



# 3月春闘回答と今後の方針②

# JLUニュース

No 867 (14-36)  
航空連 日本航空ユニオン  
中央執行委員会  
2023年 3月 02日

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

アンケート実施中!

## 山場の争議権を背景に再回答をめざす

3月1日の回答内容と今後の方針です。回答前文、団交内容は団交報告ニュースを見てください。

### 3/1 回答内容の続き

(「仕事と子育ての両立」の回答の続き)

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介護セミナーの実施などにより、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。

#### IV. 「休暇取得についての要求」

##### 1. 年次有給休暇

年次有給休暇の取得については、引き続き適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス変革による生産性向上への取り組みなどを通して、引き続き適正に対応してまいります。

##### 2. 特定目的積立休暇制度

特定目的積立休暇制度は、年次有給休暇および病気欠勤とは別に療養などに専念できる特別休暇を確保することにより、社員福祉の充実の一助とするとともに、労働意欲の向上を図ることを目的として導入しております。制度設定の趣旨・目的をふまえ、自己啓発を目的とした休暇は、年次有給休暇での取得が望ましいと考えております。

##### 2. 「季節特別休暇(SV)」

所定年間休日数および年次有給休暇付与数は、世間水準と認識しており、現行で適切であると考えております。

##### 3. 「子の看護休暇の取得期間」

育児・介護休業法に基づき小学校就学前の子を持つ社員に対して取得を認めております。

引き続き仕事と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。

#### V. 「転勤・福利厚生制度などに関する要求」

##### 1. 「単身赴任」

人事異動は、事業計画上の資格の必要性、組織運営を含めた職務やポストニーズなどを加味したうえで実施しております。

また、転勤により別居状態にある社員の単身赴任制度の適用期間は、事業の拠点が首都圏であるという観点を考慮して3年間としており、ご理解をお願いいたします。

単身赴任補助は世間水準をふまえて設定しており、現行どおりといたします。

##### 2. 社宅・寮

社宅制度は社員が首都圏地区で自宅を持つまでの準備

として、若年層に入居いただくことを前提としております。そのうえで、地方や海外への赴任期間中、賃貸に出している等の理由で自宅に入居できない場合においては、賃貸借契約の一般的な契約期間である2年を基準として暫定入居期間を設定し、本来の入居資格の有無に関係なく入居いただいております。ご理解をお願いいたします。

社有寮・社有社宅がある地域においては、経済性をふまえ会社が指定した物件に入居いただいております。ご理解をお願いいたします。

#### VI. 「ST制度に関する要求」

JALスタッフトラベル制度の考え方は、JALグループ社員として愛社精神を培い、自社商品・サービスへの理解を深めるとともに、家族を含めた社員福祉向上を目的としております。付与点数や対象者の範囲などは、引き続き制度の基本的な考え方をふまえて、節度ある利用を前提として、より良い制度・運用が図れるよう、今後も引き続き検討してまいります。

なお、すでにお伝えしたとおり、2023年度よりJALスタッフトラベル制度国内線の資格点数の有効期間を2年から3年に延伸いたします。

#### VII. 「その他の要求」

##### 1. 「人間ドック受診時の補助」

定期健康診断時にオプション項目を設定しており、人間ドック受診に関し、費用を補助する考えにはありません。

##### 2. 「インフルエンザワクチンの接種費用」

2019年度より社員本人のインフルエンザの予防接種について、日航健保による補助(2,000円)に加え、残額(本人負担分)の会社負担(上限3,000円)を継続しております。2023年度以降の方針については、決定次第お知らせいたします。

##### 3. 「整備現業の定期健康診断」

現行で妥当であると考えており、ご理解をお願いいたします。

##### 4. 「健康診断のオプション項則」

年齢に応じた一定の補助を実施するなど、現行で妥当であると考えております。

#### VIII. 「組合活動に関する要求」

これまでお伝えしているとおり、組合活動の取扱いについては、労働協約の協議交渉の中で決定されるべきとの考えに変わりはありません。このような考えのもと、現行も一定の取扱いを示し妥当な運用が図られているとの認識です。

#### XI. 「その他の要求」

##### 1. 「JALエンジニアリングを吸収合併」

日本航空は、JALグループの航空機の安全と品質を支えることを目的に、JALエンジニアリングを設立いたしました。

同社は、わが国を代表する航空機整備会社として、日本航空のみならずJALグループ航空会社の機材品質の向上に貢献しているとの認識です。

また、2017年度には、同社がIALグループ以外の航空会社から整備業務の管理の受託を開始し、これまで培った技術を活かして中期経営計画の取り組みの一つ「日本の空への貢献」につなげることでしております。

引き続き、同社がJALグループ、さらには日本の空を支える総合エンジニアリング企業として、社員がやりがいと誇りをもって仕事に取り組める環境を整えつつ、お客さまに安心と満足をお届けし、航空技術の発展と社会への貢献を果たすことには変わりはありません。

## 2. 「JALグループ労組連絡会統一要求」

グループ各社の労働条件は、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。

## 回答分析

### (1) 回答の特徴と問題点

- 指定日に回答は出されたものの、ベースアップ、一時金に関しては先送りになりました。経営として物価上昇はベースアップの要素の一つと認めながらも、早期に回答する姿勢はありません。事前に通知されていた国内線 ST の資格点数を3年に延伸する回答はあったものの、それ以外の諸要求に関してはゼロ回答と言えます。
- 期末手当についても、検討中とのことで先送りされています。第3四半期決算発表から1カ月の検討時間を要しても通知できないのは、期待している社員の思いをないがしろにしています。夏期一時金に関しては、JALFIOが春闘で年間要求しているため、回答日を揃える考えで、意図的な遅延です。ANAが26年度末までの中期計画を示す中、JALは来年度の計画も未定ですが、業績連動の回答を示す可能性もあります。
- 着替えもアルコール検査も業務のため、時間外に実施している分は本来ならば賃金が発生すると主張してきました。それに対し「本検査を就業時間内に実施しやすくするように具体的な対応を検討する」と回答されています。

### (2) 回答の背景とネライ、受け止め方

- JALFIOの回答指定日が3月14日となっているため例年通りの先送りですが、JALEC労組、JGS民労は回答日を9日に設定しています。交渉は17日の山場まで続くものの、14日に再回答を提示するのでは、職場の反応を経営に届けることが出来ません。JLUの次回団交は9日。そこまで成案を作成し、堂々と示すべきです。
- 最近の団交では整備本部が必ず参加するようになってきました。次回以降は通常なら総務と企画財務の両部長も加わります。今春闘では企画財務部長の都合が付かず不参加と言われていましたが、代理のグループ長が参加できるように調整してきました。組合員の声を聞き、整備の課題を抽出したいという意図は感じられます。

## 取り巻く情勢

歴史的な物価高で家計が圧迫されるなか、大企業の労働組合では高水準の要求が相次いでいます。自動車大手の賃上げ要求額は昨年より増加、本田は19,000円の賃上

げ要求に満額回答、電機連合は7,000円のベアを要求しています。連合はベア3%を含めた5%程度の賃上げを目標としていますが、航空連合や観光関連業界の労組でつくるサービス連合などのベア要求は3%に届いていません。

JALは第3四半期決算発表時に1月2月の国内旅客需要が伸び悩み、見通しを下方修正したものの、職場では直近の繁忙感もあって、今後の需要回復が確かなものと感じています。航空2社は、長く続いたコロナからの復活を掲げ、供給量を回復させていきます。リモートワークの定着により、ビジネス旅客が完全回復しないまでも、インバウンド需要を確実にとらえ地方に送客していけば総旅客数を増やす余地はあります。また、コロナ禍で積みあがった「コロナ貯蓄」が日本では増え続けているといえます。賃金上昇で消費意欲が活性化されれば観光需要も高まると見られています。

## 闘いの意義と展望

私たちの回答指定日には、具体的回答が全く示されていません。山場までの春闘期間、引き続きJALグループ内の社内世論を高める運動に取り組み、JLU組織内の連携を強化し、主体的に闘う力を強めて行くことが大切です。今春闘では、航空連合傘下のJGS民労が高水準のベア要求を決定し、JALFIOよりも早い回答指定日を設定し交渉しています。私たちの取り組みがJALグループのみならず、航空業界の春闘に影響を与えることに自信を持ち、航空連に集うJALグループ各社の労組と協力しながら山場の体制を固めて行くことが、より大きな回答につながっていきます。

職場での信頼関係を活かし、要求実現に向け粘り強く闘うことが重要です。

## 山場へ向けての方針

### (1) 基本方針「山場の争議権を背景に再回答を目指す」

物価上昇が長引き、賃上げは社会的責務と言われている23春闘においても、ベースアップの回答は先送り。生活不安を抱えながらも働く社員に対し、例年通りの対応を行う経営姿勢に誠意は見られない。

社員の努力の結果、通期の黒字化が見えており、今こそ原資に関わる要求に答える必要がある。航空業界の魅力を高めると共に、JALグループ全社員の活力を取り戻すため、17日の航空の山場に向け争議権を背景に、再回答を目指す。

山場の具体的対応方針は、今後の団体交渉を踏まえて決定する。

### (2) 宣伝で社内世論を築き、職討を強化し、団交で追求する

回答アンケート、職討で出来るだけ多くの職場の声を集め団交で追求します。あわせて、掲示板やニュース配布で、回答や経営姿勢の問題点を浸透させ、職場世論を高めていきます。山場へ向けての意思統一、団結を強化し、職場が明るく元気になれる再回答を目指します。

【日本航空ユニオンニュース 867(14-36)号】