



第15期定期 大会報告①

JLUニュース

No 899(15-02)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2023年 9月 15日

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

今年はフルスペック開催 職場報告を共有

9月7日、フェニックスビルにて日本航空ユニオンの第15期定期大会を開催し、①年度総括・方針、②会計決算・予算、③規約の改正、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武藤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。

開会あいさつ:佐藤中央執行委員長

14期を振り返ると、春闘では7,000円のベアを勝ち取った。世間の追い風がある中の結果だけれど不十分だった。会社には過去最大のベアと言われているが、要求とかけ離れていたし、物価上昇を考えると不足している。7000円のベアがあり、0.3ヶ月の期末、さらに特別金10万円、期待しなかったものを取ったため、安堵感が生まれてしまった。このまま夏、年末、期末が根付くと、年間一闘争になって声が伝わらなくなる。これからも年3回の交渉にはこだわりたい。赤坂社長は「立派な航空人を育てたい」と言っているが、今の日本では労働者の取り合いになっている。他産業はJALよりいろんな取り組みをしている。イケアは着替えの時間が労働時間となって支払うことになった。西武・そごうのストライキもあった。いま労働組合の役割がクローズアップされている。役員をやっていないと組合の力を感じにくいかも知れないけれど、少ない人数の我々が要求をしたことは回答という形でなくても、業連や他のかたちで確実に職場を改善させている。そんな私たちの組合も老いていく、「豊かな老後に」という目標もあるが、全体を見て若い人にも光を当てられる、そういう要求を作る議論をしていきたい。



は既成外国人乗員の導入を発表している。かつて止めさせた経緯があるのに、また導入しようとしている。今後A350-1000を導入し、777は退役していく、767は貨物機にする。事業形態もころころ変わって、それに振り回されている状況。春闘で7000円を引き出せたのも運動の成果、ST制度も最初はいろいろあったが徐々に押し返してきた、これも労働組合が言ってきたから。何も言わなければ変わらなかった。整備の皆さんには単身赴任の問題もある。本当に大変だと思うけれど、交渉しないと改善はない。今期も物価高は続く、さらなる回答をもとめて航空連でやっていきたい。取り組みへの参加をお願いしたい。

この他、中央ろうきん蒲田支店若林支店長、こくみん共済coop(全労済)東京推進本部中南部支所今在課長が、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、JGS 労組から連帯のメッセージを頂き、書面で確認した。

一般経過報告:岩間執行委員

前回中央委員会(6月21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14期運動総括・第15期方針

第14期菊田書記長、熊耳副書記長が大会議案書に基づいて、第14期の運動総括、第15期運動方針のポイントを説明した。また、直面する23年末闘争のポイントについて、9月8日に発行する方針ニュースを使って説明した。今大会もDrop Boxでフォルダを共有し、情勢点検用の新聞記事、15期の年間予定などを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)

北日本 千歳では、JALIもJALECも想いは同じ。働く環境、お金のことを言うし、特に転勤問題については敏感。JALECの人は「転勤して貧乏になった」と言っている。北での生活は除雪もあるし、転勤したがる人がいないので若者がいない。ゆかりを利用したシニアもいて年齢層は高い。成田から来ている人は、帰宅ルートにJJPやSJOの成田便も使える。羽田も成田も登録できることになっている。若者が増えない職場は活性化しない。ラゲ取得前の若者を地方に転勤させるというが、来たがる人はいないので、と思う。一整の資格取得もそうだけど苦労した分の見返りがないとやる気が出ない。広い意味で仕事をやりやすい環境を作るために取り組んでほしい。

来賓のあいさつ

■ 航空連 栗田副議長(新任事務局長)



JALで777の機長をしているが、ロシアウクライナ戦争が続いている、777もロシアの上空を飛ばないため、時間と燃料を余計に使っている。それに伴って、乗員の中では編成や飛行時間の延長の問題が起きている。整備の皆さんも疲労があると思うが乗員も疲労がたまっている。それに加えて円安、燃油費高騰で生活も圧迫されている。日本経済は円安の影響もあって株価は高騰してるが、値上げラッシュも続いている。

JALでは人手不足がまん延している。乗員も足りないと言われ続けていて、今後も大量退職が控えているため、会社

西日本 高速代補助を増額してほしい。200 円というのは首都高が 500 円の時の設定、何年前の話だ。公共交通機関を選ぶと、タクシーを使うことになるが、タクシー代も上がっている。高速代補助を増やして自家用車通勤が増えたほうが会社の負担も減ると思う。

羽田 JAS の特別目的積立休暇の経緯としては、資格者が足りなく年休が消化出来なくて救済措置で出来た制度。今は証明書を出さなくては行けなく不便。昔は趣味でも取れた。残業の扱いが課によって違う。自分の職場では 2~3 分は取れず、サービス残業になっている。バスに乗るために走ってくる人もいる。落ち着いて振り返りもできない。早い段階で残業の判断をしてほしい。

羽田 アル検の時間も着替えの時間も勤務時間とするべき。これは残業では？と言われていたが、業務準備時間の 5 分が設定されたものの意味がわからない。アル検は自宅でもやって、会社に来てから 2 回やる。人によっては 10 分かかる。業連の意味が分からないので逆に不満が貯まっている。

中執 特定目的休暇は自己啓発を認めるように要求している。それにシニアになる前に失効するのも問題としている。シフトの申し送りでも残業になるところがあれば、また勤務態様の変更を求めているので正確な数字を集めたい。今そういう取り組みをしている。業務準備時間の 5 分は、組合としては「早く始めている分をお金で」と言っていたけれど、会社は払いたくないからか 5 分の準備時間を付けたということ。

羽田 残業のためハブスポのバスを待たされる。残業になった人を別配車にして、早く手配できるようにしてほしい。ST は、システム改善によりいづらか乗りやすくなったが、3 時間前だと、混んだ便では中々発券できないことがあるので改善して欲しい。ANA は前日から席を取れるらしい 3 時間と言わずもっと早い時間に席を確保できると良い。

西日本 OMZ のハンガーの足場などは転職した当時から改善されたが、ハンガー自体が古く、とにかく夏は暑い。熱中症対策もなされていない。FAN 付ベストも冷却スプレーもない。一口アイスは一日 3 つまで。最高気温が昔に比べて上がっている。こんな職場では人が集まらない。すでに年末一時金 2 ヶ月の回答が出ているが、外航や他社の情報を共有し、航空業界全体で底上げして欲しい。

羽田 施設設備グループは新明和から 3 名出向者がいたけれど戻ってしまい、人員減になった。補充はされたものの、病気の休職明けで完治されておらず、8 割勤務だったり、また具合が悪くなり休職になったりと補充したと言えない状況。工具室と運用グループで人のやりとりができればいいけど工具室もマイナス、これから定年を迎える人も多い。

羽田 国際運航整備では AFRS の資格者が少ないなか回しているが、受託する部門に伝わっていないのか、更に受託が増えている。同じ資格者が何社も掛け持ちになるので、資格のない人が受けて、引き継ぐかたちでなんとか回している。羽田ではバックアップ体制が不十分で現場任せになっている。組改で資格者を各課に配属させたが、複数の資格を持っている資格者が転職になってしまい、その穴埋めが出来てない。国際線 3 シフトは S 勤の人がバスで来ないと E 勤があがれないため、退社が毎回ギリギリになってしまう。希望としては S 勤の出社を早くすべきだと思うが、組改の失敗を認めたくないのか改善されない。夜勤が長くなって 90 分の

休憩が取れることになっているが忙しいと取れない。30 分短くしてほしい。職場でアイスが配布され喜んでる人もいるが、手当を出して各人で暑さ対策をした方が良いという意見もある。

中執 熱中症対策は屋外作業手当として支払うよう要求している。今年は夏が始まる時点で何もなかった。交渉して、シャクールやアイスが置かれたくらい。ST について ANA は 24 時間前から予約を取れるが、ANA は本体だけで関連との差がある。一方で JAL はグループ全体で同じ制度。けど引き続き改善を求めている。

九州 組合員の構成が高齢になっている。日航労組と合併したが、元日航労組の人もほぼ居なくなっている。これから立派な航空人を育てて行くには、JALEC 労組に働く環境をよくするにはどうするのか伝えていくことが大事だと思う。JLU の労使交渉している内容を見せて行くのが良いと思うが、ニュースをそのまま読ませるのは難しい。朝ビラは手に取って読む人が多い。伝える手段をもっと工夫してほしい。

羽田 特別目的積立休暇、5 類になってからコロナで使えなかったが、医者にも受け入れてもらえず領収書が無かったため使えなかった。検査の職場では、出張や他社の受託で人が足りないときに、重整備に行くとき引当機が手薄になり現場にお願いすることになる。特に NDI の人が足りない。レベル 2 でないと出来ない仕事があるが資格者が不足している。ナイトをやっていないので、ライトニングなどイレギュラーがあると S 帯で残業対応になる。

羽田 安全問題、品質問題があまり重要視されていない気がする。人が死んでもおかしくないような事件が起きているのに管理職は定時性の話ばかりしている。将来的な存続に影響すること。安全があつての定時制とコストだと思う。

成田 成田では人手不足なのか JAL のカバーオールを来ている外国人がちらほらいる。転職組もけっこう入っている。熱中症対策では、成田でもアイスが配布しているし、浄水器も設置された。ミネラルウォーターを 80 円で売っている。20 年以上成田の同じ職場にいた人が羽田に異動になった。人事交流が始まっているように思える。

西日本 天王洲と伊丹の運航管理の職場にも少ないけれど組合員がいる。運航管理もシニアが増えている。資格があるので一般の間接職場と比べると賃金は高いが、現職と比べると仕事は変わらないのに給料が下がる。一時金も更新時の定額だけ。交渉で増額されるものではない。JLSKY から出向して来てディスパッチの資格を取った若い人が、ANA 関連に転職してしまった。その逆もある。対策として中途採用を行っているところ。それと、一旦 JLSKY を退職させて JALI で採用することもしている。一部の人ではなく、全体に波及させたい。職場では、1 名が夜勤で対応している。15:30~9:00 までで、仮眠ありの勤務だったが、働き方改革で夜勤を改革しようとしているところ。トライアルで深夜 0 時からの勤務をやってみたが現場からは不評。それなのに強引に変えようとする人がいる。変えるのであれば公休数の配慮をしっかりとしてほしい。整備の資格手当増額と合わせて運航管理者手当増額も要求して欲しい。

以下、JLU ニュース 900 号に続く