25 春闘
第2回団交報告①

JLUニュース

No 993(16－32)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 3月 01日

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

優秀な人材を集めるためにも 手当の充実を

2月25日9:00～10:05、25春闘第2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、人財戦略部担当メンバー5人に加えて整備本部総務部組織・人財グループから2人、組合側は佐藤委員長を含め9人が出席しました。以下報告その①です。

■人材獲得合戦で言うと非常事態 短期的な対応を

佐藤委員長 先日の団交で気になった点は、社員還元の考え方がJALとANAで違うという話。JALに関しては長いスパンで考えた時に長く安心して働ける仕組みを作りたいというところ。その考え方に同意できる部分はあるが、それはあくまで平常時の話だと思う。もしコロナもなくて成長が続いていたならば、その考え方でもいいが、今は非常時と考えて欲しい。人財本部が経営の根本方針に異議を唱えることはしないのかも知れないが、この機会をぜひ活かしてほしい。何が非常時かというと、今は人材獲得合戦。日本の優秀な人達、地頭のいい若者が海外に流出している。JALの経営に携わる有能な人材が獲りにくくなっている。人材獲得は短期で見ないと長期的なことが成し遂げられなくなる。この5年間守りに入ったため、長期的に考えた時の損失は大き過ぎる。30年後とか、もっと長い目で考えてほしい。JALは考え方が甘過ぎる。賃金だけではなく、仕組みの部分も評価してほしいとの話だったが、そんなことではもう今の若者達には響かない。日本の優秀な若者は過疎化していく。そんな過疎化していく日本で何とか優秀な人材を繋ぎとめて、しかもその人達にJALに来てもらうのは、相当奇抜なことをしないと無理。前回、「攻めの経営姿勢を」と伝えたが、JALは守りに入っている。早攻めと言われるぐらいやって、ようやくJALを守れるという危機感が今の経営からは感じられない。経営の考え方を変えるのは難しいかも知れないが、どうか汲み取って欲しい。異質な考え方を経営の中で揉んでもらい、今まで当たり前だと思っていた部分も正しくないかも知れない。それでは足りなかったかも、甘かったのかも、という着眼点も持って欲しい。

組合 ANAの期末賞与の話が職場でも話題になっている。去年もJALが年末3ヵ月で喜んでいたところ、向こうが年間で7ヵ月出してきて、その時は「コロナで賃金カットもやって、賞与ゼロだったANAはそのお返しなのでしょう」という話だったが、計算してみたら2020年からの3年間でJALは5.15+45万円。ANAは賞与0が3回連続あったが、3年間で4ヵ月。JALとは2ヵ月弱ぐらいの差がついていたが、去年一気にひっくり返されたというか、追いつかれた感じがした。今年このままいくと、ANAは3.2ヵ月、我々は頑張って目標を達成しても1ヵ月。となるとまた1.5ヵ月以上の差が付く。同じ業種でそんなに差がつくのはいかがなものかと思う。こういう利益が出ている時に、少し多めに出そうという考えはないのか。

会社 賞与は、利益の還元ということだから、それをどうするかということで、確かにANAは去年7.0、今年7.2となる。その水準には我々も正直驚く部分はある。ただ彼らは上方修正を重ねてきているのでこういうことになったのだろう。あと、人材投資をどうしていくのかという話では、例えば、シニア制度とか、若手に対しての早期登用とかが人材への投資という位置付けでやってきている。他方ANAはそういうことよりも分かりやすく賞与で還元しているものと想像する。シニアに対しては彼らも何か考えているのかも知れないが、人材への投資というものをどういうふうにしていくかは、やっぱりベースをしっかり作った上で、皆さんにモチベーション高くやっていただきたい。そのやり方が少し違うのかもしれないとは思う部分もある。

組合 少しではなく、だいぶ違うと思う。若手の業務企画職とシニアに対するやり方は現時点で在籍している人への話。新しく採る人の話が出来てない。これから採るべき人はどうしてもそんな所は見えないから、一時金とかでしか見られない。そこに対するアピールの違いは大きな損失になると思う。いくら業績を年に2回上方修正したと言っても、元々の計画の立て方の思想も違うわけで、JALは高い目標を考えていて、ANAは固めの計画を示し、そこからの上方修正があっただけ。来年入ってくる人達も、5年くらい先に入ってくる人達も、この2年連続の2ヵ月近い差はすごく重く見ると思う。

組合 わかりやすい数字は並べた方がいい、それでその他のところでJALが勝っていたらそこを見る。ANAは上方修正しているからと言っても、その通期目標は固いというか、地味に作っていて、JALは高い目標に向かって必死に達成しようとしている。そうした今のJALグループ社員に対して、年間5.5ヵ月。これは低いと思う。来年2000億で6ヵ月と示しているものの、既にANAが7.2ヵ月とか出ている中、「6.0を目指してやっていきましょう」というのもどうなのかと思う。だから夏の一時金でしっかり3ヵ月以上出してほしい。来年度分の一時金を考えるのは今なのだから、ぜひお願いしたい。

■ベアはグループ会社との格差是正を考えて

組合 JALでベアの回答が出たらグループみんなが同じように上がるが、JGSは今回23%の要求を出している。JLUはベアで6%いただければいいが、グラハンは、いつの頃からか本体と切り離し、安く使ってきたからこんなことになって、人が集まらなくなっている。これからもグラハン受託に力を入れてインバウンド6000万人を目指すためにも必要なグループ会社。前回も「グループでも賃金の低いところがある」と言っていたが、本社と一律で上げると全然賃金差が縮まらない。このことについて人財戦略部からの指導というか、会議の中で、「JGSさんには少し多めに」とか助言はしているのか。

会社 ベアについては、率でやるのか額でやるのかの話では、我々は若年層と言っているけれどグループ会社のこともかなり意識している。あと領域によって、「ベアだけではなく」みたいな話は各領域であるが、人材獲得の難易度は領域で違うから、それぞれの課題に応じて取り組んできているし、我々もそこはもちろん見ている。コロナ明けてすぐ、特にグラハン領域の人材獲得が復便に合わせて、そこが一番人を集めるのが苦しくなった。そこについてはコロナ明けで、最初にベアとは別に人賃を実際にやってきている。そういう面では今も見ているし、今後も見ていくものだと思っている。

組合 その人賃したときも、現場から聞いたのは、「若者だけ優遇されているけど、俺たちは関係ないからね」というもの。中堅、ベテラン層からはそういう声だった。

会社 中心となっていたのは若い層だったので。

組合 だから全員が上がって納得できるぐらい思い切ったことをしてほしい。細かい話になるが、JAL/JAS 統合で一緒になったときの差額をもらっていた人たちは、ベア・人賃があっても、その差額が変わるだけで手取りが増えないという話も聞いている。いろんなルーツがある人が、あの会社に集まっているので、みんなが上がるように考えてほしい。

組合 他社のことになるけど定時性に直結するところ。JLU からもしっかり言わないと、もう本当に定時制が守られない。

組合 「長く働いてくれればわかる」と言われても、定着率は相変わらず悪いみたい。採用しても辞めていっている人が多いという報告を受けている。

■手当の考え方を見直して魅力的な労働条件に

組合 「会社更生手続きの中で廃止削減された手当を～」という表現を今回からやめて、今必要な手当を要求している。特別な時間とか場所で専門職として働いている人に必要な手当を並べている。ベアは当然として、手当の見直しも同時に進めてほしい。ベアはみんなが一緒に上がるからそれはそれでいい。でも業務企画職の皆さんの昇格は早い。例えば私と村田さんが同年齢として、そちらは先に職級変更とか昇格もして偉くなっている。こちらは現場にいて上がりが遅い、となるとすでに差がついているから、手当で上乗せがあっても追いつくことはないと思う。手当とかいろいろなものが付いてそれで生活が成り立つ JALEC が今やっているようなやり方のほうが腑に落ちる部分があると思う。土日祝手当 1500 円があって、月に 6 回出ても 1 万円弱。それで気持ちよく働けるなら付けた方がいいと思う。

会社 毎回の話にはなってしまうが、どうしても属人的な手当や、諸々の手当の考え方を変えてシンプルにして、基本給プラス従事している業務内容に手当していく、というような整理をしている。例えば、廃止した土日祝手当を現時点で復活というところには至っていない。諸手当は、会社の形態が変わったり、働いている方の価値観が変わったり、事業形態に応じて変化はあると思う。もちろん今の手当が 100 点で、未来永劫ずっと続くということではないけれど、こういう形で声をいただきながらも、どうしても「すぐできます」とも言えないところがある。いろんな手当の中でいろんな方向、優先度高くやっていくのかは、お話ししながらというところ。

組合 価値観は変わらっていない。土日祝を廃止したと言うけれど、会社更生手続き中で「こういうのも削られるんだ」と思ってやむを得なく受けいれているだけで、土日祝に働く私たちの価値観は変わっていない。

組合 若者の考えは変わってきていて、より土日とか年末年始は休みたいという思考は強くなっている。今は無理やり我慢させている状況。土日出てきたり、年末年始 5000 円でも出てきたりするけれど、本当は休みたい、でもそれで出てくること自体がすごくストレスになる。同期が他業種に行っていて、そういう人たちは土日休んでいる。整備でも小さなお子さんがいる家庭は、運動会とかそういう行事とかに出たい。そういうのも全部我慢せざるを得ない。でもなかなか全員が全員休めないからそのペナルティとして土日祝手当がしっかりあれば、まだ報われるがそこがない。年末年始もそう。5000 円は安い。今の価値観では高校生のお年玉より安い。

会社 特に若い方の働き方に対する価値観は変わってきているとは思っている。この観点で言うとシフト勤務という形を取らせてもらっていて、足りないと言われているけれどシフト手当は払っている。ただ、土日祝日や年末年始というところが、若い方々の中で働き方の価値観に合わない方が増えてきている。そういうところに、お金で手当するのはシンプルだと思う。でも、その前に JAL の整備士として働くこと自体が、魅力的であるべきだと思うし、キャリアや働き方、賃金面をパッケージでどう高めていくかだと思う。そこは何が一番響くのか、何が優先度高いのか、そういうところを話していきたい。

組合 要求している手当はみんな優先度が高い。もう緊急事態と言える。今、航空機整備は人材獲得競争にもう負けている。全然魅力がなくなっているので、そこを取り戻すためにも、ステータスになるぐらいの賃金面の魅力も必要ということ。

組合 土日祝に働いていると「間接の人は休みでいいよね」という話とは別に、ちょっとしたこと聞くとか、問い合わせしたいときに聞く人がいない。それで現場の人が、現場の中で考えて、仕事を進めていかなければならない。そういう苦労もある。例えば、部品の供給で、MEL 適用して 3 日間しかもたないようなものがあっても、土日を挟むとその間、話が止まってしまう。部品交換の計画をしたくてもできない、そういう無駄な時間が 2 日間とか続いてしまう。そういうサポート不足のなか土日は、みんな煮え湯を飲む思いで我慢している。

会社 いつもお伝えしているが、例えば従事していること、資格行使に対するラ確手当や、働き方という観点ではシフト手当、あと状態という観点では単身赴任補助みたいなもの。これが基本的な考え方。負担感みたいなものは賃金というより、どうサポート体制を見直していくか、どうやったら働きやすい職場になるか、みたいな観点で改善が必要かと思う。

組合 それは正論だけれど、そこが足りない。やっぱり人が足りないからそういうことになる。人は急激には増やせないから、手当で補助してほしい。

組合 誰かが土日に出てこないといけない仕事をしているのだから、もう手当でやるしかない。整備の採用ソースとして、ほぼ専門学校 1 択だった時代もあったが、今、高専からも採用している。高専の人は大学に編入する人もいるし、やっぱり重工系に行きたがる。理由としては、基本賃金はそんなに高くなくても、手当とか、生活を支える制度とか。そういうところで比べられてしまっている。そうなってくると、うちの採用競争力はかなり低い。そこを採用担当が一生懸命努力している。こういった手当とかを重要視しないと、今後の採用競争力は落ちる一方だろう。航空専門学校ならここを目指して入ってきたからいいけれど、高専はそうではないのだから。

以下、JLU ニュース 994 号に続く