

25夏闘回答と今後の方針

JLUニュース
No 1015（16－54）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年6月 04日
Tel：03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

柔軟性のない経営姿勢に対し 再回答を目指して交渉継続

6月２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。

6/2 回答内容の続き

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。なお、別居特認航空券手配の手配に関わる利便性向上を図るため、2025年度中に制度の見直しを行います。

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12日より、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、現時点で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。
また、2025年2月20日より、国内線の空港空席待ち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。
引き続き制度の基本的な考え方や社会的な目線をふまえつつ、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「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。
2.「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.「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

● 指定日には会社からの回答が示されましたが、一時金については、3 月 11 日に示された業績連動のスキームからの修正はありませんでした。その他の諸要求についても、前進と受け取れる内容は示されませんでした。

● 夏闘回答前 2 回の団交では、「ベア1万円では物価上昇に追いついていない」「夏3ヵ月、年末3ヵ月にするとか工夫してほしい」と主張してきました。経営としては、「25 年度はこれで行くが来年度以降どうするかは、また検討する課題」として、今は変えないとはっきり答えています。私たちは、会社と社員の間に信頼関係が築けていないことや、ANA との待遇格差、さらには業種を超えた人の採り合いになっていることについて訴えました。しかしながら、経営としては業績連動で示しているのは、「納得性と透明性、それを早期の段階で確約するという手段」と述べ、夏の一時金 2.0 ヵ月を変えませんでした。

● 手当については、春に確認主任者手当・AFRS 手当・国内支店整備手当が回答されたばかりで、今回は新たな改善はありませんでした。最初の団交で、この改善に対する評価を伝えたところ、人財本部からも「やりがいがある」との声がありました。次の改善を目指し、重点要求には一つひとつ根拠を補強して臨みました。「屋外作業手当」「暖房手当」「係長手当」についても、これまでの経緯と要求が続いている理由を改めて説明しました。JALEC で廃止されなかった係長手当を整備技術職にも支給してほしいという声には、真剣に耳を傾ける姿勢が見られました。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

●ANA は 24 年度の期末賞与を含めると、一時金は年間で 7.2ヵ月に達しました。個社裁量部分の 0.2ヵ月については、品質・生産性目標の一部未達があったものの、「社員の努力に何とか報いたい」という特例的な対応として支給が決定されました。一方、JAL の特別金はわずか 5 万円にとどまり、これを係数に置き換えても年間 5.6～5.7 ヵ月程度にしかならず、今年も差が大きいままです。確かに EBIT/営業利益を見れば、ANA の方が上回っています。しかし JAL においても、インバウンド需要を取り込むために少ない人数で外航便を積極的に受け持ち、JAL 便も含めて多忙を極める職場の努力がありました。それにもかかわらず、春に決めた業績連動の一時金に定額部分を上乗せすることすらしないのは、「真摯に検討した結果」とは到底受け止められません。

また、春に詳細な回答がなかった「ST の空港空席待ち」「別居特任 ST の利便性向上」についても、いまだ決定したことはなく、今回も具体的な回答はありませんでした。健康診断後の勤務配慮など対応が可能と思われる項目についても議論されたものの、回答書には反映されていません。回答書に明記されなくても、運用面の改善や、個別相談での対応が行われる場合もあるため、職場状況を注視しつつ、継続して訴えていく必要があります。

取り巻く情勢

JAL/ANA ともに 2024 年度は増収となり、JAL は再上場後最高となる売上高 1 兆 8,440 億円を記録しました。EBIT も 1,752 億円と目標を上回り、6 月には期末一時金 1 ヵ月分に加え、特別金として 5 万円が支給されます。また、4 月の賃上げはグループ平均で定昇込み 5%となりましたが、定昇分はこれから反映されるため、現時点ではベースアップ分のみの上昇です。整備手当の制度改定は 7 月のため、給与に反映されるのは 8 月以降となります。

一方、エネルギー価格の高止まりや物価上昇は依然として続いており、あらゆるモノやサービスの価格改定が相次いでいます。春闘や決算を経て賃金回答は出されているものの、実際の支給がまだのため、生活の厳しさは解消されていません。会社側も、社員の生活や職場環境の実情をよく聞き取り、職種や世代ごとの課題に対応していくとしています。人財獲得競争が激しさを増す中、他業種に見劣りしない待遇・福利厚生を提示できるよう、柔軟性とスピード感ある人財戦略の推進が求められています。

闘いの意義と展望

私たちの回答指定日に提示された回答は、春に示された一時金の再提示にとどまり、修正は見られませんでした。一時金は 2019 年に定めたスキームに基づいており、現在はそれをコロナ後の業績回復を受けて元に戻したにすぎません。しかし、昨今の物価高騰は想定外であり、本来であれば柔軟な対応が求められるはずです。

私たちは、現状の生活実感をふまえた必要額をアンケートで集約し、3.1 ヵ月＋10 万円という要求を決定しました。もし夏の一時金を上方修正したとしても、「透明性が損なわれる」と否定する声は少ないでしょう。むしろ、今の物価水準を考慮すれば、3 ヵ月以上に引き上げるべきです。来年度以降のスキーム見直しを待つのではなく、年度の途中であっても必要な改善を行う姿勢こそが、「攻めの経営」として内外に評価され、他社との差別化や人財獲得競争におけるアピールにもつながるはずです。

この夏に一時金の上積みと諸要求への回答を引き出すためには、引き続き JAL グループ内の社内世論を高め、JLU 組織内の連携を強化し、主体的に行動する力を強めて行くことが求められます。春に実現した整備に関する改善は、JALFIO や JALEC 労組、管理職など、職場の後押しもあって実現したものです。

今後も職場を巻き込んで世論を作り、航空連に集う仲間とも協力しながら山場の体制を固めて行くことが、より大きな力となります。通勤制度については JFU、CCU と連携し会社の矛盾点を伝えてきました。また、航空連に集うグラハンの仲間とは熱中症対策という共通課題に取り組んでいます。こうした職場の声を集約し、共通の課題を解決していくことで、JLU の存在価値を示すことができます。職場での信頼関係を土台に、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 「柔軟性のない経営姿勢に対し 山場を背景に再回答を目指して交渉継続」

想定以上の物価上昇にもかかわらず、業績連動の一時金は見直さず、その他の要求にも答えない柔軟性を欠く経営姿勢に対し、20 日の航空の山場を背景に、再回答を目指す。

山場の具体的対応方針は、職場の声と次回団体交渉を踏まえて決定する。

(2)職場の声を聞き、重点要求項目を会社に追求

職討、メール・LINE の活用で出来るだけ多くの職場の声を集め団交で追求します。あわせて、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、楽しく生き生き働けるような再回答を目指します。

(3)回答アンケートで多くの声を集め追求に活かす

回答アンケートを開始しています。この回答を受けて、今の率直な気持ちをお聞かせください。また、次回 6 月 10 日、17 日の団交では、これまでの団交で追求できていない要求根拠も粘り強く主張していきます。不安なこと、改善してほしいことがあればご記入ください。

組合員以外からも多くの声を集めましょう。一緒に働く若者や女性の意見も取り入れ、魅力ある職場にするために、今何が必要か会社に迫ります。

25 夏闘回答アンケート

←こちらの QR コードから
（QR コードは毎回同じ）

【日本航空ユニオンニュース 1015(16－54)号】