

物心両面の幸福が感じられる賃金に

10月19日 14:20~15:30、22年末第1回目、要求提出団交報告その②です。

■整備を目指す若者の就職人気はANAが上位

組合 会社を選ぶとき年収ベースとかを見ていると思う。0.3とか0.15出しているからゼロではなかった。そこだけ見るとJALの方が上かもしれない。でも月収がどうなのかとか含めてANAを選んでいると思う。社風や仕事内容はわからないわけだから、労働条件を見て選ぶ。それと企業イメージ。現段階ではANAの方が人気が高い。一時金ゼロにも関わらず向こうのイメージがいい。そこを打開していかないとけない。だからこそ、この年末一時金を3ヵ月とか組合要求より大きい回答を出したらニュースになる。それはそれで面白い。学生たちもJALって面白いと思ってくれるかもしれない。そうした保守的ではない、攻めの経営をしてほしい。年間EBIT 800億円のプラスを目指すのであれば、先行して人材にも投資すべき。

組合 採用競争力はANAと比べてどう思っているのか？

会社 全く負けてないと思っている。

組合 そこが実際入ってくる人たちからすると違いがある。学校でANAを受ける資格をもらえず、仕方なくJALECを受けたと言う。専門学校卒はANAを諦めてJALにくる感じ。

会社 そうなんですか？

組合 そうらしい。新聞で特集されている就職人気ランキングではJALの方がコロナ禍で逆転している。アンケートはCAを目指す女性が多いということもあるけれど、JALの人气が回復している。だけど整備はまだANAの方が上になる。

会社 確かに整備に限らず、コロナ前だと就職人気ランキングはANAの方が常に上だった。そこは認めざるを得なかった。やっぱり向こうは業界1位。我々は業界2位になってしまっていることも事実。今コロナ渦の中で逆転したという話があったが、もしそうなら我々としても続けていかなければと思う。

組合 「全く負けていない」と言える自信はいいことだと思うけれど、見えてない部分もあるのかもしれないと思える謙虚さ必要だと思う。ぜひJALが負けてないと堂々と言える根拠を厚くしてほしい。現場ではそうではないと聞いているし、私も息子にこの会社を勧めることできなかった。小さい頃は「お父さんの会社に入りたい」と言っていたのに、自分がどういう働き方をしてきたかをずっと見ているから受けたいと言わなくなった。自分の子供に勧められないのは悔しいこと。

会社 我々としては当然、全社員の物心両面の幸福って言っているから。そこを本当に目指していかなければと思うし、一生懸命に当然やっているつもり。採用競争力もANAや同業他社に負けてはいけないということ。それは強く思う。

■業務企画職と整備技術職を分けている理由は？

組合 採用の話では、今中途採用募集の新聞記事が出ている。業務企画職に事務系、IT系、技術系があり、さらに分け

るという話になっている。この理由は？

会社 中採だけではなく、新卒採用の入り口を今までは、言われたような3つにしていたけれど、今は学生や、若い社員のキャリアに対する考え方が、昔とずいぶん違う。今の若い人たちは、自分のやりたい道があり、会社がキャリアを決めるのではなく、自分のやりたい事を実現させる事がエンゲージメントになっている。これは世の中の会社でそうってきている。そういう意味で入口の所を細分化させ、何が本当に自分に関心あるのか、もう少し明確化したいということ。

組合 私たちは整備技術職で、今、後輩たちは業務企画職技術系で入っている。改めて、整備技術職を取ってきて、現場で使っていこうという考えはないのか？

会社 何か具体的にあるかと言われると、今はない。JALECでも最近事務職を採用するとリリースした。JALECにもいろんな間接部門がある中で、どう維持していくのかと考えた時に、色々なバックグラウンドの人が居た方がいいということで、事務職の採用を開始する。

組合 JALとして、整備技術職は無くす方向なのか？採用していないのだから、あと10年ぐらいしたら整備技術職の方達は定年なるから当然なくなる。

会社 無くす方向というか、採用しなければなくなる。無くす方向という感覚は持っていないけれど。

組合 自然消滅を待っている感じがする。JALとして整備技術職という職種をどう思っているのか？業務企画職と整備技術職に分けている理由は何なのか？賃金テーブルを見ても整備技術職と業務企画職は全く一緒。整備技術職の採用は全然していない。分けている理由をちゃんと答えてほしい。

会社 まず、グループ会社があって、JALECを2009年に作って、でこの中で…。

組合 会社としては整備技術職の人をJALECに転籍させたかった？

会社 そんなことはない。それぞれ役割分担をした上で、JALECとしての賃金制度も整えてきた。整備技術職がいらないとかではなく、ECという会社を作って、そこにこの役割を集め、託してきた。整備の会社作ったのだから、やはり整備の採用はそこでやるということ。

■子会社の労働条件にも目を配り、離職防止を

組合 だから組合としての主張は「JALECをJALに」となる。この10年間でJALECの条件はずいぶん上がってきていて、若い年代では遜色ないとJALECの経営側は言う。そうしてきたから今度はJGSに仕事を任せようという動きになっている。ベアの話では、JGSで有期雇用の人の時給を上げている。一方で、元々正社員で働いている人の賃金は変わっていない。9月に有期社員の賃金を上げられるのなら正社

員の基本給も、12月に上げればいいのかと思う。親会社として、賃金を安くするために、子会社を作っているとしたら、考え直さなければいけない時期に来ている。JALECは意思決定機能や採用の面で分けているという話があるが、JGSやJLSKYは人件費を安くするために作っているように感じる。そういう子会社の賃金体系はどう考えているのか？

会社 個社の詳細を見ているわけではないけれど、全体の動向は掴んでいるつもり。今後その領域領域によっては、世の中の中の人の数が少なくなっていく中で、整備も含め、仕事のスキルに見合った人がなかなか集まってこないかもしれない。そういう時代になってくると思うので領域領域に応じて、つぶさに見て必要であれば対応しないといけないと考えている。

組合 JALECはそれで賃金を上げてきたと思うが、最近「グラハンの危機」という新聞記事があった。国交省も改革案を2020年に出して、いろんな施策を会社と共にやっているけど、その中で「離職率低下への労働環境改善」とある。環境改善をしていかないと、もう人が集まってこないということだ。

組合 JGSのハンドリングがないと飛行機が飛べない。今、20代30代がどんどん辞めていっている。今も相当深刻な状況。ハンドリングしていて飛行機はもう到着しているのに、グラハンの人が到着しない。飛行機は出発しようとしているのに、搭載がなくてお客様を待たせる。そんな状態が毎日毎便起こっている。かなりひどい状態になっている。

会社 制度的な、水準の細かいところとかは実際に掴んでいないという話。でも、今グラハンのお話をされているけれど、領域によっては、もう本当に個社の会社事業そのものが立ち行かなくなるような話もある。人が採れない、辞めていく、こういうような状況はJALとしても見ている。

組合 人をそこに留めさせたかったら給料で釣るか、働き方を良くするか、素晴らしい人間関係を構築して、会社に来るのが毎日楽しいと思えるような職場を作っていくか、だと思ふ。でも、どんなに楽しくても生活成り立たなかったなかつたら、立ち行かない。今グラハンの人たちに聞くと、「自分たちは若い時期、苦しくても我慢してやってきた。でも、今の若者は苦しいともすぐ辞めてしまう」と言う。それはそこに価値を見出せないから。航空機のそばで働くというステータスが低くなり、魅力もなくなっている。だからすぐ辞めてしまう。

組合 世界的にグラハンの人材はだいぶ減っている。理由としては、コロナで首切りや出向があって、それで外の産業を見たら結局そちらの方がいいということに気付く。そういった意味では、やっぱり労働条件を上げてやらないと、そのうち運航を支えるためのボトルネックになる可能性がかなり大きくなる。我々の深夜の仕事もJGSさんのトーイングの都合によってタイミングが決まる。人が少ないからそれが普通になっている。だからJGSさんの労働条件を上げて離職を止めないと我々の仕事に影響するし、JALの運航便に関わることになる。実際にANAでも結構起きている。

■一度北国に住まないと冬の厳しさは分からない

組合 北国の灯油の値段、去年は100円/ℓと高騰しているから何とかしてほしいと言っていた。今は110円で高止まり。オール電化の家も電気代が上がっているから、暖房代含めて相当な額になっている。寒冷地で暮らす人は、生活にかかる費用が他の地域と違う。だけど会社は「東京で暮らせるお金があったらどこでも暮らせる」と言う。この2年間、赤字が続いて、事業継続が最優先だったから、手当とかは考えられなかったと思うが、我々はもうコロナ禍から通常に戻ってきていると思っていて、この年末や来春闘にかけて必要な手当なら

ば変えていきたいという思いはあるのか？

会社 「必要なものは必要な時に」というのは、そのタイミングでやらなければいけない。これは別に今、コロナ禍が明けてきたからとかではなく、確かに原資を使いにくかったということはあったけれども、やっぱり必要なものは必要な時にやらなければいけない。これはもう変わらない。

組合 そういった意味では、急激に上がった今みたいな時に何とかする仕組みを作ってあげないと北国は大変。冬の間だけものすごく物価上昇しているようなもの。これに対しての何か払えるように仕組みを作れないものか？

会社 JALは東京で一括採用して、そこで採用した人を地方に行っていた。JALECも同じ。赴任がある形で事業をやっているけれど、この赴任に対しても赴任手当がある。ランニングコストの話とはちょっと違うけど。北海道で冬に生活費が上がると言うけれど、どこか違う地域で夏にエアコンが上がるみたいなこともある。いろいろ含めて、東京で採用している会社の制度としては成り立っていると思っている。

組合 そんなどんぶり勘定では成り立たない。そもそも赴任手当もあの額では全く足りない。その分で賄ってくれと言われても全く足りてない。なおかつ、もう5年以上いる人いるのだから、3年後とかにもう1回出さなければいけない。実際、帯広で住んでいた自分も、最近千歳に行った人もそう感じている。物価もそれほど安くない。東京の方が、スーパーが乱立していて価格が安く、千歳とか帯広の方が高い。何かの指標・データで見たものと違うのが実態。そこを見てほしい。

組合 今年の東京は猛暑だったからエアコン代はみなさんもかかったと思う。ちょうどいいから今年の冬、一冬向こうで過ごしてほしい。そして、向こうの光熱費がこちらとどれだけ違うかよく考えてほしい。間接業務の人はどこでも働ける働き方が流行っている。人財戦略部も同じ、家族を連れて5年間行ってみればいい。会社は燃油サーチャージをお客様から取れるが、私たちは「灯油が上がった分払って」と言って、前はくれたけれど、今はそれが無い。本当に考えてほしい。

組合 JASの時は地方基地をいっぱい抱えていたので、仕組みが良くできていた。地方に転勤すると得する部分があった。だからみんな転勤したいと思ったし。そのために新たに資格を取った。それがうまく循環していた。今はどうか？なかなか取ってもらえない。そういった意味では、「転勤したい」と思うような仕組みにするべき。その方が絶対うまくいくと思う。

委員長 今日残念なのは平行線の部分があったこと。その議題に関しては、私たちが歩み寄る姿勢を持っている。ぜひ会社側も一歩歩み寄るような姿勢を持って、今まで通りの回答ではなく、「JALの考えはこうだけど、そこまで言うなら私たちが考えてみましょう」という慈悲の心があってもいいかと思う。今まで通りだと魅力ある会社になっていかない。採用競争力も上がっていかない。いくら人気投票とかの数字が上がったとしても実際そこで働いてみて良かったかどうかの問題。自分の息子にこの会社を勧められないような労働環境になっているので、是非この年末、もっと歩み寄っていただいて、今までと違うことをやってほしい。ぜひ形にして表してほしい。その形というのが、この要求に対する回答になると思う。今まで回答指定日に回答されたことないけれど、ぜひ11月1日に満額回答を持って、今までのJALと違う、800億の黒字に向けて本気でやっていく、というところをぜひ見せていただきたい。