

# 24 春闘 第2回団交報告①

## JLUニュース

No 929(15-32)  
航空連 日本航空ユニオン  
中央執行委員会  
2024年 2月 27日

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

# 整備の魅力を高めるためにも手当の改善を

2月21日9:00~10:05、24春闘第2回目の団交が行われました。会社側は、小枝人財本部長、飯塚人財戦略部長、人財戦略部担当メンバー8人に加えて整備本部総務部組織・人財グループから2人、組合側は佐藤委員長を含め8人が出席しました。以下報告その①です。

### ■今までの考え方を改めてベアや期末を検討せよ

**佐藤委員長** 前回の団交で「何十年分もまとめてベアをするようなイメージ」という話があったが、「失われた30年」と言われている今、まさにそれを一気に取り返す時期に来ている。「ベアは一度上げたら下げられないから難しい」との話もあったが、そこを踏み込んでいくべき。物価上昇がひどく、去年のベア7000円や、年末一時金の3ヵ月をもってしても届いてない、生活はやっぱり苦しい。会社も悩んでいるだろうけど、一步踏み込んだ新しい考え方をしてほしい。それからJALの労働条件について、整備現業は特殊な仕事をしていて転職するにしても同業他社か外航に行く方が多いが、間接に行くとは他の職種と変わらない仕事になる。そうすると他を見てより良い方に転職してしまう。以前だとJALから他に行く事はあまりなかったが、今は平然と行われていて、それも2~3年目の大卒で優秀な人や、一整を取って間接に異動後すぐとか、転職に対しての考え方が昔と違う。転職されていくぐらいJALの労働条件そのものに魅力がなくなっている。だからこそ春闘で私達の訴えをしっかり聞いて、少しでもみんなが働きたいと思えるような労働条件を作してほしい。

**組合** 職場からは「期末手当は出ないのか」という声がある。ANAとJALの利益差とかは、興味のある人しか見ない。一方で「ANAが期末賞与3ヵ月」というニュースは職場にすんなり入るから、「ANAが3ヵ月ならJALは？」と考える。JALの業績はみんなも見ている。1000億円の目標を1300億に上げ、それももう達成しそうなところに来ている。だったら期末手当もあってもいいのでは、と。年末に1ヵ月足したのを理解しているかどうかは別として、直近の目標達成が見えているなら出してほしいというのが職場の声。「ANAがどうだから」ではなく、頑張ったことに対して期末に払うということは検討できないのか。

**会社** 現時点では今年の第2四半期で、1300億円の目標を上げて、その時点で先に着地点を見て何ヵ月というところを、「目標に向かって頑張ろう」と言って、3ヵ月出した。現時点では先に出切っているという思い。

**組合** 期末の要求はしてないが、昨夏の一時金が3ヵ月+10万円、年末も同じ。年間6ヵ月は必要で、実際支給されているのが5ヵ月だから、1ヵ月+20万円足りていないことになる。通期が決まった時にその中からいくらかみんなに波及し、ご褒美となるものを出してくれるといい。

**会社** 会社の思いとしてはもう今伝えた通りだが、その一方で職場からそういう声があるということは承った。

### ■グループで必要なところにはより大きな賃上げを

**組合** 我々のベア6%の要求とは別に「JALグループ全社員の賃金を長く安心して働けるように」と示している。またJグループ労連の要求には時給1500円以上という数字もある。JGSではそれ以下がいるということ。グラハンは社会問題になっているが、グラハン会社の賃金は平均で326万円。就活サイトによるとJGSの賃金は357万円。結構年配の人もあるJGSでも300万円台、ベアは別でいいと思う。JGS労組はベア12%の要求。やっぱり今回の春闘も一律で上げる感じか？

**会社** ベアは去年から人財投資という言い方をされていて、水準としては物価対応とかも意識するけど、人財を確保、維持し、あるいは生産性を高めるドライバーとしていくことが投資と言っている理由。それはグラハンの皆さんにも当てはまる。ベアを率でやるか額でやるかはあるけど、やっぱりグループ全体を見て考えながら、そのやり方を決めている。もう一つ、去年は空港系の会社は人賃を行った。人財確保の課題がとりわけ強いようなところには、そういう対応しているし、今後ともそういうことに留意をしてやっていくと思う。

**組合** やっぱりJGSが安定しないと、我々も勤務をいろいろいじられて、変な時間に仕事をしているけど、それでもトイニングの遅れが、結果としてロスタイムになり、効率が悪くなっていく。だからJGSの条件をきちっと整えて安定させる。そうして基盤をしっかりすることが大事だと思う。

**会社** 人賃もやっているが、さらにiPadの配布とかもやっている。これにも相当な費用をかけている。いろんな職場環境も含めて、相当な費用をかけている。若干遅れ気味だったけれど、ちゃんと意識してやっている。

**組合** みんながiPad持つようになってきているけれど、人数が足りないから今もランプを走っている。

**会社** 足りない人数で、さらにその前はiPadもないから、何人かで共有するとか、結局何か情報得るのにも時間がかかったりしていた。

**組合** そのスピードが間に合っていないという話。整備士がいてもパイロットがいても、グラハンがいなくてハンドリングできない。あと、賃金を上げて人が来たとしても、地方では、空港のバックオフィスの環境が悪すぎて辞めるという。今、小松みたいに昭和に作った空港が老朽化してきている。

**会社** 暑い時に行ったけどバゲージのエリアの前はもう本当に過酷だということがわかった。今度また寒いときやピークで忙しい時にも、ちゃんと見るようにしていく。

## ■手当は「世間水準だから妥当」と言われるけれど

**組合** 手当もいろいろ要求しているが、この中で JAL として他の会社より飛び抜けて出していると胸を張って言えるようなものはあるのか？

**会社** いくつかあって、例えばパーディウムとか、単身赴任補助。単身赴任の帰宅も月 3 回で、一部予約もできる。結構こういう会社であるからこそものがあるとは思っている。

**組合** 深夜割増とか時間外割増率とか、法定水準で適当と言っている手当、他の会社ではそれ以上払っているところはある。これは破綻のときに下げられているだけ。法定の最低水準でいい、とずっと言っているのはどうしてなのか。

**会社** 世間水準を見て決めたということだけれど、深夜に働く業界ということとかを見て、これまでやってきたこと。今後どうしていくかは、考えていかなければいけないと思っている。

**組合** 年末に「ずっと同じ値段だと目減り感がある」という話をした。どういう条件が揃えば上げるのか。年末年始手当も 5000 円のまま。正月に出てきたくないのはみんな同じ。でも誰かが出ないといけないから、仕方なく来る。この手当は増やしてもいいと思う。以前は倍だったのだから。

**会社** 9500 円だった。

**組合** 5000 円はひどい。せめて納得感を得られるようにしてほしい。例えば、5 万円ならみんな喜んで出てくると思う。そこまでいなくても、中学生のお年玉程度ではなく、せめて高校生のお年玉くらいに増額してほしい。

**会社** そこはよくわかる。お正月にみんなが止まっている時に稼働するのはわかるけれど、一方で、シフトの巡りの中で今年うちの課が該当したら来年は隣の課ということに…。

**組合** そこは 5 日パターンで動いているから全く一緒、4 年間同じで、うるう年になって初めて変わってくるもの。

**会社** 4 年間？逆にやってない人もいる、ずっとそうですか？

**組合** ずっとそう。暦日単位を認めた改善が一度あったけれど、それでも全然不足、その気持ちをわかってほしい。

**会社** わかってないって言われると思うけれど、前までは 4 時間かからないと、ということだった。それを少しでも出るようにしたので進歩は一応してきている。

**組合** 土日祝手当もシフト手当に含まれて 3000 円の中に含まれているし、そこを定額とし時間当たり 450 円払っている。この中途半端な 450 円、当時どうやって決めたのか？

**会社** 正確には答えられないけれど、大体ひと月のシフトで、このどのぐらいの手当になるべきか、ということから、そういった総額の想定から、という形だと思う。

**組合** 世の中の賃上げに乗ってこういうところも少しずつ上げてくとか、何か人と違う動きしている人に対して、それに見合った手当にしていかなければいけないか、検討しないのか。

**会社** そこについて具体的な検討があるかということそこはない。ただ考え方として、10 何年前に作ったこの手当も世間水準を参考にして作ったけど、その当時と、環境も結構変わってきている中では、何に手当していかなければいけないかも変わってきているとは思っている。

**組合** 今若者たちは、例えば土日休みがいいとか、あと夜勤がない方がいいとか、テレワークがいいとか、そういう発想に変わってきている。深夜割増で言えば、単純労働の深夜作業と、頭も体も両方使わなければならない整備のような職場が同じ割増率というのは手当に対し魅力がないと思う。こうい

った深夜割増、土日祝手当なども増やしていかないと、嫌々働く人が増えていってしまうので、そういう人たちが納得できる手当に変換していかないと、今過渡期にあると思っている。

**会社** 定額の手当については、該当しないけれど、割増率の手当についてはベアをやれば、その割増にも反映されているので、だからそういう連動はあると考えている。

**組合** 元々 49.5%だったものが今 25%。それで前より深夜の負荷が増えていると、やっぱり納得感ない。以前よりも低い評価をされている感覚になってしまう。

**組合** 深夜の時間帯に JAL の飛行機を昼間飛ばすために支えている。すごく緊張しながら普通の仕事を一つ一つ丁寧に言い、朝のデパチャーを迎える。だから緊張感は本当に半端ない。そういうところは理解している？

**会社** わかります。はい。

**組合** そこに対して、この割増率。昼間と違って緊張感が全く違う。昼間は飛ばすことに集中し、夜間に飛行機に手を入れる。物を替えたりいろんなことしたりするから、作業のフェーズが変わっている。その状態を支えていると言っている。

## ■特殊な仕事をしている人への手当も検討すべき

**組合** そちらは「ベースアップすればみんな上がるからいいだろう」という考え方。でも整備では、細かくいろんな担当を持っているから、「他の人はやってないのに自分だけ」という感じになる。だから、新しい手当を新設するときというのは、どういう基準で採用するものなのか。

**会社** やっぱり会社が必要とするところ、人財確保の観点もあるだろうし、あるいは会社の事業戦略の関係もあるかもしれないけれど、そういうところで、こういう方に意識を高めてほしい、というものに手当をつけていくという考え。

**組合** 要求にはしていないけど、アンケートを取ると「BSI や NDI にも手当を」という声はある。やっている人はすごく限られてくるけれど、やる人には仕事が集中する。その資格を持つて人が少ないから。

**会社** 例えば、そういう NDI とか BSI もそうだけれど、希少性とか、皆さんが言うような「その人がいなくなったら、本当にもう会社の事業が立ち行かなくなる」みたいな話。我々ももちろんそういうことを考えている。だから、それもその人財確保の話でもあり、会社の事業に対し非常に価値の高いものだったりするので、そういうものに何かできることはないか、みたいな考え方はある。

**組合** 例えば NDI の中で代表的なエディカレントインスペクションとか、ウルトラソニックインスペクションはレベル 1,2,3 あって、MM の基準ではレベル 2 以上がよく出てくる。レベル 1 になるにはまず 200 時間が必要で、レベル 2 だとさらに 600 時間の経験時間が必要、合計 800 時間。もちろん努力もしている。それに今、他社からも受託しているけれど、大体 1 回 40 万円前後の収入になる。そういう意味でも会社に貢献している。ぜひ本人たちがモチベーションを保てるようにしていただきたい。

**会社** NDI はそういう要素のあるものだと十分理解しているし、だからこその他の小さなエアラインはそういう経験の場がないから、養成できなくて、JALEC が受託するという流れにある。JALEC の中でもそういう人が潤沢に要請できているのかという要請上の課題もあると認識している。

以下、JLU ニュース 930 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 929(15-32)号】