

2023 年末 第1回団交報告①

JLUニュース

No 903 (15-06)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年 10月 25日

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

航空業界の魅力を上げるために一時金は重要

10月19日9:00~10:05、23年末第1回目、要求提出団交を行い、要求趣旨説明後に、一時金にかける職場の想いを伝えました。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+JGZから1名の合計9人、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。

■足許の状況説明 アフターコロナで売り上げ好調

小枝本部長 今年に入り、3年間と長かったコロナウィルスの影響がようやく落ち着いた。加えてコロナ後の円安を背景としたインバウンド需要も特に大きな要因。あるいはお客様のマインドもようやく変わったということもあり、本当に職場も復便に対するハンドリングなど本当に日々ご努力をいただいていると感謝を申し上げる。我々は航空会社なので、安全運航の堅持と高品質なサービス提供ということを常に目標にしてやってきているわけだが、本当に引き続き努力をいただいているという事にまず感謝を申し上げたい。

足元の状況は、至近では8月に発表した第1四半期の決算がEBIT313億円、それから売上が3814億という決算であった。売上収益については破たん後の第1四半期の売り上げとしては過去最高であり、非常に好調だった。その後夏季繁忙期でも多くのお客様を迎えてきた。上期の決算については、今月末の発表になるが、改めて説明会を設けたい。引き続き良い成績が出ると期待している。一方で至近のところでは中東情勢も非常に気になる。連日報道されているが我々は平和産業であり、ロシアウクライナ情勢はもちろん、紛争が気になる。燃油とか為替も円安続きで市況の影響が業績に及ぼす影響も注視をしなければいけない。だが、先ほど申し上げたように、本当にようやくアフターコロナの世界になっている状況で、一部厳しい状況はあるが、臨機応変に対応しながら、しっかり生産性を向上させて一人一人が価値創造に向けて努力をしていく取り組みを進めていきたいと考えている。

佐藤委員長 10月11日の中央委員会で満場一致で可決した年末要求を提出したい。



小枝本部長に要求書を渡す
糸谷副委員長



一礼をする佐藤委員長

委員長 要求書に職場で体感している足元の状況を記載したが本部長の説明と合致している。その一方で働き方は非常に厳しい。インバウンド需要を取り込んでいくにあたり、現状の職場ではとてもじゃないが支えきれない。今までも少ない人員で何とか支えてきたが、これ以上外航受託を増やすと自社便もしっかりもハンドリング出来なくなる。自社の安全性や品質を支えられない危険水域に達している。この年末どんなに客況が良くなっても、何かあったらもうそこで終わり。全部他社に取られてしまう。そして苦しい中で何とか支えている職員は、この3年間で生涯年収が大きく切り下げられている。会社が言っていた安定的水準の4.0ヵ月を下回ってきた部分を、ちょっとずつ補填してほしいと話したが、「そういう考えにはない」との事だった。そこは職場の一番大きな声となっている。生涯年収がダウンしたことで、将来不安を抱える職員家族に対し、「補填する考えはない」と言われたら、大きな不安をずっと抱えたまま働かなければならない。新しく入ってくる人達も、少子化で集まりにくい状況になってきている。そういう中で同業他社に勝つだけじゃなくて、他業種にも勝っていかないと、航空は衰退していく一方だろう。人が集まりにくい状況を打破するためにも、航空の魅力を大きく打ち出す良い機会だと思う。一時金が年間8ヵ月ある外航もあるが、そうすると社会的に注目される。そういう魅力ある業種を目指して頂きたい。今回の年末要求で一番大きなのは一時金の3.0ヵ月+10万円。これをメインとして、それ以外に諸要求はたくさんあるが、ぜひ一歩でも二歩でも前進できるように、そして一時金に関しては満額回答で今までの切り下げ分をちょっとでも補償出来るような回答を期待している。

菊田書記長が要求趣旨説明実施

年末要求案ニュース901号をベースに載せられなかった部分などを中心に要求全体の趣旨を説明。

一時金: 要求は3ヵ月+10万円。アンケートの平均は2.95ヵ月+9.5万円だが、3ヵ月に大きな山がある。共にたかっている組合のアンケートも同じような傾向になっている。

各種手当: 破たん後ほとんど変わっていない手当を引き続きの要求している。新たに「航管理者手当を15,000円に」という要求を入れた。運航管理の職場にも組合員がいるので少数意見に耳を傾け要求化した。

労働時間管理: アルコール検査については業務準備時間が設定されたが、私たちが求めていたものと違うので、整備本部と話し合いたい。

出張問題: 国内出張の移動時間の要求では、最近多い近地の日帰り出張の問題を話したい。

休暇: 特目の取得条件で自己啓発を認めるようにこれまで求めてきたが、「取得条件の拡大」に変えた。この方が人財戦略部も応えやすいと思う。

ST 制度: 4月にSTが変わって、使い方の慣れもあるだろうけど、職場からは「使いにくい」という声が多い。次回団交で細かいことを伝えていくので改善してほしい。

■生活が苦しく、将来不安もあるから要求が上がる

組合 アンケートを細かく見ると2.5ヵ月が24%、3ヵ月53%、2ヵ月で満足するのは2%ぐらいしかいない。定額は期末に付いた10万円を毎回つけてほしいということ。年収減について、会社はこういう形で返してくれるのかなという期待があって10万円と回答していると思う。だから毎年の一時金としては年間6ヵ月必要で、今まで減った分を返してほしいというところはこの10万円に入っていると考えてくれればと思う。

会社 アンケートには何人ぐらいの回答が？

組合 JLUが集めたのは240名くらい。JU3労組では1132名。それで平均3ヵ月ぐらいになっている。5月の時点では安定的に2+2と言っていたけど、「あとは走り始めてから」と言っていた。それで第1四半期から上振れているが、職場はかなり無理して生産性を上げて売上げに協力している。DXで楽になっているわけでもなく、ただ少ない人数で19年と同じぐらいの飛行機を飛ばすため、それぞれの職場で負荷がかかり、気合で乗り切っている。この頑張った部分に対し、2ヵ月と言われているところを修正する気はあるのか？

会社 23年がまさに安定に戻す年だということで早めに皆さんに安心していただけるように年末に答えている。走り始めた上期はいいけれど、今も別に全然悪くないが、不安定要素もあり、これでマイナスになるなんてことも考えていないけれども、まずはしっかり23年に足固めし、24以降の飛躍の年に繋げていきたいというのが現時点のスタンス。

組合 その安定の部分、3年間の生涯年収のダウンと最近の物価高が非常に大きいのしかかかっていて、年間4ヵ月でも安定的水準では既になくなっていくということ。既に3+3ぐらいの物価上昇分があると思っている。

会社 ベアも過去に例を見ないくらいやっているし、全く反映してないわけではない。全然足りないというご主張だろうけれど、そこちゃんと見ている。皆さんからしっかり聞いた上で、経営もいろいろ考えます。ただ今のところは早い段階で年間4ヵ月に固めたということは、ぜひ安心して生活していただくための思いだということを受け止めていただきたい。

組合 それでも足りなくなっているということ。別に贅沢したいと言っているわけではない。将来がすごく不安で、「老後2000万円問題」という話があったけれど、そんな貯蓄のある家はそうはない。でもそれに向かって、やりくりをしている主婦も、パートで働きに出る。共働きになり、大きなストレスにさらされながら、家庭を支えている。そんな状態で老後の不安も抱えてしまって心を病む人もいる。そのぐらいの状況になっていることを、ぜひ考えて頂きたい。「会社としても精一杯やっています、理解してほしい」と言うだけではなく、苦しんでいる職場に目を向けて、思いやりを持っていただきたい。

組合 イスラエル情勢や燃油の問題も言っていたけれど、足元は悪くない。8月までの数字を見ても想定を上回っている。

会社 国内は19年を超える日もあるけども、ビジネスが戻っ

てない部分もある。当然好調だけれど、第1四半期は上振れたけど、やっぱり牽引しているのは圧倒的に国際、特に外国人のお客様。国内では正直やっぱりビジネスの需要がない。コロナ前と比べると8割ぐらい。貨物は物量も単価もちょっと反動が来ている感じ。だから国際で本当に業績を牽引しているというのが実態。

組合 8割ぐらいというのは、当初見通して、それ通りに来ているから、単価が上がった分で、第1四半期は収益で過去最高を達成したと言っていたはず。

会社 おっしゃる通りで、計画を上回っている部分の、どこが牽引しているかというところ、まさに国際旅客ということ。

組合 そうなると外航受託をもっと増やす必要があるが、人を確保しないとそれができない。会社に魅力がないと人の確保ができない。その魅力がどんどん薄れている。本当に今がチャンス。ANAも年末の話をやるだろうけど、JALは春に示しているが、今回上振れた分を、期末ではなく、少しでも早く社員に還元するという気持ちが見えれば、まず社員が評価する。そういった感謝の気持ちは、ロコミで専門学校生とかに伝わっていく。そういうのを大事にしていかないと、今は競争力でANAに対しても負けている。負けてないと捉えているかもしれないが、実際は負けていると、専門学校の教官たちから聞いている。だから採用競争力を考えても一時金が大事。業績がいいから大きな要求しているわけではなく、本当に苦しくしてどうしようもないから1日も早く手を差し伸べとほしいという思いが年末のアンケートになっている。

会社 採用競争力の話は経営協議会の時にも話したし、整備本部長からも聞いているけど、決してJALが劣っているわけではないと思っている。ただ一方で確かに、いろんな職場に話を聞くと人が足りないという声はある。採用もすごく積極的に行っていて、この前10月1日が入社式だったけれど、いわゆる下期の入社で、グループ合わせて800人ぐらい採用している。春の入社式が2000人ぐらいだったから、本当に積極的に採用をかけているのは事実。しかし、これから先、どんどん日本は人口が減っていくから本当にそこはおっしゃる通り、いろんなことを考えなければならない。

組合 採用した人も辞めている。大卒で去年、間接に行った若者がその後で辞めている。もっといいところが見つかるということ。今は業種によってはすごくいいところもある。そういうところに転職する。すでに魅力がないから。ANAより上回っているという感覚にもずれがある。整備から教官を派遣するときどういう人材を送るかのところですでに負けている。

会社 それでも、本当にうちに入ってくれる人材は優秀だと思っているけれど。

組合 専門学校を卒業する人が、別に航空業界だけを見ているわけではない。他業種に行っている方たちも多い。彼らはそういう繋がりでも、他業種の賃金とかもいろいろ聞いたりする。そうすると、明らかに航空業界の方が低いのがわかっている。だから「航空をやめてそっちに行こうかな」となってしまう。いかにこの業界に魅力がないのかという話。採用する側として、その魅力ある航空業界にするためにいろいろ手を尽くしていると言っても、やっぱり賃金が上がらないと。お金が高ければそれが魅力になる。

会社 賃金は、本当に一つの重要なファクター、それはもちろんのこと。

以下、JLUニュース904号に続く

【日本航空ユニオンニュース 903(15-06)号】