

24 春闘「全社員アンケート」集計結果②

ベアだけでなく手当の改善も

今年1月に実施した「24 春闘全社員アンケート（245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聞いています。コロナから回復しベースアップや一時金は改善していますが、手当に関しては全く変化がありません。従ってこの項目は毎回同じ傾向になります。細かく見ると昨年と変わらない回答数のマイカー通勤の高速代が暖房手当より上位になりました。羽田では深夜2時に及ぶ勤務ができたこともあり、深夜、早朝の通勤時の負担軽減は必要でしょう。今年も土日祝手当が最多。シフト手当も含めて通常勤務と違う働き方をしている人に対する手当が不十分です。整備現業で働きたい人を増やすためにも改善するべきです。暖房手当（寒冷地手当、石油手当を含む）の交渉も平行線が続いています。1月に海外派遣規定が変更になり海外転勤の条件は更によりくなりました。国内転勤の負担も少なくなるように改善を求めます。

1. 諸手当

諸手当	2024			諸手当	2023	
	回答数	全体比率	記述内比率		回答数	全体比率
土日祝手当	57	23.3%	27.0%	土日祝手当	89	36.3%
確認主任者手当	46	18.8%	21.8%	確認主任者手当	40	16.3%
マイカー通勤高速代	29	11.8%	13.7%	暖房手当	39	15.9%
暖房手当	22	9.0%	10.4%	マイカー通勤高速代	29	11.8%
シフト手当	20	8.2%	9.5%	家族手当	24	9.8%
家族手当	18	7.3%	8.5%	シフト手当	23	9.4%
住宅手当	18	7.3%	8.5%	住宅手当	21	8.6%
単身赴任手当	10	4.1%	4.7%	AFRS手当	21	8.6%
AFRS手当	8	3.3%	3.8%	アルコール検査手当	3	1.2%
深夜手当	5	2.0%	2.4%	在宅勤務手当	3	1.2%
全手当	5	2.0%	2.4%	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		
その他諸手当要求：屋外作業手当、NDI手当、BSI手当、教官手当、スカイライナー手当、教官手当、一整手当、工整手当			手当回答数に占める比率	諸要求回		
記述総数	211	86.1%	100.0%	記述総数	239	97.6%

J-WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 253(15-07)
2024年 2月 02日

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

家族手当・住宅手当は JALI にはありませんが、グループ会社では支給しているところもあります。基本給の中に含まれるという説明ですが、就活生が見た時に手当の有無も見られるでしょう。初任給が同じなら各種手当も比較対象に入るはずです。

昨年春から係長手当、兼務教官の待遇改善、年末からは運航管理者手当の増額も要求に追加しています。少数意見ですが BSI 手当、NDI 手当が書かれています。JLU の要求にはなっていませんが、前の春闘では JALEC 労組が要求していました。これらの要求に応えることも、今求められている人的資本投資と言えます。

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です。昨年6月の制度変更以降、問題点を整理し年末交渉でも追求しましたが、具体的な回答は得られていません。ただ、課題として認識させるところまでは進んだ印象なので、春闘では空港空席待ちや、予約時間の変更などを強く訴え、より良い制度の実現を目指します。

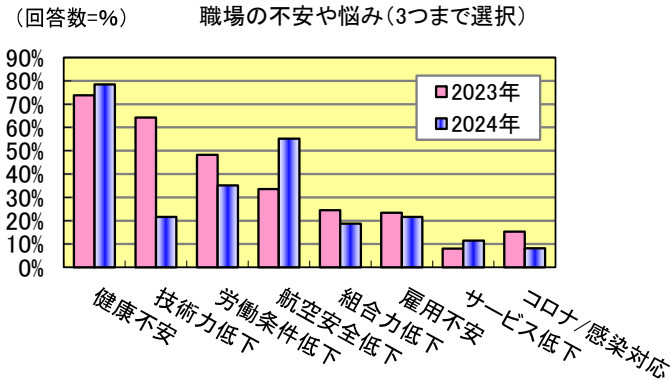
「再雇用制度・定年延長」の中にはシニアの一時金も含まれます。後の項目で 60 歳以降の働き方を聞いていて、そこにも一時金のことが書かれています。24 春闘では定年後再雇用者の一時金支給方法の変更を要求化しました。その他には「首都圏宣言見直し」もあります。別居状態になって単身赴任補助が出ない人の救済も求めていきます。

2. 諸制度（勤務や福利厚生等）

諸制度	2024			諸制度	2023	
	回答数	全体比率	記述内比率		回答数	全体比率
ST制度	22	9.0%	10.4%	ST制度	14	5.7%
再雇用制度・定年延長	9	3.7%	4.3%	時短	7	2.9%
時短	8	3.3%	3.8%	単身赴任制度	6	2.4%
転勤制度	5	2.0%	2.4%	再雇用制度・定年延長	5	2.0%
出張の移動時間を勤務に	4	1.6%	1.9%	転勤制度	3	1.2%
休日増	3	1.2%	1.4%	休日増	2	0.8%
介護制度の拡充	3	1.2%	1.4%	人員増	2	0.8%
暑さ対策	2	0.8%	0.8%	人事制度の見直し	2	0.8%
その他諸制度要求：職場環境改善、26時終業S勤の廃止、夏休、首都圏宣言見直し、資格取得休暇、社宅寮費減、2シフトにも2方式通勤を			諸要求回	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		
記述総数	211	86.1%	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、常に多い「健康不安」がまた少し増えました。このアンケートは12月から年をまたいで実施しました。「航空安全低下」に年始の事故の影響がどれだけあるかは分析しませんが、前年より増えているのは確かです。



■ あなたの周りでハラスメント行為はありましたか？

◆今回はハラスメントについて調査しました。245回答の中で「あった」と答えたのは21件(8.6%)という結果でした。「具体的に記入」の中からいくつか紹介します。

- 他の課の係長から申し送りを断られ残業させられた。両課の課長は見ても振りをして何もしてくれなかった。
- 新人・転入者に対して職場のメンバーが聞いている中で高圧的に叱咤する事象が発生。その被害を受けた者は委縮してしまい、かつシフトの組み合わせに対しての個別の要望をすることとなってしまう、結果として他のメンバーへも波及してシフトの偏りが発生した。
- グループ長による差別発言
- 陰口、依頼拒否
- 人間関係自体に、本音が言えないハラスメント関係が多い

■ 60歳以降の雇用制度について 改善したいことは？

- 同じ仕事をするなら給与体系はそのままにしてほしい、65歳定年でも構わない。
- 同じ仕事をさせているのだから、月の給料はともかく、気持ち的に一時金は出してあげてほしい。再雇用の人がいなくなったらすでに回らなくなるのだし。
- 働く割合について月間労働日数ではなく、1日あたりの労働時間にして欲しい。
- 働かせ過ぎ。再雇用者のマンパワーに頼りすぎ。

- 社番が変更になりその手続きに膨大な時間がかかっている。社番はそのままの方が、メリットがあると思います。
- 勤務時間の設定をフレキシブルに。
- 65歳定年にすべきかと。但し60で一旦区切りをつけられる様にする。

■ 会社や組合にひとこと

- 今まで我慢して来た分、黒字の時は社員の為に+αまで満額回答をお願いします。
- 会社は社員にもお金を使って欲しい。また、JALグループ全体で待遇を良くしないと、これからの少子化で良い人材が入って来ない。
- 整備の職場だけでなくほとんどのセクションで人手不足を感じる。ミスやうっかりも増えている、個人や職場単位だけの問題ではない。大きな事故につながる恐れはハッキリ言っていると思う。
- 人がいないなりの構造改革を実現しないと、いつまでも無理するばかりで疲弊する一方です。
- 国内や国際の職場は、食事環境が悪いので、社員食堂の復活、もしくは食事手当の支給。M1は、社員食堂の価格を会社補助により、低価格にして欲しい。
- 老人を大事にしないと、みんな辞めちゃうよ。
- 魅力のある航空会社にしてください！
- 賃金アップを続けること。大手企業がやらないと経済がまわらない。
- 出張の公休での移動とか拘束時間が長いのに、「移動は勤務時間ではない」というのはいい加減考えて欲しい。
- 生産を追いすぎて、教育と安全が置いてかれている。
- 外航受託は収入につながることは理解できますが、費用対効果を考えて決めてもらいたい。
- JAL ON LINEが3時間前に取れない。サーバが混雑となり取れない。直前まで取れず、空席があるのにフルフェアで購入する事があった。
- 着替え&アル検分の勤務時間の時短を求めます。
- 整備の現場は稼働率を上げ過ぎて疲弊しています。最近の事故や整備ミスとの関連は無視出来ないのではないのでしょうか。
- 今回の一時金はみんなが潤い喜んでいました。きちんと社員に還元すれば今まで以上に会社に尽くし愛社精神も芽生えます。この先も社員を大事にして還元して下さい。
- 組合がんばれ

※以上は抜粋。WEBの組合員専用ページで全部読めます。

【J-WING253 (15-07)号 2024,02,02】