

## 手当の意味について深く掘り下げて検討を

5月24日 11:30~12:30、23 夏闘第2 回目の団交の報告その②です。

### ■外航受託で収入が増えてもみんなで均等に還元

**組合** AFRS 手当の 3500 円、毎日 AFRS の仕事をする  
と 1 便あたり 200 円ちょっとにしかならない。受託収入が増え  
ても手当は変わらないのか？

**会社** 手当を増やすよりも JALEC の収入を増やす、グル  
ープ全体の収入に貢献する。そうしてグループの業績が全員  
の賃金を上げていくという考え方。外航に携わってる方の状  
況は復便で大変なのはその通りだけれど、資格を持っている  
から、賃金、手当を上げていくという考え方にはない。

**組合** AFRS で作業されている方は結構苦勞している。結局  
頼る人がそうそういない、同じ会社の便をやった人にしか分  
からない。LOG の書き方もそう。そういった苦勞に対して  
3500 円が見合っているのか、という部分だと思う。

**会社** 前にもこの場で「ひどい状態で飛ばしてくる外航もある」  
とかいう話も聞いたけど、そういったご苦勞されていること自  
体は承知している。

**組合** やっぱり、その苦勞している人に対しての納得感には必  
要。今、機種ごとになっているけど、何社もやらされている人  
もいる。LOG の書き方も責任の取り方も会社毎に違う。機種  
毎では納得感がない。最近どこも人手不足だが、外航は  
JAL か ANA に頼んでくる。その時の契約金が人手不足の  
ため上がることとかないのか？毎年同じ契約のままなのか？

**会社** いや、そういう契約の見直しは、詳細はわからないけど  
都度行っている。当然、金額交渉というのも毎度行っている。

**組合** 最近では断るところもあるみたいで、それでどんどんつり  
上がっていくと、適正な委託費になってくる。そういった時に  
該当者に上がった分を少し回してもいいのでは？

**会社** 人手不足を背景にした価格上昇で、受託単価が上がる  
ことはあると思う。そういう流れで、今の物価上昇や賃金の  
向上がある。だから全く反映してないということではなくて、  
そういうものはベアでもやっている。直接的に AFRS の手当  
には反映しないのか？という議論もあるとは思いますが、今のと  
ころベアか何かでやっているのだと思う。

**組合** 契約金が上がって社員に還元しないとすると、ブラック  
企業みたいに思われる。我々が最近気になっているのは、  
パートナー会社の人が減っていること。「契約金が少ないの  
では？」と人財本部に言うけど、パートナー会社の経営が社  
員の賃金を上げなかったら、JAL が契約金上げた意味がな  
い。それと同様に、外航が「JAL さん、この値段で」と言っ  
て上げてくれた分を社員に何もしないのなら、外航の気持ちに  
応えていない気がする。

### ■係長にコメントを書かせるけど評価まではさせない

**組合** 係長手当については、人事評価で付けているから手

当付けないと言われたが、人事評価を付けられる前に係長  
が人事評価を付けるか、付けないのかの話になっている。係  
長はコメントだけという認識だが？

**会社** 人材育成に関するコメントを書く欄は設けているが、係  
長自身が点数を記入する欄は一切ない。そのシート上で評  
価のしようがない。

**組合** そのコメントを書くのも結構なプレッシャー。みんな一  
生懸命やってくれているのに、悪い評価も書かなければなら  
ない。一緒に仕事をしていて、普通に飛行機が飛んでいる。  
それでもある程度の濃淡をつけないといけなくなる。例えば、  
パイロットレポートをあげられたとか、改善提案に取り組んだ  
とか、そういう作業を、係長がやるのが本当に適正かどうか。  
だから少なくとも手当ぐらいは出してもいいのでは？ましてイン  
チャージとかもやるから、どうしても人より早く来る。残業も  
30 分しかつけられないから、どうしても持ち出しになる。

**会社** お役目を担っていただいているのは、今言われた通り  
だと思う。ただ評価に関しては、ネガティブな評価を係長に  
してほしいという趣旨ではなくて、その本人をどうすれば育  
成できるのか？という観点でコメントをしてもらおう。それを受け  
て課長はそういった要素を見て評価の濃淡をつけるべき。  
決して係長に評価をさせているということではないし、仮にそ  
んな事があるのなら、課長にはこちらから嚴重注意する。

**組合** 管理職になって全員の相対評価をつけるのは、厳し  
いと思う。その管理職になるためのステップが係長で、みん  
なが管理職になりたいと思っていれば係長手当がなくても係  
長をやると思うけれど、そうではなく、ひたすら雑用が増えて、  
早く来ないといけない、順番だから係長と言われ、嫌々やっ  
ている。JALI も係長手当は付けた方がいい。

**会社** 課長を目指さないということ自体が大問題だと思う。や  
はり目指して欲しいし、目指していただくからこそ組織として  
成立する所もある。それを何で目指さないのかと言うと、雑用  
に忙殺されているとか、それではダメで、やはり課長の業務  
をしっかりと整理しないとイケない。本部長も「課長は人を見る。  
人を見るのが仕事だから」とよく言っている。「それ以外の業  
務は係長に任せて分担を」と言っているから、それを突き詰  
めて、自分の役割が何なのかを考えてもらう必要がある。

**組合** 課長の仕事を本業の仕事だけにしていくと、そのはみ  
出した部分は係長がやることになる。今の現場を見ていると、  
係長にはなりたくないというのが本音。

**会社** はみ出すというか、役割分担を明確にするという事だ  
と思う。はみ出したからやらされる事ではなくて、係長の仕事  
はこうなんだ、課長の仕事こうなんだというところ。

**組合** 勤務割一つ作るのにも文句を言われ、係長として間に  
挟まれる。課長は「出面を保持しろ」と言うだけだから。職場

で「課長を目指しますか？」と聞いても目指す人はいない。

**会社** 先ほど「大問題」と言ったけれど、やはりそれは人それぞれで、意思もあると思う。課長になりたくないという意思を否定するものではないが、会社としては目指して欲しい。

### ■会社都合の教育でシフト手当が減る 補償は必要

**組合** これからも教育は増えてくると思うが、シフトの補償がないから手を挙げたくないというのがある反面、今まで持っていた資格が使えなくなる時は、どうしても受けざるを得ない。教育中の賃金が下がる分の補償。本来であれば夜勤がある仕事をしていて、会社のために教育を受け賃金が下がるのは、このままでいいのか？シフト手当の見直しはないのか？

**会社** それはシフトに入っている時に比べれば下がると思う。一方で、基本的には大体の方がS1の給料があって、そこにシフトの分が付加的に乗っている。シフトのない人は、この基本給の中でやっている。日勤の人が基本給の中でやっている関係で見れば、例月に比べれば下がるかもしれないが、制度上は捉えていない。

**組合** 若い人が三交代から二交代に異動になると落ち込む。それは収入が相当に落ちるから。教育に入るのも同じこと。だから前の会社では、20時間の補償があった。今、三交代では9万円とか減額になる、あまりにも下がり過ぎ。また資格を取るときの訓練は、時間内で訓練を行うが、残って勉強しても残業は付けない。そういう所に対して手当とする意味でも、シフト補償を定額で付けてもらえると、休みの日を削って勉強している人たちに対してもモチベーションにもなる。

**会社** その感覚はわからなくもないが…。

**組合** 例えば、S職級の基本給50万円で、シフト手当が9万円とすると、普通に生活する分にはこの59万円で考える。50万円と考えて9万円は貯金します、と言える人はなかなかいない。やはり、今もらっている賃金で生活を組んでいると思う。それがいきなり会社都合で、資格を取らせる事に対して何も補償しないのは厳しいと思う。

### ■夜間の負担増に深夜割増アップか時短で対応を

**組合** 深夜割増のアップも求めている。今後、夜の負荷が増えると言われ、組織改正を進めているが、ナイトミニマイズと言っていた割に働かせ方が酷い。すごく責任の重い整備の仕事をしているのに「法定水準で妥当」と言う。世の中には「そこに居るだけ」という仕事もあって割増率は一緒。食事も取れず頭と体をフル回転させて朝まで働く整備に対し、法定水準で正しいというのはどうかと思う。これは破たん時の反省で全部下げたというだけの話で、そこから動いていない。

**会社** まあ、経緯としてはそういうこと。

**組合** やっぱり意味合いを考えて見直しが必要だと思う。今、深夜に働くことが多くなりすぎている。来月から夕方4時から深夜2時までになる。それが2連続で、その後にN勤、ワンパターン準夜勤と夜勤だけ。体がもう大変だと思う。

**会社** 法定でいいのかわかるかは、そういうことがあるから法の考え方でそうなっているということ。一程度はシフト手当でやっている部分もあると思うし、それに加えてこの割増がある。

**組合** いっそ今の倍ぐらいにした方がいいと思う。そうすれば、整備本部もお金のことを考えて、こんな勤務にしないと思う。

**会社** 決して全然やる気がないということでもなく、会社が生産性を今後上げていく、その果実を社員に還元して行くという中で、生産性の上がり方も色々あると思う。整備では、なるべく夜に整備して、それで飛行機の稼働が高まって、昼間

にラインの飛行機が多くなる、というのが生産性向上だと思う。この生産性向上を実現した時に、どう還元していくのか、それを全員でやれば、ベースアップみたいになる。だからそのやり方として夜中の手当を考えないというわけではない。

**組合** これだけ深夜勤務が多くなっているのに、時短も進まない。だから、人の面で考えたら、時短すれば生産性は上がると言える。時短はできないのか？

**会社** 同じアウトプットができれば、ということだと思う。

**組合** 今ですらN勤スタート時にはツールが足りなくて、飛行機も来ない。だからスタートが遅れる。9時始業で11時ぐらいにならないと作業できない。その1~2時間が無駄。この始業を1時間でも時短すれば、生産性は向上する。

**会社** それが恒常的に起こっている話だとすると…。

**組合** 恒常的に起こっていて、今月は重整備に入って11時前にスタートできた日はそうそうない。

**組合** 今回の組改を考える時にそれもわかっていて、こちらから伝えているが、トータルの時間を揃えなければならないと言われる。そういうところをJALECの裁量で夜中働いている人達について時短できないか？無駄な時間はなくした方がいい。その方が本人たちも働くモチベーションになる。JALECで制度を考える人たちも苦労しているように見える。総労働時間に対して何か制限はあるのか？

**会社** 制限があるというか、所定労働時間という考えで、それを基準にしている。その中でアイドルの時間があるから、「そこを削りましょう」というのは、整備体制のあり方でアイドルをなくしていこうということだと思う。

**組合** アイドル時間を削ったら、その時間をDかSに振り分けるというのが、あの人たちの理論。そうならないように、夜勤のある人は極力短く、所定労働時間にこだわらず時短してほしい。今でもそうだけれど、それでも疲労が貯まると訴えているわけだから、更なる踏み込んだ時短を求めている。

**会社** 組改に伴うシフトの話は、支部の労協で引き続き…。

**組合** ただ、このまま制限なく、遅い時間にされるとたまらない。こちらにも生活がある。深夜2時に終わってタクシーで帰ってシャワー浴びて寝るのは4時。それで翌日夕方4時には会社に行く。子供がいる家庭はどうなるのか？会社都合で簡単に変えるけど、どうなのかと思う。

**組合** ところで本社で目標にしていた1850時間、全部残業が無くならないと所定労働時間は下げられないというところで話が止まっている。その後どうなったのか？

**会社** 目標としている1850時間は達成できていない。4時間ぐらい足りない、やらなければいけない課題だけれど、達成できているところもあればできてないところも多い。

**組合** JAL自体が破たん時に労働時間が30分伸ばされた。その分を働き方改革で30分時短し、「余暇を充実」とかアピールできたらいいと思う。全体を下げてくれると整備の現場も時短できるので本社の方でも考えてほしい。

**谷口副委員長** 6月1日が回答指定日となっている。人、物、金、これを回すためにも、魅力のある業界にして行きたいと考えている。そういう意味でも、一時金、手当について再考していただきたい。春闘のままで終わりのうのは納得いかない。よろしくお祈りします。

【日本航空ユニオンニュース 883(14-52)号】