

繁忙を支える社員へ昨年以上の一時金を

10月1日、中央執行委員会で2024年末要求(案)を決定しました。要求は、10月9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 年度年末一時金を 3.3 ヶ月+10 万円支払うこと。 【日航労連統一要求案】は「2024 年度年末一時金を 3.0 ヶ月以上支払うこと」</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 25,000 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"> 一時金は業績連動で 2.0 ヶ月(または 2.5 ヶ月)と提示されていますが、年末アンケートの平均は 3.3 ヶ月+11.7 万円(昨年は 2.9 ヶ月+9.5 万円)となりました。係数は昨年 3.0 ヶ月を要求し満額回答を実現したため、同額もしくはそれ以上を求める声が多くなっています。定額も平均値は増えていますが 10 万円に回答が集中しています。若年層や非正規雇用の生活も考慮し係数 3.3 ヶ月に 10 万円を加えて要求します。 JAL グループでは、新卒、中途採用を積極的に行っていますが、自己都合による離職も続いています。少子化で良い人財が集まりにくくなっていくことから、安定した魅力ある賃金にしていく必要があります。 春闘で非破壊検査従事者に手当が新設されましたが、経営破たんによって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。人への投資をするなら教育や働き方の前に手当面を回復、改善するべきです。 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。 運航管理者は、国家試験取得後も経験を積み、技量を高め続けます。他部門への異動希望や他社への流出の背景には、責任に対する手当の低さが一因と考えられます。 係長や教官の頑張りに対し人事評価で応えていると説明し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、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>④ 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>⑤ 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、と断言してきます。 インバウンド 6000 万人の目標があるとはいえ、無理な外航受託を行うと、様々な部署に影響を及ぼします。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。 世界的なサプライチェーンの問題で部品不足が続き、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。

<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 国内出張パーディウムを増額し、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 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>⑨ 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 月に行われた組改のフォローアップ以降も深夜帯の作業負荷が高く、職場に疲弊が見られます。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。 iPad や PC の貸与により、業務時間外に e-learning を実施することもできてしまいます。教育やメール対応に関する時間も含め労働時間の考え方を引き続き確認していきます。 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。 兼務教官は、シフト勤務から外れることで手取りが減少します。一方で、人材育成は重点課題となっています。教える側のモチベーション向上が JALEC の成長に直結するため、待遇の見直しが必要です。 10 月からシニア人材に関する制度の見直しがありましたが、働き方や待遇の課題については、今後も引き続き追求していきます。
<p>4. 休暇取得についての要求 【①～③は日航労連統一要求案】</p> <p>① JAL グループ全社員が希望日に年次有給休暇を取得できる人員体制とすること。</p> <p>② 特定目的積立休暇制度について、取得条件を拡大すること。</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>	<ul style="list-style-type: none"> 整備でも年休の完全取得が難しい職場があります。人員体制を整え、生産調整も行い、職制含めて全員が完全取得できる職場にしていく必要があります。 特定目的積立休暇は退職時に失効し、定年後再雇用には引き継ぎません。これまで要求していた自己啓発に加え、コロナやインフルエンザ感染時の隔離期間なども認めれば消化しやすくなります。
<p>5. 転勤、福利厚生制度などに関する要求</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"> 単身赴任になる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。 一般的に家族と別居状態であれば単身赴任です。今は地方に暮らしてリモートで仕事ができる会社もあります。整備も拠点以外に家を持てるように制度を見直すべきです。
<p>6. ST 制度に関する要求 【①④⑤⑥は日航労連統一要求案】</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が、昨年 4 月からのシステム変更で利便性が悪くなっている部分があります。空港での空席待ち、予約発券時間、社用枠の問題、JAL オンラインの操作性など、改善を求めます。 ST 制度は普通席の利用が前提となっていますが、普通席が満席で乗れず、クラス J が空席のまま運航されるケースが見受けられます。お客様と同じ追加運賃を支払うことでクラス J が利用できれば、ST も使え、収入増にも貢献できます。 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」という声があるため、柔軟な運用を求めています。
<p>7. 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 インフルエンザワクチンの接種費用は家族を含めて全額補助すること。</p>	
<p>8. 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>*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"> 同じ仕事をしていても、親会社と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。また、同業他社の整備が子会社で、JAL が本体で採用するなら学生からの選好性も高まり、優秀な人材が集まるでしょう。 オンライン教育の進展により、支店からでも資格拡張が可能な環境が整いつつあります。すでにトライアルも実施されていますが、これを正式に制度化することで、転勤を拒否する理由の一つを解消できます。