2025 春闘 第３回団交報告

JLUニュース
No 997（16－36）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 3月 06日
Tel：03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

ベア、一時金に加えて諸要求に対する再回答も望む

３月３日 10:30～11:00、25 春闘第３回目の団交を行いました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部メンバー7 人に加え JGZ から赤松グループ長を含め２人、組合側は委員長代行の森副委員長を含め９人が出席しました。以下、報告です。

■大堀本部長の冒頭発言の元になった回答書前文

大堀人財本部長 安全運航を堅持し、最高のサービスを提供するために、それぞれの持ち場で常に責任感を持って努力を重ねてくださっている皆さんに感謝申し上げます。

先日発表したとおり、2024 年度第 3 四半期の EBIT は 1,442 億円の黒字、純損益は 910 億円の黒字を達成することができました。第 3 四半期累計の売上収益、EBIT は共に対前年で増収増益、また第 3 四半期単独では再上場後の最高益であり、社員の皆さん一人ひとりのたゆまぬ努力に心から感謝申し上げます。一方、この結果は、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ことは、事実として受け止めなければなりません。また、為替影響や物価高、ならびに激変緩和措置の段階的な縮小等があり、足元の経営環境は厳しい状況であり、今後も安全運航を堅持しつつ、更なる増収と費用抑制を図っていく必要があります。こうした経営環境が継続するなか、コロナ禍に実施した資金調達に対する返済や、JAL グループの成長のための持続的な機材・IT 等の資産投資、そして何より賃金を含む社員福祉全般の向上を実現していかねばなりません。

このような状況のなかで、貴組合の要求を受け、これまで真摯に検討を重ねてまいりました。貴組合との交渉経緯をふまえ、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。

森副委員長 本日は佐藤委員長不在のため代行をさせていただきます。ベースアップの部分については引き続き検討ということだけれど、私たちとしては、鳥取社長が昨年以上の賃上げという目標を掲げられたと理解している。昨今の春闘情勢を見ると、名だたる企業は、しっかりとしたベースアップが示されているので、JAL もきっと検討を重ねて、素晴らしい回答を出していただけると心からお待ちしております。

■夏期一時金は「成案を得次第」 満額回答を期待

組合 先ほど一番大きい労組が要求を提出したばかりなので、賃金回答を出せないのだろうと思う。できるだけ早い時期の回答を待つ。ベースアップについては、鳥取社長の考えを信じているが、他の労組が去年と同じ額で要求をしている。それは上回るようにぜひお願いしたい。年間一時金は「成案を得次第、お示ししたします」となっているが、昨年 3 月に「25 年度もこれで」と示されている。今回きっちりした回答を出すために、今検討中ということ？

会社 そうです。

組合 私達の要求は夏に 3.1 ヵ月+10 万円。期末に向け厳しい状況であることはわかるが約束通りの係数をいただく。それに何かを加えてくれたらそれはそれで嬉しいが、メインは夏の一時金。満額での再回答を期待する。

■JAL で働きたい65歳以降の人はどうすればいい

組合 JALI の業務企画職は 65 歳以降働けない。この理由を聞きたい。業務企画職は足りているということ？

会社 JAL に於いては、いろんな職種がある中で、「どの職種だけ」というわけにはいかないと思っているので、全ての職種を見ながら、ということになる。

組合 人が足りない職場でも、「65 歳までで十分です」と言われる職場があり、そういう人が他に異動することはできないか。誰かの補助でやる C コースの事務作業的なものでもいい。

会社 もちろんそういうことはあると思う。一方で職種というのは、整備技術職、業務企画職、運航乗務職、客室乗務職がある中で、会社としての 65 歳以降の状況については見定めていく。今の話は業務企画職のイメージ？

組合 そう。前にやっていたようにマッチングで、「自分がこの職種に応募して」みたいなことはできないのか。

会社 10 月からシニア制度が変わり、賃金だけではなくて、シニアの方にこれまで以上に戦力になっていただくことを目指している中では、本人たちのニーズにマッチさせていくのは 10 月以前のやり方。今は、会社として「あなたには、ここでこういうふうに頑張ってください」と提示している。

組合 65 歳までの制度はそれでいいが、今言っているのは 65 歳以降の話。JALEC では間接でも結構残れる。JALEC に本社とかから転籍という形で雇用は出来ないか？

整本 JALEC 単体だけでは決められないが、「転籍」のような考えは、今はない。

組合 65 歳になる方が、「まだ JAL グループに残って働きたい」と言ってくれる。若い世代で見切りつけて辞めてしまう人がいるのに、ベテランがそういう気持ちになるのは「ずっと働いていたら、いい会社だとわかる」という人財本部の考えが成功しているとも言える。ぜひ救済措置として考えてほしい。

■特別目的積立休暇（特目）の取得条件拡大を

組合 特目の取得条件拡大を要求しているが、60 歳の退職前にまとめて使えるようにしてほしい。整備本部は年休が取れる方だが、JAS の時に 40 日貯めてそのままの人がいる。最後に使い切れるようにするとかは考えないか？

会社 皆さんの課題認識は理解している。制度の改善とかどういうことが出来るか考えていきたい。

組合 だいたいの整備士はそのままシニアで残る。そのシニアになる前に一度区切りをつけリフレッシュするため、特目を使って家族サービスなどができたらいいと思う。

組合 今は改善されて私傷病でも 1 日単位で取れるようなったが、1 日休めば腰が痛いのが治って、次の出社は元気に働けるということもある。何か書面の添付が必要とされているが持病みたいなものも考慮してほしい。あとはボランティア。連続 3 日以上の制限が外れていないのと、1 ヵ月前に申請が必要。イントラでボランティアの募集を見たけれど、せいぜい土日の 2 日間。3 日続くボランティアはなかなか見当たらない。また、災害ボランティアなどは受け入れる側の都合で直前にならないとわからないものもある。

会社 ご意見ありがとうございます。

■年齢が上がってきたら脳ドックも受けた方がいい

組合 整備の中では脳疾患になる例があり、40 歳を過ぎたら脳ドックも必要だと思う。実際に先日倒れた人がいて脳梗塞だった。これは会社が健保に働きかけて決めるものなのか？

会社 健保が払うのか会社が払うのかいろいろ議論はあると思う。でも現時点で何かをやるということにはなっていない。

組合 今の健康診断は人間ドックに近い内容だと思うが、脳ドックとなると金額もかかるし、できる施設も限られている。整備は高齢化が激しく、過酷な職場なので補助はあった方がいい。本社の方でも声が上がってもよさそうなものだが、本社で突然仕事中に具合悪くなって倒れた人はいないのか？

会社 「そんなに起きているか？」というとそれほど無い。もちろん、過去にはそのような方もいたという認識はある。

組合 整備のように夜勤がある職場だとリスクが高い。先ほどの話も、個人の健康管理の問題ということで何もしなかったら、また同じようなことになる。こういうことがあった時に、職場の安全とか働かせ方の環境など、JGZ で見ているのか？

整本 今回のケースではその方の勤務状況とか、キャリアシート上の自己申告のところや健康診断の結果とかでは、過度な負荷がかかっていたかは確認できていない。

組合 職場全体の問題ではなかったか？

整本 特に職場で何かということにはなっていない。ただ労災ということになると一定のガイドラインがあって、それにミートすればもちろん労災になるが、今のところ何かそれに該当するような、支障があったということではない。

組合 以前からたまに間接の人が若い年齢で亡くなったりするけれど、そういう時も「あの人、何で亡くなったんだろう？」と思っている内に、うやむやになって終わる。間接の残業とかそういうのも何かあったときには見ているのか？

整本 もちろん間接がどのくらい残業しているのか、上限値もあるが、その推移は見ている。

組合 サービス残業や持ち帰り仕事をやろうと思ったらできるとかいう話も以前あったので、きっちり労働管理をしていただいて、不幸なことがないようにしてほしい。

■普段と違うところで働くことへ負荷に対して配慮を

組合 出張の移動時間は法的に労働時間ではないと言われているが、それでも「お金を出せ」という要求をしている。いつもと違う働き方になるので何か配慮が必要で、少なくとも休日に移動させる事がないようにしてほしい。特に教育絡みの出張で不満を聞くことが多い。

整本 仕事の当日に移動できるのが一番だけれど、場合によっては前日に行ってもらうことはある。そこは極力減らして、なるべく負荷のかからないようにしていきたい。

組合 パーディアムも 600 円上がって長期出張だと地味に効いてくると思うが、日帰り出張には何もない。拘束時間も長くなるし、移動時間に残業代を出さないなら何かつけてもいいと思う。最近でも 2000 円くらい出している会社もあるから出す利点はあるということ。

会社 首都圏の方が出張で、東京から離れることによって、かかる経済的負担に対応するためにパーディアムは設定している。その時の食事代はしっかり出すという考えで宿泊時に 4600 円というふうに設定している。

組合 日帰りでも通常勤務の時間の範囲内で戻ってこられるなら、それでもいいと思うが、だいたい普段より早く出て、帰りも遅くなる。それで残業代もパーディアムもなければ不満は出る。拘束時間が長くなるということは、夕方に何か個人的な用事とかあればキャンセルしないといけない。ワークライフバランス的に個人の時間を奪っていることになるから何か必要だと思うが、そういう配慮はないのか？

会社 出張の勤務形態というか、勤務時間をどう考えるかっていうことと、離れて仕事することに対し、何か必要なものがあるかどうか、そこに対してどうかというところの考え方は、ちょっと切り分けた考え方が必要かとは思う。

組合 いつもより遅い時間に帰ってくることが続かないように仕事をアサインするときも、同じ人に重ならないように検討してほしい。

■一整から AFRS まで　手当の話で全てが繋がる

組合 一整取得に対し祝金を要求したが、回答では「そういう考えはない」ということになっている。一整取得についての大変さに対して何か検討はしないのか？

会社 何度かお伝えしている通り、大変さとか負荷、負担に対してではなく資格取得に対して払う考え方になっている。例えば、資格取得時の一時金で対応するというのは、制度設計の仕方でそういうことをやっている会社もあるが、JAL はどちらかというとそこで払って終わり、ということではなくて、確認主任者になっていただいて、そこにステップアップしたことに対して、月額の手当でしっかり払っていく、そういう考え方で制度設計をしている。

組合 その前のワンステップとして祝金を払って、その後のラ確は 1 個目も 2 個目も増額して、全部同じ額を払ってもらえるのが一番いいので、そうなるように考えてほしい。

組合 結局これが全部繋がっていくことになる。今、一等航空整備士取る人が少なくなっている。一整を取らなくなってくると、エアラインとして外貨を稼ぐために AFRS をやっているが、ここに繋がってくる。一整がないと AFRS もできないのだから。ここは手当を充実して、魅力ある資格になるようにしていかないと、これからを支える後輩も育っていかない。ここの部分はしっかりと押さえてほしい。

森副委員長 通勤についての協議を求めている。現在、整備士は公共交通機関が動いてない時間に出退社をしている。働き方と通勤方法については別途話し合いの場を持ちたいと考えているので、ぜひ検討してほしい。

スト権賛成率（対組織）

	24春闘	24年末	25春闘
投票率	83.1%	89.1%	83.2%
賛成率	79.2%	85.1%	79.8%