

負の連鎖を断ち切るためにできることは

5月29日9:00~10:00、24夏闘第2回目の団交が羽田416会議室で行われました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部担当メンバー5人に加えて整備本部総務部組織・人財グループから2名、組合側は佐藤委員長を含め8人が出席しました。以下報告その①です。

■トラブル続きで嚴重注意 精神論では止まらない

大堀人財本部長 5月27日に航空局から嚴重注意を受けた。この重みは真摯に受け止め、経営自ら原因究明、問題解決についてスピード感を持って当たる。今回大切なことは現場で起きている問題だと単に受けとめるのではなく、社員全員、経営を含め、どこに課題があるのか原因究明すること。今一度皆さんにおいては、安全運航が大前提なのは皆さん意識の中にもあるだろうし、私は現場の1人1人の力は信じている。その上で普段通りに仕事をしていただきたい。そこで普段と違うことが起こった時には、堂々と立ち止まっていたいただきたい。そういう意味で基本動作、基本手順の徹底をお願いしたい。今回の件について、真摯にスピード感を持って対応していきたい。今日も良いコミュニケーションの場にしたい。

佐藤委員長 その話は後にして、まずは前回団交の感想と職場の声を報告したい。前回は双方の主張を尽くし、互いに言っていること理解しても平行線だった。安定的にするため、2025年のEBIT2000億円をターゲットとし、今年度は1700億円で5.5ヵ月。そのために夏は2.0ヵ月。職場の感覚はそうではないと伝えた。職場は1452億の決算、昨年度以上の1700億の目標を見ている。であれば今回の夏2.0ヵ月はありえない、3.0ヵ月は最低でも欲しいというのが職場の意見。安定的に一時金を出す前に人がいなくなってしまう方が心配。特に整備よりも関連会社はもっと厳しい状況にある。人が辞めやすい環境になっているし実際に辞めている。特にグラハンの部分がネックになってくる。やっぱり3ヵ月は下回れない。それが職場の総意と言える。

嚴重注意に関して、これから分析するとの事だが、「基本動作、基本手順の徹底をお願いします」と、精神論に落ちてしまっている。経協で何年も前から「外航受託を切っただけで欲しい」と赤坂社長にお願いしている。昨年も同じことをお願いしたが、その時は、はっきりと「会社としては受けない」という意思だった。組合としては、そこに普段通りに出来ない要因があると言ってきている。すでに人員不足で破綻している。普段通り落ちていてやりたくてもゆとりがない。改めて見てもらいたい。ぜひ重きを置いて、なぜ人がいないのか、そこを考えて、かつワークライフバランスも崩れている。そこも正さないと精神論では解決出来ない領域にすでに来ている。

組合 分析すると言っても、我々としては既に問題点を指摘している。今回の乗員のトラブルも含めて、社内のどういう雰囲気これが引き起していると考えているのか？

本部長 一つ一つの事象に対する直接の原因は分析が終わっている。これから分析するというのは、これだけ連続して起こっていることに対して、これが現場だけの問題ではなく

て、いろんな間接も、社員全員の意識とかそういう組織の問題、考え方も知れない。そういう真因の分析のこと。丁寧に行って、本当の原因究明をやらないと、また同じ事が起こってしまう。それと、精神論と言われた基本動作の話は、今も飛行機は飛んでいるし、仲間が現場で働いているので、そのときに改めて普段通り緊張感を持って仕事に臨んでいただきたいと、こういうお願いしているのご理解いただきたい。

組合 そこがもう破綻している。A350のグラハンは、以前は7名でスタートしていたが今は2名で始める時もある。途中から少しずつ人が集まってくる感じ。飛行機が出て行く時も出発5分前にトーイングが間に合わないことも度々ある。みんな今の仕事をやりつつ、次のスポットに行かなければならない、時間が迫っている中で作業している。それで落ちていて基本通りやろうと言っても無理。航空業界は定時制をすごく大事にする。安全が最優先だが、その中でも最速でやろうとする文化が出来上がっている。そこで気持ちは落ちてくたさい、と言うのは分かるが、落ちてくたさいという組み合わせをまず変えないと変わらない。だからこう連続して起こっている。

本部長 重々承知している。こういうコミュニケーションでの皆さんの声がとても重要だと思っているし、それをどう反映していくかがとても必要なこと。経営の一翼を担っている者として、それはありがたいこと。それも含めての原因究明をする。全てがそうだとは思わないが、そういうことも含めて議論を始めている。スピード感を持って対策を打ってきたい。

組合 ならばその対策に外航を減らすとか、今はもうオーバーフローしているの、そういうことも視野に入れてほしい。

組合 こういう時いつも「立ち止まれ」と言われる。課長もそう言う。でも実際には立ち止まって遅れたときには「なぜ遅れたのか説明を」となる。やっぱり心的要因が過密スケジュールの場合は多い。乗員の不具合も誤認が重なった。これは心的要因だと思う。ミスは「急がなきゃいけない」「他に集中していた」とか、そういうところから生まれるもの。それを取り除かないと。立ち止まった理由を細かく聞かれると、結局「いや、何とかしよう」となってしまう。それが全体的な雰囲気。

本部長 日々刻々と流れる中で、現場で立ち止まることの難しさは理解しているつもり。だから組織の問題なのか、それが風土なのか、雰囲気なのか、主因がどこにあるのかを我々の中で原因究明していく。

組合 整備が忙しくなると、「整備じゃなくていい仕事は他に」となる。それをJGSさんをお願いするが、そうしたら今度はJGSさんの人が足りなくなると、稼働強化に繋がる。稼働強化すると今度は不具合が起きて、不具合が起きると職場の

雰囲気が悪くなり、離職する人も。それでまた人員不足になり稼働強化。完全に負のスパイラルに入っている。どこで断ち切るのかというと、長く働けるように待遇をよくして、辛くても残ってくれる強い人を作っていかなければならない。そのJGSの人を増やしていくために、即効性のある取り組みはあるのか？空港本部ではどう取り組んでいるのか？

会社 人材の確保はJALもそうだし、グラハン領域の人材確保はかなりプライオリティが高くて、人賃もやってきた。十分かどうかはあるけれど、その重要性を十分認識している。人の定着率、退職率も見ている、必要な手を打っている。

会社 国もそういう認識をしていてJGSだけが足りないわけではないので、国が官民あげてやっている。それと特定技能外国人の採用。きちんとした環境だとか、人権の観点でもちゃんと見ているのでしっかりした環境で、いずれ日本で5年10年と働いてもらえば、とそういう努力もしている。

組合 それはわかる。どこの国に採りに行っているかもわかってはいるけど、それでも追いついてない。今実際ハンドリングしている人を見ると黄色いヘルメットの新人がすごく多い。

会社 今はその過渡期というか、整本も同じようなところで、ちゃんと整本の方も現地の学校まで見に行ったりとかして、これからどんどん増えていくと思っている。

組合 過渡期で間に合っていないからこういう嚴重注意を受ける。過渡期だからまずは自分の足場をしっかり固めるべき。「今は過渡期だから」と言われて、職場は頑張ってる精いっぱいやっている。過渡期だから仕方ないで済ませるのかもしれないけど、それが社会的に大きな問題になってきている。今人が足りない、育成も間に合わない、だから受託数を減らして、足場を固めないと、もう事業改善勧告が出て、今嚴重注意を受けている。本当にやばいところに来ている。

組合 グラハンには社会問題にもなって必死に採用しているが、整備はJGSに比べてまだ離職率は低い。ただ、人員計画を見るといつも横ばい。少しでも右肩上がりの計画を立てていかないと、辞めていく人多いから減少すると現場は見ている。本当に危機感を持っている。若い人が3年以内に辞める確率は高い。少し大げさなぐらい増やす計画にしたほうが安心する。今は何年先までの人員計画が出来ているのか？

会社 皆さんに示しているのは2025年まで。とはいえ、このご時世にJALとEC合わせて100名超採用していて、これ以上増やすとなると、また人材の要件とかにも関わってくる。今は十分取れているという認識で、この計画でいきたい。

■採用を考え 賃上げを高いレベルで継続すべき

組合 中途採用とかも含めて増やす方向にしてほしい。増やすためには、魅力が必要で、また賃金の話になる。ペアで1万2000円増えているが、上がった感じがしない。会社として消費者物価指数や可処分所得の数字を見て、この2年の賃上げで、JALグループは十分と感じているのか？

会社 会社としては結構思い切った水準でやったと思っている。それが十分かどうかはそれぞれだろう。物価に対しては、別に物価だけを見ているわけではないが、グループ全体で見れば物価に見合う対応はしていると考えている。

組合 「強欲インフレ」という言葉があり、大企業はもっと賃上げできた、企業が溜め込んでいるのではないかという見方がある。他の企業もそう見られているようだが、それを踏まえると、来年も思い切ったペアを続けていくということでもいいか？

本部長 賃上げができるように頑張らないといけないし、継続的な賃上げを目指す。どこが思い切ったラインかは別として。

組合 3万円ぐらいがいいと言ったら、前任の小枝さんは「このレベルで継続的に〜」と話していた。社会状況も変わっていくと思うので、そこも見ながら、ぜひ継続的にお願いしたい。

本部長 「長期的にできる」ここが大切で、それは「今のレベルで」と言っているのではなくて、長期的にどうやって社員の生活・家族を守っていけるレベルにしていくか、そのために今どれぐらいなのかという話が重要かと思っている。

■すでに水準を示しているも 修正はできるだろう

組合 今、自販機のカップ麺は260円。それ以外にも何でも値段が上がっている。それに対して会社は特別金で10万円払う。それで収まるのかということ。他の物価も上がっているから「10万円だけか」と意気消沈する。ただ、7月にも係数とは別に10万円が出れば、関連会社の嘱託の人とか有期社員にも波及するから、それはすごくありがたいと思うし、「全社一丸で」という感じにもなる。3ヵ月+10万円という要求にはそういう意味も込めている。年間で5.5ヵ月と考えているだろうけど、それとは別に特別金も検討してほしい。今回のスキームでは係数しか考えていないのか？

会社 業績連動のスキームは基本的には賞与に対して。誰に払うかの対象者は、賞与を払っている対象者になる。

組合 だから賞与と別に特別金を考えてほしい。実際23年度は1452億の利益だった。約3万6000人の社員に10万円支給すると36億円。1400億円が目標だったなら、残りの52億円全部を特別金にしても良かったのに、と今更だけど思う。組合は「前年度これだけ儲かったなら、そこから夏の一時金を出せ」と昔は言っていた。それに対し会社は「年度内の賞与はその年度の中で払っている」と説明する。会計の専門的な話になると前年度を締めたところからは出せない、無理なものわかる。だから今回のマスタープランの中から36億円使って10万円出せばいい。予備費はあるだろうから。

会社 委員長も「1452億円を見ている、そんな中で夏を迎える。そこで2.0では収まらない」と話していたが、賞与のサイクルは、基本的には当年度で考える。今は24年度、23年度は1452億に対して5.0、その前は647億に対して3.8ぐらい、というように年度で回していく。「今年はこのぐらいだったら、こういう賞与になる」ということを社員と会社で分かち合うもの。それは「去年こうだったから」というサイクルとは違う。

組合 であれば今年度は1700億で、3+3でいいのでは？

会社 それは分配の話で、どういう係数をいつ払うかということだけれど、水準については、今言ったサイクルがいいと思っていて、あとはどういうタイミングでどうなるかということ。

組合 採用を考えると、もう3.0は切れない。ANAに2ヵ月も差をつけられたこの夏だから。それに来年の新人が今年と同じ規模で入ってくれるかはわからない。一時金を見てANAに流れるかもしれないし、航空以外に行くかもしれない。この夏は特別なことをしないと、今までのやり方では遅い。

組合 やっぱり高校生が航空業界に入りたいと思ってくれないと、専門学校生が集まらない。専門学校も、学生の水準を上げてもらわないと、うちでは採用できない。だから航空業界はいいということを外に見せるためにも賃金、これは一つの待遇。それ以外もあるけどまずはそこを考えるべきだと思う。

組合 今回のスキームはかなり前に決めたと思う。その間にANAが期末を示し、小枝さんも驚いていた。それに対応した修正が必要。私達の要求は夏から3ヵ月というところ。

以下、JLU ニュース949号に続く

【日本航空ユニオンニュース 948(15-51)号】