

「航空機関士の将来問題への対応について」

会社案が出されました！

その内容は・・・

”航空機関士はいらない！
地上職変できるだけでもありがたく思え！”

2006年2月7日に、会社より「航空機関士の将来問題への対応について」が提案されました。

新町社長「航空機関士が果たしてこられた重要な仕事は、十二分に理解しています。航空機関士がいい形で全員が納得できるような対応が出来ればと思っています。可及的すみやかにお知らせし、お互いに話し合っていきたい。」

この社長発言からは想像も出来ないような、航空機関士切り捨ての提案です。

05 - 07中期計画に述べられている、“社員はグループのかけがえのない財産。グループ人財の能力を一層高め、働きがいのある職場造りを推進”とも全くかけ離れています。

1988年1月5日に運航本部より発行されたパンフレット「航空機関士の皆さんへ」の『会社としては、「飛行経験を有する技術者集団」である皆さん方の将来については、今後の重要な課題として、様々な角度から真摯に検討し、出来るだけ早い機会に皆さんにお示ししたいと考えています。』という内容からも大きくはずれています。

すでに18年間も会社が航空機関士の将来問題を放置してきた結果がこの提案です。

これまで、交渉の中で

- ・職場のモラルを維持し、安全が確保できる施策
- ・航空機関士のこれまでの貢献に応える施策
- ・全日空の賃金・身分保障の提案に負けない施策 等

を訴え、「すべての航空機関士が、乗務職として定年を迎えられるよう、あらゆる施策を行うこと。」を要求の柱に取り組んできました。

しかし、今回の提案は、これらの組合要求、職場の要求に真っ向から反するものとなっています。

次ページ以降、提案内容を掲載します。

2006年2月7日

日本航空乗員組合
執行委員長 近村 一也 殿

株式会社日本航空インターナショナル
代表取締役社長 新町 敏行

航空機関士の将来問題への対応について

標記については、B747型機が2009年度に全機退役する計画であることに伴う航空機関士の職場確保の問題として、雇用の安定が極めて重要であるとの認識に立ち、これまで真摯に検討を行ってまいりました。

2006年度以降の中期経営計画は現在策定中であり、いまだ具体的な退役計画は確定していない状況ではありますが、航空機関士のみなさんの将来について、できるだけ早い機会に会社の基本的な考え方をお示しすべきとの考えのもと、今般下記のとおり対応案を提示いたします。

今後、貴労組と協議を行っていく考えであり、ご理解とご協力をお願いいたします。

記

1、基本的な考え方について

(1) E98期以前の航空機関士について

定年退職までに航空機関士として乗務する機会がなくなる者については、雇用の確保を最優先するという考え方にに基づき、原則として地上職としての職場を確保することとする。

なお、諸般の事情を総合的に判断した結果、乗員計画の観点とは別に、一定の条件を満たす者に対して、パイロットへの職種変更の選択肢を設ける。

また、その他の転進を希望する者への支援として、航空機関士に限定した退職優遇措置を特例として設ける。

(2) E100～103期の航空機関士について

2004年6月3日付文書(ILZ/C-003)にて提示している取扱いに基づき、具体的内容を定める。

2・E98期以前の航空機関士への対応案について

(1) 地上職への職種変更(以下、地上職変という。)

対象者

定年退職前に航空機関士として乗務する機会がなくなった者。

配置先

運航本部外（グループ会社への出向を含む）も含めて確保することとし、具体的な配置先については、職種変更時の発令をもって通知する。

職変の時期と人数

2007年度以降、各年度の乗員計画と整合を図りつつ別途決定する。

職変の順序

原則として航空機関士の発令の遅い順に実施する。

職変後の賃金

地上職変時から社員としての格付けに基づき賃金を支払う。但し、以下のとおり経過措置を設ける。（乗務離脱中・休職中の者は除く。）

経過措置（ ）として、B747型機のライン運航終了日もしくは2009年度末のいずれか遅い日まで、地上職変時の乗務手当単価の65時間相当額を支払う。また、上記経過措置（ ）終了後、4年間（但し、定年退職日までを最長とする。）経過措置（ ）として、地上職変時の乗務手当単価の65時間相当額について、最初の1年間は4/5を、以降1年ごとに同3/5、2/5、1/5を支払う。

再雇用機会提供制度との関係

運航乗務職として再雇用機会提供制度を選択した者については、地上職変後も当該制度に基づいた処遇とし、65歳まで就労機会を提供する。

（2）パイロットへの職種変更（以下、パイロット職変という。）

対象者

過去貴労組との協定に基づくパイロットへの移行訓練実施時にパイロット職変を希望しなかった者および技量以外の理由で訓練を中止した者のうち、生年月日が1954年4月1日以降でパイロット職変を希望する者。

なお、職変募集時点あるいは訓練開始時点で乗務離脱中・休職中の者は対象外とする。

訓練の時期、訓練地、訓練シラバス

副操縦士としての稼働期間および年齢等も勘案し、原則として2007年度中の訓練投入を予定する。

訓練地については、職変希望者の人数確定後、正式に決定するが、ナパを予定する。

訓練シラバスについては、別途決定する。

募集時期

2006年度上期での募集を予定し、時期については別途決定する。

訓練中止となった場合の取扱い

パイロット職変訓練において訓練中止となった場合には、地上職変を行う。地上職変時から、社員としての格付けに基づき賃金を支払う。但し、4年間（但し、定年退職日までを最長とする。）経過措置（ ）として、地上職変時の乗務手当単価の65時間相当額について、地上職変時点から最初の1年間は4/5を、以降1年ごとに同3/5、2/5、1/5を支払う。

なお、再雇用機会提供制度との関係については、上記（1）と同様とする。

（3）航空機関士特別退職優遇措置による退職

退職の時期および募集要項

2007年度以降B747型機のライン運航が終了するまでの間に募集する。なお、募集要項も含めた詳細については、各年度の乗員計画との整合を図りつつ、別途提示する。

対象者

定年退職前にB747型機のライン運航が終了する場合に該当する者。

退職金

退職日以降上記（1）または（2）の経過措置として支払われる額を、退職金規程第5条に基づく退職金に加え支払う。

福利厚生取り扱い

別紙のとおりとする。

適用除外

以下に該当する場合は当措置の適用は行わない。

（ア）就業規則上の解雇

（イ）グループ関連会社への就職

（ウ）競合他社への航空機関士以外の職種での就職

（エ）上記に準じ、会社が不相当と判断した場合

なお、転進支援制度その他の退職優遇関連制度との併用は認めない。

3. EI00～103期の航空機関士への対応案について

2004年6月3日付文書（ILZ/C-003）にて既に提示しているとおり、航空機関士として乗務する機会がなくなった時には地上職変を行う。

地上職変時の配置先、職変の時期・順序については、上記2・（1）～と同様とする。

地上職変後の賃金については、地上職変時から社員としての格付けに基づき賃金を支払う。但し、以下のとおり経過措置を設ける。（乗務離脱中・休職中の者は除く。）

経過措置（ ）として、EI00～103期の航空機関士の中で最後の者が地上職変する日までは、地上職変時の乗務手当単価の65時間相当額を支払う。また、上記経過措置（ ）

終了後、経過措置（ ）として、乗務手当 65 時間相当額について、最初の 1 年間は 2 / 3 を、その後の 1 年間は 1 / 3 を支払う。

なお、再雇用機会提供制度との関係については、上記 2・(1) と同様とする。

4. その他

(1) 会社として他社の航空機関士の採用に関する情報を得た場合には、適宜情報提供を行うこととする。なお、会社として斡旋および出向は行わない。

(2) 事業計画および乗員計画の大幅な変更を含め、予期しない事態が生じた場合には、本対応案を見直すことがある。

以上

(別紙)

航空機関士特別優遇措置における福利厚生取扱一覧表

項 目

- (1) 厚生年金保険 資格喪失。転職の場合は転職先で加入。再就職しない場合は国民年金に加入。
- (2) 健康保険 資格喪失。転職の場合は転職先で加入。再就職するまでの間最長2年まで任意継続可能。
- (3) 雇用保険 資格喪失。失業の場合、失業給付申請可。
- (4) 日航厚生年金基金、基本年金 資格喪失。将来、年金として60歳から支給される。
加算年金(第1加算年金、第2加算年金、第3加算年金)
加入期間と退職時の年齢により次のとおり。
適用加入員が加算適用加入員期間10年以上かつ45歳以上で退職した時
・第1、第2加算年金：10年保証終身年金 or 20年保証終身年金 or 選択一時金から選択。
・第3加算年金：10年確定年金 or 20年保証終身年金 or 選択一時金から選択する。
注：年金は60歳到達月の翌月から支給開始。
上記の条件を満たさないで退職した時：一時金払い
- (6) 財形制度
一般財形 解約、払戻しとなる。但し、転職先に財形貯蓄制度がある場合は移行可能。(中断は2年が限度。)
住宅財形 一般財形と同様。
財形年金 55未満で退職の場合は、解約、払戻しとなる。
55歳以上且つ積立期間5年以上で退職の場合は、5年以内の据え置き期間を設定することが可能であり、60歳以降年金受給可能。
但し、転職先に財形貯蓄制度がある場合は移行可能。(中断は2年が限度。)
- (7) 保障積立 解約。残高の受取り方法は、退職翌日より受給開始の10年確定年金または一時金の2通り。
- (8) JAL 共済年金 解約。残高の受取り方法は、一時金と年金(45歳以上で退職の場合は確定年金もしくは終身年金、45歳未満で退職の場合は確定年金)の2通り。また希望により退職時に一時金積み立てを行うことも可能。
- (9) 団体定期保険(A) 対象外となる。

(10) JAL 団体保険、グループ生命保険 解約。但し、45 歳以上かつ勤続 15 年以上で退職の場合は、本人のみ 60 歳到達年度末日まで退職時付保額を限度として継続可能。

医療保険 解約。但し、在職中に加入していた場合、個人契約に切り換えて、在職中の加入口数までを終身または定期の場合は 80 歳まで継続可能。

個人賠償責任保険、傷害保険 解約。

(11) 社員持株会 退会。1000 株以上は 1000 株単位で自己名義書換可。1000 株未満は現金精算

(12) 共済会 退会。退職餞別金が勤続年数に応じて支給される。

(13) 貸付金 住宅貸付金・97 臨手貸付金・共済会（普通貸付・個別貸付・自動車貸付）・05 特別貸付は全額退職金控除等により精算する。なお、日航住宅ローン、各組合に関わる借入金については、全額退職時に個人で精算する。

(14) 生協 脱退。但し、45 歳以上かつ勤続 15 年以上で退職の場合は、継続加入可能。脱退の場合、生協物品購入等の未償還金は原則退職金控除により精算することとし、出資金は別途還付される。

(15) 社機私用搭乗 本人生存中に、勤続年数と同年数の期間、以下の条件で適用する。

適用者範囲はこの措置による退職時の適用対象者とする。

但し、滞 60 歳到達以降は、定年退職者と同等の扱いとなる。

・国内線

100%割引：Y - CLS 予約不可 年 4 回

50%割引：Y - CLS 予約可 年 4 回

・国際線

90%割引：Y - CLS 予約不可

50%割引：F / C / Y - CLS 予約可

90%、50%割引あわせて合計年 4 回

但し、国内線の 100%割引は年間 24 点以内、国際線の 90%割引は年間 28 点以内とする。また、国内線 100%割引および国際線 90%割引における残点数については、翌年に限り繰越可とする。なお、点数については、現行適用規定の基準とする。

補足説明

回数

・1 回とは 1 方向 1 往復

・本人及び一親等以内の者が同一便を利用する場合も 1 回とカウントする。

適用対象者

・国内線については、「国内線私用搭乗規程」に、国際線については「国際線私用

「搭乗規程」に定められている者。なお、義父母については、国際線は割引率 50%のみ適用対象。

定年退職者と同等の扱い

・適用対象者は本人と配偶者のみ。

・国内線

100%割引：Y - CLS 予約不可 年 2 回

50%割引：Y - CLS 予約可 年 2 回

・国際線

90%割引：Y - CLS 予約不可

50%割引：F / C / Y - CLS 予約可

90%、50%割引あわせて合計年 2 回

但し、点数により制度は適用せず、回数管理のみとする

(16) JUMP：20 年勤続慰労旅行未使用者 退職前に承認を得たものについては退職後 60 日以内（旅行終了）に利用可能。

(17) OB 会 勤続 20 年以上の者は希望により入会可能

(18) 感謝状 45 歳以上且つ勤続 20 年以上の場合、贈呈する。

(19) その他（帰郷旅費） 以下条件に該当する場合、本人および家族に対し旅費を支払う。

支払基準

単身赴任者および家族帯同赴任者が本邦内の自宅に戻る場合

本邦に居住する一親等内親族の住居に同居を目的とし転居する場合

本人または配偶者の本邦内郷里に転居する場合

支払内容

通常の赴任と同様、原則最寄総務セクションを通し申請する。

交通費

国内赴任旅費規程に準じ、実費を支給する。

荷造運送費

会社指定業者による手配（通常の赴任の際の申請と同様）とし、現住居地から転居先までの一方向一回の輸送を認める。なお、輸送可能引越荷物は国内赴任旅費規程に準じ取扱うが、エアコン取り外し等の引越作業外費用は個人負担とする。

支払手続き期限：退職日から 90 日以内とする。

その他：支払を受けようとするものは、予め官公庁の発行する「転出証明書」を添付し提出すること。