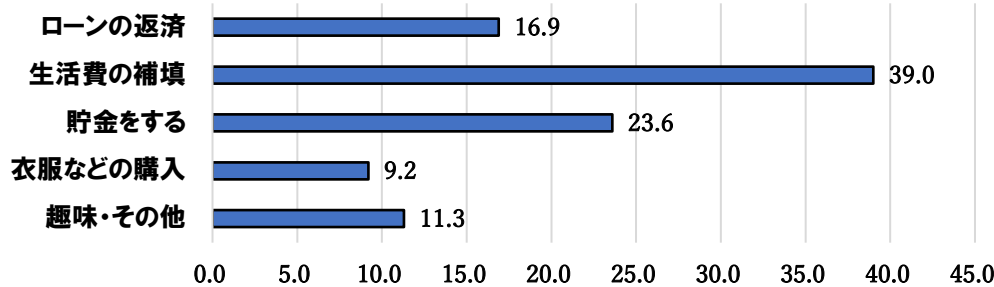


これが社員の声だ!!

ご協力ありがとうございました

夏期手当アンケート結果

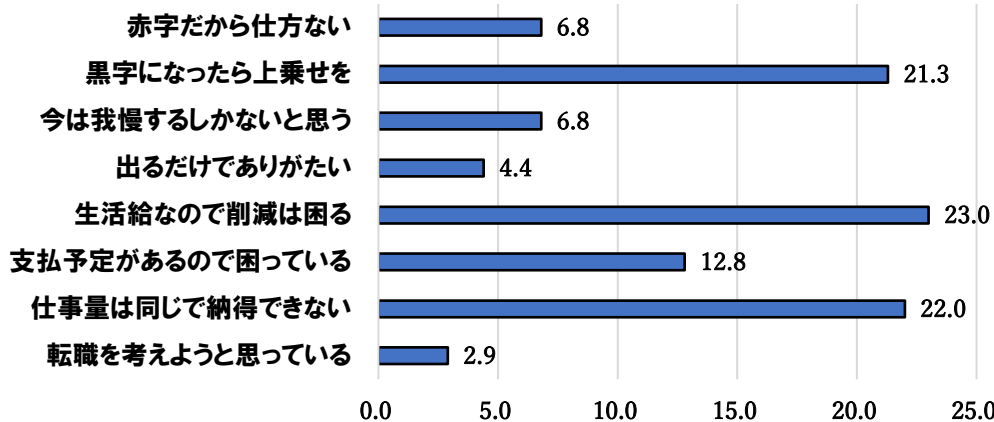
ボーナスの主な使い道 %



基本賃金が低い
→生活費の補填に

自動車のローン
住宅ローンなど
→ボーナスでの支
払いが普通

ボーナス削減に対する意見は %



ボーナスは生活給

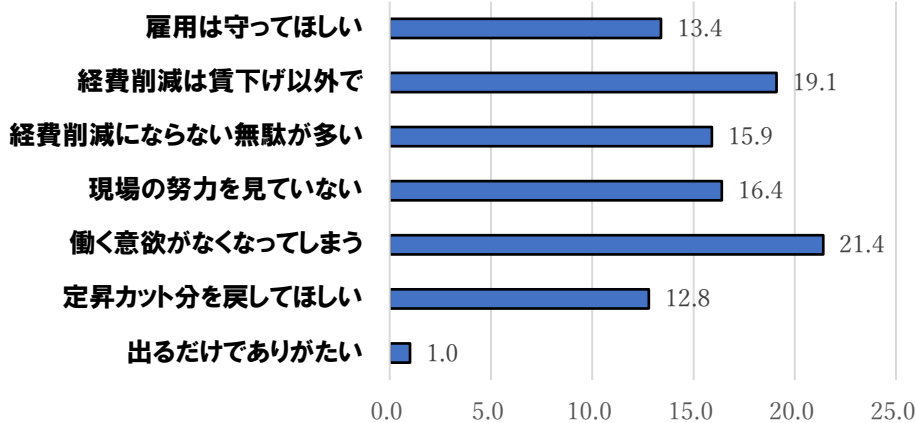
納得できない
黒字化では上乗せを!
不満の声が8割以上

仕方ない
ありがたいは
2割未満の回答

これでサステナブルな発展が出来るの？

- ・業務増、賃金減では離職者が増えるのは当然。会社はリストラこそしないが「辞めたいなら辞めれば?」という態度に感じられて悔しい。
- ・先行投資や株主配当を止めれば黒字化出来るはず。社員の努力に答える回答を!
- ・増益の時は出さないのに赤字になったら賃金カットは社員を馬鹿にしており、仕事に対しての意欲が無くなる
- ・コロナ禍打撃による赤字は事実だが、内部留保もあるのに下げられるのは納得出来ない
- ・経営に携わる役員を含む現場長以上の管理者は一般社員よりも高比率で削減されるべき
- ・コストダウンした工事費を無駄な工事に使用するなど、まだまだ業務の改善が必要
- ・私のA職場では、相次いで若手の転職者が出ている。「どうせ意見を聞いてくれないなら転職したほうが早い」といった感じである。会社は危機感を持ってもらいたい。

会社に対して伝えたいこと %



言いたいことは数知れず

必要なものを無くす
無駄なものは残す
これっておかしくない?
→働く意欲が
なくなります

現場の努力を見てほしい
カット分を戻してほしい
→これが社員の声だ!

会社は社員の思いに応えろ!

- ・紙一枚節約してるのに、発案でくだらないものを備品で購入するのをどうにかしてほしい
- ・人が減ってその分仕事量も増えているのにも関わらず、今後もボーナスが低いようだ、辞めていく人が増えていく一方だと思う。
- ・コロナ禍の減収によって ボーナスを減額するというのであれば コロナ禍の関係無くなった未来に対して ボーナスを増額する事を約束するべきだ。
- ・安定支給のために溜め込んでいたのでは?会社の無駄使いを社員に転嫁しないでほしい。
- ・辞めていく社員がかなり多くなっているが会社はどう思っているのか?やはり駒としか見ていないのか?
- ・内部留保活用・緊急性のない羽田空港アクセス線や高輪ゲートウェイの再開発は見直して!
- ・生活給であり、社員の生活維持・改善の為にも、年間6.0は希望したい。口だけではない待遇改善で社員の幸福を実現してほしい。
- ・未来の希望が無ければ、すぐにでも転職できるというような優秀社員の流出を止めることはできない。
- ・経費削減のために人件費を抑制することは、株主や世間に対する経営者のアリバイで、誰でも考えられること。また、統括センター設立は社員の働き甲斐という名目の人件費抑制でないのか。
- ・窓開け換気や除菌等をしろと半強制的にさせられ、対応ありがとうと言葉だけは言うが誠意はなし。最初の賞与に数千円程度出されたが必死こいてもこの程度。その後に至ってはそれも込みですと言われ誤魔化す。そんな不誠実な態度であるなら短時間のエンド交換時窓開け出区点検での窓開け、自分の時間を削って窓開けしていたが今後一切やりません。

会社は、離職率は他企業から見れば高くないと言っていますが、転職を考えているが2.9%。20~30代に限れば、21%の皆さんが転職を考えると答え、賃下げが大きく影響していると考えられます。また、社友会の掲示では、「出るだけありがたい」、「会社は期待を込めた回答をしてくれた」と高い評価の声を載せています。アンケートでも18%は答えていますが、8割以上の社員は手当削減に納得できないと答えています。社友会とは真逆の結果であり、本音の答えが今回のアンケートにあると考えられます。

今後も社員の声を伝え、労働条件の改善に向け取り組んでいきます。みなさんの声を国労にお寄せください。