

ここで働いている人が元気になる再回答を望む

3月1日9:45~10:20、23春闘第3回目の団交を行いました。会社側は、小枝人財本部長、飯塚人財戦略部長、人財戦略部メンバー8人に加えJGZから百田グループ長を含め2人、組合側は佐藤委員長を含め9人が出席しました。以下、報告です。

■回答書前文を元にした小枝本部長の冒頭発言

小枝人財本部長 急激な変化が絶えない日々が続くなか、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と工夫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。先日発表したとおり、2022年度第3四半期のEBITは347億円の黒字、純損益は163億円の黒字を達成することができました。これは、社員の皆さん一人ひとりのたゆまぬ努力の成果であり、心から感謝申し上げます。

一方、今年度の通期業績見通しについては、EBIT800億円から500億円へ、当期利益450億円から250億円へ下方修正しました。このことは経営として非常に重く受け止めております。第4四半期に入り国内線を中心に旅客需要の回復スピードが伸び悩んでいることを冷静に捉えるとともに、今年度の黒字化は、公租公課の減免や各種減税措置、雇用調整助成金の受給など、多くの方々からのご支援・ご協力のもとに達成できていることを忘れてはなりません。

今回新たにお示した今年度の業績見通し達成に向けて、最後まで諦めずに1円でも多く利益を積み上げることが重要だと考えています。

このような状況のなかで、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、本日回答いたします。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。

なお、ベースアップ、賞与につきましては、現在経営におきまして検討を重ねております。もう少しお時間をいただきたいと思います。経緯として判断できるしかるべきタイミングで貴組合にお示しをさせていただきますので、よろしく願いいたします。

佐藤委員長 回答指定日に回答書は頂けたが、内容的にはベースアップは検討中であるものの、それ以外の部分で原資に関わるものに全く回答がないことが非常に残念。この春闘はベースアップだけではなく、社員みんなのモチベーションを高められるような回答を期待していたが残念ながらゼロ回答。STの2年から3年に延伸とかがあっても、有額回答がない。この状態で、「1円でも多く利益を積みあげたい」と言っても、そこに向かっていく社員の気持ちが付いてこない。確かに真摯に検討していただいているとは思いますが、これでは非常に遺憾だとしか言いようがない。まだ時間があるので、ベースアップ以外の部分について、ぜひもう一度で考え直していただきたい。他社を見ながらとよく言うけれど、同業他社を見ている、新聞とかで見るランキングで全部JALが負けている。逆転するためにはここで働いている人が、「この会社についてすごく良かった」と思えるような、そういった回

答があれば、口コミで広がっていくと思う、働いている人が元気だと近所の人にも伝わっていく、それが必ず広がっていくと思う。そうなるように、ぜひ再回答をお願いしたい。

組合 期末手当について、「第3四半期を見て検討してお伝えする」と言っていた。その部分に関してはどうなったのか？

会社 冒頭にベア、賞与について検討を重ねていると言ったところに、その部分も含んでいる。

組合 トヨタやホンダはいつもよりかなり早く、即日回答みたいな回答をしている。JALも例年どおり3月3週目とかではなく、できるだけ早く考えて答えてほしい。ANAを見てからからではなく、こちらが先に出して、ANAも動いてくれたら、業界自体の魅力も上がると思う。主導権をJALが握って早めの回答をしていただきたい。

■整備だけ70歳まで働ける背景にあるものは？

組合 年末に68歳以降の働き方について聞いたときには「今のところ検討してない」と言っていたが、先日、JALECの業連で70歳まで働くかの意向調査が始まることになった。私たちはその人たちに残ってもらわないと生産が間に合わないと思っている。今回、伸ばすことになった経緯、またどれぐらいの人を必要としているのか数がわかれば教えてほしい。

会社 今回70歳までにと判断した経緯は、シニアの方々のより長く働きたい、活躍したいという意向があるということ。シニアの活躍促進ということで色々我々も考える中で、そういう声があるということが、ある程度把握できたので、今回それを捉えることになった。人数の話に関しては、まさにヒアリング中で、具体的に何名の方がですね。継続されるかどうかは、これからというところ。特に何か生産上の必要性ということよりは、皆さんのご希望を捉えてということで考えている。

組合 「生産上ではない」と思っているなら、それは現場を把握できていない。今、シニアの人がいなくなったら回らない状態になっている。会社側から「残ってくれないと、生産できなくなる」という考えを本当は持っていてほしかった。

会社 生産計画を作る中で、そういった現在の必要工数だったり、実際に充てられるリソースがどれだけあるのかだったり、もちろん精査しながら作っている。ただ、そういった中で、その全く余裕がないとか、そういうことまで言うつもりはない。

組合 例えば65歳、68歳でみんな辞めてしまった場合に回っていくのか精査されているのか？

会社 もちろん制度計画を作るときにどれだけの方が退職後意向を示されるということは、過去の実績を踏まえて計画を作るので、そういった中で今回、前年並みの実績であるな

らば、計画は成立するという事で今回作っている。

組合 組改や e-Log 等で辞めたいという人も出てきているので、今までどおりの推移ではいかないと思っている。

組合 NDI の資格者は簡単には育たない。急に辞められると、何千時間という経験が必要な仕事で貴重な人財。検査にいる 68 才近くの方は NDI の LV 2 まで持っている。そこまで育てるには、今の検査の現場だけでは育てられない。今辞められたら困る、そういう感覚を持ってほしい。

組合 整備にはそういう貴重な人財がたくさんいるから残す方向なのだろうけど、JALI で働いている人の中で、「65 歳以降働きたいとの意向を持つ人」の調査はしないのか？

会社 整備本部以外の方への調査はしていないけども、そのニーズについては、検討を続けている。

■資格手当が按分されるのは全然妥当ではない

組合 短縮勤務の方の資格手当が按分されている件は、JLU の組合員の中では誰も認めていない。人財戦略部で年末以降、調査したり、聞き込みを行ったりしているのか？

会社 我々がどういふ対応しているかを含めて確認したけれども、結論から言うと、今のやり方で妥当だと考えている。確認主任者手当という資格を行使していただいている、そういう特定の業務をやっていただいている事に対してお支払いしているもの。この賃金のお支払いというのは、この時間、労務提供いただいた時間に対してお支払するのが基本的な考え方なので、これが就業時間で按分されるやり方は、他の手当との整合性もある。

組合 これは妥当ではない、これは特殊な手当。本当に考えを改めていただかないと相当大きな問題。按分した理由がおかしい。1 ヶ月のうちに 1 回でもその資格を行使すれば支払うべきことであって、全く按分される手当ではない。それについて現場の声は聞かれました？

会社 現場の声は聞いてない。現場の意見を聞いて決めるようなものではないと思っているから。

組合 LOG リリースしなくても資格を維持すれば払われている。現実に関 75% で働いている人達は LOG リリースの数で言うことが多い。この違いについてはどう考えているのか？

会社 重整備とラインの違いみたいな事だと思う。それもあつたけれど、同じラインの中で 10 割の人と 7 割の人と同じと、それで正しいと言っているものだと思うけども・・・。

組合 そこは同じ。その資格をいつでも使えるように知識をブラッシュアップしたり色々な情報を入れる。いつでもサインできるように準備している。これに対して支払われるもの。だからドッグでもラインでもサインしている数が違つても、誰一人として不公平とは言わない。それは仕組みを理解しているから。

会社 そのサインするために整えているというのはわかるけれど、それを使って業務をやっていただくということに対してお支払いしているというもの。

組合 そこは減らす性質の手当ではないと思う。減らすのならシニアになった時点で十分月給は減っている。そもそも 60 才になったときに、これほどまでに給料減らされるのは何故なのか？というところ。どこの会社も同じようなものだけれど、契約料金がそこまで下げられる理由は何なのか？

会社 シニアになったならば、一年間こういう業務をやっていただく、この場所でこういう業務をやっていただくということ。その一年間に対して場所とかも含めて業務内容に対して、お支払いをするということでやっている。要は異動の発令が

ないとか、そういうものがないということ。

組合 「異動がない」だけだと、もう説明が足りない気がする。もう少し何かないのか？

会社 シニアの皆さんにこういう話をする中で、実際に職務提供する時に我々もしっかり双方で合意の上で、最終的にその業務についていただいている。そういった観点で、いわゆる定年前の社員と違って、しっかり本人が働いていけるということを確認した上でやっていることでもあるから、そういった意味では、やっぱり定年前の社員と差をつけながら設定しているということで、ご理解いただければと思う。

組合 合意と言うけれど、合意しないと働けない。「この賃金で働いてください、合意しなければ、あなたの職場ありません」と言われるようなもの。それであれば合意するしかない。昔みたいに年金が 60 才からもらえる世代ではなくなっている。もらえるのは 65 歳。その時に賃金だけは「60 才になりました。合意したんだから下げます」ではないと思う。

組合 それなら選ばせればいいではないか？今まで通り正社員のように働くか、賃金下がるけどいろいろ制限を設けるかを、選ばせればいいだけ。「転勤とかできますか？」と聞けばいい。もっと思いやりを持って欲しい。契約時にこうだからいいではなく、契約は渋々したけどという人たちの声を聞いている。資格手当の事だつて個別契約だから最初は知らなかった。そこから不満の声があるから伝えている。現役世代の資格者もおかしいと言っている。契約があつても、日本人は契約時間が終わったからすぐ帰るなんてことない。SQ があれば、そこに対して時間が過ぎていても、「最後までやり切つてから帰ろう」と考える。互いに思いやりが必要だと思う。

会社 「合意したからいいんじゃないか」と言うつもりは当然なく、そういう趣旨で言ったつもりはない。事前に内容確認させていただいたうえで、異動がないという話に通ずるところではあるけれども、定年前の社員と条件に差をつけながら職務を提供している、そういう考え方でぜひご理解頂きたい。

■今まで会社が負担していた PFC 本当に取るの？

組合 ST について国内線旅客施設使用料 (PFC) が取られることになるようだが、協約の締結はいつになるのか？

会社 3 月中にはお伝えさせて頂いて賃金の控除を改めて締結できればと考えている。

組合 なかなか話が来ないからまだ検討して会社が持つてくれるのかと期待をしていたが、取ることは確定なのか？

会社 業連も発行させていただいている。基本的には取るという事で賃金協定の締結をお願いしている。

組合 無償航空券が有償になって福利厚生としての価値が下がってしまう。エンゲージメントも下がっていくと私達は思っている。先日札幌行きの ST90 を使つたがずいぶん値上がりしていると思った。ST90 で何年か前から入っているのは知っているけど、ST90 の価格としては高くなった。ST95 くらいにすることはできないのか？

会社 制度として ST90 と 50 を作っている。体系を変えることは難しいけれど、いろんなご意見はいただいている。

組合 別居特認 ST 使っている方から、別居特認 ST00 からも PFC を取るのか？という質問があるがこちらは？

会社 PFC は会社負担の予定です。

以下、JLU ニュース 869 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 868(14-37)号