

# 2023 春闘 收拾方針案

# JLUニュース

No 874(14-43)  
航空連 日本航空ユニオン  
中央執行委員会  
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)

## グループ全体の賃上げを実現 一時金は交渉継続

2023 春闘は、3月14日の団交を踏まえ、同日午後の中央闘争委員会で、そこまでの団交姿勢、回答内容から山場の対応を議論しました。会社へは、同日 17:30 に9日の回答に対するアンケートで集めた職場の声や通常より早い会社の対応を考慮し、山場の具体化を見送ることを伝えました。その後の職場の意見も踏まえ、23 春闘は收拾することとします。收拾方針は、3月29日の中央委員会で決定します。

### 2023 春闘 回答状況

自動車大手の一部が先行して回答を示すなか、3月15日、大手企業の春闘回答が出揃いました。連合の初回集計ではベアと定期昇給を合わせた賃上げ率は、平均 3.8%となり昨年の 2.14%を大きく上回りました。厚生労働省によると物価上昇の長期化で1月の実質賃金も前年同月比4.1%減と 10ヵ月連続で減少しています。また、コロナ後の経済活動再開であらゆる分野で人手不足に陥り、物価高への対応と同時に「離職を防ぎたい」「人材を確保する」など、会社を維持するために必要な賃上げとなりました。

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
ホンダ	12500円(12500円)	3000円
ヤマハ発動機	9000円(7000円)	3000円
川崎重工業	14000円(14000円)	1500円
IHI	14000円(14000円)	1500円
三菱電機	7000円(7000円)	1500円
東芝	7000円(7000円)	3000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
サントリーHD	10000円(10000円)	要求せず
日本郵政グループ	4800円(9000円)	1000円
JR東海	1000円(4000円)	ベアゼロ
JAL	7000円(6000円)	要求せず
JALスカイ	10000円(組合なし)	ベアゼロ
ANA	6000円(6000円)	
ANAAS	6000円(6700円)	要求せず

JR,航空の要求額は報道されている最大労組の要求を記載

### 航空の山場の状況

航空連の 2023 春闘は、JAL 内 3 労組が 17 日の航空の山場を節目に交渉を続けてきました。

JAL は JALFIO の回答指定日を待たず、3月9日に再回答を示しました。その後 14 日に最終団交を行い、JLU は当日の中央闘争委員会で今春闘を振り返り、これまでの回答、職場の声、会社の対応を確認しました。そして同日 17:30 に山場の具体化を見送ることを会社に伝えました。CCU も団交内容について議論を重ね、19:58 に山場の具体化を

見送ることを決定しました。JFU は 9 日の再回答を受け止め、夏闘で引き続き協議していくことを決定しています。

JGS 各労組は、15 日の団交後、山場の具体化を見送ることを 17:00 に幹事会で統一判断しました。

ANA は、14 日に最大労組の要求に対し満額のベースアップ 6000 円を回答しました。

### 春闘の到達点と課題

#### ■早くから物価上昇を訴えてきた結果が 7000 円のベアに

2022 年は物価高騰が長期化し、日航労連では年末からベースアップの要求を掲げ、航空業界の賃上げの主導権は JAL が握るように訴えてきました。他産業も、岸田首相の「賃上げは企業の社会的責任」という掛け声のもと、3%の賃上げを要請され、23 春闘開始前から賃上げの議論が始まっていました。サントリーでは早々に社長が「6%の賃上げを検討」と述べ、JAL も赤坂社長が「物価上昇を超えるくらいの賃上げをしたい」と言ったことが年始から報道されていました。

JLU は 4.5%のベアを求めましたが、回答は 7000 円。グループ平均で定昇込み 4.5%、ベアは 2.5%に相当します。2.5%という数字は昨年の消費者物価指数の上昇率の平均で、社長発言をぎりぎり守った値にすぎません。

新卒の採用競争力や、グループ会社の離職について交渉で繰り返し訴えてきたことで、JALI の初任給が上がり、JGS や JAL スカイ各社の賃金体系が改善されました。

#### ■STの期限延伸と業務準備時間が回答 手当には答えず

3月1日の回答指定日には、国内線 ST の有効期限が 2 年から 3 年に延伸される回答だけが示されました。「着替えとアルコール検査は労働時間」と何度も追及してきたことに対しては、8 日に「業務準備時間の設定について」という業連が発行されました。始業時間から実際の仕事にかかるまでの間に 5 分の準備時間を設けるという内容で、生産に影響しない範囲で最低限の時間を確保したことになります。

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団交発言がありました。透明性のない人事制度の中では、対象者がしっかり評価されているかどうかはわかりません。担当している期間中は手当を付けるべきです。

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。会社は「シニアの皆

さんがいないと日々に運航に影響する」とは言いませんが、実際、みんなに辞められると厳しくなるのは分かっているはず。従ってベアは現役社員と同じ7000円上がりますが、時短勤務で按分される資格手当の問題や、60～65歳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。

### ■ 特目の取得条件緩和 離島への単身赴任の運用変更

その他、2年間のトライアル期間を経て、特定目的積立制度の私傷病、介護・看護などでの1日単位の取得を認め、赴任時における社宅制度の拡充に回答がありました。

転勤・単身赴任の問題については「離島への単身赴任は原則3年に運用を変更する」という発言がありました。4月からST制度が変更になり、別居特認STも改悪されます。離島への単身赴任はさらに負担が増すため、今回の運用変更につながりました。ST制度の変更については日航労連から「共同申し入れ」を会社に提出し、空席待ちの利便性を高めることや、ST00から国内線旅客施設使用料を取るのを止めることなどを要求しました。

### ■ 少ない期末手当を支給 夏期一時金は夏闘で本格交渉

年末に回答された期末手当の部分は、「第3四半期決算発表以降に検討し、決定する」となっていますが、通期目標を下方修正したため、通期の結果が決まるまで支給時期は延期になりました。足許の利用状況から目標達成は確かなもので0.3ヵ月は決算発表以降に支払われるでしょう。それで2022年度は3.5ヵ月の一時金を支給したことになります。「黒字なら2+2の4ヵ月」というのは財務基盤が安定していた時の話で、今は違うというのが、年末からの会社説明で、2023年度もJALFIOが要求している業績連動には答えていません。私たちは3.0ヵ月+10万円の夏期一時金要求を示し、これまでに減った生涯年収を少しでも取り戻したい気持ちを伝えました。会社は夏闘を待たずに「2.0ヵ月で協定を締結したい」と回答していますが、具体的な協定締結期限を示してきていません。7月の支給日まで交渉できるということなので、夏も引き続き追求していきます。

### ■ 他労組からの声も大事、意見集約は更なる工夫が必要

要求アンケートの回収数は昨年の250件から274件に増えましたが、組織数(347人)を下回っています。日頃から職場での信頼関係を築き、組合員以外からも声を集めて要求を作ることが大切です。

争議権投票は22年末と比較し若干投票率が下がっていますが、高い賛成率を維持しています。

WING朝ビラとJU宣伝ビラは定期的に実施できました。1月の社長発言の記事は、掲示板でも目に付いたため職場に拡がり、賃上げの話題を作ることができました。職討についてはオンライン職討を継続していますが、参加者は減少傾向にあります。支店からでも簡単に参加できるので呼びかけの工夫や参加しやすい実施時間の検討が課題となっています。一方で、コロナも落ち着き対面での職討も出来るようになっていますが、出退社の時間の違いや日々の業務の疲労により、集まって話すのが難しくなっています。

職場の意見が会社を動かす力になるため、今後も意見集約の方法を検討していきます。

### ■ 私たちの要求が会社を動かしていることに自信をもち、仲間の労組と連携して粘り強く交渉することが大事

職場に支持される要求を作り、その根拠や交渉内容をオープンにして積極的に宣伝するのが少数派のJLUの特徴です。今春闘では航空連合傘下のJGSの労働組合が高い要求を掲げ、会社と交渉しました。私たちと共にJグル連で活動している小さなJGS各労組の取り組みが職場全体に影響を与えたと言えます。私たちはJU各労組、Jグル連と情報交換しながら、力を合わせ、自分たちの主張に自信を持って交渉しています。結果として、不足は残すもののJALFIO要求を上回る回答を引き出すことができました。

23年度の収支見通しは今後発表される予定ですが、もっと人に投資し、JALを支える社員の活力を上昇させる必要があります。社内の不公平感を無くし、一体感を作っていくことも課題となっており、会社の回復に合わせて生活の改善を実現させるには、これからも私たちの頑張りが必要です。

## 今後の方針

### 1. 交渉の到達点をもって23春闘は收拾へ

再回答で引き出した回答、アンケートの声、団交での発言内容、運動の到達点をもって、春闘は区切りをつけ、3月29日の中央委員会で收拾を確認します。

### 2. 夏闘へ向けて夏期一時金のスト権を維持

夏期一時金2.0ヵ月が示されていますが、交渉は継続となっています。春闘要求(夏の一時金要求)で確立したスト権については、夏闘へ向けて維持します。それまでは職討やオルグで職場の疑問に答え、意見集約を行います。夏闘で力を入れてほしい要求の根拠や職場実態を聞くアンケートも実施します。

## 今後の具体的とりくみ

### 1. 組織改編の問題を抽出し、経協で根本原因を訴える

23春闘の期間中に6月からの羽田の整備体制の構築について提案がありました。JLUの組合員はJALEC羽田の現業に多く、春闘の話題から組改へと移ってしまいました。羽田支部から問題点は指摘していますが、少ない人数で、組織と勤務を変更して対応するにも限界があります。根底にあるのはJALが決定する今後の事業計画です。

例年、決算発表後には経営協議会が開催されます。現場の状況を経営に伝え、安全を最優先することを求めます。

### 2. 航空における解雇問題の支援の取り組みを強化する

航空連では、JCUで抱えているKLMオランダ航空雇止め裁判、外航で起きている様々な雇止め問題に取り組んでいます。JLUとしても引き続き支援していきます。

## 当面の主な日程

3/27 KLMオランダ航空契約制CA雇止め裁判(判決)

3/28 14-23 中央執行委員会

3/29 14-04 中央委員会(春闘收拾)

4/03 航空連「フェニックスビラ」新整備場前 7:30～8:30

4/10 WING「朝ビラ」M1前 7:00～8:30

【日本航空ユニオンニュース 874(14-43)号】