

今の状況を加味して夏2ヵ月を修正せよ

5月22日9:00~10:05、24夏闘第1回目の団交を羽田416会議室で行い、要求趣旨説明後に、一時金、シニア制度についてやり取りしました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部メンバーが7人と整本から2名、組合側は佐藤委員長を含めて6人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■新人財本部長の大堀さんに24夏闘要求を提出



大堀本部長 まずは日々皆さんのそれぞれの職場において安全運航の堅持と最高のサービスを提供するためにご尽力いただいていることに感謝申し上げます。今日から団交が始まるがこの時間がお互いにとって良いコミュニケーションの場となって、良い話し合いが出来るように信じ、話し合いをしたいと思っています。どうぞよろしくをお願いします。

佐藤委員長 本部長から「よい時間にしていきたい」という話があった。JLUは経営側には耳の痛い事をはっきり言っていく、是非そこは理解し前向きに受け止めて欲しい。春闘を振り返ると5桁のベースアップと、安定的な水準を示したいということで年間一時金の提示もあった。経営側は「これだけやったんだ」という思いがあるかも知れない。しかし物価上昇で日々の生活負担が非常に大きくなっている。残念ながら1万2000円のベアや特別金10万円をもってしてもやっぱり生活水準は低下している。夏2ヵ月の一時金についてアンケートでは96%が不満と答えている。会社の業績が上向いており、当初EBIT1000億円だったのが、1300、1400と2度上方修正され、最終的には1452億に上振れ。会社からはこれからもっと生産性を上げたいとの話もあった。現場の感覚として生産性はいっぱいいっぱい。例えば、夜勤の間に休憩出来るのは15分だけ。食事して本当は1時間の休憩があるが、食べたらずぐ次に行かないと朝までに間に合わない。そんな繁忙感。それから運航整備ではお客様がどのくらい乗っているかがわかる。自分達がすごく忙しくてもお客様は乗っている。だけど今の業績連動では夏の一時金は2.0で終わってしまう。今年は最高4.5で終わってしまう。この建付けはやっぱりおかしい。会社の年間4.0というベースは、もう既に古い。物価も上がっており生活も非常に困難になっている。年間6.0ヵ月がベースという声が非常に多く出ている。夏は3.0ヵ月+10万円の一時金を要求として作っ

て来たが、昔みたいに「これくらいは欲しい」というものではなく「最低限必要な額」にイメージが変わってきている。

—— 菊田書記長が要求趣旨説明実施 ——

夏闘要求案ニュース944号をベースに春から継続している要求のポイントを説明。

一時金: 3.0ヵ月+10万円を要求している。春闘で2ヵ月+2ヵ月+期末が示されているが職場の不満度は高い。

各種手当: 今回は14項目。会社が回答しない限り要求は増え続ける。「世間水準で妥当」ではなく世間水準以上にならないと人材獲得競争に勝てない。若者はお金にシビア。

安全に関する要求: 社長がCA出身だからか787の編成増の回答がもう出ている。整備に対しては対外的に「FSCはここまでするんだ」と思われるくらい、安全が強化される回答を求める。

健康に関する要求: 今がちょうど特殊健康診断の時期。健康診断後の仕事の在り方について話していきたい。

JALECへの要求: JALECと団交をしなくても担当が出てくようになったのはいいこと。ここで出た内容をしっかり伝え、JALECで改善できる部分は改善してほしい。

■私たちの要求は3ヵ月+10万円 2ヵ月では不満

組合 春闘の時点で、社員を安心させるため、透明性の観点か年度初めに出しておきたいという気持ちはわかるが、安心できるような数字ではない。私達のアンケートでは最低でも3ヵ月と言われている。実際年末3ヵ月の回答に対しては、職場も大きく納得して、円満解決だった。その後春闘だから平均3.5~4になるかと思ったらそうでもない。私達の年代で3ヵ月の係数が普通という感触を持っている。夏は2ヵ月からスタート。これは2018年に作っていたスキーム。この夏2ヵ月から始めた理由を改めてお聞きしたい

本部長 要求書にある「グループ全社員の賃金を永く安心して働ける水準に引き上げる」という、この思いは我々も変わらず、継続的に賃金を上げていく。その賃上げのみならず安心して働ける環境を作るために社員福祉全般でどういったことができるのかというのを考えていきたい。考えている方向は同じだと、私自身思っている。今年度来年度の説明をしているが、今年度の夏については業績連動で、この仕組みでお支払いをしたい。年間6ヵ月支払う基準を来年度25年度末の一定程度の高い利益基準である2000億のところに置いた中で、業績連動のグラフを策定している。賞与については、長く継続的にどうやって社員及びその家族の安全安心、これを守っていくのかに繋げていくことが非常に大切なこと。

24年、25年は、コロナを脱して成長への転換で、次期中期に更なる成長していく会社が、2030年、40年、50年とどうやって継続的に、後輩たちにいいJALグループを残していけるのか、それを一步一步、賃上げはもちろん、それ以外、職場の環境など含めて、積み上げていって後輩たちに繋いでいけるか、これを考えることが大変重要だと思っている。長い目で見た中で24~25というのは我々が目指す利益目標は2000億、それに対応する年間賞与は6ヵ月、社員福祉についてはベアも含めて、継続的にやれることは何かを考えて今回の業績連動賞与の仕組みを提案としている。

組合 その思いは、すごく理解できるし同意する。今2000億円で6.0ヵ月。そこからの逆算で2ヵ月ということだけれど、その思いが一緒でも、経営側とこちら側で持っている情報が違う。経営状況に関しては、私達よりもそちら側の方が多くの情報を持っていて、そちらに強みがある。だけど私達の要求は生活に根ざしている。組合は、職場にアンテナを張っているいろんな情報を収集していて、そちらに入る情報とは別の素直な気持ちが手に入る。継続的にやっていきたいという思いは同じでも、会社は2000億円の収支ありきでこれを作ってきたが、私たちは今の人材確保ありきで考えている。この状態、例えば今の提示では年間6ヵ月になるのは再来年。それでは遅いというのが私たちの思い。だから夏2.0で終わりではなく、状況に応じ都度都度の交渉で決めていく方がいい。

本部長 人材獲得の観点から言うと、今の若者が金額を見るというのはあると思う。それ以外の面で働きやすさとか、コロナ禍が始まってからのJALとANAの姿勢をみて分析する学生ならばJALの良さ、社員へ向き合い方とのものを分かってもらえるのではと思う。社風・環境を総合的に見て魅力ある企業になって人が集まるようなアプローチもあってしかるべきだと思う。グループとしてどんな魅力的な会社として世間に訴えていけるのか、それが長い目で見たときにいまやることだと私自身は思っている。

組合 賃金では無い部分も劣っている。現場は人が足りずものすごく無理をしている。希望に満ちあふれて入ってきても3年目くらいで他業種に移ってしまう。JALは賃金もそれ以外のところも足りてない。まずは人を確保してから働き方や社風を整えていかなければならない。人材確保の点では航空専門学校に入る人が減っている。自分たちが学生の時には航空業界はすごく魅力があった。そのようにしていかないと人材確保は難しいのではないかな。そういう意味でも一時金はちゃんと出す。昔は一時金が年間7ヵ月出っていたので航空業界を目指す人が多かった。現在はなかなか航空業界を目指す人が少なくなっている。まずはそこからではないか。

本部長 おしゃるとおりで、専門学校そのものが成り立つのかという状況になっている。会社・職場から整備の魅力をどう発信していくかというのがあるが、業界全体で航空機整備の魅力を発信していく必要があると考えている。

組合 整備、グラハンは3K職場。そのような職場を目指すのだから労働条件の良さが一番大事になる。その代表的なものが一時金。夏は2ヵ月ではなく上を目指してほしい。

本部長 できる限り、社員・家族を安心させるために高い給料を支払っていきたい、目指すべき方向として忘れてはいけないと思っている。一方で航空業界を目指す人材がコロナ前後で変化した。いかに継続して安心して働いていけることができる会社にしていけるのかが大切。いいときだけいいというのは長い目でみると不安に思ってしまう社員もいると思う。だから安定して継続的に、という仕組みを整えていくのが大切。

組合 「後輩たちのために」と言うが、後輩が入ってこなければ意味がない。「世間水準から考えて妥当」といろいろな手当も含めて言っているが、それを世間水準と見ない人が増えている。一時金も含めてJALのいろいろな手当を見て専門学校生が一番を選ぶのがメーカーだ。JALに比べて福利厚生も非常にいい。そこに勝てないと人材が入ってこない。昔は一時金も7ヵ月と求人書に書いてあって入りたいと思った。

本部長 我々にとっても人材確保は本当に至上命題と捉えている。その中で賞与の話題では、いろんな制度、整備の課題もいろいろあるけど、やっぱり賞与だけではない、賃金だけではない、いろんな制度、社風とかも含めて、人材確保の対応していかなければいけないと思っていて、スピード感がないとか、やっている項目が違うとか言われるかもしれないけれど、人材確保という命題を背負ってやっているつもり。その中で賞与というパートで言えば、透明性、安定性を重んじているところ。

■年間6ヵ月になるのは再来年 それでは遅すぎる

組合 私達も安定性はすごく大事だと思っている。ただ安定的な水準が見えてない。いろんな生活にかかるお金が上がっているんで、年間4ヵ月は決して安定的な最低必要なラインではなくて、もう既に6ヵ月に推移しているというところ。

組合 4ヵ月だと生活が成り立たないし、全く魅力がない。私が疲れて帰っても、日々の食事も質素になり、弁当もかなりみずぼらしい日がある。そういうところを若者が見ている、「俺の会社、すごくいいよ」と同窓会とかで伝えていけるかということ。「この会社やっぱり失敗だった」って感じになっているようにしか見えない。その安定的な部分で2ヵ月を安定的に出したいという思いはわかるけれど、今の世間動向、日々の生活を考えると3ヵ月がやっぱり最低限のところ。

会社 夏闘だから、夏の係数の話になるが、年間にすれば、25年に6ヵ月だから1年タイムラグがあるけれど、皆さんが今3ヵ月を目指して、会社もちゃんと年間6ヵ月のスキームを出してるからそういう意味では全然乖離してないと思う。

組合 その1年のずれが間に合わないという話。

会社 1年ずれているけど今年に関しては目標の1,700億だったら5.5ヵ月だから、そこはもうクリアしているかと思う。

組合 5.5ヵ月目指しているなら、夏の段階で2.0ではなくてもうちょっと多く出していいのでは、という話になる。

会社 会社も2.0で打ち止めと言っていないのだから方向性は合っている。だからあとはどう分配するかというところ。6ヵ月にはあと1年タイムラグはあるけども。

組合 ANAの23年度は2ヵ月+2ヵ月で期末が3ヵ月。年間7ヵ月はいいなと思うけれど、出し方は良くないと思っている。あれぐらいの利益目標なら、最初に2+2でなくてもいいのでは、と思う。今回、2ヵ月を示しているが、これは春闘前に作っていて、そこから今の時点でわかってきていることもある。GWの利用状況とか、夏の繁忙期の予約とか、だからこの時期に夏の一時金の話をしている。直近の状況を見てこの2ヵ月を修正できないものなのか。

会社 そういう状況を見て修正するというのをしないためのスキーム。透明性という言葉を使っているけど、そこはそういう「状況に応じて」ということはあまりしたくないと思っている。余程大きな何かが起こったとか、そういうことは別だけれど。

以下、JLUニュース947号に続く

【日本航空ユニオンニュース 946(15-49)号】