

# 21 夏闘スタート 働くものの声を届けます 主体的に生活一時金を引き出そう

# WING

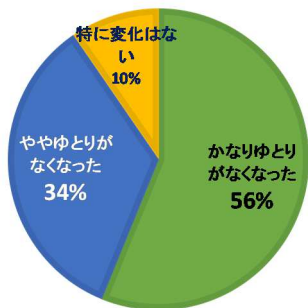
日本航空ユニオン宣伝ニュース  
No 502 (12-09)  
2021年 05月 18日

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

いよいよ 21 夏闘の交渉が 5 月 20 日から始まります。ANA では「夏冬一時金ゼロ」の提案を受けていますが、JAL グループではまだ何の提示もありません。私たちは 6 月 1 日を回答指定日とし、夏の「生活一時金」を求めていきます。

## コロナ禍で生活のゆとりがなくなったのは 9 割

2019 年度と比べて家計にどのような変化がありましたか



4 月から実施している夏闘アンケートに 116 件の回答があり、90%が「ゆとりがなくなった」と答えています。2019 年は期末含めて 6.4 ヶ月だった一時金が、20 年はコロナ禍の収入減に合わせて激減し 1.6 ヶ月+25 万円。地上職の年収は約 2 割下がっているの、当然のアンケート結果と言えます。

## イベントリスクに備えて頑張ってきた JAL グループ社員に生活守る一時金を

今回、少し変わったアンケートの聞き方をしましたが、実は昨年秋に「朝日新聞 Re ライフ.net」というシニア向けのサイトで同じ項目のアンケートがありました。199 人が回答し、「特に変化はない」が 60%、「ゆとりがなくなった」は合計で 36% でした。一般のシニア世代には影響が少なかったようですが、いま航空業界で働く私たちの生活は「ゆとり」なんて言っている状況ではなくなってきています。

経営再建後、「ボラティリティの高い業種だから」と言って経営が上手くいっている時でも、イベントリスクに備えてお金を着実に貯めてきました。新型コロナに関しては想像以上の打撃を受けたため、危機的な状況になったものの、前広な資金調達で運転資金を維持し、昨年とは違って回復の兆しも見えてきています。私たちは破たん時に 3 回連続の「一時金ゼロ」を経験しています。だからそうならないように JAL グループみんなで努力してきたはずです。今年度も無駄な費用の削減は協力します。しかし一時金は今後に向けて必要な費用です。「2 ヶ月+2 ヶ月は生活に必要」と言った経営の考えを忘れず、21 年夏の一時金を検討してほしいものです。

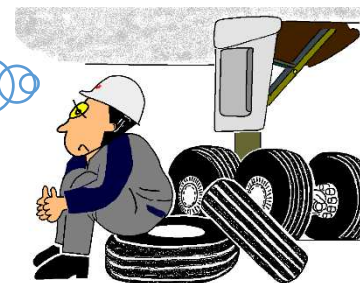
2021 夏闘 JAL グループ全社員アンケートより

## 一時金やお金に関わる不安の声

- 一時金がなくなり生活が苦しくなった。コロナでも子供の学費は減額にならず！
- 年収が大きく下がっているため、子供の学費の負担が重くのしかかっている
- 本当にお金の面で苦しいです。子供に我慢はさせられないので親が我慢するしかありません。その我慢も限界に近いです。少しでも一時金でカバーしてください。
- この状況が続けば、雇用に手をつけてくるのでは？という不安がつきまといます。
- 経営の危機感のなさに不安を感じる。
- 本当に生活が続けられない。一時金が無かった事を経て、更にこれからも減額では本当に一家心中をしなければならないほど！もう瀬戸際だ！
- 単身赴任生活の為、一時金大幅減によりかなり切り詰めた生活をしている、五万円の手当では足りない。転勤者が不利益になる制度は改善しないと不公平である。

住宅ローン  
学費、税金

どうやって払おう...



# 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、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。(アンダーラインは改訂したところ)

## 2021 夏闘 JAL グループ労組連絡会統一要求書

1. 日本航空の解雇問題を早急に解決すること。
2. 契約単価の引き下げや経費削減の押しつけをやめ、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. JAL グループで働く全社員の基本給について、25歳で時給換算 1,500 円を下回らない賃金とし、賃金体系を上げること。時給社員の場合は、時給 1,500 円以上とすること。
4. 安全について
  - (1) ~ (3)は JLU、日航労連統一要求と同じ内容のため省略
  - (4) 安全とサービス向上、「命を守ること (安全憲章)」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。
5. 新型コロナウイルス感染予防対策について
  - (1) 利用者、働く労働者の不安を払拭するため、非接触の取り組みをさらに進めること。
  - (2) 感染拡大を防止するため PCR 検査を全社員に対し継続的に実施すること。
6. 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。
7. JAL グループ社員が仕事と介護・子育てを両立させることができる環境を整備すること。
8. 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・器材を増配備すること。
  - (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。

9. 教育訓練等は計画人員に反映させ就業時間内に行うこと。

10. 制服・作業服について

- (1) 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) 作業用被服または制服について、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。
- (5) 作業服 (カバーオール) の貸与枚数を増やすこと。

11. ST 制度について

- (1) ~ (3)ST00 の点数増、予約可、乗り継ぎの点数、適用範囲について JLU、日航労連統一要求とほぼ同じ内容のため省略
- (4) JGS グループで働くパートナー社員に ST 制度を適用させること。
- (5) 定年退職者に対し、国内線 ST 制度を設けること。



## この目標、発展途上国だけの問題ではない 「1.貧困をなくそう」

「ESG 経営の推進で SDGs の達成を目指す」という目標に異論はありません。「人」に関するところでは「女性活躍機会の拡大」「人材育成」「ワークスタイル変革」など新しい中期計画で進めていくことになっていますが、JAL グループやパートナー会社の待遇改善が目標になっているには見えません。企業理念に「全社員の物心両面の幸福を追求し～」とあるものの、子会社や契約企業には「仕事に応じた契約料金を払っているから、あとは個社の経営に任せている」と言うだけで、特に待遇面での働きかけはしていないようです。

全労連が実施した生計費調査では、人間らしく生活するには全国どこでも時給 1500 円以上が必要という結果が出ています。JGS グループが月々の賃金から時給換算したところ 25 歳で約 1050 円~1150 円でした。今年のアベ見送りは仕方ないにしても一時金にかけられる想いは切実です。地方支店の地上業務の委託先には、JAL グループ外の会社がありますが、フィロソフィ教育を受けているところもあります。JAL を支える全ての労働者から「貧困」という言葉が出ないように親会社の責任で待遇改善を指示していくべきでしょう。



21 夏闘 JAL グループ  
全社員アンケート  
5 月末まで継続しています

