2025 年末
第５回団交報告①

JLUニュース

No 1041(17－16)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 11月 25日

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

交渉期間が過ぎても変化することを期待

11 月１８日 9:00～10:05、25 年末第５回目の団交を行いました。会社側は大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部担当メンバーに加え、整備本部橋本業務部長、赤松総務グループ長、合わせて８人が出席、組合側は佐藤委員長を含め８人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■業績連動の一時金に透明性はない　信頼関係が大事

大堀人財本部長 冒頭一言、経営として再度検討したがこれまで示した以上の回答をするという判断には至らなかった。本日の団交も貴組合と真摯に話し合うという考えには変わりはない。是非ともご理解頂きたい。

佐藤委員長 再回答がないのは非常に残念。結果的にゼロ回答と受け止めている。現時点で理解できるものは全くない。要求の+10 万円の部分だけでも出してほしいというか、変化した姿を見せてほしい。JAL は人財育成にも力を入れているが、そんな教育よりも、こういう変化を見せる方が大きな影響があると思う。その教育も、かける時間ももったいないような、実のない教育もある。例えば DX 教育の３回目は PDF2 枚で済むような話だった。もう内容を変えて職場間のコミュニケーションに使ったほうがよほど有意義だと思う。

今日が最後の団交になるが無駄にしないでほしい。この先 JAL を維持していけるように、会社として健全に存続するために必要なことを言ってきた。これを無視していたら、もう繁栄はしないと思う。若者が諦めていると言ったが、このままだと何を言っても変わらない社風と捉えられる。10 万円と言ったけれど、5 万円でもいいから変化を見せてほしい。

業績連動のあり方も職場で聞いてみたけれど、「最初の建付けは会社が決めてくる、透明性と言っているけれど作るときには全く透明性がない」、そういう意見があった。今も何年も前に作って建付けに乗っているだけ。1700 億で 5.5ヵ月、2000 億で 6.0 ヵ月と、これが「現状にマッチしていない、古臭いまま維持している」、という話になっていた。若者たちも、「このぐらい頑張ってきて、収益もこれだけ上げている。会社はどこまで応えてくれるのだろう」と言う。そこに何か対話があり、反応がある方が、温かみがあるし、面白みもある。そういう形の方が今後の成長にとっていいと思う。

組合 結局職討をやっても、前回まで伝えたことと同じ話になった。業績連動の建付けについてどのように答えるのか？

会社 その「今年結構稼いだから、どれだけ賞与出るかな」といったワクワク感がいいという、心情的にはそうかなと思う部分はある。一方で「2 ヵ月出るか 3 ヶ月出るかよくわからない」、この感じが本当に社員にとっていいのか、見た目は結構稼いでいるけれど、何らかの財政的な事情があって「2 ヵ月です」みたいなことがあるかもしれない。だから透明性、納得感であらかじめ示すということ。ワクワク感もわかるけれど、100%「そうだな」とは思い切れない。

組合 「2 なのか 3 なのかわからない」というのは、日頃の信頼関係。儲かっているのに急に出さないことはないとい信頼関係があれば、そんなに機械的に作らなくても不安感はそれほどないと思う。それを最初に決めたことだから、話は聞くものの結果的にはゼロ回答だと、いくら言っても変わらない会社だな、という先細り感とか閉塞感に繋がってしまう。

会社 委員長からゼロ回答と何回も言われているが、我々としては、ここ最近やり方を変えてきている部分がある。団交の意義が問われるかもしれないけれど、年 3 回のタイミングに合わせて回答する、みたいな歴史はあるけれど、その節目に必ずしも合わせるわけではなくて、やれるものから順次出していく。だから、ST の空席待ち、10 月からの単身赴任への対応も、この回答時期に合わせるやり方もなくはない。でも、何でもできるものから順次やっていくようにしている。だから回答書上は「答えるものはない」みたいになる。

本部長 委員長が言っていたように、「冬の団交が終わりました、それで終わり」とはサラサラ思っていない。ずっと皆さんからの要求項目を見ながら、我々も変わっているもの、変わってないものを見ながら「どうなんだろうな？」というのを考え続けている。そこはご理解いただきたい。

■今後の一時金、ベアの出し方に職場は期待している

組合 そこは、そのやり方でいいと思う。それで一時金の話に戻すと、ZIP がまた年末 3 ヵ月、去年もそうだったけれど、あそこの経営の考え方はどういう感じ？

会社 ZIP とか、一部 JAL グループの中で特に外からの売上を上げているところは、別スキームで一部やっている。

組合 JALEC も受託で稼いでいる中で 2.5ヵ月、ZIP は「他からの収入で」というのもあるけれど、人財の流出もあると思う。一方 JALEC は流出よりも採用が非常に困難。グループの中でも少し良い待遇にすべきだと思うし、それを支えている出向者にもぜひ、ということ。期末はその差をつけられるタイミングかと。JALEC の若者からは「期末に期待している」という声もある。JALEC 独自に差をつけたりはしないのか？

整本 全く 100%否定するものではないけれど、これまでと同じ JALI と一緒の回答をしていくということ。

組合 機体整備の職場で聞いても「10 年前と全然違う」と言う。外航取りすぎていて、人が薄くなって作業も厳しいし、安全も品質事象も起きている。そこまでして、外航で儲けている。JALEC の若い子も 2000 億が見え始めると、「どうなるの？」と聞いてくる。前年の ANA はカッコ良かった。上方修正して＋1 ヵ月、しかも個社裁量のところも達成しなかったけれど、職場の責任ではないからと言って 0.2 ヵ月も出して、7.2 ヵ月。それだから「うちが 2000 億超えたらどのくらいになるんだろうな？」と期待する。ベアも「10%ぐらい出すべき」と言っている経済学者もいるけれど、そこまでは求めていないが、物価上昇に見合ったものを年収ベースでほしい。

組合 これから来年のベアを作るためいろんな情報を収集すると思う。連合が「5%以上」と言っていて経団連もそれに乗る。それで今の物価上昇に賃上げが追いつかないという状況になってしまった。それほどこの 1 年が激しかったということ。だから JAL としては「周りはそう言っているけど、遅れている部分もあるからそれ以上」という尖った事をしてほしい。

会社 遅れている部分というのはどういうこと？

組合 いつも平均的な回答になる。ずっと真ん中を続けると、相対的に見ると下がるもの。たまには他企業を上回るくらいのものを出してほしい。派手にやると「あの飲酒問題の会社が…」と言われるから目立ちたくない、というなら福利厚生とか見えない部分で実質賃金が上がる施策を期待している。

■業務企画職のキャリアパスを考えて 支える間接に

組合 資格者の養成も課題だけれど、「養成しても間接に持っていかれる」という話がある。出来上がった資格者の活用方法に問題があるのでは？業務企画職のキャリアパスの作り方で、一整の訓練に入って資格取得後、すぐ間接に行く人がいるが、そういう流れになっているもの？

整本 本当に少数だけれど現場に長くいてもらえるコースを設定していて、一整、ラ確を取って支店で活躍してもらうコースを作った。一方で、一整の資格みたいな現場の知識をきちんと習得してから、それを間接業務に活かしてもらうキャリアパスも主流。ということで全員ではないけれど、資格取得する方と、しないで間接に行かれる方も多いけれど、一定数は取得してから、それを間接部門で活かしてもらう。技術部門や品証部門とか、エンジニアリング部門に活かしてもらうところを、そういった現場の知識だとか、一整で勉強される知識が必要なところに異動してもらうことはやっている。

組合 ラ確を取って支店に行くコースもあるということ？

整本 今、新設したばかりだけれど、来年度ぐらいからそういった方が出てくる。希望者ベースでそれも選べる。

組合 大半は間接に行くが、育休のフォローと一緒で、教育で抜けている間、そこの課は 1 名減になり、その人の仕事を、戻ってきてから活躍してほしいとフォローしても、その人がいなくなる。訓練に入る段階で、もう異動がわかっていたら、課から抜けばいいと思うのが、そういう事はしないのか？

整本 業務企画職だけでないけれど、訓練に入る場合は、生産から外して計画を立てている。業務企画職以外も同じ。

組合 それでもマイナス出面とかの理由になる。昨日、今日も2日ともマイナス 6 と言っていた。

整本 おそらくそれは、業務企画職だけではなく、全体的に整備士が減っているというか、生産に対して一時的に人が少なくなっている状況が起きているのかと思う。

組合 11月のパッチ当てのせいだとは思うけれど。そもそも、生産計画が合っていない。例えば、工数登録も結局どんぶり勘定。正確に付けると「そうしないでくれ」と言われる。間接のちりつも工数もちゃんと付けられない。何のためやっているのか。訓練の工数も抜いているはずなのに、現場はキツキツ。今日も夜勤で全く休憩しないでここに来ている人もいる。現場からおかしいと言っても、あまり聞いてもらえていない。「支える間接」である間接側が、現場の実態を想像してくれれば分かるはず。でも冷たく切られている感じがする。

組合 業務企画職の中には、最初から「現場が嫌」という人がいて、現場に配属されてすぐに辞めた人もいた。どうなっているのかと思うけれど、そういうコースはないのか、中途採用の方は、間接にそのまま入るのに。

整本 キャリア採用の方は、前職でのキャリアとか、やってきたバックグラウンドを加味して、即戦力の所を期待して入社しているので、現場には行かず直接間接部門に配属している。一方、新入社員はやはり基本的に整備本部を軸に働いてもらうキャリアパスになるので、やはり整備の現場を知ってもらわないといけない。このキャリアパスは今後もそのまま。

組合 以前なら、受け入れる側が育てることが出来たけれど、今はなかなか難しい。うまく育てられて技術部に行くならまだしも、あまり関係ないところにも行く。一整の知識を使わない場所もある。「間接で働くための知識を身に付けるために、現場の経験をしてほしい」、それは理想論。でも、現場に今そんな余裕がない。それでも現場に配属されたらマンパワーが 1 となり、生産に組み込まれる。この人を優しく教えている時間は無い。M も取らないでそのまま OJT 扱いでやれるのならともかく、そうではない。やる気がある人には頑張ってほしいけれど、そうでない人もそれなりの数がいるということ。

整本 そういうことは、あってはならない。「支える間接」になるには、現場の作業を知っていることがとても大事なことだし、間違いなく現場を経験してほしい。もう一つ、やる気がないというのは、もっての他で、ただ実際にそういう人がいて、退職する人が出たというのも認識している。最近だけではなく、コロナ期間中の採用というところもあったのかもしれないけれども、採用する学生とのコミュニケーションが取れなくて、本人達がどういうキャリアパスで、何を求められて間接部門に上がるかというところが、しっかりと伝えられなかった部分があった。そこは我々も反省している。そういうことが無いように、我々が求める業務企画職はこうで、まずは現場を認識して活躍した上で間接に行って、現場を支える、そういう人物になって欲しいと繰り返し言って、そういう採用を続けて、全体として JALEC を良い方向に持って行ければと思う。

組合 業務企画職でも熱意があって生涯現場にいるような人を作るのも大事だと思うけれど、そうではない人、間接に行くワンステップだと思っている人もいる。それでも、会社として現場を知って欲しいという思いがあるなら工数を調整すればいい。M/H が 1 になっているのが負担になっている。極端な話、ゼロにしてもいいと思っている。

整本 本来、業務企画職であれば航空専門学校とか高専とかスキルが既にある人も一緒に入った中でも、リーダーシップをとって、積極的に働くようなことを我々としては求めたい。現場経験の 2～3 年は非常に大切な時期だと思っているし、私も現場に 5 年いたけれど、会社人生の中で物凄く良い時間を過ごせたと思っている。そういうことはしっかりと今の若者にも伝えて、意味のある 2 年、3 年を過ごしてもらいたい。

組合 誤解のないように言うと、とてもやる気があって、素直で、進んで仕事をする人もいる。我々としても、楽しく仕事ができるように色々と教えてあげて、やる気を出させることも必要。でも色んな人がいるから、3ヵ月おきに面談でもして現場の良い点と不満な点を聞いて良い方向に進めていけばいい。

組合 業務企画職にミッションを持たせ過ぎ。PC でいつも書類を書いている。現場にいる専門卒の若者達もそれを見ている。彼らは人がいないから散々酷使されている。同じ時間帯に一方は油まみれになり、もう一方はパソコンの前。そんな状況になるから、負担をかけすぎると現場がおかしくなる。

以下、JLU ニュース1042号に続く