

一時金以外で改善すべきところも伝えている

11月1日 15:15~15:50、22年末第3回目、回答団交の報告です。

■本部長の冒頭発言【回答書前文を元に発言】

小枝人財本部長 厳しい状況が続く中、責任感を持ってそれぞれの役割を出して下さっている皆様、本当に感謝申し上げます。本日、第2四半期決算を発表させていただいた。EBITはプラスの3億円という結果。3億という数字ではあるものの、今年度の一つの大きな目標、上期の黒字化を達成することができた。本当に復便フェーズの中で一便一便、安全運航を堅持するとともに、お客様に最高のサービスを提供するために日々努力を重ねて下さっている社員の皆様のおかげ。改めて感謝申し上げます。一方で、ロシア・ウクライナ情勢や新型コロナウイルス感染症の再拡大のリスク、市況・燃油価格の上昇、中国の問題など、JALグループを取り巻く不透明な経営環境がまだ引き続いている。EBIT 800億円の通期目標については変えないということも併せて発表しているけれど、目標の達成に向けて不透明な経営環境の中で、いろんなハードルがあるなか、引き続きで労使一体となって、あらゆる努力を継続していきたい。このような状況の中で貴組合の要求を受け、これまで真摯に検討を重ねてきた。今回回答につきまして、並びに見解につきまして、ぜひとも組合のご理解をお願いしたい

なお、年末賞与につきましては、経営状況等を踏まえつつ、経営として慎重に経営検討を重ねているところでございます。判断できるしかるべきタイミングで改めまして、貴組合にお示ししたいと考えておりますので、ご理解をお願いいたします。

■回答の少ない諸要求 現行のままの根拠は？

委員長 今、本部長の話では、「目標達成に向けて頑張っていくましよう」という話ではあったけれど、この回答内容を見ると非常に残念でならない。前回、この非常時において新しいJALを見せて欲しいというお願いをしたけれども、回答書を見る限り全く気配が感じられない。一時金については、確かに今検討中と書かれているけれども、それ以外の部分に関しても全く明確に改善されたものがないことには、従来から変わらず保守的な姿で、新しいものを生み出そうという気概が全く感じられない。「貴組合の理解をお願いいたします」と言われても、現時点で全然理解する材料がないので、申し訳ないがそういう気持ちにはならない。

組合 上期決算発表の後の団交でちょっと期待したけれど、この回答は残念だった。今回決算も発表しているのに何故示せないのか？慎重に検討していると言うが、これからどれぐらいわかりそうか？

会社 何日に回答するとは、今申し上げられる段階ではない。ただし、年末の賞与なので、当然のことながら社員の皆さんの生活に大きく関わるものだと思っているので、そう長く待たないでしょう。なるべく早く結論を出して、お伝えしたい。

組合 諸要求の部分も変わっていないのがほとんど。マイカー通勤の高速代、「現行水準で適正」となっているが、これま

での物価上昇のうち高速代の上昇もあった。「200円で適正」とずっと書き続けるのか？いったいどこが適正なのか？

会社 繰り返しになるが、あくまでも補助としてという考え方。

組合 高速代は400円台のチケットで乗れた昭和と今はもう全然違う。算出基準を教えてください。適正と言われても、ずっと変わってない。割合でみると、どんどん減っている。

会社 明確な式があるということではないと思うけれども、補助の水準として、「この水準で」というふう考えている。

組合 高速代はそのものも上がっているし、首都高も距離制が導入された。それと今回は「タクシー送迎の時間帯については」という部分を入れて要求している。タクシーに乗ると、運転手に任せたら高速を普通に使う。でもそれは個人にはできない。会社はタクシーには金を払っている。それであれば、その部分の高速代は補助ではなく実費を出すべき。

組合 STのところも変わらない。家族を含めた社員福祉向上を目的としている割に、子供が使えるのは23歳まで。搭乗資格が23歳で切れている理由を改めてお聞きしたい。

会社 一つは24歳という、社会的に独立されている方も多く、節度ある制度というところで線引きを引いてきたと思う。もう一つはワンワールドのルールの中で24歳というところがあって、そこはJALの国内線と直結していないといけないということはないけれど、その線引きを使っている。

組合 そこを踏み込んで変えてほしいという要求。ワンワールドがそうでも「JALは一親等なら一生使っていくよ」とならないものか。親と子は同じ一親等、いくら働いていても、そこはひとつの囲い込みにもなる。

会社 前からその要求はいただいていた、それ以外の部分も、常に会社としても、振り返りをやっているけれど、今の時点で大きく変えるというところには至ってない。要望としては、認識しているので、いつ変えるタイミングなのかは決まったこともないし、今のところそれが妥当だと考えている。

■中国出張の問題はすぐに解決する必要がある

組合 前回までの確認事項で、中国搭乗整備の一般職のアサインが増えている。私たちに提案されたときとの便数の変化。そちらで数字を用意してきたなら聞きたい。

会社 数字は用意できていないけれども、どうしても管理職と一般職の絶対数が違う中で、一般職の皆さんにも、一定のご協力いただかざるを得ない。その中でもフライト時間が長い広州線とかは管理職でしっかりアサインし、創意工夫をしながら取り組んでいる。

組合 その「一般職にも」の「にも」っていうところ、その比率を聞くとあまりにも変わってしまっている。管理職1で一般職が3とか4、これは「にも」とは言えない。やっぱりメインは管理職で行くべき。もう一度再考して欲しい。

会社 どうしても管理職なのでセンター側の運営があって、そのバランスを考える中で、こういう状況になってしまっている。

組合 そもそも資格者が足りてない中で、わざわざ一般職を海外に行かせないで、管理職に飛んでもらえば、管理職ならそこでWi-Fiでメールとか処理できる。それにラインの2シフトではマネージャーというカバーオールを着て現場に出ている管理職がいる。彼らの全員が全員、現場のマネジメントをしているわけではない。その辺をもう1度みてほしい。

組合 搭乗整備をして成田に着く時の帰りの交通機関の話、課長のところで止まって総務で却下されそうになっている。我々の組合員には「リムジンバスを使って申請してしまえ」と言っているけど、他の人たちも可愛そう。その辺、今回携わった人の分は全部遡求してバス代くらいつけてほしい。

会社 その適用開始時期も含めて、今検討しているところ。基本的には制度だから、「こういった取り扱いをいつから開始します」ということになると思う。

組合 改めて搭乗整備をした人に話を聞いてみると、行きの便は、飛行中ずっとマニュアルとか自分の資料とか読み返すと。どういいう SQ があるかわからないから行きの便では仕事のことをずっと考えていて一時間も休んでいない。だからそちらが言っていることと実態的に乖離があると思う。

会社 こういった場でいただくご意見も踏まえながら、引き続き何ができるかということを考えていきたいと思えます。

■定年延長と今のシニア制度 会社の検討状況は

組合 定年延長については、こちらも意見がまとまらないところではある。会社として、今、年金も長く払わなくてはならなくなっていくなか、どう考えているのか？

会社 まだ具体的に検討には入っていない。これから国の制度とかも変わってきているところもあるし、徐々に対応してきているものの、今日の時点でいつからという具体的な検討には入っていない。仰るとおり年金問題とかもあるから、これから会社の中でも検討して行く時期もくるものと思う。

組合 日本航空のなかではシニアは65歳まで、JALECはその後も68歳まで雇用されることがあるが、日本航空は今のところは65歳で終わりということで変わらないのか？

会社 (うなづく)

組合 特別スペシャリストの人で、元気だから70歳まで働けると言っている人もいる。その人達は来年度どうなるか？

会社 今のところは68歳からさらに延長すると言っているところについて、検討しているということはない。とりあえず区切りということで、この制度を引き続きというふう考えている。

組合 シニア働き方で部分就労のことについて、最近では工具室から短く働くならできるけど10割しか選べないことに不満が出ている。これは成田、羽田も同じなのか？

会社 羽田に関してはシフトで夜勤も含めて回しているため、どうしても部分就労の働き方をされる方を含めてのシフトは組みづらいというところがあって、工具室ではそういった勤務は現時点ではなかなか難しいという判断をしている。

組合 辞められたらバツサリ、一人分いなくなってしまう。5割希望の人が2人いればいいのでは？今は工具室ではない方で、工具室を希望する人がいれば、人の確保は出来る。

会社 深夜帯が入ってくるので、5割勤務の方が2人いても、シフトが組めるかというところと難しいかと。お話を聞いていて直感でそう思うが、引き続きどうすれば皆さんに働いていただけるかと考えていきたいと思う。

■ラ確手当が部分就労で減額されるのはおかしい

組合 シニアにも確認主任者手当が支給されているけれど、7割勤務を選択していると手当も7割になってしまう。月給で払うから7割になるというそんな機械的な計算なのか？

会社 そこはそういう考え方だけれど、10割の人から見たら7割の人に全額払われたらこれはこれで不公平感が…。

組合 いや、10割の人が見えておかしいと思っている。自分たちの資格手当はそういうものじゃないはずだと、「じゃあ一便当たりいくらという計算をするのか？」ということになる。資格手当は資格を取った時点で、それを行使する時点で、一便しか出さなかったとしても、それは資格手当として支払うべき。それを減額する根拠が全く分からない。

会社 時間按分しているものがあって、資格手当だけではないけれど、いろんな手当がそういう考え方になっている。

組合 そこは時間按分する手当じゃない。別段時間で払っているわけでもないし、日々で払っているわけでもない。ましてや管理職は下手したら月に10便しか出さなくても確認主任者手当が出る。そこはやっぱり違うと思う。その機種の資格を維持するために払われるものではないのか？

会社 7割勤務の人と10割勤務の人が同じ便数のハンドリングなのかという、便数に応じてみたいなことを、もし本当に突き詰めてやるならば、それもなくなるのかもしれない。じゃあ機体整備の人と運航整備の人とでそこはどうなるのか？みたいなのもやっぱりあるので…。

組合 そうなる。だから今、現状で誰もそのことに不平不満は言っていない。機体整備と運航整備で便数に違いがあっても誰一人としてそこに不満を言っている人はいないし、言ったこともない。それなのにシニアになった瞬間にそれを持ち出すのがおかしくないか？

会社 シニアになった瞬間にどうか、手当の考え方として、「就労率で」というのは一定の合理性はあると思っている。

組合 NDIの資格に資格手当は無いけれど、これを持っている人もシニアに結構いて、そういう人たちに日帰り出張が集中している。シニアに日帰り出張させるのはどうかという話とNDIとか、他の資格にも手当を検討してほしいということも春闘に向けて言っていきたい。今、何か考えはあるか？

会社 いや、今JAL側で具体的にその他の手当についてというものは、検討しているものはないと思う。

委員長 今日の感想としては非常に残念。私たちは結構歩み寄っていると思うけれど、そちら側の歩み寄りには全く感じられない。そこが非常に残念でならない。今のままだったら何も変わらない。これからEBIT800億に向けて頑張っている時に、どうやって活力を生むのか。次回の回答では、一時金の額だけではなく、諸要求に関しても、一緒に回答してきてほしい。今回の回答で終わりではなく、ここを変えられんと思っただけで改善してほしいと思う。

(団交当日に開票した結果は以下のとおり)

スト権投票「投票率・賛成率」の推移

| | 21年末 | 22春闘 | 22年末 |
|-----|-------|-------|-------|
| 投票率 | 83.3% | 81.2% | 89.7% |
| 賛成率 | 対組織 | 77.5% | 74.8% |
| | 対投票 | 93.1% | 92.9% |

※今回の団交、会社側は整備本部を含め10名、組合側は佐藤委員長以下執行委員9名で行われました。