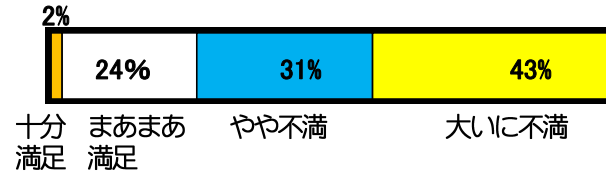


# 「賃金が安い！」がトップ 生活向上のために月額3万円以上の賃上げが大半の声 7割以上が現在の賃金制度に不満

要求アンケートは、20代から60代までの137名の方から回答をいただきました。ご協力したいへんありがとうございます。今後の要求実現の活動に役立てさせていただきます。

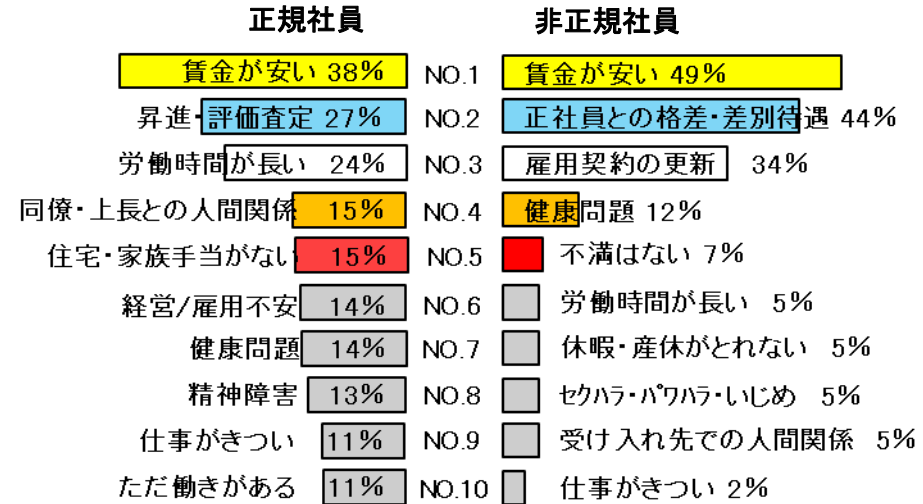
## 「人間らしい労働と生活」実現の 要求アンケート集計結果 報告

### 現在の賃金制度は？

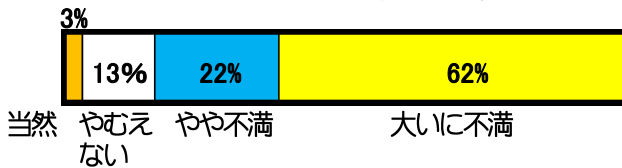


- 出張の手当が悪い (20男性)
- 昇進が遅くモチベーションが上がらない。他社の話を聞くと会社を辞めたい (30代男性)
- 男女差があり過ぎるし勤続年数に見合わない (50代女性)
- 評価の透明性が欲しい (50代女性)

### 職場でもっとも不安・不満に感じていること (複数回答)

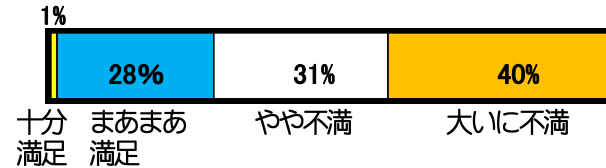


### 60歳以降の賃金減額は？



- 若い時から会社で頑張っていた人を救わないといけないと思う (20代男性)
- 同じように働いてなぜ下げられるのか。技量は負けない (50代男性)

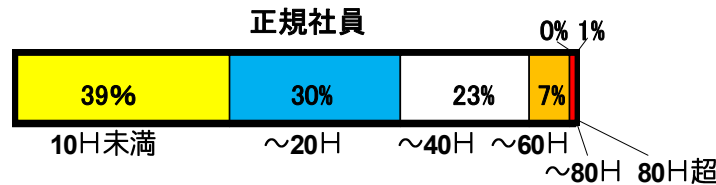
### 一時金の業績連動制度は？



- 労働者の生活は業績とリンクさせてはならない、業績が悪くても生活はしなくてはならない (50代男性)
- 職場の選択は個人がしたものではない (60代男性)

### 月平均の残業時間は？

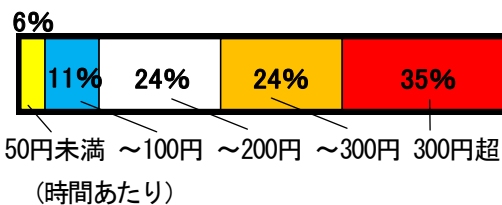
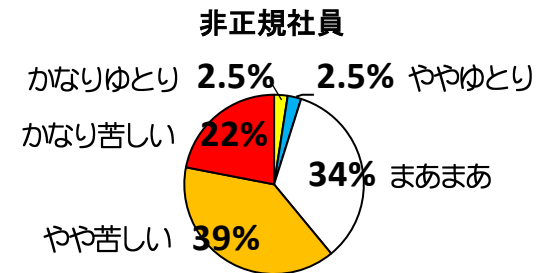
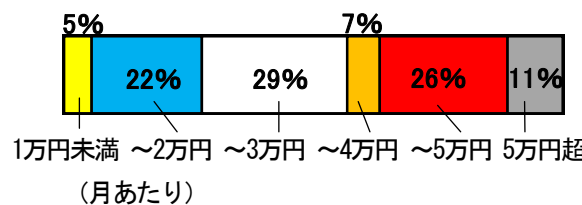
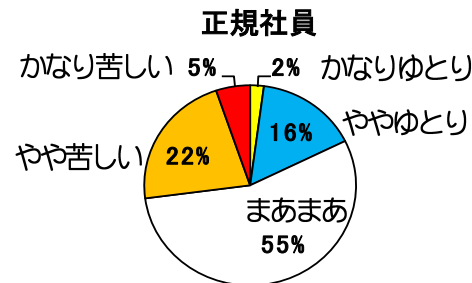
(振休とらない休日出勤時間も含む)



- 夏場の仕事は、とても暑いうえ、保護マスク・保護作業服で頑張って働いているのに生活保護受給者と比べてもらえるお金が月2~3万程度しか変わらないのはおかしい (20代男性)
- 若い世代ばかりサービス残業が多い (20代男性)
- 兵庫工場は差別がひどい (30代男性)
- 職場ロッカーにスノコがない (30代男性)
- 事技職のサービス残業をなくしてください (40代男性)
- 明石工場は工場が古くトイレ設備も悪く建て替えるべきだ (50代男性)

- ボーナスがほしいです (派遣20代女性)
- この先正社員になれるかどうか不安です (契約30代男性)
- 技術(設計等)も現場と同じように1年毎に社員登用の機会を設けてくれないものか (派遣40代男性)
- 〇〇課長はセクハラだ (派遣40代男性)
- 毎月初めに安全大会と称して安全協力会が昼休みに出席するよう強要する。時間外労働なので順法するようにぜひとも指導してください (派遣50代男性)
- 今家族と暮らしているので生活出来ているが、本当に一人になったとき今の給与では生活する自信がない。契約期間も6カ月ごとの更新で常に不安である (派遣50代女性)

### 生活実感と生活向上のために必要な賃金増額



回答者数	男	女	合計
正規社員	75	21	96
非正規社員	23	18	41
合計	98	39	137

大企業の内部留保の活用で、大幅な賃上げと雇用増により日本経済の回復を！

日本経団連は、2012年春闘の経営側指針である「経営労働政策委員会報告」の中で、「ベース・アップの実施は論外」、定期昇給の「延期・凍結」もありうると賃上げ抑制を主張。これは、企業さえ生き残れば労働者や国民生活も日本経済も、どうなってもよいというものです。

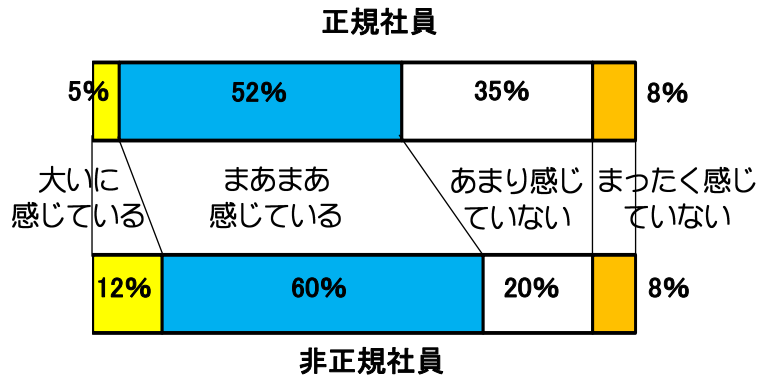
大企業がため込んだ260兆円もの内部留保の一部を、賃上げやサービス残業根絶などの雇用拡大に活用し、内需拡大をはかることこそが日本経済の回復の道です。

企業が内部留保を4%弱活用すれば、月1万円の賃上げやサービス残業根絶など雇用条件の改善が実現でき、新規雇用も466万人増やすことができます(労働総研の試算)。そうすれば、内需が拡大し、税収も増えます。

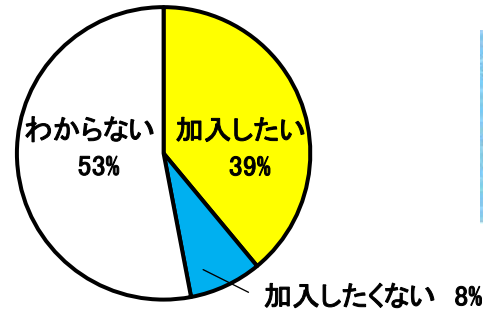
日本共産党  
川崎重工委員会

# 正規・非正規社員とも「使い捨て」労働に対する批判が大半の声 長時間労働が違法な「サービス残業」の温床に 労働者は仕事に誇りと働きがいを感じている

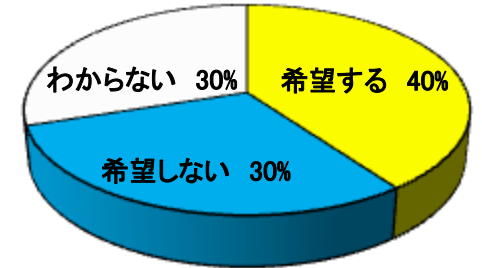
## いまの仕事に誇りや働きがいを感じているか？



## 加入できる労働組合があれば加入したいか？



## 川重の正社員を希望しますか？



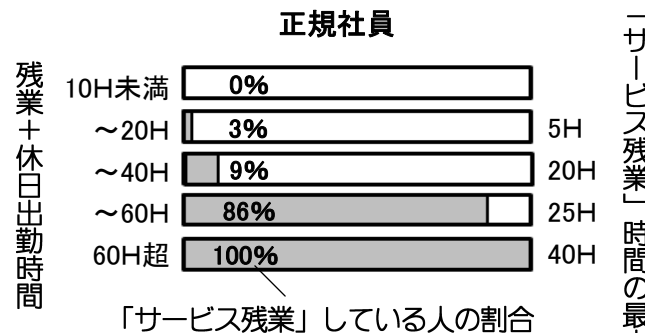
### 要求アンケートの集計結果について

- 職場でもっとも不安・不満に感じていることのトップは、正規・非正規社員ともに「賃金が安い」でした。生活実感では、非正規社員の6割強が苦しい（「やや苦しい」+「かなり苦しい」）に対し、正規社員は3割弱と相対的には余裕があるという状況です。しかし、生活向上となると、正規・非正規社員ともに月額3万円以上の賃上げが大半の声となっています。残業なしで人間らしい生活ができる賃金への大幅な引き上げが求められます。
- 低賃金のベースとなっている現行の賃金制度や一時金の業績連動制度については、7割以上が不満をもっており、とくに60歳以降の賃金減額については若い年代も含め8割強が不満をもっており、早急な改善が必要です。
- 会社の「使い捨て」労働に対し、非正規社員から雇用不安や差別的な扱いへの不満の声が多数寄せられました。7割の正規社員も批判的な考えをもっており、「雇用は正社員が当たり前」の実現が求められます。
- 労働時間が長くなるほど「サービス残業」に追い込まれている実態が各工場で見られています。「サービス残業」は犯罪行為であり許されません。会社はただちに是正を。
- 川重で働く労働者は、「使い捨て」労働や長時間労働、低賃金などの労働条件のもとでも、正規・非正規社員の半数以上が「仕事に誇りや働きがい」を感じています。ものづくりの大きな可能性を持っていると言えるでしょう。それを現実のものとするためにも「人間らしい労働と生活」の実現が求められます。

- どんどん職場の環境を良くしていきたいから（契約20代男性）
- 単価交渉しても契約反故が不安で、結局言い値を受け入れざるを得ない（請負40代男性）
- 立場上の不利を改善するため（契約50代女性）

- 4月で契約社員の期限が来るので不安に感じている（契約20代男性）
- 生活自体が安定していないのでどうしても気にかかってしまう（派遣30代男性）
- 専門26業務で派遣されているが、実際は単純な事務作業がほとんどであり、3年経っても直接雇用されていない（派遣30代女性）

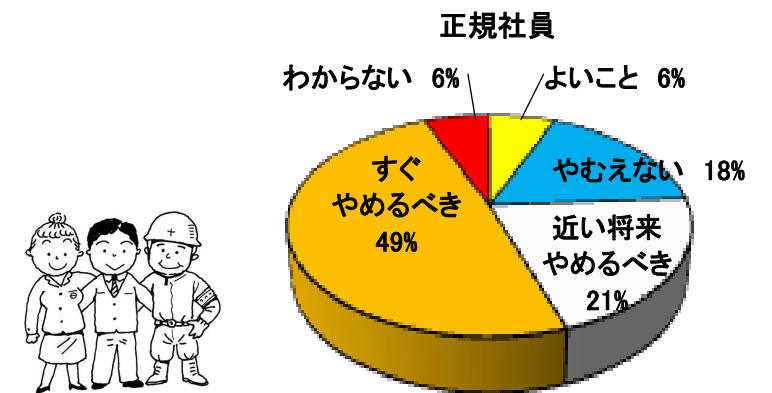
## 残業・休日出勤の時間を一部未申請（サービス残業）



「サービス残業」時間の最大

- 45Hにおさえるため。健康診断がわずらわしいので（20代男性）
- 解雇もちらつかせる。あるいは自己管理の不備が原因である旨の始末書を書かされる（30代男性）
- 従業員の時間管理が悪いからだとされ、評価にひびく。管理職が無責任（30代男性）

## 常時必要とする業務への非正規社員の採用は？



- 使いすての会社は嫌だから終身雇用制度、年功序列をもっと考えてほしい（20代男性）
- 能力がある人が不十分な給与で働いているのが納得できない（20代男性）
- 正社員として雇用し、技術を伝承していくべき（50代男性）

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  
職場の出来事もお寄せください

TEL : 341-3235 FAX : 341-3236  
E-mail : spum69u9@pony.ocn.ne.jp