

交渉の成果と人財本部の取り組み

ベア見送り 一時金は夏闘で改めて協議

3月15日、春闘第5回団交に合わせて社員福祉関連の諸施策が示されました。春闘交渉中に変更があった制度と確認したことをまとめました。

2022春闘3.01及び3.15回答（回答の詳細はJLUニュース参照）

- ST制度(国内線)において、2021年度に失効する残点数(2020年度に付与された点数)の有効期限を約1年間延伸し、2023年3月30日までとします。
- 特定目的積立休暇については、2021年度末より年度あたりの積立日数上限を3日から5日に引き上げます。
- ワーク・ライフ・バランス、多様な人財の活躍推進
 - (1) 育児・介護・産前休職期間の昇格要件への反映
 - (2) 男性社員等の育児休業取得促進への取り組み強化
 - (3) 育児時間・育児日が男性社員も取得可能に
 - (4) 事実婚パートナーに関する細則の制定
法律上の結婚をしている社員(その配偶者と家族)に適用される制度を同様に適用
 - (5) 配偶者転勤同行休職制度
休職開始日を配偶者の転居日より1年以内に延長
- インフルエンザ予防接種について、日航健保による補助(2,000円)に加え、残額(本人負担分)の会社補助(上限3,000円)を2022年度も同様に継続。

団交での会社発言

- 組合** 雪などのイレギュラー時でも高速代は全く出ないのか？
- 整本** イレギュラー時に高速に乗らざるを得ない状況で、本来申請したルートと違うルートで来た場合に関しては高速代を支給しているし、所属長が認めた時には、支払うという事はある。ある程度臨機応変に対応していただくことはできる。
- 組合** 夏の一時金の交渉は夏にやるものだと思う。そこは人財戦略部も考えは一緒ということで良いか？
- 会社** はい、今は混とんとした状況の中で計画を策定し始めたところ。21年度の決算、それから計画を見て、それで夏期の賞与という話になって行く。

WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 512 (13-07)
2022年 3月 25日

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

満額回答相次ぐ 22春闘 航空2社は交渉継続

2022春闘ベースアップ&一時金回答 ()内は昨年実績

会社	ベースアップ	年間一時金
トヨタ	非公表(非公表)	6.9ヵ月(6ヵ月)
日産	非公表(非公表)	5.2ヵ月(5ヵ月)
ヤマハ発動機	3000円(ベアゼロ)	6.5ヵ月(5.3ヵ月+7万円)
三菱重工業	1500円(ベアゼロ)	5.8ヵ月(5.3ヵ月)
IHI	1500円(ベアゼロ)	4.8ヵ月(4ヵ月+5万円)
三菱電機	1500円(1000円)	6ヵ月(5.7ヵ月)
パナソニック	ベア含め1500円 (ベア含め1000円)	業績連動(同)
NTTグループ 主要6社	2200円 (2000円)	162.5万~187.1万円 (158.7万円~183.7万円)
ニトリ	1496円(939円)	非公表
ゼンショーHD	5366円(1500円)	業績連動(同)
JR北海道	500円(ベアゼロ)	交渉継続(夏期1.6ヵ月)
JR東海	ベアゼロ(ベアゼロ)	夏2.2ヵ月(夏期2.2ヵ月)
JAL	ベアゼロ(ベアゼロ)	交渉継続 (0.45ヵ月+20万円)
ANA	ベア要求せず(ベアゼロ)	交渉継続(10万円)

一時金の早期回復で働く社員に活力を



3月16日が一般大手の回答集中日でベア、一時金について報道されました。業績が好調な製造業では「過去にない満額回答の数」となりました。この賃上げの流れが中小企業にどれだけ引き継げるかが焦点となっており、一方で、コロナ禍からの回復が遅れている航空・鉄道では賃上げは厳しく、一時金の回答も先送りされています。その中でもJR北海道は500円のベアを回答。若者の離職を減らす狙いがあると見られています。航空2社のベアはありませんでしたが、「賞与水準を改善して、年収を戻していきたい」という考えは示しています。5月の決算確定時に特別支援金を支払い、夏の一時金からは安心して働ける水準に戻してほしいものです。

ワークライフバランス重視の経営に

法改正で育休の取り方が変わる

2022年4月から



妊娠・出産を届け出た労働者に、育休の取得を個別に働きかけるよう企業に義務づけ。会社が働きかけを怠ったら社名の公表も

22年10月ごろから

父親が生後8週までに最大4週(2回に分割可)の「産休」を取れる制度を新設

23年4月から

従業員1千人超の企業に育休取得率公表を義務づけ

(朝日新聞デジタルから引用)

時間短縮は各企業に任されています。「仕事・通勤 9 時間半以内に」という記事が日経新聞 (2/17 付) にありました。6 歳未満の子どもがいる父親が家事・育児に十分な時間を確保するための目安となっています。東京都の労働者の平均通勤時間は片道約 50 分。JALEC/整備本部の働き方はどうでしょう？

時短をするためのアイデア出しをみんなで

JALEC 羽田航空機整備センターの勤務の代表的なものは以下のとおり。

		D(E) 勤	S 勤	N 勤
普通勤務		8:30-17:22	—	—
ドック	2シフト	8:00-16:58	13:02-22:00	—
	3シフト	8:00-16:58	11:56-22:00	21:00-8:15
ライン	2シフト	5:00-13:55	13:00-22:00	—
	3シフト	6:00-15:50	14:10-25:00	21:30-7:25

注) 労働時間を見るための参考資料。他の E,S 勤務もあります。1 日の所定労働時間は変わりません。

普通勤務でも拘束時間が 8 時間 52 分ですし、シフト勤務ではそれ以上になっている勤務も目立ちます。JAL では破たん時に 1 日の労働時間が 30 分延長されました。時代に合わせて働く時間は短縮していくべきで、整備の勤務に関しては JALEC で決められます。JLU では、D(E)・S 勤の時短を求めています。今、会社と他労組を巻き込んだ「時短についての学習会」の開催を要請しています。

再回答アンケートで集めた職場の声

3/15 回答後に集めた WEB アンケートの声を一部紹介します

- ◆ 国の方針でも値上げ分のベースアップをうたっているのに、ベースアップ無しとはどういうことか。仕事のやる気もなくなる。
- ◆ お金くれないなら休ませて欲しい。
- ◆ 社員の現状は分かっている様な発言だが、回答内容は伴わない。会社の都合のいいようにやられているだけで、私たちの声は届いていない。まあ、以前から JAL の社員ですと言うのは恥ずかしく、会社に期待も何も感じてはいません。
- ◆ 育休等は企業が普通にしなければならない事柄で、全社員に波及する事柄に真摯に回答すべき
- ◆ 世の中はこの 2 年間でだいぶ様変わりしたというのに、この会社だけは 2 年前のまま。A350 だけが増え続ける一方で、生活水準は 20 年前に逆戻り。それでも雇用の為ならと復便に備え、助成金や増収施策に奔走する。復便時の為の社畜としか言いようのない無力感。無策の経営に、物心共に疲弊してしまいました。
- ◆ 会社はコロナ禍後を見通し、私達はそのまま据え置かれるだけ。今後利益が出て、借入金の返済を理由に『がんばりましょう』となるのが目に見える。今、がんばっている労働者にふさわしい対価を欲しい。
- ◆ 単身赴任の待遇を向上させる。整備資格の待遇を向上させる。深夜割増を上げさせる。降雪地域で働く者への待遇を向上させる。休日労働に対する待遇を新設させる。時短…。現状で満足している者はいません。労働意欲を向上させる施策を会社に考えさせて。やっぱり人は金で動くのです。
- ◆ 早期退職制度を導入してください。もうこの会社で働く気になれません。
- ◆ 経営は現場の現状を見ていないのだろう。社長巡視をやって欲しい。社長が動けば人財本部も動かざるを得ないだろう。経営たるもの現場を知れ。

期末に「特別支援金」を
生活を戻す「夏期一時金」を