

安全は最重要課題 シニアの一時金も要求化

2024春闘要求案その②は、安全、勤務に関する要求です。アンダーラインは新しい要求です。

要求(案)項目	現行・根拠等												
<p>2. 安全に関する要求</p> <p>①123 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。</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</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>④JAL グループ全ての職場において、事業規模に対応した人員体制を構築すること。</p> <p>⑤職場のハラスメントを一掃すること</p> <p>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。</p> <p>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> <p>【①～⑥は日航労連統一要求案】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 日本航空ユニオンは航空輸送の安全の向上を図ることを目標としています。航空事故の撲滅を目指し、改めて「絶対安全の確立」を経営に求めます。 組合の指摘が無くても職場が改善されるようになることを目指していますが、残念ながらまだそこには至っていません。職場内の壁、職種間の壁を取り払うことでコミュニケーションを良くしていく、と社内検証委員会報告書にも書かれているとおり、モノが言えない根本原因は何なのかを考え、壁をなくしていく必要があります。 A350を一機失ったことで供給座席数が減ることによる収入減は避けられません。そのため経費削減の取り組みも継続されるでしょう。整備費は大きな作業の先送りや交換部品の抑制で多額の費用を削減できるものの、安全性の低下と隣り合わせです。部門別採算性においても安全最優先で考えることが求められます。 部門別採算性が浸透しているため、自組織の採算を上げるために、必要な支援を頼まず、無理のあるアサインで人員繰り回ししている組織もあります。一人ひとりに疲労が貯まると安全にも影響します。 <div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="flex: 1;"> <ul style="list-style-type: none"> コロナ禍で自己都合による離職者が相次ぎ、人員が減っている職場があります。また、整備の現場では、外航の復便に対し人員が不足し自社の作業にも影響が出ています。事業規模と人員が合っていない職場では、人員を増やす、仕事を減らす、生産性を上げる、のいずれかを選択することが求められます。 人員不足は航空業界共通の問題になっており、特にグラハンなど空港の職場では深刻です。安全に作業ができる体制を構築するように親会社である JAL 経営に訴えていきます。 ハラスメントもコミュニケーションを悪化させ、安全低下につながります。整備の職場でも暴言や叱責などのパワハラが報告されています。ハラスメントのない職場づくりを経営陣、管理職に求めていきます。 部品不足の問題は、私たちが追求した部分は改善されてきてはいるものの、部品が無くて生産を調整することがまだあります。運航の前線にいる各航空機センターと部品サービスセンター(CSZ)のコミュニケーションをより良くし、不足しているもの、今後多く必要なものをタイムリーに伝える仕組みとその着が必要で。 部品が調達できず重整備の機体から部品を流用することで運航便への支障を減らせていますが、本来あるべき姿ではありません。流用には余計な工数がかかりますし、作業工程も多くなるため疲労やミスの原因になります。流用を当てにしないで必要な部品を揃えることを引き続き求めていきます。 エンジン不足は予備エンジンが足りないのではなく、適切な量のスタンバイエンジンが生産できていないのが原因です。古いエンジンは世界的に部品が足りなくなっており、入手しにくくなってきています。卸されたエンジンは速やかに分解し、必要な部品を要求できるようにする必要があります。 スタンバイエンジンからの部品流用も多く、エンジンチェンジ時の負荷となっています。エンジン関係の装備品の充実も求めます。 </div> <div style="flex: 1; text-align: center;"> <p>(回答数=%) 人員不足</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <caption>人員不足の状況 (回答数=%)</caption> <thead> <tr> <th>年</th> <th>不足している (%)</th> <th>足りている (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2022年</td> <td>75</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>2023年</td> <td>85</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>2024年</td> <td>90</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table> </div> </div>	年	不足している (%)	足りている (%)	2022年	75	25	2023年	85	15	2024年	90	10
年	不足している (%)	足りている (%)											
2022年	75	25											
2023年	85	15											
2024年	90	10											

3. 勤務や権利に関する要求

①労働時間を短縮し150時間/月とすること。

②勤務終了時刻から次の勤務の始業時間までの間隔は最低12時間を確保すること

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。

④国内出張の移動時間を勤務扱いとすること。

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。

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

⑦兼務教官の待遇改善を行うこと。

⑧JAL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】

4. 60歳以降の雇用についての要求

①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。

②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

5. 休暇取得についての要求

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。

②特定目的積立休暇制度について、取得条件に「自己啓発」を加えること。

③季節特別休暇(SV)を4日付与すること。

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。

【①～④ 日航労連統一要求案】

・ JALI では以前から年間総労働時間 1850 時間を目指していますが、なかなか実現していません。JALI に残業削減・有休消化を求めるとともに、JALEC の整備現業にはさらなる労働時間の短縮を要求します。時短をすることで心身のリフレッシュ、自己啓発に充てられる時間を作り、長く働ける環境にしていくべきです。

・ EU では 1993 年から、24 時間ごとに最小 11 時間の休息を保障しています。働き方改革関連法で「勤務間インターバル」は努力義務化されました。整備部門では、JAL が 12 時間、JALEC が 11 時間の勤務間隔を取る運用が行われており、そこを現在の社会情勢を加味して、全社的に制度化すべきです。

・ 今のアルコール検査制度の導入以降、始業前の自主検査を推奨されており、本検査は労働時間内で良いと言われていますが、実際は始業前に全員が検査完了しています。5 分の業務準備時間が与えられましたが、終業時の着替え時間の問題は残っています。職場によるバラつきを良い運用に揃えられるように確認していきます。

・ e-learning で期限が決められ、修了確認があるものは業務と言えます。休憩時間や在宅での実施は本来なら残業手当が発生するものです。個人の協力を頼らず、就業時間中に実施できるように求めています。

・ 地方支店のエリア化により支店間の日帰り出張が増えています。「出張の移動時間は労働時間ではない」という判例や通達は昭和の時代に出されたものです。移動時間を勤務扱いとして認めることを検討すると同時に、国内出張のパーディウムも改善し、出張者の負荷を減らすべきです。

・ 高速代の値上げがあっても補助額は長い間変わっていません。配車される時間のタクシーは普通に高速道路を使うことから、まずは同じ時間帯について高速代の実費を支払うように求めています。

・ 整備現業に所属しながら兼務で訓練教官を担当すると、訓練期間中はシフト手当がなくなり手取りが減ります。また、人財開発部の教官も同じですが資料作りや訓練生への指導でプライベートの時間も使っています。良い人財を育てたいという気持ちとやりがいを利用してだけで会社としてのバックアップは不足しています。兼務教官の要望を訴え待遇改善を目指します。

・ 保育所は企業主導型保育所の導入で希望を伝えれば会社が協力してくれるように改善されてきています。保育所以外にも子育て支援で改善できる場所はたくさんあるため、積極的な子育て支援策を求めます。

・ 介護の不安を抱える組合員も増えています。社員が利用できる各種制度の周知を求め、不足しているものがあれば改善を図ります。

・ 21 年の法改正により、70 歳までの就業機会を確保する努力義務が定められています。JALEC では特別スペシャリストとして 70 歳まで働ける制度はありますが、JALI では 65 歳以降の雇用はありません。希望者には 65 歳以降の就業機会を与えるべきです。

・ 地上職の定年後再雇用は 1 年契約で契約を更新した年の夏に 2 か月の一時金が支給されますが、現役社員に年末一時金が支給される時には何もありません。上期の頑張りに対し現役社員に年末一時金を支給するなら、シニアの労働に対しても支払うべきです。賃金体系も含めて再雇用制度の改善を求めます。

・ 特定目的積立休暇制度は、使える場面が少なく、残したまま雇用延長になると、貯めた特目が消えてしまいます。年休が取得できずに積み立てられたという経緯も考慮し、自己啓発での取得を認めるべきです。

・ SV は労働時間の延長と同様に、会社更生を理由に凍結され、2014 年には JALFIO と会社が結んでいた協定が破棄され、JALI の中で制度がなくなりました。JALEC に出向していても 3 日しか付与されていません。長期で休暇を取ることを前提に 4 日の SV を要求します。

・ 現行の看護休暇は「小学校就学前」までしか使えませんが、小学生ではまだ病気やケガで看護休暇が必要になることが多く、働くママさんからの要求として声が上がっています。JALEC では「小学三年生まで」に改善されていますが全社的な制度になっていません。JAL グループ共通の制度にするため JALI の制度を改善するべきです。