

# 2024春闘のアンケート集計結果

24年2月16日 電機労働者懇談会（電機懇）事務局

電機懇を支えて頂いている仲間の皆さん、24春闘のアンケート集計結果をHPに掲載します。

23春闘では、電機の職場でも「ベア7000円」の回答を実現したものの、ベア本来の賃金底上げを7000円とすべきだが、日立では賃金テーブルを5000円増額しただけで、各人に配分される時には、賃上げ額に格差拡大や現在の賃金を減額される状況が、現実となっています。

1月25日、電機連合は中央委員会を開催し、賃上げ要求をベア1万3000円（昨年7000円）と定期昇給を合わせて2万円（6%）以上としました。中央委員会議案書では「実質賃金は20ヶ月連続して低下している。大手12社の内部留保16.4兆円と過去最高」とも指摘しています。

1月30日付「日経」は、一般家庭がよく購入する食品やエネルギーなどの必需品は、総務省によると「2023年は前年比で6.2%上昇と最大の伸び率となった」と報道しました。

今回全国で取り組んだ24春闘の要求アンケート結果では、物価高が続いている事を反映して「生活維持に必要な金額」が、加重平均で5万????円を求めている声が明らかになりました。

## (1) 24年春闘「アンケート」の取り組み結果

24春闘「要求アンケート」の取り組みは、10月30日（月）から開始し、全国で83箇所の職場で取り組み、390人が参加され、1万1032枚を手渡す事が出来ました。物価高を反映して、各社の門前では春闘に期待して、手をだして受け取る労働者が増えているとの報告が届きました。



## (2) 24春闘「電機のつどい」（1月20日開催）



1月20日（土）午後1時15分～4時55分にかけて都内「北多摩西支部教育会館」3F大会議室にて、「24春闘、電機の集い」を開催し、15企業33職場・4団体から51人（昨年50人）が参加しました。電機の集いでは「24

春闘の提言」（HP掲載）が報告され、電機各社に導入されているニセ「ジョブ型」雇用で「自己責任」とされるリスロ策に反対をして、個々の人権を守ろうと決意を固めました。

## (3) 24春闘のアンケート分析結果（2月17日現在）

返信では郵送が113通と最高で、WEB回答と職場での回収を含めた合計で206通となりました。

アンケートの設問に対する分析結果は、2月17日現在で、2ページ以降に掲載していますので参考にしてください。例年「中間報告」としていましたが、今回から1回掲載とします。

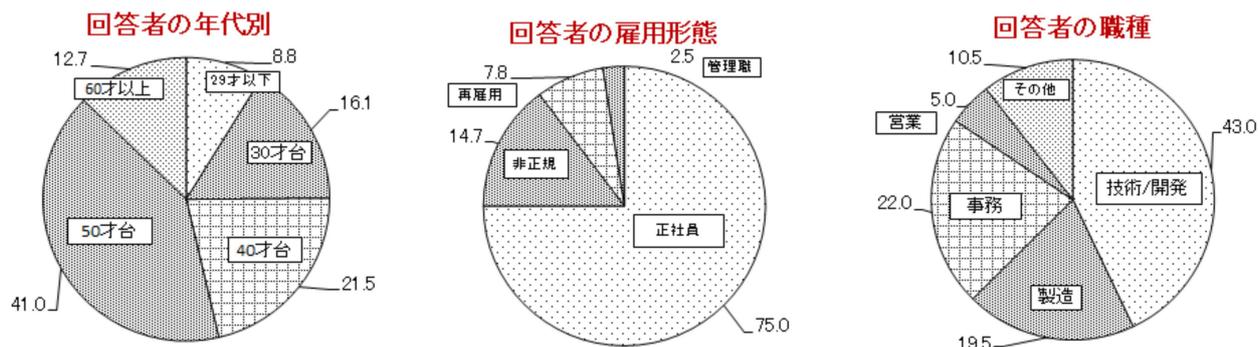
## (4) 24春闘「統一ビラ」手渡し活動（2月5日から）

24春闘「統一ビラ」は、2月5日（月）から宣伝しています。

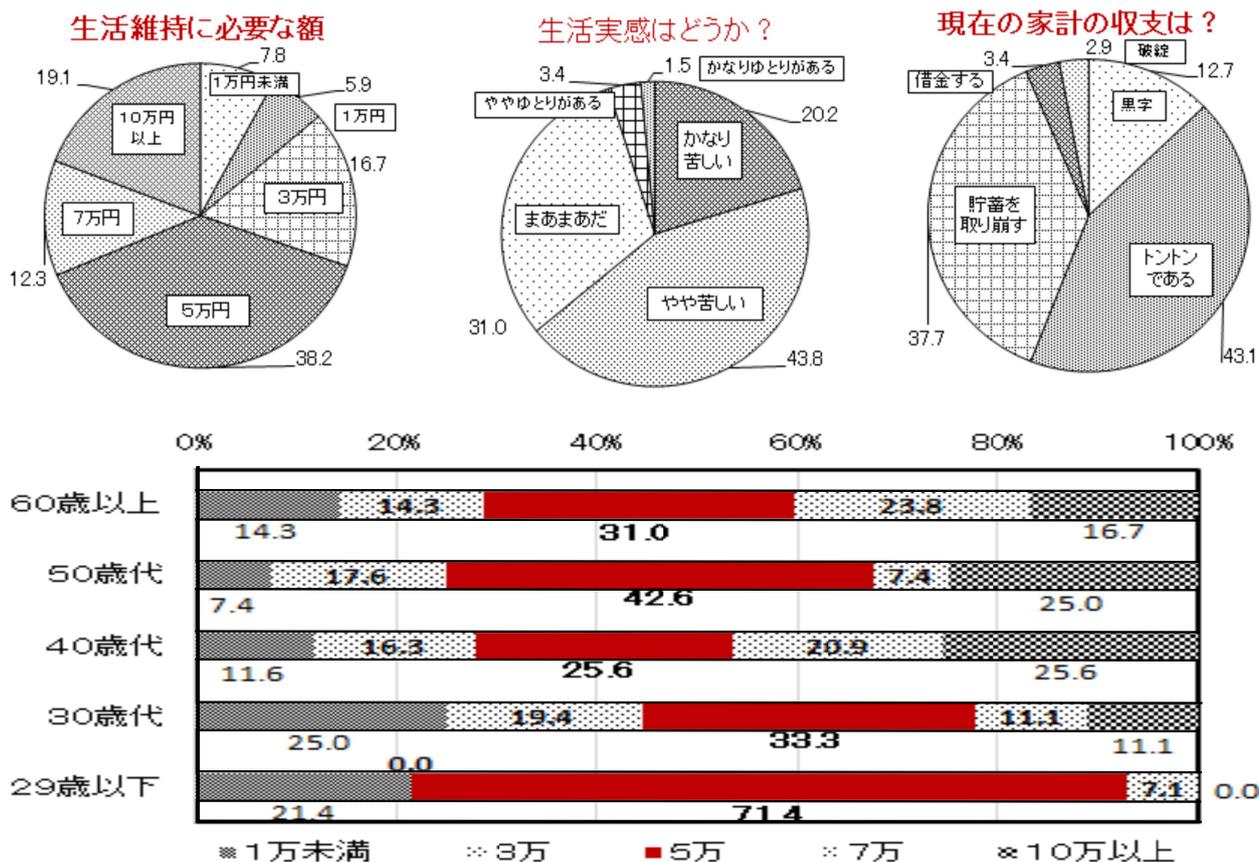
電機連合も、一定程度「生活に根ざした春闘要求」を掲げており、ベア要求が賃金の底上げとなる様な春闘結論を目指して職場労働者と団結してたたかきましょう。



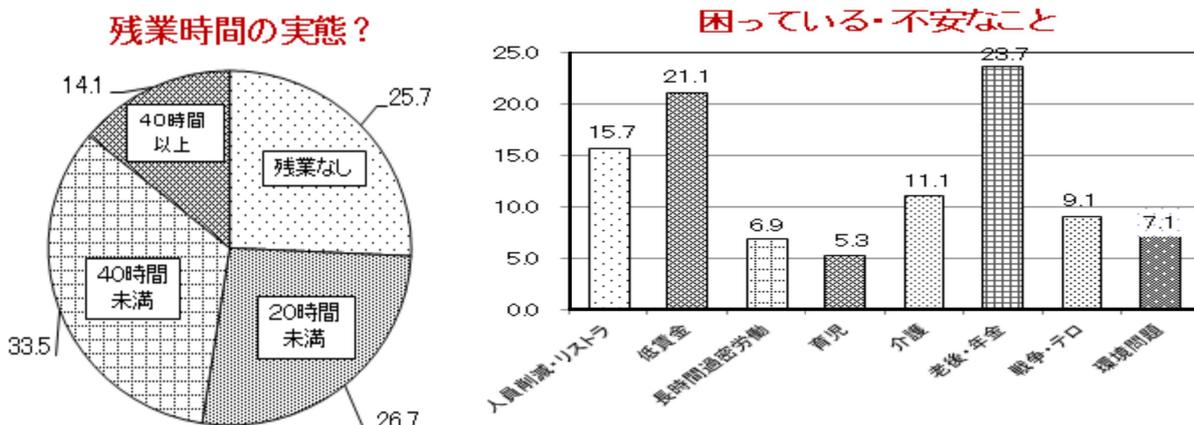
### (1) 24年春闘「アンケート回答」の基礎データ



### (2) 生活苦で「加重平均で5万3186円を求める」

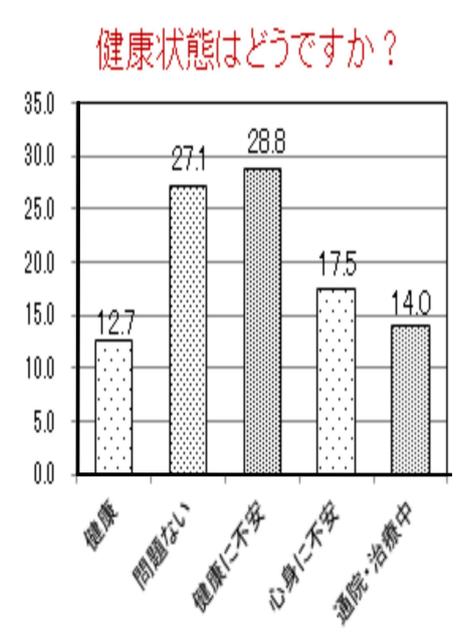
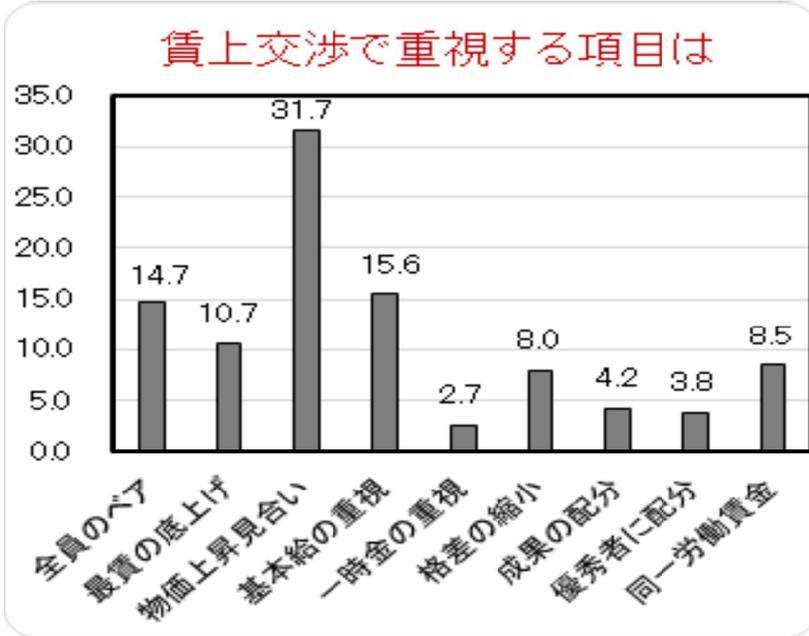


### (3) 低賃金で困っている、老後と年金に不安が集中 (複数回答)

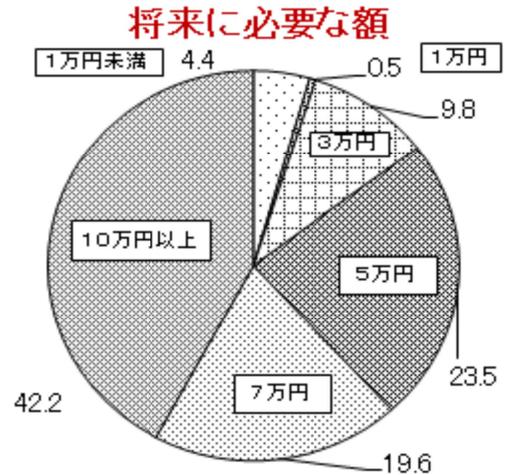
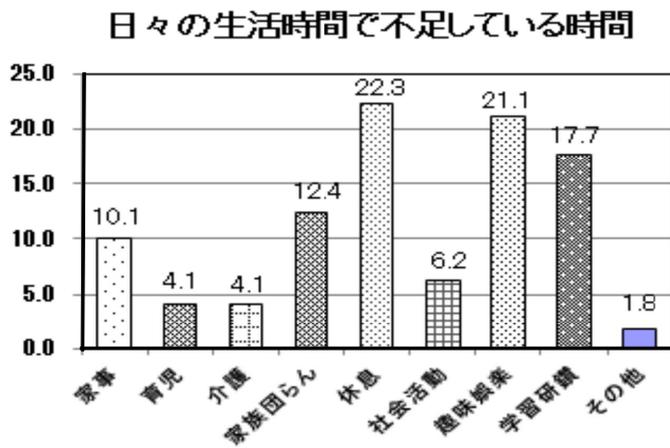


**(4) 賃金は物価上昇見合いは当然** (複数回答)

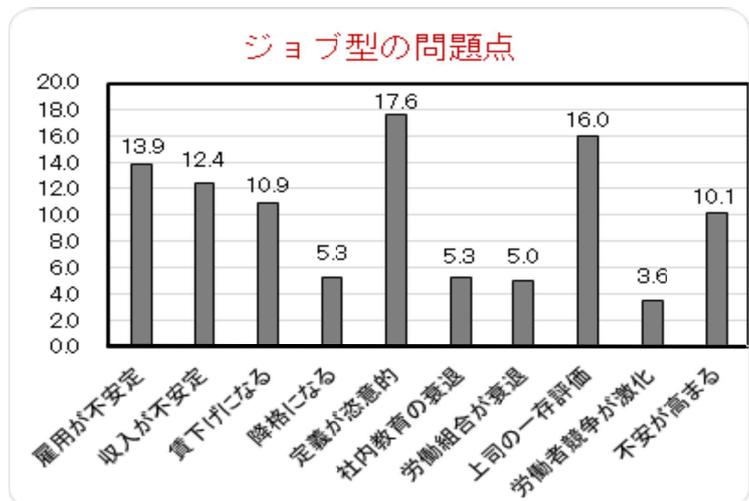
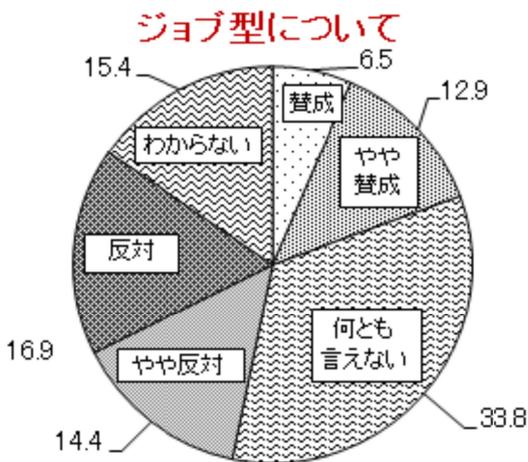
**健康と言えるのは40%**



**(5) 不足しているのは「休息と趣味」** (複数回答) **加重平均で7万1078増額**

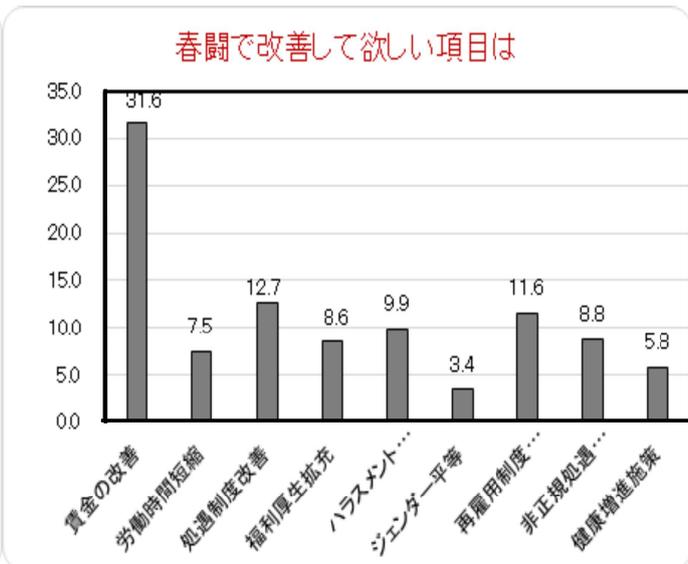
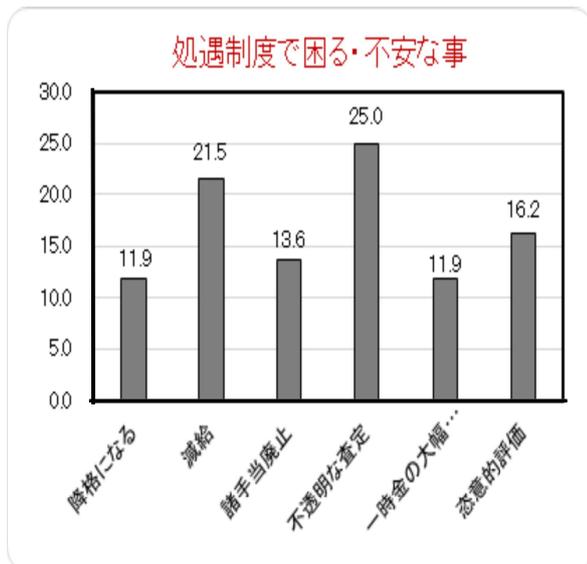


**(6) ジョブ型については「賛成が19.4%」「反対が31.3%」** (複数回答)



(7) 不透明な査定に困る (複数回答)

春闘では賃金の改善を求める (複数回答)



(8) アンケートの「自由意見」記入より (企業名ごとに表を作成)

No	企業名	事業所	所属	年齢	性別	職種	【設問14】自由意見	送付区分	
1	NEC	未記入	管理職	50歳代	男性	技術・開発	役員報酬あげても大した成果あがっていない役員から、見直しされるべきである。	郵送	
2		新木場	非正規	50歳代	男性	スタッフ・事務	この会社は地獄だ。非正規をバカにしている。もうこんな所辞めたいがいくところがない。	郵送	
3		生産本部	正社員	40歳代	男性	製造	2023.4ベアが実施されたが私の基本給は1円も上がらなかった。C職3級です。	郵送	
4		玉川	正社員	50歳代	男性	技術・開発	来年度から組合員にもジョブ型マネジメントが導入されることで、降格、減給になるとしており、仕事面と生活面でとても不安です。	WEB	
5		玉川	正社員	60歳代	男性	その他	春闘が死語にならないように願うものです。	郵送	
6		府中	正社員	50歳代	男性	製造	残業が当たり前という空気を換えて欲しい。必要なアウトプットを出している人よりも、アウトプットを出さず残業ばかりしている人の方が評価が高く残業代ももらえ会社の利益をマイナスにしている人が多いのを不快に感じる。ジョブ型マネジメントにどちらともいえないにしたのは今のままだと優秀な人の方が損をして、うまく仕事をやりすぎず人が楽しんで稼げてしまう。	郵送	
7		本社	正社員	30歳代	女性	スタッフ・事務	成果や能力に見合ったバンドにランクされるのであればジョブ型には概ね賛成ですが、その成果や能力の評価基準をきちんと説明してほしい。双方納得のいかないランクで評価されるのであれば反対します。	WEB	
8		三田国際	正社員	40歳代	女性	スタッフ・事務	補足(選択肢にない内容)設7:会社側からの説明が複雑すぎて理解できない。設12:自分と言うより社内でその問題に困っている人の話をよく聞くので⑤⑥⑦ 設13:住居で想定外の事が起きたから。	郵送	
9		田町	正社員	50歳代	男性	技術・開発	物価上昇がある中、ジョブ型雇用の導入は雇用の不安定を招きかねずその導入には不安です。	WEB	
10		田町	正社員	50歳代	男性	技術・開発	物価上昇がある中、ジョブ型雇用の導入は雇用の不安定を招きかねずその導入には不安です。	WEB	
11		初サリツ	正社員	50歳代	男性	スタッフ・事務	電機懇・電機・情報ユニオンの方々に大変お世話になります。毎年春闘団体交渉やっただき大幅智投げしていただき本当に感謝しています。今年もどうぞよろしくお願いいたします。	郵送	
12		本社	正社員	50歳代	男性	スタッフ	JOB型反対(昇給)	郵送	
13		日本ケ	非正規	50歳代	男性	その他	非正規にもボーナス300万くれ	郵送	
14		沖電気	OTM	非正規	50歳代	男性	製造	200人派遣解雇にあって(1年ほど前)緊急招集となった、少し時給の高い我々をたたくのはやめていただきたい。私たちは首だ。言われのない批判にもさらされている。ペンは凶器だと、、、ご理解いただきたい。	郵送
15			蕨	非正規	40歳代	女性	スタッフ・事務	同じ職場で15年以上非正規で働いています。他部署や部内から頼られる存在ですが、チームリーダーにもなれず、仕事だけ多いです。現部署にいる限り正社員化は望めません。キャリアアップ研修やリーダー研修など業務に直接かわらない研修は受講対象にもなれません。リフレッシュ休暇や退職金もなく格差を実感しています。	郵送

No	企業名	事業所	所属	年齢	性別	職種	【設問14】自由意見	送付区分
16	シャープ	SBS事業	正社員	40歳代	男性	その他	①パワハラが多く、なんとか助けてほしい。②管理職が多すぎて、仕事をしない人が多い	郵送
17	ソイ初スト	新横浜	正社員	50歳代	男性	技術・開発	もはや連帯、助け合い、協力、譲り合いは、形だけのものになった。それぞれが実行だけが助かりたいだけの恐ろしい社会となった。しかし、必然かもしれない。	郵送
18		玉村工場	正社員	40歳代	男性	未記入	同年齢でも入社時期が違うだけで基本給が大幅に差がある。その分仕事が出来ていけば問題ないが出来ないし、やらない。降格制度はあるが実行された話は聞かない。残業ありけりの社風。残業で稼ぐ形態。役職の思った通りにしかならない。	WEB
19		玉村工場	正社員	40歳代	男性	製造	製造直接→製造関節に異動し残業規制で10時間までにされ年収100万以上ダウンした。生活が苦しいので製造直接に戻してくれと頼んだがダメだと言われた。家を売れとか子供に進学するなという事なのではのでしょうか。	郵送
20	太陽誘電	玉村工場	正社員	50歳代	男性	製造	私は、太陽誘電のコンデンサ製造ラインの直接員として働いています。以前は、2時間程度に1回休憩がありました。長く取る者がいるという理由で、休憩は5時間に1回になりました。立ちっぱなしの作業です。労働基準法に違反していないとはいえ、疲れて作業効率は落ちます。なお、休憩があった時でも水以外の飲食禁止、スマホ禁止でした。指示を出した上の人たちは一日中座りコーヒーでも飲み好きな時間にスマホも操作していると思います。この状況はパワハラと言えないのでしょうか。直接員を奴隷とも思っているのでしょうか。直接員の地位向上を望みます。	郵送
21		川崎	正社員	50歳代	男性	製造	勤続年数に見合う昇給	郵送
22	東芝	府中イン	正社員	40歳代	男性	営業	東芝ではモチベーションの低下から離職者が止まらず心配しています。	郵送
23		府中グローバル	正社員	50歳代	女性	技術・開発	7月12月のボーナスとも、これまでより30万円も少なくなった。物価高、税金と社会保険料の負担が重く生活に全くゆとりがない。	職場
24		GLSホーム	管理職	50歳代	男性	その他	足元の業績悪化を乗り切るのが精一杯で先のことが見えない。どれだけ苦労しても給料は上がらないどころか収入は下がり続けている。周囲は全員疲弊している。	WEB
25		国際電気	正社員	50歳代	男性	営業	残業禁止で裁量勤務対象者との格差が広がってます。幹部へ質問しても会社規定を読んで下さいと一蹴されました。	WEB
26	日立	アステモ	再雇用	60歳代	N/A	未記入	弊社の会社規則では、在宅勤務対象者に制限がかけられており、有期雇用社員（シニアなど）専門職、新入社員は、在宅勤務ができません。悪天候や軽い体調不良の場合も、雇用形態や資格の違いでの差別は不公平であり、コロナ対策が解除されても平然と在宅勤務している社員が多くいます。	郵送
27		システムズ	正社員	29歳代	男性	技術・開発	物価上昇がある中、ジョブ型雇用の導入は雇用の不安定を招きかねずその導入には不安です。	WEB
28		夕留	正社員	29歳代	男性	技術・開発	物価高騰のため、10%以上の賃上げをしないといけないと思います。	WEB
29	富士通	夕留	再雇用	60歳代	男性	技術・開発	評価制度は期末毎の総括が面倒で負担。上司が評価すればよいだけである。（昔のように）少なくとも雇用延長者には適用を止めてほしい。評価制度を導入しても以前と大差ない。負担が増大するだけ。	郵送
30		中原	再雇用	60歳代	男性	営業	再雇用者の賃金が社員と比べて低い。規則では職務に責任は持たないが、実務ではもたざれており賃金とみ合わない。	WEB
31		夕留	正社員	29歳代	男性	技術・開発	賃上げが難しいなら週休完全3日制の推進を強く希望しています。週休3日が労働者の21世紀のニュースタンダードに！	WEB
32		東京工場	再雇用	60歳代	男性	スタッフ・事務	1500円h週5日65才以降の継続雇用を求めて団交中ですがなかなか会社側がOKと言いません。生活苦です。	職場
33		東京	正社員	29歳代	男性	その他	これから子供を産む世代への補助をしてほしい。同期が次々に辞めていく。辞めたくない会社に期待します。	郵送
34	富士電機	三重	正社員	50歳代	男性	技術・開発	定年による人で不足。利益追求運営による人員削減	郵送
35		三重	正社員	50歳代	男性	製造	ひとり親でも子供3人を大学卒業させられる子供の行事には必ず参加できる、そういう労働環境にしていきたい。取得できない有休などの制度は無いのと同じ。給料も格差が有り過ぎ役員の給料は最低賃金（パート、アルバイト含む）5倍以内にとすると格差が減るのでは。	郵送
36	三菱電機	神戸照明	正社員	30歳代	女性	スタッフ	人手不足を解消していただきたい。	WEB
37		照明	非正規	60歳代	男性	技術・開発	非正規労働者の処遇改善	郵送
38		武蔵	正社員	40歳代	男性	技術・開発	物価上昇に給与の上昇が無い気がする。	WEB
39		武蔵	正社員	30歳代	男性	技術・開発	物価高による各社の賃上げ意欲に対してルネサスは来年の賃上げを半年停止する事を決定したたがって、ルネサス社員は来年更に生活が苦しくなることが予想される。	WEB
40	ルネサス	武蔵	正社員	29歳代	男性	技術・開発	外注費用を自社社員の賃金という形で還元することが必要ではないか。そもそもなぜ外注を利用するか、それは過剰なまでのドキュメントファースト、品質担保が要因であると考え。適切なプロセスに沿った上で開発を進めていけば、不必要な手戻りは発生せず、余分な労働は発生しないと考える。手戻りが発生するからいちいちドキュメント（修正のための指示書作成など）を直しが発生し、肝心のロジック設計ができない。ロジック設計は外注任せで社内スキルが向上しない。	WEB
41		那珂	正社員	40歳代	男性	製造	対外的にはすごくいい会社に映るでしょうが、社員の満足度はかなり低いと思います。若ければ競合他社に転職したい。	WEB