

先が見えないなかでも 20 夏闘交渉継続中 今がんばった先にある働き方を提案

20 春闘で先延ばしされていた賃金部分の回答が出された後も、夏闘交渉として春に提出した組合の要求について、小田人財本部長、人財戦略部のメンバーと話合っています。コロナの影響で十分な議論ができていなかったため、改めて私たちのこだわりや想いを伝えています。

ペアがゼロなら労働時間を短く

今年は賃上げ、いわゆるベースアップは見送るという回答でした。3月から国際、国内共に旅客需要が枯渇し、大幅な収入減になるのが見えているなか、ペア実施は難しかったのかもしれませんが。緊急事態宣言も解除された今、職場を見ると羽田の整備現業では複便に向け忙しくなっているものの、基本的に減便しているため負荷が下がっています。少し前までは「どこの職場でも人が足りない！」と訴えていましたが、コロナ前に想定していた便数になっていないため、その声も落ち着いています。これから様子を見ながら徐々に複便していくのですが、この時期に時短を検討してみてもはどうでしょうか。月例賃金を維持しながら時短が実現すればベースアップしたのと同じか、それ以上の効果が期待できます。右表の普通勤務は就業規則の月間平均実働時間×12 ヶ月で計算したもの、シフト勤務の年間労働時間は昨年組織変更時に会社から提示された資料から引用したものです。

夜勤のある職場は負荷が考慮され、年間 100 時間程度短くはなっていますが、現場からは「ラップ帯を工夫すればまだ時短できる」という声があります。しかし JALEC としては 3 シフトだけをこれ以上短くすることができないので、いろいろ工夫しながらシフトを作ります。これまでの団交のなかで、「JALI の普通勤務も残業を減らし、年休を全て消化することで 1800 時間代を目指す」と言っていました。日本人男性の年間労働時間はと今に 2000 時間前後。他社と比較して極端に下げると競争力が落ちると思っているかもしれませんが、そこは社員の能力を信じてください。コロナ後の働き方として、JAL 全体で時短も考えてみてほしいものです。

現在の年間労働時間 (時間)		
JALI	普通勤務	1932
JALEC	普通勤務	1920
	2シフト (HLT)	1913
	3シフト (HLM,HLI)	1813

時短でワークシェアリング 雇用不安も解消

JALも雇用調整助成金を申請

コロナの影響に伴う大幅減便などを受けて ANA は 4 月から客室乗務員など、グループ社員約 4 万 4000 人のうち半数近い約 2 万人の社員に、一時帰休を 1 年間にメドに実施。雇用調整助成金を申請しました。一方 JAL は、一時帰休は行っていないため雇用調整助成金は申請しないと赤坂社長も言っていました。

新型コロナウイルスの感染拡大に対応するため、国も 31 兆円規模の補正予算の歳出を決定し、危機に面した人や企業を支援していきます。既存の制度や今回変更になったものを、よく調べないと支給を受けられないのは個人も企業も同じで、JAL 経営としても注意深く確認しているようです。

新型コロナウイルス感染症による 小学校休業等対応助成金	申請済み
雇用調整助成金 (教育訓練)	今回申請
雇用調整助成金 (一時帰休)	予定なし

先日の業連で小学校などの休業等に伴う勤務の取り扱いが示されましたが、これも「小学校休業等対応助成金」を申請したことでできた制度です。会社も売り上げが大幅に減っている中で、制度として受け取れるものは申請して少しでも収入が増えるようにしています。雇用調整助成金も今までは一時帰休でしか受け取れないと考えていましたが、コロナの影響で、教育訓練の対象が拡充されました。申請が認められるとその教育に対し助成金が払われます。これは、JALI が一括してではなく、JAL グループ各社で申請し、助成金は従業員の賃金として分配されます。訓練を受けた人が個別に何かもらえるものではありませんが、他にも国からの救済があれば利用すべきでしょう。

対象となる教育 (概要)

- ・自宅などで行う学習形態の訓練
- ・職業人として共通して必要となる訓練
- ・過去に行った教育訓練の再訓練
- ・その企業の通常カリキュラムの訓練
- ・自社の指導員による訓練で通常と異なる形態で実施

2+2 が生活基盤という考え方

春闘の回答で一時金は半減の1.0ヵ月。今年度は見通しも何もないため、業績リンクにはしないということですが、18年に導入した時には色々な説明をしていたことを皆さんも覚えているでしょう。その一部を振り返ります。

過去、小田本部長は一時金について こう説明していました

- ◆ これまでも2ヵ月+2ヵ月というのは業績リンクでなくても、生活一時金という言い方はしませんけどここは会社として利益が出なくなっても頑張ってやりますよと言ってるし、そういう意味ではそこはやってきているつもりなんです。前回の春の議論は2.5がベースじゃないのかという議論をされていたと思いますが、そこは何となく理解しないでもないですけど、業績リンクの仕組み自体が変だというのはピンとこない。(18夏闘No1団交 2018,05,22)
- ◆ そこは一時金の考え方とところで、賃金の後払いという言い方をしているが、我々もある意味生活給という部分は確実にあると認識していて、4ヵ月と常に言っている。その部分が該当するが、それ以外は会社の業績を踏まえてお支払いしていく、その部分はより納得性、透明性の観点が必要と考えている。だから、そこを変えるには至らなかった。交渉の中で頂いたご意見は、我々のなかで受け止めて吟味したという意識ではある。(18夏闘No2団交 2018,06,04)
- ◆ 昨年実績があって「今、急につて言われても」というところは理解する。一方で会社が、利益水準が非常にダメになっても2ヵ月+2ヵ月の4ヵ月を払うと決めた。ここが年取ベースで16ヵ月分。会社としてそこは変えていない。会社として考えている所は2+2と13年に言った事を維持したいと、この数字で表しているので基盤の考え方をご理解頂きたい。やり方として皆さんの感じられている事は我々も考えなきゃいけないことと思っているが2+2で基盤を作る、あとは最後の業績を見て公明正大にお支払いするという考え方をご理解頂きたい。(18年末No1団交 2018,10,17)

18年度から業績リンクの一時金が導入されて夏は2.0ヵ月、年末も基本的には2.0ヵ月ということで、この2年間やってきました。私たちにも生活の基盤があり、その時の経営状況や職場の多忙間などを見ながら、払えるだけ払うように、その都度一時金を求めてきました。会社は業績リンクを基本的な考え方としていましたが、それは年度の見通しがきちんできていればの話だったのでしよう。実際に昨年の上期までは見通しの修正をしなくていいくらい精度が上がっていましたが、コロナの影響が大きく、今年に入ってから全く予想もつかない状況です。先日の団交で小田本部長にも確認しましたが、「2+2が生活の基盤」という考えに変わりはないそうです。「ただ、今はお金が…」ということなので、この言葉を覚えておきます。結局、業績リンクにしていたのは、単年度の利益が上振れし過ぎたときの上限を作りたかっただけでも受け取れます。

6月2日の回答を受けて組合員の声をWEBアンケートで集めました

■ 一時金、賃金への回答で感じる事、その理由は？

- ◆ 大いに不満：業績に関わらず夏2ヶ月と言っていたはずでは？今回の様な時に対応出来るように、いろいろな手当を削って内部留保を確保していたのでは？
- ◆ 仕方がない：コロナの状況からすると仕方がない。冬に期待。
- ◆ 大いに不満：ベアゼロでは生活後退！一時金の半減では預金の切り崩しなどで生活補填をせざるを得なくなる。また、諸要求への回答も無い点も不満。
- ◆ 大いに不満：業績連動型の一時金には賛成していなかったのに、業績が悪くなるとこれだ。2月までは良かったはずだ。もう二度と業績連動型には戻すな！
- ◆ 仕方がない：2ヶ月でなかったが出たこと自体が良かった。
- ◆ 仕方がない：会社側では無いがこれだけコロナの影響で売り上げがガタ落ちの中、要求出来ないから
- ◆ 不満：1.0ヵ月では家計が厳しいです。

■ JAL経営にひとこと

- ◆ マスク熱中症対策を何か。コロナ禍における、在宅勤務と出社勤務の人の不公平感がある。
- ◆ たったこれだけの回答を出すのに時間がかかりすぎ。ANAのようにスピード感のある経営をして欲しい。
- ◆ 行き過ぎた経費削減はしないで欲しい
- ◆ 色々工夫して、会社の継続、回復まで頑張って欲しい。ピンチの時こそ、経営者の実力が見える。ピンチはチャンスと捉えて！
- ◆ 早く、将来環境を見せてほしい。ただ、何の戦略もなく時間が過ぎるのはやめて欲しい。
- ◆ 今の状況でも残業する職場があるらしいので確認して欲しい
- ◆ 賃金もそうですが、勤務時間や送迎に関しても考えてほしい。
- ◆ 今後はテレワークを基本としてもらいたい。交通費の削減にもつながる。
- ◆ とにかくなかなか情報を出せないと思うがマスコミからではなく、社員に直接インフォメーションを！
- ◆ 地方転勤に対し、魅力が持てる施策が必要では、例えば寮費の減額、施設設備の拡充。
- ◆ 一般の組合員と同等に頑張っているシニアにも目配りをお願いしたい。

6月23日に賃金、一時金についての交渉に区切りを付けますが、整備本部との協議が続きます。引き続きご意見を集めています！