

25 年末要求アンケートを集計し要求決定

提示された一時金を修正し 拘りの要求を勝ち取る

WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 553 (17-02)
2025年 10月 14日

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

9月8日から実施した年末要求アンケートは、212枚の回収(10/1)となりました。その集計結果に基づいて2025年末要求が決定。10月22日から団交が始まります。年末一時金にける想い、職場の問題を執行委員に伝え、団交に送り出してください。要求詳細はJLUニュース(17-04号)でご確認ください。

JAL・ANA これまでの一時金の推移

		2023年度実績	2024年度実績	2025年度提示
JAL	年末	3.0ヵ月	2.5ヵ月	2.0または2.5ヵ月
	年間	5ヵ月+10万円	5.5ヵ月+5万円	EBIT2,000億円で6ヵ月
ANA	年末	2.0ヵ月	2.0ヵ月	2.0ヵ月
	年間	7.0ヵ月	7.2ヵ月 (個社裁量含む)	営業利益1,850億円で6ヵ月 個社裁量で0~0.2ヵ月

- 2023年度、JALは当初5月に年末一時金2ヵ月を提示しましたが、交渉の結果3ヵ月に引き上げて回答しました。一方ANAは年末2ヵ月でしたが、通期決算確定後、期末賞与として3ヵ月を支給しました。
- 2024年度は両社とも業績連動の提示でしたが、結果として大きな差が付きしました。JALは目標達成で5.5ヵ月、ANAは6ヵ月の提示でしたが、第3四半期の上方修正を受け、ANAは期末を大幅に引き上げ、個社裁量の部分が未達でも特例的な対応で0.2ヵ月が支払われました。
- そして今年、JALグループ全社員が目標達成に向けて懸命に運航を支えています。年間提示を上回るサプライズがあれば、下期に大きな勢いがつくでしょう。

JLU 要求

2025 年末一時金は

3.4 ヵ月 + **10** 万円支給すること

手当を前面に出し人材を集める会社も

インバウンド 6000 万人の目標達成に向け、グランドハンドリング人材の需要が高まっています。新千歳空港でも今年から大韓航空のグラハン会社「コリアンエアエアポートサービス(KAAS)」が立ち上がり、スイスポートジャパンも千歳に展開しています。求人サイトを見ると労働条件が示されています。

その中にはJALグループにはない「冬期手当」が明記されています。スイスポートジャパンは国内主要7空港で業務を行っていますが、JGS 札幌には冬季手当はありません。もちろん、働き方や待遇全体を比較すれば単純ではありませんが、「手当がある」と示せることは採用面で大きな強みになります。

JLU では、北国での負担に見合った手当を長年求め続けていますが、いまだ実現していません。今年新設された「国内支店整備手当」は転勤負担に対応するものの、全国一律の金額です。北と南では生活環境も負担も異なります。地域間格差の是正と、寒冷地で働く仲間への手当として「暖房手当」を強く求めています。

indeed インディード 求人情報より

スイスポートジャパン株式会社
北海道 千歳市 美々

<手当>

- 交通費手当/上限有
- 時間外手当/1分単位
- 早朝手当500円/1回※早朝5~8時
- 深夜手当/22時~翌5時
- クリーニング手当/月2000円
- 職務従事手当※対象者のみ
- 冬季手当/月17,000円(10月~3月)
- 年末年始手当

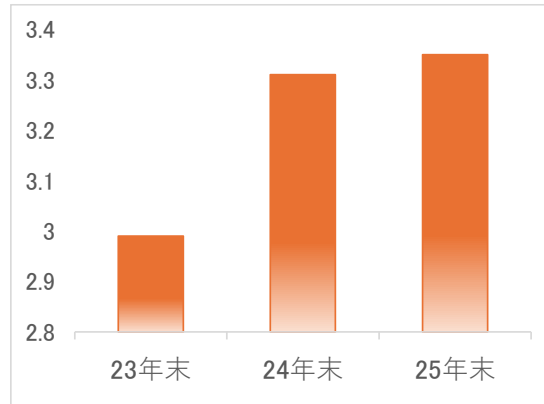
JLU 要求

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。

物価上昇とともに要求も右肩上がりに

■25 年末アンケートの一時金に関する回答を集計すると、3.4+11 万円となりました。「若年層のために」との思いから、昨年までと同様に定額 10 万円前後を求める声为中心でしたが、係数は年々上昇傾向にあります。背景には、3カ月の実績があるのに、今年も 2.5 カ月ににとどまるスキームに納得がいかないという思いがあり、2年前の実績を上回る一時金への期待が高まっています。

JLU の年末一時金要求(係数部分)



アンケートに寄せられた諸要求・自由意見欄の記述抜粋

■ 一時金、賃金などに関する声

- 一時金はどんなに頑張っても基本2.0ヵ月、業績連動でも最大2.5ヵ月、モチベーションが保てない、経営のセンスが無い。不祥事が多く、JAL社員として胸を張って言えない。
- 失われた30年を実感しておりこの状況を作った政治、会社の責任は重いと思います。物価上昇し下がる事は無い、見合った賃金水準アップ、しっかりした年末一時金が無いと生活困難が酷くなる一方です。
- 世の中は物価高、職場は人手不足！せめて働きにあった一時金を！
- 物価の上昇酷くないですか？コロナ禍の時期より生活が苦しくなっていますよね？皆同じように感じていませんか？生活の実情を見た、本当に私達の働きに見合った月例賃金・一時金を。
- 物価高騰に追いついていない。生活は苦しくなるばかり。
- 期末手当ではなく、好業績である、今こそちゃんと一時金の係数アップを！全く社員の方に言葉だけで還元がない。物価高でほんと苦しくなるばかり。

■ 人員不足、資格者不足に関する声

- 人員不足で忙しすぎる。HND DOMは休憩が取れない、食事が取れないが当たり前になっている。夏場、夜勤で休憩、食事が取れないなんて熱中症で倒れる人がいてもおかしくない。
- とにかく人員不足、業務量の増大で崩壊状態。形だけの人財育成でミスが多い。
- シニアも65才の退職が始まっており、経験者不足の為、業務が回らなくなってきている。当然、イレギュラーに素早く対応出来なくなってきている。
- 生産と見合う人員がいない 人間関係の歪みも生じている。
- 毎年新入社員が採用され人員は増えているはずなのに…職場の繁忙感、働くものの疲弊は一向に改善されません。
- とにかく人がいないのに便数が多すぎる。一方で意味不明な施策が多すぎる。破綻前みたいに一部の人間の評価のための身勝手な施策のゴリ押しが多すぎる！

■ 勤務、転勤、その他に関する声

- 出張の際に、移動日を勤務時間としないことが社員の幸福感を下げ、出張に行きたい人が減っている。
- 単身赴任者の二重生活を考え5年以内に帰れるよう約束を守ってほしい。
- 単身赴任者が赴任地へ帰る時にもっと融通をきかせて欲しい。勤務に穴が開いてしまいます。
- 職場で暴言を吐く人がいる、最近は恫喝も始まった。昨日は、つかみかかって来そうだったが周りの人が止めてくれた。パワハラ教育等を受けているが、年々酷くなる一方。
- 最近の管理職は労基法や労働安全衛生法などは知らない人が多いのではないか？本来なら残業になりそうな時は「残業できますか？」と使用者から労働者に聞くのが本筋だと思うが、そんな事を聞かれた事がない。

◆アンケートの集計結果詳細とその他の意見は JLU WEB サイトの組合員専用ページに掲載しています。ご覧ください。<http://jlu.co.jp/> パスワードはお問い合わせを】