

24春闘も賃上げは社会課題 こんな時だからこそ交渉が必要

1月2日に海保機との衝突炎上事故がありました。24春闘は間もなく始まります。コロナの影響で延期になった20春闘の時とは違って今回は人財本部から「全て予定通り行う」という説明を受けています。

事故に関する4労組説明会を開催

事故後の対応が落ち着いた1月12日に、JU3労組とJALFIOに対し、人財本部が事故に関する説明会をZoomにて開催しました。内容は社長メッセージやコーポレートセーフティーに書かれていることが主なものでしたが、今後の見通しについても説明がありました。

- 機体の帳簿価格150億円を今年度の営業損失として計上するが、来年度、航空保険が適用されるから、ほぼカバーできるだろう。
- エアバス1機失うことでASKへの影響は1%減。19年対比で95%としていたところが94%になる。767や737への小型化で対応する。
- この事故によって2024年以降の計画が何か後ろ倒しになるようなことはない。私たちと皆さんに重要な春闘も全て予定通り行う

上期決算発表時に純利益を従来予想の550億円から800億円に上方修正しましたが、目標の変更も今のところありません。赤坂社長も報道陣の取材に対し、経営への影響は「そんなに大きくない」と述べています。

事故は起きてしまったものの、今後もお客様の命を預かる大切な仕事であることを肝に銘じ、その働きにあった待遇を求めていきます。

日本航空ユニオン 24春闘要求(案) 抜粋

(JLU ニュース 923号以降で全ての要求を紹介)

- ・業務企画職・整備技術職の基本給を一律6%引き上げること
- ・2024年度夏期一時金を3.0ヵ月+10万円支払うこと
- ・定年後再雇用者に対し現役社員と同様の方法で一時金を支給すること

物価上昇を上回る所得増の実現へ

昨年末から組合の要求や経営者からのコメントがニュースで報道されています。経済3団体の年頭の会合に出席した岸田首相は「物価上昇を上回る所得増を実現しなければならない」と述べ、企業に「力強い賃上げを実現してほしい」と要請しました。

企業・組織	経営者の発言や組合の要求
日産労連	ベア1万円
JR労連	ベア1万円
三井住友リース	ベア4% 定昇含め10%
大和証券	7%以上の賃上げ
アサヒビール	ベア3% 定昇含め6%
サントリーHD	7%以上の賃上げ
麒麟HD	ベア1万円程度 6%の賃上げ
イオン	パートの時給を7%上げる

物価上昇や深刻化する人手不足を受け、春闘に先行して大幅賃上げを表明する動きもあり、24春闘では前年を上回る賃上げが予想されています。通常なら2月までに各企業の労組が個別の要求を経営側に提出し、3月半ばに大手企業の回答が出揃うのが通例でした。JALでも去年はJALFIOの回答指定日を待たずに3月9日に再回答が示されました。24春闘、航空連の回答指定日は3月1日です。「早めに賃上げを示すことで人材確保や引き留めにつなげる」と考える経営者もいます。良い人財を航空へ集めるためにも我々の回答指定日に堂々と回答すべきです。

賃上げを継続し 航空人財の確保を

海外転勤はさらに改善 国内転勤は？



年末に「JAL グループ海外派遣員制度の導入・規定改定」の業連が発信されました。内容はコロナ前に実施しようとしていた海外派遣員の待遇改善で、原資が伴うことなので今ようやく実現したとのこと。JAL グループで統一した規定にするため、一部減額になる手当もあるようですが全体的には待遇改善と言えます。

海外でも日本と同等の生活を維持できるように

海外での生活費は第三者機関が調査した数値を元に、適正な任地給を決定していますが、今回為替換算レートも配慮されることになりました。調査はマーサー社に委託していて、海外での住居費、交通費、食料、衣料、家庭用品、娯楽費用などを含む 200 品目以上の価格を比較しています。海外の物価高騰と今の為替を考えるといい制度でしょう。

他にもライフラインや治安、衛生など「生活の困難さ」に見合った額を支給する「ハードシップ手当」の導入、駐車場代の実額支給が実現。細かいところでは、家具なし住宅への入居の際に実額補助する家電に「空気清浄機」「加湿器」が加わるなどの改善が見られます。

一方で国内転勤はというと、「東京で生活できる賃金を支給しているから地域の特化した手当はない」と言われ続けて、交渉はいつも平行線に終わります。雪国で使う除雪器具やスタッドレスタイヤの話をして「転勤時の赴任旅費加算で賄える」と冷たい対応を受けます。引き続き国内転勤で生活が厳しくならないように改善を求めています。

転勤・単身赴任に関する要求

- ① 単身赴任を生じさせないよう発令配慮を行い、やむを得ず単身赴任となった場合は、赴任期間を原則3年間とすること。
- ② 会社都合により別居状態にある社員にも単身赴任制度を適用すること。
- ③ 単身赴任制度を改善し、単身赴任手当を増額すること。
- ④ 首都圏へ帰任時の社宅暫定入居期間2年を4年に延長すること。
- ⑤ 社有寮・社有社宅がある地区においても、借上げ物件の選択を認めること。

Jetstar★のストライキについて

ジェットスター・ジャパンの機長や客室乗務員らでつくる労働組合「ジェットスタークルーアソシエーション (JCA)」は、未払い賃金の支払いを求めて会社側と交渉してきましたが決裂し、年末の繁忙期もストライキが続きました。



ジェットスター・ジャパンは豪カンタスグループ、東京センチュリー株式会社と JAL が出資している LCC です。JAL のマイルも利用できるようになり、JAL グループの LCC 事業の一角を担う会社でストが実施されていると、同じグループの仲間として気になる方もいるでしょう。

団体交渉、3つの裁判、中労委の調停で解決へ

ジェットスター・ジャパンは LCC ビジネスモデルのためコスト削減や効率化が強く求められます。そのためコロナ禍では一律の賃下げがあり、客室乗務員だけが下がった賃金のままの「新契約」に変更されました。この変更が法的に認められるか否かを問うために東京地裁に提訴しています。その他にも問題があり、それぞれ裁判が進められています。

- ① JCA 賃金裁判…同意のない労働条件の不利益変更に対し、勤務と賃金の改善を求める。
- ② JCA 休憩裁判…食事や休憩時間も取れない状態の連続勤務の改善を求める。
- ③ JCA 懲戒裁判…他社ではあり得ない組合執行委員に対する重い懲戒処分の取り消しを求める。

年末の交渉では、未払い賃金の支払い、同意なく減額された通勤手当の支払い、組合事務所の提供や組合掲示板の設置許可の3点を求めていましたが、合意に至らずストを継続していました。能登半島地震で全面解除したものの、今後も裁判や労働委員会での取り組みが続くようです。