

24 年末要求アンケートを集計し要求決定

一時金満額回答を目指し 職場の改善も求める

WING

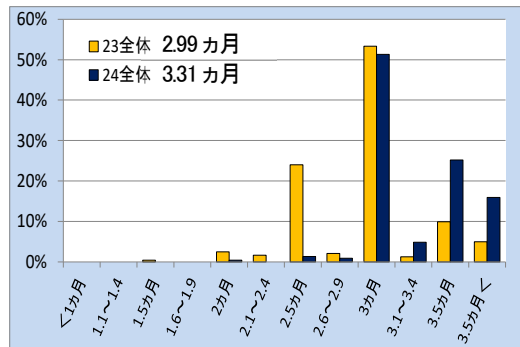
日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 541 (15-02)
2024年 10月 11日

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

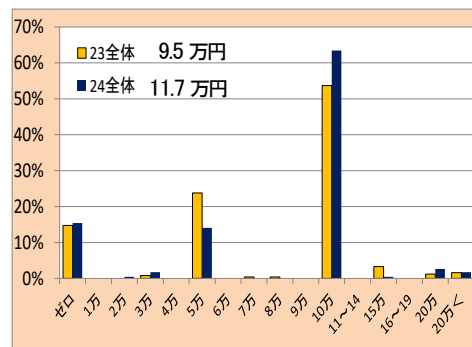
9月5日から実施した年末要求アンケートは、228枚の回収(10/2)となりました。その集計結果に基づいて2024年末要求が決定。10月18日から団交が始まります。年末一時金にかかる想い、職場の問題を執行委員に伝え、団交に送り出してください。要求詳細はJLUニュース(16-04号)でご確認ください。

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は、2.5カ月が大幅に減り3.5カ月が増えています。平均すると約3.31カ月。業績連動で通期EBITが1400億円以上を見通せる場合は2.5カ月となっていますが、昨年は3.0カ月を実現したため、それ以上を求める声が多くなっています。
- 一時金の定額については、若年層のモチベーション向上と、コロナ禍で減少した生涯年収を補填するため、係数とは別に常に上乘せするべきという考えがあります。また、期末の特別金と同様に非正規雇用者にも支給するように求めています。
- JLUの一時金要求は、安全運航を支える現場の声を反映して決定しています。24年度下期は、不安全事象の連鎖を断ち切る重要な時期です。私たちは、安定した生活を送り、安全運航の確保に専念できるよう、必要な一時金の確保を求めています。

JLU 要求 2024 年末一時金は **3.3** ヵ月 + **10** 万円 支給すること

在宅勤務ができない職場への配慮を

コロナ後、在宅勤務が普及し、新卒採用も在宅勤務のある企業に集中する一方、整備や空港の現場には人が集まらない。通勤に片道2時間かかる人にとって、在宅勤務は通勤の負担が軽減されるが、現場勤務では出勤が必須だ。台風時でも在宅勤務が可能な職場とは違い、現場では出勤が当然とされる。この問題を解決するため、通勤時間も拘束時間に含めてほしいところだが、少なくとも高速バス通勤を認め、通勤の負荷を軽減してほしい。(アンケートに寄せられた声をAIで要約)

JALECの通勤手当は、最寄り駅から職場までの最短時間経路で計算・支給されていますが、「空港からの高速バスを利用したい」という要望は以前からありました。特に夜勤明けは通勤ラッシュと重なるため、バスを利用した方が疲労が少なく、自己負担で利用している人もいます。申請した通勤経路と異なるのは問題ですが、実態に合っていないため、制度を見直し、現場勤務者の負担を軽減してほしいものです。



指定航空従事者養成施設を継続するために

現在、JALECは一等航空整備士の指定養成施設です。その指定基準には「必要数以上の学科教官」が求められ、要件は「当該課程に対応する技能証明...等を有し、学科に関する相当の実務経験を持つ者」とされています。そのため、ラ確を有する整備士が常任または兼務で必要数以上配置される必要があります。しかし、整備士を育てる重要な役割を担っているにもかかわらず、待遇が十分でないため、教官を希望する整備士が少ないのが現状です。このままでは指定養成施設の維持が困難になる可能性があります。兼務教官期間中のシフト手当を補償するか、教官業務に手当を支給するなど待遇改善が急務です。

諸要求に関する要求（記入の多い順に記載）

手当について	その他（勤務や福利厚生等）
高速代全額支給	人員増、人員不足
暖房手当	ST 制度改善
ラ確手当	シニア社員の待遇改善
屋外作業手当	業務時間短縮
全ての手当	社宅・寮制度改善
AFRS 手当	休日増
年末年始手当	出張の移動時間を勤務に

■「年末交渉で一時金以外に要求したいこと、従来の諸要求に関する根拠の補強、職場が抱えている問題点などを、お答えください」の質問に対し、記述していただいた方の約25%が人員について訴えています。人員不足が今年末の大きな課題になっています。

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

- 残業してもO/Tをつけてくれない。
- 物心両面の幸福は何処に?? 夏の一時金不足も冬に上積みして欲しい。
- 若い人の収入の底上げ。
- 兼務教官業務による給料の低下が著しい。
- 夏の係数が2.0だったので、年末は更なる増額を求めます。やはり物価高、食料品の値上がりなどで、生活費に消えていき生活が苦しいです。
- 整備を低待遇、低賃金の子会社でなく、本体にする。ANAが子会社、JALが本体なら学生はJALを選ぶと思うし優秀な人が集まると思う。
- 新社長に社員生活アップをお願いしたい！

■ 人員不足、資格者不足に関する声

- 恒常的にM/H 工数オーバーの計画でSRが組まれている。みんなホントに疲れている。安全とかこの状態では無理なところまでできている。人員かけられないなら身の丈に合った事業規模に是正すべきだと思う。
- 1人がたくさん資格を持っていても意味がないので、配属先や転勤先を考慮した資格取得が必要。人員不足なのに不要な訓練でさらに人員不足となる。
- 人員不足してるのに、無駄に現場に出てない人が多すぎるのでは？
- 現時点でカツカツ。この先シニアがもっと減っていったらどうなるのか？
- インターは外航受託多すぎて人員ギリギリだ。人員に見合った受託をすべき。
- 立ち止まることも振り返ることもできないほど時間がない中での作業。ミスが起こらないのが不思議。

■ 勤務、転勤、その他に関する声

- 国内運航整備の現場やFLEET担当は休憩も食事もまともに取れない中で、さらに通常業務以外に改善活動などを求められる。メールの確認やe-Learningは勤務時間外に行わなければ完了することができません。
 - 支店から帰任しても2年間の猶予があるだけ。持ち家でない方は、2年以内で持家を探す必要あり。その時の景気にも左右され転勤の多い人には難しい。
 - 別居特任STで乗れないことが多々ある。満席近くのと看ブロックしており、取れない。実際は3、4席空いたまま飛んでいる。20分過ぎてから空きが出たとしても、保安検査が終わっており乗れない。空席待ちができるようにしてほしい。
 - 出張費精算処理に手間と時間がかかりすぎる。
- ◆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/> パスワードはお問い合わせを】