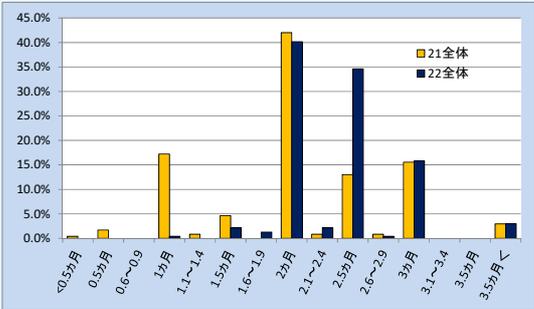


苦しい時を支えてきた社員のために 年末一時金は 2.5 ヵ月+10 万円

10月4日、中央執行委員会で2022年末要求(案)を決定しました。要求は、10月12日中央委員会で決定し、日航労連統一要求と合わせて提出します。職場での活発な討論をお願いします。

また、通常の議案に加えて会計細則の見直しを提起します。内容は休日活動保障の支出基準を年休活動保障と同額にするものです。定期大会でも説明していますが、中央委員会でも改めて根拠を示します。現行の支出基準についてはWEBの組合員専用ページで確認できます。

JLU 要求(案)項目	根拠・記事等
<p>1. 一時金、賃金・手当に関する要求</p> <p>① <u>2022 年度年末一時金を 2.5 ヵ月+10 万円支払うこと。</u></p>  <p>「一時金はいくら要求したいですか?」係数部分の集計結果</p> <p>② 賃金制度について、相対評価や賃金頭打ちなど、安全にも影響を与える人事賃金制度を見直し、評価結果は労組に開示すること。</p> <p>③ 2,3 等級上限金額に到達した翌年には等級移行を行うこと。</p> <p>④ 旧石油・寒冷地手当の支給基準に基づき暖房手当を支給すること。</p> <p>⑤ AFRS 資格手当は実施する会社毎に支給すること。</p> <p>⑥ 一等航空整備士手当及び航空工場整備士手当 10,000 円を新設すること。</p> <p>⑦ 確認主任者手当を増額すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年末要求アンケートには 240 件の回答がありました。一時金については、2 ヵ月が多最多(40%)で変わりませんが、昨年と比べ 1 ヵ月が減り 2.5 ヵ月が大幅に増えています。 ・ 定額でいくら要求したいか聞いたところ、5 万円、10 万円と答える人が多く、平均では 10.4 万円となりました。 ・ 2022 年度は通期で EBIT800 億円の黒字の見通しを立てています。7 月は単月黒字が達成され、8 月も黒字幅が拡大し、今後の旅客需要は国際・国内ともに増加傾向です。 ・ 黒字見通しを示していても先行きの不透明感から、夏の一時金は 1.5 ヵ月に留まりました。「黒字なら年間 4 ヵ月」という経営の考えは変わっていないため 2.5 ヵ月の声が多くなるのも当然のことです。定額の支給は係数が低下していた時、若年層から支持されていました。また 2 年続いた年収減を補うために少しでも多くほしい気持ちが定額に表れています。生活改善を目指し、年末は 2.5 ヵ月+10 万円を要求します。 ・ 転勤先での金銭負担が大きすぎるとは転勤希望者が増えませんが、灯油代は高止まり、電気料金も高騰しています。まずは寒冷地に目を向け、暖房手当を検討すべきです。 ・ 外航の復便も進み、AFRS 資格者の負荷が増えてきます。会社毎に手当を支給することを求めています。
<p>2. 安全に関する要求</p> <p>① 予備部品不足を解消すること。特に、使用頻度の高い部品、Shortage 部品。</p> <p>② 適切な部品管理をし、スタンバイエンジン確保を行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 復便で稼働も上がるなか、部品不足で流用指示が続いています。部品の生産・修理を止めることで費用削減になっても、作業工数がかかり、作業ミスリスクも高まります。安全を守るためにも必要な部品は確保すべきです。
<p>3. 勤務や権利に関する要求</p> <p>① 労働時間を短縮し、150 時間/月とすること。</p> <p>② 勤務終了時刻から次の勤務の始業時刻までの間隔は最低 12 時間を確保すること。</p> <p>③ 就業時間前のアルコール検査など、個人の協力に頼らず労働時間を管理し賃金不払残業(サービス残業)をなくすこと。</p> <p>④ 国内出張の移動時間を勤務扱いとすること。</p> <p>⑤ 国内出張パーディウムを増額し、日帰り出張にも支給すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 昨年から整備現業に iPad を使ったアルコール検査が義務付けられ、羽田では、ほぼ全員が始業前に検査を実施しています。JLU では時短か残業手当を求めてきましたが、未だに明確な回答がありません。裁判では着替える時間も労働時間と認められる場合もあります。整備現業ではアルコール検査と着替えを考えて、始業時間より 15 分程度は早く出社しています。実際、E 勤のタクシー到着時間も始業の 30 分前に設定されています。 ・ 間接の労働時間の管理は在宅勤務が定着し、更に難しくなっています。長時間労働の防止を求めていきます。 ・ 整備の日帰り出張は通常の労働時間より拘束時間が長くなります。移動時間を勤務扱いにするとともに、出張の負担に対しパーディウムも求めます。

<p>⑥ 早朝・深夜帯勤務の出退社で配車が認められる時間については、マイカー通勤者の高速代を全額支給すること。</p> <p>⑦ シニアスペシャリスト契約社員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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・マイカー通勤の燃料支給基準は変わりましたが、高速代は現行どおりの補助です。配車される時間のタクシーは普通に高速道路を使うことから、まずは同じ時間帯について高速代の実費を支払うように求めています。 ・シニアスペシャリストの短時間勤務の選択は職場によって選択肢が決まっており、希望する時間、日数が設定されていない場合があります。改善を求めています。 ・70歳までの雇用が努力義務とされているなか、日本航空では定年延長についてどう考えているかを確認します。
<p>4. 転勤、福利厚生制度などに関する要求</p> <p>① 単身赴任を生じさせないよう発令配慮を行い、やむを得ず単身赴任となった場合は、赴任期間を原則3年間とすること。</p> <p>② 会社都合により別居状態にある社員にも単身赴任制度を適用すること。</p> <p>③ 単身赴任制度を改善し、単身赴任手当を増額すること。</p> <p>④ 首都圏へ帰任時の社宅暫定入居期間2年を4年に延長すること。</p> <p>⑤ 社有寮・社有社宅がある地区においても、借上げ物件の選択を認めること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・整備本部/JALEC では転勤のサイクルを4年にしていく目標を立てています。単身赴任の場合は3年で家族のいる支店に戻すか、3年で切れる単身赴任制度を延長することで、いわゆる「逆単身」の問題を解決する必要があります。 ・首都圏への帰任時、持ち家、借家の準備期間として2年暫定で社宅扱いになります。整備は4年で回す計画を立てているならこの期間も同じにすることで、本人の負担が減り、資格拡張と次の転勤へのモチベーションも上がります。
<p>5. ST 制度に関する要求</p> <p>① EF 制度廃止時の交渉経緯に基づき、国内線の点数についてST00を48点、ST90を無制限で支給すること。また、一部予約可能とすること。</p> <p>② 国内線乗継便の合計使用点数を2点とすること。</p> <p>③ 適用範囲を2親等まで広げ、子供の搭乗資格年齢制限をなくすこと。</p> <p>④ 定年退職者に対して、従来のEF制度同様の国内線ST制度を設けること。</p> <p>⑤ 介護による国内線特認をST00とすること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ST00の増点は福利厚生として重要ですが、JALが進める地域活性化にも有効です。また、高度な需給調整により空席が少なくなるのは良いことですが、安心して使えるように予約点も必要です。 ・現行の国内介護特認ST制度は事前に申請すれば1往復(2枚)/月のST90が支給されます。ST00にすることで経済的な負担を減らすことができます。
<p>6. その他の要求</p> <p>① 日本航空として JAL エンジニアリングを吸収合併すること</p> <p>② JAL グループ労組連絡会統一要求に対し文書にて回答を行い、交渉の場を持つこと。</p>	

<p>日航労連 2022 年末統一要求(案)</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. JAL グループ全ての職場において、復便に対応した人員体制を構築すること。 2. 職場のハラスメントを一掃すること。 3. 2022 年度年末一時金を 2.5 ヶ月以上支払うこと。 4. 急速な物価上昇を考慮し、JAL グループ全社員の基本給を永く安心して働ける水準に引き上げること。 5. 全社員に対し以下の通り諸手当を支払うこと。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 日曜祝日土曜出勤手当 1日につき1500円とすること。 (2) 年末年始出勤手当 10,000円以上とすること。 (3) 深夜労働手当の割増率を35%以上とすること。 (4) 残業手当、延長就業手当の割増率を35%とすること。 (5) 住宅手当を新設すること。 	<ol style="list-style-type: none"> 6. 安全に関する要求 <ol style="list-style-type: none"> (1) 123 便事故後に出された最高経営会議方針の根幹である「絶対安全の確立」の原点に戻った経営施策を行うこと。 (2) 安全アドバイザーグループの提言書の精神であり、社内検証委員会報告書にも記載のある、管理強化のみに頼らず自由に何でも言える風通しのよい職場づくりに努めること。 (3) 安全運航の堅持を大前提に、必要な費用は削減せず、人材確保を含めた安全への投資は継続すること。 7. 季節特別休暇(SV)を3日付与すること。 8. 特定目的積立休暇制度について、自己啓発を目的とした取得についても認めること。 9. JAL グループ社員が仕事と介護・子育てを両立させることができる環境を整備すること。
<p>JAL エンジニアリング(JALEC)に提出する要求</p> <p>① 同一労働・同一賃金の原則に基づき、JALI 格差をなくすため労働条件を引き上げること。</p> <p>② 支店での資格拡張も可能とすること。</p> <p>③ ゆかり人事の応募資格を満50歳に引き下げること。</p> <p>*これ以外には、JALI と共通する安全や勤務、出張に関する要求を提出する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・同じ仕事をして、雇用形態や親会社・子会社で労働条件が異なることは、同一労働同一賃金の原則に反するものです。賃金に格差が無くなってきているなら JALI に吸収することでシンプルな組織になり、生産性も上がります ・A350 から G コースがオンライン化されるなど技術は進んでいます。希望すれば支店からでも資格拡張できる制度にすることが求められています。 ・整備の品質・安全問題は JALEC で検討しなければなりません。日航労連統一要求の「安全に関する要求」を JALEC にも提出し、改善を求めます。