

一時金の上積みを求め 継続課題にも取り組む

4月25日、中央執行委員会で2023夏闘要求(案)を決定しました。要求は、5月10日中央委員会で決定しますので、職場での活発な討論をお願いします。

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 2023年度夏期一時金を3.0ヵ月+10万円支払うこと。 【日航労連統一要求案】としては「長引く物価上昇、職場の繁忙実態を踏まえ、2023年度夏期一時金を2.5ヵ月以上支払うこと」で提出。</p> <p>② JALグループ全社員の賃金を永く安心して働ける水準に引き上げること。 ③ 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。 ④ 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。 ⑤ 昇格実態について、職場間格差を是正すること。【日航労連統一要求案】 ⑥ 会社更生手続の中で廃止・削減された手当を以下の通りとすること。 a 日曜祝日土曜出勤手当を1,500円支払うこと。 b 年末年始出勤手当を10,000円支払うこと。 c 深夜手当の割増率を50%とすること。 d 時間外手当の割増率を35%とすること。 e 住宅手当を新設すること。有扶養者2,500円 単身世帯主10,000円 f 家族手当を新設すること。第1扶養10,000円 第2扶養以降5,000円 g 屋外作業手当を10,000円支払うこと。 【a、b、c、d、eは日航労連統一要求案】 ⑦ 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。 ⑧ シフト手当を定額方式にして増額すること。 ⑨ シフト手当の深夜時間帯の定額支給(1万円加算)基準を深夜実働で20時間超の場合も支給すること。 ⑩ AFRS資格手当は実施する会社毎に支給すること。 ⑪ 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。 ⑫ 確認主任者手当を増額すること。 ⑬ 係長手当を新設すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一時金はすでに2.0ヵ月と提示されていますが、春に決定した3.0ヵ月+10万円を要求とし、引き続き求めていきます。 昨年の一時金は年間3.2ヵ月にどどまっておき、期末が支払われても生活に必要な最低水準の4ヵ月に届かないでしょう。夏闘アンケートでも2.0ヵ月への不満度は86.3%と大きな値になっています。係数や定額を上乗せすることで、これまでに痛んだ生活の回復と今後の物価上昇への備えにもなります。 JALグループでは春にベアや賃金体系変更がありました。今後も少子化で良い人財が集まりにくくなってきます。生活していける賃金なのか常に見直していく必要があります。 23春闘でも手当に関する回答はありませんでした。経営破たんによって廃止や削減された手当に対する不満は根強く残っています。人への投資をするなら教育や働き方の前に手当面を回復、改善するべきです。 基本賃金は屋内で安全な仕事をする前提で作られています。猛暑、落雷など危険と隣り合わせで働く整備現業の作業員に向けて、屋外作業手当を求めています。 エネルギー価格の高騰で北国の生活はますます厳しくなっています。そのため転勤先によって地域間格差が発生してしまいます。格差是正のためにも暖房手当は必要です。 毎月のシフト手当は、恒常的に労働時間・休日をずらされて生活していることへの埋め合わせと捉えています。シフト勤務者が日勤に変更されても手取りに影響がないように定額方式を求めています。 AFRS資格者は、資格を維持するための苦労もあります。今後も整備で収入を得るために、大事な資格であることから、会社毎に手当を支給することを求めています。 係長や教官の頑張りに対し人事評価で応えていると説明していますが実態は不明です。特別な役職を任命されている間の手当は必要です。
<p>3. 安全に関する要求 【①～③は日航労連統一要求案】</p> <p>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、人財確保を含めた安全への投資は継続すること。 ④ 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。 ⑤ 職場のハラスメントを一掃すること。 ⑥ 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。 ⑦ 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"> 安全アドバイザーグループの提言書の中に「危ないことを『危ない』と言える風土を」という記載がありました。機材品質と職員の疲労軽減のために機材を休ませ、昼間に整備した方が「絶対安全」に繋がる、と言っています。 自社の復便にも対応していない人員で、現場の頑張りにも頼った外航受託を行うと、様々な部署に影響を及ぼします。人員不足の現場の声に耳を傾け、対応を考えることで安全とサービスを向上させることが出来ます。 787、350に加えOMZのERJでも、部品流用指示が増えています。流用は作業だけではなく、Eレコードの処理にも時間がかかり、ミスリスクが高まります。現場の状況を把握し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、個人の協力を頼らず、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> <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 兼務教官の待遇改善を行うこと。</p> <p>⑧ 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> <p>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。【日航労連統一要求案】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6 月の組織改編の前に、羽田の整備現業からは時短の声が大きくなっています。シフトや勤務時間を変えるときに年間総労働時間を維持しようとすると、どうしても疲労の残る勤務になります。夜勤のある職場は他の職場より総労働時間が少なくなっているものの、健康を考えると更なる時短が必要です。 ・ 5 分の業務準備時間が与えられましたが、タクシーピックアップの時間や終業時の着替え時間の問題は残っています。労働時間の考え方を引き続き確認していきます。 ・ 深夜に及ぶS勤の帰宅時、タクシーは普通に高速を利用し、会社も経費として払います。一方マイカー通勤者は、高速を利用すると持ち出しに。高速代の全額支給を求めます。 ・ シニアスペシャリストの資格手当が短縮勤務で按分されることについては、現役の整備士もおかしいと言っています。また、出勤時のマンパワー計算を現役社員より少なめにすることも求めています。
<p>4. 休暇取得についての要求【①、②、③は日航労連統一要求案】</p> <p>① 職種や役職に関わらず、JAL グループ全社員に年次有給休暇を完全取得させること。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 季節特別休暇(SV)を 4 日付与すること。</p> <p>④ 子の看護休暇の取得期間を小学校卒業までとすること。</p>	
<p>5. 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"> ・ 単身赴任になると生活や家計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、本人の希望をよく聞いて、寄り添った対応をすることを求めます。 ・ 一般的に家族と別居状態であれば単身赴任です。今は地方に暮らしてリモートで仕事できる会社もあります。整備も拠点以外に家を持てるように制度を見直すべきです。 ・ 社有寮がある支店もありますが、老朽化しているため、借上げ物件を選択したいという人もいます。誰もが住みたい寮にするか、寮を廃止し借上げにするか検討すべきです。
<p>6. 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"> ・ ST は福利厚生として重要なものです。4 月からの新 ST においては、搭乗の 3 時間前でも有償旅客優先で、空席があっても ST 枠には開放されないことも。別居特認 ST 含め、他にも問題が多く寄せられているため改善を求めます。 ・ 今の ST 制度では 2 親等と 24 歳以上の子供は対象外となっています。ファミリークーポンは 2 親等の利用が認められているため、JALグループ連絡会統一要求ではファミリークーポンの改善を求めています。
<p>7. 職員・家族の健康に関する要求</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、健診後の整備業務は配慮すること。</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>	
<p>8. 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>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。 ・ 今はオンラインでの教育方法が進歩しています。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。 ・ 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に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。