

25 春闘回答と今後の方針①

JLUニュース
No 995（16－34）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 3月 05日
Tel：03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

賃金回答は先送り 去年を上回る回答を待つ

25 春闘は回答指定日の３月３日に団体交渉(10:30～11:00)が行われ、回答が示されました。ベースアップ、夏期一時金については先送り、その他の諸要求に関する回答はありませんでした。組合は山場の争議権を背景に再回答を目指す方針を決定しました。

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９９６を見てください。

3/3 回答内容

Ⅰ.「一時金、賃金・手当に関する要求」

1.基本給

ﾍﾞｰｽｱｯﾌﾟについては、引き続き検討しております。

2.人事評価、賃金など

(1)賃金

貴組合との「賃金の取扱いに関する協定(2010年11月30日付)」、「業務企画一般職・整備技術一般職の諸手当に関する協定(2010年11月30日付)」、「退職金に関する協定(2010年11月30日付)」および、「賃金の取扱いに関する協定(2017年6月27日付)」などに基づき、適切に運用しております。

(2)人事評価

人事評価は、常に挑戦し変革を推進する人財の育成につながる制度を目指し、2018年度評価から業務企画職の新たな評価手法・プロセスなどを導入しました。また整備技術一般職とJALEC社員Ⅰが同じフィールドで共通の目標を持って能力伸長を図っていることから、2020年度より、JALI整備技術一般職とJALEC社員Ⅰの人事評価制度の統一を図るとともに、上位理念を体現するための「求める人財像」を追求できるような評価制度に見直しました。評価分布は、2010年9月17日付文書「新人事賃金制度の具体案について」(ILZ/A-A-037)や団体交渉などでお伝えしているとおりです。また、昇格については、等級ごとに求められる能力等にもとづいて昇格基準を設定しており、適切に運用しております。

3.諸手当

(1)「日曜祝日土曜出勤手当」

シフト勤務者に対する諸手当のあり方として、個別の手当として設定する考えにはなく、ご理解をお願いいたします。

(2)「年末年始出勤手当」

2017年度より、勤務時間4時間以上としていた支給基準を、暦日単位で支払うこととしています。金額に関しては、世間水準などを勘案し、適正な額であると考えており、現行どおりといたします。

(3)「深夜手当の割増率」(4)「時間外手当の割増率」

割増率は、法定水準で適正であると考えており、現行どおりといたします。

(5)「住宅手当」

個別の手当として設定するという考えにはなく、現行どおりといたします。

(6)「家族手当」

家族数や世帯状況の違いに応じて個別に手当を設定するという考えにはありません。

(7)「屋外作業手当」

個別の手当として設定する考えにはなく、ご理解をお願いいたします。

(8)「暖房手当」

全国一律の基本給設定としており、地域に特化した手当として設定する考えにはなく、ご理解をお願いいたします。

(9)「シフト手当」

シフト手当は働き方と手当を直接的にリンクさせる考えのもと、特定の時間帯における勤務時間実績に単価を乗じる部分と、定額部分で構成しています。それらの基準は予定された所定勤務内の実働時間にもとづくべきと考えており、現行どおりといたします。

金額については、世間水準などを勘案した適正な額であると考えており、現行どおりといたします。

(10)「AFRS資格手当」

国家資格をベースに、ライン確認主任者と同等の責任・作業範囲で法確認行為に従事している点に着目し、機種ごとに設定しているものであり、ご理解をお願いいたします。なお、外航機に対する法確認行為について再評価し、2019年度より、ライン確認主任者がJAL機材と同一機種のAFRS資格により外国認定下の法確認行為に従事する場合についても、機種ごとに手当を支払うこととしています。

(11)「一等航空整備士及び航空工場整備士の資格取得手当」

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。

(12)「確認主任者手当」

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年春に確認主任者手当を変更しており、水準を見直す考えにはありません。

(13)「運航管理者手当」

整備確認主任者同様、手当の設定趣旨に鑑み、現状を再評価したうえで2016年に運航管理者手当を変更しており、水準を見直す考えにはありません。

(14)「係長手当」
　求められる能力発揮を踏まえた基本給設定としており、個別の手当として設定する考えにはなく、ご理解をお願いいたします。
　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。

4.「2025年度夏期一時金」

　成案を得次第、お示しいたします。

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2022におけるJALグループ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JALグループの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るとともに、アサーションを受け入れる文化についても醸成してまいります。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、復便により生産規模が回復してきている状況をふまえ、作業安全・品質を最優先とし、また人財育成や社会貢献の観点を含む全体のバランスを踏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」

　職場でのハラスメントは、あってはならないことだと認識しております。労働施策総合推進法の改正にあわせて2020年6月1日付で就業規則の改定などを行いましたが、多様な人財が公正かつ公平に評価され、長く生き生きと活躍できる環境を作っていくため、引き続き必要な教育などを実施してまいります。

4.「予備部品不足」

　2024年12月までの部品サービス率は98.0%であり、下期以降は徐々に改善傾向にあります。実績は前年度と同水準であるものの、今年度は高い目標(サービス率:98.4%)を設定しており、引き続き需要供給データを活用した部品計画業務の精度向上、まとめ発注等の予備部品の迅速な確保を実施し、サービス率の向上を図っていきます。
　また、運航整備向け流用件数は2024年第3四半期までの実績として241件(目標:417件)で昨年度実績(468件)から削減できていますが、流用自体が忙しい便間・夜間帯での現場の大きな負荷になっており、更に流用件数を削減するべく作業負荷も考慮に入れた優先順位付けを行い引き続き温度感高く対応していきます。
　なお、羽田ラインセンターに新たにAOG DESKを配置する等、これまで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、シップ現業部門やSEからのニーズに対するアクションを継続的にタイムリーに実行していきます。

5. エンジン整備

　エンジン整備については、日々の安全運航を支えることを前提に、エンジンメーカーとの情報共有をしながら、適切な取り卸し判断をするとともに、運航を支えるため、必要なスタンバイエンジンの生産を行う体制としております。
　引き続き、エンジン内部の内視鏡検査や運航中エンジンの品質モニタリングの強化により、計画どおりにエンジンを取り卸すことに加え、整備外注先の適切な管理や、自営整備での部品修理、購入の期日管理、追加対応を適切に行うことで、計画どおりにスタンバイエンジンを生産する体制づくりに努めてまいります。
　また、予め想定される交換部品の先行購入や他センターからのサポート人員受入を進めており、引き続き早期AOG解消に向けて取り組みを進めてまいります。

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おります。

4.「国内出張の移動時間を勤務扱い」5.「国内出張パーディアム」

　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.「通勤手当支給細則に関するJALエンジニアリングとの協議」

　JALエンジニアリングの規程内容については、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。

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. シニアスペシャリスト契約社員

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っており、待遇については現行で妥当と考えております。定年延長等、60歳以降の働き方や制度については、高年齢者雇用安定法の改正や世間動向、社内ニーズを含む会社状況などをふまえたうえで引き続き検討してまいります。

以下、JLU ニュース９９６号に続く