

特別金で足りない分は夏の一時金で 両社で水準を上げ 航空の魅力向上を

WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 538(15-10)
2024年 05月 15日

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

これから 24 夏闘の交渉が本格化しますが、23 年度決算発表と同時に
期末手当ではなく「特別金」の支給が決定しました。

**23 年度
特別金**

100,000 円

**支給日
6/10**

シニアスペシャリスト、特別スペシャリストも支給対象 (短縮勤務の場合減額あり)

上方修正した EBIT1400 億円を上回り、配当も見直しましたが、社員
への還元は 10 万円にとどまりました。23 年度の働きに対する感謝と 24
年度も目標達成に向けてともに取り組みたいという思いにしては少ない
気がしますがこれは受け取り、7 月の一時金の要求をしていきます。

同業他社とあまり差が付くのはいかなものかと…

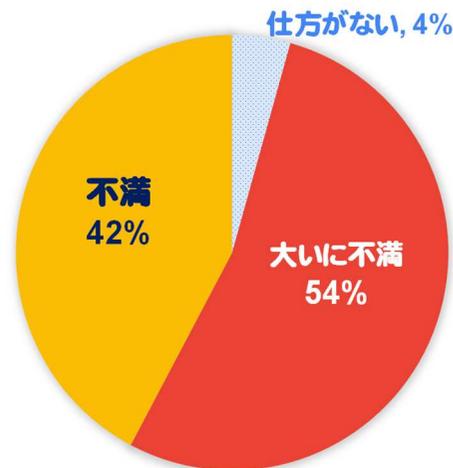
	2023年度		2024年度	
	JAL	ANA	JAL	ANA
夏	2.0ヵ月	2.0ヵ月	2.0ヵ月	2.0ヵ月
年末	3.0ヵ月	2.0ヵ月	2.0 (2.5) ヵ月	2.0ヵ月
期末	特別金 10万円	3.0ヵ月	EBIT1700 億円 達成で年間 5 ヵ 月になるように 期末を支給	年間最大 6.2 ヵ月にな るように 期末を支給
合計	5.0ヵ月 +10万円	7.0ヵ月		

今年も格差が縮ま
ない提案だなあ



5 月 13 日に ANA は年間一時金の方針を労組に提案しました。24 春闘
で示された回答では、JAL は EBIT2000 億円達成でも 6 ヵ月にしかなり
ません。透明性はありますが ANA との差をどう考えるのでしょうか。

夏の一時金は 2.0 ヵ月 これについてどう感じますか？



4 月中旬から 24 夏闘アンケート
に取り組んでいます。提示され
ている一時金について 4 択で聞
いてみたところ 160 件の回答が
ありました。「これで良い」とい
う選択肢も用意しましたが、その
回答はゼロ。不満度は 96%に達
しています。2 ヵ月は一時金の最
低ラインだったはずですが、高い利
益見通しを打ち出しているのに、
最初の一時金を最低ラインにし
ている意味がわかりません。

2024 夏闘要求

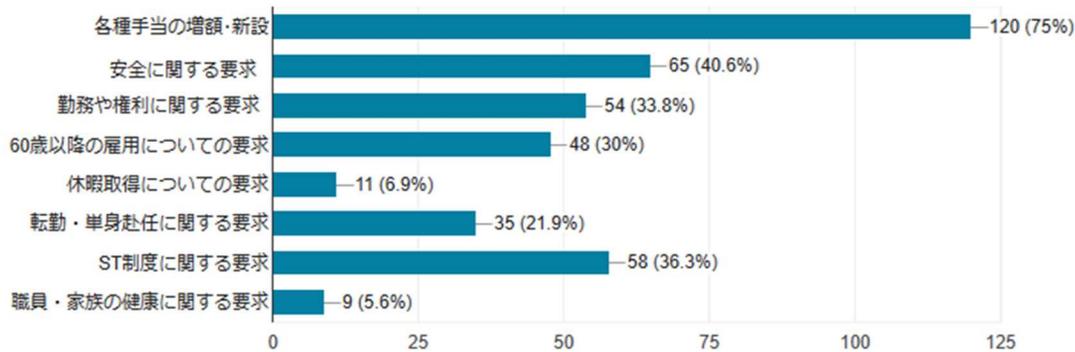
夏期一時金を 3.0 ヵ月+10 万円支払うこと。

昨年も 5 月に「年末は 2 ヵ月」の提示があったものの、3 ヵ月に修
正する回答を引き出しました。協定を結んでいる組合があってもみん
なの声で変わることも。夏の一時金が決まるのはこれからです！

シニアの一時金も JAL と ANA で格差あり

JAL のシニアスペシャリスト契約社員等は契約満了後の 7 月に 2 ヵ月
の一時金が支給されます。一方 ANA のシニア社員は、2024 年度の一
時金として夏 1.5 ヵ月、年末 1.5 ヵ月が示されています。23 年度の特
別金も ANA のシニア社員には 35 万円支給されるそうですから、この
差も大きなもの。シニアの報酬は早急に改善するべきです。

一時金以外のこだわりたい要求は何ですか？



24 夏闘は 24 春闘要求を継続しています。夏闘でこだわりたい要求をアンケートで聞きました。各種手当へのこだわりが特に強く示されました。

各種手当の増額・新設を求める声

- 航空整備士という職をもっと魅力ある、価値のある仕事として若者に認知してもらうためにも、資格手当は機種の数、顧客の数だけ充実してほしい。
- シフト勤務のペナルティに対して、納得できる手当にしてほしい。
- 金銭的な充実がやはり仕事への意欲につながると思う。
- 暑い夏、寒い冬、雨の日、強風、雪、私達はそれらの日に外で働いている。屋外作業手当はかつてあった。復活させるべき。
- 日帰り出張では手当が一切無く長時間拘束を無条件で受け入れている状況。これで良い訳ない。
- ラ確手当が安すぎる。取得するまでの個人の時間も考えて頂きたい。勤務時間内だけで取得出来るような資格ではなく、責任だけが重い。
- 資格者の数が足りなくなる危機感を手当で補って、もっと魅力ある制度に。また顧客での収入が増えているがその分当該資格者の負担も倍増している現実を理解して欲しい。
- BSI 手当の設定が欲しい。

春闘の回答で非破壊検査(NDI)従事者手当が新設されました。組合員のなかにはダイチェックの資格を持っている人が多いのですが、手当の対象にはなりません。NDI のレベル 2 資格以上で資格を行使していることが条件ですから。BSI も特殊な作業なので新設するように訴えていきます。

その他 会社に対して言いたいこと

- HAA では S 勤務が 2 時までとナイトと変わらない勤務をしている、ナイト帯も引き当てや SR JOB が終わってもその後、朝から LC や LS でのバックアップで、全然休憩できない。何とかしてほしい。このままだとみんな倒れる。
- 転勤貧乏です。数回の転勤で大損です。コロナでも痛い目にありました。どこを見ても人不足の世の中、人材は宝ですね、大事にしない会社は選ばれなくなります。
- 近所に住んでいるタクシー通勤者はタクシー代月に 40 万円、マイカー通勤者は通勤費が約 3 万円で高速代が出ないのでマイナス 2 万円、何かおかしくないですか？
- 人員不足は、何年続いていくのか？採用した人は？どこ？という感じ。
- 誠意を見せる回答を望んでいます。JAS 出身の新社長、よろしくお願いします。
- 業績連動は違うと思う。業績は経営の成果で、我々の成果ではない。稼働が上がっても業績に反映されなかったら、それは我々のせいではない。やったらやった分だけ払ってもらわないと、対価としておかしいと思う。
- 資格を取得すると『転勤、転勤』と周りから言われる。嫌な気分になる。
- 休憩が無い、完全なオーバーロードで、きつい。
- 現場主義とは名ばかり、安全な運航を第一に考えて経営すべきです
- 整備本体の労働力が減るなか、JGS 社に穴埋めを擦りつけるのは問題外です。JGS 社も人員不足で苦しんでいるのに。また、希望を抱いて入社してきた若者に、失望を与えない取り組みが、経営の方々には必要なのではないのでしょうか。
- 本年度から出勤日数を 75% にしたら持ち越し年休が 15 日になってしまった。昨年度分を持ち越せる様にしてほしい。

JGZ に確認したところ前年の持ち越し年休は、年度が変わって短縮勤務にしてもそのまま持ち越せるそうです。違う取り扱いになっている場合は速やかに Forms で総務に申請してください。