



1.7ヵ月と期末手当の提示で やむなく収拾

11月24日、第14期2回目の中央委員会を開催し、2022年末闘争の収拾を確認しました。羽田支部川畑中央委員が議長を引受け、会議室から議事を進行していただきました。以下、報告です。

開会あいさつ 佐藤委員長

2019年12月からコロナの問題が始まって2年半の間、皆さんの生活が大きく変わってしまった。生涯年収ベースでJLU組合員では取り返すことができないくらい減っていて、人生設計に大きく破たんをきたしている中で、年末闘争が始まった。社員の生活の安定、モチベーション、エンゲージメントを高め、前向きに頑張っていけるように2.5ヵ月+10万円を要求してきた。EBIT800億円という現実的な目標を掲げている状況で、交渉のやり取りでも2ヵ月は最低出るだろうという手ごたえを持っていたが、まさかの1.7という回答。そこを動かすことができなかった。今回特徴的なのは、期末手当が回答に示されたこと。今日は、この期末手当の考え方やベースアップについても議論してほしい。JLUはあと10年もすれば自然消滅する規模だけれど、JLUは会社から示されたものについて、おかしかつたらおかしいと言っていける組合。そういうところをJALEC労組に受け継いでほしいと思っている。そのために出来ることを、今日の中央委員会でも話し合えればよいと思っている。

一般経過報告 文書ファイルで確認

10月12日第1回中央委員会以降、JLUとして取り組んだ各種取り組み、活動状況を配布。菊田書記長から執行委員会内容の補足があった。特に質疑なし。

22年末収拾方針案の提案 菊田書記長

年末要求決定以降の情勢、交渉経過を踏まえて、収拾方針案【JLUニュース846(14-15)号】で説明した。

■ 質疑応答(口は発言中央委員の所属支部を示す)

羽田 JALセールスがJALに統合されたが、JALセールス社員には説明があったものの、出向者にはない。JALセールスの管理職が降格して一般職になる人もいるらしい。賃金は変わらないと言う。JALセールス以外のナビア、サンライトからの出向者などの立場は変わらない様だ。地方の営業支店では、一足先にJALになった所もあるが、JALになってやる事が多くなって本業がおろそかになっていないかと思う。地域活性化とか、関連企業の「JALでんき」の営業もしている。それがJALにとって、プラスになっているのか疑問。

北日本 北日本支部では、1.7では納得できないが、苦渋の判断で収拾やむなし。「2.0は出るのでは」という安心した考えが会社にも伝わったのかと思う。北日本から声を出せなかった、慢心があったことは反省している。また、私たちは期末を要求していないので、自分たちの要求に拘るべきだった。

春闘では、暖房手当について北日本支部から声をあげて何かしらの発信物を出していきたい。

中執 最終団交で会社がJALのスケールメリットを活かして何かしたいと言っていた。灯油の値段を数円でも安く出来たらと考えているみたい。北日本支部の反省は受け止めるけど、一時金については、中執は本気で2.5+10万円を取りに行っていて、2.0でいいとは思っていなかった。今回は回答指定日より前に2.5を出して新しいJALを見せてくれと強く追求し、堂々と闘ってこられたと思っている。

西日本 個人的な感想としては、上期は国内線の戻りが悪かったし、黒字も少なかったし2.5は厳しいかと思っていた。だけど、そういう時に私たちの要求に近い回答を出して「下期頑張っていこう」と言ってほしかったが、1.7で残念だった。周りの反応も羽田よりもトーンダウンしている。それよりも大阪の現状は現場で病んでいる人、辞めていく人がいる。お金か、仕事か、人間関係か、そっちの方が問題になっている。OMZの初期メンバーが帰り始めている。JALECの人がほとんどになるので、JLUの良さを受け継いでもらいたい。

西日本 自分も心の中で2.0は出ると思っていた。JALECの若い人もそう思っていた。その他の諸要求についての回答もなかった。10年、20年の将来像を若い人に向けて示さないと辞めてしまう。お金ではなく、将来不安で辞めていく。会社は安心して働ける様にしてほしい。関空にHAECOから管理職含む3名が先発隊でJALECに出向してくる。中国便のハンドリングをやってもらうことになるが、まだ復便しないので当面はJALECのM整備士としては働くことになる。将来的には10数名入ってきてAFRSの仕事を担当する。

西日本 1.7で落胆は大きいけどやむなし。黒字イコール4ヵ月なら残り0.8ヵ月は何としても欲しい。50歳近い自分より若い世代でも子供の成長で出費がかさむ。家計が苦しく期末に期待している。名古屋の状況としては737のGEAR LUBがSRJOBで入ってきている。羽田のM/H工数がオーバーして地方に振り分けている。羽田は大丈夫かと思う。

1年前に異動してきた人の話、異動の時に課長からの打診後に納得してないのに3日後に辞令が来た。強引すぎるやり方は本人にとってしこりが残る。本人のモチベーションも上がらないので、会社にも本人にもメリットがない。直近に取得した資格も活用できていない。資格と転勤問題はどうなっているのかと思う。

九州 団交では、職場の思いを伝えてもらって感謝している。収拾方針案は消極的賛成。一時金はがっかり。お客様の戻りを肌で感じていたので2.0は出ると思っていた。諸要求の中で暖房手当のところ、灯油だけでなく寒冷地で働くこと全般に対処きちんと手当を払えといった主張を続けてほしい。ネットで調べてみたが、会社側はライフスタイルの変化で昔

ほど寒冷地に特別手当を払う意識が薄くなっている。でも京セラの採用 HP を見ると寒冷地手当が明記されている。

シニアのラ確手当の減額は理論的にもおかしい。理不尽な取扱いをやめさせたい。

朝ビラは組合活動の地道な取り組み。職場の朝ビラ参加率はどうか、福岡にいなながら気になっているところ。

成田 エンジンの職場でも ANA が 2.0 出しているのだから 2.0 は出ると思っていた。若い人達からは「会社は借金を払うのを優先するから将来的にもダメなんじゃないか」と絶望感を持つ意見が出ていた。成田でも身体をこわす人が多い、知らないうちに心の病気になる人が多い。会社はケアするつもりはあるのか。

羽田 2.0 は出る空気があった。ANA がリーディングカンパニー的などころがあるのか、ANA の動きを見ていた、そこにはまった感じ。2.0 は固いという先入観で、1.7 のギャップに衝撃を受けた。経協の社長の言葉や国からの助成金などの状況もあって総合的な判断というところかと思う。会社には期末ありきの回答ではなく、年末で答えを出すスタイルでやってもらいたい。

羽田 職場は 2.0 出て当然だという感じ。会社の考え方が変わってきている。以前は春に一括で全部決めましょう、だった。今回は期末で調整するに変わっている。「EBIT800 で 4 ヶ月」とか「黒字なら最低でも 4.0」とか何を信じていいかわからない。社員の生活を考えているのか会社に聞いてほしい。

職場状況は本業の整備以外のことが多い。JGS の人員不足でハンドリングが間に合わず A350 も遅れることが多い。

中執 朝ビラは明けの中執が多い時にやっていて、最近では職場からの参加もある。会社は、今は「1 円でも黒字なら 4 ヶ月」とは言わなくなっている。借金の多さでは ANA が上だけ、JAL も多い。「借金があるから最大でも 4 ヶ月」と今までの JAL なら言ったかもしれないが、従業員の待遇がどうなっているかも株主に見られる情勢なので、そういう主張を春闘に向けてしていきたい。收拾するには期末を評価するしかない。拒否してもらえなくなるのは困るので、この期末が示された背景には JALFIO の春闘要求があった。

羽田 1.7 ヶ月でも昔に比べて職場の盛り上がりがない。しらけている。今は、お客様も戻ってきていて、仕事も忙しい。ここで 2.5 出たら職場が活気づく。1.7 は残念だった。職場では未来に対して不安がある。こんなに雇用延長の資格者に頼った会社があるのか、この会社に将来はあるのかと思う。767 の資格者が少ないことに会社は危機感を持っていない。

羽田 諦めムードの中、期末に対する期待はあって收拾には賛成。夏と同じで回答指定日を守らず、何日か後で出す姿勢に不満を感じる。これは再回答ではなく回答の遅延と言える。世の中では貧富の差が拡大していると言うが、整備や JGS の待遇が良くならないことに不安、不満を持っている。期末手当で調整する考え方は間違っている。JLU は認めていないが注視していきたい。

737 の売却整備が多かったのだから心配している。機材更新の報告は早くほしい。若者のモチベーションにも関わってくる。転職に関して、国内は持ち出しが多い、海外赴任の方が負担は軽いと聞く。国内の転職にメリットがないと出たがらないし、資格もいらなくなる。実際そうなっている。JLU が変えられるところは変えていかないと、JALEC ばかりになっていくこの先のことが心配。

羽田 ライン 2 交替はシニアのウエイトが大きい。ライフプランセミナーを聞いてきたが、会社も残ってもらいたいので魅力的なことをピックアップして話していた。職場にいるシニアの人は、身体的な懸念もあると言っている。会社も心拍計を付けさせるプロジェクトをやっていたけど進んでいるのかよくわからない。JGS さんも JLSKY の KI さんも人員不足なのが傍から見ていて分かる。新人が増えているのが目に付くけど、教える人も足りてないようだ。それにバススポットにバスが来ないこともある。危機的な状況になっている。

羽田 收拾案については、大きく分けて二つ。やむなしの意見と期末手当は要求していないので、年間黒字なら 2.5 出して欲しかった、という意見。物価上昇で一般企業の多くがインフレ手当を今冬かベースアップで検討すると回答している。昨今、JAL からこの言葉が出なかったことが残念。

今度、中国搭乗整備を 767 にも拡張する話が出ている。ハンドリングに慣れていない人がいきなり中国搭乗整備はかなり不安。疲れて帰ってくるので、リムジンバスなり特急は必要。

羽田 シニアスペシャリストの就業規則を見ると、羽田ライン、ドック、検査、部品事業部、間接部門に関して 90%、75%、70% の部分就労できる規定がある。成田の工具室でも 85% が認められている。なぜ羽田工具室だけが該当しないのか？今は 3 交替 3 人で回している。1 人退職したので 2 人でやっていかないといけない。増員を考えてほしい。

羽田 EBIT800 億に届きそうな中で、期末という曖昧な形ではぼやかしてくるのはなんとか跳ね返して欲しかった。不満は残すが收拾はやむなし。シニアの進展がない。シニアに頼らないと人員確保できないのに人を大切にしないと思う。国の努力目標が 70 歳まで仕事できるところを探すことになっているので、シニアを延長して、希望する人は 70 歳まで働けるような制度作りを春闘に向けて要求して欲しい。

羽田 海外への転勤だと、家賃が 30 万後半でも全部会社持ちということ。それはいいけど、国内との差がありすぎる。単身赴任でも寮費が取られる。課内で各支店経験者の報告があるが、海外支店経験者の報告はこれといって不満の話は出ないけど、国内は紹介しても若手にデメリットしかアピールできない。単身赴任は寮費を取る方がおかしいと思う。

クロネコヤマトのカーゴ便が JJP から SJO 運航に代わると報道された。JAL として A320 導入ということなのか？

中執 新機材については絶対経協で言わない。今回の報道は SJO がヤマトの A320 の運航会社になる話で、運航乗務員の都合が大きい。機体整備を受託する話は正式には聞いていないが、エンジンが v2500 付きなので「エンジン整備は NPZ で」という話が出ていた。

採決:「22 年末闘争收拾方針」 賛成 15 反対 0 保留 0 議長 1 で可決

閉会あいさつ 糸谷副委員長

年末闘争について、2.0 ヶ月は出るだろうという油断があった。1.7 ヶ月の回答について JALFIO/JALEC の組合員からも、驚きとがっかりしたという声があった。

今日は各職場状況と問題点等を報告していただいた。各職場の問題に関しては、いつでもメール又は電話で本部に報告してもらえれば交渉に活かしていけると思う。12 月に入ると、春闘要求アンケートが始まるので、しっかり取り組んで欲しい。

【日本航空ユニオンニュース 851(14-20)号】