



日本航空19夏闘 回答が示される

JALユニ 宣伝ビラ
No16-06 6月

取り組むべき課題は働く環境改善

検証委員会報告書

～揺るぎない安全を築くために～

VI. 経営として継続的に取り組むべきこと

検証の過程において背景として認識した重要な課題については、今後も経営として継続的な取り組みを続けていく。

1. 過去の教訓を決して風化させず継承し続けること
.....
2. 本質をとらえた意思決定と行動で課題を解決できる人財を育成し続けること
.....
3. 社員が安心して業務に専念できる環境を整備すること
.....

航空会社の社員にとって様々な重圧は避けられない中で、経営が社員の心身の適正な余裕を保てる職場、安全業務に集中する環境を整備することは極めて重要である。

業務遂行に不可欠な施設・設備の配備、労働時間や休日取得などの就業条件、技術の活用による業務負担の軽減や効率化、必要な人員の充足、福利厚生など極めて多岐にわたるが、働く仲間が安心して働ける環境を一步一步着実に整えて少しずつでも改善していくこと、この課題に経営は常に心を配り継続的に取り組んでいかなければならない。

経営として
これだけ言っておきながら
夏の要求に対して...

ほぼゼロ回答

18年度 会社は増収増益 😊
家計は夏、年末4.0ヵ月で年収減 😞
19年度 物価上昇 ↑ 消費税アップ ↑ 😞

業績が悪くても2ヵ月と言いますが、生活一時金として2.0ヵ月は今の状況考えると低すぎます。業績で全てを決めるのではなく、人員不足の職場で事業規模拡大を目指す職場の頑張りを見て一時金の決定を！私たち JAL ユニは、

夏に3ヵ月以上

を要求し交渉しています

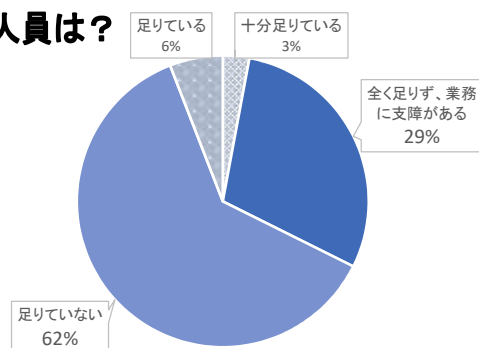
夏のアンケート継続中!

あなたの声を「JALユニ」へ



6月4日に日航労連各労組に夏闘回答がありました。具体的な回答はなく、労働環境が一步一步着実に整っているようには感じません。職場の人員不足や疲労具合がどのようなものなのか経営に伝えるため、皆さんの状況をお知らせください。グループ会社を含めた多くの職場から集めています。上のQRコードからアンケートにご協力ください。これまでの集計を紹介します。

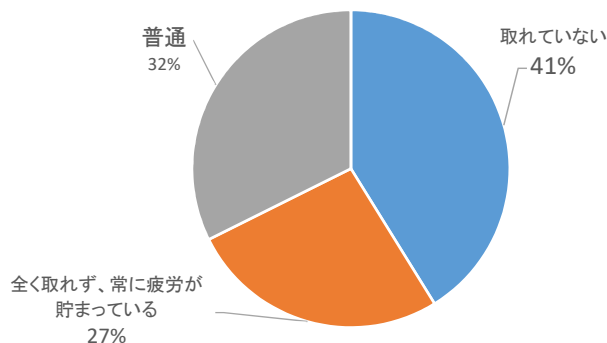
職場の人員は?



人員不足が問題となっているため職場の人員が足りているか、4択で質問しました。足りていると答えたのは1割未満です。採用を増やすと同時に離職されない労働条件が必要です。

休養は取れていますか?

国交省はパイロットの新しい疲労管理基準を3月に示しました。休養はそれほど大事だということですが、乗員以外の職場はどうでしょう。回答者の7割は疲労が貯まっていると答えています。



■回答者数が34件(乗員3、客乗4、間接4、整備22、その他1)と少ないため職種別の分析までできていません。皆さんの声をお待ちしています。

アンケートで届いた声も紹介

間接 (20代) : 浦安寮にキッチンまたはシンクを設けていただきたい。

整備 (40代) : 事業規模を拡大し過ぎて、人員が追いついていません。常に自転車操業状態なので、いつか破綻します。

CA (30代) : 人を駒として扱わないでほしい。(中略) お給料も客室は低いと思うので、組合の力が弱いと痛感する。他業種でも他の会社の組合はもっと力を持って交渉しているし、JALは管理職から意識を変えていかないとこのまま変わらないと思う。ボーナスは3回に分ける必要はないので、一度にまとめてほしい。日本にいただけでなく海外には限られた食料しか持ち込めず、現地調達でお金がかかるのだから、パーディウムを上げるべき。基本給が少ないので、ボーナスも上がらず、働きに見合っていないと感じる。

パイロット (30代) : 会社は人員不足を認めること

パイロット (30代) : 現場に目を向けて、社員が抱える問題に真摯に向き合ってほしい。

CA (20代) : 明らかにパターンが重くなり、負荷が増え、営業利益率を上げているのにも関わらずボーナス、一時金、基本給が同じなのは納得いかない。

間接 (50代) : ST00制度の点数増点。

整備 (40代) : 人員問題なんとかならないの。現場も間接も一人の負担が多すぎる。こんな状態では、繁忙期を越せない。

整備 (50代) : 現場を見てください。職員は疲れきっています!癒しの金をください。

日航労連「JALユニ」宣伝ビラ No 16-06 2019年6月

発行：日本航空労組連絡会議

Tel/Fax03-6423-2461

日本航空乗員組合・日本航空ユニオン・日本航空キャビンクルーユニオン