

24 春闘 第1回団交報告②

JLUニュース

No 928(15-31)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年2月20日

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

若い人からシニアまで総力戦で戦える労働条件に

2月15日9:00~10:00、24春闘第1回目、要求提出団交の報告その②です。

■何十年分のベースアップを今春闘で求めている

本部長 まさにこの時期に考えている。どうしたって今春闘は世の中の的にも、賃金の話になる。一時金の話もあるけど、ベアの話も、経団連なんかもああいう形で、話しているから当然我々も考えていかなければならないと思っているし、物価上昇は事実。去年も物価上昇で3%ぐらい上がっている。

組合 ベアの話では、去年は7000円でベアが2.5%相当、消費者物価指数は3.3%アップ。一時金が増えたから何とかなっているけど、家計は月々の給料がどれぐらい入ってくるかで考える。子供を塾に入れるなりサブスクに払うなり、毎月出ていくお金を考えるもの。連合のベア要求は5%以上だが、我々と親和性の高い全労連は10%と言っている。学習会で全労連の人の話を聞いてきたが、「過去30年大企業が上げてこなかったことを考えると、10%を要求しても全然問題ない」という言い方だった。それぐらい今まで押さえつけられてきたということ。それによって外国との差が広がり、インバウンドが普通に泊まれるホテルも日本人が泊まれなとか、そんな状況になっている。私達は、組合員のアンケートが5.8%だから6%で要求している。今までは物価水準、経営状況、世の中の状況とか見てベアは決めてると言っていたが、今年はこの条件の全てを満たしていると思う。今年は何を見て水準を決めていくのか？

本部長 今年というよりも、ベアの考え方は、消費者物価指数も一つの指標だと思う。もちろんそれだけではなく、世の中の情勢も当然ある。連合要求やいろいろな組合の要求とか経団連とか、政府の要請もある。それら外的要因に加えて、もちろん内的な要因、やっぱり社員の生活、それからこれまでの経緯もあるし、あと会社の経営状況もある。そういったもの、それだけではないと思うけれど、総合的に勘案をして決めていくことだと思っている。

組合 外的要因は組合にとって追い風が吹いている。国は今までの30年分を取り戻せと言っている、実際にそういう回答してる会社もあり、春闘を前倒しで回答してる場所ある。だから交渉しやすい状況だけれど、ただ心配なのはJALがどこまでできるのかということ。本当に今が分岐点で、この春闘でどういう数字を出していくのか、「このぐらいだったらできますよ」で終わるのではなく、無理をして、背伸びをして回答しておかないと、今後、人がやっぱり取れないと思う。ANAとは一時金で2ヵ月の差がついている。利益でも1000億円規模の体力差がある。完全に今の時点では負けているけれど、やっぱりそこで今後競争して勝っていかなければいけないというモチベーションを作っていかなければならない。航空だけでなく、今は他産業との取り合いになっている。そこに取っていくためには、ここは経営としてリスクを負って、

背伸びした回答をしないと心配。今までは慎重な回答、ベースアップだった。去年の7000円もJALとして最高だったけれど、それが小さく思えるくらい今社会全体が変わってきている。物価のことも踏まえて、外的要因を考慮すると7000円は既に大きなベースアップではなくなったから、この6%が満額回答されたとしても、それでも世間から見たら目立たない。しっかり大きな回答しておかないと、この先JALが持たないと心配している。それを本部長は肌感覚的にどう捉えているのか？

本部長 本当ちょっと前を思い出すと、1000円、2000円、500円とか、その辺の攻防でずっとやってきた。去年その7000円の議論をしたときに、「7000かよ」と5年分いっぺんにやるのか、くらいの勢いだった。だけど去年もやっぱり世の中が同じような追い風があったと思うし、追い風と言っているけれど、決して会社にとってアゲインストとは、経営も決して思っていない。経団連も賃上げが必要と言っていて、それもちろんと価格転嫁して、要はいい循環を作っていくと言っている。賃上げを価格上昇に繋げていくと、まずそういうふうには僕らも思っている。7000円という金額は本当に去年ものすごい回答で、相当悩んで回答したけれど、確かに今は去年以上にそういうことになっているという感覚はもちろんある。あるけれども、本当に何十年分を一気にやるのか、という、そういう感覚も実はあつたりする。ベアは当然ながら1回やったら賞与とは違うから、これは来年以降のベースになる。もう既に7000円がベースになったわけだし、そういったところも当然考えながらになる。

組合 それもガラッと変えて、本当に進化しないと6%を要求しているけど、そのぐらいの規模がやっぱり世間的には行われている。そこで置いて行かれるようだと、いつまでたってもANAには勝てないと思う。

組合 ターニングポイントに来ているというのは、国の政策として、インバウンド6000万人を目指していて、今現在3000万人ぐらい来ている。あと数年でこの倍にしていく。そのインバウンドを支えているのはJAL。今足元を見ると、もうガタガタの状態で、とにかく国際線、うちの便もカスタマーもやっている。カスタマーはAFRSで飛行機をリリースしているが、6000万人を目指すとすると今の倍。今のままだとやっぱり対応できない。

本部長 倍というのは人の数のこと？

組合 インバウンドの人数と、整備の人数とはちょっと合わないかもしれないけれど、今から準備しないと、国の要望にできることができなくなる。だからしっかりベースアップをして、ANAに負けないぐらい新たな人材を入れていくしかない。自分は特にニューヨーク便とか、ヨーロッパ便とか、外航もや

っているけれど、後に繋がる人材をやっぱり作っていかないと国の政策に答えられないと思う。今春闘は大事だと思う。

■シニアの労働条件は今ままで適切なのか？

組合 3カ月の一時金で現役社員は喜んでいますが、シニアの人からの当たりが強かった。今の契約、初期の頃よりは良くなって手当とかもつくようになったが、せいぜい現役時代の7割ぐらいの賃金で、契約更新の一時金2カ月があるだけ。アンケートには「同一労働同一賃金の観点でどうなのか」という声もある。契約で人それぞれ違うけれど、賃金体系としては適切なのか？

会社 今の形が始まったのは2017年。JALでシニアスペシャリスト制度ができた。この時の状況からいろんなこと変わってきている。特に整備は、シニアの人の数も多いので、17年当時とは大分変わってきていると思うが、制度的な骨格が出来たのは2017年ということ。当時、無期雇用の正社員とは違って単年度契約で、仕事の内容も契約書に書いてあることしかやらない。現役の人は将来キャリアアップをするための、教育などがあるのと対比して違うという建付けで今の形ができています。適切かと問われれば、この契約に定める業務をやっていたら、これに対していくらということなので、適切かと言えば、もちろん適切だと思っている。けども、それから何年か経って、その環境が変わってきている中で、どうなのかというようなことだと思うので、その環境変化も捉えている。JALの内部でシニアの数がすごく増えてきているとか、社会環境的にもシニアの活躍が求められているので、こういう変化は捉えつつ、定年延長の議論も含めてシニアの人のあり方がどうあるべきなのかということも、考え続けている。

組合 全然現状が見えてない！今整備の現場ではシニアの方たちがいないと、これだけの便数を支えることができなくなっている。今シニアの人たちがまとめて「もう辞めます」と言って、全員辞められたら、これだけの便を支えられるのか？

会社 もちろんシニアの人がいないと成り立たない状況であることもわかっている。

組合 全くわかっているように見えない。「こういう制度を作ったからこれでいい」みたいな言い方で、シニアに対してリスペクトみたいなものが感じられない。

会社 リスペクトを欠いたと捉えられればそれは悪かったかと思うが、ただやっぱり環境が変わってきているというところは、まさにシニアの人たちがもういないと成り立たない、そういう状況になっているということが変化だと思う。

組合 それなのに「適切だ」と言っていることがおかしい。もう全然適切ではない、同一労働をしているから。シニアになっても全く変わらない労働をしている。シニアになり給料が安くなったからその分仕事が減るかという、そんなこと全くない。完全に若者と同じ仕事をしないと回らない環境になっている。もう相当無理している。

会社 同一労働同一賃金の話に着目するとそういう話になるが、当初は国の要請に基づいて制度化した。今はもう、いろいろと社会情勢も変わってきている。そもそも日本の人口が減ってくるわけだから、もう総力戦で戦わないと、JALは若い人から60以降のシニアまで総力戦で戦わないと、この生産体制を維持、発展は無理。だからどうしてこうか真剣に考えている。ただこの今日「こうやります」と答えられる状況ではないけれど、そこは全く誤解なきよう、しっかり全員で総力戦じゃないと戦えないという意識でいろいろ考えている。

組合 いつもは「新しく入ってくる人たちに魅力ある会社にし

よう」と言っているけど、シニアは給料が減っている。年を取ってきて体も動かなくなってくる、頭の回転も遅くなってくる、そういう部分を加味して給料を減らしているのだから、であれば労働密度も減らすべきだと思う。それでも、すごく頑張ってくれている。シニアになる前と同じ働きをしてくれているのに今の待遇。これだと、やっぱりもうみんな辞めてしまう。そういう警鐘を鳴らしているのだから、しっかりと労働条件を作って欲しい。そこのスピード感もうちょっと上げてほしい。

会社 きちんと成案を得ないと何も話せないで…。

組合 20年、30年前くらい前に制度があつてシニアが今の給与体系みたいな感じになるなら、それは納得できる。私達が入社した頃は、ある程度の年齢になっていけば、仕事もだんだん負担が軽くなってきたけれど、今の状態は逆。年行けば行くほどきつくなってきて、シニアになっても、それ以上のこと期待されている。シニアがフルで働かなければならぬぐらいきついのが今。契約を作るときに、シニアで働いている人と会社が話し合っただけでその契約書の内容を決めているかと言ったらそうではない。一方的に会社が「この契約で」という感じ。給料が低いからもっと上げてくれという交渉がその場でできるわけでもない。

会社 ただ、現状は四つの選択肢の中から選べる形なので、そこはやり方としては間違っていない。ただ、年末の賞与とか、現役が喜んでいて、どういう感情だったかは我々も聞いている。そこはもう十分理解できるので、そこも含めて、今どうしたらいいかを考えている。

■スカイメイト・シニア割の予約時間が変更 STは？

組合 当日シニア割とスカイメイトが0時から買えるようになったようだが？

会社 2月14日からそうなっている。STの話だと思うけれど、それを受けてこれまでの、スカイメイト、シニアが4時間前、それよりも価値を低くという話をしていたので、0時になったことを受けて、どういうことができるかということも関連部と話し合っている。単純に時間だけではなくてレバマネの考え方とかシステムとかの調整をしているというのが今日のところ。

組合 実際3時間前では足りないという話も聞いていて、先日旭川市内の家から、空港に向かうとしたら乗り継ぎ1回でも3時間前に乗らないといけなかった。バスに乗ってスマホで予約を取ろうとして、買えなかったら空港で待たないといけなかった。3時間はやっぱり厳しかったと思う。

組合 回答指定日は3月1日。例年、そこでの回答はないけれど、他労組が要求していない部分とかは回答してもいいと思っている。それでどんどん新しいJALを、柔軟になってきているということも伝えてもらえると、年末の係数満額回答が出たときの職員の気持ちにプラスに捉えられたように、JALが変化しているということを感じさせてほしい。そういう春闘にしてほしいと思っているので、ぜひそこで回答指定日に1個でも2個でも、何らかの検討中のものを出す手応えがあれば、そこは口頭でもいいけれど、回答指定日に誠意のある回答を作っていただきたい。回答前もう1回団交はあるので、そこで、今日伝えきれなかった部分、たくさん伝えきれないのだから、いっぱい伝えていきたいと思う。JALは一度で死んだところから立ち直っていく途中であるので、何とかこれを良い形で再生していきたい、そのためには耳の痛い話も受け入れて真摯に聞いていただきたい。次回もまたよろしくお祈りします。