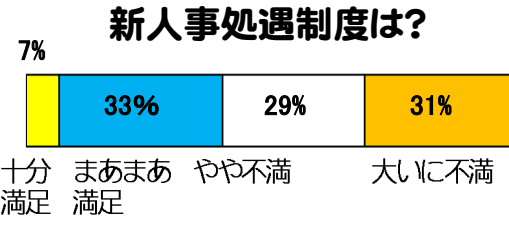


# 不安・不満の第1位は「昇進・評価査定」(正規社員)「賃金が安い」(非正規社員) 「生活向上のために月額3万円・時給300円以上の賃上げ」が大半の声

要求アンケートは、20代から70代までの70名の方から回答をいただきました。ご協力たいへんありがとうございました。今後の要求実現の活動に役立てさせていただきます。

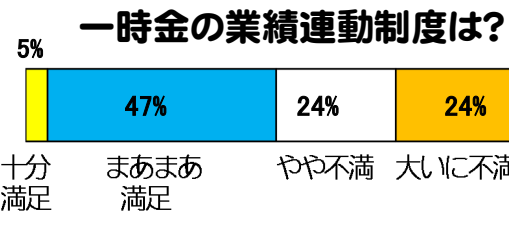
## 「人間らしい労働と生活」実現の 要求アンケート集計結果 報告

### 新人事処遇制度は半数以上が不満、 一時金の業績連動制度は満足・不満がほぼ半々



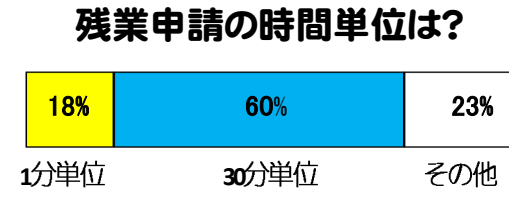
- 絶対評価とうたっておきながら部署内で順位をつけられて結局相対評価になっている (30代男性明石)
- 評価方法が曖昧、評価に対して賃金にどう反映されているのか自分で確認できない。うまくいって騙されているかのように思える (30代男性神戸)
- 期初の目標を多く、難易度が高いものを設定させられ、結果達成出来ない (50代男性西神戸)

- 手間が増え業務負荷が上がった (30代男性神戸)
- より実力主義になっている (30代男性明石)
- 適性や職種の差異を反映できていない (40代男性神戸)
- 1on1MTGフォロー面談の実施などがうたわれているが、職場により徹底されておらず、理念倒れになっていないか。(私は上記を上司に実施して頂いたことはない) (40代男性明石)
- 新人事制度がわからない (40代男性播磨)
- 適性や職種の差異を反映できていない (50代男性神戸)

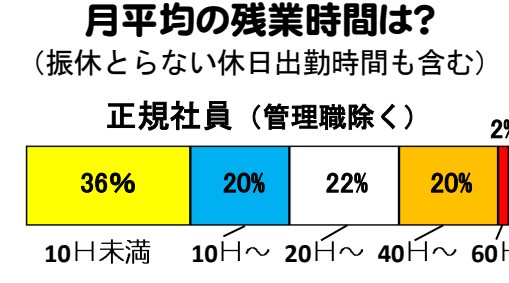


- 利益を出せば社員に還元、利益が少なければ会社を守るための削減をするのはやむおえない (50代男性明石)
- 変動があるので先が恐ろしい (40代男性播磨)

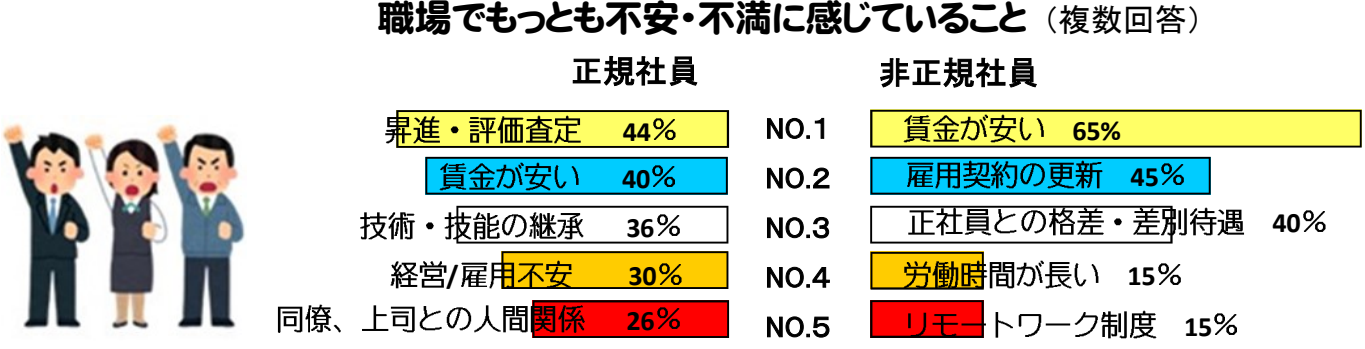
- KMCとKHIの差が大きい、総合職(事務職)の業務レベルは同様と思う (20代男性明石)
- 自分の働く事業でいくら業績を上げても、全社の状況によりそれが一時金に反映されない (40代男性明石)
- 事務の女性の仕事を下に見ているように思う (40代女性兵庫)
- もっと従業員に還元できるはず (50代男性神戸)



- 15分単位(20代男性神戸)
- 6分単位、工数入力システムの都合上 (30代男性明石)
- 15分単位、システムが15分単位の管理となっている (40代男性明石)



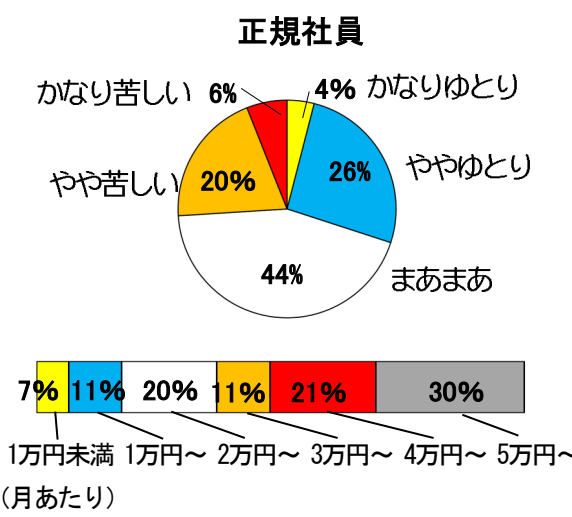
### (正規社員) 不安・不満の第2位に 賃金が安い、雇用契約の更新 (正規社員は昨年と同じ、非正規社員は3位から2位に) 労働時間が長いを訴える声も



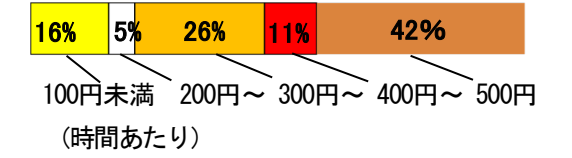
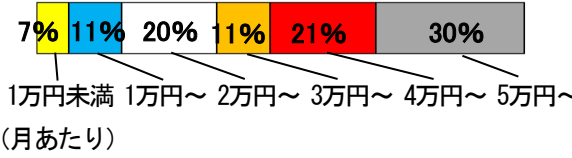
- 人事評価が不透明、給与が低い、人件費やその他コスト削減などから社員を大切にしようという姿勢が見えない (30代男性神戸)
- 残業の有無で給料が大きく変わる。残業が多くある職場はいいが無い所は生活が厳しい (30代男性神戸)
- 目標設定や期中フォローに時間をかけているが自分がどう評価されているのか結局わかっていない (30代男性明石)
- こんなに物価が上がっているのに、給与が上がらない...低すぎる (40代女性兵庫)
- 職位が低く(v2)、住宅ローン返済、子の教育費がかさむ状況であるが、残業が少なく手取りが少ない。残業が少なくても、生活出来る収入が必要 (50代男性西神戸)
- 幹部向けに50万円の特別支給、元々あるべきものが返されるだけ、利子を上乘せすべきでは? (50代男性神戸)

- 派遣社員としての勤務を希望しているが、産休後に派遣社員のまま同じ部署に戻れないのではと不安。産休後も働き続けながら仕事と両立させたいが、時差勤務やフレックスタイムがないのも、継続できるのか不安材料になっている。派遣社員でも産休後、元の職場に戻し、時短、フレックス制度が活用できるようにしてほしい。(女性神戸)
- 長年にわたり派遣として入業しておりますが、待遇変わらずそろそろ正社員の人に気づいてもらいたいです (40代男性明石)
- 多少賃金が安くても、地域限定でも社員でも安定した職につきたい (40代男性明石)
- 川崎重工が派遣会社に支払っている額のわずか4割以下しか受け取っていない (50代男性明石)
- 派遣社員の雇い止め、雇用の調整弁を当然として考えるのはおかしい。企業の都合は許せない (60代男性明石)

### 生活実感と生活向上のために必要な賃金増額 3万円以上、時給300円以上の賃上げの声が大半



回答者数	男	女	合計
正規社員	44	6	50
非正規社員	17	3	20
合計	61	9	70

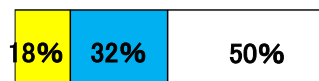


日本共産党  
川崎重工委員会

## 5割以上の方がハラスメントを受けたり、見たりした

### 職場で(周りも含め)ハラスメントがありますか?

正規社員・非正規社員



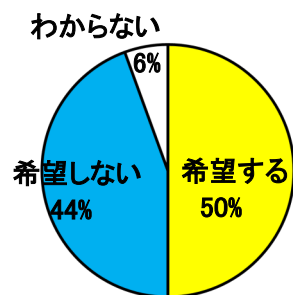
受けたことがある 見たり、聞いた ない、わからない



- 実際に休職になっている従業員がいる。過去にも事例あり (20代男性明石)
- ライン長が部下に対し、繰り返し高圧的な言葉で部下の仕事ぶりをなじり続け、最終的に部下は他部署へ異動させられ、当のライン長はおとがめなし (40代男性明石)
- 悪質なデマ、仲間外れ、職場で話す相手が急にいなくなった (40代男性明石派遣)
- 昔、パワハラを平気でする上司がいた (40代女性兵庫)
- ロッカーに消毒液のようなものでびしょ濡れにされたことがある (50代男性神戸)

## 川重の正社員希望、労働組合への加入希望は増加(非正規社員)

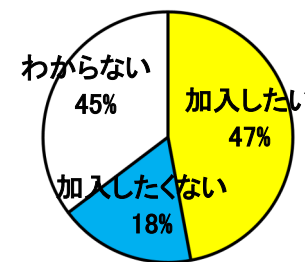
### 川重の正社員を希望しますか?



「希望する」「希望しない」が拮抗

- 給料はたいして変わらないのに仕事量だけ増えると聞いた (神戸男性)
- 将来結婚したいので (20代男性明石)
- 将来、今より安泰 (40代女性兵庫)
- 福利厚生が手厚い為 (40代男性明石)
- 多少賃金が安くても、地域限定でも社員でも安定した職につきたい (40代男性明石)
- 年収が上がる (50代男性明石)

### 加入できる労働組合があれば加入しますか?



昨年と比べ、「加入したい」がほぼ同じ

- 労働環境を改善してほしい (20代男性明石)
- 不正が許されない(ピンハネ) (40代男性兵庫)
- 団結して声をあげないと (40代男性明石)
- 相談する場がない、機会もない (50代男性明石)
- 必要性を感じない (60代男性神戸)

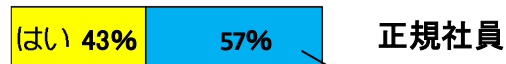
## 正規社員の「仕事に誇りや働きがい」を感じている人が増加、非正規社員は減少

この1、2年以内に転職や退職を考えた人は 昨年から減少

### いまの仕事に誇りや働きがいを感じていますか?

	正規社員			
大いに感じている	13%	50%	29%	8%
まあまあ感じている	16%	42%	26%	16%
あまり感じていない				
まったく感じていない				
	非正規社員			

### この1、2年以内に転職や退職を考えたか?



- システム、体制、社風が古すぎる。出世しか考えていない人が多過ぎる (30代男性明石)
- 残業が全く減らない為、管理職がマネジメントをしてくれないため、仕事が遅れてもフォローなし、責任も、もとうとしない、自衛のために日々頑張っています (30代男性神戸)
- 仕事内容に不満 (40代男性兵庫)
- 会社の規模からすると賃金が低い (40代男性神戸)
- もう辞める (50代男性明石)
- パワハラ、仕事のおしつけ (60代男性西神戸)

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

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

## 依然として「サービス残業」放置の違法状態

30代以降にまん延、長時間労働の温床に

### 残業・休日出勤の時間の未申請はありますか?

	正規社員				
	20代	30代	40代	50代	60代
はい	20%	60%	0%	0%	20%

### 未申請(サービス残業)の理由は?

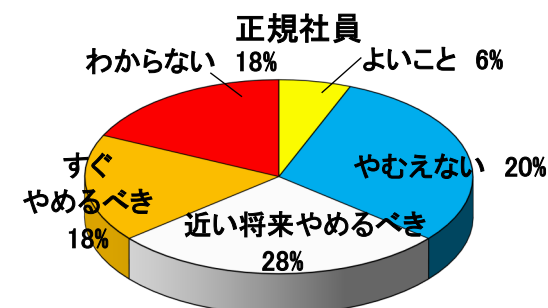
- 時間に縛られたくないから (30代男性神戸)
- 裁量労働のため (30代男性明石)
- 業務量の調整がされないのに「残業を減らせ」と言われるため (30代男性明石)
- 管理職は残業がカウントされない (40代男性明石)
- 管理職に対するルール (50代男性神戸)



## 「使い捨て」労働に対する批判が

正規社員の半数近くがやめるべき

### 常時必要とする業務への非正規社員の採用は?



- KHIはシステムが古く、業務効率が悪い。非正規雇用ではなくDXを推進させるべき (20代男性明石)
- 責任が必要になる業務は任せられないので、こっちが手一杯になりがち (30代男性神戸)
- 非正規社員の方々のほうが能力が高いことが多々ある。いなくなったら困るので、常時必要なら正社員として雇用すべき (30代男性明石)
- 実質、非正規社員に甘えていることになるため (50代男性兵庫)
- 技術伝承に大きく関わることだと考えるから (50代男性兵庫)

## 政治・職場問題等についての意見・要望

- ★経営陣がコンサルに影響されやすく、続々とツールやアクティビティが追加されるが、目的やビジョンがあいまいな状態でそれらを取り組めと言われても納得できない (30代男性神戸)
- ★日共、川重委員会の「マルちゃん」シリーズは以前、楽しみにHPで拝読していたが、この数年間は更新が止まっており残念。ぜひ日共には「マルクスレーニン主義」「革命思想」の原点に立ち返りレーニンの唱えた議会制民主主義の否定も排除することなく活動頂きたい (40代男性明石)

- ★紙が多く、リモートワークの実施が難しい。実施した場合、業務が溜まる。経営状態の悪化により、人員に余裕が無い状態が続いている。部課長のマネジメント能力に問題があるように感じる。(休職者や退職者が多数いる) (20代男性明石)
- ★この手のアンケート、待遇の良い人、つまり不満の少ない人は、アンケートを出す数が少ないと思う。実際の社員の何%が何に不満を抱えているのかしっかりと集計を望む (30代男性明石)

- ★私の周囲では入社3~5年目の若手が退職しています。人員の補てんを上長に打診していますが、何の動きもなく困っています。社員は消耗品、そう言われている気がして嫌になります(30代男性明石)
- ★業界が活性化するように、国の支援が必要と考える (40代男性兵庫)
- ★新しいビルが建ったのに、入居できないのは信じられない。みなさんのモチベーションもとても下がっている (60代女性西神戸)
- ★非正規社員はすべて正社員にすべき!! 非正規社員では将来が不安なはず (60代男性明石)

- ★社内で体をさわる等のセクハラ行動、家のまわりをうろつく、しつこく二人で会おうとする等のストーカー行為があった。課長や人事に相談したが何も対応してもらえず自分で解決するしかなかった。その女性社員は年末で退職した (30代男性神戸)
- ★税金が高い、物価が高い、子供が少ない、国民の為に何かをするべき (40代男性播磨)
- ★税金、社会保険料が高すぎる。差し引かれる金額が多くて働く意欲がなくなる (60代男性西神戸派遣)

[その他、たくさん頂きました。]