

一時金の上積みは経営の大英断と受け止める

11月14日9:00~10:00、23年末第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、人財戦略部担当メンバーに加え、整備本部福田業務部長、百田総務グループ長、合わせて10人が出席、組合側は佐藤委員長を含め7人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■現役社員みんなが感謝 でもシニアは置いてけぼり

小枝人財本部長 冒頭一言、経営として再度検討したがこれまで示した以上の回答をするという判断には至らなかった。本日の団交も貴組合と真摯に話し合うという考えには変わりはない。是非ともご理解頂きたい。

佐藤委員長 先日一時金係数では満額回答を受けているが、それでも職場の問題等を忌憚なく言わせて頂く。一時金に関して、職場もすごく驚き、喜んでいて、前向きになっている。正直に言って JAL の経営陣を信じていなかった面がある。今までの流れではどうしたって係数での満額になる+1.0 カ月は出ないという見方をしている人が大半だった。そこに期待を上回った回答が示されたので、本当に大英断だったと思う。JLU としても 1 年間の決算を見てからではなく、年末でしっかりと上振れた分を修正して欲しいとお願いしてきたが、完全に満額回答されたことに驚きと感謝を感じている。これが素直な感想で、JALEC の人達にもすごく感謝された。「組合の頑張りが経営に伝わったんだね」と言ってくれている若い人もいて、JAFIO や JALEC の組合員にも感謝されている。本当に真摯に協議を続けてきた結果だと受け止めている。一方でシニアには波及しない回答なので、みんなが満額回答を得て盛り上がっているのに置いてけぼりになっていて一緒に喜べない。シニアの賃金制度は建付けが違うと言っても、人間だから感情として、みんなが盛り上がっている時に置いていかれている気持ちも分かる。今後はシニアの建付けの在り方も考える必要がある。同じ労働環境で同じ仕事をしていながら、賃金が違うとやりづらい。JALEC 社員と出向者もそう。ただシニアはガクンと給料が減った中でも同じ仕事をしている。働き方が変わってれば別だが、出社日数だけの变化で 1 日の働き方は変わってない。そういうところで非常にやりづらい。一緒に一体感が生み出せない。一丸になれないところを感じている。

■更なる賃上げが期待されている今 ベアも手当も大事

組合 收拾に向かっているが、やはりシニアや契約社員の話があるので素直に「満額回答」としていいものか悩みどころ。JGS のクリーニング部門も契約社員が多い。定着率も低いので日々の生活とかを考えると、この年末に給料と別に何かあった方が辞めないで済むと思う。一時金を出すときの出し方を引き続き議論していきたい。この後、春闘に続くがこの時期に一時金の話をしている会社は少なく、すでにベアの話になっている。

会社 来年の春闘に向けては今首相がいろいろ言っている事もあり一律注目されると思う。どこの業界がどうだとか。

組合 去年からサントリーがかなり早く発表する。今年も 7%

は必要だとか、もうそういう動きが始まっていて、連合や経団連も、去年より高めの賃上げが必要と言っている。当然岸田首相も圧力をかけてくると思う。ベアの水準を考えると何をしているのか改めて確認したい。

会社 世間動向や、会社の業績、あとは当然ながら、人件費は 1 回上げたら下げられないので、どう影響していくのか将来見通しを見て、こういうことを総合的に見ながら考えるもの。

組合 「1 回上げたら下げられない」というところ。それで慎重になるのはわかるけれど、本当に会社が傾いたときには、「新人事賃金制度に」と言って、またゼロからやり直しになる。そこはあまり考えないで世の中の流れに乗ればいいと思う。

会社 賞与とベアがあって、ベアは何千円という単位で、感覚的に賞与は額が大きいので、皆さんにとってわかりやすい形かと思う。一方ベアの重みというのは、我々としてはとても重く捉えている。何かしっかり生産性改善とかをした上で基本給を上げることにしっかり向き合っていきたい。賞与は単年度で業績が良かったらやるようなもので、ベアは上がったから一方通行。だけどそれは社員の皆さんの生産的なアウトプットの仕組みが上がったということで、一回上がったたら、そんなに崩れていかないものだろうし、労使でそう向き合っていけばいいと思っている。

組合 今年の 7000 円のベアでやっと賃金が上がると感じた。でも手当ではなく全体で上げていく方針なのだろうと思っている。今回もいろんな手当を要求したけれど、一時金でまとめて払ってきたという受けとめ方している。そう考えるとそちらの仕事としてベアで上げた方が簡単なのかと思う。

会社 ベアは一律だから相当重いことを決定している。

組合 私達は個別の手当要求に時間をかけているので、そちらも見てほしい。本当に少ない人数のところ、兼務教官や係長への手当は限定的。今後また検討してほしい。

■ST 改善の声は多い 空席待ちが出来るように工夫を

組合 ST の空席待ちについて、「空港での空席待ちは、予約を持っていた人が来なかった、そのときだけの話」と言われたが、やはりそこが納得いかない。お金を払い込み済みで、NO-SHOW だと収入になるが、普通は 20 分前にキャンセルできるならそうする。その空いたところに我々が乗りたいと言っても近くにいない、結果空席で飛んでいく、ここが問題。社員とその家族のためにそこをどうしようか考えないのか？

会社 やはり空席待ちできないことへの声は大きい、課題としては認識しているので、今日の時点で何が出来るかという、まだ何もできていない。関係部と話をしているところ。今まではお客様の NO-SHOW が決まって、空席待ちカードで乗

ってもらった。前は検査場を通過していたからできたけれど、オープン券がなくなっているから、そこが出来ない。空港にもよるが、検査場を通過してからというのがなかなか難しい。いろいろクリアしないといけないことあるけれど、中でどうやって待つかみたいところが大きなテーマかと思う。

組合 今「家族のために」と言ったが、自分たちの親世代にあのシステムを説明するのは結構難しい。結局、自分で発券して、親から後でお金もらう感じになる。クレジット払いでやっているが、給与引き落としにできないのか？

会社 「PFC ができるのだから同じように」という話かと思う。実際 PFC の時も、頑張って裏で膨大な作業があった。それを ST90 でできるかは、想像する限りは難しいかと。あと一律でやるか選択制かでだいぶ違うと思うが、確認はしてみる。

組合 クレジットでマイルを貯めたい人もいるので選択制で。

会社 家族の分を自分の給与から引かれることに納得いかないという方もいると思う。

組合 あとはファミリークーポンの要求もしている。前に聞いたら、性質が営業寄りで福利厚生とは少し違うとのことだったが、営業サイドとして、この 50%の割引率が適正なのか、また今の利用率が想定に対して、どうなのか知りたい。

会社 料金とかの考え方は、やはり増収施策でやっているの、路線よっての利益みたいな話になると細くなる。でも例えば株主優待券は 50%、それ以上というのはどうなのかというところ。昔は、営業用にもっと割引率の高いものもあったけれど、このファミリークーポンは社員もご家族も含めて広く使える券種として 50%、それで一応予約ができるというところ。利用率としては、あまり利用されてない。だから「割引率も考えれば？」ということだと思うが、ST がある方は ST 使えばいい、ただ ST には使えない二親等が使えるということ。ST とは違うという中で、それを割引率とかいろんなことに当たってしまっただけが限界というところ。

■AFRS 手当は会社毎に サポート体制もまだ足りない

組合 AFRS 手当は、各社に対して払ってほしい。社長の話でも、インバウンド需要 6000 万人を達成するために国から相当言われているのだらうと理解した。それに貢献する仕事を我々はしているし、それで収入も増えるのだから、一人一人にしっかり手当を払っていくべきだと思う。

会社 AFRS 手当は、「ハンドリングはこんなに大変なんだ」ということを言われるが、その「大変さ」に手当していくという考え方にはないので、ここは平行線になる。一方大変という部分、AFRS の方が結構 1 人でハンドリングしていると聞くので、何とかそういう面で、サポートを充実させていく方向性は持っている。そういうところだと思う。

組合 2019 年の CCF02 の資料を見ていたら、そこにも「整備士を孤立させない」「サポートの充実」と書いてあった。それで今になっても同じ不満が出ている。直近で改善したこととかあれば教えてほしい。

整本 2019 年、あの時にまさにインバウンド何千万といった政府の方針とか見えていたので、まさに付帯ではなく、JALEC の事業だろうということで、事業に対してしっかり手当を、ということで設定したのが 2019 年。サポート体制を強化しようと CCF02 で議論して、NMC/G の機能強化とあったけれど、やっぱり属地から離れていることが、支援の壁になっていた実態もあった。今、12 月 1 日に名古屋の事務所のリニューアルを示せると思うけれど、名古屋もカスタマーを主流でやっている、成田とのコミュニケーションというのがなか

なか難しいということで、そのリニューアルを機に通信体系をしっかりと確立していくことをやっている。今ラインセンターの改修もやっていて、そこでも成田のカスタマーとの連携について、新しいコミュニケーションスタイルがないかどうかを議論している。従って今なかなか改善が進んでないのは自覚している。そこをしっかりと、最近の IT を使って、皆さんのサポート強化をできるようにしていきたい。

組合 今 A330 が結構ネックで、A330 の資格だけで 4 社とか 5 社持っている人が同じ課に何人かいる。JAL に機体がないので、MM を調べるにも、その人しかできない。サポートに行く人も、G コースも何も受けてない。自分は A300-600R を持っていたから、何となくイメージできるけれど、若い人たちは A330 がどんな感じか全然わからないので、そういう教育は必要かと思うし、やっぱりハワイアンは、以前は 5 人でやっていて、今 JAL で受けることになったら、多くても 3 人、3 人で 3 便回す、すごくタイトなことやっている。やっている方から「もう早く何とかしてくれ」と言われている。

整本 前回、ハワイアンの話を聞いて、契約も含めて確認している。A330 は羽田が先行して導入して 2013 年に皆さんに研修を受けてもらってハンドリングしたけれど、成田は A330 が無いので、NMC/G で対応できなかった。最近、成田の方も A350 から A330 への機種変が他のエアラインでもあって、資格者を増やしている。今後は成田のコアとなる NMC/G がしっかりとサポートできる体制を作っていきたい。

組合 A330 のノウハウを AQUA みたいにみんなで見られれば、やりやすい。そういう物を作ってもらえるとありがたい。

整本 わかりました。そういう IT 機器の導入をしっかりとラインセンター改修と同時にやっていきたいと思う。

組合 サポートだけではなく、同じ人に何個も資格を持たせることを変えていかなければならない。もう「AFRS の資格返したい」という人もいる。費用対効果が薄すぎるから、「個社個社でほしい」となる。そこに費用が発生すれば、会社もいろいろ考えるはず。そういう足かせがないと、同じ人に重なっていったって、それを管理する側も管理しきれなくなる。資格者の数は足りているように見えるけど、でも実際 1 人の人が複数持っているから、実際は 1 人が走り回らなければならない。

整本 元々、ラ確の養成は、1 機あたり 20 名みたいな、どんぶりをやっていたけれど、今これだけカスタマーが増えて、JAL 機もカスタマー機も、両方ハンドリングする中で、もう少し正直にしていかなければならない。そこは各生産計画グループが、しっかり見ていこうということで今議論をしている。

組合 例えば 4 社持っていたら、M/H を 25% で計算していけば合うはずなのに全部 1M/H で計算されているから、どの機種にも一人行けるようになっている。

整本 JAL 機だとスタンバイという形で定時からずれる場合はスタンバイ要員を配置出来るが、カスタマー機はかなり時間的にずれることもあり、そういった係数の置き方とか含めて生産計画のあり方を検討していく。

組合 JALEC は基本給が低い分各種手当で上乗せしてきた経緯があるが、AFRS も細かく分けて会社ごとにして重ねた方が JALEC のプロパーには馴染むのではないかな？

整本 今は基本的に JAL も JALEC も体系は一緒にしている。基本給レベルについては、そこは変わらない。

以下、JLU ニュース 916 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 915(15-18)号】