

24年末総括案

JLUニュース

No 983(16－22)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年 12月 20日

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

25春闘での大幅改善へ 布石を打った年末交渉

2024年末の流れ

■春に業績連動で提示されたなかで始まった24年末闘争

今年は春に業績連動の枠組みが示され、JLUは認めていないものの、他労組が協約を結ぶ中で始まった年末闘争でした。会社の提示は、年末は2.0ヵ月とし、1400億円のEBITが見込めれば2.5ヵ月支払うというもの。職場の繁忙感は昨年よりも増し、23年末回答の3.0ヵ月を下回ることは容認できない状況でした。さらに物価上昇が続く中、政府も失われた30年を取り戻すべく賃上げを強力に推進し、その後押しも受けるかたちとなりました。

■上期決算ANAは上方修正、JALも各事業が順調に推移

航空大手2社の中間決算は、国際線の好調により売上高が過去最高を記録しました。しかし、整備費や人件費の増加により、増収減益となりました。ANAは売上高と営業費用が同額増加したため、営業利益は修正せず、各種補償の獲得により経常利益と純利益を上方修正し、純利益を1200億円と見込んでいます。一方、JALはEBIT856億円を確保し、若干想定を下回りましたが、通期目標のEBIT1700億円と純利益1000億円を据え置きました。

上期にはA350-1000が増え、部品供給が間に合わない状況でも米州に続き欧州線にも投入。フルサービスキャリア(FSC)とLCCの旅客収入は前年を上回り、貨物事業も自社の767貨物便の増便やヤマトのA321貨物便の就航により拡大しています。その他、受託業務ではグラハンや整備の外航受託が増加傾向にあり、職場の繁忙感は高まりました。

■一時金は業績連動のとおりの回答 課題は春闘に継続

回答指定日の11月1日が上期決算発表当日だったため、団交後に一時金の詳細が示されました。諸要求についても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出来ませんでした。最終団交も含め、年末は5回の団交全てで一時金の水準と業績連動の仕組みの問題点を訴えました。今年末は来年度以降の賃上げと一時金の改善を求め、整備の働き方、通勤の改善、転勤問題等について議論し、春闘へ向けての布石を打ち、交渉を終えています。

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

①最低水準係数スタートの業績連動に拘りが強い

「昨年の年末係数は3.0ヵ月、今年は？」と期待する声が多く寄せられ、5回の団交で様々な主張をしましたが会社側は業績連動の建付けに拘りが強く、物価上昇や賃上げはベアで対応するとし「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3月の提示内容通りとしました。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」という声が寄せられました。また、65歳以降の特別スペシャリストにも言及し、「一時金を支払うべき」と主張をしましたが回答は得られませんでした。

②その他の諸要求にはゼロ回答 平行線が続く

増える外航受託によるAFRS資格者の負担増を伝えましたが「サポートを手厚くしていくということで対応している。お金を払うから我慢して欲しいということではない」とし、手当の改善ではなく、最新のAFRSの契約内容を参照できるシステムの導入が示されました。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」としていたにも関わらず、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。

③ＳＴ制度がまた一歩前進 今後に向けて課題を確認

年末交渉期間には間に合いませんでしたが、国内線STに改善がありました。予約・発券時間がこれまで搭乗希望便の出発予定時刻6時間前だったものが、搭乗希望便の出発当日0時に変更になりました。スカイメイト・当日シニア割と同時刻になり、タイムセール時はサーバーが混雑し繋がりにくくなることが予想されますが、一歩前進と言えます。要望の多い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の後社員向けに導入する計画です。予約ができても課税対象になる別居特任ST予約や、1路線と限定されている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も主張しました。

■ 夏の一時金よりは支給額増 ゼロ回答の分析が課題

昨年は業績連動が明確に示されず都度の交渉だったため、年末3ヵ月の係数満額回答を勝ち取ることができました。今年は業績連動で、通期見通しを据え置いたため提示通りの2.5ヵ月に。ANAは年間で6ヵ月になる建付けですが、年末は2ヵ月です。「基本給の低いグループ会社はベアや一時金が違ってもいいのでは？」と追及したことがありましたが今回ZIP AIRの年末一時金は3ヵ月になりました。

諸要求については、こちらの要求根拠に対して、回答できない理由を以前に比べて具体的に説明するようになりました。今後の交渉に役立つ発言もあるため、しっかり分析し春闘につなげていくことが課題です。

成果と課題（運動、取組面）

●アンケートの回収は減少傾向、幅広い意見の収集が鍵

年末要求アンケートには 228 件の回答がありました。JLU の組合員数の減少に合わせて、回収数も減ってきています。JLU の構成は高齢男性に偏り、若い世代や女性の意見の反映が薄くなっています。所属組合問わず職場の仲間からの回収を増やし、幅広い意見を集めることで厚みのある要求になり、グループ全体の待遇改善にも繋がります。

要求作りにアンケートは大きなウエイトを占めます。WEB アンケートは便利な反面、個人の取り組み状況が掴みづらい部分もあります。JLU 組合員は確実に実施し、より多くの人に拡げられるかが継続課題となっています。

また、回答後アンケートは昨年の 78 件から 98 件に増加。回答日に決定した一時金の不満を伝えたい気持ちが件数に影響したのでしょう。回答は先送りにならず、再回答も得られなかったため回答アンケート②は実施しませんでした。

●タイムリーなニュース配信 仲間の労組との連帯を強化

団交内容を伝える JLU ニュースは速やかに、組合員に周知するようにしています。

24年末ニュース、職場新聞（9/9～12/20）

	2024	2023
JLUニュース	21号	23号
WING（朝ビラ、掲示用）	4号	3号
J-WING	3号	3号
JLUトピックス（かべ新聞）	1号	3号
JU宣伝ビラ	2号	2号
職場新聞		

朝ビラの取り組み、航空連のフェニックスビラと JU 宣伝ビラは受け取りがよく、世論作りに活かせています。JU 宣伝ビラは JFU の若手執行委員も参加し、組合活動を継承する良い機会になっています。JLU の朝ビラ WING は、春闘アンケートなどポイントを絞った配布にしています。通常時は組合掲示板に加えて JLU のホームページへの掲載、Facebook や X への発信も継続しています。日航労連（JU）では、JU3 労組+JGS 各労組による「JU 集会オンライン」を回答前の 10 月 25 日に開催し、年末交渉後半へ向けて、それぞれの職場の課題を共有しました。

年末闘争では、一部の組合が業績連動型の協約を結んでいるため、その建付けを変えることはできませんでした。しかし、職場の実態を伝えながら会社の考え方を引き出し、その矛盾点を指摘することで、今後につながる交渉になりました。職場世論を作り、会社に力強く訴えかけるためには、宣伝活動は欠かせない重要な取り組みです。

●職場からの力強い後ろ盾、スト権投票率は89．1%

組合員減少の中、スト権投票率は 89.1%と高い水準を維持、本部、支部が協力して組織確認が上手くできています。

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%

各闘争で会社と対等な交渉をするためには、スト権の賛成率を高確率で成立させる必要があります。年末から春闘にかけての短期間での人事異動や、出張・教育などで春闘の投票率が下がる傾向があります。今後も意識して高い投票率の維持と賛同を得られる要求作りを目指して組織を強化していきます。

●意見集約の方法が課題 オンラインや交流会の活用を

回答日以降、オンライン職討を 2 日間設定しましたが、参加者は 2 日目に集中しました。初日に参加者が少なかったのは、年末闘争への関心の低さに加え、周知方法に課題があったと考えています。メールでの周知に頼っている点が問題で、組合員が声をかけ合い、参加しやすい雰囲気をつくることが重要です。今後もより多くの組合員が参加しやすくなるよう、意見を聞きながら、工夫を重ねていきます。

この年末も羽田で「職討交流会」を開催。利用があったのは 2 件だけでしたが、継続しているグループは、開催場所や時間も定着しています。人数の多い羽田の職場でも職討は難しく、組合員間のコミュニケーションが不足しています。要求根拠を強化し、交渉力を上げていくには、様々な方法で職場の意見を多く集めることが重要です。職討、オルグの動員を増やす余地はあるため、目標を決め、早めの宣伝・呼びかけを課題としています。

●各種協議で現場の危機感を伝え、人財確保を求めた

11/22 に経営協議会、12/17 に整本労協が行われました。経営協議会では鳥取社長から安全に対する考えを聞き出し、経営陣に対して、余裕のない現場の状況を伝え、人員不足に苦しむグラハン人財の確保をもとめました。

整本労協では、整備本部の各種取り組みについて疑問点を明らかにし、組合から細部にわたる質問、意見を投げかけ、現場からの提言も行いました。その他にも輸送安全総点検説明会や HMZ 労協でも職場の問題、組合の主張を伝えています。

2024 年末のまとめと教訓

●運動の積み重ねが成果に 残された課題は 25 春闘に

A350-1000 の導入や貨物専用機の就航も増え、昨年より繁忙感が増すなかで、会社に期待するものは何か、社員の声をアンケートで聞き、要求を決定し改善を求めてきました。要求は実現しませんでしたが、一時金が夏よりも 0.5 ヵ月上回る仕組みを作ったのは、コロナ前に積極的に取り組んだ私たちの成果です。また、65 歳までの再雇用者は、現役社員と同係数の一時金と 6 月の期末手当が支給されます。これも昨年強く訴えて春に改善させた結果です。一方、65 歳以降の特別スペシャリストの待遇は変更されていないため、年末一時金はありません。また、諸手当についても現行通りで変わらず、残された課題については春に引き継ぎます。

●この運動を引き継ぐためにも堂々と要求を掲げ交渉する

この年末の一時金は昨年を下回ったため、24 春闘で勝ち取った 12,000 円のベアがあっても年収は減少しています。さらに物価上昇が続く中、25 春闘では大幅な賃上げが求められます。職場の安全を守り、航空機の品質を維持するため、課題を多角的に洗い出し、経営へ改善を促す必要があります。私たちの組合は賃金や一時金に限らず、多岐にわたる交渉を行っています。春闘以外の場でも交渉機会を確保し、その時々に必要な要求を掲げることで、会社がこれまで目を背けてきた課題に気付かせることができます。今後の JAL と JALEC を託していくためにも、私たちの取り組みを JALEC 社員や若い JALI 社員に示し、労働組合のあり方を考えるきっかけを作ることが、引き続きの課題です。

【日本航空ユニオンニュース 983（16－22）号】