

仕事の大変さに対して払う手当も必要

5月29日9:00~10:00、24夏闘第2回目の団交の報告その②です。

■住宅手当、シフト手当の改善が進まない理由は？

組合 住宅手当は「個別の手当として設定するという考えにはなく現行通り」という回答。JALECには個別にある。空港本部系の会社は近くに住めば手当がつく。一方、我々には「基本給に含まれている」ということで何にもない。インフレで家賃も上がるし、住宅ローンの金利が上がることを恐れている人もいます。だから住宅に対しての手当が JALI にもあっていいと思うが、他の企業はもうすっかりないものなのか？

会社 JAL グループでもあるところもあるが、住宅に対してどうサポートするかであり会社の考え方の違いもあると思う。JALI での住宅のサポートに対する考え方は、住む場所・家族構成で賃金が変わるのではなく能力に応じたものにするために一本化した経緯がある。住宅に関しては、寮・社宅でサポートしている。住宅手当も受け取り方によっては賃金で支払うので所得税や住民税で課税されることがあるが、寮・社宅だと住むところもあるし課税されないというメリットもある。先ほどの「住宅ローンが～」というところでは、広く手当を出して欲しい、持ち家の方にも住宅手当を、という考えか？

組合 そう、全体にあった方が底上げにもなるし、賃貸も持ち家もお金がかかるのだから寮・社宅以外の人に出るものが必要。要求は家族持ちと単身者に分けているが必要なもの。

組合 シフト手当と土日手当両方要求しているが、春の回答で「シフト手当は世間水準を勘案して適性と考えている」となっている。定額部分 3000 円、時間部分 450 円という出し方は世間では一般的な出し方なのか？

会社 出し方はまちまちだけれどチェックはしている。特に深夜部分 20 時間を越えたらプラス 10000 円支給している。13000 円 + (450 円 × 時間) にしているのは世間水準よりはプラスになっている。

組合 深夜割増の部分は法で決まっている時間。それ以外の朝 5 時台の勤務も眠い。乗員組合がその時間に対し深夜手当を要求している。整備にとつてのシフト手当の時間がそれにあたる。深夜 2 時までの勤務もある。そこに対しては 450 円。20 時間超の 1 万円が付かない勤務もあるので 450 円の部分を増やせがいいと思うし、世間水準がまちまちなら航空会社としてもう少し多く出してもいいのでは？

会社 人材確保という面でも、航空業界はシフト勤務が多いのでそういう方法もあるかと思う。ただ、現行の仕組みで適性と思っている。航空業界の魅力は賃金・手当以外のところにもあると思うので、セットでどうアピールしていけるかということだと思う。

組合 土日祝日は働きたくないという人もいます。他社では土日の出勤を減らす取り組みをしているところもある。この仕事をしているとどうにも休めないのです、手当でカバーするしかな

い。土日祝日手当は JALI 全部に波及するけど、シフト手当は主に整備の方に関係するもの。その土日祝部分のシフト手当増額をお願いしたい。ウェルネス経営というのであれば土日働くことで幸福度が下がるように思うが？

会社 土日深夜帯も含めて働いてもらっているので事業が成り立つと思っている。今時点の考え方では手をつけるという考え方には至っていない。

組合 そこは考えを改めて欲しい。土日働いてこのシフト手当では費用対効果で納得いかない世代もいる。シフトで働いていると体に負担がかかり額に見合っていない。現場は昔のままのシフト勤務だが本社間接は、在宅勤務をふくめていろいろな働き方ができている。現場は、出社しないとならぬしシフトの大変さに対して手当の見直しを考えて欲しい。

■AFRS 手当の水準、出し方は適正と言えるのか

組合 AFRS 手当はラ確と同等の責任で法確認することに対しての手当という説明。確かに外航も同じ責任を持ってリリースしているのに、それで 3500 円は妥当なのか？外国の整備士は自分の会社のハンドリングで結構いい給料もらっていると思う。向こうから飛んでくる飛行機は向こうのすごく給料の高い整備士が責任を持って送り出してくる。こちらから返す時は 3500 円の手当の人が送り出す。何か不公平な気がするけど、3500 円は適正なのか？

会社 今の水準は、2019 年度に見直しをして、その際はそういう法確認を行っていただくということ、世間水準等も踏まえて、設定をしたという金額にしている。

組合 LOG の違いのこととかもある。A330 であれば 4 社あり、その 4 社で機種は同じだから大体似ている。だけど LOG が全然違うし、JAL でいう業務規定みたいなものも違う。そう考えると A330 の資格で行使はしているけど、1 社 1 社でやるのが全部違うので、個社で手当があってもいい気がする。JAL なら確認主任者手当、1 機種 10,000 円、2 機種以降 5,000 円。機体が変わっても LOG は変わらないし、業務規程も変わらないのでやることは大体似ている。そう考える 1 機種 3500 円は割に合わない。最近サポートが LOG の記入とかしてくれて、少しは楽にはなっているけど、やはり法確認という意味では、少し低い気がする。2019 年に見直したということだけどもう一度見直してほしい。また、ほとんど JAL しか AFRS をやっていない。ANA は前にやっていたところもやらないという話も出ている。その辺も加味して考えていただきたい。

会社 皆さんの感覚をお聞きしたいのが、ラ確でやっていること、受託便でやっていることで見ると、皆さん感覚的にはどちらかというと受託便をやっている方が責任も生むし、大変という認識なのか？

組合 責任自体は変わらない。JAL 便であろうと CI の AFRS であろうと、お客様の命を預かっているのだから、その責任の重さは変わらないが、やっている人が少ないので、何かトラブルがあった場合に全部自分で対応する。久しぶりにやってみて、分からない時にはやったことある人や他の課の人に LINE で聞いたりして、何とかやっている。だから責任の重さは変わらなくても、その業務量の多さ、煩雑さがある。JAL なら整備記録は Mighty で全部できるけど、CI ならメンテナンス、QF ならトラックを使う。そう考えるとそれぞれのやり方が違うので個社ずつでもいいのかと思う。

会社 言われるように、業務量の多さ、煩雑さというところは認識していて、整備本部も、特に A330 とか、JAL が持っていない機材の AFRS の負荷が高いは認識していて、すでにトラックの入力を派遣に委託したりとかは進めている。あと CST の方の強化。最近シフト化して、夕方以降のサポートも受けられるようにした。今後もそこは強化していく予定で、直近だと JCZ の担当者の方が、今後ラインサテライトの方に最初は平日の D 帯の時間だけになると思うけれど、そこに常駐、リエゾンのような形で行くようにして、現場で起こっていることを速やかに把握することと、もし個社、個社で対応が違うというところで、何か REP さんから言われるようなことがあれば JCZ の方が出ていって、そこは調整する。そういうところも考えているので、まずは負荷の平準化が一番大事だと考えている。そこは今後どんどん進めていく。

組合 やっぱり機種ではなく、会社毎にということ。向こうの規定に従って仕事をするのだから、会社毎にその大変さが違う。それと責任のあり方も違うとなると、やっぱり会社ごとに手当が支払われるべきだろう。

組合 例えば車のクラウンなら、どこのクラウンに乗っても同じと思うかもしれない。でも飛行機は、例えば燃料、JAL はポンドで積んでいるけど、キログラムで積む会社もある。あと同じ飛行機でも、コックピットに入った時に雰囲気が違う。それは計器の配列が違ったりするから。今はディスプレイにいろんな情報が入っているけど、その並び方も違う。そういうところから違うので、「同じ機種だから整備のやることは一緒だろう」と思うかもしれないが、会社毎の規定も違う、機種が同じでも仕様が違う、整備の仕方は変わらなくても、その大変さはそこで変わってくる。そういうところもちよっと考えてほしい。

会社 今は資格の行使に関して一機種、一機種という考え方で手当している。会社毎に仕様が違う、英語の問題、作業の煩雑さなどの声は聞いている。会社毎に違う受託の煩雑さについては、まずは負荷標準化に取り組んでいきたい。認識のずれになってしまうかもしれないけれど、手当を増やしても皆さんの煩雑さ、大変さは変わるものではないと思う。まずはその大変さを会社として、いかに負担を下げるかというところを優先していきたい。

組合 それはもう何年も前から言っていて、そこができていない。2019 年の改善でも足りなかった。1 機種 100 万円だったら頑張る。負荷の平準化が間に合っていないならせめてペナルティとしてその負荷に対して手当を出せばいいと思う。そうやって気持ちを落ち着かせ、納得感を持って仕事できるようにしていくべきだろう。

組合 最初はラ確手当を参考に、機種毎にしたと思うけど、JAL のラ確手当は、規定は一つで、その上に機種毎の違いがあるから、それは機種毎でいいと思う。ところが AFRS の場合は、規定が全て会社によって違う。だから建付けがちよっと違っていた。機種毎ではなくやっぱり会社毎にするのが

ノーマルだと思う。規定が違うのに、それに従って仕事をさせられているわけだからそれに対して払うべき。

組合 整本は負荷を下げる方向で考えているが、助けを求める前にそれぞれ最大限の努力をする。どこかに聞くほどではないけど、頭を切り替えながら自分で工夫して仕事をしている。それはサポート体制が良くなってもなくなるわけではない。そんな負担に対しての手当だから考慮していただきたい。

■春に NDI 手当が新設 BSI 資格者の責任も重い

組合 春闘で回答された NDI 手当、レベル 2 でこれも 3500 円だが、この水準はどうやって決めたのか。

会社 水準については NDI の資格を取っていただいて、その資格を行使していく業務に着目して、資格取得のインセンティブやそういう業務の難易度、責任の重さというところ、それと社内の他の資格に関するところとのバランスを考えて設定した。

組合 BSI 手当は要求していないが、これも特別なスキル。その人の判断で、シブを止めるとか、エンジンチェンジも決まることもある。何千万とかのお金はその人の判断で動くことになる。短い時間の教育で済むものだけれど責任の重さは大きい。これに対しても手当が必要だと思う。こちらに出ていないのはどういう判断か？

会社 BSI の仕事のお話も聞いている。どうしてもこういう資格に関する手当は、資格取得の難易度、取っていただくためのインセンティブという観点で設定しているのだから、ラ確や NDI には設定しているという背景がある。

組合 ラ確がない人も BSI は持てる。こういう資格をオプションとしていろんな人に付くと整備全体の底上げになる。みんなが持って、みんなの収入が上がるとやる気も出る。そういう仕組みがあってもいい。JAL は何でも基本給に入ってしまったから事務系の人たちと差がつかない。間接部門も一生懸命やってくれているが、現場から屋外作業手当とかいろいろな手当を要求しているのは、何か整備に特化したものが欲しいということ。今お金が使えるようになってきた中、整備に関わる手当は少しずつ上げていった方がいい。

委員長 アンケートに「破綻後にまず乗員が戻り、その後 CA も戻った。整備は置き去りにされている」という声があった。「乗員、CA が戻った」というのは実態とは違うかもしれないが職場はそういうイメージを持っている。例えば深夜割増が法定最低水準でいいのか、ということ。肉体労働と頭脳労働の両方同時にやらなければいけない過酷な状況。深夜労働と言うけれど、実は会社に来る前から始まっている。寝ること、体調を整えることから始まっている。今、休憩時間も確保できない。そう言う休憩時間を確保する議論になると思うけれど、実態的にできていないから、まずはお金で補填してほしい。手当の新設もいきなり大きな額だと抵抗あるかもしれないが、小さい額からステップとして始めていけば、職場にも納得感が出てくると思う。人が納得して働けるようにしていかないと人は辞めていくだろうし入ってきてもくれないだろう。何とか人の気持ちを繋ぎとめられるような、経営を模索してほしい。今新しいことも考えていかないと新しい JAL が生まれてこない。6 月 3 日が回答指定日、要求は 3.0 ヶ月 + 10 万円。決まっているものを修正する、そういう柔軟性があるかどうかを職場は見ている、それが社風や文化、モチベーション、そういうところにも繋がっていくはず。ぜひ新たな一面を見せてほしいと思う。