

24 夏闘要求案 [15-05 中央委員会議案]

JLUニュース
No 944 (15-47)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年 4月 26日
Tel: 03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail honbu@jlu.co.jp

夏の一時金は夏闘で本格交渉 諸要求も継続

4月23日、中央執行委員会で2024夏闘要求(案)を決定しました。要求は、5月15日中央委員会で決定しますので、職場での活発な討論をお願いします。

要求(案)項目	根拠・記事等
<p>1. 一時金、賃金・手当に関する要求</p> <p>① 2024年度夏期一時金を3.0ヵ月+10万円支払うこと。 【日航労連統一要求案】は「2024年度夏期一時金を3.0ヵ月以上支払うこと」</p> <p>② JAL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。 【日航労連統一要求案】</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こと。</p> <p>④ 2,3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。【日航労連統一要求案】</p> <p>⑥ 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。 a 日曜祝日土曜出勤手当を1,500円支払うこと。 b 年末年始出勤手当を10,000円支払うこと。 c 深夜手当の割増率を50%とすること。 d 時間外手当の割増率を35%とすること。 e 住宅手当を新設すること。有扶養者2,500円 単身世帯主10,000円 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 g 屋外作業手当を10,000円支払うこと。 【a、b、c、d、eは日航労連統一要求案】</p> <p>⑦ 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。</p> <p>⑧ シフト手当を定額方式にして増額すること。</p> <p>⑨ 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。</p> <p>⑩ AFRS資格手当は実施する会社毎に支給すること。</p> <p>⑪ 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。</p> <p>⑫ 確認主任者手当を増額すること。</p> <p>⑬ 運航管理者手当を15,000円に増額すること。</p> <p>⑭ 係長手当を新設すること。</p>	<ul style="list-style-type: none">一時金はすでに業績連動で提示されていますが、日航労連の3労組は業績連動の一時金を認めていません。一時金は従来通り夏と年末の交渉で追求していきます。年間で要求する労組もあるため、社内世論を意識し春闘でアンケートを集め、「夏期一時金3.0ヵ月+10万円」を要求しました。会社は、「夏は2.0ヵ月」と示してきていますが、直近の23年末で3ヵ月支給した実績があります。実施中の夏闘アンケートでも2.0ヵ月への不満度は95%を超えています。これまでに痛んだ生活の回復と、止まらない物価上昇を考慮すると、昨年末以上の一時金が必要です。24春闘ではNDIに関する手当が新設されましたが、破たん時に廃止や削減された手当に対する不満は根強く残っています。人財へ投資するならば手当の改善が急務です。基本賃金は屋内で安全な仕事をする前提で作られています。猛暑、落雷など危険と隣り合わせで働く整備現業の作業者に向けて、屋外作業手当を求めています。エネルギー価格の高騰で北国の生活はますます厳しくなっています。そのため転勤先によって地域間格差が発生してしまいます。格差是正のためにも暖房手当は必要です。土日祝日の勤務に対する手当はシフト手当の定額部分に含むと説明されていますが、シフト勤務ではない職場で振出・振休の時には何もありません。シフト手当とは別に土日祝日に出勤した回数に応じた手当を要求しています。会社の方針として外航受託は増えていきます。今後も整備で収入を得るためにAFRSは大事な資格であることから、資格者の苦勞に対し、手厚い手当の支給を求めています。係長や教官の頑張りには、人事評価で応えていると説明されていますが実態は不明です。特別な役職を任命されている間の手当は必要です。
<p>2. 安全に関する要求【①～⑤は日航労連統一要求案】</p> <p>① 123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>④ JALグループ全ての職場において、復便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>	<ul style="list-style-type: none">安全アドバイザーグループの提言書の中に「危ないことを『危ない』と言える風土を」という記載がありました。機材品質と職員の疲労軽減のために機材を休ませ、昼間に整備した方が「絶対安全」に繋がる、と言っています。DXを進めても整備の現場に人員は必要です。人員不足の現場の声に耳を傾け、対応を考えることで安全とサービスを向上させることが出来ます。787、350に加えOMZのERJでも、部品流用指示が増えています。流用は作業だけではなく、Eレコードの処理にも時間がかかり、ミスリスクが高まります。現場の状況を把握し必要な部品は確保すべきです。新たな国際線フラッグシップとして導入したA350-1000の客室部品不足も報告されています。FSCとしてふさわしいサービスを提供するためにも部品の確保は重要です。

※日航労連統一要求には「全ての機材において客室乗務員の編成数がドア数と同数以上とすること」も加えてCCUを支援します。

<p>3. 勤務や権利に関する要求</p> <p>① 労働時間を短縮し、150 時間/月とすること。</p> <p>② 勤務終了時刻から次の勤務の始業時刻までの間隔は最低 12 時間を確保すること。</p> <p>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。</p> <p>④ 国内出張の移動時間を勤務扱いとすること。</p> <p>⑤ 国内出張バーディームを増額し、日帰り出張にも支給すること。</p> <p>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。</p> <p>⑦ 兼務教官の待遇改善を行うこと。</p> <p>⑧ JAL 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】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 羽田では 4 月から組改のフォローアップにより勤務時間が変更されました。夜勤の休憩時間の短縮はありましたが、全体の労働時間は変わりません。夜勤のある職場は他の職場より総労働時間が少なくなっているものの、健康を考えると更なる時短が必要です。 係長やインチャージを担うと、準備のために早く出社しなければならないこともあります。また、係長が係員の評価をつける時間も職場では取れず、休日に行くことが多いといえます。サービス残業をしない、させない職場を目指します。 深夜に及ぶS勤の帰宅時、タクシーは普通に高速を利用し、会社も経費として払います。一方マイカー通勤者は、高速を利用すると持ち出しに。高速代の全額支給を求めます。
<p>4. 60 歳以降の雇用についての要求</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 春闘で「シニア人材の活躍推進」という回答を示しましたが、具体案はこれからです。健康で長く働ける制度を求めます。 短縮勤務の選択肢は増えてきましたが、出勤時のマンパワー計算を現役社員より低めに設定することも必要です。
<p>5. 休暇取得についての要求【①、②、③は日航労連統一要求案】</p> <p>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。</p> <p>② 特定目的積立休暇制度について、自己啓発を目的とした取得についても認めること。</p> <p>③ 季節特別休暇(SV)を 4 日付与すること。</p> <p>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。</p>	
<p>6. 転勤、単身赴任制度に関する要求</p> <p>① 単身赴任を生じさせないよう発令配慮を行い、やむを得ず単身赴任となった場合は、赴任期間を原則3年間とすること。</p> <p>② 会社都合により別居状態にある社員にも単身赴任制度を適用すること。</p> <p>③ 単身赴任制度を改善し、単身赴任手当を増額すること。</p> <p>④ 首都圏へ帰任時の社宅暫定入居期間2年を4年に延長すること。</p> <p>⑤ 社有寮・社有社宅がある地区においても、借上げ物件の選択を認めること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 単身赴任の期間が長引くと生活や家計に大きな負荷がかかります。単身赴任を生じさせないようにするべきで、どうしても単身赴任になった場合は、本人の希望をよく聞いて、寄り添った対応をすることを求めます。 社有寮があっても、荷物の量やプライベート重視の考えで、借上げ物件を選択したいという人もいます。赴任先によって借上げ物件が選べないことは問題です。
<p>7. ST 制度に関する要求</p> <p>① 国内線 ST00/90 において、空席待ちを可能とすること。</p> <p>② 国内線 ST00/90 の予約可能時間を 24 時間前とすること。また、有償でのクラス J の予約発券を認めること</p> <p>③ 単身赴任者が安心して帰宅できるように別居特任 ST の見直しを行うこと。</p> <p>④ 国内線の点数について ST00 を 48 点、ST90 を無制限で支給すること。また、一部を一般旅客と同枠での事前予約を可能とすること。</p> <p>⑤ 国内線乗継便の合計使用点数を 2 点とすること。</p> <p>⑥ 適用範囲を 2 親等まで広げ、子供の搭乗資格年齢制限をなくすこと。</p> <p>⑦ 介護による国内線特認を ST00 とすること。</p> <p>⑧ ファミリークーポンの運賃を 8 割引にすること。また、支給点数を 40 点とすること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ST は福利厚生として重要なものです。昨年 4 月からの新 ST においては、導入初期と比較すると改善されている部分もありますが、まだ問題が指摘されています。 国内線 ST00/90 の予約可能時間は、まだ 3 時間前のままです。3 月に「検討する」と回答したものの、その後の状況が不明のため夏闘で確認し、24 時間前を目指します。 別居特認 ST は予約可と予約なしの選択制となっていますが、高い税金を徴収される予約可を選んでも「安心して乗れない」という声が寄せられています。 今の ST 制度では 2 親等と 24 歳以上の子供は対象外となっています。ファミリークーポンではその制限がないため、現行の 5 割引から 8 割引への改善を求めています。
<p>8. 職員・家族の健康に関する要求</p> <p>① 整備現業の定期(特殊・再検査含む)健康診断については、診断日を設け、健診後の整備業務は配慮すること。</p> <p>② 健康診断のオプション項目(腹部エコー、前立腺マーカー、眼底検査)を無料とすること。また、骨密度検査を実施すること。</p>	
<p>9. その他の要求</p> <p>① 日本航空として JAL エンジニアリングを吸収合併すること</p> <p>② JAL グループ労組連絡会統一要求に対し文書にて回答を行い、交渉の場を持つこと。</p>	
<p>JAL エンジニアリング(JALEC)に提出する要求</p> <p>① 同一労働・同一賃金の原則に基づき、JALI 格差をなくすため労働条件を引き上げること。</p> <p>② 支店での資格拡張も可能とすること。</p> <p>③ ゆかり人事の応募資格を満 50 歳に引き下げること。</p> <p>*これ以外には、JALI と共通する安全や勤務、出張に関する要求を提出する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 同じ仕事をして、雇用形態や親会社・子会社で労働条件が異なることは、同一労働同一賃金の原則に反するものです。賃金に格差が無くなってきているなら JALI に吸収することでシンプルな組織になり、生産性も上がります。 今はオンラインでの教育方法が進歩しています。支店からの資格拡張のトライアルも検討中のため注視していきます。 地方に家を持ち、首都圏宣言が適用されていない人でも、ゆかり人事が認められれば家族と暮らせるため、改善を求めています。