2025 春闘
収拾方針案

JLUニュース

No 1002(16－41)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 3月 19日

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

今年の改善は整備職に 一時金は交渉継続

2025 春闘は、３月 11 日の再回答を受け、12 日午後の中央闘争委員会で、そこまでの団交姿勢、回答内容を議論しました。そして１４日の最終団交後、同日 17:30 に再回答に対しての職場の声を伝え、整備資格者の待遇改善とこれまでの会社の対応を考慮し、山場の具体化を見送ると伝えました。その後の職場の意見も踏まえ、25 春闘は収拾することとします。収拾方針は、３月 26 日の中央委員会で決定します。

2025 春闘 回答状況

３月 12 日、大手企業の集中回答日に各社春闘回答を示しました。連合の初回集計ではベアと定期昇給を合わせた賃上げ率は、平均 5.46%となり昨年同時期より 0.18 ポイント上昇。重工大手の川崎重工、IHI、また電機大手の日立製作所、NEC などは満額回答。一方で日本製鉄やシャープはベア要求より低い回答になりました。JR 東海のベアは 8000 円となりましたが、勤務地別に支給している「調整手当」の増額や「子ども手当」の新設でベア相当額は 14,100 円になります。国内上場企業の純利益は 2 年連続で増しており、人を繋ぎとめるために賃上げする動きが今年も見られます。

2025春闘回答状況、（ ）は要求額・率

会社	回答額 特筆無ければベア相当分	昨年実績
ホンダ	8500円(13000円)	13500円
ヤマハ発動機	13000円(13600円)	11000円
日本製鉄	12000円(15000円)	35000円
川崎重工業	15000円(15000円)	18000円
IHI	15000円(15000円)	18000円
日立製作所	17000円(17000円)	13000円
NEC	17000円(17000円)	13000円
シャープ	12000円(17000円)	10000円
味の素	16000円(16000円)	14000円
サントリーHD	12000円(14000円)	13000円
JR東日本	13782円(15000円)	10598円
JR東海	8000円(12000円)	7000円
JAL	10000円(12000円)	12000円
ANA	12000円(3.5%)	11000円

JR,航空の要求額は報道されている最大労組の要求を記載

航空の山場の状況

2025 春闘で JU3 労組は 18 日の航空の山場に向け交渉してきました。3 月 3 日を回答指定日としましたが、JALFIO など他労組の交渉日程の都合もあり、3 月 11 日に再回答という形でベアと諸要求に回答が示されました。JLU は 12 日の中央闘争委員会で再回答の分析と今春闘の振り返りを行い、14 日の最終団交で職場の声を伝え、会社の対応を確認しました。そして同日 17:30 に山場の具体化を見送ることを会社に伝えました。CCU も団交内容について議論を重ね、同じく 14 日 19:35 に争議体制の具体化を見送ることを決定しました。JGS 各労組は、14 日の団交後、山場の戦術具体化を見送ることを 17:00 に幹事会で統一判断しました。

JFU は 16 日正午の社告期限間際まで賃上げ交渉を続け、今後も交渉を継続することを確認しました。今回の山場は見送るものの、7 月の賃金改定まで山場を再設定できる強い体制を維持して交渉していきます。

ANA は、14 日に最大労組の要求に対し、昨年を 1000 円上回るベースアップ 12,000 円を回答しました。

春闘の到達点と課題

■昨年以上の賃上げを目指すなか、昨年を下回る回答に

大手企業はコロナ禍が明けて 2 年連続で大幅賃上げを実施し、25 春闘はその定着が課題となっていました。新年の経営トップが集まる会合では昨年を超える賃上げを目標に掲げる経営者の発言が目立ちました。JAL の鳥取社長も取材陣に向け「賃上げ 去年以上」という札を上げて気持ちを示しました。連合の統一要求は今年も「5%以上」とし、昨年の賃上げを継続することを目指しました。航空連合は昨年の回答をベースに要求額を「12,000 円を目安」とし、JALFIO は 12,000 円を要求。JLU は 6%のベアを求めましたが、回答は 10,000 円に。グループ平均定昇込みで 5.1%、ベアは 3.1%に相当します。この回答は連合の「5%以上」の目標をぎりぎり満たしたに過ぎません。賃上げを継続するには生産性の向上や構造改革が不可欠としつつも、物価上昇に応じて賃上げは続けなければならないという方針は確認しました。

■ラ確・AFRS 資格者には大幅回答 支店の生活も改善

３月 3 日の回答指定日には、諸要求についての回答は全くありませんでしたが、11 日の再回答では整備の人事制度に関わる大きな回答がありました。整備確認主任者手当（ラ確手当）が 7 月より 1 機種目、2 機種目以降の付加それぞれ 5,000 円増額されます。また、AFRS 手当も会社ごとの機種数に応じての支給に変更され、最大 35,000 円に改善。ラ確手当の 2 機種目以降の減額に問題はありますが、AFRS 手当については満額回答と言えます。加えて、私たちの回答書に記載はありませんが「国内支店整備手当」が JALEC で新設。こちらも 7 月から月額 3 万円が出向者にも支給されることが示されました。私たちは整備職の魅力向上のために待遇改善が必要と訴えてきました。その成果として今回 JALEC の人事制度が全面的に改訂され、共に働く JALEC の仲間の賃金が平均 10%以上改善されます。

■ 特目、別居特任 ST、国内線空港空席待ちに前進回答

「特定目的積立休暇制度の取得条件拡大」の要求については、「制度の対象者を 60 歳以降に拡大する」と回答してきました。60 歳の定年までに利用できないと消失してしまう特目を退職間際に使わせてほしいと訴えてきたところ、再雇用時に持ち越せるということになりました。取得条件拡大には応えませんでしたが、以前よりは利用しやすくなっているため、利用方法の啓蒙も今後の課題です。

支店から要望の多い「別居特任 ST 予約」についても団交で問題点を指摘しました。税金が引かれる航空券の割に扱いが一般の ST と同じなのは納得できませんし、安心して帰宅できない単身赴任制度では支店に行きたいという人も減ってしまいます。具体的な改善はこれからですが、25 年の年度内に方向性は示されるでしょう。ST の空港空席待ちについてはお客様向けのシステムが既に運用されているため、間もなく ST 利用者向けに導入される予定です。ST 制度は一歩一歩改善されているので、利用してみてまた問題があれば指摘し、改善していくことが大切です。

■ 業界格差が続くのは問題　期末含めた一時金の再考を

第 3 四半期決算発表時に ANA が再び利益を上方修正し、その後最大 3.2 ヵ月の期末一時金を支払う方針を示しました。ANA は利益目標に到達した場合、24 年度の一時金は年間 7.2 ヵ月に。職場にもその情報が浸透しました。JAL の期末は EBIT1700 億円の目標を達成しても 1.0 ヵ月（年間 5.5 ヵ月）にしかならず、ANA とは 2 年連続で大きな差が付くことになります。ベアも JAL を上回る 12,000 円を示し、業界格差がさらに広がっています。優秀な人材を確保するためにはベアや一時金の重要だと、交渉で伝えてきましたが、「そこだけではなく他の人的資本投資を見てほしい」というのが JAL 経営の考えです。2025 年度の年間一時金も示されていますが、昨年 3 月に提示されたとおり、通期の連結 EBIT で 2000 億円達成できれば年間 6 ヵ月、夏の一時金も 2 ヵ月のままです。ANA が年間 7 ヵ月以上支給する中、年度目標に連動する一時金が 6 ヵ月ではモチベーションアップにつながらない、今は夏 3 ヵ月+年末 3 ヵ月が必要と訴え、協定の締結は延期し、夏闘で引き続き追求していきます。

■ 他労組からの声も大事、意見集約は更なる工夫が必要

要求アンケートの回収数は組織数（321 人）以上の回収を目指しましたが、260 件と昨年から 15 件の増加にとどまりました。組合員の取り組みは継続していますが、日頃から職場での信頼関係を築き、組合員以外からも声を集めて要求を作ることが大切です。争議権投票は 24 年末と比較し投票率が下がっていますが、高い賛成率を維持しています。

フェニックスビラと JU 宣伝ビラは定期的に発行しました。JLU の WING ビラも、春闘が労働組合にとって最も重要な取り組みと位置づけ、12 月にはアンケート付きのビラを夜勤明けの執行委員を中心に配布しました。職場の掲示板は所属組合に関わらず多くの関心を集めています。業務中の掲示板の張り替えについて指摘を受けたこともありましたが、職場新聞を通じて正当性を主張し、理解を求めました。

職討はオンラインで継続しているものの、参加者は限られています。一方、羽田では「職討交流会」が定着し、一部の職場では毎回開催されています。人が集まることで、不満や改善策が活発に議論されます。職場の意見が会社を動かす力となるため、今後も効果的な方法を検討していきます。

■ 私たちの要求が会社を動かしていることに自信をもち、仲間の労組と連携して粘り強く交渉することが大事

職場で支持される要求を作成し、その根拠や交渉内容をオープンにして積極的に宣伝するのが少数派の JLU の特徴です。今春闘では、JU 集会で AFRS 資格者の苦労を共有することができました。JGS 九州からはグラハンの賃金について JAL 経営に訴えてほしいという要望を受け、私たちも団交で指摘しました。今回は結果として、整備の職場にスポットライトが当たった回答になりましたが、JFU も 7 月の賃上げに向けて交渉が続いています。全体波及のベアも 5 桁の規模で継続しており、他にも様々な回答を引き出しました。

24 年度の通期決算は 5 月の連休時期に発表されますが、スキーム通りの期末一時金の支給では社員の心が離れてしまいます。もっと人に投資し、人材獲得競争も意識し、JAL を支える社員の活力を上昇させる必要があります。物価高騰に追いつき、生活を改善させるには、これからも私たちの頑張りが必要です。

今後の方針

1. 交渉の到達点をもって 25 春闘は収拾へ

再回答で引き出した回答、アンケートの声、団交での発言内容、運動の到達点をもって、春闘は区切りをつけ、3 月 26 日の中央委員会で収拾を確認します。

2. 夏闘へ向けて夏期一時金のスト権を維持

夏期一時金 2.0 ヵ月が示されていますが、交渉は継続となっています。春闘要求（夏の一時金要求）で確立したスト権については、夏闘へ向けて維持します。それまでは職討やオルグで職場の疑問に答え、意見集約を行います。夏闘で力を入れてほしい要求の根拠や職場実態を聞くアンケートも実施します。

今後の具体的とりくみ

1. 25 夏闘に向けて残された課題を整理する

整備の有資格者には大きな回答が示された春闘となりましたが、機体整備、ショップ整備で高い品質を作り込んでいる整備士には改善がありませんでした。また、通勤に関する協議を JALEC に求めましたが実現していません。今春闘を振り返ると共に夏闘の追求ポイントを明確にするため、オルグや職討で組合員の声を集めます。

2. メーデーに参加し、労働組合の意義を改めて確認する

5 月 1 日はメーデーです。賃上げは企業の社会的責務と言われていますが、労働組合のある企業の方が、ない企業よりも賃上げ率が高い傾向にあります。JLU もメーデーに参加し、他産業で奮闘する労働者の活動を学び、労働組合の意義を改めて確認します。

当面の主な日程

3/25　16-23　中央執行委員会

3/26　16-04 中央委員会（春闘収拾）

4/07　航空連「フェニックスビラ」 新整備場前 7:30～8:30

【日本航空ユニオンニュース　1002（16－41）号】