

少しでも働く社員の幸福度が高まるように 23 夏闘でも課題解決に向けて全力交渉

23 夏闘の回答は 6 月 1 日に示されました。一時金は夏 2.0 ヶ月のままで、諸要求に対しては ST 制度に若干の改善はあったものの、その他は春と同様の回答でした。諸手当について今の会社の考え方をまとめます。

23 夏闘交渉での各種手当について、主なやり取り

要求 深夜手当の割増率を 50%とすること。(現行は法定水準の 25%)

会社 経緯としては破たん時に下げたものの一つ。整備が深夜働くことに対しては一程度シフト手当に入っていて、それに加えて法定水準の割増がある。生産性の向上が実現すればベアもありえるし、深夜手当も考えないわけではない。

要求 屋外作業手当を 10,000 円支払うこと。

会社 外で働くことが危険だという主旨であれば、夏の暑さや冬の寒さに対しては、賃金ではなく環境で対応するもの。整備特有の手当というなら、ラ確手当やシフト手当がある。

要求 AFRS 資格手当は実施する会社毎に支給すること。

会社 外航に携わっている方の状況が復便で大変なのはわかるが、資格者の頑張り JAL グループの収入が上がればベースアップで全員の賃金が上がる。受託収入が増えても直接的に AFRS 手当に反映するのではなく、今のところベアか何かで還元するということ。

要求 確認主任者手当を増額すること。

会社 国内他社でラ確手当が数万円のところもある。一方でその会社の基本給はどうなのか、組合せで見ると決して JAL が劣後しているということはない。

なお、諸手当は、今後も必要に応じ真摯に協議してまいります

…と回答書に書いてあるので今後も引き続き追求していきます。

環境配慮も大切 お客さまも働く仲間も大切

JAL の経営方針として ESG 戦略を最上位の戦略と位置づけました。環境負荷の低減もますます重要視されてきます。

CO2 削減の取り組みで羽田においては、GPU/ACU (エアコンユニット) の使用率向上が求められています。「可能な限り APU を使わず GPU/ACU を使しましょう」という内容です。



**お客様を待たせることになりましたがよろしいですか？
機内エンターテイメント故障のままでよろしいですか？
機内クリーニングのスタッフが熱中症になりますけど？**

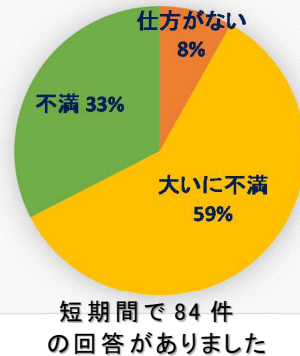
経営協議会で「APU に切り替えるジャッジを整備士にさせてほしい」と訴えましたが、主な理由は上記のとおりです。SPOT IN 時、地上電源を 2 本着ける 787 や A350 は時間がかかるため、人員が足りないと降機開始が遅れてしまいます。また、始発便で離陸直前に GPU から APU に電源を切り替えた時、IFE に問題が発生すると対応する時間がないため、そのまま運航することになります。

これから暑くなりますが、赤坂社長も JGS さんを気かけ、「ESG で熱中症になったら本末転倒だ」と述べました。JAL グループ各組織が連携して納得のいく ESG 戦略を進めるべきでしょう。



6月1日の回答を受けて 職場の声を WEB で集めました

回答後のアンケートで「23 夏闘回答に対して感じることを一つ選択してください。」と4択で聞きましたが「これでよい」は1件もありませんでした。組合員の多くが羽田の整備現業にいるため、6月の組織変更と夏闘が重なって回答内容についての声を直接聞くことは少なくなっていますが、アンケートでは静かに不満を伝えてきてくれています。不満度は92%となり、コメント欄にも多くの方からの記入がありました。



■ 一時金を含めた夏闘回答で感じる事、その理由は？

- ◆ 大いに不満：チャレンジとして色々な事に投資しているが、そんだけの体力あるんだからもっと社員を大事にすべき！
- ◆ 大いに不満：この物価高に給与が追いついていない。せめて一時金の上乗せをしないとダメです。
- ◆ 大いに不満：明らかに会社の業績は上向き。社員を大切にしないと痛い目に遭うよ。
- ◆ 大いに不満：最低ラインで良いと考えている会社姿勢に、大きな不満を感じる。
- ◆ 大いに不満：3年間踏ん張ってきた社員に対する気持ち、これからの伸びしろに皆に頑張ってもらいたいとの意気込みが無い。
- ◆ 大いに不満：屁理屈をこねるだけで全く社員を思っていない。コロナ禍を乗り越えた私達にお金で大きな借りを返して頂きたい。我々は会社に大きな大きな貸しを与えたのだから。
- ◆ 大いに不満：佐藤委員長の言う通り、ゼロ回答だと思う。春から状況も変わり、コロナも明け環境はいい方向に向かっているのに我々の生活にいい方向性が見えない。がっかりだ。
- ◆ 不満：STは多少の前進があったものの、空席待ちができないのは不満。
- ◆ 仕方がない：これまでの悲惨な回答を思うと生活上安心しました。
- ◆ 不満：客況が良くなってきているなかで、我々にやる気が出るような回答にして欲しい。会社としても厳しい状況を抜けてきているのだから。
- ◆ 大いに不満：6月からの勤務変更で労働者に負担を与えているのにも関わらず現行通りを示すだけの対応に大いに不満である。それならばコロナ禍の間も2ヶ月の一時金を支払って下さい。
- ◆ 大いに不満：係数が2のままだから。上積みが無いのがおかしい。

■ JAL 経営にひとこと

- 組織改正のために、相当なマンパワーを使っている。その辺の努力、協力に対して、誠意を見せていただきたいです。
- 諸手当増額、空港内に配置されている STEP の見直しや配備数の増やして欲しい。
- 全社員の物心両面の幸福をお願いします。
- 相変わらず現場は忙しい。社員に還元すべき時期が来ている。
- 安売りのおかげで、別居特認で飛行機に乗れない。チケットは取れないが、空席有りて飛んで行く。なんとかしてくれ。
- AI、IT など効率化の方法はあるが、現場は人がいなければ何もできないことをわかっているのか。今がその状態。
- 航空産業の低賃金が原因で働く人がいなく、便に影響を及ぼしている。マスコミ沙汰にもなっており、改善が必要。JALEC での組織改編を見ても人の生活について考えられておらず、健康に安心しては働けない。人を増やし労働力を強化する事が必要。
- 会社がやる気ないなら、社員もやる気なしで、日々仕事をするだけのこと。
- シニアの体制、扱い方、長く働ける環境、条件整備を願う。
- 整備も年に数回でよいので在宅勤務が必要。現状は e-Learning やメールの整理などは時間外または休日に行わざるを得ない状況。
- 圧倒的的人员不足なんとかしないと、JAL は存続できなくなりますよ。
- 魅力ある会社にしてほしい。
- 会社の中期計画を推し進めても社員に対して何も示さないのであればやる気と安全は守れませんよ。
- 特に何も期待していません。
- ST が使いづらい！別居特認はもっと優遇すべきだと思う。
- とにかくお金、手当て。我々の生活は大いに逼迫し余裕がない。この辺でゆっくりと一息つかせて欲しい。
- 一時金に誠意を持って答えてほしい。