

## 2024年春季要求（案）作成にむけたアンケート結果

- 2024年春闘における要求内容については、組合員のみなさんが真に求めていることを把握したうえで、要求（案）を作成したいと考え、2/15～2/24（10日間）にアンケートを実施、394件の回答をいただきました。
- そのアンケートの回答内容を以下のとおり集約しましたので、ご覧ください。  
※今後も交渉期間中、会社回答に対する判断をおこなうために、みなさんの受け止め方などや思いなどを教えていただきたいと思います。引き続き、よろしくお願い致します。

### 基本情報

回答数394件・回答率22.6% ※2024年2月組合員数1,743人

#### ◆ 所属箇所

リテールCP（本社）	67(17.0%)
リテールCP（支店・専門店エリア室）	47(11.9%)
<b>リテールCP（エリアMG・店舗）</b>	<b>235(59.6%)</b>
フーズCP	0(0.0%)
ウォータービジネスCP	1(0.3%)
デベロップメントCP（本社）	16(0.0%)
デベロップメントCP（運営室）	12(3.0%)
統括本部・監査室	16(4.1%)

#### ◆ 性別

男性	203(51.5%)
女性	163(41.4%)
回答しない	28(7.1%)

#### ◆ 扶養家族

<b>なし</b>	<b>284(72.1%)</b>
1人	49(12.4%)
2人	37(9.4%)
3人	20(5.1%)
4人	4(1.0%)

#### ◆ 社員群・職群

正社員（総合職）	156(39.6%)
<b>地域限定正社員（地域総合職）</b>	<b>86(21.8%)</b>
<b>地域限定正社員（ストアマネジメント職）</b>	<b>83(21.1%)</b>
Fスタッフ（エルダー）	11(2.8%)
Fスタッフ（店舗管理職）	36(9.1%)
Fスタッフ（販売職）	10(2.5%)
Fスタッフ（事務職）	8(2.0%)
Tスタッフ	4(1.0%)

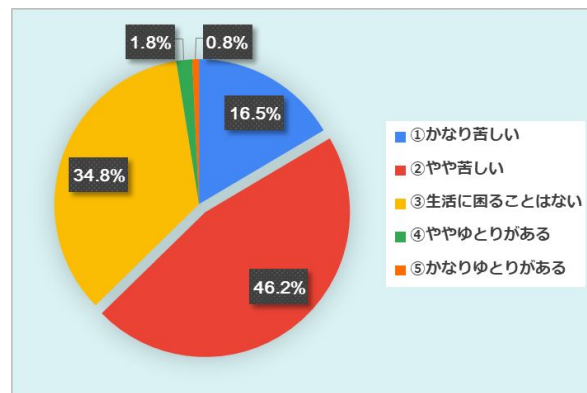
#### ◆ 社員群・職群

20代	24(6.1%)
30代	109(27.7%)
<b>40代</b>	<b>169(42.9%)</b>
50代	74(18.8%)
60代	18(4.6%)

## 生活実感について

【問1】あなたの生活実感は次のうちどれに該当しますか。最も近いものを選んでください。

①かなり苦しい	65(16.5%)
②やや苦しい	<b>182(46.2%)</b>
③生活に困ることはない	<b>137(34.8%)</b>
④ややゆとりがある	7(1.8%)
⑤かなりゆとりがある	3(0.8%)



・生活実感としては「やや苦しい」が一番多く、社員群問わず「苦しい」という声が6割以上となっていた。

(上記問1で「①かなり苦しい」「②やや苦しい」と回答された方にお伺いします。)

【問2-1①】苦しい生活をどのようにやり繰りしていますか。切り詰めたものは次のどれですか。(複数回答可)

①衣食の切り詰め	<b>145(58.7%)</b>
②娯楽や旅行などの自粛	<b>184(74.5%)</b>
③貯金や保険料などの減額	116(47.0%)
④教育費の切り詰め	14(5.7%)
⑤お小遣いの減額	66(26.7%)
⑥何もしていない・できていない	15(6.1%)
⑦その他	9(3.6%)



・苦しい生活のやり繰りとしては、「娯楽や旅行などの自粛」「貯金や保険料などの減額」のみならず、生活の基盤となる「衣食の切り詰め」を6割弱がおこなっている。

【問2-1②】不足分の生活費の補てんはどのようにしていますか。(複数回答可)

①時間外・休日労働手当	57(23.1%)
②配偶者も働いている	<b>61(24.7%)</b>
③預貯金の切り崩し	<b>144(58.3%)</b>
④親・親類からの借り入れ	26(10.5%)
⑤金融機関からの借り入れ	22(8.9%)
⑥何もしていない・できていない	<b>42(17.0%)</b>
⑦その他	11(4.5%)



・不足分の生活費の補てんは、「預貯金の切り崩し」が6割弱、「金融機関からの借り入れ」が1割弱となっており、いまの生活をどうするのかという現状であり、将来的な不安につながっている。

(上記問1で「③生活に困ることはない」「④ややゆとりある」「⑤かなりゆとりがある」と回答された方にお伺いします。)

【問2-2】会社の給与以外に生活費を補てんする収入はありますか。(複数回答可)

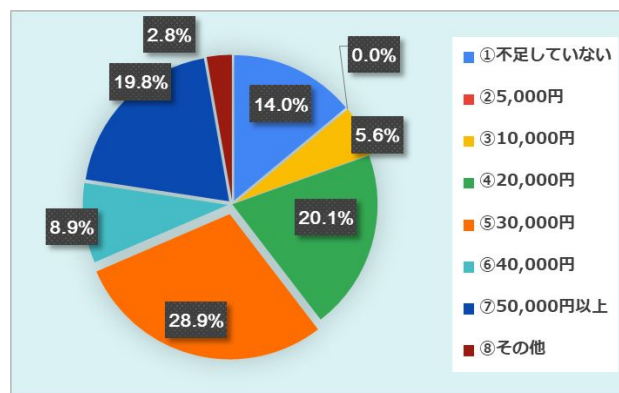
①特になし(会社の給与で足りている)	<b>90(61.2%)</b>
②副業等による副収入	3(2.0%)
③有価証券の運用益	11(7.5%)
④不動産収入	2(1.4%)
⑤配偶者の収入	<b>41(27.9%)</b>
⑥預貯金の切り崩し	<b>17(11.6%)</b>
⑦親・親類からの援助	13(8.8%)
⑧金融機関からの借り入れ	1(0.7%)
⑨その他	8(5.4%)



・生活費の補てんは、「特になし」が最も多く6割以上であるが、「預貯金の切り崩し」「親・親類からの援助」が1割前後おり、4割弱は会社の給与以外の収入がなければ、生活が厳しいとなる可能性がある。

【問3】あなたの生活実感からは、月どれくらい賃金が不足していますか。

①不足していない	55(14.0%)
②5,000円	0(0.0%)
③10,000円	22(5.6%)
④20,000円	<b>79(20.1%)</b>
⑤ <b>30,000円</b>	<b>114(28.9%)</b>
⑥40,000円	35(8.9%)
⑦50,000円以上	<b>78(19.8%)</b>
⑧その他	11(2.8%)

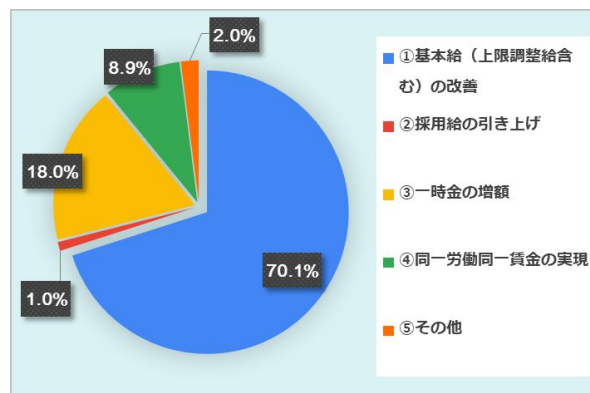


・生活実感からの月の賃金不足額は、「50,000円以上」を50,000円と置き換えた場合、平均「27,294円」となっている。  
・不足と感じる賃金については、世帯構成や求める生活レベルによる影響が大きいと捉えることができる。

## 要求内容について

【問4】2024春闘交渉において、重視するのはどのような点ですか。

① <b>基本給(上限調整給含む)の改善</b>	<b>276(70.1%)</b>
②採用給の引き上げ	4(1.0%)
③ <b>一時金の増額</b>	<b>71(18.0%)</b>
④同一労働同一賃金の実現	35(8.9%)
⑤その他	8(2.0%)



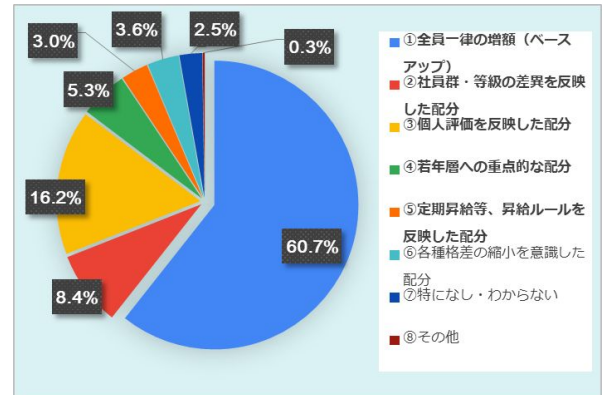
※④同一労働同一賃金の実現  
➡ 責任・役割と賃金の乖離解消 / 社員群間の適正な賃金格差

・2024春闘交渉で重視する点は、「基本給(上限調整給含む)の改善」が最も多く7割強となっており、生活に直結する月例賃金を高めることを求めている。

## 《賃金改善について》

【問5】賃金改善の実施方法について、重視するのはどのような点ですか。

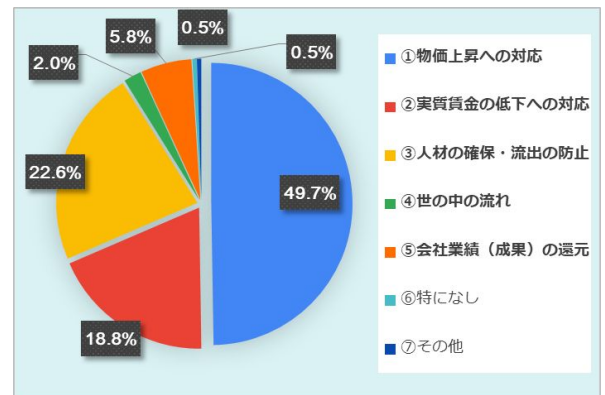
① <b>全員一律の増額（ベースアップ）</b>	<b>239(60.7%)</b>
② 社員群・等級を差異を反映した配分	33( 8.4%)
③ <b>個人評価を反映した配分</b>	<b>64(16.2%)</b>
④ 若年層への重点的な配分	21( 5.3%)
⑤ 定期昇給等、昇給ルールを反映した配分	12( 3.0%)
⑥ 各種開削の縮小を意識した配分	14( 3.6%)
⑦ 特になし・わからない	10( 2.5%)
⑧ その他	1( 0.3%)



・賃金改善の実施方法は、「全員一律の増額（ベースアップ）」が最も多く6割強となっており、生活への影響という観点から、社員群や等級・成績問わず一律の賃上げを望んでいる。

【問6】賃金改善をおこなう理由として、特に重視すべき点は何だと思いますか。

① <b>物価上昇への対応</b>	<b>196(49.7%)</b>
② <b>実質賃金の低下への対応</b>	<b>74(18.8%)</b>
③ <b>人材の確保・流出の防止</b>	<b>89(22.6%)</b>
④ 世の中の流れ	8( 2.0%)
⑤ 会社業績（成果）の還元	23( 5.8%)
⑥ 特になし	2( 0.5%)
⑦ その他	2( 0.5%)



・賃金改善の実施理由としては、「物価上昇への対応」と「実質賃金の低下への対応」を合わせると7割弱となっており、生活への影響という観点からの賃上げを求めている。  
 ・また、「人材の確保・流出の防止」が2割強となっており、会社のさらなる成長のためにも、賃上げが必要だと考えている人たちもいる。

【問7】あなたは2024春闘で賃金改善（定期昇給は含まず）として月額いくら賃上げを望みますか。

●社員	<b>17,113円</b> (144)
●Fスタッフ（店舗管理職・事務職）	<b>11,142円</b> ( 14)
●Fスタッフ・Tスタッフ（販売職）	<b>8,000円</b> ( 5)
●Fスタッフ（エルダー）	<b>10,000円</b> ( 1)

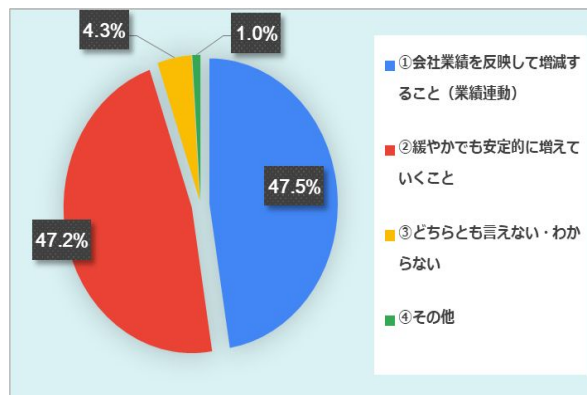
( ) 内の数値は回答者数

・今春闘での求める賃金改善額は、社員が最も高く17,113円となっている。総じていえば、10,000円を超える賃金改善を望んでいる。  
 ・生活実感による不足額同様、世帯構成や求める生活レベルによる差があることに加え、会社の状況や世の中の状況の捉え方により、個々人の考えにバラツキが大きくなっている。

## 《 夏季一時金について 》

【問8】 一時金の支給月数について、重視するのはどのような点ですか。

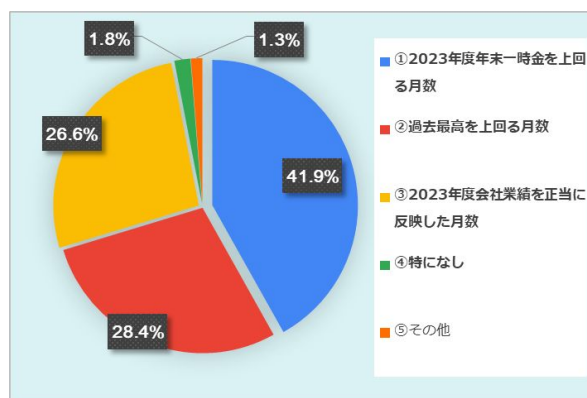
① 会社業績を反映して増減すること（業績連動）	187 (47.5%)
② 緩やかでも安定的に増えていくこと	186 (47.2%)
③ どちらとも言えない・わからない	17 (4.3%)
④ その他	4 (1.0%)



- ・一時金の支給月数で重視する点は、「会社業績を反映して増減すること」「緩やかでも安定的に増えていくこと」の半々にわかれている。
- ・会社業績が好調であることを背景に安定的支給から、徐々にその時々で業績の適切に還元することを求める考えにシフトしてきている。

【問9】 2024年夏季一時金の支給月数として、重視する点はどのような点ですか。

① 2023年度年末一時金を上回る月数 (社員2.40カ月・FT1.44カ月)	165 (41.9%)
② 過去最高を上回る月数 (社員2.596カ月・FT1.44カ月)	112 (28.4%)
③ 2023年度会社業績を正に反映した月数	105 (26.6%)
④ 特になし	7 (1.8%)
⑤ その他	5 (1.3%)



- ・支給月数として重視する点は、前回の「2023年度年末一時金を上回る月数」が最も多く4割強、次いで「過去最高を上回る月数」「2023年度会社業績を正に反映した月数」が2割弱となっており、好調な業績に対する、適正な還元を求める声となっている。

【問10】 あなたは2024年度夏季一時金として、具体的に何カ月の支給を望みますか。

※Fスタッフ（エルダー）の方は、夏季支給精勤手当にプラスしてほしい月数または金額

●社員	2.69カ月 (159)
●Fスタッフ（店舗管理職・事務職）	1.75カ月 (14)
●Fスタッフ・Tスタッフ（販売職）	1.62カ月 (5)
●Fスタッフ（エルダー）	1.48カ月 (7)

( ) 内の数値は回答者数

- ・2024年度夏季一時金で求める支給月数は、社員が2.69カ月、FTが1.74カ月、Fエルダーの精勤手当加算月数は1.48カ月となっている。
- ※Fエルダーは、規定されている月数に対して加算月数が大きすぎることから、加算月数なのか合計支給月数なのか捉え方が難しい。
- ・問8の回答を踏まえると、支給月数に対する考えが、業績還元と安定的支給に二分していることから、平均支給月数に対する捉え方は、どちらの考え方を重視するかによって異なる。