



22 年末 総括案

JLU ニュース

No 856(14-25)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2022年 12月 22日

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

年末の成果を確認 残された課題を 23 春闘に

2022 年末の流れ

■ANA が 2.0 ヶ月を提示してから始まった 22 年末闘争

夏の繁忙期はコロナの再拡大はあったものの、国内、国際共に旅客数は着実に増加、業績回復を感じる中で年末アンケートが始まりました。ANA 経営は旅客需要の回復を踏まえ、10 月 5 日に労組に対し年末一時金 2.0 ヶ月を提示、マスコミを通じ JAL の職場にも広まる中、年末闘争が始まりました。私たちはアンケートを元に期待を込めて一時金 2.5 ヶ月 + 10 万円の要求を決定。諸要求も切実なものに絞り込み年末要求を提出しました。JALEC 労組も春に決定した 1.5 ヶ月の要求を 2.0 ヶ月に上方修正して団交に臨みました。

■上期決算で EBIT3 億円でも通期で 800 億円を目指す

上期決算では、ANA が国際線の旅客数で当初の想定を大きく上回り、国際貨物も好調を維持、純損益は 195 億円の黒字となりました。上期の上振れ分にコストマネジメントの徹底の継続を合わせることで、営業利益を伸ばせるとして、通期見通しを上方修正しました。

JAL は純損益で 21 億円の赤字となったものの、EBIT では 3 億円の黒字を達成。下期は収入見通しを上方修正しましたが、費用も増加するため通期目標は据え置きました。

上期の純損益では ANA が黒字で JAL は赤字という結果になりましたが、修正した通期見通しで JAL の純利益が ANA を 50 億円上回る計画を示しました。

「一日でも早く社員を安心させてほしい」「今までの JAL とは違うところを見せてほしい」と回答指定日にこだわり交渉してきました。年末の回答団交は決算発表直後に開催、回答も示されましたが、結局は今まで通り一時金回答は先送り。諸要求についても「検討する」がいくつかある程度でした。

■回答された一時金にがっかり 期末は第 3 四半期決定後

11 月 10 日に 1.7 ヶ月の一時金と期末手当を検討することが示されました。そこまでの団交では「安定的な水準に早期に回復させたい」と述べる一方でウクライナ問題や燃油費等の不透明感も強調しましたが、ANA を下回るほどの危機感はありませんでした。職場も「2.0 ヶ月は出るだろう」との感覚が強く、この回答には言葉を失う程のショックを受けました。

回答後の方針は、一時金回答遅延に抗議し、山場のスト権を背景に再回答を目指すとし、15 日に山場前最終の団交まで交渉を続けました。

年末闘争の到達点と課題

■勝ち取った回答、これまで言ってきたことへの改善

①夏より一歩前進の一時金と期末手当の支給

JALFIO は夏、年末を 1 ヶ月とし、最初から期末ありきの要求。一方、私たちは今できる最大限の一時金を年末に支

払うことを求めた結果、会社は夏より 0.2 ヶ月増の 1.7 ヶ月を提示しました。期末は JALFIO 要求に沿ったものですが、考え方としては年末に確定できないことを先送りしただけです。年末交渉以前のこれまでのやり取りと、コロナ前の業績リンクのグラフで考えると、「黒字なら年間 4 ヶ月」という認識でした。しかし回答後の説明では「業績リンクは経営基盤が安定している時のことで今はそこまで戻っていない」とのこと。今年度は EBIT800 億円を達成できるかどうかを、第 3 四半期確定まで待ち、そのうえで期末手当を検討する、という会社にとっては楽な方法を選択しました。今後はこのような経営姿勢を許さない運動作りが求められます。

②喫緊の課題を団交に 継続課題は粘り強く

中国への搭乗整備の問題をいち早く団交の議題にしました。原則として管理職で対応することを主張し、成田に到着する場合、帰宅時のリムジンバスを認めるように訴えました。1 日の回答に「改善を検討する」と記載され、間もなく業連で特急、リムジンバスの特別運用が認められました。

今年も灯油代の高騰が続いているため、暖房手当の必要性を訴えました。最終団交で「JAL のスケールメリットを活かして今冬は何か出来ることがないか考えたい」と発言。12 月末に北海道地区で灯油を 4 円引きで購入できることが決定しました。また、アルコール検査の時間やマイカー通勤の高速代についても平行線で、春闘への継続課題となりました。

シニアの待遇改善については、どの職場でも部分就労を認めるように追求しました。部分就労を選択している方の確認主任者手当が時間按分されていることが分かり、同じ資格を持つ整備士の気持ちを伝え、強く改善を求めました。

③ 整本の団交参加が定着、本音で会社にモノを言う

年末も全ての団交に整備本部が参加しました。後半の団交には総務や企画財務の部長も出席、事前に質問を出すことで正確な数字を用意してきます。働く側の感覚と数値のずれを伝えることで、整備本部の今後の運営にも影響を与えます。一方で、団交、経協の内容が上層部で共有された後、職場に「犯人探し」のような形で下りてくるのは私たちの意図しているものではありません。問題の根底にあるのは何かを経営に考えさせ、安全、品質の向上につながるよう引き続き、職場の現状を本音で伝えていきます。

■ 空港で共に働く JGS の人員問題も経協、団交で追及

グラハンの人員不足は整備にも大きな影響を与えています。経協、団交で JGS の退職者が増えている事への対策も強く訴えました。空港本部長は「離職率は昨年より低くなっている」と言うものの、自己都合退職が増えているということは認識していました。若者の間で、空港で働く者のステータスが下がっている現実を伝え、JU 集会や J グル連会議で報告された職場の実態を JAL 経営に訴えました

成果と課題(運動、取組面)

●アンケートの回収は例年並み、幅広い意見の収集が鍵

年末のアンケート回収数 240 件の回答がありました。JLU からは高い回収率ですが例年並みでした。JALFIO、JALEC 労組からの回答もありますが、JLU の構成は高齢化が進み、若い世代の意見の反映が薄くなっているのが現状です。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、そして JALEC 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。WEB アンケートも定着してきていますが、便利な反面、個人の取り組み状況が掴みづらい部分も。JLU 組合員は確実に実施し、より多くの人に上げられるかが継続課題となっています。

また、WEB での回答後アンケート①は昨年の 48 件から 88 件に増加。ニュースのメール配信を増やした効果が表れました。回答後アンケート②は JLU トピックスで一時金を表示し、大きな QR コードを付けたため 101 件(昨年 104 件)と①より多くの回答を回収。率直な感想は回答後の団交の力になります。短期間の取り組みですが継続していきます。

●コロナ前に戻りつつある情宣活動、アフターコロナで変化した情勢への対応・取り組みの工夫も必要

コロナが終息しない中ででしたがフェニックスと WING ビラの配布は行いました。職場から、出勤前や夜勤明けながらも取り組みに協力があり、コロナ前の活動に戻りつつあります。

加えて JLU のホームページの掲載、Facebook、Twitter の「お知らせ」発信も継続しています。JU では JU 宣伝ビラの実施と、ZOOM 併用で 3 労組+JGS 各労組の職場に声をかけ、職場の問題、年末の課題も共有する「JU 集会オンライン」を 11 月 11 日に開催しました。

今後は中執と担当基地との連絡をより密にして「議論を戦わせる」というよりも「気軽に話せる雰囲気」を作って組合員の意見を一つ一つ拾い上げる事で情報を集めていきます。団交で重要なのは職場の意見です。様々な意見を集約することで団交の説得力が増し、要求実現につながります。

年末闘争では早々に ANA に回答が示され、JAL 内にも安堵感が広がり、運動が停滞した部分があります。他社の情報に振り回されずモチベーションを維持し、高い目標を実現するために、「最後までやり抜く」ことも課題として残りました。

●職場からの力強い後ろ盾、スト権投票率は 89.7%

組合員減少の中、スト権投票率は 89.7%と高い水準を維持、職場の関心も高いものでした。

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%
			86.0%
			95.9%

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。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。

●オンラインは継続しつつ対面での職討も行い意見集約

一部の職場では対面の職討を実施、個別にも話を聞いて職場の声を集めつつ、オンライン職討も実施しました。オンライン職討は遠くの職場からも貴重な話が聞ける有効な手段として活躍が期待されています。また、時間を設定して出入り自由として気軽に意見を述べて退出できるようにしています。手探りではありますが、多くの組合員の方々が参加しやすくなるように今後も工夫を重ねていきます。

オンラインでは支店からの参加もあり、貴重な話を聞くことが出来ました。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余地はあるため、目標を決め、早めの宣伝・呼びかけを課題としています。

●経営協議会と整本労協を実施 グループ社員の労働条件の底上げで航空業界のステータス向上を求めた

11/11 に経営協議会、12/13 に整本労協が行われました。経営協議会では赤坂社長を筆頭とする経営陣に対してコロナ禍でのグループ社員の人員問題と荒れた職場の状況を指摘しました。また機材計画や DX の詳細を確認し、今後の事業展開などについても意見交換を行いました。

整本労協ではアンケートの声を踏まえて、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、意見を投げかけ整備本部長の考えを聞き出しました。その他にも輸送安全総点検説明会や HMZ 労協でも職場の問題、組合の主張を伝えています。

2022 年末のまとめと教訓

●職場の声があれば経営も検討せざるを得ない

反転攻勢が始まり、航空業界に活気が戻りつつある中、会社に期待するものは何か、社員の声をアンケートで聞き、要求を決定し改善を求めてきました。年末一時金は 1.7 ヶ月にとどまりましたが、夏よりは一歩前進しています。また、期末手当を検討させ、特別貸付 30 万円を継続しているのも、これまで生活の厳しさを訴え続けた成果と言えます。

今年末も整備本部が全ての団交に出席し、人財本部と連携し、容易な問題には迅速に対応する姿勢が見られました。

●航空業界の労働条件を回復させるためにも要求を継続

この年末、大幅賃上げや労働条件改善が期待される 23 春闘に向け、あらゆる視点で課題を洗い出し、身近な事から全社的なことまで、経営に改善を促しました。JALFIO が春にしか要求を出さず、修正もしない中、その時に情勢に合わせた要求を掲げ、交渉を進めてきました。そうすることで JAL 経営もなし得る限りの一時金を検討します。期末については JALFIO が求めていたものですが、内容は職場の世論次第では変えることも出来るはずですが、私たちが自信を持って主張し、職場に浸透させることに大きな意味があります。

今回は全体に関わる諸手当への回答はありませんでしたが、足許の課題だった中国への日帰り出張の交通手段は改善することが出来ました。また、アルコール検査にかかる時間の問題や部分就労で減額されるシニアのラ確手当など、職場の声をしっかり訴えることができました。要求の前進には共に働く JALEC 社員や JALFIO の仲間からも声を集めることが必要であり、それが会社を動かす力になります。