



23 年末 総括案

JLU ニュース

No 921(15-24)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年 12月 21日

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

大きな成果があった年末 残された課題は 24 春闘に

2023年末の流れ

■5月に年末 2.0 ヶ月を提示されて始まった 23 年末闘争

今年は、5月に年末一時金は 2.0 ヶ月と示され、協約を締結している労組もある中で始まった年末闘争でした。コロナが第 5 類となってから初めての夏季繁忙期となり、職場でも旅客増による収支回復を実感する状況で年末アンケートが始まりました。そのアンケートを元に 3.0 ヶ月+10 万円という一時金要求を決定。3 年間の大幅年収ダウンを取り戻すべく、年末闘争に入りました。

■上期決算好調 ANA は復配、JAL は上方修正を発表

航空大手 2 社は 10 月 31 日に揃って中間決算を発表。連結業績はコロナ禍から旅客需要が回復し、特に国際線の好調により収益が改善しました。そして両社とも下期の旅客需要も堅調との見方を示しています。

ANAHD は通期利益目標達成の可能性が高まったことにより、未定だった期末配当を 1 株当たり 30 円と 5 期ぶりの配当を決めました。その一方で通期見通しについては P&W 製エンジンの品質問題が逆風となり、さらに燃油比の上昇や整備費増等で費用がかさむ為に据え置きとしました。

JAL グループは純損益が 4 年ぶりに黒字転換し、通期の業績予想も上方修正しました。国際旅客はインバウンド需要が好調で、日本発の路線も回復基調であり、当初の想定を上回りました。さらに国内旅客は観光需要がコロナ禍前の水準に達し、航空需要は順調に回復していました。

■係数では満額回答を獲得、一方でシニアへの回答はなし

11 月 1 日の回答指定日に示されたものは、一時金は先送り、諸要求はゼロ回答。これを受け、回答後の方針を「山場を背景に一時金満額再回答を目指す」とし交渉を継続しました。11 月 9 日の再回答は係数ですが、JLU 史上初の満額回答を引き出しました。中央闘争委員会は、「14 日の団交でこの回答の評価と諸要求への拘りを訴え、早めに区切りをつける」という方針を決定しました。最終団交でもシニアを含めた契約社員へも回答すべきと訴えました。また、諸要求ゼロ回答に対し様々な職場の問題に対応することの重要性を改めて主張し、今後に繋がりたいという双方の思いを共有し、年末交渉を締めくくりました。

年末闘争の到達点と課題

■勝ち取った回答、これまで言ってきたことへの改善

① 組合の取り組みと業績回復による満額回答

JALFIO や JALEC 労組が年間で 2+2+ 期末と考え、積極的な年末交渉を行わない中で、航空連に集う JU3 労組や JGS の 3 労組は、最大限の一時金を年末に支払うことを求め早くから取り組みました。「年末は何としても 3.0 以上勝

ち取る」という強い決意で団交に臨み、その結果、好調な業績推移を背景に、年末としては破たん以降最高となる 3.0 ヶ月を引き出しました。会社は、好調な売上収益、EBIT を理由にこの回答を示しながらも、「紛争や燃油高があり、さらに為替も円安が続いていることも注視をしていかなければいけない」と付け加えました。

② その他の諸要求にはゼロ回答 平行線が続く

整備士の資格手当やシフト手当類、運航管理者手当についても「社員の生活が回復していない。物価高と社会保険の支払い増えている、物価高で月々が本当に厳しい」「手当の価値も変わってきている、安すぎる」「航空業界の魅力が他業種と比べて低い、担い手が入ってこない」と改善を求めました。それに対し会社は「個別に設定する考えはない」、または「世間水準・法定水準で適正」とし前進には至らず、平行線は続き、今後の課題として不足を残しました。

ST 制度に関しては 3 時間前予約や空港での空席待ちの問題、J クラスが使えないなどの不便な面についても改善を求めました。空港空席待ちや J クラス利用に関しては会社へ課題認識させることができました。

③ 整本が団交に参加し、整備の待遇改善の訴えを聞く

23 年末も全ての団交に整備本部が参加しました。要求の前進には至りませんでした。アルコール検査に関わる業務準備時間、社員の負担の大きい近地出張やマイカー通勤、寒冷地の暖房費など転勤先での生活苦、単身赴任手当、転勤希望の公募制の提案、シニア世代の働き方、NDI 資格者など整備の抱える問題について、深い意見交換と要求根拠の説明を行いました。

シニアに対し年末の回答がなかったため、「会社の業績アップがモチベーションアップに繋がらない」と代弁し、問題提起をしました。AFRS 手当の制度改善に関しては平行線が続いている状況ですが、「インバウンド需要のカスタマー便対応を強化するためセンターと支店間の通信体系の確立し、IT によるサポート強化を行う」という発言がありました。AFRS 資格者養成については、「どんぶり勘定ではなく各生産計画グループでしっかり見ていく」と述べています。

■ 共に働くグラハンの人員問題を経協、団交で今年も追及

23 年末団交、経営協議会の場でもグラハン会社の人員問題と離職率について強く訴えました。グループ会社だけでなく、独立系のスイスポでも退職者が依然として高く、すでに社会問題にもなっています。経協では人員問題に一定の理解を示す一方で、「インバウンド政策の面でカスタマー受託も含め国から期待されている、理解してほしい」との発言もありました。団交ではグループで統一された係数のあり方にも疑問を投げかけ、基本賃金の低いところは個別に上げるなどして、待遇改善するように求めてきました。

成果と課題(運動、取組面)

●アンケートの回収は例年並み、幅広い意見の収集が鍵

年末要求アンケートには 245 件の回答がありました。JLU の組合員数は減っていますが例年並みの回収数でした。JALFIO、JALEC 労組からの回答もありますが、JLU の構成は高齢男性に偏り、若い世代や女性の意見の反映が薄くなっているのが現状です。幅広い意見を集めることで厚みのある要求になり、グループ全体、そして JALEC の待遇改善にも繋がります。

要求作りにアンケートは大きなウエイトを占めます。WEB アンケートも定着してきていますが、便利な反面、個人の取り組み状況が掴みづらい部分も。JLU 組合員は確実に実施し、より多くの人に届けられるかが継続課題となっています。

また、WEB での回答後アンケートは昨年の 88 件から 78 件に減少。例年通りの一時金回答先送りでしたが、発表された上期決算が良かったため、「次回団交まで待てば何か出るだろう」という気持ちが影響したのでしょうか。再回答後は JLU トピックスで早めの收拾を伝え、身近な職場で反応を見ることがしたため、回答アンケート②は実施しませんでした。

●タイムリーなニュース配信 仲間の労組との連帯を強化

団交内容を伝える JLU ニュースは交渉後1週間以内にはメール配信し、組合員に周知できています。

朝ビラを配布する M1ビル前も標準勤務

者の出社が増え、活気が戻ってきました。航空連のフェニックスビラと JU 宣伝ビラは受け取りがよく、世論作りに活かしています。JLU の朝ビラ WING は中執の勤務の都合がつかず配布を休止していますが、組合掲示板に加えて JLU のホームページへの掲載、Facebook、X(旧 Twitter)の「お知らせ」発信も継続しています。日航労連(JU)では、JU3 労組+JGS 各労組による「JU 集会オンライン」を回答前の 10月25日に開催し、年末交渉後半への勢いを付けました。

年末闘争では、2ヵ月で協約を結んでいる組合があっても、職場の要望を聞き、経営状況も分析し、堂々と要求してきたことで、結果に繋げることができました。働いている社員が評論家にならず、会社に対し声を上げられるようになれば、変わってくるので、引き続き宣伝活動は重要な取り組みです。

●職場からの力強い後ろ盾、スト権投票率は89.6%

組合員減少の中、スト権投票率は 89.6%と高い水準を維持、本部、支部が協力して組織確認が上手くできています。

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%

各闘争で会社と対等な交渉をするためには、スト権の賛成率を高確率で成立させる必要があります。今後も意識して高い投票率の維持と賛同を得られる要求作りを目指して組織を強化していきます。

●意見集約の方法が課題 オンラインや交流会の活用を

11月1日の回答日以降、オンライン職討を3日間設定しましたが、参加者は1桁に留まりました。オンライン職討は遠くの職場からも話が聞けて便利ですが、年末闘争への関心の低さや周知方法の問題もあり、参加者を増やせていません。設定は夕方2時間にしているものの、出入り自由で気軽に意見を述べて退出できるようにしています。今後も組合員の方々が参加しやすくなるように工夫していきます。

この年末は新たな試みとして「職討交流会」を行いました。こちらも周知が足りず、実際に利用されたのは2件のみでした。今、羽田の職場での職討は難しく、とはいえ外にレクリエーションに出掛けることにも抵抗のある年代となっているため、組合員間のコミュニケーションが不足しています。要求根拠を強化し、交渉力を上げていくには、様々な方法で職場の意見を多く集めることが重要です。職討、オルグの動員を増やす余地はあるため、目標を決め、早めの宣伝・呼びかけを課題としています。

●経営協議会と整本労協を実施 多忙感のある職場状況を伝え、今後のために航空業界の魅力向上も求めた

11/10に経営協議会、12/4に整本労協が行われました。経営協議会では赤坂社長を筆頭とする経営陣に対して、外航受託で整備の職場が疲弊していることや、人員不足に苦しむグラハン会社の状況を伝えました。また今後の営業戦略やDXなどについても意見交換を行いました。

整本労協では、整備本部の各種取り組みについて疑問点を明らかにし、組合から細部にわたる質問、意見を投げかけ、現場からの提言も行いました。その他にも輸送安全総点検説明会や HMZ 労協でも職場の問題、組合の主張を伝えていきます。

2023 年末のまとめと教訓

●係数満額は運動の成果 残された課題は24春闘に

客況がコロナ禍前まで回復していることを肌で感じ、上向きな業績を確信する中、会社に期待するものは何か、社員の声をアンケートで聞き、要求を決定し改善を求めてきました。提示されていた2.0ヵ月に1.0ヵ月を上積みできたのは私たちの運動の成果と言えます。ただし23年度の一時金としてはまだ5.0ヵ月です。それに上期の利益が上振れた分に対して、シニアを含めた契約社員への特別金は引き出せませんでした。また、諸手当については現行通りで変わらず、今後も粘り強く訴えていく必要があります。

●この運動を引き継ぐためにも堂々と要求を掲げ交渉する

この年末で正社員の一時金の水準自体は回復しましたが、昨今の物価上昇を考えると、24春闘での大幅賃上げが求められます。職場の安全を守り、航空機の品質を保つため、あらゆる視点で課題を洗い出し、経営に改善を促す必要があります。今年末 JALEC 労組は、一時金上積みの提示を受ける協議はあったようですが、率先した改善要求はしていません。春闘以外にも交渉機会を確保し、その時必要な要求を掲げ、交渉することで、会社に軌道修正させることもできます。今後の JAL 及び JALEC を託すためにも、私たちの取り組みを JALEC 社員や若い JALI 社員に見せ、労働組合のあり方を考えさせることが、直近の課題となっています。