

23 春闘「全社員アンケート」集計結果②

原資を使って手当の改善を

今年1月に実施した「23 春闘全社員アンケート（274件）」の集計結果の報告その②です。

■ 諸要求について（回答全体の集計結果）

諸要求は例年同じ質問方式ですが、昨年から過去の回答で多かった手当を表記しているため手当を記入する割合が増えています。手当の中では土日祝手当が一番多くなり、暖房手当（寒冷地手当、石油手当を含む）と確認主任者手当が同じくらいの割合です。

1. 諸手当

諸手当	2023			諸手当	2022	
	回答数	全体比率	記述内比率		回答数	全体比率
土日祝手当	89	32.5%	37.2%	土日祝手当	64	23.9%
確認主任者手当	40	14.6%	16.7%	暖房手当	39	14.6%
暖房手当	39	14.2%	16.3%	確認主任者手当	33	12.3%
マイカー通勤高速代	29	10.6%	12.1%	住宅手当	24	9.0%
家族手当	24	8.8%	10.0%	マイカー通勤高速代	24	9.0%
シフト手当	23	8.4%	9.6%	AFRS手当	16	6.0%
住宅手当	21	7.7%	8.8%	シフト手当	16	6.0%
AFRS手当	21	7.7%	8.8%	家族手当	15	5.6%
屋外作業手当	18	6.6%	7.5%	屋外作業手当	15	5.6%
単身赴任手当	16	5.8%	6.7%	単身赴任手当	14	5.2%
深夜手当	8	2.9%	3.3%	深夜手当	9	3.4%
インフレ手当	4	1.5%	1.7%	アルコール検査手当	4	1.5%
全手当	3	1.1%	1.3%	コロナ危険手当	3	1.1%
NDI手当	3	1.1%	1.3%	全手当	2	0.7%
アルコール検査手当	3	1.1%	1.3%	年末年始	2	0.7%
在宅勤務手当	3	1.1%	1.3%	その他諸手当要求：		
その他諸手当要求： BSI手当、厚生年金保険労使負担比率UP、 食事補助、運航管理者手当、旅費改善、 ステーションリーダー手当、スカイライナー手 当、係長手当、時間外手当				テレワーク手当、特殊技能手当(NDI,BSI 等)、赴任旅費増額、除雪スタンバイ手当、 ステーションリーダー手当、訓練教官手当、 係長手当、シニアに夏、冬の一時金		
記述総数	239	87.2%	100.0%	記述総数	207	77.2%



日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 237(14-07)
2023年 2月 01日

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

少数意見で厚生年金の負担比率の変更がありましたが、これは労使折半を変えられるものではありません。一方で健康保険は健保と会社の間で変更も考えられます。今春闘で係長手当を要求することになりましたが、JALEC の役職給は係長・ユニットリーダー・ステーションリーダーに支給されています。また、JALEC 社員はスプリット勤務 1 回につき 1000 円がシフト手当に付加されています。

ここ数年で BSI 手当、NDI 手当など特定のスキルに対しての手当が必要という声も聞くようになりました。実現すれば 60 歳以降、賃金減額で働いているシニアの労働条件改善にもなります。また、「第 3 四半期決算発表後に検討する」という期末手当が支払われればインフレ手当と見なすこともできるでしょう。

諸制度への回答は減っていますが ST 制度は大切な福利厚生制度と捉えています。発券・予約の制度が 3 月に変わるため、説明会を実施させ問題点を整理します。

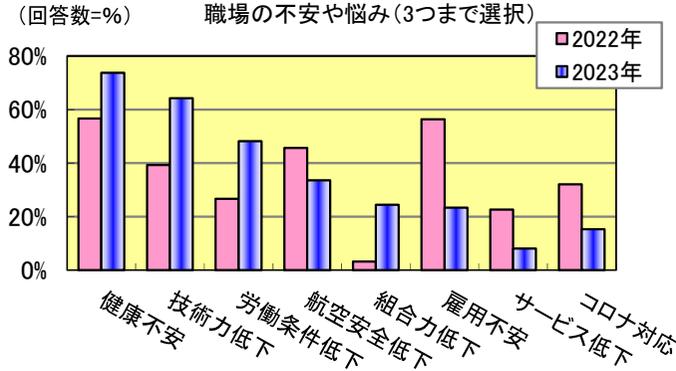
勤務や通勤については自由記述欄を設けているため、「マイカー通勤を認めてほしい」「ターミナル出社にできないか」などの声はそちらに書かれていました。

2. 諸制度（勤務や福利厚生等）

諸制度	2023			諸制度	2022	
	回答数	全体比率	記述内比率		回答数	全体比率
ST制度	14	5.1%	5.9%	ST制度	7	2.8%
時短	7	2.6%	2.9%	単身赴任制度	4	1.6%
単身赴任制度	6	2.2%	2.5%	時短	3	1.2%
再雇用制度・定年延長	5	1.8%	2.1%	転勤制度	2	0.8%
転勤制度	3	1.1%	1.3%	休日増	2	0.8%
休日増	2	0.7%	0.8%	人事評価制度の廃止	2	0.8%
人員増	2	0.7%	0.8%	再雇用制度・定年延長	2	0.8%
人事制度の見直し	2	0.7%	0.8%			
その他諸制度要求： 有休の介護休暇、早期退職制度、ロッ カーの大型化、一時帰休、夏休増、 大阪でのワクチン職域接種				その他諸制度要求：異動の促進、人事考課の 見直し、職場環境改善、出社をターミナルに、 SV・各種休暇制度、N勤改善、心や人のケアが 必要、退職年齢の選択制、ワクチン接種		
記述総数	239	87.2%	100.0%	記述総数	207	77.2%

■ 現在抱えている悩みや不安について

◆現在抱えている不安や悩みについて、3つ選ぶ設問では、職場が忙しくなったことで「雇用不安」は減りました。組合員の平均年齢が54歳になり、「健康不安」を選択する人が更に増え、組合力への不安も多くなりました。



■ 勤務や通勤などで思うことの自由記述

- マイカーの任意保険ですが、用途を「通勤に使用」とすると保険料が高くなります。保険料が増えた分は会社負担として欲しい。
- 自家用車通勤者への車検費用補助。
- マイカー通勤で駐車場を天引きされていますが、会社負担にするべきだと思います。
- 降雪地域勤務4年以降のスタッドレスタイヤ買い替え実費支給。
- リムジンバスを認めて。
- ターミナル入社/支援時の飛行機にての移動時間の勤務時間化。
- M1入社による移動時間の無駄、ハンドリングに必要な車両とRISの増配備
- 復便したからと言って全て元通りと求められるが、すきんだ生活が元に戻っていない中で、全て元通りとは虫が良すぎて話にならない。
- 本業以外の業務が多すぎるので削減して欲しい。
- 地方基地のワンオペをやめて欲しい。人を減らし過ぎです。
- ひと月に一回テレワークでのEラーニング消化日を作る。
- 復便したのでスプリット勤務はやめていただきたい。
- 50過ぎたら希望をすれば夜勤の無い2交代に行けるようにしてもらいたい。
- 勤務形態の変更が毎年と言っていいほどやっているが、変更後、どうだったのかが明らかにならないまま、また変更するといったことが行われている。働いている方としては良い方向に向かっているのならば良いが、良くなっているとは思えないので、思い付きの勤務形態の変更はやめて頂きたい。
- (JALナビア)転勤先の寮について、指定された所に住まうが、人によって環境に差がありすぎる。せめて、数カ所の候補から選べるようにしてほしい。

■ 会社や組合にひとこと

- 電気、ガス料金などの値上げなどによって単身赴任している二重生活者はかなり家計が厳しいです。なにがしかの改善を求めます。
- 本格的な復便の前に より良い職場環境、社員の生活環境の向上を。
- 物価上昇に対する賃上げ無し、還元無しでは退職者が増えるのでは？
- 整備の職場だけでなく空港や地方の代理店も人がどんどん辞めていっている 業界に魅力が無くなったからかも。その分忙しくなってまた辞めていく悪循環になっている。相当の金を出さないと退職は止まらないようだ。
- コロナで生活、特に貯蓄が大きくダメージを受けています。ベースアップや一時金で少しでも救済して欲しい。
- 客況が回復している状況で忙しくなっているのにそれに見合ったものがないとモチベーションが上がらない。物価がかなり上がって来てる今、そのまま上昇分でも手当してもらわないとやっていけない。
- 運航整備の現場での資格者不足は深刻です。安心して働ける職場環境を望みます。
- JALナビアはJALグループ内でも底辺の給与体系だと思います。少しでも社会一般基準に近づくように、労働組合のないグループ会社にも目を向けていただけますと幸いです。
- 健康を気にしている会社の勤務形態では無い。過酷すぎる、会社の為に自分を犠牲にしたくはない。
- 政府から企業への要望通り、物価上昇分のベースアップは最低限お願いします。
- 人が足りないと言ってもなかなか増員されない、個々人の頑張りだけで欲しいとは、全く話にならない。
- 労基法も守りましょう。管理職は労基法を守らない(残業とか付けない)のが美学だと思っている人が多い。

※以上は抜粋。WEBの組合員専用ページで全部読めます。



〈中央ろうきん〉JLU 限定!!
みんなの家計応援アンケート
にもご協力お願いします!



抽選で20名様にQUO カード (500円分) が当たります。
2月末まで期間を延長。組合名「日本航空ユニオン」で回答を