

# 単身赴任、ST制度、グループ関連の要求

2023 春闘要求案その③は、福利厚生やグループ関連の要求です。根拠を強化し引き続き訴えます。

要求(案)項目	現行・根拠等
<p><b>5. 転勤・単身赴任に関する要求</b></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、単身赴任補助を増額すること。</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"> <li>・現行、整備の国内赴任は4～5年サイクルで入れ替える運用となっていますが、転勤時の出費や、帰宅旅費、住宅等の支出で単身赴任になると特に大きな負荷がかかります。単身赴任を生じさせないようにするべきで、どうしても単身赴任になった場合は、家族帯同の赴任期間よりも短くする配慮を求めます。</li> <li>・赴任していた地方に家族を残し基地に戻って3年が過ぎると「別居状態にある社員」という区分(いわゆる逆単身)になり、補助がなくなり別居特認STも変更になります。</li> <li>・RIBBON プロジェクトに伴い別居特認STの制度も変更になります。問題点を確認し、諸制度の改善を求めていきます。また、単身赴任補助は19春闘で改善されましたが十分とは言えません。</li> <li>・地方基地から羽田に戻ってくるとき2年間は社宅扱いになりますが、資格が拡張できれば転居後間もなく次の転勤になります。入居期限を4年にし、その期限内に異動が決まれば、無駄な出費を抑えることができます。</li> </ul>
<p><b>6. ST 制度に関する要求</b></p> <p>①EF 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(24片道)、ST90を無制限で支給すること。また、一部を事前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"> <li>・独身者が社有寮のある地区に転勤すると、人によっては荷物の全てを寮に入れることができず、トランクルームに預けることになります。その人に合った物件を選択できるように改善を求めます。</li> <li>・4月からSTの使い方が大きく変わります。お客様優先とはいえ、私たちにとって大切な福利厚生制度です。国内線点数の増点を求めるとともに、一部を3時間前ではなく、お客様と同じタイミングで予約できる制度に変更を求めます。</li> <li>・現在子供の搭乗資格は24歳未満となっています。組合員の年齢層が上がり、子の年齢も上がっていますが、家族で旅行に行きたいという要望はあります。また、若い世代がJALのお客様として定着してもらうためにも年齢制限をなくすことは有効です。</li> <li>・以前は、定年退職者にも国内線の無償券が2往復出ていましたが、現在はありません。外航は、現役社員と同じ内容の制度を認めているところが多く、ANAは国内線6往復の無償券が出ています。</li> <li>・現行の国内介護特認ST制度は1往復(2枚)/月のST90が支給されています。一旦「要介護」となると、継続的に長期に亘ることも多く、ST90であっても負担が大きくなります。</li> </ul>
<p><b>7. 職員・家族の健康に関する要求</b></p> <p>①人間ドック受診時に補助を行う事。</p> <p>②インフルエンザワクチンの接種費用は家族を含めて全額補助すること。</p> <p>③整備現業の定期(特殊・再検査含む)健康診断については、診断日を設け、検診後の整備業務は配慮する事。</p> <p>④健康診断のオプション項目(腹部エコー、前立腺マーカー、眼底検査)を無料とすること。また、骨密度検査を実施すること</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人間ドックは病気の早期発見や早期治療に効果があるため健診とは別に受けたいという要望もあります。健康経営の取り組みとして補助を検討すべきです。</li> <li>・インフルエンザの予防接種の健保と会社から補助が支給されるようになり、最寄りの医療機関でも受けられるようになりましたが、本人しか補助されません。家族全員が予防できるよう家族分の全額補助を求めます。</li> <li>・整備現業では健康診断を、早朝の勤務後受診します。限られた水分だけで通常作業をこなし、空腹のまま胃部レントゲンを受診するのは非常に厳しいことです。受診後も普通に整備作業するのは集中力を欠き安全に影響しかねません。健康診断の日を設けて検診後も作業配慮される運用を要求します。</li> <li>・健康診断のオプション項目も価格を下げているとはいえ、まだ有料です。無料化することで躊躇なく受診できるように改善を求めます。</li> </ul>

<p><b>8. 組合活動に関する要求</b></p> <p>①2010,10,1 提案の労働協約に定める「就業時間中の組合活動」(第5条～7条)を認めること。</p> <p>②第5条(7)「組合側における調査研究を行うとき」の組合活動は、中央執行委員、特別中央執行委員を対象に、週3回以内、合計15時間以内を認めること。</p> <p>③現行提示内容に基づき、中央委員会前後の夜勤の1日離席を認めること。</p> <p>④夜勤前後に会合等が重なった場合は勤務変更等の配慮を行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組合活動の要求については、活発な組合活動を行う上で重要な要求です。今は現行の条件で出来る範囲の活動になっていますが組合活動の権利を拡大することで、様々な課題解決に向けて取り組みます。</li> <li>・ 2019年から経営協議会前後の夜勤について勤務配慮を要求していますが、実現していません。他労組は一日組合活動で職場から離れているため、JLUも勤務配慮を行い、経営の考えを直接執行委員が聞ける体制にすることを求めています。</li> <li>・ 団交の日程が一部早く分かるようになったのは、職場との関係でいうと改善と言えますが、全ての日程が分かるわけではありません。交渉に執行委員が多く参加できるように工夫を求めます。</li> </ul>
<p><b>9. その他の要求</b></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>②JAL 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>	

※日航労連統一要求案は若干の変更も考えられます。変更があった場合は中央委員会に追加提案します。

<p><b>II. JALEC に対する要求</b></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>4. メーデー(5/1)を休日にする。</p> <p>* これ以外の安全、勤務要求(子の看護休暇を小学校卒業までとする要求、SV4日も含む)は、JALIと共通する内容のものについて、同じ要求を JALEC にも提出します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 政府は「働き方改革」のなかで同一労働同一賃金の実現を目指しています。同じ仕事をしても、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。各種手当を付けて賃金格差を無くしているなら 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</li> <li>・ 転勤は5年という決まりを作っていますが「地方に5年行っている間に羽田・成田に残っている同期が2機種目、3機種目の拡張している」と不満が出ています。今はオンラインで教育もできます。地方基地からでも資格を拡張できる仕組みを求めています。</li> <li>・ 2020年から JALEC で「ゆかり人事」制度が運用されていますが、応募資格が満 55 歳以上となっているため、対象となる社員が限定されています。年齢制限を下げることでよりキャリアの終盤をゆかりのある地域で働けるよう求めます。</li> <li>・ JALI では、5月1日はメーデー(労働者の祭典)として休日となっています。JALEC では休日となっていないため要求します。</li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>III. JAL グループ労組連絡会統一要求</b> *グループ労組連絡会の統一要求は第一回団交で日本航空人財戦略部に届けます。</p>	
<p>1. 契約単価の引き下げや経費削減の押しつけをやめ、グループ各社が安全とサービス、雇用と労働条件を守りながら健全な事業運営が行えるよう、契約の改善と業務の安定的な供給を行なうこと。</p> <p>2. JAL グループで働く全社員の基本給について、25歳で時給換算1,500円を下回らない賃金とし、賃金体系を上げること。時給社員の場合は、時給1,500円以上とすること。</p> <p>3. シニアスペシャリスト契約社員の待遇改善を行なうこと。また、定年延長の計画について早急に示すこと。</p> <p>4. 安全について</p> <p>(1) 123便事故後に出されたJAL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なうこと。</p> <p>(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</p> <p>(3) 安全運航の堅持を大前提に、必要な費用は削減せず、人財確保を含めた安全への投資は継続すること。</p> <p>(4) 安全とサービス向上、作業員の腰痛防止の観点から、必要な人員配置(人員増)と人材の育成を図ること。</p> <p>5. 3密回避への取り組みなど新型コロナウイルス感染予防対策を積極的に取り組み、働く労働者の不安を払拭すること。</p> <p>6. 各職場の控室スペースの拡大、食環境、風呂、休憩室の充実など、労働環境の改善を行なうこと。</p> <p>7. 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>	<p>8. 車両・器材について</p> <p>(1) 安全・品質と定時運航を維持できる体制を確立するため、車両・器材を増配備すること。<u>また、環境に配慮した器材導入を加速させること。</u></p> <p>(2) 配備された車両器材が常に使用できるよう、修理・保守点検整備については迅速に行うこと。</p> <p>(3) 車両器材を更新するにあたっては、使用する現場の声を十分尊重すること。特に重量コンテナ搭載時に回転しなくなるドーリーについては早急に更新すること。</p> <p>9. 教育訓練等は計画人員に反映させ就業時間内に行なうこと。</p> <p>10. 制服・作業服について</p> <p>(1) 制服・作業服については、すべて会社負担にてクリーニングを行うこと。</p> <p>(2) 旅客系の制靴を制服の対象として貸与すること。</p> <p>(3) 希望する者にウインドブレーカーを貸与すること。</p> <p>(4) 作業用被服または制服について、使用する現場の声を尊重し、より機能的な仕様に改善すること。</p> <p>(5) 作業服(カバーオール)の貸与枚数を増やすこと。</p> <p>11. ST制度について</p> <p>(1) 国内線ST00を48点とし、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) JGS グループで働くパートナー社員ならびに、<u>JAL グループの JBP 各社で働く社員に ST 制度を適用させること。</u></p> <p>(5) 定年退職者に対し、国内線ST制度を設けること。</p>