# 25 春闘再回答と第４回団交報告①

JLUニュース
No 998(16－37)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 3月 14日
Tel:03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

# ベア １万円、ラ確・AFRS 資格へ再回答が示される

３月11日(10：30～11:30)、25春闘第４回目の団交が行われ、再回答が示されました。ベースアップ10,000円、一時金、整備確認主任者手当などの回答がありました。この回答を受け組合は、次回団交までにベアと一時金は再考するように伝えました。以下、再回答内容と団交報告の①です。

## 3/11 再回答「月例賃金・賞与および社員福祉関連諸施策について」

1.月例賃金

(1)業務企画職および整備技術職
基本給を10,000円引き上げ、別紙1の協定および別紙2の確認書を締結いたしたい。
(2)シニアスペシャリスト契約社員
基本給を10,000円引き上げ、別紙3の協定を締結いたしたい。
(部分就労を選択している者の基本給は勤務割合に応じた額とする。)

2,賞与について
2025年度賞与について、別紙4の協定ならびに別紙5の覚書を締結いたしたい。
年間係数は、連結EBIT(賞与相当分人件費計上後)によってつぎのとおり決定する。
(1)連結EBITが2,000億円に達した場合、6.0カ月とする。
(2)連結EBITがプラスとなる場合には、4.0カ月を下回らないこととし、連結EBIT800億円を上回る場合、連結EBIT2,000億円まで、60億円を上回るごとに4.0ヵ月に0.1カ月を加算する。
(3)連結EBITが2,000億円を上回る場合、または、連結EBITがプラスとならない場合には別途協議する。
(4)(1)から(3)の定めにかかわらず、協定書締結時点では想定していない不測の事態が生じた場合には別途協議する。
基本支払額は、基礎額につぎの係数を乗じた額とする。
(1)夏期賞与 2.0カ月
(2)年末賞与 2.0カ月
ただし、第2四半期決算時に連結EBITが1,400億円以上を見通せる場合は2.5カ月とする。
(3)期末賞与
1.の年間係数のうち、夏期賞与・年末賞与の各係数の合計を上回った係数

3.多様な人財の活躍推進。
(1) 特定目的積立休暇制度
特定目的積立休暇を適用する対象者を60歳以降にも拡大いたします。
(2)遺児年金制度
社員か安心して働ける環境整備をさらに進めるため、「弔慰金・高度障害舞金及び遺児年金支給規定」で定める遺児年金の給付領を月額3万円*へ2025年度中に変更いたします。*現行は月額2万円
(3)学びなおしを目的とした休職制度
社員自身が新たな価値創造のために必要だと考える、学びなおしや意欲を重視し、外部知見の獲得、キャリア形成を支援することを目的とした休職制度を導入いたします。
(4)配偶者転勤同行休職制度
配偶者の転勤に伴う変化に対心しながら社員がキャリアを継続できる環境整備をさらに進めるため、配偶者転勤同行休暇制度の適用期間の最大3年への延長等、制度を拡充いたします.
(5)子の看護休暇
仕事と育児の両立を支援するため、子の看護休暇の取得対象となる子の範囲を小学佼第3学年修了前の子まで拡大するとともに、取得事由に感染症に伴う学級閉鎖等と入園(入学)式、卒園式を追加いたします。また、当該休暇の名称を「子の看護等休暇」に変更いたします。
(6) フェムテックを活用したオンラインでの婦人科診療
女性の健康課題改善に向けて2022年度にモニター導入、2023年度に実証導入をしたフェムテックを活用したオンラインでの婦人科診療(更年期プログラム、月経プログラム)を2025年度も継続いたします。

(1)整備確認主任者手当(業務企画職・整備技術職対象)
2025年7月1日より月額15,000円といたします、また、2機種目以降の付加を月額10,000円といたします。なお、AFRS資格者の付加については、外国航空会社ごとの機種数に応じて、1機種あたり月額3,500円とし、10機種以上は35,000円といたします。また、装備品外国認定資格者の付加については、月額15,000円といたします。

(2)運航管理者手当(業務企画職対象)
2025年7日1日より月額15,000円といたします。

5.赴任にかかわる諸制度

(1)帰宅時における航空券手配
単身赴任補助の対象者が家族のもとに帰宅するための制度において、2025年度中に別居特認航空券手配の利便性向上を図ります。

6.JALスタッフトラベル制度

(1)国内線の空港スタンバイ
今般、国内線の空港スタンバイを自動的に処理する運用をお客さま向けに開始しました、今後この運用状況を一定期間確認のうえ、2025年度の早期に国内線スタッフトラベル利用者向けにも導入いたします。

7.健康管理および増進

(1)インフルエンザの予防接種
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)の会社補助(上限3,000円)を2025年度も継続いたします。

8.その他

(1)確定拠出年金(DC制度)
退職金・年金制度の一部として導入している確定拠出年金制度について、定年後に備えた資産形成手段として活用を促進する

ため、制度・教育の充実を検討し、2025年度中に実施いたします。

(2)SKY CAFE Kilatto(通称きらっとカフェ)の拡大・拡充

JALグループのDEI推進の一環としての障がい者活躍と、社員の福利厚生の充実を目的に店舗のさらなる拡大を実施いたします。2024年度は8月に羽田空港第1ターミナル地下1階JALOP(JAL.生溢協同組合)ギャレー内に開設し、コーヒーをはじめ各種ドリンクのほか軽食や菓子類などの提供を開始しました。2025年度中には新たに大阪国際空港(伊丹)にもカフェを開設する予定です。

なお、導入時期の記載のないものについては、2025年4月1日より実施いたします。

## ■大堀本部長の冒頭発言 【回答書前文と同内容】

**大堀人財本部長** 貴組合による諸要求などについては、2025 年 3 月 3 日付文書にて、その一部に関して会社の回答ならびに見解を提示いたしておりますが、そのなかで提示に至らなかった要求などについて、これまで真摯に検討を重ねてまいりました。

2025 年度の収支計画は策定中ですが、今後掲げる中期経営計画ローリングプランの実現に経営としての強い思いを込め、本日回答いたします。本回答ならびに見解につき、ぜひとも貴組合のご理解をお願いいたします。

今中期経営計画においては、これまで、社員一人ひとりの価値創造や生産性向上の取り組みを加速し、事業構造改革を推進するために、人的資本投資の考え方にもとづき人財への投資を進めてきました。

人的資本投資は、その成果を次の投資に繋げるという好循環を生み出すことが重要であり、今後もこの成果をもとに人財への投資を継続していく考えに変わりはありません。一方で、足元の経営状況は一見好調のように見えますが、為替や燃油等の市況や燃油価格の激変緩和措置に助けられた面があり、全社的に費用増に見合う増収が実現できていない状況であること、そして、事業構造改革や生産性向上の進捗に課題があることは、経営の問題として重く受け止めています。

経営としてもこの厳しい状況にしっかりと向き合い、これまで以上に強い意志を持ち、本部横断的な施策を含めた取り組みをより一層深め、確実に成果を出していかなければならないと考えています。2025 年度以降の JAL グループの更なる成長、そして人的資本投資の好循環の実現に向け、事業構造改革そして生産性向上を必ずや実現すべく、我々と皆さん一人ひとりが一丸となって取り組んでいきましょう,

**佐藤委員長** この回答では会社の危機感が全く足りていないと感じる。諸要求に関しては JLU の要求に応えられている、AFRS は満額と言える。整備本部としての頑張りには感謝する。確認主任者手当の増額もあり、何年も平行線だった部分が前進した。ここは大きく評価できる。しかしベアと一時金に関してのマイナスが大き過ぎる。鳥取社長が「去年以上の賃上げ」と示していた。ほとんどの社員は、それがベアだと捉えている。去年の 1 万 2000 円よりも上回ると見ていたはず。私達の要求は定昇後 6%だが、他労組の人も、1 万 3000 円以上にはなると思っていた。それが昨年を下回ったことに非常に危機感を感じる。人的資本投資の考え方も団交でかみ合わなかった。このままだと 20 年後 30 年後の先細りしか見えて来ない。原資を分配するにあたり、こういう結論になったのかも知れないが、さすがに去年以下はあり得ない。昨年 1 万 2000 円のベアがあったにも関わらず年収がダウンしている。年収がダウンし、物価はさらに上がっていると生活水準を下げざるを得ない。こうなったのは経営責任だ。経営責任で ANA とこれだけ差がついて、それを社員に押し付けてくるのはおかしい。社員の給与を抑えるのではなく、内部留保を切り崩してでも人件費を支払うべき。今度も働いていく社員のために、しっかりとした会社を残したい。まだ団交があるし、山場まで時間はある。1 万円で本当にいいのか、職場を確認して、社員の気持ちを組んで、再考して頂きたい

**組合** 今回のベースアップ 1 万円は、定昇と合わせて何パーセントになるのかというのと、1 万円になった根拠は？

**会社** 定昇を合わせて 5%。1 万円の理由は、ベアも含めてコロナが明けていろいろ人財投資をやってきた。人財獲得とかもさることながら、この会社にいる皆さんにやりがいをもってモチベーション高くやって頂きたいということ。この 2 年大きなベアをやって今年で 3 年目になるが、人財投資の 1 つとして位置づけている。世間も当社も大きなベアをやりはじめて 3 年目だが、定着継続を見据えてというフェーズに入ってきている。物価も緩やかではあるが上がり続けているけれど、経営状況に関しては中期構造改革や生産性向上の取り組みがどれくらいできているかを踏まえて今回決めたベアは全社一律でやるものなので経済状況、収支だけではない経営状況を踏まえ継続していく。

**組合** その説明ではなかなか理解できない。どういった理由で 2000 円下げたのか、下げるのは今ではないと思う。

**会社** 単純に言うと物価の上昇が昨年より緩やかということ。昨年と同等それ以上のベアをやるとなると、どういった目標の達成状況が必要かというと生産性の向上。会社の責任だと思っているが、生産性の進捗というのは、今一つまだ課題があると感じている。12000 円に出来ればそうしたかったが、そこまでいかなかったという理由はそこにある。

**組合** 今回、整備の有資格者にはかなりの有額回答になるけれども、整備本部以外でもいろいろ改善していると思う。それを合わせたときに昨年の 12000 円ベアと関連施策含めた上げ幅と、今年の上げ幅というのを比べたときに、今年の方が上げていると言えるのか？

**会社** 今それに対する答えは持ち合わせていないが、去年は CA のキャリアパスの見直し、シニアの改善もあり、業務企画職の早期登用もやった。今年は整備ということだけれど、ベア以外の人財投資は必要なタイミングで必要な職種、世代に順次やってきている。ベアが唯一の人財投資ではなく、いろいろな投資先があるなか、教育訓練なども含めた中の 1 つにベアがある。ベアは職種、世代に関係なく一律に、というものなので今回は継続性を含めて考えた結果となった。

**組合** それならなおさらベアが大事。鳥取社長の「賃上げ去年以上」という反響が大きすぎた。職場のがっかり感は否めない。継続性と言われると来年もこの水準の賃上げがあると期待してしまう。そういう感覚と理解していいのか？

**会社** 額そのものということではないが、物価上昇するとベアの流れは続いていく。世の中的にも継続するので我々も対応していかなければならない。継続していくためにも、生産性向上、構造改革を取り組んで成果を出していかなければ継続できないと思っている。物価を上回る形で何かしら還元できるようなものをやっていきたいと思っている。どういったことを実現して、何を還元するのかは、まだ整理しきれていないので今年整理して、皆さんに示していくのが課題だと思う。

以下、JLU ニュース 999 号に続く