

年末に斬新な回答をすることで見る目が変わる

10月25日9:00~10:05、23年末第2回目の団交を行い、1回目に続き要求趣旨を補強するやりとりを行いました。会社側は、小枝人財本部長、飯塚人財戦略部長、人財戦略部メンバー7人に加え、JGZから1名、組合側は佐藤委員長を含めて7人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■職場に帰って聞いてきたがやっぱり一時金の話になる

佐藤委員長 今日が、回答前最後の団交になるので、もう一度、職場で聞いてきたことをお伝える。でも結局は一時金の話になる。春の時点で年末2ヵ月を示し「早めに安心してほしい」という趣旨は職場にも伝えているものの、物価上昇と、この3年間の疲弊がやっぱり大きい。確かに年間4ヵ月が早めに示されて、0ではないという安心感があるとしても、それではやっていけないというところが大きい。だからこの年末の一時金を上積みしてほしいと声が非常に大きいというか、ほぼそれ。一時金以外も今年年末で要求しているけれど、これも「諸要求は春に」というのが慣例的になっている。だけどその慣例は打ち破った方がいいと思う。あと1年半くらいでシニアよりの上の特別スペシャリストもいなくなり、運航を下支えする人が足りなくなる。若者をいっぱい入社させて人材を補填しているという話もあったけれど、やっぱり離職にならなくても、モチベーションの部分が下がっている。会社に対する魅力がないと一生懸命資格を取ろうとかならない、そういう気概が生まれにくい。そこに危機感を持っているので一時金以外の部分に関して、諸要求とかを春ではなく、年末に出していくと、JALも斬新なやり方をしていると世間にも伝わる。そういう新しいJALを打ち出してほしい。

組合 前回言われた「4月に今までに例を見ないようなベア7000円を実施した」というところ、「同時に特別貸付の1万円の返済が始まっているからマイナスだ」という話もある。その間に物価も上がっているし、増えた出費を吸収するにはこの年末一時金のアップが絶対必要。ベアだけでは足りないということ。その辺は理解してもらっているか？

本部長 ベアと一時金、財布に入れば同じお金という感覚はあるかもしれないけれども我々としては、そこは意味合いが違う。やっぱり社員の生活をしっかり支えるために年末一時金を早い段階で示した。コロナの中ではやむを得ず、タイミングを刻みながら、会社の状況を見ながらお答えしていくというやり方しか取れなかった。そのフェーズは脱したからということで、初夏に冬の一時金を前倒しでお伝えしている。もちろん物価が上がっていることはよくわかる。逆に質問したいのは、あえて触れられなかった好調な業績があると思う。そこは社員が本当に夏の繁忙期も含めて、支えてくれている。それで第1四半期があり、第2四半期はまだわからないけど、そういうところから、そういう声が上がってくると我々も認識しているつもりだが？

組合 そこは現場感覚の話で、すごく体感している。組合が違う職場の仲間たちも、客況の良さは肌感覚で感じている。でもそこは非常にタイトに支えているということ。6月に組織変更で国内運航整備の人数は半分になっていて、その人数

で夜勤をして、日々のトラブルに対応している。そんな中で私は9月の全部の夜勤で1時間か30分残業している。10月も大きく変わらない。自分だけではなく全員がそう。他の課も同じ状況だろう。もう恒常的になっている。その過酷な状況で、会社は好調だから年末に対し、いわゆる賞与的なイメージを持つ。それは最初に言った部分と違うけれど、これで年末の上積みがないとなるとなおさらショックを受ける。それでは、人の気持ち、モチベーションを下げることになる。年末2のままなら、期末があったとしてもその支払いは来年6月。2+2の4ヵ月を早めに示したのは、「もしかしたらこのまま職場を見殺しにした状態で、2ヵ月のまま年末を終わらせて、期末で帳尻合わせをするのでは」とそういう勘ぐりをしている人もいる。「期末で」というのは、もう間に合わない。年末、新年度にお金が必要。上積みして職場の労苦に報いて欲しい。

会社 それくらい期待しているということはわかったけれど、運航整備でずっと残業が続いている話はいつ頃からか？

組合 6月に組改して、顕著になったのは9月から。

会社 原因は人が足りないということ？国内の便数は全然変わってないけど、国際が少しずつ復便しているから？

組合 国際から支援がもらえなくなっているのだから、国際線が忙しくなれば、国内線も当然忙しくなる。

組合 一時金を決める人と働かせる人が別だから、そういう話にもなる。今回年末2ヵ月を早く示しているのは、これまでに比べれば一つの安心材料にはなるが、先に2ヵ月と言われてから、夏の繁忙期に頑張っただけで、「あの時と今では状況が違う」というのが職場の中にはある。整備では深夜2時終業の勤務とかができて、生活も変わっているのに、春に言われたままでは、どうにも納得いかない、という話になる。

会社 あの時点では、結構思い切った決断だったわけだけれど、状況が変わっている。ゆえにこの年末交渉があるわけで、一応回答済みというスタンスではあるけれど、皆さんの声も聞いているので、後は経営がこれからどうするかということ。

■一時金はJGSの離職率にも関わる 全社員に還元を

組合 経営で考えてくれるということだけれど、今までJALの一時金が2とか2.5だったらグループ会社も一緒になる。

会社 各経営が都度判断ということだけれど、飛行機はJALだけで飛ばしているわけではなく、いろんな会社の協力があって飛ばしている。だから基本的にはグループで一緒。

組合 我々としては基本給の低いところはもう少し係数を上げてほしいのでは、という気持ちはあるけれど、そこは慣例でみんな一緒。JGSでは、明らかにコロナ禍で離職率が増え、高止まりのまま。これを「個社、個社で」と言ってもJGS

経営で一時金は変えられない、そこは JAL がきっちり上げていかないと、「いつも2ヵ月なんだ」となり、また魅力がなくなる。子会社のためにも考えてほしい。

組合 JGS さんの人員不足は、整備にもかなり影響があって、トレーニングができなくて、整備作業が遅れることがある。結果、夜勤に仕事を振ったり、D で終わらず S に申し送ったりする。それによって仕事がタイトになって、ラインの方に迷惑かける。だから JGS さんの離職を減らすのは、整備全体で見ても大事だと思っている。

組合 職場からは「会社は儲かってすぐ貯めこむから、人には回ってこない」と言われている。自己資本比率の目標があり、25 年までにやればいいことなのに、すぐ貯めようとしたら、我々にはお金が回ってこない。一方でちょっと儲かったら、今度は国から空港使用料、燃油の税金だの、そういう公租公課が取られる。下手に儲かるとそういうところが増えて、結果、人には回ってこないという見方をしている人もいる。

会社 公租公課のところは引き続きコロナのときから少しずつ縮小はしてきているものの、実は業績がそれなりの数字を出せているのは、それによって支えていただいているのは正直なところ。まずそこを理解する必要がある。それから「貯めこむ」のところは、決して不要に社員や株主への還元を、渋ったり、内部留保として置いておいたりすることはない。破たん以降に経営方針を変えて、きちっと利益を出して、それをいざというときのために備えとして持っておくこととした。その必要性はこのコロナの中で、賃金カット、一時帰休、早期退職ということをやらなかったのも、それがあったからだと思う。そういう有事に備えることの必要性、そこも考えた上でやっていく。だからどこが欠けても駄目なんだろうと思う。

■社員の協力は「業務準備時間」の 5 分では賄えない

組合 JALEC では5分の業務準備時間が設定されたが、評判が悪い。我々は手当か時短を求めていたが、結局これができるものの、着替えやアルコール検査、メールチェックは5分ではできない、今回の対応としてこれで終わりなのか。

整本 必ず5分でもろもろ賄えるかどうかは、今後引き続き検証が必要だと思う。今言われた内容のところは、我々としては、「その時間を使って業務に必要な準備等、どういったものをやっていただいてもいい」とお伝えしていると思う。

組合 組合としても最初5分設定されたときに反対していた。自分達の首を絞めるようなものだから。5分間で全員がアルコール検査をしたら5分では絶対終わらない。終わらないと言ったらQRコードの書いたiPadが2台から3台になったけれど、実際はもっと早くやっているのが実態。元々の主張は、仕事として着替えとアル検は必要だから時短をしてほしいということだった。手法はそちらにお任せするけれど、15分時短できるように勤務を作してほしい。

整本 まずiPadの台数が足りないのなら、もっと台数を増やすとか、そういったことは考えられるかと思う。増えてもシステム自体は可能だから。

組合 5分で出来たとしても、係長とか課長が認証者して確認しなくてはならない、それも5分で。同じ時間に来られると間に合わない。そのやり方は実態に合っていない。

組合 着替える時間は勤務時間だというのは判例があるからわかっているはず。私達は出社場所と更衣室が別にある。M2の人がM1に出社する場合は、そこだけでも5分近くかかる。だからもっと時短しないと。

整本 ずっと5分ではないかと思っていて、その辺

の検証もしていきたいと思っている。

組合 検証するのではなく、4月から半年やってきたのだから、いい加減15分時短してもいい。整備で働く社員がみんな優しいから、会社は甘えてきた、自分の時間使って着替えていて、1時間前に来てAMMまで調べている人もいる。

■近地出張もマイカー通勤も社員の負担が大きい

組合 「国内出張の移動時間を勤務扱いに」、これは逆に判例で労働者側が負けていて、移動時間にお金は出ない。でも地上交通機関で出張して、いつもと違う事業所に行けば、帰りの時間が遅くなることもある。総務から同じ人が何回も行くことに対し、その人のために違う手当をつけるとか、残業をつけてあげるとか、職制に対しての指導とかしているのか？

整本 「何か出してください」ということはしていない。もちろんその1人に負荷がかからないように、ちゃんと分散してということは各組織にお願いをしている。

組合 桶川の飛行場は駅から遠い、駅から工場まで、タクシーを使うことがある。会社からタクシーで行かせてあげればいいのにと思うけれど、そういう対応はどうなのか？

整本 実態をあまり知らなかったけれど、相当遠いという事であれば、使っていないかと思うので、実際どうなのかという話。

組合 高価なNDIの機材を持っていく。JALECの経費としてタクシー代を払ってほしい。でなければ会社がその工場に機材を送ってくれればよい。そうすれば身一つで行ける

整本 そこはもう少し組織として対応したい。

組合 分散と言ったけれど資格を持っている人が少ないので、固定された人が何回も行っている。NDIの非破壊検査のLEVEL2以上を持っている資格者は少ない。

組合 マイカー通勤について、高速補助が200円のまま、「未来永劫変わらないとは言っていない」とか言うけれど200円から動かした方がいい。いつまで待たばいいのか？

会社 公共交通機関、タクシー、ハブスポの制度がある中でマイカー通勤と捉えている。高速代については補助という考え方は変わらない。

組合 伊丹で公共交通機関を選ぶと、帰宅時に最寄り駅に行けない時は、ターミナル駅からタクシーに乗るよと言われる。これは現実的ではないのでマイカー通勤になる。そうするとタクシーより安いので会社が甘えていることになる。

会社 コストもなくはないが、会社が広くマイカー通勤をやってくださいという事はない。

組合 今は無いけれど、一時あった。今協力してくれている人への200円は変えていかないとおかしい。200円は首都高が500円の時の話で現在にはそぐわない。それと全員が公共交通機関になると現場は困る。遅番で作業が終業ギリギリになるとマイカー通勤者に作業を引き継いでもらっている。マイカー通勤がいなくなると現場はきつい。JALECから支給することがいいと思うが総務で話はしているのか？

整本 考え方はJALと同じ。公共交通機関でということ。

組合 JALは変わらなくても、JALECで出せばいいのでは？東京2020オリンピックの時に出していた。

整本 オリンピックのときには変えたがほぼほぼ利用者がいなかった。必要によりやっていくべきだと思っている。今の所は公共交通機関ベースでとお願いしている。

以下、JLUニュース906号に続く

【日本航空ユニオンニュース 905(15-08)号】