2024 年末
第５回団交報告②

JLUニュース

No 979（16－18）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年 11月 18日

Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e−mail honbu@jlu.co.jp

想像力を持って耳を傾け、改善を示してほしい

11 月 12 日 9:00～10:00、24 年末第５回目の団交報告その②です。

■休職の欠員補充 計画には織り込まれているのか

組合 介護・子育ての要求もしている。JALEC で男性育休の取得が増えるのはいいことだけれど、間接職場の人が休職で欠員が出ると現場から補充するので現場が足りなくなる。このことは現場の生産計画に反映されているのか？

整本 年間どれくらいの育児休職、それ以外の休職があるのかを実績ベースに、「だいたいこれくらい」というのを生産計画に入れている。ただ、若干実態と乖離があるかもしれない。

組合 他にも生産計画に入っているのかわからない教育・イベントが多い。管理職教育や若い人のプロジェクトも必要だろうけれど、人がマイナスになることが多い印象を受ける。上半期が終わって計画とのずれは生じているのか？

整本 若干だけれど、現業は計画よりもマイナスになっている。

組合 その計画のまま進んでしまっているので、しばらくは疲弊した状態は続いて、耐えるしかない。だから「賃金アップを」ということになる。でも、実際耐えられないから色々な事象が起きている。職場の疲労感は相当なので早めに手を打つ必要がある。業務改善の命令が出て、良くしていかないといけないはずなのにそうではない。「計画とずれがあるから仕方がない」では済まされなくなってきている。

■転勤を嫌がられるのは 経済的負担以外に何がある?

組合 整備の海外転勤は直ぐに決まるが、国内転勤はなかなか決まらない。北だけかと思ったら南も同じ。若い人に転勤してもらうために、JALEC として検討していることは？

整本 海外は制度が整っているので行きたいと思う人が多い。国内は課題があるという認識は持っている。その中で何ができるのかを検討していかなければならないと思っている。

組合 そこは明確で、お金だと思う。海外に転勤するとマイナスにならないが、国内は転勤貧乏になるから躊躇してしまう。

整本 もちろん、社員の生活における負担、会社の配慮とかもあるが、転勤することでそのキャリアにとって一つ何かを得てほしい。働き方も含めて、いろんな観点でどう魅力を高めていくかということも検討が必要かと思う。

組合 もちろんキャリア的なものはあるかもしれないが、それは 1 回転勤すれば得られること。空港の仕組み、CAB との関係、そういうものが見えてくるのはいいけれど、それよりも、経済的なマイナスの方が大きい。

整本 赴任の負担が多いという話はもちろん理解していて、何の負担が重いのかで見たら時に、車の負担が大きいということで、この春に購入費補助の増額をやった。全然 100 点ではないだろうけれど、そこは注意を持って見ているところ。

組合 そこは大きな決断だったし、職場にも評価されている。だけど、結局寒冷地に行くとランニングコストがかかる。特に北国に関しては足りてない。本社の管理職や間接の人の転勤は 3 年以内が多いと聞く。JALEC は 5 年と決めていて、人生で 3 回は地方に行ってもらう計画を立てている。そうなると、3 年のところに何か必要。今の赴任旅費、あれを 3 年過ぎたところでもう 1 回出したらどうか。そうしたら北の方は加算があるから、それなりに差も付くし。

会社 赴任料も例えば東京の本拠地から転勤で地方に行っていただく際に、異動に対して必要な支度金という形で支払いをしている。3 年とか 5 年とかという前提にはしていない。

組合 であれば寒冷地手当は必要。その支度したものが無意味になってしまうのだから。特にタイヤとかワイパーとか。そういうものが多いから貯金を切り崩すことになる。昔の会社では、業務用寮とか社宅があって、そこに入る権利を得られからみんなが転勤したかった。北に行っても、寒冷地手当と石油手当の両方が出た。損することがないので、みんな転勤したくて、資格も拡張して、いいサイクルになっていた。でも今は、転勤しないで、羽田にいて何か改善でもやって表彰された方が評価されて上がっていく。「みんな転勤した方がいい」と感じられた方がいいと思う。地方に基地がある、そういう会社なのだから。

整本 国内支店の人事課題については、過去には、機種ごとに何人必要という形だけであまり組み合わせとかは考えずにやっていたのを、「この支店にはこの資格が必要」というところをもう少し綺麗に、どういう組み合わせで、資格拡張をしてもらえばいいか、きちんと見直して来年度ぐらいから、計画的に資格拡張をやって、行ける人を少しずつ増やしていく。

組合 拡張するときに、「その資格を取ってどこに行ってもらいたい」とまで言って拡張するのか？

整本 それも今回の中間レビューのヒアリングで、所属長の方から転勤ができるかどうかとか、できないのであればどういう理由だとか、そういったところは、もう少しこれまで以上に確認してもらって、個人個人の状況の中でやってもらう。

組合 本当は転勤というものは会社側が強く言えるもので、「行け！」と言われたら絶対的なもの。それが無期雇用の正社員という説明だけれど、簡単に断られる。そこも問題かと。

■社有寮と借上げ社宅 単身赴任手当に差は必要か

組合 千歳の寮が古いから行きたくないと言われるが、駐車場込みで 3 万いくらかかる。一方で千歳の賃貸を見たら 6～7 万円でいい部屋がある。3 割負担だから 2 万円ぐらい。駐車場代は 9000 円が相場で計約 3 万円。寮に入ると単身赴任手当から 5000 円引かれて 5 万円、借上げ社宅の人は 5 万 5000 円、千歳で寮に入って 5000 円引かれるのは納得いかないという話だけれど、寮だと安いという考えなのか？

会社 千歳のその賃貸の相場は、本当にその値段？今は大変な事になっているのをご存知か？

組合 何か新しい半導体工場ができて高くなったのは知っているけど、昨日ネットで見たらこういう家賃が出た。

会社 千歳では部屋がもう全然ないからその相場だと多分苦しいと思う。寮を見てきたけれど、決して新しくはないけどしっかり冬の仕様になっているし、逆に外で探す方が大変なことになる。あったとしても寮よりも劣ったところになると思う。

組合 そういうことならば別の話で、今の借上げ社宅は 3 割負担。JAS のときの業務用寮はもっと安く入れていた。何か税金の問題とかで 3 割までしか下げられないのか？

会社 3 割という明確な基準があるわけではないが、税法上の観点で考えるべきことはある。例えば極端な話、ゼロにするということは、相当ハードルがある。

組合 ゼロが厳しいのもわかるが、家賃が高くなっているなら、その会社負担を改善してほしい。5 万 5000 円の補助があっても家賃を払ったらほぼ残らないでは、転勤貧乏になる。

■風呂場も食事も労働条件　出来ることがないか検討を

組合 J グル連要求では、職場の控え室や更衣室、食環境、風呂とか、共用部分を綺麗にしてほしいと言っている。M1 の風呂からレジオネラ菌が出たりするが、浴室とかも綺麗にすると、インターンで来る学生さんも喜んでくれると思う。そういうところの改装は考えないのか？

整本 現時点で予定はないが、M1 の 2 階の次は 4 階もリノベしていこうというところ。今後の計画で言えることはないけれど、職場環境の整備はやっていこうと思う。

組合 若い人に、他のところを見てきてどうだったか聞いたら、「綺麗だった」と言われた。JALEC に来て「綺麗だった」という感想にはならないと思う。築 30 年の建物で、見学者の動線は綺麗にしていても、それ以外の内装とか、まだ 20 年とか使うのだろうから、いろいろ改装はやったほうがいい。

組合 お客さんの導線でも、雨漏りが直っていない。自分の会社の雨漏りも直せない会社が、飛行機飛ばして大丈夫なのか、と思われる。早急に直した方がいいと思う。

整本 それはよく認識していて、今やっているところだけれど、なかなか雨漏りの箇所が見つからなくて…。

組合 あと小まめに電気が消されて、暗闇になって、つまずいて、雨漏り用のタライに片足が入ってしまった人もいる。24 時間働いているのだから常夜灯が必要だろう。

整本 明るさは確保するように、安全衛生でやっていきたい。

組合 今年の春闘で「チケットレストラン」の話を提案した。その後検討はしたのか？コンビニやレストランで使えるカードで月に最大 3500 円を会社が負担するというもの。非課税で、全国各地で使えるから、支店間の公平性も担保できる。

会社 その場でネットを見てすぐ出てきたけれど、正直言って、その後レビューはしていなくて…。

組合 有名大手企業も結構利用している。先に JALEC だけトライアルしてもいい。社食も高い、コンビニに行っても 500 円では弁当も買えない。地方空港のレストランで社員証を出したところで、高いものは高い。昼だけでなく、夜食を食べる人たちもいるから食環境の充実はぜひお願いしたい。

■整備は JAL にまとめてシンプルにしたほうがいい

組合 「JALEC を JAL に」とずっと言ってきたが、アンケートの JALEC からの声で、「JALEC を JAL 本体にした方が優秀な学生が集まると思う」と書いてあった。既に世界一の MRO を目指すのをやめて、JAL グループの総合エンジニアを目指している今、別に JAL の整備工場でも、外航住宅もできるし、JAL ブランドの方が人を集まると思う。JALEC にしておく利点とは何か、改めてお聞きしたい。

整本 元々は、対外的に MRO として独立していることで、いろいろな仕事を取ろう、というところと、JAL の飛行機だけでなく J-AIR とか、グループ各社の飛行機も取り扱っている。JAL 全体の技術的な総合エンジニアリングとして独立して業務していくことが有利だ、というところで別にしている。

組合 それは別に JAL でもいい気がする。逆に JAL の方がよくないか？JAL が作った子会社というのが世間の受け止め方。MRO と言っても世間ではわからない。子会社というイメージがどうしても強い。今は JALEC も賃金が上がってそんなに変わらない、賃金を抑えるために作ったのなら、もうそうではない。JAL を世界で胸を張れる航空会社にして、整備も JAL に取り入れて育てた方がイメージもいいし、会社にとってデメリットは何にもないと思う。

整本 だけれど JAL エンジニアリングとして独立した会社であることによって、今はもちろん航空機整備をメインだけれど、これからさらに新しい事業とか、技術を中心としていろんなことに取り組んでいこうというなか、別会社の方がいろんなことを積極的にやりやすいし、お声掛けもあると思っている。

組合 それも JAL の方が、お声掛けはあると思う。他の事業に取り組んでいくと言っても、そんなに人はいない。今の人員採用を見ていたら、この先 10 年ぐらいはいないと思う。

整本 人員採用はなかなか厳しいと思っているけれど、事業の中で関連性の強いところとか、さらに、その他の会社と一緒に伸ばしていくとか、業務の効率化も進めていかないといけないと思うが、そういうところにも進出して、新しいことにも取り組んでいいきたい。

組合 シンプルにした方がいいと思う。規定だって 2 本立てになっているし、出張に行くときも社番を変えなければならない。そういう無駄が多い。困るのは田村社長だけ。肩書から「社長」が取れて整備本部長になるだけ。

委員長 まだ伝えてないことがたくさんあった。実はすごく抑えている。特に一時金だけではなく、以外の部分。年末の回答は一時金だけだったけれど、このままでいいのか、とすごく心配。特に人員とか安全の問題に関しては、組織の作り方を変えていかなければならない。そう言って、整備の話ばかりになるけれど、グラハン、KD さんも含めて、非常に人が足りないことに起因して、いろんな不安全事象とか失敗とか起こってしまっている。去年よりもひどい状態になっているのに、回答を見ると現状でいいと言っているように見える。そこが非常に心配。今日の団交でも細かいことを話したけれど、これは会社として手を打ちやすいように細かく伝えているということ。大きな問題は、本部長の一声で変わるものでもないから細かい話をした。この後、業連でも何でもいいから改善を示していってほしい。今のままだと非常に不安。この想いが伝わってない気がする。整備本部から正論を言われて、こちらが現状を伝えて、その繰り返しで、折衷案も何もなくて、何も生み出されていない。ぜひそういう声に耳を傾けてほしい。そちら側の立場にいて、下から吸い上げているものは、ある程度フィルターがかかっていると思う。おそらくご自身が若い頃、偉くなかった時のことを思い出してほしい。その頃、どれだけ上に阻まれてきたか、そういうことを思い出してもらえれば、想像はつくと思う。想像力を持って、職場の末端のことをちゃんと見て、少しずつでもいいから良くしてほしい。

【日本航空ユニオンニュース　979(16－18)号】