2025 年末
第１回団交報告②

JLUニュース

No 1032(17－07)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 10月 28日

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

次期中期を検討する前に今年末の修正を

10 月 22 日 10:15～10:20、25 年末第１回目、要求提出団交報告その②です。

■一時金は2年前に決めた通り 修正はしないの？

組合 一時金は去年の３月に提案されていて、「そのままで」と言うのだろうけれど、夏闘では、業績連動の部分は今後の課題と言っていた。検討した結果が出ているなら期の途中の年末から変えてもいいと思う。間もなく上期決算が出て、通期の見通しも見えると思うが、やっぱり 2.5 止まりってこと？

会社 はい。でも、このグラフの 2 ヵ月とか、中期というレンジでやっていることだとか、6 ヵ月までしか線がないとか、課題はあると思う。今の中期が終わって、また次の中期の検討をしているけれど、こうした中で社員の皆さんに還元していく形が、今までのやり方に課題があると捉えながら、次の中期を出していく。そういうフェーズにあって、今考え中というところ。

組合 また「今後 5 年間はこういうスキームで、5 年後の EBIT3000 億円に向かって」みたいにやるのがいいのかどうかという話。この 6 ヵ月が課題なのか 2+2 の部分が課題なのか、具体的にどこを考えている？全部含めてなのか？

会社 全部含めて考えている。今のものが 100%いいとは思っていないので、そういうことも含めて考えている。

組合 ANA も期の初めは 6 とか 6.2 ヵ月。最初から 7 ヵ月とは言ってない。うちも別途協議という文言があるのだから、その時に上げられる幅を作っておいた方がいい。いつも透明性と言うけれど、「この利益になったらこの係数」と決まっていると面白みに欠ける。「このぐらいだと 6.2 か 6.3 か」となって、モチベーションコントロールとしては良くないと思う。そういうところも検討課題に入っているのか？

会社 そういうことも含めて考えている。

組合 やっぱり都度都度の交渉がいい。これだけ変化が大きいのだから何年も前に、何年後の話をしても、そこの途中で変化させた実績があれば信用できるけれど、今のところない。そういう柔軟性とかを一度も見せてもらっていない。物価上昇に賃金上昇が追いついてないことが、わかっている状況で、「2 年前から決まっているこのスキームでやる、その決意は変わらない」、これでは、もう人の心がどんどん離れていってしまう。だからこういう建て付けにしたけれど、特別金でも何でもいいから対応するべき。本当はこの 2+2 もしくは 2.5 を変更するのが一番いいと思うけれど、せめて MAX2.5 と決めた部分を、今物価上昇が激しいわけだし、政府も「もっと賃金を」と言っているわけだから、それに乗っかって、やっていこう、それでモチベーションにしてください、という柔軟性が 1 回でも見られれば、まだいいと思うが、それがない。

会社 「複数年にわたって」みたいなところは、他からも結構いろいろお声いただいている。だからそういうことも含めてどうするかを考えている。

組合 「中期を考える前に、今のことを考えよう」と言っている。物価上昇に追いついていないと言ったら、「JAL もベア 1 万円で物価上昇に対応した」と言うと思うが、定昇合わせて 5%。大企業の平均賃上げもそれくらいだったが、実質賃金は毎月前年比マイナスと報じられている、ということは大企業が「これだ！」と言って出した賃上げが外れていたということ。連合が第三者の有識者会議に調べさせたらそう言っていた。それは来年の賃上げへの教訓としつつ、この一時金で、足りなかった部分を、2.5 のところを修正して出してもいいと思う。来年度以降ではなく、短期のことは考えないものか。

会社 今年は今年です。

■魅力がある職種とない職種 会社に魅力が必要

組合 そのやり方がどうなのかということ。航空の魅力がなくなっている話をしたが、うちの娘が就活中で、ビッグサイトの「就活フェア」に行くから、JAL も見てくるように送り出した。そうしたら、「CA になりたくて目をキラキラさせた人達が大勢いて、冷やかしで入って行ける感じではなかった」という話。相変わらず CA は人気で、好調に応募してくるのか？

会社 でも、だいぶ減っている感じ。コロナ前に比べれば大分減っている。

組合 減っているとしても CA になりたい人は多い。一方 JAL グループの中で整備の職種は人気が無い、会社として昔と今で何が変わったと分析しているのか？

会社 整備の魅力が無くなっているというのは、働き方の話とかもあると思う。昔と今を比較すると社会人になる人の数が半分くらい。社会人になる人の数が半分になっても JAL の事業規模が半分になっているわけではない。同じ、あるいはそれ以上の事業をやろうと思うと、人は同じだけ採用しなければいけないが、相対的に苦しくなる。学生の選択肢が増えている中で働き方の話とかもあるだろうとは思う。

組合 最初に CA の話をしたのは、あの職種は少子化の中でも人がごった返すくらい人気があるということ。この少子化の中でも航空整備をやりたい、車より航空に行こうとはならない。技術職の強みとか会社の魅力がないのか。我々の時は一時金とか給料も良さそうで入ってきた。

会社 2001 年ごろの私の時代はもうそうじゃなかった気がするが、その時代はそうだったかもしれないとは思う。

組合 航空と建設はすごく良かった。90 年代は一時金が 7 ヵ月以上出ていた。その頃の航空会社のイメージはすごく良かった。子会社ではなくエアラインだったし、航空会社に入るのは結構ステータスとして良かった。そういうのが魅力に映っていたが今は違う。もう 1 回そうしていかないと、人の取り合いになっているのに競争力が低下している。整備の中でも JAL/ANA で比較される。ある専門学校では上位 10 人中 8 人が ANA を希望し、ANA を受けられなかった 2 人が JAL を受けに来る。同

じ航空機整備でも向こうは一時金が派手で、宣伝も上手くてイメージがいい。この辺を正していくような事をしないといけない。航空機整備の魅力がない中で、他社との取り合いでも負けている。

会社 今、データ分析を活用しての予防整備とかやっていて、0-0-100 を目指していくというのは、技術領域の学生には刺さる話だと思う。労働条件ももちろんだけれど最近の学生は、それよりもやりがいみたいなものを求めている。JALEC がやっている事は面白みがあると思う。ドローンとか空飛ぶタクシーとか新しい領域を突き詰めて行こうとしている感じに見られていると思う。

組合 それができないから 3、4 年して大卒の人が辞めていく。やりたい事とミスマッチがある。結局人数が必要なところは普通に作業するというところ。JALEC は高専から取りたがっているが高専も設計・研究とかを 5 年間学んでくる。整備は外国から来た機械をマニュアル通りに組み立て、直すだけだから魅力がないらしい。

組合 予測整備だって、計画を一生懸命立ててもやってもらえない。現場で工数がないから、今の SQ が優先で全部先送りされてしまう。凄く空振りになっている。

組合 整備本部の総務として現場人材が来ない理由はどう分析しているのか？

整本 色々な切り口があると思う。制度の部分もそうだし働き方もそう。働く環境については、HMZ 2 階のオフィスを 10 月からリニューアルした。一つ一つ改善して進めているつもり。施設も色々声が出ていると聞いている。

組合 そのリニューアルも評判が悪い、凄く働きにくい。「あんなことに金をかけるなら RIS や無線機を買って」という声が多い。現場に必要な事にお金かけないで、自己満足でやっているというのが現場の声として出ている。

組合 若い人もボロボロな工場で働きたくないだろうから改善するのはいいと思う。でも整備は魅力が無いので、一時金ぐらいは他と遜色ないものを出して頂きたい。

会社 賞与に関して質問したい。夏闘で「若者が、賞与係数が不安だと言うから、一時金のスキームを階段状のグラフで説明した」と言っていた。これには透明性とか、解り易さ、安心感みたいなところがある。これは若い層には安心できる材料だし、入社を志している学生にもわかりやすいと思う。その一方で、決められた事による面白みがない、という声もある。そのバランス、どこがベストミックスという風に考えているのか？

組合 ベースとして階段は作っておいて、その都度交渉して微調整をしていくというのはどうか？階段を一切変えないというやり方より、どこかに変化を付けて欲しい。今みたいに物価上昇とかが起こった時には、作った建付けから変更があれば、安心感にもなるし、労使の信頼関係にもなると思うし、ANA ばかりに人が流れることもないと思う。一時金だけではないかもしれないが 1 個の要因にはなると思う。それと新卒の募集要項を出すときは実績で出すもの。今は ANA7.2 ヵ月、JAL5.5 ヵ月。その差の縮められるようにしていただければいいと思っている。

■住宅手当・家族手当　その在り方を見直すべき

組合 JALEC の賃金体系が変わって、住宅手当、家族手当がなくなった。JALEC も「羽田、成田に通えるところに～」と言っているが、今首都圏で住宅に関わる費用は高騰している。住宅手当の必要性は昔より必要になっていると思う。

会社 確かに住宅、特に賃貸の方からは、いろんな職種から聞いているは事実。一方で、そういう属人的なものは、基本給の中に入れるという形でやってきているのは変わりないし、これからもそう変わらない。一方で、若い方々は、なかなかそういう賃貸に住みにくいので、そこは社宅・寮をどうしていくのかを考えてはいるところ。その間に資産形成していただいて、もちろん「資産形成ができないよ」と言われたらそうかもしれないけれど。

組合 家族手当も 90 年代の成果主義のときに「仕事と関係ないものは全部必要ない」と言って、他の企業も廃止にしたが、結局「人件費削減に使われただけ」という分析もされている。会社の方針として、持続可能な経営をし、100 年先も残れるように、と考えるならば、「これから社会を支える子供たちのための手当」と言って出せばいい。それも「公平性」と言って出さないのか？

会社 そこはお金という形ではなくて、育児のある方々が育休を取りやすいだとか、時間休を取り安いだとか、働き方の方で担保していくのが一番いいのかなと考えている。

組合 現状それができないからお金が必要、育休を取る工数がない。職場で育休がすごく取りづらい。

会社 それは職場が忙し過ぎて、取りにくい雰囲気があるということ？

組合 雰囲気というか現実的に仕事の量が減らない。1 人育休でいなくなった分、仕事が減るかというとそうではない。1 人減ったらそこの課の工数調整はされているはずだけれど、これだけ仕事量が多い中で、育休を取ると、残った人の負担はどうなるのか、そう考えてしまうと取りたくても取りにくい。

会社 過去に部下が育休を取ったケースはあるが、でもそこはチャンスと捉えて、その方の仕事の棚卸をして、不要なもの、他部署に任せるもの、そういう分別をして、そのままの量が残ったメンバーに行かないようにしてきた。やはり生産性向上とかそういう方向で、仕事の見直しをするのが今後に効いてくると思う。今の人員がそのまま確保できる保証もない中で、できるだけそういう機会に、仕事を減らしていくことが、将来的には必要だと思っている。

組合 ANA はそれらの手当が今でもあるから出しても悪くないけれど、それとは別にカフェテリアプランを採用している。これを調べてみると結構いい制度で、ANA はポイントの 5 万円分をいろんなことに振り分けができる。それを介護に持っていってもいい。会社によっては住宅に振ることも選べる。そういうもので住宅にも子育てにも使えるようになればいい。

会社 そういった研究はしているが課題もある。要は社員がいろんなところで働いているから、不公平感なく、使い勝手がいいか、その辺をまだまだ研究しないといけない。ちなみに今当社では、ベネフィットは共済会でやっているので、会社が一方的に決めるものではなく、共済会の仕組みの中で検討していくこと。そこも今後ちゃんと議論していけるだろうと思っている。またいろいろ議論させてほしい。

組合 福利厚生も、使い勝手が難しいものがあって、「使っている人しか使ってない」となると不満がまた出てくる。使いにくい福利厚生だと、逆に求心力が下がるという話もある、そういうものの勧め方みたいなものは、これからも必要だと思う。

委員長 次回も引き続き話していきたい。11 月 4 日が回答指定日になっているので、是非良い回答を。