

# 24 年末 一時金以外の諸要求に回答なし 手当や労働環境も前進する 25 春闘に

11月12日の最終団交を受け、20日の中央委員会で、24年末闘争に区切りをつけました。諸要求には回答がありませんでしたが、EBIT見通しに変更がないため、年末一時金は夏を上回る2.5ヵ月に決定しました。一時金の支給日は12月10日です。

## 整備士の手当を改善し、魅力ある職種に

要  
求  
と  
回  
答

### 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

⇒資格を行使し、法確認行為に従事している点に着目し、整備確認主任者手当を設定しており、新たな手当を設定する考えにはありません。

### 確認主任者手当を増額すること

⇒確認主任者手当は、国家資格に基づく法確認行為の行使という点と資格取得のインセンティブという点に着目し、世間水準も見据え、整備の状況を再評価し、2016年に変更しており、水準を見直す考えにはありません。

24年末交渉では「整備士の魅力を高めるためにラ確の手当は重要」「ベアで基本給が上がるなか、手当がそのままでは相対的に価値が下がる」という主張に加え、確認主任者手当の2機種目以降が5000円に下がることを追及しました。回答としては、確認主任者手当には、「行使の他に資格取得のインセンティブ的な要素も含んでいる」とのこと。大変な努力をして取得することは変わらず、行使する機会も増えるのだから、2機種目以降も同じでいいはず。一機種目は別の大変さもあるので、そこは一等航空整備士の資格取得の時点で手当を支給すればいいでしょう。

### CAUTION!! 「型式別ライセンスの共通化」

2機種目以降の話をしてきましたが、現在、国交省では型式毎の資格は不要と考え、ライセンスの共通化を検討しています。早ければ来年4月に公布・施行の予定。どういう資格になって、も整備士としての矜持を持てる手当にしていくべきです。

詳細はこちら



## 健康経営優良法人にふさわしい食環境に

JALは「健康経営銘柄2024」に選定され、グループ26社が「健康経営優良法人2024」に認定されています。



2024  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ホワイト500

一方、JLUとJGS各労組で組織する「JALグループ労連」では風呂、休憩室、食環境の充実を求めています。健康経営が対外的に評価されているのは誇らしいことですが、日々、短い時間でカップラーメンを食べている整備士の姿を見ると、とても健康的とは言えません。

## 食のサービスはいろいろ 良い選択を望む

現在、JALでは食事手当を支給していませんが、M1、テクセンや成整ビルなどには社食があります。また、「食べられる環境にないところには食事を提供」ということで、乗務職にはミールがあります。では、各地の空港ターミナルで働く整備やグラハンの食環境はどうでしょうか？個社で独自に採用されているものもありますが、今回はその各種サービスを紹介します。

### 設置型社食

- ・オフィスおかん
- ・オフィスプレミアムフローズン

### コンビニ自販機

- ・ファミマの自販機コンビニ
- ・セブン自販機

これらを導入しても、どこにでも置けるわけでもないし、選べる品数や料理の種類が限定されます。だから団交では以下のサービスを検討しないか聞いてみましたが、「レビューもしてない」とのことでした。

電子カードタイプ

チケットレストラン

検索

JALI、JALECは春までにぜひご検討を!

春にみんなが満足するベースアップがあれば、特に問題ありませんが…。

## 11/1以降、回答アンケートや職討で寄せられた声を一部紹介

### ■ 一時金に関する不満の声

- 物価高に対してもっと補填するのが経営者の勤めではないですか？
- 会社の業績と自分たちの頑張りに全く見合っていない！
- 業務量や物価高を考えると係数は不満
- 社員と会社が一体となって目標を達成する為の一時金の建て付けと言っているが、今まで散々騙されてきて、「また今回もか」と思うと頑張る気がしない。
- 物価高のなか3ヵ月はあって欲しかった。期末も期待できないので先行きが不安。
- 機材品質を上げる事ばかり言っているが、カスタマーに人を取られすぎて自社便まで手が回らない感じ。JALECとしては儲かるのですがJALとしてはマイナスなのでは？と思います。カスタマーはアシストだけに欲しい。AFRSはうんざりです。ほぼ担当者任せで送られてくる資料を自分で見て勝手に勉強して、という感じが非常に腹立たしい！
- B/UP 12000円実施でも、昨年より年収ダウンってどういうこと！B/UP 12000円やりました、年収は当然上がると期待して仕事したのに、年収ダウン。見せかけだけのJALは相変わらず。本気でやろうとする経営姿勢がまるで見えない。回答書の出し方も相変わらず。経営はどうやって社員をやる気にさせるのか、今後が見もの…。
- こんな係数以上に貢献している。ANAを下回る理由など無い。
- 毎日の旅客数を見てこの係数はないと思います。これで社員に還元出来ない経営を良し、とはいかない。
- 休憩時間や食事時間も取れず頑張っているのに低すぎる。
- 昨年より物価上昇で賃金の上げが追いつかない中、昨年実績を上回れないのは社員に対する配慮が足りないと思う。
- 目標を引き上げたせいで回答が下げられるのは納得いかない。昨年以上に無理して働いているのに下げられる意味が分からない。右肩上がりの目標に無理があるのではないのか。
- 期末手当の仕組みが余計。いつの間にか作られて、今は当たり前のように会社は主張してくるが、職場は認めていない。この仕組みは経営がノーリスクで手抜きをしているだけ。日本のしきたりとしてローン等も夏と年末の2回でボーナス払いが一般的。夏と年末の2回で支払うべき。
- 2.5ヵ月という回答は残念でならない。こんな経営姿勢では今後強い想いや夢を持った人達は入ってこなくなる。業績リンクからは経営の想いが感じられない。
- せめて、3ヵ月貰いたかった。いや、3.5は欲しいです。

### ■ 要求へのこだわり、会社に対して言いたいこと

- カスタマー受託はもうやめて！ANAを見習ってくれ!!JALECは儲かっているかもしれないけどカスタマーで人を割かれているためJAL便の品質は確実に下がっていると思う。
- 寮や社宅環境を改善してほしい。
- 仕事量に対して見合っていない。ゆとりがあるのならこれでもよいが…
- 人員体制について問題提起を続けたい。単純な人数。資格者の数。年齢構成など。目安としては新人をしっかり育てられるような環境を。
- 係数のみで基本ゼロ回答では会社の姿勢に疑問。STや単身赴任の改善等答えられるところはあるはずなのでしっかり答えてほしい。
- E-logのトラブルなんとかして欲しい。
- うまく利益が出るように経営してください。
- いい加減、形に拘らず、本気でやろうとする姿勢を経営自らが示す時期が来ている気がする。だから、年始早々の事故や飛行機の接触事故が起こっている。経営がやることを見失っていて、どうやって無機質の社員を動かすのか？
- 係数を3.0以上に。家族手当、日祝手当を出して欲しい。
- 各社が色々な工夫をして人財の確保に動いているのに、JALはそういう打ち手が見えてこない。まだJALの看板にあぐらをかかっているようにしか見えない。やっているといってもそれが伝わらないようではやってないのと変わらない。ST等JALのメリットを生かす工夫も見えない。
- 会社は何も危機感を持っていないとしか思えない。職場の人間関係もぎくしゃくしている。
- 職場が楽しくなくなった。昔は仕事をして楽しいと思えたが今は楽しくない。何を言っても無駄、何をやっても無駄だと感じる。
- いい加減社員に感謝して還元しないと良い社員が入って来ず、JALECの未来は無い。
- 雇用延長者と新入社員以外には釣った魚に餌をやらない感が強い。働き盛りの30~40代が割を食う。
- 賃金、手当、厚生の規定をそろそろ見直してください。役所も見直してますけど？
- 現状維持が精一杯の生活水準で、社員のやる気を出す回答とは言えない。社長も交代したし、社員にもっとメッセージ性を訴えやる気を出す回答をしてほしい。今の回答では何も伝わらない。