

「一拍置こう」と言われても出来ない状況が問題

6月17日8:30~9:35、24夏闘第5回目の団交を行いました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、整備本部から橋本総務部長、他ISZ、JGZメンバー5人が出席、組合側は佐藤委員長を含め8人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■2ヵ月+2ヵ月はもう古い 職場は3ヵ月を求めている

大堀人財本部長 これまでの交渉内容を踏まえて経営として持ち帰り検討したが、これまで団体交渉等で示した以上の回答を行う判断には至っていない。もちろん今日この場でこの団体交渉においてもこれまで通り真摯に協議を行う考えに変わりはない。ぜひとも貴組合のご理解をお願いしたい。なお貴組合においては6月21日を山場とし争議権を確立、それを背景に交渉を継続していると承知している。争議権の具体化の有無については、6月19日の正午までに明らかにするよう要請する。なお、これまで経営協議会や団体交渉の場でも伝えた通り、全社員の賃金および待遇なども含めた人的投資を長期的に継続的に実施していきたいという考えに変わりはない事を一言最後に申し添えておく。

佐藤委員長 これ以上の回答はないということだが、それは非常に残念だし、将来が心配。職場では、「2ヵ月はもう今やあり得ない」、そういう反応だ。今日も、様々な職場のいろいろな人から声をかけられて、何とかしてくれと頼まれて来た。経営は安定的に継続的に支払いたいと言うが、そのスピード感、安定的の度合いが、職場と経営で考えに乖離がある。従って前回から全く上積みがないので判断材料もないが、明日の中央闘争委員会でそこを検討し、21日の山場をどうするのか私たちも悩む、そういう状況だと経営として受け止めてほしい。これからの若者をどうするのかという大きな課題がある。このままいくとJALは先細り。業務改善勧告を受け、嚴重注意も受け、好転する材料が全く見えてこないし、JGSもどんどん業務が過酷になり、ダブルナイトは今回回避出来たが、たまたまこういう時期だから取り下げただけで、ほとぼりが冷めたらまた提案されるかも知れない。そこは信頼関係がまだ出来ていない。組合の話聞いて、現場がどうなっているのかを考えてほしい。それから配分の問題を言われた一時金だが、その配分が非常に大事。夏2ヵ月+冬2ヵ月+期末というのはあり得ない。世間水準を見てもそうだし、その状態で若者達にとって魅力的に映るかという、ベースアップはもちろん大事だが一時金はすごく目立つ。一番わかりやすい。93年入社の後輩は求人広告に7.2ヵ月と書いてあったと言う。航空と建設は7ヵ月以上と目立っていた。仕事だけの楽しみだけではない魅力でもあった。そこを今は世間水準が上がってる中で2ヵ月+2ヵ月+αみたいな考え方だと人の心は打たないと思う。春に業績連動の提案があり、私達はそれを断っているが、もう一度考え直してほしい。

■1700億円達成で5.5ヵ月 それでも若者には響かない

組合 回答後のアンケートで何を追求してほしいかを聞くと、「夏は一時金に集中してほしい」という回答が多かった。結局再回答はないが、「今年の夏のボーナスは上昇傾向」という

報道もあり、そういうのを職場も見ている。会社の目標は昨年実績の1452億円から1700億円に上げてきて、いよいよコロナから脱し、普通に戻ってきた、それで今年の夏のボーナスはいくら？と期待するのが社員にとって普通の感覚だと思う。2018年にこのスキームを入れようとした時も、夏の一時金が前年より下がり、その年の年収も下がった。会社が安定している時にこういう仕組みを入れたがるが、その1年目が見えるのは良くないし、今回の提案も1400億円が見えてきたら、年末2.5になるけど、それでも去年の年末は3ヵ月だったから源泉徴収で見ると去年の年収に届かない。年末にこの問題を考えて、ちょっと変えることは出来ないのか。

会社 どこで切るかによって上がったか下がったかになる話で、年度単位で見れば今年度は上げていこうと考えている。世の中は去年に比べて今年の夏が上がる傾向ということだが、かつて年間7ヵ月とかもあったけれど、例えば会社四季報とかに載るのは「24年度5.5ヵ月」とかになる。学生さんから見ると、どういう見られ方をするかにもよるだろうけど。

組合 5.5ヵ月では少ない。

会社 もちろんそういう主張はあるだろう。夏が何ヵ月かという見方もあるけれど、年間でどれだけ出せるかというところに注力している。年間の係数で学生さんが評価すると言っていたとおりで、だから、5.5に上げないといけなと思う。

組合 その学生に対するアピールは多い方がよくて、現役で働いている私達の年収が下がるのをどう考えるかという話。

会社 そういう見方であればおっしゃる通りだし、学生さんから見ると、「年間何ヵ月？」という見方になる。その5.5ヵ月では足りないというご主張もわかる。

組合 労使間で2ヵ月の数字が出始めたのがコロナ前。それに対しこちらから、一時金最低いくらぐらい必要かを聞いたから、「住宅ローンとかを考えると1.5~2ヵ月だ」と答えていた。だから2ヵ月は本当のミニマム。会社は目標を高い所に持っていき、そこで働く私たちは、なぜミニマムからになるのか。今日も夜勤明けで来ているけれど、職場のみんなから一時金を何とかしてくれと言われている。もう職場は2ヵ月ではないという感覚。それでもミニマムなのはどうか？

会社 ミニマムと言うけれど、2ヵ月で終わりと言っているわけではなくて、年間でいくらと言っている。多分それでは遅いということだろうけど。

組合 職場から求められている数字はもっと高い所にある。1700億円で5.5ヵ月を出すことを考えているのなら、GWも終わり夏の予約も入ってくる今の状況を見て、もう少し足しても良かったのではと思う。2ヵ月に0.5ヵ月でも足せば少しは安心できるのに。私たちが年に3回交渉しているのは、夏に

夏の一時金の話をしたいから。業績連動で1年に1回決められればそちらは楽なのかもしれない。でもこの5回の交渉の中で、一時金以外にも話すことは色々ある。引き続き年末も春も、私たちは良い提案をしていると思っているので、その声を聞いてほしい。その中でも一時金は社員の賃金の中で大きなウエイトを占めているので、ぜひ考えてほしい。

■不安安全事象の対応が精神論 もう間に合っていない

組合 厳重注意を受け、社長が深々とお辞儀をしていた。その対応がまとまったが、「一拍置こう、声をかけよう」というもの。こういった目標は前にも似たようなものがあつたけれど、状況は変わらない。最近赤坂さんがJALEC社長として最後の講話の議事録を見返した。「SMSは、安全管理システムではなく安全経営システムだ、マネジメントは経営だから訳が間違っている」と言っていた。現場の問題に対してリソースの投入が必要、そのリソースを出すのは経営。確かに現場ではどうにもならないことがある。私たちが言う外航受託の話とか、便間を広げてほしいという話は現場の工夫ではどうにもならないこと。赤坂さんの言葉の中に「損することを覚悟する、そういうのもリソースの投入だ」とあつた。経協で外航受託を止めることを提案したが、赤坂さんが「受託は取る」と言って突き進んでしまい、こういうことになったと思う。組合としては「やばい所まで来ている」と言ってきた。今、経営の中で、羽田の忙しさに対して、考えていることはあるのか？

本部長 赤坂さんの2018年の講演内容、安全について考える時には、必ず読み返すようにしている。質問にお答えすると、短期的に今「一拍置こう」という、目の前でもう2度と起こしてはいけない、これをどう意識してもらおうのかという対応と、中長期的にリソースも含めた何が足りないか、というのは今「中長期的な対応」として策定している。報告書でお示している内容、それから鳥取さんと立花さんのビデオメッセージも流れているが、それ以上の回答はこの場ではできないが、中長期的な対応の中で、リソースの件も出てくれば、それをしっかり対応していくことになると思っている。

組合 その中長期的な対応を、短期的にやらないと間に合わない。その精神論ではなく、物理的な手段を打たないと本当にどうしようもない状態。羽田がオーバーフローしているのは整本もわかっている。だけどなかなか手が出せない。それでも日々飛んでいるわけだから、すぐに対策が必要。それを「一拍置いて」と言われても、一拍置いて立ち止まれない。今も便間がすごく短くて、次から次に飛行機が来る、運航整備は、そのタイムプレッシャーの中やらなければいけない。重整備もどんどんラインに人を抜かれて、核となる人がいなくて、スキルを育てるのが難しい中で、何とか重整備を支えている。工期は決められていて、それを遅らせることもできない。ここも一拍置く暇がない。一拍置ける体制を構築しないと何が起きてもおかしくないのが今の状況。

整本 田村本部長も現場の状況についてよく理解している。それで、皆さんにもお願いしているところだと思うけれど、それでも本当に厳しいならば、ぜひ言ってきてほしい。そういうところをしっかりと受け止めて、改善できるところはすぐに改善していきたい。今できることが「一拍置こう」で、なかなか難しいところだけれど、そこについてはできる範囲でやって、皆さんの意見も聞きながらやっつけていこうということ。

組合 もうその余裕がなくてJGSさんはランプを走っている。出発便では、普通グラハン2人と整備1人で手を振って送り出すけど、JGSさんは次の飛行機に間に合わないからと言って、行ってしまい、結局自分1人だけで手を振っていた。

会社も何か手を打っていると思うけれど間に合っていない。

整本 安全を守るというところでは、走るとか、プロシージャから外れることをやるということが、あつてはならないこと。現場の皆さんは、「一拍置こう」というものの、何とかして頑張つて、少しでも定時制を守るように工夫をしよう。その工夫が安全を脅かすようなことになるかもしれない。そうならないようにしていこうと、我々も考えている。そういう状況があるなら早急に一緒に何ができるかを考えていきたい。

組合 だからそれを現場で言っているけれど、どこかで止まってしまふ。それで団交の場で言ったら、今回の場合JGSに「走らないように」という通知が出て終わりだと思う。でも、そうではない。走らざるを得ない状況を改善しないと。だからステイタイムを長くするとか、1日のレグ数を減らすとか、あとはトーイングのクルーを増やすとか、そういうことをしない限り、「一拍置こう」と言っても無理だと思う。

整本 整本では去年、業務改善勧告があつて、その当時から「にくい・やすい」をどんどん上げてもらつて、何百件集まつて、それを順次今解決しているところ。解決できてるものもあるけれど、遅れているものもある。そこは一緒に、なるべく早く一件一件丁寧に解決していきたい。

組合 できない部分がある。それは人の数が変わらないのに、どんどん国際線を受託していく。かと言って国内線を減らせるわけでもない。飛行機の稼働が多くなってくると、作業が夜にたくさん入ってくる。それが結局現場を苦しめている。現場は立ち止まれない。管理職も便を止めてもいいと言いつつ、遅れた理由を聞いてくる。それは仕方ないことだけれど、それはそれでプレッシャーになる。だから、便数を減らすとか、抜本的なやり方をしないとどうにもならないと思う。

組合 あと人員増も必要。JALECの人数は25年までは横ばいだけれど、資格者数で考えると、整備も運航乗務員の2030年問題と同じ。その資格者を養成するにしても、今年は130何名採用したが、辞める人も多いから、ある程度多めに採つて、その2030年に備えるべき。要はジャンボのときの大量採用世代が、同じ時期にいなくなる。そこに向けて資格者を今から養成しておかないと、入社してからラ確になるのは、規定上6年かかる。実際は7年以上かかっている。そう考えると今2024年だから、もっと採るように見直すべきかと思う。それと1人がライセンスをたくさん取るということは、その人がいなくなると、例えばその人が5機種持っていたら、資格者が5人いなくなるのと一緒。だからまんべんなく取らせるような施策も必要だろうと思う。

整本 採用人数と資格っていうのはまさにおっしゃる通りで、早め早めに手を打っていく必要があるとは認識しているところ。一方で資格制度というところについても現在、国交省主導で全体として裾野拡大ということで、整備士の魅力を高めて整備士になる人をどんどん増やそうということと併せて、ライン確認主任者であるとか、出発体制の確認主任者のベースとなる一等航空整備士とか、一等運航整備士とかそこら辺の資格のあり方も一緒に議論しているところなので、そういうところでもしっかりと我々も一緒に参画して、将来資格者が足りなくなるとか、そういうことがないように、皆さんにもしっかりと資格者のスキーム、訓練の方法も含めて我々として議論すべきところはしているんで、その中でそれをベースにして、採用数をどうするのか、継続的に考えていきたい。

以下、JLU ニュース960号に続く

【日本航空ユニオンニュース 959(15-61)号】