

## 一時金以外の要求には何も答えていない

11月12日9:00~10:00、24年末第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、人財戦略部担当メンバーに加え、整備本部橋本業務部長、赤松総務グループ長、合わせて9人が出席、組合側は佐藤委員長を含め6人が出席しました。以下、団交報告その①です。

### ■2.5ヵ月は若者もがっかり 安全問題にも答えていない

**大堀人財本部長** 冒頭一言、経営として再度検討したがこれまで示した以上の回答をするという判断には至らなかった。本日の団交も貴組合と真摯に話し合うという考えには変わりはない。是非ともご理解頂きたい。

**佐藤委員長** 再回答もなく、今の状態で理解してほしいとは非常に残念。年末は一時金だけの回答で他はゼロ回答。回答書を見ると、ほぼ現状で問題ないと思っている。特に人員や安全問題に関しては非常に危険な状態なのに、経営判断として今の状態で良いとの回答は非常に遺憾。評価なり感想なりも変えようがない。2.5ヵ月の一時金は、妥結しているJALFIOやJALEC労組の組合員も不満を訴えている。2.5で良かったとはならない。若い世代も「せめて夏が2.5ヵ月であればまだ良かったが、夏が2ヵ月で今回2.5ヵ月はすごく残念だ」と言っている。今日の団交でも現場の状況を伝えるが、何かしら改善出来るものはあるはず。今のまま年末闘争が終わったら、若者に対しても魅力がなさすぎる。今朝のニュースでも退職代行サービス会社の社員が退職代行サービスを使って辞めたとうことを伝えていた。若者達は辞めやすい、転職しやすい環境にある。魅力がなかったり、自分には合わないと思ったりしたら簡単に辞められる。これから入ってくる人達だけでなく、今いる若者達も非常に心配。心を病む事も昔より増えている。そういうことも含めてこの年末闘争が終わったとしても継続して考えて欲しい。

### ■業績連動は不満 この仕組みは誰が認めているのか

**組合** いろんな労組がこの年末交渉しているが、組合のないZIPの年末一時金が3ヵ月になったというのは事実なのか？

**会社** 他の個社をここで言うのはどうかと思うが、グループの中でも収益構造の違う会社では一部違う対応はあり得る。

**組合** ZIPも離職率が高く、CAが入ってきてはすぐ辞めていくと聞くので、そういう対応は良いと思う。他でもそういうことはあっていいことだし、本社もそうしてほしい。もう巷では25春闘の話が騒がれている。今年1万2000円のベアがあったが、一時金が2ヵ月+2.5ヵ月では年収が下がると職場も気が付いている。ベアがあったけれど住民税も上がって相殺されているなか、この物価上昇では、生活がよくなる。来春闘の賃上げの必要性や規模感をどう考えているか？

**会社** 継続的にこのベアを対応していきたいという考えは従来と変わっていない。ただ一方でそれをやるためには、職場で生産性を上げることも並行してやっていくことが大事。

**組合** 賃上げで人件費がかかると、そんなに多く雇えないからDXとかで人が少なくて済むよう、勝手にそういう流れになってくるという話がある。生産性が追いついてなくても賃上げ

は先にやっていくべき。今、来年の数字を作っているところだろうけど、私達は夏も年末3ヵ月以上を求めてきた。利益が出ている限りは2ヵ月を保障するというその意気込み、1円でも利益が出ているうちは2ヵ月出すというところは受け止めるが、実際何ヵ月にするかは夏と年末にそれぞれ交渉したらどうか。やっぱり業績連動でやるのか？

**会社** その方がベターだとは思っている。

**組合** 今回の業績連動も非常にモチベーションを下げている。会社は「安心して働けるからいいじゃないか」というが、若者に聞いても、「期末があっても、5.5ヵ月にしかならない」という見方をしている。目標としては全然高くないし、今の負荷を考えると、労働の対価として全体見合っていない、それが正直な気持ちだと思う。ある程度の対価がしっかりと与えられていれば、この会社のために頑張ろうという気持ちにもなるので、これは考え直した方がいい。JALの2ヵ月+2ヵ月に対して、ネットで見る世間の評価はそんなに高くない。私たちもこれだけ仕事をして2ヵ月が今回2.5になったけれど、それでも低いと思う。昔は年末4ヵ月前後もあった。だから高校から航専に入ってここを目指そう、となって就職した。航空に行けば良い暮らしができる、そう見られるような一時金が必要。そうすれば高校の進路指導の先生も勧めてくれると思う。そうしないと今の少子化の時代ではかなり厳しい。

**組合** 2ヵ月+2ヵ月で上期が良かったら2.5ヵ月にする仕組みだけれど、JLUでは不満度97%ぐらいになる。他の労組とか管理職とか会社側に入ってくる情報としては、「これは良い制度を作ったね」という評価になっているのか？

**会社** 「良いですね」と言われることは何をやってもあまりないが、悪いということだけは言われる。ただ正直、「この制度は良くない」と言われるけれど、私にはそういう考えは無い。

**組合** JALが計画を作る時、右肩上がりに利益が上がるように作る。2030年までの計画を作っているところだけど、またそうだろう。だったら私達の年収も右肩上がりに上がっていくことが、きっちり見られるようにしてほしい。それと、通期決算が出てから「期末を含めてこうなります」ではなく、先に出せる部分も上がるように修正しておいた方がいいと思う。

### ■労働時間管理をしっかり行い 時短につなげてほしい

**組合** 時短について、残業がなくならないから時短はしないという話だった。そこでJALECではポスターを貼って、「会議は16:30まで。電話・メールは何時まで・・・」とかやってしたが、最近では守られているのか。現状はどうか？

**整本** 現状、会議は基本的に就業時間内にやっていて、16時半以降っていうのはそれほど多いという認識はない。緊急性の高いものについては、当日の出席者の希望などから夜

遅くなることも、なくはないが、基本的には就業時間内に設定されている。

**組合** 今はいろんな時間に働けるので、朝早く来ている人が遅い時間の会議に巻き込まれると残業になってしまう。この原則自体は今でも続いているということ？

**整本** 原則というか運用で「そういうところを目指しましょう」というところで、まだポスターとかも貼ってある。

**組合** 現場では、係長のサービス残業がなくなっていない。係長手当を求めているが少なくとも残業代は全部つけてほしい。係長の労働時間管理は出来ているという認識か？

**整本** 職場によって係長が早出する時には残業になるので、しっかり残業を付けていただくように管理している。

**組合** 管理できていないのが実態。勤務割でインチャージとジョブコンの係長だけが残業をつけているが、それも30分とか1時間とかしかつかない。それ以上早く来ても付けられない。それと勤務割に書かれている2人だけでは足りないから他の係長も早出してサポートしている。でも彼らは全く残業を付けられない。あと人事評価を職場でやる時間がないのでみんな自宅で行く。職場でやろうとしても仕事をしながら片手間でやるしかない。それに周りから丸見えの状態で人事評価はできない。だから実態的には持ち帰りになっている。

**整本** そういった労働管理はしっかり職制に管理するよう、伝えてあるけれど…。

**組合** 課長は残業しないでくれ、残業したら付けてくれ、と言うけど、仕事は毎日進んでいくからやらざるを得ない。だから結局付度してサービス残業をする状態に追い込まれている。職制に任せてほったらかしにしているのが現状。

**整本** そこは理解できるところもあるし、それが現場の繁忙感につながっているのかもしれない。そこはしっかり管理するのが管理職の役割で、そういうことがないようにしていく。あと職場で評価をする場所がないことについては、L/Cをリノベする時にブースを作って、環境改善はしている。M1の2階もリノベして、1人で作業できる場所も確保して作っていく。

**組合** ブースはあってもそこに行く時間がない。結局人員の話で、係長が個室に行くようなゆとりは現場に全くない。いくら素晴らしいブースを作ったところで意味がない。だから評価制度にも反対している。それが余計現場を苦しめている。

**組合** 課長の役割と言うけど、この会社は係長のときにそういうことに耐えられる人達が課長に上がっていく。だから課長も「自分達もやってきたことだから」となる。そういうマインドを変えられるように、何か発信していった方がいいかと思う。

**整本** 課長の課題感というのは持って、「課長は人をよく見る」、ここに力を入れて、そういうマインドセットも含めて、課長研修みたいなことをやって人材育成とか、人を見る重要性というところは、今もやっているし、これからもやっていく。

**組合** 出張の要求では、パーディウムは600円上がったけれどホテル代の9900円は変わらないのか？

**会社** パーディウム増額時に検証もしたけれど、他の手当と同じで世間水準や、これまでの利用実績を踏まえて変えていない。どうしてもこの範囲で泊まれないケースは上司に伝えて、上司判断で実費精算という仕組みで周知している。

**組合** 航空券もホテルもダイナミックプライスだから、すごく上がる時がある。そういうときは1万円を超えても払えることをきちんと周知してほしい。周知の問題では、無料朝食のあるホテルに泊まったときに、食事代の1200円を減額しないで

ほしい。あれは会社が提供したものではない。朝食が食べられる時間より早く出ているのに減額されたらたまらない。これまでのやり取りを知らない上司もいるので改めて周知を。

**会社** 食べられる環境にないならそこは減額しないと思う。

### ■在宅勤務ができない現場の人の通勤負担を減らして

**組合** 高速代の話の前に間接の在宅勤務について聞きたい。米Amazonがリモートをやめるとかいう話になっているが、JALしては続けていく感じでいいか？

**会社** 少し出社もあるけど続けていく。

**組合** それで間接の交通費がかからなくなっている部分を、現場に回して、シフト勤務の人の通勤を負担のないようにしてほしい。高速利用と共に、高速バスを認めるとかも考えてほしい。高速代補助の200円はどう考えてもおかしいと思う。若者の車離れもあるし、M1駐車場に限りもある。JLUの要求にやっても、それほど車は増えないと思う。でもこれまでのやり取りだと、未来永劫この200円が変わらないような感じがしている。どういふ変化があったときにこれが変わるのか？

**会社** 同じ答えにはなるけど、会社の通勤費の考え方が、公共交通機関が基本、早朝深夜の時にはタクシー配車、その中で利便性を持ってマイカー通勤を利用している方には実費弁済ではなく、あくまでも補助。その考え方は変わらない。

**組合** まず補助というのであれば200円がずっと変わってない、変えない根拠も曖昧。それと利便性と言われるけれど、マイカーを推奨していた時期があって、そのときに家を買った人がいる。それで「今は公共交通機関だから」で切り捨てるのは、あまりにも思いやりのない。そこは考え直してほしい。

在宅勤務の話は、若者たちが就職する条件の一つになっているからJALとして継続するべきだと思うけれど、一方で、リモートでできない職場がある。コロナのときでも出社せざるを得なかった人たちの中には、不公平感が残っている。だから出社しなければならぬ人たちの通勤負担は軽くしてあげたい。通勤経路は決まっているけれど、夜勤の帰りだけでも高速バスを認めれば通勤の負担が軽くなる。マイカー通勤は、自分の利便性だけではなく、逆に会社もその利便性を使っている。その人たちに残業を頼めばタクシー配車もやり直さなくて済む。会社はもうちょっと優しく考えてほしい。

**組合** 元々の三交代は公共交通機関で出退社できる時間だったのに会社の都合で今の時間帯になった。疲労軽減で高速代を支給するのは当たり前のこと。オリンピックの時には、JALECでは申請すると支給していたのだからやってほしい。

**整本** 通勤費については、JAL本体と同じ考え方。グループ会社で様々な勤務があるが、JALECでは公共交通機関の無い時間帯においてはタクシー配車という考え方をしていく。

**組合** 何か整合性がない感じがする。公共交通機関というならその時間に働かせればいい。シフト勤務の時間をそれに合わせるべきでは？

**整本** そこは効率的な働き方にするとか、時間外公共交通機関でということに対応している。

**組合** そう言うのなら、効率的な通勤ができるようマイカーを認めるべきではないのか？タクシー送迎は3人くらい乗り合いで10分くらいは変わってしまう。マイカーだとまっすぐ帰れて時間のロスがない。高速代を支給してくれればさらに早く帰宅することができる。かなりの疲労軽減になる。

以下、JLUニュース979号に続く

【日本航空ユニオンニュース 978(16-17)号】