

ベア 1.2 万円、24 年度一時金など再回答が示される

3月8日(10:30~11:30)、24春闘第4回目の団交が行われ、再回答が示されました。ベースアップ12,000円、一時金、非破壊検査手当などの回答がありました。この回答を受け組は、職場の声を集め、次回団交でさらなる回答を目指す旨と伝えました。以下、再回答内容と団交報告の①です。

3/8 再回答「月例賃金・賞与および社員福祉関連諸施策について」

1. 月例賃金

(1) 業務企画職および整備技術職

基本給を12,000円引き上げ、別紙1の協定および別紙2の確認書を締結いたしたい。

(2) シニアスペシャリスト契約社員

1. (1)に準じて基本給を引き上げる。

(部分就労を選択している者の基本給は勤務割合に応じた額とする。)

2. 賞与について

2024年度賞与について、別紙3の通りといたします。

年間係数は、連結EBIT(賞与相当分人件費計上後)によってつぎのとおり決定する。

(a) 2024年3月21日発表予定の「2021-2025年度JALグループ中期経営計画ローリングプラン2024」最終年度(2025年度)の利益目標に達した場合、6.0カ月とする。

(b) 連結EBITがプラスとなる場合には、4.0カ月を下回らないこととし、連結EBIT800億円を上回る場合は、「ローリングプラン2024」最終年度の利益目標まで、一定額を上回るごとに4.0カ月に0.1カ月を加算する。

(c) 連結EBITが「ローリングプラン2024」最終年度の利益目標を上回る場合、または、連結EBITがプラスとならない場合には別途協議する。

(d) (a)から(c)の定めにかかわらず、協定書締結時点では想定していない不測の事態が生じた場合には別途協議する。

基本支払額は、基礎額につぎの係数を乗じた額とする。

(1) 夏期賞与 2.0カ月

(2) 年末賞与 2.0カ月

ただし、第2四半期決算時に年間係数5.0カ月に相当する連結EBITを見通せる場合は2.5カ月とする。

(3) 期末賞与

1. の年間係数のうち、夏期賞与・年末賞与の各係数の合計を上回った係数

3. ワークライフバランス、多様な人財の活躍推進。

(1) シニア人財の活躍推進

60歳以降の働き方や制度について、役割の拡大と、それに伴う報酬の見直しを検討し、2024年度中の導入を目指します。

(2) 子の看護休暇の取得条件の拡大

障がいがある子、および医療的ケアを必要とする子を持つ社員は、子が中学校を卒業(修了)するまで子の看護休暇の取得を可能といたします。

(3) フェムテックを活用したオンラインでの婦人科診療

女性の健康課題改善に向けて2022年度にモニター導入、2023年度に実証導入をしたフェムテックを活用したオンラインでの婦人科診

療(更年期プログラム、月経プログラム)を2024年度も継続いたします。

4. 人事制度等

(1) 高度専門人財制度の導入(業務企画職・整備技術職対象)

航空事業領域・成長領域を支えるため、高度な専門性を要する職務を担う人財に適用する人事制度を導入いたします。

(2) 年功序列を廃した等級制度への移行(業務企画職対象)

昇格適性審査の対象要件である等級在籍期間等の撤廃や、評価累積点の見直しおよび社内公募によるポスト登用を実施いたします。これにより、年次に関係なく能力、意欲に応じたポスト・等級に配置、登用することで、業務企画職の更なる活躍促進やキャリアアップ、育成を図ります。

(3) 非破壊検査従事者手当の新設

非破壊検査従事者のレベル3資格者に任命され、当該資格を行使し、非破壊検査に従事する者に対して、1資格区分につき、月額10,000円を支払う。また、非破壊検査従事者のレベル2資格者に任命され、当該資格を行使し、非破壊検査に従事する社員に対して、1資格区分につき、月額3,500円を支払う。なお、月の中途での異動、休職、解雇、退職および欠勤の場合は、日割計算による。

5. 出張・赴任にかかわる諸制度

(1) 乗務旅費・出張時のパーディアムの見直し

国内乗務旅費・国内出張時のパーディアムを現行の4,000円から4,600円に引き上げます。また、海外乗務旅費・海外出張時のパーディアムの算出方法を変更いたします。

(2) 国際線における空席ベースでのビジネスクラスまたはプレミアムエコミークラスへのアップグレード

出張・赴任時において自社運航便に搭乗する場合に、空席ベースでのビジネスクラスまたはプレミアムエコミークラスへのアップグレードを可能といたします。

(3) 国内赴任に関わる制度拡充

国内赴任者の負担を軽減する観点から、赴任に関する制度を見直します。

① 通勤用自動車購入費補助制度における補助上限額の見直し
上限額を30万円から50万円に見直します。

② 荷造運送費における会社費用負担による引越荷物の輸送回数の拡大

1回の赴任につき2回以内としている会社費用負担による引越荷物の輸送回数について、赴任後に後日家族を呼び寄せる場合に限り3回以内といたします。

③ 荷造運送費におけるエアコンにかかる費用補助台数の拡大

1回の赴任につき1台としているエアコンの取り外し・取り付け費用の補助について、4台を上限といたします。

6.健康管理および増進

(1)インフルエンザの予防接種

社員本人のインフルエンザの予防接種について、日航健保による補助(2,000円)に加え、残額(本人負担分)の会社補助(上限3,000円)を2024年度も継続いたします。

7.その他

(1)SKYCAFE Kilatto(通称きらっとカフェ)の拡大・拡充

JALグループのDEI推進の一環としての障がい者活躍と、社員の福利厚生の実現を目的に店舗の拡大、メニューの拡充を検討いたします。なお、2024年1月に成田オペレーションセンター内きらっとカフェに隣接してベーカリーを開業し、メニューの拡充を図っております。

なお、導入時期の記載のないものについては、2024年度より実施いたします。

■ベースアップの水準はどこを見て決定したのか

組合 去年に引き続き ANA が 1 万 1000 円要求しているところで、それを 1000 円上回るだけ。どこを見て決めたのか？それでこのベアはグループ平均で何%になるのか？

本部長 ANA のことは全く意識していない。ベアについては物価上昇と世の中の声は今回非常に大きかった。昨年の 7000 円も思い切って出した。今回の数字が不足ということだけれど 5 桁のベアは私も想像できなかった。それから「航空の魅力」という話もあったが、それも考慮の中に入れてのは事実。一方で会社の財務体質ももっと戻していかなければならない。そういったものを踏まえた中では、本当に最大限の回答だと強く思っているし、そこはぜひ理解を求めたい。

会社 12000 円の水準はグループ連結の平均でベア定昇込みが 6%、ベア単体だと 4%になる。

組合 経営側からは最大限かもしれないが、私達はそう思えない。今でさえも一杯一杯で支えているのに、インバウンドは、これからもっと増えてくる。それを支える人財が足りなくて、いろいろ不具合が現れている。ベアは去年と違って世間では 5 桁が当たり前。今までにない賃上げを JAL が牽引して欲しい。今回の春闘はそういう大きなメッセージを発信するいい機会。今までの JAL のままで終わってしまうのか、もしくは今後増える需要に対応できる会社になるのかの転換期だけれど、それがこの回答では成し得ない。もう魅力がない。

本部長 水準に差があるというのはわかった。世の中は確かに 5 桁の回答をしているが、我々の経営状況も一つの要素としてあるし、このベアを一過性のものにさせない、持続的に繋げていくことも非常に必要だと思う。そういうことも含めて、今本当にこの数字が最大限だと自信を持って言える。

■23 年度は ANA と大きな差 期末は考えないのか

組合 今回の回答は期末には触れていない。ANA が 23 年度、上手くいくと 7 ヵ月、うちは 5 ヵ月止まり、この差は大きい。

本部長 ANA の水準はものすごく高い。彼らのコスト削減により、利益ベースで 1000 億ぐらい差がついてしまっている。それは悔しいし、ここは何とか頑張っていかなければならない。一方で我々は 1300 億という目標を変えていない。期末について、今は「出します」とは言えない、ただまだ 3 月 8 日、年度は最後まで残っているし、最終的に業績がどうなるかは終わってみないとわからない。もし本当に 1300 億円という目標を大きく上回るような結果を出せるのであれば、それはそれで、全く検討しないと断言しているわけではない。

組合 職場は期末手当を期待している。収支を見て「余った分を出す」ではなく、借金してでも出してほしい。今が転換期なのだから、そのぐらいの強い思いを発信してほしい。

組合 私達は業績リンクを求めてはいないが、6 ヵ月のところに、天井を作るのは駄目だろう。どういう目標でローリングプランが出るのかわからないが説明だけ聞いておきたい。

本部長 ローリングプランが出て 2025 年度が中期期間中の非常に高い目標になる。そこと 6 ヵ月がリンクしている。会社は業績連動に早く戻したいと伝えてきた。業績連動には 2 つの大きなポイントがある、客観性・透明性、それから社員の生活の安定性、今回プラスの EBIT が出れば、4 ヵ月払うと示めたのは経営としての覚悟。天井については、利益目標を上回る場合別途協議することになっている。

以下、JLU ニュース 935 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 934(15-37)号】

■小枝本部長の冒頭発言【回答書前文と同内容】

小枝人財本部長 貴組合による諸要求などについては、2024 年 3 月 1 日付文書にて、その一部に関して会社の回答ならびに見解を提示いたしておりますが、そのなかで提示に至らなかった要求などについて、これまで真摯に検討を重ねてまいりました。

2024 年度の収支計画は策定中ですが、今後掲げる中期経営計画ローリングプランの実現と、皆さん一人ひとりの成長や新たな挑戦に向けて一丸となっていくことに経営としての強い思いを込め、本日回答いたします。本回答ならびに見解につき、ぜひとも貴組合のご理解をお願いいたします。

我々一人ひとりが、新たな価値を創造できる人財に成長していくこと、また、これにより、価値創造と抜本的な生産性向上により事業構造改革を加速し、その成果を次の人的資本投資につなげるという好循環を生み出すことで、今後の JAL グループの持続的な成長を目指してまいります。

ベースアップについては、物価上昇による生活への影響や社会的情勢を意識しつつ、人的資本投資の好循環の実現に向けた経営の強い意志を込めました。賞与については、皆さんの生活の安定と、賞与の納得性・透明性を確保するため、業績連動の仕組みを導入いたします。

2024 年度以降の JAL グループのさらなる成長に向け、新たな価値創造と抜本的な生産性向上を実現すべく、全社員一丸となって取り組んでいきましょう。

佐藤委員長 この再回答には大変失望した。大きなショックを受けている。これが今の JAL 経営の強い意志なのか、これだけしかないのか、というのが率直な感想。この言葉の意味が理解できないなら、職場がよく見えていないと思う。EBIT を 1300 億円に上方修正して、みんなで頑張ろうと、散々尻を叩いて、我々はそれに精一杯応えてきて、経営からの思いがたったこれだけであれば受け取れない。もちろんこの後の議論になるが第 1 印象でこれは評価できない。

会社 どの部分が評価出来ないのか？

委員長 まずベアの額。諸手当への回答は確かにあるし、その思いは伝わっているようだが、ただ規模感が足りない。それから 23 年度の期末に全く触れられてない。期末は年末賞与の時に前倒しで渡したということだったが、私達は年末一時金として受け取っている。

会社 それは訂正します。本来なら結果が出てからというところを、プラス 1 ヵ月を先に出した。いずれにしてもベアの額と期末手当に触れていないという大きな 2 点以外は相当幅広く考えているので今回も協議したい。