

# 2月の日程 24 春闘 交渉開始 大幅賃上げで全社員の活力向上を

# J-WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース  
No 251(15-05)  
2024年1月30日

Tel: 03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail [honbu@jlu.co.jp](mailto:honbu@jlu.co.jp)

日付	2月の取り組み	日付	2月の取り組み
1	フェニックスピラ7:30~8:30	16	PM 中央執行委員会
2		17	
3	政策セミナー Zoom 開催 13:00~	18	
4		19	
5	大田区労協 2024 年春闘講座 18:30~	20	PM 中央執行委員会 スト権投票開票
6	PM 中央執行委員会	21	航空連「春闘学習会」 Zoom 開催 18:00~
7	15-03 中央委員会 10:30~17:00	22	
8		23	
9		24	
10		25	
11		26	
12		27	PM 中央執行委員会
13	PM 中央執行委員会	28	
14		29	
15			

投票 2 / 20 まで

スト権投票 2 / 20 まで 早めに投票を

争議権投票の期間が例年より短めです。投票率の維持にご協力を

# シニアの労働条件改善に向けて

24 春闘では 60 歳以降の雇用について以下の要求を掲げています。

- 定年後再雇用者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。
- 定年後再雇用者に対し現役社員と同様の方法で一時金を支給すること

これまでは「シニアスペシャリストの～」という要求でしたが、JALEC では 65 歳以降の契約社員「特別スペシャリスト」も増えてきているため「60 歳以降の雇用について」としています。

「待遇改善」では契約賃金の向上や柔軟な短縮勤務の実現を求めます。定年延長についての JAL の考えは、「選択肢の一つに入ることもある」という程度で、「今はシニア全体がどう活躍できるか検討している段階」というところ。一般大手では定年延長を発表している会社もあります。

**明治安田生命保険**・・・65 歳まで定年延長 70 歳まで嘱託で再雇用  
60 歳以降で「定年扱退職」をすれば1年更新の有期雇用社員に。

**住友電設**・・・65 歳まで定年延長 70 歳までの再雇用制度を導入

今春闘では一時金支給方法の変更も要求します。今は契約更新時に2か月の一時金が夏に支給されますが、年末は何もありません。昨年の年末一時金の決定時には、正社員だけが喜んで活気が沸きましたが、再雇用者は取り残された感じになりました。賞与・一時金の改善している会社はこちら。

**JTB**・・・シニア社員に新たに賞与を支給 年収が 24%上がる。

**ダイキン**・・・原則一律としてきたシニアの賞与を成果に応じて 4 段階に。

**富士電機**・・・幹部社員向けの再雇用制度では、半期ごとの業績評価を賞与に反映する。

**シニアの活躍がないと職場がまわらない 早急に改善を**

# 「着替えは労働時間」労基署は認める

「着替えと労働時間」を巡る国内企業の動き

東京都営交通協力会	今年9月、都営地下鉄駅員の着替え時間で正社員と契約社員に待遇格差があるとして、労基署が是正指導
イケア・ジャパン	今年9月にルール変更。店舗従業員らの着替え時間を一律5分とみなし、出退勤時「10分」の着替えを労働時間に含める
日本郵便	令和3年4月、大阪、京都、兵庫3府県の郵便局で働く従業員44人が、出退勤時の着替えにかかる「1日14分」の未払い賃金などを求め、神戸地裁に提訴
フジオフードシステム	昨年6月、従業員が制服に着替える時間分の賃金を支払っていないとして労基署が是正勧告。会社側が応じず、現在も協議中
美しが丘病院	今年11月、病院の労働組合が看護師らの着替え時間にも賃金を支払うよう求め、ストライキを決定
つくばエクスプレス (TX)	今年1月、茨城県内の駅員が制服に着替える時間を労働時間に算入しなかったとして労基署が是正勧告

「日本郵便に賠償命令」神戸地裁  
神戸地裁は12月22日、着替えは労働時間と認め、約40人に計約三百二十万円を支払うよう命じた。

【産経新聞】2023,11,13 文中の「今年」は 2023 年

昨年末、日本郵便の従業員が訴えた裁判では地裁も認めて賠償命令が出されました。会社側は控訴する見通しですが、他の事例から見ても、「着替えは労働時間」が認められる社会になってきています。

航空会社で働く整備士やグラハンスタッフも着替えは指定された更衣室で行っており、それに加えてアルコール検査もあります。JALEC では業務準備時間の5分が設定されましたが、終業時のルールはありません。業務準備時間の5分があっても、結局は早く出社して諸々の準備をしていて、「始業後の5分は必要ない」と感じてしまう人もいるでしょう。始業前、終業後に着替え等に必要な残業が付けば、それでもいいのですが、今はそうになっていません。現状は労使で確認し「早く来ているのだから何もなければ帰りは早く上がってもいい」という運用になっています。退勤時間をあまりにも厳しく見る職場がありましたら、組合にご相談ください。

【J-WING251(15-05)号 2024,01,30】