



## 第11期定期 大会報告①

# JLUニュース

No 656(11-02)  
航空連 日本航空ユニオン  
中央執行委員会  
2019年 9月 11日

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

# 11期も生活・勤務改善を目指す

9月5日、航空連フェニックスビルで日本航空ユニオンの第11期定期大会を開催し、①年度総括・方針、②規約・規定の改正、③会計決算・予算、④羽田支部兼務中央執行委員の任命を行いました。大会では羽田支部から中村代議員を議長に選出し、スムーズに議事進行されました。以下、報告です。

### 育藤中央執行委員長開会あいさつ

この一年を振り返ると、飲酒問題が一つ大きなものだった。対策ありきで本来の酒の影響が残った状態で仕事をさせないという目的から外れてきている。局報告をなくすことが目標になっている。私たちの生活はというと、2017年までは一歩一歩少しずつ良くなってきていると思っていた。しかし、2018年は夏も冬も2.0だった。それまでは5ヵ月台だったのが年間4.0ヵ月。自分のところは受験費用が掛かる時期と重なった。いろんなことで生活を切り詰めた。今年の6月に期末をもらうまで大変だった。結果的に夏の一時金と合わせて3.9ヵ月となり、不思議なもので「のど元過ぎれば～」という言葉もあるけれど、あの時は苦労していた。やっぱり私たちの生活にはマッチしていないと思うので、業績リンクには「No!」と言っている。一方で労働環境は、夜勤が時短され、10H(5H)で公休が増えた。少しは良くなったが、いろいろな問題が出てきた。まだ改善は必要。転勤問題では辞令が2ヵ月前に出るようになった。でも家を決めるのは1ヵ月前と言われている。9月転勤でも、住宅を選ぶ長谷工もお盆休みで結局バタバタする。転勤したことのない人が転勤を決める、北で暮らしたことのない人が制度を決めている。この問題も改善したい。あとは人員不足の問題、会社もいろんな施策を考えてくる。グラハン会社にインターホンを任せようとしているが上手くいっていない。今回も組織改編を考えているが、結局決まった人数をどう使うかしか考えていない。

私たちの組合の運営はというと、プロジェクターの活用などペーパーレス化を考えている。今回は会場の関係で皆さんのスマホに資料をダウンロードしていただいている。それから組合役員も人財不足が課題、いかに役員をやらせてもらえるか、皆さんのアイデアを出してほしい。みんなの仕事をより良くしていこうという組合なので協力してもらいたい。今日は一年間の改善に向けた意見を出してほしい。



### 来賓のあいさつ

#### ■ 航空連 佐々木会計幹事

三つの課題を報告して連帯の挨拶をしたい。まずは、労働条件の到達点、切り下げられた労働条件がどこまで回復したか分析することが大事。一時金は5.9ヵ月、これはこの20年間で見ると見劣りする水準ではない。業績リンクがいいのかどうか議論して対抗策などを考えていただきたい。この到達点を分析して確信を持つことが大事だろう。

二つ目は解雇問題。JALの解雇争議については昨年5月から特別協議が開かれたが、経験者採用に応募してほしいというだけ。結果は応募者全員が不採用。これでは解決できない。弁護士はこの一年間の特別協議の内容を「JALの対応は背信行為」として厳しく見ている。ぜひJFU、CCUと連携した取り組みを強めてほしい。経協では赤坂社長が解決に向け、どう実行するのか問いただしていただきたい。解決に向けて社内世論を高めてほしい。

三つ目は、今、大きな環境変化を迎えているということ。発着枠が増え、ラグビーのワールドカップ、来年のオリンピックと続いていく。職場にこの拡大を支える準備ができていくのか？日本航空では外国航空機の整備を受託すると言っている。人員・資格者がそろっていなければ労働強化になると容易に想像がつく。この年末、人員、勤務問題は最優先課題。職場の隅々まで点検して、安全で働きやすい職場に変えるためにたたかいていこう。航空連もその先頭に立って奮闘していこうと思う。



#### ■ 大田区労協 常岡副議長

出身組合は国労で京浜東北線の乗務員をしている。同じ運輸業としてアルコール検知の苦労を聞いている。JAL解雇の闘いも9年、国労も23年間たつた。差別とのたたかいが続き、多くの組合員が抜けていった。一方で、差別に打ち勝つために様々な取り組みをした。これまで会社とJR東労組の癒着があった。その東労組がこの春スト権を確立すると、会社は東労組に対して差別を仕掛けた。4万弱から3万人が脱退した。会社に擦り寄っても最後はこうなるもの。会社に擦り寄っているだけでは権利は守れない。JRでは

改札も自動改札になり職員がいない。蒲田駅も南改札に JR の社員はいない。小さな駅にはもういない。委託先の会社はその契約金の中でやらなければならない。当然過酷な労働



条件で働かされることになる。10 年後には車掌も廃止、その後は運転士も廃止される。駅員いなくなり、びゅうプラザもなくなる。どこに JR 社員が存在するのか。私も再雇用となり給料半額で京浜東北線に乗っている。あと 5 年間頑張りたい。少しでも歯止めとなるよう一緒に闘っていこう。日航ユニオンの闘いにも注目している。一緒にがんばろう。

この他、中央労金蒲田支店桜井支店長、こくみん共済 coop (全労済) 東京推進本部中南部支所小川課長が、労働者のための金融、共済機関としての意義や、その活動状況や金融・共済商品などを紹介するあいさつを行った。

また、JFU、CCU、JGS 労組、JGS 九州労組、日航労組 OB・OG 会から連帯のメッセージを頂いたことを、大会議長が紹介した。メッセージは会場に掲示した。

### 一般経過報告：瀧本副書記長

前回中央委員会(6 月 25 日)以降の、組合の会議、各種取り組みについての報告を実施、特に質疑はなかった。

### 第 10 期運動総括・第 11 期方針

第 10 期西ヶ谷中執、川畑副書記長、菊田書記長が大会議案書に基づいて、第 10 期の運動総括、第 11 期運動方針のポイントを説明した。また、直面する 19 年末闘争のポイントについて、9 月 6 日に発行する方針ニュースを使って説明した。今大会はホームページに「定期大会特設ページ」を設けて資料をアップし、組合員名簿、11 期の年間予定などはそこからダウンロードできるようにした。

### ■質疑応答 総括・方針(発言は代議員所属支部を示す)

**羽田** 職場の話題は 2020 年に向けて枠が増えることでの増便にどう対応するのか。現状でも忙しく毎日オーバーフローしている状態、機材もない中やっている。そんななか部長から 12 月からの新勤務に向けての話があった。勤務について、「全日空はこうだ」とか紹介していた。それを聞いた職場からはいろんな噂が出て「そんな勤務ならやっていけない」という声が出ていた。9 月に入ってから組合が「勤務の勉強会」をやっているとのことだが内容で言えることはあるのか？

**西日本** AFRS は長年言ってきた要求で改善されて良かった。中部では 737 の一機だけで JAL、JTA、AFRS も 6 社やっている若手がいる。会社毎という要求で進めてほしい。職場はマイナス人員でやっている。毎日 2~3 人羽田や成田から出張を呼んでいる。羽田からだ朝一から来てもらって拘束時間が長く、申し訳ない。移動時間を勤務にする要求には拘りたい。意見を聞いた人全てが「人が足りない」と言う。羽田の応援者も若くて、インターホンも初心者、A350 も何もわ

かってない人が来る。若い人が悪いわけではなく整備の経験値が足りないような気がする。みんなが経験を積めるようになればいいと思っている。

**羽田** この数年は待遇面では改善があり、それはいいが、今後は人員不足の問題になる。特に国内線が顕著。組織改編もあるけど、物理的に絶対数が足りない、これをどうやって対応するのか、それも TS と外航のアシストの外部委託、それありきの話だと思う。人員不足に拍車をかけている要素が 4M。人、機材、部品、それで 3 つは足りていない。特に無線器。改善しているというものの、スピード感がない。あと、プライオリティがどこかわからない。タイヤを替える人もいないのに、美空間、CS、予防整備などいろんな取り組みがある。何を優先すべきなのか。それと送迎にマンパワーがかかっていることも無駄。組織として本当に考えているのか不安。質問は外航アシストの外注化、関空では始まっているというがどうなっているのか？

**西日本** 関空では、若い人の拡張の話が出ている。関空に来ている 5 年間で資格の拡張が出来ない。一番頭の柔らかい時、やる気のある時に何も出来ないのは問題。整備士にとって資格は財産だと思う。地方でも機会を与えてほしい。一整を持たずに M2 資格でやっている人が数名いる。そういう人たちにも G コースを受ける機会を設けてモチベーションを上げてほしい。外航のインターホンはグラハン会社が受けて何かあれば整備に電話が来る。目立ったトラブルはなく出勤機会が少ない。タイガーエアの A320 とエアカナダで始まっている。

**九州** ハンドリングの委託は福岡でも始まっていて、マカオジンエア、チェジュエア。完全委託のジンエアでは時間がかかりかかった。今は西鉄さんがやっているが約 2 年かかった。ジェットスターは完全に JGS。JGS は A320 全部を 3 人で対応、それを一日 7 便。カーゴローディング、マーシャリング、ディパーチャーまでを 3 人でやっている。

**中執** まだシフト変更、組織改編の一回目の勉強会をした段階、まだ職場レベルと同じことを聞いただけ。まだ何も決まらなくて、どう詰めていくかだが、あくまでも職場が働きやすいようにというスタンスで話していく。要望があれば中執に言ってほしい。ちなみに ANA LTC は DNN/HH で拘束時間が長い。ANA は TRO をやっている。ターンアラウンドがないから S 勤務の設定がない。

**羽田** 以前は航空連の活動で、整備連で対 CAB 交渉があったと思う。今後 JLU で関わる機会はあるのか？ CAB に指導してもらうことができ、他社の状況ももらえた。一方整備からは、決まりごとの建前があっても実運用上無理だと言えた。今、どこの職場でも人員不足が問題。改善へ向け CAB も使ってみることを考えるべき。現場として具体的な改善案を持って交渉することが大事。例えば国際線では、無駄なトイニング移動が多い。キャビンに乗りながら仕事をし、降りてからバタバタと作業をこなしている現状を報告すれば全体的に何かを動かすきっかけになるだろう。

以下、JLU ニュース 657 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 656(11-02)号】