

アンケート声

赤字は未掲載分

賃上げ・待遇改善・格差是正などの意見や要望

生活が苦しい。手取りが下がってモチベーションが上がらない

■意図的だと思いますが、手当削減のせいで生活が苦しい。春闘で過去最高幅のベアと表向きは言っていますが手取りが下がっていて物凄くモチベーションは下がりました。

■高評価や春闘で賃金が上がっても、調整賃金からグレード賃金に名目が変わるだけで、数百円の賃金アップにしかならず、昇給昇格に全く魅力を感じずその考え方が職場に蔓延しており、会社にとって大きな損失になっている。

■例年の春闘はパフォーマンスのように感じ、具体的な賃上げを実感できない。もう少し頑張ってもらいたい。また、初任給ばかりが上昇し、やるせない気持ちで仕事をしている。

■リージョナル社員になったものの前年度より年収が下がり、物価上昇に見合う給料ではない。また毎年実績を上げないと給料が上がらないばかりか現状維持も困難で強いストレスを感じる。

■福利厚生削減で入社前の説明から減らされ、いまだに納得していない。

□ストライキをしよう！ 月給制社員にしてくれ！ボーナスを出してくれ！ 内部留保ばかりふやすな！給与手取り12万台だぞ、マジで助けてくれや！

■ジョブ型雇用にストレスを感じています。「一般事務職」として働き始めて、50代になってから、いきなり成果主義とか言われてもついていけません。1万600人削減はついにきたかという感じです。リストラ（事実上の）される未来しかみえない。

■30年近く働いていますが、給料があまり増えません。親が介護施設に入っていますが、年金も少なく、家計が苦しい状況が続いています。年齢的にも転職が難しいです。春闘ではもっと賃上げにむけて、頑張ってもらいたいです。

□プロスタッフの給料では、生活が成り立ちませんので今年3月で退職する事を課長に伝えました。異常な低賃金の是正を切に願います。

□パワハラすれすれを狙って社員を攻撃する狡い管理者が増えてきた。経営者へ認識させて欲しい。

□儲けたお金は、どう現場に還元されているのかわからない。

■同じ職場で働き続けられることを願います。

ボーナス1万円！それでも社員モチベ上がるわけない

□まずは賃金の格差をなくして欲しい。西日本社員、キャリアパス社員、リージョナル

(エキスパート、ジョブ) 社員が同じフロアで同じ仕事をしている。ボーナスが手取り 70 万、50 万と貰っているのに私は 1 万円でした。それでも社員だからと言われるがモチベが上がる訳がない。

■物価高なのに税金だけ上がる。賃金が上がっていない生活が苦しい。会社は、社員の生活を守る気はないのでしょうか。このまま退職金も不十分のまま老後を迎えるのは非常に不安です。50 代になってもその月々生活するだけで精一杯で老後の資金を貯める余裕すらない。大企業らしくない。とにかく賃上げを早く実現して下さい。

■現在の担当内では、何も求められていないような疎外感さえ覚えている状態。それでも、50 代半ばで転職は現実的ではなく「毎日会社に来ること」を目標にやりすごすことが一番なんだろうなーと考えています。

☐ 食堂の復活と補食費(サポート手当)を復活して欲しい。

☐ 仕事が増えた

☐ 私達契約社員は 3 年間で社員に上がれなかったらクビになります。今年が昇格最後のチャンスで来年職があるのか不安です。

■中途採用への OJT やフォローをもっと充実してほしい。頑張りは必ず売上アップにつながるが、これも評価に加味してほしい。

■今の給料査定が成果業績主義に変更されたが基準が高すぎて、どこまでやらないといけないのかという強迫観念が生まれ、日々疲弊している状態、業務以外(関連のない業務)が増えている。そのような業績に関わらないものは評価されてない事にも不満がある。手取り支給額に不満がある為より一層強く感じる。

■リージョナルになり賞与がかなり大幅に下がってしまった。とても生活ができにくい苦しくなり、大変困っている。全くモチベーションが上がらない。賞与をもっと上げて欲しい。

■昼休みを取らず仕事をし、更にその状態で時間外勤務もやっている。(周りがそうしているから、自分もそうしないといけないように思ったりする) 強制的に、どこかの枠で昼休みを 1 時間とらせる、もしくは定時より 1 時間早く帰らせる等の措置を取ってほしい。

■業務量はどんどん増やされているのに給料は減らされ、心身共に限界。また、罪のない人への誹謗中傷など問題行動が多い人が野放し。私の部署へパワハラでは? と思う言動をする上司が赴任し、ストレスを感じています。その方は、上長が内容を把握しない超過勤務が月によっては 30 時間以上有り、不信感でいっぱいです。この先が不安です。

☐ 家庭事情もあるのにそれを受け入れず無理な異動で、心身ともに辛い日々を過ごしています。心と体がついてこず休みたいのですが、毎日泣きながら出社し、泣きながら仕事をしています。助けて欲しいです。

☐ 2025 年から大幅移動に伴い管理形態が変更になり、今の要望を聞いてもらえる営業担当者がいなくなった。意見が言いづらい状況を改善してほしい。

□ P r o C x 社は、ボーナス・退職金もなく、最低賃金が上がると、調整賃金を下げて表向きは上げているように見せかけるといふあり得ない行為を長年に渡り行っており、現場で働く人の生活は困窮している。賞与のない代わりにとされているインセティブ制においても、シフト遵守と成果賃金がセットとなっており、体調不良等、やむを得ず休暇を取得した際、その日の成果賃金が0円になるという設定となっている。劣悪な制度が公然と行われている。これではモチベーションも上がらず、何の為に年休が制定されているのかわからない。設定するなら別にすべきではない。

□ 60 歳超え再雇用（同じ P r o C x 社契約社員）の同僚は、人間ドックの項目が明らかに減らされている。年齢を重ねる毎に健康診断は手厚くする必要があると言っています。

■ 昇進は課長のお気に入りを入選。シニアもエキスパートもジョブコースも同じ労働で目標値も一緒。同一労働同一賃金ではない。精神衛生上よくない。60 才から給料が下がるが早急に定年制検討頂きたい。

■ まずは同一労働同一賃金にし、格差を無くして下さい。

■ 同一賃金と言っていますが、格差が酷いです。ボーナス手取り 70 万、50 万と聞いてびっくり。私は数万で同じ仕事をしています。おかしくないですか？自殺しないといけないでしょうか？

■ 同一労働、同一賃金？嘘ばかり。同じ仕事でも天と地程の差がある。ボーナス？寸志でした。お餅代にしかならない。死ねってことなのか？

■ 格差社会である。気にいられたら正社員になれ、リージョナルは単なる雇用止め。賃金の格差は広がるばかり。辞めろと言わないばかりに。こんなじゃ結婚を諦めるしか無い。汚い会社だ！

■ 仕事をする人、しない人の差が是正されない。仕事をする人へひたすら配分され続けている点が不満。

■ 手当の削減がきつい。給与がベースアップや昇給しても、手当削減や残業規制で手取りが以前より減ってしまっている。

■ リージョナルは正社員と言う名の飼い殺しだ！西社員とキャリアパス社員、スタッフ社員とは天と地のように賃金、ボーナスに差がありすぎる。社名を出して自殺する人が出て来てもおかしくない！

■ 絶対評価でも元の額が安いから、西日本、キャリアパス社員とはあまりにも格差がある。同じ仕事しているに？結婚はこの手取りではできない。1 人で生きていくので大変です。このしんどさわかります？

<未掲載分>

■ 昇給昇格に魅力が無く意欲的な人が少ない。

■ リージョナル社員ジョブコースだが正社員と同じ仕事をしているのにボーナスは、給料

より少ない。これでは、やる気がでない。

■NTT西日本グループ社員の給与格差。

■仕事をする人、しない人の差が是正されない。仕事をする人へひたすら配分され続ける点が不満に感じています。

■給与から引かれものが多いため年間収入は増えたが入ってくる金額は変化なし。

■MEと東日本で同一業務なのに賃金格差有。OJTの名の下の同一業務等。

■手当の削減がきつい。給与がベースアップや昇給しても、手当削減や残業規制で手取りが以前より減ってしまっている。

□退職再雇用前説明で「ほとんどが、いわゆるB評価だから、退職後の給与は半減ぐらいで収まる」と言われていたのに、現実には、いわゆるC評価。騙された。

□部門長の部下に対する、言動・対応が、社員によって差別化している。

□大阪の会社なのに兵庫の最低賃金で働かされるのもどうか思う。

□生活が苦しいので賃金を上げる取り組みをお願いしたい。

□通信労組があるということは多様性という意味があることだ。少数派であっても存在意義があるのでがんばってほしい。

「ジョブ型」成果・業績主義制度、絶対評価について 賃金を下げる目的で導入されたとは思えない

■賃金を下げる目的で導入されたとは思えない。

■成果主義・絶対評価のもと年齢等の要因で「恣意的評価」され賃下げを強いられている。

■会社側の足切りの大義名分となる可能性があり不安に思っている。

■同一労働同一賃金でない環境で給料を上げたくても、不透明な業績主義だとモチベーションが上がらない。

■意味がない。社員なら公平に同一賃金にすべきだ！■異動して新しい分野ばかりだとすぐ評価が最低まで落ちてやる気がなくなる。年数経過で異動だったら納得できない行動評価も賃金があがらない理由が納得できない。

■絶対評価などあり得ない。社員に分配可能なお金(余剰金)に限りがある以上、必ず誰かを下げて調整することになる。労働分配率を監視すべき。またコンサル会社等への高額な委託費や役員が特権的に利用可能な費用など、無駄な支出をカットすべき。

■今の上長には概ね適当な評価を受けていると感じているが、恣意的に感じるときもある。

■あまりモチベーションがあがらない。

■好き嫌いで評価を決めているとは思えない。

- 管理者によって求められるレベルが異なる点が少しモヤッとします。
- 評価方法や評価基準が不透明で適当に決めている。
- 基準が厳しすぎる。良い評価を得るには、上位 10%レベルの実績が必要。一方で数値化が難しい企画等の業務は基準の客観性があいまい。

<未掲載分>

- トップが独裁の人だとこの制度は最悪になる。
- 数と時にあらわれない部分も評価していくべき。
- 真つ当な意見に対しては耳を傾け改善を検討すべきと考えます。
- 絶対評価だと、新しい業務にチャレンジし1年目で成果を出すことは困難で、同じ仕事をし続けるより、リスクが大きい。人事異動を拒む方が得？

<未掲載分>

D X・A I 活用により職場が無人化対象だったら何を望みますか の 声

- ☐同職種ならどこでも良い。
- 勤務地は変わりたくない。
- 現職場にとどまることが×（バツ）なので 65 才（60 超）またずに 2 0 2 5 年 1 2 月末で早期退職予定。
- 早期退職制度ができればすぐやめる。
- 同じ職場で働き続けられることを願います。
- 給料が安いのに、リストラされたら堪らない！