

業績連動で示していても再検討すればいい

10月18日9:00~10:05、24年末第1回目、要求提出団交報告その②です。

■経営が腹をくくって決めた一時金 それでも不足

組合 我々も今の時点で年間7ヵ月とか要求しているわけではない。年間5.5ヵ月で考えているなら、「3ヵ月くらい出せばいいのでは？」ということになる。この業績連動で「目標に向かって全社一丸」というのは疑問。整備では頑張れば頑張るほどマイナスになることがある。だからこれが絶対いいとは思えない。そういう業績連動のデメリットは考えないのか？

会社 デメリットは皆さんが主張されているように頑張ってもある程度値が決まってしまうところ。頑張れば頑張るほどマイナスになるというのが理解できないけれど？

組合 今はANAの方が、整備費がかかっているけれど、JALも整備費を削減しギリギリで安全を守ろうという考えが見える。だから「何が何でも1700億円達成」みたいな話になると整備の先送りが発生しないか心配。だから一時金がリニアに連動するのは良くない。安定的というところも、落とす時はすぐ落とす印象がある。コロナの時はゼロまで落とすだろうという声もあり、信頼感は微塵もない。

会社 業績連動にも申ししているのかそれとも、今のマトリックス、数字の話なのか、混ざっているがどうなのか？

組合 もともと業績連動を認めてはないけど、そちらが出てくるから仕方がない。だから「もうちょっと上げてくれ」ということにもなる。そうでないと話し合いにならなくなる。

会社 JALに集っている人が労使関係なしに、この仕組みが100%だとは思っていないと思う。ただ会社が事前に示すことによって経営を律しなければいけない部分があり、お約束したからにはちゃんと払う覚悟でやっている。だから会社にとってはリスクがある。しかし都度交渉なら下がったらその時の交渉で払える分だけ払えばいいとなる。

組合 2019年にその業績連動を提案されたのに一気に無くなった。だからその仕組みの話がもう通用しない。割と安定した経営が続いていたなら、これを出さなくても「去年こうだったからこうだね」という話をする。去年は回復途上だったから、先に「年末は2ヵ月出ます」というのは安心材料として良かったと思う。でも今の状況だと業績連動を見ていない人にとっては「去年3ヵ月だったから今年いくらかな？」となるし、夏の一時金が2に下がった時も、「年末3だったのに何で2に下がるの？」と思う。そのぐらい職場には理解されていない。

会社 この仕組みの中でも、年末を切り取って「去年の3だったのに2.5になるのか」ということで理解した。

会社 安定感という意味では基本給と賞与の話もある。業績連動は、今調子が比較的好いから「これでは足りない」という話になるけど、調子がMPにちょっと届かないという感じになったり、調子悪くなったりすると、会社はやっぱり抑えたいくなるもの。それでも「この線は確保する」というと

ころで、思いっきり覚悟をしているということ。

組合 そうは言っても実際はコロナでマイナスになったから。あの時は別途協議のところに書いてあり2ヵ月も貰えなくなりました。

会社 この業績連動には「業績がプラスである限りは」と書いてあり、例えば今1700億円を目指すと言っているけれど、何かが起こって赤字が出るかどうかギリギリみたいなことになった時でもこれは提供する。会社もコロナの時に借りた借金の返済計画も迫ってきていて、収支状況が落ちてくると結構厳しい。そういう中でどこまでこれを示して、腹をくくれるのか、そういう議論だった。だから調子がいいからこれでは足りないという議論になるけれど、調子が悪ければこんなに出せるのかという議論になる。

組合 だったら腹をもっと大きくくくってほしい。3ヵ月+3ヵ月でいい。そもそも赤字になったら出さないのだから。業績連動ではなく都度都度誠実に交渉して、今どのぐらいの水準がいいのかを経営と社員の気持ちを拾ってきた組合が話し合っただけで決めればいい。それなら経営もいきなり腹をくくる苦勞もなくていい。

会社 今調子が悪いときの話をしてもしょうがないのかもしれないけれど、調子が悪くなってくるとやっぱり安心感という話は必ず出てくる。そういう下側も考えている。

組合 そういう気持ちはわかる。

会社 これはやっぱりコロナの反省だと我々も思っている。

組合 そこをコロナの反省だとしたらマイナスになっても2ヵ月出すと言うのなら分かるけど、マイナスになったらやっぱり出さない。「だったら都度都度の交渉と一緒に」というのが職場の正直な思い。

会社 職場の皆さんはゼロになったという認識になっても仕方がないのかもしれないけれど、JALとしてあの時マイナスにはなったけれど賞与ゼロということには一切してなくて、賃金カットもしなかった。賞与も本当にごく僅かだけれど何とか「こんな状況でもやっぱり社員の皆さんに少しでも還元したい」ということでゼロにはしなかったというのは経営の判断だった。それがなぜ出来たかという、やっぱり破綻以降皆さんの頑張りであげてきた業績で着実に会社として財政基盤を整えた。あの10年間があったからこそ、コロナのタイミングでも他の会社は賃金カットとかされていたがJALだけは賃カツもしない、賞与も僅かだが出した、それは中長期的に安定的に継続的に行っているから。そのために会社としてどういう財務状況でその中でどういう仕組みで皆さんに還元をしていくのがいいのかは、我々もかなり時間を割いて議論して、こういう形を今最適だと思って提案している。もちろん職場の皆さんの受け止め方はあるかと思うが、経営の思いを少しは届けられたら

と思う。業績の話では、会社としては足元好調な時もあるが不安定な要素がまだまだ沢山あり、財務基盤がまだ再構築されてない中でも、今年はこれだけの係数を皆さんにお支払いしたい、それを最初に約束しようという覚悟を持って示したのがあの仕組み。水準も3ヵ月+3ヵ月と出せるものなら出したいところだけれど、中長期的に見た時に財務基盤をまず整えていこう、そして覚悟を持って水準を踏まえて出したところなので、職場の声はもちろん我々も受けとめるが、経営の声を少しでも社員の皆さんへ届けていただけたら嬉しいな、と思う。

組合 それをニュースを介して伝わったとしても職場の声はあると思う。物価上昇している分とか直近の旅客状況を考える。本部長の話に「臨機応変」という言葉があったけれど、「2.5と示したけれど少し変える」ということがあれば職場の心にも響くだろう。整備にはガイドラインというものがある、ある規定値があってその規定値に対しての振幅、許容される範囲がある。その2.0、2.5というところでは、目標を達成した年度末に向かって期末に支払う金額として残るけども2.0か2.5で終わりでなくて+αという振幅で上乗せする、そういう前向きな思考でいいほしい。それが社員への思いやりというもの。それが先ほど言ったスローガンの部分。財務の話は「中長期的に見て」と言うけれど、中長期的に見て人に関しての求心力をどうするのか？人にとっては中長期的なことではなく、もう人の取り合いになっている。人を確保していく、人を流出しないようにするためにはどうするかと言ったら、その部分を見ていかないといけない。業績連動の建付けだけではなくて、人に投資する部分をどうするかというのも、経営としてしっかり見てほしい。

会社 もちろん賃金がそういう観点で、一番目に見えやすい形の投資の位置づけというのも、我々も認識はしていたが、仰っているのは、人材を確保していく、流出させない、人の採用のところだと思う。そこに対して会社も認識がある。これに対してどう対応していくか、というところは賃金だけではなくて、働き方であったり、他の待遇面であったり。なるべく会社を魅力的にしていくことを総合的に何が出来るかというところはやっている。その一部が賃金だと思う。

■AFRSの課題を改めて伝え、次回以降に団交に

組合 AFRS手当の拘りは大きい。外航受託をやめて欲しいと伝えているが、外航受託があることで、そちらに人をかけるので国内線から国際線に人を持っていかれる。新しい会社が入ってくると資格の取得を頼まれる。新しい会社を担当するようになっても機種が一緒だと手当は増えない。3500円の手当と仕事の責任と負荷が合っていないという話になる。

組合 自分は2機種でトータル9社持っている。2機種だと7000円。今のAFRSの問題として、以前は資格者とアシストの2名で付いていた。今はAFRS便にSQがない、問題がないと若いアシストの人が事務所に帰る。帰ればタイヤ交換だとか、OXYボトルの交換といった作業に付ける。そうすると残ったAFRS資格者は1人で出発便を担当しないといけない。キャビンのセッティングをし、その時にドアが閉まらない、開かない。モニターが映らない。細かな不具合の確認とか、色々聞いてくるので、それに対しての作業をしないといけないし、燃料の確認もしないといけない。どうしても出発前は忙しくなる。それで、バックアップを呼ぼうかと思っても、出発時間が迫っているので、1人でやった方が早いという感じなる。だから若い人と一緒に出発便を完結できず、ライン整備の良さを伝えることが出来ない。やはり若い人達

に、一時金とかお金の面もあるけれど、仕事のやりがいとかを伝えていけないと感じているところ。

組合 3年前までセントレアにいて、3年前と今では変わっているかもしれないけれど、当時の苦労したのは、支店はハンドリングする人数しか人がいないので、基本的にバックアップが付かない。なので、1人で全てやっていた。何かあった時はAMMを調べるのも自分だし、MELを使う場合も本国に電話してやり取りをしないといけない。DEP後も、書類整理は沢山あるし、それをPCにインプットする。30分から1時間は付帯業務にかかる。あとサポートの部分もよく問題になった。支店は成田がサポートすることになっているけど、名古屋や関空は24時間空港なので、夜中でも飛んでいる。トラブル時に電話して助けてもらうけれど、深夜は対応していない。結局のところは誰も助けてくれない。1人ぼっちですごく孤独感があった。外国人相手の会話も、色々な人種がいて、北米の人はネイティブな英語だし、中国系は分かりやすいけど、タイの英語は独特な発音で、すごく聞きづらかった。そういう苦労もある。サポートは24時間やって欲しい。サポートに対してもう1つ。機種別で787を持っていても、機材が787-10だと、-8と-9と大分違う。成田に電話しても、-10は分からないと言われて、全くサポートがない。JALの機材の知識しかないからと言って丸投げされるのも困るところ。

整本 外航受託のところは負荷が高いところに絞ってサポートを手厚くしていくということを、これまでもやってきてはいるけど、まだ手が届いてないところがあるということかと。

組合 サポートに関しては3~4年前と変わってない。もう個人で頑張るしかない。もうそれだけ。会社側も問題点の把握で「孤独感」というのが書かれていた。ずっと言っていて変わらないからこの要求にこだわりが強い。

組合 やっぱりログの仕組み自体が違うし、書類も責任の取り方も違う。だから会社ごとに払わないと。機種ごとではなく会社ごとにするのがベストだと思う。

委員長 今日、大事な一時金の話をして、会社の思いが強いのは伝わった。だけど、私達の思いも強い。これは平行線で終わってはいけない問題。私達の平均年齢は56歳ぐらいになっている。この制度に対するさく言う人は、あまりいないと思っていて、みんな会社が決めたことに対して「そうですか」となる。そうすると結局、他業種との取り合いになったときに、簡単に他に行ってしまう。あと4年間はJLUが文句言うけど、文句を言われれば、「会社としての痛みはここだな」というのがわかると思う。こういう人たちがいなくなったときに、どうするのかということもぜひ考えておいてほしい。私達がいなくてイエスマンの方が多くなると思う。「コイツらうるさいな」と思うのではなく、ぜひ前向きに捉えて、会社の痛みはこういうところに出ているから、手当しなければいけない、という風にうまく活用してほしい。そのために、全然話しきれてない要求に関して2回目以降も話していく。ぜひ誠実に聞いて、なるべく対応をしていただきたい。「検討中です」で終わるのではなく、決算発表前の回答団交で、「業績連動だけれどもう1回検討しています」とか、そんな一文でもあったらすごく、「JALも変わったな」と職場が感じてくれると思う。そういうちょっとでも人に寄り添うような回答を期待している。あと次回以降は人員不足に関して話したい。アンケートに今年、例年になく人員増とか人員不足のことが触れられているので、その辺も2回目以降でお伝えしていければと思っている。