



申14号「2021年度年末手当等に関する申し入れ」 第2回団体交渉開催！ その5



組合員の声を訴える！^②

人材流出・人材確保

- ◆ 入社数年目の社員は、大学の後輩や親せきにこの会社を紹介出来ない◆ 採用難で新規採用もままならない状況であるが、会社に魅力を感じないとの声に危機感を持つべきだ
- ◆ 総合職で入社した社員が転職サイトに登録している◆ 各種プロジェクトを行っている社員に対して超勤が支払われず「やりがい」だけ押し付けられて「こんな会社に自分の人生を使いたくない」となり、別会社の試験を受けている◆ 地方支社採用者が首都圏に新入社員として配属されるが、地方支社に車掌として戻る時に退職している◆ 人材流出を防ぐ観点で社員へ還元すべきだ

会社:社員としっかり信頼関係をつくり共に成長する必要がある。魅力ない会社ということだが、どうしたら魅力ある会社なのかを考えて、引き続き取り組みたい。

モチベーション

- ◆ 変革のスピードアップは経営方針であるが現場社員がついていけない◆ 賃金が減るので賃金を上げるために試験を受けているだけ◆ なぜ施策を打っているのかの説明がない◆ 一人当たりの賃金が減らされて、業務量が増え続けている。これでモチベーションをどのように維持・向上させるのか◆ 賃金や手当カットされたら働きがいなくなるのは当然だ◆ 昇進試験の面接において夏季手当に対する意見を求められた。本人の正直な気持ちを言えなかったと困惑している◆ 異動により畑違いの場所で仕事して神経をすり減らしている。モチベーションを保ちながら、「当たり前」のことを意識して行っていることを評価してもらいたい◆ モチベーションが下がっている現実があり、理解をしていただきたい◆ 年末手当交渉前に、賞与の削減についてメディアに対して述べるのは不信感しかない◆ 施策についても、報道を通じて知ることが多い◆ 会社はどこを見ているのか。奮闘している社員ではなく、世間体を気にしているので残念だ◆ 社員賞与削減より、経営陣はどれだけ身を削っているのか知りたい◆ 役員数は見直さないのか◆ 期末手当と福利厚生がなくなったら魅力がない会社だ◆ 社員がいて会社が成り立っているので、大事にすべきだ◆ 経営幹部と現場の乖離を感じているので、このままでは社員の心は離れる◆ 我慢の限界だ

会社:役員数や役員報酬は期末手当に関係するものではないので言及しない。

コロナ禍での苦労

- ◆ 昨年の夏季手当以降、コロナ特別手当を要求しているが一度たりともない◆ 努力している組合員にどのように報いようとしているのか◆ 2年に及んでコロナ対策をしてきた◆ 一人が感染すると、多くの社員が自宅待機となるので、そうならないために日々制限を掛けて生活している◆ 医療従事者は、コロナ感染の恐怖におびえながら仕事をしている◆ 特別手当要求は、申1号でも申し入れをしている。今回も要求している重みを会社は受け止めていただきたい◆ 還元すると言われるが、しっかり手当として支給するべきだ

会社:コロナ感染の不安と緊張の中尽力いただいている。2年も続くと予測していなかった。第6波の懸念もあるが、好転出来るよう準備し、その先の発展を見据えて様々な諸施策に取り組みたい。

私たちの生活と暮らしを守るため、要求満額回答を勝ち取ろう！