

2022 年末 第4回団交報告①

JLUニュース

No 844(14-13)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2022年 11月 15日

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

一時金 1.7 ヶ月 期末を検討と言われても・・・

11月10日9:45~10:50、22年末第4回目の団交が行われました。会社側は、小枝人財本部長、飯塚人財戦略部長、整備本部から総務部福田部長の他 JGZ、人財戦略部メンバー含め12人、組合側は佐藤委員長を含めて9人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■本部長の冒頭発言【回答書前文とほぼ同内容】

小枝人財本部長 長きにわたり厳しい状況が続いてきたなか、常に責任感を持ってそれぞれの持ち場でひたむきな努力を重ねてくださっている皆さんに、心から感謝申し上げます。

第2四半期決算について、上期 EBIT は3億円となり、2019年度以来の半期黒字を達成しました。今年度の第一目標である「上期 EBIT 黒字化」の達成という、この大きな成果は、新型コロナウイルス感染症拡大以降の長く厳しい道のりのなかでも、皆さん一人ひとりが積み重ねてくださった地道な努力と忍耐、創意工夫が実を結んだ結果であり、改めて深く感謝申し上げます。

次の目標は「通期 EBIT800億円」の達成です。足元の状況として、上期 EBIT 黒字化は達成したものの計画対比では下回っていることや、公租公課の減免や燃油費補助など多くの支援の上にこの結果があることは冷静に捉えなければなりません。また、ウクライナ情勢や燃油、為替の動向、「第8波」のリスクなど、不透明な経営環境が続くことを想定しています。そのなかで目標を達成するためには、国際線の水際規制緩和、日本国内の全国旅行支援などの追い風を確実に捉えた増収施策を推進するとともに、燃油高などの逆風があるなか、できる限りの費用削減を実施するなど、利益の最大化に向けてあらゆる手段に取り組む必要があります。

このような状況下、貴組合の要求を受け、これまで真摯に検討を重ねてまいりました。貴組合との交渉経緯をふまえ、真摯に努力を重ねてくださっている皆さんへの感謝と、全社一丸となって通期目標を何としても達成したいという強い思いを込め、現時点で経営として判断できる最大限の回答を本日お示しいたします。本回答ならびに見解につき、ぜひとも貴組合のご理解をお願いいたします。

今回、「2022年度は、第3四半期決算発表以降に期末賞与の検討を行い、決定次第お伝えする」と回答いたしました。これは、夏期賞与回答時にお伝えした「通期目標の達成とあわせて、賞与の安定的な水準への早期回復を目指すことで、JAL グループが成長を遂げていくための源泉となる社員の皆さんが安心して働くことができる環境を整えることを、経営として責任をもって取り組んでいく」という考えに変わりはないという思いを込めたものです。「勝負の1年」である今年度について、目標達成に向け引き続き不透明な要素はありますが、私たち全員がこれまで培ってきた力を発揮し、一丸となって、最後まで諦めずに利益を積み重ねることで、必ずや実現できると考えています。通期目標の達成に向け、JAL グループの全員が力を合わせて取り組んでいきましょう。

■攻めの経営を見たかった この回答には失望した

佐藤委員長 今、本部長から説明を受け、回答書の内容を見たが全然心に響いてこない。対話をしてお互い歩み寄ろうという気持ちで、なるべく感情的にならずに一生懸命聞こうという姿勢はあったが、このような回答を受けてしまうとそういう気にもなれない。今の本部長の話も「本当に気持ちが入っているのか」と思ってしまう。次の目標は EBIT800億円と言うが何をもって次の目標に切り替えていけるのか。期末の話は異例のことと言っているが、組合員は生活に疲れきっている。物価は上がるが給料はずっと上がらない、一時金の係数も低い。借金も膨らんでいて不安な組合員もいる。そういう不安のある中で今の言葉を並べられて、「頑張ります」という気持ちになれる回答ではない。恐らくみんな失望すると思うし、がっかりする。2.0 という回答でも、私はきっと腹を立てていたと思う。何で今までの JAL と変わってくれないのか、攻めの経営を見せて欲しいと言うだろう。それが、予想もしていなかった 1.7 ヶ月という回答を見たときには、もう失望感しかない。本当に残念でならない。会社を良くしたいからも文句を言っている。職場状況を改善したい、みんなの生活の不安を取り除きたいから言っている。私たちが言って経営が気づく部分もあると思う。経営として責任をもって取り組んでいくという姿勢がこの回答では感じられない。期末では遅い。年末で年間 4.0 になるようにして欲しい。この状況ではモチベーションは上がらない。諸要求に関しては、一時金が出せないものであればもう少し工夫して何か出すことはできなかったのか。本当にこの回答にびっくりしている。

組合 我々は期末を要求していない。でも本部長の話にもある通り、現時点での最大限出せる数字ということで、2.5 ヶ月+10万円を要求している。以前は出ていた数字だし、とんでもない高い要求でもない。「最大限でこれか？」と思ってしまう。他の組合が春に各1ヶ月で要求している影響もあるかと思うけれど、「期末賞与を検討します」で人が動くかという話。実際どれぐらいの規模感で期末を考えているのか？

本部長 期末のところ、今何ヶ月をいつ出すと言ってくれば、もうちょっと違うだろう、ということもかもしれないけれど、そこまでは今は言える状況ではない。何で今回これが出ているのかを付け加えると、夏に期末の話が一部他の組合から出た時は「期末を考えられる状況じゃない、今は夏の話を見せてください」と、会社の考え方として答えていた。不透明な経営環境だったから。その一方で上期はわずかではあるけれども、黒字化を達成した。これは社員の頑張りで達成できた。だから通期で目標達成して安定的水準4ヶ月を早く回復させたい。これを達成するためにやっぱりその頑張りを保ち続けてもらおう、いわゆるモチベーション、これを高めるためには、しっかり出す必要がある。そういう色々な要素を経営と

して真剣に議論した結果、今年度については、今の要素を合わせると夏、年末という2回でしっかりお支払いする。これがあるべき姿。業績連動にしていた時は、貴組合は「そんな要求はしていない」と言うかも知れないけれど、我々はそういうやり方をしてきた。今は業績連動ではやっていないが、今回、本来であれば2回で判断すべきところを、第3四半期決算以降に期末を検討することになった。状況を見据えつつ、はっきりと見えてくる段階で判断させていただきたい。それが異例ということ。経営としてはやはり1.7ヵ月というのが今お示しできる最大限のもの。

組合 今の話の中に出たようにJLUではなく、他労組から早々に期末手当の要求がされていて、それをベースに考えると、この数字なると捉えられる。しかし我々のやり方が間違っているとは思わない。社員はその場で出せる最大限のものを欲しがっている。年度が始まる前から「期末で4ヵ月になればいい」というような要求はしていない。

本部長 今回の期末の話は、他組合のことを考えてということでは全くない。会社として2回で判断できればそうするけれど、今回は、そういった状況があるので、期末も含めて3回で判断したいという意志を示した。

組合 昨日の決算説明会でも、800億円は決して不可能な数字ではないと会社側が分析をしている。であれば、それを前倒してちゃんと先に足元を固めるべきだと思う。言っても無駄というなら、もう本当に脱力感しかない。失望していて、もう言わないけれど、でもまだ会社には良くなって欲しいと思う。今、ここで必要なのは本当に先行して人に対して手を入れることだと思う。リスクを負ってでもやるべきだろう。

組合 この程度の回答で10日も待たされたわけだが、「今はこれしか出せないから、あとは期末で」という回答ならANAと同じタイミングでも出来た気がする。

本部長 ANAは、今回は大分早かったし、ああいう形で発表されたのは、おそらくANAの色々な考え方が当然あったと思う。今、「この程度の…」と言われたけど相当議論はした。

組合 物価上昇分はこの年末に入っているのか？それだけでなく年度末というのは、何かとお金がかかる。それに加えて、色々なエネルギー価格も上がっている。11月1日の回答で、本部長は「皆さんの生活がありますので、長引かせる事はしきないです」と言った。その言葉に期待して当然、物価上昇分も加味して、プラスアルファで出るイメージがあったから、やはり残念でならない。その数字で、年末をどう過ごすかというところにもかかってくる。家族も明るくお正月を迎えたい。社員一人一人、家庭の中で人生がある。そういう社員の皆さんの気持ちに伝える再々回答を、本当に期待したい。報道では物価上昇分が一年で8万円くらいだと前の団交で言ったけれど、夏からプラスされた0.2がちょうど8万円くらい。そういうことを加味して1.7になったのか？

本部長 別にその8万円ありきの0.2ではなくて、1.7が皆さんのお話を伺うと、期待している水準には届いていないのは分かる。2.5+10万円の要求に届いていない回答を出すにあたって、そういう捉えられ方を当然するだろうと思っていたし、安定的水準にも届いてないということは我々も認識している。再三申し上げているように、EBIT800億円の目標を達成した場合、安定的水準の年間4ヵ月を払うという思いは全く変わってない。1.7ヵ月、わずかの差が何かというと、決して8万円ではないけども、もうちょっと、一歩でも夏よりは進めたいという思いがあったのも事実。第一目標を達成したわけだし、それが0.2かどうかという議論は当然あると思う。

■アルコール検査の時間は労働時間ではないのか

組合 前回の回答書でアルコール検査の時間を検討されているということだった。実際、本検査だけにしてもE勤の始業時に100人が、まとまって15分でやるのは現実的ではないと思う。だから我々としては「金払え」という話になる。回転ずしのスシローでは手洗いの時間が労働時間と認められお金が払われている。我々も着替えは元々あったし、アルコール検査も追加された。これを労働時間として払う必要があるのかどうか？JALECの見解をお聞きしたい。

整本 いろいろ手順を追って進めていく必要があると思っている。まず貴労組が言う本検査の実施について、始業後にすることに、特に制限をかけているわけではない。おそらく実運用としては、ラインは仕事開始と同時に移動される実態があるので、実施するタイミングを与えられていない。ここは我々として反省する必要があるので、羽田の生産計画の方で検討を進めている状況。詳しくは整備本部の勉強会でお話をしたい。始業開始後に実施できる体制を整えて行くと、各センターに指示をしているところ。

組合 アルコール検査を業務開始前に終わらせてないと、あの警報が鳴るのでは？あの方法も変えなければ、警報が鳴りまくることになる。

整本 運用の方法はJQZと改善して行く必要があると思う。

組合 あのやり方は、始業前に「みんなアルコール検査を完了してますよね」という前提になっているのではないのか？

整本 設定は必ずしも「始業開始時刻に設定せよ」と指示をしていない。支店も含めて運用には幅がある。

組合 DOCKのD勤は8時から始業だが3分前にチャイムが鳴って「アルコール検査は済みますか？」と放送が流れる。始業前にアルコール検査を終わらせろという意味合いだろうか？始業開始後にアルコール検査やっていいと言われたら、「あの放送は何なんだ」という話になる。最初から職場の人間に甘えて作っているようなもの。

整本 その放送の事を聞いてはいないが羽田の運用でやっているとしたら確認をする必要があると思う。

組合 そこまで強制的に仕事前にやっていないといけないうのなら、裁判沙汰になって残業代を遡求する話になりかねない。他社でも労働時間という判例がどんどん出ている。その中でアルコール検査を始業前にしなきゃいけないことをどう考えているのか？裁判になったら多分そちらが負けと思う。

整本 働き方については、各所で色々ある。終業は結構早く上がってもらっている。そういう物も含めて、全体の見直しが、恐らく必要になってくるのだろうなと思っている。

組合 判例は結構大事で、それによって次の裁判官は同じものを作る。本当に訴えたらどうなるのか。そういうことよりも先に解決できるなら解決したいという想いで言っている。何年この問題を先延ばしする気か？

整本 我々としては年度で判断をしたいと思っている。

組合 それでは遅い、年内に判断できないものか？毎日やっていることで、これまでの分を遡及されることになる。毎日、我々の着替えとアルコール検査時間、この分の残業代を搾取している。アルコール検査導入する前から羽田支部と話していたのに何一つ変わってない、何をしているのかと思う。団交でやるような問題ではない。

以下、JLUニュース845号に続く

【日本航空ユニオンニュース 844(14-13)号】