



賃上げムードの追い風に乗る ベア満額回答を目指す

2月7日、第15期3回目の中央委員会を本部会議室で開催し、23年末総括・24春闘方針、24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 谷口副委員長

今日春闘の要求が決まれば春闘が始まる。今年の春闘はどうかかなという、やっぱり情勢は去年の流れより、むしろもっと勢いがついてる状況。全体的にベースアップするべきだという方向になってる。そういった意味では、私達には追い風になっていると思うし、足元の状況を考えれば、通期目標 EBIT1000 億円を上方修正して 1300 億円としたところが第 3 半期で 1289 億円に届いている。これは我々の頑張りで、会社はかなり儲かっているということ。従って堂々と今年の春闘もベースアップをちゃんと勝ち取って、今後に繋げていく。そういう春闘にしたいと思うので、今日の要求案作りから、皆さんで頑張っていきたい。よろしくお願いします。

一般経過報告 菊田書記長

11月23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。

23年末総括、24春闘方針・要求案 菊田書記長

23年末総括案、24春闘方針案【JLU ニュース 921、922 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 923～925 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 年末総括としてはみんな良かったと言っていた。春闘はいろいろ思うことがあるみたい。シニアからは一時金の声が大きかった。要求案の暖房手当の部分、強めに目立つようにしてほしい。JAC の機体の整備作業が千歳で発生し、鹿児島から整備士も来て寒さに驚いていた。それだけの環境で仕事しているということを知ってほしい。Tool 持つこともだけど、移動も大変、雪の中で作業台を動かすこともできない。単身赴任手当も一応上がったけれど、人によってはまだまだという。単身赴任期間の問題、ST の別居特任の問題もある。転勤問題では、若い人が来ない。転勤に魅力がないから来ない。転勤のしやすさが必要。転勤がある仕事なのだから公平に転勤できるようにするべき。また、ふるさと人事的なことも必要。行きたい人に行かせるべきだろう。職制の働き方にも無理がかかっている。KE と CX の接触事故の後、みんな疲弊しているが、職制は四六時中働いている。仕事が集中しているところには管理職の支援者が必要。

西日本 伊丹空港、夏場はかなり暑い。予算がつくようになってハンガーにファンをつけてクーリングする計画になって、

これが実現すればいいことだと思う。シニアがたくさんいるけれど、年末に満額回答が出てお怒りになっていた。

西日本 年末は他の組合の方も喜んでいて。シニアも怒っていたけれど、それより休みを何とかしてほしいと言っている。調整出勤日に年休が入らなくなってきた。職場では HAECO から人がきて英語が飛び交っている。

西日本 シニアで短縮勤務を選びたい人もいるだろうけど名古屋ではお金の方が大事という人が多い。年末は 3 ヶ月出させて良かった。事故があったからあのまま 2 ヶ月だったら年末は無いと言われそうだった。職場はオフィスのリノベーションにより綺麗になって働きやすくなった。2 人若者が異動してきて 1 人は女性。若い人がいると職場の雰囲気が変わる。ただ、女子更衣室が遠いのが問題。復便が進んで上海からの外航の帰り便、こちらから出る便が軒並み乱れる。

九州 年末 JALEC の 30 代くらいの方から「さすが闘う組合」と言われた。そういう受け止め方をしてもらっているのはうれしいこと。若者にはそうやって喜ばれているがシニアは肩を落としている極端な結果になった。今度の社長は 85 年入社、JAS 出身。私たちと一緒に労組に入っていたはずだし期待はしている。今までの労務畑から JAL の現場出身になり、今度は JAS の現場上がりになったのだから、今後も会社のスタンスが変わってくれたらいいと思う。

成田 年末、若い人からは「こんなにもらっていいのか、会社潰れるんじゃないのか」という声もあった。一方でシニアの方はふてくされていた。これからはシニアが多くなってくるので同じ額を出すように勝ち取っていききたい。ベア 6% は世間の流れ、長期にわたりベアがあるということを若い人に引き継いでいかないといけない。会社の収入が増えているということは職場が忙しいということ。エンジンの職場も疲弊している。いつも 6～7 人でやる仕事を 1～2 名減でやっている。苦しいけど若い人がどこかに行ってしまう。いろいろ要求があるけど少しでも多くの回答を取ってほしい。

羽田 年末一時金でようやく趣味に廻せるようになった。ゴルフとかキャンプの話題が出ている。一方で、これまでの借金を払っている人もいる。これがしっかり継続して上がってほしいと思う。ラ確手当について、もっと魅力がないと若い人が取らない。なぜ取らないかを考えると、ラ確や一整を取るには教育中の減額があるから。資格があると転勤になり、国内転勤はデメリットしかない。資格を取ると損ばかりで得しない。訓練中の手当の補償かラ確手当の増額が必要。職場の問題としては組改のフォローアップによる人員体制の変更のところ。夜勤の処理ができていないのが理由で、15 工数

を異動で引き出す計画。S 勤務の終わりが一番大変、しわ寄せがやっぱりそこに行く。組織の改正をするなら、そこをどうにかして欲しい。具体的には何とも言えないけれど。

中執 (HMZ の組改フォローアップの説明) 12 月ようやく対策がまとまりましたと言って、2 月に入ってから説明を受けた。これで全てが改善するかというと、皆さんが想像するとおりにうまくいかないと思っている。人員数と運航規模が合っていない。スタンバイ機が潤沢にあるわけでもない。会社に「外航受託をやめて！」と言っても「インバウンド目標があるから～」と言われる。夜勤の 90 分休憩の部分は変更になるが、S 勤の終わり際の忙しさは変わらない。人がいない分を JGS に出すと、JGS が足りなくなって、JGS はその下のパートナー会社に委託する。それは不安定雇用者を増やすことになる。少なくとも JALEC の人を増やせるように魅力を高めるために何をするかを春闘の中でやっていきたい。

羽田 シニアの不満は高く、差別感を受けている。現役と同じ仕事をしているのに差があるのが納得できない。AFRS 手当もおかしい。国としての目標に向けて対応しなければならない。それなら向こうからエンジニアを連れてくればいいこと。ハワイアンはデルタがやっていた時よりも少ない人数で契約を受けた。その後でどういう状況になっているのを見えていない。それで JAL 便もうまく回っていない。今回の業務改善勧告を受けた後も、職制の方たちに質問しても明確な回答が返ってこないし、品証からも詳しい文書が出ない。組織的に隠しているように思える。

羽田 3 シフトの資格者はほぼ夜勤で休憩が取れない。夜間帯での負荷が多すぎる。また、資格者不足はラ確だけでなく、資格を持っている人に仕事が集まる。BSI だとか責任に応じた手当は新設すべき。一整を取得しても何年かしないとラ確にならない。そのうち他の資格を取って、せつかく覚えたものを忘れる。その部分で改善が必要。S 勤の終業時間はだいたい定時を過ぎる。管理職は「早めに上がってきて」と言うけど、現場は「S で仕上げよう」となる。資格者不足については、養成はしているけど大卒が資格を取って間接に取られるため資格者が増えない。何か配慮してほしい。兼務教官の見返りは少ない。事故の後、客室乗務員の訓練が絶賛されている。だから訓練に携わる人の価値を上げて欲しい。

羽田 住宅手当、土日祝を強く言ってほしい。土日休む人が多い。同じ休むなら土日がいいとなる。そこに手当が付くと出てきてくれる。シニアから環境について要求して欲しいと言われた。ライン業務をやるなら RIS、車両を充実させないと効率が悪いと言う。でも、一時金が出ていないので、何かしらの手当がほしいと言う人もいる。ライン 2 シフトでハンドリングをしているが、e-Learning とかを家でやるしかない。勤務中に教育時間を取ってほしい。

羽田 物価上昇を実感しているのでベアにはこだわりたい。物価上昇に追従したものは生活に必要、月々の賃金で物価上昇に耐えられるようにしてほしい。重整備のメインは 777、767 だけれど、ERJ も入ってくる。小さいけど ERJ は大変。部品が全体的に足りない。器材もボーイング系で使えるものが使えないなど、予期せぬものがない。それが工期に影響する。仕事している人にはプレッシャーがかかっている。

羽田 電客室は、それぞれが反対のスキルを得るのが目的だった。働く場はラインセンター、サテライト、引当機。若い

人が多いけれどどっちつかずでスキルの向上が望めない。今は 26 時までの勤務をしている。N 勤に申し送りできなくて朝 3 時半まで残業するときもあった。26 時までの勤務は異常なこと。今は資格者不足。あと 5~6 年で定年の人に頼っているくらい若い人が育っていない。シフト手当のところでは、拡張が多くフライトシミュレーターを使う訓練があるけれど、早朝、深夜になる。シフト手当が全く出ないため、一連の教育で 28 万円減る。あまりにも地上職がかわいそう。

羽田 職場は人員減少、便数に見合った人数が配置されていない。不採算路線がないのか精査して減便してほしい。工具室は 18 名の職場が 15 名になり、派遣社員が 1 名入った。2 月からもう 1 名くるけどツールの名前もわからない。DX 化と言っても実践できるものがない。このままだと派遣の窓口になってしまう。施策によりトルクレンチは増配備されたけれど絶対数が足りない。ERJ の器材は大阪と羽田で行ったり来たりする。13XJ 事故、千歳の接触事故、エンジンチェンジなどで施設設備も忙しい。各種訓練も入って本来業務もできない。シニアだけでなく現役世代にも働きやすい勤務を選べるようにしてほしい。

羽田 鳥取社長は JAS 時代を知っているはず。何もない中、仕事を回してきたのだから期待している。JAL 以外の目で見えて一緒にやってくれたらと思う。13XJ 事故後の撤去作業で人員を多くかけたので防毒マスク等が足りなくなった。沖縄エンジンチェンジから始まった連続器材送りのため、連日残業、年休どころか代休も取れず、制限なく働いていた。

羽田 昨年、それなりの賃上げがあったけれど世の中に追い付いていない。ベア要求が最大取れてもシニアには大きくない。シニアになって会社との契約に「人を育てる」という項目がないのに訓練とか OJT にアサインされて、今新しく来た人に教えないといけない。人の仕事を見るのは大変。本来現役がやるべきことだと思う。世間一般の求人情報を見たらよその方がよさそうな時があるけれど、JAL で働いてきたことが活きる仕事だと思って仕事している。アルコール検査の仕事は、今システムが良くなって人が減った。2 年前は 7 人出面があったけれど最近は 1 日 5 人。引継ぎ時間がゼロのこともある。実質的にサービス残業の強制がある。今はパイロットも 68 歳まで働けるようになる。同じ運航本部でも JALI 地上職には 65 歳以降の雇用が無い。職場で月に夜勤が何回もある人と何もない人の差がある。シフト手当はシニアも現役も同じ、夜勤の回数で月給が変わるから不平等が起きる。

採決:「23 年末総括・24 春闘方針」賛成 15 反対 0 保留 0 議長 1 で可決

採決:「24 春闘要求」賛成 15 反対・保留 0 議長 1 で可決

閉会あいさつ 糸谷副委員長

昨春闘のベアは 7000 円。去年それをもたらした JGS さんたちの感想は、7000 円を上がったも、借入金の支払いや、物価高があって、とても上がった感じがしないという声が多かった。今年はやっと物価上昇分についてのプラス分をもらっていく春闘になる。岸田首相や経団連も、ベアを推進している。追い風にはなっているので、あと一押し、職場からの声があれば、何とか満額とまでいかないにしても頑張れると思う。それと、去年は春の段階で、夏の一時金 2 ヶ月が出されていた。JLU は夏にやるけど破綻後史上最高の利益をあげているので来年度の一時金はそれなりのものを提示させたい。職場の声が要求に実現につながる。今日も貴重な意見、報告ありがとうございました。

【日本航空ユニオンニュース 926(15-29)号】