

再回答もなく 何も評価できない

6月7日9:00~10:05、23夏闘第4回目の団交が行われました。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6人に加え、整備本部から福田総務部長 JGZ メンバー1名が出席。組合側は佐藤委員長を含めて6人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■2.0カ月はゼロ回答でしかない 職場の想いも同じ

佐藤委員長 前回の回答を受けて、私は実質ゼロ回答だと伝えた。その後アンケートを実施したが、職場の感覚も私と同じような意見だった。ゼロ回答というのは、年間4ヵ月というのは必要最低限の一時金水準として会社側から周知されていた事で、私達は元々年間6ヵ月が必要な水準と主張してきた。そこは平行線だったものの、その4ヵ月さえも非常時には簡単に切り崩してきた。また、業績が上振れしてきても係数への反映が遅いというのが職場の率直な感想。2.0カ月は春闘で回答されたもので、そこからの上積みがない。春闘の時と今は状況も客況も全く違っているし、見通せる部分も増えているので、上積み回答があってもいいのでは、との声もあった。実際に生活がどうかというと、ベースアップがJALで初めて7000円という水準に達した。しかしそれを上回る物価上昇や光熱費等の負担増があり、実質的には家計の負担は増えている。賃上げだけでは物価上昇に追いついていない。一時金でそれを補えるかという、この過去三年間で切り崩した分がどうしてもしかかってくる。そういう事あって「2.0カ月では実質ゼロ回答だ」という受け止め方になる。何とか一時金の上積みをしていただきたい。

組合 部長が前々回の団交で「安定的水準の4ヵ月に早く戻して、もっと上になるのは24年度以降の目標を達成してから」という話をされたが、「今年度中に4ヵ月より多く払えるようにみんなで頑張りましょう」とか、そういう話はないのか？

会社 春にお示しして、5月2日でもお示した内容が現時点ではもう全て。春の段階では中期とかがまだ発表前だったが、5月に発表した段階では「23年度で早く安定的にしっかり戻して24年度以降に～」という構想だった。これはもう走り始めたら状況は変わる。年末交渉もあるしその時にでも・・・

組合 今週特別金が出る。これは結構安心している人達もいて0.3ヵ月だけか思っていたから、より特別金10万円の嬉しさがあったようだ。交渉していた時はかなり渋かった。「業績が上がっても0.3ヵ月だ」という中で出してくれた。しかもシニアや契約の人にも出る。これはすごく評判が良い。なので、今回も「この夏は2ヵ月だけ」と言いつつ出ると嬉しい。

組合 せっかく過去最大7000円のベアがあり、特別金も期待しない中でプラス10万円が出た。やっと職場の人達が経営に対して誠意を感じ始めていたところなのに、「年間4ヵ月おしまい」と切ってしまう。非常にもったいないと思う。「卵が先か鶏が先か」の話になるが、「企業体力をつけて安定的してからもっと払う」と言うものの、それでは遅い。卵が全部割れてしまったら鶏まで育ちようがない。まず今は人が辞めない、もしくは人が入ってくるような、そういうモチベーション、エンゲージメントが高まるような施策を打たないと遅い。

■復便は進むが AFRS 資格を取りたいと思わない

組合 今夏闘でも AFRS 手当に関する新たな回答は無かった。額の話は別として、個人にかかっている AFRS 資格の維持、それから路線の安全と品質。これに相当負担がかかっている。6月からも新たなカスタマーが入ってくるが、今まで通りの考え方なら、もう今後は受けない。AFRS 手当も改善されないし、支援も今まで通りであれば、もう今後、新たな資格はいらないし、今持っている AFRS の資格も返納したい、そういう声が出ている。若い人も先輩の姿を見て、カスタマーを受けたいとはなかなか思わなくなるだろう。受けたら損する、みたいなところがある。羽田の場合は JAL 便をやりながらカスタマーやるから、相当負担が大きい。成田はカスタマーグループがあって、それだけやられている方がいる。負担の軽減を考えないと、これから先も受けないと思う。

会社 「手当も支援もない状況であって」、との話があったが支援というのはどういうものをイメージしているのか？

組合 トラブル時のマンパワーと本国との調整が、いまの現場ではマンパワーに余力が無きつい。成田ではカスタマー関連の部署があるが羽田にはなく成田に問い合わせないといけないが現場の調整が精一杯で俯瞰的に見てくれて調整してくれる人が必要。羽田にもカスタマーの CST があるが事務的な作業が中心。バックアップ的なことは出来ていない。今回の組織改編でカスタマー資格者が分散されて一人ひとりの負荷が相当増えている。1便を2人の資格者で出来ればいいけれど、今はカスタマーをやったことがない人が付くこともあり一から説明しなければならぬが、時間無い中でなんとかやっている。自発的に LOG を見て動いてくれる人がいないと厳しい。人材不足、個人の負担が大きくカスタマー資格を返納してもいいと思っている人もいる。

会社 前からそうなのかもしれないが、カスタマー便の復便で負荷が上がっているのか、背景にどんなものがあるのか？

組合 今までもそうだったが、人員が不足している。人は増えているが経験者が少ない。資格者は増えているというが同じ人が何社も持っているとは人は増えたことにはならない。持っている人の負荷が増える。コロナ前から AFRS は各社ごとにとってきた。同じお金を払うなら分散させて行うという考えになる。これは人財本部で考える話だと思う。

■シニアの働く場を選択肢は？ 時間按分は適正？

組合 シニアの働きかたについて、ラ確持っている管理職が60歳になって普通に現場で働いて確認業務をやっている。その人を活かす場所はそこしかないのか？

会社 いろいろなケースがあるがハンドリングをしたいという本人の意向が一番。

組合 REI スキルがあるのにまったく活かさないケースもあった。適材適所で配属されてないことが多い。本人希望というが、選択の余地がなく「ここでどうですか?」と言われている事実があり、決して自分で選んでいるわけではない。

会社 ハンドリングしたいという本人の意見は尊重している。その場所が保有資格によって少し違うこともある。個々の事例は差し控えるが、合っていないなら調べる必要がある。

組合 管理職だった人がシニアになって関連会社に出向して活躍していることはあるけれど、ラ確ではない一般職が、違うところで働きたいと言った場合に探してもらえるのか?

会社 マッチングはやっていくが、かなり限定的になると思う。だけど本人の希望に添えるように提案はしていく。部品整備の委託先であるとか、十分知見を活かせるのであれば行っていただくこともある。各業界で欲しがっているのは事実。

組合 シニアのラ確手当を時間按分している件では、どの手当と同じ扱いをしているのか?

会社 手当の払い方で時間按分していないものは、基本的に無い。賃金は労働に対するものなので時間按分されていることに問題はない。提供していただいた労務に対してお支払するのが賃金の基本的な考え方。だから、それを時間で按分することがおかしいとは考えてない。

組合 この手当に関しては絶対おかしい。この手当だけは絶対按分してはいけないもの。他のものは種類が違う。その資格行使に対する責任は変わらないのだから。

会社 そこが 7 割勤務の人と 10 割の人で、同じということには・・・。

組合 そこは同じ。一便でも行使したら、その資格のために今までいろんな時間を費やしてきて、今でもブラッシュアップし続けている。そこの努力もそうだし、責任もすごくある。警察沙汰になるリスクを負って行使している資格に対して、何便でどうかは関係ない資格だということを知ってほしい。

整本 この手当は、私たちが強い思いを持っていて、何かそこが仇になっている。もともとラ確はすごい価値のある資格。従って時給相当 2500 円と M1 だけと比較して 500 円高い。それに加えて資格を行使していただくことの大切さを踏まえて、さらに実はオントップして二重払いしている。

組合 組合としてそれに気づくのが遅かった。個別にこう最初から知っていれば良かったけど後から知るからこうなった。

整本 シニアの前のラ確手当と同等というふうに変更したけれど、元々違う時給ベースであることを勘案して、手当については、日数に応じて按分するという原則を適用させていただいている、ということをご理解いただきたい。

組合 ラ確手当が按分で引かれていることに対してモチベーションの低下とか何か傷つくものがあるという話。そこは額としていくらにもならないだろうから、そのまま現役と同じく支払えばいいと思う。

会社 本当に JAL グループの中で 2500 円の時給は最高峰のところ。他には基本的でない。なぜ 2500 円なのかというラ確だから。それに後からラ確手当も乗せるようになった。その経緯もあって按分の考え方がおかしいとは感じない。

組合 状況は分かったから今後の課題にしたい。それに時間按分もできない職場がまだあるということ伝えておきたい。

■整備の時短は間接と切り離して考えるべき

組合 時短の話は、「まずは標準勤務者の 1850 時間を達成してから」ということだけれど、そこと統一する必要はないと思

う。それを追いかけていたら一生できない。人が減っていく中、残業ゼロにはできないだろう。それが一点と、標準勤務者とシフト勤務者の土俵を同じに考えるべきではない。シフト勤務していると、自分の体だけではなく、生活や家族への負担も大きい。だから不要な労働は避けるべきで、できる限り時短すべきだと思う。例えば運航整備は、機体整備よりも年間総労働時間は少ないけれど、それぞれの場所で考えればいい話で、横と揃えようというのが、そもそもおかしい。疲労リスクが増している中で、ちょっとでも時短をして、それを次の日の勤務で良いパフォーマンスを発揮する方に当てていけばいいと思う。その方がトータルでは生産性が上がっていくと思う。だからぜひ真剣に時短を検討してほしい。

組合 組織改編してまだ何日しか経ってないけれど、結構疲れている。2 時までの勤務を 2 日やってそれで夜勤をする。やっぱり時短してもらわないと体がたない。今だと、N 勤の出だしを短くすれば時短はできる。どうにかしないと、このままだと、ひと月経ったら体がボロボロになると思う。

整本 今はまだ諸元が完全に戻っていないところもあるので、もしかしたら今余っている時間も埋まる可能性もある。中国線が下期あたりから戻ってきたりするので、その時の状況で、このシフトの適合性がどうなのかというのをしっかりフォローアップしていきたいと思う。そこは労使双方でやりたい。

組合 復便したとしても、物理的に無理な部分がある。RIS が足りない、車両が無い、器材が無い、その辺も全然改善されていないので、飛行機がいくら来ても対応できないし、そもそも今の路線便だと 21 時なんかには飛行機は降りてこない。そこに人がいてもやることがない。その後人が必要になってくるもの。だからそこは休ませて、その後が良いパフォーマンスを発揮できる仕組みを作ればいい。それは 2 シフト同じ。25 時終わりで 13 時始まり、これはきつい。一回家に帰って 5 時間仮眠して、またすぐに仕事に来る。だから遅番の日は本当に疲れが抜けないまま、休みに入って、休みの一日はその疲れを取るのに費やして終わり、みたいな話がもうすでに出ている。これではシニアの人も続かないと思う。

整本 全て復便したことが前提でのシフトになっていて、基本的には戻った山積みを見ている。整備負荷も一部は成田とか支店に移転はしているけども、負荷移転をしつつ、このシフトが適切だと判断しているということで、おそらくシフトの提示が遅くなって、説明も 2 回しかなかったという話を聞いているが、遅くなった理由はまさに本当にどのシフトが最適かを現場も含めて慎重にやっていて、時間がかかったということ。いずれにしても、金輪際直さないという話ではないので、しっかりフォローアップしていきたい。器材の件は高所作業車を除いて揃ったという話を聞いているけれど?

組合 今ハンドリングするのに赤いカゴを持ってそこに RIS やツールを入れているけど、そのカゴさえない。いろいろと全然足りていない。カッパ置き場もないという話もある。

組合 適切な勤務時間と言っていたけれど、ギリギリになって、ラインの 3 シフトは N1 から N2 に変わった。そのシフトだって、総労働時間にしか合わせてない。例えば、朝 8:09 で終わる。「何だこの 9 分?」って話。ただ時間合わせるだけで、そこに人が必要だから設定した、というわけではない。みんなそれがわかっている。それくらい時短して調整してくれたらいいのと思う。

以下、JLU ニュース 890 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 889(14-58)号】