

会社が優しさを見せれば得られるものは大きい

6月17日8:30~9:35、24夏闘第5回目の団交報告その②です。

■評価制度は認めない シニアに対してはもっと不要

組合 シニアの評価制度、前回、絶対評価か相対評価かという話をしている、組合は評価制度を認めないスタンスだけれど、評価制度の詳細は決まっていなかったのか？

会社 評価は実施していく。内容は4段階での相対化。皆さんの主張については認識しているけれど、今回の制度改定の目的は、役割の拡大とそれに見合った報酬制度の設計。その中で、皆さんの活躍を評価する仕組みと考えている。

組合 シニアの評価はやめた方がいいと思う。

会社 いろんな声があるとは思いますが、評価をしっかりとすることは、その方の頑張りに対して処遇で反映できるのは、いいところかと思う。やっぱりシニアの皆さんの働き方は、若手からいろんな見え方をされていると前回教わった。評価がないと、働きが足りないという方も、しっかりとやられている方も同じ処遇ということになる。なので、今回しっかり役割拡大をして、それに見合った働きをしている方については、評価を実施した上で、処遇に反映する仕組みに、会社としてしていきたい。

組合 整備の職場は人が足りないのに、評価者を増やさなければならぬ。組織をシンプル化しなければいけないときに評価制度を細かく入れると、その評価する人も作らなければならぬ。また、その評価も難しいと思う。自分の先輩を評価することになる。そこで厳しい評価ができるのか？やるのであれば、職場からの人気投票とかにすればいいかと思う。

組合 今までの仕事をそのまま続けるだけでも、60才を過ぎるとつらい。そこを評価するのどうかと思うし、シニアの人の様子を見てみると、基本的にはみんなシニア同士で、仲良くやっている。そこに優劣つけるのどうかと思う。何か目標を、と言われても、「1年間真面目に働きます」「健康で働きます」、それぐらいでいいと思う。

会社 組織を細分化している中で、評価すること自体が、評価者に負担があるという意見だと思う。今もシニア制度に評価が無いわけではなく、現行もシニアの皆さまに評価制度はあり、上司が評価をしている。だから評価対象者が増えるということではない。先輩に対しての評価がしにくいというところは、あると思う。そこは評価だけではなく、年上だから躊躇してしまう、そういうことも課題だから、違う側面からも改善していかなければならぬと思った。年齢関係なく、何でも言いやすい職場にしていかなければならぬと思う。

■現役社員の働き方、羽田-成田の支援について

組合 シニアの待遇改善により「若い人もシニアもない」ということになってきた。そういうところでシニアは働く時間が選べるが現役の働き方は変わらない。時短を求めているが、なかなか進まない。「JALIの残業がなくならないから」ということで話が止まっている。一方で一般他社では、週休3日にしてその間に自己啓発や副業に取り組むという会社もある。JAL

では副業禁止というわけではないし、現役社員に対して短縮勤務や休みを増やすということは考えられないか。

会社 考えていないわけではない。

組合 共働きだと2人でフルに働かなくてもいい家庭もあると思う。老後にむけて勉強したりできるように週休3日とかあってもいいと思う。

組合 出張のパーディウムが春に増額されたが、成田-羽田間は出張扱いではない。最近長期の支援があって、羽田から成田に行くとき寮に住むことになり、家財道具とかを1ヶ月のために買わなければいけなかったという事例が発生している。仕事で行くから何か考慮するというか、そもそも寮に入れるのが間違いだと思う。

会社 寮に入る場合、ホテルと違って、冷蔵庫とかテレビ、電子レンジ、あとはタオルとか、その辺は備え付けとしてはいい。そういうことだと思うので実態をこちらでも確認したい。

会社 羽田から成田に1ヶ月単位の支援が頻繁にあるのか。

組合 成田の重整備が足りなくて、そこへの支援に行くことがある。長期なら納得いくだろうけど、1ヶ月とかだと中途半端。実は成田の寮の倉庫に、前に住んでいた人が置いていったいろんな物が眠っているらしい。それをリスト化して貸せるようにしておけば、それで済むような話だと思う。そこはコミュニケーションをよく取って不満が出ないようにしてほしい。

■マイカー通勤問題 高速代補助を変えない理由は？

組合 通勤は公共交通機関が基本というが、公共交通機関で通えない勤務ばかり。地方は早番遅番をやると、片道必ずタクシーになる。近くに住めればいいけれど、大阪だと高速道路を使わなければいけないところに住む場合もある。阪神高速が6/1から値上げしたそうだ。大阪からも200円は少ないという声が出る。色々な物の値段が上がるので、高速道路もまだ上がると思う。これを変える気はないのか？

会社 会社の考え方は、公共交通機関を原則に、というのは変わらない。高速代は補助的な位置づけなので、値上げしたから補助額を値上げするという考えはない。

組合 そもそも200円というのは昭和の話。あと公共交通が基本という話だが、マイカー通勤を斡旋していた時期があった。その時に家を買った人もいる。それに職場でマイカー通勤の人がいると仕事の回しですごく助かる。O/T対応のときとかもマイカーの人が残ってくれること助かっている部分もある。高速代全額をマイカー通勤に支給したとしても、タクシー通勤するよりも安いはずだ。

会社 費用面は、数字がないので今どうとは言えない。マイカー斡旋時代に家を購入された方がいるということ、マイカーの方がO/T対応して頂いている話も認識している。観点ははずれるが、マイカーの方にO/Tの業務が集中しているという

ことがあるのであれば、改善していく必要がある。

組合 集中してはいない。残業があったとき、その人がいると助かるということ。以前、高速代を全部出すと、駐車場があふれかえるから出さないと聞いていた。でも、今の人に高速代が出ると言ったところで、そういうところに家を買うかという話。なかなか増えないと思うが、やってみたらどうだ？

会社 どうしても車でないと通えない方と、公共交通機関でも通えるが利便性を重視して車で通われている方がいる。前者のような方は、今少ないが、もし高速代全額を出すとなれば、利便性を重視している方は増えると思う。

組合 ハブスポがなくなり、タクシーで帰れるから、逆にマイカーをやめた人がいる。

組合 公共交通機関と言われるが、本来三交代なら、公共交通機関で帰られる時間に帰してもらえばいいだけ。公共交通機関で通えない時間帯にしているのは会社のほう。そこでマイカー通勤を選ぶ人がいてもそれはおかしくない。JALとして払いたくないなら、JALECに促してもいい。だって交通費はJALECからもらっているのだから。

会社 首都圏にある会社で駐車場に限りがある中で、ただ公共交通機関で、と言ってるわけではなく、公共交通がない時間帯は、ハブスポをやめてタクシーにしている。それでもどうしても不便なところに自宅があるという、もう最後のそういう人だけ車で、ということ。そういう建付け。

組合 いつもそう言われて平行線に終わる。公共交通機関ということも、一番安い運賃でしか申請できないようになっていて、夜勤明けで帰るとき、リムジンバスに乗っている人が多い。事実上ほぼバスを使っているのに、もらえるお金は最安の電車賃だけ。疲労リスク管理の観点から夜勤明けぐらいはバス代を出してみたらどうかと思う。

会社 路線バスではなくリムジンバス？リムジンバスが若干高いからそこを払っていただきたいという意味？

組合 そう。明けで通勤ラッシュの電車に乗って帰るのは非常に負担が大きい。そこに何か優しさみたいなものを見せてくれてもいいのかなと思う。これもJALECの問題かと思う。

組合 そういう細かいことが、エンゲージメントに繋がると思う。そういう細かい改善は費用として大した額にはならない。公平性という言葉が出るかもしれないけれど、それで怒る人はいないと思う。そうして温情みたいなもので出したものは口コミで広がると思う。JALは優しい会社だと。近所の人にはまず伝わる。すごく嫌な会社だと思えばそれは顔に出る。それがいつも朗らかにいられたら、JALはいい会社だ、となって奥さんから近所に伝わり、それがどんどん広がる。そういうちょっとした投資でそういうものが得られる。会社はちょっと損をするかもしれないけれど、大きな利益が得られる。

整本 夜勤明けは確かに疲れていることだと思う。私も夜勤をやったことがある。一方で、夜勤明けの翌日はオフにしている。そういうところで体の面ではある程度、その疲労リスク管理というところにおいては休みがあるということで・・・

組合 疲れが抜けない。一日半では回復しない。夜勤明けの疲労が休みの日でも続く。夜勤の密度も濃だし、年も取ってきているのもあると思うけど、なかなか次のE勤にフレッシュな状態では行けない。

組合 前日が2時終わり、割と近いから3時に家に着くけどそれでも寝るのは4時ぐらい。そうすると仮眠取るタイミングがずれてくる。そうすると眠いし、疲れもそのまま残る、休みの日も昔みたいに活発に動けない。1時終わりのときの方が

まだ良かったと思う、たった1時間の違いだけれど結構違う。

組合 夜勤では、深夜2時ぐらいに一番力を使ったりする。重い物を持ち上げたり、変な体勢で仕事をしたりするのが、夜中の1時2時、そこがちょうど佳境になる。その時間にフルパワーを出すと、やっぱり朝になって、それを引きずってすごく疲れる。夜勤で事務仕事やるときもある。そういうときは、多少は頭を使うストレスはあるけれど、体の動きが少ない。だからそれほど次の日にあんまり引きずらない。現場で体を使って働くと、ものすごく引きずってしまう。明けはもちろん、次の日の休みまで引きずったりする。

■会社にとっていいことも言っている 年末もいい交渉に

組合 転勤単身赴任問題では、本人が希望していないのに5年以上滞留している人がいる。どうしてそうなるのか？5年以上いると、二重生活で本当に生活が厳しい、北の方では、次の冬が来る前に帰りたいと言うのも当然だと思う。上司判断で1年ぐらいは前後できるものだろうけれど、そこは5年を超えたら帰れるようにしてほしい。

会社 上司の一存でそういうふうに延長戦みたいになるようなことには、させないようにしているし、これからもそう。一方で、本人希望で残りたいというのに対しては、それは柔軟に対応する、そういうことをして、支店の対応問題は、引き続き残っていて、申し訳ない限りだけれど、そこでできるだけ本人の希望に沿いながら、会社として柔軟にやっていくことはこれからもしていきたい。

組合 その通りになっていけばいいけど、そうもいかないところもある。あと引越して家族を別で動かすときの経済的負担は解消されたけれど、家族が引越しているときに、社員の方は働いているというのはあんまりだから、普通は年休を取る。この年休を何とか特休にしてほしい。これも優しさの範囲だと思う。家族が後から戻ってくるときに1日ぐらい休みあげたら少しは優しい会社だと思える。

委員長 AFRS手当は会社毎にという声は相変わらず強い、今後も検討してほしい。それと以前あったラバトリー手当、今日も夜勤で作業があった。今はいろんなウイルスがあつて怖い。そういうリスクも考慮し危険手当として検討してほしい。その作業をやる人が貧乏くじだし、実際ターンアラウンドでものすごいスピードでやるときもある。もう汚物なんか気にしてられない。そういう手当があれば、その嫌な気持ちも緩和できると思う。手当はいろいろあるけれど、人に優しい経営と職場が感じられるような、そんな会社になってほしい。一時金に関しては本当にかっかりしている。来年度からは一時金の建付けを変えてほしい。3+3+期末が今の時流、2+2はもう古い。それと、今日この団交に夜勤明けで3人出ている。私たちは、別に建設的ではない意見ばかり言っているわけでもないし、会社にとってもいいことを言っているつもりなのに、くも膜下出血で倒れてもおかしくないぐらいの感じで参加している。勤務変更してD勤にするとかそういうことがあってもいいのではと思うけれど、それは難しいのか？

会社 賃金の支払対象外という範囲であれば、今言っていたようなことも。今まで慣例でここまで来ているので。今お申し出があったということで、すぐ何かできるわけではないけれど趣旨はわかった。

委員長 何かいい方法があつたら教えてほしい。年末に向けて、私達が言ったことをもう一度よくかみしめて、この温度差を何とか埋めてもらえればと思う。よろしく願います。