

年末交渉が終わっても引き続き職場の声を届ける

11月15日9:00~10:05、22年末第5回目の交報告その②です。

■2019年と比べて人が足りなくなった理由を知りたい

組合 どうして人が足りないのかよく分からない。2019年に組改をやって、羽田に人を寄せ、国際線も充実させるための組織を作った。コロナで問題はあったと思うが今、そこまで便が戻ってないのに、どこも人がいない。国内も国際も人が足りてない。ドックも同じ。その時に増やした人たちはみんなどこに行ってしまったのか？当時より路線の数も少ないし、機材数も少ないのに、人が回せない状況は何なのか？

整本 計画の話をする、今回ラインの方に人を30~40人規模で異動していただいたけれども、計画上では、今年度については計画を上回る便数にはなっていない。

組合 そこは分かるけど2019年のときに、今よりも莫大な数の便数を計画していて、それに合わせた人員構成にした。今はるかに少ないのに回せなくなっているのが不思議。ドックも以前は1.75ライン回すと言っていたけど、今はギリギリ1.5ライン回せるか回せない状況。JGSでは大量に人員が辞めてしまっているけれど、JALECはそんなに人が減っていない。それでも、どこも人が足りないと言っている

整本 課題の一部は、例えば、この前、外航の資格者が足りないということがあった。そこは追加で教育してもらって対応した。そういう所々で、「これは足りてない、我々が思っていたよりも早く復便してきているな」という不足分の認識は我々にもある。それに対してはいろんな形で対処していると思うけれど、現場の人数ってそんなに減っている？

組合 現場も間接も人が足りないと言っている。JALIも含めて人数は変わってないわけですよね？

整本 19年度に比べて離職率が増えているのは事実。JALEC社員も含めてラ確はそれほど減っていない感じはする。若干減ってはいるものの、JGSさん、JLSKYさんみたい状況にはなっていない。

組合 保有機数で言えば、777がかなり減った。そんな中、2019年度と比べて、ドックも忙しく作業をやっている。ラインも足りないから明け方「支援くれ」と言われる。たくさんいたはずの人がどこに溶けて消えてしまったのか？

整本 今、きちんとした数字を手元に持ってないが、当初の人員繰りしたときの想定よりは増えているのは事実ではあるものの、例えば直工率だとか、人の配置数だとか、もうちょっと生産計画的な数字をもう一回見てみて共有したい。

組合 作業の効率もかなり下がっている。今JGSさんがいないから。JGSさん待ちで2時間ぐらい待つ作業がいっぱいある。それと作業しない管理職増えてないか？ここ2年位で組織管理職ではないマネージャーの数は増えている。

会社 ラインコントローラーとかはいる。

組合 仕事をしないマネージャーが増えるから現場が苦しく

なっていると思う。

整本 それは職制が一人ひとりに、寄り添う体制を作るということ。そうになってないと言うかもしれないけど、そういう時間を強制的に作ったということ。

組合 いや、その前にやることがある。現場で人足りないのだから。ラインセンターに居ると、バックオフィスにすごい人が増えたと思う。飛行機触らない人がすごく増えている。

■JGSに離職を防ぐ対策をさせるのも人財本部の役割

組合 今、明らかにJGSの人が足りなくて整備の作業に支障をきたしている。人財本部としても、空港支店にちゃんと話をしてJGSをもうちょっと何とか出来るようにしてほしい。彼らを苦しめるのではなく、もうちょっと人を雇ってもらいたい。

整本 毎月の業績報告会で人員数とかも聞いている、JGSは下期の採用を計画2ヵ月前倒して8月ぐらいから毎月入ってきている。もちろんその人たちが一人前になるまで時間かかるけれど、本当に今まさに人を取っているところ。

組合 JGSでロードマスターとか取って、バリバリやっているクラスが辞めている。一時金も低いし、一時金が低いと我々も文句言うけど、でもJGSさんにはもう少し上乘せるとか考えないと。今そこがボトルネックになっている。実際に飛行機を引いて来れないから作業の持越しが溜まっていく。ANAの方も見ても、向こうも辞めているからランプで新人がたくさんいる。やっぱり人気のない職業になりつつある。だから、そこに対しては、何かしろ、プライドを持てるような、一時金なり賃金なり労働条件なり、そういったもの必要だと思う。

組合 会社が掲げてるESG経営、その中で企業価値を高めるというのがある。そこを高めるならば、やっぱり退職者を減らすことが必要。それが社会に伝われば、株主とかにも認知される。ぜひ人財本部に離職を止める対策をやってほしい。

■シニアの労働条件を常に考えて働きやすい会社に

組合 シニアの人は一年契約で更新があるけど、もう8年ぐらい経つ。これまで会社が想定した見通しと実際の契約更新率はだいたい合致しているのか？

整本 元々の見通しよりかなり上回ってる。具体的に言うと21年度で84%の方がシニアに残られて、65歳以降も82%。ただ「特スペ」を導入して3年経つ2023年度末に68歳を迎える方が多数いるので、そこで相当数が退職していくということだから、それに備えていく必要があると思っている。

組合 あと一年で資格者がいなくなって大丈夫なのか？生産計画でどうにかすると言われても、人は増えることはない。60歳でシニアになる人もいるけれど、68歳で終わって、その分資格者が減っていく。現状で、人が増えていく方向には見えない。周りからは「あの人もうすぐ68だ」という話が聞こえてくると、この人の人生幸せだったのかなと思ってしまう。

企業価値の話もあったけれど、シニアになってからも働いていて良かったと思える制度とか、本人たちの不安とか不満のことも、もっと真剣に考えて、働きやすい会社にしてほしい。

組合 EBIT800 億で期末と言っていたけれど、シニアの人たちは契約更新で 2 ヶ月出るだけ。「皆さん頑張りましょう」と言っても何も反映されない。この仕組みを変えないのか？

会社 実はコロナの間の 2 年ぐらいも、シニアの方にはきちっと契約一時金をお支払していたので、安定性という意味では、現役よりも高かったかもしれない。制度というのは一回作ったら終わりじゃないから、そこをどうするかは常に考えているけれど、この春からどうするかということは、今はちょっと・・・。

組合 ぜひ検討を。以前の団交で確認主任者手当が時間按分される話、減額が当たり前みたいな言い方だったけれど、回答書を見ても減らす理由が見当たらない。「確認主任者手当は国家資格に基づく法確認行為の行使という点と資格取得のインセンティブという点に着目し・・・」となっている。9 割勤務だからと言って減らす理由は何処にも無い。確認主任者手当はその手当を持っていることに対して支払うもの。部分就労でも手当の額としては、一定でないといけない。

会社 手当の払い方は当然、公平性というものを意識して決めている。確認主任者手当という手当の考え方から考えて、6 割勤務の人と 10 割勤務の人で、確認主任者手当が同じ 1 万円でもいいのかというところ。

組合 そこは同じ 1 万円だ。誰がそんなこと言っているのか？ 6 割勤務だから手当を 6 割にしているという整備の人は誰一人いない。考え方がずれている。自分たちの物差しの中で測っている手当の考え方と、一整という資格を取って、ラ確の仕事をしている整備士の考え方は全然違う。

整本 確認主任者手当の生い立ちからすると、持っているだけではなく、行使がある。だから行使の機会が 10 割勤務と 5 割勤務だと当然違ってくるというところでこの差があると思う。

会社 いろんな働き方、機体整備の人も運航整備の人も色々な働き方がある中で、どうやるのが、公平性があるかという観点で言えば、その中央割合でと言うのは？

組合 それは全然公平じゃない。確認行為を一回でもしたら、それでも確認主任者手当が出されるべき。一便だろうが二便だろうが百便でも、一回の責任の重さは変わらない。人の命を預かっているし、その手当の考え方で間違っている。

組合 2 交替で 7 割勤務だと言ったところで、3 交替の人と比べて扱う便数は同じぐらいの数になる、それで 2 交替で 7 割勤務している人は減額される。どうしてか？

会社 2 交替、3 交替だからではなくて、就労時間で 10 時間働くのか 6 時間働くのかで整理するということで。

組合 だからおかしいって。今までの日本航空の歴史でそういうことやったことあるか？ 機体工場と運航整備で、資格手当に差をつけたことはない。それに対して不公平だとは誰も思わない。現場ではそういう思いで資格を取っている。

会社 部分就労ができたのが最近なので、だからこれに応じて作っているということ。

組合 いや、これは絶対間違っている。これも一回決めたらそのままではないというものなので、変更を検討してほしい。

■職場の声をよく聞いて細かいことから手当まで改善を

組合 前に事務的に確認していたマスクの話。皆さんのマスクは会社から支給されているもの？

本部長 いや自分のマスク。

組合 整備本部は各職場に置いてあり、自由に使えるようになっている。交換頻度も高いので当たり前のこと。それが、間接の人の考え方で「家で持ってこれるものは持って来い」となり、地方支店でマスクの支給やめるという話があった。

整本 10 月中旬にそういう話はあったものの、「いやいや、それはやめようよ、ちゃんと配布しよう」となって変えさせている。

組合 配布されるようになって良かったけれど、今後も現場の声をよく聞いてほしい。暖房手当も JLU で言っているけど、JGS 札幌からも生活実態が届いている。やっぱり月に 4000 ぐらい使うそうだ。昔の JAL も JAS も制度があって 20000 ぐらいの石油手当が年末に支払われて、寒冷地手当が別で基礎額×80%で支給されていた。我々もそのまま戻せとまでは言っていない。この前、赴任旅費加算で 22 万円あると言っていたが、灯油だけでそれくらいかかる、一冬でなくなってしまふ。それに対し JGS の団交でも「暑いところは夏にエアコン代かかる」という回答、夏のエアコン代とこの一冬 20 数万円は全然違う。これは現行どおりで本当にいいのか？

会社 手当・補助という立てつけの考えにはないと、これまでお話しした通り。でも一方で JAL グループのスケールメリットを活かして何かできないかというのは検討している。これをこの冬中にも、冬が終わらない中で結果として出していきたい。

■整備の部品不足は引き続き整本労協などで説明を

組合 回答書に部品サービス率 97.8%と書いてあった。その数字だけを見るのではなく、入ってきていない何パーセントのパーツが常に同じものかどうか考えてほしい。

整本 私もその数字見たときそう思った。ちょっと CSZ と話してみたい。まさに今は客室部品が顕著で、仰るとおり他の部品がずっとあって、無いものはずっと無いみたいな、そういう状況になってないか確認はしてみる。

組合 客室の EXIT サインライト、一番お客様の目につくところを、ガムテープで修理していたのご存知か？ 外周りとか耐空性に支障のあるものに関しては、ちゃんと入ってきている気はするけれど、どうしても客室の中の物、特に今最近が多いのが、その 777-300ER のファーストクラスのシート。一番お金になるのにそれをブロックしないといけない時がある。

整本 それは今、外注先の HAECO,SASCO に入った飛行機から、部品を全部流用してこられた。誰が悪いのか、悪者探しをするような話ではなくて、半導体がないとか、パーツメーカーの孫請けに人がいないとか、我々も気付いた直後に手を打ち始めてるけれど、そういう社会的な環境の影響を受けているのも一つ。なので、皆さんの協力で流用とかをしながらになるが、どこかの時点でちゃんと、例えば自社整備とか、子部品の交換とかいろんなことで部品の在庫を確保したい。客室部品の件は我々も認識しているので対応していきたい。

委員長 本来団交で話す内容ではないところに関してはなかなか前向きな議論ができたと思う。ただ、それは、本来の団交の議題ではないので、根幹の部分に関しては変わっていない。せめてそのシニアの資格手当の考え方が変わったとか、そのぐらいの諸要求的なものがあってもいいかと思ったが、そういうのも一切ない中では「わかりました、理解します」とは言えない。今日持ち帰って考えるが、職場も同じ反応をしている。やっぱり 2 ヶ月は絶対必要だ、2 ヶ月は絶対出すべきだ、という考えは、職場も変わっていないことが確認できている。改めてこの後、中執会議の中で 18 日の山場をどうして行くのか議論したい。