

力をあわせて賃上げと格差是正を勝ち取ろう！

電機懇「07春闘アンケート」に寄せられた切実な要求とねがい



使える所得は減少ばかり

企業業績は年々回復しているのに可処分所得は年々減少している。子供が社会人になり楽になるかと思えば住宅ローンがずっしりと重く、今日ボーナスの明細書を見たら所得税が5月の2.5倍になっていた。総支給額はほとんど変わらず、しかも住民税を増やす分所得税を減らすと言っていたのに。多くの国民が選んだ政府だけど、無駄遣いが多いから税金を払いたくない。

(富士電機 50歳代正規男性)

成果主義に矛盾深まる

昨年、社員のやる気、モチベーションの向上を目指すとして成果主義が導入された。ところが、年配者はどんなに頑張っても昇格しないかぎり賃金は上がらず、一時金も格差が広がり、矛盾が深まっています。こんな制度はやめてほしいと言うのが職場の声となっている。

(池上通信機 50歳代正規男性)

三洋電機の未来は？

滋賀から群馬へ多くの労働者が転勤になり、残された人達も徳島への転勤や滋賀の地に残されたとしても24時間操業の職場や下請け企業への出向しか残されていない。出るも地獄、残っても地獄です。三洋電機の未来を考えると大変に不安になります。転職を考えたのですが、なかなかうまく行きません。でも、会社と心中するのだけは御免です。

(三洋電機 50歳代正規男性)

給与のアップを望む

ホワイトエグゼンプション導入反対。製造業、ものづくりをしている社員の給与は全体的に低すぎる。モチベーションを高めるためにも給与のアップを望みたい。

(NEC 30歳代正規男性)

サービス残業が多い

間接員、特に設計部門のサービス残業があまりに多く、野放しになっている。(労組)も(勤労)も、わかっている見ぬふりをしているとしか思えない。適正な時間管理を望む。サービス残業を惜しまず仕事をする者が成果主義の肩書きで評価される。こんな風潮を無くしてほしい。

(日立アプライアンス 30歳代正規男性)

人件費抑制は会社の損

成果主義で取り残される8割の人は、仕事をこなすだけで本当に良い物を開発していないように思われる。人件費抑制以上に会社は損をすると思う。

(安川電機 30歳代正規女性)

あなたの子供だったら

会社の幹部に聞きたい。あなたの息子や娘さんが派遣社員だったらどう思われますか？やはり、正社員の方が望ましいと思われるはず。企業も社会的責任として正しい雇用が必要では？正社員の比率の少ない会社はいずれ潰れるでしょう。

(松下電器 20歳代派遣男性)

生活が物差しの処遇を

エリートや役員は成果が報酬の物差しであるべきだが、一般労働者には生活が物差しであるべきだと思うが成果を計ること自体を否定しては非正規臨時雇用から正規雇用への枠組みを拡大されないのではないかとも思う。

(沖電気 30歳代派遣女性)

年齢別標準生計費とは

電機連合の「年齢別標準生計費」の高さに驚きました。一般的にはこれくらいなんですね。

(シャープ 40歳代正規男性)

景気回復の実感はなし

景気が良くなったというが生活では実感が全くない。来年の春闘は賃上げ闘争を本格的にやるべき。

(日立 50歳代正規男性)

メンタル問題は深刻

メンタル問題は、今後も重要な問題として継続して取り組んでほしい。また、長時間労働時の残業代カットが法律化されるようだが、大変危険なことだと思うので、何とか組織的に対策を講じてほしい。今以上にメンタルヘルスの問題が増えそう。

(ルネサス 30歳代正規男性)

労基署が立入り調査

事業工場(京浜)等への労基法違反(サービス残業、長時間残業)の立入検査をきっかけに本社でも就業時間の管理が適正化(PCの電源ON/OFFで自動的に労働時間となる)され、月45時間以上の残業に対する規制(月45時間以上の残業は年6回以内)も実施され、良い傾向だと思う。職務命令に対して拒否権のないサラリーマンは、時間管理による給与保証が絶対に必要。

(東芝 40歳代正規男性)

ドレイとしか見ていない

メーカーは、人件費節約の対象でフリーター・派遣は、ドレイとしてしか見ていない。トヨタの場合、日給一万円でも若い人は一ヶ月続かない。三菱電機も変わらない所がある。

(三菱電機 40歳代派遣男性)

成果主義賃金は名ばかり

人員削減により2人分の仕事を1人で担当しているにもかかわらず賃金は全く上がらず・名ばかりの成果主義の下、賃金の抑制が行われている。

(日立IE 40歳代正規男性)

2007年3月発行

困ったときは

電機労働者懇談会・電機ユニオン

関東:03-3455-6006 関西:06-6354-7237