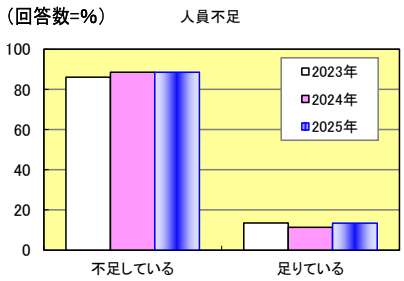
25春闘要求案②
【16-03中央委員会議案】

JLUニュース
No 988（16－27）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 1月 23日
Tel：03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

安全を守ることが大前提 通勤問題も課題

2025 春闘要求案その②は、安全、勤務に関する要求です。アンダーラインは新しい要求です。

要求（案）項目	現行・根拠等
2. 安全に関する要求 ①123 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。	・日本航空ユニオンは航空輸送の安全の向上を図ることを目標としています。航空事故の撲滅を目指し、改めて「絶対安全の確立」を経営に求めます。 ・組合の指摘が無くても職場が改善されるようになることを目指していますが、残念ながらまだそこには至っていません。職場内の壁、職種間の壁を取り払うことでコミュニケーションを良くしていく、と社内検証委員会報告書にも書かれているとおり、モノが言えない根本原因は何なのかを考え、壁をなくしていく必要があります。
②安全アドバイザリ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	・人的資本投資を行うには生産性を上げることが重要と言われていますが、整備部門ではDXによって簡単に生産性が向上するものではありません。作業に必要な人数をアサインできるだけの人員を確保すべきです。また、整備費は大きな作業の先送りや交換部品の抑制で多額の費用を削減できますが、安全性の低下と隣り合わせです。部門別採算性においても、安全を最優先に考えることが求められます。
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。	・部門別採算性が浸透しているため、自組織の採算を上げるために、必要な支援を頼まず、無理のあるアサインで人員繰りをしている組織もあります。一人ひとりに疲労が貯まると安全にも影響します。
④過度な拡大を避け、今後の人員体制に見合った持続可能な事業計画を策定すること。	・現中期計画は 2025 年度までのため、現在 2030 年度までの計画を策定していると考えられます。乗員の 2030 年問題もあり、規模拡大は厳しい見通しです。また、整備では現在の外航受託の数が人員体制に合っておらず、多くの職場で繁忙感が高まっています。規模の拡大を追求するのではなく、現在の人員で安全運航を支えられる計画を求めています。 
⑤職場のハラスメントを一掃すること	・ハラスメントもコミュニケーションを悪化させ、安全低下につながります。整備の職場でも暴言や叱責などのパワハラが報告されています。ハラスメントのない職場づくりを経営陣、管理職に求めていきます。
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。	・部品不足の問題は、コントロールが難しいサプライチェーンの乱れによるものがありますが、対応策はあるはずです。最大限の努力をしてもなお、運航維持が難しくなるようであれば、減便・休便もやむを得ない判断だと考えます。FSC の安全・サービスを損なってまで機材のフル稼働を目指すよりも、余裕のある整備体制を構築するべきです。 ・部品が調達できず、他の機体から部品を流用することで運航便への支障を減らしていますが、これは本来あるべき姿ではありません。流用には余計な工数がかかり、作業工程も増えるため、疲労やミスの原因になります。通常の供給体制に戻るまでは、部品不足を前提に流用工数を計画に盛り込み、作業ミスが出にくい仕組みの検討が必要です。
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。 **【①～⑤は日航労連統一要求案】**	・エンジン不足は予備エンジンが足りないのではなく、適切な量のスタンバイエンジンが生産できていないのが原因です。古いエンジンは世界的に部品が足りなくなっており、入手しにくくなってきています。卸されたエンジンは速やかに分解し、必要な部品を要求できるようにするべきです。 ・スタンバイエンジンからの部品流用も多く、エンジンチェンジ時の負荷となっています。エンジン関係の装備品の充実も求めます。

3. 勤務や権利に関する要求 ①労働時間を短縮し 150 時間/月とすること。	・JALI では以前から年間総労働時間 1850 時間を目指していますが、なかなか実現していません。JALI に残業削減・有休消化を求めるとともに、JALEC の整備現業にはさらなる労働時間の短縮を要求します。時短をすることで心身のリフレッシュ、自己啓発に充てられる時間を作り、長く働ける環境にしていくべきです。
②勤務終了時刻から次の勤務の始業時間までの間隔は最低12時間を確保すること	・2021 年に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」では、「2025 年までに、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を 15%以上とする」という数値目標が定められています。JALEC では勤務作成時 11 時間の勤務間隔を取る運用が行われていますが、社会情勢を加味して、全社的に制度化すべきです。
③就業時間前のアルコール検査など、個人の協力に頼らず、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。	・今のアルコール検査制度の導入以降、始業前の自主検査を推奨されており、本検査は労働時間内で良いと言われていますが、実際は始業前に全員が検査完了しています。就業前後にそれぞれ 5 分の準備時間が与えられましたが、それでも十分とは言えません。業務に必要な時間は労働時間と認め、時間外手当を支払うべきです。 ・e-learning で期限が決められ、修了確認があるものは業務と言えます。休憩時間や在宅での実施は本来なら時間外手当が発生するものです。個人の協力に頼らず、就業時間中に実施できるように求めていきます。
④国内出張の移動時間を勤務扱いとすること。 ⑤国内出張パーディアムを増額し、日帰り出張にも支払うこと。	・「出張の移動時間は労働時間ではない」という判例や通達は昭和の時代に出されたものです。移動時間を勤務扱いとして認めることを検討するのと同時に、日帰り出張にもパーディアムを支払い、出張者の負荷を減らすべきです。
⑥通勤手当支給細則の見直しを行い、通勤の経済的および身体的負荷を軽減すること。また、JAL エンジニアリングと通勤に関する協議を別途設定すること。	・リモートワークが普及する中で、通勤が必要な社員と在宅勤務が可能な社員との間に格差が生じているという指摘があります。必ず出社しなければならない社員が経済的な負担を強いられたり、疲労が抜けない通勤手段を利用しなければならない状況を改善するため、通勤手当支給細則の見直しを求めます。これまで通り、高速代補助の改善も求めますが、バス通勤の希望や業連バスの問題など、通勤費を支給するJALECとの協議を別途設定し、通勤の改善を目指します。
⑦兼務教官の待遇改善を行うこと。	・整備現業に所属しながら兼務で訓練教官を担当すると、訓練期間中はシフト手当がなくなり手取りが減ります。また、人財開発部の教官も同じですが資料作りや訓練生への指導でプライベートの時間も使っています。良い人財を育てたいという気持ちとやりがいを利用しているだけで会社としてのバックアップは不足しています。兼務教官の要望を訴え待遇改善を目指します。
⑧定年後再雇用者の待遇改善を行うこと。	・60 歳以降の働き方として短縮勤務が設けられていますが、出社すると現役社員と同等の働きを求められます。高齢者に見合った働き方を検討し、健康に働ける職場を作る必要があります。また、JALI では基本的に 65 歳以降の雇用がありません。希望する場合には、65 歳以降も働ける環境の整備を求めます。
⑨JAL 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】**	・保育所は企業主導型保育所の導入で希望を伝えれば会社が協力してくれるように改善されてきています。保育所以外にも子育て支援で改善できるところはたくさんあるため、積極的な子育て支援策を求めます。 ・介護の不安を抱える組合員も増えています。社員が利用できる各種制度の周知を求め、不足しているものがあれば改善を図ります。
4. 休暇取得についての要求 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。	・特定目的積立休暇制度は、使える場面が少なく、残したまま雇用延長になると、貯めた特目が消えてしまいます。年休が取得できずに積み立てられたという経緯も考慮し、取得条件の拡大を求めます。
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。	
③季節特別休暇(SV)を 4 日付与すること。	・SV は労働時間の延長と同様に、会社更生を理由に凍結され、2014 年には JALFIO と会社が結んでいた協定が破棄され、JALI の中で制度がなくなりました。JALEC に出向していても 3 日しか付与されていません。長期で休暇を取ることを前提に 4 日の SV を要求します。
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。 **【①～④ 日航労連統一要求案】**	・現行の看護休暇は「小学校就学前」までしか使えませんが、小学生ではまだ病気やケガで看護休暇が必要になることが多く、客室乗務員の職場では深刻な問題になっています。JALEC では「小学三年生まで」に改善されていますが全社的な制度になっていません。JAL グループ共通の制度にするため JALI の制度を改善するべきです。