

6%のベアと夏の一時金要求を示し 年収増を訴える

1月19日、中央執行委員会で24春闘要求案を決定しました。要求は、職場の声も踏まえて2月7日中央委員会で決定します。*アンダーラインは昨春闘以降の新要求・修正要求案です。

要求(案)項目	現行・根拠等									
<p>1. 賃金・手当に関する要求</p> <p>(1)賃金に関する要求</p> <p>①JAL 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。</p> <p>②<u>業務企画職・整備技術職の基本給を一律6%引き上げること。</u></p> <p>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事。</p> <p>④2,3 等級上限金額に到達した翌年には等級移行を行うこと。</p> <p>⑤昇格実態について、職場間格差を是正すること。</p> <p>【①、⑤は日航労連統一要求案】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年始から羽田空港で A350-900 を一機失う事故がありましたが、経営に与える影響はそれほど大きくないと言われてしています。組合としては可処分所得の向上を目指し、例年同様に春闘を進めていきます。 ・2023 年もモノやサービスの価格が高騰しました。3か月の一時金を受けても苦しさを訴える層は少なくありません。 ・ベースアップの項目では、「1万円」が増えたため平均額は若干下がりました。平均率は昨年比で増えていることから。昨年以上のベアを要求したいという気持ちが見られます。 ・ベアは物価を含めた世間動向と会社状況を総合的に踏まえて判断すると団交での説明がありました。岸田首相は「力強い賃上げを実現してほしい」と企業に求めています。個社による賃金形態の違いがあり、日本航空の中でも乗務職と地上職で賃金制度が異なります。子会社、関連会社の賃金底上げを訴えるとともに、アンケートの結果からベースアップ 6%を要求します。 ・評価基準が不透明で、職場のコミュニケーションを悪化させる成果主義の賃金制度は、安全にも悪影響を与えるものであり、相対評価は 123 便事故後の最高経営会議方針にも反します。現場で良い評価を受けても相対評価で下がることもあり、基準が疑わしいため評価結果の労組への開示を求めています。 ・現行賃金制度は等級移行(昇格)がなければ2等級は40代で賃金頭打ちとなります。等級移行の遅れは年収格差に繋がります。上限に到達した場合は等級移行すべきです。 ・等級移行が進まず、3 等級頭打ちが多い職場では将来が不安になり、離職者も多くなります。職場間による格差は是正していくべきです。 <div style="text-align: center;"> <p>生活実感に近いもの</p> <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <caption>ベースアップ要求</caption> <thead> <tr> <th></th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平均額</td> <td>2.33万円</td> <td>2.29万円</td> </tr> <tr> <td>平均率</td> <td>4.50%</td> <td>5.80%</td> </tr> </tbody> </table> </div>		2023	2024	平均額	2.33万円	2.29万円	平均率	4.50%	5.80%
	2023	2024								
平均額	2.33万円	2.29万円								
平均率	4.50%	5.80%								
<p>(2)各種手当の増額・新設</p> <p>①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。</p> <p>a 日曜祝日土曜出勤手当を 1,500 円支払うこと。</p> <p>b 年末年始出勤手当を 10,000 円支払うこと。</p> <p>c 深夜手当の割増率を 50%とすること。</p> <p>d 時間外手当の割増率を 35%とすること。</p> <p>e 住宅手当を新設すること。 有扶養者 25,000 円 単身世帯主 10,000 円</p> <p>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</p> <p>g 屋外作業手当を 10,000 円支払うこと。</p> <p>【a~eは日航労連統一要求案】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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整備では特に大きく残っています。財務基盤も回復傾向にある今年は原資を伴う改善を本気で考えるべきです。 ・年末年始手当は、以前は 9,500 円支給されていました。航空では年末年始が繁忙期となる職場が多く、世間水準を上回る手当があれば、多少は納得して働けます。 ・時間外手当の割増率がアップすれば本当に必要な業務をした人の手取りは上がります。逆に、割増率を上げていることで管理する側がこれまで以上に個人の業務を見るようになれば、残業が削減でき、結果として費用削減につながります。 ・住宅手当・家族手当は JAL グループ内でも個社で支給しているところもあります。制度があることで就活生へのイメージアップにも繋がります。家族が増えれば出費も当然増えていきます。手当があれば安心して子育てができるでしょう。 ・恒常的に外で働く人を対象に屋外作業手当を要求しています。航空従事者として高い意識を持つことを要求され、過酷な環境で働く整備士には必要な手当です。 									

②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。

③シフト手当を定額方式にして増額すること。

④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。

⑤AFRS 資格手当は実施する会社毎に支給すること。

⑥一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。

⑦確認主任者手当を増額すること。

⑧運航管理者手当を15,000円に増額すること。

⑨係長手当を新設すること。

・今年の冬は灯油価格の補助もありませんでした。北海道では塾や習い事で月謝の他に「暖房費」を徴収されます。その暖房費も灯油価格により変動します。交渉で何度も伝えているとおり、北と南では生計費に差があることは明らかです。海外転勤では生計費に差が出ないように配慮があり、先日改善がありました。国内転勤で寒冷地に異動した場合は、その土地でかかる費用を考慮し暖房手当を支給することを求めます。

・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。教育・訓練等の短い期間、シフトから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。

・現在は所定勤務の深夜労働が月間20時間を超えたら1万円上乗せされるようになっていますが、所定勤務は20時間以下でS勤務時の残業で深夜労働が20時間を超えても支給されません。JALECは実働で支給されており、統一することを求めます。

・JALECは2025年にグループ外収入割合10%を目指しています。AFRS資格者は、会社毎に異なる規定を覚えたり、本国への連絡があったり、大きな負担になっており、複数企業のハンドリングをするとルールを混同する危険もあります。それに見合った賃金制度としてAFRS手当の企業毎の支払いを求めています。

・JALグループでは整備確認主任者に対し手当を支給していますが、その前の一等航空整備士には何も手当がありません。国家試験合格への意欲を高めるためにも資格取得後すぐに賃金に反映する仕組みが必要です。

・確認主任者手当は現在1機種目10,000円、2機種目以降5,000円となっています。長い訓練でシフト手当が支給されなくなるなか、自分の時間を使って資格を取得する対価として十分とは言えません。外航と比較しても手当額として低いことが知られています。

・運航管理者手当はJJ統合時に減額されてから全く改定がなく、機種が増えても同額です。ディスパッチ人財の流失を防ぐためにも手当の増額を求めます。

・JALIの賃金制度に係長手当はありませんがJALECでは支給されています。(係長・ユニットリーダー・ステーションリーダーに月額2万円)JALIではS1に求められる役割に含まれていると説明していますが、役職に付くと付加業務が非常に増え、かなりの個人負担となっています。JALECとしては必要性を認めて制度があるのだからJALIとしても制度を整えるべきです。

(3) 2024年度夏期一時金は3ヵ月+10万円支払うこと。

・本来、夏期一時金は夏闘の重点項目です。しかし、現状は一般大手の労組や航空連合所属のJALFIO等が春の集中回答日に年間一時金を示すように交渉を進めています。私達も春闘で夏に要求する一時金を宣伝し、世論を作る必要があります。

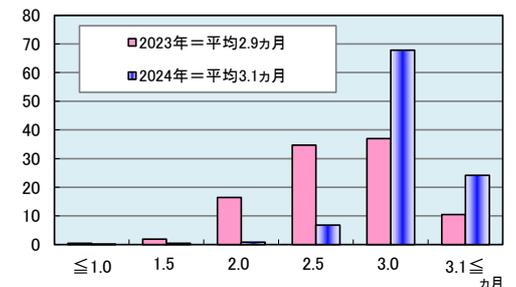
・コロナ禍では、業績見通しを示せない状況が続いたため、一時金は都度の交渉で決定してきました。夏闘で交渉することになりますが、通期の人件費を検討するときに、会社もある程度決めているものです。

・アンケートでは24年夏の一時金を聞いています。年末3ヵ月支給の実績があるものの、そこから極端に増えることなく平均3.1ヵ月に落ち着いています。

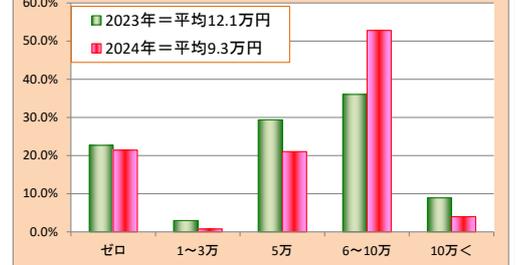
・定額の平均値は下がりましたが今年も10万円が最多。係数とは別に定額を支払うべきという考えは定着してきています。

・航空会社で働く魅力を高め、新卒で良い人財を獲得し、長く働いてもらうためにも一時金は大切です。その中でも定額部分は昨年の特典金のようにグループ全社員に反映させるべきです。夏に3.0ヵ月+10万円の支給を目指し、年末は改めて要求を検討します。

(回答数=%) 一時金係数



一時金定額



日航労連では「全ての機材において客室乗務員の編成数はドア数と同数以上とすること」も要求しています

日航労連統一要求はJFU、CCUと一致したものを要求書にして会社に提出しています。JLUはできる限り統一要求と同じ文章を単組の春闘要求に盛り込みます。今回、客室乗務員の編成についてJLU要求にはしませんが、統一要求に掲げ支援していく方向です。