

# 定年後再雇用者の報酬見直しは大きな成果 夏の交渉が年末、来春闘につながる

JAL ユニ 宣伝ビラ  
No21-06

**23 年末**

一時金が 3.0 カ月  
支給されたけれど...

再雇用者も一緒に  
頑張ったのに

シニアだけ  
置いてけぼり



**24  
春闘**



本部長

60歳以降も全員戦力化に向けて何をやるべきかを強く意識をして議論している

**24  
夏闘**

シニアスペシャリスト  
(地上・客乗)

運航乗務嘱託

今年の年末から  
現役と同じ  
一時金に

役割に応じた基本給を設定、その基本給に前年評価を反映した額を基礎額として一時金を支給。年間係数は現役社員と同じに

結局、夏の一時金係数は 2.0 カ月のまま  
年末は上期決算時に EBIT1400 億円以上を見通せる場合は 2.5 カ月  
あとは通期決算で 1700 億円の目標を達成したら  
6月の期末で 1.0 カ月。みんなこれでいい？



ビラ配布や掲示板で  
夏の交渉経緯を紹介しました

**夏の取り組みの成果**



**国内線 ST**

予約・発券時間が便出発予定時刻の  
3 時間前から 6 時間前に

**787 の CA 編成数**

非常口と同数以上の配置が実現  
7 名が 8 名に



**JGS(羽田)の勤務**

ダブルナイト勤務(連続夜勤)  
の導入を白紙撤回に



# 嚴重注意についての再発防止策

5月27日に国交省から嚴重注意を受けた日本航空は6月11日に再発防止策を提出しました。概要は以下の通り。報告書と用語解説はJALホームページにも掲載されています。

- 一連の不安全事象からみえる共通要因
  1. 現場が安全を大前提とし立ち止まれる環境ができていない  
(事例の連続発生)
  2. リスクマネジメントが十分に機能していない  
(類似事案の再発)
- 再発防止策
  1. 経営トップによる率先した航空安全に対する意識の再徹底
  2. 安全管理システムの見直し

## 現場でできることは「一拍置こう、声をかけよう」

再発防止策の緊急対応として現場でできることは、社長の動画メッセージを見たり、Corporate Safetyを読んだりすること、それに加えて「一拍置こう、声をかけよう」の取り組みくらいです。

タイムプレッシャーが不安全事象につながることは、組合が以前から指摘しており、会社も「基本手順の実践」や「基本へのこだわり」を目標に掲げ取り組んできました。「立ち止まろう」や「コミュニケーション」もよく聞くスローガンです。現会長の赤坂さんは「安全を阻害するのは経営、問題は経営の安全軽視あるいは無関心である」と述べていました。SMSの日本語訳は「安全管理システム」ではなく、「安全経営システム」が正しいと言って、経営自らが安全を守っていくものと説明していました。今回も緊急対応は現場の精神論になりますが、経営としての対応も早急に行うべきです。

## カスハラ対応も経営課題

### ◆カスタマーハラスメントの主な事例

- 大声での暴言、罵声
- 長時間にわたるクレーム
- 要求を繰り返して揚げ足を取る
- 言いがかりをつけて返金や値下げを要求
- SNSへの投稿をほのめかした脅し
- 従業員へのつきまとい

【読売新聞オンライン 2024.02.20】



東京都は、「カスタマーハラスメント（カスハラ）」の防止条例を制定する方針を固めました。これは全国初の試みであり、カスハラの禁止をうたい、働く人を守るルールを設けることで、根絶に向けた機運を作ることが目的です。

航空業界でも、ANAとJALはカスハラ対応の指針を共通化し、カスハラ行為を「暴言」「暴行」「業務スペースへの立ち入り」など9つに分類しました。JALは23年4月に対カスハラガイドラインを整備し、悪質な場合には警告書を出すほか、社員の心のケアを行う相談窓口も設けています。私たちは、カスハラは今後の課題の一つと考えており、安心して働ける環境の実現に向けて経営陣のさらなる努力を求めています。

## 航空業界のカスハラ根絶を望む

日航労連「JALユニ」宣伝ビラ No 21-06 2024年06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

