

山場へ向け スト権を背景に交渉継続

11月10日 9:45~10:50、22年末闘争第4回目の団交報告その②です。

■赴任旅費加算があっても足りない 暖房手当を

組合 今年の灯油代について、札幌は前年同期比一割高という記事があった。他の地域に比べてたくさん使うところは高くなる、東京より高いということ。赴任旅費加算があっても全然足りない。物価上昇分を考慮して支給額を上げるとか、3年経ったらもう一回払うとか、その辺の検討はしないのか？

会社 暖房手当の要求に対して赴任旅費加算があるというか、基本給も含む全体構造としてそうなっているということを以前の団交で言った。

組合 だから「人材戦略部全員、北海道で働いてください」と言いたくなる。一般他社と比べてと言ったが赴任料だけを比べればそう。住宅手当とか含めて比べているわけではないと思う。JALの場合は住宅にすごいお金がかかる。

会社 具体的な数字になるが例えば単身赴任で22万円、地区によって加算が違って北海道であれば倍。北海道に一般職の方が単身赴任で行く場合は44万円支給する。これが今の仕組み。世の中の水準と照らして決して悪くない。世の中の大企業平均はおおよそ11万円。同じ一般職比較11万で足りるとか、22万だから、44万だから足りる、足りないというのは何を言うかということ。人によって色々違う。我々の水準として22万円は、決して足りないということはないと思う。

組合 例えば、一般で比べられているその中には、おそらく家賃なんかは全部会社持ちというのも入っていると思う。その辺まで調べているのか？

会社 借り上げ社宅とか会社の寮の制度とかでトータルで見ている。単身赴任の手当もある。我々としても赴任貧乏みたいな言葉があることには課題感を持っている。

組合 北国の加算があっても22万円。タイヤを買うだけでも12、3万かもっとする。それ以外にも、色々雪かき道具とかあって、全然足りない。なおかつそれが3年経ったら4シーズン目は滑って使えないから、交換しないといけない。

会社 なので赴任全体を捉えて、単身赴任手当とか、行き来するときの地上交通費とか、少しずつやってきている。特に整備の赴任の方はあの早朝深夜になるから、自動車購入補助とかも付けた。それでも足りないというところだと思う。

組合 昔は灯油代、70~80円だった。今は110円位になってしまっている。しかも急激な勢いで。これに対して何かしらの手立てをしないとやっぱり苦しいと思う。そこに対して、上乘せ分がかかってくる。北海道は暖房焚かないと死んでしまう。

■杓子定規にならず個人に寄り添って転勤発令を

組合 南の島に赴任している人もいて、島への単身赴任は直行便がなくて、移動するのにすごい時間がかかってしまう。誰も島に転勤・単身赴任はしたくないと思うし、行っている人

はもう戻りたいと言っている。転勤は4年半で回すことになっているが、島は別で考えることはできないものか？

整本 特に利便性の悪いところについてはそういう配慮をしっかりとしていきたい。本人希望等がなるべく実現するように、キャリアシートを見ながら、所属長と考える。支店整備体制も11月から変わり、JBZができたように、支店の人材をきめ細かく見ていこうということになっている。

組合 総務の話を知っていると基本的に「個人に寄り添う」ということ。でも希望が叶わなかった人からは苦情が入る。「そのぐらい考慮すればいいのに」という気持ちは総務も組合も一緒だと思うが、支店の管理職の中にそうでない人がいる？

整本 職制の問題というよりも、やっぱり事業計画の変更、資格の持ち方で、順番を前後したいということは、それなりにある。それで「後から来たのに、なんで早く帰るんだ」という話もおそらく出てくる。ただ、資格の関係で帰らざるを得ないとかもあって、そういうことを丁寧に説明していくのと、次の方が戻るタイミングがいつなのかというのをしっかりとイメージしてあげるってことが大事だと思っている。

組合 周りからの不公平感とかを考えると、「4年半でみんな帰るのがルールだ」と答える方が、言いやすい。だから管理職がそうしてしまうのだろう。そこをちゃんと「本人のためを考えて例外だから」と説明できればそれでいいと思う。

整本 そこも含めて、何故JBZを作ったのかということ。まさに支店人材をしっかりと見ていくということ。

組合 転勤貧乏の話では、海外に赴任してきた人はお金が増えて帰ってくると言う。我々の組合員は外国にあまり行かないので。実情を把握していない。そんなに違うものか？

会社 今、正確にこうとは言にくいけど。仕組みとしては、日本円で国内で支給する分と、海外の生活があって、そこに対して支給になると、給料の何割は国内の金額で支給し、残り何割はこういう係数をかけて海外で支給するとか、こういうふうになっている。仕組みとしてはそれで、それがべらぼうに高いみたいなことはないとは思っている。

組合 小枝さんも外国にいたような？飯塚さんもいました？

会社 いたけれど、国によってインフレの度合い。例えばブラジルだとか、あまりにも急激なインフレだとかあると、国によって色々な事情が違ってくる。一律外国ってことではなくて…。

組合 当時の生活を思い出したらどんなものか？

会社 でも車買わなくちゃいけなかったりとか、それなりに皆さんが転勤貧乏と言うけれども、まあ、どこかに行ったから急に豊かになったとかは…。まあ、ちゃんと生活できる程度はいただけていたけれど、そんなバラ色ではない。

組合 外国から帰ってきた人の方がよく見える。「国内転勤は

罰ゲームで、海外行けば出世する」みたいな感じはする。だから、国内で異動してめちゃとした生活が送れて、逆に貯金が出来るぐらいにならないと。JALEC の若い人も転勤貧乏のことをだんだん分かってきている。

組合 制度を良くすれば、いろんなものが回り始める。資格も自然に取る。行きたければ、その基地に対応した資格を取り始める。だから転勤したくなる制度にしてほしい。

組合 支店で外航の飛行機を扱いたいと言って、千歳を希望する人がいると聞く。その行った先の寮が古いとその寮に入りたくなくなる。これから会社が潤っていくとして、寮を建て替えるとか、そういう話にはならないか？

会社 千歳の寮ですか？

組合 そう千歳の寮の話。千歳と大阪には単身用の寮はあってもいいと思う。新しくカッコいい寮に入れると言ったら若い人は行くかもしれない。古くてボロいところに入るなら、JALEC は住宅手当が出ているから、それをもらって自分で好きなところに住んだ方がいいという話になる。今年スポットクーラーつけてもらったけれど、エアコンのダクトを通す穴も開いていない建物なんて今の時代のものじゃない。

会社 社有寮といっても、一棟借りしているところがほとんど。地域によってはもう社有は無くなっている。そういう意味でも、全体のあり方みたいなものは常に検討している。足元で、個別に解決できるような声もいただくことがある。自分の部屋の設備が他は壊れないけどうちだけ壊れている、そういう話是对応もしているけれども、そういう話を会社として今、どうしていくのかみたいなことは常に検討している。

組合 千歳で水道管が破裂したこともあった。今のマンションで、水道管破裂なんてあり得ない。それを見ても、相当老朽化している、千歳に関してはもうやめた方が良くと思う。

■STの改善もスピード感を持って取り組んでほしい

組合 「定年退職者に対して、従来のEF制度同様の国内線STを」と要求している。今年解雇問題が解決になったが、その決め手になったのが業務委託契約。旅行してもらってその時のレポートを上げてもらうという仕事もあるみたい。いつそのこと、OBの人にもそれに近い形で、飛行機に乗ったときの客室の対応とか、カウンターの対応とかに関して、航空業界で働いていた視点でレポートを出してもらい、そういう条件で航空券を配るといったことはできないか？

会社 OBの方へのSTはみなさんからも要求いただいているし、JALのOB会があって、そこからも声は頂いている。どちらかというと、今いる組合員の方から、自分が退職しても使えるようにという社員満足度を高めるというのが主なのか、実際にOBの方から声が来ているのか、その辺実態として、どんな感じが改めてお伺いしておきたい。

組合 OBの人に言われることが多い。現役は契約雇用でSTだって65才まで働いていれば使えるようになった。だから我々の組合のOBからそういう声が出ているということ。

会社 JALでは、どうしてもそういうSTの話になりがちだけれど、会社として退職された方へのベネフィットみたいなものをどう考えるのか、というところでは、現役時代と同じようなものが続いている会社もあれば、退職したら何も無いという会社もある。今我々はベネフィットワンを導入している。ああいうのは、いくらかお金をもらい続ける前提で続けていけるようなもの。その辺を研究している。そういう退職者への福利厚生みたいな考え方とか、あとは航空会社特有のSTというベネフィットを退職した後、使えるようにするのかどうかを両方考

える必要があると思っている。もちろん破たん前後で変わったところもあるが、破たん前にそのまま戻すみたいな考えは今のところない。どうしていくかを議論しているところ。今この年末で何か回答みたいなものはないけど要求していただいている認識はある。

組合 せっかく航空会社で働いてきたのだから退職したとしても、やっぱりそういうものは使いたい。退職したから、そこでバツサリ切られるのではなく多少の点数が付与されたら会社を愛し続けられるだろう。

会社 ご要求していただいていることは、強く認識しているし、具体的に何か検討が加速的に進んでいるというわけじゃないけど、引き続きどういう形がいいのかを考えていきたい。

組合 介護のST90は制度としてあるけど、使用頻度はどうなのか？全社的にどれぐらいの人が使われているものか？

会社 「90なんて余っているよ」と言われるだろうけど、正直なところ使用頻度は低い。でも、本当に介護で、90も毎年使い切る方もやっぱりいる。毎週どころか、週に2回ぐらい使っている方で、そういう方は「ありがたいです」と言って、月一回使ってくれている。これも、今すぐ大きく変えるというタイミングではないけれど、どういうのがいいのか検討している。

組合 これも全体波及にはならないものだけど、困っている人は助かるので、我々はST00にすることとして要求している。やっぱり90だと最近単価が上がっているから高い。我々が90使おうとするとそれを感じている、だからできれば00にして欲しい。今帰るタイミングじゃないにしても、年度替わりのタイミングでお願いしたい。

組合 ST00も使う人は使うけど、使わない人は全く使わない。私は全く使わない。だから困っている人たちに集約できるような形にできないものか。例えば、社員同士であれば、融通が利くとか出来てもいいと思う。

組合 自分も全点数流している。社員が全員使う想定で、その分1/3しか乗っていないようなら社員の中で残りの点数は困っている人が優先的に使うというのも、全部使ってもらいたい考え方があるのなら、「自分の点数をどうぞ」というかたちに持っていけたら、いい制度にはなるのかと思う。

■18日の山場までが交渉期間 再々回答を望む

委員長 そういうところ、年末の諸要求の回答に入れてもらえたら良かったのと思う。冒頭にもお伝えしたとおり、この回答で理解してください、と言われても、残念ながら理解できない。ちゃんと出してもらえたとは思えない。今、経営側と私たちの側に非常に大きなギャップがある。その数字を出した人たちが、どういう思いで言っているのか、どうやって作ったのか、「すごく議論した」と言うけれど、そこが伝わってこない。どうしてこの数字にとどまってしまったのか、どうして一歩踏み込んで社員を優先に考えられなかったのか？まずは自分たちの足元をしっかりとしましようというように何でなれなかったのか。諸要求も、今のSTのところなんかが入っているだけでも、「一時金で出せなくても諸要求出してきたんだ」「少しは考えてくれたんだ」と思えるかもしれない。その気持ちの部分がとても大事。実際にお金がないと動けないけれど、結局どんなにいい言葉を並べたところで、私たちは給料もらって働いて。生活の為に、お金を稼がなければならない。その根幹がもう揺らいでいる。どうしてこういう結果になってしまったのか、今の時点でまるで理解できない。一旦職場に持ち帰って伝えて検討する。そしてスト権も立っていて18日を山場としている。それまでに少しでも改善をぜひお願いしたい。

【日本航空ユニオンニュース 845(14-14)号】