

手当類が全く変わらないから目減り感がある

10月19日9:00~10:05、23年末第1回目、要求提出団交報告その②です。

■イメージはANAが上、勤務も同じなら後は賃金

組合 私たちが入社した頃は航空業界の一時金は良かった。高校の先生にも整備だったら航空業界がいいと勧められ専門学校に進学し就職した。今はどうなのだろうか？航空業界は微妙なライン。航空業界のためにも JAL だけでも、良い労働条件があることを示すべきだと思う。

整合 ANA に比べて劣っているとは思っていない。教官のアサインはベテラン層だけれど、採用担当に若い人をアサインして現場はこうなっている、と伝えることで学生が集まるようになってきている。でも、どうやって航空業界の魅力を高めていくかは課題だとして持っている。

組合 ANA は働き方が JALEC より厳しかったが勤務体系を変更して離職者を減らす努力をしている。働き方が同じなら同業他社を見て横並びのベア・一時金をやっているのではなくて JAL が 上げれば ANA も付いてくると思う。

会社 他社の離職率が高い原因は賃金カットが大きかったと思う。賃金が重要というのは正にそのとおりで、JAL では 20 年の頭に「賃金と雇用は守る」と言ったことは大きくて、その差が出たと思う。今好調になってきたから、さらにもうちょっと何とかならないかといった要求であることは理解している。

組合 人的投資を積極的にやると言っているが、「そこは賃金だけではない」と言っていたが、どこに使っているのか？

会社 一人一人の価値を上げていくこと、先ほど言っていたような職場が無理をしていることを DX の力を使って変革を起こしていく、仕事のやり方も含めてそういったところに投資をしていく。教育も含めて。DX を活用していくためには、知識・知見・ノウハウが必要。実際に空港で取り入れているスマートエアポートで働き方が大きく変わった。そういった部分に対する投資は当然必要。

■シフト手当を改善し無理な勤務に歯止めをかけろ

組合 教育で新しいスキルを身に付けていくと、また手当の話になる。手当もいろいろあったが復活せず、定昇とベアくらいで来ている。これまで会社は回復しているが社員の生活は回復していない。社会保険の支払いも増えているし、最近では急な物価高で月々が本当に厳しい。一時金もそうだが、手当で月々の給料を増やしたいという気持ちになる。シフト勤務の整備の現場では、土日祝手当がシフト手当の中に定額 3000 円として含まれているが、まずここを改善して欲しい。

会社 物価高は、基本給、ベアでという対応をしてきていて、シフト手当は曜日をずらして働いてもらっているための手当で、物価は基礎のベースでやっていくという考え。諸手当は物価の動向で価値は目減りするが、ずっと変えなくて正しいと言うつもりはないが、物価が上がったから上げるという性格のものでもない。

組合 その目減り感が、物価が高くなった影響ですごくある。ましてや破たん前のもっともらっていた部分でもあるので不満が続いている。遅番が夜中の 2 時までの職場もある。だから深夜に関わる場所も要求したい。シフト手当に含まれている 1 時間 450 円の変動部分も変わらない。最近では夜間のバイトの時給も上がっているが、ここは検討しないのか？

会社 他の手当類もそうだが、基本的には社会的水準を見ながらやっている。夜勤の手当を決めた根拠もそこにある。

組合 世間水準を言ってくるが、航空機整備をやっている責任の重さは加味されないのか？

会社 夜勤の比重が高くて、夜がメインだと理解しているけれど、どの業界が高くなるべきでというようなところまでは、そこまで見えてない。夜勤をやる会社はこの世間水準で、おっしゃる要素も検討要素には含めていくべきとは思う。

組合 シフト手当をある程度上げないと、会社はやりたい放題やってくる。そこにブレーキをかけるのがシフト手当なり深夜割増だと思う。450 円を倍にするとしたらそれが整備コストになるから、もうちょっと短い時間、日中帯にできないかというシフトになっていくはず。今は夜中に全部やればいって感じだから、それは無理しすぎになる。こんなの続かない、長持ちしない、本当に人が死んでしまう。

会社 我々としても 26 時終わりがいいとは思っていない。もちろん、どうにか改善していきたいと考えている。

■年末年始手当 本当に 5000 円が正しいのか

組合 以前は 9500 円だった年末年始手当、それが 5000 円になり、途中で 4 時間制限がなくなった改善があったくらい。他を調べたら看護師の面白いデータがあった。3000 円ぐらいの病院は看護師がすぐ辞めてしまう。5000 円のところは嫌々ながら出てくる感じだけれど、1 万 5000 円になると、シフトを組む時に「私やります」ってみんなが手上げて抽選になるらしい。そう考えると、お正月に出て家族といられないけど、「このぐらいもらえるならいいか」となってくる額が正しいと思う。5000 円って世間水準から見ても低いのでは？

会社 結構世間水準がまちまちで 1 万円というお話もあれば 3000 円、5000 円も多い。こういう実態の中、5000 円を決めたけれど、これもずっと見直さないということではないとは思っている。思いつけども、現状の額は世間水準で決めたもの。

組合 5000 円では出てきたくない。私も元旦は本当に休みたい。5000 円のために家族と過ごす元旦を犠牲にして出てくるのは本当に嫌。これが 15,000 円ぐらいになったらちょっと頑張ろうかなと思う。「お父さんいつも正月いないね」と言われてもいいかと思える、そういう額にしなないと納得して働けない。5000 円だったらもう休みたい。それでみんなが休みたいと言ったら、「その日の出面足りません」と言われる。

■手当の価値が変わってきている 見直しは必要

組合 これまでの還元は横並びで、ベアと一時金でやってきた。それは皆さんが普通勤務だから当然なのだろう。それだと特別なことをやっている人の手当が目減りする。1 万円の手当がずっと 1 万円のままでいいのかということ。せっかく人と違うことをやっていることに対してのペナルティを出しているのにその割合が下がる。ペナルティとして最たるものが昔のラバトリー手当。これは本当に嫌々やってもらったものだけ、誰かにやってほしいから、迷惑料で払われていた。我々の要求を見ると、大概がその手のもの。AFRS 手当もある程度の年代になったら今更もう取りたくないとなる。資格の拡張も、今取っても、教育のときに下げられる賃金を思うと、5000 円では全然回収できない。嫌だけど仕方なく資格取っている。会社側が言うには、「活躍の場を広げるために、取らせてあげている」という感覚なんだろうけど、何か嫌々やっているという話をよく聞く。これはどういうことなのか？だから 1 個 1 個の手当に対し、適当かどうかを見直す時期だと思う。

会社 それもわかるけれども、破たん後も、それで金輪際今後ともそれかというところはあるし、少しずつ見直してきているものもある。コロナ禍を経て、まずは年収水準を変えて大きなところから、まずは賞与とかベアの部分からしっかり回復している。こういう手当のところは、物価対応を直でやるものではないとは思いますが、でも「10 年経ってそのままですか？」というところも、そこはそうでもないと思うので、優先度を見ながら、検討していくところかなと思う。

組合 資格のところは優先度を高くしないと駄目。理由はもうすぐ特別スペシャリストの人もいなくなる。若者、もしくは中堅ぐらいから資格者作っていかないと、もう間に合わない。ラ確が足りなくなってハンドリングする人がいなくなる。DX を絡めても仕組みは大きくは変わらない。今やっている整備本部の施策だけだともう追いつかないので、その分各手当を何とかしないと。拡張一機種 5000 円は安すぎると EC の若い人も言っている。これでは全然足りない。上げないと間に合わない。航空会社にとって安全が一番基本的な部分。一番大事な安全の一端を担っているのが整備職。その一番大事な手当のところ、悠長にやっていたらもう間に合わない。

組合 運航管理者手当を要求しているけど、1 万円の資格手当、若い人が受験して 1 回失敗したら「もういいかな」って諦めてしまう。1 万円のためにこんなにやることないな、というふうになる。基本給 20 何万円もらって、1 万円追加って、40 年前からこの水準で変わっていないものなのか？

会社 2016 年に 5000 円から 1 万円に上げている

組合 5000 円から 1 万円？JAS では 1990 年に 1 万円から 10,500 円に上がったという記録があった。JAS だけ 1 万円だったかもしれないけど、40 年前の一般的な賃金は大卒初任給 13 万円、ラーメンの値段が 300 円。その時の 1 万円と今とでは価値が違う。13 万円の基本給に 1 万円乗せているのと、23 万円に 1 万円乗っかっているのでは全然違う。

組合 運航管理者は、運航に関する責任を取る。いわばキャプテンと同列。それで 1 万円程度でいいのか？日々、自分で勉強しなければならぬ。飛行機も変わるわけだし、だからそこに対して 15,000 円あっていいと思う。JAS 時代は 10,500 円、5000 円から 1 万円に上げたと言っても、それは 1 回下がったのが戻っただけ。

■特目を使いやすく今は病欠の取り扱いが課題に

組合 休暇に関するところで、特目の取得条件拡大としてい

るけれど、それとは別に、最近コロナとかインフルで熱があっても出勤する若い人がいる。若者は年休が早めになくなってしまふ。それで年度末にインフルが流行ると、無理して出てきて、人にうつす。今でもコロナにかかって、出てきたら 3 人ぐらいにうつすということが、成田でも大阪でも報告されている。だからテレワークさせてくれたら、出てこなくて済むのに。整備本部としてはそういうときのテレワークは認めている？

整本 一応教育関連で出来ることがあれば、認めてはいる。若者の年休が早くなるというのも、そうなのかもしれない。

組合 要は発熱とか隔離期間に会社に来なくていいようにしてほしい。コロナを持って来てオジさん達にうつしたら死んでしまうかもしれない。第 5 類になったのは高齢者にとっては迷惑な話。人員不足で無理して出てきてしまうことについて会社はどう思うのか？無理して出てくる理由が、年休がないというのものもあるけど、本当に多少熱っぽくても出てきてしまう。

会社 一般論として、公衆衛生上の観点からいうとそれは休むところ。

組合 年休がないから休めない。それで休むと病欠で賃金が減らされる。病気になったときに、休みやすい環境を作るのも一つなのかなと思う。外国のシックリーブみたいに「年休は余暇のため、病気は別枠」みたいなもの今後考えていかないと、という大きな話をしている。

会社 コロナ、インフルは多分そうだと思うけど、それを認めると、結構休まれると思う。コロナ・インフルではなく、「今日熱あります」で頻りに休まれるのはどうかと。もちろん働けないのに来いとは言わないけれど、ちょっとそういう制度が果たしているのかというところはある。

組合 そこは信用していいと思う。そんなこと何回もやるような人は職場で浮いてしまうもの。

会社 例えば本当に 9 月に無くなっているのか、12 月に休みたいから残しておきたいという人もいるのではないかと思うし、そこはちょっと自己管理の範囲かなという気はする。

組合 特目の話としてはシニアになる前に使い切れぬのが問題。特目は 40 日貯められるし、年に 5 日残せるように変わった。そこで人がいないからと言って「年休余ったら特目で貯められるよ」と管理職が言うのは違法ですよ？

会社 それはあつてはならないこと。いわゆる時季変更権の話かどうかというところはもちろん見る必要があると思う。その日、みんなに休まれると事業運営できないのであれば、「別の日にずらしてね」という会話は成立すると思う。

委員長 今日の交渉でも、こちらの主張が伝わっていないようで非常に残念。全く手応えがないので、また今後もこの話を続けていきたい。こちらもだいたい歩み寄っているつもりだけれど、言ったことに対して否定的なことしか聞こえてこない感じがした。特に手当の部分、これはぜひ一歩踏み込んでいただきたい。一時金に関しては、本当に苦しいということを知っていただきたい。整備の離職率の話をしたが、離職率はゼロでいい。自分が入社した頃は、入社 10 年で辞めた人はほとんどいない。そのぐらい魅力があったのに、今はほとんど辞めてしまふ。そういうところを見てほしい。同業他社と比べてもそうだし、人を集めるためには手当含めて人件費がちゃんとしていないと、職場の声に寄り添っていないと、そういうのが伝わっていかない。ぜひ今日みたいな残念な対話ではなく、もっとお互いが理解できたらいいと思う。