

諦めずに主張し 何かが変わる年末に

10月25日9:00~10:05、24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、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部メンバー7人に加え、JGZから2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。

■昨年の ANA との一時金格差をどう考えているのか

佐藤委員長 前回、一時金に関してはずっと平行線だった。やり取りの内容を職場に伝えたところ、団交での主張は職場の総意だったと確認できた。業績連動で春に回答が提示されているけれど、やっぱり3.0を下回るのはおかしいという声になっている。それに物価上昇が非常に大きかったので、今までの建付けでは不十分だ。働き盛りの若い JALEC 社員も同じように「2.0 や 2.5 では少な過ぎる。3 ヶ月以上は欲しい。でも、どうせ JAL は出さないんでしょ？」と言ってくる。その諦め感が非常に残念。どうせ何もやってくれないだろうという考えが伝染していく。その諦め感のある社風だと JAL フィロソフィーを 10 年以上やってきたのが無駄になる。この「どうせ JAL は」という考え方にならない社風を作っていくべきだし、そうしたい。業績連動を一度示されたら変わらないという思いを持たせるのは残念でならない。何かが変化し、諦めないで済む、そんな JAL にしたい。いろんな事を諦めないでいられるような、そういう社員がいる会社になりたい。金だけもらって何となくここにいれば、とか、査定に響かないよう保守的に働いていればいいという考え方ははびこれば活性化はあり得ない。いい JAL にはならないという思いがある。

組合 前回言い足りなかったのは、昨年の ANA との差。会社は一年のトータルで見て欲しいと言うが、昨年は ANA 7 ヶ月、JAL が 5 ヶ月+10 万円と大きな差があった。業績連動なので仕方ない、悔しいという思いはそちらにもあるかも知れないが、私達もそうだけれど経営判断の違いでそうになってしまう。向こうは長距離の国際線が多い。国内線も ANA はスタフラや AIRDO の席を使って売っている。これは会社も私達もひどいと思っている。そういうあちらの経営判断に屈しているが、それは我々作業者の責任ではなく、経営の問題。私達は ANA に負けないくらい働いていると思うし、やっている仕事もほぼ同じ。それでも ANA の方が、毎年一時金がいいなら、若者が「ANA に入りたい」とならないか心配。この 1 ヶ月以上も一時金に差がつくことをどう考えているか？

会社 去年の実績についてはそのとおりで、賞与の係数もそうだが業績そのものについても、差があって、やっぱり悔しい。彼らは最高益だったのに対し、JAL は最高収入だったが最高益ではなかった。そういう負け方をしているのは事実。「それは現場の責任じゃないでしょ」ということもそのとおりだと思う。だからその経営状況については、もう悔しいけれど、そこは頑張っただけ業績を上げるためにみんなやっていこうと。ただ、7.0 という数字については、これは想像だけれどやっぱり彼らとしてもコロナの時にだいぶ絞って、賞与ゼロ、基本給もマイナスみたいなことやったその反動、それによっていろんな問題が彼らの中で起こり、それに対応した要素も

あったと思う。人材流出がものすごかったのではと想像している部分もある。今年についても 5.5 と 6 の差があると言われるけれど、そこは今後どう見ていくかだと思っている。

組合 今年の 3 月より前にこの建付けを考えていたはず。その頃と今では 1 年ぐらい経っているわけだから、全然違ってきている。想定以上のことが起こったら下げる時は下げるのだから、上に向かったときの微調整の枠は設けておいた方がいいと思う。職場の心だっけ機械的にやっていただけだと、また「どうせ〜」ということに陥ってしまう気がする。労使関係は親子関係に例えられるけれど、子供は親に泣きつけなくなったら外で反抗する、非行に走るしかなくなる。そういう対話がない状態作るのが業績連動だと思う。だからこの仕組みに反対し 3.3+10 万円を要求している。

組合 今日夜勤明けで早上がりさせてもらって来ているが、若い人も含めて職場みんなから「頑張っただけ下さい」と言われる。若者も含めて「月々の賃金は残らない、一時金は結構大事」と正直に言ってくれた。3 ヶ月ぐらいいは欲しいと。去年の ANA を見ると、本当に悔しい。仕事はこっちの方がどう見ても大変。700~800 番台で夜中仕事していると、ANA はいっぱい人をかけているのに、こちらは 3~4 人で真っ暗な中で似たような仕事をしている。それで一時金は向こうが多い。だから若者は不満を持つ。求心力を考えないと駄目だと思う。

組合 前にも言ったけれど特別金として 10 万円を毎回つけられればいいと思う。今でも「あの 2 年間で下がった年収どうしてくれる」と言う人もいるから、+10 万円という要求にしているので、2.5 ヶ月で終わりではなく、特別金で 0.8 ヶ月+10 万円くれたらいい。それで若者たちも喜ぶと思う。

組合 前回ベアと一時金をどうしていくかという話をしていたが、今年に関しては 1 万 2000 円上がって、私の小遣いが 1000 円上がったけれど、調べてみたら住民税が増えているので、ベア分が無くなってしまって、実質実入りは増えていない。だから一時金に対しての期待がすごく高くなっている。

組合 若い人の求心力の話では、ESG イメージ調査はいい成績だった。確かに立派な事をやっていて、大学生はよく見るだろうけど、我々と一緒に働く航空専門学校の人たちがどこまで見るものなのか？航専の場合、「ANA と JAL どっちが一時金高い？」みたいな単純な見方しかしないと思う。今は高専から人を取ってくるが、新聞にどこの会社が高専から多く採用しているかのランキングが出ていた。大手企業が名を連ねる中、JALEC がどれだけ選んでもらえるのか心配。期末があっても 2 ヶ月+2 ヶ月というやり方、今後は変えた方がいいのではないかと？

会社 今のところ、年間を通じてという考え方なのでそこを変

えなければいけないという感覚はない。今回も目標を見込める場合は、年末 2.0 ではなく 2.5 にするようにしている。

組合 そうではなく、期末の分も本当は出せるだろうということ、出せなかったとしても、出さないといけない、そういう思い。機体整備の夜の作業もきついけど、お客さんもたくさん乗るから、必死に休憩も取らずに、ぶっ通しで仕事して飛行機を仕上げて、それからご飯を食べる。下手したらその後出発便にアサインされる。今そこまでやっているのに、なぜ 2.5 か月で済ませるの？という感覚。

■AFRS 手当は会社毎に 資格行使をしているのだから

組合 前回 AFRS の苦勞についてお話したが、羽田には外国から 18 社ぐらいのエアラインが来ている。サポートをする人が事務所にいたとしても、その人が 18 社何でもわかるかと言ったら、それは無理というもの。やっぱり担当している人が、自分が持っている会社の分は全部覚えている必要がある。その人たちに対する会社毎の手当が必要だと思う。この手当の見直しは考えないのか？

会社 AFRS 手当の考え方になると、常に平行線にならざるを得ないところはある。今の会社の制度はどうしても何かが大変だから、負荷があることに対していくら払うという考え方ではなく、あくまで取得いただいた資格を行使し、その責任に対して、確認主任者手当も含めて、AFRS もそういう考えに基づいて設定をしている。その働き方にかなり負荷が高まっているというのも同じで、働き方のところは会社も一步一步の歩みになってしまうけれど、しっかりサポート体制を整えるとか、働き方の工夫を少しずつでもしてきている。負荷に対して「お金払うから我慢してくれ」ではなく、少しずつでも改善できることから、改善してきている。今後もその改善をやっていくってところかと思う。

組合 その資格の行使に対しての支払いならば、AFRS に関しては会社毎に全部やり方が違うのだから、会社毎に出していかないと、つじつまが合わなくなる。資格自体が会社毎になっている。JAL だったら機種毎でいいけど、AFRS は機種毎+会社毎にならないと。いろいろ違うところで羽田はこれから外航便が戻ってくる中でも、資格者もどんどん増えていく。誰かが対応しなければならぬから。そこで全く金額が変わらない、制度に関しても何も変化がない、そういう不都合な状況に今なっているので、それに対応して我々は AFRS 手当の見直しをお願いしている。サポート体制と言われても、遠隔ですぐ隣に誰か来るわけではない。そんな潤沢に人がいるわけでもないから、資格者は外航相手に一人で頑張るしかない。そういう状況を考えてみてほしい。

会社 その通りで人が潤沢にいるわけではなく、限られた人材の中でどういうサポートができるかをしっかり考えていかなければならないと思っている。今は会社としては機種毎というふうを考えているし、それに対し、もちろんいろんな見方があるかと思うので、「会社毎で」という意見が出ることも普通に職場の声として意識はしているけれど、今は機種毎でしっかり手当させていただいている。

組合 そうすると、1 機種で 1 つの会社を取ったら、その先手当が変わらないから、もう取らないという選択もあり得る。だからこそ心に寄り添う JAL になってほしいと思っている。ラインの夜勤もご飯を食べる時間がない。もう若い人は夜食を持ってこない。そんな状態でも頑張っている。でもそういう頑張りがなくなって、「ちゃんと休憩時間取ります」と言ってみんなが休むともう飛行機を出せなくなる。AFRS だって、もう 9 社ぐらいやっている人がいて、そんなに人が「これ以上もうやっ

てられないから 5 社返します」と言ったら、もう回らない。そんな状態なのに、「機種毎で手当しています」と言われても、「機種毎ならもう 1 社分しかやらないよ」となってもおかしくない。本当はそうやってドライにやった方がいいのかもしれない。でも、みんな優しいから無理してでもやってしまう。そういうところに今会社は甘んじている。

整合 補足すると、一点目は資格手当の支払い方。ここが平行線になっているけれど、今の会社の考え方は、どの認定でどの機種をハンドリングするかでお支払いしている。CAB の認定なのか、ラ確なのか、外国認定なのかでお支払いをしている。あともう一つ、サポート体制の強化と現状について。今は月間 8000 便の外航便が飛んできている。つまり 1 日 250 便以上、JAL 便 1000 便に対してもかなりの割合に増えてきているので、会社としても負荷が急激に高まっているのは把握している。一方でサポート体制に手が届いてないというのも認識していて、例えば足元では、会社毎で契約内容が違うので、どこまで整備作業をしていのかよく分からないといった声があったので、最新の契約内容を直ぐに参照できるシステムの導入を予定している。一方、サポート体制については、急激な受託件数の増加に追いついていないところを補填するよう動いている。

組合 現場の人が言っているサポートは、ラ確が 1 人で全部、規定も違う中で、ダブルチェックも出来ない。そんな中で、頼れる人が欲しいということ。

整合 そちらも認識していて、つまり CST の教育とか、単純に人数が足りない。そういう所で不満が出ていると思うので、すぐに人をたくさん増やせるかと言われてもそうではないが、そういった方向で調整を考えている。

組合 今年末のアンケートでは今までにないぐらい人員不足に関して声がある。みんなそれだけ頑張っているけれど、そこに対して手当が追いついてない。もう我慢できないところまで来ている。もうだいぶ闇に入っている。本当に自動車大手みたいな不祥事が起こってもおかしくない。業務改善勧告が出たにも関わらずこの状況か、という感じ。もっと悪くなっている。放っておいたら不具合が起きるとい警鐘を鳴らしている。だから「もうちょっと我慢してね」では済まない。サポート体制に関しては、また別の場で話したい。

■50 代からも住宅手当、家族手当を求める声がある

組合 住宅手当、家族手当を求めて欲しいという声がある。羽田、成田に拠点を持って生活をしてほしいと言われているが、今は首都圏の土地や建物の価格が上がり、日本人が買えないマンションが売られている。ベアでみんなが東京に家を買えるだけの給料になればいいけれど、そうもいかないだろうから、社宅・寮以外の人にも住宅ローンや家賃の補助として住宅手当を設定してほしい。課税対象になるから実入りは減るけど、それでもプラスになるので考えていただきたい。社宅や寮でお金を貯めても、頭金にしかならない。その後、家に関するお金はすごくかかる。

会社 ご主張の確認だけれど、若い方は条件を満たせば社宅、寮に入れるのが今の会社の住宅サポートの考え方。そこはそこで残しつつ、出た方に対してということ？

組合 そう社宅、寮の制度はそのままいいとして、その後のところ。50 代の我々の組合員からの意見なので。社宅の入居期限が切れて、その後の話だろうと思っている。

以下、JLU ニュース 970 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 969(16-08)号】