



申9号 2023年度 賃金引き上げ等に

モチベーションの維持・向上の
最たるものは賃金だ!

に関する申し入れ 第2回団体交渉⑤

モチベーションの実態

■コロナで経費削減が求められ、休憩室のTV撤去や泊まり勤務のガウン廃止などを現場に頭を下げ、各現場長に怒鳴られながらも行ってきた。それなのに手当はあの結果。モチベーションは上がらない■赤字を理由に働き方が変わる施策に順応し協力してきた。仕事量は明らかに増えて一人あたりの負担は増加。それでも給料が上がらない。どうしたら上がるのか教えてほしい■人の生活を支えるという使命感を持って入社したが、会社が目指す方向とお客さまが当社に期待することのズレが年々大きくなっている■働きがいという言葉を使って仕事量が増えているのに労働力と賃金が見合わなくなってきた■職場では増収活動の一環として、見学ツアーの企画など任されるが、収益に貢献したとしても何も見返りが無い■何を主体にして仕事をすればよいのかわからない。休勤、超勤で稼ぐしかない会社になった■職場の現実には社員間の競争や、行きたくもない、希望でもない転勤等で、モチベーションが下がるばかり■社員差別をし、幹部は、会社のイメージを落としても罰はなしだが、現場社員は、ミスをするとな精神が壊れるまで追い詰められる■人を大切にしない会社が魅力ある会社とは思えないし、やる気も失せる。仕方なく今の仕事をこなすだけ■現場では、施策を報道で知る。現場管理者が施策を説明できない現実。決められたことだけをやれという会社の考えや姿勢でこの会社のために頑張ろうとは思えない■他の企業と比べて良かったことは期末手当だったが、ここ数年かなり低い水準で家計のやりくりで苦勞する。社宅まで奪われたら更に生活レベルを下げないとダメになる。家族の生活にまで目を向けられる会社になって欲しい■社長が、賃上げに慎重と発言したのを見て、魅力をなくした■金にも心にも時間にも余裕がない。働きがいの創出、生産性向上、収益を上げると鼓舞されているが、現実そうはいかない■「やりがい」「変革」のワードを盾にして、精神論のみで働かせようとしているとしか思えない。本気で「変革」を促すのであれば、まずは賃金を上げて社員のモチベーションを上げるべきだ■やりがいとか成長とか押しつけてください■働きがいのある、昔みたいな雰囲気のある会社に戻って欲しい■人材こそ宝。人を大切にしない会社は駄目になる。

会社:モチベーションが向上するしないは社員一人ひとり違う。モチベーションは賃金引上げだけではなく、様々な施策など、仕事を通じた達成感や充実感などもある。社長の発言は事実だが、新賃金引上げは総額人件費に影響を与えるので慎重に判断するのは当然のことである。

離職の実態

■働く量や負担が圧倒的に増えているのに給料が増えないから離職者が増えている■年間450時間やっても仕事が終わらない、家には眠りに帰るだけで働きがいなど生まれない■子どもが小さく、これからお金が必要になるが貯蓄できないほど生活が苦しい。できれば今の会社で頑張りたいが、将来が見えない不安から転職活動をしている■職場では「転職したい」「いつまでもこの会社で働く気はない」という会話が常日頃出ている。会社で離職率が上がっている現実を掴んでいるのに、賃金は上がらない。これではモチベーションが下がるし、転職を考えるのも当たり前■技術継承について「どうせすぐ違う職種や担務に変わる」「系統の垣根を越えたというのが意見交換をして終わり」、熟練した技術が職場に残らないし、今の会社ではその技術が発揮できないので転職を考えている■転出する社員が多く、新たに転入してくる社員が少ない。要員がギリギリ。除雪や異常時対応に全員が疲弊。もっと良い企業はあると考えて探している■若い人ほど転職に興味を抱いている■会社の顔色をうかがっている社員が多い。このような会社で定年まで働こうとは思わない■若手を教育しても辞められてしまう。モチベーションなど湧くはずがない

離職している事実を受け止め、
魅力ある賃金! 魅力ある会社を!

会社:離職率が上昇しているのは客観的事実。危機感を持って対応していかないといけない。賃金が一要素である社員がいることは否定しない。