

19 年末要求アンケート集計結果とひと言

期末があっても年末は3ヵ月以上必要

WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 480 (11-03)
2019年 10月 07日

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

9/10 からで実施した年末要求アンケートは、234枚の回収(10/2)となりました。その集計結果を紹介します。19 年末要求案はJLU ニュースを参照してください。

1. 一時金要求について

1. 回答数&一時金平均係数

年代	回答数	平均係数
20代	1	4.00
(%)	0.4%	
30代	4	3.38
(%)	1.6%	
40代	81	3.02
(%)	31.8%	
50代	142	3.16
(%)	55.7%	
60代以上	5	2.25
(%)	2.0%	
全体	233	3.10
18年末	255	3.13

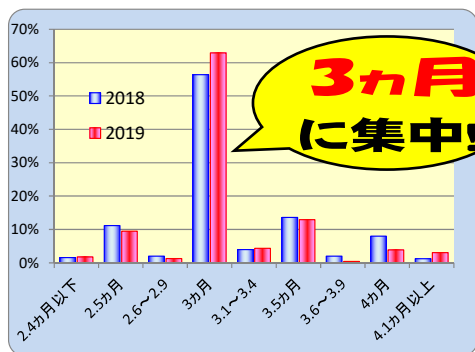
2. 一時金月数

	2.5ヵ月	2.6~2.9	3ヵ月	3.1~3.4	3.5ヵ月	4ヵ月	平均
2019	22	3	146	10	30	9	3.10
(%)	(10.0%)	(1.3%)	(65.4%)	(4.5%)	(13.4%)	(4.0%)	
2018	28	5	141	10	34	20	3.13
(%)	(11.8%)	(2.1%)	(58.5%)	(4.1%)	(14.1%)	(8.3%)	

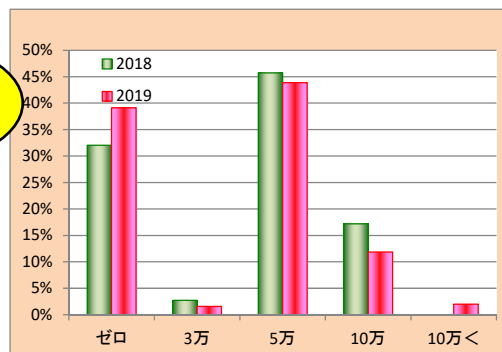
3. 一時金定額

	ゼロ	3万	5万	10万	10万<	平均額
2019	99	4	111	30	6	5.69
(%)	39%	2%	44%	12%	2%	
2018	82	7	117	44	2	5.16
(%)	32%	3%	46%	17%	0%	

一時金アンケート集計結果(要求係数)



一時金アンケート集計結果(定額部分)



■ 一時金係数は昨年比で更に 3.0 ヲ月に集中、6割を超えました。3.5 ヲ月がその次に多く、期末手当があっても年末はお金が掛かるという気持ちが出ています。年齢層の高いJLU 組合員は定額よりも係数でという人も多いのですが、5万円にも大きな山ができています。一時金はグループ会社も同じ支給方法が続いているので、定額支給があれば若年層にも喜ばれます。

2. 諸要求に関する記述内容

■ 諸要求は記述方式としていますが、234 枚中 188 枚、80.3% に記述がありました。19 春闘でも実現しなかった暖房手当に対する要求は強く、北国以外からも多くの回答があります。土日祝日手当に関しては団交での会社の説明を聞いても納得できないものではないため引き続き要求する声が上がっています。屋外作業手当とは別に真夏日手当という意見もありました。

■ どの職場も人員不足が深刻で人員増の回答が今年も2割ありました。アルコール検査について、手当や方法についての記載はまとめて「飲酒検査について」としています。

■ 部品、器材不足を心配する人も増えており、整備本部に早急な対応を求める必要があります。

諸手当	回答数	比率	2018諸手当	回答数	比率
暖房手当	29	12.4%	暖房手当	29	12.4%
土日祝日手当	13	5.6%	土日祝日手当	13	5.6%
確認主任者手当アップ	11	4.7%	確認主任者手当アップ	11	4.7%
各種手当・手当全般	10	4.3%	各種手当・手当全般	8	3.4%
家族手当	7	3.0%	単身赴任手当アップ	7	3.0%
単身赴任手当アップ	6	2.6%	家族手当	7	3.0%
シフト手当アップ	7	3.0%	深夜割増アップ	6	2.6%
屋外作業手当	6	2.6%	シフト手当アップ	6	2.6%
深夜割増アップ	7	3.0%	屋外作業手当	6	2.6%
AFRS手当改善	3	1.3%	AFRS手当改善	4	1.7%
住宅手当	4	1.7%	年末年始手当アップ	4	1.7%
年末年始	4	1.7%	住宅手当	4	1.7%
			記述総数	209	81.3%
その他: 残業割増、真夏日手当、NDI・BSI手当、FDA・JTA手当、バーデティアム増額、地方作業手当、教官手当			2019年末 諸要求記述総数	188	80.3%

諸制度	回答数	比率	2018諸制度	回答数	比率
人員増	49	20.9%	人員増	48	20.5%
ST制度改善	19	8.1%	ST制度改善	16	6.8%
飲酒検査について	13	5.6%	時短	8	3.4%
時短	9	3.8%	再雇用・定年延長	6	2.6%
転勤制度改善	8	3.4%	休日増	4	1.7%
休日増	7	3.0%	社宅・寮制度	4	1.7%
部品、器材	7	3.0%	マイカー通勤	4	1.7%
定年延長	6	2.6%	年休改善	3	1.3%
シニア社員の待遇改善	6	2.6%	安全	3	1.3%
社宅・寮制度	5	2.1%			
年休	5	2.1%			
安全	3	1.3%			
マイカー通勤	3	1.3%			
ハブ&スポーク廃止	3	1.3%	記述総数		
その他: 出張移動時間を勤務時間に、夜勤の仮眠、JALECテレワークの改善、羽田インターサテライトの食事場所					

裏面へ続く

3. 諸要求・自由意見欄の記述抜粋

■ 賃金・手当などに関する声

50代: 社員に報いるためにも会社は誠意を見せるべき、そのためには冬季手当等生活に直結する手当を厚くするべき。

50代: 消費税もUPし高速代も上がる。マイカー通勤の高速代UPを願う。片道200円とか150円では少なすぎる。

60代: 国の年金支給年齢も上がり(額が減った)生活は本当に苦しいです。出来ればシニアの一時金を2回支給して欲しい。

50代: 定年後雇用延長時の給与は、定年前の給与を維持して欲しい。

50代: 飲酒問題で私生活まで縛り付けるなら、それなりの手当を。休みの翌日は4:00起きなので21:00には子供より早く寝る。会社のための私生活なことを分かっているのか!

50

代: 私達もプライベートを削って飲酒を制限するのだから、会社も身を削って手当を出して、対等な関係で懲罰すべき。

■ 勤務・職場実態改善に関する声

40代: 慢性的な人員不足に対して小手先の手段でしか対応出来ていない、組織に本音と建前のような、“大人の事情”的なものを感じる、それでいいのだろうか?

50代: 慢性的な人員不足で、支援者も滞る状態です。支店の運用統一化などで負担軽減できれば良いと思います。

50代: 地方は人員(含資格者)不足の中やりくりで何とか運営を維持している、それに伴い労働密度が増している。同じJAL便としてFLTさせているにもかかわらず、J-AIRに対し、とても軽んじている。ECとして整備受託しているのなら、世界一の品質! ?を目指すのなら、キッチリ整備すべき。

50代: 職場内での小さな嫌がらせがあり、それが積もり積もって限界。

40代: 人手不足で常にマイナスの出面で毎日業務している状態。非常に個人の負担が大きくなり、安全面でも危険な状態になっています。

50代: 業務量が多く、毎日12時間近い労働をしており、この夏は羽田線が何度も欠航し食事はおろか休憩もなく、早番は5:45-20:00、遅番は12:30-04:00とか日常茶飯事で身体を壊してしまいました。こんな事が許されるのでしょうか!

40代: カスタマー受託は今の体制では人員不足でこれ以上無理、自社便にまでしわ寄せが来てます、現場は限界です。最近夜勤に夜食を持参しても休憩が取れないので持参を止めました、異常な状況です。

■ 転勤、福利厚生に関する声

40代: 単身赴任になって、毎月での食費がかなりかかりUPしている(消費税もUPすることだし)。5万円支払いがあるが光熱費で約1万円ほど、寮代で約1万数千円でTTL2万数千円。残りの3万円ほどで食費は足りない。

50代: 単身赴任による二重生活での出費について考えてもらいたい。寮費+光熱費+食費=単身赴任料では到底まかなえない。寮費などは無料にすべきだと思う。

50代: 空席待ちカテゴリーCでは乗れない事が多く、貴重な休日が台無しになる。旅行じゃないんだから。

■ 経営姿勢などに関する声

50代: 路線拡大に人員構成を合わせるのではなく、今ある人員構成を元に事業拡大すべき。行き過ぎた事業拡大は破滅への道。

50代: アルコールチェックは、対象者にとって負担が大きい、生活が変わり家族との会話も減った、外食しても楽しくない、不公平感がある。

50代: 解雇権の乱用ではないのか。就業規則が法律のように言われているが、反論したい。アルコールで年休ダメ、アルコールで解雇、本当に有効なのか? 疑問。

50代: 会社ルール(縛り)がきつくなってきている。アンケートも近年増加する一方で、正直に答えたくない内容ばかり。管理を強化したいと考えているのは理解できますが、あまり意味が無いような気がします。

50代: 対外的なものに対しては対策対応は迅速に行っているが、その根底にある原因と体制、対応を考えて欲しい。企業として安定した業績を上げていく事も大切だと思いますが、職場の特に現業部門間の足固め最も大切ではないでしょうか? 2.5人稱の視線で現業部門の体制、業務内容を構築しましょう。

50代: 上層部は自分の出世を考える前に社員のモチベーションを上げる事を考えろ! 0-0-100(やる気-情熱-不満)

50代: アルコール規制、規定順守、退社時間をうるさく言うくせに管理職が勤務時間中たばこは良いのか? 就業規則で禁止なのでは。仲間に喫煙者がいるので「まあまあ」でスルーするのか。アルコールの影響下での業務は悪質な危険行為と言うなら夜勤で頭ボーとした状態での作業はどうなのか。

50代: 50歳を超えた社員に資格を取らせる努力より、若い人が積極的に資格を取ろうする環境を作ってやってほしい。

50代: いろんな事が起こるとその対策が現場に波及されて、色々が感じがらめで、仕事に集中出来ない。もう少し考えてから出すべきで、なんでもかんでも押し付けるのはやめてほしい。

40代: 働きやすい環境を整えてください。(長期的に見て、人員、スキル、部品、生産計画等)。

JLUは苦情処理の力になります

毎年この時期になると会社と組合で苦情処理の話し合いが行われています。

2018年度の人事評価結果および昇格に関して納得いかないことがあれば組合が間に入って会社と交渉します。業務企画職・整備技術職の一般職に加えてシニアスペシャリストも対象です。

日本航空ユニオンでは、苦情処理の手続きの実績があります。過去には、苦情処理を実施したことで、翌年からの評価が納得できるものになったということもありました。

G2、S2で頭打ちになっている人の自動昇格を会社に求めています。どうしたら昇給できるかははっきりさせるために、この制度を利用してほしいです。

苦情申立の受理は11月1日となっています。

【日本航空ユニオン WING 480(11-03) 2019, 10, 07】