



24 夏闘 回答内容

JLUニュース

No 950 (15-53)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年 6月 05日

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

シニアとST 以外は春と変わらず

24 夏闘は回答指定日の6月3日に団体交渉(9:45~10:15)が行われ、夏闘の回答が示されました。シニアの報酬の見直しと既に発表されているST 制度の変更があったものの、その他の要求については春から変わりませんでした。組合は山場を背景に再回答を目指し交渉を続けます。以下、回答内容です。回答内容後半部分と今後の方針はJLUニュース951号をごらんください。

回答内容(アンダーラインは春闘からの変更点)

回答書前文

それぞれの持ち場で常に責任感を持ってひたむきな努力と創意工夫を重ねてくださっている皆さんに、心から感謝申し上げます。

貴組合の要求について、これまで真摯に検討を重ねてまいりました。貴組合との交渉経緯および今春季にお示した考え方をふまえ、本日回答いたします。

本回答につき、ぜひとも貴組合のご理解をお願いいたします。

2021-2025年度中期人材戦略ローリングプラン2024にて、多様な人材が多様なフィールドで活躍できる環境を整え、能力の発揮に応じた還元を行い、エンゲージメント向上と価値創造を実現していくことを掲げています。その一環として、「月例賃金・賞与および社員福祉関連諸施策について」(ISZ/G-A-023-017)でもお示したとおり、シニア人材が高い意欲でその能力を最大発揮できるよう、シニア人材の期待役割や職務内容を見直し、あわせて報酬の見直しを行います。

我々一入ひとりが、主体的に新たな価値創造と生産性向上に取り組むことでJALグループのさらなる成長につなげていきましょう。

I. 「賃金・手当に関する要求」

1. 「2024年度夏期賞与」

2024年3月8日付文書「月例賃金・賞与および社員福祉関連諸施策について」(ISZ/G-A-023-017)にてお伝えしているとおります。

2. 人事評価、賃金など

(1) 賃金

【24春闘回答と同内容のため省略 JLUニュース15-34, 35参照】

(2) 人事評価

【24春闘回答と同内容のため省略】

3. 諸手当

- (1) 「日曜祝日土曜出勤手当」
- (2) 「年末年始出勤手当」
- (3) 「深夜手当の割増率」
- (4) 「時間外手当の割増率」
- (5) 「住宅手当」
- (6) 「家族手当」
- (7) 「屋外作業手当」
- (8) 「旧石油・寒冷地手当の支給基準に基づき暖房手当を支給」
- (9) 「シフト手当」
- (10) 「AFRS資格手当」
- (11) 「一等航空整備士手当及び航空工場整備士手当」
- (12) 「確認主任者手当」
- (13) 「運航管理者手当」
- (14) 「係長手当」

【以上14項目についても24春闘回答と同内容のため省略】

なお、諸手当は、今後も必要に応じ真摯に協議してまいります。

II. 「安全に関する要求」

1. 安全運航

安全とは、命を守ることであり、JALグループ存立の大前提です。JALグループ中期経営計画ローリングプラン2023における安全目標のなかにおいても『絶えず安全を追求し、不安全な事象を防ぐための「安全の層」を厚くすること』を謳っており、当社における安全の位置付けが変わることはありません。引き続き、航空事故ゼロ、重大インシデントゼロの実現を目指して取り組みを進めてまいります。

また、誰もが気兼ねなく報告できるなど、風通しの良い職場風土は安全文化定着において重要な要素のひとつです。職場内のコミュニケーション推進や各種報告制度の活性化にも継続して取り組むことで、コミュニケーションする文化の浸透を図ってまいります。

これらを通して安全運航を堅持し、安全・安心な社会の実現を目指してまいります。

2. 人員配置など

引き続き人員計画に基づき、適切な人員・資格者の確保に努めるとともに、人員配置に応じた生産調整を実施のうえ業務を進めてまいります。また、各部門において働き方の変革を進めてまいります。

なお、外航受託便数が増加している状況等もふまえ、作業安全・品質を最優先とし、また人材育成や社会貢献の観点を含む全体のバランスをふまえたうえで適切な人員配置を行っております。

3. 職場のハラスメント

【24春闘回答と同内容のため省略】

4. 予備部品不足

2023年度の部品サービス率は、目標としていた前年度同水準の97.9%に対して、目標を上回る実績値98.0%を達成しました。引き続き、部品管理部門とシブ現業部門・技術部門との連携を強化するなどの施策を通じて、部品消費予測の精度向上や予備部品確保施策を行うとともに、使用実績・計画に応じた適切なストア配備を実施することにより、部品サービス率の向上を図ってまいります。

なお、2024年4月から羽田LCにAOGDESKを配置するなど従来以上に現業部門と部品管理部門のコミュニケーションを強化しています。シブ現業部門のニーズをいち早く取り入れて、迅速に対応してまいります。

5. エンジン整備

【24春闘回答と同内容のため省略】

III. 「勤務や権利に関する要求」

1. 労働時間

現在、業務の棚卸しやRPAの活用などによる業務プロセス改革を推進し、総実労働時間の短縮に取り組んでおり、現時点では、所定労働時間を見直す考えには至っておりません。ご理解をお願いいたします。

2.勤務間隔

労働時間を適正に管理し、適切な勤務間隔が確保できるように取り組んでおります。健康管理の観点からも、勤務間隔を定める勤務間インターバル制度の動向も注視しながら、必要な対応を検討してまいります。

3.労働時間管理

労働時間を客観的に把握する仕組みを活用すること等により、引き続き、適正に労働時間を管理してまいります。なお、アルコールの本検査は、就業時間のなかで実施するという考えに変わりはなく、準備時間を用いて適切に実施してまいります。

4.「国内出張の移動時間を勤務扱い」

世間水準などをふまえて設定したものであり、ご理解をお願いいたします。

5.「国内出張パーディラム」

世間水準などをふまえて設定したものであり、ご理解をお願いいたします。

6.「家用自動車の燃料費支給基準・高速代補助」

公共交通機関での出退社を基本としており、高速道路料金補助費は現行水準で適正であると考えています。

7.「兼務教官の待遇改善」

現行で妥当であると考えており、ご理解をお願いいたします。
なお、適正な労働時間管理を含め、兼務教官が業務に集中できる環境整備を引き続き行ってまいります。

8.「仕事と介護・子育ての両立」

2021年4月より、仕事と育児の両立支援の一つとして、育児休職の分割取得を可能とし、3歳までの範囲で育児休職を2回まで取得できるようにしました。また、社員の自宅近隣に入园を希望する社員へのサポートとして、企業主導型保育園との法人契約締結を拡大し、復職の支援を行っています。男性社員の育児休業については、各種支援制度の案内や育休計画の提出、定期的なプレパパセミナーの開催などの取り組みを通して取得促進を行っています。

介護については、介護のための休職、休暇、短時間勤務、所定外労働・時間外労働の制限、深夜業の制限など、介護と仕事の両立を制度面でサポートするとともに、介護ハンドブックの作成やJALグループポータルサイト「介護との両立支援ページ」の充実などにより、まだ介護に直面していない社員に対する啓発も進めてきております。

引き続き仕事と介護・育児の両立支援として必要な対応を検討してまいります。

IV.「60歳以降の雇用についての要求」

2024年10月1日より、シニアスペシャリスト契約社員の期待役割や職務内容の見直しを行い、あわせて報酬の見直しを行います。

V.「休暇取得についての要求」

1.「年次有給休暇」

年次有給休暇の取得については、引き続き適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス変革による生産性向上への取り組みなどを通して、引き続き適正に対応してまいります。

2.「特定目的積立休暇制度」

特定目的積立休暇制度は、年次有給休暇および病気欠勤とは別に療養などに専念できる特別休暇を確保することにより、社員福祉の充実の一助とするとともに、労働意欲の向上を図ることを目的として導入しております。制度設定の趣旨・目的をふまえ、自己啓発を目的とした休暇は、年次有給休暇での取得が望ましいと考えております。

3「季節特別休暇(SV)」

所定年間休日数および年次有給休暇付与数は、世間水準と認識しており、現行で適切であると考えております。

4.「子の看護休暇」

育児・介護休業法に基づき小学校就学前の子を持つ社員に対して取

得を認めております。

引き続き仕事と育児の両立支援として必要な対応を検討してまいります。

VI「転勤・福利厚生制度などに関する要求」

1.「単身赴任」

人事異動は、事業計画上の資格の必要性、組織運営を含めた職務やポストニーズなどを加味したうえで実施しております。

また、転勤により別居状態にある社員の単身赴任制度の適用期間は、事業の拠点が首都圏であるという観点を考慮して3年間としており、ご理解をお願いいたします。

単身赴任補助は世間水準をふまえて設定しており、現行どおりいたします。

2.「社宅・寮」

社宅制度は社員が首都圏地区で自宅を持つまでの準備として、若年層に入居いただくことを前提としています。そのうえで、地方や海外への赴任期間中、賃貸に出している等の理由で自宅に入居できない場合においては、賃貸借契約の一般的な契約期間である2年を基準として暫定入居期間を設定し、本来の入居資格の有無に関係なく入居いただいております。ご理解をお願いいたします。

社有寮・社有社宅がある地域においては、経済性をふまえ会社が指定した物件に入居いただいております。ご理解をお願いいたします。

VII「ST 制度に関する要求」

JALスタッフトラベル制度の考え方は、JALグループ社員として愛社精神を培い、自社商品・サービスへの理解を深めるとともに、家族を含めた社員福祉向上を目的としております。

2023年4月12日より、国内線運賃体系の変更に伴いJALスタッフトラベル制度も利用システム・利用方法が変更となりましたが、制度の基本的な考え方に変更ありません。付与点数や対象者の範囲などは、現時点では現行で妥当と考えております。なお、すでにお示ししているとおり、2024年5月22日より、国内線スタッフトラベルの予約・発券については、便出発予定時刻の3時間前から6時間前へ早期化しております。

引き続き制度の基本的な考え方や社会的な目線をふまえつつ、節度ある利用を前提として、より良い制度・運用が図れるよう、今後も慎重に検討してまいります。

VIII.「職員・家族の健康に関する要求」

1「整備現業の定期健康診断」

2.「健康診断のオプション項目」

【1, 2項目ともに24春闘回答と同内容のため省略】

IX.「その他の要求」

1.「JAL エンジニアリングを吸収合併」

日本航空は、JALグループの航空機の安全と品質を支えることを目的に、JALエンジニアリングを設立いたしました。同社は、わが国を代表する航空機整備会社として、日本航空のみならずJALグループ航空会社の機材品質の向上に貢献しているとの認識です。

また、2017年度には、同社がIALグループ以外の航空会社から整備業務の管理の受託を開始し、これまで培った技術を活かして中期経営計画の取り組みの一つ「日本の空への貢献」につなげることであります。

引き続き、同社がJALグループ、さらには日本の空を支える総合エンジニアリング企業として、社員がやりがいと誇りをもって仕事に取り組める環境を整えつつ、お客さまに安心と満足をお届けし、航空技術の発展と社会への貢献を果たすことには変わりはありません。

2.「JAL グループ労組連絡会統一要求」

グループ各社の労働条件は、個社の労使で協議するものと認識しております。ご理解をお願いいたします。

以下、JLU ニュース 951号に続く

【日本航空ユニオンニュース 950(15-53)号】