25春闘回答と今後の方針②

JLUニュース

No 996（16－35）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 3月 05日

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

コメント募集中！

山場の争議権を背景に再回答をめざす

３月３日の回答内容と今後の方針です。回答前文、団交内容は団交報告ニュースを見てください。

3/3 回答内容の続き

9.「仕事と介護・子育ての両立」

2021年4月より、仕事と育児の両立支援の一つとして、育児休職の分割取得を可能とし、3歳までの範囲で育児休職を2回まで取得できるようにしました。

また、社員の自宅近隣に入園を希望する社員へのサポートとして、企業主導型保育園と契約し、法人契約締結を拡大し、復職の支援を行っています。男性社員の育児休業取得促進については、対象社員への各種休業・支援制度の案内や、育児休業取得の意向確認を行うプッシュ型のアプローチの継続、「出産・育児との両立支援サイト」のリニューアル実施など、社員が育児休業を取得しやすい環境の整備を引き続きすすめてまいります。

介護については、介護のための休職、休暇、短時間勤務、所定外労働・時間外労働の制限、深夜業の制限、テレワーク回数の上限引き上げなど、介護と仕事の両立を制度面でサポートするとともに、介護ハンドブックの作成やJALグループホータルサイト「介護との両立支援ページ」の充実などにより、まだ介護に直面していない社員に対する啓発も進めてきております.

引き続き仕事と介護・育児の両立支援として必要な対応を検討してまいります,

Ⅳ「休暇取得についての要求」

1. 年次有給休暇

年次有給休暇の取得については、引き続き適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス変革による生産性向上への取り組みなどを通して、引き続き適正に対応してまいります。

2. 特定目的積立休暇制度

特定目的積立休暇制度は、年次有給休暇および病気欠勤とは別に療養などに専念できる特別休暇を確保することにより、社員福祉の充実の一助とするとともに、労働意欲の向上を図ることを目的として導入しております。制度設定の趣旨・目的をふまえ、自己啓発を目的とした休暇は、年次有給休暇での取得が望ましいと考えております。

2.「季節特別休暇(SV)」

特別休暇に関しては、所定年間休日数および年次有給休暇付与数は、世間水準と認識しており、現行で適切であると考えております。

3.「子の看護休暇の取得期間」

育児・介護休業法に基づき小学校就学前の子を持つ社員に対して取得を認めております。

引き続き仕事と育児の両立支援として必要な対応を検討してまいります。

Ⅴ.「転勤・福利厚生制度などに関する要求」

1.「単身赴任」

人事異動は、事業計画上の資格の必要性、組織運営を含めた職務やポストニーズなどを加味したうえで実施しております。

また、転勤により別居状態にある社員の単身赴任制度の適用期間は、事業の拠点が首都圏であるという観点を考慮して3年間としており、ご理解をお願いいたします。

単身赴任補助は世間水準をふまえて設定しており、現行どおりといたします。

2. 社宅・寮

社宅制度は社員が首都圏地区で自宅を持つまでの準備として、若年層に入居いただくことを前提としています。そのうえで、地方や海外への赴任期間中、賃貸に出している等の理由で自宅に入居できない場合においては、賃貸借契約の一般的な契約期間である2年を基準として暫定入居期間を設定し、本来の入居資格の有無に関係なく入居いただいており、ご理解をお願いいたします。

社有寮・社有社宅がある地域においては、経済性をふまえ会社が指定した物件に入居いただいており、ご理解をお願いいたします。

Ⅵ.「ST制度に関する要求」

JALスタッフトラベル制度の考え方は、JALグループ社員として愛社精神を培い、自社商品・サービスへの理解を深めるとともに、家族を含めた社員福祉向上を目的としております。

2023年4月より、国内線運賃体系の変更に伴いJALスタッフトラベル制度も利用システム・利用方法が変更となりましたが、制度の基本的な考え方に変わりありません。付与点数や対象者の範囲などは、現行で妥当と考えております。国内線スタッフトラベルの予約・発券については、2024年12月2日より、搭乗希望便の出発当日0時へ早期化しております。

引き続き制度の基本的な考え方をふまえつつ、節度ある利用を前提として、より良い制度・運用が図れるよう、今後も慎重に検討してまいります。

Ⅶ.「職員・家族の健康に関する要求」

1.「人間ドック・脳ドック受診時の補助」

定期健康診断時にオプション項目を設定しており、人間ドック及び脳ドック受診に関し、費用を補助する考えにはありません。

2.「インフルエンザワクチンの接種費用」

2019年度より社員本人のインフルエンザの予防接種について、日航健保による補助(2,000円)に加え、残額(本人負担分)の会社負担(上限3,000円)を継続しております。2025年度以降の方針については、決定次第お知らせいたします。

3.「整備現業の定期健康診断」

現行で妥当であると考えており、ご理解をお願いいたします。

4.「健康診断のオプション項目」

年齢に応じた一定の補助を実施するなど、現行で妥当であると考えております。

Ⅷ.「組合活動に関する要求」

これまでお伝えしているとおり、組合活動の取扱いについては、労働協約の協議交渉の中で決定されるべきとの考えに変わりはありません。このような考えのもと、現行も一定の取扱いを示し妥当な運用が図られているとの認識です。

Ⅸ.「その他の要求」

1.「JALエンジニアリングを吸収合併」

日本航空は、JALグループの航空機の安全と品質を支えることを目的に、JALエンジニアリングを設立いたしました。

同社は、わが国を代表する航空機整備会社として、日本航空のみならずJALグループ航空会社の機材品質の向上に貢献しているとの認識です。

また、2017年度には、同社がIALグループ以外の航空会社から整備業務の管理の受託を開始し、これまで培った技術を活かして中期経営計画の取り組みの一つ「日本の空への貢献」につなげることとしております。

引き続き、同社がJALグループ、さらには日本の空を支える総合エンジニアリング企業として、社員がやりがいと誇りをもって仕事に取り組める環境を整えつつ、お客さまに安心と満足をお届けし、航空技術の発展と社会への貢献を果たすことに変わりはありません。

2.「JALグループ労組連絡会統一要求」

グループ各社の労働条件は、個社の労使で協議するものと認識しております。ご理解をお願いいたします。

回答分析

(1) 回答の特徴と問題点

- 指定日に回答は出されたものの、ベースアップ、一時金に関しては先送りになりました。経営として物価上昇や賃上げの情勢など世間動向は認識していますが、早期回答はありませんでした。こだわりの強い整備に対する諸手当を含むその他の要求に関してはゼロ回答と言えます。
- ANA の期末賞与が職場の話題になる中、JAL 経営は「長い目で見て、いろんな施策で還元していく」という方針です。JAL は高い目標を達成できたとしても ANA とは年度の一時金で大きな差が生じる状況です。そうした中で、中期計画最終年度である 25 年度の目標と一時金の規模感は昨年 3 月に示されていますが、25 年度夏期一時金は「成案を得次第～」という対応にとどまっています。
- その他手当関係の要求根拠を伝えましたが、具体的な前進回答はありませんでした。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

- JALFIO、JALEC 労組、JGS 民労の回答指定日が 3 月 11 日となっているため肝心なところは先送りとなりました。交渉は 18 日の山場まで続くものの、JALFIO の回答指定日、JLU の第4回団交に合わせて再回答を用意するのでしょう。
- 最近の団交では整備本部が必ず参加するようになってきましたが、通勤の話題になると、公共交通機関で通えない整備の勤務の話も関わってくるため、JALEC との個別交渉の開催を要求しました。しかしながら、現段階では開催が決まっておらず、総務部長も参加する次回以降に安全問題、勤務の問題と合わせて、この交渉の実施の可否についても話し合います。

取り巻く情勢

日本の労働人口が減少する中、賃上げをしなければ人手を確保できなくなっています。若手人材を確保するため 30 万円以上の初任給を提示する企業が増えており、大企業では昨年以上の賃上げが社会的責務とも言われています。ベアと定昇を合わせた賃上げ率は、去年は 5%台、おととしは 3%台とおよそ 30 年ぶりの高い水準でした。しかし、物価の高騰でその変動分を反映した実質賃金はマイナスが続いています。連合は昨年同様「5%以上」の賃上げを目標とし、航空連合は「1 万 2000 円を目安」としました。

JAL の第 3 四半期決算は好調に推移し増収増益、ANA も売上は好調でしたが費用も増加し増収減益となりました。通期見通しは、ANA は営業利益を 100 億円上方修正し、目標達成時に 3.2ヵ月の期末賞与を支給することを発表しました。JAL は目標を変更せず、EBIT1700 億円達成で 1.0ヵ月の期末を支払うスキームも変えていません。

闘いの意義と展望

私たちの回答指定日に回答の全てが先送りされたものと捉えています。実りある再回答を引き出すためには山場までの春闘期間、引き続き JAL グループ内の社内世論を高める運動に取り組み、JLU 組織内の連携を強化し、主体的に闘う力を強めて行くことが大切です。今春闘は、航空連合傘下の JGS 民労や JALEC 労組が JALFIO 要求を上回る、昨年実績以上のベア要求を決定し、交渉しています。私たちの取り組みが JAL グループのみならず、航空業界の春闘に影響を与えることに自信を持ち、航空連に集う JAL グループ各社の労組と協力しながら山場の体制を固めて行くことが、より大きな回答につながっていきます。

職場での信頼関係を活かし、要求実現に向け粘り強く闘うことが重要です。

山場へ向けての方針

(1)基本方針 「山場の争議権を背景に再回答を目指す」

今回答でのベースアップと一時金の先送り、諸要求へのゼロ回答は不誠実な経営姿勢と言える。生活改善と人財確保のためには賃上げと諸要求の改善が不可欠である。JAL で働く魅力を高めるため、18 日の航空の山場に向け争議権を背景に再回答を目指す。

山場の対応方針は、今後の団体交渉を踏まえて決定する。

(2)宣伝で社内世論を築き、職討を強化し、団交で追求する

WEB での「フィードバックコレクション」や職討で出来るだけ多くの職場の声を集め団交で追求します。また、掲示板やニュース配布で、回答や経営姿勢の問題点を浸透させ、職場世論を高めていきます。山場へ向けての意思統一、団結を強化し、職場が明るく元気になれる再回答を目指します。