

24 春闘 第2回団交報告②

JLUニュース

No 930 (15-33)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年2月27日

Tel: 03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail honbu@jlu.co.jp

賃上げはベア、一時金そして手当のバランスが大事

2月21日9:00~10:05、24春闘第2回目の団交の報告その②です。

■ どういう条件が揃えば手当を増額、新設するのか

組合 全体のベースアップも必要だけれど、細かい手当を出したところで JAL の人件費がどれだけ上がるかという話。そういうところをよく見て、新設もそろそろ考えた方がいいと思う。

組合 フリート手当とか、ジョブコン手当も欲しいという声もある。でもそこはプライオリティを考えて抑えてくれている。他が何も出ないから「まずは今の要求を」となる。BSI 手当を出しても大した額にならない、今はやり損で渋々やっていることも、納得感を持ち前向きになってくれるかもしれない。

会社 やり損感ってあるもの？

組合 それはある。フリート業務もそう。別に給料上がるわけでもないし、自分の負担が増えるだけ。何もしない方が楽だけれど誰かがやらなければいけないからやっている。日本人の美徳みたいなものだけれど、もうそういうのは通用しない世代に変わりつつある。だから仕組みでやってくしかない。

会社 そこを付帯と考えるかどうか、BSI にしてもフリート業務にしても、その業務自体が本業業務だと思う。

組合 本業業務とはちょっと違う。フリート業務をやらなくて純粋にライン確認主任者として、そこだけを追求することもある。係長手当もそう、S1 の資格の中に含まれてると言っても、全くやらず、そこを通らないで S1 の人もいることはいる。だから「そこに手当を」と言っている。他の会社ではつけているところもある。子会社の JALEC にもある。

会社 EC にはあるけど、やっぱり賃金体系を整理した 2010 年に、係長手当だけではなく、いろんな手当の考え方を整理した。基本給そのものの仕組みも、いろんな手当がある会社と、JAL の賃金制度は今結構違うし、JALEC の体系は年齢給と資格能力給で基本給が構成されていて、そこにいろんな手当もセットされている仕組み。JAL も昔はそれに近い形だったけれど、制度そのものが新しくなった。年齢が上がっていくところを見直して、一般職の一番上位等級 S1 に関しては、その等級の考え方として職場のリーダー的な業務をやる等級としているので係長職を含んだものになっている。

組合 S1 は係長と同等というけれど、それと係長とは別。係長になった瞬間にいろんな業務が付いてくる。だから S1 と係長は分けるべき。係長は昔の管理職みたいなことやっている。それに対してやっぱり手当は付けるべきだと思う。今は完全ボランティア。

会社 そういう役割を果たす等級が S1 という考え方。

組合 S1 全員が係長になることはない。S1 の中で係長と同等の役割をこなしてください、ということだろうけれど、本当に係長に発令された人は、プラスアルファのことをいっぱいやらされている。休みの日に人事評価もやっている。1日8時間とか、その係長たちは早く出てきても全部が残業付くわけ

でもない。インチャージのときだけは1時間とかあるけれど、実際にはもっと長い時間働いている。要はサービス残業をせざるを得ない状態。それでも何の手当もなくやっている。だから係長やりたい人がいなくなってしまう。そうすると管理職になる人もいなくなってしまう。

組合 全く変える気なさそうに見える。13年前に作った制度だからそろそろ見直しが必要では？ JAL とトヨタの PDCA についての記事があった、トヨタで PDCA が回らずダイハツの不祥事につながったということだった。JAL は褒められている側だったけれど、実際は回っているように感じない。JAL は P と D しかないと思っている。

本部長 労働組合だから、いろんな要求を、全部あげていただいていると思うけれど、例えば、賞与、ベア、手当、それぞれあるけれど、ベアや賞与は結構一律性が高い、一方手当は、働き方とか、資格だとか、性格が違うからどれとは言わなけれども、例えば、同じ原資を使えるときに、一律的な考え方をしていくのがいいのか？ 手当とかにシフトしていく方がいいという考えなのか？

組合 そこはバランスだと思う。ベアも大事だし、一時金も大事。ただ、不公平感を持っているところを少し縮めてあげるとか、そういう調整が必要かと思う。ベアがない時は、それほど言わなかったけれど、ベアが出来るのであれば、他の細かいところも考えて欲しい。これだけ要求を出しているのだから、何かに答えることは必要だと思う。あとバランスという意味では、整備の職場ですつとと言われていたのは、破たん後に乗員だけの処遇が戻っているということ。

会社 一旦下がったのが戻っていると？

組合 そういうところを職場は見ている、「整備に関しては全く変わっていない」という見方をしている。これまで少しの改善はあったらと思うけど、整備は置き去りになっているという感覚を持っている。職場から言われたアイデアで面白いと思ったのが、ラ確手当が安いから、例えば5年間限定で5万円にして、5年後には元に戻すようなことをやってみたら資格拡張のモチベーションが増えると言っている人がいた。今、1機種を取ってから2機種目、3機種目を取るモチベーションがない。2機種目が5千円で責任が増える。魅力がなくて、誰も取る人がいないから、仕方なく課長に頼まれて訓練に行く人もいるくらい。増額を求めているので、やり方はどうあれ5千円で拡張するのはきついということ。

会社 バランスを考えていないと思われるかもしれないけれど、我々もそう考えている。やはり一律に上げる部分と、一律ではなくて、特にこういう価値については重んじるべきだと思うものについては手当をすることも含めて考えている。

組合 ラ確の手当は安すぎる。13XJ が燃えた時に、どれだけの資格者が心を悩めたかというか、ものすごい高ストレス

だった。自分が触ったかもしれない、自分のミスで何かが起こってしまったのかもしれないと資格者全員がそう思った。毎日、自分がやった仕事を家に帰ってから思い出す、次の日に出勤して、整備の新聞でこんな Dely があって、それは、自分がやっていないやつかな？と神経をすり減らされる。そういうことに対しての、手当としてはやっぱり低すぎると思う。AFRS の話もそう、手当を付けた時と今では AFRS に対する仕事の量も個人に対する負担も全然変わってきている。そろそろ考え直してほしい。「会社毎に～」という要求だけれど、機種別の 3500 円を 5000 円にしてほしい。価値を重んじて、ということでは、AFRS は相当会社に貢献している。

会社 ラ確手当が 1 万円で安過ぎると同じ話だと思う。どういこうと価値を置いて、やっていくかの中には入ってくると思う。いただいたご意見を踏まえて考えていく。

組合 外航も e-Log が導入されてきている。紙ログでようやく慣れたところが、この 4 月以降、e-Log に変わるエアラインがある。教育時間も特に割いてくれるわけでもないから、また負担になる。JAL では、ある程度時間を取って、練習もできるけれど、外航ではそういうわけにもいかない。ぶっつけ本番でやるしかない。そういうことを考えると本当に負担増。職場の誰に聞いてもわからない、同じ資格者にはわかるだろうけど、大体その資格者は違う仕事している。国が訪日客を増やせと言うから、JAL 便をやりながらカスタマーをやっている。仕事のやり方で何とかしたい、と言うだろうけれど、コロナ前から、「資格者の孤立感」という言葉が社内の資料に出ていると変わっていない。やっぱり独りぼっちになっている。

会社 そこは整本も課題認識している。それをやろうとするものの、多分それが機能しないという課題はある。孤立感の話と手当は、また違う話かと思う。現場をうまくオペレーションすることについては、比較的成田はそういうことがしっかりしているから「それはそれで」ということになる。

組合 成田はカスタマー部があって、そこで JAL 便は扱わない。だから組織としての一体感がある。羽田は JAL 便が飛んでいる中に外航が混ざっているから、外航がトラブルしても応援が来ない。本当に AOG しそうで、かつ人がいるときは呼んだら来るだろうけども、呼ぶかどうかの判断をするが、何とかその場を自分で収めて、リリースしていることが多い。普通に JAL 便なら呼ぶけど、呼んだらその飛行機について説明して遅くなる。その時間があったいから自分で抱え込む。そういう負担が成田と違う。社員の中で一部の人がかやっていないことで、それほどの金額にならないと思う。

■訓練が重要ならば教える人に対して待遇改善を

組合 兼務教官の待遇改善も要求している。1 月の事故で、JAL の客室訓練についてずいぶん称賛されていた。訓練の重要性が認識されたわけだけれど、整備も訓練していて、教官も兼務教官も熱心に教えている。資格を持っているのだから現場にいれば 3 交代勤務で高い年収だったのに、後進の指導するために訓練教官をやっている。訓練する側の体制を整えて、本当のプロを育てることに対し、もうちょっと敬意を払って手当をつけてもいいと思う。整備本部以外の部署で、そういう訓練に対して手当つけてるところはあるか。

会社 乗員には教官という役職があって、それに対してある。訓練教官のラ確手当の話になるとまた…。

組合 ラ確手当の話というよりも、シフト勤務がなくなる兼務教官の話。年に何回も兼務教官として呼ばれて、その度に賃金が増え、年収が大きく下がる。それで時間もそんなに拘

束されないかということ、自分の時間を使いながら、教えざるを得ない部分もある。乱高下しないように、ある程度平準化しないと兼務教官も「やり損」ということになってしまう。

会社 乱高下の話はそうだけれど、シフト手当は土日とか深夜もあるような勤務をしている人と、日勤をしている人の賃金のあり方として、そこをどう見るかという考え方をしている。

組合 働く時間は日勤になっているけど、シミュレーターの場合で朝早くとか夜勤になることもある。シフト手当の話は別にして、「教える」という立場に対し、リスペクトしたものが必須だということ。今後なり手がなくなると思う。実際 1 回なったら代わってもらえない状況になっている。

■配車のある時間くらい高速代を全額払うべき

組合 マイカー通勤の高速代は、基本的に羽田と大阪の問題。でも JAL の人はまず成田を考える。あの辺で高速使われるのは困る、というのはあるかもしれないが、羽田に来る人は、今はだいたい高速道路を使う。昔から 200 円で変えないのは、みんなに公共交通機関で来てほしいということなのか？

会社 基本的な考え方はそう。公共交通機関で、時間帯が合わないところは配車があって、ということで、その上で、各自の利便性で自家用車があるということ。

組合 状況の変化で言えば、世の中ドライバー不足が深刻。全員公共交通機関にしたらタクシーが集まらないと思う。

会社 難しいということ？

組合 今も結構大変で、個人タクシーだけでなく、日常的に神奈川、千葉からも呼んでいるくらい。本来、三交代なのだから全員公共交通機関で帰そうと思えば帰せるはず。それを会社都合で山を作りたいがために、深夜 2 時終わりの仕事を作ってみたり、朝 5 時から始まる仕事があったりする。そこにマイカーという手段があるのは当たり前。そういう時間帯ぐらいいは、高速代を全額支給して、安全に帰ってもらいたいというポリシーを持ってもいいと思う。

組合 3 交代だから残業もないはずだけれど、申し遅れないことがある。申し遅れないということは、そのシフトで完結しないと残業になるけど、遅番で残業になってもタクシーが呼べない。タクシーが足りないからなかなか来てもらえない。だからマイカー通勤者を頼ってしまう。それはウィンウィンというよりも会社による搾取。本当は「高速代全部出せ」と言いたいけれど、せめて遅番で配車のある時間に使った高速代は領収書を持ってきたら支給すればいい。何か着服しようとしているわけではないのだから。使った分はちゃんと支払うことを、第一段階でやってほしいと思う。

委員長 今の部分も中途半端なところで終わってしまったが、次回 3 月 1 日が回答指定日。まず第 1 のお願いはこの日にちゃんと回答がほしい。特に今の部分とかは他労組が要求してないことだから、先行して回答してほしいと思う。もしそういうものがないなら例年通り、「またこういうやり取りなのか」と残念な結果になる。そういうことなら 30 分とは言わずに、しっかり 1 時間私達の話聞いてほしい。もう回数、時間とかの話ではなく、内容的に本気のやり取りをして、ちょっとでも良くしていかないと。今非常に危惧しているのは、この JAL の将来。せっかくコロナが収まって、これから上昇していきこうと、それを支える人間たちがもうボロボロで、これから入ってくる人たちにも懸念になる状況。ここは大きく変えていかないといけない大事な今年の春闘になる。ぜひ、煙たがらずに、しっかりと本気の話し合いをしていただきたい。