



安定的に払えなかった分をこの夏に

5月10日、第14期5回目の中央委員会をZoomで開催し、23夏闘要求を決定しました。中央委員は15名が参加、羽田支部中央委員紫桃さんが議長を引き受け、議事進行を行いました。以下、報告です。

開会あいさつ 佐藤委員長

冒頭で黙祷していただいたが、故渡辺中央委員は熱い思いがある人だった。その熱い思いを受け継いで今後の活動に活かしていきたい。

5月2日に期末一時金の協議会があったが、その中で年末一時金の回答もあったが蹴ってきた。会社は思いやりのある雰囲気話してくる。「早期に、安定的に」と言ってくるけれど、今年の見通しを見ればそんなことは分かっている。会社は年間一闘争を狙っているだけだと思う、我々は年3闘争を維持したい。期末0.3ヵ月+特別金10万円で安堵の声も出ているが、黒字化しているのだから0.8ヵ月出ないとおかしい。昨今の物価上昇を考えるとこれでは足りない。でも職場に安堵感があるのは、0.3が出るのか出ないのかわからない人もいたくらいスタートが低かったから何となくよく感じる。JALEC 労組も会社に上手くだまされているのではないかと。そうでないところをJLUが示していきたい。今後もきちんと伝えていく意味でも、今日の夏闘要求の議論をしっかりしたい。本日はよろしくお祈りします。

一般経過報告 文書ファイルで確認

前回中央委員会3月29日以降JLUとして取り組んだ各種取り組み、活動状況を配布し確認。特に質疑なし。

選挙管理委員の半数改選

選挙管理規定第5条(選挙管理委員の任期:1年として半年毎に半数改選)に基づき、現行3名の選挙管理委員の1名を改選し、第4条に基づき中央委員会で任命した。

1	川上 敬之(選管委員長)	JALEC HAA/C	現任
2	渡邊 誠	JALEC HLT/C	現任
3	斉藤 浩万	JALEC HMQ/I	再任

*改選対象の、斉藤 浩万さんが再任されました。

23 春闘総括、23 夏闘方針&要求案の提案 菊田書記長

事前に発行したニュース【JLU ニュース 876~878号】で提案し、JALEC 要求とJALグループ労組連絡会の統一要求案は書面で確認した。また、5月2日に発表された22年度決算とローリングプラン2023については資料を共有した。

■ 質疑応答(口は発言中央委員の所属支部を示す)

北日本 春闘総括として7000円のベアに対し正直職場の人は喜んでた。組合主導で回答を得たというよりは世の中の流れという風に職場でも見られているのが残念。期末についてJALFIOがどうやって要求し、交渉していたのか知りたい。別居特任STの選択では「予約」を選んだ。予約が取れるのは非常に良いと思ったけど、急遽帰るとなると予約できない。一般では少し空いていてもSTでは乗れない。結局予約可にして無駄だったと思う。もう少し融通をきかせてほしい。

西日本 0.3ヵ月に+10万円のおまげが付いて安堵感があった。そのうち夏2ヵ月、冬2ヵ月と言われ、若い人には「いいね！」が広がっている。これまでのことを考えると全然低いと職場で説明してもテンションは上がらない。別居特任STは自分も予約を選んだ。予約可なのに予約が入らない、これで税金を取られるのは意味がない。OMZは以前の羽田にあった運航点検みたいな組織ができて、E勤はほとんど重整備に残らないでラインに支援に出ていく。これで重整備に機齢が古いERJが入ってくると思うと不安。

西日本 別居特任STで予約不可を選んだけど関空は普通に乗れている。ベア7000円はみんな喜んでたし、今回の特別金10万円は特別スペシャリストが喜んでた。関空も外国便が増えてきた。HAECOの人が3人来ているが予定通りの増員にはならないようだ。このまいくと10月にはマイナス人員になる。JALECとして増員を考えないといけない。転勤については資格の関係で5年を超える人がいる。

西日本 STは今のところ不具合を感じないが実際に満席なのかどうか判断できないのは問題。3時間前に発券できることになっているが、搭乗便がデレイしてとずれる。名古屋から羽田に行って国際線になる機材が777の場合、国際線のSPOTに降りてお客様はバスで1タミに行く。乗り継ぎのある人はそこから3タミへ行くから不便。そもそもステイタイムが短すぎてオープンSPOTからターミナルへのトーイングがあると定刻に間に合わない。再雇用の人からは、名古屋でも75%とかを選びたいという声が出ている。

中継 JALFIOの要求は第3四半期が終わった時点で期末を検討せよという要求だった。でもベアの回答からJALFIO要求と違ってきている。最近JALFIOよりも、

世間を見ていると思う。ST 枠の話は、閑空はビジネス路線の扱いではないから乗れるのだろう。ビジネス路線は最後まで有償旅客を待つシステムになるという説明を受けている。

九州 ベアが想像以上に出たので職場にも安堵感があった、会社はこれから夏闘なのに、なぜ年末の一時金まで回答してきたのか疑問。社員を安心させようという魂胆なのだろうけど嫌な感じ。STは幹線の福岡はほぼ乗れない。曜日を選ばないと難しい。STの空席数と空席座席表が合っていないのはどうしてかと思う。福岡も外航が戻ってきて、こなせない部分は羽田と伊丹から支援をもらって何とかしている。羽田からの夕方の便が遅れて22時を1分でも遅れると北九州に降ろすことにしている。1972年の法律で22時の制限ができた。その時に比べて飛行機も静かになっているし、そろそろ変えてはどうか。北九州に降ろされたらお客様も迷惑だ。

成田 係長手当の要求をしてもらっているが、係長業務で少し残業つけられるようになった。エンジン整備でもパーツにかけるお金を多くしてほしいと思う。健康診断の腹部エコーのオプションはタダにしてほしい。

羽田 10万円が幅広く出たことには評価している。支店での資格拡張については仕組みを作ってほしい。資格を取る環境として羽田は厳しい。地方にいるうちにGコースをやって、仕事時間中に時間をとってもらって勉強し、コースに入るタイミングで転勤するとかやり方はあるはず。名古屋からの777は内変外変作業がJGSの負担になっている。

羽田 期末と10万円が出たけど今までの分を取り返すため夏の3.0ヵ月+10万円は良いと思う。期末の0.3ヵ月の部分がシニアに出ないのなら差別ではないのか？健康診断は年2回受けているが1回はいつでもよい診断になっているので、その1回を腹部エコーとかに回せないものか。

整備職のキャリアについてトータルでストレスが貯まらないように調節する人がいない。誰かが俯瞰的に見て、ローカルに異動している整備士のキャリアを考えてほしい。

中執 シニアは、特別金10万円は出るが期末の0.3ヵ月は出ない、現役の夏+年末+期末とシニアの契約更新の2ヵ月は同じものといったスタンス。

羽田 6月の組改、人事発令もまだ出ないから年休も入れられない。勤務の時間が出ているけど実際の仕事のやり方がどうなるのかつかみ切れていないので不安になっている。737MAXやA320については教育方針が見えない。対面なのかE-learningなのか。どのみち訓練を受けることになるが、訓練に入るとシフト手当が下がり、収入が下がる。補填がないと取りたがらない。ラ確になっていない若者に話を聞いたらM2取ってから何年といった縛りがあって2機種取っても作業に入らないので忘れていく。そしてモチベーションも下がる。経験のさせ方も考えていく必要があるのでは？

羽田 会社はコロナの時に「安定的に」と言っていた一時金を下げてきた。会社が守らなかつたところを突いて、上振れたら当然要求するのはこちらの権利。3.0ヵ月+10万円

の要求には賛成。STに関しての声は羽田だとあまり上がらない。福利厚生は視点が下がっているけど地方との温度差はある。6月からの組改については本当に効率的に回せるのかと思う。787やA350の資格者は支援を呼んでもシニアや若者が来たところで、一から教えないといけないので呼ばない人も出てきている。

羽田 STについては家族が乗れないトラブルを聞いた。WEBで見たら空席があったのでSTは本当にサーバー混雑なのか粘れば乗れたのかわからない。だからフルフェアを払ってしまう人が出る。サマスケになってから国際線の職場は落ち着かない、応援に来ている人のフォローもできてない。6月に組改でこれたのように解消するのか？飛行機の廻しも厳しい、ロングレンジを飛んできた飛行機が2時間足らずで次のロングレンジに飛ぶ。名古屋からのフィーダー便は1時間程度遅れる。100%遅れる便の決め方はどうかと思う。

羽田 シニアにも特別一時金が出て喜んでた。グループ長が4月に代わり、時短勤務の話は一から戻る。組合でも言ってほしいし職場でも言うていく。NMZ、OMZ、HMZ間のTOOLの貸し借りが多くなっている。

羽田 春闘と夏については提案内容で良いと思う。新しいSTは使いづらい、STの枠はTクラスと言って、Yクラスに6席以上上空かないと予約できない。席がガラガラでも飛んでいくことがあるのは問題ではないか？

自分の職場は乗員訓練生が多く訓練に入ると人が抜けていく、年度末に向けてどんどん勤務が厳しくなる。公休が固定されていないので年休をいれると公休がそこに当たったりする。シニアだけど面談の時に「業務内容少し増やせないか？」と言われた。もしかしたら待遇改善につながるかもしれない。職場にシニアが多く、同じ職場でも職種内容で仕事の忙しさがあまりにも違って、賃金が同じだと不満も出てくる。

羽田 子育て世代は0.3ヵ月+10万円ではほっとしている。予備品不足がMELの適用につながっている。2交代はSの初日の時間がずれることに不安を持っている。4日間出勤することがシニアには大変だと思う。

中執 名古屋からのフィーダー便が100%遅れるというところはFSCの会社としてやっぱりおかしいと思う。シニアについて65歳までは国の指導もあり、それなりの条件だが、65歳以降は努力義務程度だから会社も強気。シニアの働き方の負担軽減を求めているが65歳までは現役と一緒にと言われている。

採決: 23春闘総括、23夏闘方針・要求 賛成14 反対・保留0 議長1で可決

閉会あいさつ 糸谷副委員長

各職場でいろいろな問題点の報告があったが、今後の団交、経協、整本労協で伝えていきたいと思う。今後もまわりの若い人、シニアの人達から声を集めて報告してほしい。それを持って一時金だけでなく職場の改善につながるように取り組んでいきたい。

【日本航空ユニオンニュース 879(14-47)号】