



夏闘回答と今後の方針

JLUニュース

No 887 (14-56)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年6月 05日

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

誠意の無い回答に抗議し 再回答を目指して交渉継続

6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。

6/1 回答内容の続き

3 「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。

4. 「子の看護休暇」

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います。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つつ、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。

また、JALスタッフトラベル制度国内線については、2023年4月12日からの制度変更後も利便性の向上に努めており、2023年4月末に予約・発券で利用する社用枠を拡大いたしました。2023年5月末にさらなる拡大を実施しております。

VII. 「職員・家族の健康に関する要求」

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。

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目」

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. 「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JAL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」につなげることとしております。

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、一時金に関しては 3月 9 日に示された夏期一時金 2.0 ヶ月からの変更はありませんでした。それ以外の諸要求に関しては、ST 制度に関する要求で、ST 用の枠「T クラス」の運用が改善されました。4月 12 日の制度変更後、グループ会社を含めた様々な職場からの声を受け、搭乗の 3 時間前に V クラス(スカイメイト、シニア割向け)を開放し、1 時間前に空席があれば ST での予約・発券が可能となりました。別居特認 ST に対しては、搭乗の 28 日前に V クラス相当の席出しを行うことで利便性が向上するとしています。その他の要求に関しては春から前進したと捉えられる回答はありません。

● 夏闘回答前2回の団交では、「1000 億円の黒字見通しで最低限度の 2 ヶ月はおかしい」「コロナの間下がった年収を考えるとプラスアルファが必要」と主張してきました。経営としては、MRP で社員への還元を示しているというものの、「生産性向上の結果で還元する」ということです。私たちは「今一時金を上げておかないと航空業界に人が集まらなくな

る」と強く訴えました。しかしながら、経営としては「夏・年末を合わせた4ヵ月は強い意志をもって示したもので、それ以上になるのは2024年度以降」と説明しています。

● 諸要求については、コロナの前から、手当の部分が全く改善されていません。今回も一つひとつ要求根拠の補強を行いました。「屋外作業手当」「シフト手当」「深夜割増」に関してはこれまでどおりの回答で、前進と捉える発言も引き出せていません。「係長手当」の追求の場面で、係員の評価について確認を行いました。「コメントは書いてもらうが、決して評価をさせることはない」と答え、業務範囲を明確にしました。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

● ANAは春闘で一時金年間4ヵ月を示し、JALも5月2日に年末2ヵ月を提示してきたため、横並びとなっています。職場では、期末の0.3ヵ月と特別金10万円の支給が確定し、安堵感が広がりました。若年層は2ヵ月+2ヵ月+期末の問題点がわからずに、これを受け入れている様子が見受けられます。また、春闘で7000円のベースアップを実施し、一時金も年末の1.7ヵ月を上回っていることから経営も「徐々に回復させている」と答えます。しかし、コロナの影響で傷ついた生活が回復せず、復便に伴う多忙感が増している職場において、最低限の一時金で抑えようとするのは真摯に検討されたものとは思えません。

諸要求で、職場から多くの声が上がったST改善には応えています。新たな制度が導入された直後のトラブルや仕様の問題を解消したにすぎず、以前より社員福祉が向上しているのかはしばらく使ってみてからの判断になります。また、こだわりの強い手当の部分は今年も春闘と同様の対応ばかりであり、現場で働く社員のために検討した結果とは思えない不誠実な対応と受け止めます。

取り巻く情勢

コロナ禍からの回復が確かなものとなっている航空業界。JAL、ANA共に22年度は黒字化を達成し、23年度も訪日客の需要が回復する見通しでJALはEBIT1000億円の目標を掲げています。一方で各社人手不足が深刻になっており、グラハンの従業員不足が一部の国際線で遅延を引き起こしていることが報道され一般にも知られています。この問題は国交省でも懸念され検討委員会が開催されているほどの重要な課題となっています。

JAL経営も将来的に日本の人口が減ってくる構造的な問題は認識しているものの、働き方やサービスのあり方を見直し、少ない人数でも生産性を向上させることを優先しています。航空業界の業績回復に伴い、新卒採用の応募者数は増えているものの、入社後に他業種との賃金格差や働きがいに差があると、転職を考える若者が増えてきています。労働条件の改善はサステナブルな会社を作るために最も重要な課題と言えるでしょう。ESG経営のS(Society:社会)の部分が重視されていると小枝本部長も発言していますが、そこには「適切な労働条件、労働環境の整備」が含まれます。ESG経営を最上位の位置づけにするならば、環境への取り組みと同様に人財戦略のスピード感も求められています。

闘いの意義と展望

私たちの回答指定日に、回答書は提示されましたが、ST制度の運用面が変わるだけで、賃金や手当類など規定が変わる内容のものはありませんでした。一時金は今の時点で支給できる最大限を考えるべきで、私たちの要求は3.0ヵ月

+10万円です。「最低でも年間4ヵ月」と言っていた経緯を考えると、黒字見通しが示されている今、夏2.0ヵ月はニュートラルな状態です。上期の結果を見て、通期見通しを確認し、そこで期末を考えるのは、あまりにも消極的であり保守的な進め方です。私たちは今回の特別金の支給を例にあげ、一時金に想定外の上積みがあれば職場に活力が戻るということを、しっかり評価し率直に伝えています。この夏に一時金の上積みと諸要求への回答を引き出すためには、引き続きJALグループ内の社内世論を高め、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。今回のST改善は、JALグループ内で連帯する他労組と協力して世論を作り、職場の後押しもあって実現したものです。今後も日航労連やグラハン労連とも協力しながら山場の体制を固めて行くことで、大きな力となり、要求の前進につながっていきます。

今、羽田の整備現業は組織変更で混乱していますが、こういう時にこそ共に働く仲間の声を聞き、JALFIOやJALEC労組と共通の課題を解決していくことで、JLUの存在価値を示すことができます。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「誠意無き回答に抗議し 山場の争議権を背景に再回答を目指して交渉継続」

一時金の上積みをせず、最低水準の2.0ヵ月に留め、諸要求には春闘と同様の回答しかしない誠意の無い経営姿勢に抗議し、17日の航空の山場の争議権を背景に、再回答を目指す。

山場の具体的な対応方針は、職場の声と次回団体交渉を踏まえて決定する。

(2) 職場の声を聞き、重点要求項目を会社に追求

職討、メール・LINEの活用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。

(3) 回答アンケートで多くの声を集め追求に活かす

回答アンケートを開始しています。この回答を受けて、今の率直な気持ちをお聞かせください。また、次回6月7日、13日の団交では、これまでの団交で追求できていない要求根拠も粘り強く主張していきます。不安なこと、改善してほしいことがあればご記入ください。

今回も所属組合の欄を設けています。組合員以外から多くの声を集めることを目標にすれば、職場での対話も増えます。一緒に働く若者や女性の意見も取り入れ、立派な航空人が育つ環境にするために、今何が必要か会社に迫ります。



23 夏闘回答アンケート

←こちらのQRコードから
(QRコードは毎回同じ)

【日本航空ユニオンニュース 887(14-56)号】