

# 2024 春闘 収拾方針案

# JLUニュース

No 936(15-39)  
航空連 日本航空ユニオン  
中央執行委員会  
2024年 3月 15日

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

## 2年連続で大幅賃上げを実現 一時金は交渉継続

2024春闘は、3月12日の団交を踏まえ、同日午後の中央闘争委員会で、そこまでの団交姿勢、回答内容から山場の対応を議論しました。会社へは、翌13日11:00に8日の回答に対しての職場の声を伝え、賃上げの持続と多岐にわたる会社の対応を考慮し、山場の具体化を見送ると伝えました。その後の職場の意見も踏まえ、24春闘は収拾することとします。収拾方針は、3月27日の中央委員会で決定します。

### 2024春闘 回答状況

自動車大手の一部が先行して回答を示すなか、3月13日、大手企業の春闘回答が出揃いました。連合の初回集計ではベアと定期昇給を合わせた賃上げ率は、平均5.8%となり昨年の3.8%を大きく上回りました。日本製鉄や「餃子の王将」を展開する王将フードサービスでは労組要求を超える回答を示しました。物価高と人手不足により、企業がため込んだ内部留保を人件費にまわすようになってきています。

2024春闘回答状況、( )は要求額

会社	回答額 特筆無ければベア相当分	昨年実績
トヨタ	最大28840円(非公表)	最大9370円
ホンダ	21500円(21500円)	12500円
日本製鉄	35000円(30000円)	2000円
川崎重工業	18000円(18000円)	14000円
IHI	18000円(18000円)	14000円
三菱電機	13000円(13000円)	7000円
東芝	13000円(13000円)	7000円
イオンリテール	10000円(10000円)	7000円
王将フードサービス	27327円(13199)	13000円
サントリーHD	13000円(13000円)	10000円
JR東日本	10598円(12000円)	5957円
JR東海	11000円(10000円)	1000円
JAL	12000円(15000円)	7000円
JALスカイ	12000円(組合なし)	10000円
ANA	11000円(11000円)	6000円
ANAAS	11000円(10000円)	6000円

JR,航空の要求額は報道されている最大労組の要求を記載

### 航空の山場の状況

2024春闘は、JLUとCCUが15日の航空の山場に向け交渉してきました。JFUは18日を独自の山場とし15日現在でも論議を続けています。

JALは今年もJALFIOの回答指定日を待たず、3月8日に再回答を示しました。その後12日に最終団交を行い、JLUは当日の中央闘争委員会で今春闘を振り返り、これまでの回答、職場の声、会社の対応を確認しました。そして翌日11:00に山場の具体化を見送ること会社に伝えました。CCUも団交内容について議論を重ね、同じく13日11:00に争議体制の具体化を見送ることを決定しました。

JGS各労組は、13日の団交後、山場の戦術具体化を見

送ることを16:40に幹事会で統一判断しました。

ANAは、11日に最大労組の要求に対し満額のベースアップ11,000円を回答しました。

### 春闘の到達点と課題

#### ■人手不足と物価高、世間動向を受けベアは12,000円に

2023年も物価高騰が続き、日航労連では年末からベースアップの要求を掲げ、航空業界の魅力を上げることを訴えてきました。岸田首相も「物価上昇を上回る構造的な賃上げ」を企業に求め、経団連も「23年以上の熱量を持って賃上げに取り組む」と述べ、昨年以上の賃上げが期待される春闘になりました。人材確保を目的に経営側が早期に高い賃上げの意向を示し、早期に妥結する企業も増えてきています。

JLUは6%のベアを求めましたが、回答は12,000円。グループ平均で定昇込み6%、ベアは4%に相当します。定昇込みの6%という数字は「5%以上の賃上げ」を求める連合の目標に沿ったもので大企業として最低限の責任を果たしたと言えます。航空需要回復とともに業界の人気も回復基調にあることから、他業種を大幅に上回る賃上げには至りませんでした。とはいえ5桁の賃上げは33年ぶり。「賃上げは今後も継続していく」という発言も得ることができました。

#### ■STやシニアの一時金は検討 出張・赴任制度は改善

3月1日の回答指定日には、国内線STの予約発券時間の前倒しが検討されていることと、定年退職者にSTが付与されることが示されました。予約発券時間が搭乗の3時間前では慌ただしくて使いにくい、という声もあったため前進回答と受け止めますが、まだ何時間前になるかは決定していません。定年退職者のSTは日航労組OB/OG会からも長年要求があった項目で、訴え続けたことがようやく実現しました。

8日の再回答では、「シニア人財の活躍推進」という回答がありました。整備はシニアの活躍なしでは持たないということは会社も認識しています。「シニア全員戦力化」に向けて改善を検討するなか一時金の支払い方法も含まれているという説明がありました。高度専門人財制度や年功序列を廃した等級制度については動向を注視していきます

国内出張のパーディウムが600円増の4600円になり、海外出張時の空席ベースでのアップグレードも認められることとなります。整備でも海外への緊急出張、AFRS資格取得のための出張が増えています。長距離移動の負担軽減につ

ながる回答になりました。

### ■ 特殊で専門性が高いスキル NDI 資格者に手当を新設

これまででも整備に特化した手当の改善を求めてきましたが、今回は非破壊検査手当が新設されました。JLUの要求には入りませんでした。少ないながらも声はあり、団交でも資格取得、維持の大変さを伝えました。会社も若い人が今後、専門性の高い資格を目指すうえで必要なものと判断しました。

残念ながら多くの人に波及する土日祝手当、深夜手当の割増率増、シフト手当などの改善はありませんでした。AFRS 手当についても強く主張しましたが平行線です。仕事のやり方、サポート体制で対応すると以前から言っているので、今後も問題点を追求していきます。

その他、自動車購入補助の見直しを含む国内赴任制度の改善がありました。細かいものもありますが、いずれも原資のかかる回答であり、不足は残しますが「転勤貧乏をなくす」という労使の目標に沿ったものと受け止めます。

### ■ 期末手当は不透明 業績連動の一時金は問題が多い

第3四半期決算発表時に ANA が通期の利益を上方修正し、その後3ヵ月の期末一時金を支払う方針を示しました。ANAは利益目標に到達した場合、23年度の一時金は年間7ヵ月に。職場にもその情報が浸透し「JALの期末は？」という声が広がりました。JALは上期の決算を見て上方修正し、年末一時金を3ヵ月支給しましたが、期末については触れていませんでした。一部子会社の経営層、末端管理職から「期末の前倒し」というコメントがあり、指摘したところ年末の段階では否定し、謝罪まで受けていました。春闘で期末を引き出すように交渉を進めましたが「通期の結果が大幅に上振れば考えないこともない」と述べる程度にとどまりました。

一方で、2024年度の年間一時金が示されました。2025年度の業績目標に連動したもので、その過渡期にある2024年度は期末を含めても6ヵ月に満たない仕組みに見えます。夏の一時金も2ヵ月となっており、年末に3ヵ月を受け取った社員が全然足りないと感じるのは当然です。私たちの要求は夏に3.0ヵ月+10万円。会社は「ローリングプラン発表後に協定を締結したい」としていますが、協定の締結は延期し、夏闘で引き続き追求していきます。

### ■ 他労組からの声も大事、意見集約は更なる工夫が必要

要求アンケートの回収数は組織数(329人)以上の回収を目指しましたが、昨年の274件から245件に減少。日頃から職場での信頼関係を築き、組合員以外からも声を集めて要求を作ることが大切です。争議権投票は23年末と比較し投票率が下がっていますが、高い賛成率を維持しています。

フェニックスビラとJU宣伝ビラは定期的を実施しました。JLUのWINGは掲示用になっているものの、2月に「着替えは労働時間」を空港で宣伝することを予告したのが影響したのか「終業準備時間」の業連が出されました。ブリーフィングが早く終わっている職場では何も変わりませんが、会社が労働時間のあり方を意識し始めたと言えます。

職討についてはオンライン職討を継続しているものの、参加者は限定的です。羽田では年末に引き続き「職討交流会」を計画、一部の職場で開催されるようになりました。人が集まれば不満や改善策が活発に話されます。職場の意見が会社を動かす力になるため、今後も意見集約の方法を検討していきます。

### ■ 私たちの要求が会社を動かしていることに自信をもち、仲間の労組と連携して粘り強く交渉することが大事

職場に支持される要求を作り、その根拠や交渉内容をオープンにして積極的に宣伝するのが少数派のJLUの特徴です。今春闘では、Jグル連の仲間とともにJALスカイ金沢労組を激励し、JLUの団交で小松空港の話もできました。私たちはJU各労組、Jグル連と情報交換しながら、力を合わせ、自分たちの主張に自信を持って交渉しています。結果として、不足は残すものの、昨年を大幅に上回るベースアップ実現と、その他にも様々な有額回答を引き出しました。

24年度の収支見通しは21日に発表される予定ですが、もっと人に投資し、JALを支える社員の活力を上昇させる必要があります。社内の不公平感を無くし、一体感を作っていくことも課題となっており、会社の回復に合わせて生活の改善を実現させるには、これからも私たちの頑張りが重要です。

## 今後の方針

### 1. 交渉の到達点をもって24春闘は収拾へ

再回答で引き出した回答、アンケートの声、団交での発言内容、運動の到達点をもって、春闘は区切りをつけ、3月29日の中央委員会で収拾を確認します。

### 2. 夏闘へ向けて夏期一時金のスト権を維持

夏期一時金2.0ヵ月が示されていますが、交渉は継続となっています。春闘要求(夏の一時金要求)で確立したスト権については、夏闘へ向けて維持します。それまでは職討やオルグで職場の疑問に答え、意見集約を行います。夏闘で力を入れてほしい要求の根拠や職場実態を聞くアンケートも実施します。

## 今後の具体的とり組み

### 1. 4月に社長交代、中期計画説明会、経協が直近に設定

会社が一方的に提案している業績連動の一時金は3月21日に発表されるローリングプラン2024に関わるものです。そのため8日の回答には不透明な部分があり、それを補完する説明の場が持たれます。ローリングプラン説明会も速やかに開催され、社長が交代となるため4月に経営協議会も設定されました。新社長に現場の状況を伝え、安全を最優先することに加えて航空業界の魅力向上も求めています。

### 2. 航空における解雇問題の支援の取り組みを強化する

航空連では、JCUで抱えているKLMオランダ航空雇止め裁判、外航で起きている様々な雇止め問題に取り組んでいます。JLUとしても引き続き支援していきます。

## 当面の主な日程

- 3/21 2024 賞与に関する説明の場
- 3/26 15-23 中央執行委員会
- 3/27 15-04 中央委員会(春闘収拾)
- 4/01 航空連「フェニックスビラ」新整備場前 7:30~8:30
- 4/02 中期経営計画ローリングプラン 2024 説明会
- 4/19 経営協議会