

## 若い人にもシニアにも魅力のある会社に

5月22日9:00~10:05、24夏闘第1回目、要求提出団交報告その②です。

### ■ベアがあっても一時金が減ると年収が低下する

**組合** 食品とかも相当値上げしているし、1万2000円では減額ではないかという体感。5月には電気・ガスの補助が終わって6月から上がる。そういうことも考えると、この夏2ヵ月だと足りないと思っている。

**組合** 昨年は一時金が増えて、年収が上がった。そうすると住民税は上がる。1万2000円のベアがあっても引かれる分は多い。このままのスキームでいくと、令和6年の年収は下がる。合計4.5ヵ月にしかならないので。会社が上向きな中、年収が下がるのはどうして？ってことになってしまう。

**会社** 1700億円を達成すれば5.5ヵ月になる。

**組合** でもそれは期末に絡むから来年の収入になる。去年と今年の比較で年収は下がる。ANAとの差も大きいまま。その辺も加味して、スタートを大きくしてくれないかということ。

**組合** 乱高下させたくないのはわかるけど、状況に応じて変えないといけない時期もあると思う。今みたいにANAとの格差が大きくなっていると、せめて夏3ヵ月出せばいいけれど、このままだと今年の年収は4ヵ月で終わることもある。年収ダウンになるし、ANAのインパクトがすごく大きい。現役で働いている人もそうだし、これから入ってくる人もそう。だから臨機応変に、今年に関しては特別に2ヵ月+1ヵ月の特別金みたいな形でもいいけれど、係数として臨時に出すとか、そういう柔軟性があった方がいいと思う。「ANAは7ヵ月だったよね」は職場ですっかり浸透している。

**会社** 春にも言ったけれど、ANAが3ヵ月出て、我々にそれがないということは、そこはやっぱり稼ぐ力の差がついている部分は認めざるを得ないところかなとは思う。

**組合** 私たちが業績連動を嫌がっているのは、稼ぐ力というのは経営センスによるし、経営が結構な力を握っていて、その時の経営方針で変わるもの。我々はANAと同じような仕事をしていて、最近はグラハンだと本当に一緒にできるようになった。それで差がつくことに対して不満が出てくる。一般的に同じ業界で同じ規模で事業やるなら同業他社を参考するもの。労使間で2ヵ月と言いだすときには、「最低限、住宅ローンとかを考慮し、何ヵ月必要だと思いますか？」というこちらからの問に対して、「1.5から2は必要だと思う」という答えだった。だから本当の最低限が2ヵ月。今の稼ぎ具合から考えたらそういう時ではない。このスキームを役員報酬の決定に使うのはいいことだと思うが、社員の一時金にリニアに対応させるのもどうかと思う。だから今出せる最大限をお願いしている。現場に居て思うのは「史上最高の収益でした」という発言があると、「昨年はすごい収益があったんだ、そうしたら一時金はいくらもらえるのかな」と考えていて、そこで「2.0ヵ月」と言われるとどう思うか。最初に3ヵ月という出し方もあると思う。電車の中刷り広告を見ても人材確保というのは

喫緊の問題だと思う。広告を見て、「航空は休み取れないから、転職しよう」みたいなことになる。一時金の係数だってスマホ1つで他の会社のことがすぐわかる。本当にポンと出た数字を見て「転職しよう」となる。若ければ若いほど軌道修正は効く。やっぱり人が少なくなっている中、人材を確保するにはどういう方法があるのか経営に考えてほしい。現場も仕事をDX化して、楽になる、減るということは決してない。

### ■春の回答「シニアの報酬の見直し」検討状況は

**組合** 若い人の話が続いたがシニアに関しても要求していて、特別金10万円は、シニアの人たちには喜ばれていた。けど隣の会社は35万円出るそうで、ここでも差がついた、それだけでなく24年度ANAは夏1.5冬1.5を発表している。JALは契約更新の2ヵ月のみ。春闘の回答で、「役割の拡大とそれに伴う報酬の見直しを検討し、今年度中の導入を目指します」とあるが、この進捗状況はどうか。

**会社** このタイミングで今見直しを行っている。2024年度中の導入を目指していて、今もその詰めを行っているところ。報酬の見直しをどうするか処理のあり方を含めて、最終段階まで内容が決まり次第速やかにはお示しをさせていただきたい。この場では「まだ検討中」というところまで。

**組合** 6月3日に発表できるようにお願いしたい。以前は、高齢者継続雇用給付金もあったけれど、それも縮小していくので、一時金はもらえればもらえるほど嬉しいはず。60歳以降も同じ仕事をしているのに減額されることに納得いかないという話をよく聞く。他産業でも定年延長にはならなくても、再雇用の賃金を現役のままの給料にするとところが徐々に出てきている。航空業界の人も、スキルを持っている人は違うところに行ってしまうかもしれないので、JALに残ってもらうためにも、シニアの制度は良くしていく必要はあると思う。

**会社** やっぱり人材確保というのは我々も考えていて、人数的な確保ももちろんそうだし、モチベートされた状態で頑張っていたらいい。賞与の話も、人材確保の観点でやってきたけど、いろんなもの、シニアもそうだし、業務企画職でもそう。グループ会社もそれぞれの領域での確保のために何が必要か？ということで、いろいろやっているつもり。

**組合** モチベーションが下がる一因としては、同じ仕事をやっていると給料は下がること。給料が下がらないで同じ仕事をするならまだわかるが、給料が減っているにも関わらず同じ業務内容、職種内容で同じ密度で仕事をしている。それは不満の元になるし、一時金も違う。人材確保を長い目で見たときに安定して働くためには、「同じ給料払うから同じだけ働け」というのも、人としてどうかと思う。60歳過ぎて、もしくは65歳過ぎて若い時と同じ働き方を、実際しているけれど、ものすごい無理している。ものすごい無理して若い人たちと同じような分量の仕事をこなしているけれど、相当きついと思う。

今は既に「63歳とか65歳でやめていいです」ではなくなってしまっていて、もっと長く働いてもらわないと人が回らない。そんな中では、シニアが長く働けるためには労働密度が問題になっている。例えば工数1.0を、0.7にするとか、生産量を減らさないと長く働けない、持たないと思う。

**組合** 60歳過ぎて同じ仕事をして、賃金は下がって、それで「年間目標をちゃんと立てろ」とか言われてもできない、やらせすぎだと思う。年間目標と言われても60過ぎたら「1年間健康に過ごします」ぐらいしか目標にならない。そんなに追い詰める必要ないと思うけど。

**会社** 追いつめているわけではもちろんないけれど。

**組合** 辞めてくれて言ってるように感じる。課長面談とかで「目標ちゃんと書いてください」と言われるのだから。

**会社** 元々法律に求められて再雇用者の方に職務を提供して働いてもらうところを企業で整えましょう、そういう状況の中で作られたのが今の制度。でもここ数年で明らかに状況が変わってきていて、人財確保の観点でシニアのみなさまにご活躍いただかなければならないということで、今整備のシニア層の皆さんに一生懸命働いていただいて、ようやく事業が成り立っている。そういった状況変化とか、皆さんの働き方とかを踏まえて今制度の見直しを行っているというところ。

**組合** 簡単なのは定年を65歳に単純に延長すること。60歳で区切るから、その次の日からシニア雇用となって給料を下げられる。そういうことをなくすためにも65までとか、70までというように定年延長すれば、そういう問題はなくなると思う。

**会社** ありがとうございます。そういう意味で現役も65歳も活躍いただくという観点で言っても、いろんなやり方があると思う。そして定年延長も一つとして議論はしてきているがデメリットもある。65歳までちゃんと現役同等で働くというふうに思ってくれる社員の皆さんがいる一方で、「ちょっと65歳まではさすがに」と、いろんな価値を持たれている方がいる。そういった実態を踏まえながら検討させていただきたい。

**組合** 人員不足の中で、効率的に人を減らさないでやってくなら、有無を言わず65歳まで働かせればいい。それなら多少きつなくてもやっていけるのかなと思う。

**会社** そう言ってもらえるのはありがたいこと。

**組合** やっぱりそこは選択制にしたらい。辞めたい人は辞められるように。実際いろんな人がいるので選択できたらいい。すごく細かい話になるが、今はシニアになった時点で検印とか全部変えなければならなくて、結構な手間。JALECのままなのだからそのまま移行できればいいと思う。

**組合** 整備は人が足りないから65でも70でも働いてほしいと言われている。一方でJALIの業務企画職には65歳以上の雇用がまだない。それは余剰感があるということなのか？業務企画職のベテラン層は必要ないのか？

**会社** 65歳より上のところは、運航本部とかはニーズに応じて、個別に特別な何かがあれば働いてもらうこともある。70歳までとかではなく、1年ごとで「もう1年残ってほしい、後がないから」と言って残ってもらうケースはあるけれど、制度として、何か確立されたものはない。ただ今後の検討にはなる。整備はいいけれど、他の職種の人たちは、国全体としても65歳以上という方向性あるし、でもそこは全くまだ白紙。

## ■少しずつ改善されるST 今後も要望を伝えていく

**組合** 事前に回答が出ていたSTの確認。6時間前によく発券できることになった。6時間前になった理由は？

**会社** この制度、会社としても皆さんの声を聞きながら、何ができるかをこれまで検討してきた。一方で一般のお客様を優先しながらというのが我々のST制度の考え。そんな中で今般、シニアとスカイメイトの予約開始時間の変更を受けて、我々のST制度についても、何ができるかという範囲の中で今回6時間ということを最大限の検討結果として実行した。

**組合** そうすると羽田の初便が6時半だからちょうど午前0時半から。スカイメイトは0時からその日一日分を発券できる。それなら30分後に我々がその日一日分全部取れることにしても、先にスカイメイトに取られているので、それほど残らない。0時半に一括全部でもよかったのではと思う。

**会社** ここは先ほど申し上げたとおりお客様以上には、なかなかできないのでST制度という節度を持った制度の中で最大限できることとして今の時間設定になっている。

**組合** 一応改善は改善なので使ってみて、不満が出るようなら引き続き言っていく。まずは使ってみよう。

**会社** 昨年から見ても相当バージョンアップしている。皆さん現場からの声があるので。

**組合** そこは認めている。我々も言ったことが通ったら要求も減らしている。OBにST90が出たことで要求が減った。今説明しているところだろうけどその進捗状況とグループ各社への波及はどう考えてるのか教えてほしい。

**会社** ここは課題認識を持っている。まだ現時点で具体的な期日は決まっていないが、引き続き調整をしているところ。

**組合** OBから出てる不満とか耳に入ってることとかないか？組合にも問い合わせが来ることもある。

**会社** 問い合わせはあるけれど、今のところ不満というものは特に聞いていない。

**組合** いまどき電話対応にすると、こちら側の負担というか担当窓口には負担がかかるので事前に十分周知してからスタートできるように、工夫していただきたい。

**委員長** 本部長が交代したばかりだけれど、辛辣なことも言わせて貰う。JALは一度始めたトライアルを修正せずそのまま導入する。トライアルと言いつつPDCAのCがないままなのが今までのJAL。それが昨年の組改正後に内容はともかく、勤務時間の修正が行われた。まだまだ足りてないが柔軟になってきて、JALも変わったと思える。破たんを経て、自立し、成熟度合いも見えて進歩してるところも感じられる。この灯火が消えないように是非そこを動かしてほしい。今回の一時金がそれ。会社がこの建付けでやると言ったら、冷めた人はもうこれで決まりと思って諦めてしまう。そういう事をするなら、フィロソフィーなんてやらない方がいい。フィロソフィーで「人としてどうあるべきか」を話すのであれば、そこを会社としても示して欲しい。経営として出来る精一杯がこれであっても、現場からは「そうじゃない」という声が聞こえてくる。だから一旦これと決めたことを変えるのは恥ずかしいことではなく、今の状況を見て臨機応変にやることも必要。そういう柔軟性を職場に見せてほしい。それが次への希望になる。これから後輩達はもっともっと長く働いていく、そういう人達の新しい文化を作っていけるように、夏は2ヵ月で終わりではなく、何かを考えて欲しい。3.0+10万円が私達の要求でその都度交渉する方針だが、業績連動にするなら、せめて夏冬それぞれ3ヵ月。業績連動を今年は外すとか柔軟性を持ってほしい。それが6月3日の回答指定日に回答されることを期待する。