

# 高い目標を持って要求した結果

## ベア 7000 円 夏期一時金 2.0 カ月を確保

3月9日、春闘第4回団交に合わせてベア、一時金、社員福祉関連の諸施策が示されました。手当面の改善に不足は残しましたが、グループ会社にも賃金改善の回答が示されており、賃上げを訴えてきた成果が一定程度得られた春闘となりました。

### 2023 春闘 3.09 再回答 (回答の詳細は JLU ニュース参照)

- 業務企画職および整備技術職の基本給を 7,000 円引き上げる。
- 2023 年度夏期賞与は基礎額×2.0 カ月で協定を締結したい。
- 2022 年度期末賞与は 2022 年 EBIT500 億円以上および当期利益 250 億円以上の達成で基本給額の 0.3 カ月を支給する。
- ワーク・ライフ・バランス、多様な人財の活躍推進
  - (1) 特定目的積立休暇制度の拡充
  - (2) 赴任時における社宅制度の拡充
  - (3) 女性の健康課題改善への取り組み強化(フェマテックのトライアル継続)
  - (4) 忌引による特別休暇の対象拡大  
実兄弟姉妹の配偶者の死亡時において、特別休暇を 1 日付与
- インフルエンザ 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)の会社補助(上限 3,000 円)を 2023 年度も同様に継続。
- 業務企画職および整備技術職の初任給を 11,000 円引き上げる。

### その他の改善点

- (3.01 回答) 2023 年度より国内線 ST の資格点数の有効期間を 2 年から 3 年に延伸する。
- (JALEC 業連) 業務準備時間の設定について  
十分な事前準備の上、業務に臨んでいただくことを目的として、始業時に 5 分間の業務準備時間を設定します。
- (No5 団交発言) 離島への単身赴任は原則 3 年として運用していく  
奄美大島、徳之島、隠岐島に単身赴任し、3 年以上いたくないという話であればそうした運用をしていく。

# WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース  
No 524 (14-07)  
2023年 3月 23日

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

## 満額回答相次ぐ 23 春闘 要求を超える回答も

2023春闘回答状況、( )は要求額

会社	回答額 特筆無ければベア相当分	昨年実績
トヨタ	非公表(非公表)	非公表
日産	ベア含め12000円 (ベア含め12000円)	8000円
ヤマハ発動機	9000円(7000円)	3000円
三菱重工業	14000円(14000円)	1500円
IHI	14000円(14000円)	1500円
三菱電機	7000円(7000円)	1500円
パナソニック	7000円(7000円)	1500円
NTTグループ 主要6社	3300円 (2%、6400円相当)	2200円
ニトリ	ベア含め18186円 (ベア含め19310円)	8235円
サッポロビール	9000円(9000円)	要求せず
JR東日本	5957円(3000円)	ベアゼロ
JR西日本	3000円(3000円)	ベアゼロ
JAL	7000円(6000円)	要求せず
ANA	6000円(6000円)	要求せず

一般大手は昨年より更に増額回答

JR と航空は最大  
労組の要求を記載

23 春闘では回答日を待たずに方針の表明や妥結する企業が目立ちましたが、3 月 15 日の回答集中日に多くの大手企業が賃上げを表明しました。昨年より業績が好調な製造業を中心に、労組の要求に沿った回答をしており、今年もその流れが続いています。一方で、回復が遅れた航空・鉄道では 4 年ぶりのベアを回答。生活を安定させ、良い人財を確保するための人的投資ですが、一般他社では、これまでの積み上げがありません。単年で他業種と横並びの賃上げでは、その投資効果も限定的と言えるでしょう。

## 特定目的積立休暇制度の拡充

JLUでは「特目の取得条件に自己啓発を認めること」を要求していますが、今回の回答ではこれまで3日単位だった①～③がトライアルを経て1日単位で認めることになりました。シニアで雇用継続されるときに、特目は引き継げません。元々取りたくても取れずに貯めた年休です。通常の年休より優先して使えないとなかなか消化できるものではありません。もっと使いやすくなるように求めています。

グループのJALスカイでは、4月から、「子の行事」が追加されます。

### 特目の取得条件

- ① 私傷病
- ② 家族の介護・看護
- ③ 不妊治療
- ④ 子の誕生日から 10週間までの育児
- ⑤ 定年退職前の再就職活動（上限 10日）
- ⑥ 子の入園、入学初期、における育児（入園入学から 2週間）
- ⑦ ボランティア（3日から一事案につき 10日まで）

## 業務準備時間の設定

労働時間管理についての要求に対し、3月1日の回答書に、「アルコールの本検査を就業時間内に実施しやすくする具体的な対応を検討している」とありました。その後8日に業務準備時間の設定について業連が発行され、4月から整備現業で適用されます。

これまで着替えとアルコール検査は業務と訴えてきました。会社としては、「働き方の問題で、終業を結構早くしているところもある」と言っていました。とはいえ始業と同時にブリーフィング（または体操）があるのは問題と考え、この運用に至ったようです。手当か時短を求めていましたが、少し違うかたちの対応となりました。



## 再回答アンケートで集めた職場の声

3月9日の回答後に集めたWEBアンケートの声を一部紹介します

- ◆ 会社の事業拡大ばかりにお金を使うのではなく、まずは社員に還元、および今後に向けて人員増強し、余ったお金で事業拡大をするべきだと思う。結局最高のサービスをするのは人(社員)なのだから！
- ◆ 物価の上昇やコロナ禍から復活しつつある旅客増に対応するべく頑張っている職員には響かないベアだ。
- ◆ 黒字なら最低4ヶ月を守れ。
- ◆ 他企業では賃上げを積極的に実施されてる中、世間の物価上昇には見合っていない提示だと感じた。一方で、JALFIOの提示より少し上をいく金額を出したのは企業として賃上げに対する評価を気にしているのは、見え見えでいやらしく感じた。
- ◆ 期末手当がショボい、ショボすぎる。
- ◆ 期末手当って少な過ぎないか？組織改正を控えていて繁忙度が限界突破し健康不安も有るのに一時金も2.0ヶ月は妥当とは思えない。
- ◆ このご時世を7000円の賃上げでは乗り越えられない！
- ◆ コロナ禍での先行きを見通すのは難しいと思いますがコロナ禍でダメージを受けた収入分は少しずつでも補ってもらえればと思います。
- ◆ 近年なかった規模の物価上昇及び、ここ数年ベアなしだった分を反映していない(額が少ない)。期末手当も少ない。年始のTVでの社長発言を反映していない。
- ◆ 資格手当を大幅に増額して！モチベーションが上がらない。
- ◆ 人、器材、車両が不足している中で一時金が2.0では頑張れない。
- ◆ ベースアップはある程度評価できて、諸要求がほぼゼロに等しい。

春闘で夏期一時金が示されていますが、協定の締結期限は決められていません。夏闘で引き続き協議できるということです。

**「夏期一時金」の要求は  
3.0 ヲ月+10 万円**