

## 第 6 章 日本航空における非正規社員の処遇改善の取り組み

### 1. 背景

#### 1-1. 契約制客室乗務員の導入経緯

- 1994年8月初旬、日本航空を初めとする航空会社3社は、コスト削減などを目的に、翌95年から契約制客室乗務員を採用するという計画を発表した。この発表に先立ち、日本航空では同年1月に5,000人の人員削減を柱とする4カ年の新経営再建計画をまとめ、95年採用の客室乗務員と地上職の採用も見送る方針を示していた。また4年間で、当時6,500人いた客室乗務員を900人削減し、不足分は正社員以外で補うことも盛り込んでいた。
- 契約制客室乗務員の募集は、日本航空が100人、全日空が100~200人を予定していると発表した。これに対して、当時の亀井静香運輸大臣は、「安全上問題がある」として、計画に待ったをかけた。正社員と契約制客室乗務員が同乗することで、緊急時の乗務員間のチームワークに齟齬を来し、乗客の安全確保に問題が生じかねないとし、計画の見直しを求める行政指導を8月12日各航空会社に出した。
- JALが当初提示した契約社員（客室乗務員）採用計画では、JALの子会社であるジャパンエアチャーター(JAZ)が契約社員を採用し、JALの国内線客室乗務員と地上業務に「出向」の形で勤務させることになっていた。契約は1年間の有期限で、更新は最大3年まで。時給は1時間1,000円、フライト時には乗務手当を加算して同1,300円などと設定していた。
- しかし、亀井運輸相の指摘を受けJAL側は、9月下旬、「いったん契約制で採用した後、3年後に希望者は勤務成績を考慮の上、正社員とする」との改善案を発表。さらに、①夏冬精勤手当を新設し、賃金水準を是正する②万一の事故の補償は正社員と同一にする③安全性を向上させるため、訓練を徹底する——なども提示した。これを運輸相は評価し、採用計画が再開するに至った。
- その後、JALが求人募集した契約制客室乗務員100人の採用枠に対して、応募者は約2,500人にも達し、最終的には103人が採用となった。11月中旬、採用者のうち第一陣の22人に辞令を交付し、95年1月から国内線客室乗務員として飛び立つことになった。この契約制社員は客室乗務員業務を行うと同時に、乗務しない日は空港で旅客の接遇業務にも当たるといった新しいタイプの社員であり、3年後に本人の希望・適性等を考慮して正社員への道が開かれる制度ということになる。

- ・ 現在、JAL以外の大手航空会社のほとんどが契約制客室乗務員としての採用を実施しており、1年間の有期限雇用契約を2回更新した後、3年経過後に本人の希望と適性、勤務実績を踏まえて、正社員への切り替えを行っている。

## 2. その後の推移と非正規社員の制度の現状

### (1) 制度の概要

- ・ JALでは現在1年間の有期限雇用を前提に、契約の更新は2回を限度とし、3年経過後は本人の希望・適性・勤務実績を踏まえて正社員への切り替えを行う制度となっている。制度導入当時は、地上勤務の種類が多く、2～3割を占めていた。現在、空港勤務は1割程度。この背景には地上部門ではアウトソーシングを柱に、委託化・分社化・外貨化がすすみ、特に空港の旅客、予約部門は委託化が進んできたことがある。
- ・ 契約社員としての入社後、約2カ月間は客室乗務員業務につくため、OJTを含めサービス面、保安面の実機訓練や専門訓練を行い、その後1年半～2年の国内線乗務を経て国際線へ移行し、エコノミークラスの担当から、ビジネスクラス、ファーストクラスへと業務領域を拡げて行く。そして、入社から3年経過後、本人の希望・適性・勤務実績を踏まえて正社員への切り替えを行うことになる。
- ・ 正社員への切替えにあたって、特別の試験があるわけではなく、単年度ごとに細かい勤務実績のチェックがなされるため、それをもとに正社員への切替えが実施される。正社員切替え後は、能力や適性に応じてフライト・アテンダントから、その後の昇格ルートとして、キャビン・コーディネーター、キャビン・スーパーバイザーといったキャリアアップの道が開かれている<sup>1</sup>。
- ・ 1997年9月から正社員に切り替わる契約社員が出てきた。客室乗務員は契約制だけの採用になったため、毎年120～200人の規模で正社員化され、現在までに契約制から切り替えられた人数は3,000人にのぼる。

### (2) 処遇など

- ・ 処遇は時給制で、客室乗務のときは飛行時間に応じて、手当を支給する。月間の勤務時間は150時間程度で、主に客室乗務員業務を行いながら、1～2日の地上勤務にも従事す

---

<sup>1</sup>客室乗務職は以前、チーフパーサー、パーサー、アシスタント・パーサー、スチュワーデスの4職位だったが、その後、3職位（キャビン・スーパーバイザー、キャビン・コーディネーター、フライト・アテンダント）に変更された。

る（月間の休日数は原則として10日）。地上業務としては、空港内での旅客サービス、スタンバイ（交代要員としての待機）、教育・訓練、小集団活動などがある。

### （3）採用試験の項目など

- ・ 2007年4月より2008年3月までの間に、大学または短大を卒業見込み対象とした契約社員（客室乗務員）の採用試験（今春実施）項目は以下の通り。

#### 1. 募集内容

業務内容：客室乗務員業務および一部地上業務の両方に従事

（国内線乗務後、国際線への移行あり）

採用予定数：東京地区 200人程度

#### 2. 教育・訓練

期間：入社教育後、客室乗務員業務につくための専門訓練を約2カ月間実施

場所：当社客室乗員訓練部（羽田空港内）

#### 3. 待遇

雇用形態：契約社員（1年間の有期限雇用。但し、契約の更新は2回を限度とし、3年経過後は、本人の希望・適性・勤務実績を踏まえ、正社員への切換えを行う）

勤務地：羽田空港等

給与等：時給制（基本給 1,133円/時 乗務付加700円/時 ただし教育期間中は、基本給933円/時）、夏冬精勤手当支給

通勤費：当社規定により支給

勤務時間：月間150時間程度（概ね航空機乗務17日、地上業務3日の割合を予定）

休日：原則として月間10日

有給休暇：試用期間（入社後約2カ月）終了後、1年目10日付与、以後1年毎に1日増

その他：各種社会保険あり、制服貸与、寮施設なし

#### 4. 応募資格等

- ①2008年4月より2009年3月までの間に、大学・大学院、または短大を卒業見込みである
- ②TOEIC600点程度以上の英語力を有する（証明書類の提出は別途通知）
- ③身体条件として、呼吸器、循環器、耳鼻咽喉、眼球、脊椎等が正常である
- ④矯正視力1.0以上である（コンタクトレンズ使用）
- ⑤居住地が羽田空港まで半径40km以内で、かつ公共交通機関を利用し90分以内で通勤可能な圏内に居住または居住予定⑤土曜・日曜・祝祭日、年末年始を問わず、早朝・深夜及び宿泊を含む交替制勤務が可能である

⑥2009年4月以降で、順次会社の指定する時期に入社できる——のすべての要件を満たす者（国籍は問わない）

5. 応募（エントリー）方法 <略>

6. 選考方法は、①書類選考②適性検査③面接試験④筆記試験⑤健康診断⑥体力測定（試験会場は東京のみ）——による。

### 3. 労組による処遇改善の取り組み

- ・ 企業内最大労組のJAL労働組合（JALFIO）は契約制の制度導入時にも、契約後3年経過すれば、正社員化することを前提によるよう申し入れ、3年後の雇用不安を払しょくできる制度設計に修正されてから制度導入を認めた経緯がある。そして、1995年から組合員範囲の見直しを行い、契約制の組合員化に着手した。
- ・ JAL労組は、契約制客室乗務員の制度導入以降、組合員化とあわせて、98、2000、2001年と春闘で、時給の引き上げを要求し、この間、13円の引き上げを図った。また、時間給ベースのため、勤務時間により収入が不安定になるため、国内線勤務で月間120時間、国際線勤務で月間135時間を下限とすることを96年に確認している。また、国際線への勤務拡大の展開に合わせて、機内サービスのあらたな手当を設定した。国際線の勤務路線も当初のホノルルからサンフランシスコ、ニューヨークまで拡大し、10時間超の長時間フライトに対する手当も設けた。
- ・ また、当初1～3年目まで、同一額であった夏・冬に支給される精勤手当についても、96年9月から、経験によるスキルアップを勘案した設定となった。すなわち2年目・3年目へそれぞれ増額を反映させたものになっている。現在、契約社員からは、時給の引き上げ、有給休暇付与日数の増加（正社員20日／年間に対して、契約社員は10日）、通勤制度（早朝・深夜のタクシー配車の増大）の改善などの要望が多いという。