

上期決算黒字でも一時金は検討中

22年末闘争は回答指定日の11月1日、団体交渉(15:15~15:50)で回答が示されました。一時金については先送り、諸要求については全体に波及するものではなく、組合は山場を背景に再回答を目指す方針を決定しました。以下、回答内容と今後の方針です。回答書前文、団交内容は団交ニュースで報告します。

(下線部分は検討中の内容です)

回答内容

I. 「一時金、賃金・手当に関する要求」

1. 2022年度年末賞与について

2022年度年末賞与については、引き続き検討しております。

2. 人事評価、賃金など

(1) 賃金

貴組合との「賃金の取扱いに関する協定(2010年11月30日付)」、「業務企画一般職・整備技術一般職の諸手当に関する協定(2010年11月30日付)」、「退職金に関する協定(2010年11月30日付)」および、「賃金の取扱いに関する協定(2017年6月27日付)」などにに基づき、適切に運用しております。

(2) 人事評価

人事評価は、常に挑戦し変革を推進する人財の育成につながる制度を目指し、2018年度評価から業務企画職の新たな評価手法・プロセスなどを導入しました。また、整備技術一般職とJALEC社員Iが同じフィールドで共通の目標を持って能力伸長を図っていることから、2020年度より、JALI整備技術一般職とJALEC社員1の人事評価制度の統一を図るとともに、上位理念を体現するための「求める人財像」を追求できるような評価制度に見直しました。評価分布は、2010年9月17日付文書「新人事賃金制度の具体案について」(ILZ/A-A-037)や団体交渉などでお伝えしているとおりです。

3. 諸手当

(1) 「旧石油・寒冷地手当の支給基準に基づき暖房手当を支給」

全国一律の基本給設定としており、地域に特化した手当として設定する考えにはなく、ご理解をお願いいたします。

(2) 「AFRS 資格手当」

国家資格をベースに、ライン確認主任者と同等の責任・作業範囲で法確認行為に従事している点に着目し、機種ごとに設定しているものであり、ご理解をお願いいたします。なお、外航機に対する法確認行為について再評価し、2019年度より、ライン確認主任者がJAL機材と同一機種のAFRS資格により外国認定下の法確認行為に従事する場合についても、機種ごとに手当を支払うこととしています。

(3) 「一等航空整備士手当及び航空工場整備士手当」

資格を行使し、法確認行為に従事している点に着目し、整備確認主任者手当を設定しており、新たな手当を設定する考えにはありません。

(4) 「確認主任者手当」

確認主任者手当は、国家資格に基づく法確認行為の行使という点と資格取得のインセンティブという点に着目し、世間水準も見据え、整備の状況を再評価し、2016年春に確認主任者手当を変更しており、水準を見直す考えにはありません。

なお、諸手当は、今後も必要に応じ真摯に協議してまいります。

II. 「安全に関する要求」

1. 「予備部品不足」

2022年度の部品サービス率は、目標としていた前年度同水準の97.6%に対して、8月末までの実績で97.8%と、目標を上回る実績値を達成しました。引き続き、部品管理部門とシブ現業部門・技術部門との連携を強化するなどの施策を通じて、部品消費予測の精度向上や予備部品確保施策を行うとともに、使用実績・計画に応じた適切なストア配備を実施することより、部品サービス率の向上を図ってまいります。

2. エンジン整備

エンジン整備については、日々の安全運航を支えることを前提に、エンジンメーカーとの情報共有をしながら、適切な取り卸し判断をするとともに、運航を支えるため、必要なスタンバイエンジンの生産を行う体制としております。

引き続き、エンジン内部の内視鏡検査や運航中エンジンの品質モニタリングの強化により、不具合の未然防止に努めつつ、計画どおりにエンジンを取り卸すことに加え、整備外注先の適切な管理や、自営整備での部品修理、購入の期日管理、追加対応を適切に行うことで、計画どおりにスタンバイエンジンを生産する体制づくりに努めてまいります。

III. 「勤務や権利に関する要求」

1. 労働時間

現在、業務の棚卸しやRPAの活用などによる業務プロセス改革を推進し、総実労働時間の短縮に取り組んでおり、現時点では、所定労働時間を見直す考えには至っておりません。ご理解をお願いいたします。

2. 勤務間隔

労働時間を適正に管理し、適切な勤務間隔が確保できるように取り組んでおります。健康管理の観点からも、勤務間隔を定める勤務間インターバル制度の動向も注視しながら、必要な対応を検討してまいります。

3.労働時間管理

労働時間を客観的に把握する仕組みを活用することにより、引き続き、適正に労働時間を管理してまいります。
なお、アルコールの本検査は、就業時間のなかで実施するという考えに変わりはなく、就業時間内に実施しやすい環境作りも検討してまいります。

4.「国内出張の移動時間を勤務扱い」

世間水準などをふまえて設定したものであり、ご理解をお願いいたします。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響に伴い臨時で対応している中国線の搭乗整備の内、離発着の空港が異なる勤務の場合は、空港から自宅までの交通手段の選択肢を増やす特別運用を検討いたします。

5.「国内出張パーディウム」

世間水準などをふまえて設定したものであり、ご理解をお願いいたします。

6.「自家用自動車の高速代補助」

公共交通機関での出退社を基本としており、高速道路料金補助費は現行水準で適正であると考えています。

7.シニアスペシャリスト契約社員

2020年度より、シニアスペシャリストの賃金支給方法を月給制に変更し、諸手当を基本給と切り分けて支給するとともに、欠勤時の賃金について、現役社員と同様の取り扱いといたしました。

なお、60歳以降の働き方や制度については、高齢者雇用安定法の改正や世間動向、社内ニーズを含む会社状況などをふまえたうえで引き続き検討してまいります。

IV.「転勤・福利厚生制度などに関する要求」

1「単身赴任」

人事異動は、事業計画上の資格の必要性、組織運営を含めた職務やポストニーズなどを加味したうえで実施しております。

また、転勤により別居状態にある社員の単身赴任制度の適用期間は、事業の拠点が首都圏であるという観点を考慮して3年間としており、ご理解をお願いいたします。

なお、単身赴任に対する環境整備の一環として、別居特認におけるSJO便の利用について検討いたします。

2.「社宅・寮」

社宅制度は社員が首都圏地区で自宅を持つまでの準備として、若年層に入居いただくことを前提としています。そのうえで、地方や海外への赴任期間中、賃貸に出ている等の理由で自宅に入居できない場合においては、賃貸借契約の一般的な契約期間である2年を基準として暫定入居期間を設定し、本来の入居資格の有無に関係なく入居いただいております。ご理解をお願いいたします。社有寮・社有社宅がある地域においては、経済性をふまえて会社が指定した物件に入居いただいております。ご理解をお願いいたします。

V.「ST制度に関する要求」

JALスタッフラベル制度の考え方は、JALグループ社員として愛社精神を培い、自社商品・サービスへの理解を深めるとともに、家族を含めた社員福祉向上を目的としております。付与点数や対象者の範囲などは、引き続き制度の基本的な考え方をふまえて、節度ある利用前提として、より良い制度・運用が図れるよう、今後も検討してまいります。

VI.「その他の要求」

1.「JAL エンジニアリングを吸収合併」

日本航空は、JALグループの航空機の安全と品質を支えることを目的に、JAL エンジニアリングを設立いたしました。

同社は、わが国を代表する航空機整備会社として、日本航空のみならず JAL グループ航空会社の機材品質の向上に貢献しているとの認識です。

また、2017年度には、同社が IAL グループ以外の航空会社から整備業務の管理の受託を開始し、これまで培った技術を活かして中期経営計画の取り組みの一つ「日本の空への貢献」につなげることとしております。

引き続き、同社が JAL グループ、さらには日本の空を支える総合エンジニアリング企業として、社員がやりがいと誇りをもって仕事に取り組める環境を整えつつ、お客さまに安心と満足をお届けし、航空技術の発展と社会への貢献を果たすことに変わりはありません。

2.「JALグループ労組連絡会統一要求」

グループ各社の労働条件は、個社の労使で協議するものと認識しております。ご理解をお願いいたします。

なお、貴組合から別に要求のある事項について、会社の見解を申し述べます。

賃金、勤務、福利厚生制度等については、現行で妥当と考えておりますが、今後も協議してまいります。

以上



回答書を受け取る佐藤委員長

以下、JLU ニュース 842号に続く
【日本航空ユニオンニュース 841(14-10)号】