


**はぐるま** **日本共産党 川崎重工委員会**

困ったときはお気軽にご相談ください。  
職場の出来事や情報もお寄せください。

E-mail : [committee@jcp-kawajyu.jp](mailto:committee@jcp-kawajyu.jp)  
ホームページ <http://www.jcp-kawajyu.jp/>



## 懸念される『分社会社独自の人事制度導入の提案』

8月3日の臨時中央経営協議会で会社は、「分社会社（KRM・KMC）の今後の人事制度の在り方」について提案しました。

その内容は、一体的グループ経営という前提は維持しつつ、労働条件の内容などを含めて分社会社に権限移譲を進めること。

- ・自律的経営をより一層進め、KMCの事業環境に、より即した人事制度（業績連動、新卒採用など）を設定する方向で労働組合と協議を開始することなどです。

この会社提案の懸念されることを考えてみました。

### グループの強みが壊れるのでは

- ・分社はカンパニーのひとつの形態と言っていたが、独自の業績連動、新卒採用などは、これに逆行するのでは。
- ・市場環境の変化で業績の山谷はつきもの、グループで支え合い、技術や技能を高め、伝承をさせてきたが、単独では難しくなるのでは。

### 統一した組合運動が来なくなるのでは

- ・会社毎に労働条件が変わってくる川重労組としての統一した会社への要求や運動が出来なくなるのでは。
- ・労組は労働条件改善の取り組み（ペーシングアップを含むAP交渉）は、川崎重工と分



社会社2社が対応することが妥当と言ってきたが逆行するのでは。

### 狙いは労働条件、賞与の切り下げでは？

- ・好業績のKMCの収益がグループの業績連動賞与から切り離されると、グループの業績連動賞与額が引き下げられることにならないか。
- ・独自労働条件導入の方向性は、必要に応じて個別に労働組合と協議のうえ見直しを図るとしており、労働条件の見直しは際限なく拡大されることが懸念されます。

今回の会社提案はグループの労働者を分断するものです。社員が納得できる目的と内容の説明を求めます。



## WINDEX調査結果 企業の持続可能性に黄信号！

昨年実施した「WINDEX調査結果」が公表されました。社長は「私のキャリア上の目標を達成出来る」が前年からポイントが上がったなどと評価していますが、果たして楽観できるのでしょうか。

### 前年から4ポイント以上悪化した項目

「私の職場には、十分な人員が確保されている」  
「会社は質の高い製品・サービスを提供している」  
「私は友人に、当社の製品やサービスを勧めることができる」  
「私は担当業務に見合った報酬を得ていると思う」  
「私は当社で働くことに誇りを感じる」  
「職場環境（施設や備品など）は良好である」などです。

また、自由記述欄には、「業務量に対してどこもかしこも人が少なすぎる」「人事制度が見直されて報酬体系がより難しくなったように思える」「最近では若手社員の退職者が増えている」などの声が上がっています。

以上の結果を見れば、会社の持続可能性に黄信号が点滅しています。

その大きな要因として、「当社の経営陣を信頼している」が38%、「今回の調査結果を有効に活用すると思う」が40%、という経営陣への信頼の低さが考えられます。

経営陣は、大切な人財をみずから「あきらめ社員」にしていること、しかも、前年の45%から48%に増やしていることを、しっかり見るべきです。

## 中途入社（キャリア採用）の処遇改善を

中途入社社員は、正規社員の約3割を占め、なくてはならない戦力です。しかし、処遇に対する不満や改善を求める声が多く出ています。

「入社前に契約した労働条件と通知書の業務内容と実際の業務が違っていた。契約と異なる上司に相談をしたが受け付けてくれなかった。謝罪もしない不誠実さに驚いた。」  
(党委員会への相談)

「求人内容では、マネージメント職であったが、入社したら一般職の扱いだった。上司に約束と違うと言ったがはねつけられた。」(同前)

「中途入社者の待遇が非常に悪い。定期入社者との差が激しすぎるのでモチベーションが上がらない。救済措置も検討頂きたい。」  
(WINDEX調査結果)

昨年実施したWINDEX調査結果では、ほとんどのカテゴリーで不定期採用者の「肯定率」が定期採用者を下回り、特に「個人の尊重」「成長の機会」「権限・裁量」「教育・研修」で課題が浮き彫りになっています。

会社の『行動規範』では、「事業活動においてすべての人々の人権を尊重します」「多様性を尊重し、すべての人がいきいきと働ける職場を目指します」と宣言しています。ただちに『行動規範』を遵守し、中途採用者のキャリア支援や処遇改善を求めます。



## 大河

数えきれないほどの政党が消滅した中で、今年の7月に日本共産党は創立100周年を迎えます。

「なぜ100年間、続いたのか」というメディアの質問に、志位委員長は記念講演で、「どんな困難のもとでも国民を裏切らず、社会進歩の大義を貫く不屈性」「自己改革の努力」「国民との共同で政治を変える姿勢」の3つの特質をあげました。

注目したいのは、日本共産党が、天皇の命令一つで国民を侵略戦争に動員した天皇絶対の専制政治のもとで誕生し、社会発展の最大の障害物であった天皇絶対の専制政治を変革するため、侵略戦争反対、国民主権の実現などに命がけで取り組んだこと、その主張と奮闘が、日本国憲法の中心的内容に契り、次の時代を準備したことです。

同時に忘れてはならないのは、日本共産党への弾圧や侵略戦争に関わった勢力が、戦後も支配勢力に復帰し、それを受け継いだ自民党とその政権が、侵略戦争を「正しい戦争だった」と総括し、侵略戦争の根本的反省を原典とする平和憲法の改憲を執拗に狙っていることです。

この100年を見ると、支配勢力は、国民との矛盾を深め行き詰まるたびに、彼らの補完勢力とともに反共主義で日本共産党を攻撃・排除し、労働者・国民の運動を抑え、分断し、支配を維持してきました。

しかし、日本社会を大きく弱くした統一協会などと一体となった反共主義、大軍拡、異常な対米従属と財界中心の自民党型政治に、決して未来などありません。

先にあげた「3つの特質」を持った政治こそが、「国民が主人公」の希望ある社会をつくり、気候危機や核兵器廃絶などの人類と地球の課題でも先駆的役割を果たせるでしょう。



# 新人事処遇制度 職場からは多くの不満の声が

年功的処遇を廃止し「能力・役割・成果により重きをおいた」新人事処遇制度導入から1年半、労組ニュースやWINDEX調査結果には制度に対する不満や問題点を指摘する声が多く紹介されています。

## 評価基準が分かりづらく公平性に欠ける

「定量的にどう評価するのかの基準もなく、説明もない」「報酬体系がより難しくなったように思える。従業員へのわかりやすさを重視すべきだ」「部署や業務の種類が違えば評価される内容も変わり、優劣をつけることは難しい」「主業務が出張ベースの方は、非常に評価されにくい、改善が必要」「面談での上長評価と、実際の業績評価にギャップがあり、結果に納得できていない」

## 年4回の面談の準備にムダな労力が

「3か月ごとの面談はスパンが短い、フィードバックも中途半端」「このシート自体も、日頃から上長と連携が取れていれば、やり取り不要な内容であり、非効率」「班長が忙しすぎて評価できていない」「業務多忙な職班長に魅力を感じない(なりたがらない)」「顧客要求の変動等により、C&Cに掲げた業務の達成が難しく、そのような状況で評価されることに不安がある」

## 上がりにくい給料がモチベーションに影響

「LS手当が組み替えられ自動昇給がなく、相対評価で給与が上がりにくい」「G3/G4のモチベーションが上がらない、要因に給与面がある」「若い世代にとっては働く目標になると思うが、年齢を重ねていくと年功序列のありがたみを実感する」。

賃金制度や給与水準について、多くの人たちから不満を抱かれるようでは、人事処遇制度として成り立ちません。このままで良いのか議論すべきではないでしょうか。

### 読者の広場



川崎正蔵氏もお嘆き

神戸市立博物館40周年記念特別展として、「よみがえる川崎美術館」が開催中。社内誌「かわさき」に川崎重工業及びグループ会社の従業員に限り入場引換証の利用可能って、それほどくない？

(西神戸・芸術の秋)

幹部は割が合わないよ

4月から新たな評価制度が始まりました。若い人でも良い待遇を得られるという考えはいいところもあるでしょうが、目先の評価だけが優先され、今まで頑張ってきた過去の業績も全く切り捨てられているような気がしてなりません。

これなら基幹職よりも主事さんで残業代もらっている方がいいですね。基幹職になりたくないという人が増えないことを祈ります。

(西神戸・もうすぐベテラン？基幹職)



新人事制度の上長評価について

チャレコミの期末面談では、上長から特に悪い評価のお話は無かったが、賞与の評価が平均点以下となっていた。今後、具体的に最終評価をフィードバックするような仕組みがあれば、何が悪かったなど理解することが出来、納得感が増すように思います。

(神戸のRUNNER)

かわさきさん

コンプライアンスを重要視するのなら、いまだにサービスクラスの実態は、どうなの？と言いたい。

労働災害と認められている事を無視して、裁判で全面的に争うって、会社のコンプライアンスは、どこいったん？と言いたい。

(M/MJ/アトシンス)

何度でも

新しい人財育成施策を3年前からあれこれやってますが、今年も離職者はゼロにはならず、心身面休業の方も復活が難しい状態です。でも、皆が響くまでまだまだ続けます。

(明石・6番アイアン)

50万円、返すのは今でしょ！

20年の秋と冬のボーナスで一律カットされた基幹職の50万円、業績が回復すれば必ず返すとの約束でした。納得いかない新職務評価で給料ダウンしてますし、早く返して欲しい。

(妻から攻められる基幹職A)

KPSの目的は？

KPSの対象部門が拡大され、重点的に実施されています。しかし、KPSの目的とは逆に品質最優先ができなくなり、ドンドン品質が落ちていきます。もう何が起きてもおかしくありません。

(岐阜・K)

新人事制度は大丈夫？

年4回も面談がある。人事評価するために会社に入ったわけでもない、人事の仕事で負荷をかけてくれるなど言いたい。最後は期末テストみたいなもので、それで給料が決まる。今の人事制度は正しい方向に行っているのか。

(神戸の基幹職より)

新人作業者の大半が外国人

外国人技能実習生が解禁されてから、新人作業者の大半が外国人です。日本人の若者が定着しません。ある調査では日本人の若者の2割は無職だそうです。彼らを働かせれば海外から人を呼ぶ必要がないのです。

(明石・AKZ)

「川重・中国出向エンジニア過労死事件」  
10月12日 神戸地裁・第1回口頭弁論および報告集會に参加して(党委員 会ホームページから)

裁判の勝利まで頑張りましたよ

第1回口頭弁論で原告のご遺族は、夫との出会い、かわいい子供の誕生、将来の家庭生活などの幸せな思い出、亡くなったと聞いた時はショックで受入れられなかったと、夫との出会いから振り返って陳述されました。「夫のSOSを無視しサポートもせず、夫を自死に追いやること、国が労災と認定したのに、川重は認めず、謝罪もせず、家族の幸せな生活を奪った」と川重への憤りを訴えられました。「本心に許せない」という思いを強くしました。

(H・N)

6年振りの工場祭

兵庫工場で工場祭が10月30日に開催されます。タレントトークショー、大抽選会、工場見学、車両展示、等が企画されているようです。工場内の様子や製作中の車両が見られるのを家族も楽しみに行っています。

(車両・頑張るマン)

### 電話等の廃止、メールの変更のお知らせ

- 電話およびFAX (078-341-3236)の廃止
- E-mailアドレスの変更 (新)committee@jcp-kawajyu.jp (旧)spum69u9@pony.ocn.ne.jp は2022/10/末で停止

口頭弁論を傍聴して

他人事ではない過労死への関心の高さ、ご遺族に寄り添い支えていくことと100人ほどの傍聴人が集合。息子さんを同じように過労死で亡くし裁判を闘っていると言っ高年齢のお父様も傍聴席に。会社が利益を優先させ人の命を奪った。こんなことが許されてはいけないという思いを強くしました。

(秋子)

会社のメンツを優先？

第1回口頭弁論のニュースの中で、川重が「男性が転落したのは直前に酒や薬を大量に飲んでいただけ」と原因として争う姿勢を示すと報道された。仮にそうだったとしても、そういう状況に追い込んだのは誰かと言いたい。川重ファンとして何ともやり切れない気持ちだ。尊い従業員の命より、会社のメンツの方が大事なのか！

(K・T)



労組ホームページが見れない

10月4日から川重労組ホームページが組合員専用となつた。システムバグなのか所定の手順で数回ログインするもエラーが発生しログイン出来ない。今まで通り簡単にアクセス出来た、民主的な労組運営で開かれた、組合員に限定しないホームページに戻してほしい。

(神戸・嘆きの組合員)

投稿される方へ

本文は240字以内。工場名・ペンネーム・タイトルを明記。添削することがあります。二重投稿は不可。投稿先は下記へ。