



24春闘回答と 今後の方針②

JLUニュース

No 932 (15-35)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年 3月 04日

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

コメント募集中!

山場の争議権を背景に再回答をめざす

3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。

3/1 回答内容の続き

IV. 「60歳以降の雇用についての要求」

60歳以降の働き方や制度については、世間動向、社内ニーズを含む会社状況などをふまえたうえで引き続き検討してまいります。

V 「休暇取得についての要求」

1. 年次有給休暇

年次有給休暇の取得については、引き続き適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス変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. 特定目的積立休暇制度

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、自己啓発を目的とした休暇は、年次有給休暇での取得が望ましいと考えております。

2. 「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。

3. 「子の看護休暇の取得期間」

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おります。

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、経済性をふまへ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。

VII. 「ST制度に関する要求」

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ありません。付与点数や対象者の範囲などは、現行で妥当と考えております。なお、国内線スタッフトラベルの予約・発券については、開始時刻を早めることを検討してまいります。また、2024年3月19日より、定年退職者の搭乗制度を拡充するトライアルを実施し、国内線(90%割引/8片道)、国際線(JAL便/2旅程)の利用を可能といたします。

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、今後も慎重に検討してまいります。

VIII. 「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。2024年度以降の方針については、決定次第お知らせいたします。

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則」

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. 「組合活動に関する要求」

これまでお伝えしているとおり、組合活動の取扱いについては、労働協約の協議交渉の中で決定されるべきとの考えに変わりはありません。このような考えのもと、現行も一定の取扱いを示し妥当な運用が図られているとの認識です。

XI. 「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IAL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

- 指定日に回答は出されたものの、ベースアップ、一時金に関しては先送りになりました。経営として物価高への対応や人財の確保・維持していくために人的投資としてのベアが必要と認めていますが、早期回答はありませんでした。ほぼ決まっていた定年退職者へのSTに回答はあったものの、それ以外の諸要求に関してはゼロ回答と言えます。
- 職場からの声の大きい期末手当についても、現時点では「年末に先行的に出した」という説明にとどまっています。第3四半期決算発表ではANAと業績の差が開いたとはいえ、年間一時金に大きな差が付くのは、JALグループで働く社員やこれから航空業界を目指す若者に向け、良い影響を与えません。夏期一時金については、JALFIOが年末、期末を含めて年間で要求しているため、例年通りの先送りとなっています。
- 検討中のSTの予約・発券の開始時刻については、スカイメイトと当日シニア割の時刻が変更になったことに連動し、STについても改善が検討されています。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

- JALFIOの回答指定日が3月12日となっているため肝心なところは先送りですが、JALEC労組、JGS民労は回答日を8日に設定しています。交渉は15日の山場まで続くものの、昨年もJALFIOの回答指定日より前に再回答を引き出しました。12日では職場の反応を経営に届けることが出来ません。次回JLUの4回目の団交は8日。そこまでに成案を作成し、早急に示すべきです。
- 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。次回以降は総務部長も加わります。JALECで働くJLU組合員から、安全問題、勤務や通勤についての声を聞き、課題を抽出したいという意図は感じられます。

取り巻く情勢

物価高騰が継続し賃上げがあっても追いつかず、家計が楽にならないなか、大幅賃上げ要求に満額回答を発表している企業もあります。ホンダは13,500円のベアを回答し、定昇を含めて5.6%の賃上げ率になりました。それに加えて年間7.1ヵ月の一時金要求にも満額回答。サントリーHDも約7%賃上げ要求に対し満額回答しました。ベア13,000円は昨年1万円を上回り、過去20年で最も高い額となりました。電機連合は昨年7,000円のベアを実現し、今春闘では

13,000円を統一要求としています。連合は物価高に対応するため5%以上の賃上げを目標とし、航空連合も今年は追従し定昇を含む賃上げ率で5.87%を目指しています。

JALは1月に羽田空港でA350を一機失う事故があったものの、上期に上方修正したEBIT1300億円を据え置きました。第3四半期発表時点での純損益は858億円に達し、通期目標の800億円をすでに上回っています。ANAも通期目標を大幅に上方修正し、目標達成の際には年間一時金が7ヵ月に届く期末賞与を示しています。航空2社は、コロナからの回復が確実に実績として現れており、今後も国際旅客や貨物事業で伸びしろがあります。賃上げで実質賃金が上昇すれば日本発の海外旅行需要が増えるでしょうし、需要が多くなれば単価も上げられます。貨物事業もヤマトとの協業や自社の767のフレーターでの供給増に合わせて需要を取り込めば収入増につながります。

闘いの意義と展望

私たちの回答指定日の回答は限定的なものとなりました。山場までの春闘期間、引き続きJALグループ内の社内世論を高める運動に取り組み、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。今春闘も、航空連合傘下のJGS民労やJALEC労組が高水準のベア要求を決定し、JALFIOよりも早い回答指定日を設定し交渉しています。私たちの取り組みがJALグループのみならず、航空業界の春闘に影響を与えることに自信を持ち、航空連に集うJALグループ各社の労組と協力しながら山場の体制を固めて行くことが、より大きな回答につながっていきます。

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 「山場の争議権を背景に再回答を目指す」

物価上昇を上回る賃上げの定着が求められている24春闘においても、ベースアップの回答は先送り。他業種との人材獲得競争が厳しくなっているなかでも、例年通りに対応する経営姿勢に誠意は見られない。

社員の努力の結果、上期に上方修正できるほど売上げを伸ばしており、より積極的に人的資本投資を行う必要がある。航空業界の魅力を高めると共に、JALグループ全社員の活力を取り戻すため、15日の航空の山場に向け争議権を背景に、再回答を目指す。

山場の具体的な対応方針は、今後の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

Formsや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。今回はアンケートを「フィードバックコレクション」とし、会社に団交で伝えたいことを何度でも書ける形式に変更、JALEC労組、JALFIOからも集められるようにしています。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。