25 夏闘要求案
【16-05 中央委員会議案】

JLUニュース
No 1008（16－47）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 4月 25日
Tel：03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

提示された一時金の改善と諸要求の実現を

４月22日、中央執行委員会で2025夏闘要求（案）を決定しました。要求は、５月14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
1. 一時金、賃金・手当に関する要求 ① 2025年度夏期一時金を3.1ヵ月+10万円支払うこと。 **【日航労連統一要求案】は「2025年度の一時金は、夏と年末の合計で6ヵ月以上支払うこと」** 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】** 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。 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。 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】** ⑥ 各種手当の増額・新設 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 2,5000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】** 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。 ⑧ シフト手当を定額方式にして増額すること。 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。 ⑩ 係長手当を新設すること。	・一時金はすでに業績連動で提示されていますが、日航労連の3労組は業績連動の一時金を認めていません。一時金は従来通り夏と年末の交渉で追求していきます。 ・春闘ではアンケート結果から、「夏期一時金 3.1 ヵ月+10 万円」を要求しました。物価上昇や職場の繁忙感を考慮すると2ヵ月という水準は低すぎます。また、2年連続で ANA と年間一時金で大きな差があるなか、夏の一時金でその差を縮めることが、JAL グループ社員の意欲向上につながります。 ・JALEC でも賃金制度が改定され、年齢よりも人事評価される部分が大きくなりました。整備部門において、行き過ぎた人事評価は安全にも影響するため、制度の見直しを求めています。 ・整備の有資格者に対しての手当改善はありましたが、全体に波及するものはありません。各種手当の増額・新設により、幅広く多くの社員の賃金改善につながります。 ・住宅手当、家族手当は多くの企業で成果主義の導入に伴い廃止されてきましたが、子ども手当として再開する会社もあります。少子化は国だけでなく企業にとっても課題です。働きの成果だけでなく、家族を支える手当も検討すべきです。 ・基本賃金は屋内で安全な仕事をする前提で作られています。猛暑、落雷など危険と隣り合わせで働く整備現業の作業者に向けて、屋外作業手当を求めています。 ・転勤者向けに国内支店整備手当が支給されるようになりますが、同じ転勤でも北国では暖房費や防寒具、車の冬装備などで、追加の出費が避けられません。地域間の負担格差を埋めるためにも暖房手当の支給を求めます。 ・JALEC では係長手当が支給され、今回の賃金改定でも継続されます。整備の係長の役割が重要と認識しているなら、整備技術職にも同様の手当を支給すべきです。
2. 安全に関する要求 【①～⑤は日航労連統一要求案】 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。 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。 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。 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。 ⑤ 職場のハラスメントを一掃すること。 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。	・社内検証委員会の報告書には「おかしいと思うことをおかしいと言えているか？」という項目があります。不安全事例が相次いでいる今こそ、生産性よりも安全を最優先に、一度立ち止まって経営のあり方を見直すべきです。 ・2025 年以降も売上拡大を見込む一方で、人員確保が難しいため、生産性向上を職場に求めています。しかし、DX が進んでも整備現業には人手が不可欠です。無理な運用が続けば、再び航空局から指摘を受けかねません。人員体制に見合った現実的な事業計画こそ、安全への第一歩です。 ・A350-1000 の新造機が続々と路線に投入されていますが、部品不足のため就航前の機体から部品を流用することもあります。部品流用を課題として認識していても、現場では改善されている実感がありません。FSC としてふさわしいサービスを提供するためにも部品の確保は重要です。

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。	・エンジンの生産は、外注先からの部品供給の遅れを補うため、無理な対応が続いています。スタンバイエンジンを確保するためにも、適切な外注管理と部品整備の内製化によって、安定した生産体制を確立することが急務です。
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。 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。 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。 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、日帰り出張にも支給すること。 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。 ⑦ 兼務教官の待遇改善を行うこと。 ⑧ 定年後再雇用者の待遇改善を行うこと。 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】**	・夜勤のある職場では、他より総労働時間が短く設定されていますが、健康への配慮を考えると、さらなる時短が必要です。全社的な総労働時間の見直しを進めることで、シフト勤務者の労働時間短縮にもつなげていきます。 ・係長やインチャージを担うと、準備のために早く出社しなければならないこともあります。また、係長が係員の評価をつける時間も職場では取れず、休日に行うことが多いといいます。サービス残業をしない、させない職場を目指します。 ・春闘では通勤に関する協議は行われませんでしたが、JALEC は独自に手当を設定し、出向者にも適用しています。通勤費も負担している以上、高速バスやマイカー通勤の負担軽減も JALEC の判断で対応すべきです。 ・兼務教官は負担が大きく、いったん任されると交代しづらいのが現状です。手当を含めた待遇改善が必要です。 ・介護休業や休暇など支援制度が整っているにもかかわらず、介護を理由に離職する例が社内外で見られます。介護離職を防ぐためには、制度の改善に加え、周知や利用しやすい環境づくりが一層求められています。
4. 休暇取得についての要求【①、②、③は日航労連統一要求案】 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。 ② 特定目的積立休暇制度について、自己啓発を目的とした取得についても認めること。 ③ 季節特別休暇(SV)を 4 日付与すること。 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。	
5. 転勤、単身赴任制度に関する要求 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。 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。 ③ 単身赴任制度を改善し、単身赴任手当を増額すること。 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。 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。	・共働き世帯が 7 割を超える今、転勤を伴う異動は社会的課題となっています。春には手当に一定の前進がありましたが、発令を受ける社員が納得できる条件に整えるべきです。 ・帰宅旅費は単身赴任制度の一部です。別居特任 ST の予約における税負担、一般 ST との取扱いの差別化など改善点はまだあります。早期の対応を求めていきます。 ・社有寮があっても、荷物の量やプライベート重視の考えで、借上げ物件を選択したいという人もいます。赴任先によって借り上げ物件が選べないことは問題です。
6. ST 制度に関する要求 ① 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 ② 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。 ③ 国内線乗継便の合計使用点数を 2 点とすること。 ④ 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。 ⑤ 介護による国内線特認を ST00 とすること。 ⑥ 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	・空港空席待ちについては春闘で前向きな回答がありました。実際に利用可能となってから使い勝手を確認し、意見を集めたうえで、会社に改善を求めていきます。 ・国内介護特認 ST 制度は 1 往復(2 枚)/月の ST90 が支給されています。一旦「要介護」となると、継続的に長期に亘ることも多く、ST90 であっても負担が大きくなります。 ・今の ST 制度では 2 親等と 24 歳以上の子供は対象外となっています。ファミリークーポンではその制限がないため、現行の 5 割引から 8 割引への改善を求めています。
7. 職員・家族の健康に関する要求 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。 ② 健康診断のオプション項目(腹部エコー、前立腺マーカー、眼底検査)を無料とすること。また、骨密度検査を実施すること。	
8. その他の要求 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 ②JAL 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。	
JAL エンジニアリング(JALEC)に提出する要求 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。 ② 支店での資格拡張も可能とすること。 ③メーデー(5/1)に休日とすること。 ＊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。	・JALEC に賃金改定のより、JALI との賃金格差はほぼなくなってきています。JALI に吸収することでシンプルな組織になり、生産性も上がります。 ・今はオンラインでの教育方法が進歩しています。支店からの資格拡張については進捗状況を注視していきます。