25年末回答と今後の方針②
アンケート実施中！
JLUニュース
No 1036（17－11）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 11月 05日
Tel：03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

21日の山場を背景に再回答をめざす

11月4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。

11/4 回答内容の続き

Ⅳ.「休暇取得についての要求」

(1)年次有給休暇

年次有給休暇の取得については、引き続き適正な人員・資格者の確保に努めるとともに、業務プロセス変革による生産性向上への取り組みなどを通して、引き続き適正に対応してまいります。

(2)特定目的積立休暇

特定目的積立休暇制度は、年次有給休暇および病気欠勤とは別に療養などに専念できる特別休暇を確保することにより、社員福祉の充実の一助とするとともに、労働意欲の向上を図ることを目的として導入しております。なお、2025年4月より特定目的積立休暇を適用する対象者を60歳以降にも拡大しております。今後も、積立日数など必要な見直しを実施してまいります。

(3)「季節特別休暇(SV)」

特別休暇に関しては、所定年間休日数および年次有給休暇付与数は世間水準と認識しており、現行で適切であると考えております。

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に関わる利便性向上を図るため、2025年10月より、有償航空券の手配を一部可能とする制度見直しを実施しました。

(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。

Ⅴ.「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。なお、社員およびその家族の利便性を向上させるための取り組みを段階的に進めております。具体的には、国内線スタッフトラベルの予約・発券開始時刻を2024年12月より搭乗希望便の出発当日0時へ早期化いたしました。また、2025年8月から国内線の空港空席待ち運用を導入し、さらに2025年10月にはスタッフトラベル・ポータルサイトをリニューアルして、必要な情報に迅速かつスムーズにアクセスできる仕組みを整えました。今後も、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に、利便性向上と持続的な制度運営の両立を目指して、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)「インフルエンザワクチンの接種費用」

2019年度より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)の会社負担(上限3,000円)を継続しております。

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JAL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

● 私たちの回答指定日に回答が示されましたが、一時金は業績連動の通り、諸要求については、夏闘後の制度変更が記載されましたが、新たな改善はありませんでした。

● 今年の回答団交は上期決算発表後に設定されたため回答団交の前に HRnow で一時金 2.5 ヵ月が示されていました。私たちは業績連動の仕組みがあっても柔軟に修正することを求めていましたが、迎えた回答指定日には何の上積みもなく、要求に応えることはありませんでした。

● 諸手当については、住宅手当、家族手当、暖房手当などについて協議しましたが、会社は現行の手当を今すぐ変更する考えにはありません。

● 別居特任 ST の有償航空券利用と空港空席待ち導入の改善がありましたが、ST については、クラス J の利用、子どもの年齢制限など職場から上がっている声を伝えました。会社も、私たちの要望は認識しているものの、「優先順位をつけて検討している」という回答にとどまりました。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

● 業績連動により、年末一時金が決定したという業連が発行され、JALFIO もすでにニュースで報じているとおり、社内で一時金は確定したものとみなされます。JAL グループ内で航空連傘下の組合は、業績連動を示していても、一時金の上積みの必要性を主張してきました。会社も今の仕組みの課題を認識しつつも、今中期の間は変えず、次期中期での検討に先送りする姿勢を示しています。

● 最近の団交では整備本部が必ず参加するようになってきましたが、今年末も3回目でようやく総務のグループ長が参加した程度で、整備現業の具体的な問題点を伝えるのは第4回目以降になります。

取り巻く情勢

(1) 3 年連続の 5%賃上げ目標　好業績企業はそれ以上を

連合は来春闘に向け、3 年連続となる「5%以上の賃上げ」を統一目標として掲げました。この 3 年間で一定の賃上げは進んだものの、有識者の報告書では「5%の賃上げでも物価上昇に追いつかなかった」と指摘されています。高市新総理も、赤字に苦しむ医療機関や介護施設のため、診療報酬や介護報酬の改定を待たずに補助金を支給し、賃上げにつなげる方針を示しています。

また、連合の芳野会長も「社員還元の余力がある大企業は、より高い水準を目指すべき」と述べ、昨年以上の賃上げが実現できるかが、来春闘の大きな焦点となっています。

(2) 2%超える物価高が継続　実質賃金のマイナスも続く

2%を超える物価高が続いています。これほどの物価上昇が長期化するのは、バブル期から崩壊にかけての時期以来で、実に 30 年以上ぶりとなります。今回の物価高は、輸入物価の上昇に加え、コメの高騰や人件費上昇分の価格転嫁による食料品の値上げなどが主な要因です。エコノミストの多くは、今年度下期も 2%台以上の物価上昇が続くと見込んでいます。大手企業が賃上げを実施したものの、実質賃金のマイナスは依然として続いています。

(3) JAL/ANA 上期決算　売り上げは過去最高に

航空大手 2 社の上期決算が出揃いました。両社、売上高は過去最高を更新し、引き続き好調な業績を示しています。

ANA は円安の影響や人件費などコスト増により営業利益が減益となった一方、JAL は国内線需要の取り込みや非航空事業の拡大が寄与し、EBIT も増益となりました。

JAL は好調な経営状況を受け、株主還元として総還元性向 50%程度の実現を目指し、自己株式 200 億円の取得を決議したことを発表。通期 EBIT 目標の 2000 億円も据え置いています。ANA は、上期の費用が想定を下回ったことに加え、NCA の連結による国際貨物収入の増加を織り込み、通期の売上収益・営業利益・純利益をそれぞれ上方修正しました。

闘いの意義と展望

アンケートを元にした 3.4 ヵ月+10 万円は、物価上昇の継続と職場の繁忙感を考えると大きすぎる要求ではありません。高ロードファクターが続く中、目標達成に向かって安全運航を支えている職場に対し、業績連動の仕組みを全く変えない一時金の提示は、期待を裏切るものです。6 月の期末手当もありますが、私たちは夏と年末に、その時に合わせた一時金をしっかり議論し、最大限支払うことを求めています。また、今後の団交では、整備の職場の繁忙感の解消や、安全や品質を守れる職場にするために整備本部と協議します。所属組合に関わらずあらゆる職場の意見を集めて経営に伝えることが大切です。

航空連に集う多くの仲間が 21 日の山場に向け交渉を進めていきます。JAL グループも JFU、CCU、JGS 各労組と共にさらなる運動を続け、JALFIO や JALEC 労組を巻き込んだ世論作りができれば、今後の賃上げを含めた待遇改善につながります。私たちの運動が職場や会社を着実に動かしていることに確信を持ち、さらに組合への結集を強めていくことが展望となります。

山場へ向けての方針

(1)基本方針 「山場を背景に再回答を目指す」

賃上げが物価上昇に追いつかない中、過去に決定した建付け通りの一時金を提示し、全社員に波及する改善を行わない経営姿勢に強く抗議し、21 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、次回団体交渉を踏まえて決定する。

(2)宣伝で社内世論を築き、職討を強化し、団交で追求する

回答アンケート、職討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、職場が明るく元気になれる再回答を目指します。

スト権賛成率（対組織）

	24年末	25春闘	25年末
投票率	89.1%	83.2%	88.5%
賛成率	85.1%	79.8%	85.3%

【日本航空ユニオンニュース　1036（17－11）号】