

## 今後も職場の問題、生活改善の提案を伝える

3月12日 10:00~11:05 に行われた 24 春闘第 5 回目の団交報告その②です。

### ■採用方針で ANA との違い JAL は航専・高専を重視

**組合** 条件として一運整持って入って来て、何年目で、どんな資格を取るとか、そういう条件は何かつけているのか？

**整本** いやむしろ我々は甘いほうで、じっくり育ててから取るというかたち。ただ一長一短はあって、早く取りたいという学生が結構多く、早く取りたい人は ANA 系に応募してしまう。もしかしたらそっちの方が優秀かもしれない。だから我々の「じっくり」がいいのか、早い方がいいのか議論をしている。後者の方にこれから舵を取ると可能性もある。

**組合** 「魅力がないから高専から人気がない」と言おうと思ったけれど、人気は上がってきているということ？

**整本** 日経新聞を見ても、JALEC がかなり上位に入ってきて、今ベスト 20 ぐらいまで来たが、もっと上位に上げたい。

**組合** 業務企画職が辞めるという話もよく聞く。IT をやりたくて入ってくる人が、説明不足でミスマッチがあり、現場の仕事をやらされて辞めていくとか、希望のルートに行けないとか、最近の離職の傾向として上がり下がりはある？

**整本** 離職率は 2% 台ぐらい。世の中と比較すると極めて低いのは事実。けれども、元々 10 名規模だったのが、今 50 名規模になり、いろいろ展開もしている中で、しっかり説明していても、すぐに希望のところに行けると思う方もいる。でもやっぱり現場での勉強も非常に大事。そこから間接に展開していく、この「石の上にも 3 年」が、徐々に我慢できなくなってくるのも事実。そこは我々採用サイドが事前説明をして見極めをしていかなければならないと思う。

**組合** 大学生向けの就活セミナーみたいなもので、ANA はすごく大盛況で規模も大きかった。でも JAL はすごく狭い一角で、人も全然集まっていなかったと聞いている。そこにはあまり力を入れていないのか？

**整本** 去年、技術職を希望する学生を集めるセミナーがあって、うちも ANA もブースを出して、説明会をやったけれど、9 サイクルやって全部満席だった。ANA 系も満席近い集客だったけれど、JALEC の人気は劣っているとは思わない。

**組合** ビッグサイトでは圧倒的に差がついていたらしい。

**整本** ANA グループは大卒に結構重きを置いている。我々はどちらかというと航専や高専。高専の夏のインターンシップは、かなり精力的にやった。そこに来た彼らは本当に入りたいという気持ちが強い。一方 ANA は大卒に重きを置いているので、ANA LTC は多分 6 割ぐらいが大卒、だから一般公募を増やそうとして、そういうところに注力しているのかと。

### ■現場は DX に協力しているが その成果はどのくらい

**組合** 人が減る中、生産性を上げるために DX を進めているが、そろそろ何かしらの成果が出てくると思う。どこで省力化

できているとか、出ている効果は説明できるか。

**整本** DX 導入は生産性向上もあるけれど、業務品質を上げることも目的。人が介在してエラーが発生しているところを、いかに DX で防いでいかに力を入れている。結果として省力化も図れる。今のところ TTI アプリの導入で、ほぼ 7000 工数ぐらいの効率化が見込まれる。あと DMR のダッシュボードが昨年 6 月から始まり 1000 工数、それから資格要件の判定アプリでは、全体で 1 万工数ぐらいの効率化ができた。

**組合** DX では、通信環境が悪いところがあるという話もある。SPOT でいつも入りづらいところがあって、E-Log がなかなか繋がりにくいとか、これはアンテナの数とかの問題？

**整本** そこはよく JNZ 中心にサーベイも頻繁に行っているのでも、引き続き改善を図っていききたい。

**組合** E-Log、E-Record は相変わらずで、少しずつ改善しているのだけれどなかなか手触りとしてはない。特に修正がしづらい。人間の直感でできるようにシンプル化してほしい。E-Log がつながらず DLY もしている。

**整本** やっぱりシステムが複雑になっているということで、なかなか正体がかめられない場面もあって、その中でどうトラブルシューティングしていくかは検討チームの中でやってもらっている。あと情報については今 AI チャットボットのトライアルを始めている。どこまで改善できるかは未知数だけれど、いろいろ社内システムとか、情報検索を容易にしていきたい。

### ■休憩のあり方は運航整備の課題 よく見てほしい

**組合** 4 月から運航整備の夜勤の休憩時間が 90 分から 60 分になる。この 60 分が取れるか取れないかも難しいが、JLU 組合員は取れなかったら、自分で言って残業を付けてもらっている。一方で若い人の中にはそういうことを言えない人もいる。労働時間管理の徹底がまだできていない。休憩に関して職制への教育はきちんできているのか？

**整本** 管理職のミーティングの中でも、そういったことを JGZ から常々言い続けていくしかないかと思う。

**組合** なかなか日本人だから言いづらい。今は朝に無駄な時間がある。この時間は休憩時間ではなく、何かあったときのバッファだけれど、そこがあるせいで、なかなかそれ以外ずっと働いていても、自分からは休憩していないとは言えない。それはもう何十年もそうで、運航整備の性となっている。そういうところは係長ではなく課長が介在して、「彼全然休み取れなかったよな」と言えるくらい目を配らせる、または配ってほしいと思う。

**整本** そういう意味で職制が 1 人 1 人に寄り添えるということは、あらゆる事象にも共通して必要なこと。だから去年から外部の研修を全員に受けさせて、かつ今 JALEC で足りない

のはその新任管理職研修のプログラムが弱すぎるどころ。JAL グループ全体の管理職研修はあるが、そこで網羅できないものをしっかりと考えている。そこは EC 独自のプログラムとして設けていきたい。

### ■高速代補助を JALEC から 駐車場の問題は別の話

**組合** JALI と話しても変わらないから JALEC に高速代を払ってほしい。オリンピックの時期には JALEC から高速代で特別な配慮があったからできると思う。

**整本** 確かに特別な配慮で出した。

**組合** 普通の企業なら、三交代を導入するという事は、公共交通機関で帰れる時間にするためのもの。それが JALEC では、仕事の山谷に人を合わせるのでもどうしてもタクシーが必要で、タクシーで人と一緒に帰りたくない人はマイカー通勤を選ぶ。その高速代を全部出せと言っているわけではなくて、今は配車のある時間だけでいいと言っている。そこは JALEC で出してもいいのでは？ JALEC がそういう勤務を作っているのだから。運航本部は独自でやっているみたいだから、整備本部、JALEC としてできるのでは？

**整本** それをやると駐車場に限りがある中で、不公平感みたいなことになるのでは？マイカー通勤の希望者が多分殺到すると思っていた。

**組合** 駐車場がなくてマイカー通勤できないのは、それはそれで仕方ない。それよりも今いる人を何とか救いたい。今権利を持っていても転勤したら一旦失うのだから。

**整本** 一旦失って戻ってきても後回しになるけど？

**組合** それでいいと思う。戻ってきたとき空きがないときには我慢してもらえばいい。自分もそれで我慢したことがある。

### ■E-Learning の時間、食事の補助、支店からの拡張も

**組合** E-Learning する時間をどうしても取れない職場がある。四半期に 1 回テレワークで作って見たらどうか、または健診後の半日を E-Learning 時間にするとかできないか、という声がある。現場のやりくりでどうにかならないのか？

**整本** E-Learning はいろんなものが増えすぎていると思っている。それが原因だと思っていて、そこをもう少し減らす努力からスタートしたい。マストとかベターとか選択できていいと思っていて、そのあたり取舍選択できないか考えている。

**組合** ランナップの教育なんて便間に片手間で出来るものではない。だから若い人は家でやっていることが多い。

**整本** ラインセンターが新しくなってブースができたけど、それでもダメか？

**組合** そもそも時間がない。使うのはフィロソフィーのときだけ。それ以外の時間はスタンバイで、いつ呼ばれるかわからない。テレワークでまとめてやる時間を作ってほしい。E-Learning を減らすことができたなら、テレワークの日も減らせる。今四半期に 1 回と言ったものが半期とかにできる。それと健診後に、というのは、バリウム検査の影響が残った状態でハンドリングしても集中できないということ。せめて健康診断の日ぐらいは後半帰らせてテレワークさせるか、事務所で E-Learning できるようにしてほしい。乗務職は、健診日に乗務はない。だからそこは整備も同じであっていいと思う。

**組合** 食環境の改善を J グル連で要求している。今回は「チケットレストラン」の提案をしたい。地方とかで社食がない職場もある。これはコンビニやファミレスで使えるカードがあって、そこに会社が自動でチャージして、支払いの半額を持つサービス。その月額上限が 3500 円となっている。

**会社** 社食の手当みたいなイメージ？

**組合** 以前は昼食手当があった。お金で出すと課税対象になるけどこのサービスは、会社側にもメリットがある。JTB が絡んでいるから、ベネフィット・ワンと同じような感じだと思う。

**会社** 自社の食堂がないところは、コンビニとかでも使える、そういう契約をするということ？

**組合** そう、そのセットの中に何万店も入っていて、それに JALOP も追加してもらえばいいだけの話。月に 3500 円の食事補助があったら、胃袋も満たされて嬉しい。それがあればベア 15,500 円と受け取ることもできる。

**会社** 全員に、ということ？

**組合** 出向者含めて JALEC 全員とか？とにかくラインセンターの食事困っている、コンビニの値上がりかひどい、食堂を作ってほしいけど、水場がなくてどうにもならない、第一ターミナルのスタッフ食堂も高い、とかで今は八方ふさがり。機体整備も S 帯は、16 時から仕事で、社食が 19 時まで。さすがに食堂に行けないことも多い。そういった意味でもいいかと思う。M1 の目の前にファミマもあるし、ぜひ検討を。

**組合** 支店での拡張を認めて欲しいと要求している。55 歳でゆかりを選ぶと、ずっと同じところになる。55 歳過ぎてゆかりが適用され、転勤がなくなった人も拡張は可能なのか？

**整本** 可能ではある。規定では東京に一旦戻って、そこで拡張して、またゆかりのところに戻るようになる。

**組合** 支店でそのまま拡張することはまだできない？

**整本** 実は全くゼロではなくて、24 年度から始めていきたい。それはまだトライアルだけれど、やっぱり転勤したくない理由の一つでもあるから、支店でそういう拡張意欲を持つ方がいれば、それを阻害することがないようにということで、G コースのリモートとか展開しているけど、例えば帰任のタイミングで帰任したらすぐにコースに入るとかが最初の第一歩で、第 2 歩はまだだけど、第一歩のトライアルは何名か今支店と話していて計画している。

**委員長** 前回 12,000 円のベースアップが最大限と言われたが、職場の声としては「もっと必要」ということ。あと諸手当も全体波及するものがほしい。この声を聞いて、また何かの形で、出せるものであれば業連でも出して、ちょっとずつでも改善を進めてほしい。シニアの活躍につながるころでは介護の話もある。例えば介護の ST を 00 にするとか、もっと介護を抱えている社員に対して、手厚くしないと現状介護を抱えている人が、介護疲れで退職を考えなければならなくなる。限られたリソースをうまく活用できれば、その人にとっても会社にとってもいいこと。まだまだ改善する余地はあると思うので、ぜひ検討して欲しい。この春闘が終わったからといって何も言わなくなるわけではない。引き続き山場が過ぎても、何らかの提案をしていきたい。

最後に、今主力機の A350-1000 が、ビジネスクラスを 2 席ブロックして飛ばしていた。汚物のおいが消えず、ビニール袋を被せて何日間か運航せざるを得なかった。CSZ 労協で「予備部品の準備は大丈夫か？」と聞いたら、「通常使われるような部品は大丈夫」との説明で安心していた。それがシートのカバーとか通常替えるものも足りない。入荷するまでに数日かかった。これはもったいないことだし、イメージも悪い。ビニールが付いたビジネスクラス、JAL の看板商品を、そんな状況で運航していた。この辺も細かく見てほしい。