2025 夏闘
第1回団交報告②

JLUニュース

No 1011(16－50)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 5月 27日

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

コミュニケーションを深めて柔軟な対応を

5月21日9:00～10:00、25夏闘第1回目、要求提出団交報告その②です。

■今のスキームを見直せば物価高にも対応できる

組合 一時金は25年度もこのスキームで示されている。でも私達の要求は夏に3.1ヵ月+10万円。結果的に2年連続で年間一時金は 5 ヵ月以上になっているわけで、今年もそれ以上を目指すのだから夏に 2 ヵ月は少ないと思う。このスタートを変えようという考えにはならないのか?

会社 今のところはなっていない。

組合 ANAも今年度の一時金を発表していて、6.2ヵ月ということでこちらと変わらない。ただ実績は、23年度7ヵ月、24年度は7.2ヵ月。この0.2ヵ月の部分は目標を達成してないけど特別に払うことになった。それを見ると2000億で6ヵ月が低いように見える。会社は「一時金だけじゃない」と言うだろうけれど、どこを見たらANAよりいいと言えるのか？

会社 賞与は基本的には業績に関わるもの。それを言ったら25年度はどうなのかという話になるかもしれないが、5ヵ月台と7ヵ月の差については、JALも24年度目標達成できて良かったけれど、やっぱり業績差はある。負けないようにやっていかないと、と思う。業績連動のスキームはどうなのか？という意見は意識しつつ、25 年度はこれで行くが来年度以降はどうするかは、また検討する課題と思っている。「ANA に負けない部分は？」というところは、人財投資は職種、タイミングも含めてやってきているし、今後もやっていく。整備で言えば手当やシニアの待遇のところは、皆さんとのコミュニケーションの中で「やるべき」と思ったところを順次やっている。

組合 「やるべき」と思うところでは、もう 2 年連続で ANA に 2 ヵ月近い差を開けられていて、もう勝てない。だから配分をどうするかで、JALは独自に3ヵ月+3ヵ月にして、期末が見込めるなら冬を3.5にするとか、工夫があっていいと思う。

会社 みなさんの前に寄せた方がいいと意見の根っこはどんなところにあるのか？

組合 今トランプ関税問題とか出ていて、この先の見通しがわからないから。会社は最初渋めに出す考え方、私達はこの先どうなるかわからないから早めに出して欲しいということ。

会社 賞与スキームの階段の細かい部分ではなく、そもそもの部分だと思う。これは社員と会社が同じ年度目標に向かって行こうというツール、手段としてスキームを決めることが良かろうというもの。だからそこの考え方に違いがある。

組合 そんなスキームを見せなくても前年並みに出るだろうと考える。何かトラブルがあってお客様が減ったら我々もわかる。今回は無理だと思ったら要求も下がる。コロナの時に3.1ヵ月なんていう要求は出してない。都度判断でいいのでは？というのが我々の意見。

組合 率直に言うと社員は会社を信用していない。スキームの階段もおかしい、カーブが低すぎると言っている。頑張って、成果が出た時は一時金が業績に連動して、しっかり支払われるという信頼関係があれば問題視しないがそこがない。「階段を低く作っている」「予算が達成できても結局これだけ、会社の都合が良い様にやっている」「期末で調整するのはリスクを負っていない」という見方になる。親子関係でも、親が自分の事をさておいて子供のために一生懸命やっていれば子供も見ている。だから我慢したりとか頑張れたりするもの。ところが親がパチンコだけして、子を車に放置していると、子供達は親にありがたみもないから頑張れない。その辺が今のJALの感じで、自分達は車に放置されている子供みたい。

本部長 根っ子の信頼関係で、「そう思っている」と言われたら、真摯に受け止めるしかない。会社は決して車に子を放置してパチンコするような親でないことは理解いただきたい。納得性と透明性、それを早期の段階で確約するという手段として考えている。今後どうしていくかは検討課題としている。

組合 残念だったのは、期末の業連が出るまで「本当に期末出るの？」と心配している人がいたこと。それも若い人からそういう意見が出ていた。私達の組合員が「JAL なんか信用しない」という考えで疑うのは仕方ないけれど、若い人が仕組みもわかってないというのは問題があると思う。これだけ業績連動の図も示しているのに、それでも「期末が出ないのでは？」という気持ちになるのは出なかったことがあるからだと思う。コロナの時は異常事態だったけれど、無くなることもあり得ると思っているみたい。

本部長 そこは、信用がないから若い方たちが「本当に出るの？」という気持ちになったのか、それとも、我々のコミュニケーション力が足りなくて、業績連動で、EBIT1700 億円いけば、期末がこれだけ出るというものが、そもそも認知していないから、出るか出ないかが分からない状況になっている、こちらの方が大きいのではないかと、私は感じている。

組合 そこは両方あると思う。今は情報が多すぎて、iPad 一つで業連も全部見られる。昔なら職制が全部説明していたことだけれど、今は情報が溢れる中から自分が抽出しないといけないから、そこにウエイトが置かれていない。職場は今直面している問題の方が大きいから、そういう業連を見ている暇がない。だから会社側の周知の仕方も不足だと思う。

組合 あと、「第4四半期の目標達成のために頑張りましょう」と強く言われるのも理由だと思う。毎年のように発破をかけられ、頑張って目標達成したら、「次は 2000 億だ」とまた上げられる。「目標ばかり上がっていく」という声もある。それと特別金の 5 万円が足りないと言っているが、私達は、3.1 ヵ月+10万円の要求をしている。この定額10万円の部分も考えていただきたい。

会社 今年ですか？

組合 そう。やはり修正は大事で、誰も会社がぶれたという見方はしない。今の物価上昇も鑑みて、ちょっと修正する姿勢を見せるだけでも全然違ってくると思う。

■国内 ST の改善　まだまだ出来ることはあるはず

組合 空港空席待ちについて、お客様向けのサービスで何か問題とか出ているのか？私達はいつできるようになるのか。

会社 特段大きな問題は出ていない。ST にも適用することを目指して調整しているところ。実は一部のお客様に対しては最終的にカウンターで対応している。具体的には、妊婦とお子様連れの方とか。この辺りを出来るだけ早く調整していきたい。この夏の開始を目指している。

組合 この制度導入時の説明会で、キャンセルしても点数が減るのは翌日だから予約をキャンセルして、早めの便が空いていたら変えてもいいのか確認したと思う。最近はそういうやり方や、近くの空港を予約しておくのもダメとか、何かすごく厳しくなっていないか？

会社 元々それはルールとして禁止されているもの。別に新しく何かが変わったわけではなく、そういう事例が最近目立ってきているので、改めて皆さんに周知しているところ。

組合 なかなか乗りにくいので、使う人は色々考えてそういうことをしてしまう。「こういうのは違反」みたいなのが夏になると業連で出るが、そこにも書いてくれた方が間違いない。やっている人に悪気はないのだから。

会社 書いてはいるけれど、今後もしっかり情報を伝えていく。

組合 春闘の回答で「別居特任 ST については利便性向上を図ります」と書かれているが、細かいことが決まっていない。この間に何か進んでいる事とかはあるのか？

会社 今まさに制度設計をしている。有言実行していこうと思っているので、今しばらくお待ちいただけたらと思う。

組合 待っている間に、旅客部門の教育とか周知をきっちりしてほしい。混んでいても羽田では、搭乗ゲート前まで行って「最後に乗ってください」で済む事があるけれど、千歳だと ST はみんな一緒で、保安検査場の手前で「乗れません」と言われる。別居特任 ST 予約は税金を取られるので、自分の予約した便を降ろされ、違う便に振り替えられて乗れたとしても、「これで税金を取られるの？」という話になる。

会社 その課題は十分認識している。

組合 転勤単身赴任の要求にも関わるが、JALI は課税対象の別居特任 ST 予約を選べるが、JALEC では自分でチケットを取って後で清算する方法で運用している。月 2 往復になっても、その方がちゃんと予約がついているからいいという人もいる。この検討はしないのか？今でも予約と予約なしで選べるから第三の選択肢としてみては？

会社 予約可と予約無しは年 2 回変更できるようにしている。3 つ目の選択肢も含めて真摯に検討していく。

組合 選択制にできるといいのだが。半年に 1 回切り替えできるのを毎月にするとかもしてほしい。

会社 こちらの都合で恐縮だが、個人の設定だとかがあるのでそのような形になってしまう。

組合 1 番いいのは、乗りたい便だけ予約して、平日の空いている便では予約なしで乗るというので税金取られないようにするということ。

会社 この人の、この日は課税で、この日は非課税でというのは難しい。利便性を求めているということは理解できる。

組合 それこそ DX を駆使して進めるところだと思う。予約発券が午前 0 時からできるようになったが、先日もなかなか繋がらず何とか 0:30 に取ることができた。その日に早起きしてでかけていったが、改めて 0 時予約開始している理由は？

会社 一言でいうとお客様優先。もともと直前だったものが徐々に長くなり 0 時になっている。我々としてもかなり踏み込んだ設定でやっている。始めてまだ半年くらいなので、もう少し様子を見ながら詰めたい。

組合 シニア当日割も 0 時から、「年寄りをそんな時間まで起こしておくのか？」という話もあるのでまずそこを変えるべきかと思う。あと予約システムが難しすぎるという声もあるので担当に伝えて欲しい。それに ST00 の増点も求めている。ST90 を使って北海道に行くと片道 5000 円以上かかってしまう。徐々にでもいいので点数を増やしていただきたい。

会社 ご意見として承っておきます。

組合 クラス J の利用も要求しているが、ビジネスフレックスで当日 J クラスが空いてれば普通席と同じ価格で乗れるというキャンペーンもやっていた。結局 J クラスが空いているということ。A350 であれば J クラスだけで 94 席ある。贅沢するわけではなくて、空席利用させてもらえるとありがたい。

会社 ご意見は今までも頂いている。それを実現するにはいろいろなシステムだとか準備が必要で、まだそこに時間がかかる状況。できるかどうか含めて議論が必要だと思う。

組合 ST は体験搭乗の意味合いもある。であれば、整備がいつも点検しているシートでも、長時間座ることは無い。快適性とか座って体験することがあってもいいと思う。そうすることで、シートのコンディション、異音の有無とかもわかる。

組合 株主総会は来月だが、株主優待券がイマイチとかそんな話は出ていないか？50%くらいなら違う券種を買った方が安い。利点は変更が利くくらいしかないかと思う。

会社 ネットのニュースとかに出ているのは見ている。航空業界の還元の仕方として魅力があるとかないとか…。

組合 海外投資家もいるので「そんなもの出しても」という話もあるけれど、5 割ではなく、8 割にすればいいのでは？「ファミリークーポンを 8 割に」という要求も出している。ファミリークーポンなら子供の年齢制限も無い。そちらも検討してほしい。

委員長 今日の話の中で本部長から「ちゃんと職場の改善点とかどんどん言ってほしい」と言われたので、それは引き続き言っていく。信頼関係の話では、そちらで一生懸命やっていると、「会社なんて信用できない」と言ったことに対して腹立たしい思いはあると思う。実は私達も一緒で、組合も一生懸命やっている。かつての委員長が言っていたように、いつでも辞表を出せる覚悟で言わせてもらっている。「面倒くさいことを言うから」で切られるような会社なら、いつでも辞める、そういう気持ちで話している。そう思ってはいるけれど職場から信頼されないこともある。アンケートの中に「今の状況では打開できない」とか、「こんな回答を飲んでいるような組合なら意味がない」、みたいなことが書かれる。これだけやっていても、そういうふうにしか見られていないこともある。だからやり取りの中で大堀さんも、「言い訳になるから言わない」と言って言葉を飲む場面もあったけれど、伝えきれないことがあったと思う。話し合うことで信頼関係は生まれるので、団交はすごく大事だと思っている。6 月 2 日が回答指定日、この回答団交も 1 時間やればいいと思う。そういう柔軟性がほしい。会社はこの業績連動の仕組みを変える気がないみたいだけれど、ちょっとでもいいから動かしていく、1 回決まったものでも変更していく、そういう柔軟性を職場にわかるように伝えてほしい。

【日本航空ユニオンニュース　1011（16－50）号】