↑25 夏闘アンケート実施中

25 春闘 総括案

JLUニュース

No 1004（16－43）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 4月 23日

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

ベア５桁を継続 粘り強く追求した手当に回答

2025 春闘の闘いの流れ

1. 春闘をめぐる一般の流れ

今春闘は鳥取社長が年始のニュース番組で「昨年以上の賃金上昇を実現したい」と表明され、最低でも 12,000 円以上のベアが期待される中で始まりました。他産業でも人材確保のため、12 月時点で初任給の大幅引き上げや、昨年以上のベアを表明する企業が現れ、人材獲得合戦の様相がより色濃くなっていました。

3 月 12 日の大手企業の集中回答日には、各社が春闘回答を示しました。連合の初回集計によると、ベアと定期昇給を合わせた賃上げ率は平均 5.46%で、2 年連続の 5%超えとなりました。サービス関連は大幅に伸びた一方、製造業ではベア要求を下回る回答もありました。今年は大企業に加え中小企業でも、人材確保のため昨年以上の賃上げの動きが見られました。

2. JAL のベアは１万円 ANA の一時金は７ヵ月超え

ANA は春闘の本格交渉前に、昨年を上回る年間一時金 7.2 ヵ月となる期末手当を労組に提示し、春闘ではベア 11,000 円を回答。人員確保への強い姿勢を示しました。

一方 JAL では、社長発言によって高まった期待に反し、ベアは昨年を下回る 10,000 円に留まりました。諸手当では、長年要求してきた確認主任手当や AFRS 手当の増額、地方転勤者への国内支店整備手当の新設などの有額回答を引き出しましたが、これらは全体に波及する内容ではなく、一時金のスキームも変更されず、大きな課題が残りました。

私たちの生活は、続く物価上昇に苦しめられ、2 年連続の 5 桁ベアがあっても税負担により実質賃金が下がっているケースもあります。人材獲得競争も激化し、JALEC では初任給を引き上げるために賃金制度を改定。しかし成果主義が色濃くなっており、評価制度に課題があることから、将来に不安を残す制度設計となっています。政府は物価上昇を上回る賃上げを企業に求めていますが、実態はそれに追いつかず、厳しい生活が続いています。

25 春闘で引き出した回答

3.03 回答内容

25 春闘の回答指定日に回答が示されたものの、3 月 3 日は JALFIO、JALEC 労組などが要求を提出している段階でした。そのため、私たちに対しての早期回答はなく、ベースアップ、夏期一時金については先送り、その他、手当・勤務時間などに関する回答はありませんでした。

3.11 再回答内容概要

（アンダーラインは組合要求への回答）

1.月例賃金

(1)業務企画職および整備技術職 ベースアップ10,000円。
(2)シニアスペシャリスト契約社員 ベースアップ10,000円。
（部分就労者の場合、勤務割合に応じた額とする。）

2.2025年度夏期賞与

１．年間係数
(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 ヵ月を下回らないこととし、連結 EBIT 800 億円に達した場合、連結 EBIT 2,000 億円 まで60 億円を上回るごとに 4.0 カ月に 0.1 ヵ月を加算する。
(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。
２．基本支払額
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 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
社員が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校第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。

4.人事制度等

(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。

(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。

回答と受け止められる制度変更

国内支店整備手当の新設(出向者にも適用)

国内支店に勤務する整備士(要件を満たすもの)に対して一律3万円/月を支払う。【詳細は「JALEC 社員説明資料:人事制度の改定について」を参照】

運動面の総括

1．アンケート活動が要求根拠をより強くする

春闘要求づくりの基礎となるアンケートは、今年は 261 枚を回収。闘争期間中には組合の枠を越えて声を集め、職討交流会やオンライン職討も実施しました。職場の声を粘り強く届け続けた結果が、今回の春闘成果につながりました。整備士の将来を見据え、時代の流れを捉えた交渉を進めるためにも、今後もより多くの声を集める工夫と取り組みが引き続き求められます。

	回収数
22春闘	252
23春闘	274
24春闘	245
25春闘	261

2．要求実現への社内世論を築く宣伝ニュース

春闘の情勢や経営内容、職場の期待や不満、アンケート結果等を紹介する宣伝用の WING、団交の臨場感を伝える JLU ニュースなど、発行したニュースはタイムリーに掲示し、組合員以外にも読まれ、社内世論を築く力となっています。

春闘は組合活動の中でも一年を通して最大の取り組みです。WING は掲示と組合員への配信が中心ですが、アンケートを付けた 12 月号は、疲労の残る夜勤明けに M1 前で配布しました。春闘初回の JU 宣伝ビラは JU の仲間と協力して M1 やテクセン前で配布。また航空連の空港スタンディングにも参加し、春闘要求を広くアピールしました。SNS も活用し、Facebook と X で WING の内容を発信しています。教育・宣伝方法のさらなる改善を検討していきます。

25春闘ニュース、ビラ（12/24～4/23）

	2025	2024
JLUニュース	17号	17号
WING（掲示用）	4号	5号
J-WING	8号	8号
JLUトピックス（かべ新聞）	2号	2号
JU宣伝ビラ	2号	2号

3．職討は対面とオンラインの両方を実施

組織強化に欠かせない職場討議は、実施できる職場は少なく、本部主催の「オンライン職討」は継続しています。オンラインは、どこにいても繋がることができるため、地方支店からも参加しやすいものの、一人で参加するのは抵抗があると考えられます。一方で人が集まる機会も増やしています。羽田の「職討交流会」も一部の職場では定着しており、貴重な意見収集の場になってきました。今後も、開催方法を含めて検討し、LINE や E メールを活用し、参加人数を増やしていくことで、闘争時期の職場の盛り上がりにつなげていきます。

2025 春闘のまとめ（成果と課題）

1．ベアは期待を裏切ったが 有資格者の手当は増額

25 春闘ではベア 10,000 円、ラ確手当と AFRS 手当の増額があり、運航管理者手当についても私たちの要求に答えました。諸要求では、特目の取得条件拡大を要求していたところ、再雇用者に制度を適用し持ち越しが可能に、別居特任 ST と空港空席待ちに関しては、今後改善に取り組むことが記載されました。また、JALEC 労組への回答には、人事制度の改定が示され、出向者にも適用される国内支店整備手当の導入が明らかになりました。一方で、JALEC では、住宅手当と家族手当が 5 年の猶予期間を設けたうえで廃止されることになりました。

今春闘では、確認主任者にとっては大きな賃金改善となりましたが、それ以外の整備士や間接職場で働く社員には恩恵が少ない結果となりました。全社員が改善を実感できる賃上げの実現が、今後の大きな課題です。

2．ｱﾝｹｰﾄ・SNS を利用してみんなで会社を動かす

スト権は高い投票率を維持していて、JLU の組合員全員が参加できる取り組みの一つです。この結果が交渉の後ろ盾になっているのは間違いありません。さらに投票率を上げられるように連絡、確認の方法を強化していきます。

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%

職場の要求を掲げて交渉し、その内容をオープンにして共感・社内世論を築き、会社を動かしていく、この運動に自信をもち発展させていくことが、さらなる要求前進につながります。そのためには、職場で信頼関係を築き E メールや各種 SNS で協力してくれる仲間を作ることが大切です。

【日本航空ユニオンニュース 1004(16－43)号】