

2022年末 第1回団交報告①

JLUニュース

No 837 (14-06)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2022年 10月 25日

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

需要回復を実感 満額回答を期待する

10月19日14:20~15:30、22年末第1回目、要求提出団交を行い、要求趣旨説明後に、一時金にかける職場の想いを伝えました。会社側は、小枝人財本部長、飯塚人財戦略部長、人財戦略部メンバー+JGZから2名の合計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。

■足許の状況説明 全社一丸で目標達成を目指す

小枝本部長 足許の経営状況だが第1四半期を振り返るとEBITは275億円のマイナスだった。7月はコロナ禍で初めてEBITで黒字を達成できて8月も黒字。整備は元々コロナ禍においても負荷は高かったが、旅客数の増加に伴いさらに上がってきている。社員一人一人のたゆまぬ努力に感謝したい。至近の状況で国際貨物は少し単価も物量も下がっている。海運が正常化しつつあることも影響しているが、引き続き好調。国内旅客は第1四半期がコロナ前対比で需要が75%まで戻る想定だった。第2四半期は95%に戻ってくる計画を立てていた。残念ながらそこまでは戻って来ない。コロナが長引いている影響もある。国際旅客はQ1が25%、Q2が45%の需要予測でほぼトントンくらい。そうした中10月11日に全国旅行支援が始まり、国際線の水際対策が緩和されコロナ前のレベルまで戻った。ここから本格的な戻りに期待したい。一方でロシアウクライナ問題が長く続いている。オミクロンの変異株、燃油、為替等の不安材料もある。取り巻く経営状況には不透明感がある。完全に安定して水平飛行に入ったとは言えない。しかしながらEBIT800億円の目標達成に向け、全社員一丸となって、状況変化に臨機応変に対応し、全力を尽くしていきたい。通期目標の達成と合わせて賞与については安定的な水準に早期に回復させたいと考えている。具体的な水準については環境変化や社員の生活を考えて経営の中で検討している。今回も貴組合と真摯に話し合っていきたい。

佐藤委員長 10月12日の中央委員会で満場一致で可決した年末要求を提出したい。

— 小枝人財本部長に要求書を提出(M1プレゼンルーム) —



委員長 私たちはウィズコロナの中、客況の戻りも体感している。3年ぶりに黒字化を目指すことも共有している。今の挨拶にあった「整備はコロナ禍においても負荷が高かった」との認識は、これまで交渉で言ったことが伝わってきたということで感謝したい。しかし、黒字転換していく大事な時期に人材不足という大きな問題に直面している。この3年間、何をしていたのか？復便に向けて準備してこなかったのか？という状況になってしまっている。一時金に関しても夏は久しぶりに1.5ヵ月という一時金らしい数字になったが、これは溺れている人に浮輪を投げて、何とかつかまってもらっているに過ぎない。いつ手が滑って溺れてしまうかわからない状況だと感じている。仮に今年末満額回答でも年間4.0+10万円で会社が言っていた、最低水準である4ヵ月に届いたに過ぎない。それだけではこの二年間で年収が大きく目減りして切り詰めてきた生活は元には戻せない。目減りした分の補てんが無ければ、浮輪につかまっている人を引き上げる事は出来ない。そういう状況を認識してほしい。回答指定日を11月1日としている。特別貸付を借りて大学の後期授業料に充てている社員も多く、みんなが年末への不安を抱えている中では少しでも早く、その不安を取り除き、安心して働けるよう、回答指定日に回答をお願いしたい。

——— 菊田書記長が要求趣旨説明実施 ———

年末要求案ニュース835号をベースに載せられなかった部分などを中心に要求全体の趣旨を説明。

一時金: 要求は2.5ヵ月+10万円。アンケートの平均は2.4ヵ月+8万円くらいだが、「黒字なら年間4ヵ月」という考えがある中、夏に1.5ヵ月しか出されていないので2.5というところに大きな山がある。さらにこの2年間の年収減を補てんしたいと職場は思っているので10万円の定額を加えている。この定額には「今年の物価上昇分を一時金で」という気持ちも含まれている。

各種手当: この2年間「原資を伴うものは難しい」と言われて全く変わっていないので引き続きの要求になる。一時金を目立たせるため分けて提出した日航労連統一要求にも手当金が書かれているので検討していただきたい。

労働時間管理: サービス残業問題は全社的な問題だと思うが、整備では特にアルコール検査を始業前に実施している。この問題が改善されていないので要求本文に入れた。

出張問題: 国内出張の移動時間の要求になっているが、海

外日帰り出張の問題もあるので話していきたい。

マイカー通勤: 燃料費の支給基準が変わったが、支給額が減っている人もいるので素直に喜べない。マイカー通勤も実費支給になるように高速代含めて考えてほしい。まずはタクシーの配車がある時間帯だけでも出してほしい。

日航労連統一要求: 解雇問題の要求はなくなった。赤坂社長がきっかけを作り、人財本部の現体制で解決できたのは喜ばしいこと。日航労連ではベアを要求している。グループ会社では賃金が低いところがある。個社任せではなく人財本部から上げるように言ってほしい。

JALEC への要求: 支店での資格拡張、ゆかり人事の話をしたい。具体的な数字を整備本部から聞きたい。

■会社としてはまず傷ついた賞与から回復させたい

組合 足許の状況はある程度説明していただいたが、私たちもお客様が急に増えているのを目の当たりにしている。一時金へかける期待は大きい。9月の状況がどうだったのかと、上期黒字への手応えはどうか？

会社 9月の結果はまだ出ていない。我々としては何としても上期黒字を目指してきて、正確な数字が把握できていないが、残念ながらボリュームの大きい国内線は計画通りの戻りになっていないというのは事実。そうした中で、9月の数字はわからないけれども、第1四半期が275億円のマイナスだったから、ここを7、8、9、で取り返せたかどうかということ。

組合 Q1の国内線はそうとして、入国制限が徐々に緩和されてきて、国際線は思ったより予約が入っている。上方修正するかもしれない、と赤坂社長のコメントがあった。年末に向けての国内、国際それぞれ予約状況は？

会社 それはまだ持ってない。国際の想定は45%くらいだから、Q2で25%から45%に上がって、年間45%くらいになるだろうというところは、ほぼほぼ予想通りくらいだと思う。

組合 予想通りに利益が出て一時金をちゃんと出さなかったら、また職場が怒る。コロナのような危機になったら、すぐ一時金を減らすと思っているし、ベアは利益をあげている時でも他の会社を見て目立たない程度に抑えてきた印象がある。目立たないように間を取ってばかりいると、他と比べて下がっていく。今、航空業界で賃金を引っ張っている会社はJALだと思っている。少し目立つようなことをして航空業界の労働環境、金銭面で上げてほしい。「失われた30年」で日本人の賃金が上がってないことが認識されてきた。その間に社会保険料とかも上がっているし、消費税が10%になった。30年前のベテラン層の生活と今の生活を比べてどうか？医療費も三割負担になって、今は介護保険も払っている。国から言われれば、否応なしに払わなければならない。その分は会社がベースアップとか一時金の水準を上げるとかでカバーしてもらわないと、我々の生活は一向に良くならない。やっぱりベースアップなどで年収が毎年上がる必要があったと言われている。こういう動きを見て人財本部はどう思うか？

会社 今の世の中の動向、物価とか、社会保険料とかあるけれど、物価についてはベースアップの考え方の基本みたいなもので、当然見ている。一方、社会保険料みたいな話は、社会の人員構成の変化みたいな要素の組合せだと思う。そんな諸々の中で、物価上昇、社会保険料などの上昇を見ながら、けれど無い袖は振れないという会社の事情もあるので、こういった中で、ベアの対応はしていく。この考え方はこれまででもそうだし、今後もそう。

組合 これまでがそうなら、もっと会社を信頼できているはず。だけど残念ながら破たん後会社が上向いている時にも、内部留保ばかり貯めていて、社員の生活はずっと抑え込まれてきた感覚。「無い袖は振れない」と言われたが、生活の方がもっと「無い袖は振れない」状態だった。会社には余力があったけど、家計には我慢を強いてきた。だからこそ、この年末で満額回答を11月1日にパーっと出していただければ、「今までと違う、JALは変わった」というメッセージになる。もっと踏み込んで、人の心を考えた経営姿勢を見せてほしい。

会社 「無い袖は振れない」と言ったのは、賞与のイメージではなく、ベアを考える時の話。社会の変化を捉える一方で、会社が赤字の時にベアはできないという意味。賞与については、破たんは大きな教訓で、その時出してなかったと言われるかもしれない。だけど18年度は5.9ヵ月まで出した。そこも会社としてはステップアップしたという認識。手当もこの間、確認主任者手当、AFRS手当の改善とか、必要な物に必要な対応してきている。信頼関係がまだ足りないということになると思うけれど、会社としては過去の教訓を踏まえて、「内部留保はけしからん」と言われるかもしれないが、必要なものには対応してきている。そういう10年だったと思う。

組合 確かに今言われたような手当は前進があった。そのスピード感の問題もある。そちら側にいたら、すごく大きいことをやったと思っているかもしれない。でも私たち側から見ると、それはそんなに大きいことじゃない。シフト手当の改善や時短もあったけど、夜勤の苦しさを考えると、深夜割増手当25%、これは法的最低水準、その辺もおかしいと思っている。そこら辺を含めてまだまだ感覚の差が大きいということ。

組合 3年間ベアゼロで、その間に物価は少しずつ上がってきて、しかも今年については、もうガンガン上がっているわけだが、それに対してはどう考えているのか？

会社 もちろん物価が上がっていることは毎日ニュースで見ている。ただ会社としては、まずは傷ついたところ、賞与が大きいのでその回復だと思っている。

組合 考えてくれるのは、良いこと。だけど実際アンケートでも、去年までは1.5ヵ月の山があったけれど、ぼっさり無くなった。お客様の需要を見ていると土日は10万名以上乗るようになった。整備も翌日の予約率を見ながら、食事でも取らず朝までに機体を仕上げ、朝一の便に間に合わせている。それは、「2ヵ月は出るだろう」って感覚になるし、それ以上を求める。会社も「年間4ヵ月は必要だろう」と言っていた。そこに対して夏は1.5ヵ月しかもらってない。そういうことで「少なくとも2.5はもらわない」となる。まして、年末一時金は、年明けの3月、4月の色々金の必要な時期に合わせての部分もある。そういうことでアンケートにも変化が表れて考えている。

組合 若い人も、私たちの要求を聞くと、「実際こんなに出たら嬉しいな」と率直に言ってくれる。我々の世代での転職は難しいが、若い人は見切りをつけて辞めていく人もいる。人を採用するにも、整備はANAに先に取られて、残りがJALに入ってくるという話。やはり求人書類を見て判断するとANA優先になるらしい。そこで前年の一時金実績も大きな話になってくる。そういう面でも満額回答が欲しい。

会社 ANAと比べてどうかというのは、ベースは全然知らないけど、今の賞与だと向こうは去年0ヵ月だった。そう考えると、そこだけ着目すればJALがいいはず。

以下、JLU ニュース 838号に続く

【日本航空ユニオンニュース 837(14-06)号】