

手当の改善にも着手しないと次につながらない

11月14日9:00~10:00、23年末第5回目の交報告その②です。

■会社のために資格を取得する 損失は補填するべき

組合 一整、工整に手当1万円を要求しているが、資格の拡張も含めて資格を取ったら祝い金のようなものを出した方がいいと思う。シフトの補償も求めているが、訓練に入ると3ヵ月くらいかかる。シフト手当は「シフトした人に支払う」と言い、「資格取ったときに何かを？」と言うと、「人事評価で見ている」と言いますよね？

会社 そうです。

組合 実際は資格拡張してもBの時がある。Bは普通。努力して取った分に対してはいくら出した方がいいのでは？また訓練は3~4ヵ月で24万円くらい下がる。資格を取っても手当は5000円。55歳も過ぎたら「あと何年で回収できる？」と計算してしまう。

会社 シフト手当は曜日が違っていくということに対して支払っている。そこがすれ違っている感じがする。AFRSの話もそうだが、大変ということに対して支払っている考えはない。大変さではなく、責任を果たしていただいているという手当。その考えからすると祝い金というのは大変だったことに対する報いだとは思いますが、そういうことより資格を取って、行使している責任に対して支払っていくという考え。

組合 そういう手当ならば、1機種5000円は少ない。AFRSも会社ごとでないとおかしい。AFRSは何かあったら逮捕される資格だ。そこまでの責任を果たしている。しかも各社で取り扱いが異なる。それに対して「手当を」と言うのは妥当だと思う。教育に関しては、今もらっている額で生計を立てているのに、ある時、課長に言われて訓練に入るとガクンと下がる。そうすると生活が成り立たない。資格取らせるために手当を払うとかあって然るべきだと思う。祝い金と言っているけど、アプローチを変えただけで、結局は損失補填をしてほしいということ。事業で必要な資格を取って行使するのだからそこは補うべきでは？

会社 そこ損失と捉えるのは…。

組合 損失です。やらなくてもいいのに会社からの命令で取っている。自分で手を上げる人もいるが、基本的には課長に言われて取る。自分の資格ではあるが会社のためということ。そこでの減額に対し補填しないのはおかしい。資格を取るときは、勤務時間外に残ってやっている。シフト手当をやった分だけ支払うというのなら、残業をつけるとかそういうところからやっていくのも手ではないか。新規に一整を取るときは休みの日にMTSで自習している。MTSは何時から使用したという記録が残るのでそれをもとに残業をつけていくとかしていけば、やった分の手当にはなる。自分の能力を上げるためだから難しいところもあるが、まず一歩として、そこからやっていくのも手だと思う。

会社 能力を上げるというところ、会社の指示でやっている

ということもあるがそこに手当をつけていくということではない。生活の安定性については、普通勤務に対してやっているのシフト手当を平時支払っている状態とは違うと考えている。

■手当を要求している意味を受け止めて検討してほしい

組合 家族手当も破綻の時になくなった。10何年前だけれど、その時の日本企業の流行で、ないところが多いという判断だったと思うが、そうこうしている間に、日本の少子化が酷くなった。企業が面倒見なくなったのも要因だと思う。国の政策の失敗もあったけれど、フランスは30年かけて種をまいて、今増えてきている。企業として出来る事はやった方がいい。JALは子育て支援策とか福利厚生的なものは良くなっているけれど、直接的な手当は出ていない。手当があれば「2人目も」とかなるかもしれない。そういう考えはないのか？

会社 フランスの施策が出たけれど、新しい考え方でどうかというと、まだそういう事を具体的に考えたことはない。今は、家が持ち家か借家か、家族が沢山いるか、いないかとか、仕事とは関係のないところで差をつける考え方にはない。そういうことで2011年の時からその状態でやっている。

組合 以前から「今後の少子化でお客さんも減ってくる」とか日本の人口減の話は何回も聞いているけれど、人口減を止めることも大企業として考えなければならないことだと思う。

会社 そこは否定しないが、少子化対策は子育て世代が働きやすいように、ということは常に意識している。それが、お金なのか働きやすさなのか、その両方あればいいのだろうけれど、今のところ手当という考えではなく、その他の制度の部分で働きやすい環境は引き続きやっていきたい。

組合 屋外作業手当について、経協で熱中症警戒アラートの話をしたが、私達も規定化を求めているわけではなく、それほど厳しい場所で働いているということ。あと空港本部長が、暑さ問題はグラハン、整備そして荷物も絡むと言われて気が付いたけれど、倉庫も暑い。JGSだけ良ければ、整備だけ良ければ、というものではないので、全社で考えなければならぬこと。我々は手当1万円を求めているが、各地で働いている暑い場所にいる人達全てに払ってほしい。

会社 今年も暑い時、空港の現場にも行ったけれど、お金よりもやはり環境を変えることが重要だろうと思った。

組合 その環境が変わらないから、自分たちで環境を変えるためにお金をかけて努力している。例えば自分でクールベストを買ったり、普段より余分に水分を取ったりとか、各自でやらなければいけないことがたくさんある。

会社 水分とかも用意してあったからそういうところを充実させているものかと思ったけれど、本当に熱中症にならないように色々な気遣いが職場の中でされていた。そういうところに対して、もっと足りないとかあるなら整本等も考えるだろうけど、一人一人に一万円渡して「この範囲で、自分で工夫し

て」というものではないかと思う。

組合 ファン付きベストを買うとか、本当は会社がやればいいことだけれど、会社がやらないから自分で買う。暑さの感じ方が人それぞれ違うから、個々でいろんなやり方で涼しいインナーを着る人もいれば、ファン付きベストを買う人もいる。そうやって個人で対応しないと、倒れてしまう。そんな危険な環境で作業している。

会社 大変なのはよくわかる。沖縄の現場へも行ったけれど、それはもう全く否定しない。下手したら照り返しで50度くらいあったら、そこは共通している。そこに対してきちんと会社がやることやっているのかという観点では、きちんと皆さんのご意見を聞きながら、やっていきたい。

組合 環境改善を言うなら、もうちょっとJGSさんが休憩を取れるようにしてほしい。ずっとハシゴしているから寒いときは冷えっぱなし、暑いときは暑いままで次に行かなければいけない。その環境整備が間に合っていないから「手当で」となる。

組合 整備も「環境で」と言われているけれど、変わったところはエアダクトや扇風機が増えた程度で、何も変わらない。夏は暑いし、昨晚の作業はすごく寒かった。自分で何とかするしかない。今はヒートテックを着るとかになる。だから手当が必要。事務所で仕事するのと全く違うのだから。雨が降ればカッパを着て仕事をする。カッパを着て仕事するのは倍疲れる。そんな中で仕事するのに何の手当もないのはどうかと思う。あるのはシフト手当、ラ確手当、AFRS 手当だけで、普通のメカニックには何も出ない。

■日帰り出張に大きな不満を持たれないようにするには

組合 地方から地方の日帰り出張が増えている。理由は、管理職が支店各地に居ないで掛け持ちになっているから。今までなら管理職が便を見ることも出来たけどそれが出来なくなって、欠員を埋める出張がある。一般職は日帰り出張だからパーディウムがない。一方、掛け持ちの管理職は2泊3日とかで動いているので、しっかりパーディウムある。そこに不満が出る。日帰り出張にパーディウムがつけば、少し収まると思うが、日帰り出張でも昔は2500円あったけれど？

会社 パーディウムは、主に食事費用という趣旨でお支払いしている。こういう中で、出張に行けばお昼ご飯という話になるかと思うけど、これは、どこにいても食べるものなので、会社の食堂で食べるか、空港で食べるかくらいの違いだと思う。

組合 移動時間も認められてないし、なおかつ行ったら昼食代が余計かかる。だから不満が高まる。移動時間がちゃんと勤務時間と認められていれば、まだ収まるかもしれないけどそうではない。それなら行かない方がいい。でも誰かが行かなければならないから仕方なく誰かが行っている。

組合 移動時間に全く残業手当が付かなくて、普段の生活に比べて拘束時間が延びる。それに対して何もないことに問題がある。例えば、出張前にここでアルコール検査をすると、そこから仕事スタートのはず。出張先でもう1回やるけど、その分は全部通算して残業付けていいのか？

会社 そこは勤務時間ではない。

組合 そういうところだと思う。「アル検やったのならもう仕事スタートだろ」という話になる。

整本 アル検のところはちょっと預からせていただく

■忙しい羽田現業の実態を見て確かなフォローアップを

組合 休憩時間の話で、ラインでは休憩ができないほど忙しい。具体的に言うと昨夜のN勤、一応90分の休憩時間とい

うことだけれど、実質的に食事後すぐまた次の飛行機が待っていたので、20分弱ぐらいで、すぐ書類整理を終わらせて、次の飛行機のSQ対応に向かったという感じ。それが慢性的に続いていて、そうやって続けられているうちはいいけれど、やはりみんな疲弊し、疲労が溜まっていってしまうので、周りの人が病気になるんじゃないか心配している。

整本 実際は6月以降の各シフトの残業時間とか、いろいろ見ているが、やっぱり特定のシフトとか組織で増えている実態はあって、今まさにフォローアップを行っている。整本労協で、まとめて議論したいと思う。今課題の認識をしていてそれに対する打ち手をどうしていくかを議論している。

組合 国内3シフトで、10月は夜勤6回あって全部残業になっている。休憩が取れてない。今月入ってからも3回夜勤があって、そのうち2回全く休憩できていない。もうマンニングができないなら、もう外航を止めるしかない。赤坂さんは何とか死守したいと言っていたが、であれば他の打ち手を考えないと、安全性が危うい。既にミスが起きている、もう怪我もしているけれど、大きな怪我にならないうちに止めないと、もっとやばいことになる。本当に危機的な状況になっている。「危機感はわかっている」とのことだけれどそれがどのぐらいの温度感で同じ思いになっているのかわからない。

整本 温度感は全く一緒。今暫定的に機体整備の負荷も、作業の延伸を繰り返して、1000工数ぐらい落として、できることは今から始めて、抜本的なことをどういう対策があるかはしっかりと、ここでまた薄い議論をして下手な手を打たないように実態を見極めた上で、対策を実行していく。

組合 総務が考える「運航整備における休憩」とはどういう状態になっていたら休憩していることになる？

整本 昔からやっぱりラインでは、なかなかまとめて取るのは難しく、やっぱり全体の中で、その時間を取るという考え方にしかなり得ない。どうしても変動がある。

組合 明けで早く終わって、スタンバイ状態になっているのは休憩とは言わない？

整本 スタンバイは基本的に休憩ではない。

委員長 今回、山場にどうこうというのはない、さすがに係数満額の回答をもらって、そこまで欲張りな組合ではないけれど、課題はやっぱりある。働き方がすごく厳しくなってきた。やり繰りが厳しいので、職場では「AFRSを受けすぎだ」という声がある。ここを改善していかないと、どうしても次に繋がらない。ESG戦略をしっかりやりたいという赤坂さんの思いもあるけれど、そこを支える余力が今はない。もう疲れ切っている。今日も平行線だった手当の話にも着手していかないと、今後、新しく資格を取ろうとかそういう発想にもなくなってくるかもしれない。今は何とかかなり成り立っているけれど、もっと人がドライになると、整備士が資格を取らなくなってくると思う。今、自分の利益プラスアルファのことをみんなが考えているから、誰かが困るだろうから頑張ろうと、そういう犠牲的な精神があって成り立っている。そこにいつまでも甘えていると、今後若い人たちが入ってきてもがっかりするだろうし、入ってこないかもしれない。そういう課題はあるので一時金に関しては大英断で回答されたけれど、その姿勢をいろんなところで、今後も私達の声も聞きながら、平行線の部分を少しずつ改善して、何とか働きやすい会社を作っていきたいと思う。年末はこれで終わるけれど、また春闘でも、他の場でも私達から情報を聞いて役立ててほしい。