

全ての年代に関わる回答は一時金

6月11日9:00~10:00、24夏闘第4回目の団交が行われました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部メンバー5人に加え、整備本部から橋本総務部長、百田総務グループ長が出席。組合側は佐藤委員長を含めて8人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■シニアに近い組合員から「もっと若者に」という声

佐藤委員長 回答日以降、職場で聞き込みをしてきたところ、物価が上がり生活は苦しいまま、今は中々新入社員が取れなくなり、他企業でもどんどん給料を上げざるを得ない。だから2.0カ月はあり得ない。最低水準が3+3の6ヵ月、それにプラスして期末手当、そういうフェーズに移っている。これは全年齢に対し聞き取りをしてきた。それに加えてJLUの仲間とも話し込みをしたが、その中で特徴的だったのは、今夏闘はシニアの回答だけで、現役世代にはゼロ回答。JLUの年齢はシニアに近いのに、シニアの回答を喜ぶのではなく、もっと若者を採れるように原資の使うべき、という声になった。非常に将来を懸念していて、若者を確保出来るようにしないとJALは本当に先細りになっていくと危惧している。そういうことで、この一時金水準はもうあり得ない。もっとも若者達が「JALって素晴らしい」と思えるような回答を見せてほしい、というのが我々の総意になっている。シニアの部分はもう少し評価されるかと思ったが職場ではあまり評価されてない。本部長は、「まずは安定的に出せる体制を作りたい」と言うけれど、2025年度に6ヵ月というやり方では間に合わない。非常に強い危機感を感じる。「もっと若者に原資を」というのがJLU組合員から会社に対するメッセージだ。

組合 今回シニアの回答とそれ以外に分けてアンケートを取った。84件回答があり、シニアの回答に対しての不満度は61%。実はもう少し評価されると思っていた。この冬に現役社員と同じ一時金が出るというのは大きい。会社も頑張って回答したと思うが、現場からは信用されていない。「何か悪いことされるのでは？」という受け止め方をする人もいる。今回シニアの賃金がオープンになった。SからCまで4コース、それを見てまだシニアになってない人も、「シニアになったら10万円も下がる」と言う。60歳になって下がることの説明が足りていない。どうしてこういう賃金になるのか？

会社 今回賃金を開示したのは、元々個別契約で、いくら基本給が払われるかが全くわからなかった。それをこういうコースなら、こういう金額と明確化することで、透明性を確保するのが目的。水準については、現役でやっているお仕事、その役割を60歳以降も担っていただく、そういった職務に対してふさわしい水準はいくらかという考え方で設定している。現役と全く同じ金額じゃないのは何故かというのは、60歳未満の社員は、新入社員から60歳までの間、無期雇用という形で、その中でキャリアを積んでいくことを前提にした賃金設定。一方で定年後再雇用の方は、定年退職を60歳で迎えて、その後1年単位で契約を締結もので、雇用のあり方が異なる。あと現役は異動を命じられたら行くスタンスだけれど、シニアは契約を合意して働くので契約期間中は無理な異動や役職発令がないというところは60歳未満の働き方とは違

う。60歳未満と雇用のあり方とか働き方の差はあるけれど、等級制度と評価制度は、今回の賃金制度に反映している。

組合 今回設定したSコースはいらないと思う。シニアになったら後進に道を譲り、管理職から降りてAからCでいいと思う。例えば、後継者ができない部門管理職に関しては、1年だけSコースはあるかもしれないけど、本来はどんどん入れ替えていくべき。新しい人もいるのに、管理職待遇のままシニアに残ったら、そのポストが埋まってしまう。

会社 そういう観点で言うと全くその通りで、やっぱり現役の方にポストを明け渡していくのは会社の基本的な考え方であることに間違いはない。Sコースはご認識の通り管理職相当のポストとして用意している。どういう方をSコースにアサインするかは、これから検討する。明け渡していく中でも、どうしても後継が育ってなくて、このポストは60歳でもこの方にやっていただかないと事業運営が回らないと言う方についてはSコースでポストに就くことをお願いすることがあるので、そういうことも明示した。

組合 管理職の職務の中には後継者を育てることが含まれている。それを育てきれなかった時点で管理職としてはどうなのかという話にならないのか？

会社 管理職になって例えばグレードBで定年を迎えたからシニアも引き続き(Sコースの)Bポストというわけではなく、それは職務に応じてAコースになることも往々にしてある。一度管理職になったらずっと管理職というわけではない。後継を育てていくことが仕事だけれど、どうしても後任がないところであればそのポストに就いていただくことになる。

組合 後任がないことはないと思う。今でさえ溢れかえっているのに。

会社 皆さんは現役時代管理職だった人がシニアになってもそのまま管理職になるというふうに感じているのか？そんなにシニアで管理職になっている方はいないと思う。Sコースを見て「そんなにもらってるのか」というふうになる？

組合 管理職の部分を見るとそうなる。話が混ざってしまうけど、シニアの不満はそのSコースに対して。一方で若者からの不満は現役の管理職に対して。「資格持っているならもっと現場で働いて」という感覚なのにそのままシニアになっても管理職のままなのか？という思いがあるということ。

組合 若者の話もしたけれどJLUは、シニアに近い人とシニアが多い。先ほどの説明の「有期雇用だからこれだけ下がる」と言っても、「同一労働同一賃金なんだから60歳手前とその先も一緒じゃないとおかしい」と感じてしまう。今回の設定、AコースはS1の一番下にリセットされる形になっている。S1にはだいたい40代でなるけど「そこから先の経験は全く加味されないのか」と言われたら、どう答えるのか？

会社 40歳から60歳までご経験を積んでいただいて、それから1回定年退職を迎えて再雇用するという制度。そこで区切りを迎えた後にでも、1年間ずつ契約する中で、先ほど申し上げた通り、やっぱり全く現役時代と同じ賃金設定ということではなく、一定の差は設けるべきと考えている。いろんな声があって、今の若者からの不満というところにも繋がる話になるかと思う。再雇用というところで一定の差を設けるといのは、合理的な考え方かと思っている。

組合 シニアの人達に人事評価を設けるところがおかしい。評価したところで固定給。いくら頑張ったところで、Aコースなら次の年もAコース。次の年に契約するときに去年あれだけ頑張った実績を上げたなら、もう少し好待遇で契約するというのは筋だと思う。でもそういう建付けにはなっていない。

会社 おっしゃる通り評価範囲は月額の基本給には評価は反映されないけれど、賞与を支払うときに良い評価の方は賞与に少し上乗せをしてお支払いする、そういう方法で評価反映をする。現役は評価が良ければ、昇給という形で反映しているけれども、シニアの皆さんはその評価した結果を賞与に上乗せする形だから、全く同じ年収にはならない。

組合 それを相対評価でやるのが良くない。例えば55歳とかで頭打ちになった時点で、もう評価対象にならない。その職場の中で優劣をつけなければいけなくなると、どうしてもCをつけざるを得ない人が何割か出てくる。定期昇給がないところまで来たら、その人たちがどんなに頑張っている、Cにせざるを得なくなる。だからそこに納得感が生まれにくい。

組合 評価するときシニアの中で相対評価をつけるのか？

会社 具体的なところは検討中だけどシニアの中で評価する。

会社 若手からするとシニアが貰い過ぎだという声があり、シニアからは現役と変わらず働いているのに給料が下がる、という声があるということか？こちらとしてはやり切った感はあるのだが、よもやそんな反応があるとは驚いている。組合としてまとめると、どこを問題視しているのか？

組合 まずこのSコースをなくせばいいと思うのと、評価制度自体やめればいいと思う。やるのであれば絶対評価にするべきということ。相対評価は納得感がない。職場によって、どんなに頑張ってもCになるところもあれば、頑張らなくてもAとかBが付くところもある。そういう所属している職場によっての差が生まれてしまう制度は公平ではない。

会社 シニアの今度の制度の評価については、相対評価は絶対評価にすればもう少し評判は良くなる？

組合 今の例は現役の相対評価の話で、まずシニアに関してはSをなくせばいいと思う。管理職という待遇でシニアの職務をするべきではない。若者に明け渡すべきだ。

組合 JALECではこの制度、いつぐらいまで出来あがって、さらに特別スペシャリストの方はどうなるのかをお聞きしたい。

会社 JALECでも基本的には同じような制度で導入したいと現在検討をしている。仮に同じ時期に入れるということであれば10月になるので、なるべく早く検討を終えて、7月ぐらいから公表できるよう検討を進めていきたい。特別スペシャリストについても同じような形で検討を進めていきたい。

会社 賞与かベアのどちらか、と言われるとベアでやる

組合 一時金に関しては、2ヵ月ぼっきりで変わらない。今回の回答はSTが6時間前になることと、シニアの報酬見直しが明確になったこと。これは春闘回答の詳細が決まっただけで、夏に新たに出たものはない。だからせめて一時金だけ

でも少し動かしてほしい。シニアが改善されたと言っても、夏は契約更新の2ヵ月だけ。夏の一時金は全く変える必要がないのか？ここには若い人からも不満の声が出ている。

会社 初回から言っている通り、安定性とか、目指す目標を示すこととかが建付けとしてふさわしいと思っているので、今の足元を見て、こうだからこうするというような発想はない。

組合 やっぱり10万円の特別金は、3年目ぐらいの若者は喜んでいますが、それ以上の人は「ちょっと残念」という気持ちになっている。やっぱり頑張りに対して合っていないという声が多い。会社として目指す目標に対して、何で最低の2ヵ月で終わりにされなければならないのか、となる。

組合 JALFIOの春闘要求も「今年の目標を達成したら6ヵ月を」という要求だったはず。多くの社員が年間6ヵ月を望み、会社も今年、自信を持って目標を示している。それでいて「最初は2ヵ月から様子を見よう」というやり方がもう合っていない。1回に出す一時金、夏と冬は大きめにして、期末で調整みたいな形にした方がいいと思う。業績連動はこういうものだからと言って毎年やっていくのか、毎年バージョンアップしていくのか、そこはどう考えているのか？

会社 例えば6という係数をどう見るかで、その土台が2+2とか2+2.5とか、そこがどういう塩梅になるかは、どこをどう見るかということも影響すると思うが、世の中の様子が変わってきたことは認識している。一方で1990年ぐらいにはもっとすごい係数があったけれど、6という係数は過去30年ぐらい払ったことがない係数。会社が復活してきた中で、賞与の係数でやっていくのか、基本給のところで行っていくのか、どっちに振っていくのかという話もある。航空業界の浮き沈みの激しい中では、その安定的な部分の厚みを増していくべきだと考えている。基本的にはベアで行っていく。極端な話、ベアを抑えて賞与の係数を上げるやり方もあると思うが、賞与を上げる考え方には今は至っていない。ベアをしっかりやって、賞与の係数は、まず6.0を目指して行くということ。この建付けの中で1万2000円のベアがあって、業績連動の水準・係数のレベルがあるということ。

組合 そこに非常に焦りを感じる。JLU組合員からも「原資をもっと若者に当てるべき」という声があがっている。MAX6.0という考え方がもう古い。今の話だとベアがしっかりしているから賞与の部分はちょっと抑えてベアに振っていると聞こえる。でもベアも世間一般から見たら埋もれている。1万2000円はこれまでのJALにはなかった額のはずなのに、世間はずっと加速的には進んでいて、そこに置いていかれている。

組合 航空の魅力打ち出さないと他業種と戦っていけない、JLUはあと5年逃げ切ってしまう方がいいわけだがそんなことを考えていない。今回夏のシニアの要求が通って「ああ、良かった」で終わるはずの人達が「その原資、今じゃないでしょ」と言っている。

組合 若者にも応えてちゃんと夏3.0を出した上でそこをやるのならいいが、そうならないからそういう意見になる。EBIT2000億円達成して6.0ではなく6.0がスタートライン。一時金をいつまでも抑えていると他業種に人材を持っていかれる。修正した方がいい。

組合 ANAの期末が何日に出るのかわからないが、向こうが3.0ヵ月もらっていて、こちらは8万7000円。あと1週間あるから+10万円の部分だけでも考えてほしい。

以下、JLUニュース954号に続く

【日本航空ユニオンニュース 953(15-56)号】