

23 春闘 第2回団交報告①

JLUニュース

No 864(14-33)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年 2月 27日

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

各種手当の見直しが整備にとっての人的投資

2月21日9:45~10:50、23春闘第2回目の団交がM1ビルで行われました。会社側は、小枝人財本部長、飯塚人財戦略部長、人財戦略部担当メンバー6人に加えて整備本部総務部組織・人財グループから百田グループ長、他1人、組合側は佐藤委員長を含め6人が出席しました。以下報告その①です。

■賃上げの春闘 手当改善で手取りが増えるように

佐藤委員長 前回団交後の職場の声を伝えたい。「期末手当については第3四半期を見て検討する」という年末回答があったため年度内には支払われると思っている。そこは社員が経営を信じている部分なので裏切らないでほしい。また、春闘の期間になって組合に生活苦を訴える声が多い。ものすごい物価高に苦しんでいる。光熱費は皆さんも同じように感じていると思うが、シフト勤務だとほぼ24時間照明や暖房器具等が稼働する事になり、標準勤務者よりさらに光熱費はかさむ。物価高に対して給与は目減りして生活は非常に苦しくなっている。この声はJLUだけでなく、他労組の職員からも聞いている。賃金部分ではないがST制度の改悪についても会社の姿勢に対して、失望と不満の声が上がっている。福利厚生も含めて魅力的な職場作りを将来へ向けて対応すべき。

組合 総合改善の春闘だけど、経団連の報告書でも「報酬だけではなく、総合的な処遇改善、人材育成が大事」と書いてある。日本の経営者がそう考えているようだが、私達はいくまでも報酬に拘り、手当など実際に懐に入る部分を求めていく。アンケートでは土日祝日手当への声が一番多い、シフト手当の3000円に全て盛り込まれているというが、それでは納得出来ない。そもそも1時間450円のシフト手当が低いという問題もあるが、まずは土日祝日に働いた分に対し、明確に差を付ける事は出来ないのか。

会社 シフト手当が3000円でそれが少ないとの声もあるが、賃金のあり方を見直した時にシフト手当を基本給も併せて見直した。その組合せの中で対応している。以前は土日手当や家族手当がある体系だったが、そこをがらっと変えて基本給と手当を再整理した。

組合 再整理というが3000円の中に全てを盛り込み過ぎている。過去の経緯を知らない世代はその3000円の中身を知らない。そこに様々な手当が盛り込まれていると思っていない。整備に入ってくる新人の中で装備工場を希望する人が増えている。それは土日が休みで空調の効いた屋内で働けるから。土日は休みたい人が多い。整備は土日構わず働かないと成り立たない職種なので休めない。それを3000円のシフト手当に土日祝日手当も全て盛り込まれているという話は虫が良過ぎる。今の価値観では3000円で人は動かない。水準を見直す時期だと思う。

組合 大概のイベントは土日に集中する。最近だと例えば遊園地等も土日以外は営業や稼働数を絞っている所が多い。それだけを見ても土日は特殊だと分かる。そんな特殊な日

に仕事をするという行為に対しての手当が3000円の中に含まれているというのでは納得出来ない。

組合 ここ3年は「手当に関しては出来ません」と言われていて、年末年始手当の話も出来なかったが、今年の正月にこれだけ繁忙感が増してきて、会社に来たら忙しいのは分かっている状況で、元旦くらいは家族と過ごしたいという声も聞いている。職場の中で年末年始の休みの取り合いにもなっている。そんな状況で出てきて生き活きと働けるかというところでは、5000円ではどうかと思う。これも破たんの時にまとめたと思うが、水準としてどうなのか？

会社 水準も色んな所を見ている。破たん当時も世間水準を見ながら見直している。整備の皆さんは4勤2休のシフトやナイトを含むシフトであり、年休の取り合いという話だが、基本的には正月に働くかどうかというのは、今年たまたま当たり年で元日に勤務でも来年は休みになったりして、皆さんで応分に回してやっていると思う。水準としては妥当ということ。

組合 3シフトだと5日パターンで365日は5で割り切れるので、うるう年が来るまで変わらない。私は4年間元旦がE勤務のシフトにいる。昨年は元旦に出社したが、5000円の手当では馬鹿馬鹿しくて今年は休みをもらった。元旦がE勤務の人は大晦日も早く寝て、元旦の出勤に備えているので家族とも過ごせない。職場では譲り合いがあって、昨年休んだ人はなるべく今年は譲ってという調整があって出顔を捻出している。応分で上手く回っているなんて事ではない。辛辣な争いになっている、年長者が譲ったり、田舎がある人に譲ったり地方に帰る人を優先している。連休取れなくても一日くらい休みたい。5000円のためにやってられない。せめて1万円位出すのが妥当かと思う。

会社 手当の話がされてるが、休めればいいのか？「働くのは全然構わないんだけどお金が」という声なのか？

組合 休めればいいのかと思う。生産工数を落として休めれば、それに越したことはない。

会社 土日が休みでない職場で働かれていると思うけれど、土日もっと休めればという声が多い？

組合 若い世代は給料が低いので手当が欲しい、だからなるべく夜勤休まない人も出てきている。年長者になってくると生活は厳しいが、自分の小遣いにならないので休みたい。今は休めないからせめて手当で納得感を得られるような、ペナルティとして手当を出してほしいというのが多数の声。お金が欲しいから出て来たい人もいる。以前4時間制限があったが、工夫して改善してきた。そのように実入りが増えるように出勤した人のことを考えて手当の設定をして欲しい。

■危険な働き方をしている整備職に手当がほしい

組合 屋外作業手当 1 万円の要求をしている。熱中症警戒アラートのニュースが最近あって、従来より一段階上の「特別警戒アラート」が新設される。「外での作業はするな」「涼しい所に避難してください」という最高級のアラートだと思うがそんな中でも整備士はシブサイドに行かなくてはいけない、ハンガーもとても暑い中で作業することになる。命に関わる問題。1 万円の手当を要求するが、こういう事に対して一般的には出さない物なのか？

会社 新しいアラートの定義は正しく解らない部分があるが外に出て働くのが危険という定義なのであれば手当の対応の問題なのかということで、働き方の問題だと思う。毎年夏に熱中症対策のご要望を聞くが、その対応の方が正しいと思う。その要望にクイックに対応できないところはある。そういった工夫をあのしっかりやっていたい。

組合 対策が間に合わないことが多い。ファン付きベストの検証も夏が終わってからだった。早め早めに手を打って欲しい。手当を要求しているのは、対策がなされないから。自分達で工夫している。飲物だって余分に買わないといけない。自販機が 0 円だったらいいと思う。自分で持ってくる量には限界がある。去年給水器を導入してもらったが事務所に戻ってこれないと補給できない。着る物にしてもユニクロとかで涼しい服を購入したり余分な投資をして工夫している。だから手当を要求している。実態的には屋内で働いている人と同じ環境で仕事できるわけではない。相当なペナルティを課せられた状態で働いていると思っている。

会社 対策については夏が盛り上がる前にしっかり昨年度を振り返って対応できるように検討していく。

組合 暑い寒いの話ばかりになるから、そういう方向に行きがちだけれど、整備独特の手当がない。ラ確手当はあるものの整備士であるがために苦勞する部分、色々勉強もするし、雨の日も仕事しないといけない。外で暑い、寒い、埃っぽい、そういった中で仕事をする。そこに対する手当が必要。シフト手当はシフトすればみんなもらえる。整備士以外でももらえるわけで、整備現業のように特殊な環境の中で働く人に対しての手当が何かないか、落としどころとして屋外作業手当を主張している。その背景の説明として暑い、寒いとかはどうしても言うけれど、環境の違いはある。オフィスで働く人と整備が働いている環境。そこに対して手当が欲しいということ。

組合 夏闘では遅いので先に言うておくと、ファン付きベストをどこで誰がトライアルしたのか？必要だと思う人は「これ快適だよ」と言っていた。全員貸与したら管理も大変だし、お金もかかる。ある程度の数を工具室等に置いておいて清潔に管理し、使いたい人が使う感じで用意すればいい。それで評判が良ければ数を増やせばいい、「まずはやってみよう」というところから始めてほしい。去年、評判を聞いてみたけど良かった。JGS さんもトライアルしていて、3 人に聞いたら 3 人とも良かったと言っていた。整備のトライアルでは何か評判が良くなかった。期待値が高くて、思ったより涼しくないと感じたのかと思う。でも本当に生死に関わることになりかねない。熱中症で倒れるか倒れないかがそこで決まったりもする。何個か置いて使いたい人が借用できるようにしたらいい。

会社 コストも考えなければならぬ話なので、そこも踏まえて何ができるかしっかり考えていきたいと思う。

■灯油を 4 円値引きするだけでは全然足りない

組合 暖房手当の要望これも強い。千歳で職場の人の話を

聞いてきた。年末に「スケールメリットを活かして何かしたい」と言って、灯油代 4 円割り引いてくれたがベースが高過ぎる。110 円の 4 円、「やってくれたことは評価するけど、4 円じゃ足りない」という話だった。千歳の寮でも暖房費は取られていて、なるべく使わないように部屋の中でダウンを着て最低限度に抑えている。単身赴任でも暖房費は必要。灯油代 4 円以外の改善は考えているのか？

会社 手当に対する考え方は従来から話しているとおり。何か出来ないかを考えてはいる。4 円では我々も大きくないとは分かってはいるが、まず出来ることをした。

組合 全然足りてない。北に転勤するにはコストがかかるので行く気がしない。今年の交渉でも「光熱費以外はあまりかからない」と説明していたが、住んでいた感覚では医療費やスーパーの買物や服とかは高く感じた。調べてみると 2020 年の家計調査では光熱費で年間 10 万円近くかかる。一方関東では 12000 円くらいだ。今は灯油代が高騰しているのでもっとかかっている。家族帯同で行くと塾に行かせても暖房費が取られる。お金のかかり方が北では違う。手当は必要、みんなが行きたがるようにしていけないと支店が立ちゆかなくなる。少し違った話で、最近支店をエリア化しているが、釧路・女満別・函館のエリアマネージャーが札幌にいるのはなぜか？

会社 常時飛び回って遠隔で見て、支店の人財育成を行っている。

組合 それなら便数も多い羽田にいてもいいのでは？

会社 色々なケースがあり絶対札幌でないとだめというわけではないが、人員の配置であったり札幌から便も出ているので大差なく札幌でも出来ている。冬期の対策というのもあり札幌にいてもらってより密接に連携が取れるようにしている。

組合 遠隔で働けるのは人財戦略部も同じ。ぜひ札幌で仕事してほしい。実家が旭川だけど屋根の雪下ろしは大変な作業だった。雪下ろしはしないにしても日々の雪かきも負担になる。そういうところを全部含めて「暖房手当」として要求しているので手当として考えて頂きたい。

■一人で何社も AFRS を持つ人の負担が大きい

組合 「AFRS 手当を会社ごとに」と要求している。復便してきて年休が希望日に取れにくい状況だ。夏ダイヤにむけて資格者は足りているのか？

会社 今はしっかりと回せるように算段している。資格者数が潤沢にあるかというそうではない。しっかりと養成計画を立てて無理なく運航を支えていけるようにしている。支店のローテーションも含めて足りなくならないように更新している。

組合 一人が複数の会社の AFRS 資格を取得していて非常に負担になっている。例えば一人が A350 の資格で 3 社を担当し、同じ人が A330 の資格を持ち 1 社やっている。資格者が増えていくことになるが、一人で何社もやっているだけで人は増えていない。年末年始も休みたがったけど、代わりの人がいなくて、出るしかなかった。久しぶり年末年始出たけど手当の低さを感じた。AFRS はかなりリスクがある。JAL 機とは違って機材の品質が低い。到着した機材を見てそう感じるが、またそれを返さないといけないのでリスクが高い。「大丈夫か？」と思いながらサインしている。ヘルプしてくれる人もいない中で何とかやっているのが現状。

以下、JLU ニュース 865 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 864(14-33)号】