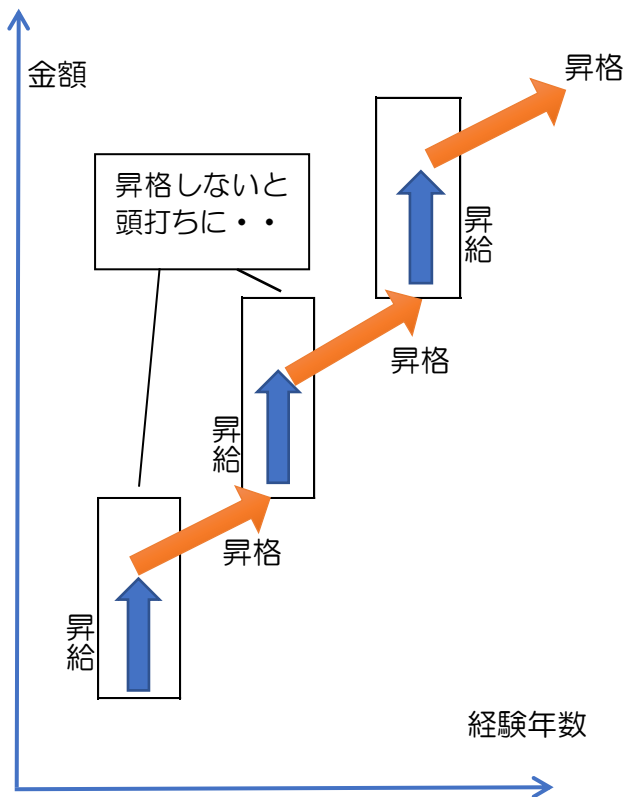


客室乗務員の場合



【一般職 客室乗務員・地上職(業務企画・整備)の基本給】



客室乗務員の基本給は、乗務職なのに、地上職と同じ賃金体系になっています。一見すると、「同じ」と誤解しますが、実は、客室乗務員の賃金は問題だらけです。

- 基本給の額自体が、地上職と差があり、初任給で4万円違う
- 昇給率が低いため、定期昇給の額も地上職より低い
- 昇格しなければ、早い段階で頭打ちになる。
(地上職では、客室乗務員のような昇格しにくい実態はありません)



賃金制度と評価制度・昇格制度は切っても切れない密接な関係。改善が必要！

上記の表でわかるように、運航乗務員と違って経験を積んでも昇格しなければ早い段階で賃金が頭打ちになってしまいます。同じ乗務職である客室乗務員も、経験を重視した賃金体系にすべきです。地上職と同じにするなら、昇格についても同じように、多くの人が一般職の昇格で苦しまない実態に改善すべきです。

地上職では、一般職の昇格は問題となっていません。

客室乗務員だけが課題となっています。

会社の狙いは、**客室乗務員の賃金を全体でおさえる目的で、**

客室乗務員の昇格をコントロールしています。

そのため、**評価制度で競争させ、ものも言いづらい環境にしています。**

そもそも客室乗務員の仕事は深い仕事です。みんなが優秀です！

運航乗務員の場合

運航乗務員は、組合を通してみんなで声をあげて、以下のような**経験年数を重視させた賃金体系**に改善させました！

【一般職運航乗務員 基本給】



私たちと同じ、機内で働く運航乗務員は
経験年数を重視。
1機の中で、チーム、仲間として働き、
**安全運航に専念し、競争を
生まない賃金制度・評価制度**
になっています。
CAの職務も同じです！
私たちは保安任務を遂行するため、毎年DD
にて資格審査を受けています。



注:ちなみに運航乗務員は、成果や行動を表すキャリアシートの提出は **MUST** ではありません。なぜかと言うと「日常運航・安全運航に専念し、その他のことが評価の対象になるべきではない。」との理由からです。同じ機内で保安要員として働くCAも、本来そうあるべきです。

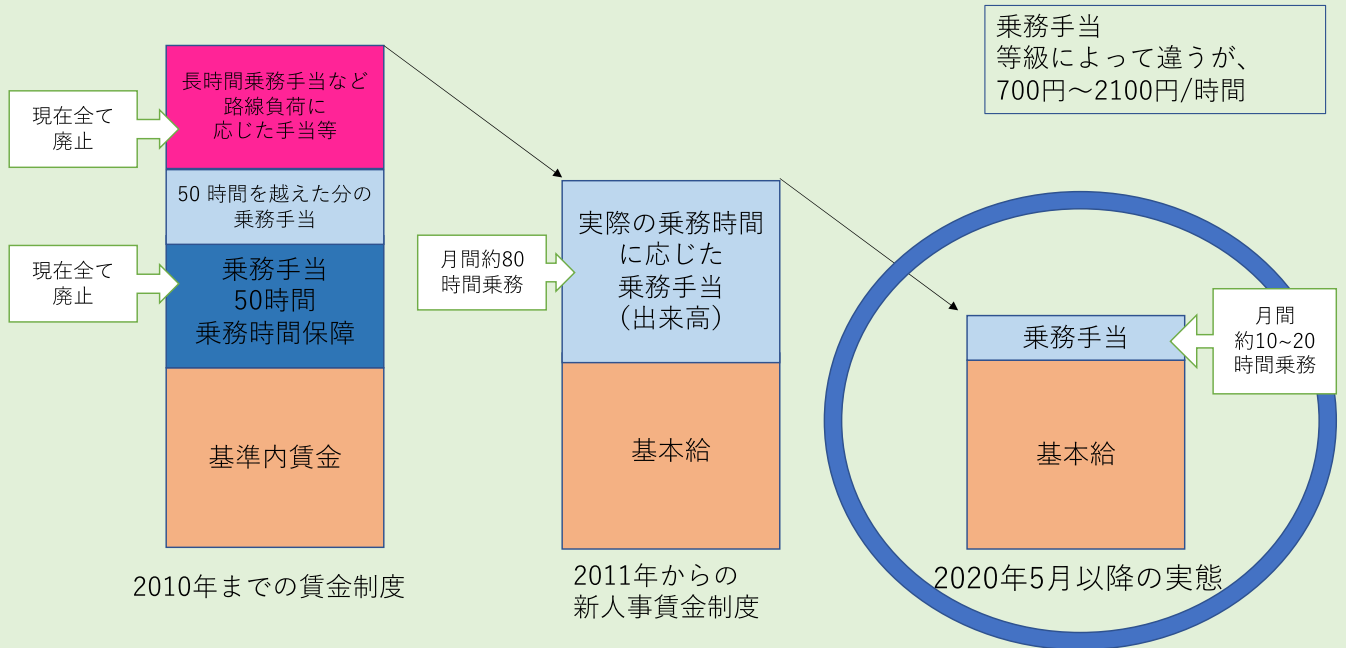
CCUの賃金の基本的な考え方

- 自活できる賃金
- 社内格差、差別のない賃金
- 専門職性の高い保安要員（職責）に見合った賃金



CAの賃金

客室乗務員の賃金のイメージ



2010年
まで

2011年
から

現在

- 職種別の賃金（CAも運航乗務員と同じ乗務職）
- 深夜手当 47.5%増
- 時間外労働手当 35%増
- 年末年始手当 35%増
- 世帯手当/日祝・土曜出勤手当/客室手当/乗務調整手当/乗務付加手当/長時間乗務手当/乗務員超過勤務手当…など

- 賃金制度を大幅に変更
- 各種手当を廃止
- 基準内賃金を基本給のみにし、私傷病による欠勤は基本給から控除（一時金からのみ控除だったのに…）
- 乗務時間保障手当制度の廃止
- 深夜手当(47.5%⇒法定割増率の25%にダウン)
- 時間外労働手当(35%⇒法定割増率の25%にダウン)



CAの賃金は、こんな風に段階的に改悪され、
その後も全く改善されていないんだね。
なぜ、社内でもCAだけが改悪されたままなの？