



# 24 春闘 総括案

1 24 夏闘アンケート実施中

# JLUニュース

No 940 (15-43)  
航空連 日本航空ユニオン  
中央執行委員会  
2024年 4月 24日

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

## 賃上げはベアだけでは不足 次は一時金と諸手当を

### 2024 春闘の闘いの流れ

#### 1. 春闘をめぐる一般の流れ

24 年春闘は他産業で早期に回答を示す企業も多く、ベアの規模も過去にないほど大きなものとなっていました。

3 月 13 日には大手企業の春闘回答が出揃い、連合の集計ではベアと定昇を合わせた賃上げ率が 5.8%となり、昨年の 3.8%を大きく上回りました。この中には労組の要求を超える回答もあり、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回すようになっていきます。政府からも賃上げ要請がかかり、労働組合には追い風が吹いていましたが、人員確保の難しさと重要性がクローズアップされた春闘となりました。

#### 2. 航空は過去最大のベア、ANA は一時金7ヵ月を示す

ANA は春闘の交渉が本格化する前の 2 月初旬に、年間一時金 7.0 ヶ月になる期末手当を労組に伝え、春闘の回答では、ベア 11,000 円、客室乗務員の初任給を 16,000 円引き上げるなど、人員確保への並々ならぬ姿勢が示されました。

JAL では 1 月の 516 便の影響はあったものの、1300 億円に上方修正した EBIT に対し、12 月末ですでに 1289 億円に届いていたため、見通しを修正しませんでした。この Q3 発表を受け、職場では期末手当への期待が非常に高まるなか、春闘が始まりました。JLU は 6%のベア要求を掲げて臨んだ春闘でしたが、回答は 12,000 円と JALFIO の 15,000 円、JALEC 労組の 16,000 円の要求にも届きませんでした。それでも JAL にとっては 33 年ぶりの大幅賃上げ、その他にも様々な回答がありました。諸手当で新設の回答はありましたが、全体波及の回答ではなく、引き続き今後の課題となります。また、期末手当の回答はありませんでした。

この春闘では 25 年度までの一時金が業績連動で提示されましたが、JLU としては都度の交渉で決める事を求めています。旅客需要が戻ってきており、収支も大きく改善し、MRP も FY24 の EBIT を 1700 億円、FY25 の EBIT を 2000 億円に上方修正しました。一方で私達の生活は昨年のベアや年末一時金の満額回答をもってしても物価上昇分には届かず、4 月からのさらなる値上げラッシュに怯える生活を余儀なくされています。

### 24 春闘で引き出した回答

#### 3.01 回答内容

24 春闘の回答指定日、3 月 1 日に回答が示され、国内線 ST について、予約・発券の開始時刻を早めることを検討するという回答とともに、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)の利用を可能とすることが示されました。

3 月 1 日は JALFIO、JALEC 労組などが要求を提出している段階のため、ベアアップ、夏期一時金については先送り、その他、手当・勤務時間などに関する回答はありませんでした。

#### 3.08 再回答内容概要

(アンダーラインは組合要求への回答)

##### 1. 月例賃金

(1) 業務企画職および整備技術職 ベアアップ12,000円。

(2) シニアスペシャリスト契約社員 (1) に準ずる

(部分就労者の場合、勤務割合に応じた額とする。)

##### 2. 2024年度夏期賞与(3.21の賞与についての説明を反映)

###### 1. 年間係数

(1) 連結 EBIT が 2,000 億円 に達した場合、6.0 ヶ月とする。

(2) 連結 EBIT がプラスとなる場合には、4.0 ヶ月を下回らないこととし、連結 EBIT 800 億円に達した場合、連結 EBIT 2,000 億円 まで、60 億円を上回るごとに 4.0 ヶ月に 0.1 ヶ月を加算する。

(3) 連結 EBIT が 2,000 億円 を上回る場合、または、連結 EBIT がプラスとならない場合には別途協議する。

(4) (1) から (3) の定めにかかわらず、協定締結時点では想定していない不測の事態が生じた場合には別途協議する。

###### 2. 基本支払額

基本支払額は、基礎額につぎの係数を乗じた額とする。

(1) 夏期賞与 2.0 ヶ月

(2) 年末賞与 2.0 ヶ月

ただし、第 2 四半期決算時に連結 EBIT が 1,400 億円 を見通せる場合は 2.5 ヶ月とする。

(3) 期末賞与

1. の年間係数のうち、夏期賞与・年末賞与の各係数の合計を上回った係数

##### 3. ワーク・ライフ・バランス、多様な人材の活躍推進

(1) シニア人材の活躍推進

60歳以降の働き方や制度について、役割の拡大と、それに伴う報酬の見直しを検討し、2024年度中の導入を目指します。

(2) 子の看護休暇の取得条件の拡大

障がいがある子、および医療的ケアを必要とする子を持つ社員は、子が中学校を卒業(修了)するまで子の看護休暇の取得を可能といたします。

(3) フェムテックを活用したオンラインでの婦人科診療  
フェムテックを活用したオンラインでの婦人科診療(更年期プログラム、月経プログラム)を2024年度も継続いたします。

##### 4. 人事制度等

(1) 高度専門人材制度の導入(業務企画職・整備技術職対象)  
航空事業領域・成長領域を支えるため、高度な専門性を要する職務を担う人材に適用する人事制度を導入いたします。

(2) 年功序列を廃した等級制度への移行(業務企画職対象)

【3.29付HR now参照】多様な挑戦を後押しする人材制度の導入

(3) 非破壊検査従事者手当の新設

非破壊検査従事者の資格者として任命され、当該資格を行使し、非破壊検査に従事する者に対し、1資格区分につき支給レベル3資格者 月額10,000円、レベル2資格者 月額3,500円

##### 5. 出張・赴任にかかわる諸制度

(1) 乗務旅費・出張時のバーディアムの見直し

国内出張時のバーディアムを現行の4,000円から4,600円に引き上げます。また、海外乗務旅費・海外出張時のバーディアムの算出方法を変更いたします。

(2)国際線における空席ベースでのビジネスクラスまたはプレミアムエコノミークラスへのアップグレード

(3)国内赴任に関わる制度拡充  
国内赴任者の負担を軽減する観点から、赴任に関する制度を見直します。

①通勤用自動車購入費補助制度における補助上限額の見直し  
上限額を30万円から50万円に見直します。

②会社費用負担による引越荷物の輸送回数の拡大  
赴任後に後日家族を呼び寄せる場合に限り3回以内。

③荷造運送費におけるエアコンにかかる費用補助台数の拡大  
エアコンの脱着費用の補助は4台を上限とします。

### 6.健康管理および増進

(1)社員本人のインフルエンザ予防接種について、日航健保補助(2000円)に加え、残額(本人負担分)の会社補助(上限3000円)を2024年度も継続します。

### 7.その他

(1)SKYCAFE Kilatto(通称きらっとカフェ)の拡大・拡充  
障がい者活躍と、社員の福利厚生の実現を目的に店舗の拡大、メニューの拡充を検討いたします。

## 回答と受け止められる制度変更

### 1. 終業準備時間の設定

【3.08付 JALEC 業連】昨年4月に設定した始業時の準備時間に加えて、終業時も5分の準備時間を設定する。

### 2. ハブ&スポークの廃止

【3.22付 JALEC 業連】2024.04.01のS勤から全てタクシーに。

き改善を求めています。

春闘初回のJU 宣伝ビラは組合員、JUの仲間と協力してM1前で配布しました。また、掲示板、Eメール、

### 24春闘ニュース、ビラ(12/24~4/23)

	2024	2023
JLUニュース	16号	18号
WING(掲示用)	5号	4号
J-WING	8号	8号
JLUトピックス(かべ新聞)	2号	2号
JU宣伝ビラ	2号	2号

JLUのHPでも宣伝しました。航空連の空港スタンディングで「着替えは労働時間」のプラスター(看板)を持ってアピールすることを告知した効果があったのか、「終業準備時間」が設定されました。デブリが早く終わる組織では何も変わりませんが、法令順守の意識を高めることはできました。

SNSも活用し、FacebookとXでWINGの内容を宣伝しています。教育・宣伝方法の改善については引き続き検討していきます。

### 3. 職対は対面とオンラインの両方を実施

組織強化に欠かせない職場討議は、実施できる職場は少なく、本部主催の「オンライン職対」は継続しています。オンラインは、どこにいても繋がることのできるため、地方支店からも参加しやすいものの、一人で参加するのは抵抗があると考えられます。一方で人が集まる機会も増やしています。春闘期間中に千歳オルグを開催。23年末から始めた羽田の「職対交流会」も新規のグループから実施報告がありました。

周知方法、開催方法を含めて検討し、LINEやEメールを活用し、参加人数を増やしていくことで、闘争時期の職場の盛り上がりにつなげていきます。

## 運動面の総括

### 1. アンケート活動が要求根拠をより強くする

要求作りの基となる春闘要求アンケートは、WEBも併用しJALEC労組、JALFIO組合員からの回収も目指して取り組みました。今年の回収枚数は245枚となり、組合員が減少しているなかでも一定数を維持しています。JLU組合員だけでは50代男性に偏ってしまうため、多様な意見を集めるためには広く職場を見渡し、日頃から職場での信頼関係を築き、組合員以外からの声を集めることが大切です。また、例年通り肝心なところは先送りされる回答日には、速やかにWEBでフィードバックコレクションを実施(回答総数54件)、不満度は求めず、団交で伝えたいことをタイムリーに、且つ何度も答えられるように工夫しました。再回答後にはスピードアンケートを実施し86件の回答がありました。職対ができない職場からも回答への率直な意見を集めることができました。今後も定年退職・管理職昇格で組合員は減っていきます。良い要求を作るために組織を超えて多くの声を集める必要があります。

	回収数
21春闘	284
22春闘	252
23春闘	274
24春闘	245

### 2. 要求実現への社内世論を築く宣伝ニュース

春闘の情勢や経営内容、職場の期待や不満、アンケート結果等を紹介する宣伝用のWING、団交の臨場感を伝えるJLUニュースなど、発行したニュースはタイムリーに掲示し、組合員以外にも読まれ、社内世論を築く力となっています。団交で訴えたことから整備本部内で運用が改善されることもあります。ハブスポの廃止は春闘回答ではありませんがこれまで言い続けてきたこと。幅広い層から多くの声を集め、長年にわたり粘り強く要求してきたことで、会社を動かす、新たなゲートを開くことができました。通勤問題については引き続き

## 2024春闘のまとめ(成果と課題)

### 1. 社会情勢により大幅ベアを獲得 手当改善は課題

3月1日の回答指定日には、ベア、一時金に関しては先送りにされましたが、JALFIOの回答指定日を待たず8日に再回答がありました。内容はシニアを含めたベア12,000円、非破壊検査手当の新設や国内出張パーディアムの増額、シニア人財の活躍推進、単身赴任にかかわる制度拡充など。他にも社員福祉関連の改善があり、私たちが早くからアンケートを通じて皆の声を集め訴えてきた成果と言えます。

また23年度期末手当については、本部長の「目標のEBITを大きく上回るような結果を出せるのならばそれはそれで全く検討しない」と言っているわけじゃ決していない」という発言を引き出し、春闘後の課題としました。整備に関わる諸手当の改善は今後も粘り強く求めています。

### 2. アンケート・SNSを利用してみんなで会社を動かす

スト権は高い投票率を維持していて、JLUの組合員全員が参加できる取り組みの一つです。この結果が交渉の後ろ盾になっているのは間違いありません。さらに投票率を上げられるように連絡、確認の方法を強化していきます。

### スト権賛成率(対組織)

	23春闘	23年末	24春闘
投票率	85.9%	89.6%	83.1%
賛成率	81.3%	85.7%	79.2%

職場の要求を掲げて交渉し、その内容をオープンにして共感・社内世論を築き、会社を動かしていく、この運動に自信をもち発展させていくことが、さらなる要求前進につながります。そのためには、職場で信頼関係を築きEメールや各種SNSで協力してくれる仲間を作ることが大切です。