

訴え続けることで成果も出る

ベア 12,000 円 その他にも有額回答

3月8日、春闘第4回団交に合わせてベア、一時金、社員福祉関連の諸施策が示されました。期末について何もないのと業績連動の一時金は問題ですが、2年連続のベアのほか、多岐にわたる回答があり、成果のあった24春闘と言えます。JLUの要求に関わる回答の一部を紹介します。

ベア

要求：業務企画職・整備技術職の基本給を一律6%引き上げること

回答：業務企画職・整備技術職の基本給を12000円引き上げる
12000円のベアはグループ連結平均で4%、定昇合わせて6%の賃上げになります。連合の初回集計では大企業の賃上げは平均で5.28%「賃上げは今後も継続したい」という経営の考え方を確認しました。

要求：各種手当の増額・新設

回答：非破壊検査従事者への手当を新設。(NDI手当の新設)
レベル3資格者：月額10,000円、レベル2資格者：月額3,500円
対象者は限定的ですが久々の整備に関わる手当の新設になりました。当該資格を行使して検査することに対し、一資格区分についての手当です。当該資格は以下のものがあり、2~3資格持っている人もいます。

- 磁粉探傷試験 (MT)
- 渦電流探傷試験 (ET)
- 浸透探傷試験 (PT)
- 超音波探傷試験 (UT)
- 放射線透過試験 (RT)

会社 非常に特殊で専門性の高いスキル
次の世代にこの資格取得を目指してほしい

シニア人材にも支給されますが、短縮勤務を選択している場合、時間按分されます。確認主任者手当の按分と同じく、元の契約賃金はその資格を考慮し高めの設定なので、そこは我慢してほしいということです。

手当

- 要求：① 定年後再雇用者の待遇改善を行うこと。
また、定年延長の計画について早急に示すこと。
② 定年後再雇用者に対し現役社員と同様の方法で一時金を支給すること

回答：現役社員と同じく基本給を12000円引き上げる
60歳以降の働き方や制度について、役割の拡大と、それに伴う報酬の見直しを検討し、2024年度中の導入を目指す。

定年延長はいろいろあって難しいけれど、「シニア全員戦力化」を目指し、シニア制度の改善を行うということです。その中には当然、一時金の支払い方法も含まれています。詳細は24年度中に発表されるでしょう。

シニア

要求：転勤・単身赴任に関する要求(5項目)

回答：国内赴任者の負担を軽減する観点から、赴任に関する制度を見直す。

- ① 通勤用自動車購入費補助の上限額を30万円から50万円に
- ② 1回の赴任につき2回以内としている会社費用負担による引越荷物の輸送回数について、赴任後に後日家族を呼び寄せる場合に限り3回以内とする。
- ③ 1回の赴任につき1台としているエアコンの取り外し・取り付け費用の補助について、4台を上限とする。

JLUの5項目の要求に沿った回答ではありませんが、国内赴任を嫌う原因の一つに経済的負担があります。自動車購入費補助は大幅増額ですし、エアコンの脱着も台数が増えれば結構な額になります。

赴任



国内出張時のパーディウムが600円アップ
海外出張・赴任時 空席ベースでのアップグレードが可能に

WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 536 (15-08)
2024年 3月 19日

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

回答先送りに対して伝えなかったこと

一次回答以降、残りの団交で会社に伝えたいことをWEBで聞きました。

- ◇ ベースアップ、期末手当は是非昨年以上にしないで頂かないと世間の物価上昇について行けず生活水準は平行線のままです、JALの賃金制度を改善し将来の為に優秀な人材獲得を望みます。
- ◇ 特殊な職場環境にある現業になぜ手当が出ないのか不思議。その考え方で果たして今後将来の訪れる人手不足に対応できているのか？みんなが一般的な勤務時間を求めて辞めていこう。
- ◇ 年末に期末手当のつもりで受け取ってはいない。黒字の時に社員に還元しないでいつできるのか！若い人の離職が多くなる。
- ◇ 単身赴任の条件が世間並みかそれ以上の会社認識。帰宅3回について実際には当日空席を見て乗れるか乗れないか、世間はそんな事を考えずに来月の予約が取れる世間一般以下の現状であるとの認識をさせる必要有り。2回でいいから席を確保せろ！
- ◇ 退職者STは、こんなめんどくさいシステムじゃ使わない、その時の社内の運用がわからないから実際には退職者は使えないんじゃない？
- ◇ 転勤が多数ある職場なのに現状では転勤したくない。転勤するたびに貯金を切り崩して嫌な思いをする。なぜ転勤貧乏になるのか？車を買わなければならないのか？スタッドレスタイヤを新たに買わなければならないのか？慣れない土地柄、知人もいないところでまた人との付き合いを新たに作らなければならないのか？なぜ家族が鬱になったり病んでしまうのか？なぜ光熱費もプロパンガスで大幅費用アップしなければならないのか？なぜ新たに暖房器具を買って灯油代、電気代が増えなければならないのか？単身赴任だと家への往復になぜここまで気を使わなければならないのか？なぜカーテンや照明器具、冷蔵庫、コンロ、テレビなど買い足さなければならないのか？なぜ転勤先の住居費を払わなければならないのか？会社は転勤で転勤者の精神的負担や金銭的含めて家庭的負担がわかっていない！
- ◇ 組織改正のフィードバックで1/5 ナイトOFFから1/10 ナイトOFFに変更される事になった、本来夜勤はミニマムにすべきなのにどんどん拡大されている、S帯も2時までなんて、ほとんど夜勤と同じ、標準勤務している事務方の方は、シフト勤務の大変さがわからないのでしょうね。

再回答を受けての職場の率直な感想

こちらは3月8日の回答後に集めた再回答アンケートの声の一部です

- ◇ 期末手当を出すべきだ。現場のがんばり、苦勞を全く分かっていない。
- ◇ 今、魅力ある会社にならなければこの会社の将来には希望が持てないと感じる。
- ◇ ベースの2.0がおかしい。黒字なんだから2.5がスタートだと思う。この回答で期末も無いのもおかしい。ただ、非破壊検査の手当は嬉しい。海外出張時のアップグレードも良いと思う。国内のパーディウムも増加も少しだけあって良いと思う。
- ◇ 外航受託の拡大で忙しい日が続いています。AFRS 手当充実や適正な人員配置を求めます。
- ◇ 今回の回答はある程度評価するが、解決すべき問題、改善すべきものはまだ多く残っている。
- ◇ 事故処理で疲弊している現場を顧みることない姿勢に不信しかありません。何のために消耗しているのか、心は離れる一方です。
- ◇ もうカスタマーを受けないでほしい このままではJAL本体の繁忙だけでなく、地方の代理店の退職者が増える一方である。
- ◇ 年始早々の事故がありながらも社員の頑張りでもEBIT 目標達成した際には期末手当も拘りたい、ANAとの年間係数の開きが求人情報にも影響を与える。
- ◇ もっと、現場社員を思いやる姿勢が見たい。

羽田の勤務時間が少し変わります

2月2日と3月4日に羽田支部に対し「HMZ組改のフォローアップについての拡大事務折衝」がありました。

人員が不足しているなか、若干の人事異動と勤務時間変更が、組改の問題点への打ち手となっています。羽田支部が職場から集めた声を伝えて反映されている部分もありますが、外航受託が減る方向にはならないため、大きな改善になるとは思えません。4月に勤務が変わって、何か課題が見えたら組合にご報告を。