25年末要求案【17-01中央委員会議案】

JLUニュース
No 1029（17－04）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 10月 3日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e−mail honbu@jlu.co.jp

繁忙を支える社員に見合った一時金を

９月30日、中央執行委員会で2025年末要求（案）を決定しました。要求は、10月８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。*アンダーラインは新たな要求です。

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年度年末一時金を3.4ヵ月+10万円支払うこと。 **【日航労連統一要求案】は「2025年度年末一時金を3.0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 会社更生手続の中で廃止・削減された手当を以下の通りとすること。 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 25,000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。	・一時金は業績連動で2.0ヵ月(または2.5ヵ月)と提示されていますが、年末アンケートの平均は 3.4 ヵ月+11.1 万円(昨年は3.3ヵ月+11.7万円)となりました。係数は―昨年3.0ヵ月の実績があるのに、夏が 2 ヵ月だったため、3 ヵ月以上を求める声が多く、平均で昨年を上回りました。定額は今回も10 万円に回答が集中しています。若年層や非正規雇用者の生活も考慮し係数3.4ヵ月に10万円を加えて要求します。 ・JAL グループでは、新卒、中途採用を積極的に行っていますが、自己都合による離職も続いています。少子化で良い人財が集まりにくくなっていくことから、安定した魅力ある賃金にしていく必要があります。 ・春闘で AFRS を含めた確認主任者手当、運航管理者手当が増額されましたが、経営破たんによって廃止や削減された手当に対する不満は根強く残っています。JAL の魅力を高めるためにも手当面を回復、改善するべきです。 ・エネルギー価格が高止まりしていて、北国の生活は厳しいままです。国内支店整備手当が新設されても地域間格差は変わりません。格差是正のためにも暖房手当は必要です。 ・土日祝日の勤務に対する手当はシフト手当の定額部分に含むと説明されていますが、シフト勤務ではない職場で振出・振休の時には何もありません。シフト手当とは別に土日祝日に出勤した回数に応じた手当を要求しています。
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。 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。	・安全アドバイザリーグループの提言書の中に「危ないことを『危ない』と言える風土を」という記載がありました。26 年度以降の中期計画を策定中ですが、安全が確保できる、人員に見合った路線計画を求めていきます。 ・インバウンド 6000 万人の目標があるとはいえ、無理な外航受託を行うと、様々な部署に影響を及ぼします。人員不足の現場の声に耳を傾け、対応を考えることで安全とサービスを向上させることが出来ます。 ・世界的なサプライチェーンの問題が長引き、以前のような部品供給ができなくなっています。主要部品の流用も起きていますが、流用は時間がかかり、ミスのリスクが高まります。現場の状況を把握し、適切な対応を検討すべきです。
3. 勤務や権利に関する要求 【⑨⑩は日航労連統一要求案】 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。	・羽田の整備現業は、深夜帯の作業負荷が高く、職場に疲弊が見られます。夜勤のある職場は他の職場より総労働時間が少なくなっているものの、健康を考えると更なる時短が必要です。 ・アルコール検査に対しては始終業時に「準備時間」が設けられましたが、多くの人が出社前の自主検査で会社に協力しています。納得感のある労働時間管理を求めています。

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 65 歳以降も就労を希望する者には、職種を問わず雇用の機会を設けること。 ⑩ 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。	・日帰り出張の負担についても不満の声が出されています。拘束時間への配慮は当然ながら、会社収入に寄与する出張も多く、出張者への適切な還元も不可欠です。 ・通勤手当は本部毎で異なる運用がされています。JALEC への出向者は JALEC の規定が適用されるため、JALEC との協議を求めています。 ・人財育成は JALEC の重点課題です。教える側のモチベーション向上が JALEC の成長に直結するため、待遇の見直しが必要です。 ・JALI の職場では定年後再雇用は 65 歳までです。希望すれば 65 歳以降も働ける制度を求めます。
4. 休暇取得についての要求 【①～③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、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。	・整備でも年休の完全取得が難しい職場があります。人員体制を整え、生産調整も行い、職制含めて全員が完全取得できる職場にしていく必要があります。 ・特目制度が定年後再雇用者にも適用されるようになりましたが、取得条件を拡大し、完全消化できる仕組みが必要です。
5. 転勤、福利厚生制度などに関する要求 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。	・単身赴任になると生活や家計に大きな負荷がかかります。単身赴任を生じさせないようにするべきで、どうしても単身赴任になった場合は、本人の希望をよく聞いて、寄り添った対応をすることを求めます。 ・一般的に家族と別居状態にあれば単身赴任です。今は地方に暮らしてリモートで仕事ができる会社もあります。整備も拠点以外に家を持てるように制度を見直すべきです。
6. ST 制度に関する要求 【②③④は日航労連統一要求案】 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。	・ST は福利厚生として重要なものですが、利便性の改善が求められています。社用枠の問題や JAL オンラインの操作性など、改善を求めます。 ・ST 制度は普通席の利用が前提ですが、普通席が満席で乗れず、クラス J が空席のまま運航されるケースが見受けられます。お客様と同じ追加運賃を支払うことでクラス J が利用できれば、ST も使え、収入増にも貢献できます。 ・ファミリークーポンは 2 親等も利用可能で、子供の年齢制限もありません。割引率を 5 割から 8 割に上げ、付与点数を倍増することを求めています。
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 インフルエンザワクチンの接種費用は家族を含めて全額補助すること。	
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。 ② JAL 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。 ＊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。	・同じ仕事をしていても、親会社と子会社で労働条件が異なることは、同一労働同一賃金の原則に反するものです。また、同業他社の整備が子会社で、JAL が本体で採用するなら学生からの選好性も高まり、優秀な人財が集まるでしょう。 ・支店からでも資格拡張が実現された事例もありますが、本人希望で認められたことはありません。これを正式に制度化することで、転勤を拒否する理由の一つを解消できます。

17-01 中央委員会議案② 会計細則の改定

第17期定期大会開催にあたり課題となっていた宿泊費について、10 月 8 日の中央委員会で提起します。

規約･規程	現行	改正内容	理由
会計細則 支出基準 第 5 条 「旅費交通費」	4.組合員が組合業務のため出張する場合は次のとおり取扱う。 ①宿泊費(ホテル代)は10,000 円を限度として、実費支給する。	4.組合員が組合業務のため出張する場合は次のとおり取扱う。 ①宿泊費(ホテル代)は、実費支給する。	近年、ホテル代はダイナミックプライシングで変動が大きく、都市部では従来の上限(1 万円)を超える例が増えています。地域差を設けるよりも簡素で実情に合うよう、節度ある利用を前提に上限を廃止します。

【日本航空ユニオンニュース 1029(17－04)号】