国家公務員(14.4%)と続いている。前述した通り、地方公務員では勤務間のインターバル確保の制度の導入が遅れているが、働き方の現状をみると、制度に抵触すると言っても過言ではない働き方が最も多く発生していると考えられる。

図表4 2024年4月以降に、退勤から翌日の出勤までの時間が11時間を下回ったことの有無

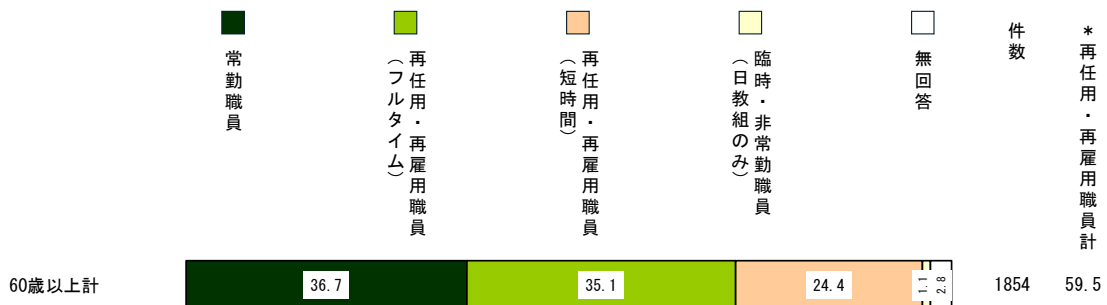


4. 60歳以降の働き方について

次に、60歳以降の働き方についての意識を把握するため、「既に60歳を超えている組合員」と「これから60歳を迎える組合員」の双方に、60歳以降の働き方で重視することや、不満や不安についてとりあげている。

60歳以上の組合員の現在の働き方は、「常勤職員」(36.7%)は4割で、「再任用・再雇用職員(フルタイム)」(35.1%)と「再任用・再雇用職員(短時間)」(24.4%)をあわせた<再任用・再雇用職員>(59.5%)は6割である。また「臨時・非常勤職員(日教組のみ)」は1.1%となっている(図表5)。

図表5 現在の働き方(60歳以上)



職種・職場別にみると、公務員以外の「常勤職員」は30.1%、＜再任用・再雇用職員＞は67.1%となっている（図表6）。

公務員についてみると、国家公務員の「常勤職員」は28.4%、＜再任用・再雇用職員＞は68.2%となっており、＜再任用・再雇用職員＞のなかでは「フルタイム」は28.4%、「短時間」は39.9%である。地方公務員は、「常勤職員」（47.1%）と＜再任用・再雇用職員＞（48.3%）がいずれも5割で、＜再任用・再雇用職員＞のなかでは「フルタイム」は34.5%、「短時間」は13.8%である。

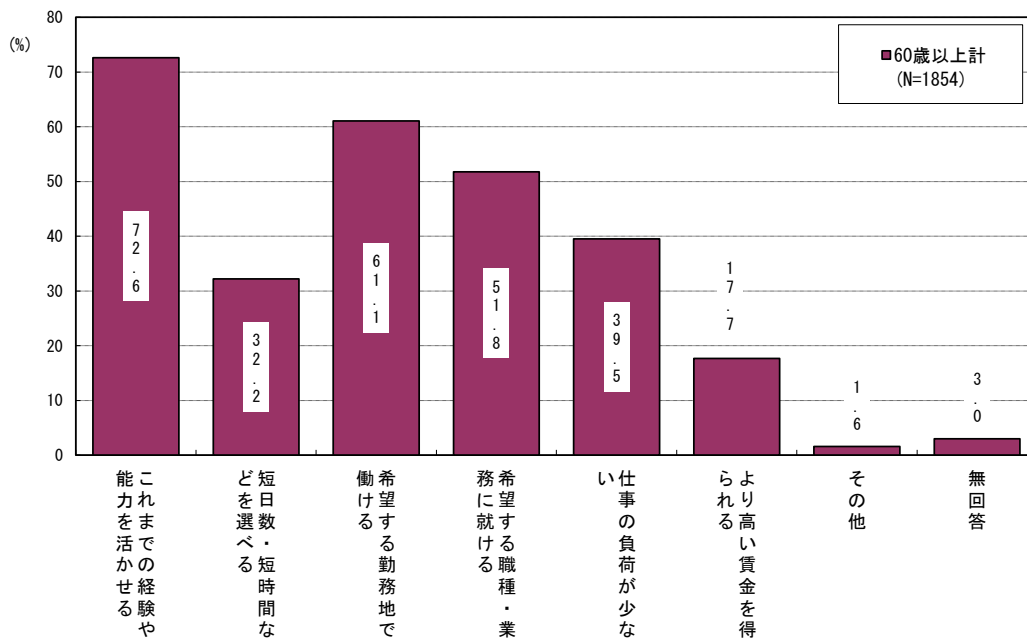
図表6 現在の働き方（60歳以上）

| | 常勤職員 | 再任用・再雇用職員計 | 再任用・再雇用職員 | | 臨時・非常勤職員（日教組のみ） | 無回答 | 件数 |
|------------------|-------|------------|-----------|-------|-----------------|-----|------|
| | | | （フルタイム） | （短時間） | | | |
| 60歳以上計 | 36.7 | 59.5 | 35.1 | 24.4 | 1.1 | 2.8 | 1854 |
| 公務員計 | 37.7 | 58.3 | 31.4 | 26.9 | 1.1 | 2.9 | 1600 |
| 国家公務員計 | 28.4 | 68.2 | 28.4 | 39.9 | ... | 3.4 | 803 |
| 一般事務職計 | 29.4 | 67.7 | 20.1 | 47.6 | ... | 3.0 | 603 |
| （本省・本庁） | 42.3 | 53.8 | 26.9 | 26.9 | ... | 3.8 | 26 |
| （その他） | 28.8 | 68.3 | 19.8 | 48.5 | ... | 2.9 | 577 |
| 行（二）職・旧国営関係現業職 | 26.4 | 69.1 | 53.9 | 15.2 | ... | 4.5 | 178 |
| （行（二）職） | 40.0 | 60.0 | 40.0 | 20.0 | ... | ... | 5 |
| （旧国営） | 26.0 | 69.4 | 54.3 | 15.0 | ... | 4.6 | 173 |
| 地方公務員計 | 47.1 | 48.3 | 34.5 | 13.8 | 2.3 | 2.4 | 797 |
| 一般事務職計 | 46.6 | 51.9 | 31.6 | 20.4 | 0.5 | 1.0 | 206 |
| （本庁） | 58.7 | 39.1 | 17.4 | 21.7 | ... | 2.2 | 92 |
| （その他） | 36.8 | 62.3 | 43.0 | 19.3 | 0.9 | ... | 114 |
| 現業職 | 33.3 | 64.3 | 50.0 | 14.3 | ... | 2.4 | 42 |
| 公営企業の一般事務職・事務技術職 | 28.6 | 71.4 | 42.9 | 28.6 | ... | ... | 21 |
| 公営企業の現業職 | 37.0 | 63.0 | 40.7 | 22.2 | ... | ... | 27 |
| 教育職 | 51.0 | 42.5 | 32.8 | 9.6 | 3.3 | 3.3 | 457 |
| 福祉職 | ... | ... | ... | ... | 100.0 | ... | 1 |
| 研究職 | 100.0 | ... | ... | ... | ... | ... | 2 |
| 医療職 | 35.3 | 64.7 | 41.2 | 23.5 | ... | ... | 17 |
| その他 | 33.3 | 53.3 | 40.0 | 13.3 | 6.7 | 6.7 | 15 |
| 公務員一般事務職計 | 33.7 | 63.7 | 23.0 | 40.7 | 0.1 | 2.5 | 809 |
| 男性 | 33.2 | 64.3 | 22.5 | 41.8 | ... | 2.5 | 728 |
| （国家公務員） | 29.5 | 67.7 | 20.1 | 47.6 | ... | 2.8 | 567 |
| （地方公務員） | 46.6 | 52.2 | 31.1 | 21.1 | ... | 1.2 | 161 |
| 女性 | 38.8 | 57.5 | 26.3 | 31.3 | 1.3 | 2.5 | 80 |
| （国家公務員） | 27.8 | 66.7 | 19.4 | 47.2 | ... | 5.6 | 36 |
| （地方公務員） | 47.7 | 50.0 | 31.8 | 18.2 | 2.3 | ... | 44 |
| 公務員以外計 | 30.1 | 67.1 | 58.2 | 8.8 | 0.8 | 2.0 | 249 |

※下線数字は「60歳以上計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「60歳以上計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「60歳以上計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

60歳以上の組合員が60歳以降の働き方で重視していること（複数選択）は、「これまでの経験や能力を活かせる」（72.6%）が最も多く、「希望する勤務地で働ける」（61.1%）や「希望する職種・業務に就ける」（51.8%）といった勤務地や職種への希望も半数を超える。また「仕事の負荷が少ない」（39.5%）や「短日数・短時間などを選べる」（32.2%）は3割台、「より高い賃金を得られる」（17.7%）は2割弱となっている（図表7）。

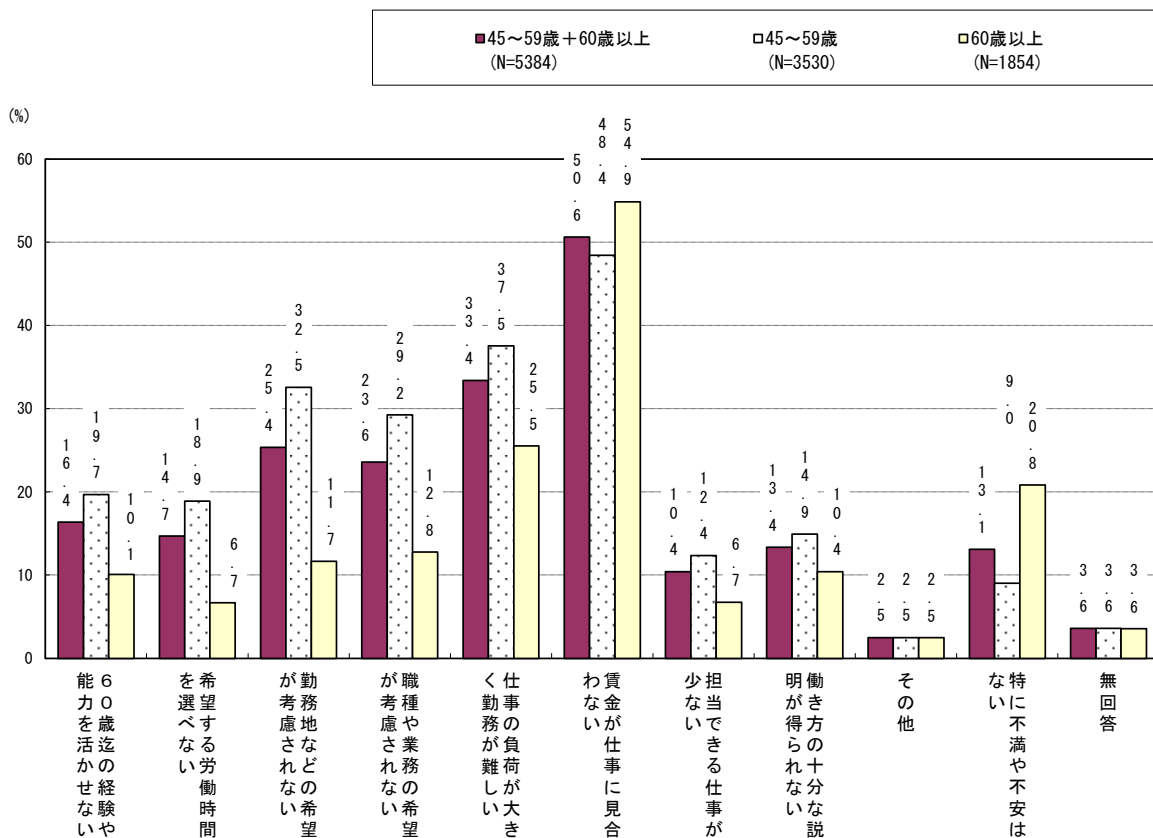
図表7 60歳以降の働き方で重視していること（60歳以上の方・複数選択）



60代前半の働き方の不満や不安（複数選択）については、「特に不満や不安はない」（13.1%）は1割にとどまる。具体的な不満・不安の項目をみると「賃金が仕事に見合わない」（50.6%）が最も多く、「仕事の負荷が大きく勤務が難しい」（33.4%）が3割と続く。さらに、「勤務地などの希望が考慮されない」（25.4%）や「職種や業務の希望が考慮されない」（23.6%）は2割台半ば、「60歳迄の経験や能力を活かせない」（16.4%）、「希望する労働時間を選べない」（14.7%）、「働き方の十分な説明が得られない」（13.4%）、「担当できる仕事が少ない」（10.4%）が1割台となっている（図表8）。

今後60歳を迎える45歳～59歳と60歳以上のいずれとも、「賃金が仕事に見合わない」が最も多いことは共通しているが、45歳～59歳は「仕事の負荷が大きく勤務が難しい」が4割を占め、「勤務地などの希望が考慮されない」や「職種や業務の希望が考慮されない」といった不満や不安も3割前後を占める点に特徴が見られる。

図表8 60代前半の働き方について不満や不安に感じていること（45歳以上の方、複数選択）



5. 終わりに

大規模災害が頻発する一方で、国民の社会的なニーズが複雑・多様化する中、公務に求められる役割は一層大きいものになっている。その役割を果たすため、公務組織には多様な人材を十分確保する必要がある。しかし、近年、公務員採用試験の申込人数が減少する一方、中堅層を中心とした離職者数は増加しており、人材確保は喫緊の課題といえる。

紙幅の都合により詳細な調査結果は示さなかったが、本調査では、組合員が日常的に「不満(不安)である」と回答した項目のうち、最も高い割合を示したのが「職場の要員状況」であった。賃金・労働条件といった労働組合として一丁目一番地の取組といえる項目を上回っていることから、現場における人手不足は深刻な状況と考えられる。この点について、引き続き公務労協は政府に訴えていく所存である。

勤務間のインターバル確保については、「制度がある」は全体で26.1%であるが、国家公務員50.2%、地方公務員10.4%、公務員以外13.5%と大きく分かれた。また、2024年4月以降、退勤から出勤までの時間が11時間を下回った経験が「あった」は32.5%もあった。今後も勤務間のインターバル確保の実態を把握した上で対策を強化する必要があると考えられる。

60歳以降の働き方については、再任用・再雇用職員が約6割を占め、国家公務員では短時間勤務が多く、地方公務員は常勤と再雇用がほぼ同じ割合である。働き方で重視する点は「経験や能力を活かせる」が最多で、「勤務地の希望」や「短時間勤務の選択肢」も重視されているという結果が明らかになった。一方で、賃金が仕事に見合わないという意見が50%を超えていることからその改善が課題である。

今回の調査結果から、現在の公務職場における問題として、改めて「人手不足」が深刻であること、また中高年齢層の働き方について広範な課題があると感じた。

労働組合の役割が職場課題を解決することであるならば、人員確保に繋がる「賃金引上げ」や「長時間労働の是正」に取り組むことはもとより、組合員個人が抱える不安や不満を丁寧に聞き取り、全ての人が働きやすい職場にしていく必要がある。

公務労協は、国民生活を支える質の高い公共サービスを実現するため、引き続き、組合員一人一人の生活や仕事の状況を把握し、公務員の賃金・労働条件の維持・改善に努め、公務・公共に従事する労働組合としての社会的責任を果たしていく。

2024年度 連合労働条件調査

連合 総合政策推進局 労働条件・中小地域対策局

連合は労働条件関係調査として、毎年度、「労働条件調査」、「労働条件等の点検に関する調査（全単組調査）」を実施している。このうち「労働条件調査」は、連合の主要組合（各構成組織のリーダー的組合）・登録組合（定点観測の対象として各構成組織加盟組合の1割程度。いずれも民間の組合が対象）を対象に、労働条件に関する広範囲かつ詳細な実態把握を目的とした調査している。

本号では、連合加盟組合における労働条件を紹介することを目的に「労働条件調査」の調査報告書から結果を抜粋して紹介する。なお、報告書の全文は連合から「れんごう政策資料 No. 270 2024年度 労働条件調査（2024年6月調査）」として発行されている。

本号では以下の網掛けのある節から抜粋している。

目次

《民間組合編》

I. 賃金・一時金・退職金調査

第1章 月例賃金

1. 賃金改善と賃金カーブの維持
2. 月例賃金の配分結果
3. 最低保障賃金協定
4. 初任賃金
5. 標準者のポイント別賃金水準

第2章 一時金

第3章 60歳超の雇用・仕事・労働条件

第4章 退職金

II. 労働時間調査

第1章 年間休日総数

第2章 年次有給休暇の取得状況

1. 年休の取得状況
2. 年休付与日数の状況
3. 計画年休制度
4. 「時間単位年休制度」の導入状況と対象者

第3章 所定労働時間

第4章 年間総労働時間

1. 2023年実績でみた年間総労働時間
(常昼勤労働者)
2. 部門別にみた年間総労働時間
3. 交替勤労働者の年間総労働時間

第5章 時間外労働等の賃金割増率の現状

第6章 36（時間外・休日労働）協定の締結状況

第7章 変形労働及び各種休暇制度の導入状況

第8章 育児のための休業及び勤務制度

第9章 介護のための休業及び勤務制度

第10章 みなし労働時間制度の導入状況

《官公労組合編》

公務労働者の賃金

Ⅰ. 賃金・一時金・退職金調査

ここでは、主要組合の回答結果を中心に報告する。時系列のデータについては直近の5年間を示しており、今回は2019年からとなっている。登録組合（主要組合を含む）の結果については「登録24年」の表記で掲載しているが、本文中では企業規模別の分析のみ取り上げる。

第1章 月例賃金

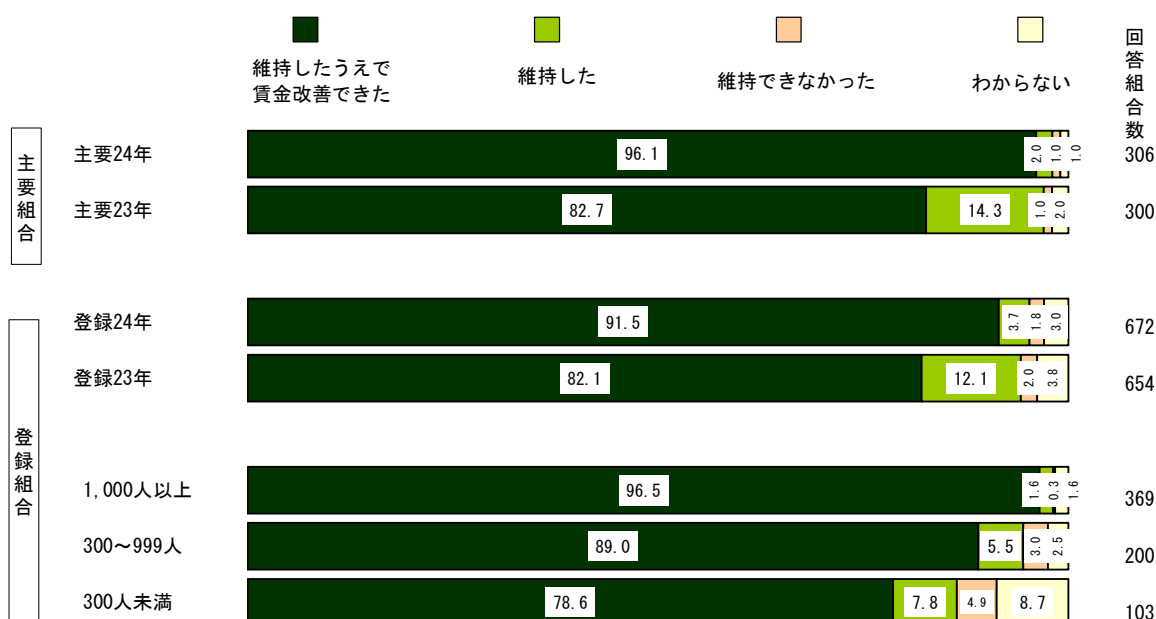
- ・「賃金改善できた」が96.1%。内容は「全体の底上げ」が89.8%、「特定層に重点配分」が55.8%
（「全体の底上げ」、「特定層に重点配分」はともに5～6ポイント増）
- ・「特定層に重点配分」の内容は「初任給引上げに伴う在職者調整」が65.8%（11ポイント増）
- ・産別（企業内）最賃は、正社員（設定年齢18歳）の月額187,845円（6.93%増）
短時間・契約等労働者の時間額1,052円（3.77%増）
- ・初任賃金は、高卒の事務・技術193,792円（6.92%増）、生産労働者194,519円（7.09%増）
- ・標準者ポイント別賃金（35歳）は、
高卒の事務・技術332,222円（2.09%増）、生産334,444円（4.44%増）

1. 賃金改善と賃金カーブの維持

2023年から賃金カーブの維持について設問している。「維持したうえで賃金改善できた」は96.1%で、昨年と比べると13ポイント増えている。他の「維持した」（2.0%）、「維持できなかった」（1.0%）、「わからない」（1.0%）は少ない（第1-1図）。

登録組合について企業規模別に「維持したうえで賃金改善できた」をみると、規模が大きいほど多く、1,000人以上規模96.5%、300～999人規模89.0%、300人未満規模78.6%の順となっている。300人未満規模では、「維持した」（7.8%）のほか「わからない」（8.7%）も1割ある。

第1-1図 賃金カーブの維持



「維持したうえで賃金改善できた」組合を対象に、賃上げの内容をたずねている。回答のあった 285 組合(複数選択)をみると、「全体の底上げとして配分」が 89.8%で、他は、「特定層に重点配分」が 55.8%、「制度改定など総合的な賃金体系見直しへの原資投入」が 12.6%である。昨年と比べると「全体の底上げとして配分」、「特定層に重点配分」がいずれも 5～6 ポイント増えている(第 1-1 表)。

「特定層に重点配分」した場合には、重点配分の内容もたずねている。回答のあった 158 組合(複数選択)をみると、「初任給引上げに伴う在職者調整」(65.8%)が最も多く、以下、大きく比率が下がり、「60 歳超の賃金改善」(18.4%)、「職務給の見直し」(14.6%)、「30、40 歳台の中だるみ是正」(13.3%)、「短時間・契約等労働者の賃金改善」(10.8%)が 1 割台で続いている。これらの結果を昨年と比べると、「初任給引上げに伴う在職者調整」が 11 ポイント増えている。

第 1-1 表 賃上げ分の内容

| | 賃上げ分の内容 (複数選択) | | | | ('特定層に重点配分'の場合) 重点配分の内容 (複数選択) | | | | | | | | | | | | |
|-------|----------------|------------|----------|------------|--------------------------------|-----------|--------|-------------|----------|-------|----------|----------|-----------------|-----------|---------|------------|-----|
| | 回答組合数 | て全配分の底上げとし | 特定層に重点配分 | 制的な賃金投入見直し | 回答組合数 | う初任給引上げに伴 | 中だるみ是正 | 30、40歳台の高年齢 | 50歳台の高年齢 | 女性の是正 | 中途採用者の是正 | 働者の賃金改善等 | 短時間・契約等労働者の賃金改善 | 60歳超の賃金改善 | 職務給の見直し | 点上配分評価者への重 | その他 |
| 主要24年 | 285 | 89.8 | 55.8 | 12.6 | 158 | 65.8 | 13.3 | 6.3 | 1.3 | 3.8 | 10.8 | 18.4 | 14.6 | 8.2 | 29.1 | | |
| 主要23年 | 242 | 83.9 | 50.4 | 12.4 | 121 | 54.5 | 19.0 | 4.1 | 0.8 | 2.5 | 7.4 | 14.0 | 15.7 | 9.9 | 38.8 | | |
| 主要22年 | 208 | 76.0 | 48.6 | 11.5 | 96 | 39.6 | 28.1 | 11.5 | 1.0 | 2.1 | — | 4.2 | 14.6 | 6.3 | 27.1 | | |
| 主要21年 | 140 | 77.9 | 44.3 | 20.0 | 61 | 34.4 | 26.2 | 11.5 | 4.9 | 6.6 | — | — | — | — | 52.5 | | |
| 主要20年 | 202 | 76.7 | 46.0 | 20.3 | 89 | 38.2 | 21.3 | 18.0 | 4.5 | 9.0 | — | — | — | — | 39.3 | | |
| 主要19年 | 209 | 78.9 | 42.1 | 13.9 | 86 | 40.7 | 26.7 | 12.8 | 7.0 | 7.0 | — | — | — | — | 39.5 | | |
| 登録24年 | 571 | 90.0 | 51.0 | 11.6 | 280 | 71.8 | 22.1 | 10.0 | 3.2 | 6.1 | 8.6 | 16.4 | 14.3 | 8.6 | 23.6 | | |
| 登録23年 | 505 | 86.3 | 43.4 | 11.7 | 212 | 61.3 | 21.2 | 5.7 | 1.9 | 5.7 | 7.1 | 12.7 | 14.6 | 9.0 | 33.0 | | |
| 登録22年 | 410 | 77.6 | 48.8 | 9.0 | 185 | 42.2 | 28.6 | 10.8 | 2.7 | 5.4 | — | 4.9 | 11.4 | 8.6 | 25.9 | | |
| 登録21年 | 293 | 83.3 | 39.6 | 13.7 | 113 | 40.7 | 26.5 | 12.4 | 5.3 | 8.8 | — | — | — | — | 48.7 | | |
| 登録20年 | 412 | 75.2 | 47.6 | 15.0 | 177 | 41.8 | 25.4 | 14.1 | 5.1 | 8.5 | — | — | — | — | 37.3 | | |
| 登録19年 | 448 | 77.7 | 38.2 | 13.2 | 168 | 43.5 | 28.6 | 10.7 | 6.5 | 7.1 | — | — | — | — | 38.7 | | |

※重点配分の内容における「60 歳超の賃金改善」、「職務給の見直し」、「上位評価者への重点配分」は 2022 年に選択肢を追加、「短時間・契約等労働者の賃金改善」は 2023 年に選択肢を追加

登録組合について企業規模別にみると、賃上げの内容として「全体の底上げとして配分」を多数の組合があげていること、「特定層に重点配分」を半数前後の組合があげていることは共通している。「特定層に重点配分」の内容をみると、規模が大きい組合で「その他」、小さい組合で「初任給引上げに伴う在職者調整」、「30、40 歳台の中だるみ是正」、「中途採用者の是正」が目立っている(第 1-2 表)。

第 1-2 表 賃上げ分の内容

| | 賃上げ分の内容 (複数選択) | | | | ('特定層に重点配分'の場合) 重点配分の内容 (複数選択) | | | | | | | | | | | | |
|----------|----------------|------------|----------|------------|--------------------------------|-----------|--------|-------------|----------|-------|----------|----------|-----------------|-----------|---------|------------|-----|
| | 回答組合数 | て全配分の底上げとし | 特定層に重点配分 | 制的な賃金投入見直し | 回答組合数 | う初任給引上げに伴 | 中だるみ是正 | 30、40歳台の高年齢 | 50歳台の高年齢 | 女性の是正 | 中途採用者の是正 | 働者の賃金改善等 | 短時間・契約等労働者の賃金改善 | 60歳超の賃金改善 | 職務給の見直し | 点上配分評価者への重 | その他 |
| 主要24年 | 285 | 89.8 | 55.8 | 12.6 | 158 | 65.8 | 13.3 | 6.3 | 1.3 | 3.8 | 10.8 | 18.4 | 14.6 | 8.2 | 29.1 | | |
| 登録24年 | 571 | 90.0 | 51.0 | 11.6 | 280 | 71.8 | 22.1 | 10.0 | 3.2 | 6.1 | 8.6 | 16.4 | 14.3 | 8.6 | 23.6 | | |
| 1,000人以上 | 330 | 87.9 | 54.2 | 12.4 | 176 | 68.2 | 19.9 | 9.1 | 2.3 | 4.0 | 8.5 | 17.0 | 14.8 | 9.7 | 28.4 | | |
| 300~999人 | 166 | 92.2 | 45.8 | 12.0 | 71 | 74.6 | 22.5 | 11.3 | 2.8 | 5.6 | 8.5 | 11.3 | 12.7 | 2.8 | 19.7 | | |
| 300人未満 | 75 | 94.7 | 48.0 | 6.7 | 33 | 84.8 | 33.3 | 12.1 | 9.1 | 18.2 | 9.1 | 24.2 | 15.2 | 15.2 | 6.1 | | |

3. 最低保障賃金協定

(1) 産別（企業内）最低保障賃金協定

産別（企業内）最低保障賃金協定は、「あり」が58.4%で、これまでとほとんど変わらない。適用労働者の範囲は「正社員に適用」（91.6%）が9割であるのに対し、「短時間・契約等労働者に適用」（48.8%）は5割である（ただし、集計対象には短時間・契約等労働者がいない組合も含む）（第1-9表）。

正社員を対象とした最低保障賃金協定での設定年齢は「18歳」が85.8%と多数である。

第1-9表 産別（企業内）最低保障賃金協定の有無と設定年齢

| | 協定の有無 | | | 適用労働者 | | | | | | 設定年齢（正社員） | | | |
|-------|-------|------|------|-------|-------|----------------|--------------|---------|-------------|-----------|-------|------|-------|
| | 回答組合数 | あり | なし | 回答組合数 | 正社員のみ | 正社員と短時間・契約等労働者 | 短時間・契約等労働者のみ | *正社員に適用 | *短時間・契約等に適用 | 回答組合数 | 17歳以下 | 18歳 | 19歳以上 |
| 主要24年 | 310 | 58.4 | 41.6 | 166 | 51.2 | 40.4 | 8.4 | 91.6 | 48.8 | 106 | 5.7 | 85.8 | 8.5 |
| 主要23年 | 326 | 59.8 | 40.2 | 175 | 54.3 | 37.7 | 8.0 | 92.0 | 45.7 | 111 | 5.4 | 87.4 | 7.2 |
| 主要22年 | 315 | 58.1 | 41.9 | 158 | 57.0 | 37.3 | 5.7 | 94.3 | 43.0 | 106 | 12.3 | 83.0 | 4.7 |
| 主要21年 | 307 | 55.7 | 44.3 | 155 | 54.8 | 35.5 | 9.7 | 90.3 | 45.2 | 90 | 7.8 | 88.9 | 3.3 |
| 主要20年 | 311 | 61.4 | 38.6 | 172 | 51.7 | 37.2 | 11.0 | 89.0 | 48.3 | 108 | 13.9 | 83.3 | 2.8 |
| 主要19年 | 283 | 62.5 | 37.5 | 165 | 55.8 | 34.5 | 9.7 | 90.3 | 44.2 | 116 | 12.9 | 84.5 | 2.6 |
| 登録24年 | 670 | 56.7 | 43.3 | 346 | 54.9 | 37.0 | 8.1 | 91.9 | 45.1 | 245 | 2.9 | 93.1 | 4.1 |
| 登録23年 | 666 | 58.0 | 42.0 | 350 | 60.0 | 31.7 | 8.3 | 91.7 | 40.0 | 245 | 2.4 | 93.9 | 3.7 |
| 登録22年 | 680 | 56.8 | 43.2 | 344 | 62.2 | 31.1 | 6.7 | 93.3 | 37.8 | 255 | 9.8 | 87.1 | 3.1 |
| 登録21年 | 678 | 56.5 | 43.5 | 351 | 61.0 | 29.6 | 9.4 | 90.6 | 39.0 | 240 | 7.5 | 90.4 | 2.1 |
| 登録20年 | 689 | 60.2 | 39.8 | 381 | 59.8 | 29.9 | 10.2 | 89.8 | 40.2 | 262 | 11.1 | 85.9 | 3.1 |
| 登録19年 | 646 | 60.2 | 39.8 | 362 | 62.4 | 27.9 | 9.7 | 90.3 | 37.6 | 266 | 9.4 | 85.7 | 4.9 |

(3) 産別（企業内）最低保障賃金の協定額

協定している賃金額は、正社員（設定年齢18歳）に適用されるものは月額187,845円で昨年より12,177円、6.93%の増加である（第1-11表）。2年連続して回答した組合に限定しても12,327円、7.02%の増加である（第1-12表）。

短時間・契約等労働者に適用されるものは時間額1,052円で、昨年より38円、3.77%の増加である。2年連続して回答した組合に限定しても48円、4.71%増である。

第1-11表 産別（企業内）最低保障賃金の協定額

| | 正社員（設定年齢18歳） | | | | | | 短時間・契約等労働者 | | | | | |
|-------|--------------|---------|--------|------|-----|-------|------------|---------|-----|-------|-----|------|
| | 月額 | | | 時間額 | | | 月額 | | | 時間額 | | |
| | 組合数 | (円) | 上昇額 | 上昇率 | 組合数 | (円) | 組合数 | (円) | 組合数 | (円) | 上昇額 | 上昇率 |
| 主要24年 | 79 | 187,845 | 12,177 | 6.93 | 40 | 1,165 | 25 | 173,486 | 75 | 1,052 | 38 | 3.77 |
| 主要23年 | 84 | 175,668 | 6,138 | 3.62 | 39 | 1,092 | 27 | 171,252 | 75 | 1,014 | 26 | 2.64 |
| 主要22年 | 78 | 169,530 | 1,647 | 0.98 | 33 | 1,066 | 24 | 163,532 | 61 | 988 | 30 | 3.18 |
| 主要21年 | 71 | 167,883 | 772 | 0.46 | 28 | 1,032 | 23 | 161,844 | 62 | 958 | 5 | 0.57 |
| 主要20年 | 78 | 167,111 | 2,485 | 1.51 | 30 | 1,021 | 25 | 160,066 | 75 | 952 | 29 | 3.14 |
| 主要19年 | 87 | 164,626 | 1,524 | 0.93 | 36 | 1,009 | 15 | 153,864 | 68 | 923 | 7 | 0.72 |
| 登録24年 | 196 | 183,892 | 10,205 | 5.88 | 108 | 1,130 | 37 | 175,177 | 148 | 1,054 | 33 | 4.86 |
| 登録23年 | 200 | 173,687 | 5,626 | 3.35 | 93 | 1,065 | 38 | 172,781 | 131 | 1,005 | 33 | 3.38 |
| 登録22年 | 203 | 168,062 | 3,130 | 1.90 | 81 | 1,063 | 41 | 164,646 | 117 | 972 | 31 | 3.32 |
| 登録21年 | 198 | 164,932 | 449 | 0.27 | 77 | 1,027 | 41 | 160,820 | 124 | 941 | 5 | 0.51 |
| 登録20年 | 195 | 164,483 | 1,117 | 0.68 | 76 | 1,022 | 41 | 158,919 | 140 | 936 | 28 | 3.04 |
| 登録19年 | 212 | 163,366 | 1,582 | 0.98 | 74 | 1,013 | 28 | 153,103 | 128 | 908 | 9 | 0.98 |

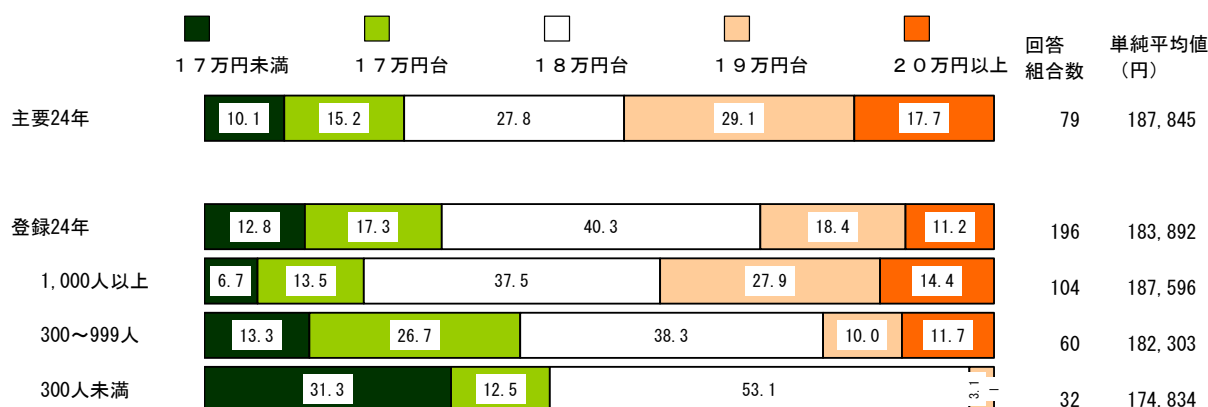
第1-12表 産別（企業内）最低保障賃金の協定額 【2年連続回答があった組合での集計】

| | 正社員【月額】 (設定年齢18歳) | | 短時間・契約等労働者 【時間額】 | |
|-------|----------------------|---------|---------------------|-------|
| | 組合数 | 金額 | 組合数 | 金額 |
| 主要24年 | 72 | 187,866 | 66 | 1,058 |
| 主要23年 | | 175,539 | | 1,010 |
| 円増 | | 12,327 | | 48 |
| %増 | | 7.02 | | 4.71 |
| 登録24年 | 168 | 184,169 | 116 | 1,050 |
| 登録23年 | | 173,347 | | 1,001 |
| 円増 | | 10,822 | | 49 |
| %増 | | 6.24 | | 4.94 |

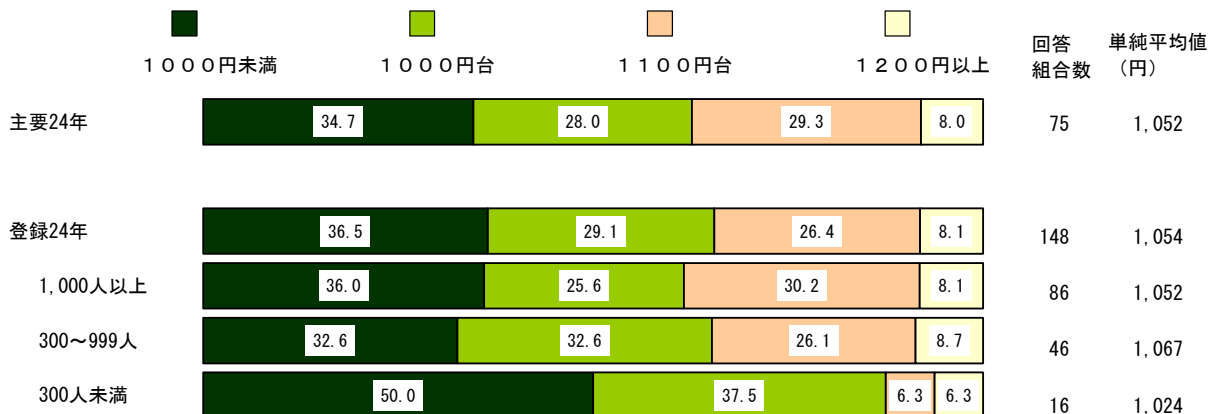
正社員（設定年齢18歳）に適用される月額を分布で見ると、18万円台（27.8%）、19万円台（29.1%）を中心に分布しており、20万円以上となっているのは17.7%である。登録組合について企業規模別にみると、規模が大きいほど協定額は高くなっている（第1-3図）。

短時間・契約等労働者に適用される時間額を分布で見ると、1000円未満（34.7%）、1000円台（28.0%）、1100円台（29.3%）にいずれも3割前後で分布しており、1200円以上は8.0%である。登録組合について企業規模別にみると、300人未満規模は1000円未満（50.0%）が半数であり、平均額（1,024円）も300人以上の企業規模を下回る（第1-4図）。

第1-3図 正社員（設定年齢18歳）の月額の協定額



第1-4図 短時間・契約等労働者の時間額の協定額



4. 初任賃金

(1) 前年度水準との比較

主要組合における高卒の事務・技術労働者の初任賃金は193,792円であり、昨年(181,248円)から12,544円、6.92%増である(第1-18表、第1-5図)。2年連続回答した組合に限定しても12,247円、6.75%の増加である(第1-19表)。

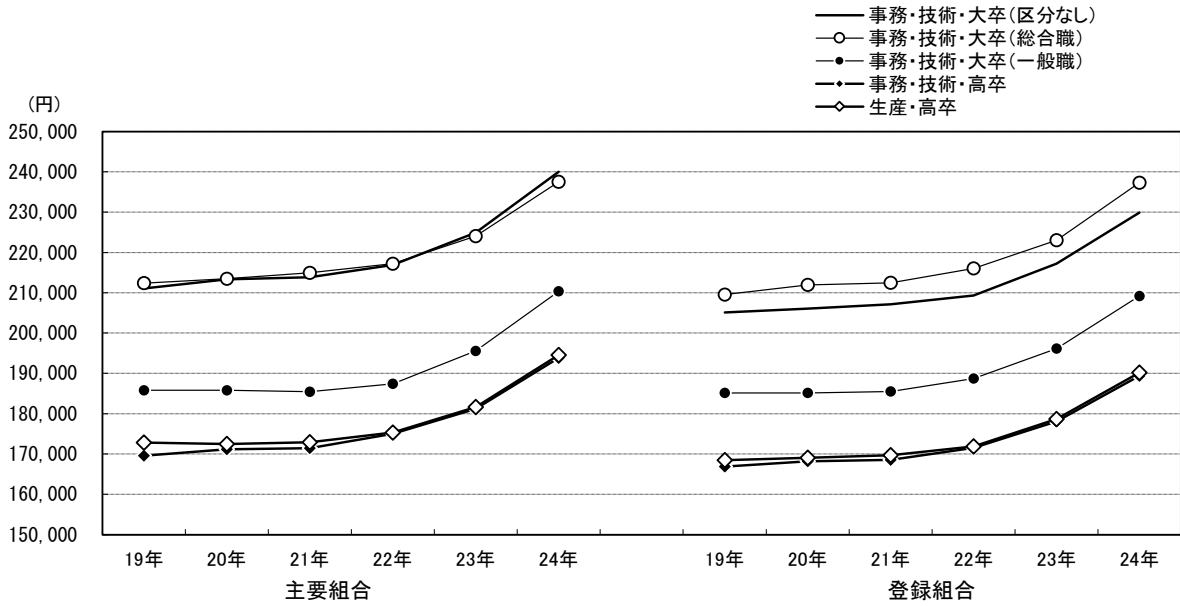
高卒の生産労働者は194,519円であり、昨年(181,634円)から12,885円、7.09%増加している。2年連続回答した組合に限定しても12,087円、6.63%の増加である。

大卒の事務・技術労働者については採用区分の有無別に回答を求めている。「総合職、一般職の区分なし」(78.1%)が多数であり、初任賃金は239,984円で昨年(224,952円)より15,032円、6.68%増加している。2年連続回答した組合でも14,122円、6.24%の増加である。大卒で総合職と一般職の区別のあるところでは、総合職が237,494円、一般職が210,391円で、両者の間に27,102円の差がある。

第1-18表 初任賃金の推移

| | | | 回答 組合数 | 19年 (円) | 20年 (円) | 21年 (円) | 22年 (円) | 23年 (円) | 24年 (円) | |
|------|---------|----------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|----------------|------|
| 主要組合 | 事務・技術 | 大卒(区分なし) | 239 | 211,059 | 213,370 | 213,880 | 216,886 | 224,952 | 239,984 | |
| | | (総合職) | 67 | 212,382 | 213,474 | 214,971 | 217,202 | 224,048 | 237,494 | |
| | | (一般職) | 41 | 185,836 | 185,813 | 185,442 | 187,399 | 195,568 | 210,391 | |
| | | <総合-一般> | | 26,547 | 27,661 | 29,528 | 29,803 | 28,480 | 27,102 | |
| | | 高卒 | 230 | 169,547 | 171,154 | 171,476 | 175,036 | 181,248 | 193,792 | |
| | 生産 | 高卒 | 210 | 172,875 | 172,458 | 172,951 | 175,289 | 181,634 | 194,519 | |
| | 大卒者の扱い | 区分なし回答組合 | | 75.9% | 76.3% | 77.5% | 77.9% | 78.2% | 78.1% | |
| | 総合職回答組合 | | 24.1% | 23.7% | 22.5% | 22.1% | 21.8% | 21.9% | | |
| 登録組合 | 事務・技術 | 大卒(区分なし) | 526 | 205,136 | 206,078 | 207,182 | 209,374 | 217,200 | 229,881 | |
| | | (総合職) | 117 | 209,581 | 211,991 | 212,495 | 216,004 | 223,005 | 237,274 | |
| | | (一般職) | 72 | 185,130 | 185,124 | 185,490 | 188,714 | 196,178 | 209,179 | |
| | | <総合-一般> | | 24,452 | 26,867 | 27,005 | 27,291 | 26,827 | 28,095 | |
| | | 高卒 | 516 | 166,875 | 168,163 | 168,554 | 171,511 | 178,072 | 189,358 | |
| | 生産 | 高卒 | 479 | 168,450 | 169,068 | 169,733 | 171,900 | 178,663 | 190,184 | |
| | 大卒者の扱い | 区分なし回答組合 | | 79.6% | 80.5% | 80.6% | 81.2% | 82.6% | 81.8% | |
| | 総合職回答組合 | | 20.4% | 19.5% | 19.4% | 18.8% | 17.4% | 18.2% | | |
| | | | | 20/19 %増 | 21/20 %増 | 22/21 %増 | 23/22 %増 | 24/23 %増 | 24/19 平均%増 | |
| 主要組合 | 事務・技術 | 大卒(区分なし) | | 1.09 | 0.24 | 1.41 | 3.72 | 6.68 | 15,032 | 2.16 |
| | | (総合職) | | 0.51 | 0.70 | 1.04 | 3.15 | 6.00 | 13,446 | 1.88 |
| | | (一般職) | | -0.01 | -0.20 | 1.06 | 4.36 | 7.58 | 14,823 | 2.09 |
| | | 高卒 | | 0.95 | 0.19 | 2.08 | 3.55 | 6.92 | 12,544 | 2.25 |
| | 生産 | 高卒 | | -0.24 | 0.29 | 1.35 | 3.62 | 7.09 | 12,885 | 1.99 |
| 登録組合 | 事務・技術 | 大卒(区分なし) | | 0.46 | 0.54 | 1.06 | 3.74 | 5.84 | 12,681 | 1.92 |
| | | (総合職) | | 1.15 | 0.24 | 1.65 | 3.24 | 6.40 | 14,269 | 2.09 |
| | | (一般職) | | 0.00 | 0.20 | 1.74 | 3.96 | 6.63 | 13,000 | 2.06 |
| | | 高卒 | | 0.77 | 0.23 | 1.75 | 3.83 | 6.34 | 11,286 | 2.13 |
| | 生産 | 高卒 | | 0.37 | 0.39 | 1.28 | 3.93 | 6.45 | 11,521 | 2.04 |

第1-5図 初任賃金の推移



第1-19表 初任賃金 【2年連続回答があった組合での集計】

| | 事務・技術 | | | | | | 生産 | | | |
|-------|-------|------------|-----|-----------|-----|-----------|-----|---------|-----|---------|
| | 組合数 | 大卒 区分なし | 組合数 | 大卒 総合職 | 組合数 | 大卒 一般職 | 組合数 | 高卒 | 組合数 | 高卒 |
| 主要24年 | 220 | 240,350 | 60 | 238,095 | 36 | 209,345 | 208 | 193,750 | 197 | 194,358 |
| 主要23年 | | 226,228 | | 224,639 | | 196,895 | | 181,503 | | 182,271 |
| 円増 | | 14,122 | | 13,456 | | 12,450 | | 12,247 | | 12,087 |
| %増 | | 6.24 | | 5.99 | | 6.32 | | 6.75 | | 6.63 |
| 登録24年 | 457 | 231,279 | 103 | 237,588 | 60 | 210,727 | 444 | 189,558 | 418 | 190,365 |
| 登録23年 | | 219,024 | | 223,592 | | 197,262 | | 178,567 | | 179,110 |
| 円増 | | 12,256 | | 13,995 | | 13,465 | | 10,991 | | 11,255 |
| %増 | | 5.60 | | 6.26 | | 6.83 | | 6.16 | | 6.28 |

(2) 初任賃金の企業規模間比較

企業規模間の格差を登録組合の結果でみると、高卒の事務・技術労働者では、1,000人以上規模が194,358円であるのに対して、300~999人規模が186,930円、300人未満規模が178,878円である。1,000人以上規模を100とすると300人未満規模の指数は92.0である。高卒の生産労働者の300人未満規模の指数も93.0となっており企業規模間の格差は同程度である。これらの格差は昨年とほぼ同じである(第1-20表)。

大卒の事務・技術労働者(総合職・一般職の区分なし)の場合、1,000人以上規模の239,792円に対して、300人未満規模は208,745円で、指数は87.1である。規模間の格差は昨年とほぼ同じである。高卒と比べると大卒の方が規模間の格差が大きい。

第1-20表 企業規模別にみた初任賃金 【登録組合】

(1,000人以上=100)

| | | 1,000人以上 | 300~999人 | 300人未満 | 300~999人 | | | | | | 300人未満 | | | | | |
|-------|----|----------|----------|---------|----------|------|------|------|------|-------------|--------|------|------|------|------|-------------|
| | | (円) | (円) | (円) | 19年 | 20年 | 21年 | 22年 | 23年 | 24年 | 19年 | 20年 | 21年 | 22年 | 23年 | 24年 |
| 事務・技術 | 大卒 | 239,792 | 223,914 | 208,745 | 95.0 | 95.3 | 95.3 | 94.9 | 95.1 | 93.4 | 91.5 | 90.2 | 90.0 | 89.7 | 88.1 | 87.1 |
| | 高卒 | 194,358 | 186,930 | 178,878 | 97.0 | 97.1 | 97.1 | 96.7 | 96.5 | 96.2 | 96.0 | 95.7 | 95.3 | 95.7 | 93.1 | 92.0 |
| 生産 | 高卒 | 195,289 | 186,768 | 181,557 | 95.7 | 97.5 | 97.2 | 97.4 | 96.8 | 95.6 | 94.8 | 94.9 | 95.2 | 95.9 | 93.4 | 93.0 |

(大卒は総合職と一般職の区分のないケース)

5. 標準者のポイント別賃金水準

高卒は事務・技術労働者、生産労働者、大卒は事務・技術労働者について調査している。

基本賃金（年功給、職能・職務給、能率・成果給等）はできるだけ実在者の実態値平均とすることとし、回答が困難な場合には、標準的な昇進コースを想定した理論値での回答も可能としている。高卒の事務・技術労働者を例にみると、実態値が56.7%、理論値が39.6%、その他が3.7%となっており、実態値の回答のほうが理論値の回答よりも多い。

手当（役職手当、家族手当、精皆勤手当、住宅手当、地域手当等。交替手当、通勤手当等は含まない）に関しては年齢ごとに以下のモデル条件を設定して回答を求めている。

以上の基本賃金と手当の合算額を所定内賃金としている。

標準者のポイント別賃金水準における住宅と扶養数のモデル条件（大卒も各年齢の住宅、扶養数のモデル条件は同一）

| 年齢 勤続年数（高卒） | 18歳 0年 | 20歳 2年 | 25歳 7年 | 30歳 12年 | 35歳 17年 | 40歳 22年 | 45歳 27年 | 50歳 32年 |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-------------|------------|------------|------------|-------------|
| 住宅 | 借家 | | | | 持家 | | | |
| 扶養数 | 単身 | | | 配偶者 +子1人 | 配偶者+子2人 | | | 配偶者 +子1人 |

（1）前年度水準との比較

①高卒の事務・技術労働者

35歳のポイント賃金は332,222円で、昨年（325,406円）より6,816円、2.09%増加している（第1-21表、登録組合は第1-22表）。2年連続回答した組合に限定すれば9,654円、2.97%の増加である（第1-23表）。

他の年齢もみてもすべての年齢で増加しており、なかでも18歳、20歳、25歳は6～7%の増加となっている。2年連続回答した組合で比べても同様である。

②高卒の生産労働者

35歳のポイント賃金は334,444円で、昨年（320,224円）より14,219円、4.44%増加している。2年連続回答した組合で比べても同様である（12,515円、3.90%増）（第1-21表、第1-23表）。

第1-21表 標準者のポイント別賃金水準（所定内賃金）の推移 【主要組合】

| | | 回答 組合数 | 19年 (円) | 20年 (円) | 21年 (円) | 22年 (円) | 23年 (円) | 24年 (円) | 20/19 %増 | 21/20 %増 | 22/21 %増 | 23/22 %増 | 24/23 %増 | 円増 | 24/19 平均%増 | |
|-----|-------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|---------------|------|
| 高卒 | 事務・ 技術 | 18歳 | 118 | 171,946 | 173,300 | 173,586 | 176,498 | 182,360 | 194,688 | 0.79 | 0.17 | 1.68 | 3.32 | 6.76 | 12,328 | 2.09 |
| | | 20歳 | 121 | 184,189 | 184,953 | 186,271 | 187,919 | 192,843 | 206,440 | 0.41 | 0.71 | 0.89 | 2.62 | 7.05 | 13,597 | 1.92 |
| | | 25歳 | 127 | 217,055 | 217,188 | 219,005 | 222,061 | 226,045 | 239,512 | 0.06 | 0.84 | 1.40 | 1.79 | 5.96 | 13,467 | 1.65 |
| | | 30歳 | 127 | 276,450 | 273,683 | 275,552 | 278,568 | 281,079 | 293,622 | -1.00 | 0.68 | 1.09 | 0.90 | 4.46 | 12,543 | 1.01 |
| | | 35歳 | 129 | 321,195 | 316,805 | 318,487 | 323,083 | 325,406 | 332,222 | -1.37 | 0.53 | 1.44 | 0.72 | 2.09 | 6,816 | 0.56 |
| | | 40歳 | 127 | 354,158 | 345,280 | 351,664 | 352,280 | 349,231 | 364,400 | -2.51 | 1.85 | 0.18 | -0.87 | 4.34 | 15,169 | 0.48 |
| | | 45歳 | 133 | 378,233 | 374,476 | 373,903 | 378,378 | 376,489 | 390,067 | -0.99 | -0.15 | 1.20 | -0.50 | 3.61 | 13,578 | 0.51 |
| | 50歳 | 126 | 391,342 | 382,351 | 389,582 | 390,412 | 392,143 | 403,456 | -2.30 | 1.89 | 0.21 | 0.44 | 2.89 | 11,313 | 0.51 | |
| | 実態値 理論値 その他 | | | 49.3% | 52.1% | 48.9% | 53.3% | 56.0% | 56.7% | | | | | | | |
| | | | | 49.3% | 46.4% | 48.9% | 43.7% | 41.0% | 39.6% | | | | | | | |
| | | | 1.4% | 1.4% | 2.3% | 3.0% | 3.0% | 3.7% | | | | | | | | |
| 生産 | 18歳 | 136 | 172,824 | 174,201 | 174,962 | 176,815 | 182,762 | 197,507 | 0.80 | 0.44 | 1.06 | 3.36 | 8.07 | 14,745 | 2.25 | |
| | 20歳 | 136 | 183,274 | 184,429 | 185,297 | 187,654 | 193,623 | 208,844 | 0.63 | 0.47 | 1.27 | 3.18 | 7.86 | 15,220 | 2.20 | |
| | 25歳 | 162 | 215,155 | 216,304 | 218,411 | 219,513 | 226,282 | 239,598 | 0.53 | 0.97 | 0.50 | 3.08 | 5.88 | 13,316 | 1.81 | |
| | 30歳 | 162 | 268,784 | 271,879 | 272,048 | 270,871 | 276,832 | 289,879 | 1.15 | 0.06 | -0.43 | 2.20 | 4.71 | 13,047 | 1.27 | |
| | 35歳 | 168 | 309,682 | 312,881 | 312,918 | 313,013 | 320,224 | 334,444 | 1.03 | 0.01 | 0.03 | 2.30 | 4.44 | 14,219 | 1.29 | |
| | 40歳 | 160 | 340,969 | 341,723 | 342,353 | 341,801 | 347,429 | 362,744 | 0.22 | 0.18 | -0.16 | 1.65 | 4.41 | 15,315 | 1.04 | |
| | 45歳 | 161 | 367,646 | 367,843 | 365,430 | 367,384 | 373,886 | 390,084 | 0.05 | -0.66 | 0.53 | 1.77 | 4.33 | 16,198 | 0.99 | |
| 50歳 | 158 | 383,251 | 384,016 | 384,489 | 387,171 | 389,694 | 403,336 | 0.20 | 0.12 | 0.70 | 0.65 | 3.50 | 13,642 | 0.85 | | |
| 大卒 | 事務・ 技術 | 22歳 | 208 | 213,770 | 215,330 | 216,308 | 217,183 | 225,354 | 239,756 | 0.73 | 0.45 | 0.40 | 3.76 | 6.39 | 14,402 | 1.93 |
| | | 25歳 | 234 | 236,053 | 237,773 | 239,112 | 240,420 | 247,780 | 260,812 | 0.73 | 0.56 | 0.55 | 3.06 | 5.26 | 13,031 | 1.68 |
| | | 30歳 | 232 | 306,595 | 304,620 | 305,900 | 306,750 | 314,337 | 324,135 | -0.64 | 0.42 | 0.28 | 2.47 | 3.12 | 9,798 | 0.93 |
| | | 35歳 | 223 | 361,079 | 360,185 | 361,630 | 361,556 | 372,078 | 380,765 | -0.25 | 0.40 | -0.02 | 2.91 | 2.33 | 8,687 | 0.89 |
| | | 40歳 | 184 | 390,897 | 390,577 | 389,310 | 391,959 | 394,953 | 407,318 | -0.08 | -0.32 | 0.68 | 0.76 | 3.13 | 12,365 | 0.69 |
| 45歳 | 163 | 412,888 | 409,313 | 409,204 | 412,360 | 416,064 | 431,320 | -0.87 | -0.03 | 0.77 | 0.90 | 3.67 | 15,257 | 0.73 | | |

他の年齢もみてもすべての年齢で増加しており、なかでも18歳、20歳、25歳は6～8%の増加となっている。2年連続回答した組合で比べても同様である。

③大卒の事務・技術労働者

35歳のポイント賃金は380,765円で、昨年(372,078円)より8,687円、2.33%増加している。2年連続回答した組合に限定しても同様である(9,723円、2.60%増)(第1-21表、第1-23表)。

他の年齢もみてもすべての年齢で増加しており、なかでも22歳、25歳は5～6%の増加となっている。2年連続回答した組合で比べても同様である。

第1-22表 標準者のポイント別賃金水準(所定内賃金)の推移【登録組合】

| | 回答組合数 | 19年 | 20年 | 21年 | 22年 | 23年 | 24年 | 20/19 | 21/20 | 22/21 | 23/22 | 24/23 | 円増 | 24/19 平均%増 | | |
|----|-------------------|-----|-----|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|-------|-------|-------|------|---------------|--------|------|
| | | (円) | (円) | (円) | (円) | (円) | (円) | %増 | %増 | %増 | %増 | %増 | | | | |
| 高卒 | 事務・技術 | 18歳 | 236 | 169,402 | 170,326 | 170,471 | 174,954 | 180,735 | 192,859 | 0.55 | 0.08 | 2.63 | 3.30 | 6.71 | 12,124 | 2.18 |
| | | 20歳 | 238 | 180,999 | 181,347 | 183,202 | 186,199 | 191,263 | 204,177 | 0.19 | 1.02 | 1.64 | 2.72 | 6.75 | 12,914 | 2.03 |
| | | 25歳 | 258 | 211,674 | 212,158 | 213,859 | 216,681 | 220,880 | 232,632 | 0.23 | 0.80 | 1.32 | 1.94 | 5.32 | 11,751 | 1.59 |
| | | 30歳 | 258 | 266,616 | 264,386 | 264,416 | 269,002 | 272,212 | 281,067 | -0.84 | 0.01 | 1.73 | 1.19 | 3.25 | 8,854 | 0.88 |
| | | 35歳 | 264 | 306,609 | 302,572 | 302,786 | 306,123 | 310,773 | 318,716 | -1.32 | 0.07 | 1.10 | 1.52 | 2.56 | 7,943 | 0.65 |
| | | 40歳 | 254 | 334,064 | 330,570 | 332,335 | 335,735 | 337,651 | 347,071 | -1.05 | 0.53 | 1.02 | 0.57 | 2.79 | 9,420 | 0.64 |
| | | 45歳 | 260 | 360,032 | 356,585 | 353,459 | 356,932 | 363,844 | 370,100 | -0.96 | -0.88 | 0.98 | 1.94 | 1.72 | 6,256 | 0.46 |
| | | 50歳 | 254 | 374,972 | 367,119 | 370,202 | 374,956 | 378,544 | 383,432 | -2.09 | 0.84 | 1.28 | 0.96 | 1.29 | 4,888 | 0.37 |
| | 実態値 理論値 その他 | | | 46.2% | 52.5% | 52.5% | 52.6% | 53.3% | 48.6% | | | | | | | |
| | | | | 51.7% | 45.9% | 44.9% | 43.9% | 43.6% | 45.2% | | | | | | | |
| | | | | 2.1% | 1.6% | 2.6% | 3.5% | 3.1% | 6.1% | | | | | | | |
| | | 18歳 | 316 | 169,328 | 170,582 | 171,079 | 173,751 | 179,388 | 192,378 | 0.74 | 0.29 | 1.56 | 3.24 | 7.24 | 12,990 | 2.15 |
| | | 20歳 | 318 | 179,934 | 180,981 | 181,674 | 184,486 | 189,952 | 204,128 | 0.58 | 0.38 | 1.55 | 2.96 | 7.46 | 14,176 | 2.12 |
| | | 25歳 | 353 | 209,060 | 210,547 | 213,853 | 215,467 | 220,085 | 232,585 | 0.71 | 1.57 | 0.75 | 2.14 | 5.68 | 12,500 | 1.79 |
| 大卒 | 事務・技術 | 18歳 | 316 | 169,328 | 170,582 | 171,079 | 173,751 | 179,388 | 192,378 | 0.74 | 0.29 | 1.56 | 3.24 | 7.24 | 12,990 | 2.15 |
| | | 20歳 | 318 | 179,934 | 180,981 | 181,674 | 184,486 | 189,952 | 204,128 | 0.58 | 0.38 | 1.55 | 2.96 | 7.46 | 14,176 | 2.12 |
| | | 25歳 | 353 | 209,060 | 210,547 | 213,853 | 215,467 | 220,085 | 232,585 | 0.71 | 1.57 | 0.75 | 2.14 | 5.68 | 12,500 | 1.79 |
| | | 30歳 | 348 | 257,272 | 259,532 | 262,168 | 263,494 | 267,573 | 278,683 | 0.88 | 1.02 | 0.51 | 1.55 | 4.15 | 11,110 | 1.34 |
| | | 35歳 | 369 | 294,752 | 296,633 | 299,197 | 301,120 | 305,843 | 318,406 | 0.64 | 0.86 | 0.64 | 1.57 | 4.11 | 12,562 | 1.29 |
| | | 40歳 | 340 | 323,385 | 324,300 | 324,368 | 326,293 | 332,098 | 346,227 | 0.28 | 0.02 | 0.59 | 1.78 | 4.25 | 14,130 | 1.14 |
| | | 45歳 | 351 | 346,623 | 346,485 | 346,091 | 347,226 | 356,694 | 368,188 | -0.04 | -0.11 | 0.33 | 2.73 | 3.22 | 11,494 | 1.01 |
| | | 50歳 | 350 | 363,219 | 362,379 | 363,290 | 365,447 | 370,574 | 378,057 | -0.23 | 0.25 | 0.59 | 1.40 | 2.02 | 7,483 | 0.67 |
| 大卒 | 事務・技術 | 22歳 | 423 | 208,089 | 209,213 | 209,866 | 211,940 | 218,685 | 232,290 | 0.54 | 0.31 | 0.99 | 3.18 | 6.22 | 13,605 | 1.85 |
| | | 25歳 | 460 | 227,604 | 229,474 | 230,355 | 231,645 | 237,980 | 250,818 | 0.82 | 0.38 | 0.56 | 2.73 | 5.39 | 12,838 | 1.63 |
| | | 30歳 | 459 | 288,534 | 287,780 | 289,442 | 291,239 | 296,579 | 307,344 | -0.26 | 0.58 | 0.62 | 1.83 | 3.63 | 10,765 | 1.06 |
| | | 35歳 | 452 | 334,210 | 335,829 | 338,753 | 337,980 | 345,631 | 356,933 | 0.48 | 0.87 | -0.23 | 2.26 | 3.27 | 11,302 | 1.10 |
| | | 40歳 | 395 | 362,592 | 366,417 | 365,754 | 366,888 | 371,899 | 385,162 | 1.05 | -0.18 | 0.31 | 1.37 | 3.57 | 13,263 | 1.01 |
| | | 45歳 | 352 | 388,647 | 388,115 | 389,251 | 390,896 | 396,670 | 406,010 | -0.14 | 0.29 | 0.42 | 1.48 | 2.35 | 9,340 | 0.73 |

第1-23表 標準者のポイント別賃金水準(所定内賃金)【2年連続回答があった組合での集計】

| | | (左側の数字は組合数) | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|-------|-------------|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|
| | | 18歳 | 20歳 | 25歳 | 30歳 | 35歳 | 40歳 | 45歳 | 50歳 | | | | | | | | |
| 高卒・事務・技術 | 主要24年 | 100 | 193,739 | 103 | 205,421 | 104 | 240,064 | 105 | 293,693 | 107 | 334,706 | 105 | 367,432 | 114 | 391,369 | 107 | 406,021 |
| | 主要23年 | | 181,796 | | 192,291 | | 226,862 | | 282,338 | | 325,052 | | 353,553 | | 378,816 | | 393,608 |
| | 円増 | | 11,943 | | 13,130 | | 13,203 | | 11,355 | | 9,654 | | 13,879 | | 12,553 | | 12,413 |
| | %増 | | 6.57 | | 6.83 | | 5.82 | | 4.02 | | 2.97 | | 3.93 | | 3.31 | | 3.15 |
| | 登録24年 | 195 | 192,502 | 201 | 204,119 | 208 | 234,360 | 209 | 285,233 | 211 | 324,246 | 201 | 355,126 | 212 | 378,607 | 204 | 392,738 |
| | 登録23年 | | 180,926 | | 191,791 | | 222,651 | | 274,177 | | 313,815 | | 342,855 | | 367,471 | | 381,195 |
| | 円増 | | 11,576 | | 12,328 | | 11,709 | | 11,056 | | 10,431 | | 12,271 | | 11,136 | | 11,543 |
| | %増 | | 6.40 | | 6.43 | | 5.26 | | 4.03 | | 3.32 | | 3.58 | | 3.03 | | 3.03 |
| 高卒・生産 | 主要24年 | 117 | 196,986 | 119 | 208,288 | 136 | 240,154 | 142 | 288,417 | 145 | 333,243 | 136 | 361,096 | 140 | 388,856 | 135 | 402,883 |
| | 主要23年 | | 183,092 | | 194,352 | | 226,750 | | 277,257 | | 320,728 | | 350,488 | | 376,112 | | 391,335 |
| | 円増 | | 13,893 | | 13,936 | | 13,403 | | 11,159 | | 12,515 | | 10,608 | | 12,744 | | 11,549 |
| | %増 | | 7.59 | | 7.17 | | 5.91 | | 4.02 | | 3.90 | | 3.03 | | 3.39 | | 2.95 |
| | 登録24年 | 260 | 191,945 | 270 | 203,856 | 296 | 232,596 | 291 | 279,660 | 306 | 319,266 | 279 | 348,173 | 290 | 371,451 | 289 | 382,775 |
| | 登録23年 | | 179,748 | | 191,043 | | 220,702 | | 269,604 | | 308,016 | | 337,058 | | 360,254 | | 373,313 |
| | 円増 | | 12,197 | | 12,813 | | 11,894 | | 10,057 | | 11,250 | | 11,115 | | 11,197 | | 9,462 |
| | %増 | | 6.79 | | 6.71 | | 5.39 | | 3.73 | | 3.65 | | 3.30 | | 3.11 | | 2.53 |
| 大卒・事務・技術 | 主要24年 | 185 | 239,917 | 208 | 261,355 | 207 | 325,283 | 196 | 384,306 | 155 | 408,459 | 133 | 427,746 | | | | |
| | 主要23年 | | 225,474 | | 248,489 | | 315,323 | | 374,584 | | 397,408 | | 415,159 | | | | |
| | 円増 | | 14,443 | | 12,866 | | 9,960 | | 9,723 | | 11,051 | | 12,587 | | | | |
| | %増 | | 6.41 | | 5.18 | | 3.16 | | 2.60 | | 2.78 | | 3.03 | | | | |
| | 登録24年 | 363 | 232,477 | 394 | 251,882 | 398 | 309,180 | 381 | 360,770 | 324 | 387,634 | 279 | 408,054 | | | | |
| | 登録23年 | | 219,444 | | 239,794 | | 299,382 | | 350,129 | | 377,179 | | 398,558 | | | | |
| | 円増 | | 13,033 | | 12,088 | | 9,798 | | 10,641 | | 10,455 | | 9,496 | | | | |
| | %増 | | 5.94 | | 5.04 | | 3.27 | | 3.04 | | 2.77 | | 2.38 | | | | |

II. 労働時間調査

労働時間調査報告では、主要組合の実態について報告する。

なお、今回の調査は、数年おきに実施する詳細調査の実施年に当たっている。そのため項目によっては時系列比較の対象となる直近の数値が2019年となっている項目がある。

第2章 年次有給休暇の取得状況

- ・ これまでで最も高い水準の取得状況、
2023年実績(加重平均)の常昼勤労働者の取得日数は16.8日、年休取得率は84.4%、
交替勤労働者の取得日数は18.0日、年休取得率は91.4%
- ・ [新採後、勤続6か月の人の付与日数]は13.7日で、2019年から0.9日、2010年から1.7日増加、
[付与日数20日に到達する年数]も4.1年で、2010年以降で最も短くなる一方、
[年間最高付与日数](20.5日)には変化がみられず
- ・ 計画年休制度が<ある>組合は55.6%、設定された日数は5.9日(単純平均)
- ・ 時間単位年休制度の導入率は51.2%、2019年から12ポイント上昇

1. 年休の取得状況

付与日数、取得日数、そして年休取得率といった年休取得状況における集計値は、調査年の前年の実績を示している。すなわち今回調査(2024年度)における年休取得状況の集計値は、すべて2023年実績のデータということである。また、分析で使用した数値はすべて加重平均値を用いている(第2-1図、第2-1表)。

常昼勤労働者の2023年実績における付与日数の平均は19.9日である。時系列でみても付与日数の状況はほとんど変わらず、20日前後で推移している。

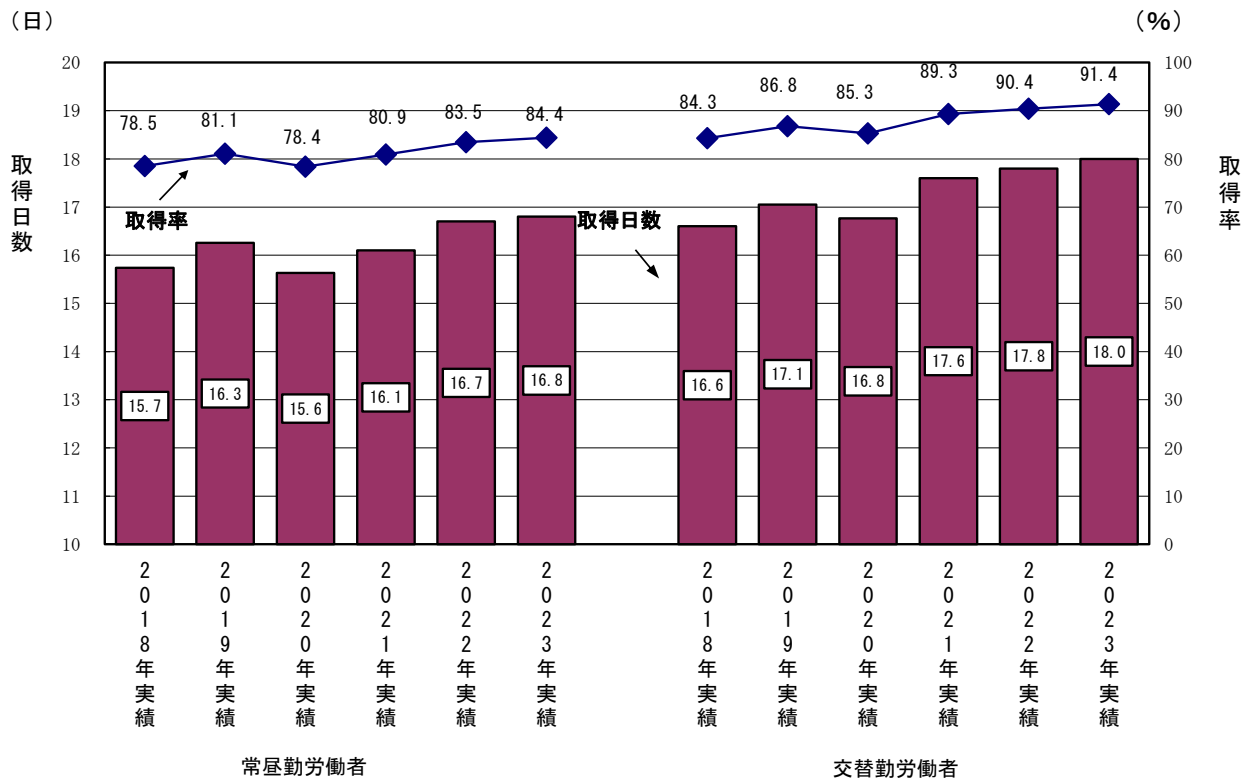
一方、取得日数の2023年実績は16.8日である。前回調査の2022年実績(16.7日)はこれまでの調査で最も多くなったが、今回調査の2023年実績においても高い取得状況を維持している。

この結果、2023年実績における常昼勤労働者の年休取得率は84.4%となっている。年休取得率は、コロナ禍の2020年実績(78.4%)から年ごとに上昇しており、2023年実績はこれまでで最も高い水準となっている。

次に、交替勤労働者についてみると、2023年実績の付与日数は19.7日で、2017年実績以降19.7日で推移している。一方、取得日数は18.0日とこれまでで最も多くなっている。これらを反映して、年休取得率は上昇し、2023年実績は91.4%にのぼる。

なお、常昼勤労働者の年休取得率について部門別にみると、取得率が特に低い部門は商業・流通(59.9%)で6割にとどまる。また、保険・金融(71.4%)と食品(74.5%)も7割台で他の部門に比べて低い水準にある。

第2-1図 年次有給休暇の取得日数と取得率(加重平均値)



第2-1表 年次有給休暇の取得状況(加重平均値)

| | 常雇労働者 | | | 交替労働者 | | |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 付与日数 (日) | 取得日数 (日) | 取得率 (%) | 付与日数 (日) | 取得日数 (日) | 取得率 (%) |
| 金属 | 20.7 | 18.2 | 87.9 | 19.7 | 18.8 | 95.4 |
| 化学・繊維 | 19.0 | 15.4 | 81.1 | 19.5 | 15.8 | 81.0 |
| 食品 | 18.8 | 14.0 | 74.5 | 19.1 | 16.5 | 86.4 |
| 資源・エネルギー | 19.8 | 16.9 | 85.4 | --- | --- | --- |
| 交通・運輸 | 19.3 | 17.0 | 88.1 | 19.8 | 17.5 | 88.4 |
| サービス・一般 | 19.9 | 18.5 | 93.0 | --- | --- | --- |
| 情報・出版 | 20.2 | 16.4 | 81.2 | --- | --- | --- |
| 商業・流通 | 18.2 | 10.9 | 59.9 | --- | --- | --- |
| 保険・金融 | 20.3 | 14.5 | 71.4 | --- | --- | --- |
| 2023年実績 | 19.9 | 16.8 | 84.4 | 19.7 | 18.0 | 91.4 |
| 2022年実績 | 20.0 | 16.7 | 83.5 | 19.7 | 17.8 | 90.4 |
| 2021年実績 | 19.9 | 16.1 | 80.9 | 19.7 | 17.6 | 89.3 |
| 2020年実績 | 19.9 | 15.6 | 78.4 | 19.7 | 16.8 | 85.3 |
| 2019年実績 | 20.1 | 16.3 | 81.1 | 19.7 | 17.1 | 86.8 |
| 2018年実績 | 20.0 | 15.7 | 78.5 | 19.7 | 16.6 | 84.3 |
| 2017年実績 | 20.1 | 15.0 | 74.6 | 19.7 | 16.6 | 84.3 |
| 2016年実績 | 20.2 | 14.9 | 73.8 | 20.0 | 16.9 | 84.5 |
| 2015年実績 | 20.3 | 14.0 | 69.0 | 19.8 | 15.5 | 78.3 |
| 2014年実績 | 20.2 | 12.9 | 63.9 | 19.6 | 15.0 | 76.5 |
| 2013年実績 | 20.2 | 13.4 | 66.3 | 19.8 | 15.0 | 75.8 |

第4章 年間総労働時間

- ・ 時間外労働時間（244 時間）、年休取得時間（130 時間）は 2022 年実績から同水準で推移し、年間総労働時間は 1,987 時間（常昼勤労働者、2022 年実績：1,993 時間）
- ・ 交替勤労働者の年間総労働時間は時間外労働時間の増加を反映して、2022 年実績（1,947 時間）から 25 時間増加して 1,972 時間

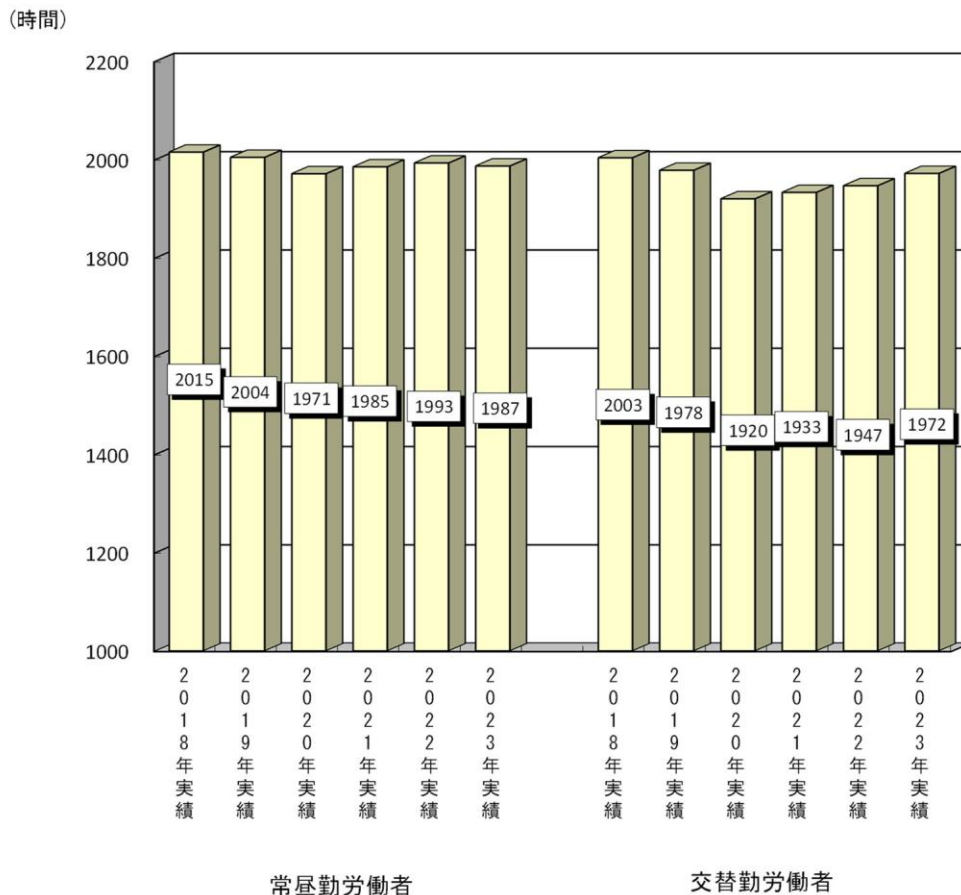
1. 2023 年実績でみた年間総労働時間（常昼勤労働者）

年間総労働時間の数値は、第2章 年次有給休暇の取得状況と同様に加重平均値の数値で、なおかつ、今年度調査の数値は 2023 年実績を示している（第4-1図、第4-1表）。

まず常昼勤労働者について、2023 年実績の〔年間所定労働時間〕は 1,874 時間で、2015 年実績（1,876 時間）以降は大きな変化はない（なお、第4-1図、第4-1表に示した〔(1) 所定労働時間〕は時系列比較のため、巻末主要組合集計表の〔所定労働時間〕より〔各種休暇取得時間〕を差し引いた時間数である。巻末の主要組合集計表参照）。

〔時間外労働時間〕は〔年間総労働時間〕の推移に最も大きな影響を与えるものだが、2023 年実績は 244 時間で、2022 年実績（246 時間）とほとんど変わらない。時系列にみると、〔時間外労働時間〕は 2017 年実績からコロナ禍の 2020 年実績まで減少し、以降は 2022 年実績まで徐々に増加してきたが、今回は横ばいで推移している。

第4-1図 年間総労働時間(加重平均値)



一方、[年間総労働時間]を押し下げる[年次有給休暇取得時間]についてみると、2022年実績(130時間)は年休取得日数の増加を反映してこれまでで最も長くなっていたが、今回調査の2023年実績は130時間で同水準で推移している。

なお、[一時帰休・休業減少時間]は、コロナ禍の影響により2020年実績では14時間だったが、それ以降は徐々に減少し、2023年実績は2時間で、コロナ禍以前の水準に戻っている。

このように、[時間外労働時間]や[年次有給休暇取得時間]などは2022年実績から大きな変化はみられなかったため、2023年実績の[年間総労働時間]は1,987時間で、2022年実績(1,993時間)とほとんど変わらない結果となっている。

第4-1表 年間総労働時間の現状(加重平均値)

| | | (時間) | | | | |
|---------|---------|------------------------|------------|-------------|--------------------|---------------------|
| | 実績年度 | 年間 総労働時間 1+2-3-4 | (1) | (2) | (3) | (4) |
| | | | 所定 労働時間 | 時間外 労働時間 | 年次有給 休暇取得 時間 | 一時帰休 ・休業 減少時間 |
| 常雇労働者計 | 2023年実績 | 1,987 | 1,874 | 244 | 130 | 2 |
| | 2022年実績 | 1,993 | 1,880 | 246 | 130 | 4 |
| | 2021年実績 | 1,985 | 1,879 | 234 | 124 | 5 |
| | 2020年実績 | 1,971 | 1,881 | 224 | 120 | 14 |
| | 2019年実績 | 2,004 | 1,878 | 256 | 126 | 4 |
| | 2018年実績 | 2,015 | 1,877 | 261 | 123 | 0 |
| | 2017年実績 | 2,028 | 1,873 | 277 | 119 | 2 |
| | 2016年実績 | 2,010 | 1,870 | 265 | 123 | 3 |
| | 2015年実績 | 2,045 | 1,876 | 286 | 113 | 4 |
| | 2014年実績 | 2,045 | 1,869 | 280 | 103 | 2 |
| | 2013年実績 | 2,045 | 1,891 | 262 | 108 | 1 |
| | 2012年実績 | 2,032 | 1,891 | 247 | 104 | 2 |
| | 2011年実績 | 2,001 | 1,895 | 217 | 107 | 4 |
| | 2010年実績 | 2,010 | 1,888 | 232 | 108 | 2 |
| | 2009年実績 | 1,963 | 1,885 | 186 | 105 | 4 |
| | 2008年実績 | 2,009 | 1,887 | 231 | 105 | 4 |
| 2007年実績 | 2,078 | 1,900 | 280 | 102 | | |
| 交替労働者計 | 2023年実績 | 1,972 | 1,892 | 227 | 142 | 5 |
| | 2022年実績 | 1,947 | 1,884 | 208 | 141 | 5 |
| | 2021年実績 | 1,933 | 1,884 | 195 | 143 | 4 |
| | 2020年実績 | 1,920 | 1,890 | 184 | 136 | 18 |
| | 2019年実績 | 1,978 | 1,889 | 230 | 137 | 5 |
| | 2018年実績 | 2,003 | 1,887 | 248 | 131 | 1 |
| | 2017年実績 | 2,001 | 1,889 | 247 | 131 | 3 |
| | 2016年実績 | 1,994 | 1,897 | 232 | 131 | 4 |
| | 2015年実績 | 2,014 | 1,908 | 242 | 125 | 10 |
| | 2014年実績 | 2,009 | 1,892 | 246 | 119 | 11 |
| | 2013年実績 | 2,021 | 1,901 | 245 | 117 | 7 |
| | 2012年実績 | 1,990 | 1,895 | 225 | 124 | 6 |
| | 2011年実績 | 1,987 | 1,897 | 216 | 118 | 9 |
| | 2010年実績 | 1,992 | 1,900 | 219 | 118 | 9 |
| | 2009年実績 | 1,909 | 1,881 | 171 | 115 | 27 |
| | 2008年実績 | 1,987 | 1,885 | 225 | 118 | 5 |
| 2007年実績 | 2,026 | 1,888 | 249 | 111 | | |

注：[(1)所定労働時間]は、巻末主要組合集計表の[所定労働時間]より[各種休暇取得時間]を差し引いた時間数である。

「所得・収入」に＜不満＞が65%、 今後の生活見通し「良くなっていく」は7%

—内閣府 「国民生活に関する世論調査（令和6年8月調査）」より—

本調査は「現在の生活や今後の生活についての意識、家族・家庭についての意識など、国民の生活に関する意識や要望を種々の観点でとらえ、広く行政一般の基礎資料とする」ことを目的として、内閣府が昭和32年度から原則毎年実施しており、今回で67回目である。

ここ数年、賃金が上昇する一方で、物価も上昇が続いており、国民の生活が上向いているとは言い難い状況である。そのようななかで、人びとが現在の収入や貯蓄をどのように捉えているのか、この先の生活の見通しをどのように考えているのかをみていく。

●調査の概要

調査対象：全国18歳以上の日本国籍を有する3,000人

有効回収数1,831人（有効回収率61.0%）

調査期間：令和6年8月8日～9月15日

調査方法：郵送法

調査項目：「1 現在の生活について」「2 今後の生活について」

「3 生き方、考え方について」「4 政府に対する要望について」

なお、令和元年6月調査以前は、調査方法が異なる（調査員による個別面接聴取法）。そのため、本稿の時系列比較では令和3年9月調査、令和4年10月調査、令和5年11月調査のデータのみ用いている。

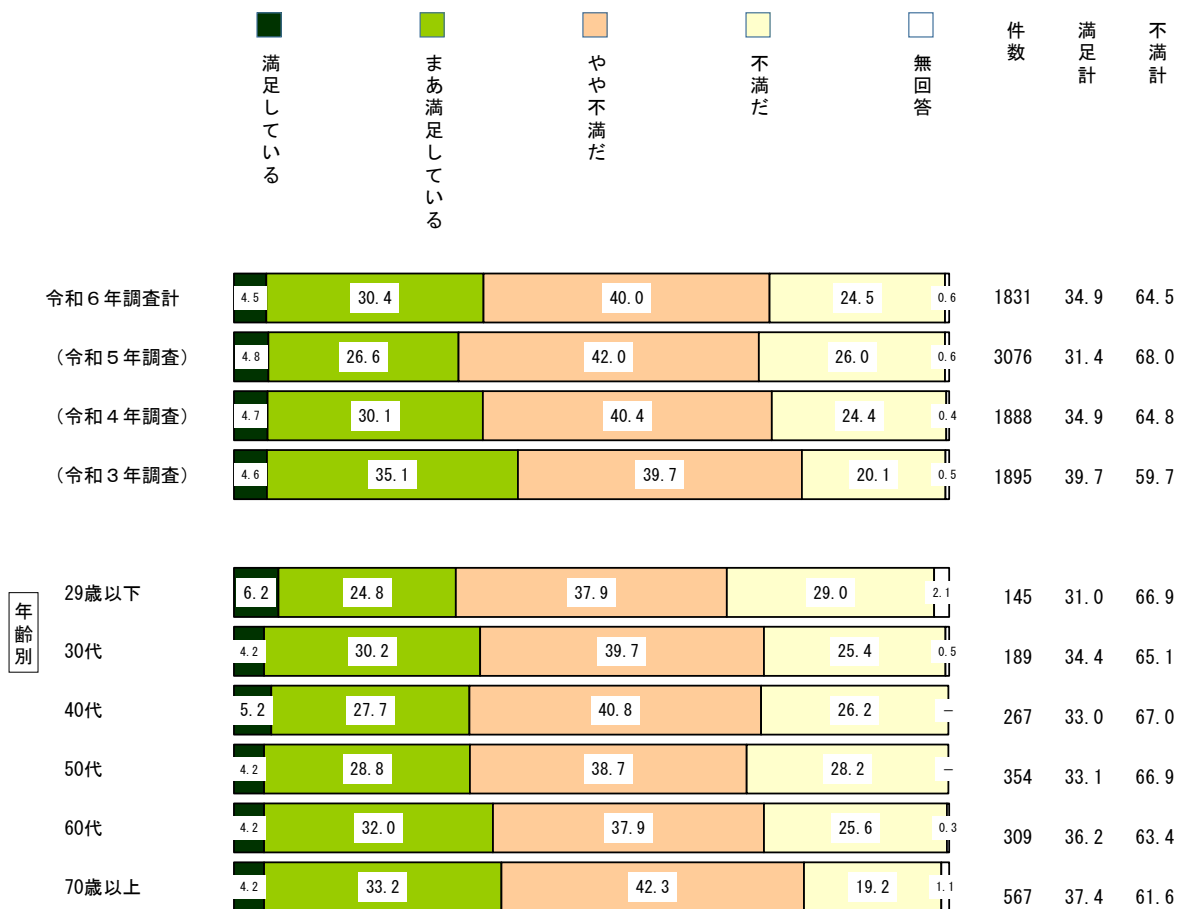
1. 所得・収入の満足度

「不満だ」(24.5%)と「やや不満だ」(40.0%)をあわせた<不満計>が64.5%に及び、<満足計>(34.9%)を大きく上回っている。(第1図)

時系列で見ると、令和3年調査から令和5年調査にかけて<不満計>の増加が続いていたが、今回にかけてはやや減少に転じた。

年齢別にみると、いずれの年齢層でも<不満計>が6割台を占めている。

第1図 所得・収入の側面では、どの程度満足していますか。



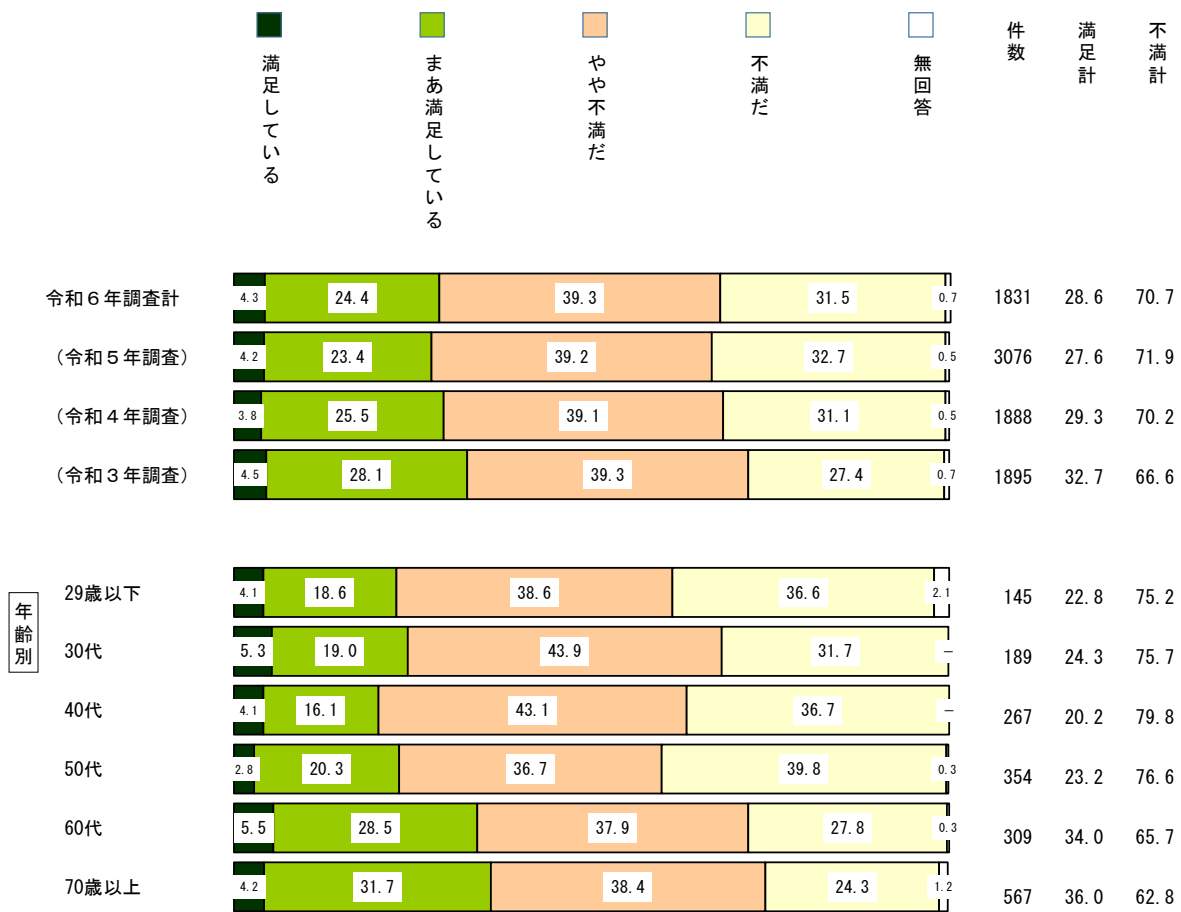
※内閣府「国民生活に関する世論調査」の集計表をもとに労働調査協議会が作成

2. 資産・貯蓄の満足度

資産・貯蓄の満足度については<不満計>が7割にのぼり、<満足計>は3割弱にとどまる。(第2図)
時系列でみると、令和3年調査から令和5年調査にかけて<不満計>が増加していたが、今回にかけては微減に転じた。

年齢別にみると、住宅ローンの支払いや子どもの教育費などで支出が多くなる40代から50代では、<不満計>が8割近くに及んでいる。

第2図 資産・貯蓄の側面では、どの程度満足していますか。



※内閣府「国民生活に関する世論調査」の集計表をもとに労働調査協議会が作成

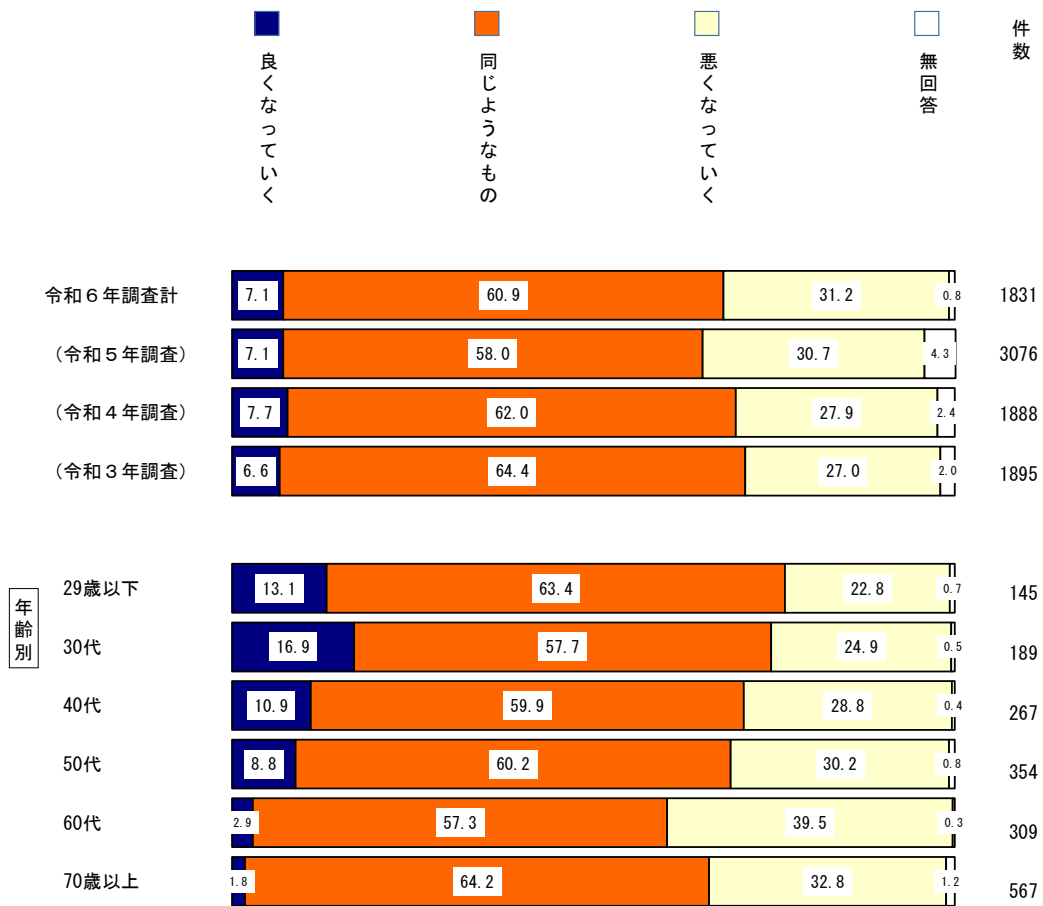
3. 今後の生活見通し

今後の家庭の生活見通しについては、「同じようなもの」(60.9%)と考える人が多いほか、3人に1人は「悪くなっていく」(31.2%)という見方をしており、「良くなっていく」(7.1%)と考える人は1割にも満たない。(第3図)

時系列でもあまり大きな変化はないものの、「悪くなっていく」との見方が少しずつ増えている。

年齢別にみると、「良くなっていく」との考え方は最も多い30代でも2割に及ばない。一方、「悪くなっていく」との考え方は高年層ほど多く、ピークとなる60代では4割にのぼる。

第3図 今後の生活の見通し



※内閣府「国民生活に関する世論調査」の集計表をもとに労働調査協議会が作成

4. まとめ

令和5年、令和6年とこれまでを上回る賃上げが続いているものの、依然として物価の上昇も続いている。今回の結果からは、現在の所得・収入や資産・貯蓄に満足していない人が多数を占める状況は変わっておらず、今後の生活の見通しについても改善がみられないことが明らかとなった。

今後の生活に明るい見通しを持てるような賃上げの実現が求められている。

次号の特集は

「アジアにおける最近の労働事情（仮題）」の予定です。

～～『労働調査』 隔月刊化のお知らせ～～

長らく月刊誌として発行してまいりました『労働調査』ですが、2025年度より隔月刊化とすることになりましたので、ご案内申し上げます。引き続き“労働組合のための調査情報誌”としての役割を継続的に果たしていくために、魅力ある誌面づくりに取り組んで参ります。今後とも、会員、購読者の皆さまのご愛読を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

【月刊誌】年11回発行
～2025年3月号

2025年春
移行します

【隔月刊誌】年6回発行
2025年5・6月号～

【2025年度以降の発行号】

5・6月号、7・8月号、9・10月号、11・12月号、1・2月号、3・4月号

【価格】

1冊1,100円、年間購読料6,600円（消費税含む）
（現在の月刊誌と1冊の単価は変わりません）

隔月刊化とあわせて紙の誌面とともに電子版（PDFファイル）の提供の準備も進めています。ぜひご活用ください。

〔隔月刊化に関する問い合わせ先 Eメール edit@rcky.gr.jp 電話 03(6257)3883〕

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円（送料、消費税込み）

最近号の特集一覧

| | | | |
|-----------|------------------------------|----------|--------------------|
| 2022年10月号 | コロナ下における勤労者の生活と意識 | 11月・12月号 | I. 人事評価制度の見直しと労働組合 |
| 11月・12月号 | I. 物価上昇の下での賃金交渉 | | II. 労調協の仕事、この1年 |
| | II. 労調協の仕事、この1年 | 2024年1月号 | 組織拡大のこれから |
| 2023年1月号 | 教育費・奨学金の現状と課題 | 2月号 | 勤労者の生活の現状と今後の課題 |
| 2月号 | 勤労者の生活の現状と課題 | 3月号 | 介護離職ゼロをめざして |
| 3月号 | 労働時間 上限規制への対応 | 4月号 | 外国人労働者政策のこれから |
| 4月号 | 貧困・セーフティネット | 5月号 | 賃金が上がる社会への転換 |
| 5月号 | ビジネスと人権 | 6月号 | 学校現場における働き方改革 |
| 6月号 | ハラスメントのない社会へ | 7月号 | ヨーロッパにおける最近の労働事情 |
| 7月号 | 介護労働者を 取り巻く問題状況と今後の課題 | 8月号 | 治療と仕事の両立 |
| 8月号 | 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」－分析編－ | 9月号 | 男女間賃金格差解消のために |
| 9月号 | 労働者協同組合という働き方 | 10月号 | リスクリングの最前線 |
| 10月号 | 労働組合における政治活動の取り組み | 11月・12月号 | I. 自然災害と労働組合の取り組み |
| | | | II. 労調協の仕事、この1年 |
| | | 2025年1月号 | フリーランスと労働組合 |

栗原 聡 著『A Iにはできないー人工知能研究者が正しく伝える限界と可能性』
角川新書（2024年）

A Iが目覚ましい発達を遂げている。最近では、生成A Iの一つである ChatGPT が世間の注目を集め、人々が手軽にA Iを利用できる時代となった。その一方で、A Iのリスクに対する規制をめぐる議論も活発化している。本書はChatGPTなどのA Iの成り立ちや特徴、その限界と可能性について解説している。

仕事や生活において ChatGPT の活用を検討している人も多いだろう。本書を通じて、ChatGPT の活用についてヒントを得ることができる。ChatGPT がこれまでのA Iと異なるのは汎用性の獲得にあるという。例えば従来のA Iは自動受付など特定の環境で利用される用途限定A Iであったが、ChatGPT はすべての問いかけに対して回答してくれる汎用A Iである。その一方で、問いかけが無ければ動作することはなく、どのような機能を選び、どのように問いかけるかはユーザー自身が決める必要がある。つまり自律的ではなく汎用的なツールである。汎用A Iを使いこなすためには、問いかけの仕方（プロンプトの書き方）のノウハウが必要になることが述べられている。

ChatGPT を始めとするA Iの活用における限界も知ることができる。本書によれば、A Iの主たる用途は効率化であり、現段階では人間のように何かをゼロから創造するのは難しいという。例えばChatGPTは学習した大量のデータに基づいて回答を引き出す。そのため当然ながら学習した範囲外の回答を生み出すことはできない。

A Iが苦手なその他の点も紹介されている。A Iには膨大な知識が詰め込まれているが、人間のように五感を駆使し、その場の状況に適応した判断を行うことができないという。創造力、状況認識能力、共感性、感性、コミュニケーション力などは、まだA Iが苦手とする領域であることが述べられている。そして今後A Iが道具型から自律型に発達したとしても、自律型の目的を設定するのはあくまで人であるという点で、やはり人がA Iを介するという流れは変わらないことが説明されている。

本書を通じて現状のA Iに何ができるか、または何ができないかを把握することができる。現状のA Iはツールであり、A I自らがユーザーの気持ちを察して、意図を汲み取り、回答を自動的に提供してくれるものではない。しかし、ユーザーが新たな価値の創造やイノベーションを模索するうえで、A Iの利用は大きな助けに成り得ると思う。

またA Iの利用にあたっては回答の信頼性の検討や、プロンプトの書き方のスキルも重要になってくる。今後もA Iは間違いなく発達し、手軽に利用できる時代になっていくと思われる。その一方でA Iを使いこなすためには、ユーザー側も知識を身に付け、スキルを向上させていく必要があるといえる。（中川 敬士）

労調協の共同調査

労働調査協議会（労調協）は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」（2010年）

「人と人のつながりに関するアンケート調査」（2012年）

「第4回次代のユニオンリーダー調査」（2015年）

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」（2019年）

「第5回次代のユニオンリーダー調査」（2022年）

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご利用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会 (LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>