

業績連動の一時金では人の心は動かない

11月1日9:00~9:35、24年末第3回目の交を行、回答書を受け取りました。回答内容に対する質疑を行いました。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7人に加え、JGZから2名、組合側は佐藤委員長を含めて9人が出席しました。以下、交報告その①です

■本部長の冒頭発言【回答書前文を元に発言】

大堀人財本部長 それぞれの持ち場で常に責任感を持って努力を重ねてくださっている皆さんに感謝申し上げます。

夏以降、台風や悪天候等により運航にも大きな影響があったなかにおいても、安全で快適なサービスをお客さまに提供することができたのは、JALの翼を支えるすべての皆さんが多大なる努力を重ねてくださったことによるものです。日々の皆さんのご尽力に改めて感謝を申し上げます。第2四半期の決算はまもなく発表となりますが、我々一人ひとりが、主体的に新たな価値創造と生産性向上に取り組むことでJALグループのさらなる成長につなげていきましょう。

また、安全に関しては、5月に国土交通省から嚴重注意という行政指導を受け、一連の不安定事象の要因を深掘りし「安全を大前提として立ち止まる環境ができていなかった」ことが共通した問題であると認識しました。安全の向上を目指していくために、これらの問題の解決策を検討し、9月末に対応計画を策定しました。

皆さんには「一拍置こう、声をかけよう」を合言葉にこれまで以上に安全に向き合っていただいています。引き続き、経営が主導してスピード感を持って問題の解決に取り組み、安全を皆で守り抜くという目標を達成できるまでしっかりとやり遂げたいと考えております。

このような状況の中で貴組合の要求を受け、これまで真摯に検討を重ねてまいりました。貴組合との交渉経緯をふまえ、本日回答いたします。本回答につき、ぜひとも組合のご理解をお願いいたします。

■「どうせ JAL だから」という失望感拭えない

委員長 まず回答に関して、今いろんな感謝の言葉をいただいたが、言葉だけだな、という感じを受けた。一時金に関しては、この後、成案が出ると思うけれど、それ以外に関してはゼロ回答。この状態で「ご理解をお願いします」と言われても理解できる状況にはない。それと一時金については決算発表後、どういう形で出るのか？HRnowで今日の夕方出すことは可能なのか？

会社 はい。決算発表後速やかに皆さんにお知らせしたい。

委員長 それをもってしても、今この回答書を見ると、業績連動の建付けを変えないという内容なので、これについては非常に大きな失望感を感じている。前回言ったように「やっぱり所詮 JAL は、とか「どうせ JAL は」というところが拭えない。この回答で、「我々一人ひとりが、主体的に新たな価値創造と生産性向上に取り組むことで、JALグループの更なる成長に繋げていきましょう」と言っても、ここにモチベーションを持てるかという、持てる状況にはない。2.5ヵ月という回答だったとしても、それで、心が動かせるかと思うとそんなこと

は決してない。非常に残念な回答。争議権投票の開票も終わっていて、95.5%(対投票)で争議権を確立している。今後は争議権を背景に交渉していくが、今日の時点で非常にがっかりしたのは、特に人員、これまで人員不足に関してだいぶ訴えたが、これに全く答えていない。これを見ると今まで通りのやり方で問題ないと思っている。結局は今までの繰り返しになってしまう。それから、嚴重注意が出て、改善勧告も受けているにもかかわらず、「一拍置こう、声をかけよう」という、こういう精神論ではもうどうしようもないとここまで来ている。物理的な対策が必要と言ってきたけれど、そこに対しては回答がない。この状態で「JAL 大丈夫なのか」という非常に不安感を持っている。率直に言うと、私達はもう年なので、逃げ切りでいいかもしれないけれど、この後の JAL が本当に大丈夫なのか不安になる、そういう回答でしかなかった。

組合 年末賞与に対して、「3月8日の文書でお伝えしている通り」ということなので今日出るだろうけれど、私達は3.3ヵ月+10万円の要求をしているので、来週以降、再回答を求めていくことになる。これに対し、特別金という形で他の労組が要求していないものでも答えることができると思うけれど今日の回答で終わりなのか？

会社 賞与については、回答書のこの形でお支払いしていく考え方。

■北に転勤させられるということが不安要素になる

組合 暖房手当について、ニュース(J-WING16-02)を出した。国家公務員、自衛官の寒冷地手当について、アンケートに書かれていた。1級地の旭川市は2万6380円支給される。それだけ大変だということ。面白いのが「民間の同種手当の支給額を踏まえ11.3%引き上げる」というところ。民間で支給しているところは今や14.4%しかないけど、それでも他が上げているから公務員も上げる、ということ。JALの寒冷地への手当として赴任旅費加算はあるが、全く変わっていない。再回答を求めていくが、暖房手当とか、北に転勤する人のために何かしてあげようという考えは持たないものか？

会社 暖房手当ということで、ニュースも見ている。国家公務員もそうだし、それぞれの会社が月例給与をどういう形で支給するかは、その会社の考えに沿って設定されている。例えば公務員は、寒冷地手当、地域加算、扶養手当とか、結構細かい手当を積み上げて月例給与という形にしている。我々に比べ基本給はやや低めに設定されていて手当で上乗せしているという考え方。一方で JAL は破たんするときいろんな手当を整理して基本給1本になった。JAL は首都圏ベースで基本給を設定していて、その中で、確かに冬は寒い時期あるけれども年間で見たときに、どこかの上がり分も踏まえて、JALとしての基本給を設定している、という考え方。

例えば公務員も寒冷地手当という形で 2 万 6000 円、2 万 3000 円なりがあって、かつその金額を上げることもニュースに書かれているけれども、どうしても地域手当というものもあり、東京は高めの地域手当で北海道が 3% くらいの地域手当。月例の総額で見るとやっぱり公務員としても東京で働く人の方が、月例給が高い。東京で働く方が、諸々を考えてお金がかかるだろうという、そういう手当の設定をしているということで、結果的にあまり我々との考え方が変わらないけど、内訳を見たら細かく設定しているのか、それをまるまる基本給としているのか、そういう差かと思う。

組合 今のやり方で北に行くとなると赤字になるから言っている。地方の方が高い物もある。すごくお金がかかる。単身でも赤字、4 人家族だと衣服とかいろいろ 4 倍になる。東京で暮らすよりもお金がかかる。今の状態だと将来的に北に行く人がいなくなる。今は何となく、嫌々でも行っているが、若い世代はもっとドライでそんなことでは転職しないで、転職の準備を考える。国内他社や外航に行ってしまう。JAL に魅力を持てる仕組みにして、転職してもらった方がいいということ。

会社 赴任したくない、という価値観が若い人を中心に変わってきているのは JAL だけではなく、恐らく日本全体で変わってきているという意識はある。その中で寒冷地というところに着目すると、より行きたくないという声だと思う。その時々で事業が回らなくなる前には、検討していかないわけではない。

組合 それでは品質面に影響が出る。北に行きたくない、けど行かざるを得ない。そのジレンマに悩んで、通勤前に気持ちが揺れる。その時に不安なことが起こってしまう。今だって業務改善勧告が出て厳重注意も受けている。大きなことが起こる前に何とかしないとイケない。

会社 そういう人の気持ちについては、色々な要素はあると思う。お金を沢山渡したら解決するかと言ったらそれだけではなく、職場の雰囲気、風土であったり、上司との関係であったり、それは会社として 1 つ 1 つ見ていかないとイケない。

組合 通勤貧乏になるのは解消していかないとイケない。これは不安要素になる。

■シニアの賃金変更後も「納得いかない」という声

組合 10 月からシニアの賃金変更があったが、現役から比べて賃金が下がり過ぎることに、納得がいかないという声はある。資格者は A コースになっているが、A コースは S1 になったばかりの人と同じ賃金。求められる役割としては一緒ということだけれど、40 歳ぐらいで S1 になって、それから 20 年分の経験値はどこかに反映されないのか？

会社 現役とシニアの賃金制度は違う形にしている。定年延長ではなく、60 歳の時点で退職して、一区切りつけた後の再雇用という枠組み。60 歳まで色々経験を積み、能力を伸ばして昇格するという形が 50 代までの制度。もちろん異動も転職も、会社の命令によってはある。60 歳からは 1 年毎に今までのスキル等々を生かして 1 年ごとに成果を出してもらい、その成果に対して賃金を支払いする、という考え方に変わっている。現役時代のものを継続するという考えにはない。

組合 S1 の賃金でまとめることで、シニアの中では「なんであいつと俺が一緒？」という声がある。シニアでライセンス持っても、働き方に差がある。一律ではなく、S1 の中に段階があるように、シニアの中でも能力に応じてちょっと変化させてもいいのでは？という現場からの声がある。

会社 皆さんにご活躍して欲しい、その期待を込めて、賞与

も支払うように制度改定している。成果については、組合からは評価が馴染まないという指摘もあると思うけれど、しっかり、4 段階で評価をする。何も成果を出されてない方は上がらない、しっかり成果を出してきた方には評価 S、A で賞与に加算していく枠組み。評価加算額に係数を掛け算するので、賞与の受け取り額としては「貰ったな」という感覚を持っていただけたと思う。だから年収ベースで見たら、やっている人とやっていない人の差がしっかりつく仕組みにしている。

組合 賞与ではなく、月例で対応して欲しい。

会社 整備の中では、会社としては確認主任者の仕事をしてほしいという格付けで A コースがあると理解していただいていると思う。でもそういう仕事を果たせない人に対しては、年間賞与の話もあるし、「この人にこの仕事は無理だ」ということになれば、もう仕事のアサインを変えていく、年度契約で変わる、そういう話になっていく。

組合 それでもきちんとやっている人には月給を少しでも上げてほしい。60 歳の誕生日の翌月から減給されるけど同じ仕事、そういうところに不満がある。もっとベースを上げていかないと。確かにライセンスを持っていると、社外でこれだけの給料をもらえることはなかなかないから、残る人はほとんど。でも、よく言われるのが世間水準。私たちはワールドワイドな仕事しているから、世界水準でお願いしたい、それぐらいの気持ちで資格行使をしている。現役も含めて、世界基準で仕事をしている。国際線をやっているからということではなく、国内線でも一緒。エアラインの整備をしているということを見てほしい。

組合 世界基準で言うと、年齢差別という言葉もある。JALEC では 65 歳以降、特別スペシャリストの制度がある。シニアの A コースはラ確を行使していて、65 歳以降もそのまま同じ仕事をする人が必要だと思うが、特スペになるときの賃金は、A コースと同じぐらいになるのか？

整本 事実関係としては、旧シニア制度と同じということ。評価制度も以前と同じで、契約特別一時金で一定の評価によって差が付く。

組合 そうは言っても、今 65 歳までの人の制度が変わって年末・期末の一時金が出るようになった。特スペに対しても同じように出してほしい、という要望が上がっている。JALEC として考えていただきたい。それと、先ほど「役割が果たせない人は他のコースに下げることもある」と、そう受け止めたけれど、本人が「もうラ確として責任を取るよりも、役割を 1 つ下げて、B コースを希望したい」と言った場合、翌年そういう契約にしてもらうことはできるのか？

会社 今回の制度改定で変わった大きなところは、今までどちらかという社員からニーズを聞いて、ニーズに合う仕事を探ってきてマッチングしていくものだったのを、会社が期待していることをぜひお願いしたいという賃金体系にした。なので、ラ確としてご活躍いただきたい時には A コースとして提示することになるかと思う。ただ、例えば健康面、御家庭の事情とか、全てとは言えないが、現役時代と同じように人事異動の中で配慮することはあるかと思う。

以下、JLU ニュース 974 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 973(16-12)号】