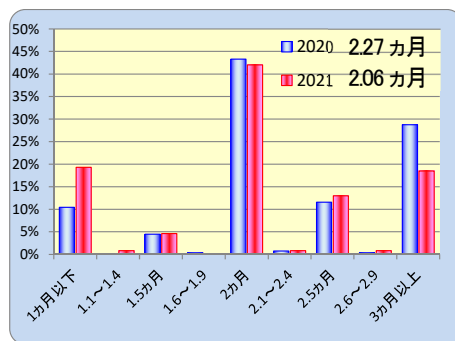


21 年末要求アンケートを集計し要求決定 社員の声を聞いて 生活一時金を

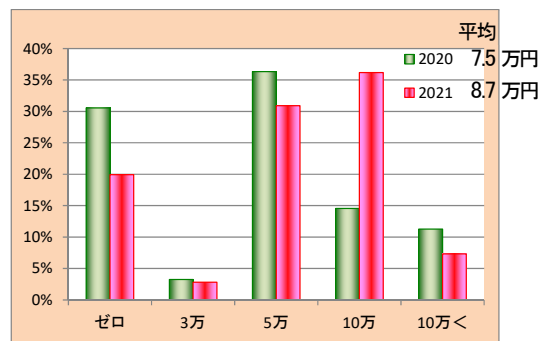
9月9日から実施した年末要求アンケートは、240枚の回収(10/2)となりました。その集計結果に基づいて2021年末要求が決定。10月20日が最初の団交となります。執行委員に生活の厳しさを伝え、対面での団交に送り出してください。要求詳細はJLUニュース(13-04号)でご確認ください。

一時金要求のアンケート結果

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)



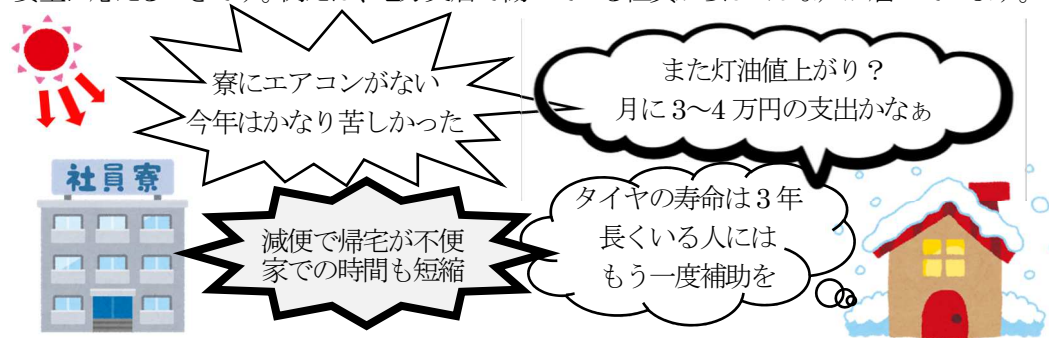
- 一時金係数に関しての平均値は昨年よりもさらに低下しています。会社が以前から言っていた「2ヵ月」に大きな山がありますが、夏の係数が0.3ヵ月と、あまりにも低水準だったため3ヵ月以上は減って、1ヵ月と答えた人が17.2%になりました。
- 一時金の定額部分は係数が減ったことへの補填として昨年夏から15万円、10万円の回答が続いています。会社も若年層や基本給の低い方への配慮と説明していますが、40~50歳代のJLU組合員でも定額の記入は増えています。ゼロも減っているため定額の必要性を確認し、要求に加えます。
- JLUの一時金要求は、JALをご利用されるお客様の増減をよく見ている現場の声を集めて決定しています。19年末には3.1ヵ月+5万円を要求していました。コロナ禍で一時金が下がり続け、生活が厳しくなっている中で、いま必要な一時金を率直に記入しています。



21 年末一時金は
2ヵ月+5万円 支給すること

JAL 経営の「聞く力」は

アンケートでは一時金以外に何がほしいかも聞いています。土日祝手当や高速代の全額支給など、こだわりの強い要求については年末でも引き続き要求していきます。しかし、会社は足許の経営状況が想定より伸び悩んでいることを理由に「原資の関わる場所には…」と言うでしょう。「お金がないから」で済ませないで、今こそ経営が「聞く力」を発揮し、困っている社員の要望に応えるべきです。例えば、地方支店で働いている社員からはこんな声が届いています。



コロナ後も転勤はなくなる 少しずつでも改善を

特定目的積立休暇制度の現状を確認

特定目的積立制度が21春闘で改善されました。しかし、その前からコロナ禍で適用が拡大されていて、微熱や風邪の症状があった際には1日単位で取得可能、診断書等の証明書類の提出は不要となっています。この適用がいつまで続くか不明ですが21春闘回答で、2022年度末まで2年間のトライアル期間は、私傷病と家族の介護・看護、不妊治療での1日単位の取得が認められています。こちらは通院した時の領収証等が必要とのこと。「腰痛で一日休みたい」「目を離せない家族の介護や看護のために休みたい」、そんな時でも領収証が必要ですか？

定年前に特目休暇を使い切れるように、制度の改善を求めています。

アンケートに寄せられた諸要求・自由意見欄の記述抜粋

■ 一時金、賃金、手当などに関する声

- 50代:住宅ローンや子供の学費が払えなくなって来ている。一時金が払えないなら無利子の教育ローンでも設定して欲しい。
- 50代:部門別採算のために実施している、グループ内だけのお金のやり取りと、そのための無駄な作業の廃止。部門別採算のための不公平な作業単価設定と、つじつま合わせのための意味がない単価改定。
- 50代:職場間の労働密度の差を補填する手当てを求める。
- 50代:コロナ禍が長期化して、会社は大変だとは思いますが、我々の生活も年収ダウンで限界に近づきつつある。投資分を一時金に回して欲しい。
- 50代:金が無い、借金しまくって明日をも知れないです。
- 50代:一時金が少なくなったので、毎月の家計の補填が出来ない状況が続いている。預金をおろして対応しているが、限界だ。
- 50代:とにかくお金がありません。また借金なんてしても返せる自信もなく、だからといって子供に進学を諦めさせることもできるわけじゃないです。回復の見込みがあるなら一時金を出すべきです。
- 50代:JALグループでは、アルコール検査を実施しない職場が沢山ある。シフト手当のように、そう言った職場より負担になっている部分はせめて手当を付けるべき！我々だけが休日も含めて常にアルコール検査の事を気にして生活しているのは不公平である。
- 40代:色々と値上げが著しい。収入が減って苦しいので、なんとか収入が増えてくれればと思います。

■ 勤務・職場実態改善に関する声

- 50代:航空安全のみならず地方基地においては、基地の維持・管理という重要な任務を担っているが、お金がかけれない中、四苦八苦しながらろうじて保っていることに、どう考えているのか。
- 50代:地方基地では担当で器材、車両、部品などいろいろありますが、それらのためにかなり時間を要し、かつPC入力や稟議メールなどに手間がかかります。現地の車のディーラーに委託するとか、間接業務を減らす要求をして欲しい。飛行機整備に集中できるようにして欲しいです。
- 60代:重整備のS帯の時間帯は(IIシフト)13:30~21:30でも、ずっとやっていけるのではないですか？
- 50代:家で出社前にアルコール検査をして出社後会社で本検査するのであれば、時短勤務にしてほしい。
- 50代:なかなかお客様が戻らない中、整備は保存整備等飛ばない飛行機の面倒を見ている！虚しさや投げやりにならないよう、メンタルのケアも必要かと感じています。
- 50代:現場作業ミス発生時の付け焼き刃的な対策では益々確認事項が増え本来の整備作業が疎かに成りかねない、もう少し時間に余裕を持たせ作業の振り返りが出来る環境整備が必要かと思えます。
- 50代:便自体あまり減っていないなか、通常通りハンドリングを行っている。間接はテレワークなどで時間があるのか、やたら教育やzoomミーティングが増えた。作業量として、コロナ禍になった方が多くなっている。更に復便したらどうなるか心配だ。
- 40代:e-LOG自体の制度が複雑すぎるので、改善して欲しい、今後全機に広がると、資格の絡みで全く触れない方は、相当慣れるのに苦労するため。
- 50代:利益を上げる事ばかりに視点がいきってしまい、現場では様々な事が起こり過ぎている。今一度ここで立ち止まる事をリーダーの方々が進言して欲しい。

■ 転勤、通勤、福利厚生に関する声

- 50代:地方駐在員の定期異動の確実な実施。コロナ後を見据えても、今の人事滞留は資格取得の妨げや、働く仲間のモチベーションを下げていることは間違えない。5年を越す人がどんどん増えます。おそらくこの事を言っても担当者は適切に行なっていると云うでしょうが。
- 60代:女性の23時勤務にもタクシーを。治安が悪いため。
- 40代:費用削減の観点から転勤問題について同業他社のよう希望者に対しては支店に長く勤務できるようにしてはどうでしょうか？費用も抑えられますし本人のライフスタイルにあわせて柔軟に対応出来るようにしてもらいたいです。
- 50代:お金がないならSTください。
- 50代:マイカー通勤の高速代完全支給(JALでは公共交通機関の利用を推進しているとはいえ、シフト勤務やコロナ感染予防でやむなくマイカーを使い通勤している。タクシーで通勤している人は乗合とはいえ、かたや高速利用、マイカーは補助金の為毎度乗る事が出来ず一般道利用は不公平。)

■ コロナ禍の問題、経営姿勢などに関する声

- 50代:アミーバと云いつつ、部門で数値だけ動かしては収入にはならないと思う。なぜ雇用調整助成金を受けるために社内教育の為、生産から時間を作らないかと思う。
- 50代:フィロソフィー等の時に整備現場でも在宅勤務は可能ではないか？新人が現場に来て、休憩室が密に成っている、勤務時間をずらすなどの対応が必要なのでは。
- 50代:テレワークで可能になった職場はたくさんあるはず、本社ビルは返却できるのではないかな。また地方に分散してもよいのでは？高い家賃を払う必要もない。東京でないといけない理由はあるのか？
- 60代:来年の契約更新があるか、心配です。1年間の契約制なので、この低迷が続くと不安です。まだ働きたいと思っている人には残れるように。
- 40代:私の姪がJLSKYに勤めておりましたが、給与・勤務・職場環境により退職しました。JLSKYの若い子は姪の様な理由により結構辞めるそうです。そうした実態の確認と是正をお願いします。
- ◆アンケートの集計結果詳細とその他の意見はJLU WEBサイトの組合員専用ページに掲載しています。ご覧ください。【<http://jlu.co.jp/> パスワードはお問い合わせを】

シニアの契約、介護補助の現状も確認

アンケートでは「シニアにも一時金を！」「シニアにもSTを！」という声がありましたが、一時金は契約更新時に支給されていますし、シニアでもST制度は引き続き使えます。とはいえ、改善すべきことはまだあります。70%勤務が認められる組織と90%しか認めない組織があることや、退職時のマッチングで現職に残れない等の報告を聞いています。

介護や子育ての要求も掲げていますが、ベネフィットステーションには、介護補助金や育児補助などもあります。制度として足りないことがあれば追求します。不安なことがあれば組合に連絡ください。