

# 22 年末要求アンケートを集計し要求決定 一時金大幅増や人員不足への対応を求める

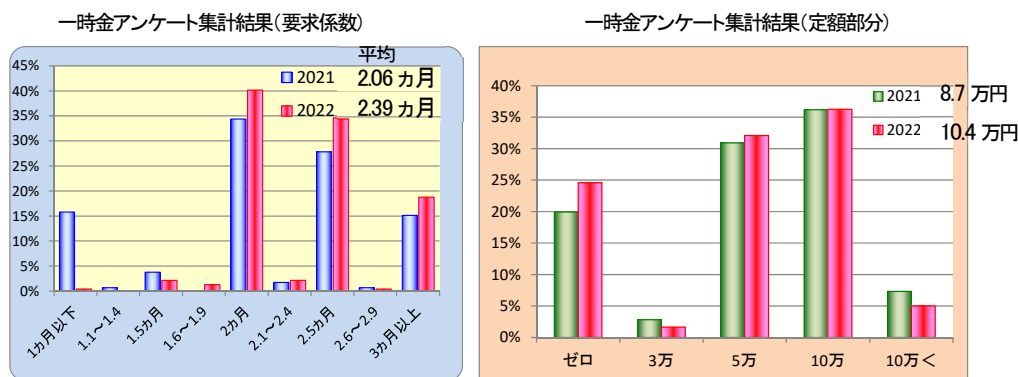
# WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース  
No 519 (14-02)  
2022年 10月 14日

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

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(10/4)となりました。その集計結果に基づいて2022年末要求が決定。10月19日が最初の団交となります。年末一時金にかかる想い、職場の問題を執行委員に伝え、団交に送り出してください。要求詳細はJLUニュース(14-04号)でご確認ください。

## 一時金要求のアンケート結果



- 一時金係数に関しては、1 ヵ月以下がほぼ無くなり 2.5 ヵ月が増えています。平均すると約 2.4 ヵ月。会社は「黒字なら年間 4 ヵ月」と言っておきながら、夏の係数は 1.5 ヵ月に抑えました。黒字見通しに変更がないなら年末に 2.5 ヵ月を期待するのは当然のことです。
- 一時金の定額については係数が減っていた時には 15 万円、10 万円の回答があり、若年層に支持されていました。50 歳代が中心の JLU 組合員も定額の記入は多く、係数に 5 万円、10 万円を加えて少しでも生活を戻したい気持ちが表れています。
- JLU の一時金要求は、JAL の復便や外航受託の状況をよく見ている現場の声を集めて決定しています。22 年度下期は反転攻勢の始まりで大事な時です。物価高騰の中でも前向き、安全運航の堅持に集中できるように必要な一時金を求めています。

**JLU 要求** 2022 年末一時金は  
**2.5 ヵ月 + 10 万円** 支給すること

## 増える 人員不足、資格者不足の声

アンケートでは一時金以外に何がほしいかを聞いていますが、今回は会社が「供給体制(人員・機材)が万全」と言ったことに対し現場はどう思っているかも聞きました。

コロナ禍でも早期退職を求めることなく、シニアの雇用も守ってきたから、社内外に「人材がいる」と説明しているのかもしれませんが、もっと現場を見てほしいものです。人員不足を訴える声が 3 割を超えていることに対し、会社がどう対応するかこの年末の交渉で確認します。職場がどういう状況になっているかははっきり伝える大事な団交になります。また、「機材が万全」というのは、厳しい中でも 787、A350 を導入してきたことを言っています。教育の時間があつたはずなのに「資格者不足」になっている理由も聞きたいところです。



## 2021年度の苦情処理手続き受付中!

アンケート結果の自由記述の欄に評価 C が付いたことへの怒りの声が数件出ていました。JLU では S2 頭打ちの苦情処理の実績もありますが、S1(G1)の苦情処理の経験もあります。苦情処理を行って評価 C を B、A に上げるのは難しいものの、評価の理由をはっきりさせることはできます。手続き方法については組合本部にご相談を。

事務局の苦情申立締切りは

**10 月 30 日**

※期限が迫っています。  
手続きはお早めに!

~JLU では相対評価に反対し、賃金制度の見直しを求めています~

## 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、賃金などに関する声

50代:まずは年間収入を増やすことと、4ヵ月より減額した分を補填して欲しい

50代:年収減なので、月給が増えるように。

50代:年間4ヵ月の賞与は守るべき

50代:コロナで3年間収入が凄く減り将来的に不安。家計は貯金をおろして何とかやってきた。もうお金は貯まらな。これから会社は回復していくがまた儲けを蓄積して社員には我慢させると分かっているので心が痛い。倒産から回復したときと同じだ。悔しい。

50代:物価上昇が続くなか、何はともあれ現金です。

50代:コロナによる2年間の年収減、物価上昇で生活は苦しくなる一方です。一時金の満額回答を望みます。

50代:シニアにとって物価上昇しても、何の手当もありません。今後は、生活変化に対応出来るようにしてもらいたい。

### ■ 人員不足、資格者不足に関する声

50代:圧倒的に人員が足りない。直ぐに人員は増やせないで計画的にかつ早急に取組む事案である。

50代:A350 部品なくてC/Oばかり。資格者不足なのか、この一年昼飯の時間が取れずいつもパン一個。

50代:業務量に対して配置されている人員が圧倒的に足りない。

50代:人員が足りていません。新人にやらせたい仕事はあるが、時間がないので自分でやってしまいます。

50代:どこの部署も人員不足。作業者の負担が大きくなっている。

50代:復便して休憩時間がなかなか取れなくなっています。保有資格により、労働負荷の偏りが大きいと感じます。

40代:職場の人員不足。部品不足。冬ダイヤに合わせて人事異動があるが、異動してすぐ、能力が発揮できるわけがない。

60代:路線便整備に置いて、個人任せが常態化し個人負担が多い。組織のバックアップが不足していて作業不具合が増えていると感じる。このままでは雇用延長してまで仕事は出来ないししたくない。

50代:若い年代の人材の補充をお願いしたい。

50代:人が居なくて年休取得を控えるよう言われ困っている。

50代:ライン整備の現場は人員不足で大変です。

50代:M/P 不足に拍車をかけるような施策が多く、作業の優先順位をつけられるマネージメント層がいない。

50代:NDI 資格者不足が末期的。

### ■ 勤務・職場実態改善に関する声

50代:本来の整備業務以外の担務が多すぎる。正直なところ、通常の整備業務をしていたら、業務時間以外でなければ処理が出来ない事も多い。また、カイゼン、安全、品質などの提案にノルマを課せられている。

50代:LINE のS帯のO/N 作業を一人で実施する異常事態が常になっているので、O/N は2名体制でお願いしたいです。

50代:O/N STAY で時間をかけてしっかりとした点検整備を行いたい。SPOT TIGHT で時間がない。O/N は2名で実施すべきである。

50代:中間帯引当に作業を増やして夜間帯は作業を減らして対応して欲しい。

50代:コロナで減便を理由に復便するまでスプリット勤務が導入されましたがいまだに解消されません。話が違います。約束はきちんと守っていただきたいです。

50代:間接作業だが、在宅できる環境にない。

50代:リモートワークのサービス残業化。期限が短い周知事項や教育が増えて、休みの日にやる機会が増えた。便利になった一方、垣根が見えなくなった。

50代:経費節減を第一に作られた勤務時間内の日帰り出張を、社員の体の負担を考えたものにしてほしい。

### ■ 転勤、通勤、その他に関する声

50代:支店間での人事異動を認めてもらいたい。これまで、一旦羽田に戻るのが慣例でしたが定年間際であれば、それも認めてもらいたい。

50代:異動に関して異動する人の事情や希望がほとんど考慮されない事が多くもっと柔軟な対応をして欲しい。

50代:希望しない転勤をなくす。

60代:通勤費の高速代全額支給。

50代:全員が深夜、早朝にタクシーで出退社する必要はないと思います。もっと便に応じてフレキシブルに出退社時間を設定するなどすれば、費用削減、健康増進になるのでは。

50代:大阪整備センターは資格拡張が出来るが、大阪拠点じゃないと、B787,A350 はできなく B767 しかできないと根拠のない理由で羽田拠点の人は平等に扱われていない。一種のバフハラです。

50代:单身、家族帯同に限らず、赴任期間を本人の希望により柔軟に対応して欲しい。(人生設計より5年以上上居たいとか、子供の卒業まで後一年いたいなど)

50代:S 勤帰りのバス配車を廃止して全員タクシー配車にしてもらいたい。

50代:職場の駐車料金は通勤費に含むべき。

◆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】

### 定期券・回数券以外は振替輸送の対象外だけど

アンケートで「通勤時 IC カード決済とすると、電車が止まった時に迂回が使用出来ない。電車回復までその場で待機か、迂回路使って会社に来るのか？」とありました。JALEC 総務部に事務的に確認した結果以下のとおりです。

「会社に来るときに迂回路を使って余計にかかった交通費は、所属長が OK すれば請求でき、支給される。迂回路を使う前に上司に確認することが大事。基本的に自己判断ではなく、所属の判断ということになる。」

サラリーマンですから、遅刻しない手段があればそちらを使いたくなるものですが、その時の所属長の判断に委ねられています。遠慮しないで上司に確認して下さい。