

23 年末要求アンケートの声を JAL 経営に 春に示した一時金が適切かを考えさせる

WING

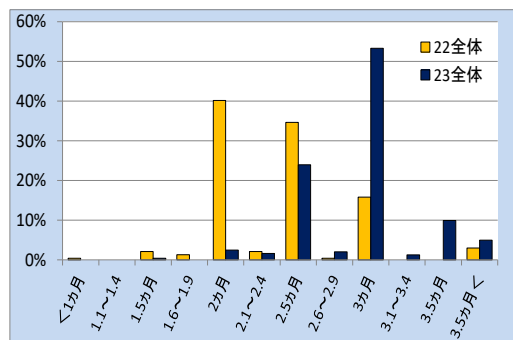
日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 530 (15-02)
2023年 10月 23日

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

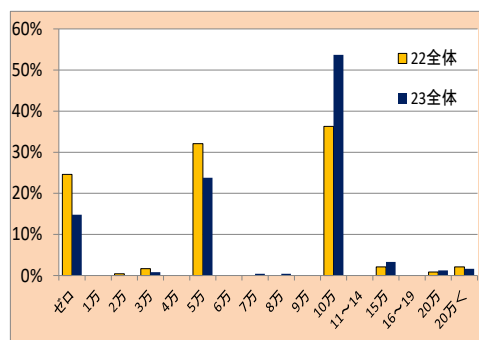
9月8日から実施した年末要求アンケートは、245枚の回収(10/3)となりました。その集計結果に基づいて2023年末要求が決定。10月19日に最初の団交を行いました。要求詳細はJLUニュース(15-05号)でご確認ください。団交報告ニュースも随時発行していきます。

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、会社が示している2ヶ月で良いという人は2.5%。2.5ヶ月が24%、そして53%が3ヶ月を求めています。平均すると約3.0ヶ月になっています。
- 一時金の定額については「ゼロ」または「回答なし」が15%程度あるものの、5万円、10万円に大きな山があります。これまでは「全額係数でほしい」という気持ちと、「若年層のために定額を」という優しさが見られましたが、6月に特別金で払われた実績もあるため、10万円に集中したと思われます。平均値も9.5万円になりました。
- JLUの一時金要求は、直近のアンケートで現場の声を集めて決定しています。職場の繁忙感に加え、急速な物価高騰で月々の生活が厳しくなっていることから、係数、定額ともに上昇するのは当然です。本当に安心して生活できる一時金を求めています。

JLU 要求 2023 年末一時金は
3.0 ヶ月 + 10 万円 支給すること

年末は2ヶ月で決まりじゃないの？

5月に「年末一時金は2.0ヶ月」と示されているものの、協約を結ぶのはまだ先でいいと言われています。先に協約を結んだ組合があっても、追加する分には何の問題もないはずです。団交で「今の状況でこの2ヶ月を修正する気持ちはあるのか」と人財戦略部に聞いてみたところ、このような回答でした。

今日(10/19)は団交1回目、これから1ヶ月近く話し合う機会があるので、皆さんからしっかり聞いた上で、小枝人財本部長以下経営もいろいろ考えると思う。ただ、今のところは早い段階で2ヶ月を示して年間4ヶ月で固めたということは、安心して生活していただくための思いだ、ということは受け止めていただきたい



JLU が伝えたのはこちら

- コロナで年収がダウンしたことで、生涯年収が下がっている。あの時、安定水準から下回った分を一時金で返してほしい。
- 少子化で人が集まりにくくなっている。もっと航空の魅力を上げるためには、一時金は大事。一時金が大きくなると社会的にも注目される。
- 第1四半期を見ても業績は回復、足元の状況も悪くない。戦争や燃油、為替の話もあるけど、今のところ想定どおりに来ている。だけど、業績どうこう関係なく、物価高騰で月々の生活が厳しい。
- 同業他社と比較するのではなく、他業種にも見劣りしない一時金を。

回答指定日

11月1日

航空の山場

11月17日

(JLU)
この期間中に団交をしている組合にご意見を

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:とにかくお金!!物価の高騰で生活はとでも厳しいです。
- 50代:過去最高益なので、本来は過去最高の4.2以上を要求したいが、妥協して現実的な譲れない一線を要求する。
- 50代:コロナで賃金下がって会社からも労金からもかなりの借金を抱えてしまいました、会社の借金返済も始まり毎月の返済が多くて更に困っています返済出来るくらいの一時金を期待します。
- 20代:コロナ禍で在宅などもせずに働き続けた分の補填を込めて年末賞与は今までより遥かに多い額にしたい。係数が増やせないのであれば一時金の定額を増やしていただきたい。
- 50代:最低でも2019年度の一時金を望む。
- 50代:年末はとにかく一時金にこだわってほしいです。ありとあらゆる物が値上がりし続け、生活が苦しいです。せめて一時金で補填しないとやって生けません。
- 50代:コロナ禍の減給で子供の教育費、生活費が足りません。業績回復に見合った報酬をください。
- 60代:頑張っているシニアスペシャリストにも形はなんでも良いので、定額3万円でも5万円でも支給して気配りをしてほしい。私達は使い捨ての駒ですか?

■ 人員不足、資格者不足に関する声

- 50代:人員不足。外航受託は人員に見合った規模で実施して欲しい。
- 50代:目に見えて人員不足が甚だしい。真剣に会社の存続を危惧しています。人が回らないだけでなく、それに伴うミス、事故が心配です。
- 50代:コロナ明けで外航受託が急増しており、担当者の負担が大きいのと、人員繰りに大変苦慮しています。手当も人員も必要ですが、無理な受託を進めないようにすべきです。
- 50代:人が居なさ過ぎる、O/T対応が日常茶飯事だがシフト制でこれは異常事態だと言う認識が会社に欠落している。一掃を取らない/取れない人が多過ぎて、いつ迄経っても50代の負担が軽くなる一方だ。
- 50代:現場に出る人員不足、バックアップ呼んでも平気でいれないと言われる。メイン基地でありえない。一時間かける事が出来ない。
- 50代:人手不足。特に中堅、若手が少なく高齢者のみでの作業が多い。
- 50代:人がとにかく足りない。整備で新社員入っても直ぐに辞める。仕事が忙しすぎて、全く見てあげれないのと、こんなに忙しいのに是正しようとしてない会社に魅力が無いのかも知れない。コレから何十年もここで働くのは無理だと思って辞めて行く現実を何とかしないと会社が危ない。
- 50代:明らかに便数と人の数が合っていない。どの部署も不足している。ヒューマンエラーが多くなっている。
- 50代:最近羽田で確認ミスが多く感じるが、相当忙しいのでは?羽田に戻るのが心配です。
- 60代:支店の人事が人員や資格者不足で遅滞している、業務に応じた人員が不足しています。
- 50代:復便により現場の忙しさは限界にきている。仕事量と給料が見合わなくなってきた。シニアを含めて退職者が増えそうだ。
- 50代:現場の人員不足。現場間接業務が多いしそれに携わる人員多い。精査して無駄を減らして直接運航に携わる人員を確保するように要望する。
- 50代:業務量の割に人が少ない。ストレスを感じます。

■ 勤務・職場実態改善に関する声(羽田の組改の問題)

- 50代:組織改正で余計に忙しくなった。E/S勤務共に食事休憩が取れず、申し送りの受け渡しが上手く繋がらない為O/T対応になるのが日常茶飯事だ。シフト勤務に於いて異常であるのに検証すらしない。その上で更にCWを受託し始めている。
- 50代:整備の組織変更が多すぎる。変更の成果が出す前にまた改変では混乱だけ。
- 50代:HMAはLINEと違いますよね。HMAの仕事が忙しくてもLINEのアサインは切れず、REI、CBNの仕事はGENでしよアサインされず、どういう組織改正だったのでしょうか?人がいないのに無理です。
- 50代:組織改正によって、品質の向上とか夜間不可への対応で健康維持とか立派なことをいっていたが、現在は全く逆になっている。N帯は全く休憩が取れず、D、Sもバツバツのアサインで早出やO/T対応。
- 50代:6月の組改は大失敗です。早く是正して欲しい。
- 50代:組織改正後、ナイトの残業が増えてしかも忙しくて負担が多い。3シフトの人員を増やしてもらいたい。
- 50代:過去の交渉経緯から夜勤の勤務時間が見直されて長時間労働が解消されましたが、6月の組改で逆戻り。まともが取れない90分の休憩時間。室よりの労働負荷の違いが大きすぎると感じます。
- 50代:組織改正前の体制に戻さないと回せない。2シフトの人員構成見直し。今の構成は仕事にならない。
- 40代:勤務細則で決められた休憩時間取得を管理すること。休憩を取れないのならば残業手当をつけるべき。現場の休憩時間の管理がずさんで、定時出発を維持しよう、朝の出発に間に合わせようとする努力を利用されている。やりがい搾取と言える状況。
- 60代:新組織となって人員は増えてはいるがそれ以上の業務量となっている。組織改革は必要だったとしても業務が圧倒的に増えては追いつかない。国内も国際線も目一杯となっている。
- 50代:組織改正後も、勤務時間変更にはじまり、法確認体制の変更など、行き当たりバッタリの体制で職場が混乱させられている。またMCTに資格者がアサインされていない中でもT/Sをアサインしないと便に対応出来ない状況。出社ガイドラインが実態に対して不足しているが、そのガイドラインでさえ課の配員数や資格者数などの不足により、確保できない課が多く有る。
- ◆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/> パスワードは組合本部にお問い合わせください】

アンケートの声に わかる範囲でお答えします

・単身赴任特任STで帰宅した場合でも空港使用料を天引きされるのは納得いかない(羽田空港で往復使用740円)

⇒それは納得いかないと思うので交渉の時に確認したところ、最初から別居特任STからは取らないことになっています。もし取られているようならお問い合わせを。

・転勤!何故プロパーは3年でJALは5年以上なのか!毎年人事調査票に希望出すも意味無し。

⇒転勤は整備本部内では5年で回す運用をしています。今年から隠岐、奄美、徳之島の3支店は3年になり、それ以外はプロパーも出向者も原則5年です。