



春闘の成果を確認し 24 夏闘へ継続

3月27日、第15期4回目の中央委員会をZoom併用で開催し、24春闘収拾を決定しました。中央委員は15名が参加、羽田支部中央委員の川野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

この春闘でのベースアップは1万2000円に収まってしまった。確かに30年間で史上最大のベアではあるけれど、世間動向、物価上昇を考えると、手放して喜べない。でも若い人たちにとっては、もらったことがない額で安堵感もあった。一方ベテラン層は「これでは不足」と言う。若い人でもJALFIO要求の1万5000円にも届かないのはおかしい、という人もいる。諸要求に関しては、久しぶりの新設となる非破壊検査手当の回答があった。ただ残念ながら全体波及のものが取れなかったことが非常に不足だった。それから細かい改善もあるけれど、それをどう受け止めるか、また皆さんで話し合っていたきたい。春闘回答と一緒に業績連動の一時金も提案されているが、これは今のところ受け入れない。ちなみにその業績連動は、すごく低いカーブを描いている。この提案はJALFIOにも簡単に飲んで欲しくない。これはJLUとしては夏闘でやっていくつもり。今日は皆さんフリーに話し合っていたいて、忌憚のない意見をぜひお願いしたい。

一般経過報告 文書ファイルで確認

前回中央委員会2月7日以降JLUとして取り組んだ各種取り組み、活動状況を共有した。特に質疑なし。

2024春闘収拾提案 菊田書記長

事前に発行した方針ニュース【JLU ニュース 936(15-39)号】とこれまでの団交報告ニュースで交渉経緯を説明し、収拾方針案を提案した。MRP2024についても簡単に説明。期末手当の有無については21日に行われた説明会の内容を3月29日発行のJ-WING(15-11)の紙面で紹介した。

■ 質疑応答(口は発言中央委員の所属支部を示す)

北日本 春闘で会社に「何を優先しますか」と言われ、組合が「バランスよく」と答えたのはその通り。どうバランスを取って回答するのが会社の見せどころだと思う。また、交渉でよく言われる「世間並み」とはどの基準なのかと思う。特に北海道は非常に寒い。だから世間並みと言うなら、その場所における世間並みにしてほしい。それが暖房手当の話。あと、ゆかり人事で千歳に年寄りが集まってきている。地方にベテラン層を集めるだけでなく、若い世代も入れてほしい。

だから転勤したがるシステムを作らないと、転勤者が増えない。今みたいに「転勤でもいいよ」という人に頼っていることがよくない。会社には今後も考えて欲しいと思う。

成田 ベアの回答に対し、職場ではあまり驚いていない。それは周りももっと高いというのと、物価上昇を感じているから。今回の回答で定昇廃止の話が提案されているが具体的なことを聞きたい。NPZでは、今HSGというHPCのブレードを削る機械が壊れて、CF6とGENxの生産がストップしている。今どこにやってもらうか考えているところで、間接も頑張ってくれているが、早く決めないとエンジン繰りができなくなる。

中執 「年功序列を排した等級制度への移行」という回答を受けているが、団交では細かいやり取りはしていない。急に年功序列が廃止されるわけではないだろうけれど、周りの若い人の反応を皆さんが見て報告してほしい。

羽田 このベースアップ、シニアも同様の扱いをしてくれたことで、シニアとしてすごく助かっている。あと定年退職者のSTの回答が出て自分もよかったと思うが、具体的な使い方については、これから詰めていかなければならないと思う。工具室の職場では、最近、派遣ではなく整備現業から異動で補充されるようになった。現場経験者が来てくれると非常に助かる。それと工具室でも90%勤務が認められた。これも要求がようやく叶って良かったと思う。

羽田 転勤や出張に対し細かい回答が出たことで多少はよくなるだろうけれどまだまだ。「転勤貧乏」という言葉もあるので、もっと改善してほしい。それからSTの予約発券時間は前日予約できるぐらいにならないかと思う。職場を見るとJGSさん、特に機内清掃の人員不足が心配になる。安全や品質にも関わってくるような感じがする。仕事で最近不便を感じるのが、APP1というスマートシステムの情報が全然アップデートされないこと。何分も更新されないことが度々ある。

羽田 期末手当が出ないことで気にしているのはANAとの差。これだけ差がついて、本当にいい人財が採れるのかと心配になる。非破壊検査手当は、検査で働くシニアの人たちがすごく喜んでいて、兼務教官の件は団交の中で話していただけたけれど、兼務教官は土日関係なく、5月のGWも出ていることがある。シフト手当に土日祝手当を含んでいるというが、兼務教官はシフト手当もなく土日に出勤している。

羽田 若い人たちは、今まで低賃金できたので、このベアは非常に喜んでいる。今この業界は専門学校も定員割れするくらいの人手不足。だから大手 2 社が先頭に立ち、賃金や福利厚生で魅力を上げて、業界を盛り上げ、日本経済の底上げをも担うようになってほしい。鳥取新社長も、「社員への還元も実施していきたい」と笑顔で言っていたので非常に期待したい。それと昨年から機体整備の S 帯が 26 時終業になったが、身体には非常に負担。本当に 26 時まで必要なのかと思う。きちんと検証した終業時間にしていきたい。

九州 今回は最近の中では実りのある春闘だったと思う。けれども、期末の有無にばかりに注目が集まり、せっかくの回答が非常に勿体ない。機材更新の話も出ていたが、ERJ の後継機の話が全く含まれていなかった。運航整備も重整備も ERJ で苦勞している。あと福岡の職場は人手不足で支援者がいないと回らない。最近羽田と伊丹からは支援がもらえず、成田から支援者を受け入れる調整をしているところ。

西日本 提案されている一時金は 2+2 の 4 ヶ月、これだけ好決算を出す状況にも関わらず、期末も示さず、夏 2 ヶ月という姿勢が許せない。ERJ は大阪でも運航整備にプロジェクトが立ち上がり、人を抜いてその不具合に対応しているが、そのバッファーにされているのが機体整備の人員。人員も増やさない中、人が抜かれると機体整備も回らなくなる。

西日本 関空では、今カスタマーの便戻ってきていてそれが乱れる傾向にある。中国便の乱れが結構多くて、カスタマー資格者は勤務変更がよくある。あと関空では HAECO 社から出向社員が来ていて、中国系の AFRS で彼らの戦力が大変重要になっている。もう彼らがいないことには回らない。

西日本 転職に関して回答は、家族持ちに対しては評価できるが、単身赴任者は車の補助ぐらいしかないため不満の声があった。名古屋のカスタマー便もスケジュール変更が頻繁にあるものの、勤務変更にも慣れてしまっているため粛々と対応している。中国発の便は 2~3 時間くらい平気で遅れてくる。それに対応しなければならぬところは負担にはなっている。去年オフィスがきれいになったけれど、空港の都合で整備事務所を移転してくれと言われている。それが 2 年後ぐらい。新たな移転先も不便なところが示されている。

羽田 非破壊検査手当の新設は良かったと思うけれど、乗員さんはこれまで手当等も少しずつ回復してきた。でも地上職全般は元に戻ってない。昔の土日祝手当、石油寒冷地含め元に戻せと強く言いたい。赴任に対しての細かい回答も良かったけれど、どこかの組合が要求していたのか？単身赴任手当が少し変わるという話も詳細が知りたい。EBIT の目標がどんどん修正されゴールが動いているのに、一時金の係数は変わらず、社員へのメリットは特段何にもない。だから都度交渉で要求する闘い方でいいと思う。あとカスタマーが復活ってきていて、JAL 便が手薄になって国際線はカスタマーで手一杯になっている。AFRS 資格者は苦勞しているが会社は「手当ではなく体制で」と言う。それなら体制をちゃんと作ってほしい。今羽田のサテライトを綺麗にしている、国際線も今工事中だけれど、何かのお披露目のため急

かされて急遽作業が変更になった。そのしわ寄せが現場にきて、休憩もままならない。この本来の目的は何だったのか？そこの説明をしていただけたら協力もできると思うけど、何のために急いでいるのかわからない。

中継 JALEC に対し単身赴任手当の増額とオフライン基地での新幹線利用について回答があって、JAL と同じになった。エアコンの脱着と家族の呼び寄せに関するところは JALEC から声があったらしい。オフィスのリニューアルの目的は JALEC の中期計画に出ているが、お披露目のために早くするのはいかがなものかと思う。

羽田 シニアの方への回答はとても良かった。年末一時金は全くシニアの方に還元されなかった。現在も仕事の面ですぐと中心でやっているの、シニアの労働条件拡充をやってほしい。ERJ は羽田でもいろいろ苦勞している。部品入手に時間がかかり生産計画どおりに進まない。今は年度末で、溜まっている教育を「空いた時間にやってくれ」と言われるけれど、「空いた時間っていつ？」って感じ。E-learning もやっつけでいいようなものでもなく、きちんと理解したいものもある。そういう意思をくじくようなやり方はどうかと思う。

羽田 4 月からは機材がフルオペレーションになると言われている。スタンバイ無しになるのは恐ろしい状況だと思う。今後ダウンサイジングしていくと、T チェックの時間も短くなって、もっと忙しくなってしまうか心配。HMZ/F としては修理中のツールが多くてご迷惑かけているかと思う。この職場も人が少なく無理なところもあって遅れている。でもツールや計測器が壊れるのも、整備士が慌てて作業させられていることが原因にあると思う。あと ERJ と 737 の重整備がそれぞれ伊丹、成田と大体重なる。こういう状況も現場を急かせることになっていてよくないことだと思う。

羽田 「シニア人財の活躍推進」という回答があるが、JALI 籍で 65 歳になると、今のままだと在籍できない。できれば 65 歳、70 歳になっても、働く場があるのならやっていきたい。年功序列の廃止については、旧 JAS はかなりの年功序列制度だった。それが統合後の新人賃制度の導入でなかなか昇格できないケースもあったと思う。だから新しく極端な飛び級ができる制度ができれば、会社が本当に目をつけた人だけが上がって、それ以外真面目にやっけていても、目立たない人は全く評価されずに置いてきぼりにされるのでは、という不安を感じる。あとパーディアムの増額があったが、日帰り出張に対しては何も変わらないので諸手を挙げて喜べない。

採決:「24 春闘収拾」賛成 14 反対・保留 0 議長 1 で可決

閉会あいさつ 谷口副委員長

今回はそれなりに成果のあった春闘だったと思う。ただ、まだまだ積み残しの部分は大きい。団交で人財本部長が「ベアは今年の春闘だけではなく、長く続けることが大事」と言っていた。そういう意味では JLU も運動を春闘だけで終わりにせず、夏も継続して、足りない部分を言い続けていくことが大事。夏闘もみんなと力を合わせてやっていきたい。

【日本航空ユニオンニュース 939(15-42)号】