

## 一時金には大きな期待 諸要求にも回答を

11月1日 10:30~11:05、23 年末第3 回目、回答交の報告です。

### ■本部長の冒頭発言【回答書前文を元に発言】

**小枝人財本部長** 安全運航を堅持し、最高のサービスを提供するために、それぞれの持ち場で常に責任感を持って努力を重ねてくださっている皆さんに感謝申し上げます。

10月31日に第2 四半期決算を発表しました。上期の売上収益は 8,209 億円と、再上場後の最高収益となりました。また、EBIT(財務・法人所得税前損益)は 912 億円となり、コロナ前の 2019 年度対比、2023 年度計画対比ともに大幅に上回るという大きな成果を出すことができました。これはコロナ禍という長く苦しい状況のなかでも、ポストコロナに向け、皆さん一人ひとりが決して諦めずに積み重ねてきた努力と工夫が実を結んだ結果だと考えています、心から感謝申し上げます。また、今回の決算発表に合わせて今年度の通期業績見通しを EBIT1,000 億円から 1.300 億円に上方修正しました。一方、下期も円安や燃油価格の上昇、不安定な世界情勢など不透明な要素があることも事実ですが、全社員一丸となって引き続き努力を重ねることで、新たな業績見通しを必ず達成しましょう。

このような状況の中で貴組合の要求を受け、これまで真摯に検討を重ねてきた。貴組合との交渉経緯をふまえ、本日回答いたします。本回答ならびに見解につきまして、ぜひとも組合のご理解をお願いいたします。

なお、年末賞与については、第 2 四半期決算もふまえ経営として議論しており、しかるべきタイミングで貴組合にお示ししたいと考えております。

### ■一時金には期待している 諸要求にも目を向けて

**委員長** 今回回答を受け取ったけれど、内容については、一時金以外の部分は残念ながらゼロ回答。「今までの慣例だと、諸要求は春闘になるが、そういうこと言っている場合ではなく、柔軟にやっていかないと」という話もしてきた。ぜひこの年末の時期に諸要求に関しても踏み込んだ回答をしていただきかった。一方で、しかるべきタイミングで示される一時金に関しては非常に職場の期待が強くなっている。決算を見てさらに高まっていると思う。決算が良かったから 3.0 ヶ月+10 万円を欲しているというわけではないというところを改めてお伝えしたい。この 3 年間で本当に苦しくなって、もう将来の展望も見えない中、妻が病んでしまった人もいる。だから 1 日も早くしかるべきタイミングがやってきて 3.0 ヶ月+10 万円、この決算を見ると決して無理ではない、満額回答をしたとしても、問題ない収支状況だし、またそれが出来ることによって、今後もっとみんなが頑張って一丸となっていける材料にもなる。ぜひ 1 日も早く満額回答が出るようにお願いしたい。

**組合** 我々は他の労組と違って、決算関係なく要求を先に出している。夏の繁忙期、職場の肌感覚だけでなく、8 月までの旅客数を見て計算し上振れも分かったうえで堂々とこの要求を出している。上期はすこぶる好調だったと思う。しかる

べきタイミングを待つだけになるが、そのタイミングは来週？

**会社** 時期は言えないけれど、5 月 2 日に一応年末は回答しているが、引き続き協議ということ、四半期決算を踏まえて議論しているという回答。しっかり経営の中で検討した上で、決まり次第お伝えします。お待ちください。

**組合** 株主には増配という修正を行っているので、我々の一時金も修正されるだろうと職場は見ている。いつまで経っても大きい責任労組があるから仕方ないのかと思ってしまう。また、諸要求では係長手当も要求していた。JALEC はステーションリーダー手当まであって、出向者にはない。基本給で見ているという回答だけれど、係長をやっている人には大体良い評価を付けているものなのか？

**整本** 係長をやっているから、必ずしも良い評価が得られるということではなく、まずそういう前提がある中で、やはりその間、係長に対しての期待値が非常に高いものがあるので、期待に沿う活躍をされた場合には、それに沿った評価がされるということ。ただ係長をやっているから良い評価がつくということは、絶対的にあるわけではない。

**組合** タイミングで、その世代でこの人しかいないと頼まれて嫌々引き受けたような人は、多分その理屈で下げられると思うけれど、引き受けている間は手当があった方がいいと思う。

**整本** そういう職場の声があるということも受け止めているが回答の通り、基本給に含まれるという考え方であって、今すぐ変えるという考えではないとご理解いただきたい。

**組合** それならもうちょっと実態を見てほしい。係長の業務はすごく多くて、JALEC なら係長手当があって、以前であれば管理職がしていたようなこともやっている。でも実際、評価が低い人もいる。係長の人たちは他の S1 の人より余分に仕事をしている。それで評価されないのはおかしいと思う。

**整本** 評価されないと言っている訳ではない。

**組合** 期待値に対して届かないとかそういう話ではなく、単純に我々と同じ年齢層の人たちが余分に仕事して何故プラスアルファの評価がされないのか、だと思う。

**会社** JALEC には係長手当があって JAL には無いということだと思うけど、基本給の設定も違う。やっぱり基本給で何を見ているのか、手当として付加的に何を見ているのかと、JALEC は手当で考えるけれど、JAL の考え方は、係長としての役割も含まれているという言い方になる。S1 の方が、どんな役割能力を持って何の役割をやっていたか、基本給に含めているという考え方。確かに他の S1 の方に比べて付加的なことはやっていたということだと思うけれど、単に手当があるかないか、そういうことだけではなく、基本給の考え方ということ。

**組合** 相対評価にしているから全部に付けられなくなる。係長が基本給の中に含まれるのなら絶対評価でやった分だけ

評価されないと。そこが相対評価だからどんなにやっても、誰かを下げざるを得ないことになる。そこは見直すべき。

## ■冬はランニングコストがかかる 暖房手当は必要

**組合** これまで転勤貧乏の話をしてきて、北国では暖房手当がないと本当に貧乏になると言っている。今、10月で既に寒いが、5月まで続くということで、寮にいても、暖房費はしっかり取られている。少ない単身赴任手当の中から暖房費が引かれる。最近、会社の方も「一括で払うか、ランニングコストなのかと考えている」と言っていたけど、北国はランニングコストがかかる。冬の間は他の地域と比べてお金が必要。ずっと考えているみたいだけど、そんな長く考えなくても分かりそうなこと。どこで検討が止まっているのか？

**会社** この光熱費のところだけを取り上げて見ているわけではない、これが答えになる。

**組合** 去年は、4円の灯油代の補助、それが最大限と言うことだった。昔は60円ぐらいで買えたものが、今は100円を超えている。それだけ上がっている中で4円はちょっと寂しい回答だった。今年は何か考えているとか、去年もずいぶん後になってから回答していたけれど、何かないのか？

**会社** 手当に対する考え方は、従前のおりだけれど、そんな中でも、何か出来る事がないか考えたものが4円で、どれだけの効果があるのかという所は、我々も試算で分かっていたけれども、だけど何か出来る事がないか探して出したもの。

**組合** もう少し探して欲しい。本当に厳しい。こちらも繰り返しになるけど、本社を女満別に移転すればいいと思う。どれだけ大変でどれだけお金が掛かるか感じてほしい。これは絶対ランニングコスト。赴任旅費加算で少し出ているけど、3年4年はもたない。転勤辞令が出て、北海道出身で、寒さを知っている人でさえも厳しいと言っている。そういう中で、南国育ちの人が辞令1枚で北海道に行く。休みの日も、健康を維持するために灯油を焚いて、生活費を削る。そういうところを見て欲しい。食事と同じように灯油を使い、冬を越す。そこは手厚くしてあげないと、その次に繋がる人事ができない。誰も行きたがらない。

**組合** 最近では転勤した人が多くて、「転勤改革」が他の会社で進んでいる。同じ三菱系でも、月々3万円を出すところと、最初に50万円支払うところがある。そういう大きなことをして、転勤してもらおうと取り組んでいる。JALECというかJALでは、何か改革を考えていないのか？

**会社** 三菱UFJ信託銀行が50万円というのは見た。我々は、一時的な赴任料と月例の単身赴任補助。それから地上交通機関のところ。単身赴任手当、地上交通のところを19年にやっているし、帰宅については、こういう会社であるから3回ある。足りないと言われるかもしれないけれど、やってきていると思っている。

**組合** 手当も世間水準、借り上げ住宅の補助も税金との関係で3割がちょうどいいと言う。その世間水準を疑わずにそのままだから、日本の会社はどれも転勤改革が必要になってきていると思う。

**会社** インセンティブもあるが、実額でどうなのか？の評価もしている。単身赴任補助（寮以外）を5万5000円にした時には、そういう評価を踏まえ、単に世間がそうだからではなくて、そこは見てやっている。

**組合** その実額について対象者から家計のメモが送られてきて、マイナスになっている。

**会社** ここの考え方に少し差があるかもしれない。単身赴任手当は世帯を分けて住んでいる事によって増える分を補助して手当しているという考え方。そういう意味で食費のところは、ちょっと違うかなと思う。

## ■嫌々行かせるのではなく社内公募してみても？

**組合** 「残された家族の食事代が減るから」と言うのかもしれないけれど、何らかの改善は必要だと思う。嫌々行かすのではなく、もう少し社内公募とか希望者を募ってみてはどうか。

**整本** ゆかり制度をすでに行っている。導入して、応募者も増え始めて、今年度も10名前後がその対象となった。それと大阪への拠点変更、そのように、それぞれのご意向に沿った形で的人事をやっていくかといけないと思っている。

**組合** 外航は基本的に本人が了承しない限り、転勤はあり得ない。だから社内公募で基本的には決まる。ゆかり制度だけではなく、普通の転勤もそうして、例えば、「千歳に行くには、この資格を持っている方で・・・」という社内公募をして、それで行くと言った人に対して、お願いすればいい。今みたいに、課長通してやっていると、いろいろ歪みが出る気がしている。

**整本** その本人のご意向に沿えば、そういう形になるのかもしれないし、一方で、4~5人規模の小さい職場で、同じ方がずっとそこの組織に続けることが果たして本当に支店運営上いいのかというのもあり、そこはバランスを取りながら考えていかないといけない。あとは資格者の問題ということになる。

**組合** それこそ、「この資格が必要です」ということも公募条件の中に入れて募集すればいい。

**整本** 今いただいたようなご意見も含めて、どこまでできるか我々としてもこの支店人事は大きな問題だと思っているので、あらゆる方面で何ができるかしっかり考えていきたい。

**組合** 資格の話では、ある資格を取ったばかりの人がその飛行機が飛んでない基地に行くことが見受けられる。今言ったやり方なら、自分の持っている資格を生かせることになる。

## ■世間動向を見る定年延長 JALIの検討状況は

**組合** 定年延長についてJALIの検討状況は？

**会社** シニアという括りもあるが、全般的に若者に対する施策もいろんなことを考えていて、希望制だとか、地上でもいろんな部署で募集している。一方でシニアも含めて全体で活力ある職場に、というか活躍していただかないと、今後日本航空も日本全体が人口減になっていく観点でいろいろ検討しているところで、定年延長ということよりも結果的にそれが選択肢の一つが入ることも否定はしないけれど、今とにかくシニア全体がどうやって活躍できるかを検討している。

**委員長** 今のシニアの部分も柔軟性がある対応が必要かと思っているし、団交のあり方とか回答の仕方も、柔軟性を持ってほしい。諸要求も、「年末だから出さない」ではなく、これから人を採っていくに当たって、どうしても必要だと思うものであればもう早め早めに、出して宣伝していけばいい。社会的に大きなインパクトを与えられる、そういうやり方をさせていただきたい。JLUでは争議権投票を行って、結果は対投票で95.7%の賛成で確立している。山場は17日だけれど、次回、一時金だけではなく、諸要求に関しても1個でも2個でも回答していただきたい。問題はいろいろあって回答するべきだと思うところもたくさんある。だからぜひ次回を期待している。再回答よろしく願いいたします。

※今回の団交、会社側は整備本部を含め10名、組合側は佐藤委員長以下執行委員11名で行われました。

【日本航空ユニオンニュース 909(15-12)号】