

人財が集まる JAL グループに 賃金・労働条件アップで魅力も向上

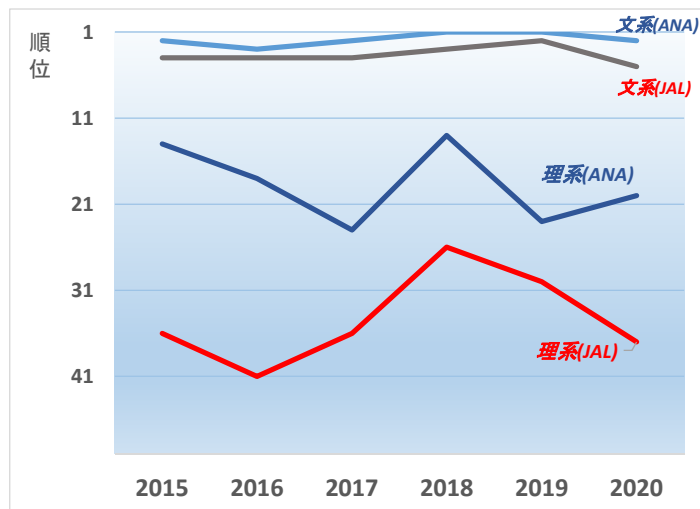
WING

日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 486 (11-09)
2020年 01月 20日

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

2020 年は春から首都圏発着枠が拡大し、夏には東京オリンピック・パラリンピックが開催されるため、JAL グループにとっては「本番、勝負の年」となります。現在の中期計画を立てる段階から分かっていたことですが、現場はその準備ができていのでしょうか？増便前の今の段階で人が足りずに「職場が崩壊している」という状況では「本番」を支えられるか心配です。どこの職場からも人員不足が深刻という声が上がりますが、就職・転職の情報を調べると JAL の人気は相当高いです。

ブランド力と労働条件で採用数を増やしては？



どちらの会社も大学生からの人気は高い。文系はトップ 10 に必ず入るほど。JAL 理系は何故ここ？



マイナビと日経新聞が毎年調査している就職人気企業ランキングを調べてみると必ず航空 2 社は上位に入っています。本社間接部門、パイロット、客室乗務員などは、このランキングどおり多くの学生が応募してくれます。その一方で、「整備子会社」という扱いの JALEC の人気は高いとは言えないようです。航空専門学校だけでなく高等専門学校(高専)からも採用していかないと人を増やすことができません。毎年 100 名規模で新人を採用してきましたが JALEC の人数増加を感じられることはなく、常に人員不足を訴えています。私たちは航空専門学校からもう少し多めに採用できないかと主張しています。会社は「優秀な学生に絞って採用している」と言いますが、少し範囲を広げても「素直さ」や「誠実さ」を持っていて、機械いじりが好きなら適正に応じた方法で育てていくこともできるでしょう。

JALECをJALに 整備もJALで採用を



今後は少子化によりどこの企業も新人が採用しにくい状況になってきます。けれども、JALEC を JAL にすることで簡単に志望者が増やすことができるでしょう。「整備技術職」という枠がまだ残っていますから整備現業はそこで採用すればいいだけです。今、パイロット、客室乗務員は JALI 採用で整備現業は JALEC で採用というのはどういうことか考えてみて下さい。JALEC になって 10 年。労働条件は少しずつ改善されてきていますが、賃金

体系は別会社なので年齢が高くなるほど JALI との差に気が付くはずですが。社内の制度や受委託の関係で書類も煩雑になっていることも生産性を下げる要因と言えます。そろそろ一つにして「JAL 整備本部」として新しい人財を迎えるべきです。

まだ「壊れない飛行機」を創れていない

整備本部/JALEC では「壊れない飛行機を創る整備」を目標に各種取り組みを進めていますが、残念ながら今はまだ飛行機は壊れます。人員不足を AI やロボティクスを使って補おうとしているものの、今はその過渡期で、システムに人が慣れてなくて余計な負担になっています。電子化が進んでも入力した項目のイレギュラーや修正に人員と時間は割かれます。維持管理する部門も重要になるので安易に人を減らすことはできません。



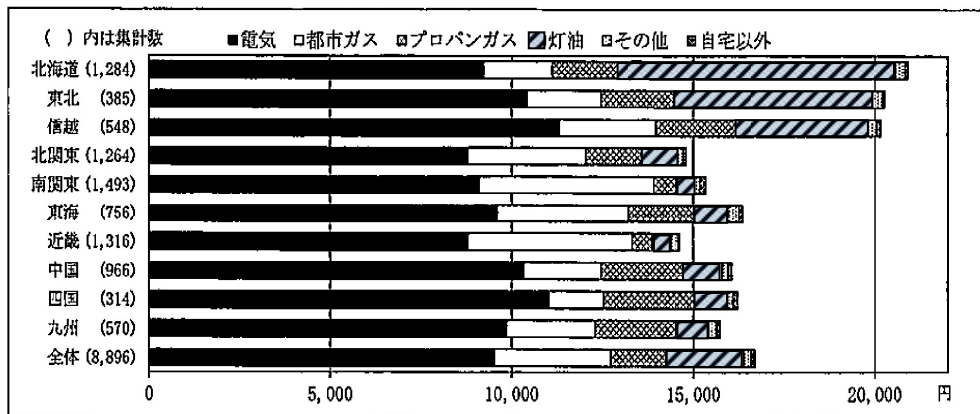
各職場で働き方改革に取り組み、勤務変更、組織変更が検討・実施されていますが、飛行機がノーマルな状態で戻ってくることを前提に計画が立てられているように思えます。イレギュラー発生時には、その仕事に人を集中しなくてはならなくなるし、一日当たりの出面を決めていても急な病気や忌引き、生理休暇もあるから当日休みはあります。人が足りなくなると、精神的、時間的なプレッシャーからミスは増えます。技能伝承も難しくなるため、スキルが増えず生産性も上がりません。「ゼロゼロ 100」に向け、人を増やすか、仕事を減らすかの選択が必要です。

北国の光熱費負担はやっぱり大きい

私たちは暖房手当の実現に向けて粘り強く根拠を言い続けています。会社も冬は光熱費がかかるのを認めています。「年間を平均すると首都圏で生活できる賃金を払っているから地域に特化した手当はない」といった回答をしてくれます。

実際にどれくらい光熱費に差があるのか組合にデータが寄せられました。

「全国友の家計報告」による光熱費の内訳(2018年)



「全国友の会」は1930年に設立された現在会員数17,000人の婦人団体です。全国の主婦が家計を基に資料を作成しています。これを見ると北海道・東北・信越の灯油にかかる費用が高いのは明らか。私たちが転勤すると住居は寮や借上げ社宅になるため、住むところにかかる費用は北も南もあまり変わりません。だから光熱費の差は考えてもらいたいものです。先日、夫婦2人で北海道に住んでいる人の1月に支払った金額を見せてもらったところ、ガスと灯油合わせて33,608円でした。

年末の回答で転勤時の自動車購入に対し補助が支給されるようになったのは嬉しいことですが、車両本体の他にも冬装備が色々かかってきます。スタッドレスタイヤの他にも「脱出用タイヤ滑り止めマット」「牽引ロープ」「スコップ」など。車以外では防寒靴や防寒着も購入します。それらは北国では必要ですが、羽田・成田に戻ってきたら出番がないものが多く、ほとんど無駄になるため納得できません。転勤の多い整備の職場にとって、地域に特化した手当は絶対に必要です。

国家公務員 定年延長65歳まで

国家公務員の定年を60歳から65歳に段階的に引き上げる関連法案を国会で審議します。この背景には厚生年金の支給開始年齢の引き上げがあり、それに合わせて継続雇用が義務付けられます。2025年には65歳に達するため、まず国家公務員の定年を延長し、地方公務員に広げ、民間企業にもという考えです。

継続雇用が義務付けられる時期と年齢

継続雇用が義務付けられる時期	年齢
2013年4月～	61歳
2016年4月～	62歳
2019年4月～	63歳
2022年4月～	64歳
2025年4月～	65歳

定年延長する前に検討課題は

政府が民間企業に定年延長を促すために公務員の定年を引き上げるのはわかります。ただ、賃金は「人事院の調査を踏まえ60歳前に比べ7割程度に抑える」としています。今の民間で最も多く導入している継続雇用制度は、必ずしも同じ仕事を同じ条件で継続できるわけではなく、賃金を下げられた「非正規社員」になっています。この下げられた賃金を踏まえて「60歳以上は7割程度」と政府が制度を作ってしまうと民間の定年延長もそれに沿ったものになってしまいます。いまJALでも定年延長を検討中。春闘に向け私たちの組合には以下のような声が集まっています。更に、みなさんのご意見をお寄せください。

- 退職金は60歳で受け取るつもりで人生設計を立てている社員が多数。
- 定年延長するなら55歳までで決定してしまう退職金制度の見直しを。
- 60歳以上の働き方は勤務時間、夜勤免除、勤務地など選択肢を増やし、本人希望を重視すること。
- 60歳以降、極端な賃金減額を行うと同業他社に貴重な人材が流出する。
- 今の職場の状況だと、60歳で辞めたいと思うのは仕方がないこと。

永く健康に働けるJALに



JALグループ
全社員アンケート

今ならまだ間に合う！

締め切りは1月27日

整備安全
アンケート

