

全体に波及する手当を検討し もう一度回答で示せ

3月8日 10:30~11:30、24 春闘第4回目の団交の報告その②です。

■夏に2カ月はおかしい 今は年間6カ月が必要

組合 業績連動には反対だが、それでも提案するのなら3カ月+3カ月ならまだ話はわかる、今年度の期末が出せなくても夏に3カ月示せば、年間6カ月がベースとなり良いイメージがつくだろう。一時金は今回 JALFIO が2カ月で要求しているから、そちらに流されている感じがする。いつものように保守的で、出だしを2カ月にして様子を見ている感じだ。

会社 業績連動はそもそもそういう設計。最終的には業績に合った額を払う。その払い方をどうするかで組合と意見が違う。元々それを求めてない組合側の意見も認識している。

組合 出だしの思い切りが大事。あと回答書の「協定書提携時点では想定していない不測の事態が生じた場合には別途協議する」については削除して頂きたい。

会社 言っていることはわかるが、業績連動を示すことは、プラスになる限りは何としても4カ月払いたい、という強い意志がベースにある。わざと条件をつけて会社がいくらでもひっくり返せるようにしようという思いで載せているのではない。

■定年延長は難しいが「シニア全員戦力化」を考える

組合 シニアの働き方で「役割の拡大とそれに伴う報酬の見直しを検討」というところについて説明してほしい。

本部長 今回シニアの話は会社として大きな思いを込めて出した。本当に今、人が足りない中で、人を取るのも難しく獲得競争になっている。まもなく60歳の方達が非常に多い。60歳を通過したとき、仕事に対する思いがどうしても変わってしまうし、制度もそうなっている。60歳を超えたら少しずつ強度を落として働くのでは、多分持たなくなる。今60歳に近い方が60歳になってみんなが6割勤務になったらもう持たない。働きや役割を変えるというのは、そういう意味で60歳を過ぎても継ぎ目なく続けてもらいたいということ。その代わり同じ仕事をしていただくのなら、処遇についても同じようなものにした。ただ、定年延長と言われると、実は年金とか解決しなければならぬ問題もあり、定年延長をすぐにやるという考えではない。処遇の中には賞与も当然視点に入れているし、部分就労されている方々もいるけれど、私の思いとしてはなるべく10割に戻っていただきたい。全員戦力化を進めていきたいという思いがあって今回提示させていただいた。

組合 定年や働き方に選択性はあるべきかと思うが？

本部長 中には強度を下げたい人もいられるでしょう。それは今後も考えなければならないところ。会社としては今、整備以外の地上職、いわゆる間接のやりたい仕事を探してマッチングすることに、実はものすごく労力がかかっている。例えば、昔空港の経験がある人がいて、そういう人には今空港は本当に人が足りないからリスクリングして、そういう仕事についてももらった方が会社としてもハッピーだし、皆さんが、もう1回

思い出してやってもらえるのなら、ぜひお願いしたい。けど今そういう考え方にならない。「20年前にやっていた仕事なんてできませんよ」となって上手くいってない。それは処遇の問題もあるし、賞与もなく年収も半分くらいになってしまう。今回は、単なる処遇改善ではなく、全員戦力化に向けて何をやるべきかを強く意識をして議論をして提示している。

会社 補足説明すると整備と運航乗務員は60歳の境目で若干下がるけれど、ライセンスもあり、会社をお願いしたいお仕事だから、それなりに下がりはするけれど、収入は維持されている。一方、事務系とかは下がり方がすごい。ただ整備でも賞与のところは期待しているでしょうし、そこに今どう対応するかを考えているけれど、職種によって事情が違うことだけご理解いただきたい。

組合 給料が下がっているから役割を見直して仕事の負担を下げて欲しいという意見がある中、「役割の拡大」と書かれてしまうと、「これ以上働かされるのか!」と受け取る人も出てきそう。すでに同じ仕事しているのに給料は減っている。

■管理職とは違う高度専門人財制度の導入を検討

組合 「高度専門人材制度の導入」とのところに整備技術職も入っている。これはどういうことを指しているのか？

会社 高度専門人材制度は、いろんなところで尖った経験、能力、スキルを持っている方がいて、そういう方を、その次の世代も含めて養成していかなければいけないという課題がある。一方これまでは、一般職から始まって管理職に上がっていく制度になっているけれど、この管理職の部分については、組織のマネジメントをする形ではなかった。だからこういう高い専門性を持った方が目指す制度がなかったということで、そういう方々にもっとモチベーションを持っていただきたいし、次の世代の人たちもそういう専門性の高い、10年同じ仕事をしないと専門性の深みを極められないかもしれないことをポジティブにやっていただきたい。そのための制度が必要と考えたので、こういうことを始める。具体的にどういう領域のどのぐらいの人が対象になるのかは、今後になるけれど、まずこれを始めるにあたり、会社の中でも第一級の能力を持ち、それを会社事業に貢献いただける職務を対象として進めていきたい。スモールスタートになると思うけれども、しっかり定義しながら、やっていきたい。

組合 管理職とは別の、そういう専門職ができるということ？ S1(G1)より上ができるということで良いか？

会社 はい。S1の上ということで。

組合 中途採用で、積み重ねたキャリアがある人を入れて、そういう役職に就けるイメージを持ったが？

会社 中途採用の人も対象にはなる。経験者採用については、JAL を去った方が戻ってくることも、会社としてポジティ

ブに捉えているし、JAL を去った人でなくても、専門性が高くJALの会社事業を進めるために、会社が欲しいと思えば、それがこの定義に見合うならば、この高度専門人材制度の中に入ることもあろうかと思う。

■非破壊検査手当が新設 その背景にあるのは？

組合 非破壊検査手当が新設されたのは評価に値する。1年間で対象者とか費用とかどれぐらいになるものなのか。

会社 100数十名という規模感。非常に特殊な専門性の高いスキルだと思っているし、今、そういう方が特に高齢層に多く、その資格を取るために長い時間、経験も必要であり、養成も重要。だから、次の世代の方に、この資格を目指していただくことも必要なので、そういったことも踏まえて設定した。

組合 新設は評価できる。ただ資格区分に月いくら出せるのなら、AFRSも同じような考え方で会社毎にできないのか、と思う。このNDI手当の評価は資格者にも聞いておく。

会社 レベル3の方から「手当は必要ない」と言われたけれど、「目指す」というところが大事なので今回設定した。今まで非破壊検査の主幹がどこなのか、センターごとにバラバラだったものを品質保証部がしっかり一元管理して、必要数も決めた上で、若いうちから養成していく、この道一筋に歩む人を明確に処遇していく必要があるということを考えてきていたが、手当の設定だけが抜け落ちていた背景があった。

■国内出張についてはパーディウムに若干の改善が

組合 国内パーディウムが4000円から4600円になった。1000円上げず600円になった経緯は何なのか？

会社 国内パーディウムの決め方は、まず食費を見ている部分と、世間水準がどうなのかという見方の両方。特に物価が今回上がっていることを受けて、この水準に上げている。

組合 他にも国際線の出張・赴任時のビジネスクラス等の利用が回答されたが、相変わらず海外出張や赴任に対し優遇している印象を受ける。それに対して、国内はどうなのか。国内出張でも、アップグレードしてくれてもいいと思う。国内の方はクラスJが空いていても乗れないのか？国内線と国際線で分けた理由は何なのか。

会社 国内と国際で分けた理由は運用面も含めて、あと国際線は非常に長時間ということが前提にあり、こういうことを踏まえてまず考えると、「国際線を」と考えるのが、基本的なところ。

組合 クラスJの話もしたが、「STの検討中」のところはどうなったのか？予約・発券時間の前倒しは？この前の回答書にある「検討している」というところ。4月1日に変わるとかそういう話にはならないのか？

会社 ちょっといろんなテストとかはしないといけなくて、早める検討はしているけれど、どういうところまで早めるかを、システム検証も含めてやっている状況。本来は切りのいい所で始めたいと思っていたけれども、この場では何とも言えないので「引き続き検討」というところはお伝えしておく。

組合 「クラスJを使わせてほしい」という要求もあるので、発表するときについてに入れてくれたらいい。

■転勤・単身赴任の改善が3つ 車の負担等に応える

組合 車の購入補助が50万円になったのは、少し良かったと思うが、赴任先で購入する人しか対象にならない。こちらから車を持って行って、向こうでスタッドレスタイヤ買う人は、赴任料加算から払えということ？

会社 何を買うかはそれぞれでということ。

組合 20万円足すのなら車関連費用として持っている人もその分もらえるとかできないものか？

会社 整備の赴任というのが大きな課題のなか経済的負担が特に重い。整備には早朝深夜があるので、車がほぼ必須みたいな感じになる中で、何が一番重いか聞いたら人それぞれだけれど、自動車の声が大きかったということで、この手当について今回、補助を見直した。

組合 その自動車に関しては、新たに買う人だけでなく持っていく人にも負担はかかる。2台買えないから仕方なく家の車を持って行って、残された家族は、緊急だったらタクシーを使うとか、レンタカーを借りるとか、何らか別の形で賄うことになる。結局負担は増える。新しく新規購入する人だけじゃない方が公平だと思う。

会社 制度としてどうするかは結構ハードルがある部分もあるかとは思っているので、今回はどこで線を引くかという意味では、自動車を購入する人ということにした。

組合 みんなが地方転勤を目指すような制度にしていけば、自然と資格も取るし、いいサイクルになる。だからもっともっと良くしていけない。今、行きたくないのに行かされる人たちが相当数いる。自分から行くと言える感覚になるような制度にしてほしい。

会社 赴任の課題は、特に整備においては大きな課題と捉えている。そういう課題に、もちろん「これだと全然100点じゃない」という話だと思うけれど、そういった課題を捉えて、今回エアコンの取り付けとか細かい話もついているけど、そういったものも目的を持ってやっていきたい。

組合 転勤すると、家族への負担が大きいということ。単身赴任すれば奥さんがワンオペになるし、同伴で転勤すると慣れない土地柄とか、知人もいないところで、人付き合いを構築しなくてはならない、家族が鬱になる、という人もいる。もうそれぐらい大変なことだから、人財戦略部にはお金のかかるころをもっと頑張ってもらいたい。あとは転勤者の選定、「お前しかいない」というやり方で、そう言われて、家族に泣いてもらって異動する、これはよくないと思う。

組合 もっとオープンに、外航とかだと、社内公募制度がある。行ける人に手を挙げてもらってその中から会社が選ぶ形にすれば、かなりオープンになる。今みたいに課長から「ここはお前しかいない、だからどこそこへ行ってくれ」だと、追い詰められてしまう。人によっていろいろタイミングがあるのだから考えてほしい。

組合 マイカー通勤の話は次回にするがハブスポはなくなるのか？

整本 はい。それで結構です。そこは支部でちゃんと説明した上で、今後業連が出る予定。

委員長 残念ながらこの再回答をもってしても、社員へのメッセージとして、これからのJALの発展を支えてほしいという思いが弱いと思っている。まだ12日に団交があるのでそこに向けて再回答をお願いしたい。諸手当のところでは全体波及するもの、例えば土日祝手当。今は若者たちが働き方を選ぶようになってきている。そういうときに土日に出るデメリットを少しでも払拭できるようにしていくべき。こういう手当なら全体波及するので、もう少し評価ができる。もっともっと愛情を持って、ぜひ次回再々回答をお願いしたい。争議権は確立している、現時点では理解できるレベルにはないということだけをお伝えしておきたい。