

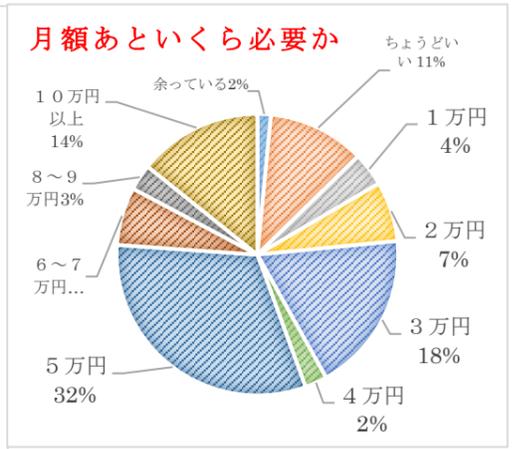
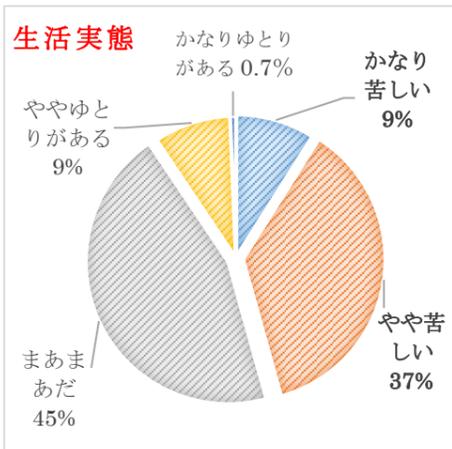
生活実態は「かなり苦しい」「やや苦しい」併せて45.5%、必要額は5万円台、しかし賃上げ要求額は控えめ

2025年国民春闘 はたらくみんなの要求・職場アンケート(集計結果)

自治労連 2024~25年国民春闘に向けた「働くみんなの要求・職場アンケート」へのご協力ありがとうございました。紙ベースで回答いただいた906人分を県職労連として独自に集約しました。尚、QRコードでの回答は自治労連本部へ直接送信・集計されますのでご意見を反映出来ず、次から改善に努めます。

県職労連はいただいたアンケート結果を踏まえ、県職労や県病院労組、公務公共一般労組などの単組の要求書や交渉および県職労各支部と病院分会での職場要求前進のとりくみに反映してまいります。職場からの交渉参加・学習会や職場集会へのご参加と発言をお願いします。

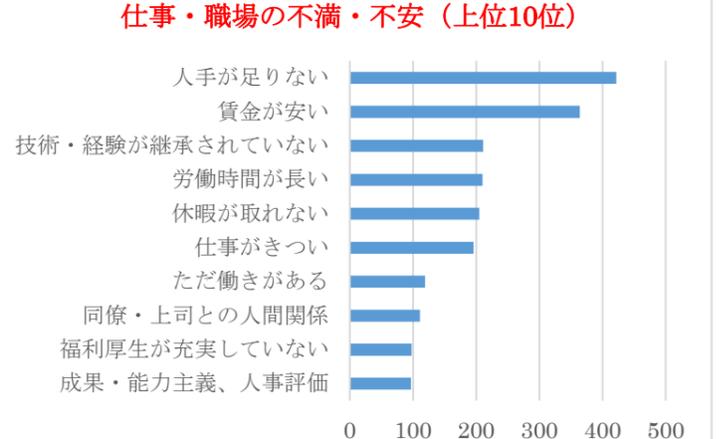
質問1 **生活実態について**、「かなり苦しい」「やや苦しい」を合わせて45.5%でした。「まあまあだ」44.8%、「ややゆとりがある」8.7%の回答もありますが、物価高騰の影響を反映した回答と思われます。



質問3の**月額あといくら必要か**の問いに対し、1位が「5万円」31.5%でした。しかし、設問4の**賃金引上げ要求額**については、1位は「1万円」25.9%、2位「3万円」19.1%でした。質問3で最も多かった月「5万円」は16.9%と、「5万円必要」だけど「1万円」要求額には、「必要だけど勝ちとるのは無理」との思いやこの間の賃上げの状況にもかかわらず「賃上げ要求は申し訳ない」との思いの表れかもしれません。

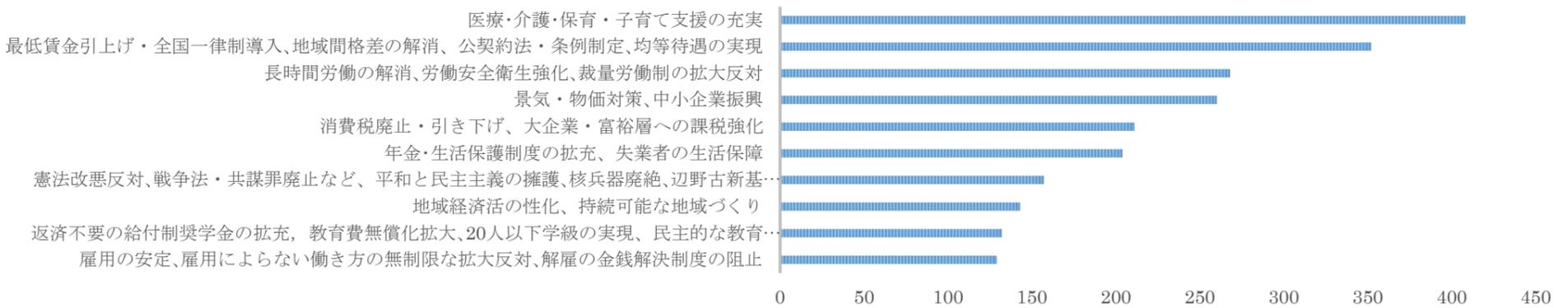
人が足りない、賃金が安い、技術・経験が継承されていない

質問5 **仕事や職場について、特に不満や不安に感じること(3つ回答)**の第1位「人が足りない」、第2位「賃金が安い」、第3位は「技術・経験が継承されていない」、第4位「労働時間が長い」、第5位「休暇が取れない」でした。人員不足が改善されない長時間労働と、休暇を取れない職場環境に直結し、さらにゆとりのない職場で技術や経験が継承されない悪循環が伺えます。「賃金が安い」ことも上位に挙げられており賃金を引き上げる運動が極めて重要です。



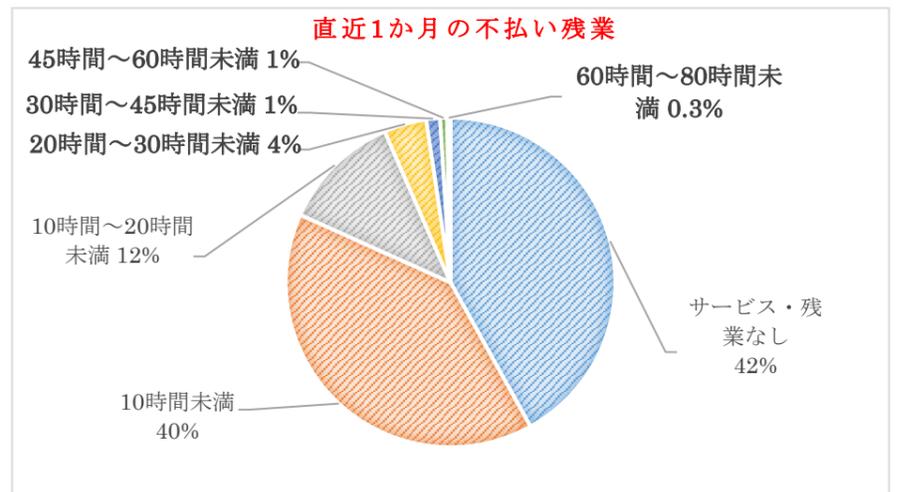
質問8 **政府に対する要求で、特に重視すべきと考える課題(3つ回答)**では、第1位「医療・介護・保育・子育て支援の充実」45.0%、第2位「最低賃金引上げ、地域間格差解消、公契約法・条例制定」38.9%、第3位「長時間労働の解消、労働安全衛生強化、裁量労働制の拡大反対」29.6%、第4位「景気・物価対策、中小企業振興」28.7%でした。私たちを取り巻く生活・職場・情勢のなかで、多くの組合員の要求と重なり合っていることが伺える回答でした。

政府への要求(上位10位)



不払い残業が解消されていない

質問10 **直近1カ月のサービス残業や不払い残業**で不払い「10時間未満」39.0%、「10時間~20時間未満」11.5%、「20時間~30時間未満」4.1%と、不払い残業が解消されていない回答でした。



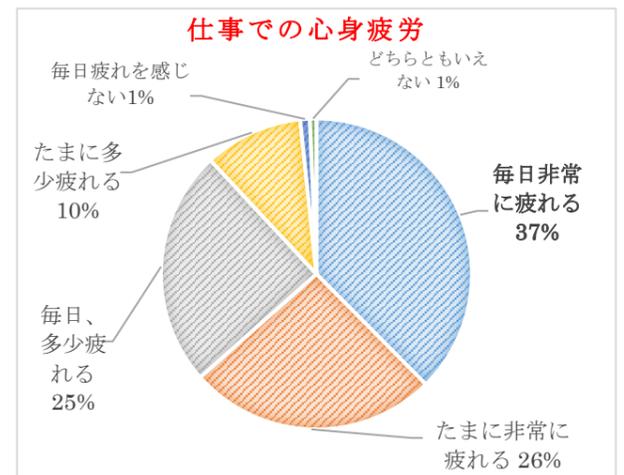
【おしらせ】2025年国民春闘で要求実現をめざす自治労連全国統一行動「批准投票」の配布・投票・回収へのご理解とご協力・ご参加下さり、ありがとうございました。高率にて批准されたことをご報告申し上げます

「手当を申請してもカットされる」4.4%、「36 協定の時間を超えている」1.4%など 明らかな法令違反となる所属の対応が疑われる回答も

質問 11「サービス残業や不払い残業が生じた主な理由」では、第1位「申請しづらい雰囲気がある」23.8%、「短時間の残業だから」18.4%、「自分の勉強や研修だから」11.9%、「自分の仕事が遅いため」9.5%、「持ち帰りの残業だから」9.6%など、「自己規制」「自己責任」と感じざるを得ない職場の雰囲気から、職員の権利と健康を守ることが当たり前となる職場にどう変えていくかが問われる回答でした。なお、「手当を申請してもカットされる」4.4%、「36 協定の時間を超えている」1.4%など、明らかな法令違反となる所属の対応が疑われる回答もありました。

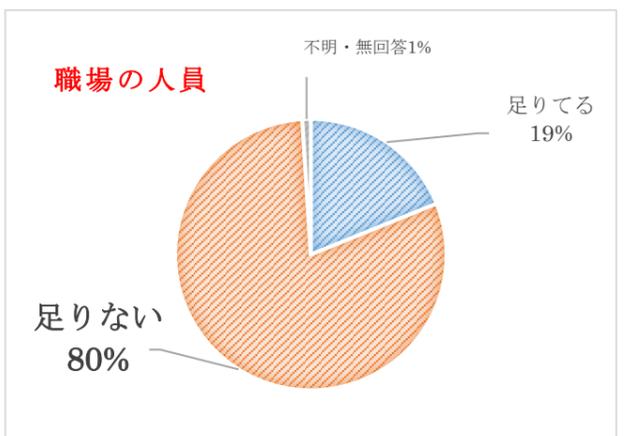
「非常に疲れる」2/3 「辞めたい」3/4 に及ぶ

質問 12「普段の仕事で心身に疲労を感じますか」では、第1位「毎日非常に疲れる」37.2%、第2位「たまに非常に疲れる」25.0%、第3位「毎日、多少疲れる」24.4%と、約3分の2の回答者が「非常に疲れる」と回答しました。このことは、質問 13「職場の人員は足りていますか」に「足りない」80.1%と多くの回答がされていることと直結しています。質問 16「仕事のやりがいについて」、「非常にやりがいがある」12.7%、「まあまあやりがいがある」62.5%と、約4人に3人が「やりがいがある」と答えている一方で、質問 17「仕事を辞めたいと思ったことがありますか」に、「いつも思う」20.25%、「時々思う」33.6%と5割の回答者が、そして「ごくたまに思う」25.7%と合わせると、4人に3人が「やめたいと思う」と回答しました。人員要求とともに職場の安全衛生の取組みの強化が強く求められています。

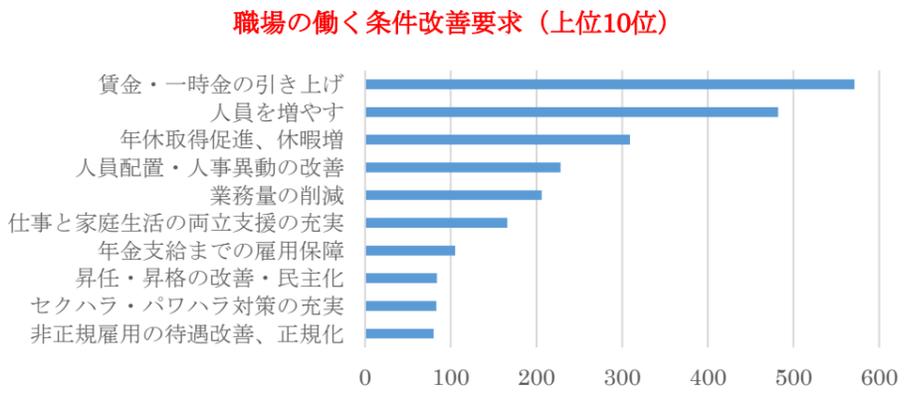


職場では人が足りていない

質問 13「あなたの職場の人員は足りていますか」では、第1位「足りない」80.1%、第2位「足りている」18.9%、と回答しました。職場では全く人が足りておらず、当局の言う「業務量に見合う人員の配置」はされていません。まず物価高騰に見合う賃金の大幅改善が必要です。そして、人員不足を原因とする年休や休暇が取得できない悪循環と人員不足によるストレスやハラスメントなどの悪循環を直ちに改善することが当局の責務です。公務職場や医療職場において不透明な成績率による賃金の格差拡大は逆に管理職を希望しない職員を増やし、他方で真面目にコツコツと働く職員の意欲を削ぐ結果に繋がります。真面目に働く職員に対し、経営悪化など幹部や経営陣の政策失敗や責任問題を職員に転嫁したり、問題をすり替えることはもってのほかであり、離職をさらに増大させます。管理職は職員と利用者・県民を守ために困難に屈せず理性と道理に基づく上申や職場マネジメントを行う必要があります。そうした管理職の姿勢によってこそ職員との信頼関係が生まれ、若手や中堅・高齢職員の離職を食い止めることに繋がります。現在の悪循環を直ちに断ち切らなければなりません。



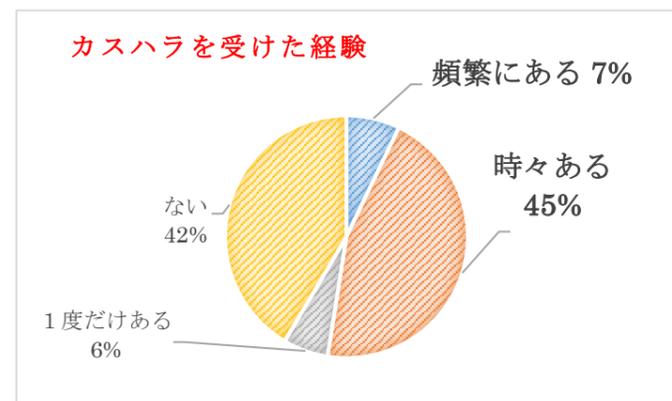
質問 18「職場の働く条件の改善で、もっとも実現したいものを「3つ」選んでください」では、第1位「賃金・一時金の引き上げ」63.0%、第2位「人員を増やす」53.2%、第3位「年休取得促進、休暇増」34.1%となっており、生活・賃金・職場人員の実態が要求に表れています。



カスハラを受けた、過半数超える (頻繁 7%・時々45%)

質問 19-1「今までにカスハラを受けたことがありますか」について、「頻繁にある」7.0%、「時々ある」44.2%でした。質問 19-3-1「カスハラの主な内容」は、第1位「侮辱・大声で威嚇するなど乱暴な言動」43.9%、第2位「明らかな嫌がらせによる長時間の拘束（窓口・電話など）」21.9%でした。

質問 19-4「カスハラ被害に関して誰かに相談しましたか」について、「相談した」35.0%に対し、「相談せずに我慢した」「相談する相手が分からなかった」などが14.2%との回答でした。質問 19-5「誰に相談したか」について、「上司」30.5%、「同僚」5.0%に対し、「組合に相談した」は0.2%に留まりました。



質問 22「カスハラ問題の解決に向けて何が必要か」に対し、第1位「クレームなどに複数人で対応するための体制（人員増）」62.5%、「職場ごとでの対策マニュアルの策定」44.9%、「カスハラ対策の研修」36.3%、第4位「職場内の相談窓口の整備」35.9%と続きました。

人員強化やマニュアルの整備、研修などのカスハラへの組織的な対応を追求すべきです。

