

課題は継続し 新しい役員体制を作り年末へ

23 夏闘は1日の回答以降、山場の争議権を背景に再回答を目指しましたが、13日の第5回団交でも新たな回答は引き出せませんでした。残された課題は引き続き協議していきます。一方で、一時金の協約締結期限が6月20日、第6回中央委員会が21日という日程のため、これまでの成果を確認し、収拾方針案を提起いたします。

また、日本航空ユニオン第15期(2023,9月~)に向け、新体制を築く時期にもなりました。赤坂社長は「立派な航空人を継続的に輩出していく」と述べ、労働組合としては、航空人を育てる土壌が必要と考えています。そのために組織を強化し、職場からの信頼を得て、労働環境の改善を目指します。先ずはその中心となる執行部作りからです。

23 夏闘を取り巻く状況

(1) ほぼ全ての業種で賃上げ実施 一時金は「まだら模様」

コロナによる行動制限が緩み、日本経済は回復に向かい、多くの企業が好決算に沸きました。ベア要求があった企業の実施率は9割に迫り、賃上げ率も31年ぶりの高水準となりました。夏期賞与については、業績回復で昨年を上回ったところがあれば、食品や建設のように原材料費の高騰で営業減益になり、支給額が減額になっている業種もありました。

春闘の集計後も賃上げに関する議論は高まり、連合は「一度きりの賃上げでは不十分」と指摘し、政府や経済界も共通して「継続した賃上げが必要」という姿勢を示しました。

(2) 航空2社は3年ぶりの黒字化 今期増収増益を見込む

JAL/ANAの決算が発表され、両社ともに3年ぶりの黒字を実現。水際対策の緩和や、全国旅行支援もあって旅行需要が大幅に伸び、貨物事業も高単価を維持し収入増につながりました。JALは下方修正した目標のEBIT500億円を145億円上回りましたが、公租公課の減免は続いているため「本当の実力での黒字とは言えない」と説明しています。

両社、今年度の見通しも示していて、旅客需要の回復を見込み営業増益を目指しています。GWの国内旅客需要はコロナ前の水準まで回復し、第1四半期から良いスタートが切れたと言えるでしょう。

通期業績予想 (単位:億円)	JALグループ	ANAグループ
EBIT(JAL) 営業利益(ANA)	1,000	1,400
純損益	550	800

(3) 今後は国際旅客の回復と空港職員の人員確保がカギ

JALの今年度の旅客需要は、国内線はコロナ前の94%程度まで回復する見込みですが、国際線は65%にとどまる見通しです。欧州線では、ロシアによるウクライナ侵攻が続いているため、増便が困難となる可能性があります。また、中国からの訪日需要の回復も遅れていますが、今は水際対策も緩和されています。このため、今後は需要が急速に増加することが予想されます。今後のインバウンド需要の回復は収入増に繋がりますが、空港の人手不足は深刻です。

空港スタッフの人手不足は、コロナ禍前から続く慢性的な課題であり、2019年にはグラハンの不足を理由に外航受託を断る事態も報じられました。今年2月から国交省が有識者を集め、改善案を検討するほど大きな課題になっています。

23 夏闘の到達点と今後の課題

(1) 春闘に引き続き要求根拠を伝え 今後につなげる

23 夏闘では、マスクを外して表情を見ながら交渉できるようになり、感情が伝わりやすくなりました。交渉機会はしっかり確保できているものの、団交、経協への出席は毎回少ない人数となっています。職場の人員不足を考慮し離席が取れないことや午前中に交渉が集中したため、遅番、夜勤前は個人負担が大きく、参加が難しくなりました。経協くらいは、勤務変更を認めるようにと訴えました。

決算・ローリングプラン説明会はオンラインが定着。JUで事前質問をまとめ、会社に回答を準備させました。

今夏闘の期間中、羽田の組織改編がありました。事前の職場説明も少なく、人事連絡も遅れたことに職場の不安や不満が集中し、夏闘の取り組みに注力できない状況でした。回答日以降も新しい環境に慣れていないため十分な意見取りが出来ませんでした。

日付	23夏闘の交渉、説明会
5/2	期末一時金、特別金の協議
5/16	決算・MRP2023説明会
5/18	23夏闘No1団交
5/24	23夏闘No2団交
5/25	日航労連要請行動
5/26	経営協議会
6/1	23夏闘No3団交(回答)
6/7	23夏闘No4団交
6/13	23夏闘No5団交

(2) 夏期一時金2ヵ月が示されているなか上積み求めた

6月1日に一時金の回答が示されましたが、春闘回答と変わらず2.0ヵ月のみ。JALFIOが春闘で収拾しているなかでも3.0ヵ月+10万円の要求を掲げ交渉してきました。回答後の6月9日には22年度の期末一時金0.3ヵ月と特別金の10万円が支給され、職場の安堵感もありました。

EBIT1000億円の見通しを示している今の一時金として2.0ヵ月は保守的な係数です。しかし、新型コロナが落ち着いて間もない段階のため、「安定的水準を早期に示したことを評価してほしい」というのが会社の考え方です。

また、経営協議会では「立派な航空人を育てたい」という労使の思いが合致し、航空業界の魅力の向上のために何をすべきかを話し合いました。

(3) 改善と呼べるのはSTの部分 他は今後への「種まき」

諸要求では4月に制度変更があったSTについて若干の改善がありました。夏闘前からJALグループ内の仲間の労組と共闘で取り組みました。JLUの団交でも初回から集中

的に訴えたことで運用の変更だけでも回答文に盛り込まれ、補足説明も丁寧に行われたことは評価に値します。その他の諸要求に対しては最後までゼロ回答でした。要求根拠を粘り強く、繰返し訴えていることで、会社側も印象に残った過去の発言はしっかり覚えています。今後に向けて、「種をまいた夏闘」と考え、これから育てて大きな収穫を目指します。

空連や他団体、地域の仲間との共闘も重要になります。そうした組織の一員として、役員を派遣していくことも大切です。

第15期役員の数

【中央執行委員】 20名

委員長	1	副委員長	3	書記長	1
副書記長	2	会計幹事	1	執行委員	12

【会計監査】 3名

【支部・中央委員・大会代議員】

支部	支部委員	中央委員	大会代議員
羽田	9*	11*	*
	*運航整備・ラインセンター職場		10
	*機体整備(現場)		3
	*間接部門・ツール・その他		3
成田	3	1	1
北日本	3	1	1
西日本	3	3	3
九州	3	1	1
合計	20	17	22

- * 中央執行委員、会計監査は「全国区」、支部委員、中央委員、大会代議員はそれぞれの「支部区」選挙となる。
- * 支部委員、中央委員、大会代議員は兼務可能だが、羽田や西日本支部についてはなるべく兼務をさける。

【各支部組織数】

支部名	対象職場	組織数	
		今年	前年
羽田	羽田地区・本社の職場	230	239
成田	成田地区の職場	11	9
北日本	北海道・東北地域の職場	30	39
西日本	中部・近畿・四国・中国地域の職場	50	52
九州	九州・沖縄・山口・広島地域の職場	28	35

【選挙管理委員】 3名（中央委員会で任命）

【定数等に関する変更点や留意点】

8期以降、中執の定員割れが続いていますが、運営はできています。15期も前期同様20名の選出を目指します。西日本支部委員は、関空、中部の配員減少により組織数が減っています。これまでも1名欠員による運営が続いているため3名としました。それ以外は現行の体制・定数を継続します。

取り組み日程

- 6月21日 中央委員会「役員選挙方針」承認
- 6月22日 第15期 役選公示
- 6月22日～7月25日 立候補受付
- 7月26日 立候補者氏名公示
- * 定数内立候補の場合、無投票で当選者氏名公示の予定
- * 定数以上の立候補の場合は選挙、定数以下の場合は引き続き補充選挙の公示、立候補受付
- 7月26日～30日 不在者投票
- 7月31日～8月03日 役選投票期間
- 8月04日 当選者氏名公示

(4) 一時金は收拾し、今後の交渉を年末・来春につなげる

航空の山場は6月16日ですが、一時金の協定締結期限が20日12時ということもあり、これまでの回答、会社の対応を13日の執行委員会で確認しました。最終団交においても再回答がなかったことを職場に周知するため、並びに翌日団交があるJGSの再回答を待つため、会社への通知は14日の11:00としました。この状況をふまえ、以下の收拾方針(案)を中央委員会に提起いたします。

16日の山場の争議権の具体化は見送り、夏期一時金については收拾し、中央委員会で詳しい状況を報告する。職場の問題は、引き続き協議し、改善を求めていく。

役員選挙を巡る状況

■ 私たち日本航空ユニオンは職場の問題点や社員の気持ちを交渉で取り上げ、そのニュースは組合員以外にも読まれ、社内世論を作る力を発揮しています。また、組合の主力の整備現業職は、本体での採用はなく、JALECに置き換わっていきます。将来を見据えた組織を、どのように維持発展させていくのが課題であり、この役員選挙の中で議論していくことが大切です。

日航乗組(JFU)、CCUとJLUが「日航労連/JALユニ」として統一要求を掲げ会社と交渉しています。JGSグループ労組とも情報を共有し、JALグループ全体の労働条件底上げを目指しています。直近ではCCUのアンケートの取り組みが定着し、新たな仲間が加わりました。今後も航空連、日航労連で力を合わせて組織強化を進めていきます。

具体的方針

1. 全員参加の役員選挙で、幅広い職場から選出し組織強化を目指す

職場状況の変化に対応した組合組織体制は常に検討しつつ、全体をフォロー出来るように、引き続き幅広い職場・職種からの執行部選出を目指し、労働条件の向上、組合の将来展望を切り開くための執行部を目指します。そのためには、職場任せの役員持ち回りのような選出を避け、中央執行委員会として、現本部・支部役員の継続、役員経験者の復活、職場の期待を寄せられている人、幅広い対話活動が出来る人などの選出を目指し、積極的に関与していきます。

2. 産別(航空連・航空安全会議)・日航労連・JALグループ労組連絡会も重視し役員を派遣する

航空安全、労働条件を守り、向上させるには、1単組の力では限界があり、日航労連共闘、JALグループ内共闘、そして航空産業内の共闘(航空連、安全会議)が必要です。

アフターコロナで航空需要が回復する局面に合わせて、生活を安定させ、健康に働ける職場にしていけるためには、航