

## 夏期一時金の上積み無しは非常に残念

6月13日9:00~10:00、23夏闘第5回目の団交を行いました。会社側は、小枝人財本部長、飯塚人財戦略部長、整備本部から福田総務部長、小今井企画財務部長、他ISZ、JGZメンバー8人が出席、組合側は佐藤委員長を含め4人が出席しました。以下、団交報告その①です。

### ■社員のエンゲージメントを高めるチャンスにゼロ回答

**小枝人財本部長** これまでの交渉内容を踏まえて経営として検討したが、これまで示した以上の回答を行う判断には至っていない。貴組合が「上積み回答が無ければゼロ回答」と捉えられていることはもちろん理解しているが、会社としては今回、夏の賞与については、春の段階で2.0ヵ月という水準を回答した。回答した時期、水準についての意見を聞き、要求についても理解しているが、我々会社が安定的水準と考えている年間4.0ヵ月をベースにした2.0ヵ月という水準、これをすでに答えているということは昨年度よりも、会社としても一歩二歩進めて回答しているということで、この辺りはぜひ理解してほしい。本日の団体交渉にいても引き続きこれまで通り真摯に協議をしたい。

**佐藤委員長** 本部長はJLUがゼロ回答と捉えていると認識をしているということだが、私達JLUだけではなく、職場のJALFIOやJALEC労組の仲間からも聞いている。みんなの考えをまとめると実質的にゼロ回答となる。「これ以上の回答はない、理解してほしい」と言われても、現状では理解できない。職場の声は、「やっぱり足りない」となる。今回の回答ではないが、期末手当に10万円がプラスされ、先日支給された。これをもってしても職場の生活実態を見ると、現状の物価上昇や光熱費の値上げを受け、実質的に生活は切り下げられ続けている。これから会社がエンゲージメントを高めようという時に、私が言った「実質ゼロ回答」から変わっていないというのが、職場の受け止め方だし、私が懸念しているのは、今回の回答は将来に禍根を残すことになり得ること。エンゲージメントを上げるチャンスを失った。せっかく7000円のベアがあり、期末手当と特別金があった。ちょっとずつ会社が変わってきていると思った矢先に「やっぱり変わらないのか」という失望感に繋がる。若者達が離職を選ぶリスクが非常に高まると思うし、若者だけではなく仕事を辞められる状況にある人がいれば、その人達もそういう選択をする可能性が高まる。非常に残念。職場の受け止め方で伝えていない部分では、「今の回答だとやる気と安全が守れない。労働環境が悪化しているので、それに関しては手当が欲しいし、それを支えていくにはやっぱりお金が必要だ、それ相応の対価が欲しい。現場の実情が経営者に伝わってないんだと感じた」そんな声も上がっている。それから一時金の4.0ヵ月を春に示すのは今までにはないとのことだが、「これは最低限のレベルだ」という受け止め方の大半。だから高い不満度になっているし、失望していて、「これから組改もあって拡大基調にある時に頑張れない」という声になっている。あとは「稼働率が上がっているのだから、金を出すべき」といった声も多く寄せられている。大きく失望していると伝えたい。

**組合** 組合の取り組みとして、ピラを作ってM1前で配布しているが、羽田の組織改正によって、夜勤明けが遅くなり配れなくなった。一部置いていく。こちらに今言ったような職場の声が書かれているからよく読んでおいて欲しい。

### ■組合に寄せられた支店からの声を伝えておきたい

**組合** 2月に羽田発の福岡便が出発遅れで北九州に降りる事例があり、新聞でも紹介されていた。北九州にはA350の資格者がいないためタクシーで福岡の整備士が向かう。福岡空港の22時制限は1972年に出来たもの。空港に対してJALから制度の改定や、運用の変更を求めているのか？

**会社** 沖合移転の話が現実味を帯びた事があったが、結局また元に戻った。伊丹もそういう話があったが結局残った。引き続き柔軟な運用を、という点では、「11時12時にしろ」ということではなく、「柔軟な運用に」とやってきたが、今回単発的なことだったのに、結局もっと強固な方針が出てしまった。「今後リクエストされてもぜったい駄目」と言われたので、北九州の準備をしたということ。一昨日もあって、それで初のケースとして降りた。前回は準備も何もしてなかったのに、大変な事になってしまった。今回は準備をしていて、直ぐに地上の人達も移動して前回よりは傷は浅かった。

**組合** 昔と違って飛行機の騒音も少なくなっている、「少し変えてくれないのにも」と思う。お客様も福岡に行こうと思っているのに、北九州に降りるのはサービスとして迷惑な話、事前に「この飛行機は北九州に行きます」と言えば、その場で判断できるかもしれないが、今回は大丈夫だったのか？

**会社** 今回は事前にアナウンスをして70名ぐらいが翌日の福岡行き振り替えたと聞いている。

**組合** 福岡行きと行っておいて途中でダイバートした扱いにするのは、だまし討ちだと思うし、それはフィロソフィーに反すること。今後も正直にやってほしいし、引き続き22時運用制限の問題は働きかけていってほしい。

**組合** 支店からの資格拡張も要求している。今ERJの資格を取る時は出張で静岡に行く。最終的に出張費がかかるのなら、Gコースもオンラインでできるし、どこから受けても変わらない。取り組みとして何か進んでいるのか？

**整本** 今はJBZと支店の人の貼り方について議論をしていて、その中で基地での拡張枠、毎年200ぐらい用意されていて、アサインしているけれど、そこで若干ミスマッチが発生している。例えば、人を送り出すと羽田の資格者が足りないということで帰ってくる方、その羽田での資格を持っていないということであれば、やっぱり支店でも入り口はZOOMのできるの、最後のファースト・セカンドだけ出張でやって羽田で

即戦力の活躍ができれば、羽田からの人が送れるだろうというような、議論をしているところ。まだ成果が出ないけれど、色々なバリエーションを作っていきたいと思っている。

**組合** 支店から拡張できるようにするということ？

**整本** そう。その代わりに、羽田からの応援はある程度必要だから、そこは皆さんに飲んでいただく必要があるけれど、戻ってきても、しばらく資格が使えないというような状況にならないようにしなくてはいけないと思っている。

**組合** 今は5ヵ年計画とか書かされている。そこに資格取得の時期を書いても、結局大型組織改編や地方転勤とかで意味がなくなる。地方からもちゃんと取れるようにしないと。整備士としてのキャリアを考えた時に、若くして2機種ぐらしか取ってなくて、転勤させられて、帰ってくる時には、羽田の同期たちは3、4機種持っているとなれば、どうかと思う。

**整本** 支店で拡張の意欲を持っている方の意欲を無にするというのはもったいない話なので、そこは何らかの方法でできないか、全員の希望をかなえると、かなり出張を送らないといけなくて、そういうことをして行く必要があると認識をしている。

**組合** 正直、今のこの羽田の勤務を考えた時に羽田で勉強させるよりは、地方で時間があるところで勉強して資格取って帰ってきてもらったほうが良いと思う。

**組合** 5ヵ年計画の話もあるが、どう資格を取らせ、どう活躍させるか、というビジョンが組織改編の度に変えられるというのもあるけれど、支店を含め整備士一人ひとりの人生を通して見てくれる人が必要だという意見があった。そういうキャリアについてどういう申し送りをされているのか？

**整本** それまさにJBZを作ったひとつの理由で、元々支店の整備士を羽田/成田の背番号を付けてちゃんと見ているものと思っていたら、必ずしもそうではなかった。だから支店の約350人、海外にもナショナルスタッフもいるし、その方々を継続的に見ていく必要があるということでJBZを設立しているので、そこを一気通貫で見ていきたい。5ヵ年シートとリンクするかどうかは、また別の課題かと思う。

**組合** 5ヵ年シートを書いても、前回の組改のときにラインに出されて、今回ドックに戻ってきて、書いたもの全部ご破算になっているかわいそうな人もいます。

**整本** 課題として認識しているので、シートのあり方含めて考えなければならぬ。

**組合** 入社10年目の人が、もう3回目の組織改編を経験している。3年ごとに組織改編しているから、5ヵ年シートはもうやめませんかと言っている。

### ■SHOPからの声と子育て世代の組合員の要望も

**組合** 数年前に専任エンジニアという役職を作った。専任エンジニアは課長達の仕事の負担をカバーする役目という話だったけれど、ショップにおいてはシニアの、それも部長やセンター長経験者がそれになっている。彼らが何をやっているかわからないという話がある。

**会社** それは専任エンジニアでなくて専任部長。例えばNPZの場合、事業をどうしていくとか、結構大きなビジョンを作っていく必要があって、課長補佐というより、センター長の特命事項を受けて自ら動いていくという役目を持っている。専任エンジニアは別でラインコントローラーとかやっている人がそれにあたる。

**組合** 時間年休が取れる様になって、5日制限で細かく分けられて、子育て世代からは重宝されている。保育園の送り

迎えとか、2～3時間で取れるのはいい制度。今5日という限があるけど、増やしてほしいという意見はないのか？

**会社** 法律で決まっているもの。

**組合** 5日以上にはできないもの？それを超えるとまずい？

**会社** そう。ルールでそうなっているの。

### ■組織改編から2週間、やる前から分かっていた問題も

**組合** 組改の話は団交ではやりたくない、本当は一時金の話をしたい。でも今、一番困っているのが組織改善。現場の声は「元に戻してほしい。今のやり方に全然マッチしてない」ということ。要求に「永く安心して働ける～」とあるが、それと逆行しているシフトを組まれているので、ものすごい反発が大きい。ラインの3シフトは夜勤が一時間以上伸びた。その分「休憩時間は90分にする」と言っても、90分の休憩なんか取れるわけがない。それは初めからずっと言っていたことで、やっぱり取れなかった。でも、組織長は「やってみてダメだったらちよつとずつ修正していく」と言う。実際、夜勤で休憩取れるのは10分とか30分。でも、日本人の気質で、そんなに長くは休まない、休めなくても自分から残業申請はできない。だから実体的に休憩が取れない状況になっている。

組改前に働き方、ミッションが職場に示されて無かったので、何をやるのか分からない。3シフトでは「SRはあまりやらないでNR、スクワークに特化する。定例作業は重整備で」という話だったけれど、始まってみたら、そのSR作業も3シフトでやっている。結局NR、スクワークの方になかなか手が出せなくて、重整備に振っている。ライン2シフトでは、S2→S0の勤務があり、25時終わりで13:04開始、これが非常に厳しい。12時間インターバルは確保しているが、家に帰って、4時、5時に寝ることになる。そうすると、家族が起き始めるので7時ぐらいには起きてしまう。ほとんど寝ない状態で、13時には働く。だから休み初日は、その疲れを抜くだけになる。その翌日1日休んだらもう次のシフト。やっている人達は「もう体が持たない」と言っている。特にシニアの人が。設備器材も、会社は「揃えますよ」と言っていたけど、結局、人がラップする時間帯では、人が多くて器材が足りなくなる。飛行機も降りてこないから人が浮いてしまっている問題もある。

**組合** まず休憩時間について、ライン整備は何時から何時まで休憩というものはないけど、どうやって取らせていくのか？

**整本** 組改の話については、いろいろ状況は聞く。ただ、当初設計した部分と、何がどう違っているのかがまだ分析できていないものの、早めに手をつけなければならない領域もあるという認識はあるので、その分析をして、対策したい。ただ、いろんな面で状況が厳しい。特にS勤、2シフトも伸びているし、変化はやっぱり大きいと思うので、働いている皆さんが、どこまでが慣れる領域で、どこまでがそれを超えている領域なのか、を合わせて見ていく必要がある。今のお話にあった、例えば、施設設備で何か足りないとかに関しては、こちらも確認するけれど、組改の前に「こういうものを準備する」と言っていたものは、お互い確認をしていると思うので、それが入っていないのであれば、早急に手を打つ。ラップで人が浮いていて、その時間仕事ができないという話、逆に「ツールがあっても飛行機がないから」ということがあるかもしれない。それは細かく見ていきたい。なので、今回、こういう話を聞く我々もまだ正確な状況の把握、それに対する分析、その対応を完全に考えきれていないのが現状。だから別途、労協でやった方が、生産的な話になる気がしている。

以下、JLUニュース893号に続く

【日本航空ユニオンニュース 892(14-61)号】