2025 夏闘
第４回団交報告①

JLUニュース

No 1017（16－56）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 6月 16日

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

物価高、他社との格差を考慮して

６月11日9:00～10:00、25夏闘第４回目の団交が行われました。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5人に加え、整備本部から橋本総務部長、赤松総務グループ長が出席。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。

■業績連動のスキームが今の状況に合っていない

佐藤委員長 前回は自分の率直な気持ちと異議を伝えたが、今回は職場で声を聞いてきた。その内容も前回言ったことと差はなかった。ただ今日期末手当が支給され、一時的に6、7月で3ヵ月+5万円が入るので、安堵感を持つ人もいる。ただその人達も、これで十分と満足しているわけではなく、諦めてしまっている。そこをしっかり見て欲しい。職場が安心して働ける状態ではない。組合ニュースを読んでいる人達は「物価上昇分はベアで補い、それが一時金にも係数としてかかってくる。だからこれでいきたい」という発言も読んでいる。でも全然足りていないと言う。実際米の値段も高止まりしているし、これからは「失われた 30 年」で上がっていなかった賃金も上がるから、物価も一緒に上がっていくだろう。そうすると、物価上昇に見合う賃金上昇がないと、求人の部分でも魅力を持てない。職場で話してみてそういうことを改めて感じた。是非この前の回答で終わりではなく、話を聞き入れて欲しい。

組合 夏の一時金は 2 ヵ月のままということで、これだと職場の頑張りが評価されるのは、年に 1 回の期末手当だけになる。それも頑張りに対してなのか、数字がこうだから 1 ヵ月なのか、受け止め方で違う。今までなら年3回の交渉で係数が動いたら、「こちらを見てくれている」と感じることができた。これが業績連動になると 5 月に結果が出て「これで決まり」となり、その後新しい目標が出る。我々は 2000 億を無駄に高い目標 と言うけれど、会社は「中期目標で言っていたものだから」と言うだろう。でも現場は「1700 億円もやっとの思いで達成したのに、2000 億に上げられた」と思う。だから素直に喜べないまま、最初から決まっている夏の一時金 2 ヵ月をもらうことになるので、もう諦めてしまう。足元の物価上昇、多忙な職場状況とかを見て、何か足してもいいと思う。

会社 そういうふうに考えて出したのが、足りないと言われるかもしれないが特別金でもあり、根本的にあるのは、社員の皆さんは年収が見通せた方がいいのでは、というのがある。社員生活の安定も大事だと思っているので、しっかりした水準を予め示すことに意義があると思っている。それが都度都度だとどうなるかよく分からないことになる。

組合 その考え方が合わない。それだと、ただ会社がリスクを避けているだけ、という受け止めになる。職場もそのスキームがなくても見通せると考えている。「去年がこのぐらい、今年これだけ働いている、収支もこれだけ出ている」となれば見通せる。都度都度の交渉でリスクがあるのは経営側だけで、見通せるから社員が安心できるというのは違う。経営責任として都度都度交渉すればいいだけで、別に急に一時金が下がるなんてことは、コロナでもない限りないと思っている。

会社 伝え方の問題なのかも知れないが、社員の皆さんが、「会社にリスクがない」と見えるかも知れないが、実は会社的にも腹をくくっている部分があり、来年度以降、コロナ禍の借金返済とかもある中で、財政状態をどう保っていくかという話もある中で、想定した利益が出なかった場合に、結構苦しくなる。この部分をこの線である程度担保しているという覚悟がある。あまりそういう部分は社員の皆さんには意識して伝えていない部分でもあるけれど。

組合 そういうことを伝えないから疑心暗鬼になる。そもそも業績連動があっても、コロナみたいな時は全部なくなる。そこで信頼されなくなっている。何かあったら都度協議になるのなら、毎回その都度協議するのと何が違うのか。

会社 コロナは会社が潰れるかもしれないレベルだったので別格だと思うが、普通起こりうる収支の変動においては、別に状況が悪くなったからといって、この線を撤廃すると言うつもりはないし、そう言わないためにこれを示している。

組合 だけど、これが低いと言っている。3+3+期末と言うのであればまだしも、今の物価上昇を考えてほしい。2+2 は 2019 年より前に作った建付けなのだから、状況が大きく変わっているのに全く変えない。今の説明を職場にしたとしても、「会社もリスクを負っているんだ」なんて誰も思わない。

組合 今の物価は前年対比で 3.5%ぐらい上がっている。それから、金利も上がってくると、住宅ローンとかにも影響してくる。経営が会社を見るのはいいけれど、こちらの生活レベルも見てほしい。物価は今後もっと上がりそう。食品だってすごく上がっている。確かにベア 1 万円で、少しは良くなるかもしれないけれど、やはり家族を食わしていかないとならないから食料品なんかは削れない。一時金は見直していかないと、社員の心が離れていくと思う。

組合 アンケートに厳しい声が出ているのは、ベアは 2%上がったが定昇は 7 月なので、実入りとしては 1 万円しか上がっていない。その間に、物価が 3.5%上がっているのだから、「生活が厳しい」というのは当然のこと。整備の手当が改善されたと言っても、これも 8 月にならないと増えない。足元忙しい中で頑張っているけど、今の所まだ全然実感がない。だから今年の夏は係数 2 ヵ月ではなく、もう少し加えてもいいのと思うが、何もないのか。

会社 夏の賞与は、ベアで上がったところの係数にかかる。まだ 2 ヵ月の賞与は出ていないけれど、定昇の部分も、後で来るから、定昇とベアの部分にも 2 ヵ月がかかる。

組合 それでも厳しい。期末と特別金が出て、本来なら、ほっとできるところだろうけど。ANA では 3.2 ヵ月出ることがわかっている。経営として「利益で負けていて悔しい思いだ」と言うけれど、それで年間一時金に差がついたままというのは良くないと思う。ここについては、どう考えているのか？

会社 年間 7.2 という数字は、大きな係数だと思う。どうしていくのかは、我々も考えていかなければいけないが、そうは言っても、社員にとっても、我々にとっても 6 ヵ月というのは、破たん以降まだ出たことがない水準でもあるし、「ANA を見れば…」というのもあるが、今はそこを目指していくということ。

組合 もう異常事態なのだから、「今まで出たことがないから」と言っている場合ではない。人の採り合いにもなっているのに。だから夏と冬で 3+3 を出せば、みんなが納得する。上振れしたら、後で特別金として調整すればいい。アンケートには辛辣な経営者批判も入っている。それは、自分たちが去年以上に頑張ってきているのにも関わらず、去年以下の生活を強いられているから。会社は「ベアもして、一時金も特別金も出している」と言うけれど、その水準が全然物価上昇に追いつかず、あと他社や ANA との対比でも追いついていない。だから魅力がないと言われる。これから、いろいろ新しい事をやっていこうという時に、そのモチベーションが生まれてこないし、いい人財も入ってこないと思う。

会社 賞与という係数だけを見ればそう思う。皆さんが満足いくものではないかもしれないけれど、人財への投資という意味では、その賞与一点集中でもなく、整備の仕事の価値に対しては、そこをしっかり見てやっていこうとか、そういう風に考えている。だから一点集中勝負ではないけれど、そこは我々も意識してやっている。

組合 こちらの要求とか将来ビジョンも一点集中ではない。ただラ確手当が上がったけれど、それで十分だとは思っていない。もっともっと上げていかないと航空の魅力がなくなってきている。昔だったら航空会社で働いているのは凄いという感じがあったけれど、今は全くない。対外的なステータスとしても持てなくなっていることを見ていかないと、航空が廃れていく。航空が廃れたら JAL も廃れる。これは調整した方がいいと思う。夏の一時金もこれで終わりではなく、特別金 5 万円で終わりではなく、何か考えてほしい。

組合 ANA に利益も一時金も負け続けているが、最近株価が ANA を上回った。経営としてどういう理由で JAL が急に上がってきているのか、把握していることはあるのか？

本部長 「こういう理由」というのが分からないから今までも我々はずっと負けてきた。足元の状況で今ずっと逆転している状況になっているのは、やはり我々が高い目標を掲げていて、そこに対し「本当ですか？」みたいな受け止め方だったのが、今、第 1 四半期の状況を見ると、EBIT の水準が 4 月 5 月は上回って出ている。こういった所に対する評価が生まれているのではないかと思う。高い目標を掲げてそれなりの成果を出している。6 月は目標通り、それ以降はトランプ関税で先行き不透明な所があって、恐らく夏場にどれだけ耐えうるかが市場への評価にも影響してくると感じている。

組合 「市場は半年先を見る」とか「株価は将来を織り込む」とか言うらしいが、将来を支えるのは我々現場。安全運航無くしてそういう評価は取っていけない。市場に支持されているこのタイミングで夏に色をつけてくれても、「人材投資を進めていい会社だ」という風に見られると思う。

■規定に「係長として」と書いてあるのがおかしい

組合 等級基準規定を確認したが、現業部門は「係レベルの組織の長として、…できる」と 3 項目があるけれど、これができるから S1 になっている。今係長の人、まだやってない人、やり終えてちょっと肩の荷が下りている人、これが全部同じ給料というのは納得感がない。一方で、現業サポート部門の場合、「所属する組織内のリーダー役として」と書いてある。この方がしっくりくる。「係レベルの組織の長として」となると係長がこの賃金ということになる。誰もが係長というわけではないのだから、ここを消して「係長手当」を付けてくれればいいだけ。前回整備技術職だけでいいと言ったが、こういう立場にいる人は JALFIO の人を含めて何人位いるのか？

会社 例えば空港で言えば PT のユニット長とか副課長に準ずるような人もいれば、天王洲では、明確な長はないものの実質グループ長の補佐として、統括の様な立場でやっている方もいる。人数はカウントをしていないけれど、ある程度いるのは事実。

組合 整備技術職に限定すると、そんなにいないと思うけれど、やっている人とやってない人では仕事の内容と負担が全然違う。係長下りたからと言って評価 S がつくとかでもない。JALEC の役職給を出向者にもつけてくれれば良いと思う。

組合 若者の評価をしたり、教育方針を立ててみたり、普段からやることが多い中で、「S1 の賃金だからいいいいでしょう」とはならないと思う。特別に係長の間ずっと評価 S がつく法則でもあればいいけれど

会社 係長だからイコール S というわけにはいかないと思う。

組合 だから「手当を」と言っている。家で人事評価をしている。係長以外はそんなことはしない。その日一緒に仕事する人を教育するだけだから。でも係長は違う。

会社 おっしゃる通り、それぞれ役割に応じて仕事量が違うのは確かにあるとは思う。

組合 人事評価は本来管理職がやる仕事。この会社の建付けがおかしいだけ。これを係長がやるから、春先なんて眠る暇もないという人もいる。そこまで追い込んで手当もない、評価もしない、おかしいと思う。

会社 一点目に、係長だから自動でなるものではないが、評価の話、それは他の方と比べて責任が大きく、多くのミッションを課していれば人事評価に反映されてくるべきだと思う。二つ目の、他の方よりも仕事量が多い、持ち帰って仕事をしている、あるいは会社に残って仕事をしているということならば労務管理の一環として、残業でお支払いすべきだと思う。だから手当というのは若干違う気はする。他の方よりも負担が多いというのは確かにそうだろうとは思う。

組合 1 点目の評価に関しては、B がついてる係長もいる。職場からの信頼も厚く、凄い業務量をこなしていてもそういう評価の時がある。これは相対評価の弊害だろう。2 点目の労務管理ができていないから手当を出してほしいということ。残業代が支払われていれば要求していない。 係長の残業は絞られていて、係長が 4、5 人いて分担業務をしているが、残業をつけられるのは 2 人だけ、そういう取り決めがある。ここで話されているような綺麗ごとは現場で通用しない、忖度なのか、何かの制限なのか実態的にはつけられていない。

会社 実態として付けられていないのは問題だと思うし、本当にそういうことがあるのなら、どういうような形でやっているのか、そこは現場を見ていかないといけない。

組合 やった分を全部残業付けたら普通に 2 万円超えるからこういう話にはならない。サービス残業をしているからこういう声が出てくる。係長手当を出した方が安い。手当が出ていれば「仕方ないか」という気持ちにもなる。現業部門の S1 だけでいいと言っているのだから、検討してほしい。

以下、JLU ニュース１０１８号に続く