



## 物価上昇は深刻 ベア満額回答でも生活は厳しい

2月1日、第14期3回目の中央委員会を本部会議室で開催し、22年末総括・23春闘方針、23春闘要求を決定しました。羽田支部秋山中央委員が議長を引き受け、スムーズな進行を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

久々に集合形式での開催となったけど、ここに来るのは大変なこと。一度Zoomを知ると大変さがわかる。コロナ禍で団交もZoomで行うことがあったが、伝わり方が全く違う。団交をやっても温度感が伝わらなかった。今日は対面なのでZoomだと遠慮して話せなかったことも話していただきたい。

役員をやってきてJLUの交渉で少しずつではあるけど改善していることを感じる。みなさんが気づいていないことでも、業連が出ていたり、職場の中で改善されていたりする部分はある。みなさんも諦めないで言ってきてほしい。この春はようやく上向いてきている。赤坂社長も「物価上昇分以上の賃上げ」と言っているけど、今年の春にやるとは明言していない。何となく安心感を持っているかもしれないが、一時金も「黒字なら4ヵ月」とみんな思っていたけどそうではなかった。組合としてちゃんと追求しないと取れない。今日も議論をしっかりしていい要求にしていきたい。今日話された内容はそのまま団交でも伝えていくのでぜひお願いします。

### 一般経過報告 菊田書記長

11月25日第2回中央委員会以降、JLUとして取り組んだ各種取り組み、活動状況を説明。特に質疑なし。

### 22年末総括、23春闘方針・要求案 菊田書記長

22年末総括案、23春闘方針案【JLUニュース856、857号】について、ニュース発行後の情勢を加えて説明した。要求案【JLUニュース858,859,860号】について、新規要求、根拠の変化などを提案した。

### ■ 質疑応答

**北日本** 千歳は、雪は少ないけど一番気温が低い時でマイナス21度まで下がった。本当にボールペンで字が書けないくらい寒い。要求案には賛成で、補足としては、単身赴任の問題では期限をはっきりさせてほしい。単身赴任で5年以上の人いるし、早く帰る人もいる。5年と言われていた単身赴任が2年で帰ることになると生活設計が崩れてしまう。個人個人で違うので、そういうところも寄り添ってほしい。そのため的人事面談だと思っている。単身赴任で家計簿をつけている。単身赴任手当は寮に入ると毎月5万円、そこから寮費、共益費、電気・ガス・水道代が引かれる。車のガソリン代もかかる。諸々引いて食費に充てられるのは13200円、あともう少しあれば単身赴任手当だけでいけると思う。寮は固定の共益費に暖房代が含まれているが借上げだともっとかかる。

今回、ST制度を新しくするメリットは何か？我々にとってデメリットは何か聞きたい。係長手当、兼務教官、訓練所に入った時のシフト手当減のこともそうだけど、損をしている人が必ずいる。小さな不満がたくさんある。シニアの資格手当按分の話、これは許されないこと。要は会社の対応が荒いと思う。もっと細かく面倒を見てほしい。

**西日本** 自分の肌感覚でも光熱費含めて生活費が値上げしていることを実感している。4.5%のベアは世間一般の流れ、3ヵ月+10万円の一時金も勝ち取ってほしい。単身赴任が多いので、ST制度の別居特任のところは気になっている。手当の部分ではAFRS手当にこだわりが強い。多くのカスタマーを抱えている。名古屋では5社やっている人もいるし、成田では10数社やっている人もいる。負担が大きいため企業ごとにしてほしい。名古屋では貨物便が時間関係なく飛んでくる。対策のナイトロング勤務が続いているが、資格者の関係で偏りがあって不公平感が出る。管理職にナイトロング勤務はないが、普通に14時台から出社し、カーゴ便が落ち着く深夜2時、3時までいる。管理職だからどうでもいいということでもない。若い人が「あんな風にはなりたくない」と思われるのは会社にとってもマイナスだろう。

**西日本** 関空も貨物機が来るけどナイトロングはない。本社と掛け合って深夜2時から6時までには貨物便を受けないことになった。人がいないのでN勤やると当然明けがあって、昼間に便に対応できなくなる。グラハンのKGSは給料が安いので深夜残業があった方がいいのでやりたがっているが、整備は反対している。シニアからは定年退職後のSTを出してほしいという声がある。飛行機代が高いので、少しでもいいから退職後にも使えるようにしてほしい。新STのことで、別居特任STを2つから選ぶけど課税対象になるのは大きい。とりあえず予約なしの方にした。

**中執** (業連【22,12,14発】で新ST制度を説明)JU3労組で春闘前に説明会を求めている。問題は、別居特任「ST00予約」を選ぶと全部に税金がかかってしまうこと。柔軟に必要な時だけ予約を選ぶ方がいい。それと3時間前予約をもっと早く、できれば当日予約にできないか追求していく。

**西日本** 物価上昇で今の賃金だと厳しくなる一方、絶対ベアは必要。寮も設備が古くなってきているが、半導体不足もあり給湯器の交換も進んでいない。電気代が急激に上がっている。ガス代、電気代は北の方はもっと上がっていると思う。今年の春闘は、また4000品目の物が上がると言っている。それでユニクロも賃上げしている。JALも国内線は確実に戻ってきている。例年通り「我が社は苦しいから」ではなくベア

スアッ、一時金を真剣に考えてほしい。マイカー通勤の高速代は必要。贅沢でも何でもなし。疲れがなければ、仕事に集中できるミスも起きない。いいことだらけだと思う。

**九州** 55歳未満だとゆかり人事に申し込みたいと言っても受け付けられない。仮に認められても単身赴任の時に適用されると、単身赴任制度が利用できなくなる。全く無くすのではなく、少しでも制度を残せばもっと希望者がいそう。宮崎の人事では、4月以降ステイが1機減って、人員削減される。10名から3名減の方針。担務が多いので一気にいなくなると負担は大きい。だから小さな支店に転勤したがる傾向にある。独身者ばかりが来る。単身赴任を嫌がっている。

**羽田** ベアは数年上がっていない。2年、3年遅れているから通常のベアでは足りない。年収ダウンしているなかで、定額で150万円とか書くのも理解できる。STの3時間前予約、大人の解釈をすると分かるところはあるけど、自分たちの使い勝手が悪いところは改善したい。乗れないような制度では福利厚生とは言えない。計画の職場から現場を見た感じでは今の忙しさがどこにあるかと言うと、そもそもSR JOBの見積りの工数は膨大、それに対して人の少なさ。機材数が減っているなか、便数はコロナ前に戻そうとしている。物理的に回せる機体が減っている。IOCも気づいていて、便を切ったりもしている。乗員も客乗も足りない。これからA350-1000が入ってきて機材が増えるとうなっていくのかを知りたい。

**羽田** 世の中の物価上昇、エネルギー価格の高騰を踏まえると、この要求に賛成。自分もオール電化で請求が68000円だった。ラ確手当の2機種目が5000円に減る理由がわからない。やっていることは一緒。1機種あたり1万円なら現場の納得感が強くなる。他にもNDIとかスペシャルな仕事がある。資格を持つと責任がかかってくる。777のPWがあった時のBSI担当者が正にそう。大きなストレスとリスクを抱えていた。兼務教官の自己犠牲は目に見えないところすごい払っている。訓練生を不合格にできないから必死に教える。とはいえ訓練時間は決まっているから闇雲に延長できない。教える側がメンタルをやられることもある。他所の会社と違って教官に対し何もなし。他所の会社や外航はインストラクターの地位が高い、それ相応の給料をもらっている。

**羽田** 係長手当の新設はいいと思う。JALIはS1に含まれるのに何でJALECは含まれないのか疑問。別居特任STが予約できると言っても、枠が737で2~3席。埋まっていたら結局使えない。JALECみたいに2往復普通に買って後から清算の方がいいのではと個人的に思う。

**中執** JALECは、いろんな手当でJALIとの格差を縮めようということに係長手当もあったのだと思う。一方で数年前にJALECの賃金体系が上がった。それで40代くらいまでは大差ないことになっている。ただ、JALECという会社で係長、ステーションリーダーに手当が必要というなら、出向者にもつけるべきと言っていきたい。

**羽田** 現場にいると整備士としての仕事以外、兼務教官やマイスター業務などがあって忙しすぎる。休みの日に資料を作ったり頑張っている。それが当たり前になっていることに危機感を持つ。そんな中でAFRSの資格を取ったり、拡張したりしている、だからもっと出してほしいということ。

**羽田** 深夜割増は法定最低限になっている。国内運航整備の3シフトの労働密度は濃い、厳しい仕事をしている。コロナもあって出面が計画よりマイナス5名とかで始まる。仕事を詰め込みすぎるからミスも起きるし、委縮もする。負のスパ

イラルになっている。人もいないなか車両とRISも圧倒的に少ない。商売道具なのできちんと与えてほしい。職場で走ることにないように、精神的な負担をなくしてほしい。

**羽田** スキルエンドとして整備で人を育てている。ラインに引き抜かれていくけど、STRとかREIで入ってきた人は教育して、スキルを一人前に育ててから送り出したい。ラインが大変なもの分かるけど極力そういった方の異動は控えてほしい。部品も不足していてラインに部品を取られると復旧してテストするのは整備。また、出張があったら人も取られる。さらに大阪であふれたERJの整備も羽田に来ている。整備がいろいろなもののバッファーになっているが、こちらに余裕もない。整備の方向性が分かりにくい。

**羽田** 物価上昇率について組合はどう捉えているのか知りたい。赤坂社長が「物価上昇率以上の賃上げ」と言っていたがいくらなのか？今回のアンケートはなかなかの数が集まったJALナビアの意見もよく見て改善してほしい。支店では一人ハンドリングの問題やスプリット勤務の問題もある。もう路便に見合った人員増は難しい。人員に応じた路便を考えてほしい。今までと同じ便数は人員不足で出来ない。

**羽田** 賃金、手当で継続要求が多いのはJJ統合の時に取られたものが全く改善されていないから。家族持ちには負担の大きい制度になったが改善されていない。シニアの賃金も安すぎると主張してほしい。短大卒の娘の手取りより低くてブルーになってしまう。整備は68歳まで働けるが運航本部は65歳まで。全社的に70歳までは希望したら働けるようにしてほしい。今の年金では相当厳しい、知った会社で働けるのは、仕事が厳しくてもやりがいはあると思う。休暇の要求では、4月に乗員訓練生が入り、どんどん訓練に行ってしまう年度末は人が足りなくなる。年休が全然取れていない。12月から訴えていたらOGを5人くらい入れて2月3月は人が増えた。2月によく年休が4日入ったけど夜勤が減ってシフトの割増が減って手取りが減ってしまう。

**中執** 物価上昇の数字は消費者物価指数を参考にしている。12月東京都区部で4%という報道があり、1月には全国でも4%となっている。3000円のベアの時に、定昇合わせていくらの賃上げと聞いたら、その時政府が求めていた3%に合致した。定昇の平均が2%くらいということ。期末手当はJUの中でも議論になったが、JLUは交渉の中で少し触れるがメインとなるのはベアと23年度の一時金になる。

採決:「22年末総括・23春闘方針」賛成13 反対0 保留0  
議長1で可決

採決:「23春闘要求」賛成13 反対・保留0 議長1で可決

## 閉会あいさつ 谷口副委員長

久々のリアル中央委員会、来てもらうのは大変だったと思う。これでスタートできる。総合労働改善の春闘。年末一時金のやり取りで物価上昇分を考えないのかと言ったら、「物価上昇分はベースアップで」と答えていた。だから堂々と物価上昇分を勝ち取っていく。期末一時金も出してくるだろうけど、目移りすることなく、ベアと総合労働改善なのだから各種手当を堂々と求めていく。職場からもバックアップお願いしたい。

2023 春闘要求スト権投票実施中

2月20日まで届くようにご協力を！

【日本航空ユニオンニュース 861(14-30)号】