

# 感謝の気持ちは受け止め 夏の一時金交渉へ 同業他社との格差を縮める人財施策を

# WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース  
No 548(16-09)  
2025年 05月 19日

Tel: 03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail [honbu@jlu.co.jp](mailto:honbu@jlu.co.jp)

これから 25 夏闘の交渉が本格化しますが、24 年度決算発表と同時に  
期末手当が決定し「特別金」の支給も決定しました。

**期末手当  
+ 特別金** **1.0 ヲ月 + 5 万円** **支給日  
6/10**

2024 年度は対前年で増収増益となり目標としていた EBIT1700 億円  
を達成しました。その結果、年間一時金は 5.5 ヲ月、6 月の期末手当は  
1.0 ヲ月となりました。通期決算発表時に株主への配当も増額されました  
が、社員への還元は感謝の気持ちとして特別金 5 万円の支給にとどまり  
ました。もう少し上澄みがあってもよかったとは思いますが、これを受け  
止め、夏期一時金の要求実現に向けて交渉していきます。

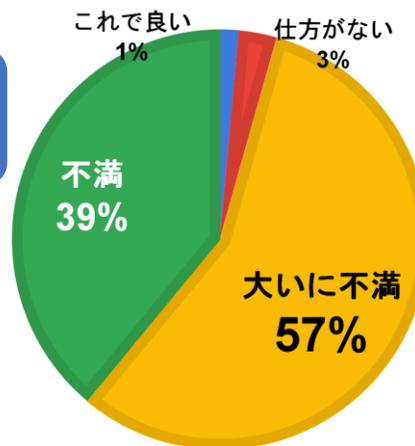
## 同業他社と毎年大きな差が付くのはいかなものかと...

	2023年度		2024年度		2025年度	
	JAL	ANA	JAL	ANA	JAL	ANA
夏	2.0 ヲ月	2.0 ヲ月	2.0 ヲ月	2.0 ヲ月	2.0 ヲ月	2.0 ヲ月
年末	3.0 ヲ月	2.0 ヲ月	2.5 ヲ月	2.0 ヲ月	2.0 (2.5) ヲ月	2.0 ヲ月
期末 (特別金)	特別金 10万円	3.0 ヲ月	1.0 ヲ月 +5万円	3.2 ヲ月※	EBIT2,000 億 円達成で年間 6.0 ヲ月になる ように期末を 支給	年間目標の 発表後期末 を提案 (例年2 ヲ月 程度)
合計	5 ヲ月 +10万円	7.0 ヲ月	5.5 ヲ月 +5万円	7.2 ヲ月※		

※0・2 ヲ月は個社裁量で支給

ANA も年度当初は「目標達成で年間約 6 ヲ月」としていました。この  
2 年間は、第 3 四半期の上方修正に合わせて期末に 1 ヲ月を追加してい  
ます。業績連動であらかじめ決めるのではなく、その時々状況を見て夏  
と年末に柔軟に判断すれば、ここまで差が開くことはなかったのではな  
いでしょうか。

## 夏の一時金は 2.0 ヲ月 これについてどう感じますか？



今年も業績連動の夏 2.0 ヲ月の一時金  
についてアンケートで聞いています。  
136 件の回答があり、不満度は 96%に  
のぼりました。理由としては「業績が好  
調なのに係数が低すぎ」「物価上昇対  
して今の水準が追い付いていない」「仕  
事の負担が大きいのに還元が見合っ  
ていない」などが挙げられています。この  
回答はすでにすべての労組に提示済み  
ですが、現場の声を踏まえ、現状を見直  
し修正する余地はあるはずです。

## 2025 夏闘要求

**夏期一時金を 3.1 ヲ月 + 10 万円支払うこと。**

### 屋外作業は命に関わる問題 スピード感をもった対応を

25 夏闘アンケートでは、夏の暑さ対策として会社に求めたいことにつ  
いての声も集めています。気温上昇が続き以前よりも過酷な状況で  
働いていることから、以下のような要望が挙げられています。

休憩時間の確保

飲料の提供

屋外作業手当の支給

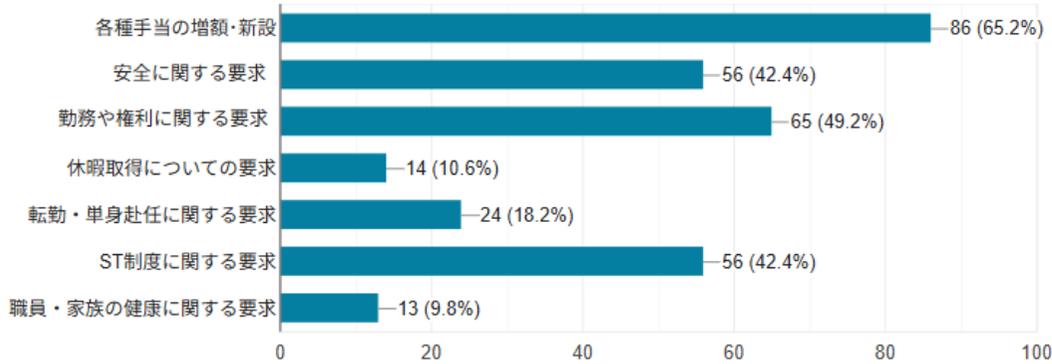
ヘルメット・ベスト  
などの軽量化

扇風機・空冷装置  
の増配備

実際に現場を体験して  
施策を考えてほしい

ファン付きベストについて JGZ に問い合わせたところ、6 月下旬に  
JALEC に入荷し、その後個人配布になるということです。

## 一時金以外のこだわりたい要求は何ですか？



25 夏闘は 25 春闘要求を継続しています。夏闘でこだわりたい要求をアンケートで聞きました。各種手当へのこだわりが特に強く示されました。

### 各種手当の増額・新設を求める声

- アルコール検査に対する手当。間接の人はアルコール検査がないので、普通に飲食できます。アルコールの制限を受ける我々に手当があってもいいと思います。
- すべての基準が破綻前に全く及ばない。法定水準ではなく上回ってほしい。
- 休日や屋外手当等、通常勤務より大変な部分への手当を保障してほしい。
- 業績連動のボーナスには期待が出来ない。各種手当の引き上げや復活に期待したい。
- 整備全体に波及する手当の新設
- 一方的に削減した手当の復活
- ラバトリー手当、土日祝日手当、屋外作業手当の新設。年末年始手当の増額
- 土日祝日手当での復活(子供の予定などで土日に休めないのだからせめて手当てを出してほしい。) 日帰り出張のパーディウム支給(日帰り出張で長時間拘束されるのに何も手当てが無い、移動は勤務じゃないと言われ、疲れてても翌日そのまま勤務になる)

AIに聞いてみた！…出張中の移動時間は、原則として労働時間には含まれない。しかし、移動中に具体的な業務指示がある場合や、業務のために移動している場合は、労働時間と認められる可能性がある。

## その他 会社に対して言いたいこと

- HAA と HAG は S 帯が 1 時終わりになり少し楽になったがその代わりナイトに申し送る作業が多くなり結果的にナイトの負荷が増えているナイトの計画工数を減らしてほしい。
- 間接は残業ありきで仕事が回っている。人員、特に若い人が足りず、新しい意見も出づらい。いまだに JAL は恵まれているという社会からの視線。今や高いモラルを求めて良いほど良い賃金ではない。
- 建前ばかりで意見を聞かない、取り入れない管理職や企画部門にウンザリしている。
- 再雇用先を JALEC だけでなく、JAL グループ全てに行けるようにしてほしい。
- 他人事文化が蔓延してます…安全運航、お客さま第一、働く仲間、相手の立場、思いやり、気遣い、全て業務中に聞こえなくなったキーワードです…また倒産するのか…
- 全社で「安全のためには、立ち止まって確認を」と言っているが、AMM や C/O の基準の確認で DLY した場合に、運航整備の室長クラスから、ライン整備士の勉強不足と取れる発言やメールがある。安全のためには AMM や MCM の確認には十分時間をかける必要があることを管理職層が理解すべき。
- 物価高で毎月の生活が苦しいです。一時金くらい全日空を超えてスッキリ生活させて欲しい。
- もはや異常と思えるアルコールの管理について、完全に業務時間外の生活に影響を及ぼすレベルを求められている。アルコール検査が社員全員一律の運用でないのであれば、これについて手当を払われるべきでは。



夏にも交渉するのが JLU!

JALFIO、JALEC 労組の方もアンケートに参加できます。今伝えたい意見を JLU にお寄せください。

