

## 係長や兼務教官に人事評価以外で手当すべき

2月21日9:45~10:50、23春闘第2回目の団交の報告その②です。

### ■AFRSを持っているがためにシフト手当がない

**組合** AFRS という特別な資格を持っているがために、仕事もその会社に合わせた仕事になる。千歳にCIのエアバス機が戻ってきているが、まだ完全に復便してないからか昼にしか飛んで来ない。資格を持っている人は日勤しかさせてもらえない。S 勤がないと約2万円給料が減る。「3500円の資格手当で2万円減るのはどういうことか」と言っている。

**会社** どうしても復便の状況や、ダイヤ設定で働き方に差が出て、その結果として、手当に差が出ることもある。これはどうしても起こることで、ご理解いただきたい。

**組合** そもそもAFRS資格者が足りていないということ。だからそんな偏った勤務になる。シフト手当に全部含まれていると言ってもその手当もつかない。「一時的なものだから、ごめんなさい」という問題ではない。

### ■係長の仕事と責任に対して納得いく手当は必要

**組合** 今回は係長手当を要求している。JALECは係長手当がある。ユニットリーダー、ステーションリーダーにも役職手当として2万円。これJALに無い理由は何なのか？

**会社** 給料の作り方というところ。係長手当があるかないかということだけではなくて、例えばJALECの賃金は年齢給と職能級が号俸で上がっていく。賃金の立てつけが違う。この状態でいいのかという課題もあると思うけれど。これは過去の経緯でこうなっている。そんな中で、家族手当の話もあったけれど、係長手当の有無だけではなくて、基本給の部分をベースに、どの手当が組み合わされるのかも含めて違う。JALはJALの人事制度で、S1という職級はリーダーをやるという事も含んだ格付けの金額にしている。規定に書いてある定義のみならず、立てつけも違うということが背景にある。

**組合** 背景がそうで、子会社だから色々手当が付いていたのは分かる。でも何年前かにJALECの賃金体系を結構上げてもらえて、JALに近づいている。我々は整備技術職で同じ仕事していて、方や2万円付いていて、JALの係長は、他の役職に就いていないS1より責任と仕事が異常に多い。これは不公平感が出てくる。

**組合** ECとの差をあまり強調する気はなくて、やっぱり同じS1で係長と仕事量がどれだけ違うかというところ。入社も一時間半前とかで、人のやりとりをしながら、係員の状況も見る。その人達の悩みなんかも聞いている。しかも人事評価の最初の人間にもなっている。そういった意味で、かなり係長は苦勞している。それが報われて、全員が管理職に上がるなら、と思うけど、そういうわけはいかない。だから係長手当は必要。マイスターにだって金出しているのだから、係長に出していいはず。今はせいぜいつけても残業代の30分。それで涙ながらに仕事させられている。それはちょっと違うと思う。

**会社** 過去の成り立ちの違いがあって、一概に同じというわけにはいかない。一方で、ご苦勞いただいているというのは一理あると思う。そういったことを人事評価でしっかり評価する。全員が課長になれるわけじゃないという話もあったけれど、期待されて係長に登用されて、その中の一部の方が課長に上がっていく、そういうプロセスの中間地点に係長というのがある。そういう意味では、会社の期待に対し、結果としてパフォーマンスを発揮してくれれば、人事評価として反映されるということ。ぜひご理解いただきたい。

**組合** その人事評価をするときの相対評価も問題だけど、絶対評価でやるにしても、今の組織は良くない。一人の課長が違う勤務帯の二つの職場を見なくてはならない。運航整備であれば引当機と運航をやっているから、働いている場所が違うのに、一人の課長が全部見なければならぬ。

**会社** 今のは管理スパンの話で、課長一人当たりの負荷軽減をどうするかの話。それはしっかりやっていかないといけないこと。これについての取り組みもしているところ。

**組合** 評価をする側の仕事も係長がやらされている。勤務中にできる時間がないから、みんな家でやっている。勤務中に職場のPCでやろうとすると、後ろに人が通る中で評価なんかできない。前にも言ったけど、実際何も改善されていない。また、評価の仕方も簡単ではない。研修一回受けただけというものでもないと思う。そもそも日本人は人を評価するが苦手、評価されるのも慣れてないし。そもそも整備はチームワークが必要な職場で、その全員に順位をつけるのは馴染まないと思う。「自分の方が目立てばいい」でやっている、いい飛行機はできない。

**組合** 結局、係長には常にAが付いて、そこで差がついて年収が上がるから係長手当はいらないということ？Aが付かないでBの係長もいるのに。これはやっぱり問題がある。係長である期間中は係長手当を出した方がすっきりすると思う。

### ■アルコール検査も着替えの時間に金か時短で

**組合** アルコール検査の本検査、時間内にやっていいという話だけれど現実的ではない。早く申し送りを受けて仕事したい人もいるし、運航整備だと、自分の担当便が決まっているから、いち早く行きたいというのは、一つの文化になっている。「5分、10分しっかり準備して」と言って浸透するかどうか疑問に思う。だから早めに来ている分、時間に対してお金を出してほしい。今の検討状況はどうか？

**会社** 以前にも指摘をされて、しっかりアルコール検査を就業時間内に確保というか、やりやすいような環境を作れるように検討している最中で、もう少しお待ちいただければと思う。もう一つ、どうしても便を取らないといけないから、早出してもらうケースは起こりうる。それは発生ベースで対応していく。

**組合** 対応ベースで残業になるということ？今でも引当機で

早出残業は結構ある、申し受けてあげないと帰れないから。そういった意味では、時間内でアルコール検査をやるのは無理かと思う。その前にやらないと申し受けに行けないから。

**会社** 本当はそういったことがないようにしっかり時間をかけないといけないと思うけれど、やっぱり発生してしまうこともあると思うし、そういった発生する場合には、しっかり早出残業、時間外として対応するということだと思う。

**組合** ただそれは、運航整備ではラインセンター出社にしてもらえればいいだけ。今 M1 出社になっているから、その人だけが行くわけじゃなくて、全体が行かないといけなくなる。それが現実的ではない。

**会社** そそも今検証していて、実際 M1 に出社して、ターミナルに移動する時間があり、一人がそういう対応することにみんな引きずられてしまう。そこで一定の時間があるならば、そこは何とか組み込んで、みんなで一緒に移動できるようにするか、そういったことも含めて、今対応を考えている。

**組合** この移動時間が非常に無駄。今整備のマンパワーが足りてない。だからちょっとでも削減して工数を稼ぎたいのに、わざわざ無駄な時間を取っている。もう一回ターミナルに戻せばいいと思う。そうすれば今のストレスもだいたい解消できてくる。退社の時もそう。最後、申し送りになって、どうしても SQ 発生ベースで残業もあるけれど、その度に何人も引きずられてしまう。バスで戻ってくるから。ターミナル出社であれば個別でできるから、もっと柔軟に緻密に勤務を作れるし残業対応もできると思う。

**会社** そういった考え方もあると思うけれども、今の時点での考え方は M1 に来て頂いて、対面機会を増やして…

**組合** そういう話だったけれど全然対面しない。だからその理由はおかしい。「ターミナルの賃貸料が高いから M1 で」と言ったら納得するけど、「対面機会を増やすから」と言っても、出社したらすぐアルケンやって、体操して、向こうに連れさられていく。その移動の時間を検証して見てもらえばいい。5分10分時点時短してアルコール検査をやるべきだと言っていた時に、「一切時間は削れない」という人達がいるという話を聞いた。最近コーポレートセーフティーで他社の飲酒事例を通知していた。もう安全問題なのだから、きっちりやらせる時間は必要になってくる。「JAL で出てないのだからやめればいい」と以前はこちらも言っていたけど、他社で出ている以上しっかりやらないといけないことになってしまった。

**組合** 元々、アルケンやらないといけない職種の場合、その着替えも含めて仕事、整備で言えばカバーロールに着替えることが本来なら仕事。だけど時間前に来てやっている。それに対して手当を出すか、もしくは時間内でやっていいように30分くらい時短するか、そのくらいやるべきと言ってきた。何かずっとずるずるやっているけど本当に考えているのか。訴えられなかったら変わらないなら本当に訴えようかと思う。

**会社** そういったことを含めて準備時間を、しっかりアルコール検査を含めて時間を取れるように今検討しているので、もう少しお待ちいただければと思う。

## ■兼務教官の自己犠牲に対して手当で応えよ

**組合** 「兼務教官の待遇改善を行うこと」という要求をしている。手当なのか時間なのか、色々あるが、兼務教官の払う自己犠牲は目に見えないものがある。資格者が足りないから今若い人どんどん新規とか拡張に放り込んでくる。でも不合格にできないから一生懸命教えている。一生懸命教えたくても、時間以内でやらないといけない制約がある。本当は残って

でも教えてあげたいけれど、闇雲に労働時間は延ばせない。あと訓練生のメンタルも弱い、そのメンタルケアも兼務教官がフォローしている。そうこうしているうちに兼務教官もメンタルでやられる人もいる。係長の話であったように、期待されて兼務教官やらされているというのかもしれないけど、誰も引き受ける人がいないから仕方なく引き受けている人もいる。一回なると、もう転動か管理職昇格があるまで逃れられない。これはあまりにもひどい。この働かせ方はどうなのか？

**会社** 兼務教官にアサインされるということは、やっぱりしっかり人を教える能力と実力を兼ね備えている、人格も含めて、そういった方をアサインしているのだから、会社としては期待して兼務教官にあたっただけだということが一つと、もう一つは、どうしても時間的な制約があってという話については、そこはやっぱり労働時間管理の中で、もちろん時間内に収めるということが基本だけれど、どうしても時間外労働が発生してしまった場合は、それをしっかり時間外労働としてつけていただく、そうすべきだと思っているし、これは JHZ にも確認をとって必要なものはしっかり認めるようにと言っている。それはぜひ申請していただきたいと思う。

**組合** それは正論だと思うけど、評価制度と同じで日本人気質として、なかなか自分をアピールできない。その今の残業の部分は、自分の知識のブラッシュアップや、今度新しいことを教えるために自分で学ばなければならない、そういう時間。それって無限にある。そのどこを時間外として申請するのか。今の文化で育ってきた日本人にはなかなかできないと思う。自分のやっていることを過度にアピールすることはしにくい。だから仕組みとして教官手当を作ったほうがいい。マイスターと同じような苦勞しているわけだから。

**会社** 確かに時間外労働をどこまでつけるのかというのは、これは別に整備の皆さんだけではなく、間接部門の面々も同じことを考えていると思う。どこで線引きして自己研鑽の部分などはアウトプットを出したところで「これ申請できる部分なの？」としっかり上司と相談して、これを認めていいかどうか確認することが大事かと思うので、それも正論だと言うかもしれないけれども、そういう確認をしながら、線引きをみんなで確認し合うことが大事、一人で悩まずに、ということだと思う。

**委員長** 相当な時間になってしまうから現実的ではないような気がする。その人たちは家庭も犠牲にして、自分の時間を相当割いてやってるけど、時間外はつけられない。

今日話したいポイントをまとめてきたが、全然時間が足りなかった。そのぐらい訴えることがあるということ。この団交、何のためにやっているかと言ったら、私たちはあと数年でいなくなるから今が良ければいいという話ではなく、私たちは、後輩たちにちゃんとした文化のある、いい会社として残したいという思いがある。そのためには、労働条件が良くないと求心力が下がって人は集まらない。ベースアップにしても今世の中で、すごく取りざたされている。「失われた30年」と言われて、ようやく日本人がそれに気付いた。だから盛り上がっているということ。ベアで日本人の給料体系を上げるべき。そういう状況の中、これからの若者が入ってくる。その時の春闘で、JAL が低水準のベースアップだと、おそらく人が集まっていけない。福利厚生である ST のあの扱い方もそうだけど、働き方も含めて、若者たちが集まってくる労働条件を作っていくかといけないう岐路にある春闘なので、ぜひ3月1日回答指定日に有額の回答をお願いしたい。万が一回答できないなら30分ではなく1時間じっくり話を聞いてほしい。