

25 春闘 人財確保と経済再生へ 大幅賃上げの継続が絶対必要

2025
春闘
開始

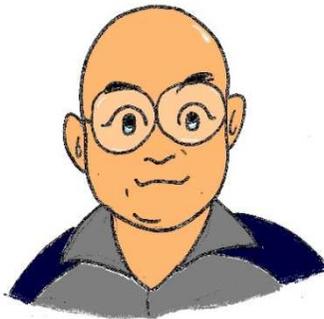
物価上昇を上回るベースアップで 豊かな生活の実現を目指す

新しい年が始まりました。今年もどうぞよろしくお願ひいたします。昨年、一昨年と、過去に例のない規模でのベースアップを実現し、それぞれ 7,000 円、12,000 円の成果を上げました。しかし、それを上回る物価上昇により、生活はますます厳しさを増しています。さらに、インバウンド需要が価格高騰を招き、物価上昇を加速させています。新年のニュース番組では、鳥取社長が「上昇気流に乗って、昨年以上の賃上げを目指す」と述べていましたが、経済評論家は、それでも物価上昇に追いつくには十分ではないと予測しています。

政府も賃上げ推進に一層力を入れていますが、中小企業にとってはその号令が負担となり、悲鳴を上げる声も少なくありません。また、全国的な働き手不足により、人材の争奪戦が激化しています。このような中、新卒初任給を 3 万円引き上げる企業や、初任給を最大 41 万円に改定すると発表した企業も現れました。

私たち航空業界も、他産業との人材獲得競争に負けないため、魅力ある働き方を提供し、「失われた 30 年」を取り戻すべく、実質的な賃金上昇を実現していく必要があります。本年 2025 年は、JAL グループで働く皆さまとともに、より良い職場環境と豊かな生活の実現に向けて全力で取り組んでまいります。皆さまのご理解とご協力をお願いいたします。

日本航空ユニオン 中央執行委員長



佐藤 健司

上昇気流に乗って去年以上の賃上げを

毎年恒例の経済 3 団体の新年祝賀会に鳥取社長も参加しました。前年に就任した新社長ということもあり、多くのメディアにコメントを求められたようです。



↑ TBS「news23」25.01.08

↓ NHK「耳より！解説」25.01.06

春闘の交渉はこれからですが、すでに賃上げを発表している企業もあります。連合の要求は今年も昨年と同じ 5%以上としているものの、実質賃金を向上させるためには物価上昇を超える賃上げが必要です。鳥取社長が言うように経済を回すためにも、大手企業には昨年以上の賃上げが求められています。

航空業界では、航空連合が日経新聞の取材に対し過去最高の 12,000 円を要求すると答えています。ANA にとっては昨年以上の賃上げになっても、JAL で 12,000 円だと昨年並みになります。グループ連結で平均してベア定昇込みで 6%、ベア単体だと 4%にすぎません。社長が「去年以上」という札を選んで、それがテレビで放送されているのですから、今年の春闘は期待できそうです。



業務改善勧告を受けただけど…

12/1 に発生した運航乗務員のアルコールによる不適切事案に対し、業務改善勧告を受けました。運航本部で再発防止策を検討していますが、整備本部として、田村本部長からのメッセージは以下の3点です。

1. 節度ある飲酒を心がけよう（もし、自主検査がNGの場合は入社しないこと）
2. アサーションを受け入れる謙虚さと勇気を持つ
3. 迷ったら相談、判断は2.5人称の視点で

整備本部では2020年以降検知事例は出ていませんし、粛々と今まで通り自制して業務につくことを継続するだけです。ただ、こういう状況なので自宅での自主検査を厳しく言われる職場もあります。制度導入時の協議の中で会社は「自主検査はあくまで自主検査。会社からのお願いとなります。どうしても家ではできないという方は入社後速やかに検査していただく」と説明していますし、規程上も「自主検査」の記載はなく、ポータルサイトに「入社前の自主検査、入社後の事前確認の徹底をお願いします」と書いてあるだけです。自主検査を強制するのは業務命令と言えるでしょう。



要求していたのは時短か手当のどちらか

アルコール検査導入時、「本検査は業務だろう！」と訴えていたため、23年度から業務準備時間の5分が設定されました。実際はもっと早く入社し、着替え、飲酒検査、その日の仕事の確認などを行っています。この業務準備時間5分がなければ本当に時間外手当を要求する訴訟が起こってもおかしくないところでしたが、JALECとして対応してきました。同様の理由で24年度には終業準備時間も設定したのでしょうか。就業前後の計10分が時短になったとも言えますが、整備のプロとして私生活を厳しく制限されている社員への報酬は考えるべきです。

安全に携わる整備のプロにふさわしい賃金に

65歳以降の雇用と一時金の制度は検討課題

24年末の一時金から整備本部で働くシニアスペシャリスト契約社員には現役社員と同じ係数の一時金が支給されるようになりました。一方、65歳以降JALECに雇用されて働いている特別スペシャリストは従来通り契約特別一時金が7月に払われるのみとなっています。

JALEC/JGS シニア契約社員の対比表

	年齢	名称	一時金
JALEC	60～65歳	シニアスペシャリスト	現役社員と同基準係数を支給
	65歳以降	特別スペシャリスト	7月に契約特別一時金を支給
JGS	60～65歳	シニアスペシャリスト	現役社員と同基準係数を支給
	65歳以降	シニアエキスパート	現役社員と同基準係数を支給

発表時期に違いがありましたが、JGSもシニア社員の処遇改善が示され、評価制度もJALI/JALECのシニアスペシャリストとほぼ同じ4段階評価になっています。目標設定の煩わしさやマイナス評価があることに意見は出ていますが、JGSでは65歳以降のシニアエキスパート契約社員にも、現役社員と同様の臨時手当のスキームを導入するという判断をしました。同じJALグループでも違いがあります。



また、空港や整備の現場や専門職では65歳以降の継続雇用があるものの、JALIの一般的な業務企画職は65歳以降の雇用はありません。高齢者雇用安定法では70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となっています。JALグループでまだまだ働きたいという元気なシニアには、残ってもらえる仕組みを考えるべきでしょう。