

# グループ改善は評価、水準は不足のEF制度回答

2月3日、会社から「2012年度の人事労務関連施策について」との文書が労組宛に一方的に出されました。その内容は、2012年度の賃金や一時金の考え方などが示され、ベースアップについては実施できる状況にないなどと書かれていました。組合が新年度の労働条件について要求し、会社がそれに答えて交渉を行い、決定するという基本的な仕組みを無視し、労使関係をないがしろにするものです。一方で、EF制度に関する回答が示されました。以下、提示された内容を紹介します。

## 2月3日 会社提示文書内容

### 2012年度の人事労務関連施策について

破綻から2年が経ちましたが、お客様からのご支援、関係する皆さまのご協力、そして何より社員の皆さんがJALグループの再生を信じ懸命の努力を続けていただいた結果、2011年度もこれまでのところ、堅調に業績を積み上げてきております。あらためまして皆さんの愛社精神とご尽力に対し、心から感謝申し上げます。

私たちは、早期に再上場を果たし、JALグループの永続的な存続・発展と、日本、そして世界のお客さまに選んでいただける航空会社になることを目指しており、そのために、安全運航の堅持、お客さまへの最高のサービスの提供、およびリスク耐性の高い筋肉質な財務体質の構築に、経営と社員が丸となって取り組んでいきたいと考えております。

このような状況の中で、全社員の物心両面の幸福を追求していくという観点も踏まえ、以下のとおり、2012年度の人事労務関連施策についてまとめましたので、お伝えいたします。

これに基づいて、今後、貴組合と必要な協議を行っていきたくと考えておりますので、ご理解、ご協力をお願いいたします。

### 1. 2012年度賞与について

- 夏期・年末とも例年の支払時期を見据え、それぞれの時期に確定していきます。
- 夏期賞与として目指す水準について、なるべく早い時期にお示しします。
- 評価結果の反映は実施します。ただし、その具体的な方法は賞与の確定時期にあらためてお知らせします。

### 2. 2012年度の昇給等について

- 定期昇給は、協定のとおりを実施します。なお、いわゆるベースアップについては、実施できる状況にはないと考えております。

### 3. JAL スタッフトラベル制度について

- JALグループ社員の愛社精神を培い、自社商品・サ

ービスへの理解を深めると共に、家族を含めた社員福祉向上を目的として新制度を構築し、2012年4月1日からの実施を目指します。

### 4. 季節特別休暇(SV)について

- 12年度についても、引き続きその実施を見送ります。

### 5. 社員持株会について

- 今後の上場に際して、社員持株会を再設定します。
- より多くの社員に参加いただけるための諸制度について検討していきます。

以上

### スタッフトラベル制度について

JALグループ統一的な枠組みとしての社機私用搭乗制度を導入する。

- 開始時期 2012年4月1日(予定)  
グループ航空会社便の搭乗は下期以降(予定)
- 搭乗資格対象者  
国内線:本人、配偶者、実子、養子、実父母、養父母、継父母、義父母  
国際線:義父母を除く国内線対象者  
\*国内・国際線とも、子の年齢制限は24歳未満、子の配偶者は対象外。
- 年間付与点数(大人・小児1区間1回搭乗=1片道)  
国内線:無償4片道、90%割引24片道、50%割引24片道  
国際線:現行通り(JAL便ZL運賃4申請)
- 特別私用搭乗  
家族危篤死亡時、単身赴任等、配慮すべき場合の特別私用搭乗について、適切な制度を設定する
- その他  
3月上旬までに新制度詳細を案内する。  
スタッフトラベル制度は、現役社員を対象とした制度であり、退職後はこの限りではない。

## スタッフトラベル制度の受け止め方

この提示内容は、会社の考え方を一方的に表明したと受け止めておくしかありませんが、スタッフトラベル制度につい

ては昨春闘から要求している国内線 EF 再開要求に対する回答となっており、簡単な特徴と問題点を示すと同時に、2012 春闘での要求の取り扱いについても示しておきます。

## 1. グループ企業の制度として受け止め方

今回の提示内容は、「グループ統一的な枠組み」と記され、まだ範囲は不明ですが、グループ社員にも波及する内容です。現行、グループ企業の体験搭乗制度と比較すると、無償、90%割引、50%割引券とも改善となっています。

制度	無償券	90%割引	50%割引
体験搭乗	2片道	12片道	20片道
スタッフラベル	4片道	24片道	24片道

私たちは春闘方針の要求と課題で、「JAL グループの求心力を維持するため、グループ企業の EF 制度の改善を目指す」と掲げており、その要求に合致した内容で、水準に問題はありますが評価できるものです。

## 2. JALI の制度としての受け止め方

廃止前の JALI の制度と比較すると、大幅な切り下げとなっています。

制度	無償券	90%割引	50%割引
EF 制度	12~24 片道	無制限	無制限
スタッフラベル	4片道	24片道	24片道

EF 制度廃止時の交渉で、対外的な批判が強いことを理由に廃止を主張されたため、組合はグループ企業の体験搭乗との関係で「回数を減らせば制度を残せるのか」と追求したことに對し、管財人の支援機構からの団交出席者は、「今回恒久的に止めるなら、体験搭乗のような制度を考えるが、そうした趣旨で EF を取り扱うのではないので、それを避け、なるべく短期間で済ますため今回の措置とした」と発言しました。今回の大幅切り下げ内容では、この交渉経緯に反する水準だと言えます。

この交渉経緯を踏まえれば、今回の制度が EF 制度の再開に当たっての段階的なものであるなら良いのですが、この水準が恒久的制度の位置づけであるなら約束に反するものです。私たちは、交渉経緯を踏まえた、EF 制度の復活を実現するため、春闘で引き続き要求して行きます。

以上

# 2012春闘要求案 その2

JLU ニュース 104 号で、2012 春闘要求案を紹介していますが、「JAL グループ労組連絡会統一要求案」と、組合員が大量に出向している「JALEC に対する要求案」が抜けていますので、このニュースで紹介します。

## 【JAL グループ労組連絡会統一要求案:アンダーライン部分が 11 年末提出内容に追加した項目】

JAL グループ労組連絡会 (JLU、JGS 各労組、AEC 労組、TFK 労組、JSK 労組) の統一した要求です。

- (1) 日本航空の整理解雇を撤回すること。
- (2) 契約単価の引き下げや経費削減の押しつけを止め、グループ各社が安全とサービス、雇用と労働条件を守りながら健全な事業運営が行えるよう、契約の改善と業務の安定的な供給を行うこと。
- (3) 安全アドバイザーグループの『新提言』『助言』を活かした安全対策、経営施策を行うこと。
- (4) 安全とサービス向上の観点から、必要な人員配置(人員増)と人材の育成を図ること。
- (5) 安全品質・旅客サービスを低下させる、行き過ぎた車両・器材の削減をやめること。また、不具合の生じているドーリーの改修・保守点検を行うこと。
- (6) 教育訓練、安全などに係わる基準についてはグループ内で統一を図ること。また、教育訓練等は就業時間内に行なうこと。
- (7) 北海道地区 JAL グループ各社社員に冬期(石油)手当を支払うこと。
- (8) 接客業務用制服(旅客系制服)については、すべて会社負担にてクリーニングを行なうこと。
- (9) 高年齢者雇用安定法に基づき、定年到達後の継続雇用を行なうこと。

## 【JALEC に対する要求案】

- (1) 同一労働同一賃金の原則に基づき、賃金・手当の JALI 格差をなくすこと。

\*これ以外の要求案は、JLU ニュース 104 号の JALI に対する要求案の、「賃金・手当要求」「雇用に関する要求」「首都圏宣言、高齢者雇用、繰越休暇、季節休暇再開、国内線 EF、社宅入居期限に関する要求」を除いたものが、JALEC に対する要求となります。

《お詫びと訂正》JLU ニュース 99 号で、組合が「整備ロッカールームでランプパスを盗まれて初めて警察に届けた」と発言していますが、盗まれたのはランプパスではありませんでしたので、お詫びとともに訂正致します。

【日本航空ユニオンニュース  
105(03-26)号】