



# ベースアップの次は一時金と諸手当の改善を

## 2023 春闘の闘いの流れ

### 1. 春闘をめぐる一般の流れ

23 年春闘において、ウクライナ情勢やコロナ第 8 波の影響があったものの、政府はコロナウイルスの影響を受けた経済回復を目指し、第 5 類への意向を表明しました。また、失われた 30 年を取り戻すために賃上げに大きく舵を切っています。10 年ぶりの日銀総裁の交代により、第二次オイルショック以来の物価上昇率にも切り口を変えた政策に取り組むこととなりました。

トヨタやホンダなどの大手企業は、昨年を大幅に上回るベースアップ額を提示し、春闘が本格化する前から満額回答を示す企業も多く出ていました。このように、各企業が積極的に賃上げに取り組む動きが見られ、春闘は大きな注目を集めました。ただし、物価上昇の継続が、消費者の生活に大きな影響を与えており、賃上げの流れが、国民の多くが働く中小企業へ広がるかが今後の課題となっています。

### 2. 航空各社 過去最大のベア、初任給引き上げも

航空では、全国旅行支援の延長もあり、確実に旅客者数はコロナ前に戻ってきました。国際線についても、政府が 2022 年 10 月に水際対策を大幅に緩和したことにより、インバウンド需要が急回復しています。

航空需要が拡大する中、空港で働くさまざまな職種で人手不足が深刻化しています。ANA では 3 月 1 日、優秀な人材を確保するため、大卒の総合職の初任給を 2 万円引き上げると発表しました。各社グラハンの職場では、コロナ禍により多くの社員が退職しました。今後の業務拡大に合わせて採用募集をしたものの応募者が少なく、深刻な人員不足に陥り、政府も問題視しています。JU3 労組では、22 年末から「急速な物価上昇を考慮し、JAL グループ全社員の基本給を永く安心して働ける水準に引き上げること」を統一要求に掲げ、JLU は春闘で 4.5% のベースアップを要求。結果 JALFIO 要求を上回る 7,000 円のベアを引き出すことができました。ANA は要求通りの 6000 円を回答。JAL の初任給は 11,000 円上がり、JGS は人材確保のために最大で約 2 万 5 千円の賃上げを実施します。

JAL グループでは、22 年末に「Q3 発表後、検討を行い、決定次第伝える」との回答になっていた期末手当については先送りにされました。諸要求については、ワークライフバランスで一部回答が出されたものの、不足感は否めません。引き続き夏闘の課題となっています。

## 23 春闘で引き出した回答

### 3.01 回答内容

23 春闘の回答指定日、3 月 1 日に回答が示され、既に伝えられていた国内線 ST の有効期限延伸が回答されました。また、アルコール検査の時間について、「本検査は、就業時間のなかで実施するという考えに変わりはなく、就業時間内に実施しやすい環境作りを実現すべく、具体的な対応を検討しております。」と回

答し、その後 5 分間の「業務準備時間」を 4 月 1 日から設定するという主旨の業連が発行されました。

ベースアップ、夏期一時金については先送り、その他、手・福利厚生などに関する回答はありませんでした。

### 3.09 再回答内容

(アンダーラインは組合要求への回答)

#### 1. 月例賃金

(1) 業務企画職および整備技術職 2023年4月1日より、基本給を 7,000円引き上げる。

(2) シニアスペシャリスト契約社員 2023年4月1日より、基本給を引き上げる。(部分就労を選択している者の基本給は勤務割合に応じた額とする。)

#### 2. 2023年度夏期賞与

2023年度夏期賞与について、別紙3の協定を締結いたしたい。

(基礎額×2.0ヵ月)

#### 3. 2022年度期末賞与

2022年度期末賞与原資控除後、2022年度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ヵ月を支給いたします。支払対象者は、2022年度に就業規則第2条に定める社員として在籍した組合員とします。

#### 4. ワーク・ライフ・バランス、多様な人材の活躍推進

##### (1) 特定目的積立休暇制度の拡充

特定目的積立休暇制度について、2021年度よりトライアルを実施してきた以下項目を、2023年度より本運用いたします。

(a) 私傷病による1日単位での取得を認めます。

(b) 家族の介護・看護による1日単位での取得を認めます。

(c) 不妊治療による1日単位での取得を認めます。

##### (2) 赴任時における社宅制度の拡充

① 仕事と育児・介護との両立支援の観点から、首都圏以外の地区への異動に伴い、社員が配偶者を帯同せず、子のみを帯同して赴任し、子の養育を目的として一親等以内の家族と社宅での同居を希望する場合は、現に扶養しているか否かに関わらず、同家族の社宅入居を認めます。

② 社員の単身赴任に伴い、子弟(高校生以下)の就学理由により、残留する家族が社宅の継続入居を希望する場合は、1年を限度として学年度末までまたは6ヵ月間のいずれか長い期間の継続入居を認めます。

##### (3) 女性の健康課題改善への取り組み強化(フェムテックのトライアル継続)

女性の健康課題改善に向けて2022年度に実施したフェムテックを活用したオンラインでの婦人科診療(更年期プログラム、月経プログラム)のトライアルについて、2023年度も継続いたします。

##### (4) 忌引による特別休暇の対象拡大

#### 3. 健康管理および増進

(1) 社員本人のインフルエンザ予防接種について、日航健保補助(2000円)に加え、残額(本人負担分)の会社補助(上限3000円)を2023年度も継続します。

## 6.その他

### (1) 初任給の見直し

初任給(新卒相当)の見直しのため、2023年4月1日より、業務企画一般職3等級、整備技術一般職3等級の定期昇給基準表における昇給前基本給額の下限額を11,000円引き上げます。

### 回答と受け止められる発言・制度変更

#### 1. カイゼン活動の表彰区分の変更と発表大会での社長賞の設定

【3.30 付 JALEC 業連】カイゼン活動における表彰制度の変更及び褒賞金の支給再開について

#### 2. 離島への単身赴任 運用で3年に

国内赴任原則 5 年としているものの、隠岐と奄美と徳之島の3支店については原則 3 年にルール変更をした人事運用をしていきたい。【3/14】

### 今後につながる団交・交渉発言

#### 1. 決算や機材導入についての情報がもれていないか?

会社からは絶対漏れないという自信はある。社員にもいろいろ言われるから絶対漏らすなど言われている。【3/14】

## 運動面の総括

### 1. アンケート活動が要求根拠をより強くする

要求作りの基となる春闘要求アンケートは、WEB も併用し JALEC 労組、JALFIO 組合員からの回収も目指して取り組みました。今年の回収枚数は 274 枚となり、組合員が減少しているなかでも一定数を維持しています。JLU 組合員だけでは年代が 50 代に偏ってしまうため、多様な意見を集めるためには広く職場を見渡し、日頃から職場での信頼関係を築き、組合員以外からの声を集めることが大切です。また、回答日には速やかに WEB でスピードアンケートを実施し、1 回目が 86 件、2 回目が 88 件の回答がありました。職討ができない職場からも回答への率直な意見を集めることができました。

今後も定年退職・管理職昇格で組合員は減っていきます。良い要求を作るために組織を超えて多くの声を集める必要があります。

	回収数
20春闘	308
21春闘	284
22春闘	252
23春闘	274

### 2. 要求実現への社内世論を築く宣伝ニュース

春闘の情勢や経営内容、職場の期待や不満、アンケート結果等を紹介する宣伝用の WING、団交の臨場感を伝える JLU ニュースなど、発行したニュースはタイムリーに掲示し、組合員以外にも読まれ、社内世論を築く力となっています。団交で訴えたことから整備本部内で運用が改善されることもあります。これまで、アルコール検査について「検査は業務時間内に実施すること」と主張し続けていたことにより、業務開始より 5 分間の業務準備時間がとられることになりました。粘り強く要求してきたことで、会社を

一歩動かすことができました。運用上の不都合が出てきたら、問題点をまとめ引き続き改善を求めています。

WING や JU ビラは組合員、JU の仲間と協力して M1 前で配布しました。また、掲示板、E メール、JLU の HP でも宣伝しました。地方の組合員には、コメールでのニュース配信には時間がかかるため、昨年調査したメールアドレスを利用して、メールでのニュース配信を増やしています。一方

23春闘ニュース、ビラ (12/24~4/23)

	2023	2022
JLUニュース	18号	16号
WING(朝ビラ)	4号	4号
J-WING	8号	8号
JLUTピックス(かべ新聞)	2号	2号
JU宣伝ビラ	2号	2号

で、管理職や職場の仲間にも見てもらうためには、紙のニュースも有効です。SNS の活用としては、Facebook、Twitter で朝ビラの内容を宣伝しています。教育・宣伝方法の改善については引き続き検討していきます。

### 3. 職討は対面とオンラインの両方を実施

組織強化に欠かせない職場討議は、実施できる職場は少なく、本部主催の「オンライン職討」を今春闘でも開催しました。オンラインは、どこにいても繋がることのできるため、地方支店からも参加しやすいものの、一人で参加するのは抵抗があると考えられます。時間も 1 回につき 2 時間取っていますが途中で退出しにくいという意見もあります。周知方法、開催方法を含めて検討し、LINE や E メールを活用し、参加人数を増やしていくことで、闘争時期の職場の盛り上がりにつなげていきます。

## 2023 春闘のまとめ(成果と課題)

### 1. 世間の流れで大幅ベアを獲得 手当改善は課題

3 月 1 日の回答指定日には、ベースアップ、一時金に関しては先送りにされましたが、JALFIO の回答指定日を待たず 9 日に再回答がありました。内容はベースアップ 7000 円、夏期一時金(2 ヶ月)、社員福祉関連の諸施策など。ベアについては電機大手の回答に揃えたような数字ですが、私たちが早くから賃上げを訴えてきた成果と言えます。

その他の改善点では、団交発言で「離島への単身赴任は原則 3 年として運用していく」というものがありました。離島の組合員の声を会社に伝え続けてきたことで、この発言を引き出すことができました。

新しく係長手当や兼務教官手当を要求に盛り込みましたが、それぞれの役割で活躍してくれている方には人事評価で見ているという説明でした。担当している期間中は手当が必要と引き続き訴えていきます。シニアの働き方に関しては、JALEC では本人が希望すれば 70 歳まで働けることになりました。シニアの方々も貴重なマンパワーで、会社も認めているからこそ、ベアは現役社員と同じ 7000 円上げています。一方で、時短勤務で按分される資格手当の問題や、シニアの方のマンパワー計算など、私たちの主張には応えていません。また、通勤問題も課題として残っています。グーグルマップによる実走距離での計算になったものの、高速代は 200 円の補助のままです。早朝・深夜だけでも全額支給を求めています。「現行水準で妥当」という考えを変えません。

諸手当の改善は今後も粘り強く求めていきます。

### 2. アンケート・SNS を利用してみんなで会社を動かす

スト権は高い投票率で確立、JLU の組合員全員が参加できる取り組みの一つです。この結果が交渉の後ろ盾になっているのは確かです。投票率を上げられるように連絡、確認の方法を強化していきます。

### スト権賛成率(対組織)

	22春闘	22年末	23春闘
投票率	81.2%	89.7%	85.9%
賛成率	74.8%	86.0%	81.3%

職場の要求を掲げて交渉し、その内容をオープンにして共感・社内世論を築き、会社を動かしていく、この運動に自信をもち発展させていくことが、さらなる要求前進につながります。そのためにも、職場で信頼関係を築き LINE や E メールで協力してくれる仲間を作ることが大切です。