

新しいSTの枠は社員に対して厳し過ぎ

5月18日9:00~10:05、23夏闘第1回目、要求提出団交報告その②です。

■グループ全社員の気持ちを代弁「STが使えない」

組合 共同申し入れ(JUビラ20-05参照)も提出しているし、本日グル連要求も提出し、そこにはファミリークーポンの改善も入っている。グループ会社のHACとかJTA等の乗員組合に加えJGS大阪、福岡等の気持ちも持ってきている。彼らも団交しているが、団交相手がSTを変えられるわけでもない。我々が責任を持ってここで言って変えてもらわないといけないと思っている。その代表として集めた意見を伝えていきたいと思う。でもその前に、1ヵ月が経過し、クレームがあって修正したところがあったら教えていただきたい。

会社 多分問題はサーバーの話と枠の話だと思う。現状、サーバーは正常に稼働している。ただ、予約・発券の段階で不具合があるというのは認識していて、4月12日から一般のお客様の運賃体系も変わって、一般のお客様が利用するところに出る不具合とST、BTだけに影響が出る不具合がある。スマイルキャンペーンの例もあったけれども、システム側も一歩ずつ潰しているけれど、一般のお客様の影響が大きいところから慎重にやっている。STの中では「サーバーが混み合っています」という答えが出て、実際混みあってないけれど、そのメッセージしか出せなかったというところ。そこはSTで非常に影響出ているので急がせていて、今月末ぐらいに解消できそう。ST00、90の予約・チェックイン時に、「至近3時間全部満席です」というのを本当は表示したかったけれど、「サーバーが混み合っています」しか出せなかったので混乱したと思う。そこは空いてなければ、「至近の便は空いてません」というメッセージが出るようになるので、不安だとか、何かよくわからないというところをまず解消する。一方で枠の話、一般の席が空いているのに乗れないという話。以前の説明で、「実際4月12日になって枠がどんな感じになるか見て、その後調整する」と言っておいたけれど、日々やり取りをしてゴールデンウィーク直前に、枠出しの拡大をした。具体的には、STに使うものがTクラスで、4時間前から取れるスカイメイト、シニア割はVクラスと言ってもう一つ上の枠。元々は、3時間前にはVクラスは、STには開放されない仕組みだったけれど、連休前に調整をして、3時間前にVクラスも開放するようになった。

組合 JAL オンラインのサイトが、ブラウザによって使えないという噂があるが本当か？

会社 サファリ、グーグルクローム、エッジでも使えるはず。

組合 サーバー混雑のエラーメッセージが、「お客様優先のため解放できません」ようになるのか？普通に「満席」と言われると本当に満席だと思ってしまう。JALのホームページでは空席があって、それでも「満席なので～」と出るとSTを使う家族から誤解を受けてしまう。この辺は何パターンか考えているのか？

会社 そこは、ST50で検索かける人とST90でかける人、それぞれなので、その枠が空いているか空いていないかを伝える。検索したのがST00/90であれば、3時間後の便であれば「空いていない」とお知らせをすることになっている。

組合 空席待ちについて、一般のお客様もオープン券がなくなり、空席待する人が減るから社員に席がまわってくると思ったら、フレックス・JALカード割引・ビジネスフレックスの人は3時間前から空席待ちができるようになった。説明会の時にこの制度は聞いていなかったが？

会社 原則は、便の変更ができる予約を持っている方が、搭乗便より早い便の空席待ちをできる。オープン券による空席待ちは廃止している。スカイメイトとかも空席待ちはできない。

組合 STでも空席待ちカウンターまで行ける制度を作してほしい。20分前に突然席が解放されることもある。何とか中に入って空席待ちをできるようにしてほしい。空席のまま飛ぶより、ST90でも売って飛ばしたほうがいいのでは？

会社 例えば10席空いていて全てSTで使用できれば空席待ちは必要無い。「空よりも90で」というのもわかるが、もしかしたら飛び込みでフレックスの金額の方が乗って頂けるかもしれないので閉めている。そこを開けてほしいという話だろうが、「1席でも収入を」というところとのバランスをどう調整していくかだと思う。空席待ち自体をできるようにという考えには無い。枠出しの方で何とか利便性を高める。

組合 有償のお客様をぎりぎりまで待って来なければ、我々がずっと入れるようにして頂ければそれでいいような気がするが、大空港の羽田ではそれができない。

会社 最後のキャンセル待ちが出たというところは、今回の運賃体系の変更でオープン券も無くなったので、最後1席、2席空くのはやむを得ないかと。

組合 そこは、社員に対する福利厚生と考えてほしい。また、これから入ってくる人たちにとっても飛行機に乗れるというのは大きな魅力。それを受けとった社員は福利厚生とみている。利益追求だけではなく、社員に思いやりをみせてほしい。

会社 制度をなくしたというのであればそのような感覚もわかるが、引き続き乗れるのと、あとは一般のお客様に対する制度だとかプロシージャを超えてというのは、もともと前提に無い制度だと思っている。乗れる範囲でご利用いただくという制度。いろいろな福利厚生があって、誰もが等しく使いたいときに使えるというのもあると思うが、航空会社の私用搭乗ということなので、ホテルとか同じようなものがあるかもしれないが一般のお客様に対するルールが前提にある。スカイメイトやシニアの方が空席待ちできない中で社員がそれを飛び越えてというのは、現時点ではない。

組合 「制度をなくしてない」と言っても、人によって、乗れる

人と乗れない人がいて、乗れない事が続いている人は「この制度は使えない」となる。実際に家族がフルフェア払って他社便に乗ったという話を数件聞いている。

会社 乗れないのは満席だから？

組合 空席があっても乗れずに飛んで行く。航空会社の職員なので、飛んだ後で会社のシステムで見ればわかる。それはTクラスのせい。別居特認もTクラスの扱いだろう？

会社 はい、そうです。

組合 当初の説明通りで、「有償のお客様が優先」となっているが、やりすぎな感じがする。実際ST50での検索はTクラスと同じだから色々やってみた。ビジネス路線の朝と夕方の便は、明日の予約も取れない。大阪とか札幌の便で、ホームページで空席があっても表示されない。別居特認予約は2ヵ月前から取れるというから2ヵ月先を調べてみたけど、たくさん便があっても1日に4便ぐらいしか選べない。当事者はこれで予約可と言われても怒るだろう。「全く乗れない」ではなく、Tクラスの枠を小出しで別居特認の人のために、一桁ずつぼろぼろと出してく事は出来ないのか？

会社 特に伊丹線は2ヵ月先の平日も午前便が取れない状況があるのは認識している。まさに「予約が出来る」というふれこみで、税負担の部分をしながらか、それを選んでいく中で、この状況は良くないと思っている。席出しのコントロールの中で何が出来るか考えていきたい。

組合 2ヵ月前にST50の予約を取る人はいないと思う。便を指定すれば、そちらの方が安かったりする。だから、あの枠で早めに予約するのは単身赴任の人だと思うから、数席でも出せるようにお願いしたい。あと、他社の社員がJAL便をMy ID Travelで使うこともある。これもTクラスか？他社はYクラスで空いていたら乗れるのに、JALだけTクラスにして制限をつけると向こうの会社に怒られるのでは？

会社 そこはTクラスではない。要はJALオンラインを使っているわけではないので、これまでと同じ。なので、国際線の航空券を使っているから、Yクラスというか、当日空席があればチェックインができる状態。一方で空港に来ないとダメなのは変わっていないので、3時間前から空港でなくても予約が出来るというのはもちろんないけれども。

組合 我々には開放してない枠を他の会社の人が使う。そういうことですか、分かりました。

会社 そこは課題認識していて、各社でMy ID Travelを見る画面には基本的には国内線は1時間前から、としている。空港のハンドリングにも色々あるので、そこは確認してみる。Tが空いてなければチェックインを待ってもらうとか出来ないか検討したい。

組合 ANAの制度がこの春から変わったとか、聞いているか？24時間前からチェックインが可能になったらいい。

会社 話を聞いて聞いているけれど、詳細までは取れていない。

組合 JALはギリギリまで有償のお客様を待ち、ANAは、24時間前から社員に開放するというのも、フェアじゃないと思う。平等にして競争したらいい。やはりANAのEFとうちのSTだと、使う人の規模感の違いがあつて難しいのか？

会社 詳細は、これから研究したいと思うが、元々ANA本体とグループ会社に相当な差をつけている制度なので、グループ社員も対象なのかとか、全部に課税をかけたとか、その辺の違いかと思う。我々も「一生この制度」とは思っていないので、特宥な制度なので色々参考出来るものはない

が、色々な検討をやっていきたいと思っている。

組合 ファミリークーポンもグループみんなが使える。これは2親等まで枠があり、24歳以上の子供も使えるので、これを改善すれば、我々がずっと出している要求も結局そこのので、今50%のところ8割引きぐらいにしてくれると納得感が出ると思う。これの改善とか考えられないか？

会社 STと違ってこれは販売促進施策。この値段で乗っていただければ、販売促進としてやる意味があるというもの。人財戦略部ではなく販売部門がやっている施策なので、ここを下げた時に施策として成り立つかどうかというところがある。今回の要求に入っているの、話をしてみるけれど、STとは毛色も違う。社員の皆さんからしてみれば似ているし、対象者も多いからということだと思っけどこれは販売促進。だから収入ありきの施策かと思っている。

組合 定価がだいぶ上がっているから、50%から下げても利益が出ると思う。販売部門にプッシュして欲しい。

■整備の屋外作業に対しては手当で応えるべき

組合 屋外作業手当は、前本部長の時に5000円で要求したら、「危険手当なのに5000円でいいの？」と言われて、1万円に上げている。「本当に猛暑だと命に関わるよね」というところまで行ったけれど、そこから「熱いのを緩和するためには何が必要ですか？」と言われて色々な話になり、脱線してきた。でも我々としては、外は暑いだけではなく、寒いとか、雷に当たるかもしれないなど危険を顧みないで働いている外で働く整備士に対して手当を出してほしいというのが主旨。暑さ対策は、人それぞれ。人によっては飲み物だったり、着る物だったりする。クールベストとか色々やってみると、「それではない」という人も出てくる。そうすると、個人でやるしかないわけで、そういう意味で手当ということ。お金で補填をしていただければ自分たちで暑さ対策が出来ると思う。

組合 回答は毎度「個別の手当として設定する考えにはなく、ご理解を」となっているが、ご理解が出来ないからずっと要求している。

組合 こどもエアコンが効いているけど、本当に室内でエアコンが効いている建物の中でお仕事されている方と、外で雨ざらしでいつも仕事している人の温度差がありすぎて、そこはこう身体に堪えるということも考えて、やはり手当が必要。

会社 そろそろお時間です。

組合 担当者のコメントが聞きたかったけど、無いみたいなので引き続き検討してほしい。

委員長 今日1番伝えたかったのは一時金の部分。最低必要な係数と言われた4.0ヵ月ではない方がいいと言いたい。ここは今やっておかないと本当に後悔すると感じている。今タネをまいておかないと人は集まらないし育たない。今いる人も去ってしまうかもしれない。整備現業でも入社5年目で仕事も覚えてきて面白い時期になっている人達でさえ、他社や他業種に転職を考える人も出てきている。そのくらい魅力がなくなっている中で、最低限の一時金では失望に繋がる。今回の特別金10万円が評判良かったのは期待値を上回ったから。夏の一時金に関しても、期待値を上回るものを作ってほしい。STも問題がある。特に逆単身の人にとって、空席があっても乗れないのは本当に困る。単身赴任で働いている人が家に帰れなくなっている。これだけ時間を割いた意味を理解してほしい。そして少しでも早く打ち手を考えてほしい。6月1日の回答指定日にぜひ答えてほしい。