

## 住宅手当、家族手当、ST制度改善も検討を

10月25日9:00~10:05、24年末第2回目の団交報告その②です。

### ■何でもベースアップで対応せず 個別の手当も必要

**会社** 日本の住宅事情は、そこにかかるお金の上昇率が過去に例がないくらい上がりすぎている実態があるものの、会社として住宅手当はないが、家賃事情を含めた日常生活にかかるお金が、物価指数というもので示されている。それを見ながらベースアップを考えている。そこが足りないことから、そういう主張に繋がっていると思うけれど、そこを個別に住宅手当だけを切り分けて出すという考えは、今はない。

**組合** JALは就職人気ランキング上位なので、気にならないかもしれないが、住宅手当は就活生にとって魅力があり、目立つ。「住宅手当あってカッコいい」と言って選ぶ人はいるし、そこに幸せを感じることもある。だからJALECでは住宅手当を支給していると思うけれど、我々はJALECではないのでもらえていない。ということでJALでも出してほしい。

**会社** 一般的には会社にはいろんな手当があり、いろんな考え方があり。住宅に対して会社としてどうサポートするか、どういう手段でサポートするかという判断だと思ふ。例えば社宅寮制度がなく、自社物件を持たないとか、借り上げを提供しない、でもそこは住宅手当で割り切って「お金で払うから好きなところに住んでください」という形で設定している会社もある。そうではなく自社物件を含めてしっかり会社がサポートする姿勢、つまり事務コストもかけてしっかり社宅寮を持って、魅力を感じてもらえるように、という会社もある。JALは後者。つまり手当を2~3万円払って、社会保険料や税金が引かれるのではなく、我々の事務コストをかけて社宅寮を持って、サポートして可能な限り安く若年層に住んでもらう。JALを受ける方にその魅力をどう伝えていくかという課題はある。

**組合** 家族手当は成果主義導入時にどこの会社もなくして、それをなくしたから少子高齢化になったという勝手な分析もできるが、家族手当の歴史は、昭和の戦時中の「産めよ、増やせよ」の時期に国が、人が足りないから企業に家族手当を出させてみんなで子育て頑張る、というものだった。今がまさにそうだと思う。要求は扶養家族に対して、1万円とか5000円にしているが、「こども手当」という名称に変えて出しているところもあり、公務員も最近そうになった。実際に子育てはお金がかかる。我々50代の世代が、子供の高校や大学のお金で困っていて、こういう要求が出てくるものと思うけれど、ジョブ型で働いたことに対してしかお金を出さない、というやり方で、ずいぶん経ったが見直すべきではないか？

**会社** 今の制度は破綻の時にできたが、その考え方はこれまでお伝えしている通り、家族構成によってとか、どこに住んでいるとかで賃金が決まるものではなく、一個人が仕事の中で発揮している能力に対して、平等に基本給に反映するというのが今の制度の考え方になっている。昔は住宅手当があったが、それを首都圏に住んでいるというのを踏まえた上で足

りないという話にはなると思うが、組み替えて基本給に反映させていて、足りないところはベースアップなどでカバーしている。成果主義に徹するのかわかると、もちろんそれだけではないが、家族手当として設定するかという、そうでもないのが現在の会社の考え方である。

**組合** そこは考えたほうがいいのかと思う。持続可能性という意味でも、社員の子がお客さんになってくれるかも知れないし、社員になってくれるかも知れない。子育て支援策で対応すると言っているかも知れないが、お金による手当があるというのも一つの考え方だと思う。それから、年末年始手当、今ここで上がって12月から適用されると、すごく嬉しいが昔9500円だったものが下げられて5000円。2011年からこの5000円だけれど、そのときの東京の最低賃金が837円、今が1163円と38.9%上がっている。それでも5000円でいいのか？という話。ちょっとしたバイトで5000円もらえる時代に、この5000円で年末年始に「仕方ない」と思えるのかということ。一方で会社の料金設定もダイナミックプライスが浸透してきていて、年末の運賃はすごく高い。その分を働く社員に回してもいいのでは？この5000円は適正なのか？

**会社** 年末年始は高稼働だが、それを一年間で見ると搭乗率には上下があるので、どうやって割り振ったらいいか、人材投資をしていくかを考えている。それが賞与かもしれないし、ベースアップかもしれない。確かに働き方の価値観が変わってきて年末年始に働くことの負担感を持つかもしれないが、今現在で年末手当を優先的にという考えはない。

**組合** それは優先的にしてほしい。そうしてくれないとみんな休みたがる。困るのは残った人たちだ。

**会社** 今現在検討しているかというとしていないという話。様々な課題を持っているが、年末手当に優先度はないという話。働き方に対する価値観が変わってきているという意見も聞いているし、一般的にもそういう流れになってきているところは、いろんな手当もそうだけれど、未来永劫ずっと5000円と言っているつもりはなく、今のこの時点においては変えるつもりがない、という答えになる。課題に対して、この優先度も状況によって変わってくると思うし、皆さんから届けていただく声もあるから会社もそこも踏まえながら判断していくことになる。

**組合** それが伝わったときはもう遅い。正月の便が切れてしまうことになる。だからその前に手を打つべき。病院とかで高い年末年始手当を出したら、率先して出勤したがるという話をしたが、実際に、2万円以上出しているところもあり、やっぱり「休まないで、ぜひ出ます」となっているようだ。この5000円は上げるべき。本社間接の人は基本的に休みで、出勤している人は繁忙期で非常に忙しい。何か現場に対して思いやりが必要だと思う。先日、7%の賃上げを発表した

バジマは「現場手当」を作ると言っていた。それも一つかと思う、現場を重視した手当を考えてほしい。

## ■ST 制度が不便 改善は少しずつでも進んでいるのか

**組合** ST の空港空席待ちができなくて不便という話をしてきたが、徐々に課題認識を持ち始めていたと思う。その後の検討状況はどうか？

**会社** まず前提として、従来あったオープン券が今はない。これはお客様も同じ。当日の予約を持っていないとスタンバイというのは基本的にはできない。というところで、今お客様は、当日の予約を持っていて前便スタンバイをする場合に、ウェブで空席待ちの受付をし、いざ席が取れるという場面では、旅客スタッフがお呼び出しをして発券をする、こういう流れ。一方 ST については、まだそれが無い。検討中なのは、今のお客様向けの仕組みの中で、座席が取れたときに自動的にシステムで対応するというもの。要は旅客の現場が対応せず、システム上で発券する仕組みを準備している。年度末を目標としてやっているが、これができれば、ST の方にも同じ仕組みを入れられないか考えているところ。

**組合** それだと、結局 6 時間前からその日の最終便ということになる。それでは使いにくい。もっと踏み込んで、オープン券がなくても保安検査を通れるようにとか考えてほしい。

**会社** まさにおっしゃる通り、予約発券開始時刻も今 6 時間前だけれど、これについても何かできないかというところは考えている。3 時間前から 6 時間前になったことで、利便性は上がっているが、「さらに…」という声があるのも承知しているけれど、やっぱりお客様優先であることには変わりがない。そこで何ができるかということは今考えている。

**組合** 同じようにお客様優先のクラス J だけれど、会社は上のクラスから埋まっていくという認識みただけけれど、普通席が満席でクラス J が空いていることはある。なので、普通席が取れない時は、お金を払うからクラス J に乗せてほしい。

**会社** 皆さんの声は認識している。ただ、今いろいろ順番を考えながら進めていきたいと思っていて、その辺は今後…。

**組合** 350 で J クラスが 94 席のコンフィグがある。だから結構埋まらず 50 席以上空席があるのに、ST では乗れない。それで他の便に乗ることになる。別居特任でもそう。別に最初からクラス J に乗ろうとは思ってなくて、とにかく飛行機に乗りたいたいというだけ。

**会社** 会社としてはどう、その席をお客様に買っていただくか、そこから始まるもの。ST の議論においては、皆さんの言うことはわかっている。

**組合** 体験搭乗という意味では、1 時間前で普通席もうクラス J もガラガラという時は、ST の人でも乗せてあげたいかと思う。それと、2 ヶ月前に予約できることになっている「別居特任 ST 予約」にも不満がある。28 日前になればそれなりに席は出るけれど、予約ができるという券なのだから、最初から何席かでいいから出してくれたらと思う。あの枠に関しては最近変わったとかなないのか？

**会社** 最近何か変わったということはない。やっぱり皆さん大体決まった時期、お客様がたくさんご利用になる時期にご利用になる方が多いということで聞いている。

**組合** 金曜日の大阪—東京の便を何席 ST に？と言われてもちょっと厳しいものがあるけれど、そこは取り合いになるかもしれないけれど、1 つでも 2 つでも取れるように表示してくれてもいいと思う。ST50 とは別にしてほしいということ。本当に人気のある便は全然取れなくて 28 日前でも 1 日前でも無理

で、6 時間前とか 1 時間前に取れるときがある。それでも税金は取られる。この予約と予約なしを半年ごとに切り替える制度を、便を取ったタイミングで分けるとか、システムで何とかならないのか？

**会社** 課題として理解した。ただ 28 日前に出ないというところはどうか、1 年前に改修したときには、それでほぼ取れない状況はなくなったと思ってはいる。そんなに取れないことがあるのか？

**組合** やっぱ午後から仕事というシフトなら、午前中の便で帰りたい。でも午前中の便が混んでいて、枠が出てこないから、結局前の日に戻らなければならない。単身赴任している人からしたらもったいないこと。

**会社** 3 日前とかに取れないもの？

**組合** 3 日前だったらさすがに取れるのかもしれないけど、それでは予定が立たない。せっかく予約付きの航空券にしているのだから早く取りたいもの。

**会社** だから予約をいつ取るのかは工夫しないといけなくとも思うけれど、その 28 日前に空けたときに、取れない状況なのかどうかは、認識合わせが必要かと思う。

**組合** あとは介護 ST も介護の申請をすれば、ST90 が出るけどこれも別居特任 ST 予約と同じようにしてほしいのと、それに路線が 1 つと決まっている。例えば旭川で申請したら、旭川しか使えない。旭川が満席なら札幌から帰るという方法もある。もうちょっと工夫してほしい。介護を抱えている人が増えていて、地方で介護を抱えている方は、急に行かないといけなくともある。その日に帰らないと、命に関わることもある。そういう時に最初に設定した路線しか使えないと不便。そういうときは結局他の会社を使って帰るけど、他社に金を落とすぐらいだったら JAL に乗ってもらったほうがいい。

**組合** 子供の年齢制限も考えてほしい。うちの長男がちょうど 24 歳で使えなくなったから、JAL 以外の安いところを探して使っている。もし ST が使えるなら、息子は JAL に乗る。そのうち息子が結婚して、子供が生まれたとしたら、その 2 人分は JAL の収入になる。囲い込みという意味でも、この 24 歳という年齢制限を、30 歳ぐらいにすると、自分たちの子供が家庭を持って、家族が増える、その始めの部分だけでも JAL に囲い込めたらいいと思う。

**会社** ご意見ありがとうございます。

**委員長** 今日もお互いが主張したけれど、もうお互いがわかっていると思う。会社の言ったこともわかるけれど、私達もそれをわかった上で言っていること。だからちょっとはわかっている、聞く耳を持ってほしい。お互いの歩み寄りが必要だと思う。このまま年末だから一時金の回答以外なとか、そういう回答が 11 月 1 日の指定日に出てくると非常にがっかりして、「どうせ〜」と思う人たちの心がもっと離れていってしまうので、ぜひ「ちょっと変わったな」と思えるような歩み寄った回答を作ってほしい。まだ時間はあるので、ST 含めて、いろいろできることがあると思う。金に直結することとかすぐには難しいかもしれないけれど、そんなにお金に直結しない要求もあるので、そういうところは何とかやれると思う。とはいえあくまでも私達の一時金要求は 3.3+10 万円、これは決して高い要求ではない。職場の人はこれを堂々ともらえるような働きぶりをしている。もう休憩も取れずに働いている状態、本当に自分たちでリスクを負ってやっているのだから、ぜひそういうところに目を向け、冷たくない回答を作ってほしい。

【日本航空ユニオンニュース 970(16-09)号】