

特別な状況が続くこんなときだからこそ 組合に相談して一つひとつ解決を

新型コロナウイルスの感染がなかなか収束せず、気の抜けない状況が続いていますが、経済活動は再開し国内線の旅客は徐々に戻ってきています。8月には当初の事業計画の9割まで復便することが決まり、また忙しくなりそうです。組合では新しい体制を作り、年末の交渉へと進んでいきますが、課題は年末一時金だけではなく他にもいろいろあるはずで

問題解決のために組合の活用を

9月から年末アンケートを改めて集めて一時金やこだわりの強い要望を聞きますが、それまでも身近な問題があれば日本航空ユニオンがお話を聞きます。内容によってはJALIの人財戦略部、JALEC総務部に事務的に確認して、正しい運用かどうかを聞けるし、個別の案件として改善を求めることもできます。とはいえ上司に相談するのが基本です。ただ、評価制度を気にして言いにくいこともあるでしょう。会社の各種相談窓口もありますが、そこまで大きな話ではない悩みもあります。そういうことは自分の所属している組合に相談してみましょう。整備や地上職全般の話は私たちも力になります。



コロナ対応 特目と年休と有給無事故

新型コロナの統括情報や対応についての業連は更新が続いています。いろんなケースが考えられますが、まず自分の体調が悪い時は年休か特定目的積立休暇(特目)で休みましょう。感染疑いに該当した場合の対応については業連に書いてある通りですが、基本的に年休、特目は自分で申請するものです。会社指示で休む場合は有給無事故になることが多いのでよく確認を。何かおかしいと思ったら組合へ。

発熱/せき/息切れの症状あり

自分がPCR検査で陽性判定

中学生の子供が感染確定

感染疑いの友人と会食した

保健所の判断で濃厚接触者に

WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 492 (11-16)
2020年 7月 20日

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

普段の仕事で危険なことはありませんか？

組合が会社と話し合う場合は団交や労使協議会だけではありません。「事業者に対し意見を述べさせるため」という目的で、100人以上の事業場には労働安全衛生法で「安全衛生委員会」の設置が義務付けられています。羽田ではJALIとJALECの安全衛生委員会にJLUから参加しています。

JALECの委員会には、HMZのセンター長も出席し意見を聞いてくれます。先日の本協でも「ステップが足りないという話は安全衛生委員会ですら出ると述べていました。夏になると雨衣や防虫の話も聞かれます。また、ハンガー内での熱中症予防について追求した結果、「ハンガー内では飲食禁止」というルールを労基署に確認して、麦茶を飲めるスペースを確保してもらえました。

JALEC社員のスタッフ職と言われる間接業務の職場では、現業サポート業務として航空機部品に触れるところもあり、制服貸与が望ましいグループもあります。新制服の夏・冬の貸与枚数の選択などの問題と合わせて今後も意見を伝えていくので、現場、間接問わず安全や健康に関わることで聞いてほしいことがあれば所属の組合か日本航空ユニオンへ。

人事評価に不満があれば苦情処理を

今年の4月からJALI整備技術職(S職)とJALEC社員Iの評価制度が改訂されています。「求める人材像」があって「3つの評価要素」に着目して評価されます。JALI出向者の評価者は特に変更がないし、評価結果の表現もS/A/B/C/Dと今まで通りです。JALIの相対評価の割合も変わらないはずなので評価Bが一番多くて、AとCが同じ

くらいになります。特に落ち度がないのにC以下の評価になって納得がいけないとき、S2(G2)で昇格できず賃金頭打ちになっている人などは「苦情処理手続き」ができます。その年の評価を覆すのは難しいかもしれませんが、会社が期待している役割や目標が明確になることで次年度の評価が変わってくることもあります。過去の業連を見ると「苦情を申し立てることにより不利益な取り扱いを受けることはない」となっています。評価が出て必要になった場合は所属の組合に相談を。

3つの評価要素		
成果	能力	考え方 情意 (熱意)

航空で働く仲間のたたかい 現状は？

解決

名古屋地裁で和解成立 フィンエアー不当配転撤回訴訟

名古屋ベースで10数年働いていたフィンエアーの客室乗務員24名が2018年に全員成田ベースへ配転させられました。地域限定の採用だったため、子育てや介護のためどうしても転居できない人達が名古屋地裁に訴え、闘ってきました。

名古屋の自宅から成田空港までは、通勤だけで片道4時間以上かかり、そこからヘルシンキまでは10時間以上のフライトになり、帰国時も同様です。これは肉体的、精神的な負担になるだけでなく、家庭生活にも大きな影響を及ぼすことになります。また、ヘルシンキへの路線は成田に集約したわけではなく中部空港発も残したままで、客室乗務員は本国で新たに採用するという不当な対応をしてきました。裁判は6月に和解が成立し、配転無効を勝ち取るまでには至りませんでした。経済面での前進と、今後の話し合いを約束させることができました。

ほぼ解決

中央労働委員会で全面勝利 エミレーツ航空不当解雇問題

エミレーツ航空西日本支店で働いていた原告3名は上司のパワハラや賃金未払い問題などがあり、職場環境を良くするために労働組合を結成しました。2014年、会社は所属部署を廃止し3名の解雇を強行。3名は大阪府労働委員会に申し立てを行い、会社は「解雇取り消し」を命じられました。その後、2017年10月には大阪地方裁判所が「解雇無効」の判決を下し、『3名の復職と未払い賃金の支払い』をエミレーツ航空に命じました。18年4月に会社が控訴を取り下げたため地裁判決は確定。原告は調査が続いていた中央労働委員会の命令を今年の2月まで待っていました。その間、中労委前宣伝や成田空港でのお客様、乗務員へのビラ配布などの取り組みにJLUからも参加し、多くの署名も集めました。2月13日の中労委命令が出たあと、1名が羽田空港支店に復帰しています。残る2名の職場復帰での完全解決を目指し交渉継続中です。

係争中

KLMオランダ航空争議

2018年7月以降KLMオランダ航空では日本人客室乗務員が次々と雇止めされています。そのうち32名が東京地裁に提訴し、「第1,2,4陣」と「第3陣」の2つに分かれて裁判が進行しています。5年での雇止めは労働契約法18条による無期転換を逃れる目的にもなるため、世間からも注目される大型裁判になっています。新たな期日は調整中ですが支援する取り組みは再開しています。これまで11回の裁判が行われ、当日の宣伝行動、傍聴、報告集会に参加した人数は延べ499名。個人・団体署名にも取り組んでいます。引き続きご協力をお願いします。

未解決

JAL解雇問題

大幅減便により、職種によっては自宅待機、在宅勤務が続いて雇用も不安になっている2020年ですが、2010年に整理解雇された先輩たちの解雇問題がまだ続いています。今年の株主総会でも赤坂社長が「再雇用の門戸を広げたい。何としても解決したいという気持ちに変わりはない。」と述べています。原告は「争議を解決すれば、雇用不安も払拭される」として、粘り強く闘っています。コロナで自粛していた各地での宣伝行動も再開しています。

航空連

2020 夏季闘争支援カンパ

航空連として上記2闘争を闘っている方々の争議活動費や生活補助の支援としてカンパに取り組んでいます。JLUも協力しているので、職場にカンパ袋が回ってきましたら、いくばくかのご厚意をお願いいたします。