25 春闘
第１回団交報告①

JLUニュース

No 991(16－30)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年2月21日

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

「JALで働いて良かった」と思える人財施策を

２月18日９：00～10:00、25春闘第１回目、要求提出団交を羽田第１ターミナルで行い、要求趣旨説明後に、賃金関係のやり取りを行いました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部担当メンバー7人に加えJGZから２人、組合側は谷口副委員長を含めて８人が参加しました。以下、報告その①です。

谷口副委員長 ２月４日の中央委員会で満場一致で可決した春闘要求を提出したい。


大堀本部長に要求書を渡す松本中執

■業務改善勧告のお詫び 日頃のご尽力には感謝

大堀本部長 最初に業務改善勧告について話したい。これを受けて、再発防止策を提出する過程の中で、社員の皆さんとの情報伝達に課題があったと認識している。報道で先に事実を知るようになったことについては大変残念な思いをされたことと思っている。改めてお詫びをしたいと思う。今回の問題は、一部の運航乗務員の問題行動が問題。これが直接の原因ではあるが、関連部門のマネジメントが適切な判断や対応を取れなかったことも反省点として捉えている。運航本部だけではなくて、全社的な課題として、経営主導で再発防止策には取り組んでいく。足元の経営状況については、既に皆様にお伝えしている通り。日頃からそれぞれの職場において安全運航の堅持と高品質なサービスの提供にご尽力をいただいていることに感謝申し上げます。今回の団体交渉でも、皆さんと真摯に向き合い、話し合いをしていきたい。

■世間の情勢を見ると今春闘には期待感が大きい

谷口副委員長 本日は佐藤委員長が所要により欠席なので代行する。２月４日の中央委員会でも意見として多かったのは、一時金水準があまりにも低いということ。会社としていろいろ考えて今のスキームにしたのだろうけれど、それでも低いという意見が多かった。あと要求アンケートの中で多かったのは土日祝を始め普段整備をやっていく上で、どうしてもデメリットになりやすい部分に対しての手当があまりにも少ないということ。今回は春闘だから、そういうところに目を向けてしっかりとやっていただければいいと思う。それと最近の、この春闘を巡る情勢としては、ベースアップは普通にありきというのが、今の流れだと思う。あとはどれぐらいの水準なのかといったところだと思う。それで正月のニュースで鳥取社長が、「去年の水準を超える」という札を上げていたので、1万2000円は超えるだろうという期待感も大きい。だからこの春闘にかける思いは大きなものと受け止めて、これから団体交渉を数回重ねて、回答に反映させていただきたい。

――― 菊田書記長が要求趣旨説明実施 ―――

春闘要求案ニュース 987～989号をベースに、今年から追加、変更した要求を中心に趣旨を説明した。

ベースアップ 6%:「定昇後 6%」という書き方は組合員に馴染みがある表現というだけで昨年と変わらない。ベアで6%をお願いしたい。ベアがあっても昇給・昇格の割合はごまかさないで正しく評価してもらいたい。

各種手当:全てをベースアップに含ませるのではなく、整備に関わる手当一つ一つを見て、増額・新設をお願いしたい。

一整・工整の取得手当:一整取得のインセンティブ、モチベーションのために 10 万円を。それを支給することによってラ確手当の２機種目減額をなくしてほしいということ。

夏期一時金:夏は3.1ヵ月+10万円、JU統一要求では夏と年末で６ヵ月以上としている。

安全の要求:人を増やしてほしいという要求とは別に、「今いる人員で出来ることをやりましょう」という要求を入れた。人を育てるのにも時間がかかるし、人が足りない中で無理がかかっている。出来る範囲でやれることをやる計画を立ててほしい。

勤務・権利:「通勤手当支給細則の見直し」という要求に変更した。マイカー通勤の高速代を含めて、全体的な通勤改善を求めている。通勤費は JALEC が支給するので別途JALECとの協議を設定してほしい。

会社 「昇給・昇格の割合をごまかさないで～」という説明はどういうこと？

組合 大幅ベースアップがあっても、悪い経営者なら、相対評価の評価をみんな低めにして、昇給・昇格を遅らせ、人件費の総額を変えないということをやってくるらしい。JAL は人件費の上昇を決算資料で見て取れるので、そんなことはしないと信じている。一応釘を刺しておいただけ。

会社 J グル連要求で「手狭な施設については改善を～」とあるがどこのことを言っているのか？

組合 JGS さんから、どこの空港というわけではないけれど、

バゲージをさばくエリアが、インバウンドの増加によって大きな荷物がたくさんあって、置く場所がなくなると言われている。

会社 乗り継ぎの荷物で溢れていると聞いているし、温度だとか騒音の問題、環境面の話も伺っている。

会社 一整の資格手当が祝金に変わって 10 万円。確認主任者手当については「増額」で、運航管理者手当は「2 万円」。金額の明示があるのとないのがあるのはどうして？

組合 運航管理者は組合員数が少ないからまとまりがあるというのと、運航管理者には機種毎に増えるというものがない。だから複数持っているからという意味で 2 万円と大きくした。一整の資格取得手当 10 万円については JALEC 労組にも聞いて納得できるものにしてくれたらいい。

組合 こういう手当関係は物価上昇でベアが上がると目減りした感じがする。その度に「いくら上げてほしい」という交渉になる。基本給に連動した率にすれば、そんなにもめなくてもいいのでは、という意見もあった。

■ベースアップは去年以上　規模感はどのくらい？

組合 ベースアップは昨年 1 万 2000 円。すごい数字ではあったけれど、定昇を合わせた賃上げで 6%、ベア単体では 4%。私達は去年と同じ 6%という要求で、定額では要求していない。一昨年が 7000 円で去年 1 万 2000 円、JAL が定額で出してきている理由は何なのか？

会社 ベースアップの考え方として一つは世間動向を参考にしている。世間動向で物価上昇や賃上げの情勢みたいなところを見て、人件費影響とか経営状況を見て判断している。物価上昇に注目すると CPI（消費者物価指数）は国民の皆さんが生活するにあたって必要なお金の上昇、主に生活必需品で決まっていく指数。これはどういう賃金体系であろうが生活にかかるお金はある程度同じということ。定率という考え方も選択肢としてあるが、JAL が大切にしてきたのは、定額で公平に世間動向に対して設定している。結果、賃金が相対的に低めの層の方が、物価上昇にかかる負荷が高くなり若年層やグループ会社で賃金が上がっていないところに配慮してベアの出し方を選択している。JLU の組合員はベテランの方が多いので率でやってほしいという認識はある。でもグループ全体も踏まえて率という考えには至らない。

組合 定率 6%だと、新人だと 1 万 5000 円くらいで、我々の世代だと 3 万円になる。アンケートで定額も聞いているが約 2 万 5000 円。3 万円の要求はしないが 6%で要求すると我々は 3 万円になる。定額 3 万円の要求よりは、会社の負担は少ない、優しい要求にしている。今、若い人達の待遇が良過ぎるというか、世間では初任給 30 万円とか若い人ばから注目されて、おじさん世代が冷遇されている。たまには率り上げて子育てで大変な世代を助けてくれてもいいと思う。就職氷河期世代は JAL 内でもすごく少ないからそういう声が出にくい。私たちは定率で求めるが、これだけ言っても額で出してくると思う。去年以上の賃上げと鳥取さんが言っているし、本部長も「ベアを継続することが大事」と去年 1 万 2000 円出したときに言っていた。報道を見ていると弱気な会社は「各社業績にばらつきがあって今年は厳しい」と言っていた。今の JAL は、業績としてはいい部類に入るのか？

会社 説明会では「Q3 までは良い」という説明だった。一方で、Q4 以降に向けては「目標を何とか達成しなければ」と掛け値なしにそういう状況。背景として、数字上は「Q3 で最高」「前年同期比増収増益」みたいになっているが、中身を見ると、国からの燃料の支援が縮小してきている。これまでの Q3 までの数字にもそれなりの額が入っているが、これからはその支援が縮小されてきたりする。実は今年度目標の達成に向けては、かなり頑張らないといけない。「状況はいいのか？」と言われると、これまでは良かったが今後の見通し、年度計画の達成に向けては予断を許さない状況ということ。

組合 目標は目標だけれど、増収増益にはなる。Q3 時点で去年の 1452 億円にあと 10 億円で届く利益が出ている。そうしたら世間的には業績は良い方に入ると思う。ベアは去年以上と言っているから 1 万 2000 円以上は出るだろうけれど、中途半端な額だと「JAL は大したことないな」と思われる。今、賃上げは大企業の社会的責務と言われている。それを意識して高めのベースアップをお願いしたい。

組合 消費者物価指数（東京都区部）が最近発表されいて、生鮮食料品がすごい上がっていて、対前年同月比 3.4%上昇、生鮮食料品を除いても 2.5%上昇している。日銀も 2025 年末まで金利を上げるという状況はほぼ確定している。1 万 2000 円上がったけれど、物価上昇で帳消しになっている。これは大幅なベースアップを考えないと、1 年間働いても全然増えないみたいな話になる。そこは考慮してほしい。

会社 指数の推移を我々も見ている。将来どうなるのか？過去の実績がどうか？足元はどうか？と毎月ウォッチしている。昨年度は物価上昇率が凄く高くて、2024 年度の上半期を見ると伸びているには伸びているが、やや昨年度程では無かったと分析はしている。野菜なんかは…。

組合 そこは高止まっていると見た方が良いと思う。

会社 今は多分ちょっと緩やかで今後 2%は伸ばしていくと言われていて今後も伸びて行く。それぞれの伸びがどうだったのかを会社としても追いかけている。

組合 食料品は、食べなくてもいいというわけではない、一番負担感が高いのは生鮮食料品。。普段口にする物は落とせない、必要な物を買わなければいけない。負担感を少しでも和らげるためにも、ベアは考えないと、魅力の無い会社になっていく。物価上昇も超えられないのかと見られてしまう。

組合 そうやって世間動向を分析していくと大体横並びで賃金が上がる。他の業界と比べると、毎年電機連合と一緒になっている。航空業界の魅力が無いという話をするが、「失われた 30 年」の間に JAL は破たんも挟んでいる。何か目立つことをしないといけないと思う。この 30 年間で消費税が上がり、社会保険料も 1.5 倍になっている。だから航空業界、JAL に行ったら幸せになれると思えるくらいの施策を人財本部で打ち出す必要がある。他の会社は初任給 30 万円を出したけれど、JAL はベアで全員 6%上げた、というのを打ち出してほしい。攻めの経営、攻めの賃上げ、そういう姿勢で一歩飛び抜けたことを JAL に期待している。

会社 「JAL で働いてよかった」というのは、賃金の部分ではわかりやすい。でも働き方、他の人財施策、いろいろやり方があって、交渉の中で、皆さんの職場の話を聞き、それを踏まえた上でどう改善していくか議論している。人財投資のあり方はいろいろあって、例えばシニアの制度改革であったり、業務企画職の早期登用であったり、高度専門人財の制度導入も人財投資で費用項目になるものを打ち出している。みなさんからはわかりやすい賃上げという主張があるものの、いろんな手法で、JAL の魅力を高めていくことはやっている。ここは共通認識を持っていただければと思う。

以下、JLU ニュース 992 号に続く

【日本航空ユニオンニュース　991（16－30）号】