

2022 年末手当満額獲得へ！

これが職場の声だ！

Part3

人材流出は恥ずかしい現実！

さらなる負担を強いておいて、賃金そのままだったら、会社に魅力を感じなくなるのは当たり前。

業務の融合により、業務量は減ると会社は述べているが、超勤は増えている。施策の矛盾が早くも見えている。黒字化も大切だが、労働者がいて利益が生まれ出せる。労働力に合う対価を！

いいかげん社員の声に耳を傾けないと大変な事になるよってアドバイスしておきたい。

現場には「執務の厳正」「ルールを守らない社員は厳正に対処」と言っている割には、経営幹部の不祥事に関しては「触れず語らず。」こんな経営幹部についていきたい社員なんぞいない。社員を馬鹿にしている！

支払い能力は十分にある！

組合員の努力に報いるべきだ！

会社はもっと社員に対して頑張りを認めるべきです。このままだと、モチベーションは下がる一方。働きがいのある会社（職場）とは？

コロナ禍で、私たちが感染リスクを負いながら努力して一定の収益を支えてきたのは何だったのか？会社がコロナ前には戻らないと言いつつも、コロナ前と比較しているのは明らかに矛盾である。コロナ対応や、利用者が戻ってきているのに対して、現場の社員はスキルを上げ、労働の質は確実に上がっている一方、疲労や負担も増大している。

社友会や組合未加入の社員の多くは何も知らされず、言われるがままに仕事をしているが、多くの不満を持っており、モチベーションは確実に下がり、会社を良くしようという意識にはなっていない。これでは離職率は上がる一方で、人を踏み台にして自分さえええければよいという社員しか残らない。

光熱費や物価の上昇により、生活に大打撃を受けている。月々のローンなどの支払いに追われ、自由に使える余力など残らないのが現状。貯蓄もできず、子どもの学費や老後のことなど全く考えられない。

2022 年末手当満額獲得へ！ これが職場の声だ！ Part4

労働力の対価として賃金を支払うのは当然のこと。第2四半期の黒字計上で手当が出せない理由はない。

この会社に入ったことを後悔するぐらいに今の会社には落胆している。

毎回ボーナスの時期になる度に、赤字だ、利用客は元には戻らない、今後が不安だとマイナスな理由を持ち出して、会社が満額回答をさらさらだす気がないという感じにも幻滅する。満額回答は社員のモチベーションアップにも繋がります。ぜひこれ以上幻滅させないで欲しい。

この先いくら施策を進めても「人」は必要なのに会社の危機感がいくらなんでもなさすぎる。北幹保の所長の発言を見ても会社は社員のことを考えてないんだなあと感じる。モチベーションを含めて個人差があるから云々と会社は言いますが、間違いなく自分は下がっています。

支払い能力は十分にある！

組合員の努力に報いるべきだ！

業務量が増える中でも安全・安定輸送の為、日々努力しているがその労働に対する対価や評価がなければ離職者は増える一方。モチベーションが上がる要素も無い。

現場で働く社員の意見や疑問・不満を本社が真剣に聞く気がない。それが支社や現場の管理者にまで伝わっている。

事実成功している会社って社員に投資している。コスト削減は必要なのは分かるが、削減する部分を間違っている。出せない理由言えばなんとかかなと思っているのであろうが、組合はきちんと出せる体力があることを知っている。会社は満額回答するべき。

会社は頑張れ頑張れの言葉だけで何が社員の成長なのか？到底モチベーションは上がらない。会社は人材流出に危機感があると言っていたがどのくらいの危機感なのか？ジョブローテーションや事前のコミュニケーションなしに発令通知を行うなど会社は社員を駒のように扱い続けている。ふざけるなという思い。誰もこのような会社姿勢では働きたいと思わない。

「変革 2027」で「ヒト」と表記していること、施策も現場任せ、異動も横暴、これでは人材流出はとまらない。魅力がなくなるからだ。