25 春闘
第１回団交報告②

JLUニュース

No 992(16－31)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年2月21日

Tel:03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

業界内で競争するなら一時金の差を考えて

２月18日９：00～10：00、25 春闘第１回目、要求提出団交の報告その②です。

■一時金で競合他社と差が付くのは問題だと思う

組合 一時金は、JLU は 3.1 ヵ月+10 万円を要求している。実はアンケートの平均は去年も 3.1 ヵ月だった。今回はアンケート通りにして 0.1 ポイント上げている。一方で JU 統一要求は「夏と年末の合計で 6 ヵ月以上」としている。アンケートでは、3ヵ月の実績があっても 4ヵ月ということにはならない。大体 3 ヵ月あれば安定した生活ができるということで、3 ヵ月以上を求めている。でも他の業種を見ると「冬のボーナス 2 年連続で過去最高を更新」という結果になっているなかで、JAL は年末 2.5 ヵ月に下がっている。そちらは「スキームを作ってその通りにやっている」と言うけれど、「前年3ヵ月だった年末が 2.5 に下がって、夏にまた 2 に下がるのか」という感想になる。だから年末は残念な思いさせたので、年度が変わる夏に 3.1+10 万円の満額回答をしてくれると、2025 年度はいいスタートが切れると思う。

会社 ここはいつも意見が合わない部分で、冬 3.0 が 2.5 になって、夏が 2.0 だったら、「また下がった」となると言うけれど、その間に期末を入れるスキームなので、スキームの変わり目ということもあるとは思うけれども…。

組合 その期末 1 ヵ月の話、1 ヵ月でも結構みんな頑張ってしまう。それは会社にとってはいい制度なのかもしれない。弓崎さんも「これに向かって頑張りましょう」とか動画で言うけれど、この 1 ヵ月のために現場がどれだけプレッシャーを受けて「飛ばすことありき」になっているのか経営側がわかっていない。そこを危惧している。目標達成に向け、品質ギリギリの飛行機を飛ばしたり、無理やり定時性を合わせたり、「一歩立ち止まれ」と言われていても止まれなくなったりする。だから普通に仕事をして 3 ヵ月+3 ヵ月をもらって、結果お客様が思ったより乗ってくれたとか、燃油が安かったとかで上振れたら期末を払えばいい。そんな感じでいいと思う。「透明性が～」と言ってガチガチに決めなくても。5 月に通期決算が出て、上振れたから 6 月に特別金を払う、そういう形に修正をお願いしたい。去年の 3 月に 2025 年度までを示しているけど、あれが今回の回答にもなるということ？

会社 それも含めて考えるが、去年回答したときは、残り 2 年の中期計画の中では、「これで」というつもりで出している。

組合 業績連動に乗るつもりはないが、2000 億円で年間 6 ヵ月は足りないと思うし、普通に働いていたら夏冬で6ヵ月欲しい。透明性というところでは、「利益が出ている限りは2ヵ月出す」、そこはいいと思う。そこを補償するだけでだいぶ違うと思う。アンケートの平均は 3.1 ヵ月、去年も今年も同じだけれど、実は中身が変わっていて、去年は 3 ヵ月が圧倒的に多かったが、今年は 3.1 以上がかなり増えてきている。やっぱり年末の 2.5 は足りなかったというのが率直に出ている。そういう意味では 2.0+2.5+期末という組み立てでは、足りない。だいたい年度計画を立てるときに 1700 億とか 2000 億と言ってくる。1000 億円以上の利益目標を出すときに、最初は 2 ヵ月というところ。いい加減そこは変えてほしい。利益が出るかどうかわからないという状況なら 2 ヵ月から始めることもあると思うが、来年も高い目標で計画を立てているところ？

会社 いろんな問題があるので、来年は今年より数字がいいかどうか聞かれても、今は言えないけれど策定中。だけれどもグラフを作っている意図は、利益・係数の上の方を、社員の皆さんに意識していただいて、それを目指していきましょうという意図が強い。一方で下の方は何を考えているかというと、やっぱり、業績・係数が下の方に寄るような状況、会社としては良くない状況ということになると、何に触れるかいうと、財務体質の健全性を維持していけるのかどうか、ここに触れる状況になってくる。そこを意識している。コロナ禍が明けて、借金もしてきた中ではそういうところも意識せざるを得ない。

組合 その時に備えて何千億円も借りた分があり、1 年位ならその中から一時金を出し、人に残ってもらい反撃を待つこともできる。一時金は極端に減らすことのないようにして欲しい。国内線の単価の話で業界内の競争があると言っていたが、人財確保の競争も待ったなし。ANA は期末を最大 3.2 ヵ月支払い、年間 7.2 ヵ月になる。去年も 7 ヵ月だった。2+2 で最後に 3 ヵ月というやり方は JAL より乱暴だと思うが、合計は 7 ヵ月以上。JAL は1ヵ月の期末を貰っても 5.5 ヵ月。就活生に見せる時、ANA7ヵ月台、JAL は 5 ヵ月台。これが 2 年も続くのは良くないと思う。スキーム通り 1 ヵ月でも、夏の一時金が3.1ヵ月＋10万円なら合わせて4.1ヵ月+10万円、それでも負けているけど、気持ちはちょっと違うと思う。

会社 ANA の係数には驚いたが、彼らは今年 2 回上方修正している。彼らがどこに投資するのかもあるが、ベースとして事業の部分が上方修正を重ねているという違いは正直あると思っている。

組合 ANA 経営の読みは随分保守的というか厳しめに見える。JAL は最初からチャレンジングな目標を立てている。その差があって、向こうは上方修正を繰り返しているから一時金が良くて、JAL は高い目標に向かって頑張っても追いつかない。経営陣としてどちらのセンスが良いのかの判断は難しいが、私達としては決めた事を遂行するために、日々仕事をしている。お客様も沢山乗っていて、飛行機もフル稼働。同じ仕事をしていて、これだけ差が付くのは納得いかない。

会社 どういう手法で社員還元していくかは会社毎で違う。ANA は賞与で分かりやすく還元する。その代わりコロナ禍では賞与を出せなかったり、賃金カットをしたりした。稼げる時は出すけど、稼げない時は賃金カットするという考え方。一方で JAL は少ない係数ではあったかも知れないが、賞与を出し、賃金カットもせず、雇用も守るというポリシーの元、コ

ロナ禍を抜けてからは 4～6 ヵ月を安定して出したいという考え方。どちらかというとベースの月例給や雇用は守り、いろんな施策で還元していく。人材投資の考え方の違いがあるので、賞与係数だけではないことは我々も伝えていかなければならない。

本部長 アピールではないが、我々の考え方の伝え方が足りないのかも知れない。長い目で見た時に社員にとって本当に幸せな事ってなんだろう？というのがベースで、目の前の短期的な数字に一喜一憂してはいけないと思っている。いかに今いる社員と後輩達に JAL グループを繋いでいくか、安定的に繋いでいけるのかこういう観点も忘れてはいけないと思っている。

■ST も改善を　別居特任は安心して乗れるように

組合 2 月 20 日からお客様向けの空席待ち処理自動化ができるようになるが、様子を見て ST にも開放するとの話だった。どのくらいの期間を考えているのか？

会社 数字は明確にはなっていないが、早期にやりたい。

組合 それができると 18 分前から空席があれば乗れる。今は 30 分前に空席が出てもどうにもならない。そこは改善につながると思う。それができても前便空席待ちなので、それもどうかという声は上がりそう。それと、今は当日同一路線に予約が入っていると、別の便が取れない。予約をキャンセルして取り直すのではなく、予約変更にはできないのか？0 時の時点で夕方しか取れず、朝起きてみたら、朝の便が空いていることがある。でも夕方の便が満席だと、朝に振り返るためにキャンセルした途端にその便は埋まってしまう。お客様のフレックス運賃では変更処理ができるのなら、ST もそうしてほしい。

会社 システムが違うので、すぐに出来ることではない。そういう意見があるのは受け取った。

組合 クラス J の ST 利用の話はどうなったのか？先日ダイナミックパッケージを利用したがクラス J の方が安かった。そういう逆転現象が起きるくらいクラス J が余っているのでは？それなら ST でお金を払って使えるようにならないものか？

会社 そういうご意見があるということも理解していて、色々な議論はしている。当然 ST で何とか乗ってもらおうというよりは、お客様優先ということになる。

組合 単身赴任の方も安心して乗れるようにというところでは「別居特任 ST 予約」で予約しても、普通の ST と同じように降ろされるとか、空席の多い便への変更をお願いされることがある。なぜ、税金を払ってまで予約して、この便に乗りたいと言っているのに変更されないといけないのか。6 片道全部予約できるようになっているから結構な税金を払って負担になっている。それなのにそんな扱いを受けることがある。また、混んでいるので当日まで予約を取れないことが続いていて、直前に取った予約に対しても税金が取られるのはおかしい。半年に 1 回、予約有りか無しかを決めるやり方だが、この辺のシステムを変更して柔軟にすることはできないのか？

会社 みなさんのご意見を受けて予約できるものが少しでもあった方がいいということでできた制度だが、課題が出てきているということ。予約をしているのに、ST と同じように便を変えられたというのは千歳の話？それは便の乱れやそのような事象が起こった中でのもの？

組合 日常的にいつも混んでいるので、そういうことがよく起こるということだろう。オーバーセールがあったときに別居特任 ST 予約が降ろされそうになったとか、そういう事例もあった。そういうところで一般 ST と別居特任 ST 予約は違うという INFO を空港本部にしてもらって少し大事に扱ってほしい。

会社 わかりました。

組合 それとは別に、ガラガラで空いているときでも予約になって税金が取られる。この日は予約なしで行きたいとか、柔軟な変更はできないものか？

会社 システム上それで取っているので、直前になって通常の ST00 で、という切り替えはできない。

組合 せっかく予約できるようになったのに不満はいっぱい出ている。前より良くなってはいるものの、そういう話を聞くから転勤する人がいなくて整備本部が困っている。別居状態特任 ST という制度があるが、1 往復だけ ST00 があるけれど予約ができない。予約を選択できるようにはならないか？

会社 基本的には別居状態というのは、きっかけが会社の転勤の命をうけて、少し自己都合でという方もあって、別居状態が続いているということに対して、会社としても何らかの支援をしていきたいという制度になっている。だからどこまで予約枠を適用するかという判断がいる。別居特任 ST 予約は、お客様に乗って頂きたいという中でも、予約枠というのを作ったというところがある。

組合 別居状態というのは自己都合にされるが、不幸にならないような説明を整備本部がちゃんとするべき。あとは首都圏宣言の取り直しを定期的にやるとか。ベースが違うところにある人が少なからずいる。会社もある程度認めているということなので別居状態でも期間中はフォローして欲しい。

組合 基本的に別居状態を解消できればいい。別居状態であっても単身赴任扱いにすればいい。会社としても帰したいという思いが出るのでその方がいいと思う。本人の都合もあるかもしれないがずっと同じ場所に留め置いて、結果として家を買ってしまったら、東京に来るときには単身赴任になる。本人たちは帰れるようその基地にあった資格を取ったりするわけだから単身赴任状態を無くしていく方向でやって頂ければこのような話にはならない。4 年半～5 年で回すというルールが無い時に家を買っているので、こういう生活をしている人がいるというのを覚えておいていただきたい。

組合 根本的に ST00 が足りてない。運賃が上がっているので ST90 でも割高に感じる。家族で行ったら結構な額になるので、ST00 の増点をお願いしたい。それと、要求にはないけれど確認事項で、ダイナミックパッケージ+ファミリーツアーがすごくいい。予約もできて早く取れば安くなり、さらに社割で 10000 円引かれる。実際に家族にも勧めている。4 月以降も早く出してほしい。

会社 繁忙/閑散をならす施策の一つで、需要とのバランスをみながら設定するかを検討する。社員の皆さんには好評いただいているというのは伝えていく。

組合 ST 制度で家族の年齢制限があり、23 歳でバッサリと切られる。航空会社の魅力の一つが ST なのだから家族であれば使える制度にしていただきたい。

会社 そのような意見があることは、今までも頂いているので承知しているが、考え方として年齢制限なしに利用するのが正しいのかという議論がある。そこは継続議論になるかと思う。

谷口副委員長 要求趣旨の説明としては足りていないと思うので今後とも団交の中でやっていきたい。回答指定日は 3 月 3 日。そこでいい回答をいただきたいと思う。