

## これまで訴えてきたことを再検証すべき

6月11日 9:00~10:00、24夏闘第4回目の団交報告その②です。

### ■資格を取る人、兼務教官どちらも手取りが下がる

**組合** シフト手当の話では、教育時の減額が納得いかない。会社のために勉強しに行っているのに手取りが下がる。受けたくないのに受けさせられる原因の一つにもなっている。「シフトで働いていることに対しての手当だから出せない」という説明だが、教育を受ける時はシフトから外れてしまう。それに対しフォローとか、何か考えることはないのか？

**会社** 会社側の考え方という観点で言うと、どうしても賃金制度の建付けで、仕事をして頂いたところに対して手当をしていくという考えで、シフト手当の部分もシフトに入って勤務している方に手当を支払うということになっている。だからシフト勤務から外れた場合は支払わないという考え方。

**組合** 今は職場の中で「資格者が足りないから訓練受けてくれ」と言われて、損得勘定では無く、義理人情でギリギリ支えられている。夏闘の回答はシニアにしか出ていない。若者にあまり光が当たっていない。若者が「他に行こう」とか「割に合わない資格は取らない」となったら事業が回らなくなる。参考までに、A350の拡張をすると、3ヵ月で24万円は必ず減る。それにiPadを購入したり、色々な出費がある。数十万単位で年収が下がる。それでも貢献しようとして頑張っている。ラ確手当も1機種目は1万円だが2機種目以降5000円で非常に少ない。そこに不満がある。今後拡張する人がどんどん減っていく。

**組合** 今回シニアをAとBに分けている、細かく決まっていないうだぐラ確カラ確じゃないかという建付けなのか？

**会社** 格付けのところは現在検討中だけれど、必ずしもそうではない。Aコースは職務基準にもある通り、高度なスキルを有して発揮していただいている方、というところがありコース分けをしている。

**組合** 職場の人はラ確カラ確じゃないかが分かれ目と見ていて、Bコースとの差が9万円あるからラ確手当は本来9万円なのでは？となっている。そこを参考にするとラ確手当が安すぎ。資格の重みに対して安すぎる補償になっている。

**会社** シフト手当の要求の課題提起としては、若い人たちが事業運営上必要な資格を自分達で取りたいと思えるためには、どういう環境整備が必要なのかと言うことだと思う。会社側としてしっかり考えなければならぬと課題に感じた。

**組合** 環境整備として提案しているのが、訓練を受けた時の賃金が目減りする分をシフト保障して下さいとか、職場で勉強する時間を本当なら取るべき、というところ。みんな仕事終わってから家でやる、実は膨大な時間のサービス残業で資格を取っている。

**組合** 教える側である兼務教官も年に何週間も抜けて、シフ

ト手当が無くなるので年収ベースで下がる。偏りのないようにするか、兼務教官に手当を付けるしかないと思う。

**組合** 私達は評価制度を認めていないけど、資格を取って次の年に良い評価が付くのであればまだわかる。でも反映されない。兼務教官もそう。「反映している」と言えるなら、堂々と行ってほしいけど、やっている人に聞くとそうではない。兼務教官は何かボランティアみたいな感じ。そのまま三交代で仕事していればシフト手当でそれなりの額になる。普通に考えてその方が生活は楽なのに。

**会社** 貢献していただいている方に対し、会社としてそういう方々をどうモチベーション上げていただき、もうちょっと頑張ろうと思ってもらえるような仕組みが必要という認識をした。兼務教官として活躍されている方はしっかりと評価している、もちろん会社としてやっていると思うけれど、もう少しそういう仕組みのところはどういうことができるか課題としていきたい。

**整本** その動機づけや、兼務教官をすることが、そのキャリアにとってどうプラスになるのか、そういうことはしっかり伝えないといけないと今改めて思う。整本としてはそういった観点でやっていきたい。

**組合** 兼務教官はマイスターと同じような手当を付けたらどうか？マイスター手当みたいな額で。

**会社** ちょっとそこも含めて、どういったことがあるか考えていきたい。

### ■熱中症対策が間に合っていないから手当を求める

**組合** 屋外作業手当も要求している。破綻前のJALは5415円だったけど、それ以前、2001年のJASの規定では、主にドックで働いている人は2000円、ラインで働いている人は4000円とか、そういう払い方だった。2000円という水準、我々の要求1万円に比べて低いけど、前回言ったように少ない額でもいいから新設してほしい。毎月支給されたら、いろいろなグッズとか出ているから、それを買って自分で暑さ対策もできる。

**会社** 熱中症対策で、物を買って、自分の体を守るため、危険手当という位置づけもあっての要求だと思う。会社としては皆さんの安全という観点で皆さんにお願いするところももちろんあると思うけれど、会社としても、熱中症対策で、屋外作業の危険性を排除するために、どういう職場であるべきかを、会社が責任を持ってやっていかなければならない。「皆さんにお金を払うから、それで」ということではなく、会社として職場環境をどうしていくか、というところをしっかりしたい。

**組合** それは正論だし、それを目指すのはわかる。でもそこが間に合わないから、もう個人で何とかするしかない。だから手当を、という要求。実際その危険に対しては冷水機の配備、去年は一口アイスの支給とか、塩飴を置く程度。それくらい

しかできていない、会社が対策を打てていない。熱中症アンバサダーとか育てて、知識を増やしたところで活かせる環境にない。だから個人に手当をまず出して、それと並行して会社も何かしらやっていくしかない。もう何年もこの話をしている。その間に東京の平均気温もどんどん上がっている。実際倒れている人もいるわけだからスピードが間に合っていない。

**整本** 毎年ご要望いただいでいて、やっぱり会社として考えられないから手当をください、という要求だと思う。今年度に関しては、前々からご要望されていたクールファンベストを導入する方向で会社としても今動いているところ。どうしても数に限りは出てしまうけれども、そんなところからしっかり暑さ対策をしていく。

**組合** それに間に合っていないという話。結局ここ10年で変わったのは、そのファンベストとアイスぐらい。他はエアダクトの整備とか、扇風機を増やしたとか、その程度。だけど実際の気温はすごい。今、春と秋が短くて、春が来たと思ったらもうすぐ夏。そして夏が終わったと思ったらすぐ冬になって急に寒くなる。それで会社のやる事が変わっていないから、その分は個人でやるから、手当として出してほしいということ。

**組合** ファンベストは本来なら着るものだから個人配布するべきだし、その何着かもまだ現場に配備されているわけではない。会社としてはファンベストが最近の話になっているけど、もう建築現場では10年近く前から始まっている技術。今はもうペルチェ素子のベストも出てきて建築現場ではそれが採用されている。

**組合** 衣料メーカーもいろんな速乾性のシャツとか、着たら涼しいシャツとか出していて、世間は進歩しているのにこの会社は追いついていない。ちゃんとやってもらいたいけど、できないならそれなりの手当を出してほしい。

**組合** あと働き方の問題で、外に出たままの時間が長いから体温が上がったままになって熱中症になりやすい。特にJGSさんがそう、出ずっぱりで作業している。そういう労働環境も同時に変えていかないと、いつ大きな事故になってもおかしくない。熱中症で倒れて、大変なことになることはあり得る話し。これだけシニアが増えてくると脈が分かる時計みたいなもの付けているけどそれじゃ間に合わないこともありえる。そうならないように負荷を下げる工夫もやっていくべき。

## ■北国に対し赴任料加算をもう一度払ってほしい

**組合** 暖房手当の話では、北国に対しての赴任旅費加算はあるものの、それは1回だけ。参考までにJALIの事務系の人の転勤は、大体どれぐらいで戻ってくるのか。

**会社** 3~4年のイメージ。

**組合** 整備は4~5年という形。北に行くとそれなりにかかるものがある。賃金担当の塩田さんは北に住んだことはある？

**会社** すいません。西の方ばかりで。

**組合** 北の方にいる人の話では、やっぱり夏でも冬支度のことを考えてしまうと言っていた。今回10万円出たけれど「これで次の冬のタイヤが買える」とか職場で言っているそうで、夏にもらったお金も冬支度に使う、これって公平性がないのでは？こちらにいたら、今回の特別金で他のものを買えるけど、北に転勤しているがために冬支度を考えなければいけない。だからまとまったお金を毎年出してほしいけど、5年もいる整備の人には2回払ってもいいと思う。

**会社** 赴任料は、新しい生活の立ち上げにかかるお金を、会社として補助しているもの。北国ではタイヤとか、いろいろ買うものが多いので地域加算を払っている。その中で何年分と

いうことではなく、あくまで最初の生活の立ち上げというお金。

**組合** その赴任料が元々足りていない。冬タイヤ、除雪器具を買う。もうそれだけで足りない。冬タイヤをホイール含めて買うけど3年ぐらいしたらもう滑る。4年目以降になるなら、もう1回タイヤを買わないと命に関わることになる。ブラックアイスバーンを走るのだから、どうしてもタイヤを買い替えざるを得ない。暖房手当として要求しているけれど、一旦3年たったら実費支給でもいいからタイヤ代は欲しい。

**組合** 服も、靴もグレード高いものでないと、耐えられない。防水で温かい靴でスパイク付きの、そういう高いものを買わないと冬過ごせない。首都圏で暮らすより金はかかると思う。あと家族帯同で行った場合は子供の塾とかも暖房費があって冬は上がる。そういうところも考慮するべきだろう。

**会社** 赴任料も諸手当も世間水準も見ながら設定していて、赴任料も世間水準と比較しては全く劣位にあるものではなく、そういう水準の中で皆さんが言う生活の立ち上げのお金として足りているか足りてないかみたいな検証は必要かと思う。

**組合** 私は(帯広で)検証してきているが足りていなかった。

**会社** 会社もいろんなものを全部買うお金としての赴任料かと言うと、また違うかなと思う。会社として赴任に関してはこれだけのものが必要というところはこちら側でもちょっと検証したいと思う。

**委員長** 今回の夏闘、現役社員に対してはゼロ回答、そういう受け止め方をしている。一時金は航空の魅力を示すためには本当に必要なもの。ANAの7カ月はインパクトがあった。賞与かベアのどっちでやるかの話では、航空の魅力としてベースはありながら、賞与を派手に示して、そういうものを売りにしないと人を採れない。コロナがあったから、何かあったらまずい産業だと思われている。だからもう今までの4.0と言っていた古い建付けを排除するべき。3カ月+3カ月+期末、そういうフェーズに移っている。経営陣でもう一度話し合してほしい。あとシニアやシニアに近い年齢になると、だんだん介護の問題を抱えてくる。介護が負担になって辞めていく人も実際にいるし、これからもっと増えていくと思う。介護に対しても会社として制度はあるけどまだ足りない。老人ホームに入れなくて自宅介護になった親が地方にいと、首都圏からその地方に頻繁に行かなければならない。それが非常に負担。そこに手当していかないと、本当は働きたいのに辞めざるを得ない人ができてしまう。まず介護ST、今これはST90。これをST00にするとか。介護認定の度合いに応じST00にするとかできないか？

**会社** おっしゃる通りで現状をしっかりモニターして、こちらで何が必要か、これから考えていきたい。

**委員長** 全部まとめると思いやりを持った会社になってほしいということ。それを示すのはやっぱり賃金なり、労働条件なり職場環境ももちろんそう、職場風土とかも大事だけれど、そこは醸成に時間かかるので、そこを待っていたら人は入ってこなくなる。今いい人を採るためには、もう即効性のある一時金とかでやってくしかないと思う。よろしくお祈りします。

JLU ニュース No.951 回答後の方針により、6月11日、この団交後「一時金の修正なし、シニア以外はゼロ回答に対し、航空の山場(6/21)を背景に、再回答を目指す。山場の具体的対応方針は、次回団体交渉を踏まえて18日の中央闘争委員会で決定する」としました。