2025 春闘方針（案）

JLUニュース

No 984（16－23）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年 12月 23日

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

賃上げの追い風を受け 25 春闘で進展を目指す

私たちを取り巻く情勢

Ⅰ．一般の情勢の特徴

1. 混迷の度合いを深める世界情勢

ハマスとイスラエルの紛争は長年続き、2023 年 10 月 7 日のハマスの攻撃で多くの民間人が犠牲となり、イスラエルの報復空爆が始まりました。2024 年 11 月現在もガザ地区で軍事行動が続き、避難民が国民の 9 割にあたる 190 万人を超える中、厳しい人道支援が求められています。また、ウクライナでは、2014 年の政権交代後、ロシアがクリミアを併合し、2022 年 2 月に侵攻を開始しました。ロシアは NATO の拡大を脅威とし、ウクライナの加盟阻止が侵攻の理由としています。侵攻により民間人の犠牲や原子力発電所への攻撃が発生し、食料・エネルギー価格の高騰が世界的に影響を与えています。

2. 日本経済は今後も堅調さが継続する見通し

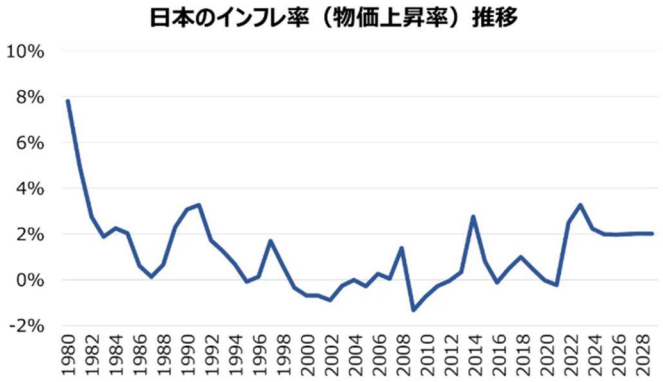
国内の実質 GDP 成長率は 2024 年度が 0.4%、2025 年度が 1.1%、2026 年度が 1.2%と予想されています。景気は輸出が牽引することは期待できませんが、国内需要が安定しているため、回復基調が維持される見込みです。消費は実質賃金の回復に支えられますが、設備投資は停滞しています。下振れリスクとしては、トランプ次期大統領の経済政策や物価上昇による消費の低迷が懸念されています。消費者物価上昇率は、2024 年度が 2.6%、2025 年度が 2.0%、2026 年度が 1.7%と予想されています。物価高対策の縮小により、2024 年度末には上昇ペースが加速しますが、2025 年度後半には物価目標の 2%を下回る見込みです。



（資料）内閣府経済社会総合研究所「四半期別GDP速報」

3. 2025 年も物価高基調は続く 物価上昇率は 2%超

2024 年 10 月の経済・物価情勢の展望によると、日本経済は海外経済の緩やかな成長と緩和的な金融環境の影響で、潜在成長率を上回る成長を続けると予測されています。物価は、2024 年度に消費者物価（生鮮食品除く）が 2%台半ばとなり、その後 2%程度で推移する見込みです。これまでの輸入物価上昇の影響が減少する一方、賃金と物価の好循環が強まるため、中長期的には物価上昇が予想されます。リスク要因としては、海外経済、資源価格、企業の賃金・価格設定行動が挙げられ、特に為替の変動が物価に与える影響に注視する必要があります。経済の見通しはほぼバランスが取れており、物価の見通しについては 2025 年度に上振れリスクが大きいとされています。



4. 企業収益は昨年に引き続き好調 設備投資も増加

国内企業各社は輸出や生産が海外経済の緩やかな成長と、グローバルな IT 関連財の回復により増加基調に戻ると考えられています。サービス輸出（インバウンド需要）も増加が続くと予想されていて、企業収益は内外需要の増加により改善傾向が鮮明です。設備投資は緩和的な金融環境、人手不足対応、デジタル関連、脱炭素化関連の投資、サプライチェーンの強化を含めて増加傾向が続いている状況が見受けられます。公共投資は横ばいに推移していますが、政府消費は医療・介護費の増加により緩やかに増加すると予想されます。潜在成長率はデジタル化や人的資本投資の進展、生産性の向上、設備投資の増加により緩やかに上昇し、政府施策や緩和的な金融環境が後押しします。

5. 強い人手不足感と物価高への配慮、底堅い企業業績が賃上げ率の押し上げ要因に

経団連は 2025 年の春闘で賃金体系を底上げするベースアップを優先的に検討するよう促し、賃上げを定着させることが「社会的責務」だと指摘しています。2025 年の春闘賃上げ率は 4.8%と予測されており、24 年の 5.33%に迫る賃上げが見込まれています。賃上げの要因としては、強い人手不足、物価高への配慮、底堅い企業業績が挙げられます。24 年 9 月の消費者物価指数の 2.4%は、ピーク時の 4.2%からは鈍化していますが、依然として高い水準です。電気・

ガス代補助金の影響を除くと上昇率は+3%近くになります。名目賃金は 24 年春闘の賃上げで上昇していますが、物価高が続いているため実質賃金はほぼ変わらず、家計への負担感が大きい状況が引き続き続いています。25 年春闘でも物価高への配慮が求められます。

6.「103万円の壁」引き上げ　会社員にも恩恵広がる

いわゆる年収「103 万円の壁」の引き上げに関し、検討が進められていますが実現すると、広範な労働者に恩恵がもたらされます。この「壁」は、主にアルバイト・パート従業員が収入を調整する目安として知られていますが、実は会社員にも影響があります。給与所得者の場合、「103 万円の壁」の引き上げに伴い、基礎控除および給与所得控除が増加します。これにより、課税対象となる所得が減少し、支払う税金が軽減される見込みです。例えば、年収 400 万円の会社員の場合、現行制度では 400 万円から基礎控除 103 万円を差し引いた金額が課税対象となります。仮に基礎控除が引き上げられた場合、課税対象金額がさらに減少し、納税額が減る効果が期待できます。この改正は、幅広い層に直接的な経済的メリットをもたらし、家計負担軽減に寄与するものと考えられます。

Ⅱ. 航空情勢の特徴

1.　2024 年、世界の航空会社で進む再編と破たん

2024 年の航空業界では、大きな再編や破たんがありました。韓国ではフラッグキャリアである大韓航空が、同国 2 位のアシアナ航空を子会社化しました。この買収計画は 2020 年 11 月に発表され、新型コロナウイルスによる需要急減で経営悪化に陥ったアシアナ航空を救済する形となりました。独禁当局の承認取得に時間を要しましたが、最終的に大韓航空はアシアナ航空株式 63.88%を取得。今後 2 年間は子会社として運営し、その後完全統合する予定です。統合後の新生大韓航空は韓国国内での旅客輸送能力の半分以上を占め、世界第 12 位の国際線旅客輸送能力を誇るアジア有数の航空会社となります。

一方、アメリカでは格安航空会社スピリット航空が経営破綻し、連邦破産法第 11 条を申請しました。スピリット航空は低価格を売りに国内線や周辺国への路線を展開してきましたが、競争の激化やコスト増加が経営を圧迫。新型コロナ禍の影響が収束した後も経営環境の改善が見られず、債権者からの 540 億円相当の投資で立て直しを図っています。法的手続き中も運航は継続される見通しですが、同社をめぐる買収交渉も難航しており、今後の再建が注目されます。

2. ボーイングスト終結　生産停止が与える影響は

ボーイング社の労働組合は、11 月 4 日に組合員投票を実施し、会社から提示された新たな賃上げ提案を賛成多数で可決しました。この提案には、4 年間で 38%の賃上げや、一時金 1 万 2000ドル（約 180 万円）の支払いが含まれており、これによって 9 月中旬から 50 日以上続いたストライキが終結することになりました。今回のストライキには、ワシントン州の工場を中心に、約 3 万 3000 人の従業員が参加していました。ストライキは、労使交渉が賃上げを巡り難航した結果、16 年ぶりに実施されたものです。労働組合はこれまでに会社からの提案を 2 度否決しましたが、今回提示された提案には 59%が賛成し、合意に至りました。しかし、生産が通常の水準に戻るには時間がかかると見られ、ボーイングには品質改善を含めた課題が山積しています。特に、1 月に発生した窓パネル事故を踏まえた対応も求められており、当面は厳しい経営環境が続く見通しです。さらに、航空各社が発注した新造機の納期への影響も懸念されており、社員や関係者の間で不安が広がっています。

3. 国内航空 2 社の売上げ過去最高も費用増で減益

航空大手 2 社の 2023 年 9 月までの上期決算は、旅行需要の回復により売上が増加したものの、円安や人件費の上昇により最終利益が減少しました。ANA ホールディングスの売上は 1 兆 995 億円で過去最高を記録しましたが、最終利益は 807 億円で 13.5%減少しました。JAL グループの売上は 9018 億円で前年同期比 9.9%増加し、再上場以降最高となりましたが、最終利益は 498 億円で 19.1%減少しました。両社ともに旅行需要の拡大で売上は伸びたものの、円安による部品調達コストの増加や従業員の待遇改善による人件費の上昇が影響しました。

JAL/ANAグループ　2024年度　上期連結決算対比表　（単位：億円）

科　目	JALグループ			ANAグループ		
	2024	前年差	前年比	2024	前年差	前年比
連結営業収入	9,018	+808	+9.9%	10,995	+968	+9.6%
連結営業費用	8,243	+876	+11.9%	9,912	+1182	+13.5%
連結営業利益				1,083	▲ 213	▲ 16.5%
EBIT	856	▲ 55	▲ 6.1%			
純損益	498	▲ 117	▲ 19.1%	807	▲ 124	▲ 13.5%

ANA の 2025 年 3 月期通期予想では、売上高が前期比 8.0%増の 2 兆 2200 億円、純利益は 23.6%減の 1200 億円と見込んでいます。一方、JAL の 2025 年 3 月期通期予想は据え置きで、売上収益が前期比 16.8%増の 1 兆 9300 億円、純利益は 4.7%増の 1000 億円を見込んでいます。

4. 羽田衝突事故の再発防止策と事故調査の進捗状況

今年 1 月に羽田空港で発生した JAL と海上保安庁の航空機同士の衝突事故を受け、再発防止策として新たな表示灯の設置工事が始まりました。国土交通省の専門家委員会は、滑走路上に航空機や車両がいる場合に警告する「滑走路状態表示灯」の導入を決定し、羽田空港では C 滑走路に設置工事が開始されました。工事では、専用車両や機械を使い、路面に穴を開けて表示灯の土台を埋め込み、配線用の管を設置しました。羽田空港では 2029 年度までに 3 本の滑走路に設置し、運用を開始する予定です。また、新千歳、成田、中部、大阪、関西、福岡、那覇の 7 空港でも 2030 年度の運用開始を目指しています。

一方、国の運輸安全委員会は、事故調査の一環として海保機内のボイスレコーダーの内容を初めて公開する予定です。調査によれば、管制官は滑走路手前までの指示を出し

ていたものの、海保機側が進入許可と誤認し、機長と副機長の確認でも修正できなかったことが明らかになりました。運輸安全委員会は、同種の事故防止のため、経過報告書を公表し、最終報告書の作成を進める予定です。

5. 空港の人材不足はより深刻に　各社の対応が進む

旅行需要の回復に伴い、空港での地上業務スタッフの確保と育成が課題となる中、航空各社は対策を強化しています。ANA は、10 月から VR 技術を使った訓練を導入し、専用車両の操作訓練をシミュレーションで行うことで、実際の機体を使った訓練を半減させ、社内資格の取得時間を短縮しました。特に小・中規模空港で、便数の関係で訓練に使える飛行機が少ないという課題が解消されました。一方、JAL は地上業務スタッフとして外国人の採用を強化し、昨年 11 月から約 110 人を確保。また、ANA と JAL は地方空港を対象に、どちらか一方の社内資格を持っている場合に資格を取りやすくする制度を導入し、対策を進めています。

成田空港を拠点とするハンドリング会社「JBS」は、定年退職を控えた自衛官を対象にインターンシップを実施し、即戦力としての採用を目指しています。50 代の自衛官約 20 人が参加し、航空機の誘導や荷物の積み込み作業などを体験しました。成田空港の拡張に伴いさらなる人手が必要となるため、自衛官のような即戦力の人材を必要としています。

さらに、大韓航空は 1 月から新千歳空港でグランドハンドリング業務に参入し、特殊車両の運転や荷物の運搬を行う予定です。国内主要空港でも順次展開を計画しており、海外航空会社が日本でこうした業務を手掛けるのは異例です。専門学校卒の基本給が 23.9 万円からという高待遇の新会社の参入が業界の待遇改善をもたらす可能性があります。

6. パイロット不足で米系航空会社の年収は日本の 2 倍

米航空会社のパイロットの年収は、日本の約 2 倍に達しています。デルタ航空では 2023 年に約 4800 万円と 13 年比で 7 割超増加しました。これに対し、JAL のパイロットの平均年収は約 1960 万円、スターフライヤーは約 1420 万円で、上昇率は 2～4 割程度、現在の年収は米系の半分以下です。背景には、世界的な航空需要の拡大とパイロット不足があり、国際航空運送協会（IATA）は 2040 年までに航空需要が倍増すると予測しています。新型コロナウイルス禍で多くの経験豊富なパイロットが早期退職したことも影響しており、米航空会社は今後数年でさらに賃上げを約束し、人材確保に動いています。パイロット不足は日本にも波及する可能性があります。日本の航空会社がこの競争に巻き込まれ、パイロットが減少すれば、地方路線の減便などが懸念されます。

7. 空飛ぶタクシー　大阪万博での商用運航は断念

来年 4 月に開幕する大阪・関西万博で、日本初の商用運航を目指していた「空飛ぶクルマ」は、安全性証明の手続きに時間がかかるため、来場者を乗せずデモ飛行のみ行う方向で調整が進められています。JAL と ANA の両陣営は商用運航を見送り、デモ飛行に切り替えることを決定しました。丸紅とベンチャー企業「SkyDrive」も同様にデモ飛行を行う予定で、4 つの陣営すべてで商用運航は見送られる見通しです。JAL と住友商事は空飛ぶクルマの運航事業開始を目指し株式会社 Soracle を共同出資で設立し、9 月末に JAL から運航事業を承継したことを発表したところでした。

要求と課題

2024 年は、年始に大きな航空機事故がありましたが、職場間の連携で影響を最小限に抑えることができました。その後は A350-1000 を次々に受領、国際線へ投入され、お客様の期待に応えるサービスができるよう出来る限りの整備を行いました。一方、ERJ の重整備を担っている大阪ではライン支援による人員不足と、機材の経年劣化により負荷が増しています。貨物事業では、ヤマト HD の A321 が就航し、JAL の 767BCF の運航も本格化しました。直近の年末年始も予約は好調で、来年には大阪万博による国際及び国内線の需要の増加も見込まれていますが、職場は少ない人員、足りない器材で安全運航を守っていかなければなりません。24 春闘では 12,000 円のベアこそありましたが、それでも物価上昇分には足りませんでした。2025 年は中期計画最後の一年で目標として 2000 億円を掲げています。一方、職場では急速に進む DX 化や更なる受託への対応などへの不安も抱えています。この春闘では、グループ各社を含めた賃金アップをはじめ、ST 制度や各種手当および労働環境の改善を勝ち取っていきましょう。

1. 賃金・手当について

- JAL の翼を支える全社員の大幅な賃金アップ、アンケートで声の大きい各種手当の実現を目指す。
- 一時金の生活給としての重要性を主張し、我々のアンケートに基づく夏の一時金要求を示す。
- 相対評価の人事賃金制度をやめさせる。
- 寒冷地勤務者の切実な問題となっている暖房手当の実現を目指す。

2. 人員について

- 全ての職場において、年代の谷間が出来ないように継続的な人員採用の実施を目指す。

3. 勤務・権利について

- 労働時間の短縮・休日増を目指します。
- シフト勤務職場の時短、勤務改善を目指す。
- 社員の負担軽減につながる通勤改善を目指す。
- サービス残業の根絶、出張移動時間の勤務時間扱いを目指す。
- 60 歳以降の再雇用者のニーズに合った雇用制度、賃金制度の改善を目指す。

4. 転勤・単身赴任問題について

- 単身赴任者の負担軽減のため、期限は原則 3 年とし、補助金の増額や別居特認 ST の改善を目指すと共に、制度期限の見直し（首都圏宣言の見直し含む）、単身赴任解消への発令配慮を求めていく。

5. 安全を守るために

- 安全アドバイザリーグループの提言・助言に基づく安全

対策、経営施策を行うことを求める。
・安全運航に直結する予備エンジン、予備部品の確実な確保を求める。
・自社、カストマー社のイレギュラーに十分な対処が出来るよう、バックアップ体制強化と適正な資格者教育・養成を行うことを求める。

6. 福利厚生制度について
・ST 制度は、交渉経緯に基づき EF 制度廃止時と同等水準の点数・資格要件等の改善を目指す。
・社宅、寮制度の改善を目指す。

7. JAL グループ社員の労働条件向上について
・JAL グループ各社において、同一労働・同一賃金の原則に基づく賃金および ST 制度の確立を目指す。

8. 労働組合の権利拡大について
・職場の違法行為や不当労働行為を一掃し、労働者と労働組合の権利を守る要求に取組む。

9. 航空政策や労働法制など社会的課題について
・航空連方針に沿って、私たちの生活や働き方に直結する問題に対し、労働者の生活と権利を守る立場から取り組む。

運動の進め方

Ⅰ. 要求の実現を目指して
夏闘、年末闘争を通して組合の主張を伝えてきましたが、諸要求、特に整備に関する手当の改善を勝ち取ることはできませんでした。25 春闘で要求を実現するために、従来にない戦略的かつ柔軟な対応が求められています。

1. 職場からの要求作り
春闘は、労働条件全般を見据えた総合改善の場と位置付け、要求アンケートや職討での組合員一人一人の声を大切にしながら要求作りを行います。年末交渉後も ST の予約・発券時間について改善がありました。職場の問題を声に出すことが改善に繋がります。

2. 組合員みんなで取り組む
組合員の多くがシフト勤務をし、羽田では整備現業の部内異動も多く、組織確認、連絡体制構築の労力も大きくなっています。そのため職討による相互コミュニケーションがさらに難しくなり、工夫が求められています。何気ない会話や WEB アンケート、そしてメールやZOOMなどコミュニケーションツールを上手く利用して連携を深めて行きます。
また、ニュース作成・ビラ配布、集会参加など、職場からの積極的な参加を目指して行きます。

3. 産別・JAL グループ関連の共闘組織の活用
単組の運動だけでなく、航空連、日航労連(JU)、JAL グループ労組連絡会などと協力・共闘することが、雇用や労働条件の要求実現には必要です。共闘運動の工夫と取組み参加をしていきます。

4. 争議権は回答前の高率確立を目指す
労働者の基本的権利として憲法で保障された争議権は、要求実現へ向けて労使が対等な立場で交渉する為にあり、会社回答前の高率確立を目指します。

Ⅱ. 組合の連帯強化、後進への継承を目指して
労働者にとって一年で最も大きな闘いである春闘では、JAL 経営や JALEC 経営と直接交渉できる機会を大切にし、JALFIO や JALEC 労組も巻き込んだ運動が必要になってきます。また JGS、JLSKY、空港で働くパートナー会社の待遇改善も親会社であるJAL 経営に訴えることができます。
要求作りの中心は職場の声であり、一つひとつの要求に執着を持ち、要求実現への運動・交渉を行うためには、より多くの声を集めるのが大切です。そうした運動の積み重ねが理解の広がりを生み、他の労組の取り組みにも影響を与えていきます。その時々の状況に応じた問題を把握し、組織の課題を改善し、少人数の組合でも存在感を示していく必要があります。
また、会社との間で労働協約が結ばれていないため、組合活動が制限されている状況にあります。より運動を強化していくためにも、労働協約締結に向けて会社と協議する必要があります。
学習・宣伝活動の強化、福利厚生、交流活動も工夫していきます。また、支部・専門部、専門委員会の体制整備と活動スタイルの確立など、組織課題にも継続して取り組んでいきます。

当面の主な取り組み
■「春闘全社員アンケート」の実施（12/4～1/16）
力のある要求作りへ組織数を超える回収を目指しています。

■ 航空連「整備安全アンケート」の実施（12/4～1/31）
整備職の現状を知るため他社で働く仲間からも回収を。

■ 朝ビラ（フェニックス、JU 宣伝）の実施
（1/6～）
■ 春闘要求(案)決定「中央執行委員会」1 月 17 日
■ 全国職討・オルグ週間　1 月 19 日～26 日
■ 春闘要求決定「16-03 中央委員会」2 月 4 日
■ 要求決定後「争議権投票」開始予定（2/5～）
■ 航空連「政策セミナー」(ZOOM)　2 月 8 日
■ 航空連「春闘学習・集会」2 月 19 日
■ 回答指定日　3 月 3 日

【日本航空ユニオンニュース　984(16－23)号】