

23年度の期末もない 業績連動には反対

3月12日(10:00~11:05)、24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、百田グループ長他、合わせて10人が出席、組合側は佐藤委員長を含め5人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■再回答後の職場の声を本部長に伝えておきたい

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らなかった。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。

佐藤委員長 今の話は非常に残念。何が残念からと言うと、まずベースアップから、本部長が今までにないものと話していたけれど、それはみんなも分かっている。だけど今の世間動向ではそれでも足りない。「これで今後 JAL は大丈夫なのか」という声もある。それから「JGS を何とかしてほしい」という声も特徴的だった。今一番苦しんでいるのはグラハン。そこに JAL 以上の回答が出るようにしていかないと、JGS と JLSKY を守っていかないと足元が崩れる、自分達の問題があるのにも関わらずそういう声が出ている。それから業績連動の一時金も、職場が求めているものではない。都度の交渉の方がいい。この数年、ものすごく世間動向の変わり方が早い。コロナで下がって今度また急激に上がって物価も上がり、株価も最高値を超えている。そういう状況で「安定的」と言っている方程式がもう安定的とは言えなくなっている。

組合 期末手当への期待が整備の職場でも JGS でも大きくなって、話題になっている。本部長から「1300 億円を大幅に超えたときには考えないでもない」という言葉があった。1月は事故があったけれど国内線は昨年以上に利用者が多かった。2月、3月の足元の状況とか、通期の手応えとか、旅客状況はどうなっているのか？

本部長 1月は確かに国内線で大幅な減便があって実はマイナスだった。1月2月で非常に厳しかったのは国際旅客。日本発の渡航とインバウンドでもまだ中国が戻っていない。計画を1300億円に上方修正したとき、計画として第4四半期にそこどころが戻ってくる計画だったが、1月2月は乖離が出てしまっていた。3月は少し毎日のお客様の数が持ち直している感じ。3月に期待したい。

組合 我々も期待している。ギリギリ1300億円達成でもいいし、人材投資をしたから1300億円に届かなかった、ということになってもいいから期末手当は出すべき。前回「借金してでも出せ」と言ったが、ANA の有利子負債と比べると向こうの方が負債は多く、それでも出すと言っている。我々の方が借金は少ない。その中から出してステークホルダーに説明すればいい。逆に ANA と大きく差がつくと、「人材投資と言っていて何やってるんだ」という話になるのでは？

本部長 期待が大きいのも分かっている。確かに ANA の数字は本当に大きい。その影響は当然あると思う。ANA が史上最高の利益を出しているということに対して、残念なが

ら、うちは稼ぐ力が欠けている。ここは何とかしていかなければならないが、少しでも利益を積み上げ、何とか通期目標を大きく上回った時には考えていきたいと思っている。

組合 ぜひ考えてほしい。夏の一時金2ヵ月と業績連動の一時金が示されたが、6ヵ月になるのが高い目標になる。25年度の最終目標で2年先のことを言っている。JALFIO だって「24年度の目標達成で6ヵ月」と要求していた。我々は夏冬それぞれ3ヵ月くらい必要だと言っている。25年度は元々の中期目標だと1850億。それより高い目標とかが出て、そこが6ヵ月となると、24年度は通過点だから少し低いはず。それクリアしても5ヵ月台にしかならない。一方で ANA は今年度7ヵ月。高い目標のところを置く数字として6ヵ月はおかしい。制度設計は19年のものをそのまま持ってきて合わせただけに見えるが、どういうつもりで作ったのか？

本部長 まず大きな要素の一つが業績。そこは求めてないと言われるが、業績連動を示すことが一つの大きなステップだった。それから業績連動のグラフが出来ていないが MRP2024 に間に合わせて示したい。毎年グラフが変わるのではなく、「一定期間はこのグラフ」という形でやりたい。考え方のベースは安定的な4ヵ月と上は基本的には6ヵ月、4から6の間を安定的にということ。もちろんそれを上回ったときには、当然あるだろうし、逆に下回ったときでも、EBIT がプラスの場合は4ヵ月。ここは大きな安心感に繋がる。それから今は目標値をお伝えできないが、一定程度の期間を示し、その目標に6ヵ月をリンクさせて、達成したときには払う。当然、毎年目標は立てるけど、その目標を上回れば、それを還元していく。そういう考え方をベースにお示したつもり。

組合 そもそも業績連動には反対。ただその建付けが2+2の4が最低限というところが、世間動向で変わってきている。物価上昇を考えると3+3か2.5+2.5になるだろう。

本部長 それは確かにそうで今年度も既に2+2より上回っている。ある意味その4ヵ月は、この業界はボラティリティが何年か周期で必ずやってくる中で、この業績連動を示せる限りは、2+2を最低限として示す。これが社員にとって非常に意味があることと思っている。

組合 そのベースが、もっと上ということ。夏に一番底辺から始めなくてもいいのでは？スタート時に今年のトレンドはある程度わかっている。ウクライナ問題は終わっていないが、それなりに収入は見込めているのだから夏に一番低い2ヵ月でなくてもいい。本来出すべき夏と冬は手厚くし、残りを期末にすればいい。あくまでも夏冬の生活一時金を求めている。

本部長 一部そういうことを込めて、冬に0.5ヵ月上乗せする条項がある。年末に一番お金がかかるというご意見をいただ

いていたので、そういったことは考えたつもり。MRP2024 が出る 21 日に数字の入った業績連動を示せると思う。

■社有寮があっても借上げで好きなところに住みたい

組合 転勤時、社有寮のないところでは、家具付きの物件に借上げで住めることもあるけれど、伊丹と千歳は寮に入られてしまう。いい歳になって、プライベートで会社の人と一緒にいたくないという人も。どちらか選べるようにできないのか？空室があると、強制的に寮に入るしかないのか？

会社 元々は全部社有が前提だったので、社有があれば社有に入ってもらって、溢れたときには借上げでとなる。今は社有がないところの方が多いので、千歳の老朽化の話も含めて、どうしていくのか考えていきたい。家具付きがいいかどうかは、好みもあると思う。新入社員で地方にいきなり教育で地方に行って、家具を揃えたが東京に戻ってきたら寮に家具があった、とかいう話はある。そういう問題は認識している。

組合 会社は東京ベースと言っているが、首都圏宣言できていなくて、地方に家のある人がいる。地方で家を買って安いの。東京近郊で家を買ったら、そのタイミングで転勤させられることが整備の中ではよく聞く。30代で家を買って、5年ごとに行ったり来たりしていたら半分しか住めない。それなら家族を地方に置いて単身赴任するか、転勤族として社宅を行ったり来たりするでもいい気がする。東京ベースに家を買う前提はどうか？「家を買え」とまでは言われていないが。

会社 地方の、必ずしも赴任地でなくてもいいということ？例えば、福岡に1回赴任し、そのときに家族みんなで行ってその場で家を買って残すとか？

組合 家族で小学生を連れていったら中学校に入って、そのまま受験し、高校までその場にいたいとなって、お父さんだけ東京に戻ってくるパターンはある。

会社 整備の方は、また地方転勤もあり得ると思う、その次に福岡と限らない。東京をベースとしている会社としては、東京がその住居の基準になるというところ。

組合 無茶なお願いなのは承知のうえで言っているが、首都圏宣言から外れている人がまだいるということ。会社が潰れて、転勤が停止したときに、もう何年もいて家族の状況でそこに家を買うしかなかったという人がいる。そういう人たちに對してもう少し手厚くしてほしい。それに同じ基地に何回転勤してもいいと思う。それでモチベーションを保てるのなら、その方がいいし、会社も寮費とか出さないで済む。

■「終業準備時間」はどんな意味があるのか？

組合 アルコール検査ができた後から業務準備時間ができた。今度は、終業時間準備時間が5分付くという話が突然出たけど説明も受けていない。どういう経緯があったのか？

整本 始業前はアルコール検査に限らずいろいろあるし、終業後も確認等がある。そこに時間をつけて、準備や片付けができるようにする。別にその場所になくてもいいという考えで、1つの改善だと思ってほしい。

組合 「業務前に付けて後ろは？」という話をしていたから1つの回答と受け止める人もいるかもしれない。だけど機体整備で非常に汚れる仕事をしている人は20分前ぐらいには、シャワーを浴びたい。S勤は2時にタクシーが出てしまうから、それに合わせると少なくとも20分は必要。10分前上がったって、シャワーも浴びられず、汚れたまま帰るしかない。

整本 一歩ずつということで、やっぱり生産工数への影響もあって当然今の人の状況だと、工数のしわ寄せが全て羽田の

機体整備にきてしまう。それをやると、結局、機体整備の人材育成が全くできないことになるので、今採用もまた復活しつつあるから、しっかりと今後できることはやっていきたい。

組合 一歩ということで受け止めるが、ただ始業時の5分でアル検はできない。6時に一斉に全員がアル検を始めたら間に合わない。端末は2~3台しかないし、それを管理する係長も大変だし。朝のE0とかE1はで5分遅れると、ものすごいタイムプレッシャーが増える。だからそれを無視して早めに行ってしまう課もある。組織として意思統一ができてない。

整本 検査機の台数を増やしたけど、なかなか難しい？

組合 難しい。何十人が行列になってしまうから。

整本 もちろん食事との関係で、早めにやるのも当然制限しているわけではない。でも運用に頼っている部分はあるかもしれない。しばらく状況見てもらいたいと思っている。

組合 その時間を取っておかないと、組合が「着替えは労働時間」と言って訴えようとしたらできてしまう。だから運用は難しい。その業務準備時間、前半年休のときに、5分間取られていなかったという話もある。前半年休を取っても、業務準備時間は取るということで問題ないか？

整本 基本はそう。ちょっと運用で至らないところがあった。

■整備の人気は回復している？24年度の採用数は？

組合 今年、24年度の採用状況、高専、航空専門学校、大学、それぞれどれぐらい取れているのか？

整本 JALEC 全体では76名。航専が、やはり入学者が減ってアウトプットも減って33名、その分高専にかなり去年の夏は注力し、インターンシップも従来よりも1.5倍ぐらいにして約130名来ていただいて、相当理解を進めてかなり応募数も多かった。その中で30名に増えて、航専と逆転しそうな勢い。あと大卒が13名。加えてJALIの業務企画技術系は56名。今25年度の募集もしているけれど、去年を上回る数の応募がきている。

組合 航空専門学校に入ってくる人が減っていて、さらにその質も悪いと聞いている。基準に達してない人というのは、どのぐらいのレベルなのか？

整本 基準としているものはないけれど、推薦制度を設けていて、そこへ学校側が生徒を選んで推薦してきている。例えば各校5個推薦枠あったとして、「いや、4名しか推薦できません」ということがある。そういう基準をしっかり守っていただいている、やはりJALECに入るのにふさわしい人材を推薦していただいているという認識ではあるけれど、やはり母数が減っている分、全体の成績が落ちている。全体というのは平均値で、上は上で結構しっかりしているので、そこをしっかりと推薦制度で採っていききたいということでやっている。

組合 こちらの試験で落としているのではなく、学校の責任で5人推薦できなくなっているという感じ？

整本 ただこれは、一整備準備コースという特殊な産学連携コースであって、あとは一般枠の採用とか、その推薦もある。実はそのコースでなくても、二整とか二運整のところにも、結構優秀な方もいるので、そういう方々も別途採用していく。ただ、若干高専の方が今有利になっているのが実態。ということで新人訓練や育成体系も、そういう前提を変えて、3カ月でやる内容を、従来と違う基本的なところからしっかりとやっている。

以下、JLU ニュース 938号に続く

【日本航空ユニオンニュース 937(15-40)号】