

## 攻めの経営姿勢を見せて社員に安心感を

10月27日9:00~10:05、22年末第2回目の団交を行い、1回目に続き要求趣旨を補強するやりとりを行いました。会社側は、小枝人財本部長、飯塚人財戦略部長、人財戦略部メンバー8人に加え、JGZ 百田グループ長、他2名、組合側は佐藤委員長を含めて11人が出席しました。以下、団交報告その①です。

### ■職場の期待は大きい 本部長の耳にも届いているはず

**佐藤委員長** 前回本部長からの説明にあった現状の把握や今後の課題については労使共に一致していると感じる。方向性は良さそうだが、残念ながらスピード感や温度感に違いがある。コロナ禍という乱世においては柔軟で非凡な手を打つ必要を感じるが、会社側の考え方は保守的すぎると思う。守ることも確かに大事だが、非常時には非常時のやり方がある。もっと柔軟で画期的なことをやって、今までの JAL には無かったような手を打ってほしい。今まで通り年末は安全圏に抑えて期末手当で調整というやり方ではなく、本当に傷だらけになっている社員に対して、手を差し伸べ、早めに救済し、JAL という会社は本当に社員一人一人をしっかりと大切にしてくれる会社だと思える様にすれば、それが活力となり発展につながる。実際に生活は傷ついている。住宅ローン、教育ローン等も大きな負担となっている。プロフェッショナルとはいえ、人間である以上は頭の片隅にある心配事を引きずる事もあるのではないかと。そこを解決して仕事に集中できるように、またそれを見た若者達が「JAL という会社はこんなに優しいんだ。こんなに手を差し伸べてくれるんだ」と感じられる年末闘争にしていきたい。一時金の話は大切だが、整備の現場の問題点についてももしっかり話していきたい。

**組合** 一時金は2.5ヵ月+10万円と伝えた。新聞では「家計負担 8.6万円増」「物価 3%上昇」など急激な物価上昇による今年一年間の負担増が報道されている。夏にベア行った会社もあるし、インフレ手当として10万円出している会社もある。外を見て考える JAL だがそこを飛び抜けて欲しい。こういう事も今回の年末で検討して欲しい。

**組合** 職場でも物価上昇と円安の影響で家計の負担が増えている事を感じるという声が多い。本来はベアで何とかするべきだが、今回の年末で何とかつなぎとめるだけのものを期待したい。自分も大学生が2人いてかなり厳しい。洗濯機や冷蔵庫等、買換えの時期になっていても、ここ数年一時金が少なくて先送りしている。今回の年末に期待したい。そういう話は天王洲の皆さんの周りからも聞こえてこないか？

**小枝本部長** 物価上昇は日常生活でも色々上がっているのでもチリも積もればとなり、皆さんが言われていることが全く違う感覚だとは感じていない。去年までの低い水準の時と比べて、夏からは改善もしたし、波に乗って、という社員の期待感を感じている。

**組合** 職場はだいぶ期待している。入社3年目の若者も今までまともな一時金をもらった事がなく、今回2.5ヵ月+10万円の満額回答だったらどう？と聞いたら物凄く感激して喜んでた。将来への希望も出てくる。是非、今までのように保

守的では無い一時金を検討して欲しい。

### ■物心両面の幸福を達成するためにも一時金は重要

**組合** 前回の団交で「2018年は5.9ヵ月支給している」と言っていたが、3年目の社員はコロナで全然もらえていない。3年で見切りを付けて辞める若者がいるというが、優秀な人はこんなに一時金が出ないなら「約束と違う」と言って辞めていく事になってしまう。業績が上昇している時にはちゃんと出すべき。前回本部長から物心両面の幸福を目指しているとあった。我々はどこまでいってもまだ足りないというかも知れないが、どの辺までいったら、物心両面の幸福が達成できたと見るのか。何か基準になるものはあるのか？

**本部長** 人それぞれ、各家庭で違うと思うが、一つは我々がいつも言っている安定的水準。航空業界はボラティリティが高く、色々なリスクがある。今回のコロナ、他にもロシア・ウクライナ問題もある。いろんな業界が影響を受けているが、航空は燃油費等で非常に影響を受ける。リスクの高い業界で、年間で4000億も赤字になるようなことを経験してしまった。こうなると申し訳ないが非常事態ということ。そうでない時は多少業績が上下しても安定的水準の賞与を払える。会社の財務体質をしっかり整えた上で、社員が「会社はそういう考え方なんだ」ということで見られれば、色々な計画もできている。会社としてはとにかく目標を達成して安定的水準を払いたい。そして業績連動の形に戻すことで物心両面の幸福というところにつながってくる話かと思っている。

**組合** 2年に1回を毎年にしたES調査、いわゆる従業員の満足度調査、そういうのも参考になると思う。残念なのはアカウントにログインするため社番を入れているということ。

**本部長** 本当に信じてほしいのは個人を特定する処理は一切してないということ。統計的にやっているだけ。例えば整備部門の状況はどうなっている？整備部門で非常に繁忙感が高いとかは、ちゃんと分析しないといけない。ES調査を使って整備はどういう施策を取っていくかとか。そのぐらいのレベルでやっていく必要があるので分析している。

**組合** みんなには本音を書いてもらいたい。しかし同じ端末で人事効果の記入もやる。ログインが同じだから警戒してしまい本音を書けない。特に若い人はキャリアビジョンもあり本音を書けない。本音を書いて大丈夫という安心感を与える説明が必要。本音で満足度が上がるようになってほしい。

### ■新アルコール検査の問題対応にスピード感がない

**組合** アルコール検査が導入されて一年以上になるが何の手立てもされていない。総務は就業時間前に検査していいと言うが、羽田では100%始業前にやっているのが現状。組込み残業を付けるのは労働時間が長くなるので良くない。そう

すると「対象者には毎月手当を」ということになるが、中々進まない理由とか今検討していることがあればお聞きしたい。

**整本** しっかり検査していただいていることには、本当に感謝申し上げます。繰り返しになるけれど本検査は業務の中でやっていただく前提に考えられている。自主検査は業務前にやってもらう、という区分けで所属に対してはお願いをしている。周知はしているものの、実態として難しいということは我々も認識している。今後どうやって検査しやすく工夫するか取り組んでいきたい。

**組合** それがもう一年以上になる。「本検査を業務時間内」と言っても、始業と同時にブリーフィングが始まる。そのブリーフィングさえも必要な情報を最小限に絞って短時間で済ませてくれと言われている。ラインセンターへの移動があるから出来るだけ短時間にしている。そんな状態で「業務時間内に本検査を」と言われてもできるはずがない。勤務時間を変えとかやり方を変えられないなら、業務時間内でやるべき分をちゃんと O/T として支払うべき。何もないから「アルコール検査なんかやめてほしい」という声になる。

**整本** 業務開始時間を早めて出社してもらいその分検査の時間をしっかり取って業務にあたるとか何がやり得る手段なのか、もう一度我々もあらゆる角度から考えているところ。

**組合** 実態は始業前に着替えもするし、アルコール検査もする。それにマニュアルを見たり、色々確認したりもする。退社時に、ゲートを何時に通ったか調査していることはあったが、出社はもっと早い。そこを見ていない。1時間ないし30分前には来ている。そこにずっと甘えている。組込み残業は求めているが JALEC に出向した当初は労働時間の差を埋めるために出向調整手当があった。15分について何か手当を出すとかすれば、たぶん職場も納得すると思う。

**整本** 準備という話もあったけれども、アルコール検査、他の準備に要する各種作業も確かにあると思う。そういった中で、しっかりと我々も実際の業務実態を捉えながら、取り得る手段を考えていきたい。決して我々も所属に言ったから、それでよしと言うつもりはない。実態を確認したり、所属にヒアリングをしたりする。決してこの場だけで終わらせるつもりもない。

**組合** スピード感があまりにも足りない。一年間全く状況が変わらないのは、やり方がおかしいという事に気づいて、何か変化をさせないといけない。何で結果が出ないのかを分析をしないと進まない。こういう問題は何か結果が必要だと思う。

**整本** 我々もそこはしっかり認識して取り組んでいきたい。スピード感という事も含めて対応させていただきます。

## ■日帰り出張の移動時間を労働時間にし、疲労の軽減を

**組合** まさか海外の日帰り出張があるとは想定していないので要求と少しずれているが、北京出張の拘束時間の長さが非常に負担になっている。最初は、管理職対応だったけれど、どうしても管理職だけで回らないので、「あふれた分を一般職に」と言われ、甘んじて受けている。今、一般職と管理職の割合はどれぐらいになっているのか？

**整本** 成田と羽田でそれぞれあるけれど、一般職と管理職の割合は3対1から4対1ぐらいで一般職が多い。便数が増えてきているため一般職の方が多く行っている。

**組合** 「管理職だけでは回れなくなったので、一般職にも」と言われた当時と比べて、どれくらい増便しているのか？

**整本** 今、データは持ち合わせていない。

**組合** 増便の分は少ないと思う。一般職をアサインするにあ

たり、検討段階から色々経緯があって、最初は「O/T で…」という話だったけど、それが無くなって今の運用になった。組合に説明があった時と状況が大分違う。そもそも増便した分を一般職で補うだけなら、3対1とかにならないはず。行く割合は管理職の方が多いと思っていた。

**整本** 一般職の方が現時点では結構多くなっているのが実情。始まった時と今で便がどう変わっているのかという事もあり、そこは確認した上で返事したい。

**組合** 今、この出張に行きたくないという人が増えている。自分で断れる人は断っている。そうすると他の人にしわ寄せがいく。そうなると職場感情も荒れてくるし、勤務作成担当や係長に全部が被っていく。こんな状態が続いてしまうくらい内容的に酷い。この把握はできているのか？

**整本** 内容が酷いと言うのは？

**組合** 例えば「ひねり便」、羽田から出て成田に着く便で PAX と一緒に帰ってくる。ミールは PAX と同じ物が出ない。整備向けの貧相な弁当をギャレー内で折りたたみ椅子で、小さく座って食べている。あまりにも扱いが酷くないか？

**整本** まずミールの質の話？

**組合** ミールの質もあるけど、まずは拘束時間が長いこと。国内出張みたいに組み込みで O/T を付けようという話が進んでいて、途中から「機内の3時間は休憩にしてほしい」となった。これはどうしてか？

**整本** そういう構想もあったものの、やはり拘束時間が長くなってしまふことは、社員の負担が大きいので休憩を取ってもらいたいと思っから設定した。

**組合** そこが休憩になってない。拘束されて、機内の気圧差もある中で「休憩して」と言われてもそれは休憩とは言えない。出張に行った人の気持ちは、「拘束時間が長くて大変だというのなら、それはペナルティとして O/T にするべき」というのが大半。はみ出した分は全部残業を付けるべきと言われてる。そのことについてどう思うのか？出来そうなのか？

**整本** 休憩が休憩になりえないのは、気圧差の他に何か理由はあるのか？しっかり時間としては確保されていて、その時間で休憩を取ってください、そういう考え方ではあるけれど、機内で何か不具合があるならば、そこをまず解決する事が大事かと思っている。

**組合** 正直に言えば「3時間の休憩なんていらないから出張行きたくない」と言うのが本音。そんなに長い拘束を受けたくないだろう。

**整本** 拘束時間の問題？例えば、休憩がしっかりとれないとかの問題があるならば、そこはどうやって休憩を取っていたか考えるべきだと思っただけだけれども、そもそもその拘束時間の話だったら、ちょっとまた変わってくる。我々も見る角度を変えないといけないと思う。

**組合** 整備で搭乗支援というか、出張で乗っていると、CA さんも知っている。休憩時間だからと言って3時間本当にリラックスできるのか？乗っている時点で整備しているという目で見られている。フィロソフィーでも「他のセクションとの交流を」とか言われている。そうすると、同じ場所において「今休憩中です」と割り切れるものではない。何か SQ がなくなると気になってしまう。ギャレーでお弁当食べる話もあったが、そこでも整備士の目でギャレーに不具合が無いか見てしまう。

以下、JLU ニュース 840 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 839(14-08)号】