

通常時の一時金の係数は2ヵ月ではない

5月18日9:00~10:05、23夏闘第1回目の団交を羽田1タミ416会議室で行い、要求趣旨説明後に、一時金、ST制度についてやり取りしました。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が7人と整本から2名、組合側は佐藤委員長を含めて5人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■M1から羽田1タミに戻って23夏闘要求を提出



小枝本部長 5月2日に期末決算と中期計画ローリングプランを発表し、22年度の期末手当と特別金、23年度年末賞与について伝えた。先日説明会も行ったので、既にその場で(経営状況について)説明しているため、改めて伝える事はないが、とにかく23年度のローリングプランMRP2023で掲げたEBIT1000億円の目標他様々な目標達成に向け労使一丸となって取り組んでいきたい。今回の団交でも貴組合と真摯に向き合って話し合いをしていきたい。

佐藤委員長 5月10日の中央委員会にて要求案は満場一致で決定した。大きな特徴は一時金の部分、会社から提示されている2.0ヵ月では飲めない。今春のベア7000円はJALとして初めての規模であったし、職場もそれを認識している。期末手当の0.3ヵ月には様々な意見はあるが、特別金10万円については、驚きと喜びの声が大きかった。しかし残念ながら世間を見ると安心出来ない状況にある。22年度はEBIT645億円を達成し、旅客状況も上向いてきており、この先も良化が見えている中で、家庭はどうなのかという、昨日も電力各社、東京電力が約15%、北陸電力40%の値上げを発表し、その他にも物価上昇が続いている。生活の破綻がアンケートにも反映されて、一時金の要求額は会社提案との齟齬が大きい。それから今1番困っているのは人員不足。既に色々な現象となって現れてしまっている。事故、怪我、ディレイが増えている。機内清掃の人員不足によるディレイがあったし、貨物の遅れでのディレイは慢性化している。CAが足りず、スタンバイのクルーを呼び出すために時間がかかってディレイしたこともあった。今は人を集める事が課題。7000円のベアや10万円の特別金に、非常に大きな評価の声があるが、他業種と比べた時には埋もれちゃう。日本の失われた30年で賃上げが抑えられてきた事がフォーカスされていて各社が対応している。この部分をなんとか解消

しないとJALに人は集まらない。そういう意味でも一時金については改めて考えて欲しい。会社として大きな柱に掲げている人財戦略について、エンゲージメントを高める意味でも一時金回答の再考と、その他の要求に対しても6月1日の回答指定日にしっかりと回答を示して欲しい。

—— 菊田書記長が要求趣旨説明実施 ——

夏闘要求案ニュース878号をベースに春から継続している要求のポイントを説明。

一時金: 22年度は期末と特別金を足しても、4ヵ月に届かなかった。EBIT1000億円の目標を示した今、本来の一時金の水準がどういったものか話していきたい。

各種手当: 「生産性を上げて社員還元」の前に、ここで要求しているのは整備職に必要なもの。エンゲージメントを高めるなら生産性を言う前に先にやってほしいという気持ち。

安全に関する要求: 提言書、新提言書を見返してきた。「危ないことを危ないと言える風土」がやっぱり大切。組合はこういった場で常に言ってきているが、職場から声が出るのが大事。そういう風土にしてほしい。

STに関する要求: 2日に合同申し入れも行っているが、問題が多い。早速今日からお伝えしていく。

休暇に関する要求: 特定目的積立制度の改善を引き続き求めていく。ボランティアの連続3日、1ヵ月前申請も使いにくいと言われている。

JALECへの要求: 総務部長、企画財務部長が参加する前に調べてほしいことは伝えていく。夏闘後半で整備の話をつくりたい。

■今の目標で夏の一時金2.0ヵ月は少ないと感じる

組合 春闘の時点で社員を安心させるために、夏の一時金2ヵ月を示した。それはそれでいいとして、あの時点では見通しも発表もできてなかった。現時点では、1000億円の見通しを示している。アンケートを基に3ヵ月+10万円の要求をしているが、元々は年6ヵ月が普通だった。我々としては、2ヵ月はやはり少ないと感じるし、18年度は期末を合わせて6ヵ月出ていた。この時点で2ヵ月ばかりでスタートする必要は無い気がする。ここに拘っている理由は何なのか？

本部長 拘っているというか、やっぱりコロナの間、社員の皆さんには、いろんな面で我慢を強いてきた。仕事の面では、整備はコロナでも重整備の内製化などもあり、忙しさは変わらなかったと思うが、自分の仕事が蒸発してしまった職場も

たくさんあった。違ったフィールドで活躍してもらった社員もいた。そういう意味での我慢もあった。賃金面では、賞与もそうだし、賃金カットはしなかったけれども、例えば乗務職は、乗務手当に影響があった。そういう負担をかけてきた。会社としてもコロナの期間中は、一年間で4000億近い赤字、翌年も2400億近い赤字だったから、非常に厳しい中で、なんとか社員の生活を維持し、会社を守るために必死に頑張ってきた。そんな中で、去年はまだトンネルが見えてなかったけれども、「安定的な賞与水準の4ヵ月に戻す」と言ってきた。そうすれば社員の生活が日常に戻っていく大きなきっかけになるだろう、だから目標を労使一体で達成して、きちんと賞与を支払いたいと言ってきた。期末を合わせても4ヵ月に届かなかったと言われたけれど、今年度はそういう意味で、本当に回復フェーズ。今回は1000億円という目標をなんとか達成していきたい。前回までは、細かく見て、何となく小出しにしていたところは、あるかもしれないけれど、強い意志を込めて、早めに年間4ヵ月を示した。それが夏の2ヵ月というところにつながってきている。ご要求の3.0+10万円も理解しているが、会社の考えは今のところ2ヵ月ということ。

組合 同じことが家庭でも起こっていて、会社から最大200万円借りている社員もいるし、生涯年収もこの3年間で下がった。その切り下げられた部分を取り戻したい、何かで補填しないと元の生活に戻れない。そういう気持ちが多い。それに加えて今物価が上がっていて、最低必要は年間4ヵ月より上がっていると思う。そこをもう一度見てほしい。安心して働けるためには、4ヵ月では足りない。生活はもっと厳しくなっているということもぜひ理解していただきたい。

組合 この2ヵ月という水準が労使間で出てきた時に、組合側として「借金の状況とかを考えて、会社はどれぐらい必要だと考えている？」と聞いたら、「最低でも2.0は必要」と答えていた。今、EBIT1000億目指す会社がそんな最低ラインでいいのか、ということ。これまで増やした借金を返すことを考えると2ヵ月では足りない。住宅ローンとかは右から左に流れていくわけだから。アンケートの結果を見るとやっぱり3ヵ月が一番大きく、2ヵ月はほぼない。もらっている額が少ない時は下がってくるものだけど、やっぱり3ヵ月に集まる。それぐらい生活が困窮しているということを感じ取って欲しい。

組合 JAL社内では「早く2ヵ月+2ヵ月に」という話が出るかもしれない。でも他社の年間一時金を見た時に、4ヵ月としているところはあまりない。5ヵ月台か、トヨタ、ホンダや三菱電機は6ヵ月以上だ。これで「JALは4ヵ月がベースです」と言っていると採用競争力にも関わる。最低ラインの4ヵ月を他社と比較し改善を考えようとかしないのか？

本部長 確かに、他の業種では、なかなか上がらなかった賃金を上昇させていく気運があって、うちもベアを最高額出したけれども、5ヵ月、6ヵ月の賞与が出ている会社はある。うちの場合というか、コロナで受けた逆風は、航空はトップクラス。そうした中でようやく黒字になった。EBIT645億は、決して世の中から見ると、ものすごく高いわけではないのに、いろんな新聞に取り上げられた。マスコミからはコロナから本当に脱却してきた象徴みたいに扱われていた。もう一つは、EBIT1000億の位置づけ。実は元々1700億という数字だったところを下方修正している。25年度の1850億は変えていないが、今年の需要回復は、22年に比べてもっと回復してくと見ている。一方で経費の部分も特に燃油費を中心に、人件費も去年に比べるとかなり上がっているのも事実。そういった費用部分を差し引いたら23年度に1700まで行くの難しいけど、1000億は行きたい。そういう意味で言うと、25年

度の1850億というのは、基本的にコロナ前の数字。つまりコロナ前までしっかり戻したいという意味を込めて利益の見出しを出している。早くそこに戻したいし、賞与も過去には5ヵ月とか、もっと出していた。今回4ヵ月というところを示せたということは、経営としてもしっかり意思を持って示したつもりだし、この先に向かって、きちんと利益を積み上げていって、MRPにもある「社員への還元」というものを考えていきたい。

■コロナ禍での苦労と、今後の高稼働に目を向けて

組合 整備現業は、コロナの時上司からは、「エッセンシャルワーカーとして、定期運送事業をしっかりと守ってほしい」と言われ、我々も一生懸命、それに答えるために任務を遂行してきた。間接の人たちが在宅勤務をするなか、コロナの感染を気にしながら、出社を強いられてきた。仕方のないことだけれど、コロナ禍でも乗ってくれるお客様に対して、プロとして安全で高品質の飛行機を提供してきた。そうやって頑張ってきたも社会情勢がなかなか上向かないから、一時金も厳しい状況になった。それが3年続いた。今年度はEBIT1000億の目標を掲げているところだから、2ヵ月というのは最低保障で、やっぱりプラスアルファは必要。今2ヵ月で示されているけどそれは違うと思う。今、JALの機材数が減ってきている。767はフライターにするし、777も退役している。機数がどんどん減るなかで、残りの機数で同じ便数をこなしてる。そうすると、1機あたりの飛行機の稼働率は上がる。稼働率が上がると、整備要目がすぐに発生するが、運航のローテーションが早いので、夜間にしか休ませる時間がない。国際線は夜間も運航しており、帰国後すぐにメンテナンスを行い、2時間のターンアラウンドで再び海外に飛び立つこともある。国内線では、昼間は飛行機を多く運航し、夜にメンテナンスの人員を投入して、翌日のスケジュールをキープしようと頑張っている。この状況は今後も続くはず。新しいA350-1000もしばらく入ってこない。需要は増えてきているなか、スタンバイ機は当然ない。現場はかなり忙しい状態だけれど、お客様も利用してくれているため、利益には期待している。ただ、整備現業は相当な厳しさを感じており、コロナ前のようにプラスアルファがないとキツイというというのが職場の声。期末と特別金の0.3+10万円を評価し、これをポイントとしてこの夏を迎えられるのは大きなこと。その辺りを理解してほしい。

組合 来年度、コロナ前の1850億に届かせるためには、早めに種まきしておかないと。今一時金を上げておかないと人は集まらない。すでに航空に魅力がなくなってきている。今いる社員の生活のことだけではなく、これから入ってくる人達の選択肢はたくさん出来ている。今の売り手市場では、JALは選ばれない、航空が選ばれない。だからこの夏2.0の最低水準では、大きなリスクになると思う。

組合 JGSさんとか、JALECの若い人が比較対象にするのは同業他社だけではない。どこの道を進むのが自分にとって都合がいいのか考えて、JGSさんはかなり辞めていった。そういう中で、この2ヵ月という水準が業界ではそれなりかもしれないが、他業種を見た時に本当にこれでいいのか、本当に辛い仕事していて、今後も整備をやっていくのに、本当にこの程度の賃金で、この一時金でやってくべきなのか若者は考えししまう時がある。若いからこそ転職できるので考えるのだと思うけれど、結構JALECの若い人もいろんな業種を見ている。なので、人で仕事が回らなくなる前にちゃんとした扱いをしていただきたい。

以下、JLUニュース881号に続く

【日本航空ユニオンニュース 880(14-49)号】