

# 2024 年末 收拾方針案

# JLUニュース

No 977(16-15)  
航空連 日本航空ユニオン  
中央執行委員会  
2024年 11月 14日

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

## 年末闘争を收拾し 25 春闘へ

2024年末闘争では、上期決算の結果、業績連動で示されていたとおり年末一時金は2.5ヵ月に決定、その他の要求についてはゼロ回答でした。中央闘争委員会は、ここまでの到達点を踏まえて、今年末を收拾することとしました。11月22日の中央委員会にて詳細を報告いたします。

### 2024 年末闘争の流れ

#### ◆上期決算は増収減益 ANA は上方修正 JAL は変更なし

11月初めに航空大手 2 社の中間決算が出揃いました。両社共に国際線が好調で売上高は過去最高に。堅調なインバウンド需要に加えて日本発の需要も回復したことで、国際旅客は昨年と比べて大幅に増加しています。一方で、整備費や人件費などの費用増もあり、増収減益になりました。

ANA HD は通期の営業利益は据え置いたものの、補償獲得による営業外収益の増加により、経常利益と純利益を上方修正。純利益は1200億円を見込みます。

JAL は、国内旅客で観光需要が想定より伸びませんでした。前年をわずかに上回り、好調なLCCの売上収益などが寄与し、EBITは856億円を確保。通期予想はEBIT1700億円、純利益1000億円を据え置きました。

#### ◆ 昨年実績、物価高や繁忙感を訴えても見直しはせず

今年は春闘で業績連動の一時金が提示されたなかでの年末闘争となりました。職場ではA350-1000が増え、外航受託も増加傾向にあって、繁忙感が収まらないなか、年末アンケートがスタート。「とにかく人が足りない」「物価高でベアがあっても生活が苦しい」という声とともに、期待する一時金係数と定額が寄せられました。そのアンケートを元に、3.3ヵ月+10万円の要求を決定。足元の業績について会社は、「上期は何とかMPに食らいついているところ」と、余裕のなさをアピールしました。一時金については「水準は3ヵ月+3ヵ月と出せるものなら出したい、でもまずは財務基盤を整えていく」と説明しました。私たちは、ANAとの一時金格差を訴え、採用面でも一時金の係数が重要であると伝えました。

航空連の回答指定日は11月1日の上期決算発表当日だったため、回答書に一時金の詳細は載らず、後の業連で示されました。諸要求については全くのゼロ回答だったため、回答後の方針は、「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」としました。その後2回の団交がありましたが、再回答を引き出すことはできませんでした。

#### ◆最終団交でも一時金の課題を伝え 今後の協議に繋げる

12日の山場前最終の位置づけで行われた団交でも、回

答に対する職場の声を主張、改めて業績連動の仕組みの問題点を指摘し、来年度以降の賃上げと一時金の改善を求めました。また、整備本部からは総務部長とグループ長が出席しているため、整備本部の働き方、通勤の改善、転勤問題について議論しました。

### 年末闘争の到達点と課題

#### ■ 2.5ヵ月は期待外れ、特別スペシャリストに課題が残る

年末一時金は3月の提示内容に「上期期決算時にEBIT1400億円以上を見通せる場合は2.5ヵ月とする」という一文がありましたが、職場にはそれほど浸透していませんでした。そのため「昨年3ヵ月だったのだから、今年は？」と期待する声が多く寄せられました。会社としては業績連動の建付けにこだわりが強く、その中でも「最低でも2ヵ月支払う」というところを強調しました。「コロナ禍からも回復し、高い目標を掲げるなか、最低水準の係数から始めることはない」と、夏から言い続けてきましたが、EBIT1700億円を見込む今の状況でも2.5ヵ月以上に修正する判断はしませんでした。「期末を待って年度で考えれば増えたことになる」と説明しますが、職場からは目標達成も疑われています。「どうせJALは…」という気持ちのまま、来年の5月まで過ぎさなければなりません。回答後には「頑張っても希望がない」「現状の仕事量なら3ヵ月出さないと納得できない」という声がありました。

昨年末、3ヵ月の一時金が示された時には、現役社員のモチベーションは上がりましたが、シニアからは不満が寄せられました。その後の交渉を経て、65歳までの再雇用者に関しては、期末も含めて現役と同じ係数の一時金が支給されることになりました。しかし今年、「65歳以降の特別スペシャリストにも一時金が必要」という声があがっています。

#### ■ 諸要求への対応や、24年末で強調して主張したこと

#### ① ST制度改善を引き続き訴え 今後の課題を確認した

昨年から変更されているST制度は、徐々に改善してきましたが、まだ改善の余地はあるため、今の課題を団交で伝えました。空港での空席待ちについては、お客様向けの前便空席待ちをシステム化し、それが成功したら社員向けに導入する計画です。複数便ある路線で、かつ6時間以内の便に限定された運用になるため、「それでは使いにくい」と訴え

たところ、6 時間前でも十分ではないという認識は持っていて、「何ができるか検討する」と答えました。また、別居特任 ST 予約や介護特任の課題も認識させました。他にも、クラス J の利用や子どもの年齢制限引き上げなどを主張しました。

## ② AFRS 資格者の負荷を主張 ラ確手当の減額を追及

外航受託で負担が増えている AFRS 資格者が職場の実態を伝えましたが、「サポートを手厚くしていくということでは対応している。お金を払うから我慢してほしいということではない」と説明。ただ、以前の団交で「会社毎で契約内容が違うので、どこまで整備作業をしているのかよく分からない」と指摘したことに対し、いつでも最新の契約内容を参照できるようなシステムの導入が決定しました。

ラ確手当の水準や、2 機種目以降の手当が 5,000 円に減額される点を追及したところ、会社は資格行使に加え、資格取得のインセンティブ的な要素も含まれていると説明しました。これまで「業務の大変さに対して手当は支払わない」としていたにもかかわらず、一機種目の資格取得にかかる苦労が手当に反映されている点に矛盾があると指摘しました。

その他、アンケートで記入の多かった諸要求について、繰り返し主張しましたが平行線で終わっています。

## ③ 団交の開催時間が固定化、事前の対話がより頻繁に

団交時間は、3 シフトの夜勤明けでそのまま参加できるように、早朝を要望しています。会社もそこについては理解を示し、5 回の団交全てが 9 時から行われました。それでも勤務の都合上、団交への参加人数が限られています。少ない人数で職場の声を効率よく伝えるには、会社側も整備の現場がわかる担当者を出席させるべきです。そういった意味では、整備本部からの参加は定着しており、事前の聞き取りも人財戦略部 (ISZ)、JALEC 総務部 (JGZ) 双方から頻繁にあります。要求趣旨の詳細を伝えておくことにより、総務グループ長や総務部長が参加する後半の団交でもスムーズな議論ができています。今後は経協や整本労協などで、現場の厳しい状況、生の声を伝えて改善を求めていきます。

## ■ 宣伝を継続、幅広く職場の反応を確認して団交へ

職場世論を形成するために掲示板用の WING で年末の取り組みやアンケート結果のグラフを紹介。JU 宣伝ビラは 3 労組で協力して M1 とテクセンに人員を配置し、昨年より多く配布しました。JALFIO や JALEC 労組の要求に影響を与えるには地道な宣伝が大切です。今後も航空連のフェニックスビラと合わせて継続して取り組んでいきます。

その他の取り組みでは「JU 集会オンライン」を、10 月 25 日に開催。3 労組と JGS 各労組で職場の問題、年末の課題を共有しました。また、オンライン職討 (11/2、5) も継続しています。周知方法を強化した 2 日目は参加者が増え、支店からの意見を聞くことができました。羽田の「職討交流会」は一部の職場では、開催場所も含め定着してきました。組合員が集中している羽田の組合員同士の結束が強くなれば、より活発な議論ができ、要求根拠も強化できます。WEB で行っ

た回答後のアンケートでは、昨年並みの回収数を達成。アンケートは組合員以外にも拡げ、様々な意見を集約することで団交の説得力が増し、要求実現につながります。

## 今後の方針

航空連の 2024 年末闘争は、JAL グループの 6 労組 (JFU、CCU、JLU、グラハン労連:JGS3 労組) は、15 日の山場に向けて交渉を進めました。JFU は年末要求に争議権は立てず、12 月末まで賃金交渉を続けます。JLU は 2 日の回答内容と 4 回目、5 回目の団交発言、また、これまでの人的資本投資 (若年層とシニアの賃金見直し等) を踏まえ、13 日 11:50 に争議行為配置せずと会社に伝えました。CCU も 11:20 に争議体制の具体化見送りを伝えました。

JGS 各労組も一時金回答後、山場の争議権を背景に、要求の前進を目指し、13 日の団交まで職場の声を届けました。

各労組 15 日の山場に向け、年末の成果と今後の課題を整理し 24 年末の收拾に向かっています。

### (1) 年末闘争は收拾し 25 春闘の取り組みを開始する

提示された一時金は、夏より 0.5 ヶ月だけ増えたものの、昨年実績や今年の物価高騰と職場の繁忙感を考えると、全く足りません。一度提示された一時金を何とか修正できないか、高い賛成率で確立した争議権を後ろ盾に再回答を求めましたが、12 日の時点でも変わりませんでした。職場の繁忙感を解消するには、外航受託を止めるか、賃金面で整備の魅力を高め、良い人財を確保するかどちらかだ、と最後まで訴えて、争議行為の具体化は見送りました。引き続き経営協議会、整備本部労協で、職場が抱えている危機感を伝えます。年末の回答内容と交渉での発言、運動の到達点を確認して、24 年末闘争には区切りをつけ、11 月 20 日の 16-02 中央委員会で收拾を確認します。業績連動の一時金は認めていないため、協定の締結はしていませんが、年末一時金の支払日は 12 月 10 日と示されています。

### (2) 残された課題は引き続き粘り強く追求する

- ① 経営協議会の実施
- ② 整備本部労協の実施
- ③ HMZ、CSZ との支部交渉の実施

## 当面の取り組み

### 11 月

- 19 日: 16-10 中央執行委員会
- 20 日: 16-02 中央委員会 (年末闘争收拾報告)
- 22 日: 経営協議会

### 12 月

- 02 日: 「フェニックス」朝ビラ 新整備場駅前
- 03 日: 16-11 中央執行委員会

### 10 日 年末一時金支給日

- 17 日: 整備本部労協

【日本航空ユニオンニュース 977(16-15)号】