

しっかり話し合えば変えられる いよいよ年末交渉スタート

WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 481(11-04)
2019年 10月 15日

Tel: 03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail honbu@jlu.co.jp

10月9日、日本航空ユニオンは中央委員会で「2019年末要求」を決定し、会社に送付しました。いよいよ今週から年末交渉がスタートします。

年末一時金の要求は 3.1ヵ月+5万円

春に会社から提示されている年末の一時金は「2.0ヵ月、ただし、第2四半期決算時(10月末発表)に年度の連結営業利益が1,450億円以上を見通せる場合は2.5ヵ月」となっています。昨年の私たちの運動でここまで変えてきましたが、9月に実施したアンケートの平均は3.1ヵ月でした。年末、年度末にお金がかかるから2ヵ月台では足りないというのが職場の声です。また、今年は6月に期末一時金が支払われたものの「年度末の3月には出せなかったのか?」といった意見もありました。年度決算に合わせて期末を決めるため6月になるのは仕方ないとしても、年末に3.1ヵ月を払えば6月まで我慢できるでしょう。

一方ANAでは、以前から業績リンクを導入しています。グループ各社の社員に対して1~3万円が加えられますが、これも個社の業績に合わせた一時金です。私たちは業績だけでなく職場の頑張りに応えた一時金があってもいいと主張しています。今回、プラス5万円を要求するのは、若年層を意識したものです。今の人員不足を乗り越え、来年のオリンピックを迎えるには、係数0.1ヵ月が5万円に満たない若い人達の活躍が必要です。

私たち日本航空ユニオンと乗員組合、CCUは春に提示された一時金を認めていないため、今年末も粘り強く会社と話し合っていきます。

二度の事業改善命令を受けて

10月8日、日本航空はパイロットの飲酒問題が相次いだことに対して、昨年12月に続き同事例で二度目の事業改善命令を受けました。今、全社員に携帯式の検知器が配布され、整備現場でも出社時に厳しい飲酒検査が課せられています。そういった状況の中、飲酒検査を義務付けられている職場に対して「飲酒制限手当を支給すること」という要求を19年末要求案に盛り込みましたが、中央委員会で議論した結果、この要求は取り下げ「アルコール問題に関する協議の場を早急に設けること」を追加しました。緊急事態のため、職場のやらされ感、疲労感に対して手当で解決する方法は見直し、全職種で今後飲酒問題を二度と起こさないようにするためにはどうするべきか、協議する場を求めます。

事業改善命令



出張の移動時間を勤務扱いに

「国内出張の移動時間を勤務扱いとすること」という要求を掲げて交渉を続けていますが、これまで様々な判例が出ていて、移動時間は拘束されているものの、自由な時間のため勤務扱いにはならないとされています。

しかし、整備の職場でも支店への応援で日常的に出張があり、普段より長時間拘束され、行った先では慣れない環境で働きます。勤務扱いにできないのであれば、日帰り出張パーディアムの支給や宿泊日当の増額は検討すべきです。時給制で働くシニアの方からも改善を求められています。



団交日程決定! 10月18日、25日、11月5日

いずれも
AM

今回から団交前半の日程が事前に知らされるようになりました! 忙しい年末ですがJLUの執行委員を送り出し、生活・職場改善を実現しましょう!

JALグループ労組連絡会「統一要求」

私たち日本航空ユニオンは、JGS などグループ会社の労働組合と「JAL グループ労組連絡会」を組織し、子会社への大きな権限をもつ親会社の日本航空に対し、グループ各社の労働環境の改善を求める要求を提出しています。

2019 年末で提出する予定の統一要求を紹介します（アンダーラインはこれまで継続してきた要求の中で、この年末で追加・修正した部分）。

2019 年末 JAL グループ労組連絡会統一要求書

1. 日本航空の解雇争議を年内に解決すること。
2. 契約単価の引き下げや経費削減の押し付けを止め、グループ各社が安全とサービス、雇用と労働条件を守りながら健全な事業運営が行えるよう、契約の改善と業務の安定的な供給を行うこと。
3. 安全について
 - (1) 123 便事故後に出された最高経営会議方針の根幹である「絶対安全の確立」の原点に戻った経営施策を行うこと。
 - (2) 安全アドバイザーグループの提言書の内容であり、社内検証委員会報告書にも記載のある、管理強化のみに頼らず自由に何でも言える風通しのよい職場づくりに努めること。
 - (3) 安全運航を阻害している部門別採算制度を改めるとともに、効率優先、稼働強化一辺倒の勤務ならびに体制を見直し、安全を担保するために必要不可欠な人員・作業体制を直ちに構築すること。
 - (4) 行き過ぎた定時性施策を改めること。
 - (5) 安全とサービス向上、作業者の腰痛防止の観点から、必要な人員配置（人員増）と人材の育成を図ること。
4. 施設・設備等について
 - (1) 各職場の控室、更衣室スペースの拡大、社員食堂、風呂、休憩室の充実など、労働環境の改善を行うこと。
 - (2) JAL グループ社員が利用しやすい場所に保育所を新設すること。
5. 車両・器材について
 - (1) 安全・品質と定時運航を維持できる体制を確立するため、車両・器材を増備すること。
 - (2) 配備された車両器材が常に使用できるよう、修理・保守点検整備については迅速に行うこと。
 - (3) 車両器材を更新するにあたっては、使用する現場の声を十分尊重すること。特に重量コンテナ搭載時に回転しなくなるドーリーについては早急に更新すること。
6. 教育訓練等は計画人員を削らず就業時間内に行うこと。
7. 制服・作業服について
 - (1) 接客業務用制服、作業服については、すべて会社負担にてクリーニングを行うこと。
 - (2) 旅客系の制靴を制服の対象として貸与すること。
 - (3) 希望する者にウィンドブレーカーを貸与すること。
 - (4) 作業被服について、使用する現場の声を尊重し、より機能的な仕様に改善すること。

8. ST 制度について

- (1) 国内線の点数について ST00 を 48 点とし、一部予約可能とすること。
 - (2) 国内線乗継便の合計使用点数を 2 点とすること。
 - (3) 適用範囲を 2 親等まで広げ、子供の搭乗資格年齢制限をなくすこと。
 - (4) 契約社員の ST 資格付与条件に「勤続 1 年以上」を加えること。
 - (5) コードシェア便を対象とすること。
 - (6) 定年退職者に対し、国内線 ST 制度を設けること。
9. 継続雇用制度による最低時給を 1,500 円に引き上げること。

ST90無制限よりも確実に乗れる方法を

ST 制度の改善は日航労連統一要求にも入っていますが、今回はグループ会社からの強い要望があり、JAL グループ連絡会の要求のみ「ST90 を無制限に」という要求から「一部予約可能とすること」に変更しています。グループ会社の方が賃金が低いので ST90 を増やすよりも、空席が少ない中でも安心して確実に乗れるように改善してほしいとのことです。

また、子供の搭乗資格年齢制限をなくしてほしいという声は JAL 本体の組合からもあがっています。親が現役で働いているうちは、子供も ST を使って一緒に旅行に行けるようにするべきでしょう。

カードローンでお困りの方いませんか？

10 月いっぱい中央ろうきんで生活応援アンケートを実施しています。カードローンで困っていない人も、ろうきんに相談してみたいことはありませんか？ろうきんに何を期待しているか羽田地区限定でアンケートを行っています。アンケート用紙を受け取った方は、記入後、個人



人情保護シールを貼って組合役員に渡すか、本部に送付してください。

この秋第2弾 ガレージ バーベキュー

10月26日(土)

14:00~18:00

フェニックスビル

お誘いも



参加費:お一人様 500円
一家族 1000円

☆健康で明るい生活にふさわしい節度ある飲酒を。
翌日の仕事とご自身の体調を考えてお楽しみください。