

一時金の見直しへ 高い集中力で交渉開始

10月18日9:00~10:05、24年末第1回目、要求提出団交を行い、要求趣旨説明後に、一時金にかかる職場の想いを伝えました。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+JGZから2名の合計9人、組合側は佐藤委員長を含めて7人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■ 厳重注意の対応計画 これまで労組が伝えたこと

大堀本部長 それぞれの職場において創意工夫しながら安全運航の堅持と高品質なサービスの提供にご尽力いただいていること、取り組みを重ねていただいていることに感謝申し上げます。5月に厳重注意という行政指導を受けて、6月に再発防止策を提出して、9月末には皆さんに対応計画を示した。今、それぞれの職場において、「一拍置こう、声をかけよう」を合言葉に、これまで以上に安全に向き合っていると思う。こちらも本当にありがとうございます。それからまもなく発表される上期の決算の詳細については、改めて説明の場を設けさせていただく。世界情勢に目を向けると、不安要素もまだまだ残し、引き続き状況の変化に対応できるよう、臨機応変な対応をしながら、生産性を向上させて、新しい価値創造に向けた成長戦略の取り組みを進めていきたい。皆さんも新しい期を迎えて、新体制で臨まれる団体交渉となるが、今回の団体交渉でも皆さんと真摯に向き合い話し合いをしていきたいと考えている。宜しくお願いしたい。

佐藤委員長 10月9日の中央委員会で満場一致で可決した年末要求を提出したい。



大堀本部長に要求書を渡す鬼澤執行委員

委員長 厳重注意の話があったが、安全は、今一番職場で危惧しているところ。9月に再発防止策が出たが、それはちょうど1年前にJLUが提案していた内容の一部。昨年の経協でも「便間をもっと長くし、1日のレグ数を減らして、スタンバイ機も確保して、そうしないと整備がもたない」と言ってきた。そこに若干応えられているが全く足りない。精神論ではダメ、スピード感も足りない。本当に危険な状態。一方で一時金や諸要求についてだが、収支は良く、第1四半期も再上場後最高益だった。利用実績も国内は全便ほぼ満席近い状態で運航され、国際線も好調。非常にいい材料があり、

なおかつ目標も高く設定している中で、今回の年末一時金は2.0もしくは2.5ヵ月と提示されているがそれも現状と合っていない。今、政府が最低賃金を1500円にするのを目標から前倒しする方針を出した。ベースアップも経済三団体に要請を行い、国としても失われた30年を取り戻す方向に舵取りを変えてきた。それがテレビやネットニュースでも流れている。JALとしては春の1万2000円は過去にないものと言っていたが、安定的に支払うという一時金係数の2.0や2.5は相当固め。こんな係数では若者の心に響かない。他も人の取り合いになっているから賃金を上げようとしている。優秀な人が海外に流出してしまうのを防ぎたい。そんな思いもあり政府が賃上げに舵取りをしている中で、今のJALの対策、これだと後手後手になっている。この年末交渉の中で、一時金に関しては業績連動の建付けを外し、今の時期にあった額を作り込みたい。安全に関しても今のままではだいたい足りていないということはこの年末の中で伝えたい。どちらも早期に手を打たないと間に合わない。11月1日を回答指定日とし、一時金以外の部分もたくさん要求している。年末とはいえ春闘で解決出来なかったこととか、JALの根幹に関わる安全の部分も要求している。ぜひ解決したい。

——— 菊田書記長が要求趣旨説明実施 ———

年末要求案ニュース965号をベースに載せられなかった部分などを中心に要求全体の趣旨を説明。

一時金: 要求は3.3ヵ月+10万円。本日の主な議題なので後で詳しく話していきたい。

各種手当: 春に非破壊検査従事者手当は新設されたが、こだわりの強いところに増額・新設の回答がない。係長手当は「評価制度で～」と言われるけれど、当該からは良い評価は付いていないと聞いている。

安全: 統一要求のところは他の労組からもよく話を聞いていただきたい。整備からも安全のことは、これまでも経協や団交で言ってきた。何かあった時に「組合は何も指摘していなかった」とは言わせないように、厳しいことも伝えていく。

勤務・権利: 羽田では昨年の組改以降、負荷が上がっている職場がある。負荷の標準化についても話していきたい。e-Learningの時間が取れないこと、高速代補助、兼務教官の待遇についても、この年末で追求したい。

その他: JALECのスキル十分上がって、JALECが中心になってきている。もう吸収してJALにしたほうが良いと思う。

■一人ひとりの頑張りに寄り添って一時金の修正を

組合 業績連動の透明性という観点から、「状況に応じて変えることはあまりしたくない」と言っていたが、職場は納得していない。だから年末も3.3+10万円という要求になる。年末はうまいけば2.5ヵ月だけど、これを変える気はないのか？

会社 そこはまさに、何でもこうしたかと言うと、社員と会社が一体になって、この目標を目指す、目標を達成した度合いに応じて…、こういう観点で透明性を持たせたいという理由なのでその考え方はこれまでお伝えしている通りになる。

組合 その目標で出される一時金が高ければ頑張れる。でもその一時金が低いと「頑張ってもこれだけ？」となり、モチベーションは下がる。夏も話したけれど夏とは状況が変わり、政府もベースアップだけではなく、大きく日本の経済の仕組みを変えようと言っている。その状態で、春に作った建付けで「モチベーション高く」というのは通用しなくなっている。この2.0か2.5では、みんな頑張ろうという気にはなれない。

会社 2.0か2.5に、あと期末という建付けだけれど…。

組合 その期末があったとしてもそう。前回だって10万円しか出てない。そこに期待感はありません。そもそもどうなるかわからない今この年末において、今の社会状況を鑑みて、ベアがあっても物価高騰の方が早い。賃金がそこに追いつけてないのに、年末を下げる選択が、すごく失望感に繋がっている。だからこの交渉で年末、建付け的には2か2.5だったけど、3.0にしようと、大きく変えた方がいいと思う。

会社 去年3.0だったところから2.0ないし2.5というところだけ見れば、そこは下がった。そこだけ見ればそうだけれど1700億という目標達成して5.5ヵ月、これを年度始めに示している。これは結構踏み込んだこと。会社もそこには腹決めが結構あったというのが実情。だから、どちらかというかと踏み込んで、先に示した。こういうつもりではある。

組合 そういうつもりであっても、現状ではそれが変わっている。春に思い切って5.5を示したのは、見通しは厳しいけれど頑張ったと言うけど、もう状況は変わっていて、ワイドショーでも「大企業は内部留保を流出しろ」という議論になっている。大谷の話の方が面白いのに、そこに時間を割いているのは国からの圧力がかかっているとも読み取れる。春の段階で決めたのは、大英断だったのかもしれないけれど、もうそれではみんなの心に響かない。そういう状況に変わっている。

会社 社会情勢としては賃上げの波のような物はある。そこに対しては、ベアで7000円、1万2000円と上げている。すぐに陳腐化してしまうと言われるかもしれないが対応していくことは決まっている。人材に投資という社会情勢に対しては、シニアへの投資、業務企画職の若手への投資など着実にやっているが、これも人材への投資。それで十分なのか？という議論もあるとは思いますが、流れを捉えてやっていくつもりではある。

組合 4月に示されたあとで、情勢がどんどん変わっている。毎月のように物価が上昇し、電気も国が補助しているものの上昇している。一時金は生活給、給料は月の生活のためのお金で、一時金はもっと大きな部分をケアしていくためのもの。未来に向けての投資の部分もある、2や2.5では収まらない。職場でも、現状の忙しさ、自社便以外にもカスタマー便などもありフル稼働している。会社が示されている数字もわからなくもないが、それ以上の収益を上げていると思う。直近9月とか年末に向けての予約状況、足元はどうなのか？

本部長 足元は順調にMPに対し進んでいるが決して楽々達成しているという状況ではない。何とか食らいついているというのが、足元の現状。国内線の旅客状況は9月後半、下期に入ってぐっと伸びたと思う。それまで国内線はコロナ前の状態には戻っていなかった。上期の状況を見ると、インバウンドの高単価のお客様が乗ってきて帳尻が合っている状況。12月くらいまでは、国内線も今の状況が続くだろうという予約の見通しになっている。楽々と言うわけではなく、皆さんの頑張りで何とかMPに食らいついていって達成できるかなというところ。

組合 国際線の搭乗率を見ているとA350にしても777-300ERしても200名切るような路線はそんなにない。キャビンのトラブルに対しての席の移動はできない。シートに関しての余裕が全くない、そういう肌感覚だ。

本部長 日々工夫しながらご尽力頂いてありがとうございます。国際線も全方位でいい状況かというところではなく北米は好調、一方で中国や東南アジアは？というところ。MPで言うと、これまで想定通りに行ってなかった外航受託が収益を上げられるようになってきた。LCCも数年前とは違う状況になってきている。総合力を合わせて何とかMPに食らいついている。

組合 社員の頑張りによって食らいついているところを見て欲しい。そこに対して報いて欲しい、アンケートでは、「年末といえば一時金、人に投資しないと魅力のない会社として、将来若い人も若い人材が入ってこない」「物心両面の幸福はどこに、夏の一時金不足も冬に上積みして欲しい。夏が足りていない」「物価高消費、食料品の値上げで生活費に消えていって生活が苦しい」「若い人の収入の底上げ」「会社の利潤を上げるのは会社にとって使命であるのは理解する。ただし現状は職場の人員が足りていない、人を増やさないと便数や機材を減らさないと本当に回らなくなる」といった声がある。定期大会の議案書に、毎年スローガンを載せている。今年は「変わります、人に寄り添うJALに」、これは人に寄り添えていないと言っている、寄り添えてないから一人ひとりに寄り添うJALになって欲しい。

組合 2ヵ月ではぜんぜん足りないという話を他の組合の人にも話している。お客さんは乗っているし、ワークロードがきつくなっている。若い人も3ヵ月欲しいと言っている。MP達成して5.5ヵ月になるということで、モチベーションコントロールとしてこれで本当に上がると思っているのか？

会社 そう考えてやっている。

組合 安心感という面ではある程度効くと思うが、年末一時金は夏にどれだけ頑張ったかを見て出していただいた方が職場は「見てくれているんだな」と受け取れる。そこが今年の3ヵ月の感動したところだと思う。

会社 どう考えるかというところは、我々の中でも議論がある。春にベア12000円を出した。賞与にしてもベアにしても人件費でどのような組み合わせでやっていくのがいいのかを考えていくと、航空業界はコロナがあったように浮き沈みが激しいので安定的に厚みを持たせるべきだという考えが我々にはある。安定的に支払える部分をしっかりと確保しなければならぬという方に軸足を置いている。ベアをしっかりと、厚くやって賞与については去年より決算が上がっているので前進をしていこうという考え方。

以下、JLU ニュース 968号に続く

【日本航空ユニオンニュース 967(16-06)号】