



24年末回答と 今後の方針②

JLUニュース

No 972 (16-11)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年 11月 06日

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

アンケート実施中!

15 日の山場を背景に再回答をめざす

11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。

11/1 回答内容の続き

IV. 「休暇取得についての要求」

1. 年次有給休暇

希望日に年次有給休暇の取得ができるよう努めてまいります。運航維持の観点から希望日に添えない場合があることをご理解いただきたいと考えております。適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス改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

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、現行の取得条件は適切と考えております。

3. 「季節特別休暇(SV)」

特別休暇に関しては、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。

4. 子の看護休暇

育児・介護休業法に丞つ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います。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、経済性をふまえ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。

V. 「ST制度に関する要求」

JAL スタッフトラベル制度の考え方は、JAL グループ社員として愛社精神を培い、自社商品・サービスへの理解を深めるとともに、家族を含めた社員福祉向上を目的としております。

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はなく、付与点数や対象者の範囲などは、現時点では現行で妥当と考えております。なお、すでにお示ししているとおり、2024年5月より、国内線スタッフトラベルの予約・発券については、便出発予定時刻の3時間前から6時間前へ早期化しております。

引き続き制度の基本的な考え方や社会的な目線をふまえて、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。

VII. 「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。

VIII. 「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 JAL 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

- 私たちの回答指定日に回答が示されましたが、一時金は3月に提示された通りで、諸要求については全く回答と受け止められるものではありませんでした。
- 今年度の回答団交は上期決算発表当日の午前中に開催されたため、団交では明確な数字を答えませんでした。決算発表後に業連が発行されました。通期の目標に変更がなかったため年末一時金は2.5ヵ月に決定。私たちは業績連動の仕組みがあっても修正することを求めています。要求に応えることはありませんでした。
- 諸手当については、AFRS 手当、住宅手当、家族手当、年末年始手当などについて協議しましたが、会社は現行の手当を今すぐ変更する考えにはありません。
- ST については、空港での空席待ち、クラス J の利用、子どもの年齢制限など職場から上がっている声を伝えましたが、回答には繋がっていません。ただ、別居特任 ST 予約の制度や、介護 ST の問題について会社に認識させることができました。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

- 業績連動により、年末一時金が決定したという業連が発行され、JALFIO も同日の労使協議会で受け入れたため、社内で一時金は確定したものとみなされます。JAL グループ内で航空連傘下の組合は、業績連動を示しているも、一時金の上積みの必要性を主張してきました。それでも、会社は提示した仕組みに自信を持ち、業績の上振れは期末に反映するという方針を崩しません。
- 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が、今年末も3回目ようやく総務のグループ長が参加した程度で、整備現業の具体的な問題点を伝えるのは第4回目以降になります。

取り巻く情勢

(1) 企業は人手不足 来春闘も賃上げが求められている

連合は、来春闘に向けた統一要求として、昨年に引き続き「5%以上の賃上げ目標」を掲げることを発表しました。これに対し、経団連会長も「昨年と同じ目標を掲げるのは理解できる」との認識を示しています。さらに、衆院選でも賃上げを求める動きが強まり、石破政権もこれを最優先課題として取り組む方針を示しています。企業の人手不足に伴い、賃上げの継続が求められており、高水準の賃上げが持続できるかが来春闘の大きな焦点となっています。

(2) 少子化により売り手市場に 製造業でも派遣受け入れ

少子化は日本の構造的な課題であり、就職活動では人手不足を背景に学生優位の売り手市場が続いています。企業の採用計画に対する内定者の充足率は過去2番目に低く、特に理工系では過去最低となっています。こうした売り手市場では複数の企業から内定を得る学生が多く、内定辞退も目立ちます。人員不足が深刻化する製造業では中途採用が活発化する一方で、製造業向けの派遣サービスを利用する企業も増加しています。

(3) JAL/ANA 上期決算 売上げ伸びるも増収減益に

航空大手2社の上期決算が出揃いました。両社とも売上高は過去最高を更新しましたが、燃油費や人件費の高騰が収益を圧迫し、営業利益(EBIT)は減益となりました。JALグループは、国際線のイールドがまだ完全に正常化してい

ないと指摘しており、これが四半期収益を4.6%押し上げる要因の一つと説明しています。費用は上半期で8240億円となり、約12%の増加が見られました。この増加は、円安による燃料費の上昇と「収益増加に伴う経費増加」によるものとしています。また、下期は日本発の業務需要や東南アジアを中心とするインバウンド需要のさらなる取り込みが期待されており、通期のEBIT見通しは1700億円に据え置きました。

闘いの意義と展望

アンケートを元にした3.3ヵ月+10万円は、急激な物価上昇と職場の繁忙感を考えると大きすぎる要求ではありません。人員不足の中、目標達成に向かって食らいついてきた職場に対し、昨年を下回る一時金の提示は、期待を裏切るものです。通期決算が確定してからの期末手当もありますが、私たちは夏と年末に、その時に合わせた一時金をしっかり議論し、最大限支払うことを求めています。また、今後の団交では、整備の職場の人員不足の問題や、安全や品質を守る環境作りを整備本部に伝えます。所属組合に関わらずあらゆる職場の意見を集めて経営に伝えることが大切です。

航空連に集う多くの仲間が15日の山場に向け交渉を進めていきます。JALグループもJFU、CCU、JGS各労組と共にさらなる運動を続け、JALFIOやJALEC労組を巻き込んだ世論作りができれば、今後の賃上げを含めた待遇改善につながります。私たちの運動が職場や会社を着実に動かしていることに確信を持ち、さらに組合への結集を強めていくことが展望となります。

山場へ向けての方針

(1) 基本方針「山場を背景に再回答を目指す」

賃上げが物価上昇に追いつかない中、昨年を下回る水準の一時金を提示し、諸要求にも全く応じない経営姿勢に強く抗議し、15日の航空の山場を背景に、再回答を目指す。

山場の具体的対応方針は、次回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

回答アンケート、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。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。

スト権賛成率(対組織)

	23年末	24春闘	24年末
投票率	89.6%	83.1%	89.1%
賛成率	85.8%	79.2%	85.1%

【日本航空ユニオンニュース 972(16-11)号】