

2023春闘

生活改善要求アンケート中間報告

電機労働者懇談会

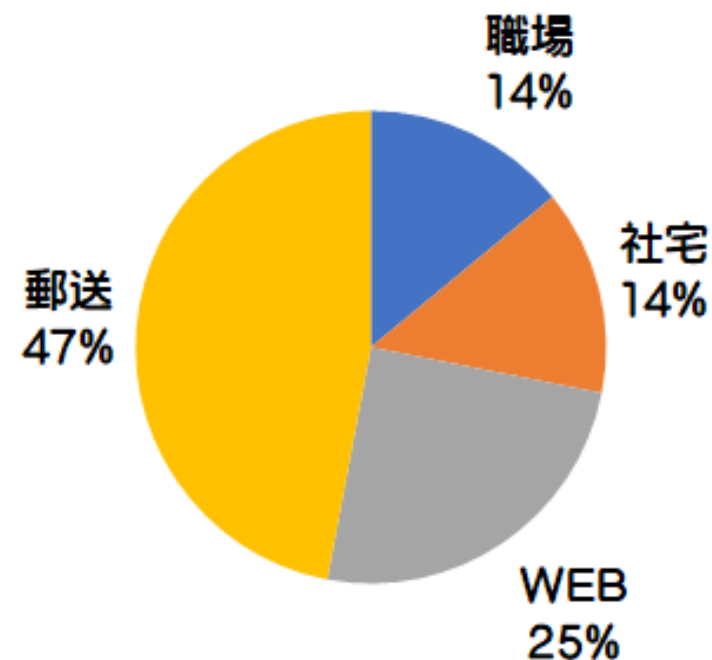
電機労働者懇談会の2023生活改善要求アンケートにご協力いただき、ありがとうございました。

アンケートの**中間集計結果**を報告いたします。

本アンケートは、昨年11月より開始し、今年1月13日までに計185件の回答をいただきました。

なお、回答受け付けは、2月末まで継続していますので、未回答の方は、ぜひとも回答をお寄せください。

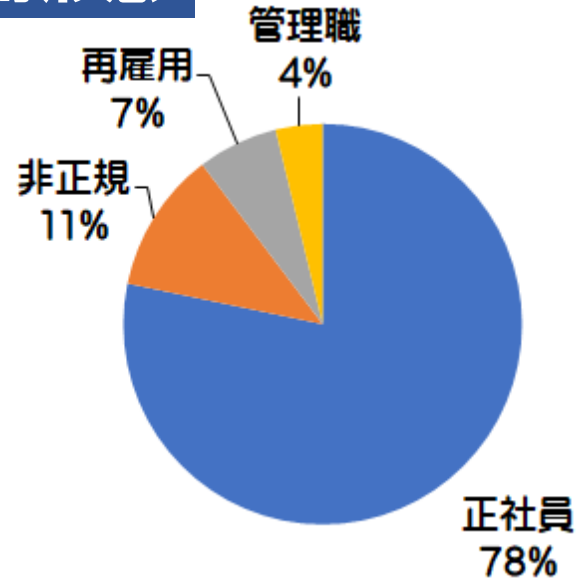
最終報告は3月を予定しております。



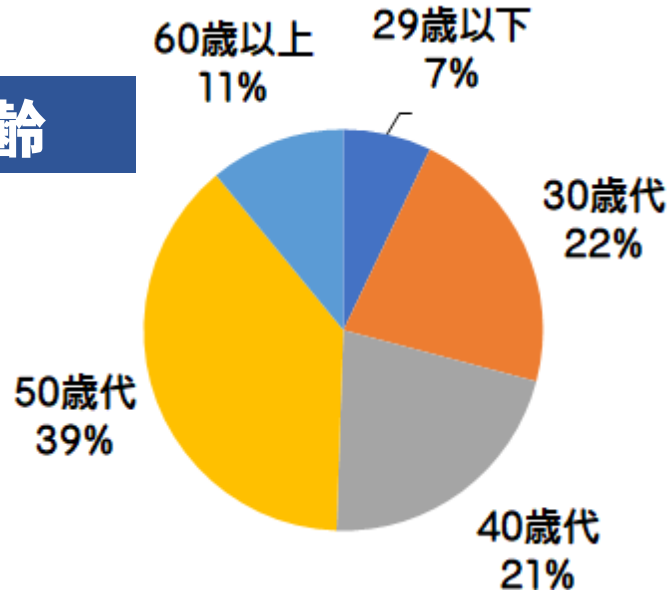
回答方法別では、アンケートはがき郵送47%、インターネット回答25%、社宅訪問での回答14%、職場での回収14%となりました。

プロフィール

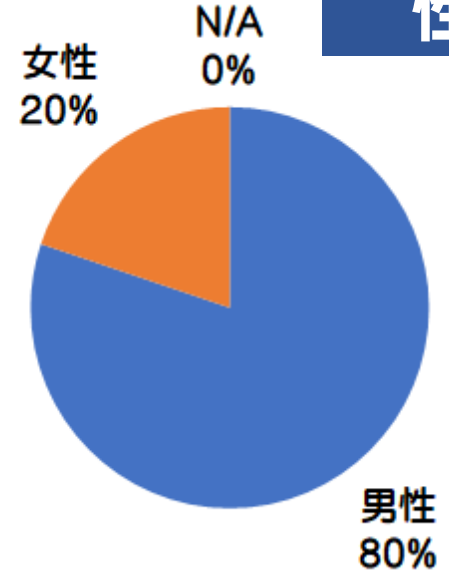
雇用形態



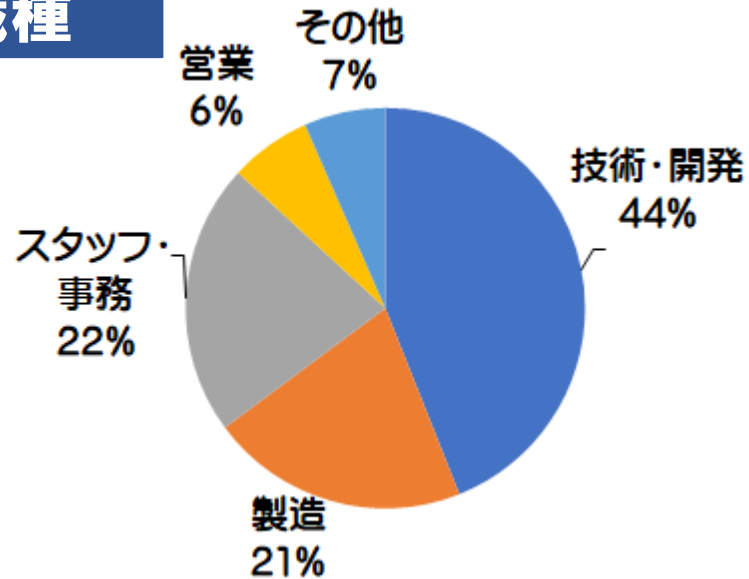
年齢



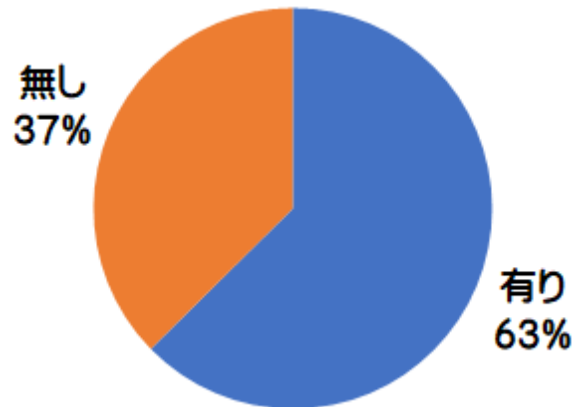
性別



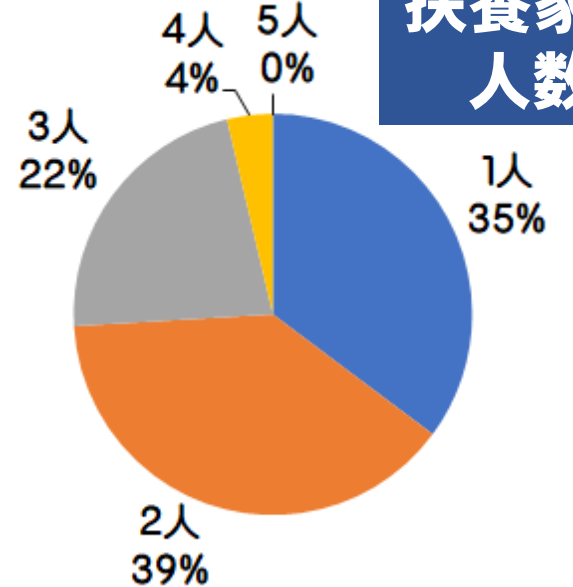
職種



扶養家族

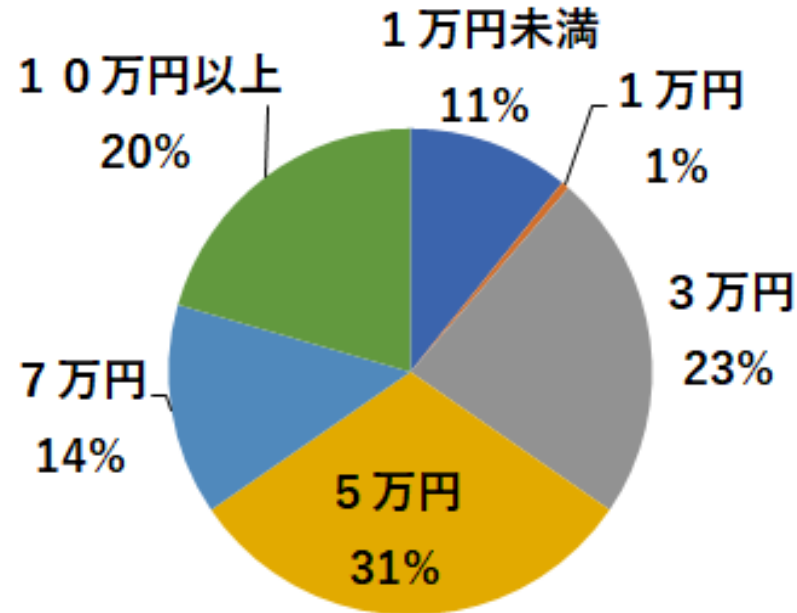


扶養家族人数

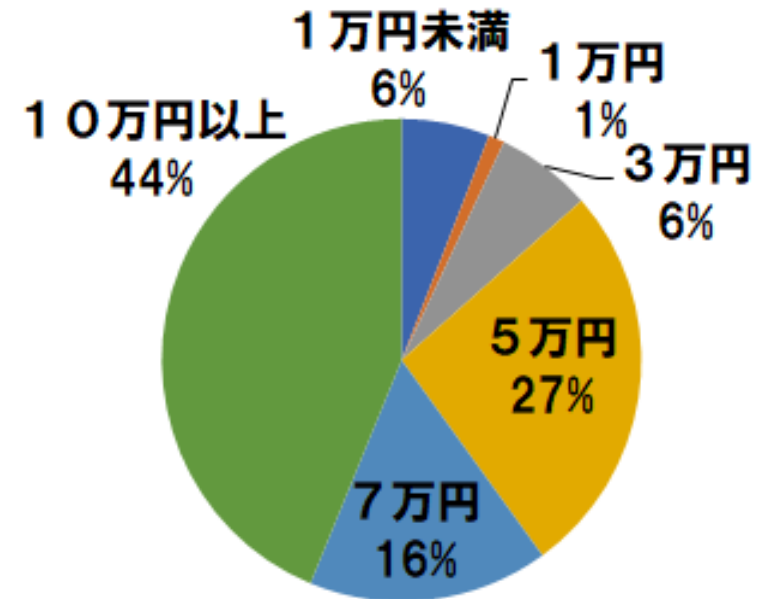


1. 賃上げ要求の目安は

生活維持に必要な額



将来の安心に必要な額



88%の方が、現在の生活の維持には、
93%の方が、将来の安心のためには、

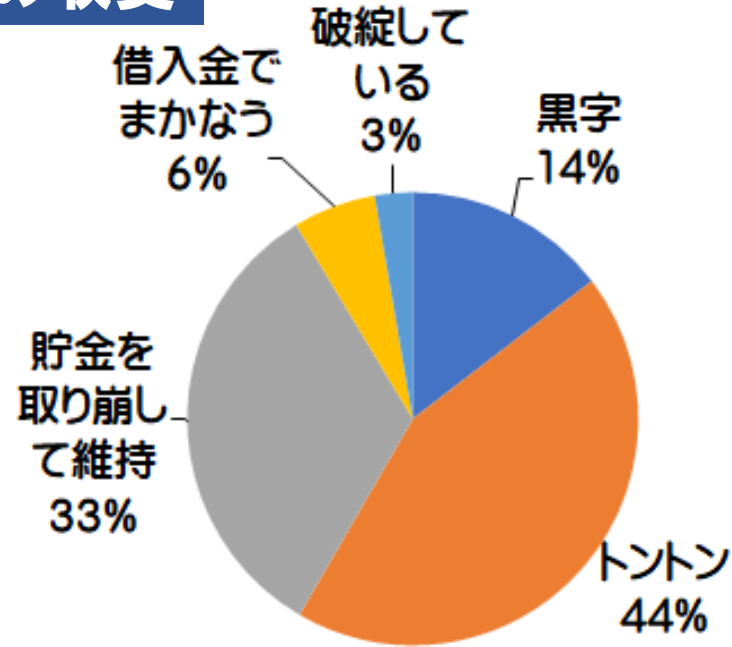
あと3万円以上必要

今春闘の
賃上げ要求額は
3万円以上
が妥当



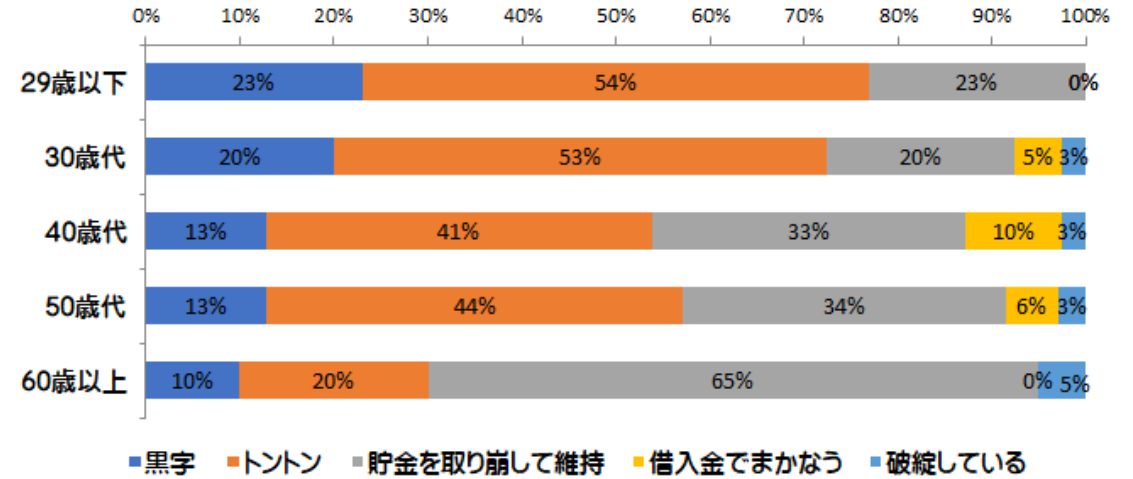
2.家計の収支は

家計の収支

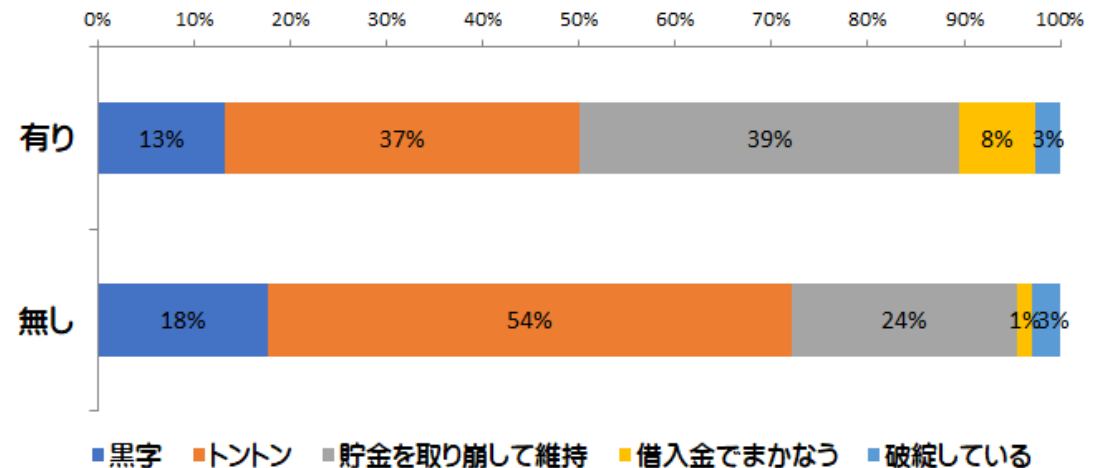


42%の家計の収支が赤字となっている。
年齢が上がるほど収支は悪化し、
扶養家族の居る家庭でより厳しい状況。

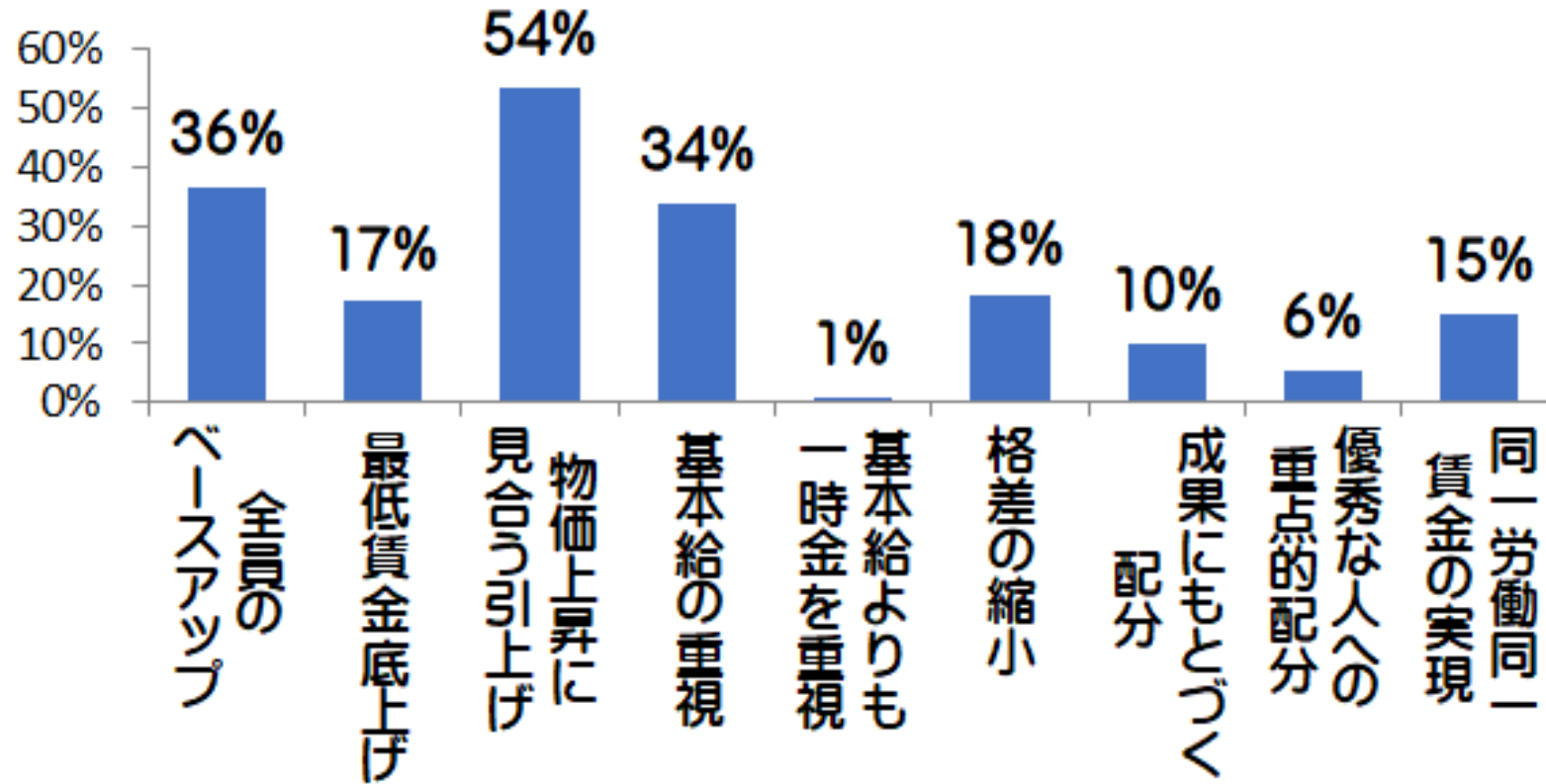
年齢別



扶養家族の有無別



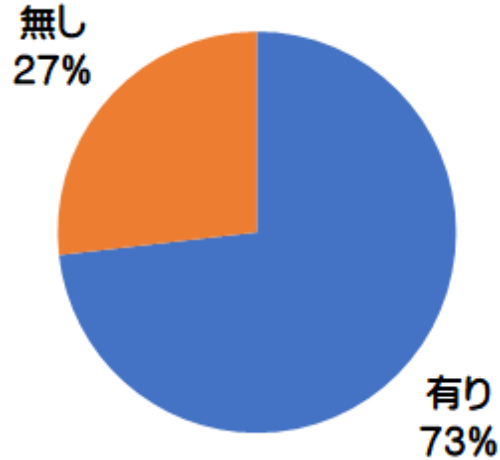
3. 賃金交渉で重視する点は



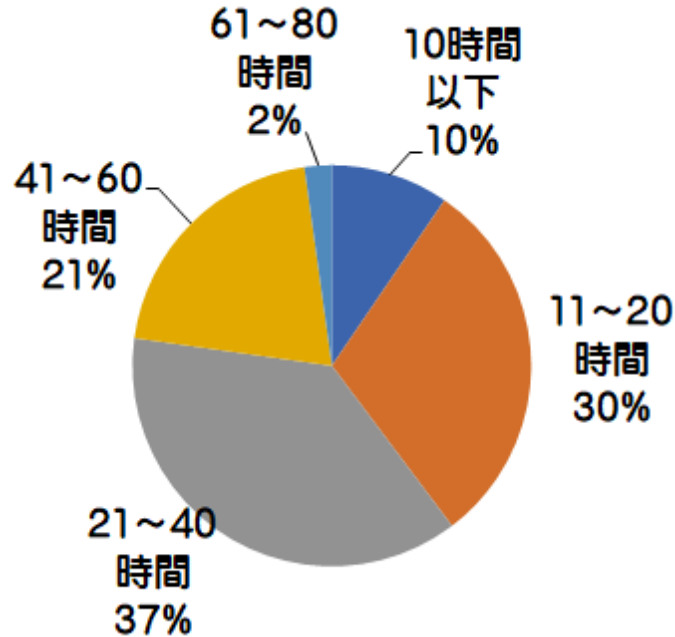
物価上昇に見合う引上げを望む声が最も大きい。
基本給を重視し、ベースアップを引き上げることが望まれている。
格差の拡大や、一部の人への重点配分は望まれていない。

4. 残業の状況は

残業の有無



残業時間



(注1) **月20時間以上の残業が60% (昨年は67%)**

(注2) **60時間以上の超長時間残業が2% (昨年は5%)**

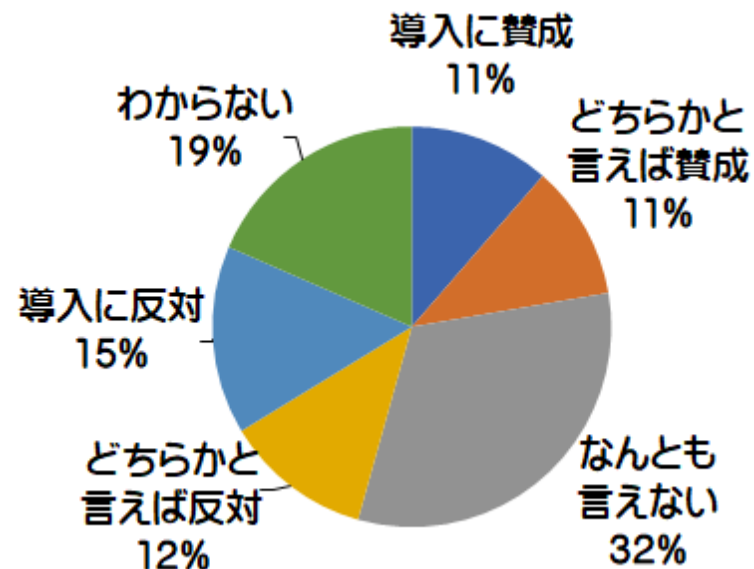
11~20時間が昨年19%から30%に増加し、残業時間は減っている。

(注1) 大手電機の裁量労働における残業代相当額は、20~30時間分/月が多い。

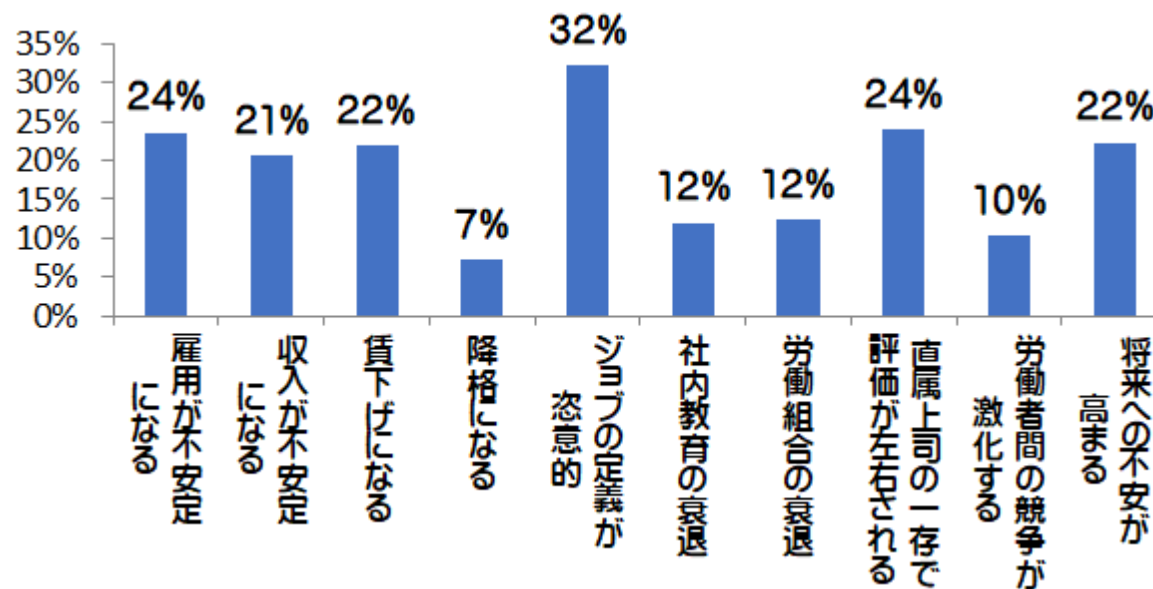
(注2) 〃 の法定の年間上限 (36協定) は、720時間 (月平均60時間) が一般的。

5. ジョブ型雇用については

ジョブ型雇用の導入に

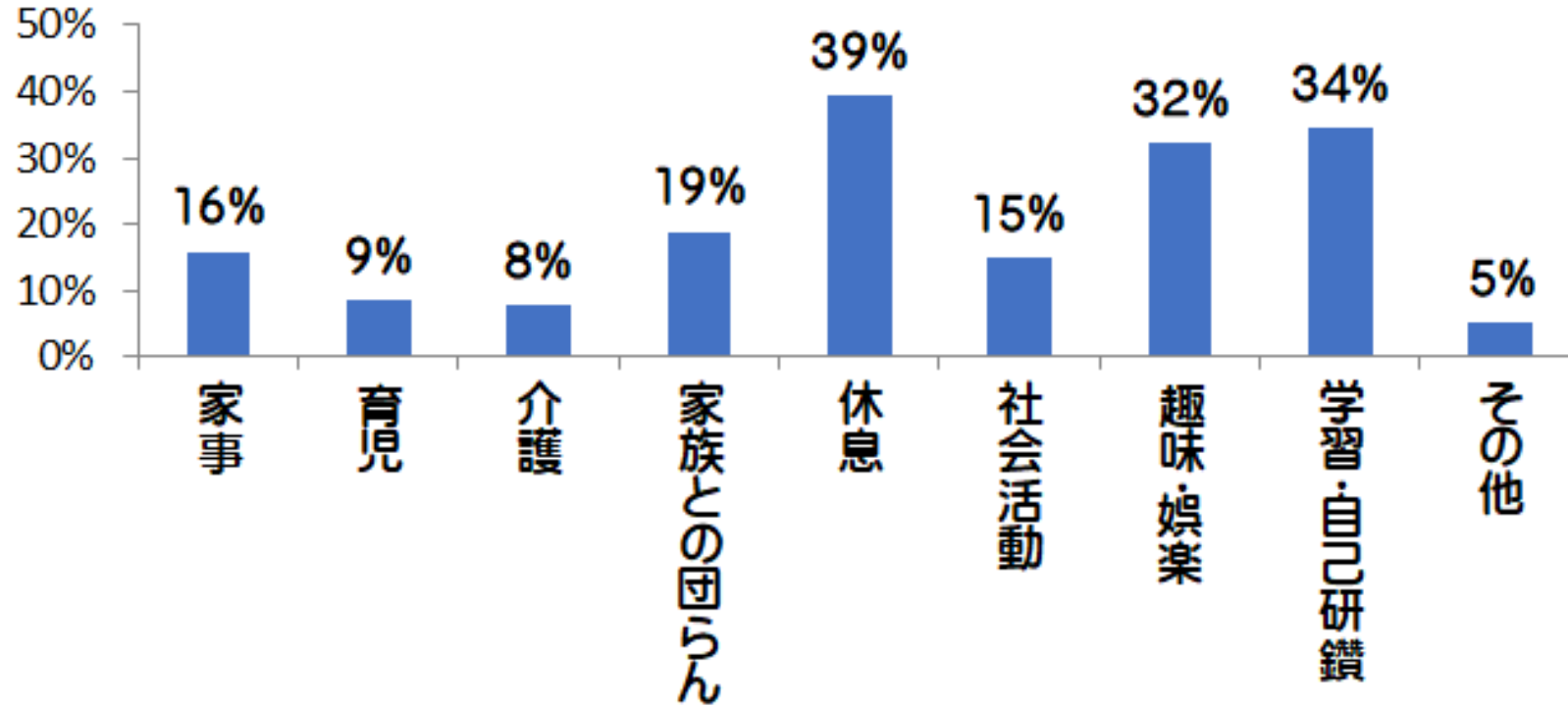


ジョブ型雇用の問題点



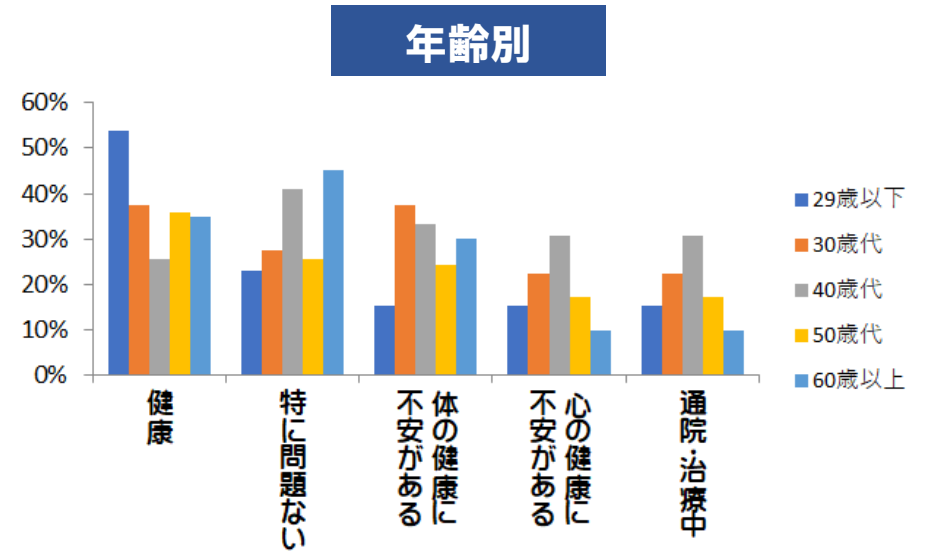
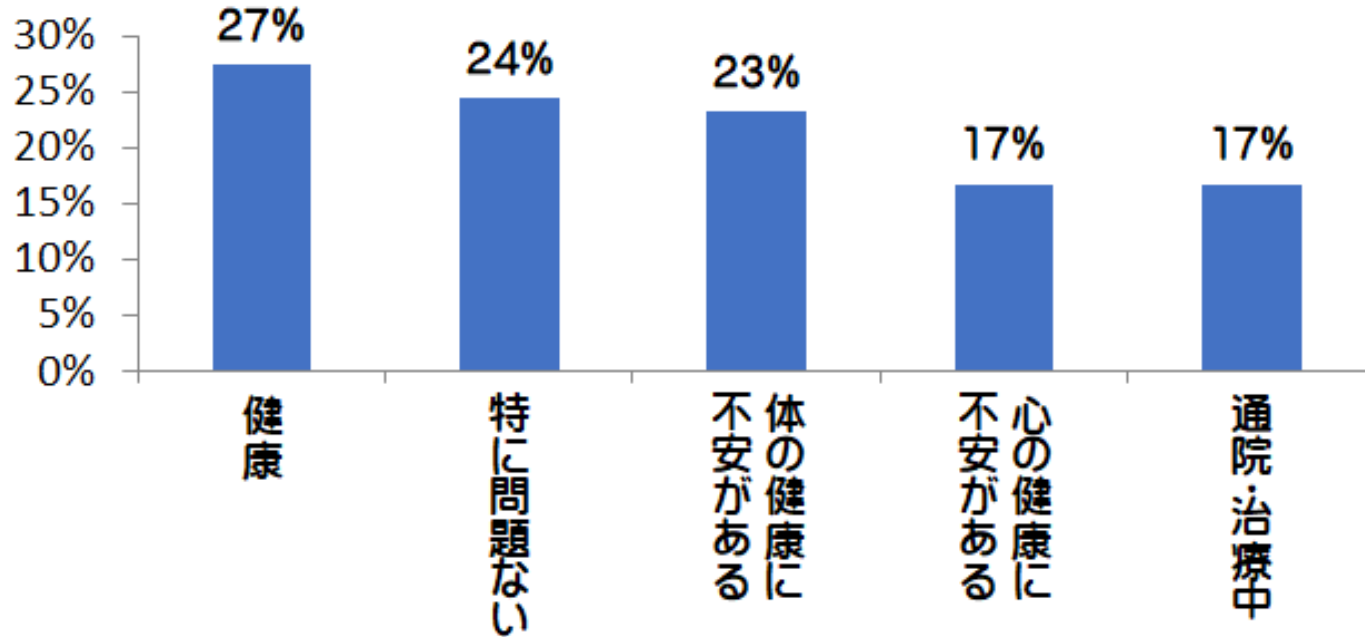
ジョブ型雇用の導入そのものについては、賛成と反対が拮抗している。ジョブ型雇用の問題点としては、「ジョブの定義が恣意的」がトップ。「直属の上司の一存で評価が左右される」が続き、会社の運用に対する疑問視がうかがえる。

6.生活時間で不足しているのは

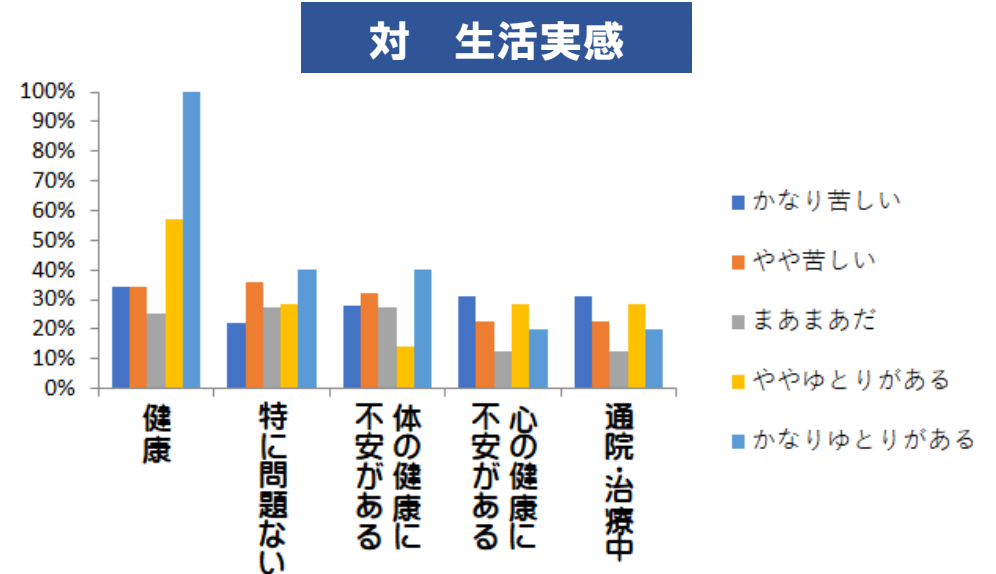


**「休息」が最も不足しているという結果となった。
昨年最も高かった「趣味・娯楽」が3番目となった。**

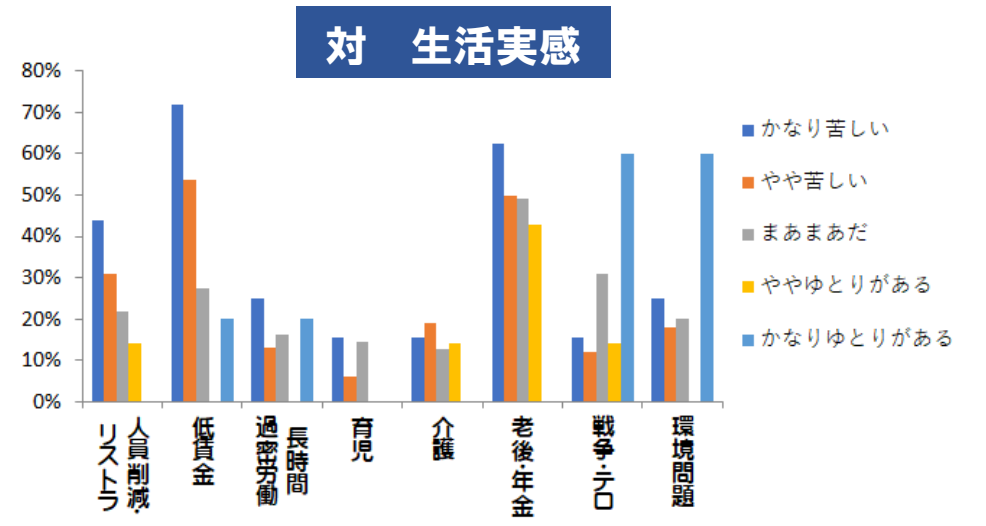
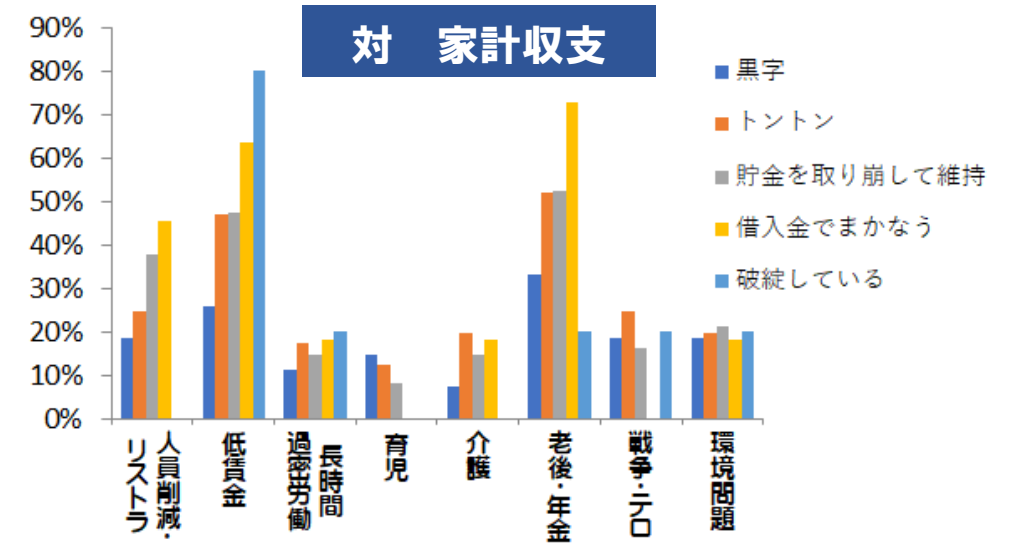
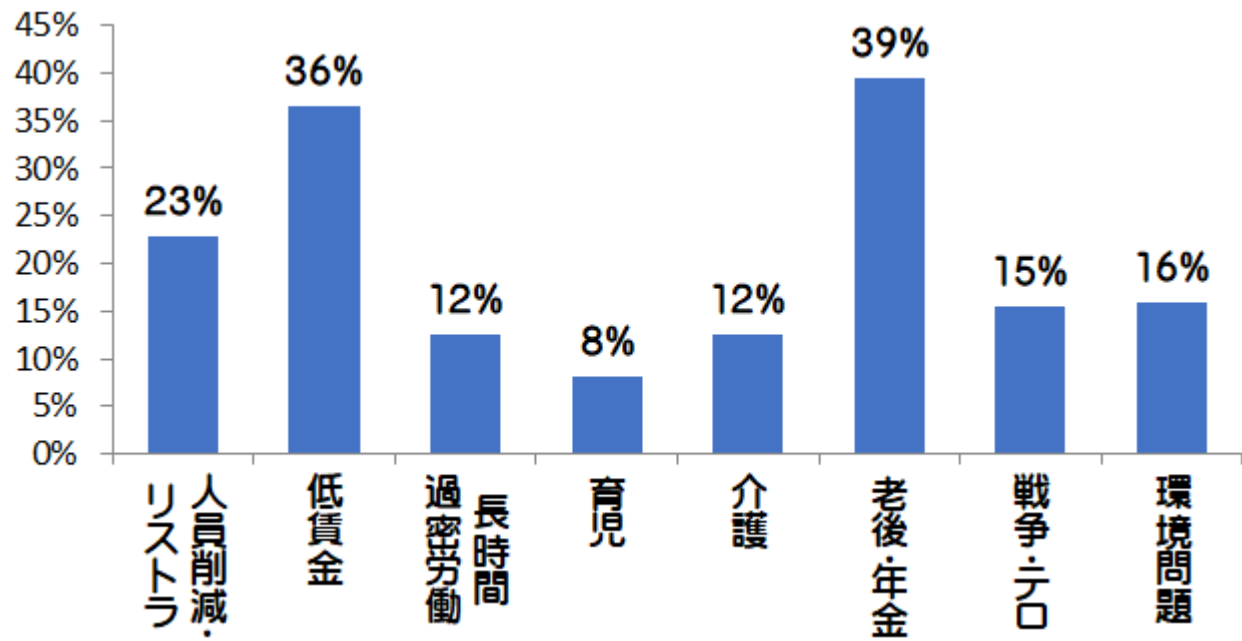
7.健康状態は



「健康」が昨年の16%から27%へと大幅に増えた。年齢別では、40代の健康状態が相対的に良くない。生活実感との比較では、生活にゆとりがあるほど健康状態もよくなる傾向がありそう。

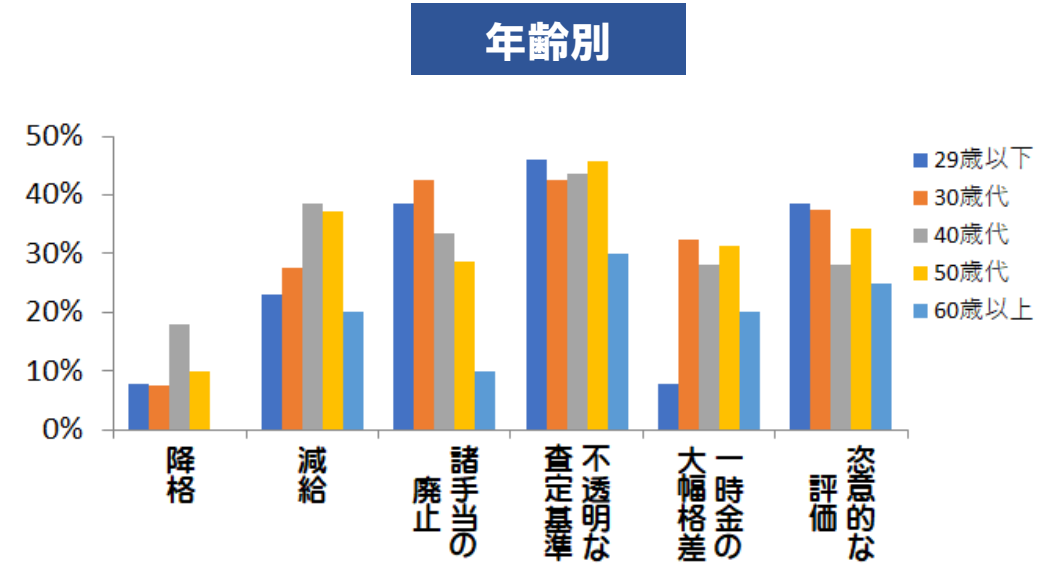
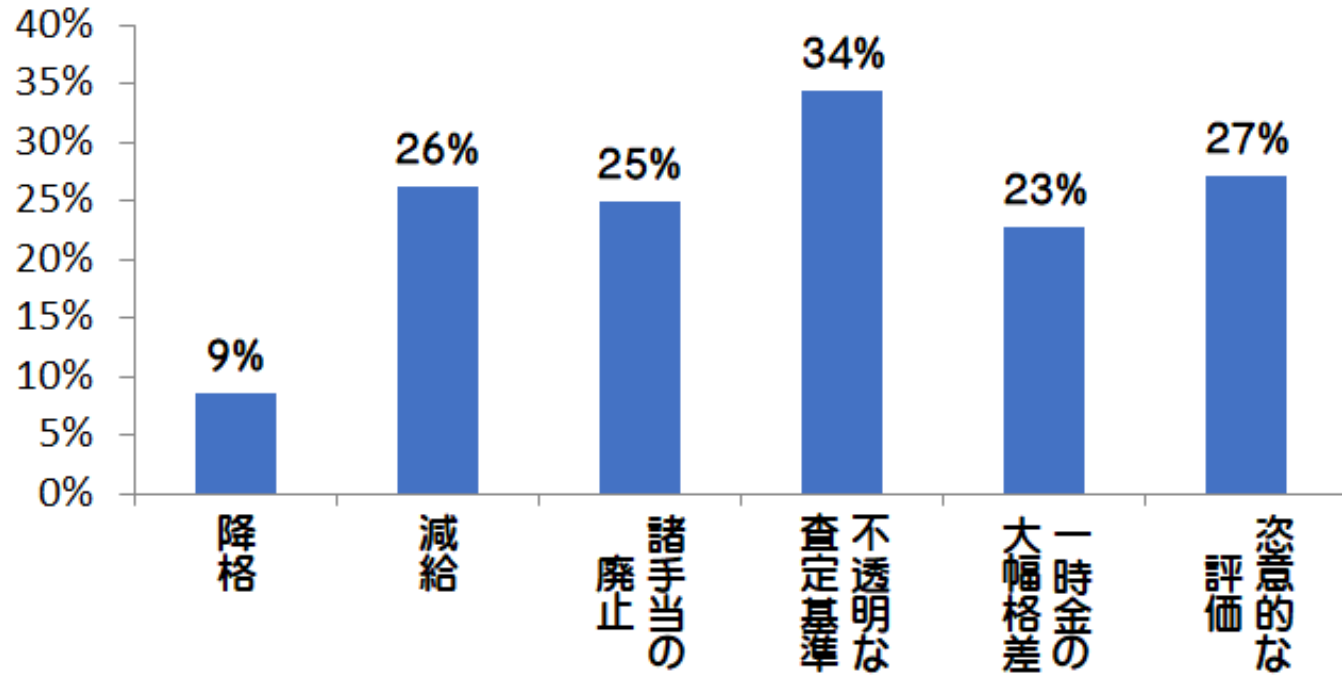


8.困っていること、不安なことは



例年通り「老後・年金」がトップ、次いで「低賃金」となった。これらは、家計収支の状況や生活実感が悪いほど、高くなる傾向がある。今年の特徴として、「戦争・テロ」が昨年の8%から15%に増えた。ウクライナ戦争や米中対立の影響が見える。

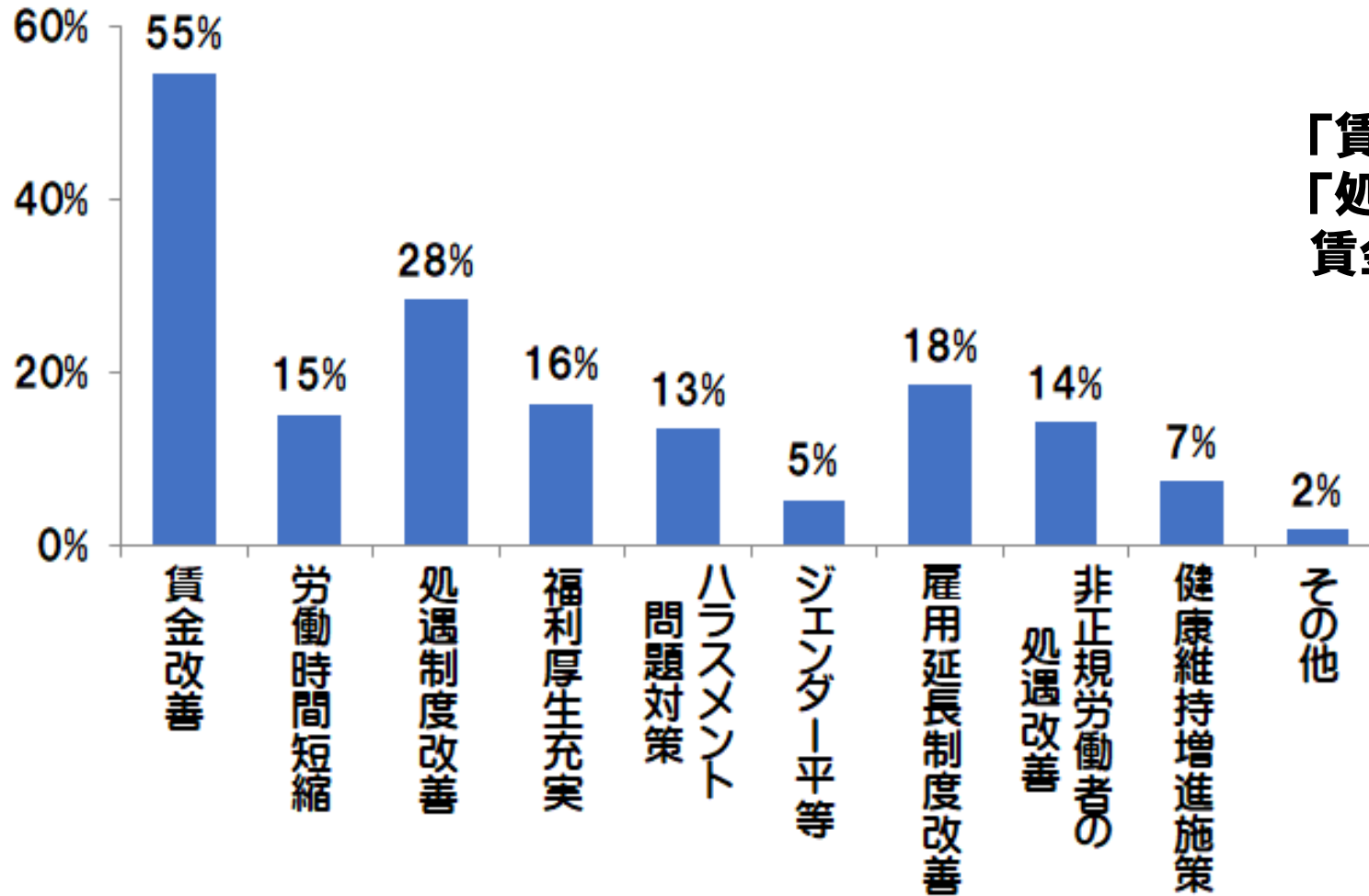
9. 処遇制度で困ることは



今年も例年通り「不透明な査定基準」が最も高かった。
年齢別でも、この項目が60代以外はすべて最も高くなっている。

「諸手当の廃止」が若い年代で高いのも、昨年と同じ傾向。

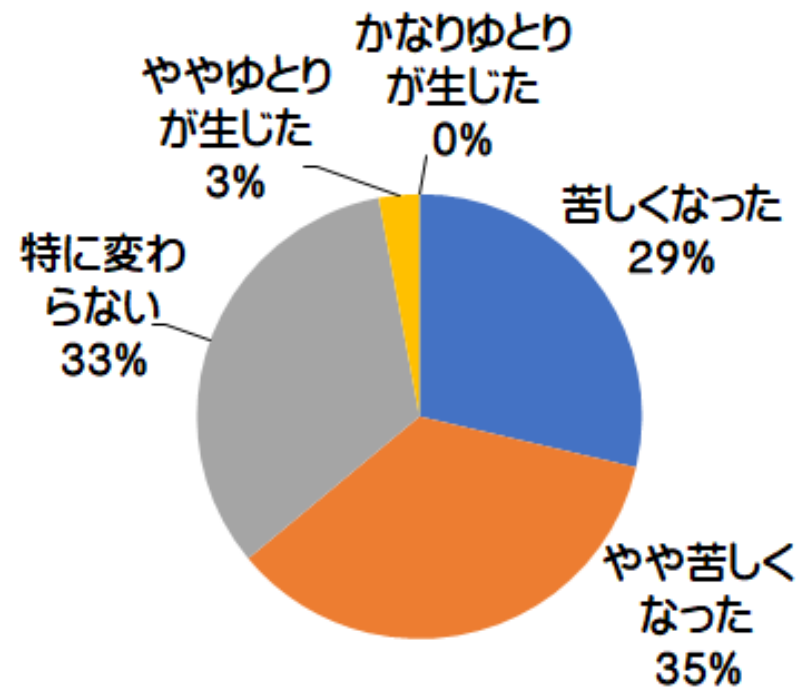
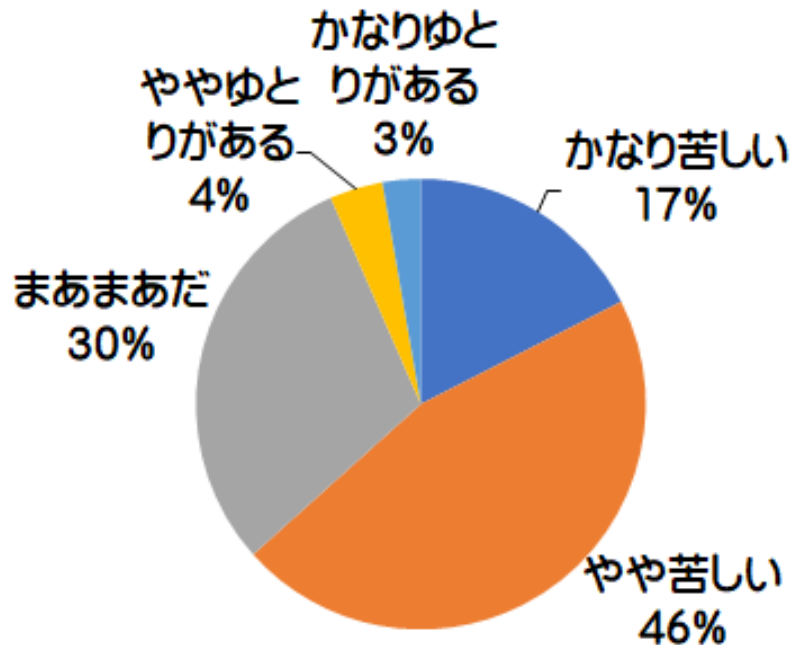
10.春闘で改善して欲しいことは



「賃金改善」が最も求められている。
「処遇制度改善」「雇用延長制度改善」も、
賃金に関する改善を求めるものと思われる。

11.生活実感は

昨年からの変化



「かなり苦しい」「やや苦しい」を合わせて**63%**となった。
一昨年は54%、昨年は60%であり、次第に悪化している。
昨年からの変化でも、「苦しなくなった」「やや苦しくなった」が64%を占めている。
物価上昇などによる生活圧迫の影響が出ているものと考えられる。

12. 自由意見

会社名は、子会社・関連会社の場合、基本的には親会社の名前で集計していますが、一部例外もあります。(例えば工機ホールディングスは旧親会社の日立に含めていますが、ダイナブックは東芝にもシャープにも含めず独立して集計しています。)

なお、自由意見は原則全文掲載としておりますが、個人が特定できる情報などは、当方の判断で、文章の一部書き換え等により伏せております。ご了承願います。

富士電機

定年延長すると、給料は60%に減額。同一労働同一賃金を実現してほしい

36協定の45H以内の残業で仕事が沢山ありやる気の有る人に対しては45H以上の残業を許可して欲しい協定があるので、サービスに近くなっている。個人的には45H以上何度もOKが良い。

高い組合費に見合った成果をお願いします。業績連動なので大幅なボーナスカットに昇給の期待はできない。給与テーブル（不透明さもひどい）状態のため一律の給与アップを勝ち取るようにして下さい。目先の黒字のために将来の投資の絞り方もひどくすべてにおいてダメです。

シャープ

個人の収入を増やすより、社会全体の格差是正。同一労働同一賃金で格差のない世界を。

残業不可の状況にあり業務遂行へのプレッシャー、生活費ともに苦しい。

日々の生活で一杯。介護資金が不足。老後資金は見通し立たず。

パワハラ野郎ども 14名の氏名あり (8名退職)

12.自由意見（つづき）

日立

非正規ですが先日上長から正社員になる気はないか？と言われましたが今の働き方と給料に不満はないし正社員になると責任が伴うから丁重にお断りしました。私は評価されたことがうれしかったし働きやすいこの職場が好きです。

単身赴任で二重生活。単身赴任規程も昔の基準の金額でどうやっても赤字。なのに手当で年収が大幅に上がるので税金も大幅増加。家族に逢いたくて夜行バスで毎週帰る生活。心も体もお財布も辛すぎです。

先進諸国で日本だけ賃金水準が一人負けの原因はボーナスで賃金の調整が行われているからでは？。基本給が上がらなければ改善しないのではと思う。正規で30年近く働いているが新人と大差ないなんておかしい。最近の物価高にも関わらず組合が積極的に活動しているように思えない。

改正高齢者雇用安定法の70歳までの雇用を確保

定年が近いので再雇用と賃金が不安

1月で定年を迎える、再雇用契約かわす

不安な事、困っている事だけではなく、安心している事、良い事も意見を求めた方が良いと思います。

評価は標準なのに6年間定期昇給分の賃上げがなく、ベア分も22春闘妥結額の半分しか賃上げされなかった。

ジョブ型形式で採用されました。ジョブ型の問題点は、多々あると思いますが、新入社員からみて、採用時に欲しかった情報として、自分が希望している職種の職場環境が実際どうであるのか、という情報提供が必要だったように思います。そして、今1番恐れているのは、パワーハラスメント問題です。特に、事務職は女性社員が多く、男性社員のいないところで、心無い言葉が飛び交い、不親切な態度をとられるということがとても多いです。それが指摘・指導として、妥当だと思われる言動であるならば、問題ないと思います。ただ、それが私情が含まれた言動である場合、あるいは、受けて側が不愉快に感じる言動の場合は、それを当たり前、それくらい耐えるのも仕事、としないことが大切であると感じています。

11.自由意見（つづき）

日立

休出、残業をやって当たり前。上の人が不倫してるらしく気持ち悪い。喋るなといいつつ上の人はひたすら談笑している。

FY22の年度末評価結果が通知されたが、評価が5段階中2という評価をされた。今までと同じように要求された業務には対応してきたが、職位レベルの内容に達していない（技師相当では進捗管理、自ら主体的に動くなど）ということでそのような評価にしたと説明された。確かに会議で発言等は得意ではないが、期限内に業務を完了させるように動いてきて、業務で遅れを発生させたことはないのに、そのような評価がされて非常に残念でやる気がなくなってしまった。残業もなくなり、収入が少なくなっている中で、生活にも支障がでそうである。

裁量勤務制度対象か否かで手当が約10万円の格差があり天と地の差が非月報者間で起こっております。本社部門は裁量、支社支店部門は対象外という構図です。

東芝

派遣社員で現在の職場で7年目です。春闘など関係ありません。昇給、賞与退職金などありません。働ける職場がある事には感謝しておりますが、この先、不安ばかりです。日本がもっと流動的な雇用になればと思います。派遣契約で社員になるには、とても難しい。入り口で失敗すると、やり直しができずらい。

今年、組合に加入してお世話になっています。ありがとうございます。

今の時代に合わせて、働く場所に縛られない自由度のある勤務形態がより深く浸透してほしい。

11.自由意見（つづき）

NEC

日々の活動、大変お疲れ様です。

ジョブ型（NEC型ジョブ型）は体のいいリストラだと感じられる。2年のうちに主任からA3におとされて半年でキャッチアップできなかったら降格、というのは腹落ちしきれない。9ブロックについても直属上司が一定の評価をしても、上位上司が最低ランクに修正したという話を聞くと、救いのない話だと思われた。

働く意欲がないベテラン社員を優遇してほしい。年功序列を維持してほしい。働かなくても高い給料がほしい。ジョブ型雇用や同一労働同一賃金には絶対に反対で、年功序列には賛成しています。たとえ同じ仕事をしていても、若い社員よりベテラン社員の給料を上げてほしい。働かなくても暮らしていける共産主義社会の実現を望んでいます。

客先派遣で、本社などのキーマンとの接点が少なく、少なからず評価に悪い影響を及ぼしています。今後の生活設計に大きな不安を抱きながら日々の業務を行っています。（客先：日本データ・経営センター／NECが出資し、常勤の取締役2名も元NECです。）具体的な不安点は、このまま出向／転籍になってNECグループを離れるのでは？などです。

雇用延長は厳しい（60歳になる前に次の職を探す羽目になりそう）

職場はハラスメント対策にちからを入れてます。

11.自由意見（つづき）

ルネサス

先ずは、全員にメリットがあるベースアップが重要。現状の一時金査定の格差が大きすぎる上に所属による格差も以上。IIBU〉〉〉 DO〉〉〉 ABU

高評価を頂き有難いと思った矢先に昇格したら低評価になり収入が激減した。昇格したのは他の若手を高評価にする為の低評価とリストラ要因では無いかと思っている。実際夏前から部に数人ずついなくなっていて公にしてないリストラが行われている。知らないはずは無いのに組合は何も行動していなく絶望感だけが漂っている。

有意義な交渉を期待します

早期退職で人員が大幅に減ったがそれでも業務の量に大小 差が大きい。忙しい人は忙しく、暇そうな人はまだ居る。成果を上げた人には大幅に還元して欲しい。また、昇給の金額は額面の計算結果しかわからず、計算式に当てはめられた数字が知りたい。(今まで教えてくれたことは無く、リテンションでどれくらいの数字が入っているか知りたい)

単身赴任解消はどうなっているのでしょうか？私は他工場に勤務地変更で来ました。当時、子供が2人(大学1年生、高専2年生)を大学を卒業させ就職・独立の為、当社を辞めずに働いてきました。現場は常に人員不足で前後の班で残業してなんとか回している状況です。立場上、休暇を取得して帰宅するのはとても困難です。2年前に帰宅交通費が実費支給になっても実際に帰宅は年に1■3回程度です。こちらには他の地方からも単身赴任者が20名程いらっしゃいますが近隣につき限度内近く(Max15回)帰宅されて、非常に不公平感があります。早く近隣地への配置変更実施をお願いします。

長期的に円安傾向が続くことを考慮すれば、これからも物価が上昇していくことはほぼ間違いないので、賃上げは必須と思います。大幅なベースアップを望みます。

残業代が有るので生活が成り立ってます。40代ですが基本給が大卒基本給に毛がはえた程度。工場の現場職を軽視されてると思われる。

11.自由意見（つづき）

ソニー

経営者側は通常の報酬とは別に、業績に基づく報酬がある。一般従業員のボーナスにあたるかも知れないが、額が違いすぎる。自分たちで好きなように決めているように思えてしまう。従業員には、来期悪くなるかも！！とって、ボーナスを上げず、絞っておきながら、自分たちは業績が上がったから、上がった分はきっちりともらいます。って見える。ボーナス、ほとんど上がらない。

会社に労働組合がないのが残念です。人がやれる仕事が、どんどん少なくなってきています。

沖電気

シニア社員を経て、契約社員（時短社員）になると、途端に面倒な仕事やどうしても良い仕事を廻して来て、条件不利な状態で、その処遇内容に苦しんでいます。

沖JIPにきて約3年になる。入って半年ぐらいで仕事が忙しいとのことでテルモの職場に移った。色々不満はあるが、このご時世仕事がある事がありがたいと思って働いている。

若い人を元気にする施策が必要（少子化対策や世の中よくするよう）

11.自由意見（つづき）

パナソニック

契約社員に仕事を押し付けて正社員の処遇ばかりうたっているシステムって何？と感じる。典型的年功序列若者は3年以内にやめる。

福利厚生にて子育て支援の拡充。育英補助給付金の改善。転勤の廃止を希望。

組合が弱くなっている感じがします。

中央労働金庫

私の勤めてるいる中央労働金庫は労働組合のための金融機関であるはずだが、弊社の組合は全く仕事をしていない。他の労働組合の模範であるべきであるはずが、ただの会社側の言いなり組合である。会社側も労働組合の組合員のためにと理念を掲げてるが、弊社の組合員の事は全く考えてない。今年春のベースアップも1000円だけと全く意味のないものであった。よって生活は良ならず組合に至っては何も対策もせず組合費だけは毎月と一時金までからも徴収する等組合員の生活を悪化させてるだけである。自分には妻子がいるがこの会社での給与だけ(月手取り20万程度)では生活が苦しい。またお客様の生活資金等の相談をするのが仕事だが、自分の生活資金が上手くいってないと言うのがとても本末転倒であり恥ずかしい。そんな労働金庫の実態では他の組合からの信用も失い兼ねないと思っております。なので、他の労働組合を巻き込んで労働金庫を変えていけたらと思って要望を書かせていただきました。

その他

大手派遣会社の時給と定期社員の時給格差が200円～300円あるのは、同一労働同一賃金になっていない。会社から最低賃金は守っているとされた。年々最低賃金は上がってるから、そろそろ同金額になる。

グループ企業の派遣・契約社員のベースアップもしてほしい。

ご協力ありがとうございました