

2022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

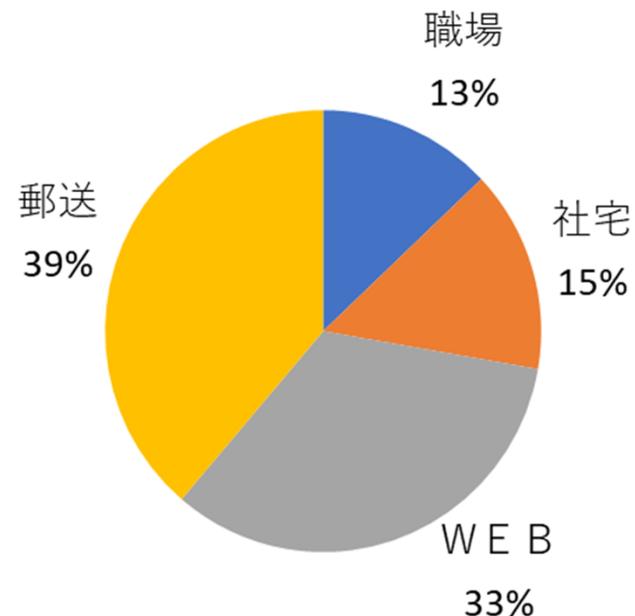
電機労働者懇談会の2022生活改善要求アンケートにご協力いただき、ありがとうございました。

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10日までに計210件の回答をいただきました。

なお、回答受け付けは、3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。

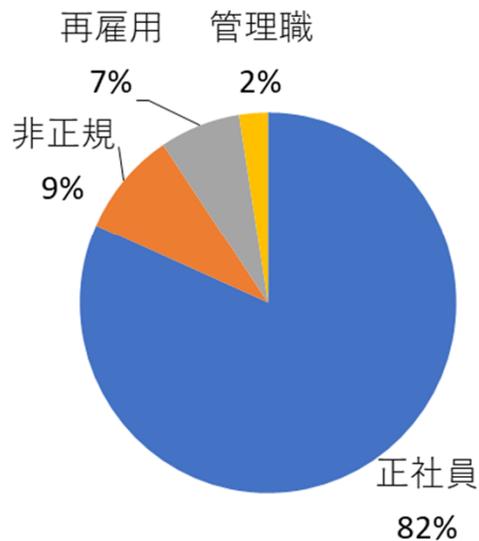
最終報告は4月を予定しております。



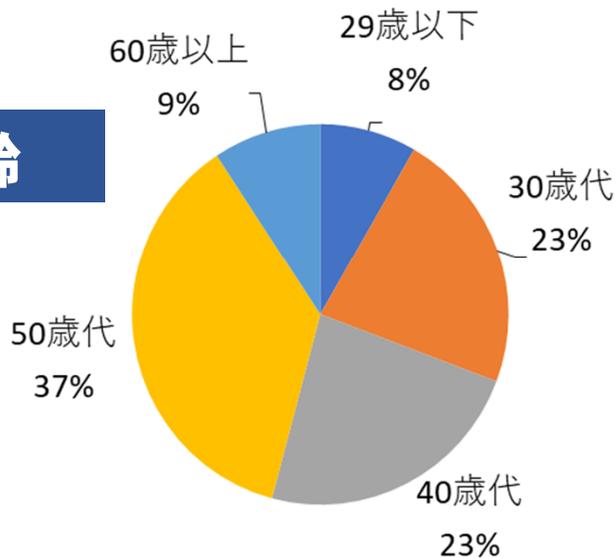
回答方法別では、アンケートはがき郵送39%、インターネット回答33%、社宅訪問での回答15%、職場での回収13%となりました。

プロフィール

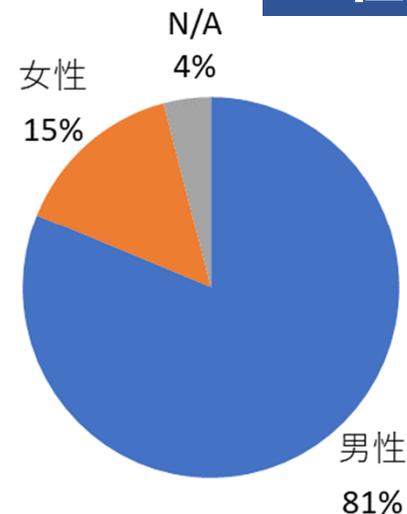
雇用形態



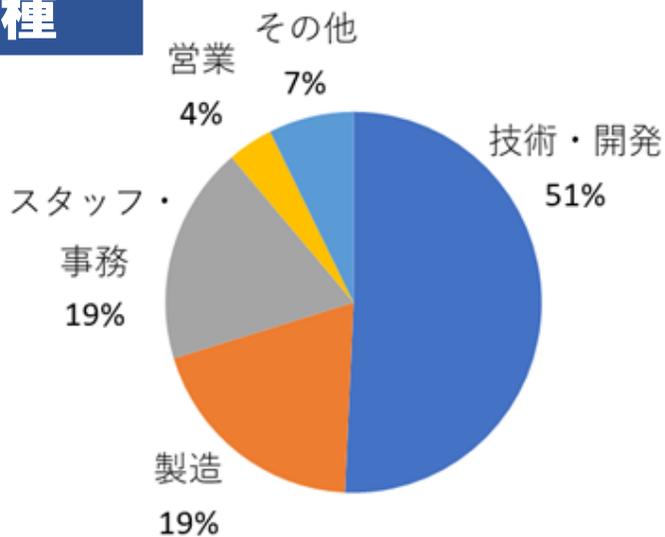
年齢



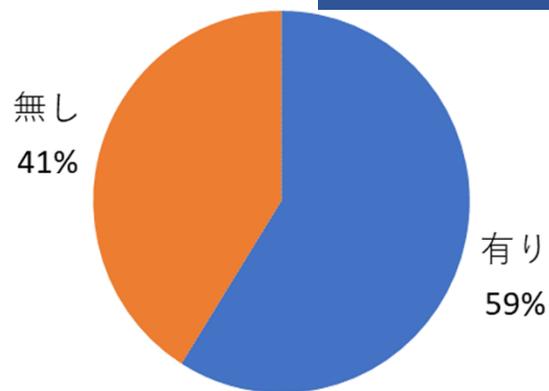
性別



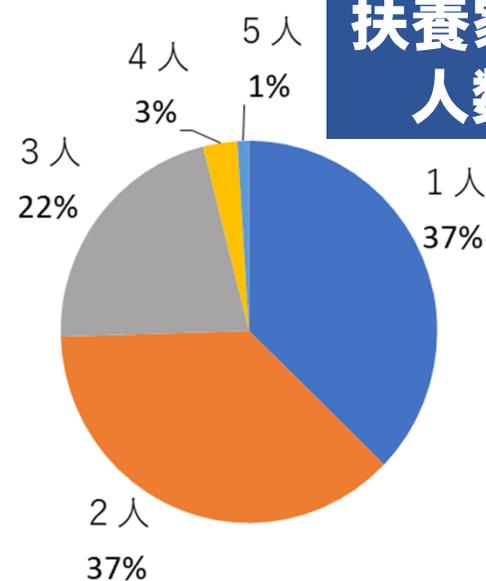
職種



扶養家族

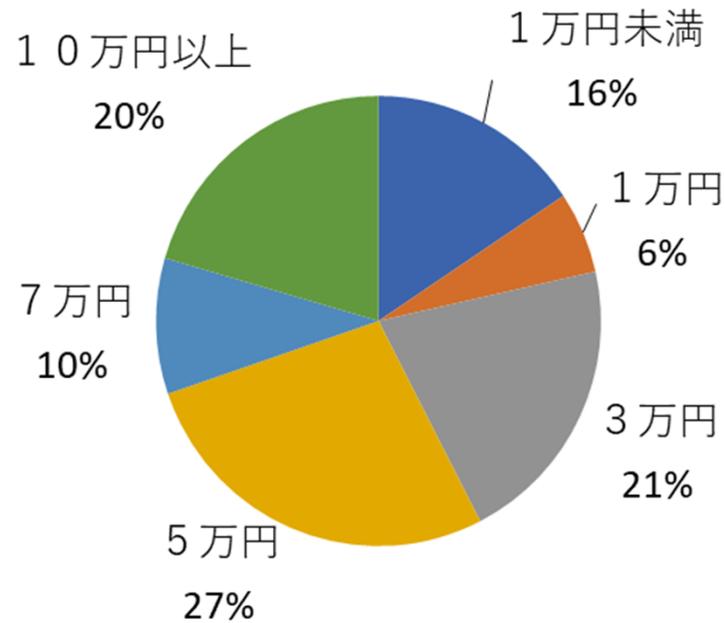


扶養家族人数

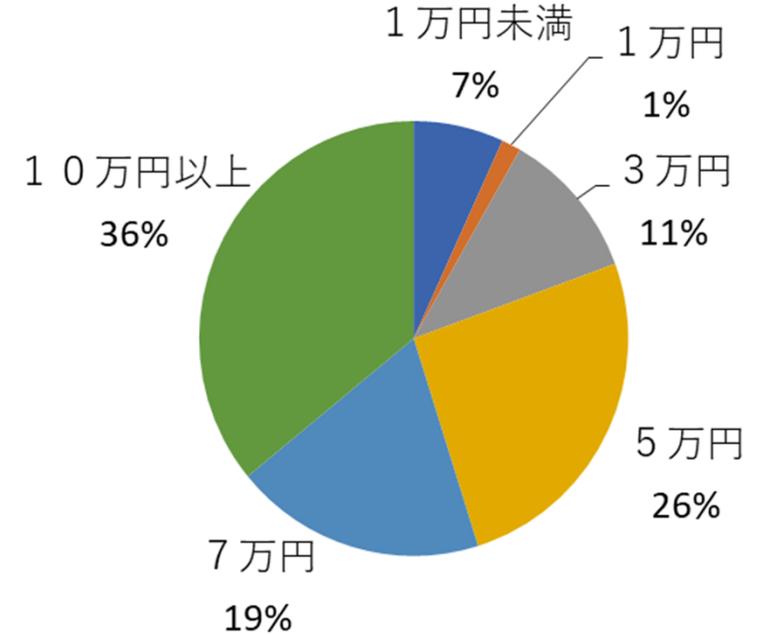


1. 賃上げ要求の目安は

生活維持に必要な額



将来の安心に必要な額



約8割の方が

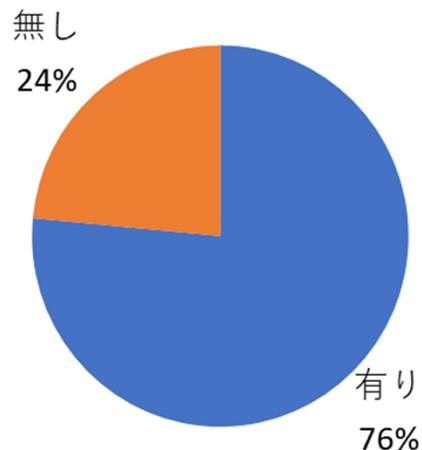
現在の生活の維持には、あと3万円
将来の安心のためには、あと5万円

必要と回答

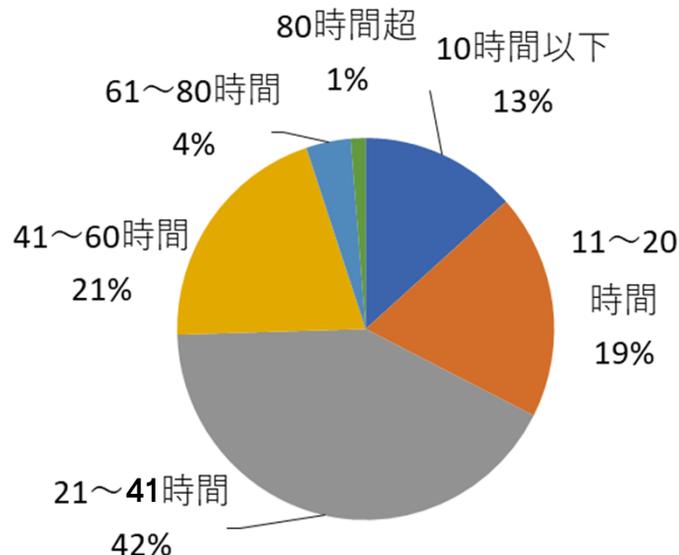


2. 残業の状況は

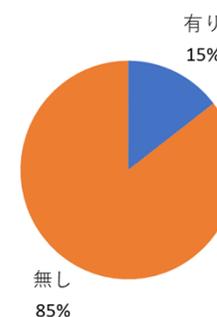
残業の有無



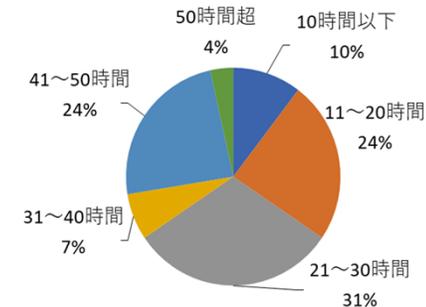
残業時間



未払い残業の有無



未払い残業時間



(注1) 月20時間以上の残業が68%

(注2) 60時間以上の超長時間残業が5%

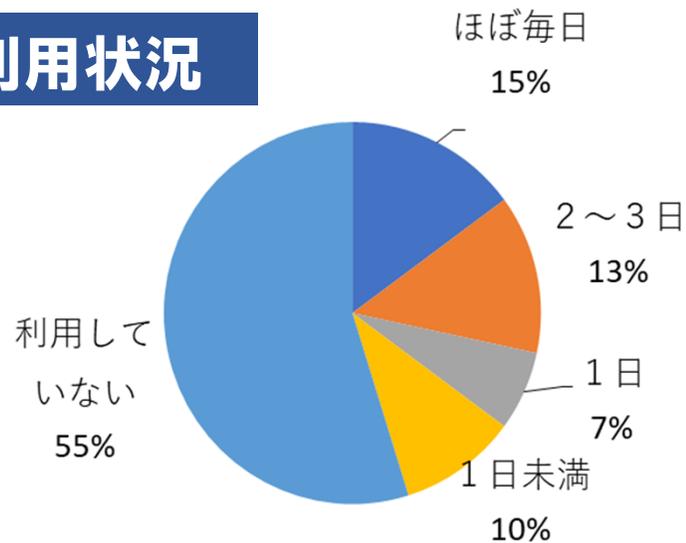
未払い残業は管理職に多い。(管理職の50%)

(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。

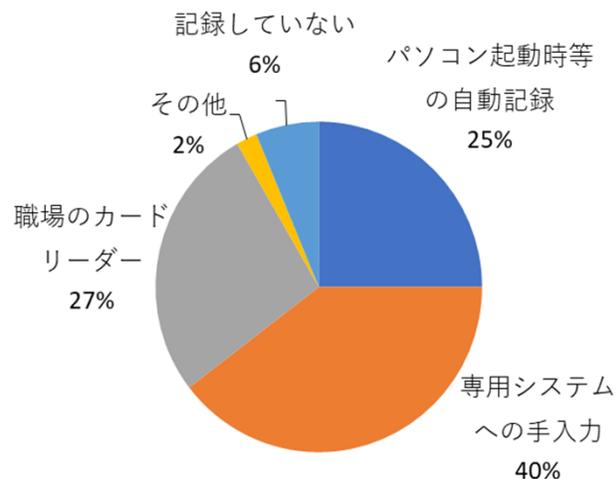
3.テレワークによる変化は

利用状況



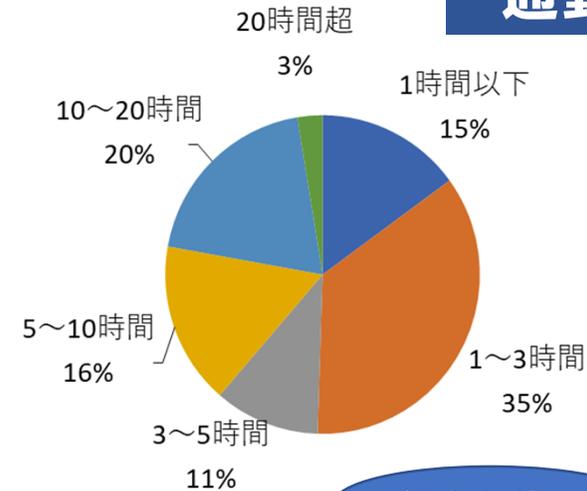
テレワーク利用者は
全体の**45%**

労働時間の記録



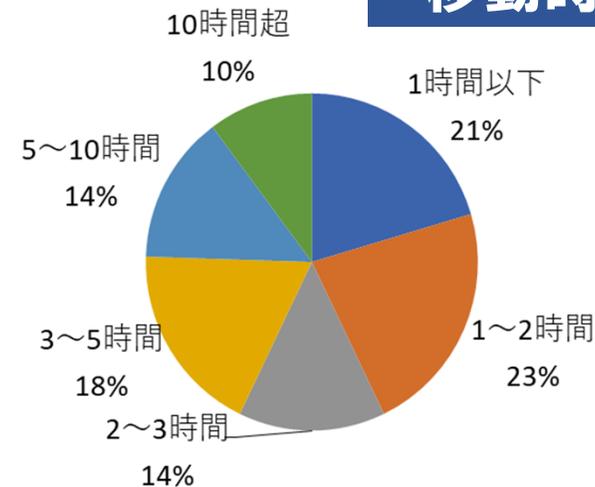
週あたりの

通勤時間



週あたりの

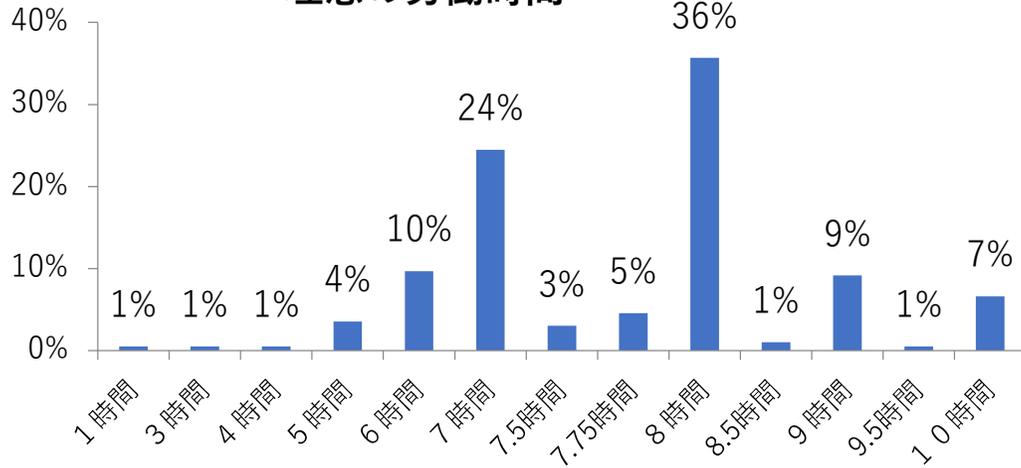
移動時間



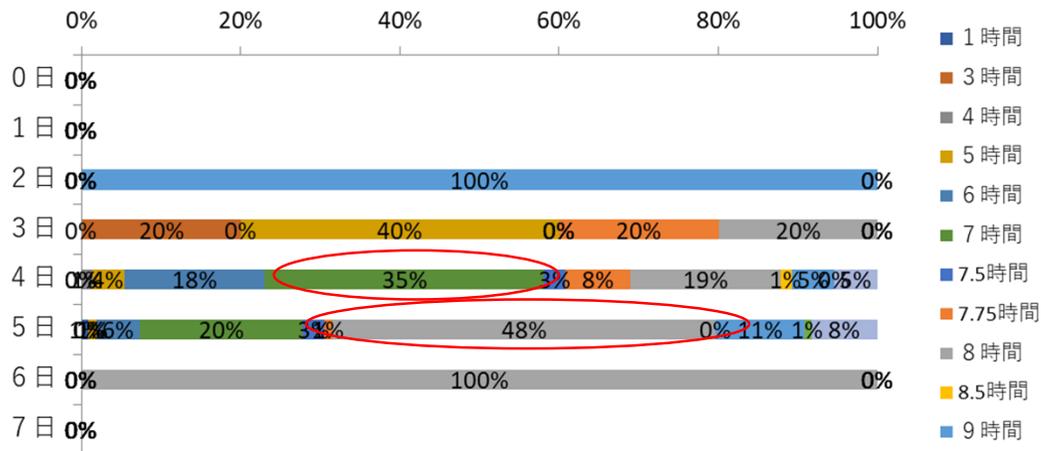
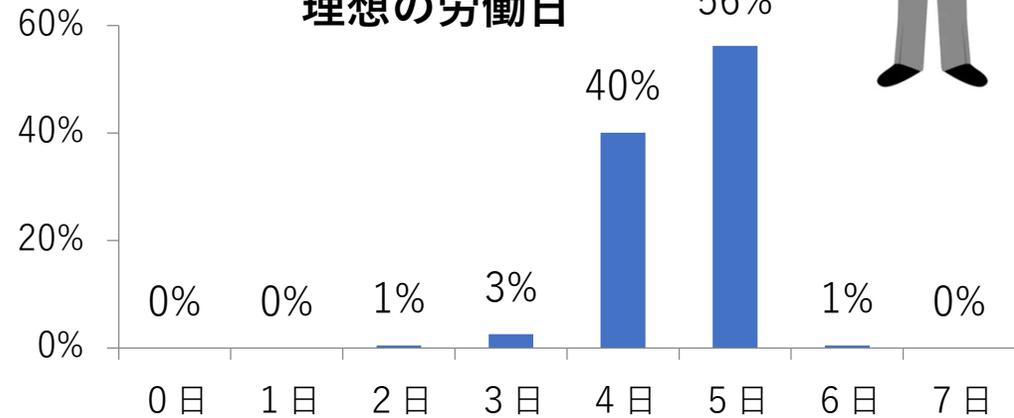
4.理想の労働時間 & 労働日は



理想の労働時間



理想の労働日



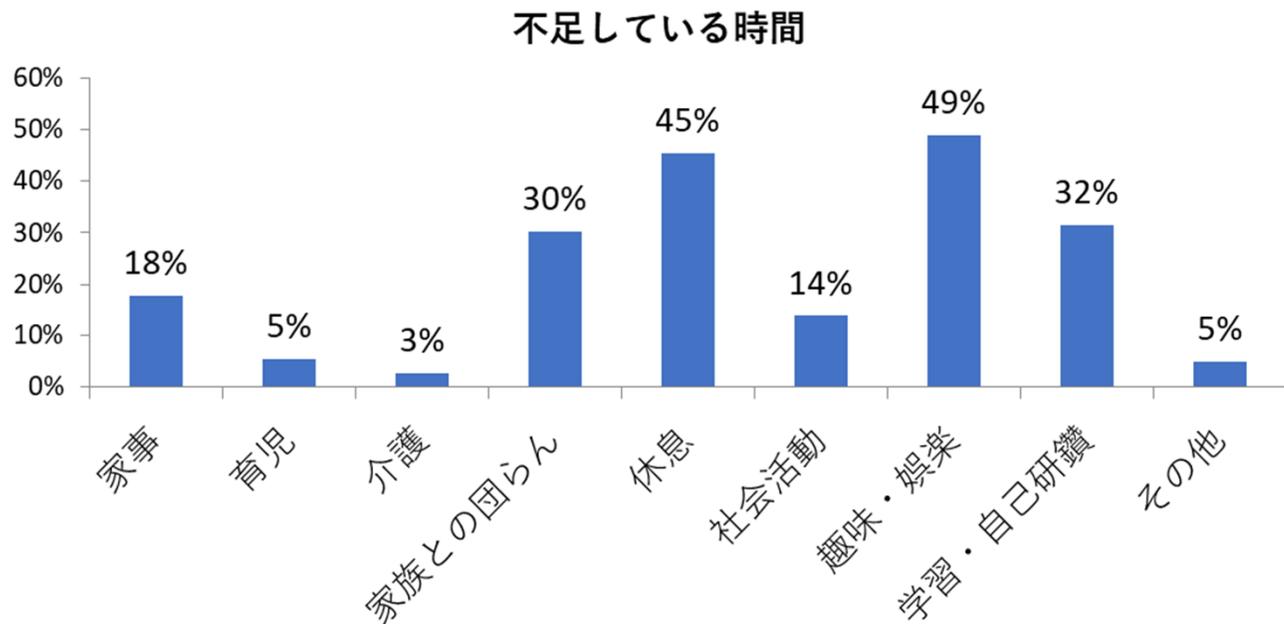
1日8時間、週5日労働が最も支持されているものの、1日7時間労働への時短と、週4日労働への要求もかなりある。



**7時間×4日 / 週と
8時間×5日 / 週が多い**

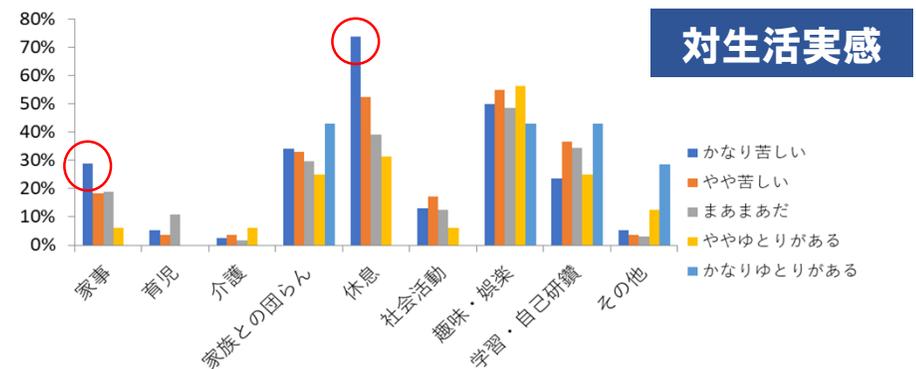
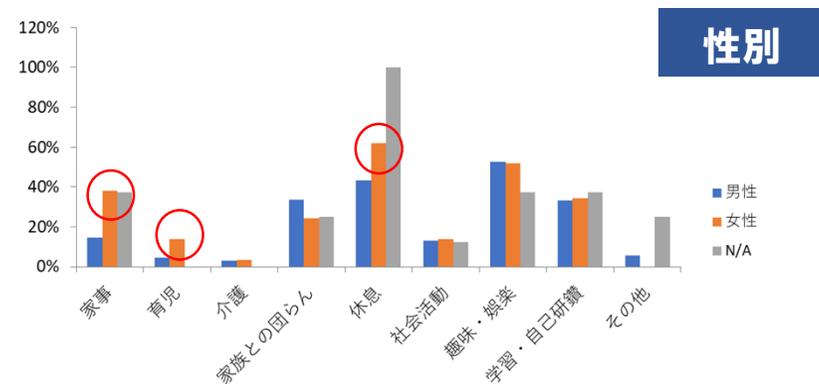
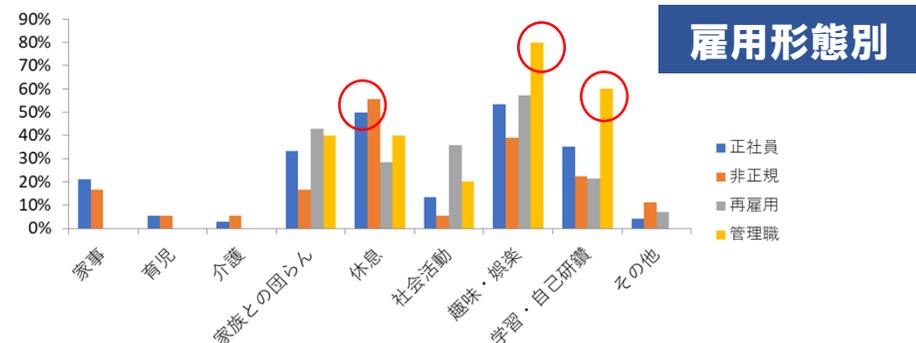


5.生活時間で不足しているのは

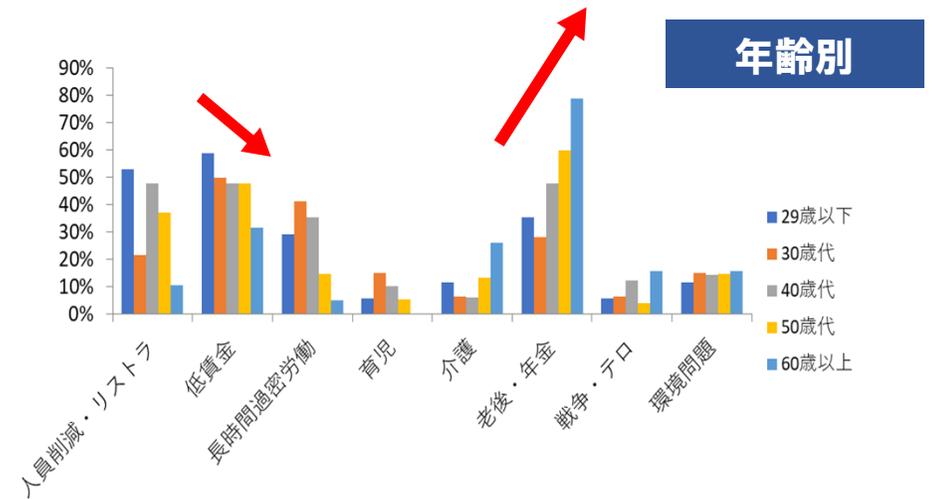
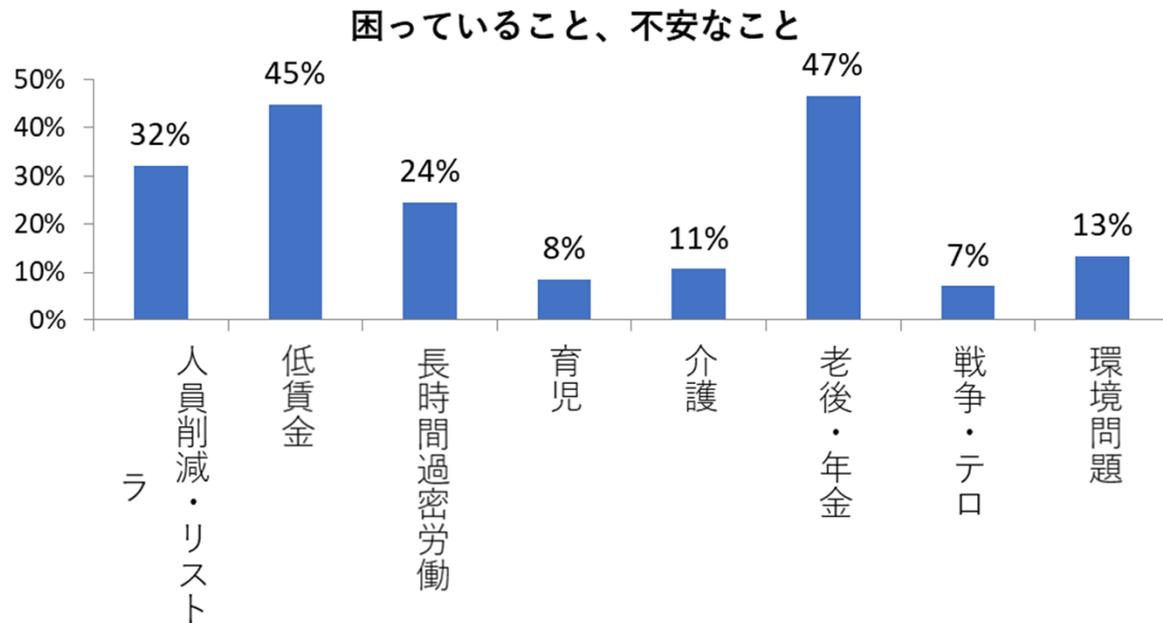


「趣味・娯楽」が最も多く、生活に潤いが求められている。

「休息」が2番目に多く、雇用形態別では正社員と非正規、性別では女性が、对生活実感では「苦しい」ほど休息を求める声が強い。

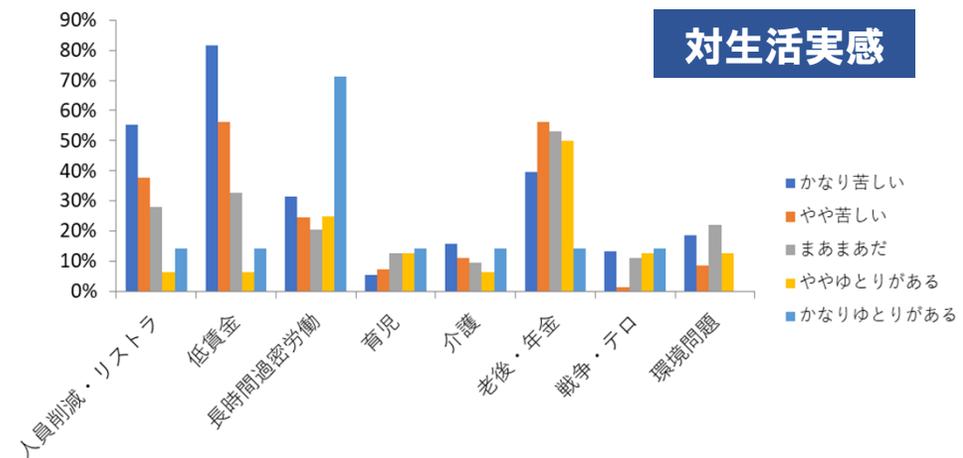


7.困っていること、不安なことは

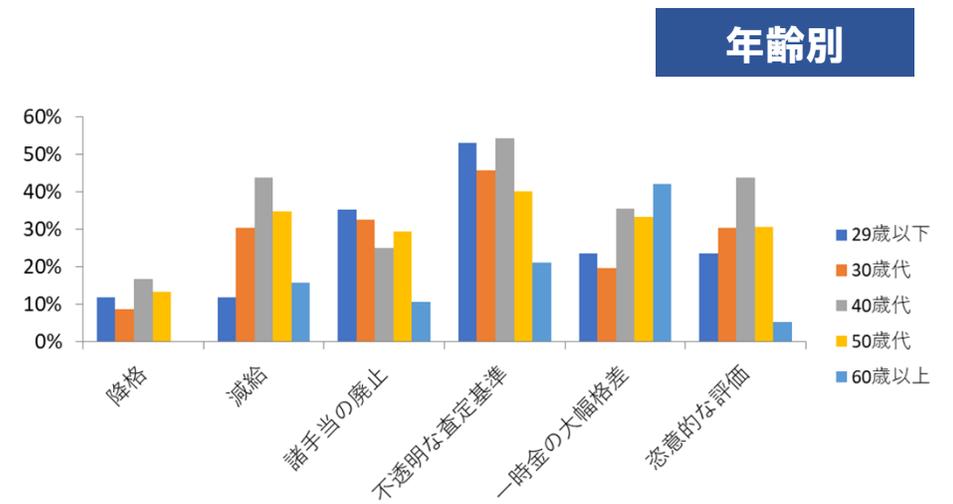
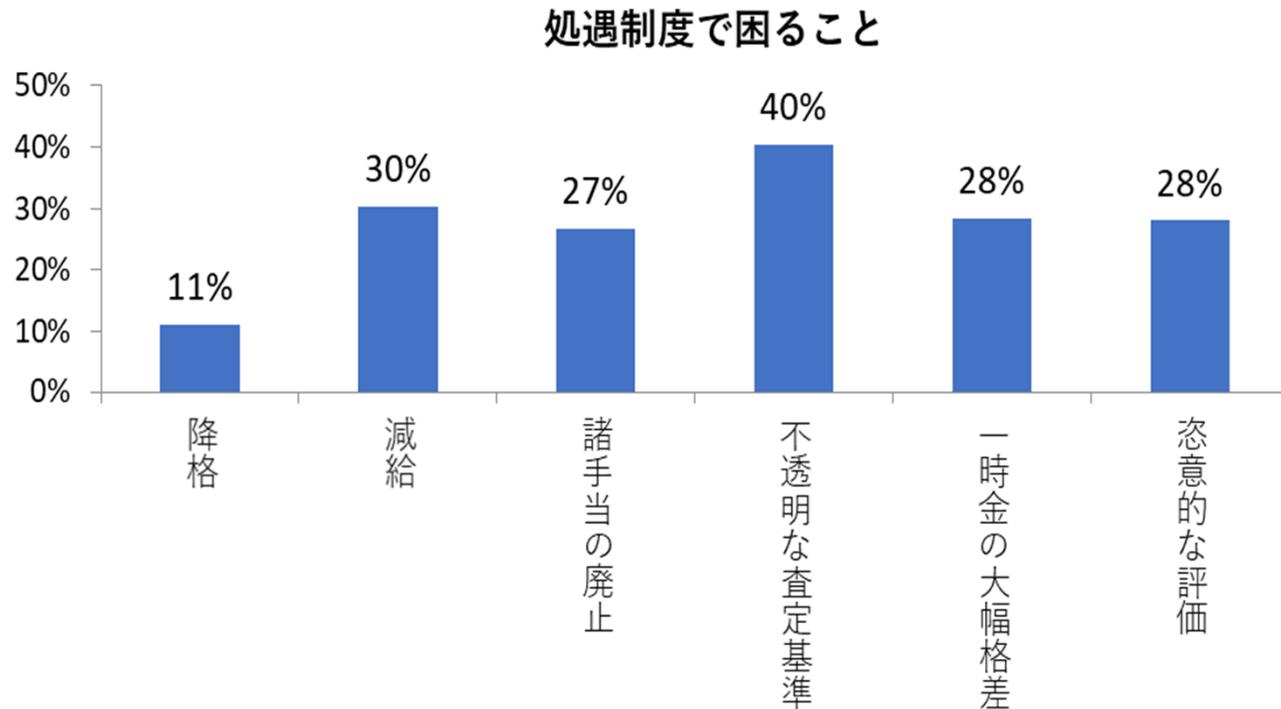


例年通り「老後・年金」がトップ、次いで「低賃金」となった。経済的な困窮や不安が、最も高い傾向が続いている。

ただし年齢別で見ると、「低賃金」は年齢とともに下がるのに対し、「老後・年金」は上昇している。



8. 処遇制度で困ることは



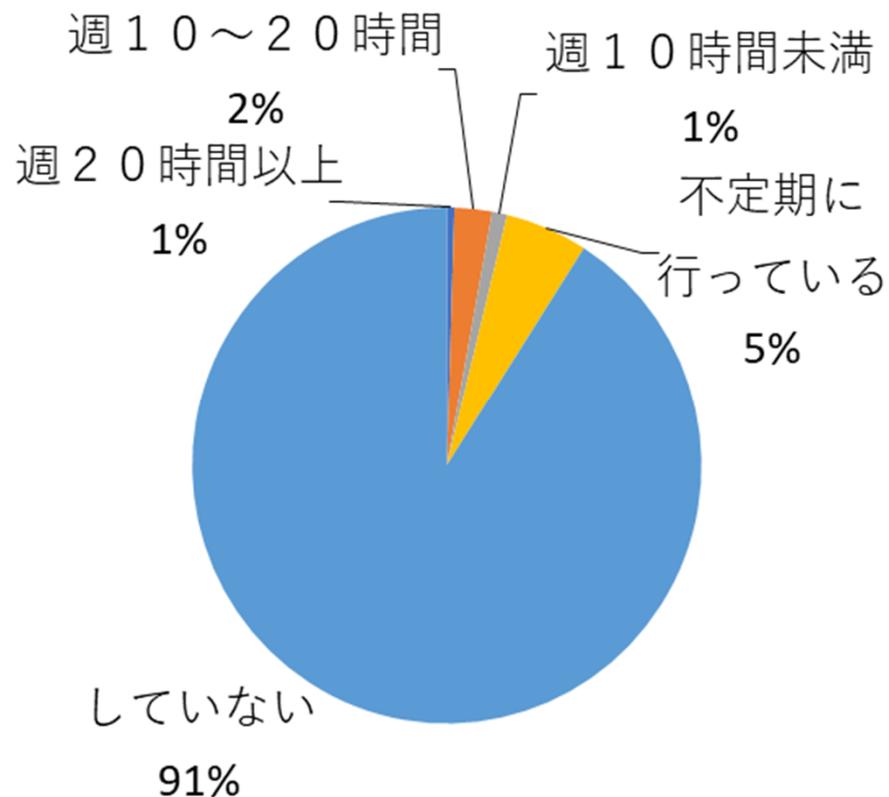
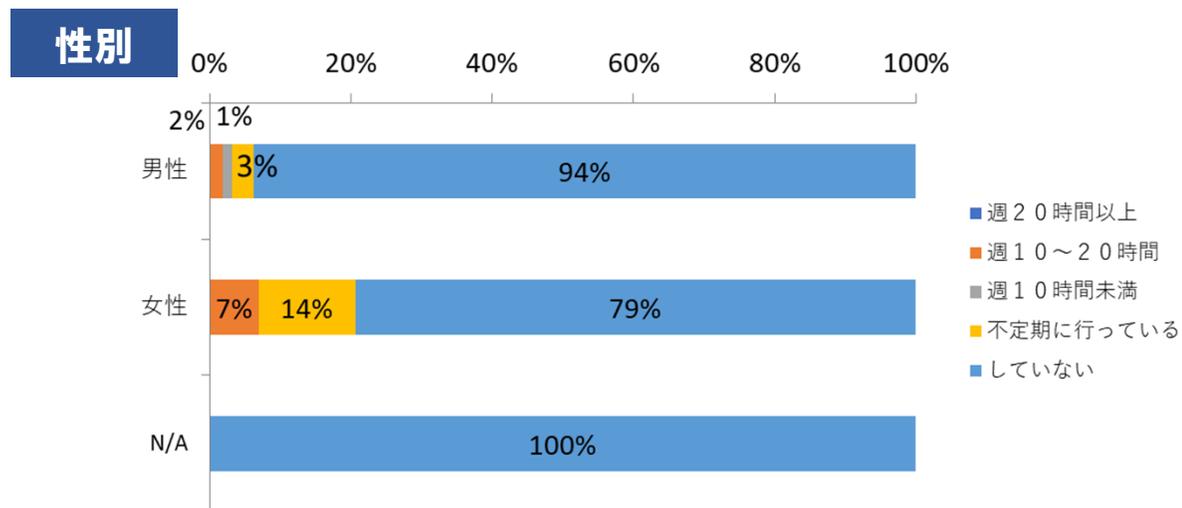
「不透明な査定基準」が最も高かった。年齢別でも、この項目が60代以外はすべて最も高くなっている。

「諸手当の廃止」は若い年代で高く、「一時金の大幅格差」は中高年で高い傾向にある。

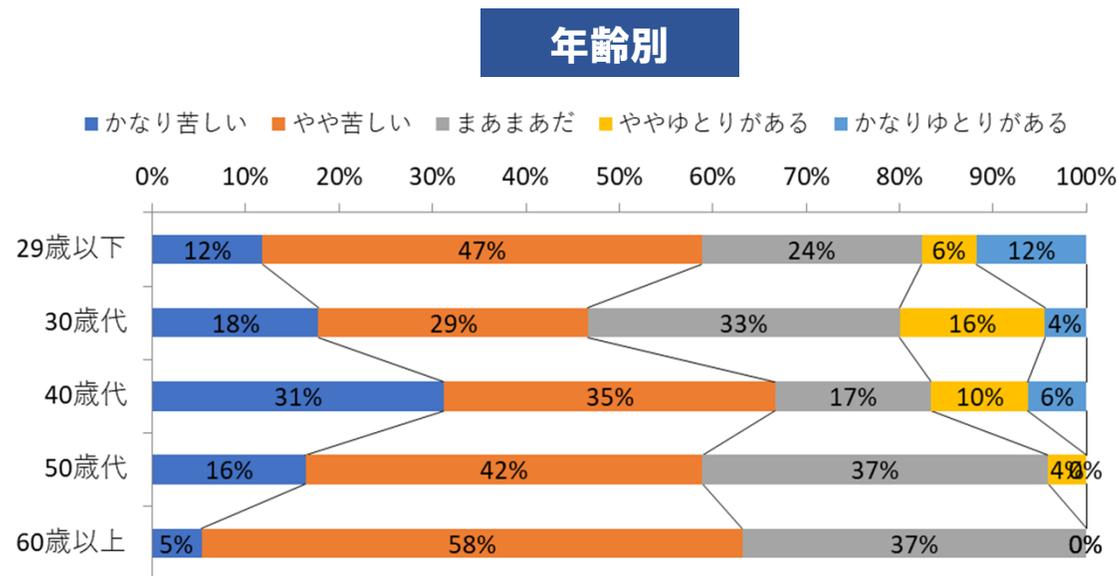
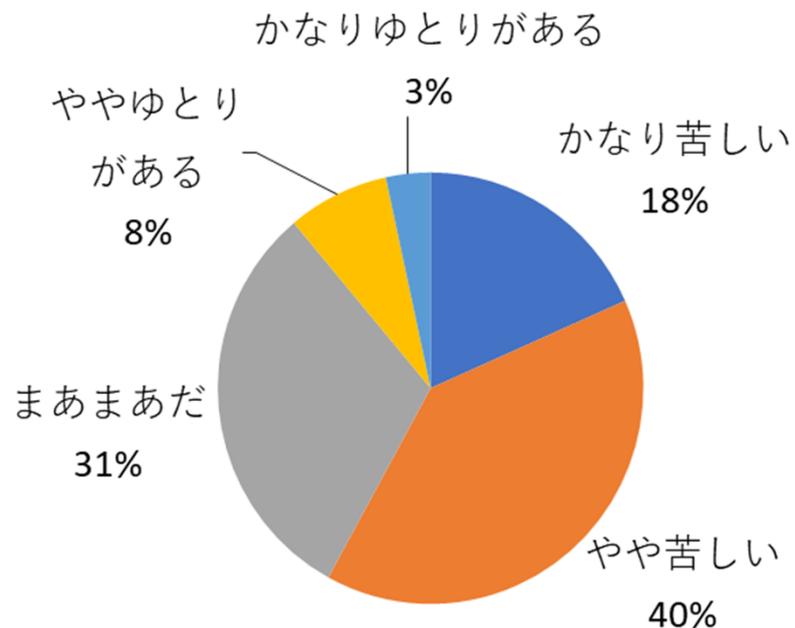
9. 副業の状況

副業をしている割合は**9%**であるが、少数とは言えない可能性がある。今後の変化に注目したい。

副業に従事するのは女性が多い。



10.生活実感は



「かなり苦しい」「やや苦しい」を合わせて**58%**。昨年（54%）より微増。一方で「かなりゆとりがある」「ややゆとりがある」の合計も**11%**（昨年9%）に増加している。2極化が進んでいるとも想像できる。

年齢別では、40代における「かなり苦しい」という回答が最も高かった。

11.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。）

富士電機

配布しているビラが工場でほとんど捨てられています。対策をご検討下さい。

パワハラをなくすため、特に管理職の評価には360度評価を導入すべき。

製造部の上司のパワハラに苦しんでいます。私以外にも同じに思っている人もいます。調査していただけますか？本当にひどいので助けて下さい。会社はあてにならないです。

シャープ

・硬直的な人事制度・評価制度の見直し・全体的な年収レベルの向上・一時金の大幅格差の見直しに向けて積極的な交渉活動を期待します。

管理職が多く仕事なくて指示ばかりで休日出勤もしていない人達ばかりの為、実態を調査して管理職の給料等。人を削減してほしい。助けて下さい。

給料を上げ2人を入れて欲しい冬の寸志をあげてほしい。

複数被害あり 追い出し型パワハラがあまりにもひどい。

11.自由意見（つづき）

日立

半ば強制的に在宅勤務を強いられているが、在宅勤務が本当に働き方改革として適切なものなのか疑問に思えて来た。出社率を下げるというコロナ対策から始まった在宅勤務。働き方改革と言う目的でスタートできなかったのはなぜか？在宅勤務の在り方について、もう一度、原点に戻って見直すべきだと思う。

嘴平伊之助・自民党政権反対、政権交代・基本給が低いので、残業と休日出勤をしていかないと生活が苦しいです。・給料が安すぎてここ数年は昇給ありません。税金ばかり多く払って困っています。・格差社会反対。

日本に共産党は必要ない。日本は中国の手下になる。中国に出稼ぎに行くようになる、打倒共産党

早期退職で再就職支援すると言っておいて、全くなし。派遣で仕事しています。50代金が少なく大変困っています。鬱です。助けて下さい。自殺ばかり考えています。

シングルマザーです。子が高校を卒業します。進学します。児童扶養手当がなくなるので不安です。その分賃上げがあれば助かるのですが今までかろうじて貯金できていたのもできなくなる可能性があり、ベースアップは必要です。資格の勉強がしたいのですが、うまく時間が取れません。

残業時間の過少申告の内部通報があったと社内で報告を受けましたが、会社側が調査にのりだしていない印象。自己申告できるシステムは作ったが、そもそも言える文化でないことを逆手に取っているのではないかと思います。実態調査をしているのか、ユニオンからも働きかけて調べて欲しい。

在宅勤務が続いており、同僚と1年以上会っていない。
オフィスでしかできない業務に限って事前申請により出社が認められるため、そうした理由がなく顧客との折衝以外で出社する機会がない

単身赴任の二重生活

シニア社員だが雇用不安がある

11.自由意見（つづき）

日立

定年後の雇用と賃金が不安

仕事が無くなってしまい。どうしたら良いか不安

仕事がないので、新たな仕事を指示して欲しい。

上司に不満有り

他社（電通）の事件が起因して政府が打ち出した働き方改革やパワハラの見直しを受けて、それまで状態化・見て見ぬ振りをしながら強制して多くの社員を苦しませていた苛烈な長時間労働（未払）やパワハラへの見直しや勤休管理チェックの厳格化を、会社が最近になってようやく焦るようにやりだした。以前自社でも電通と同様の理由で命を落とす事例が複数あったにも関わらず触れてはならぬかのような扱いで公にはせず、労働環境・パワハラ常態化の是正やルールの見直しがされる気配もなかった。なぜ自社ではなく他社の事例を受けて、政府が言うから、でようやく腰を上げたのか理解ができず不信感が募っている。

毎度ありがとうございます。感謝します。

夫婦共働きのため、今は収入には若干余裕があるが、妻が働けなくなったり、自分がもし退職したりすると瞬く間に生活が苦しくなると思う。税金や社会保険料が高すぎる。仕事の責任や上長からのフォローなど受ける中で、もっと基本給を上げてほしい。利益率の向上を会社は目指しているが、従業員にももう少し還元してほしいと思う。

システムが未完成で出荷。製品不良が多発している。品質保証が機能していない。

仕事によって勤務場所が変わる。京都に派遣される可能性がある。

11.自由意見（つづき）

東芝

設問 1 1 と 1 2 は「困っていること」と「不安なこと」を分ける方が答えやすい。

マンション購入したため、残業してでも稼がなきゃいけない状況である。今の給与では将来に不安に感じている。仕事については、会社会的に都合の良い「兼務」が多く、人出不足である。また残業規制で、現在の業務料を消化するのは厳しい状況である。

会社都合の低価格案件の賞与評価改善

評価問題

以下の状況で、どうして評価出来るのか。2年間全然改善されていない。

- ①今年に入って、1度も上司は常駐先に来ていない。2年間で1度来ただけ。
- ②部下が何のシステム開発を行っているのか全然把握していない。(理解していない。信じられない。)
- ③客先からの仕事に対しての評価を都合のよいように解釈している。

客先評価は優秀評価(来年1年延長確定)だったが、客先は単純に仕事二対しての評価をして頂きたいのに、上司は仕事の対しての評価でなく、勝手に契約の毎月60万に対しての評価だと解釈している。評価高くても毎月60万では。月100万稼いでくれればと。では、今回の客先評価を月60万に対して、いくら相当の評価で判断したかの具体的な話をして頂けず、良い評価をもらっているのに、それをモチベーション維持にしてもらい、頑張ってもらいたいという話のみ。モチベーションは両方に評価されて維持される。たぶん、契約単価だけで判断した為に言えなかったのでは。当時は、仕事がスキルマッチ・アンマッチに関わらず案件がなく、空き要員対策として低価格案件として契約した事情があるのに、その単価だけで2年間、低評価扱いになっている。

- ④半年間のことだけで判断していない。過去を引きずって評価している。

東芝に限らず日本企業は周回遅れです。特に管理職は英語もろくに出来ずに良くもまあ偉そうに意見が言えたもんです。上がそうだからスタッフも総じて大したことないです。レベルが低いのが厚顔無恥に給与アップを口にするのはやめましょう。

給与評価は特になのですが、賞与評価の基準で、スキル的問題ならば判るが、会社都合(売上拡大による新規顧客対応<戦略的案件>)の逆鞘案件であっても、逆鞘案件の担当は顧客評価が高くても、売上貢献していないとのことで、基本的にマイナス評価になると営業の先輩に聞いて、お互い納得いかないと話しています。また、川崎本社と中部では単価が、本社(100~120万が一般的)だが、中部は(60~80万、80万以上であれば良い方)なのに、同じ基準で評価される為、たまらない。

11.自由意見（つづき）

三菱電機

地域的問題もあるが、公共心、責任感が非常に薄い人が多すぎて仕事に大きく悪影響がある。決めたことでも個人が面倒だとやらない等それがここでの常識になっている。社員、非社員に限らずである。

私はパワハラを受け休職しました。医師の診断書も提出しましたが回SY側はパワハラを認めず、最終的には私が減給処分を受けました。本当にひどい会社だと思います。また電機本社に会社の不正を通報しましたが子会社のことなのでという対応で最終的にもみ消されてしまいました。

現状の仕事量に対して人員が足りない。上司に相談しても今いる人員でやる工夫をしろ。自分で改善しろ。一方で人事からの無意味な（表面上だけの）残業規制に対応の板挟みに窮している。

仕事を全くしていない40代、50代の高給取りの男性が大勢います。その方々に比べて仕事量が何十倍もあるのに、給料が3分の1。私たちはボーナスなしなのに働かない正社員は100万円程もボーナスがあるなんて働いていて悲しくなります。

コロナの影響で夏の終わり頃から残業休出が無い 直接雇用と煩い人、若くて可愛い女の子優先

正社員の契約社員の仕事内容が同じなのに賃金、賞与が違いすぎる。また、社員のほうが責任の無い仕事を持っている人もいる。残業量も増えてきてしんどいが人員が不足し負荷が高い上に給料は安い。せめて同一労働同一賃金を徹底するか、受かる確率のほぼない登用試験ではなく、正社員転換制度を作って欲しい。大事な仕事を任されている人でも登用試験なんて何年立っても受かっていないうえ、総務や人事の人達は数年働いただけの若手が社員に切り替わっていく。不公平では？

11.自由意見（つづき）

NEC

趣味に投資することを考えると手取りは30万以上必要ですよ。（例：サバゲー、車、ラーメン等）

チームで曜日、時間に関係なくメンションされる情報がうるさい。一種のハラスメントだと思います。

デンキコンガンバレ！

9ブロックは止めた方が良い！！

いつもお世話になっています。皆様方のおかげで会社に安心して行けます。本当にありがとうございます

派遣社員で正社員雇用待遇勤務です。家族との別離は厳しいです。日頃の生活の安定と健康を留意しています。期間限定でも年寄りには厳しい生活だと思います。

労働時間が0でも、働かなくても暮らしていけるような制度にして欲しいです。働いても、働かなくても、同じ給料、同じ賞与を実現し、マルクスレーニン経済を導入して欲しいです。仕事はやる気がある若者や派遣を低賃金でやらせて、働かなくても給料が貰えるといいですね。

家賃補助が欲しい

大卒4年目で給料は月額23万で、手取りだと17万18万になる。（残業無しの場合）

ここから家賃、光熱費など生活費を引くと貯金や遊びなどのお金は無い。金銭的余裕が無いせいで今を生きることで精一杯である。経営層はこのことについてしっかり認識して大幅な賃上げをすることを強く望む。

NEC本体の人達の雇用延長先がNECグループ会社となり、NECグループに勤務する人達の雇用延長先の枠が狭くなっている。

定年後、働く必要があるが雇ってもらえるか自信がない。（睡眠障害、足など持病があるため）

11.自由意見（つづき）

ルネサス

リモートワーク手当が月3000円支給されているが、足りずに持ち出しになっている。2021/12から一斉に電気代やガス代が上がり更に苦しくなるため手当の額を増やしてもらわないと困る。会社からの毎月の交通費支給を鑑みるとリモートワーク手当は圧倒的に安く、事業所の電気代などもかなり浮いているはずなので支給額を上げるのは容易だと思っている。

会社は地政学的な理由を根拠に、海外を拡大強化しながら国内の縮小を続けています。市場としての日本の重要性が相対的に低下していると言われれば、何となく納得させられてしまいそうです。しかしグローバル企業というのは、世界中の利用できるものを利用しながら、その一方でどこの国の人々の生活にも責任を持ちたくない存在だということを忘れてはいけないと思います。

前回のアンケート結果の公表を楽しみにしています！

不透明で恣意的な評価格差はなくしてほしい。

同僚間の技術的な会話が重要であるという雰囲気が欲しい。勤めている人が積極的にスキルを上げたり、前向きな気持ちになるよう、昇給は必要と思う。いつまでもあがらない給料では気持ちも身体も擦り切れてやりきれない。現状がそうだからと言って諦めたくもない。個々人はそれぞれに大切な人生を抱えている。働きやすい職場を望む。

ソニー

早期退職を辞退した人に対して、人事評価を下げ、全くキャリアが異なる業務である山形県の子会社へ行くように言われた。

25歳で仕事上で鬱となり長期休暇の取得を理由に結婚、出産以降も昇給は無く住宅ローンが重くのし掛かり自宅を手放さざるおえない状況で生きていくのが厳しい。

11.自由意見（つづき）

沖電気

給料を上げてほしい

品質アンケートを記名でやっていて、全員提出。何の目的でやるのかわからない。派遣は上司の指示通りにやっているの、アンケートの必要性がわからない。正社員のみにしてほしい。仕事量はそれほどないのに、他の職場から応援をもらったり、新しい派遣を入れている。自分の雇用が心配になる。

パートのため全問に対しアンケートは不向き。特にという事はないです。皆頑張ってもらいたいです。健康が第一です。

転籍して給料が1割ダウンだったが12月の一時金も1割ダウンした。

賃金は、ここ2年は年1回1500円の昇給のみで、まだ不足感があります。テレワークは現業務での問題は特にありません。

富士通

設問7が分かりにくかった。テレワークなので、移動するのに1時間、週当たり0時間にした。

三重工熱

喋っているだけや突っ立っているだけで残業時間を過ごしている人や、ゆっくり作業して残業代を稼いでいる人がいます。時間内で精一杯やっている身としてはそういう人が目に入るだけでストレスになります。

11.自由意見（つづき）

Dynabook

東芝時代に非正規いじめと呼ばれる風習があったが、シャープになってからは行為の対象が非正規以外へも広がり、職場環境の悪化を部門長クラスと役職者クラスで責任をなすりつけ合う事態が続いている。年功序列ではなくなり、不透明な評価人事と組織変更や業務体制の変更が頻繁しており、人員の補充や異動も不定期に行われ職場環境悪化の不満や非難の声に、労働組合も対応が追いついていない。部門長が会議でDynabook社の異常事を釈明しているが、安定した経営体制の構築や職場環境改善が実現されずに、東芝時代から変わらず労働上の問題が放置されている。

東芝時代から続く転職や転籍の話は、いつまで上長に言われ続けられねばならないのか。事業と雇用の早期安定が望まれる。

東芝を明るくする会にも、電気・情報ユニオンへも、会社や弁護士や労働局や法務局へ相談しても、解決へ向けて何も進まず、職場環境や生活が苦しい毎日を送っています。

（下記、東芝を明るくする会の引用文です）

退職に「同意するまで面談する」「応じなければ仕事はない」は人権じゅうりんで、違法です。そのようなことがあったら事実をメモしておき、「東芝の職場を明るくする会」や、電機・情報ユニオンに相談してください。

社内のハラスメント行為、特に暴言と暴力をやめてほしいです。管理職も認識していながら、野放し状態なので毎日の出勤が苦痛です。

太陽誘電

管理職ばかりが優遇されている。管理職が管理職として機能していない。

11.自由意見（つづき）

中央労働金庫

収入が低く、30代(正社員)であるが手取りが18万程度と家族を今後養っていけるか不安である。また、労働組合に強制加入であるが、メリットがほぼ無く、年間で6万程と私の収入からしたら組合費が高過ぎて収入が逼迫させられている。何のための労働組合なのか分からない。

その他

今日から派遣スタッフとして新しい職場に配属されました。

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、当方の判断で伏せております。ご了承願います。

ご協力ありがとうございました