

25 年末総括案

JLUニュース

No 1049(17－24)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 24日

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

26 春闘での大幅改善へ 布石を打った年末交渉

2025 年末の流れ

■今年も業績連動で提示されているなかでの 25 年末闘争

昨年春に業績連動の枠組みが示され、JLU は認めていないものの、今年も他労組が協約を結ぶ中で始まった年末闘争でした。会社の提示は、年末は 2.0ヵ月とし、1400 億円の EBIT が見込めれば 2.5 ヵ月支払うというもの。一昨年の年末は都度交渉だったため、3 ヵ月が支給されましたが、業績連動が戻った昨年末も 2.5 ヵ月。物価高に賃上げが追い付いていないという報道があり、職場の繁忙感からも 2 や 2.5 では足りないという声が寄せられました。

■上期で ANA は上方修正、JAL は目標に向け順調と発表

航空 2 社の中間決算では、ANA は売上が過去最高となる一方、円安による燃料費のコスト増が重荷となり、営業利益は減益でしたが、NCA の連結などを織り込んで通期業績を上方修正、営業利益 2000 億円を見込みます。

JAL は国際・国内ともに旅客数が堅調に伸び、貨物も専用機の稼働が寄与して増益に。LCC 事業の増収やマイルの増加も収益押し上げ要因となり、総じて順調な推移です。

今年は大阪・関西万博の開催もあり、国内線はインバウンド需要により高いロードファクターを維持しました。国際線も自社便で安定した収入を確保する一方、外航受託により整備・グラハンともに収入へ貢献しています。こうした状況を踏まえ、通期予想の EBIT2,000 億円は据え置いています。

■一時金は業績連動どおりの回答 課題は 26 春闘へ

回答日前の上期決算発表時に、社内で一時金係数が先行して提示され、回答書も同じ係数のまま、定額回答もありませんでした。諸要求は夏から年末にかけての対応が盛り込まれたものの、新たな前進は見られませんでした。このため回答後の方針は「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」としました。その後 2 回の団交を行いましたが、再回答は引き出せませんでした。最終団交まで一時金水準や業績連動の仕組みの課題を訴えるとともに、来春の賃上げや 25 年度の通期目標を超えた時の期末協議についても事前に考え方を伝え、春闘への布石としました。計 5 回の団交、その後の経協・整本労協を通じて、整備の現状は「破綻している」と訴え、外航受託を減らすよう求めつつ、25 年末闘争を終えました。

年末闘争の到達点と課題

■ 業績連動通りの決定で安堵感も 熱量維持が課題

①過去最高売上でも修正なし 制度変更は次期中期に

上期の売上収入は再上場後、過去最高となり、通期 EBIT1400 億円は達成も見込まれるなど客況も良好でしたが、一時金の上振れはありませんでした。会社は「グラフの 2 ヵ月とか中期というレンジでやっていることだとか、6 ヵ月までしか線がないとか課題はある」としたうえで、「社員に還元していく形を次の中期で検討していく」と述べています。私たちは一時金の係数を途中で変更した実績がなく、物価上昇にも対応ができていない現状を踏まえ、政府の意向も考慮した柔軟な対応を求めて都度の交渉を求めています。

また、HRnow も早期に発行されたことで、安堵感から年末闘争の熱量が落ちてしまった面もありました。年末に実現できなくても、継続して声を上げ続けることは今後の闘争に良い影響を与えます。最後まで熱量を維持し続けることは今後の課題と捉えています。

②春の大幅改善の反動で 諸手当の進展に壁

昨年末まで、AFRS 資格者の負担や転勤を敬遠する若手の声を訴えてきた結果、25 春闘では整備資格者に対する手当が大幅に改善されました。私たちは「ラ確以外の整備士が取り残されている」と主張しましたが、会社は「資格の価値や果たすべき役割に応じて手当を改善した。地方へ行きづらいという気持ちにも着目し、新たな手当を設けた」と説明しています。これまで「負担が重く、資格を取りたがらない」と訴えてきた背景から、このような対応になったということですが、ラ確になるには M から段階的に積み上げていくもので、各段階の努力が評価される仕組みが必要だと主張しました。一方で、支店整備手当は新設されたものの全国一律であり、私たちが求める暖房手当の趣旨は反映されていません。

③期間外の成果も回答に反映 年 3 回の交渉機会も強み

回答書自体はゼロ回答と受け取れますが、夏から年末にかけての改善や今後の検討が記載されています。年末までに空港空席待ちが実現し、単身赴任者向けに年間 8 片道の有償航空券購入が認められました。これらは交渉期間外でも、要求を見ながら、何か変えられるものはないかを検討し制度化したものです。特別目的積立制度の見直しも今後の検討課題で、人によっては恩恵が生まれる可能性もあります。

また、ANA の定年延長が話題となる中、他労組が交渉していない時期でも会社の考えを確認することができたのは、年 3 回の交渉機会を持つ私たちの強みとも言えます。

■ 年末係数だけなら ANA を上回る 総合的な魅力向上へ

一昨年は 3 ヵ月の回答を勝ち取ることができましたが、昨年から業績連動に戻り、上期が順調なら年末は 2.5 ヵ月となります。ANA は年間 7 ヵ月超が継続しているものの、年末は 2 ヵ月にとどまります。グループ内の ZIP AIR の年末一時金は今年も 3 ヵ月であり、一時金の支給方法、総額はその企業の判断によるものが大きく、その示し方次第で社員のモチベーション、採用面での魅力に影響すると訴えてきました。

諸要求については、回答書の記載そのものに大きな変化はないものの、会社は回答できない理由を具体的に説明しています。今後の交渉に活かせる発言もあるため、それらを的確に分析し春闘につなげていくことが課題です。

成果と課題（運動、取組面）

●アンケートの回収は減少傾向、幅広い意見の収集が鍵

年末要求アンケートには 212 件の回答がありました。JLU の組合員数の減少に合わせて、回収数も減ってきています。現在の JLU の構成は高齢男性がメインで、若い世代や女性の意見の反映が薄くなっています。所属組合問わず職場の仲間からのアンケート回収を増やし、幅広い意見を集めることで厚みのある要求になり、グループ全体の待遇改善にも繋がります。要求作りにアンケートは大きなウエイトを占めます。JLU 組合員以外の多くの人に拡げられるかが継続課題となっています。

また、回答後アンケートは昨年の 98 件から 75 件に減少。直近の羽田センター内にて大規模な人事異動が行われた後でもあり、繁忙感もあってアンケート回答が少なくなりました。しかしながら物価上昇に見合わない一時金の係数の不満を伝えたい気持ちが多く寄せられ、「大いに不満」「不満」合わせた回答率は 94.6%と高水準の状態でした。

●タイムリーなニュース配信 仲間の労組との連帯を強化

団交内容を伝える JLU ニュースは速やかに発行できるようにしています。

25年末ニュース、職場新聞（9/9～12/20）

	2025	2024
JLUニュース	23号	21号
WING（朝ビラ、掲示用）	4号	4号
J-WING	3号	3号
JLUトピックス（かべ新聞）	1号	1号
JU宣伝ビラ	2号	2号
職場新聞		

朝ビラの取り組み、航空連のフェニックスビラと JU 宣伝ビラは受け取りがよく、JU 宣伝ビラでは整備、客室、パイロットの職場にて夏から年末にかけて前進した内容や職場報告を掲載し、世論づくりの良い機会になっています。日航労連（JU）では、「JU 集会オンライン」を回答前の 10 月 28 日に開催し、特別講演の講師として全労連の黒澤事務局長から「対話と学びあい」についての講演を行いました。また年末交渉後半へ向けて、それぞれの職場の課題を共有しました。

年末闘争では、業績連動の建付けを変えることはできませんでした。しかし、職場の実態を伝えながら、「年末闘争が終わったら何もしないわけではない。何が出来るかを考えながら会社として出来るタイミングでやっていきたい」という発言からも、矛盾点を指摘することで、今後につながる交渉になりました。職場世論を作り、会社に力強く訴えかけるためには、宣伝活動は欠かせない重要な取り組みです。

●職場からの力強い後ろ盾、スト権投票率は88．5%

組合員減少の中、スト権投票率は 88.5%と高い水準を維持、本部、支部が協力して組織確認が上手くできています。

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%

各闘争で会社と対等な交渉をするためには、スト権の賛成率を高確率で成立させる必要があります。年末から春闘にかけての人事異動や、出張・教育などで春闘の投票率が下がる傾向があります。今後も意識して高い投票率の維持と賛同を得られる要求作りを目指して組織を強化していきます。

●意見集約の方法が課題 オンラインや交流会の活用を

回答日以降、オンライン職討を 3 日間設定しましたが参加者は低調でした。25 春闘回答の各種資格手当の増額や国内支店整備手当が 8 月から支給され、一時金を中心にした年末闘争への関心が低く、周知方法にも課題があったと考えています。組合員が声をかけ合い、参加しやすい雰囲気をつくることが重要です。今後もより多くの組合員が参加しやすくなるよう、意見を聞きながら、工夫を重ねていきます。

この年末も「職討交流会」を開催しました。人数の多い羽田でも職討は難しく、また大きな異動もあり、組合員間のコミュニケーションが不足しています。要求根拠を強化し、交渉力を上げていくには、様々な方法で職場の意見を多く集めることが重要です。職討、オルグの動員を増やすために、目標を決め、早めの宣伝・呼びかけが課題となっています。

●各種協議で現場の危機感を伝え、人財確保を求めた

11/27 に経営協議会、12/4 に整本労協が行われました。

経営協議会では鳥取社長から整備の現状をどう認識しているかを聞き出し、経営陣に対して、品質・安全ともに危機的状況であると警鐘を鳴らしました。整本労協では、整備本部の各種取り組みについて疑問点を明らかにし、組合から細部にわたる質問、意見を投げかけ、現場からの提言も行いました。その他にも輸送安全総点検説明会でも職場の問題、組合の主張を伝えています。

2025 年末のまとめと教訓

●運動の積み重ねが重要 主張は 26 春闘以降に活きる

外航受託が増え、AFRS 資格者を支店にも配置しているため、羽田の繁忙感が引き続き高い状況になるなかで、会社に何を求めるべきか、アンケートを実施し、その声を基に要求を決定し、改善を求めてきました。要求実現には至りませんでしたが、25 春闘における整備の待遇改善は、継続して要求を重ねてきた成果であることは間違いありません。また、単身赴任者に対する有償航空券支給が 10 月から開始され、年末年始の帰宅にも活用できています。年末回答まで待たされるよりも、前向きな対応と捉えることができます。

25 年度の期末までは従来のスキームが適用されますが、私たちが主張してきたことは 26 年度の交渉に必ず活きるはずです。また、諸手当についても現行通りでしたが、残された課題については春に引き継ぎます。

●この運動を引き継ぐためにも堂々と要求を掲げ交渉する

25 春闘の 10,000 円のベアでは、物価上昇には追いついていません。26 春闘では賃上げの「さらなる定着」が求められています。職場の安全を守り、航空機の品質を維持するため、課題を多角的に洗い出し、経営へ改善を促す必要があります。私たちの組合は賃金や一時金に限らず、多岐にわたる交渉を行っています。春闘以外の場でも交渉機会を確保し、その時々に必要な要求を掲げることで、会社がこれまで目を背けてきた課題に気付かせることができます。今後の JAL と JALEC を託していくためにも、私たちの取り組みを JALEC 社員や若い JALI 社員に示し、労働組合のあり方を考えるきっかけを作ることが、引き続きの課題です。

【日本航空ユニオンニュース 1049（17－24）号】