

解雇問題を解決し
安全・安心のJALを

航空連ニュース

航空労組連絡会
大田区羽田 5-11-4 フェニックスビル
Tel 03-3742-3251
Fax 03-5737-7819
No.923(32-33)2018年6月5日

好業績が続く日本航空 それでも夏の一時金が大幅ダウン

6月19日の夏闘の山場に向けた労使交渉が緊迫しています。一時金交渉はJALグループが中心です。好業績が続くJALは、これまでの夏冬年2回の一時金に業績連動の期末を加えた年3回の分割型に変えようとしています（表参照）。職場からは、昨年実績を大幅に下回ることから、教育や住宅ローンの返済などで生活不安を訴える声が高まっています。JGS東京労組が行ったアンケートでは年3回の業績連動型に88%が「納得できない」と答えています。経営側は「年間の水準でみてほしい」、「中期の（利益）目標の1800億円になれば年間6ヵ月」とみせかけの期待感を膨らませ年3回分割連動型を導入するのにやっきになっています。破綻から積み上げてきた労使交渉の結果、17年度は夏2.5ヵ月、冬2.7ヵ月、期末0.3ヵ月の回答を引き出しました。それを逆戻りさせることは許されません。生活向上につながる夏季一時金に引き上げましょう。

JAL 一時金	夏	冬	期末
2017年度	2.5ヵ月	2.7ヵ月	0.3ヵ月
2018年度	2ヵ月	2ヵ月	業績連動

2017年度は実績、18年度は会社提案

JLU 引き下げた整備士の労働条件改善を！

整備現場では航空機の稼働を上げるために整備作業を夜間帯に行う傾向にあり、勤務も夜間偏重勤務になっています。夜間の作業はより神経をつかい疲労も増します。日航ユニオンは破たんまで最低水準に引き下げられた割増率の引き上げや、寒冷地を対象にした暖房手当の新設など手当の拡充を要求しています。

菊田書記長は「雨風が強くても、うだるような暑さ、凍えるような寒さの中でも判断を鈍らせることがあってはならない



のが整備士。破たん前はこうした作業環境に配慮した手当が支給されていたが、破たん後は法定割増率を最低水準に引き下げ、手当もなくした。乗員は賃金制度を大きく見直し破たん前の賃金水準になったが、シフト勤務の整備士やベテラン整備士の賃金は引き下げられたままというのが現場の認識だ。安全運航を支える誇りと責任にふさわしい賃金をはじめとした労働条件にすべきだ。それは人材確保にも役立つ」と強調します。JAL・ANAはコスト削減のために航空機整備を子会社に業務移管しており、整備子会社の人材確保のためには労働条件引き上げが喫緊の課題になっています。

GHU 違法な組合差別やめろ！

日本航空の客室乗務員の職場で、CCU組合員の昇格差別が問題になっていますが、JGSグループでもGHU（JGS札幌、JGS東京、JGS大阪、JGS九州）所属組合員に対する差別が労使問題になっています。GHUによると、2014年度～17年度のGHU組合員の昇進（係長・班長昇進）21名に対し連合系労組は405名に上りました。17年度にいたってはGHU組合員の昇進はゼロでした。GHUは「明らかな組合差別だ」としてJGS経営に是正を求めています。所属組合による差別は明らかな違法行為です。

こんな働き方は見直してほしい

人員不足やゆとりのない作業環境が健康をむしばんでいます。



JGS東京労組の夏闘アンケートによる

と、1時間の休憩が取れている人は36%、取れていない人は64%に上りました。1時間取れない場合に増務処理がされない人が84%に上りました。「夜勤が忙しすぎて、夜勤に行きたくない」「出っぱなしで労働強化のやり過ぎ」「ただ辛い思いをしているだけ、こんな会社早く辞めたい」「勤務表を労基署に持ち込んで相談する」などの声が寄せられました。

グラハン連が取り組んだ「職場の安全・健康アンケート」では、職場の安全について約5割が「低下した」と答えています。業務量に比べ人員が「不足している」が8割に上りました。健康面では「自覚症状あり」と「不安」を合わせ6割に上り、「自覚症状がある」と答えた人の8割は腰痛、「眠れない」は21%と2年前に比べ約3倍に増加しています。労働環境の改善はまったなしです。

以上