



夏闘の取り組みを振り返り 第15期役選へ

6月21日、第14期6回目の中央委員会を集合形式で開催し、2023夏闘収拾、第15期役選方針を決定しました。議長には羽田支部大瀧さんが選出され議事を進めていただきました。以下、報告です。

開会あいさつ 佐藤委員長

久しぶりのリアル開催の中央委員会、団交もそうだけれど、Zoomだと移動がないから楽。だけど伝わらないことも多い。執行部としては集合での良さも重視し、来期は半分を集合で開催したい。例えば、将棋もオンラインと対面では面白さが全然違う。相手の反応とか、対面ならではの空気感がある。大変なのもわかるけど集合形式を増やしていきたい。

今日は収拾方針案と役選方針案の議論になる。JLUは今350人くらいでこれから加速度的に減っていく。この夏闘で有額回答を得られなかったけれど、着実に種はまってきたと思っている。それとSTについてだけ前進があった。これもJLUがなかったら、回答のタイミングとか規模は全く変わっていたと思う。夏闘はゼロ回答と言っているけど、何もしないより絶対いいのはわかっている。今後はどれだけJALFIO、JALEC労組に影響を及ぼせるかが課題になる。「誰のおかげで取れた」は関係なく、花より実が取ればそれでいい。みんなが喜んでもらえればJLUとしての名誉はいらぬ、そういう活動をしていきたいと思う。

一般経過報告 文書ファイルで確認

5月10日14:05中央委員会以降JLUとして取り組んだ各種取り組み、活動状況を配布し確認。特に質疑なし。

2023夏闘収拾方針案及び

第15期役員選挙方針案の提案 菊田書記長

夏闘収拾方針/15期役選方針案(JLUニュース14-60号)に基づき、前回中央委員会以降の取り組みについて説明した。6月14日に山場の争議権の具体化を見送ることを会社に伝え、収拾期限の20日までに夏期一時金について協定締結していること報告。15期役員選挙方針は昨年と変わらない中執定数で組織の強化を図ることを説明した。

■ 質疑応答(口は発言中央委員の所属支部を示す)

北日本 収拾やむなしという表現が正しいのかはさておき、結果的に職場の盛り上がりには欠けたというところはある。期末が出た後の夏闘で、早々に2.0が示され、しかも年末も2.0と出される中、周りが安心した。JLUの組合員もトーンダウンしていた。これでは回答も出ない。取り組みも署名活動とか見えるやり方があってもよかったと思う。

西日本 今回は「安定的水準って何？」と思った。会社の業績が急に下がったら、安定的水準という言葉はいつの間に

か消え、係数も下げられた。業績が急回復してきたら安定的水準という言葉がまた出てきた。とにかく「2ヵ月切っていた分は返せ」という気持ちになる。若い人は見切りを付けて辞めて転職する人が多い。STについては使いにくい、単身赴任の人は「ヤキモキしてもう疲れた」と言っている。

中執 STに関して具体的にどう使いにくいという声がある？オープン券に戻してほしいという声も聞いているが？

西日本 予約しようとしても「サーバーが混み合ってます」とか出て、取れそうだけど取れないみたいなことを繰り返しているうちに仕事に行く時間になり、また放置してしまう。それが毎月ストレス。「予約可だったらちゃんと予約させろ」みたいな感じになっている。

中執 予約可の航空券は1回しか変更できない仕様になっているとのこと。大阪便は、2ヵ月前だと朝の便については空席が出ない。ただ、遅い便は出るからそこを予約しておいて、28日前に早い時間のいい便が表示されたら、先に取った便をキャンセルして取り直すといい。現状ではその使い方がいいかと思う。

西日本 関空は中国のカスタマー便がかなり増えて来た。HAECOからの出向者が今5人体制になり、便を回してもらっている。ただ、11月あたりから5人くらい足りなくなるらしい。当初の予定より中国から来る人が減りそう。関空も人が2/3ぐらい減ったので、このままだと3年前の復便には到底耐えられない。職場でコロナにかかる人が増えている。「全部有給無事故に」とは言えなくても、何か手当が必要。

西日本 経協でも言っていたフィーダー便の話は、計画の段階からおかしかった。間接の人は無理があると思わなかったのかと思う。名古屋のカウンター系の会社が、コロナ前から2/3ぐらいまで減っていて仕事を受けられない。JAL系ではない会社がグラハンをやっている状況になっている。

九州 福岡は外航が復便してきて、AFRS等始まるので人員が取られて忙しい。STの件では、福岡はほぼエコミーが満席でJクラスは空いている。だけどSTでは乗れない、お金を払ってでもいいからJクラスが空いていたら乗せてほしい。

成田 期末が出て、7月に一時金がもらえるので、若い人でお金に関して何か言う人はいない。年齢が高い人からは、「夏闘頑張れ」と激励をもらっている。エンジン部品が入ってこない状況だけど、パーツコントロールしている方も忙しくて、心の病にかかる人もちらほら出てきている。間接の人たちの

フォローも会社はきっちりしてほしい。

羽田 会社が「年間4ヵ月」と言っているのは、結局 EBIT の値から数字を先に決めていて、それに対して後付けの説明をつけているだけ。それを上げていくにはどうしたらいいかと考えても、機材はない、人もいない、パーツもない。何かトラブルがあっても代わりの機材がないから、お客様を他社に振っている。ANA の場合は、大型機材に入れ替えたり臨時便を出したりとか、そういう余力がある。会社は我々に我慢しろという前に、飛行機にトラブルがあっても対応できるような余剰を作るべき、だからスタンバイ機を作ってほしい。

中執 年間4ヵ月が安定水準だということが、社内で広まっているが、「4ヵ月では足りない」ということをこの夏闘で主張した。「物価も上がってるし、日本の賃金制度がおかしい、失われた30年の話もある、だから安定的水準も6ヵ月に引き上げないと、もう今の生活が成り立たない」というのも言っているの、ぜひ「6ヵ月」と職場でアピールしてほしい。

羽田 支店で AFRS が増えて大変な状況だけど、「なんでそんなに受けるか？」と聞いた時に、「とりあえず受けて駄目だったら駄目だったで、その時には考えます」みたいなスタンスだった。現場ではギリギリまで担当者が一生懸命やっている中で、最終的にどこで切る判断をするのか確認してほしい。手当を要求しているのに、「ベースアップで応えています」とか、何を言っているのか？と思った。係長手当にしても AFRS にしても、やっている人に対しても何も評価していない。ベースアップでどうこうというのは、考え方がおかしい。

羽田 職場の話題はやっぱり組改。2シフトは、体がキツイとのこと。特に S 勤の初日、2日目。3シフトは夜勤の人がすごく減った。ざっくり半分くらいになっている。仕事のボリュームを減らさないと帰る時間にも影響してきている。昼間の便間でのタイヤチェンジが多くなった。今凄く現場は無理してる。資格者が全然足りない。4Mもそろっていない中、いろんなことがこれから起きるのでは、という不安を感じている。

羽田 ST に関しては、単身赴任で毎月2~3回使っているが、最初は全く使えなかった。それが組合の運動のおかげで、「実際に席を解放してくれているなあ」と最近は感じている。ST00で旅行とかで使おうとすると、行きは良くても帰りに乗れる保証が無いので、なかなか使いづらいと思う。

2シフトの S2 から S0 に変わる時は深夜1時終わりで翌日13時出勤、家が遠い人は4~5時間しか睡眠時間がない。シニアの人は、「この勤務が続くならもうやめる」と言っている。6月から1時15分発のハブスポのバスが定刻に戻ってこないことが多い。帰るのがかなり遅くなることにみんな不満を持っている。

羽田 遅番が S2 になって1時間くらい伸びたので、その時間に今までやらなかった SQ コレクションとかができる形にはなったと思う。上がってきた人からアサインすると言っている、上がってこないから割り振れない。だから自然と帰る時間が遅くなっている印象。そういったことで次の日の S0 にも疲れを残す。職場では、法確業務で E 勤と S 勤で2人ずつ人を抜いていたが、今後は別の会社に委託する流れになっている。これが上手くいくのか心配。また、現場も人が少ないので、JGS さんにインターフォンを委託する教育しているが、JGS さんも人員不足なので限りがある。イレギュラー時の対

応にも疑問がある。相変わらず現場は、器材不足で車や RIS の争奪戦になる。作業以外に気を使っている。

羽田 組改があったり、期末が出たり、意見としては出てこなかったが、やっぱりお金が足りない。年間4ヵ月に対して上乗せしてほしい意見が上がっていた。組改があって整備も人が入れ替わり、勤務時間も若干変わった。それに加えて777と787のエンジンの件で多くの人が取られた関係で、ますます整備の人が減らされて、工期が延び延びになっている。パーツが来ないとか、技術検討を上げて回答が来ないからという理由にしているが、実際にはマンパワー不足。その他にもライン SQ、引当て、AOG 対応、緊急出張、海外領収の検査員、その他もろもろ何でもやっている。だから正直言って資格者がいない。また、整備に入っている飛行機は基本的にパーツ取りにされていて、自転車操業状態で、パーツの取り合いになっている。

羽田 6月1日までに数字がすべて出揃い、春闘で7000円のベアもあり、夏闘は難しい交渉だったと思う。一方でアンケートの結果を見ると ST の使えない仕組みについて、「タイムリーな要求を上げて、改善できたのはよかった」と評価されている。経協で「APU の使用条件の緩和をやっていただいで結構だ」という発言もあった。お客様に快適性を提供するのは、お客様を離さないことに繋がるのではと思う。職場は日常業務に追われていると思う。便数に対して会社規模が見合っていない。イレギュラーに対するバッファーを作ってもらいたい。組合として全体に共通する改善はなかなか難しいと思うが、毎日苦労したり、不安に感じていることが少しずつでも改善していくことが大事、役員の皆さんは現場の声を吸い上げて、今後の活動をしてほしい。

羽田 乗員サポート部は人員体制にルーズなところがある。コロナの影響で乗員訓練生が30人位配属されたが、今は、各空港の旅客のセクションに使われて今は15人に減った。訓練に入ると、訓練生が急に抜けて職場で人が足りなくなつて悪循環を繰り返している。シフトの時間の組み方が滅茶苦茶で引継ぎ時間がなく、サービス残業で引継ぎをしている。

採決 : 23 夏闘收拾方針: 賛成 14、反対・保留 0、議長 1

採決 : 第 15 期役員選挙方針: 賛成 14、反対・保留 0、議長 1

閉会の挨拶 谷口副委員長

中央委員の皆様、一年間お疲れさまでした。なかなかコロナの影響があつて一時金が上がらないなか、春闘でやっと7000円のベアがあり、一時金も不満はあるものの2ヵ月まで戻してきた。ただ、物価上昇に対してこれでは全然足りないという声を全体であげていく必要がある。悔しいことに3年に1回大型組改があつて、その時の春闘、夏闘はおろそかになる。生活に根差した組合だから、そこに目を向ける努力はしたつもりだけど足りなかったと、中執も反省している。一年間頑張ってきたけど、来期の体制をしっかり作ることが大事になる。職場のみんなで役選を真剣に考えてほしい。団交参加が3~4人は寂しい。みんな体が厳しくなってきたから、人数を増やして参加できる人を確保していくのも一つの方法、職場から役員を多く出していただければと思う。

【日本航空ユニオンニュース 893(14-61)号】