

■ 今回の提案で、年間 200 万円もの切り下げになる人が現れる

## 2. 今回の切り下げは働くものをこれだけ苦しめる (私たちへの影響)

総じてこの提案内容では若年層、生活拡大層問わず、生活の切り下げ、変更を余儀なくされるという生活への影響は甚大なものがあります。

### 【2020 年度 年末一時金ゼロ】

これまでの交渉経緯からもベース部分の4カ月を蔑ろにし、夏の1カ月のみにする切り下げは一時的にせよ許されるものではありません。

このまま推移すれば、年間 6 カ月 +  $\alpha$   $\Rightarrow$  1 カ月 +  $\alpha$  に切り下げ (約 165 万円の減額) となります。  
<モデル 30 歳 ライン整備 基本給 約 33 万円 (推定)>

### 【月例賃金の5%カット】

2021 年 1 月より当面の間、実施としています。

基本給、航空従事者特別手当で年間約 207,000 円の減額となります。他に OT、深夜労働手当の算定基礎額減による減額影響があります。

### 【社会保険料の負担比率 5 : 5 への変更】

2021 年 4 月より変更するとしています。保険料の算定基礎額となる標準報酬月額、標準賞与額の合計は、ほぼ年収となることから、年収を基礎額として試算しています。

年収 600 万円で年間約 274,800 円、年収 700 万円で年間約 320,600 円の負担増となります。

今回の緊急対策にとどまらず、負担比率の変更は恒久措置としています。負担額は将来的に増えていくものであり、また労使交渉の経緯からも許されるものではありません。

CA は乗務機会の減少により、乗務手当相当が大幅に減り、相対的に低い基本賃金額の実態の中で、大幅な収入減となっています。生活への影響は大きく、出来高払いの制度がここにきて大きな問題となっています。

\*グループ関連会社では概ね、月例賃金 3% カット、今年末一時金 0.5 ヶ月とする提案がされています。

## 【人事諸制度（希望退職、特別転身支援制度等々）に関する提案】

技量維持という問題があります。職場における技量は積み重ねがあってこそ、中断が行われると難しくなります。

希望選択であり、会社が業務命令などで強制するものであってはなりません。そして、会社が目指す規模への応募がなかった場合にも、守られる必要があります。

特別転身支援制度適用中の復職希望については、選考試験を実施することなく、復職を希望通り認めさせることが必要です。