



11月春闘回答と今後の方針②

JLUニュース

No 908 (15-11)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年 11月 06日

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

アンケート実施中!

山場を背景に一時金の満額再回答をめざす

11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ご覧ください。

11/1 回答内容の続き

IV. 「休暇取得についての要求」

1. 年次有給休暇

希望日に年次有給休暇の取得ができるよう努めてまいります。希望日に取得できない場合は、運航維持の観点から希望日に添えない場合があることをご理解いただきたいと思います。適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス改革による生産性向上への取り組みなどを通して、引き続き適正に対応してまいります。

2. 特定目的積立休暇

特定目的積立休暇制度は、年次有給休暇および病気欠勤とは別に療養などに専念できる特別休暇を確保することにより、社員福祉の充実の一助とするとともに、労働意欲の向上を図ることを目的として導入しております。制度設定の趣旨・目的をふまえ、現行の取得条件は適切と考えております。

3. 「季節特別休暇(SV)」

特別休暇に関しては、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と考えております。

4. 子の看護休暇

育児・介護休業法に承つ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、現行どおりといたします。

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。

V. 「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。

2023年4月12日より、国内線運賃体系の変更に伴いJAL スタッフトラベル制度も利用システム・利用方法が変更となりましたが、制度の基本的な考え方に変わりはなく、付与点数や対象者の範囲などは、現時点では現行で妥当と考えております。引き続き制度の基本的な考え方や社会的な目線をふまえて、節度ある利用を前提として、より良い制度・連用が図れるよう、今後も慎重に検討してまいります。

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。

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」につなげることであります。

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

- 私たちの回答指定日に回答が示されましたが、一時金は先送り、諸要求については全く回答と受け止められるものはありませんでした。
- 今年度の回答団交は上期決算発表の翌日で、通期連結業績予想の上方修正、配当の増配も示されたうえでの交渉となりました。一方で JALFIO、JALEC 労組などは、5月に2ヵ月の年末一時金を示されていたため、協議は「上期決算を見てから」ということなのでしょう。従って、回答書にも「引き続き協議してまいります」と書かれています。
- 諸手当について、シフト手当に含まれる土日祝に対する定額部分、シフト時間に応じて払われる 450 円の変動部分の話や、年末年始手当、運航管理者手当などについて協議しました。会社は物価の動向で目減りすることは認めましたが、物価高に対してはベアで行うとし、手当は現行で適正と考えています。
- 整備に関することでは、「業務準備時間の 5 分でもろもろ賄えるかどうかは引き続き検証する」としています。私たちは着替えも労働時間だから、アル検、着替え、ロッカーからの移動時間も考慮した時間が必要と訴えました。
- 4月に制度が変わった ST についても、職場から上がっている声を伝えましたが、回答には繋がっていません。ただ、クラス J の利用については課題として認識させることができました。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

- 昨年も航空連の回答指定日の翌日に JALFIO が中央労使協議会を開催しており、翌週一時金の再回答が示されました。次回9日の団交日に経営として判断した結果が示されるはずですが、JAL グループ内で航空連傘下の組合は、上期決算が確定する前から、一時金の上積みの必要性を主張してきました。それでも全ての労組との協議が終わらないと回答しないというのが今の経営の考え方です。
- 最近の団交では整備本部が必ず参加するようになってきましたが、今年末は3回目ようやく総務のグループ長が参加した程度で、整備現業の具体的な問題点を伝えるのは第4回目以降になります。この年末の団交で取り扱った検査室の日帰り出張の問題は、早速整備本部で状況確認が行われ、対応が検討されているようです。

取り巻く情勢

(1) 物価高は止まらず 来春闘も賃上げが求められている

連合はすでに来春闘に向け統一要求の賃上げ目標を「5%以上」とすることを発表しました。昨年の「5%程度」よりも表現が強まっています。それだけ物価上昇が深刻となっており、22 春闘での賃上げでは不十分だったということです。政府は 4 万円の定額減税を実施する方向になっていますが、企業への賃上げも求めています。ベアと一時金を含めて生涯賃金が上がることが見えてくれば「良いインフレ」に向かっていきます。

(2) 企業の転勤制度に変化 手当を増やすか転勤なくすか

少子化は日本の構造的課題となっており、企業の採用競争はより厳しくなっています。共働き世帯の増加を背景に転勤に抵抗感を持つ社員が増えているため、企業側が転勤に伴う手当を増やすほか、転勤をなくす動きも目立ってきています。規模が大きい会社ほど転勤する可能性が大きく、多くの会社が今、転勤負担の改善策を検討しています。

(3) JAL/ANA 上期決算は好調 JAL は上方修正

航空大手2社は 11 月 1 日に上期決算を発表しました。両社ともに、営業利益/EBIT でコロナ前水準を上回り、JAL グループは上期実績が当初計画を上回ったため通期の業績予想 EBIT1000 億円を 1300 億円に上方修正しました。

JAL グループの国際旅客は海外発需要が好調で、日本発でも回復基調で期初時点の想定を上回り、国内旅客は観光需要がコロナ禍前と同じ水準まで達しています。下期も円安や燃料費高騰などの課題があるものの、旺盛な訪日観光客の増加により、高収益が期待されています。

闘いの意義と展望

アンケートを元にした 3.0 ヶ月+10 万円は、急激な物価上昇とここ3年間の疲弊を考えると大きすぎる要求ではありません。夏の繁忙期も非常にタイトな働き方で支えてきた職場に対し、この年末の一時金でどう答えるかに注目が集まっています。また、好調な上期決算を示されたことで、同じ職場で働く JALFIO や JALEC 労組、そして管理職までもが賞与的なイメージで年末の回答に期待しています。

今後の団交では整備の職場の問題点や、外航受託に関することなどを整備本部に伝えます。所属組合に関わらずあらゆる職場の意見をまとめて経営に伝えることが大切です。

航空連に集う多くの仲間が 17 日の山場に向け交渉を進めていきます。JAL グループも JFU、CCU、JGS 各労組と共にさらなる運動を続け、JALFIO や JALEC 労組を巻き込んだ世論作りができれば、今後の賃上げを含めた待遇改善につながります。私たちの運動が職場や会社を着実に動かしていることに確信を持ち、さらに組合への結集を強めていくことが展望となります。

山場へ向けての方針

(1)基本方針 「山場を背景に一時金満額再回答を目指す」

上期決算発表後にも関わらず、一時金回答を先送りする経営姿勢に抗議し、17 日の航空の山場を背景に、一時金の満額再回答を目指す。諸要求についてもゼロ回答を良しとせず、職場で改善が感じられる前進回答を引き出す。

山場の具体的な対応方針は、次回団体交渉を踏まえて決定する。

(2)宣伝で社内世論を築き、職討を強化し、団交で追求する

回答アンケート、職討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。

スト権賛成率(対組織)

	22年末	23春闘	23年末
投票率	89.7%	85.9%	89.6%
賛成率	86.0%	81.3%	85.8%



3月春闘回答と 今後の方針②

JLUニュース

No 908 (15-11)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年 11月 06日

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

アンケート実施中!

山場を背景に一時金の満額再回答をめざす

11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ご覧ください。

11/1 回答内容の続き

IV. 「休暇取得についての要求」

1. 年次有給休暇

希望日に年次有給休暇の取得ができるよう努めてまいります。希望日に取得できない場合は、運航維持の観点から希望日に添えない場合があることをご理解いただきたいと思います。適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス改革による生産性向上への取り組みなどを通して、引き続き適正に対応してまいります。

2. 特定目的積立休暇

特定目的積立休暇制度は、年次有給休暇および病気欠勤とは別に療養などに専念できる特別休暇を確保することにより、社員福祉の充実の一助とするとともに、労働意欲の向上を図ることを目的として導入しております。制度設定の趣旨・目的をふまえ、現行の取得条件は適切と考えております。

3. 「季節特別休暇(SV)」

特別休暇に関しては、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と考えております。

4. 子の看護休暇

育児・介護休業法に承つ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、現行どおりといたします。

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。

V. 「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。

2023年4月12日より、国内線運賃体系の変更に伴いJAL スタッフトラベル制度も利用システム・利用方法が変更となりましたが、制度の基本的な考え方に変わりはなく、付与点数や対象者の範囲などは、現時点では現行で妥当と考えております。引き続き制度の基本的な考え方や社会的な目線をふまえて、節度ある利用を前提として、より良い制度・連用が図れるよう、今後も慎重に検討してまいります。

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。

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」につなげることであります。

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より変わりはございません。

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

- 私たちの回答指定日に回答が示されましたが、一時金は先送り、諸要求については全く回答と受け止められるものはありませんでした。
- 今年度の回答団交は上期決算発表の翌日で、通期連結業績予想の上方修正、配当の増配も示されたうえでの交渉となりました。一方で JALFIO、JALEC 労組などは、5月に2ヵ月の年末一時金を示されていたため、協議は「上期決算を見てから」ということなのでしょう。従って、回答書にも「引き続き協議してまいります」と書かれています。
- 諸手当について、シフト手当に含まれる土日祝に対する定額部分、シフト時間に応じて払われる 450 円の変動部分の話や、年末年始手当、運航管理者手当などについて協議しました。会社は物価の動向で目減りすることは認めましたが、物価高に対してはベアで行うとし、手当は現行で適正と考えています。
- 整備に関することでは、「業務準備時間の 5 分でもろもろ賄えるかどうかは引き続き検証する」としています。私たちは着替えも労働時間だから、アル検、着替え、ロッカーからの移動時間も考慮した時間が必要と訴えました。
- 4月に制度が変わった ST についても、職場から上がっている声を伝えましたが、回答には繋がっていません。ただ、クラス J の利用については課題として認識させることができました。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

- 昨年も航空連の回答指定日の翌日に JALFIO が中央労使協議会を開催しており、翌週一時金の再回答が示されました。次回9日の団交日に経営として判断した結果が示されるはずですが、JAL グループ内で航空連傘下の組合は、上期決算が確定する前から、一時金の上積みの必要性を主張してきました。それでも全ての労組との協議が終わらないと回答しないというのが今の経営の考え方です。
- 最近の団交では整備本部が必ず参加するようになってきましたが、今年末は3回目ようやく総務のグループ長が参加した程度で、整備現業の具体的な問題点を伝えるのは第4回目以降になります。この年末の団交で取り扱った検査室の日帰り出張の問題は、早速整備本部で状況確認が行われ、対応が検討されているようです。

取り巻く情勢

(1) 物価高は止まらず 来春闘も賃上げが求められている

連合はすでに来春闘に向け統一要求の賃上げ目標を「5%以上」とすることを発表しました。今年の「5%程度」よりも表現が強まっています。それだけ物価上昇が深刻となっており、22 春闘での賃上げでは不十分だったということです。政府は 4 万円の定額減税を実施する方向になっていますが、企業への賃上げも求めています。ベアと一時金を含めて生涯賃金が上がることが見えてくれば「良いインフレ」に向かっていきます。

(2) 企業の転勤制度に変化 手当を増やすか転勤なくすか

少子化は日本の構造的課題となっており、企業の採用競争はより厳しくなっています。共働き世帯の増加を背景に転勤に抵抗感を持つ社員が増えているため、企業側が転勤に伴う手当を増やすほか、転勤をなくす動きも目立ってきています。規模が大きい会社ほど転勤する可能性が大きく、多くの会社が今、転勤負担の改善策を検討しています。

(3) JAL/ANA 上期決算は好調 JAL は上方修正

航空大手2社は 11 月 1 日に上期決算を発表しました。両社ともに、営業利益/EBIT でコロナ前水準を上回り、JAL グループは上期実績が当初計画を上回ったため通期の業績予想 EBIT1000 億円を 1300 億円に上方修正しました。

JAL グループの国際旅客は海外発需要が好調で、日本発でも回復基調で期初時点の想定を上回り、国内旅客は観光需要がコロナ禍前と同じ水準まで達しています。下期も円安や燃料費高騰などの課題があるものの、旺盛な訪日観光客の増加により、高収益が期待されています。

闘いの意義と展望

アンケートを元にした 3.0 ヶ月+10 万円は、急激な物価上昇とここ3年間の疲弊を考えると大きすぎる要求ではありません。夏の繁忙期も非常にタイトな働き方で支えてきた職場に対し、この年末の一時金でどう答えるかに注目が集まっています。また、好調な上期決算を示されたことで、同じ職場で働く JALFIO や JALEC 労組、そして管理職までもが賞与的なイメージで年末の回答に期待しています。

今後の団交では整備の職場の問題点や、外航受託に関することなどを整備本部に伝えます。所属組合に関わらずあらゆる職場の意見を集めて経営に伝えることが大切です。

航空連に集う多くの仲間が 17 日の山場に向け交渉を進めていきます。JAL グループも JFU、CCU、JGS 各労組と共にさらなる運動を続け、JALFIO や JALEC 労組を巻き込んだ世論作りができれば、今後の賃上げを含めた待遇改善につながります。私たちの運動が職場や会社を着実に動かしていることに確信を持ち、さらに組合への結集を強めていくことが展望となります。

山場へ向けての方針

(1)基本方針 「山場を背景に一時金満額再回答を目指す」

上期決算発表後にも関わらず、一時金回答を先送りする経営姿勢に抗議し、17 日の航空の山場を背景に、一時金の満額再回答を目指す。諸要求についてもゼロ回答を良しとせず、職場で改善が感じられる前進回答を引き出す。

山場の具体的な対応方針は、次回団体交渉を踏まえて決定する。

(2)宣伝で社内世論を築き、職討を強化し、団交で追求する

回答アンケート、職討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。

スト権賛成率(対組織)

	22年末	23春闘	23年末
投票率	89.7%	85.9%	89.6%
賛成率	86.0%	81.3%	85.8%



3月春闘回答と 今後の方針②

JLUニュース

No 908 (15-11)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年 11月 06日

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

アンケート実施中!

山場を背景に一時金の満額再回答をめざす

11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ご覧ください。

11/1 回答内容の続き

IV. 「休暇取得についての要求」

1. 年次有給休暇

希望日に年次有給休暇の取得ができるよう努めてまいります。希望日に取得できない場合は、運航維持の観点から希望日に添えない場合があることをご理解いただきたいと思います。適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス改革による生産性向上への取り組みなどを通して、引き続き適正に対応してまいります。

2. 特定目的積立休暇

特定目的積立休暇制度は、年次有給休暇および病気欠勤とは別に療養などに専念できる特別休暇を確保することにより、社員福祉の充実の一助とするとともに、労働意欲の向上を図ることを目的として導入しております。制度設定の趣旨・目的をふまえ、現行の取得条件は適切と考えております。

3. 「季節特別休暇(SV)」

特別休暇に関しては、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と考えております。

4. 子の看護休暇

育児・介護休業法に承つ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、現行どおりといたします。

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。

V. 「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。

2023年4月12日より、国内線運賃体系の変更に伴いJAL スタッフトラベル制度も利用システム・利用方法が変更となりましたが、制度の基本的な考え方に変わりはなく、付与点数や対象者の範囲などは、現時点では現行で妥当と考えております。引き続き制度の基本的な考え方や社会的な目線をふまえて、節度ある利用を前提として、より良い制度・連用が図れるよう、今後も慎重に検討してまいります。

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。

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」につなげることであります。

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

- 私たちの回答指定日に回答が示されましたが、一時金は先送り、諸要求については全く回答と受け止められるものはありませんでした。
- 今年度の回答団交は上期決算発表の翌日で、通期連結業績予想の上方修正、配当の増配も示されたうえでの交渉となりました。一方で JALFIO、JALEC 労組などは、5月に2ヵ月の年末一時金を示されていたため、協議は「上期決算を見てから」ということなのでしょう。従って、回答書にも「引き続き協議してまいります」と書かれています。
- 諸手当について、シフト手当に含まれる土日祝に対する定額部分、シフト時間に応じて払われる 450 円の変動部分の話や、年末年始手当、運航管理者手当などについて協議しました。会社は物価の動向で目減りすることは認めましたが、物価高に対してはベアで行うとし、手当は現行で適正と考えています。
- 整備に関することでは、「業務準備時間の 5 分でもろもろ賄えるかどうかは引き続き検証する」としています。私たちは着替えも労働時間だから、アル検、着替え、ロッカーからの移動時間も考慮した時間が必要と訴えました。
- 4月に制度が変わった ST についても、職場から上がっている声を伝えましたが、回答には繋がっていません。ただ、クラス J の利用については課題として認識させることができました。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

- 昨年も航空連の回答指定日の翌日に JALFIO が中央労使協議会を開催しており、翌週一時金の再回答が示されました。次回9日の団交日に経営として判断した結果が示されるはずですが、JAL グループ内で航空連傘下の組合は、上期決算が確定する前から、一時金の上積みの必要性を主張してきました。それでも全ての労組との協議が終わらないと回答しないというのが今の経営の考え方です。
- 最近の団交では整備本部が必ず参加するようになってきましたが、今年末は3回目ようやく総務のグループ長が参加した程度で、整備現業の具体的な問題点を伝えるのは第4回目以降になります。この年末の団交で取り扱った検査室の日帰り出張の問題は、早速整備本部で状況確認が行われ、対応が検討されているようです。

取り巻く情勢

(1) 物価高は止まらず 来春闘も賃上げが求められている

連合はすでに来春闘に向け統一要求の賃上げ目標を「5%以上」とすることを発表しました。今年の「5%程度」よりも表現が強まっています。それだけ物価上昇が深刻となっており、22 春闘での賃上げでは不十分だったということです。政府は 4 万円の定額減税を実施する方向になっていますが、企業への賃上げも求めています。ベアと一時金を含めて生涯賃金が上がることが見えてくれば「良いインフレ」に向かっていきます。

(2) 企業の転勤制度に変化 手当を増やすか転勤なくすか

少子化は日本の構造的課題となっており、企業の採用競争はより厳しくなっています。共働き世帯の増加を背景に転勤に抵抗感を持つ社員が増えているため、企業側が転勤に伴う手当を増やすほか、転勤をなくす動きも目立ってきています。規模が大きい会社ほど転勤する可能性が大きく、多くの会社が今、転勤負担の改善策を検討しています。

(3) JAL/ANA 上期決算は好調 JAL は上方修正

航空大手2社は 11 月 1 日に上期決算を発表しました。両社ともに、営業利益/EBIT でコロナ前水準を上回り、JAL グループは上期実績が当初計画を上回ったため通期の業績予想 EBIT1000 億円を 1300 億円に上方修正しました。

JAL グループの国際旅客は海外発需要が好調で、日本発でも回復基調で期初時点の想定を上回り、国内旅客は観光需要がコロナ禍前と同じ水準まで達しています。下期も円安や燃料費高騰などの課題があるものの、旺盛な訪日観光客の増加により、高収益が期待されています。

闘いの意義と展望

アンケートを元にした 3.0 ヶ月+10 万円は、急激な物価上昇とここ3年間の疲弊を考えると大きすぎる要求ではありません。夏の繁忙期も非常にタイトな働き方で支えてきた職場に対し、この年末の一時金でどう答えるかに注目が集まっています。また、好調な上期決算を示されたことで、同じ職場で働く JALFIO や JALEC 労組、そして管理職までもが賞与的なイメージで年末の回答に期待しています。

今後の団交では整備の職場の問題点や、外航受託に関することなどを整備本部に伝えます。所属組合に関わらずあらゆる職場の意見を集めて経営に伝えることが大切です。

航空連に集う多くの仲間が 17 日の山場に向け交渉を進めていきます。JAL グループも JFU、CCU、JGS 各労組と共にさらなる運動を続け、JALFIO や JALEC 労組を巻き込んだ世論作りができれば、今後の賃上げを含めた待遇改善につながります。私たちの運動が職場や会社を着実に動かしていることに確信を持ち、さらに組合への結集を強めていくことが展望となります。

山場へ向けての方針

(1) 基本方針 「山場を背景に一時金満額再回答を目指す」

上期決算発表後にも関わらず、一時金回答を先送りする経営姿勢に抗議し、17 日の航空の山場を背景に、一時金の満額再回答を目指す。諸要求についてもゼロ回答を良しとせず、職場で改善が感じられる前進回答を引き出す。

山場の具体的な対応方針は、次回団体交渉を踏まえて決定する。

(2) 宣伝で社内世論を築き、職討を強化し、団交で追求する

回答アンケート、職討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。

スト権賛成率(対組織)

	22年末	23春闘	23年末
投票率	89.7%	85.9%	89.6%
賛成率	86.0%	81.3%	85.8%



3月春闘回答と 今後の方針②

JLUニュース

No 908 (15-11)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年 11月 06日

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

アンケート実施中!

山場を背景に一時金の満額再回答をめざす

11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ご覧ください。

11/1 回答内容の続き

IV. 「休暇取得についての要求」

1. 年次有給休暇

希望日に年次有給休暇の取得ができるよう努めてまいります。希望日に取得できない場合は、運航維持の観点から希望日に添えない場合があることをご理解いただきたいと思います。適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス改革による生産性向上への取り組みなどを通して、引き続き適正に対応してまいります。

2. 特定目的積立休暇

特定目的積立休暇制度は、年次有給休暇および病気欠勤とは別に療養などに専念できる特別休暇を確保することにより、社員福祉の充実の一助とするとともに、労働意欲の向上を図ることを目的として導入しております。制度設定の趣旨・目的をふまえ、現行の取得条件は適切と考えております。

3. 「季節特別休暇(SV)」

特別休暇に関しては、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と考えております。

4. 子の看護休暇

育児・介護休業法に承つ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、現行どおりといたします。

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。

V. 「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。

2023年4月12日より、国内線運賃体系の変更に伴いJAL スタッフトラベル制度も利用システム・利用方法が変更となりましたが、制度の基本的な考え方に変わりはなく、付与点数や対象者の範囲などは、現時点では現行で妥当と考えております。引き続き制度の基本的な考え方や社会的な目線をふまえて、節度ある利用を前提として、より良い制度・連用が図れるよう、今後も慎重に検討してまいります。

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。

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」につなげることであります。

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より変わりはございません。

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

- 私たちの回答指定日に回答が示されましたが、一時金は先送り、諸要求については全く回答と受け止められるものはありませんでした。
- 今年度の回答団交は上期決算発表の翌日で、通期連結業績予想の上方修正、配当の増配も示されたうえでの交渉となりました。一方で JALFIO、JALEC 労組などは、5月に2ヵ月の年末一時金を示されていたため、協議は「上期決算を見てから」ということなのでしょう。従って、回答書にも「引き続き協議してまいります」と書かれています。
- 諸手当について、シフト手当に含まれる土日祝に対する定額部分、シフト時間に応じて払われる 450 円の変動部分の話や、年末年始手当、運航管理者手当などについて協議しました。会社は物価の動向で目減りすることは認めましたが、物価高に対してはベアで行うとし、手当は現行で適正と考えています。
- 整備に関することでは、「業務準備時間の 5 分でもろもろ賄えるかどうかは引き続き検証する」としています。私たちは着替えも労働時間だから、アル検、着替え、ロッカーからの移動時間も考慮した時間が必要と訴えました。
- 4月に制度が変わった ST についても、職場から上がっている声を伝えましたが、回答には繋がっていません。ただ、クラス J の利用については課題として認識させることができました。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

- 昨年も航空連の回答指定日の翌日に JALFIO が中央労使協議会を開催しており、翌週一時金の再回答が示されました。次回9日の団交日に経営として判断した結果が示されるはずですが、JAL グループ内で航空連傘下の組合は、上期決算が確定する前から、一時金の上積みの必要性を主張してきました。それでも全ての労組との協議が終わらないと回答しないというのが今の経営の考え方です。
- 最近の団交では整備本部が必ず参加するようになってきましたが、今年末は3回目ようやく総務のグループ長が参加した程度で、整備現業の具体的な問題点を伝えるのは第4回目以降になります。この年末の団交で取り扱った検査室の日帰り出張の問題は、早速整備本部で状況確認が行われ、対応が検討されているようです。

取り巻く情勢

(1) 物価高は止まらず 来春闘も賃上げが求められている

連合はすでに来春闘に向け統一要求の賃上げ目標を「5%以上」とすることを発表しました。今年の「5%程度」よりも表現が強まっています。それだけ物価上昇が深刻となっており、22 春闘での賃上げでは不十分だったということです。政府は 4 万円の定額減税を実施する方向になっていますが、企業への賃上げも求めています。ベアと一時金を含めて生涯賃金が上がることが見えてくれば「良いインフレ」に向かっていきます。

(2) 企業の転勤制度に変化 手当を増やすか転勤なくすか

少子化は日本の構造的課題となっており、企業の採用競争はより厳しくなっています。共働き世帯の増加を背景に転勤に抵抗感を持つ社員が増えているため、企業側が転勤に伴う手当を増やすほか、転勤をなくす動きも目立ってきています。規模が大きい会社ほど転勤する可能性が大きく、多くの会社が今、転勤負担の改善策を検討しています。

(3) JAL/ANA 上期決算は好調 JAL は上方修正

航空大手2社は 11 月 1 日に上期決算を発表しました。両社ともに、営業利益/EBIT でコロナ前水準を上回り、JAL グループは上期実績が当初計画を上回ったため通期の業績予想 EBIT1000 億円を 1300 億円に上方修正しました。

JAL グループの国際旅客は海外発需要が好調で、日本発でも回復基調で期初時点の想定を上回り、国内旅客は観光需要がコロナ禍前と同じ水準まで達しています。下期も円安や燃料費高騰などの課題があるものの、旺盛な訪日観光客の増加により、高収益が期待されています。

闘いの意義と展望

アンケートを元にした 3.0 ヶ月+10 万円は、急激な物価上昇とここ3年間の疲弊を考えると大きすぎる要求ではありません。夏の繁忙期も非常にタイトな働き方で支えてきた職場に対し、この年末の一時金でどう答えるかに注目が集まっています。また、好調な上期決算を示されたことで、同じ職場で働く JALFIO や JALEC 労組、そして管理職までもが賞与的なイメージで年末の回答に期待しています。

今後の団交では整備の職場の問題点や、外航受託に関することなどを整備本部に伝えます。所属組合に関わらずあらゆる職場の意見を集めて経営に伝えることが大切です。

航空連に集う多くの仲間が 17 日の山場に向け交渉を進めていきます。JAL グループも JFU、CCU、JGS 各労組と共にさらなる運動を続け、JALFIO や JALEC 労組を巻き込んだ世論作りができれば、今後の賃上げを含めた待遇改善につながります。私たちの運動が職場や会社を着実に動かしていることに確信を持ち、さらに組合への結集を強めていくことが展望となります。

山場へ向けての方針

(1)基本方針 「山場を背景に一時金満額再回答を目指す」

上期決算発表後にも関わらず、一時金回答を先送りする経営姿勢に抗議し、17 日の航空の山場を背景に、一時金の満額再回答を目指す。諸要求についてもゼロ回答を良しとせず、職場で改善が感じられる前進回答を引き出す。

山場の具体的な対応方針は、次回団体交渉を踏まえて決定する。

(2)宣伝で社内世論を築き、職討を強化し、団交で追求する

回答アンケート、職討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。

スト権賛成率(対組織)

	22年末	23春闘	23年末
投票率	89.7%	85.9%	89.6%
賛成率	86.0%	81.3%	85.8%



3月春闘回答と 今後の方針②

JLUニュース

No 908 (15-11)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年 11月 06日

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

アンケート実施中!

山場を背景に一時金の満額再回答をめざす

11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ご覧ください。

11/1 回答内容の続き

IV. 「休暇取得についての要求」

1. 年次有給休暇

希望日に年次有給休暇の取得ができるよう努めてまいります。希望日に取得できない場合は、運航維持の観点から希望日に添えない場合があることをご理解いただきたいと思います。適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス改革による生産性向上への取り組みなどを通して、引き続き適正に対応してまいります。

2. 特定目的積立休暇

特定目的積立休暇制度は、年次有給休暇および病気欠勤とは別に療養などに専念できる特別休暇を確保することにより、社員福祉の充実の一助とするとともに、労働意欲の向上を図ることを目的として導入しております。制度設定の趣旨・目的をふまえ、現行の取得条件は適切と考えております。

3. 「季節特別休暇(SV)」

特別休暇に関しては、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と考えております。

4. 子の看護休暇

育児・介護休業法に承つ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、現行どおりといたします。

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。

V. 「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。

2023年4月12日より、国内線運賃体系の変更に伴いJAL スタッフトラベル制度も利用システム・利用方法が変更となりましたが、制度の基本的な考え方に変わりはなく、付与点数や対象者の範囲などは、現時点では現行で妥当と考えております。引き続き制度の基本的な考え方や社会的な目線をふまえて、節度ある利用を前提として、より良い制度・連用が図れるよう、今後も慎重に検討してまいります。

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。

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」につなげることであります。

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

- 私たちの回答指定日に回答が示されましたが、一時金は先送り、諸要求については全く回答と受け止められるものはありませんでした。
- 今年度の回答団交は上期決算発表の翌日で、通期連結業績予想の上方修正、配当の増配も示されたうえでの交渉となりました。一方で JALFIO、JALEC 労組などは、5月に2ヵ月の年末一時金を示されていたため、協議は「上期決算を見てから」ということなのでしょう。従って、回答書にも「引き続き協議してまいります」と書かれています。
- 諸手当について、シフト手当に含まれる土日祝に対する定額部分、シフト時間に応じて払われる 450 円の変動部分の話や、年末年始手当、運航管理者手当などについて協議しました。会社は物価の動向で目減りすることは認めましたが、物価高に対してはベアで行うとし、手当は現行で適正と考えています。
- 整備に関することでは、「業務準備時間の 5 分でもろもろ賄えるかどうかは引き続き検証する」としています。私たちは着替えも労働時間だから、アル検、着替え、ロッカーからの移動時間も考慮した時間が必要と訴えました。
- 4月に制度が変わった ST についても、職場から上がっている声を伝えましたが、回答には繋がっていません。ただ、クラス J の利用については課題として認識させることができました。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

- 昨年も航空連の回答指定日の翌日に JALFIO が中央労使協議会を開催しており、翌週一時金の再回答が示されました。次回9日の団交日に経営として判断した結果が示されるはずですが、JAL グループ内で航空連傘下の組合は、上期決算が確定する前から、一時金の上積み必要性を主張してきました。それでも全ての労組との協議が終わらないと回答しないというのが今の経営の考え方です。
- 最近の団交では整備本部が必ず参加するようになってきましたが、今年末は3回目ようやく総務のグループ長が参加した程度で、整備現業の具体的な問題点を伝えるのは第4回目以降になります。この年末の団交で取り扱った検査室の日帰り出張の問題は、早速整備本部で状況確認が行われ、対応が検討されているようです。

取り巻く情勢

(1) 物価高は止まらず 来春闘も賃上げが求められている

連合はすでに来春闘に向け統一要求の賃上げ目標を「5%以上」とすることを発表しました。昨年の「5%程度」よりも表現が強まっています。それだけ物価上昇が深刻となっており、22 春闘での賃上げでは不十分だったということです。政府は 4 万円の定額減税を実施する方向になっていますが、企業への賃上げも求めています。ベアと一時金を含めて生涯賃金が上がることが見えてくれば「良いインフレ」に向かっていきます。

(2) 企業の転勤制度に変化 手当を増やすか転勤なくすか

少子化は日本の構造的課題となっており、企業の採用競争はより厳しくなっています。共働き世帯の増加を背景に転勤に抵抗感を持つ社員が増えているため、企業側が転勤に伴う手当を増やすほか、転勤をなくす動きも目立ってきています。規模が大きい会社ほど転勤する可能性が大きく、多くの会社が今、転勤負担の改善策を検討しています。

(3) JAL/ANA 上期決算は好調 JAL は上方修正

航空大手2社は 11 月 1 日に上期決算を発表しました。両社ともに、営業利益/EBIT でコロナ前水準を上回り、JAL グループは上期実績が当初計画を上回ったため通期の業績予想 EBIT1000 億円を 1300 億円に上方修正しました。

JAL グループの国際旅客は海外発需要が好調で、日本発でも回復基調で期初時点の想定を上回り、国内旅客は観光需要がコロナ禍前と同じ水準まで達しています。下期も円安や燃料費高騰などの課題があるものの、旺盛な訪日観光客の増加により、高収益が期待されています。

闘いの意義と展望

アンケートを元にした 3.0 ヶ月+10 万円は、急激な物価上昇とここ3年間の疲弊を考えると大きすぎる要求ではありません。夏の繁忙期も非常にタイトな働き方で支えてきた職場に対し、この年末の一時金でどう答えるかに注目が集まっています。また、好調な上期決算を示されたことで、同じ職場で働く JALFIO や JALEC 労組、そして管理職までもが賞与的なイメージで年末の回答に期待しています。

今後の団交では整備の職場の問題点や、外航受託に関することなどを整備本部に伝えます。所属組合に関わらずあらゆる職場の意見を集めて経営に伝えることが大切です。

航空連に集う多くの仲間が 17 日の山場に向け交渉を進めていきます。JAL グループも JFU、CCU、JGS 各労組と共にさらなる運動を続け、JALFIO や JALEC 労組を巻き込んだ世論作りができれば、今後の賃上げを含めた待遇改善につながります。私たちの運動が職場や会社を着実に動かしていることに確信を持ち、さらに組合への結集を強めていくことが展望となります。

山場へ向けての方針

(1)基本方針 「山場を背景に一時金満額再回答を目指す」

上期決算発表後にも関わらず、一時金回答を先送りする経営姿勢に抗議し、17 日の航空の山場を背景に、一時金の満額再回答を目指す。諸要求についてもゼロ回答を良しとせず、職場で改善が感じられる前進回答を引き出す。

山場の具体的な対応方針は、次回団体交渉を踏まえて決定する。

(2)宣伝で社内世論を築き、職討を強化し、団交で追求する

回答アンケート、職討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。

スト権賛成率(対組織)

	22年末	23春闘	23年末
投票率	89.7%	85.9%	89.6%
賛成率	86.0%	81.3%	85.8%



3月春闘回答と 今後の方針②

JLUニュース

No 908 (15-11)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年 11月 06日

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

アンケート実施中!

山場を背景に一時金の満額再回答をめざす

11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ご覧ください。

11/1 回答内容の続き

IV. 「休暇取得についての要求」

1. 年次有給休暇

希望日に年次有給休暇の取得ができるよう努めてまいります。希望日に添えない場合があることをご理解いただきたいと考えております。適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス改革による生産性向上への取り組みなどを通して、引き続き適正に対応してまいります。

2. 特定目的積立休暇

特定目的積立休暇制度は、年次有給休暇および病気欠勤とは別に療養などに専念できる特別休暇を確保することにより、社員福祉の充実の一助とするとともに、労働意欲の向上を図ることを目的として導入しております。制度設定の趣旨・目的をふまえ、現行の取得条件は適切と考えております。

3. 「季節特別休暇(SV)」

特別休暇に関しては、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と考えております。

4. 子の看護休暇

育児・介護休業法に承つ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、現行どおりといたします。

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。

V. 「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。

2023年4月12日より、国内線運賃体系の変更に伴いJAL スタッフトラベル制度も利用システム・利用方法が変更となりましたが、制度の基本的な考え方に変わりはなく、付与点数や対象者の範囲などは、現時点では現行で妥当と考えております。引き続き制度の基本的な考え方や社会的な目線をふまえて、節度ある利用を前提として、より良い制度・連用が図れるよう、今後も慎重に検討してまいります。

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。

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」につなげることであります。

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より変わりはございません。

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

- 私たちの回答指定日に回答が示されましたが、一時金は先送り、諸要求については全く回答と受け止められるものはありませんでした。
- 今年度の回答団交は上期決算発表の翌日で、通期連結業績予想の上方修正、配当の増配も示されたうえでの交渉となりました。一方で JALFIO、JALEC 労組などは、5月に2ヵ月の年末一時金を示されていたため、協議は「上期決算を見てから」ということなのでしょう。従って、回答書にも「引き続き協議してまいります」と書かれています。
- 諸手当について、シフト手当に含まれる土日祝に対する定額部分、シフト時間に応じて払われる 450 円の変動部分の話や、年末年始手当、運航管理者手当などについて協議しました。会社は物価の動向で目減りすることは認めましたが、物価高に対してはベアで行うとし、手当は現行で適正と考えています。
- 整備に関することでは、「業務準備時間の 5 分でもろもろ賄えるかどうかは引き続き検証する」としています。私たちは着替えも労働時間だから、アル検、着替え、ロッカーからの移動時間も考慮した時間が必要と訴えました。
- 4月に制度が変わった ST についても、職場から上がっている声を伝えましたが、回答には繋がっていません。ただ、クラス J の利用については課題として認識させることができました。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

- 昨年も航空連の回答指定日の翌日に JALFIO が中央労使協議会を開催しており、翌週一時金の再回答が示されました。次回9日の団交日に経営として判断した結果が示されるはずですが、JAL グループ内で航空連傘下の組合は、上期決算が確定する前から、一時金の上積みの必要性を主張してきました。それでも全ての労組との協議が終わらないと回答しないというのが今の経営の考え方です。
- 最近の団交では整備本部が必ず参加するようになってきましたが、今年末は3回目ようやく総務のグループ長が参加した程度で、整備現業の具体的な問題点を伝えるのは第4回目以降になります。この年末の団交で取り扱った検査室の日帰り出張の問題は、早速整備本部で状況確認が行われ、対応が検討されているようです。

取り巻く情勢

(1) 物価高は止まらず 来春闘も賃上げが求められている

連合はすでに来春闘に向け統一要求の賃上げ目標を「5%以上」とすることを発表しました。昨年の「5%程度」よりも表現が強まっています。それだけ物価上昇が深刻となっており、22 春闘での賃上げでは不十分だったということです。政府は 4 万円の定額減税を実施する方向になっていますが、企業への賃上げも求めています。ベアと一時金を含めて生涯賃金が上がることが見えてくれば「良いインフレ」に向かっていきます。

(2) 企業の転勤制度に変化 手当を増やすか転勤なくすか

少子化は日本の構造的課題となっており、企業の採用競争はより厳しくなっています。共働き世帯の増加を背景に転勤に抵抗感を持つ社員が増えているため、企業側が転勤に伴う手当を増やすほか、転勤をなくす動きも目立ってきています。規模が大きい会社ほど転勤する可能性が大きく、多くの会社が今、転勤負担の改善策を検討しています。

(3) JAL/ANA 上期決算は好調 JAL は上方修正

航空大手2社は 11 月 1 日に上期決算を発表しました。両社ともに、営業利益/EBIT でコロナ前水準を上回り、JAL グループは上期実績が当初計画を上回ったため通期の業績予想 EBIT1000 億円を 1300 億円に上方修正しました。

JAL グループの国際旅客は海外発需要が好調で、日本発でも回復基調で期初時点の想定を上回り、国内旅客は観光需要がコロナ禍前と同じ水準まで達しています。下期も円安や燃料費高騰などの課題があるものの、旺盛な訪日観光客の増加により、高収益が期待されています。

闘いの意義と展望

アンケートを元にした 3.0 ヶ月+10 万円は、急激な物価上昇とここ3年間の疲弊を考えると大きすぎる要求ではありません。夏の繁忙期も非常にタイトな働き方で支えてきた職場に対し、この年末の一時金でどう答えるかに注目が集まっています。また、好調な上期決算を示されたことで、同じ職場で働く JALFIO や JALEC 労組、そして管理職までもが賞与的なイメージで年末の回答に期待しています。

今後の団交では整備の職場の問題点や、外航受託に関することなどを整備本部に伝えます。所属組合に関わらずあらゆる職場の意見を集めて経営に伝えることが大切です。

航空連に集う多くの仲間が 17 日の山場に向け交渉を進めていきます。JAL グループも JFU、CCU、JGS 各労組と共にさらなる運動を続け、JALFIO や JALEC 労組を巻き込んだ世論作りができれば、今後の賃上げを含めた待遇改善につながります。私たちの運動が職場や会社を着実に動かしていることに確信を持ち、さらに組合への結集を強めていくことが展望となります。

山場へ向けての方針

(1) 基本方針 「山場を背景に一時金満額再回答を目指す」

上期決算発表後にも関わらず、一時金回答を先送りする経営姿勢に抗議し、17 日の航空の山場を背景に、一時金の満額再回答を目指す。諸要求についてもゼロ回答を良しとせず、職場で改善が感じられる前進回答を引き出す。

山場の具体的な対応方針は、次回団体交渉を踏まえて決定する。

(2) 宣伝で社内世論を築き、職討を強化し、団交で追求する

回答アンケート、職討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。

スト権賛成率(対組織)

	22年末	23春闘	23年末
投票率	89.7%	85.9%	89.6%
賛成率	86.0%	81.3%	85.8%