

25 年末 交渉期間中の新たな進展なし 手当や労働環境も前進する 26 春闘に

11 月 18 日の最終団交を受け、26 日の中央委員会で、25 年末闘争に区切りをつけました。定額部分を最後まで訴えましたが、好調な上期業績を受け、業績連動の通り年末一時金は 2.5 ヶ月に決定しました。一時金の支給日は 12 月 10 日です。

年末交渉期間中の回答はなくても着実に前進

25 年末、目当たらしい回答はありませんでしたが、これまで粘り強く交渉した結果、夏から年末にかけて改善した内容が明記されました。

単身赴任者の帰宅に配慮

単身赴任者には別居特任航空券が支給されています。課税対象になる予約可と非課税の予約不可がありますが、予約可にしても普通のスタッフトラベルと同じ扱いになり、搭乗できない時があるという問題を抱えていました。春闘で「利便性向上を図る」と回答し、具体化を求めているところ 10 月から一部有償航空券での発券が認められるようになりました。

空港空席待ちの実現

スタッフトラベル (ST) はお客様優先、それは理解していますが、満席でも搭乗間際にお客様のキャンセル等で席が空き、数席空けたまま運航することが少なくありませんでした。JFU、CCU と共にその問題を訴えてきたところ、8 月から空港空席待ちが認められました。当日の遅い時間の便に予約が取れていることなど制限はありますが改善はされています。

別居特任航空券の制度改善については 9 月に組合説明会もありました。10 月に改善したことにより、年末年始の帰宅にも利用できます。回答指定日の回答を重視することも大事ですが、「出来ることは準備ができた段階で始める」という考え方は必ずしも悪くはありません。交渉期間以外でも会社は私たちの要求項目を確認しつつ、変わっているもの、変わっていないものを見ながら、何が出来るかを検討しています。そうした姿勢を信じ、26 春闘につなげていきましょう。

WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 554 (17-03)
2025 年 11 月 27 日

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

きっと変わると信じて職場からも声をあげよう

今年は JAL グループ全体、そして整備本部内でも様々な事案が発生し、例年よりも突発的な話し込みが多い一年となりました。そうした話し込みや課長との面談の場で、皆さんは感じていることをしっかり伝えられているのでしょうか。「どうせ言っても変わらない」と諦めてしまえば、現場の声は会社の上層には届きません。団交の場で問題を訴えても、会社側から「その話は聞いていません」と返されてしまうようでは、改善はなかなか進みません。

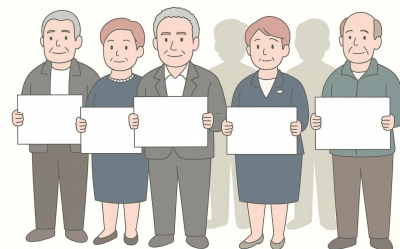
だからこそ、職場から声をあげ続けることが重要です。年末には、以下の二つの小さな要求について会社と話し合いを行いました。

- 隙間時間では e-Leaning ができない。e-Leaning 日の設定を
- 健康診断前後の整備作業は厳しい。検診後は e-Leaning に

この程度の要求に応えられないくらい、整備職場にはゆとりがないのでしょうか。職場の繁忙感や事故・不具合が続く背景など、感じることがあれば、まずは職場から、直接言えないことは組合に。

整備現場に
健康診断日を
検査後は学びの時間に

11.14 航空連羽田空港宣伝にて
こちらのメッセージで
空港利用者に訴えかけました



11/4 以降、回答アンケートや職討で寄せられた声を一部紹介

■ 一時金に関する不満の声

- 約束通りの 0.5 ヶ月上乗せですが、物価高騰の生活費補填にも足りません。目の前の人参を約束だからあげるよじゃなくて、我々の必死の頑張りに報いる心のある回答が必要です！
- 業績の割に係数が少なすぎる、社員にもっと還元してほしい。
- せめて ANA と同水準にして下さい。期末期待しています。
- 稼いだ分はしっかりと社員に還元してほしい、繁忙感ばかりで現業はどこも首が回っていないのにそこには手当てされない。
- お客様の搭乗率も良く、物価高騰中もっと出すべき。
- 杓子定規、決めたとおりにしか対応していない。利益を上げている現状をあらためてみる姿勢がない。
- 一時金の建付がおかしい。物価は 1.5～2.0 倍に上がっているのに、建付は数年前のまま。最低でも 3.0+3.0+期末手当にすべき。
- 通年で 7.0 ヶ月。少なくとも夏、冬どちらかで 3.5 ヶ月。ベースアップするつもりなのかは不明だが、世の中の物価上昇に JAL は向き合っていない。今からでも社員への物心両面の幸福を追求し、よりよい社員の確保を目指さなければ JAL は衰退します。
- これだけ客数も増えている中、必死に運航支えていてもこれだけ？！
- 我々は昨今の物価高の中、頑張って苦しい生活を送ってます。要求は本当にこれだけ欲しい数字なんです。去年より黒字なんだから、もっと出して当たり前です。
- このままだとどんなに儲かっても低いままで、何の楽しみもない。アメリカの最低賃金は 4,500 円にする法案検討中らしく、日本は低賃金国になり輸入品が買えなくなる。
- こんなに忙しいし儲かっているのに頑なに 2.5 なんてどういうつもりでしょうか？
- 特に国際線は、多数のお客様にご利用頂いており利益も十分だと思うのにこの回答？
- 2.5 になったとはいえ、要求からかけ離れている。昨今の客況から考えても納得がいかない。史上最高の利益が出ているのなら、史上最高の一時金で答えるべきだ。年間 8 か月あっても良いくらいだ。
- 2.5 ヶ月は、少なすぎます。半期決算も過去最高の利益を出しているのに。期末手当も含めた一時金年間計数も ANA さんと比較しても 1 ヶ月以上の開きがあるのは納得出来ません。ANA さんより上回っているならまだしも。最近の物価高の環境変化に数年前の考え方のやり方は時代にあってないと思います。見直しが必要と感じます。自社株買い 200 億出せる会社なのに。3.5 ヶ月は出せると思います。

■ 要求へのこだわり、会社に対して言いたいこと

- ST が全然乗れない、スカイメイトのセールの際はサーバーにも繋がらない状態からだった、福利厚生の一貫なんだからせめてしっかりと乗れるようにして欲しい。
- ラインは組織体制がまた変わる。過去に何度も組織をいじっているが全く効果が実感できない。今までの振り返りや反省を一度もしていない。今回の変更も、室長や部長からは何にも話しが無い。夜勤で連日、全く休憩も無いまま朝まで仕事をするのは異常。
- 羽田のラインでは食堂がなく昼や夜の食事時間が確保されていないのでアサイン時に食堂が開いている時間帯で食事時間とわかる便間を確保して欲しい。
- 利益が出ても株主と内部留保ばかり気にして社員の生活は二の次と言うのか！経営陣は株で役員報酬を受け取る。だから株主配当をきにするわけだ、それが自身の利益になるから。アンフェアだ！
- リモート勤務を四半期毎に 1 回設定して e-Learning をするようにして欲しい。
- 若者が転職したからないのはお金がかかるから。暖房手当は必要。
- この会社には、未来はない。50 代が支えている会社なんです。挨拶が目標、挨拶も出来ない社員しか来ない会社。
- 物価上昇の昨今のなか、実質の手取りが減っている。国際線課の弁当問題で会社が補助して 100 円位で販売したらどう？
- まず、要らない模様替えより器材を更新。
- 多忙なのに儲からない国内線の構造を改革しないと行き詰まる。
- 安全問題で若者が怪我をしてる。会社として今迄、利益追求をした結果と思えるがそれに対する今後の会社方針が知りたい。(色々と以前に比べ組合要求に対し、回答して頂いている会社だから、次は、今の組織運営面での改善を求めたい)
- 経営の仕方が下手だと思う。社員のベクトルを合わせられない、やる気にさせることができない。ANA を見習ってほしい。優秀な新入社員は全員そちらに行ってしまう。
- 同じ仕事をしてるのだからシニアの給料を現役と同じにするべき
- 人員に余裕がなさすぎて、後輩の訓練も指導も自分のスキルアップもできない。勤務時間が長く家にいる時間が少なすぎる。
- 4M が揃っていないことをコミュニケーションの問題に置き換えている。ハンガーで手を挟んだ件はハインリッヒの法則通り。4M というが MAN が揃っていない。
- AFRS は身の丈に合わなくても受託する。JAL の品質はどうしても良いのか？
- 特定目的積立休暇はいつでも使えるようにして欲しい。