

労働条件改善で魅力のある会社に

2月15日8:45~9:50、23春闘第1回目、要求提出団交の報告その②です。

■物価と同時に航空券も上がれば賃上げしやすい

組合 この春闘、職場はベアに相当期待している。世の中何でも上げ基調になっている中、電気代も4月からまた30%上がるというし、ガソリンも高止まり。エネルギー関係は全部高い。4月は入学費がかかる。今、塾でも光熱費が追加で取られるところもある。その暖房費が上がっている。

組合 今、日本の賃金は先進主要国の中で低位にある。いつの間にか、日本経済が落ち込むのと同時に賃金が上がらなくなってきて、こういうことになった。バブル崩壊後、国の政策なのか大企業が賃金を抑える流れになって今に至る。別にJALのせいではないけれど、そこを切り替えてほしい。

組合 昨年の春闘では、物価上昇の時に航空券の値段も上がってないと上げにくいと言っていた。去年と今年を比べて航空券の値段はどうなのか？上がっていると言えるのか？

会社 今、正確には言えないけれど、ただ、エネルギー価格が上がって、我々の会社で言えば、そういうものにサーチャージという形でやっていたりして、正確ではないですけど、そういう意味での上昇はやっぱりあると思っている。

組合 Q3の資料を見ると国際旅客の単価はかなり上がっているし、国内も少しだけ上がっていて、4月に運賃制度が変わる。より利益が出る体質を作っていくための制度変更をしていく中、ベアができない状況ではないと思うが？

会社 確か昨年そういう話をした覚えはある。世の中の状況、当社の状況においても、航空券もそうだけれど、そういう物価の動きに合った流れになってきていると思うので、あと2~3点考える要素の中でどう判断していくか議論しているところ。

■グループ社員の賃金を上げないと運航に支障も

組合 今回の要求の一番目に「急速な物価上昇を考慮し、JALグループ全社員の賃金を永く安心して働ける水準に引き上げること」を入れた。労働移動が話題になっているが、航空では、経験は大事で、整備にしてもグラハンにしても若いうちにジョブチェンジされると困る。いつも子会社の賃金を上げてほしいと言っているけど、「個社個社に任せている」と言われる。もうそんな場合ではない。「人的投資が大事なのは分かっている」と飯塚部長が言っていたけど、そういうのは報酬面を含めてちゃんと各子会社と共有されているか？

会社 各個社に任せている部分もあるけれど、やっぱりグループ全体で航空事業をやっているのだから、この人材がどういう状況にあって、簡単に言うと離職とか、採用が難しいとか、こういう状況はつかんでいるし、それに対する対応というのは、それは親会社であるJALも入ってやっているというところ。

組合 離職に関しては、数字だけ見ると、肌感覚で感じるよりも少ないと思う。実は一人しか辞めた人がいなかったとしても、

人を育てるのにはすごい時間が掛かる。10年、20年とかそういう規模で。一人でも欠けるのはものすごい大きなことで、一人でも離職者がいるということは、その氷山の一角であって、下を見ると不満持って辞めたい人がいっぱいいるということ。もし一人でも離職者がいる職場があれば、重く見て行かないといけない。

組合 JGSで入社一年目の黄色いヘルメットの人があちこちにいる。人を入れれば明日から即戦力ということはない。また、人が辞めていくJGSの人に何に困っているのか聞くと、やっぱりお金。JGSはグループ企業なので一時金にしてもベアにしても、JALと同じような数字になる。そこは賃金体系とかも違うので、気持ちよく働けるようにするならJGSのベア高くてもいいと思っている。ぜひ関連にも目を向けて欲しい。

会社 これまでグループ個社に任せるという風に聞こえていたかもしれないけど、JALの事業を営んでいる一線のメンバーなので、そこは当然、どういう状況があって、どういう実態なのかということ、我々もやっているし、やっていきます。

組合 個社個社に任せていると言っているが肝心の賃金とか一時金は、実際そうっていない。どうしてもJAL本体が抑え込んでいる感じがする。辞めている数字は、毎年そんなに変わってないと言っているが、辞めている人の質の問題で、例えば毎年10人と言っても新入社員が10人辞めたのと10人のベテラン層や中堅層が辞めるのとでは、同じ10人でも職場に対する影響は全然違う。そこをもっと見て頂きたい。

会社 まさに人で、やっぱり人を数で捉えるのは厳しいという事は本当に実感していて、特に我々の業界は、経験とかスキルがあり、そういう人財をどう確保するか、採用したり、辞めないようにしたりする難易度は以前に比べて上がってきている。世の中の人の数が減ってきているので、そういうことを課題だと捉えている、そのために何が必要なのかということ。コロナで苦しい時代があったけれど、これから回復していく中で、そこをどうしていくべきかを今やっているところ。

組合 JGSさんとかは10年経って寮を出る時に自分で生活できるかどうか考えてしまう。その時に他の業界も考えてしまう。それで資格者が辞めていくのでJGSの職場は本当に大変。貨物の搭降載も遅れ気味。管制官からも「JALさんは搭降載で遅れてますよね」と指摘されるくらいだ。やっぱりJGSの労働条件を上げないと厳しいと思う。我々がどんなに早く飛行機を仕上げても、飛ばないなら意味がない。

組合 我々は「人は金で動く」と主張してきた。先日の飯塚部長の話だと、報酬以外にも「キャリア形成の支援」「挑戦できる機会の提供」「リスキング」とか言っていたが、最低限の報酬がないと辞めていく。グループ会社は採用かけても来なくなっている。JGSのことはわかるけど、他はどうなっている？

会社 グループ会社、いろんなところで、それぞれの業界の中で人の取り合いみたいなことをやっているの、濃淡はあるけれど、コロナ前に比べて取りづらいみたいな話は聞く。

組合 IT業界とかもすごく良くなっているから、インフォテックがどうなのかと思うし、JLUのアンケートにJALナビアの人が答えてくれた、これは異例のこと。それくらい労働組合にどうにかしてほしいと言ってくるのは相当なことだと思う。

■来年度予算に夏3ヵ月+10万円を入れてほしい

組合 我々は夏と冬で一時金を求めている、2回で払うことになるから、要求もそれなりに高くなり、今回3.0ヵ月+10万円となった。コロナの最初2年間は大ダメージに耐えてきた。昨年、少し上がったけど、我慢は続けている。整備はしっかり働いてきたのに、「会社がこういう状況なので」と減額されてきた。通常「3+3で年間6ヵ月」と言うけれど、今回の10万円はこれまでの減らされた分という気持ちで足している。社員は黒字の利益目標を出したら普通に帰っていると思うもの。公租公課の話もあったし、経営として借金もあると言っている。先程の話を聞いて我々はまだ普通じゃない感じがするが、一方、社長のメッセージでは「回復～復活」となっている。実務をやっている皆さんの感覚で、経営状況はどうなのか？

会社 最初にお伝えしたとおり、良い面はもちろんあった。ようやく最終の純利益のところまで黒になったのは本当に待ちに待ったところ。ただ一方で、想定に届いていないということ。コロナの時はずっと色々と振り回されてきていたのも事実だし、それがまだ続いている。例えば、今回も全国旅行支援がQ2ですごく効いていた、Q3も効いて年末のお客さんが多かった。ところがQ4でなかなかスキームが決まらなかったり、都道府県でばらつきが出たりで、支援もちょっと下がった。売出しが遅れたことで買い控えが起ったとか、まだまだそういう意味で言うと、完全にコロナ前のような状況に戻ってない。そういう考えは社長も全く同じ。

組合 23年度はコロナ前に戻していくと言っているから売上げとかは戻っていくと思うが、「借金払いながらだから社員には払えない」とか、そういう感じになっていくのか？

会社 いやいや、社員にまず払えないとか、そういう考え方はなく、もちろん水準の差はあるのかもしれないけど、企業理念の中で言っているように、我々は社員にきちんと支払っていく、当然それは変わるものではない。23年の目標は、まさに今作っているが、23年賞与というの、そういうものに当然影響してくる。当然これから色々なものがコロナ前に戻っていく一方で、国からの支援なども外れてくる。雇調金の教育ももう止める方向になっている。そういう流れの中で、だんだん実力で戻していかないといけない。借金のところも確かに事実で、コロナ禍でかなり財務体質が傷んでいる。当然のことながら利益を出してそこからちゃんと返して行く。ハイブリッドで借りたローンは特に優先して返さないといけない。そういうことも勘案しながら考えていく。

■子育て支援は世の中も注目 家族手当は必要

組合 総理大臣が「異次元の少子化対策」と言って注目されている。そもそも一般論として、バブルがはじけた時に、何か合理化できないかとなって、こういう仕事と直接関係ない、家族がいるとか、住宅を持つとかに関する手当を大企業が外していった結果、30年経ってこんな少子化になったとも考えられる。家族が増えると支出が増え、年代が上がると共に金がかかる仕組みは変わってない。まさに今、家族手当が必要だと思っている。基本給に含めたと言っても「10年経ってそんなの覚えている人はいない」と去年言ったら、「若年層向

けに社宅制度がある」と言っていた。それ以外でJALとして子育て向けに金銭的な面でやっている事は何かあるのか？

会社 金銭的なところは社宅の補助のところになると思うが、特に子供がいる方が仕事を辞めなくていいとか、戻ってきた時の扱いとか、こういうところの制度の方をやっているところ。

組合 75%の企業がまだ家族手当を払っていて、JALの場合破たん時に全部まとめて基本給にした経緯もある。PDCAで、「やってみただけど、ここは削るべきじゃなかったな」と考えてもいいと思う。10年経った今どうなのか？

会社 単に「止めました」ではなく、どういうところに、何に対して評価をして賃金を払っていくか、ということが考え方のベースの部分なので、そこは変える考えは今のところない。

組合 もう10年経ったのだから変えた方がいいと思う。世の中、全然変わっている。お金のかかり方もそうだし、人の集まり方もそう。魅力ある企業になっていかないと人も今後集まってくれない。2030年問題もあるけれど、これからどんどん人が集めにくくなる。そこで「10年前にしっかり考えて作ったものだからこれでいいんだ」ではなく、10年経ったから、本当にこれで良かったのか考え直す時期に来ていると思う。

会社 「10年経っても金輪際変えるつもりはない」と聞こえたかもしれないけれど、仰るとおり人の確保の難易度が上がっている実感はあるので、それをどうやって対応するのか克服するのは常々考えているし、今そういう時期に来ていると思っている。それが家族手当かどうかという話にはなるけれどそういう課題は強くなっている。

組合 少子化対策が話題の今、「日本航空が一旦止めた家族手当を戻した」と言ったら、結構イメージいいと思う。

会社 女性も働く時代からすると逆行する面もあって、今はいかにお子さんを産んで働きやすい環境を作るかに注力している。キャリアの断絶があると、収入も一時期下がるわけだから、そこを極力短くする。だから今まで2年お休みしていたのを1年で復帰できるように工夫してきた。ここは、例えば介護だとか、子育てのところで今後また別の制度も考えなければならぬ。どっちかという、女性が早く復帰できるように、というところに注力していきたいと思っている。

組合 共働きで両方に家族手当が出たら保育園代とか子育てにかけられるお金が助かっていいと思う。

委員長 次回は手当の話をいっぱいしていきたい。今、足元を固めないでダメな時期に来ていると思っている。そのためにはやっぱりお金が必要、人を集めるのにもそうだし、今いる人がしっかり働くためにも必要。やっぱり生活が苦しくなると心配事も増えるし、仕事のパフォーマンスが落ちる。今の家族手当の話も今後入ってくる人のためにも大事なこと。魅力がないから入ってこなくなっている現状を危惧している。今の私たちの貧相な暮らしを見て、近所の人には「航空会社にいてもそうでもない生活だな」と思う。それがいつの間にか専門学校生とかにも伝わっていく。だから実際、整備に来ている若者たちも、「思っていたのと違う」と言う人もいる。すごく夢を持って入ってきたのがっかりしている。思ったよりも過酷に働かされて、給料もあまり良くない。そういう実態が見えて、これが広まると、ますます先細りになってしまう。今いる社員たちが、グループ社員全部含めて、安心してしっかりと、いいパフォーマンスを発揮できるような生活を支えられるような、そんな春闘にしていかないといけないと思っている。ぜひ前向きにご検討お願いします。