



24夏闘回答と 今後の方針

JLUニュース

No 951 (15-54)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年6月 05日

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

柔軟性のない経営姿勢に対し 再回答を目指して交渉継続

6月3日の回答内容と今後の方針です。回答前文、団交内容は団交報告ニュースをご覧ください。

6.03 ISZ メモ (HR now24-003 と同内容)

シニア人財のさらなる活躍に向けた制度等の見直しについて

I. 新制度の基本方針

1. 目的

シニア人財(シニアスペシャリスト契約社員および運航乗務嘱託社員)が、高い意欲でその能力を最大限発揮することができる職場環境を整えるために、シニア人財の役割の拡大とそれに伴う報酬の見直しを行う。

多様な人財の活躍を通じて、JALグループとしての更なる価値創造を実現する。

2. 基本的な考え方

上記目的の実現に向けて、シニア人財の期待役割や職務内容の見直しを実施する。

あわせて、賞与の導入などを通じて、期待役割や職務内容に見合った報酬を設定する。

主な変更内容は以下のとおり

(1) シニアスペシャリスト契約社員

① 職務を基にしたコースの新設

職務の性質等に応じて、以下の通りコースを新設

- ・シニアスペシャリスト地上コース(S/A/B/C)
- ・シニアスペシャリスト客室乗務コース(S/A/B/C)

② 期待役割・職務内容の見直し

上記①の各コースの基準を踏まえ、会社がアサインした価値創造に資する職務を担当

③ 評価制度の見直し

職務の達成度等に応じてよりメリハリのある評価を実施し、処遇への反映方法も変更

④ 報酬の見直し

業績に応じた賞与の導入などを通じて、上記②に掲げる各コースに求められる期待役割・職務内容に見合った報酬を設定

(2) 運航乗務嘱託 (内容は省略)

II. 具体案

1. シニアスペシャリスト(地上コース)

(1) コースおよび基準

以下のとおりコースを設定

① シニアスペシャリスト地上Sコース

・各組織における組織運営や人材育成、もしくは専門性を活かした変革を牽引する職務

② シニアスペシャリスト地上Aコース

・組織内主要職務の変革推進を完結させる職務、または習熟に時間を要し代替困難で高度な職務

・後継者を育成する職務

③ シニアスペシャリスト地上Bコース

・一定程度標準化された職務の遂行および必要な変革を完結させる職務

・後継者を育成する職務

④ シニアスペシャリスト地上Cコース

・対応方法が定型化され、短期間で習熟可能な職務の遂行や必

要に応じた改善を行う職務

(2) 職務内容

会社が提示する職務

(3) 評価

職務の達成度等を踏まえた評価を実施のうえ、4段階で相対化

(4) 報酬

以下のとおり設定

① 基本給

各コースの職務に対して、以下の金額を設定

※部分就労を選択した場合は、勤務割合に応じて按分

(単位:円)

コース	基本給
Sコース(SA~SE)	807,000~ 557,000
Aコース	437,000
Bコース	347,000
Cコース	251,000

② 賞与

基本給に前年評価を反映した額を基礎額として賞与を支給
現行の「契約特別一時金」は廃止

※シニアスペシャリスト(客室乗務コース)と運航乗務嘱託の説明は省略

III. 実施時期

2024年10月1日

IV. 2024年9月30日時点のシニア人財の対応

7月以降、順次10月以降の職務等を会社から提示の上、新制度に則った雇用契約を締結

回答分析

(1) 回答の特徴と問題点

● 指定日に回答は出されたものの、一時金に関しては3月8日に示された業績連動のスキーム通りで修正はありませんでした。それ以外の諸要求に関しては、春に「検討する」で留まっていたST制度とシニアの報酬の見直しに回答がありました。STの予約・発券について「6時間前では不足」という声もありますが、少しずつ利便性が上がってきています。シニア人財の報酬見直しは、昨年末の一時金決定時に、シニアに恩恵が全くなかったため交渉で強く訴えました。新しく設定されるS~Cコースについて、現行の契約金額との差を確認する必要がありますが、一時金が現役社員と同じ係数で支払われることになるため、人財への投資と言えます。

その他の要求に関しては春から前進したと捉えられる回答はありません。

● 夏闘回答前2回の団交では、「物価上昇により一時金2ヵ月では足りない」「年間6ヵ月をベースで考えてほしい」と

主張してきました。経営としては、「賃金を永く安心して働ける水準に引き上げる」という私たちの要求に賛同しているものの、「1年ずれるが再来年には年間6ヵ月になる」という考えです。私たちは「ANAとの差を見て臨機応変に修正しないと、その一時金を出す前に人がいなくなる」とスピード感のなさを指摘しました。しかしながら、経営としては、「1700億円達成で5.5ヵ月、あとはどう分配するかだけ」と述べ、今年の夏の一時金2.0ヵ月を変えませんでした。

● 諸要求については、春にNDI手当の新設があったものの既存の手当の改善はありません。今回も一つひとつ要求根拠の補強を行いました。「住宅手当」「シフト手当」「土日祝手当」に関して、丁寧な説明はありましたが内容は今までと変わっていません。「AFRS」の追求の場面では、私たちが持っている感覚を聞いてくるなど、要求根拠を深掘りする姿勢は見られました。

(2) 回答の背景とネライ、受け止め方

● ANAは23年度の期末賞与を含めると一時金は年間7ヵ月になっており、JALは特別金10万円を加えても6ヵ月にも届かず、大きな差がつかまりました。EBIT/営業利益の結果だけ見れば離されているのは確かです。それでも、国策であるインバウンド需要を取り込むために、少ない人数で外航便を積極的に取り込み、JAL便含め多忙感のある職場に対し、春に決めた業績連動の一時金を全く変えないのは真摯に検討したものとは思えません。

JU統一要求としていた787の編成数の見直しは、5月17日に示され、STの予約・発券の変更は第1回団交のあった22日に実施されました。全社員に関わる改善は準備ができた段階で示すようになってきています。こういった姿勢は今までなかったもので、限られた団交時間を有効に使えました。

シニアの待遇改善については、今の人員不足もあり「シニアを含めた総力戦」でいかないと今後の事業が成り立たない危機感から、必要な費用として投資してきたものと捉えることができます。

取り巻く情勢

JAL、ANA共に23年度は上方修正した目標を達成し、JALでは24年、25年を「成長への転換」と位置づけ、2025年度はEBIT2000億円を目指します。一方、足元では不具合事象が相次ぎ、国交省から嚴重注意を受けました。起こってしまったこれまでの事例に対し、個別に分析を行っていますが、連続で発生してしまう背景が問題です。私たちの主張は、「人員不足で余裕がなく、プロの仕事が出来なくなっている今の状況を変えなければならない。そのためには仕事量と人員の適正化が必要。外航受託を一旦止めよ」「人員を増やすためには、待遇改善で航空の魅力を上げ、若い人がもっとこの業界を目指すように」と、これまでも訴えてきました。経営としてもエンゲージメント向上は課題としており、今回のシニア人財の報酬見直しもその一歩です。引き続き他業種に見劣りしない待遇や福利厚生を示せるように、人財戦略のスピード感が求められています。

闘いの意義と展望

私たちの回答指定日に、回答書は提示されましたが、春の検討課題がようやくまとまって遅れて発表されたにすぎません。一時金は春に年間水準のイメージを社員に伝えるのは構いませんが、足元の状況を見て柔軟に決定すべきです。春に示した係数は2.0ヵ月、私たちの要求は3.0ヵ月+10万

円です。この夏の一時金に上積みがあったところで、「透明性が損なわれる」と誰が言うのでしょうか。コロナ前に制度を作った時から夏2.0ヵ月ですが、物価が高騰している今では3.0ヵ月を基準にするべきです。来年以降のスキームで修正するのではなく、年度の途中で改善すれば、攻めの経営と評価され、人財獲得競争のアピールにもなります。

この夏に一時金の上積みと諸要求への回答を引き出すためには、引き続きJALグループ内の社内世論を高め、JLU組織内の連携を強化し、主体的に闘う力を強めて行くことが大切です。シニアの報酬の見直しは、JALグループ内で連帯する他労組との協力だけでなく、JALFIOや管理職など、職場の後押しもあって実現したものです。今後も職場を巻き込んで世論を作り、航空連に集う仲間とも協力しながら山場の体制を固めて行くことで、大きな力となり、要求の前進につながっていきます。

昨年からの業務改善勧告や嚴重注意で、明るさを失っている職場もあるでしょうけれど、こういう時にこそ共に働く仲間の声を聞き、職場が求める共通の課題を解決していくことで、JLUの存在価値を示すことができます。職場での信頼関係を活かし、要求実現に向け粘り強く闘うことが重要です。

山場へ向けての方針

(1) 基本方針「柔軟性のない経営姿勢に対し、山場を背景に再回答を目指して交渉継続」

シニアの待遇改善はあったものの、業績連動の一時金は見直さず、私たちが必要とする3.0ヵ月+10万円の要求に応えようとしない、柔軟性を欠く経営姿勢に対し、21日の航空の山場を背景に、再回答を目指す。山場の具体的対応方針は、職場の声と次回団体交渉を踏まえて決定する。

(2) 職場の声を聞き、重点要求項目を会社に追求

職討、メール・LINEの活用で出来るだけ多くの職場の声を集め団交で追求します。あわせて、掲示板やニュース配布で、回答や経営姿勢の問題点を浸透させ、職場世論を高めていきます。山場へ向けての意思統一、団結を強化し、楽しく生き生き働けるような再回答を目指します。

(3) 回答アンケートで多くの声を集め追求に活かす

回答アンケートを開始しています。この回答を受けて、今の率直な気持ちをお聞かせください。また、次回6月11日、18日の団交では、これまでの団交で追求できていない要求根拠も粘り強く主張していきます。不安なこと、改善してほしいことがあればご記入ください。

今回はシニアの回答と全体の受け止め方を別にして不満度を聞きます。組合員以外からも多くの声を集めましょう。一緒に働く若者や女性の意見も取り入れ、魅力ある職場にするために、今何が必要か会社に迫ります。



24夏闘回答アンケート

←こちらのQRコードから
(QRコードは毎回同じ)