

これが JAL の人的資本投資 「失われた 30 年」からの脱却に貢献

JAL ユニ 宣伝ビラ
No21-02

バブル
末期

1991 年
3.7 カ月

32 年ぶりの
3 カ月台

2023 年末日本航空労組連絡会議統一要求 2023.10.16
長引く物価上昇、職場の繁忙実態を踏まえ、
2023 年度年末一時金を 3.0 カ月以上支払うこと。

JU3 労組で引き出した!

破たん後
回復期

2017 年
2.7 カ月

5 年ぶりに
係数更新

年末一時金

支払日は 12/8

基礎額 × 3.0 カ月

取り組みの成果



オンラインで各労組が連携
年末の交渉のポイントを確認
「10.25 JU 集会オンライン」を開催



私たちの要求を
職場に広めるために
宣伝ビラを配布
【10.16 羽田 M1 前】



上期決算発表前から訴え続け 一時金の大幅上積みを実現

24春闘に向けて それぞれの職場の課題

運航乗務員

春闘に向けては、

- ・継続的なベースアップ
- ・期末予想を超える収益を出した場合の一時金。その支払いに特別運航乗務員/特別シュミレーター教官を含めること、また基礎額に職責手当を含めること

・パーディアムの見直し

…等々、賃金手当に係るところに注力すべきと考えています。また ST 制度の改善、通勤費の領収書問題なども注視しており、特に既成外国人乗員の採用については、温度感高く取り組み職場の声を正確に会社に反映させるべく取り組んでいきます。

整備

羽田では6月の組織改編および外航の復便に伴い、国際線担当部門が忙しくなり、人員不足により職場が疲弊している状況を訴えました。また、一時金だけでなく諸手当についても重視しました。シフト手当に含まれる定額部分、変動部分の上積み、北国の生活の厳しさを訴え、暖房手当を要求しました。さらに、AFRS 手当についても扱う航空会社ごとに支給されるべきだと主張。他にもマイカー通勤の高速代補助の増額も求めました。JLU の主張も同じことの繰り返しになってきています。同じ職場で働く仲間の声を聞き、新しい切り口で24春闘での改善を目指します。

客室乗務員

コロナ禍で賃金水準の低さが浮き彫りとなりました。さらに昇格の遅さが低賃金の要因となっています。4月から「次世代キャリアパス」に伴い賃金制度が変更されますが、2018年度入社以前のATは全員2等級に格付けることで他職種との昇格実態の溝を埋め、全体の賃金アップにつなげることを求めています。国内線の恒常的な遅延問題については、焦りが安全上のスレットになる実態を経営協議会で伝え、改善を求めました。社長は深刻な問題であり、定航協・航空局含め対応し、時間がかかるようであればグラントステイタイムやブロックタイムも考えなければお客様に影響が出るとの考えを示しました。

ST改善は JAL グループみんなの課題

4月から制度が変更になっている国内線 ST について、23年末交渉の中、各労組が問題点や改善したいところを伝えました。「システムが使いにくい」「空席待ちを認めてほしい」など、社員の声を聞いて会社に届けています。粘り強く主張し、今後も制度改善を目指します。

日航労連「JALユニ」宣伝ビラ No 21-02 2023年11月

発行：日本航空労組連絡会議

Tel/Fax03-6423-2461 Mail ⇒



日本航空乗員組合・日本航空ユニオン・日本航空キャビンクルーユニオン