

2023 年末 第4回団交報告①

JLUニュース

No 910(15-13)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年 11月 15日

Tel: 03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail honbu@jlu.co.jp

一時金は上積みで3.0ヵ月に シニアへの対応は課題

11月09日 10:15~11:15、23 年末第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、整備本部から総務部福田部長、百田グループ長、人財戦略部メンバー含め9 人、組合側は佐藤委員長を含めて9 人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■本部長の冒頭発言【回答書前文とほぼ同内容】

小枝人財本部長 下期も市況や不安定な世界情勢など厳しい要素はあるものの、年度業績の確定を待たずに年末賞与で早期に還元することで、新たな利益目標必達に向けた覚悟を持つとともに、中期経営計画ローリングプラン2023における ESG 戦略の加速と、皆さん一人ひとりの成長や新たな挑戦に向けて一丸となっていくことに経営としての強い思いを込め、本日回答いたします。

今回の賞与の追加回答は、今年度の好調な業績をうけ、人的資本投資の一環として行うものです。人的資本投資とは、人財を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すための投資であり、皆さん一人ひとりが新たな価値を創造できる人財に成長していくことを目指しております。これにより、生産性向上や新たな事業に挑戦することで事業構造改革を加速し、移動を通じた関係やつながりを創ることで社会的・経済的価値を創出し、企業価値を向上する ESG 戦略を推進していきたいと考えております。その成果を次の人的資本投資につなげていくという好循環を生み出すことで、今後の JAL グループの持続的な成長を目指してまいります。

本回答ならびに見解につき、ぜひとも貴組合のご理解をお願いいたします。

■満額回答には驚いた 感謝するがシニアには？

佐藤委員長 率直な感想だけれど正直びっくりした。3.0 ヵ月は係数では満額回答、入社以来、初めてのこと。「人的資本投資の一環」という話だが、その思いはすごく伝わった。まずはお礼を言いたい。経営状況が好調ということもあるが、驚いた背景としてあるのは今まで満額回答は有り得なかったから。好調でもどこか渋る、JAL にはそういう体質があると感じていた。だからこそ今までずっと「人に投資を」と訴えてきた。それが今回達成出来たのは素晴らしいこと。経営にこれほどの英断が出来るとは思わなかった。今までの労使関係はそういうものだったが、今回それを打破した。これまで「慣例にとらわれず、諸要求については、夏や年末に出しても良いのでは」という話もしてきたが、今回はそこに踏み込んだ一つと感じる。確かに諸要求に関しての回答はないが、一時金に集約して出したと受け取れる。これで気持ちが前向きになる。社員は大きな将来不安を感じ、大幅にダウンした生涯年収をどうやって補おうか考えていた。だから一時金で補填して欲しいとも訴えてきたが、なかなかそこには応えないだろうと思っていたが、こんなに思い切った事をしてきた。そういう経営になってきたことに、改めて経営陣に感謝を伝えたい。おそらく職場も同じような感想を持つと思う。これで会社に対する信頼関係が生まれてくるのではと思う。本当に苦しんだ後で、会社に余裕が出てきた時には社員の期待に応えてくれる。それを職場や家族に伝えていきたい。

組合 今回の係数の上積みは、正社員にとってはありがたいことだけれど、前回の期末の時は 0.3 ヵ月+10 万円で、この 10 万円は契約社員やシニアの方にも出た。今回はそういういった趣旨のものはないのか？

会社 今回の回答はいわゆる賞与で正社員に対するスキームで、夏に回答した 2 ヵ月にさらに 1 ヵ月上乗せする。同じスキームの中なので、その対象は夏に答えた通り。契約社員やシニアの方は外れる。ただ特にシニアの方は当初の雇用延長の制度が少しずつ変わっていて、整備は特にそうだがシニアの方の活躍なくしては成り立たない。整備だけでなく、運航も客室も、地上の間接も然り。今回は対象になっていないが賃金や働き方とか位置付けも含めて変えていく必要があるだろうと思う。そこは今一生懸命検討しているところ。

組合 シニアは契約更新時に 2 ヵ月の一時金があるが、これを社員と同じにして、それぞれ夏冬で出すと、何らかの国の補助に引っかけるとか、そういうことはあるのか？

会社 そういう事はない。シニアのスキームを作った時に更新に対して、2 ヵ月を支給するという考え方で、その後制度も少しずつ見直している。例えば当時は時給だった。その前はマッチングの制度も少し違っていた。今も多分ゴールじゃないと思っている。整備は資格を持って働いているが、間接ではどういった仕事をシニアになった時にすればいいか、キャリアのリススキル等も考えている。やっぱり長くシニアの方の経験とかを生かして、活躍出来るよう励んでいただきたいという思いが強くなってきている。

組合 良い回答を頂いたが非常に心苦しいものがある。シニアの人達にも何か良い事を伝えたい。それと一緒に働いている JALEC とか JGS も揃って 3 ヵ月なのか

会社 そこは各社の経営が判断すること。ただ少なくともこの業績を上げられたとか、ESG 戦略の推進に向けた人的資本投資は、全グループ共通なので、JALEC はもちろん JLSKY、JGS とか各経営で思いは共有している。

組合 一時金の要求、JLU は 3 ヵ月+10 万円、そのプラス 10 万円というのは若い人達にプラスになるようにとの思いで定額をつけている。弱いところには手厚くして欲しい。特に JGS はすごく厳しい。黄色いヘルメットの新人が多い。新人含めて辞めてく人も多し、現場で非常に苦労しているのを見ている。そこにはプラスをしていかないと、この人的資本投資でもまだ足りないくらい。

会社 はい承りました。

■シニアの働き方 工具室だけ短縮勤務できない

組合 シニアの働き方で短縮勤務を選べるようになったのはいいことだけれど、職場によって選べたり選べなかったりす

る。本人希望があれば、それに沿って短縮できるようにするべきと言っているが工具室の窓口では短縮勤務が選べない。できない理由は何なのか？

整本 今欠員が生じているということもあるけれども、現場の始終業時が、一番負荷が高い。一人が時短をするとそこにリソースをなかなか当てがたい。いずれもう少し配員が増やせる状況になってくれば、日数的な部分就労みたいな選択の余地ができてくる。決して今後やらないではなく、検討をしていきたいと思っている。

組合 配員を増やす努力はしているのか？

整本 例えば、外部から派遣をしていただいて、あるいは DFOB の方をもう少し現業ではなくて、成田のように彼らに工具室をやってもらう。そうやっているいろんなチャンネルを使って、何とか増やそうと思っている。

組合 今は DFOB が退職してしまう状況にある。

整本 羽田では遠距離通勤が多いというのが特徴で、それゆえに厳しいという方がいて、あと家族の介護というもある。

組合 介護は仕方ないとして、通勤のことならマイカー通勤の高速代がちゃんと出ていけば、その DFOB の方も、もしかしたら遠くでも続けられたかもしれない。「配員が増えれば」と言うけれど、何か組織として最低人数で回そうとしている感じがして、それだと短縮勤務は作れない。だから少しオントップして、その人が休日でないでも回るようにしておけば、シフトを組むのもそんなに大変じゃないと思う。

整本 今の工具室を希望されるシニアが少なくなってきた。やっぱりラ確として働きたいという方が多いので、「欠員があるからこっちで働いて」とはなかなかならない。ご自身がやりたい仕事についてもらうのが基本だから。

■シニアの資格者にどう働いてもらうかが課題に

組合 資格を持っているシニアの人が 2 シフトにたくさんいて、75%とか 50%で働いている。この人たちが AFRS を持っている、その人が公休の時に現役に負荷がかかるし、アサインにも苦勞する。同じ課にシニアが集まることにも問題があると思うが、何か考えはあるのか？

整本 比率までは見てないけれど、特に成田では、ラインはほとんどシニアになっている。そういう状況を伺っていて、部分就労を導入する際には、資格者の頭数だけではなく、そのファクターをしっかりと考慮した上での育成計画が必要だということ。今後、各生産計画グループの中でもしっかり資格を見て対応していきたい。すなわち資格者は増やさなければならぬ。そこを増やすことでシニアの方の働き方の見直しを進めていく。

組合 例えば、今国際線の 2 シフトは 1 課 30 名程度。その内シニアが 7、8 名。その中の半分が国内の 2 シフトだった方が異動で来ている。その方が 75%、90%で働いていて、今年の夏に 50%を会社が認めたことで、50%の人もいる。50%ってもうほとんどいない。組織としては見かけ上、資格者がいる。だけど、ほぼほぼ来ない、となると、他の人たちも休みづらくなる。だから、そういう働き方、何%とかの制限も今後必要かと思う。50%を選べるようになったのは会社としてどうしてもそのライセンスが欲しかったってということか？

整本 これは先行して成田で、デパーチャーとアライバルのピークが朝と夕方に来るので、1 日いても間の仕事がないということで、出社したら基本 1 便ハンドル、そういう過去の歴史があって、それがこの 50%勤務の成り立ち。それが羽田の国際で 75%でも、その間がうまく活躍いただけない部分が

あるのでは、ということで 50%にしたと思う。実際の働き方をもう少し追ってみないとわからないところ。国内なら結構 75%でも 3~4 便ハンドリングとかでできますよね？

組合 羽田は出勤する日数でやっている認識で話していて、50%だと会社にはぼろ来ない感覚。50%に加え年休もある。そうすると月に 10 日以下しかいない。だからアサインする側も困るし、ライセンス持っているがために、その人の代わりを別の資格者が出社して、となると、その人は別の AFRS の資格を持っている。そこで取られて手薄になる。だから 50%で働く人は、一課のうちにどれだけの人数にするとか、75%はどれだけだとかそういう制限をしないとやっていけない。

整本 まさにその部分、Z/P の方で資格者が見られてなかったということ。現場の方で管理していただいているというような役割分担をしたから、しっかりと養成計画をどうするか、実配置をどうするかを見直していきたい。

組合 同じ国際線でも、成田は参考にならないのでは？羽田は 24HR だし 3 時 4 時に飛行機の出し入れをするから、国際線に 2 交代を入れたのは間違いだったと思う。以前は 3 交代を大きくて、何かあったらフォローできる状況だった。AFRS の資格者が 2 名機側に行くことで、何かあっても一人は書類、もう一人は作業できた。それが今はできない。サポートが来たとしても、その人はその会社のやり方を知らない。

組合 シニアの人も出勤すると、もう全力で 1 日、現役社員と同じだけ働かなければならない。さすがに 65 歳近くなると体力的に厳しいという声もある。特に重整備がそう。体力仕事でやっているところはきついと思う。何かその辺を配慮できないものか？出社したら 30 代も 60 代も一緒なのか？

整本 そのコントロールは、申し訳ないけど、職制がやっぱり体調含めて見ていただいて、その仕事量をコントロールするしかないかなと思っている。人によって本当千差万別だから「一律こうしましょう」ということではないと思う。

組合 その「一律こうしましょう」になっている。工数もそれで組んで、マンパワー 1 としているから職制がどんなにやり取りしたくても、シニアの人も 1 で働いてもらわないと回らないくらいギチギチになっている。ラインでは今、SR ジョブも全部便間に付けてくる。だからロングステイがあればそこで通常の TURN AROUND に加え SR JOB もこなしているから、そこにシニアの人も配置される。だから来たときの稼働のきつさを皆さん訴えている。だから出社の日数を月の 75%ではなくて、出社した中で 75%の働きにしてほしいと言ってくる。でもその人たちも、「やっぱりそれってコントロールが難しいよね」と同時にしてくれている。それでも、ここは考えていかないと、もう長く持たないと思う。

整本 シニアではないが、生産人員でカウントされる組織に実はそういう方が点在しているということがわかって、本来は例えば HMZ#とかで行っていただくのと非生産化できるのだけれど、現職のその係にいたまま、なかなか 1 日仕事ができないという方も実はいて、その人が密かに間接業務を行っていた。それ自体を実は Z/P が何も把握できてなかった。なので、そのいる人数分の工数の処理を、現場に投げるということをやっていたため、一体そういう方がどれだけ潜在的にいるのかを把握しようとしている。それがキャリアオーバーや Postpone が増えている一因ではある。ようやくそういった原因分析ができるようになってきた。

以下、JLU ニュース 9 1 1 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 910(15-13)号】