

25年末回答と今後の方針①

JLUニュース
No 1035(17－10)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 11月 05日
Tel:03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

一時金は提示したとおり 新たな改善はなし

25年末闘争は回答指定日の11月4日、団体交渉(9:00～9:35)で回答が示されました。一時金については業績連動の提示通り、諸要求については新たな改善はなし。組合は山場を背景に再回答を目指す方針を決定しました。以下、回答内容と今後の方針です。回答書前文、団交内容は団交ニュースで報告します。

回答内容

Ⅰ.「一時金、賃金・手当に関する要求」

(1)2025年度年末賞与

2024年3月11付文書「月例賃金・賞与および社員福祉関連諸施策について」([SZ/G-A-024-018)にてお伝えしているとおりです。なお、年末賞与は2025年10月30日発行のHR now Vol.25-006「2025年度年末賞与について」でお示ししているとおり、2.5ヵ月といたします。

(2)賃金制度

貴組合との「賃金の取扱いに関する協定(2010年11月30日付)」、「業務企画一般職・整備技術一般職の諸手当に関する協定(2010年11月30日付)」、「退職金に関する協定(2010年11月30日付)」および、「賃金の取扱いに関する協定(2017年6月27日付)」などに基づき、適切に運用しております。

(3)人事評価

人事評価は、常に挑戦し変革を推進する人財の育成につながる制度を目指し、2018年度評価から業務企画職の新たな評価手法・プロセスなどを導入しました。また、整備技術一般職とJALEC社員Ⅰが同じフィールドで共通の目標を持って能力伸長を図っていることから、2020年度より、JALI整備技術一般職とJALEC社員Ⅰの人事評価制度の統一を図るとともに、上位理念を体現するための「求める人財像」を追求できるような評価制度に見直しました。評価分布は、2010年9月17日付文書「新人事賃金制度の具体案について」(ILZ/A-A-037)や団体交渉などでお伝えしているとおりです。また、昇格については、等級ごとに求められる能力等にもとづいて昇格基準を設定しており、適切に運用しております、

(4)諸手当

a.「日曜祝日土曜出勤手当」

シフト勤務者に対する諸手当のあり方として、個別の手当として設定する考えにはなく、ご理解をお願いいたします。

b.「年末年始出勤手当」

2017年度より、勤務時間4時間以上としていた支給基準を、暦日単位で支払うこととしています、金額に関しては、世間水準などを勘案し、適正な額であると考えており、現行どおりといたします。

c.「深夜手当の割増率」

割増率は、法定水準で適正であると考えており、現行どおりといたします。

d.「時間外手当の割増率」

割増率は、法定水準で適切であると考えており、現行どおりといたします。

e.「住宅手当」

個別の手当として設定するという考えにはなく、現行どおりといたします。

f.「家族手当」

家族数や世帯状況の違いに応じて個別に手当を設定するという考えにはありません。

g.「屋外作業手当」

個別の手当として設定する考えにはなく、ご理解をお願いいたします、

(5)「旧石油・寒冷地手当の支給基準に基づき暖房手当を支給」

全国一律の基本給設定としており、地域に特化した手当として設定する考えにはなく、ご理解をお願いいたします。

(6)「シフト手当」

働き方と手当を直接的にリンクさせる考えのもと、特定の時間帯における勤務時間実績に単価を乗じる部分と、定額部分で構成しています。それらの墓準は予定された所定勤務内の実働時間にもとつくべきと考えており、現行どおりといたします。金額については、世間水準などを勘案した適止な額であると考えており、現行どおりといたします。

(7)「係長手当」

求められる能力繕揮をふまえた基本給設定としており、個別の手当として設定する考えにはなく、ご理解をお願いいたします。

なお、諸手当は、今後も必要に応じ真摯に協議してまいります。

Ⅱ.「安全に関する要求」

(1)安全運航

安全とは、命を守ることであり、JALグループ存立の大前提です。JALグループ中期経営計画ローリングプラン2025(2025年度JALグループ安全目標)においても「絶えず安全を追求し、不安全な事象を防ぐための『安全の層』を厚くすること」を謳っており、当社における安全の位置付けが変わることはありません。引き続き、航空事故ゼロ、重大インシデントゼロの実現を目指して取り組みを進めてまいります。また、誰もが気幕ねなく報告できるなど、風通しの良い職場風土は安全文化定着において重要な要素のひとつです、継続して職場内のコミュニケーション推進や各種報告制度の活性化に取り組むことで、コミュニケーションする文化の浸透を図るとともに、アサーションを受け入れる文化についても醸成してまいります。これらを通して安全運航を堅持し、安全・安心な社会の実現を目指してまいり

ます。
(2)人員配置など
引き続き人員計画に基づき、適切な人員・資格者の確保に努めるとともに、人員配置に応じた生産調整を実施のうえ業務を進めてまいります。また、各部門において働き方の変革を進めてまいります。
なお、外航受託便数が増加している状況等もふまえ、作業安全・品質を最優先とし、また人財育成や社会貢献の観点を含む全体のバランスをふまえたうえで適切な人員配置を行っております。
(3)職場のハラスメント
職場でのハラスメントは、あってはならないことだと認識しております。労働施策総合推進法の改正にあわせて2020年6月1日付で就業規則の改定などを行いましたが、多様な人財が公正かつ公平に評価され、長く生き生きと店躍できる環境を作っていくため、引き続き必要な教育などを実施してまいります。
(4)「予備部品不足」
2025年度上期の部品サービス率目標は昨年度と同水準であるものの、世界的なサプライチェーンの乱れを勘案し、98.3%を設定しています。その中で上期のサービス率実績は 97.4%(目標未達)となり、主に 787、A350 型機の部品不足の影響が大きいと分析しています。対応策として予備部品の買い増し、まとめ発注等による迅速な部品確保や需要データを活用した部品計画業務の精度向上等を実施しており、第 2 四半期以降徐々にサービス率は改善基調にあります。また、運航整備向け部品の流用件数の上期実績は 165 件で、昨年度実績(290 件)から微増傾向にあります。流用自体がシップ部門での便間・夜間帯での大きな負荷になっており、この負荷削減のためにも自社整備化、更なる予備部品の確保等に優先順位付けを行いつつ実践しています。
なお、2024 年度下期以降 CSZ の AOG グループを HND SE 等とともに MI に配置したことにより、更にシップや部品計画を含めた間接部門とのコミュニケーションを強化し、現業部門や SE からのニーズに対するアクションをダタイムリーに実施しております。
(5)エンジン整備
エンジン整備については、日々の安全運航を支えることを前提に、エンジンメーカーとの情報共有をしながら、適切な取り卸し判断をするとともに、運航を支えるため、必要なスタンバイエンジンの生産を行う体制としております。
これまで進めてきた、エンジン内部の内視鏡検査や運航中エンジンの品質モニタリングの強化により、不具合の未然防止に努めつつ、計画どおりにエンジンを取り卸すことに加え、整備外注先の適切な管理や、自営整備での部品修理、購入の期日管理、追加対応を適切に行うことで、計画どおりにスタンバイエンジンを生産する体制づくりに努めてまいります。
また、予め想定される交換部品の先行購入や他センターからのサポート人員受入も継続して実施する計画であり、引き続き安定的なスタンバイエンジン確保に向けて取り組みを進めてまいります。
Ⅲ.「勤務や権利に関する要求」
(1)労働時間
現在、業務の棚卸しや RPA の活用などによる業務プロセス改革を推進し、総実労働時間の短縮に取り組んでおり、現時点では、所定労働時間を見直す考えには至っておりません。ご理解をお願いいたします。
(2)勤務間隔
労働時間を適正に管理し、適切な勤務間隔が確保できるように取り組んでおります。健康管理の観点からも、勤務間隔を定める勤務間インターバル制度の動向も注視しながら、必要な対応を検討してまいります。
(3)労働時間管理
労働時間を客観的に把握する仕組みを活用することにより、引き続き、適正に労働時間を管理してまいります。なお、アルコールの本検査は、就業時間のなかで実施するという考えに変わりはなく、準備時間を用いて滴切に実施してまいります。
(4)「国内出張の移動時間を勤務扱い」
世間水準などをふまえて設定したものであり、ご理解をお願いいたします。
(5)「国内出張パーディアム」
世間水準などをふまえて設定したものであり、ご理解をお願いいたします。
(6)「通勤手当支給細則に関する JAL エンジニアリングとの協議」「自家用自動車の高速代補助」
JAL エンジニアリングの規程内容については、個社の労使で協議するものと認識しております。ご理解をお願いいたします。
(7)「兼務教官の待遇改善」
現行で妥当であると考えており、ご現解をお願いいたします。なお、適正な労働時間管理を含め、兼務教官が業務に集中できる環境整備を引き続き行ってまいります。
(8)「定年後再雇用者の待遇改善」・「65 歳以降の就労」
2024 年 10 月 1 日より、シニアスペシャリスト契約社員の期待役割や職務内容の見直しを行い、あわせて報酬の見直しを行っており、 待遇については現行で妥当と考えております。 定年延長や65歳以降の就労等、60 歳以降の働き方や制度については、高年齢者雇用安定法の改正や世間動向、社内ニーズを含む会社状況などをふまえたうえで引き続き検討してまいります。
(9)「仕事と介護・子育ての両立」
2021 年 4 月より、仕事と育児の両立支援の一つとして、育児休職の分割取:得を可能とし、3 歳までの範囲で育児休職を 2 回まで取得できるようにしました,また、社員の自宅近隣に入園を希望する社員へのサポートとして、企業主導型保育園との法人契約締結を拡大し、復職の支援を行っています。男性社員の育児休業取得促進については、対象仕員への各種休業・支援制度の案内や、育休計画の提出、定期的なプレパパセミナーの開催などの取り組みを通して取得促進を行っています。
介護については、介護のための休職、休暇、短時間勤務、所定外労働・時間外労働の制限、深夜業の制限、テレワーク回数の上限引き上げなど、介護と仕事の両立を制度面でサポートするとともに、介護ハンドブックの作成や JAL グループポータルサイト(各種両立支援制度に関するページ)の充実などにより、まだ介護に直面していない社員に対する啓発も進めてきております。
引き続き仕事と介護・育児の両立支援として必要な対応を検討してまいります。

以下、JLU ニュース１０３６号に続く