

## ベア、期末、諸手当に対する再回答を望む

3月1日 10:30~11:05、24 春闘第3 回目の団交を行いました。会社側は、小枝人財本部長、飯塚人財戦略部長、人財戦略部メンバー9 人に加え JGZ から百田グループ長を含め2 人、組合側は佐藤委員長を含め8 人が出席しました。以下、報告です。

### ■小枝本部長の冒頭発言の元になった回答書前文

**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。

先日発表したとおり、2023 年度第3 四半期の EBIT は1,289 億円の黒字、純損益は858 億円の黒字を達成することができました。これは、通期の業績目標である1,300 億円に迫るものであり、心から感謝申し上げます。

一方、今年度通期の業績見通しについては、JL516 便の事故による約150 億円の損失の影響を考慮し、EBIT1,300 億円を維持することとしました。また、JAL グループでは、2021 年にハイブリット・ファイナンスによる3,500 億円の資金調達を実施しており、2026 年度からは返済が始まります。これに備え、2024 年度・2025 年度の2 年間でより多くの利益を積みあげておく必要があります。

円安による日本発需要の伸び悩み等、不透明な要素もありますが、2024 年度の良いスタートにつなげるためにも、2023 年度の利益目標 EBIT1,300 億円を必ず達成し、またそれ以上の利益を少しでも多く積み上げることが重要だと考えています。

このような状況のなかで、貴組合の要求を受け、これまで真摯に検討を重ねてまいりました。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、ぜひとも貴組合のご理解をお願いいたします。

**佐藤委員長** 真摯に検討を重ねてきたと言っても、回答として受け取れるのは ST に関する一点だけ。それ以外に関しては回答に値しない。現時点で理解は出来ない。春闘に対する職場の期待は非常に大きい。期末手当を今のところ考えてないという部分。それで「本当に JAL は大丈夫なのか」と懸念する声もある。ANA の期末が3 ヶ月というのが浸透し、期末手当に対する期待がすごく高まっている。ぜひ再考し再回答をお願いしたい。ベアの部分と諸手当の部分も再回答が必要。それから、安全に関することも今後の団交で言っていきたい。安全問題では、年初の516 便事故もあったが、CCU が「ドア数と同数以上の CA の編成数を」と要求している。ドアを開ける判断と開けない判断はどちら大事なこと。あの時のニュースでも小さなお子様が「早く出して下さい!」と、切実な声を出していたが、もしそれに大人が反応して開けてしまうと、命に関わるような事にもなりかねない。JLU としても安全に関しては同じ思いを持っている。ぜひ検討を。

**組合** ベアに関しては今日の時点では回答がない。来週まで待つが、昨年7000 円だったけれど、他の業界では昨年以上出している会社がある。規模感としてはどのぐらいを目

指して今調整中なのか、わかる範囲で答えて欲しい。

**会社** 規模感も含めて検討中。当然物価上昇ということは、全く否定しない。それを踏まえて検討中ということ。

**組合** これまで業界の魅力低下について言ってきたが、最近の新聞を見たら、ちょっと上がっていた。コロナから回復し、再評価されてきている。業界としての価値を高めるならベアについては他業種を見てほしい。期末については業界内の話で、ANA は派手な発表をしている。利益の話になると今回は勝てない。だけど、JAL だって1000 億円の目標を1300 億に上げているし、これはすごいこと。上期にそこまで見込めるだけの働きをしている。我々の努力無しにはそれは支えられないのだから、期末に何か出すなら、春闘の中ではっきりさせた方がいいと思う。そこも含めて検討中か?

**会社** 期末に関しては、やはり去年の末の段階で、本来ならちゃんと結果が出てからというところを先行的に人的投資も含めて出している。現時点では、昨年末にそこも含めてやったという思い。だが、皆さんは「まだもうちょっとなんとかならないのか」と言う、そういう要求があったことは承った。

### ■地域に特化した「暖房手当」はやっぱり必要

**組合** 札幌にオルグに行ってきたが、今でもそこら中雪だらけで、やっぱり生活するは大変だと感じた。会社に行くのにもマイカー通勤せざるを得ないけれど、脇道はまだ雪が積もっているから、自分で雪かきをしてから出社している。朝一番の仕事がこちらと違う。何か手当を考えた方がいいと真剣に感じた。あそこで生活するなら、こちらで売っている薄い長靴ではなく、結構高い長靴を履かないと滑るし、足先も冷えてしびれる。そういう生活に対して手当が必要ということ。

**会社** 私も金沢出身だけれど、北海道とは違うけど雪が降って、学校から帰ってくると雪かきをやっていた。そういう地区の冬がどんなものかは、北海道とレベルは違っても大変なのはよくわかる。だけれど今の給料制度では、その大変さに対して何か手当を、とは考えてない。

**組合** 大変で、しかも金がかかる。「地域に特化した手当はない」と書くけど、やっぱり地域に特化しないと駄目な状況。

**会社** それをやっているものが、赴任料の地域加算。

**組合** それが最初の赴任道具揃えるだけで無くなるから、その赴任料で何年も何年も賄うことはできない。

**会社** 物価の話とかもここは関わるところでもあるし、ここは今おっしゃったようところも踏まえて・・・

**組合** 離島調整手当を設定した経緯は何だったのか?

**会社** 離島はいろんなものを買うにもなかなか整っていない

とか、送料が非常にかかる。そういうことに対する手当。

**組合** そこは物価高に対して。北海道で言っているのは買うものが多いということ。こちらでは絶対必要ないものを向こうに行ったら買う。東京をベースとしている会社から、会社都合で北海道とか北に行かされる。全く必要のないものを揃えて、買い替えもある。やっぱりランニングコストは必要だと思う。

**会社** 東京に会社を構えて東京で働く生活することを前提に決めている賃金水準の中では、北海道で生活するうえで、直ちに不足するということはないと考えている。

**組合** 直ちに不足しているから言っている。地方だから安く済むわけではない。物を買うにも、競争が激しくない分もあると思うけれど、東京が逆に安かったりする。千歳のイオンに行っても「これ、安いな」と感じるものは何もなかった。それなら東京で暮らす方が、暖房費も少ないしダウンも暖かい長靴もいらぬ。そう考えると、逆に東京の方が安く済むと思う。

**会社** そこをどうやって判断しているかは、各土地の生活の統計を見ている生活費統計、そこを見て判断している。

**組合** その統計は、その地域に元々いる人の生活で判断している。だからそういう人たちと同じ土俵で通勤族を考えるべきではない。その地域に根ざした人は貸し借りができるコミュニティがあって助け合いながら生活している。通勤族にはそれが無い。損をすることになるから、それを補うような手当がないと、これから先行く人がいなくなるということ。

**会社** この赴任というものを捉えて、暖房手当ということだけではなく、「なかなか行く人がいない」というところには課題感を強く持って、そういう中で、どこにどう向けていくかを、考えていくべきだと思っている。

**組合** 前の会社では、通勤すると得をしていた。社宅や寮を使える権利が続くように出来ていたから。むしろ通勤したいと思っていた。だから一整もみんな取りたがった。そういう良い循環が生まれていくもの。行きたい基地があれば、その基地に合った資格を取るし、今は無理矢理命令で資格を取らせて通勤させて、それでパフォーマンスが上がるかという、上がらない。だから若者に通勤したいと思わせないといけない。

## ■定年退職者へのSTは評価 他にも強い要求が

**組合** 定年退職者へのSTはOBの人たちも期待していて何度も言ってきたことなので、ありがたいこと。そのSTを高齢の方々が使えるかどうかの問題になってくると思う。昨日もひどいトラブルだったが、簡単に説明してほしい。

**会社** 一部でまたSTだけでなく、JALオンラインのシステムエラーが続発し、長引いた。アマデウス側まで照会をかけて、ようやく安定してきたけれど、原因もまだわかっていなくて関係部で調査中。言われた通りOBの方も同じ仕組みでやるので、うまく使えるようにやっていければと思う。

**組合** カウンターの人に迷惑かけないようにちゃんと定年退職者にも説明して始めないと駄目だと思う。一方現役組合員は単身赴任している人が多い。「別居特任ST予約」という制度ができたが、繁忙期はオーバーセールをしている便もあり、席が足りないとSTの人たちは一旦集められることがある。そこにこの別居特任ST予約で発券している人もそこに巻き込まれた。その運用はどうなのか？

**会社** 同じSTでも、仕事で行って職場に戻る人と、遊びに行ってる人は違う、ということなのだろうけど、どうしてもシステム上、一緒に扱いにはなる。そこは現場とも話してみたい。今は画面にぱっと出たSTを集めるということをやっていると思う。よく見ていけばわかると思うが、ぱっと

見では別居特任STと普通のSTの違いがわからない。

**組合** 予約の質が違って、乗ることによって重い税金を取られている。それが一緒にされるのはどうかと思う。

**組合** 子供の搭乗資格年齢の制限、ワンワールド基準と説明されているが、ワンワールドの他の会社はどこでもこの年齢制限を使っているのか？

**会社** これを変えたら、ワンワールド便に乗るときはこれでやってもらって、自社だけ変えとか、2社間で結び直すとか、物理的にはできなくはない。ただ会社として考えたときには、ここで線を引いているというのが今の考え。

**組合** 国内線STは完全に自分のところで決めていいわけだから、何とでもなると思う。外航ではエミレーツに聞いたところ年齢制限はない。UAは同性婚のパートナーとかでも、申請すればその人が乗れると言っていた。独身の方は、その人に付随するSTの適用範囲は少ない。逆に大家族の人もいるけど、1人ぐらい追加できるルールがあっても問題ない気がする。そういうことは考えないのか。

**会社** 点数の論理から言えばそういう話だと思う。やっぱり資格者というところに着目して決めているので、1人当たりの点数がみたいな考えではなくて、一社員に対してという感じでそれに対する、何親等までみたいなところは、そこに線を引かせて、お子さんの年齢も制限している。

**組合** 点数増点も求めてるけど、今の話は点数が一緒だったら、資格者は何人いても一緒じゃないかという話。

**会社** それは、「節度ある～」という言い方をしているとおり、点数ありきではなくて、対象者に対し節度を持った範囲でやっているというのが現制度の建て付けというところ。

**組合** ファミリークーポンの運賃を8割引にすることも要求している。「営業上の券なので…」と説明していたけれど営業側と調整とかはあったのか？

**会社** STとか運賃の話もちろんしているが、運賃設定は届出をしないといけない中で、ファミリークーポンの方が使える範囲は広いけれど、会社として変えることも出来ると思う。でも今の考え方は、例えば50%の券は、他にST50もある。そこに線を引いて運賃設定していて、何かこれをもっと安く、というのは難しいというところ。

**組合** 株主優待も50%、そこも含めて、いろんな券を作っていたらいい。さらなるST改善は再回答に期待したい。

**委員長** 今回は時間が足りなくてシニアの話が出来なかった。同じ仕事をしているのに給料だけが減っている。シニアの働き方、賃金は見直す必要があると思う。それから今回の春闘は世間の追い風もあり、今何か手を打たなければいけない時期にある。そう感じて期待していたけれど、この回答を見るとST以外は全くのゼロ回答。やり取りをしても、やっぱり平行線。暖房手当もそうだけれど、年末年始手当とか土日祝手当とか、これがないから会社辞めるといことではないけれど、こういうところに不満が高まって、積もっていく。そういうことが私たち以上に若い世代がより強い。たとえベアが満額回答だったとしても、破たん以降切り下げられた手当が元に戻っていないので、どれか一つでも元に戻れば、バランスが取れてくると思う。だからベアや、職場が期待している期末手当、それと諸手当の前進が、この春闘すごく望まれている。これからJALで長く働こうと思えるかどうか、そういう岐路になっていると思うので、ぜひ前進回答をもう一度考えてほしい。