

賃上げに注目集まる 23 春闘開始

2月15日8:45~9:50、23春闘第1回目、要求提出団交をM1ビルで行い、要求趣旨説明後に、賃金関係のやり取りを行いました。会社側は、小枝人財本部長、飯塚人財戦略部長、人財戦略部担当メンバー8人に加えJGZから2人、組合側は佐藤委員長を含めて8人が参加しました。以下、報告その①です。

■足許の状況説明 努力を積み上げEBIT500億へ

小枝本部長 足元の経営状況は、第4四半期(Q4)決算でEBIT375億円の黒字、純損益も163億円の黒字を達成出来た。EBITはQ2時点で3億円の黒字化を達成していたが、純損益は▲21億円だった。Q3で純損益まで黒字を達成できたのは社員一人ひとりのたゆまぬ努力の成果、心から感謝する。一方で通期の業績見通しを発表したが、EBIT800億円の黒字を500億円に下方修正した。この事は重く受け止めている。今年度の黒字化も公租公課や賃料の軽減、雇調金等、多くの方々の支援を受けている。今回新たに示した今年度の業績見通し達成に向け、Q4に入って残念ながら1月は国内線旅客需要の回復スピードが伸び悩んでいる。2月も出だしは良くなく、最近少し上向きになりつつあるが、Q3に比べると良くない。ANAは年間950億円の黒字見通しを立てている。大きな差を付けられている事は冷静に受け止める必要がある。とにかく今はEBIT500億円を達成するために多くの利益を積み上げる努力が重要。今年度もあと1ヵ月半だが、最後まで諦めずに一人ひとり努力を積み上げて目標を達成していきたい。引き続き協力をお願いしたい。今回の団交でも真摯に話していきたい。

■2023年の春闘 賃金部分にかける重みは違う

佐藤委員長 経営状況は動画等でも職場に伝わっている。そんな中でも本部長の言う通り長い間たゆまぬ努力をしてきた。現場では人も足りずモノも時間も不足している中で本当に努力をしている。最後の最後まで努力を続けていきたいとの話だったが、それはすでにやっている。その努力に応える時期になっている。下方修正したというが、それでも500億円の黒字を目指している。昨年とは大きく違う状況になっている。社長が言っている通り「回復と復活の一年」になるように、モチベーションというかすでに精神論ではどうにもならないほど、物理的に厳しい状況になっている社員に対し、しっかりと原資で応えて欲しい。今回の要求は春闘なので総合改善を訴えているが、特に賃金部分は今までの春闘とは違う重みを感じて欲しい。必要最低限の要求として作って来た。3年連続ベアゼロの中でさらに物価上昇に苦しんでいる。会社を去る人達も出てきている。同じグループ内でも同業他社ではなく、他産業に流れている。この事を重く見て欲しい。その上で人への投資をして欲しい。

春闘要求案ニュース 858,859,890号をベースに、今年から追加、変更した要求を中心に趣旨を説明した。

賃上げ:今回は二本立てにしている、グループみんなの賃上げが一つ、もう一つ私たち地上職の基本給4.5%の引き上げを求めている。

各種手当:これまで「原資を伴うことには応えられない」と言われて実現できていない。いよいよ回復局面で、復活の年なので考えてほしい。今回から係長手当も要求化。

夏期一時金:私たちは生活一時金としてしっかり年に2回払うように要求している。予算を組むこの段階から具体的な数字で主張していきたいと思っている。

安全に関する要求:全ての職場で復便に対応した人員体制を求めている。会社は「雇用は守った」と言っているものの、何故か人員が足りていない。

勤務・権利に関する要求:アルコール検査の時間の話もまだ決着が付いていない。マイカー通勤の高速代、燃料支給基準は変わったけど高速代は改善していない。兼務教官の待遇改善は以前主張したが、今回要求文になった。

休暇取得について:特定目的積立制度のルール、暫定運用になっているところがどうなるのか聞いてみたい。

転勤・単身赴任:コロナ後になってきた今、活発に転勤が行われている。より良い制度にしていきたい。不満を最低限度に抑えて異動できるようにしてほしい。

STについて:先日新制度の説明会、システム上どうにもならないこともあるけど、改悪になるところがあるのだから、改善要求に答えて、プラマイゼロかより良くなるようにすべき。

JALECへの要求:支店での資格拡張、ゆかり人事の年齢制限を下げるのも継続課題となっている。

以上、総合改善の春闘なので要求は多岐にわたるが、原資を使えなかったこれまでと違い、今回は答えやすいと思う。

■要求趣旨説明に対して会社からの質問

会社 ハラスメントに関する要求で、主旨を見るとコミュニケーションの問題だということはわかったが、実態で困ったことなどあるのか？安全のところに入れているので注目している。

組合 誰かがハラスメントをしたということではなく、職場に掛かってくるプレッシャーがJALの文化としてハラスメント的な掛かり方をしている。団交で組合が言うことは出来るが、職場で問題提起しづらい、怖くて言えない文化がある。

会社 まだ権威勾配が激しいところがあるということ？

組合 そういうことで。

■期末は出るものだと思っているが検討状況は？

組合 期末手当については年末回答で「第三四半期の結果を見て検討して通知する」となっているので、当然出るものだと思っている。会社は「EBIT800 億円必達が 4.0 カ月で、黒字なら 4.0 カ月とは言っていない」と言うが、職場は 18 年に示したグラフのイメージが残っていて黒字なら 4.0 カ月だと思っている。そう考えると 22 年度は年間 3.2 カ月しかもらっていないので、あと 1.0 カ月分くらいは必要だろう。EBIT500 億円に下方修正したが、それでも素晴らしく高い目標、去年に比べたら相当な黒字化なので 1.0 カ月くらいは出るだろうと考えている。今、Q3 決算が出てどういう状況か？

会社 期末手当については年末の段階そう伝えましたが、今成案を持っているわけではない。Q3 決算については黒字を達成出来たことは喜ばしいこと。一方でステークホルダーに対して EBIT800 億円の目標を達成出来なかったことは受け止める必要がある。そういうことも含めて検討している。

組合 まさか「通期の期末を待って」ということではない？

会社 そこも含めて検討している。

組合 去年の春闘で確認した時は「3 月末支払うことはテクニカル的には可能」と言っていた。その時はコロナ第 6 波でお客様がどれだけ戻るかかわからない状況だった。今回はコロナ感染が減って、年度末の予約状況も好調。この時点で判断出来ないかと社内外に対して信用問題になるがどうなのか？

会社 信用問題が何なのかはわからないけれど、経営としては Q3 決算を踏まえて検討し答えたいというのは変わらない。ただ足元の状況は決してバラ色ではない。Q4 は厳しいと思っている。1 月は非常に厳しかった。当初の見通しを上期決算が出た時点で変えなかったのは燃油費等の費用が増えているものの、収入 Q1 から Q2 にかけて上がって来た。Q3、Q4 もコロナ前の水準に近づくと予測だったが、Q4 は凹んでいる見通しになった。それを踏まえて断腸の思いで 300 億円下方修正した。これも踏まえて考えたい。

組合 期末手当の話は本来年末で終わっている。こちらが断腸の思いで、期末手当込みで年末を収めている。しかし職場は Q3 決算を見て回答するという言葉を信じている。3 月末には支払われると思っている。先ほど本部長が信用問題とはどういう事かと言っていたが、その信頼を裏切らないでほしい。ステークホルダー等、多くの人の力を借りているのは分かるけど、そこを注視し過ぎると足元をすくわれる。足元がしっかりと定まっていなければ、いざという時に踏ん張れない。まずはしっかりと職場の信頼を回復すべき。

組合 毎年この時期になると、「あと 3 カ月歯を食いしばって頑張っていこう」となるが昨年も最後に 400 億円のズレが出ていた。今回も修正して EBIT500 億円を目指そうと言っているけど、裏切られそうな気がする。こういう繰り返しがステークホルダーにも伝わって離れていかなければいいと思う。

■物価上昇に対し 4.5%のベアでも足りないくらい

組合 今年の春闘は報道でも「賃上げが絶対に必要だ」と異常に盛り上がっている。航空は 3 年連続ベアゼロで、この間も物価はどんどん上がり、消費者物価指数は 4%以上上昇。この 3 年間定昇はあったが、定昇だけでベアがないと相対的に昔と比べて貧乏になってくる。今年のベアについてどう考えるか？

会社 ベアの考え方は、いくつか要素があって、一つは物価上昇等の経済情勢、足許では最近にはないような物価上昇が起こっている。それにロシアウクライナ情勢もある。世界的にどんどん賃金が上がってきている中で、日本はあまり上がってなかったという話がここに来て大きくなっているところもある。そういう状況がまず一つ。もう一つは、やっぱり長期的な人件費の上昇というのは一時金とはまた違う。業績に応じて一時金というのはある程度あるけど、そういう意味ではベアは人件費への影響が大きいので、当然考える必要がある。それに経営状況も踏まえて、ベアについては検討している。

組合 4%の物価上昇は 41 年ぶりというくらい大きなこと。それから 4 月にもたくさんの物が値上がりする予定で、もう 4%では済まない。4.5%という要求にしたけれど、これでも物価上昇に足りないと言われている。今、世間では 10%近い物価上昇が見込まれているという話もある状況で、実際にそれを体感している。光熱費がものすごく上がったり、コンビニの弁当がすごく高くなっていたりする。コンビニ弁当は小さい話だけど、電気代は皆さんもご存じだと思う。それがシフト勤務をしていると、なおさらかかる。普通の家族が学校とか仕事に行っている時間に在宅している。皆さん以上に光熱費の痛手を受けている。4.5%は最低限の要求で、会社の EBIT800 億円のような高い目標を掲げているものとは違う。

組合 職場からは二世帯だけど電気代だけで 67,000 円かかったという報告があった。もう一時金だけでどうこうというのも無理。世間が「この春闘は賃上げだ」と言っているということは、物価は上がったまま下がることはないと思っている。そういう意味で、我々もその水準に上げていかないと生活水準を下げることになる。日本航空はそれでいいのか？

組合 大企業の賃上げが回答集中日より早く報道されている。こういうのを見て、「わが社も」と思わないものか？

会社 マスコミが報道している会社というのは、特に数字が、大きいところを報道する傾向があると思うけど、それにしてもベアもそうだけれど、初任給に着目して上げている企業もあり、もちろん見ている。そういった各社もベアの考え方は我々と変わらないだろうし、その中で判断している。我々としても、頭の中には当然ある。他社も長期にわたる人件費と分かっていてベースアップとか初任給を上げているのだろう。

組合 航空業界はボラティリティが高いから上げにくいと言われて続けてきた。賃金上がらないまま 30 年というニュースになっているが、考え方を考える時期だと思う。新年の総理大臣が出てきて経営者も集まる会合で、社長がインタビューに答え、「物価水準を超えるくらいの賃上げをしていく」と言っていたらいい。社長の真意というのは「今年の春闘でやりたい」なのか「今後やっていきたいな」程度なのか？

会社 そう話した部分は事実で、報道されたフルセンテンスだと、この春闘と限定していない。一般論としてそういうことで、その後、「航空業界の状況もありますし…」と語尾についていたと思う。だからといって否定するものではないけれど、「この春闘で」と断言した形ではないということ。

組合 断言してないにしても気持ち的にはそうしたいと思っているのだろう。これだけの物価上昇で苦しんでいるのもわかっているわけだから。3 年間ベア見送り、やっと上向きになってきた。足元もちゃんとさせないといけない、この春闘でやっていきたいという社長の本音はあると思う。

以下、JLU ニュース 863 号に続く
【日本航空ユニオンニュース 862(14-31)号】