

23 春闘再回答と 第4回団交報告①

JLUニュース

No 870(14-39)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年 3月 14日

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

ベア 7000 円、夏期一時金、その他再回答が示される

3月9日(9:45~10:50)、23春闘第4回目の団交が行われ、再回答が示されました。ベースアップ7000円、一時金、ワーク・ライフ・バランス等の回答がありました。この回答を受け組合は、職場の声を集め、次回団交でさらなる回答を目指すことを伝えました。以下、再回答内容と団交報告の①です。

3/9 再回答「月例賃金および社員福祉関連諸施策について」

1.月例賃金

(1)業務企画職および整備技術職

2023年4月1日より、基本給を7,000円引き上げ、別紙1の協定および別紙2の確認書を締結いたしたい。

(2)シニアスペシャリスト契約社員

2023年4月1日より、1、(1)に準じて基本給を引き上げる。
(部分就労を選択している者の基本給は勤務割合に応じた額とする。)

2.2023年度夏期賞与

2023年度夏期賞与について、別紙3の協定を締結いたしたい。
(基礎額×2.0ヵ月)

3.2022年度期末賞与

2022年度期末賞与原資控除後、2022年度EBIT500億円以上および当期利益250億円以上の達成で基本給額の0.3ヵ月を支給いたします。支払対象者は、2022年度に就業規則第2条に定める社員として在籍した組合員とします。

4.ワーク・ライフ・バランス、多様な人財の活躍推進

(1)特定目的積立休暇制度の拡充

特定目的積立休暇制度について、2021年度よりトライアルを実施してきた以下項目を、2023年度より本運用いたします。

- (a)私傷病による1日単位での取得を認めます。
- (b)家族の介護・看護による1日単位での取得を認めます。
- (c)不妊治療による1日単位の取得を認めます。

(2)赴任時における社宅制度の拡充

①仕事と育児・介護との両立支援の観点から、首都圏以外の地区への異動に伴い、社員が配偶者を帯同せず、子のみを帯同して赴任し、子の養育を目的として一親等以内の家族と社

宅での同居を希望する場合、または要介護状態にある一親等以内の家族と社宅での同居を希望する場合は、現に扶養しているか否かに関わらず、同家族の社宅入居を認めます。

②社員の単身赴任に伴い、子弟(高校生以下)の就学理由により、残留する家族が社宅の継続入居を希望する場合は、1年を限度として学年度末までまたは6ヵ月間のいずれか長い期間の継続入居を認めます。

(3)女性の健康課題改善への取り組み強化(フェムテックのトライアル継続)

女性の健康課題改善に向けて2022年度に実施したフェムテックを活用したオンラインでの婦人科診療(更年期プログラム、月経プログラム)のトライアルについて、2023年度も継続いたします。

(4)忌引による特別休暇の対象拡大

実兄弟姉妹の配偶者の死亡時において、特別休暇を1日付与いたします。

5.健康管理および増進

(1)インフルエンザの予防接種

社員本人のインフルエンザの予防接種について、日航健保による補助(2,000円)に加え、残額(本人負担分)の会社補助(上限3,000円)を2023年度も継続いたします。

6.その他

(1)初任給の見直し

初任給(新卒相当)の見直しのため、2023年4月1日より、業務企画一般職3等級、整備技術一般職3等級の定期昇給基準表における昇給前基本給額の下限額を11,000円引き上げます。

このような状況下、貴組合の要求を受け、これまでの交渉経緯をふまえ、真摯に検討を重ねてまいりました。ポストコロナにおけるJALグループの成長の転換期となる2023年度に向けて、その成長の原動力となる皆さんの安心と生活の安定を確保するとともに、次期ローリングプランの達成や抜本的な生産性向上による新たな価値創造を実現することに思いを込め、2023年度計画の策定中ではありますが、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。

ベースアップについては、急激な物価上昇による生活への影響や社会的情勢を意識しつつ、人口減少により人財確保がより困難になるなか必要となる抜本的な生産性向上に向け、全社員がベクトルを合わせて取り組むことに経営としての強い意志を込めました。

賞与については、3年におよぶ賞与の減少による影響を

■小枝本部長の冒頭発言【回答書前文と同内容】

小枝人財本部長 貴組合による諸要求などについては、2023年3月1日付文書にて、その一部に関して会社の回答ならびに見解を提示いたしておりますが、そのなかで提示に至らなかった要求などについて、これまで真摯に検討を重ねてまいりました。

足元の経営状況について、2022年度の業績見通しを下方修正せざるを得なかったことは経営として非常に重く受け止めております。残りわずかではありますが、業績見通しEBIT500億円の必達に向け、年度末の最後の1日まで諦めずに1円でも多く利益を積み上げていきましょう。

一方、中期経営計画ローリングプラン2023について、今後事業領域ごとの戦略を加速・推進していくことを前提とし、今年度を上回る利益水準を目指して現在策定しております。

ふまえ、少しでも早く皆さんの生活の安定につながるのと同時に、まもなく始まる2023年度に向け全社一丸となって取り組んでいくことに思いを込めたものです。

未曾有の厳しい環境を乗り越えるなかで我々一人ひとりがこれまで培ってきた力と、先を見据えた新たな発想を結集し、2023年度以降のJALグループの成長につなげていきましょう。

佐藤委員長 今日、賃金部分の回答があったが、本来であれば3月1日の回答指定日に出して欲しかった。1日から実施しているアンケートでは、回答が無いので当たり前だが不満度は100%。昨年は最終団交で回答されて、職場の声をフィードバック出来なかった。今回は次の団交で伝えられる。アンケートでは、ベアについての声も多かった。赤坂社長の「物価上昇分以上の賃金アップ」という言葉への期待感は大い。ベア凍結、低い一時金が続いて、非常に厳しい生活をしてきた。それが果たして7000円のベアで賄えるのかと言えば、大きな不足感は否めない。JLUの要求はベアで4.5%となっているのは、最低でもその水準が必要だということ。改めて職場の声も聞いてみるが、おそらくこれでは不足だという声になると思う。人材の確保が難しいという話もあったが、電機連合も7000円の要求をしている。他産業と横並びではニュースになるほどの大きなベアではない。これでは人材確保に向けて一石を投じるほどではない。なお且つ、今いる社員にも7000円では生活に明るい兆しが見える程ではない。物価上昇には追い付いていないので、再回答を求める。諸手当の部分も全く回答がない。諸手当は非常に声が強。さらにもう一度再考して回答をお願いしたい。

組合 ベアが7000円になった根拠と、定昇を合わせて何%になるのかを聞きたい。

本部長 基本的なベアの考え方は従来と同じだが、要素としては物価動向、他の企業の動向、労働団体や経済団体の動き等も見えていく。それから経営状況もある。社会情勢として、賃上げへの期待が高まっている。コロナ禍で賞与も中々厳しい水準でしかお応えできなかった上に、物価上昇が来ているので、皆さんの生活が悪化している事は認識していた。社員の生活の安定につながるベアを行っていききたいとの思いで今回の回答となった。経営状況は確実に回復傾向にある。一方で経営環境は、経費面、収入面どちらも不透明で次期中期計画もまだ策定中ということ。本来であれば計画を作ってお答えするものだと思うが、来年度はJALグループの成長の転換期、このタイミングでベースアップを行うことは、策定中のローリングプランの実現や、それから、航空業界で働くことの魅力の向上にも必要で、一つの投資、人的投資だと考えている。基本的な今までの考え方に加えて、抜本的な生産性向上の実現に向けて、全社員で取り組むことを経営として強い意志を込めて、7000円のベースアップを実施するという結論になった。ちなみに7000円の水準は少なくとも、この30年間で最高水準。経営としては、相当な水準でお答えしているつもりなのでご理解いただきたい。

会社 ベアは定昇と合わせてグループ全体で4.5%になる。

組合 職場は期末を期待していたが、結局通期の決算が出てからでないと決められないということになったのか？

会社 やっぱり経営としては、下方修正をしなければならなかった事を非常に重く受け止めている、この目標だけは、絶対に下方修正しない、と強く思っているし、絶対目標必達ということで、この条項を入れさせてもらった。出たくないから条件を付けたと思うかもしれないが、そういうことは全くない、

足元の状況、1月は本当に厳しかったけれど、2月の半ばくらいから3月にかけてお客様は確実に増えてきている。まだ20日あるので、油断はできないけれども、この調子でいけば、下方修正した目標はクリアできるのではないかと思っている。「もちろん払いたい」、そういう意思だと受け止めていただきたい。

組合 0.3ヵ月と決めたように書いているが、「1円でも利益を積み上げて行きましょう」と言うのだから、上振れた時に0.5ヵ月とかにしようという考えはないのか？

会社 ない、「もっと払え」という声はあると思うが、やっぱり今年度はずっと「800億を達成して早く賞与の安定的な水準の戻したい」と言ってきた中で、残念ながら目標は達成できなかった。ここを重く受け止めなければならぬし、秋の段階で目標を達成して1ヵ月という話もしていた他社よりも少ないという意見もあると思うが、22年度は業績で大きく差をつけられた。一方社員の頑張りがあるからこそここまで来たのは紛れもない事実なので、ぜひ有額で回答したかった。

組合 絶対必達するという気概があるのなら、3月に支払うべきだと思う。そこで気持ちは変わってくる。1円でも黒字であれば、年間4.0になるには、0.8が最低ラインとみんなの頭にある。結果を見てから出すなら誰でもできる。単純にANAよりも業績が下回っているから出せない、ではなくて下回っていても出して、将来につなげるという気概が欲しい。職場の後輩もJALECに魅力を感じられず、10年位の者が辞めていく。これはかなりまずい状態だと思っている。

会社 この会社で働いて良かったと、誇りを感じられる、そういう事を目指していかなくてはいけないと強く思っているが、22年度の期末はほぼ決まっています、23年のことも今回回答させて頂いている。ベアと賞与はまさに未来、より未来に力点を置いて回答させて頂いた。

組合 決算が決まったと同時に通知を出して連休明けに振り込まれたら職場も喜ぶ。3月に出ると思っていた人もいますので、なるべく考慮して手続をしていただきたい。入学シーズンには何かとお金がかかる。

会社 そうですね。

■初任給アップもANAの2万円より低いのは何故か

組合 初任給を見直し11,000円上乘せだが、一方でANAが2万円と報道されていた。11,000円になった理由は？

会社 採用競争力の強化が一番の目的、込めた思い。考え方としては人材の確保が難しいという中でJALグループと一緒にけん引していける人を採用するという水準を考えて11,000円上げる事にした。

組合 採用競争力と言うがずれているように感じる。周りを見て、一般情勢を見てと言っても、どこを見ているのかと思う。

会社 厳しい見方をするとそういうことになるが、着地点をちゃんと見て頂きたい。結果として、いくら上がって、今後どうなるのかを見てほしい。上がった幅だけ見るとそうかもしれないが考えなしやっているわけではない。

組合 JALECはどのくらい初任給を挙げる予定なのか？それは今回ないのか？

整本 ANAグループの動向が分かっていないが、JALECは既に高い。状況をモニターしながら引き続きやっていきたいと思う。

以下、JLUニュース871号に続く

【日本航空ユニオンニュース 870(14-39)号】