

## 人財確保は熾烈な競争に 他社に負けない施策を

2月15日9:00~10:00、24春闘第1回目、要求提出団交を羽田第1ターミナルで行い、要求趣旨説明後に、賃金関係のやり取りを行いました。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JGZから2人、組合側は佐藤委員長を含めて8人が参加しました。以下、報告その①です。

**佐藤委員長** 2月7日の中央委員会で満場一致で可決した春闘要求を提出したい。



小枝本部長に要求書を渡す星崎中執

年末の業務改善勧告、昨今は管制指示の取り違え、プッシュバックでの接触事故、運転免許試験の件など。こうした事例には会社としても再発防止に取り組んでいる。社員の皆さんにおいては動揺する事なく、一つ一つの作業、業務任務に基本に忠実に実行して頂き、安全安心のフライトを提供する我々の使命にしっかりと取り組んで頂きたい。本日の団体交渉も真摯に向き合っていきたい。

### ■賃金、人員、経営姿勢へのアンケートの声を紹介

**佐藤委員長** 安全に関しては、世間の目が厳しくなっている。対策も打っているが、すでに打ち切れない状況に陥っていることをこの春闘の中でもお伝えしたい。国内の労働人口が減ってきている中、他業種とも人の取り合いになっている。他業種にも引けを取らないような労働条件が今春闘では必要。その労働条件が要求書に盛り込まれている。昨年末は入社して初めて、係数での満額回答となり、非常に喜ばしい状況だった。しかしそれをも上回る物価上昇で賃金水準が追いつけていない。アンケートの内容を紹介するが、耳障りのいい事を言ってもプラスにならないので、苦言にこそ真摯に対応をお願いしたい。「今回の一時金はみんなが潤い喜んでます。きちんと社員に還元すれば今まで以上に会社に尽くし愛社精神も芽生えます。この先も社員を大事にして還元して下さい。私達にも生活や感情があります。使い捨て部品のような扱いはやめていただきたい」、後半の部分は今迄ずっとJALから感じていた事だと思う。それに対して前半部分は年末の一時金で会社を見直した部分と感じる。「インフレで生活が苦しくなっている。政府の補助金などがなければ、23年は家計の負担が年20万円も増加するとの記事があった。会社に対してインフレ対策、職員の生活改善のためにも大幅なベアを要求する」「賃金アップを続けること、大手企業がやらないと経済がまわらない。JALがしっかり取り組んで欲しい」等物価上昇に賃金アップが追いついていない事への意見は多かった。(その他アンケートの声を数点紹介)経営姿勢に対する意見も多かったし、安全に関する危機意識も多く書かれていた。

**会社** いつくらいに取組んだアンケートか？地震と516便の事故後か前か？

**組合** 12月から取り組んでいるので、地震・事故の前が多い。

**会社** 事故前でも安全に対しての声が大きかったのはどういうこと？

### ■足元の状況説明 事故対応への感謝を示す

**小枝本部長** 第3四半期決算は、EBIT1289億円、前年対比で942億円の増益を達成した。増収増益だった。コロナ前と比べても売上、利益共に上回る事が出来た。EBITの通期目標を第2四半期の時点で1300億円に上方修正した。これに迫る額を第3四半期までで上げることが出来た。これは本当に皆さんの職場職場でしっかり努力をしてきている表れで、感謝申し上げる。一方で今回通期目標については予想を据置いて1300億円。516便の事故で一機無くなった影響もあるが、据置きにしたのは足元の状況が国際線において日本発の需要はなかなか戻って来ない。中国からのインバウンドも少ない。国内国際共、お客様の数は計画を下回っているのは不安要素。26年度以降、ハイブリッドファイナンスの返済も控えている。そういった中ではしっかりと利益を積み上げていく必要がある。状況は刻々と変わるが臨機応変に対応しながら、生産性を向上させて新たな価値を創造していく成長戦略の取組みを進めて行きたい。

1月2日の事故では、海保の5名の方が命を落とされた。心よりご冥福をお祈り申し上げます。一方で516便には379名の乗員乗客が乗っていた。乗務員の皆様は煙が充満する機内でPAが使えない厳しい状況下で一人一人の的確な状況判断と互いの連携で全てのお客様を機外へ誘導、また乗員も無事だったという事。整備の皆さんも事故機のその後の処理に尽力頂いた。迅速な対応により早期に滑走路をオープンできた。旅客、グラハン含め、日頃から地道にしっかり取り組んで頂き、危機においても迅速に対応頂いている。本当に感謝したい。一方足元では安全に関わる報道が続いている。

**組合** 年末だけでなく、夏にもその前からずっと訴えていたが、人手が足りていないので、職場には非常に無理がかかっているということ。年が明けてから表面化したのが、それまでずっと職場が警鐘を鳴らして、私達も伝えてきた事がどうとう現象として現れて来ただけ。

#### ————— 菊田書記長が要求趣旨説明実施 —————

春闘要求案ニュース 923～925 号をベースに、今年から追加、変更した要求を中心に趣旨を説明した。924 号の勤務間インターバルの根拠記事に間違いがあったため訂正した。「JAL が 12 時間、」という記載が誤り。規定にはないが、JALI でもだいたい職場で 11 時間運用をしているとのこと。

#### ■「期末はもうない」とコメントした経営の意思は？

**組合** 昨年の年末、3 カ月の一時金が決定し、我々も喜んだが、子会社の経営層からのコメントで、「今回の上方修正に対して一時金を足したから、通期を待っても期末はない」というものがあった。事務的に人財本部に指摘し謝罪は頂いているが、末端の管理職で同じようなことを言う人がいる。何でこういうことを言うのか？

**本部長** 「期末はもうない」という言い方に対し、「まだ期末になってないのにどうなんだ」ということだと思う。一方で、本来であれば 1000 億の目標に対して 1300 億円に上方修正してきた。それを見極めた上で、期末賞与を払うという考え方も当然あったと思うし、ANA はそうしている。ANA は今の業績が好調なので第 4 四半期を待たずに第 3 四半期の時点で、かなりの額で答えられた。そういう意味で、うちは年度決算を待たず上期に 1300 億円に上方修正していこうと、1300 億円の目標達成を「絶対やるぞ」という意思を込めて、年間 5.0 カ月になる回答をした。今のスタンスとしては期末も待たず、年末で払ったということだから、この時点で期末賞与を「また更に」という考え方は確かにないのは事実。まず今とにかく 1300 億円の目標を達成したい。それが意味 5.0 カ月に相対するという。それが会社の見解だと思っている。

**組合** 経営層がそういう考えを持つのはわかるが、それをわざわざ社員に言わなくてもいい。逆にモチベーションを下げることになった。そのまま第 3、第 4 四半期も好調で、「事故がなかったら」という話にはなるけれど、何もないければまだプラスになったかもしれない。それだけ上を向いていこうという年末の段階で、「頑張っても何もないよ」というやり方は良くなかったと思う。

#### ■業績に差がついても、一丸で頑張れる一時金を

**組合** 今 ANA 経営が、期末は 3 カ月と決めて、労組が求めるというやり方で交渉が始まっている。JAL が年間 5 カ月で、ANA が年間 7 カ月になると採用競争力、人材への投資というところで、ずいぶん差が開いてしまうが、そこをどう考えているのか？

**本部長** 正直 7 カ月は結構びっくりした。ANA でも 6 カ月台というのはあったが 7 カ月は初めてだと思う。一方、Q3 で 2101 億円の利益というのも、びっくりしてしまって、「経営がびっくりしてどうする！」と言われるかもしれないけれど、ANA の稼ぐ力が、ものすごく回復している。我々として、言っているのかわからないけれど、やっぱり負けていると非常に感じたのは事実。ANA が 7 カ月を出すにあたり、「人材」ということも確かに書かれていて、コロナ禍において、ANA は賃金カットもやったし、健康保険とか年金の負担比率見直しなど、徹底的なコストカットをやられたこともあって、JAL も今

本当に人が足りないけれど、ANA もおそらく同じ。5 カ月だってコロナのことを考えれば、しっかり急激に回復できていると思うけれど、確かに 7 カ月は「ちょっとすごいな」というところ。

**組合** ANA はそれだけ本気で人を取りに行っていると思う。年間 5 カ月で、「すごく急に回復した」と言ったけれど、年末の交渉の中では、物価上昇が大きいから、年間 6 カ月が最低でも必要と訴えてきた。ANA はそれをわかっていて、プラスアルファで 7 カ月にして、大きなインパクトを与えないと、他業種から人を奪うことはできないということ。航空が今非常に弱い状況になって、魅力も低下している。グラハンの社会問題もそう。だから ANA は一歩先に行っている。そうなると JAL で期末について「建付けとしては、これで終わりですよ」と言っているけれど、ここで考えないと。確かに負けかもしれないけれど、その負けを認めたまま、今後があるのかということ。あと今、いろんな不祥事とか事故とか、立て続けに起きている。この問題はやっぱり人員不足、事業規模と人材のバランスが取れてないということ。そこは経営の責任だと思うが、もうちょっと、外航を抑えるとか、もっと人を潤沢に取るような工夫をするとか、そういうことをしていけないと、コロナ前にすべて戻そうと思っても、その受け皿がもう賄えなくなっている。自分の足元もしっかり確保できない状態で、これ以上事故とか不祥事とか、増えるような状況を作りたくない、そこにはやっぱり労働条件を上げていけないういけない。

**本部長** そこもその通りだと思う、私なりに分析してみたけれど、ANA は史上最高益になっている中、今回 7 カ月の原資を確保した上で 1900 億円達成したら、と言っている。そうすると 2 カ月差がある。その 2 カ月分を ANA が払わなければ 1900 億円+2 カ月分原資の利益が出る。そうなるとうちと 1000 億円くらいの差になる。確かに今単価がすごく上がっていて ANA は好調、うちも同じようなものだけれど、国際線の単価上昇と、貨物や中国線とか。貨物はだいぶ去年と比べると下がっているけれど、去年の単価は 3 倍とかだったから、今でもコロナ前と比べると高い。それから、やっぱりコストの話もある。コロナ前と比べて JAL は収入が 12% 増えて、コストも 12% 増えて、利益も 12% 増えている。ANA は、コロナ前よりも収入が 2% くらい減っている一方でコストが 1 割近く減っている。だからコスト競争力も ANA はかなりついてきているのも事実。これに対して、彼らも人件費を、コロナ禍においては、だいぶカットしてきたものを戻してきてと思う。もう世の中の的に人口減少も進んでる中で、厳しい状況だから本当にそこは非常に難しい話だけれど、我々も ANA に追い付かなければいけないし、ちゃんと利益をあげて、借入金も返していけない。返せないと非常にまずいことになるから、前倒しで頑張らなくては行けない。

**組合** 決算説明会の話では、JAL はこれ以上の上振れは厳しい感じで、1300 億円で落ち着きそう。23 年度はもう ANA には勝てないのがわかった上で今要求しているけど、会社に言われて要求を出す ANA の組合は 24 年度の一時金を 2 カ月+2 カ月としている。我々は「3 カ月+10 万円を夏に」と言っている。我々の要求通りに出せば、「ANA より夏はいい」ということで、納得感が得られると思う。夏の一時金も春闘回答で出すこともある。去年の期末に付いていた特別金の 10 万円は対象が幅広く、有期社員とかまで広がって感謝された。夏の一時金にプラス 10 万円という形で、若い人にもシニアの方にもみんなが喜ぶ一時金が必要かと思う。24 年度の予算を考えるのは今なのだから先に入れておいてほしい。

以下、JLU ニュース 928 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 927(15-30)号】