

## 再回答後も転勤・単身赴任の問題を追求

3月14日(9:00~10:05)、23春闘第5回目の団交が行われました。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に加え、整備本部福田業務部長、滝澤企画財務部グループ長他、合わせて10人が出席、組合側は佐藤委員長を含め6人が出席しました。以下、団交報告その①です。

### ■再回答後のアンケートの声を本部長に伝えたい

**小枝人財本部長** これまでの交渉経緯を踏まえ、経営として再検討をしたが、これまでに示した以上の回答を行う判断には至っていない。本日も、親身に協議を行う考えには変わりはない。是非とも貴組合のご理解をお願いしたい。

**委員長** これ以上の上積み回答がないのは非常に残念。ベアも要求には程遠い額だったが、特に諸手当の部分が欲しかった。そこはすごく大きな課題だと思っている。先日の回答後のアンケートでは「これで良い」は15%。確かに過去30年で一番大きなベア額で、「まあいいよ」と言う人もいけれど、それ以外は大きく不満を訴えている。内容的には「物価上昇分には7000円で追いつけない」「この3年間で年収がずっと抑えられてきた」ということが書かれている。コロナもあったけれど、実体的に生涯年収は下がっている。この部分を少しずつでも返してほしい。年間4ヵ月に足りなかった部分を、後払いで返してほしい。会社はそういう考えは持っていないと言っていたが、そこにみんなこだわっている。「このままだと安心して働けない」、そういう声があげられている。

**組合** アンケートの中には「社長は年始に言った発言を守れ」といった声もある。4.5%という数字は赤坂社長の「物価上昇を超える賃上げ」という発言をクリアしているのか？

**本部長** ベアを考えるにあたって、物価上昇は一つの、大きなトリガーだと思っている。ただし、物価上昇率そのまま機械的にベアに繋がるってことではなくて、去年の物価上昇率が年平均2.5%ぐらい。今回のベアはそれと比較すれば結果的にそこはほぼカバー出来ていると思っている。それだけではなくて、いろんなものももちろん要素としてある。

**組合** 職場は昨年平均が2.5%なのは知らなくて、直近のニュースであった4%以上という数字を見ている。だから少なく感じてしまう。期末手当も「0.3ヵ月は少ない、やっぱり0.8ヵ月はほしい」という声になっている。EBITの目標を下げたとはいえ、昨年比で2000億以上の回復。ANAは秋に1ヵ月分を約束しているが、彼らの方はまだ復配にも至っていない。この3年間の結果とその前から堅実にやってきたJALの経営方針を考えると、別にこの年度末の期末がANAより上回っても何ら非難されることは無いと思う。22年度の結果だけで0.3にするのは低いと思う。これから協議して期末を出すタイミングで増やすことはできないのか。

**会社** 我々としては0.3ということで是非ご理解をお願いしたい。そもそも期末手当を払う払わないのところから議論を始め、結果的にやっぱり社員が本当に頑張ってくれたからこそ、ようやくQ3で最終黒字にできた。一方で、まだまだ相当部分が公租公課、賃料、燃料費だとか、そういったものに対す

る支援で成り立っている。まだまだ実力ベースとは言いきれない中で今回はこの数字では是非理解いただきたいと思う。

**組合** 期末手当の名前からして期末に出すべき、本来は一円でも黒字であれば年間4.0が一時金の安定した水準、それに対し0.8では足りない。だから0.8が職場の中の想いとしてある。それが一年間、安心して働ける数字だ。その差が理解出来なくて「0.3は酷い」という声が辛辣に書かれている。

**会社** そういう声も合わせて受け止めたいと思う。時期だとか、それから条件になっている利益目標だとか。そういうところも総合して、おそらく職場にそう映っているものと思う。ただ、期末というのは、元々安定的水準の4.0という話も、以前コロナ前に業績連動の形でやらせていただいた時は、ベースとして財務基盤もしっかりしていたし、よっぽどの事が無い限り安定的な利益があったから。さすがにコロナになり、この3年間でこれだけ赤字が出るということは想定していなかった。早く本当に回復して、もう一度業績連動に戻して、社員の皆さんに「しっかり利益を上げれば、このぐらいの年収になる」というのをお見せしたい、と強く思っている。今年度については単年度での判断として、最後まで下方修正したとはいえ、目標を達成して、それに対してお支払いするという回答をしている。おかげさまで、今週末も国内線10万人、国際線も1万7~8千人乗っていただいている。あの目標は充分達成できているので、しっかりお支払いしたいと思う。

### ■一時金はこれまでのマイナス分を補うことを考えて

**組合** 夏の一時金は2ヵ月を示していて、年末1.7ヵ月よりは上げるという意味は伝わっている。会社も赤字だったが、私たちがコロナ禍で年収が100~200万円下がった。思ってもいない額で下がって、それが続いたわけで、会社が以前から言っている「2+2を安定的に」では足りないといった気持ちになっている。夏の時点から2.0以上を示してほしいという思いで、3ヵ月+10万円要求している。業績連動に戻したいと言っていたが、23年度から戻すつもりなのか？

**会社** 23年度は残念ながら戻せないと思う。戻せるなら、ああいう回答になっていない。23年度は戻せない理由の一番大きいところは財務体質。18年は「利益が黒字になれば、すぐにお支払いする」だったけれど、まだそこまでではない。そんな中でも、夏の水準を2.0ということで、安定的水準を4.0とずっと言ってきたから、その半分の数字を、計画も出来ていないタイミングでお答えした。一番大きいのは社員のため。ここ3年間、係数が低かった。去年は、ご不満だと思うけれど、期末を含めれば3.5まではきている。少なくとも21-22で一步前進して22-23でさらに一步前進させる、そういう気持ちはある。

## ■離島への単身赴任と転勤による人事評価の課題

**組合** 離島で整備をしている人から本当に単身赴任は3年にしてほしいと言われている。今回STの別居特認が改善されて、離島は予約がないと仕事に穴をあける可能性がある。予約をすると税金が発生するし、「単身赴任で島に行かすのをやめてくれ」という事になる。この辺の配慮はしないのか？

**整本** やはりそういった話は聞いており、国内赴任原則5年としているものの、隠岐と奄美と徳之島の三支店については原則3年にルール変更をした人事運用をしていきたい。一方で、長く居たいという方も、もしかしたらいるかもしれないので、そこは個人の意向を踏まえながら、3年を超えて居たくないという話であれば、それはしっかりとしていきたい。

**組合** アサインするときに一応配慮はしているのか？

**整本** 今も徳之島、奄美に単身赴任が、一人ずついる。極力配慮したいと思うけれども、資格の問題もあって「余人をもって代えがたい」というケースも出てくるが、ERJの資格者も増やそうとしているので、しっかりと配慮もしていきたい。

**組合** 転勤と評価制度の問題で、転勤したら異動した直後の評価が下がると言われている。理由が「今の職場に慣れてないから、力を発揮していない」ということ。支店に行ってそう言われて、羽田に戻ってきた時に「まだ戻って来たばかりだから下げとくよ」と言われると、何年かの間に2回低い評価が付き、ずっと同じ所に居た人の方が相対的に上がる。支店で活躍した時にAとか付けばプライマイゼロだけど、そうでもないなら行くだけ損をする。前に聞いたとき、「異動前後のそれぞれの所属長間で話し合っていて決めています」と言っていたが、その原則は変わっていないか？

**会社** 年度内に異動した場合も評価シートが変わるわけではないので、通年で評価している。評価は、異動前所属と異動後所属の間で確認の上、反映している。「異動直後で、まだ慣れてないから」というところは、そういう実態があるのかわからないけれど、評価のフィードバックの仕方の話かと思う。

**組合** 面談時の会話の問題なのだろうけど、着任してすぐ活躍するのはなかなか難しいことだと思う。

**整本** 3年前に国内支店担当部長を配置して、支店に配置した人材の評価も含めて一元的にして、この東京地区と全体をしっかりと見ていこうという体制を整えた。まだ若干弱さがあるが、今回国内統括整備部を作って、成田/羽田の出身のやり取りもしっかりやっていこうという事になり、少しずつ改善していくと思う。所属長の言い方がいまひとつのところは、管理スパンを変えて、一人ひとりにしっかりと寄り添う、コミュニケーション取れる体制を作っていく。リーダー勉強会もやっていて、職制の言葉はとても重たいという話をいつもしているが、なかなか実践できず申し訳ないケースがあるのかもしれない。そこは絶えず職制を指導して行きたいと思っている。

**組合** 指導だけではなく、仕組みを変えないと成り立たないと思う。相対評価である以上は順番をつけなければならない。例えば、支店から帰ってきた人の評価も、本来の業務では評価されていない、プラスアルファで何をやったかになる。支店から帰ってきた人は、まずこの仕事に慣れるのが先決だから、プラスアルファをやる余裕がない。その年は評価も下になってしまう。そうなりやすい仕組みになっている。

**組合** 支店にいる間は担務の負担が多かったり、他の会社との折衝があったり、かなり活躍して戻って来る。キャリアパスとして成長を促すために転勤しているなら、一般の会社なら、戻ってきて一段階偉くなるとかあると思う。整備の場合、ただ

そこに仕事があるから転々と回っていく。転勤した人に何かメリットをつけないと、次はもう行きたくないという話にもなる。

## ■家族と離れて暮らす人はずっと単身赴任だろう

**組合** 「会社都合で別居状態にある社員にも単身赴任制度を適用すること」と要求している。いわゆる逆単身赴任のことで、首都圏以外に家のある方は3年で単身赴任手当もなくなり、別居特認STも使えない。自宅のあるところに転勤させてあげようという配慮は、人事異動の中で考えるのか？

**整本** 今、ゆかり人事もやっているように、極力そういう配慮をしたいと思っている。

**組合** 17年間ほとんど家にいないという人もいる。それと伊丹にいる人が関空や白浜に異動になることを結構軽く考えたりしていないか？同じ関西圏だけど、単身赴任にはなる。自分のベースに戻ったら5年ぐらい居られるはずだけど、近いからって2年で動かすのはひどいと思う。

**整本** ちょっとそういうケースがあるか調べてみる。

**組合** 5年で回すと決まってからは、新たに地方で家を買う人はいないと思う。だから人数もかなり絞られてきている。今が逆単身になっている人に引き続き単身赴任手当を出すという特例を作っても良い気がするが、絶対ダメなのか？

**会社** 昔、日本エアシステムと統合した時に、一回首都圏宣言という形を作った。その後も、会社都合で支店に転勤し、家族をその土地に残しつつ、お父さんだけ羽田に帰ってくるケースは生ずることはあった。それを別居状態と呼んで、3年を限度に単身赴任として扱っているのが今の制度。この状態と当時エアシステムとの統合経緯、それから3年間という形も、家族のあり方を踏まえ、そこを見ている。そこにさらに何か制度を変えるという考えには今至っていないこと。

**組合** その3年間というのは、中学、高校ぐらいを想定していると思うけれど、今、例えば大阪や福岡に行って、高校卒業して、さらに進学すると3年だと短いと思う。子どもがその地域で大学や専門学校に行ってしまうと、その後も引き続きそこに住みたくなるもの。そうすると、お父さんの単身赴任の期間が切れても家族はまだ、大阪、福岡にいることになる。そんなに数はいないので、期限を決めないで、単身であるならば、単身赴任手当を引き続き出すようにすればいい。それほど原資もかからないと思うし、働いている社員にとっても単身赴任は大変だけれど、家族もある意味納得できると思う。

**会社** 東京拠点の会社で、どこかに赴任しましたという時に、そこで生活の根を張ることに、対応していくことが、制度として必要かという、そこまでの考えには至っていない。

**組合** そういう人は東京に持ち家がなくて、転勤先で社宅借りで住む。その後異動になると、その社宅自体も借り上げではなくなる。年度末までは住めるけれど、それ以降は住み続けてもいいけれど、引っ越すことになる。本人にとってみれば東京に単身で帰ってきたものの、家族は地方にいて、社宅も出される。そうすると、ものすごく不利益になる。「家族が専門学校や大学に行くのは、家族の勝手でしょ」と言われれば、そうかもしれないけれど、その本人にとっては人生の中で家族と離れて過ごすことが長くなる。人によっては定年まで一生単身赴任になる可能性もある。それを考えた時に可哀想と思わないか？

**会社** 東京拠点の会社として、お話しているとおりです。

以下、JLU ニュース 873 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 872(14-41)号】