

# 23 夏闘 第2回団交報告①

# JLUニュース

No 882(14-51)  
航空連 日本航空ユニオン  
中央執行委員会  
2023年 5月 30日

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

## 「0.15 ショック」を考えると2ヵ月では足りない

5月24日 11:30~12:30、23 夏闘第2 回目の団交が羽田1 タミで行われました。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9 人に加えて整備本部総務部組織・人財グループから2 名、組合側は谷口副委員長を含め5 人が出席しました。以下報告その①です。

### ■今2ヵ月+2ヵ月という水準が本当に正しいのか？

**谷口副委員長** 今日都合により欠席の佐藤委員長の代行を務める。前回の感想を一言で言えば「説明不足」、お互いの理解度が上がってないと思っている。私たちは、今の状況では足りないと思っているので、今日の団交での意見を含めて、より理解を進めていただきたい。

**組合** 一時金の話では会社が夏 2 ヶ月を提示し、今交渉中で、まだ本年度の期末のことまでは示されていない。そこで2 ヶ月+2 ヶ月+期末と言うのは簡単だと思う。今期の業績目標、EBIT1000 億円というのを作った。これがある時にどのぐらいの一時金が適正かを考えるのが人財戦略部の仕事だと思う。これで2 ヶ月+2 ヶ月だけだと「保守的」に見られると思う。低めに抑えておけば後でどうにでもなる。堅実と言えば堅実だけど、そういった部分、決算説明会でも1000 億円のEBITや、国際線の見通しが、株主から保守的だと見られているらしい。これだと人財戦略も外からは「保守的」と見られる。もうちょっとチャレンジしてみるとかしないのか？

**会社** そこはIR の世界での「保守的」という言葉は出ていたけども、賞与については、そうではないと認識している。一方で皆さんが言いたいこともわかる、やっぱり、つい数か月前はまだ本当に見通しが立たなく、3 月にこうやって話していても、期末なんか本当にどうなるのか、という状況から、23 年度はせめて安定的に、というところを死守しようと計画を立てて1000 億で年間4ヵ月とお答えした。ここは相当な覚悟で、絶対死守しなくてはいけない、というつもりだけれど、皆さんから見ると、「もっと行けるのでは？」となる。我々としては23 年度に安定的水準に戻した上で、24 年以降目標を達成できたら、また別のゾーンに入っていくのではと思っている。

**組合** 人、物、金のどれが足りなくなっても経営はうまくいかないと思う。特に人の部分、今かなり危機的な状況だろう。私たちが入社した頃の航空業界はすごく華やかだった。一時金も高く、年収もかなり高い。だからみんな整備士を目指した。整備士は今、あまり目指さない職種になっている。航空業界に人を集めるために、もっと年収ベースで上げていくべきだと思う。特にANA と協力してもっと航空業界を華やかにしてほしい。そういう部分でも、この2 ヶ月というのは、他の業界から比べると魅力が足りないのかなと思う。

**会社** 全く間違っていないと思うけれど、ただ闇雲に上げるのではなく、抜本的な生産性向上が必要。DX だとか、いろんな工夫をして上げて、その分は還元するという考え。方向性としては全て否定するものではなく、半分は乗っかりたいが、そのもう半分、生産性向上とか、ともに知恵を絞ってや

っていくことが不可欠だと思っている。

**組合** 職場としては、やっぱり0.15 月分はショックだった。去年は1.5、1.7 となってきたが、0.15 ショックが残っていて、6 月の期末と特別金の10 万円は本当に喜んでいる。ただ、減った年収、切り崩した貯金、借金返済を考えた時に、今「夏は2 ヶ月」と低い水準で出すのはどうなのか。それと、前回「コロナの間、乗務手当が減って大変だった」という話があったけれど、地上職は一時金の割合が非常に高く、間接の人も残業がなくて一時金が減って、年収が下がった。整備の場合は仕事がほとんど変わらなかったから、一時金へのこだわりが大きい。CCU、JFU も夏の一時金を要求しているがJLU の3.0 月分+10 万円が一番高い。整備はどうしてもそうなるというところを理解しているのか？

**会社** 飛行機が止まっている間、皆さんが忙しかったのは本当にその通り。一方で、その他の職場も仕事が減ったところばかりではない。逆に便が切れたことの調整で、とんでもない時間働いた部署もあるということも理解してほしい。そういった中で、航空業界全体、誰もサボってないし、業界としてボラティリティが高く、まさに平和産業だということを痛感した。

**組合** ずっと「2 ヶ月+2 ヶ月は保障せよ」と言ってきたけれど、4000 億円の赤字で出来なかった。でも今年度は利益が出るの見通せているのだから、「2 ヶ月」と言っていないで、夏からもう少し足してほしいというのが、前回からの主張。

### ■危険と隣り合わせで働く整備全体の底上げを求める

**組合** 手当の話も春闘では何も変わらなかった。屋外作業手当のことを前回伝えたが、乗務職には飛行に応じた変動給があって、整備に対して「外で働いた時間に応じて手当を」と言っても難しいから、手当として要求している。そういうもので職種間の不公平感をなくしたい。一方で、我々もこの屋外作業手当について、この名前でもいいのか迷っている部分がある。整備にとってラ確手当は大事だけれど、整備職に対して均等に底上げ出来るものはないかを考えている。そういったところについて人財本部でも考えないのか？

**会社** この議論は「屋外で作業するのが危険だから」という趣旨だったと思う。考えの発端が職種間の不公平を感じてというなら、実はそういう議論は他でもすごくある。乗務職からは、「コロナになってこんなに落ち込むのは乗務職ばかり」みたいな声もあったので、職種ごと公平、不公平みたいに捉えるのはどうかと。それは職種ごと設定していて、手当だけではなく、人事制度全部を一体で設定している。だから職種を見て横がこうだからという感じでは取らない。

**組合** 「危険なところに関して手当を」という今まで私たちが

主張していた通りのほうが受け入れやすいということ？

**会社** 趣旨が分かるということ。

**組合** どうしても暑い、寒い話をすると、それに対しての対策として、クールベストとか、水や麦茶の話とかになりがちだけれど、やっぱり人によって対策が違う。UV カットのシャツを買う人もいれば、ジュースを買う人もいる。何か会社が押し付けで、「これを出したから OK」という感じにならない。とはいえ、事務所で、一定の室温の中で仕事するのは、我々の整備の職場では違う。一定の室温で仕事をしていてもシフトをすればシフト手当は出る。だけど整備独自の手当はラ確とかしかなくて、整備員として支給されるものが全くない。その意味で何かしらの手当があってもいいのではと考えている。

**会社** 全くないと言ったけれど、それでもシフト手当があり、ラ確手当があるのが整備特有の手当の部分で・・・。

**組合** ラ確以外も大変な環境の中で仕事をしている。意味合いが変わってくるけど、整備の現場にいれば安全第一に怪我しないように、させないように日々考える。そういう危機感を持ちながら仕事をする。それが事務職になるとそのプレッシャーから解放される。そういう緊張感に対しての手当としても必要だと思う。外にいる方がより危険な環境にあるから屋外作業手当にしているけど、それでいいのかが悩みどころ。

**会社** こういう手当を考える時に、何に対する手当なのかを、賃金担当として考えるけれど、これまでの屋外作業手当は、その危険に対するというのが、これまでの議論の経緯から課題と捉えていた。それに対しては、賃金より環境で対応するという判断をしてきた。

### ■整備を目指す人を増やすなら何よりも賃金が大事

**組合** 屋外作業手当だと、屋内で働く整備士に出ないので、その辺は我々の課題。一方で、資格手当も充分ではないと感じていて、「だから整備のなり手がいない」と言われている。このまま放置していると、今の売り手市場で、整備士を目指そうという人がいなくなってしまう。だから「資格を取ったらこれだけの収入になる」というのを JALEC として示してほしい。資格手当をどんと上げたりしないのか？

**会社** 整備士の賃金については、同じように整備士を採用している会社を睨みながらというのが実情。たぶん現状では、国内他社を見渡した時に、今うちのラ確手当は 1 万円だけれど、数万円出している会社もある。一方でそういう会社の基本給はどうなのか、組合せで見ると、決して劣後しているということはない。

**組合** そうやって航空業界横並びでいいと思っているから、航空に人が集まらない。それ自体が低いということ。

**会社** 整備士のみならず、グラハンとかも含めて、航空の魅力の低下については、賞与も含めて賃金でやらなければいけない部分もあると思うし、一方で ESG とかを示している。世の中、社会の先進企業ならこうならなければならない、そういう責任が高いということを言っている。そういうところも魅力の向上につながっていく。賃金もコロナ明けだから回復しなければならぬ。年間 4 ヶ月は思い切ったつもりではあるけれど、段階を踏んで回復していく。それと ESG もやって魅力向上し、人材を集めていく。

**組合** いやいや、専門学校で飛行機しかやっていない若者が「ESG 経営やってるから JAL に行きたい」って、今はそういう感じなのか？

**会社** 学校訪問で、説明の補足として「ESG って知ってますか？」と聞いたらみんな「うんうん」と頷くので、やっぱり最近

の若者は結構関心あると実感した。全員が、細かいところまで理解しているかはわからないけれども、関心はあると思う。

**組合** ESG は私たちが気をつけて、対応するような働き方をしているけれど、整備士の仕事というのは、ESG があっても、簡単に言えば、ボルトを回して緩めて、それをまた付ける、という仕事。だから ESG だから選ばれるとか選ばれないとかもひとつだけれど、仕事の内容で選ぶと思う。整備はやっぱり外で働く、暑い中でも寒い中でも、雨が降って雷が鳴っても外で働く。そういう職種なのは事実、JGS もそうだけれど、仕事は自分が実際働くことをイメージして選ぶと思う。

**会社** 全く意見は違わない。福利厚生、賃金を置いていっていいとは思っていない。ボルトナットを締めることが何につながっているかその先にあるものは若い人に大事だと私は思う。LCC とは違って JAL でやっている「A350 をしっかり使って低燃費で飛ばす」みたいなことは、我々としては価値の高いこと。こうやっていることを理解してくれる人集って頂きたい。賃金を置いていっていいとは思っていない。賃金もやるし、ESG もやる。

**組合** ESG は株主にはアピール度は高いと思うが、就職で「ESG を真剣にやっているから入ります」と言うような学生に会ったことがない。ESG のことは学校の教育の中でもやっているのだろう。だから学生が知っているのは当然で、「ESG やっているから入社します」というような熱意は感じられない。まわりの若者で「この会社 ESG 真面目にやっているから入りました」という人には会ったことがない。

**会社** 最近の学生さんは、社会貢献に非常に関心があってボランティアとかを普通にやっている。面接の時に学生時代何をやったか、今後何をしていきたいかを問うと「ボランティアやった、社会貢献やったことを生かして会社で・・・」ときれいに答える。関心がないわけでは無いと思う。

**組合** 入社して総合労働条件、要は賃金が先輩から語りつがれて「JAL っていいね」となってくれば辞めもしないし次も入ってくる。最近は頻りに整備やグラハンの魅力を TV で伝えていて、これ自体はいい取り組みだと思うが、実際に入ってきた人への処遇が思っていたのと違うと辞める人もいる。ANA はその比率が多いと聞いている。ANA にも言って「みんなで待遇上げましょう」とはならないのか？

**会社** ESG では SAF や環境のイメージが強いが「S」の部分が重視されている。人材にどう投資していくか、もちろん賃金もそうだが、何のためにこの会社があって、この会社がやっていることで、どう社会が良くなって、事業が成長し社員にどう還元していくか。また逆もあって社員に投資をしていくことによって会社も成長していく。これも広い概念で ESG と言っていて MRP の中でも強調している。今の学生の感心が高いのは、広い概念で捉えているから。自分がこの会社に入って成長できるのか。成長して社会に貢献できるのか。企業の価値向上に貢献できるのか。そういう目で見ています。

**組合** 私達も永く安心して働ける会社になるように要求しているくらいだから考え方に違いはない。だから「賃金に」ということになる。

**会社** 賃金も大事。

**組合** ぜひ定年まで働けるように欲しい。整備は本当に育てるのに時間と金がかかる仕事。そこでミスマッチがあれば大きな会社なので合うところに行けるようにしていただきたい。

以下、JLU ニュース 883 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 882(14-51)号】