

## 山場まで諸手当について検討し もう一度回答で示せ

3月9日 9:45~10:50、23 春闘第4回目の団交の報告その②です。

### ■5分の作業準備時間があっても時間は足りない

**組合** JALEC で作業準備時間が設定された。これで「着替えとアルコール検査は労働時間だ」と我々が訴えても会社としては問題がなくなったと言える？

**整本** ずっとそう言われてきたが、生産との兼ね合いもあるので、今最大限出来るのはこれだという判断をしている、生産を下げないようにしたということで、ぜひご理解を頂きたい。

**組合** 小さい支店なら着替えてすぐアルコール検査すれば、5分で出来るかもしれないが、羽田では無理だと思う。

**整本** 羽田は検査機器を増設する予定。業連に書いているように、始業前にやることにし、決してやめると言っているわけではない。やったださる方を止めるわけではない。

**組合** 着替えとアルコール検査を含めたら10分なり15分なりがやっぱ適当だと思う。

**整本** 10分、15分になると引継ぎができなかったりとかブリーフィングができなくて、生産人員にかなり影響を与えることが検証の結果分かっている。

**組合** ロッカーが遠くて着替えるだけで片道5分位かかる。だからラインセンター出社にすればいいと言っている。

**組合** アルコール検査が下手に集中してしまうとシステムに入れなくなる。そういうことも検証して欲しい。

**整本** 機器の特徴は聞いている。オペレーションをしながら改善すべきところは改善する。出来なくてもすぐにアラートがならない様にもしている。様子を見ながらやっていきたい。

**組合** この交渉をしてきた過程で、デブリの時間をしっかり取るように言ってきたが、そこは引き続き見てくれるのか？

**整本** しっかり確保して行きたい。

**組合** デブリが大切だと常々言われているけれども、会社の方からちゃんとデブリが全員で受け入れるような体制を作っていたらいい。

**整本** 特にラインが課題だと思う。実際の運用では、早出が必要なら早出をつけるように、職制には説明している。あと、一部支店でもそうなるケースがあると思う。オペレーションしてみても必要な改善はしていく。

### ■シニアの評価に対してのインセンティブと働き方は

**組合** シニアのベアは評価するが、60歳で給料は下がっても、責任の重さが下がるわけではない。また目標管理もさせられる。目標達成で更新時の時給が上がることもあるのか？

**会社** 更新一時金で反映されている。シニア1年目の評価で+3万円とかがある。更新時に2ヵ月分が支払われるが、評価されれば、+3万円はあるけれど、シニア1年目はそれだけで、2年目にまた評価されれば、そのインセンティブは積み重ねていって累積される。だからそういう積み上がりの仕

組みになっている。

**組合** 毎年の更新の月給が同じというのが納得できない人もいる。そこは反映して頂きたい。

**会社** 正社員は長期の雇用を前提とした仕組み。シニアは一年更新が前提ということでそのようなやり方になっている。

**組合** パートやアルバイトの人でも長く勤めていればそれなりに時給は上がる。シニアの方々はスキルもあり経験も豊富だ。60歳以降勤めてもらいたくても毎年給料が上がらないのはどうかと思う。シニアになると6割まで下げられる。目標管理もあって、それを達成しても給料が上がらないのはどうかと思う。

**会社** 賃金は上がらないが、我々としては一時金とかで上がっていると思っている。

**組合** 現場はシニアの人にかかなり頼っている。体調の面で不安がある人は計算工数を0.7人分にしたい方がいい場合もあるが、そういった工数の配慮はJALECの中であるのか？

**整本** 68歳以降の働き方のところでは、フルで働くようには生産計画になっていない。そういう方たちは生産だけでなく人財育成とかを担っていただきたいと思っている。60歳~65歳の世代はまだ元気な方がいるのでそのまま働いていただきたい。

**組合** 次回の組改の資料を見ても、かなりの人数でシニアの方がいるが、しっかりとその工数を考えていかないと仕事が終わらなくなる不安が現場にはある。

**会社** 役割の考え方だと思う。こちらから0.5とか0.8で計算するとむしろ失礼な話になる。それよりも、シニアの方がパフォーマンスを発揮できるようにしていかなければならないと思う。

**組合** 生産の考え方を現役と60歳、65歳以上で変えたほうがいいのか？60歳を1としたら65歳以上は0.8なりに落とすほうがいいのかと思うが？

**整本** 生産を落とすより部分就労で自由な選択肢を増やすということになる。

**組合** 現役のころと同じ動きはできないのでワークロードを落としてほしいという意見が増えてきている。

**整本** 部分就労を増やしてほしいというのは聞いているが…。

**組合** そこは本音では言えない部分であると思う。契約があるので、だからそのような意見が組合に出てきている。例えばタイヤ交換を3人で行うが2人がシニア、一人が20歳代だとしたらしわ寄せはそこに来ると思うが。

**整本** 職場環境の改善やツールの改善が必要な部分もある。

**組合** 普段の計画の部分でも、例えばナイトだと同じ作業でも0.8掛けで考えたりしている。それであれば60歳以上、65

歳以上はこのぐらいの工数で考えようとか、そういう考え方があってもいいのではと思う。

## ■日帰り出張にパーディウムをスプリット勤務手当を

**組合** 今、出張があっても日帰り出張にパーディウムはない。昔は 2500 円付いていた。一般他社では 2018 年のデータだけで 85%以上が支給していて、額は 2000 円ぐらい。JAL がなくした根拠は何だったのか。

**会社** 破綻の時に日帰りだけではなく、宿泊した場合とかも含めて、世間水準を見つつ、あとは、我々の日帰り出張で「何にお金がかかりますか?」「お昼ご飯食べます」みたいな話に対してどうあるべきかを、手当のあり方として考えた。

**組合** 当然お昼ご飯は食べる。そういうことがあって、同じ人に日帰り出張が重なるようなことがあると、不満が増してくる。だから、ある程度の手当が必要だと言っている。

**会社** 「自分ばかり」みたいな不満がある?

**組合** 資格によってその人に集中するという。整備の日帰り出張は他の人に頼みたくても頼めなかったりする。例えば、以前の中国日帰り出張は職場で 2 人しかアサインされなかった。その 2 人がずっと行かないといけなかった。そういうことが、いろんなところで資格の絡みでどうしても偏りがち。移動時間が労働時間にならないから、拘束も長くなったりして、月に何回もあるとそれは不満になる。スプリット勤務も同様で、「月に 1~2 回だから我慢して」と言われても、やっている方は我慢できない。まだ続いている支店はあるのか?

**整本** まだあって、カスタマーの減便から始まったが、3 月から復便し、5 月からダイリーで飛ぶようになるとそこで解消する。そこまではやっていただきたい。休憩の部分で短縮できるところは短縮する工夫はしているところ。

**組合** JALEC の規定にスプリット勤務 1000 円の手当がある。これで昼食代くらいにはなるかと思う。整備以外で、日本航空でこんなスプリット勤務になる仕事はあるのか?

**会社** JALI の組織ではないけれど、同じように地方の支店の旅客部門ではある

**組合** 他にほぼ居ないのなら JALEC に揃えて出向者にも出せるようにした方がいい。ぜひお願いしたい。

**組合** 6 月から 26 時終業が増えて、その日のうちにまた S 勤する案もある。それもスプリット勤務だと思う。これ JALEC の人には 1000 円払うのか?

**整本** そこは休む時間を十分確保しているからない。作業の面では、本来増えるナイト帯の負荷を減らす工夫は生産計画で最大限にやっているところ。

## ■早朝、深夜のマイカー通勤の負担を考えてほしい

**組合** 26 時終わりの勤務が増えると、また夜中に車に乗って帰る人が増える。「高速を使っているから高速代補助を払っている」と、そちらは言うと思うが、実際 200 円だと、一般道乗るか? 高速乗るか? 毎日迷いながら乗っている人もいる。そんな時間に帰すのだから我々の要求どおり、その時間だけでも高速代を全額出してほしい。そういう要求に変えているけど、どうなのか?

**会社** 同じ話の繰り返しになるが、S2 勤務でハブスポのやり方をしているけれど、あのやり方がある中で、マイカー通勤は利便性の観点での選択肢の一つ。

**組合** これは会社にとっても利便性がある。今のマイカーの人がみんなマイカー通勤をやめたら経費は増える。高速だけ出しても問題ないと思う。新しい勤務になる時に今度ハブスポではなく、2 時終わりについては全員タクシーにしてもら

いたい。体の負担を考えて、そうしてほしいと言っている。その負担を考えたら「高速代全額支給するから、高速で帰ってください」というのが、当たり前だろう。

**会社** ハブスポを含めて配車という制度があって、利便性を考慮したマイカー通勤という建付けだと思っている。

**組合** 「利便性を考慮したのがマイカー通勤」と言われるが、JALEC はマイカー通勤を斡旋していた時期がある。その時にマイカーを前提に家を買った人もいる。住んでいる人も、駅から遠くてもマイカーだからいいと。そういう人は利便性の観点で、もうすでにそうするしかない状態の弱者になっている。そこに思いやりを持って、ケースバイケースで認めてもいいかと思う。公共交通機関がある時間帯に帰れる人が、マイカー通勤を選択して、高速代の支給額が少ないと言っているわけではない。今回は公共交通機関が無い時間帯で払ってほしいと要求している。

**会社** そうすることで、配車の制度がある。

**組合** 全員配車にしているのか? 相当な額が増えるけど?

**会社** 「成田も全員配車にしますか?」というと、おそらく成田はそうはならない。社員の皆さんに、利便性の観点も含めると、多分そうはならないと思う。だからやっぱりどうしても電車通勤が厳しいだとか、夜中にその辺にいたとかだったら、やっぱりそれは利便の話はあると思うので、その中で自家用車という選択肢もあると思う。どうしてもやっぱり合わなければ配車制度があるので…。

**組合** いや、成田と羽田では状況が違う。それを同じ風に考えるのではなく、そこをちゃんと見極めてほしい。羽田は成田と住宅事情が違うのだから。

**組合** 「一度作った制度はそのままではなく検討する」とよく言われるが、この 200 円はずっとそのまま。世間の物価動向の話もあったけれど、高速代はずっと値上げしている。これを全然リンクさせないのもおかしい話だと思うので、もう少し研究した方がいいと思う。200 円補助になったのは 20 年前ぐらい。その前が確か 150 円だったはず。150 円から 200 円になってそれっきり。当時の首都高は回数券で 500 円というのがあった。その時の水準の補助でしかない。

**委員長** 今日、話さないといけないことが、話しきれなかった。また次回の団交で伝えたい。冒頭の本部長の思いはちゃんと職場に伝えるが、ただ職場の思いも相当きついということ。もう一度再考していただいて、ベースアップは確かにあったが、諸手当に関しては一切書いてないので、この部分を、何とか次回の団交までに、回答を考えてほしい。これで再回答があったら、「今までと違うな」と職場は見ると思う。だけど、この後の再回答は出たことがない。こういうところで会社の気持ちも違ってきたというところを見せるチャンスだと思う。手当をしっかり検討していただきたい。今の通勤費の話も、毎回毎回、否定的に入るのではなく、一度は「そうなのかな」と思っしてほしい。確かに会社の経費は増えるけれど、組合の言うこと聞いた方が会社にとってもメリットで WIN-WIN になるところもあるはず。だからそういうところを見る余裕を持って、思いを持って人材の確保ができるような、そういう魅力ある会社にして欲しいと思う。人材確保のためにもぜひ再回答をよろしくお願いします。14 日にも団交があるけれど、17 日に私たちは山場考えているが、今日、このいただいた回答を持ち帰って職場に下ろして検討して、また次の団交で伝えたいと思っている。