



夏のスタートラインは3.0 カ月から

5月15日、第15期5回目の中央委員会をZoomで開催し、24夏闘要求を決定しました。中央委員は15名が参加、羽田支部中央委員上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

春闘を振り返ると、12,000円のベアが出て、会社は今までにない額を出したと思っているだろう。けれども日本は人口減で2100年には人口が今の1/3になってしまうと言われていて、若い人は増えない。こんな物価上昇分にも足りないベアでは、整備の職場でも入社3~4年で他業種に流れていく。それは魅力がないから。ベアも一時金も足りない、働き方も厳しい、だからせつかく入ってきて辞めてしまう。夏の交渉前に会社は業績連動の一時金を提案してきたが、コロナ前と同じような建付けで、EBIT2000億円でも6カ月にしなければならない。今の物価上昇はコロナ前の1.5倍ぐらいになったと思える。それで年間6カ月のまま。ベアが3万円ぐらいあって、月々の給料で足りているのならそれでもいいけど、そうではない。このベアで夏に2カ月と言われても足りるはずがない。若い人は自分で支出を調整できるかもしれないが家庭を持っている世代ではなかなか調整も難しい。改めてこんなベアや一時金でいいのかと言っていけないと、これからの人材採用競争に勝っていけない、意識を変えていかないといけない状況になっている。そういうことを踏まえて本日も議論をお願いします。

署名のお願い 航空連平岩副議長 (CCU 副委員長)

「航空機の非常口に1名以上の客室乗務員の配置を！客室乗務員に国家ライセンスを！」の署名にご家族、同僚含めてご協力をお願いします。(組合員全員に用紙を配布します)

一般経過報告 文書ファイルで確認

前回中央委員会3月27日以降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。

選挙管理委員の半数改選

選挙管理規定第5条(選挙管理委員の任期:1年として半年毎に半数改選)に基づき、現行3名の選挙管理委員の1名を改選し、第4条に基づき中央委員会で任命した。

1	川上 敬之(選挙委員長)	JALEC HAA/B	現任
2	渡邊 誠	JALEC HLD/B	現任
3	豊田 敏治	JALEC HMP/F	新任

*改選対象の、斉藤 浩万さんが退任し、豊田 敏治さんが任命されました。

24春闘総括、24夏闘方針&要求案の提案 菊田書記長

事前に発行したニュース【JLU ニュース 940、941、944号】で提案し、JALEC 要求と JAL グループ労組連絡会の統一要求案は書面で確認した。また、5月2日の特別金に関する協議については議事録で共有した。

■ 質疑応答(口は発言中央委員の所属支部を示す)

北日本 特別金 10万円については賛否両論あった。否定派は ANA との格差を会社は見ているのか、社員のやる気をどう考えているのかということ。千歳ではキャセイの機体の修理もあって慢性的に人手不足。支援はもらっているが増員してほしい。でも整備に魅力が無いから人が増えない。整備は身体を張った仕事で、誰でもできる仕事ではないのだからもっと高給取りにすべき。それと会社が特別金と期末手当を別で考えている、というのは何なのかを聞きたい。特別金に加えて期末が出るということ？

中継 特別金の他に期末が出るわけではない。23年度までは業績連動を作れなかったから今回6月に出るのは「特別金」であって期末賞与とは違う。24年度は見通しが立つから業績連動の期末賞与を提案したという話。

西日本 一時金や協力金は今の業績が好調うちに要求して、もらえるときにできるだけもらいたい。今後円安で日本発の海外旅行も増えない、整備費や機材の購入にもお金がかかる、そうするとまた一時金を下げそう。いい時に上積みを求めたい。大阪ではハンガー改修の話が進んでいる。ERJの後継機を早く示してほしい。

中継 経協で「後継機はこれ」とは絶対言えない。機材計画は今後の会社の業績に関わるもので、完全にインサイダー情報。でも「25年中には発表する」と言っていた。

西日本 10万円は出るが ANA との差は大きい。夏期一時金は、3カ月はほしい。関空では人事異動も滞っている。5年を過ぎている人もざらにいて、心配している人が多い。熱中症対策では、自分でファン付きベストを買って着ていたが、制服以外のものを着るなどと言われた。こちらでは問題なく使えるのだから使わせてほしい。今は労働力の取り合いになっている。魅力があってもなかなか入って来ないだろう。外部リソースに頼らざるを得ない状況だと思う。

西日本 シニアの人が ANA の夏冬 1.5 ヶ月の話を聞くとますます欲しがると思う。名古屋も人が足りないなか 737 のギア組作業を受けている。やるのは構わないが作業時間が夜なので時間を考えてほしい。作業負荷を減らすために成田を出る前にサービスパッケージを終わらせている。成田から 1 時間 FLT しただけで、日をまたぐから同じものを交換することになる。これは現在技術で検討中、少し様子を見たい。部品不足の件は IFE のコントローラーが足りない。補充に時間がかかるからキャリアオーバーになる。

九州 「ドア数に対して 1 人の乗務員」という話では、ERJ も配置人数少ないので応援したい。みんなで取り組んであげよう。要求では AFRS 手当に関する声は特に多い。他労組の人も「会社毎に」という。「ハンドリング毎に」という人もいる。特別金の 10 万円は、期末を出すのか出さないのか、組合が言ってきたから出たものだと思う。言い続けることが大事。

成田 10 万円は若い人は喜んでいて、ANA の 3 ヶ月の話は若い人は本当に知らない。夏の一時金 3 ヶ月 + 10 万円の要求は支持する。魅力という意味では、お金が高いといい人が入ってくると思う。職場では辞めていく人が多い。仕事の中心になる 30 代の離職が増えている。

羽田 千歳で N 勤の話が出ていて、転勤が増えそう。千歳は 9 月からもう寒い。暖房手当を声高に要求してほしい。新機種導入に際しては、現場の意見を反映してほしい。シニアの人と DFOB の人で、年収が近い。シニアは資格を行使しているのでシニアの年収を上げてバランスを取るべきでは？

羽田 737-800 の資格取得で全面免除過程という CAB を通さず社内試験にする方向にある。ANA はすぐラ確になれるが JAL は期間が長い。早くログリリースしたい若い人が ANA に流れているから、JAL も始めたところ。それでも人は集まらないと思う。根本的に待遇が悪い。若い人はシビアにお金を見ている。だから 3 ヶ月 + 10 万円は最低ライン。

羽田 10 万円は少ない。若い人も「会社が儲かっているのにこのような係数では今後考えざるを得ない」と言っている。全体的に資格者が不足している。350、787 だけでなく 767 も便に張れなっている。全体的に不足もあるが組織改革で資格者のばらつきが出ている。課をまたいで係長が調整しているのが現状。

羽田 千歳のキャセイ機の対応で成田から支援に行っていて、玉突きで羽田から成田支援がある。通えない人は寮に入るが足りないものは自腹で用意する。支援に行ってもパーディウムも出ない。羽田・成田の行き来は他の仕事でもある。何か考えて欲しい。STR スキルも人手不足。全くバッファーが無い状態だから何かイレギュラーがあるとすごく苦勞する。ST の予約・発券、3 時間が 6 時間前に伸びたところで使い勝手があまりいいとは言えない。

羽田 コロナ禍で入った新入社員も自分の意見を持ち始めている。12,000 円のベアがあったが物価高があるから足りないと言っている。中小企業は数千円のベアかもしれないけれど大手が先陣を切っていかなければいけない。期末は

出ないというなか 10 万円はびっくりしたが、これでは少ない。でもシニアは喜んでいて。夏は 3 ヶ月 + 10 万円からのスタートでいい。HAA の電装客室は、一つの課で 3 つに別れていて交わらず、人が育たない。今度「HMA の今後の在り方分科会」が立ち上がり、これからの重整備をどうするか考える。うまくいっていないのは会社もわかっているということ。シニアの人が、次の契約時に N 勤務しないと契約できないと言われてやむなく契約したという。そういうことはあるのか？

中野 個人と会社の契約になるのでそういうこともある。ただ、以前は「なるべく夜勤のない職場で」と言っていたが、最近は「みんな 10 割で働いてほしい」と言うくらいで、シニアにも深夜勤務してもらわないと回らなくなっているということ。

羽田 分科会の話があったが、いろいろ会議体があって統制が取れなくなっていると思う。広く俯瞰して見られる組織になってほしい。国内 2 シフトでは、S0 から S1 に動かす微調整をしている。資格のバランスが悪く、事前に資格者が足りないことがわかっていたらそういう運用をする。全便 TS を行っているので張り方が難しい。アサインされても自分が TS なのかラ確としてなのかで混乱している。予備部品でシートベルトが増えてきたけど、それ以外も先延ばしになっているものが結構ある。767 ではファーストクラスのテーブルが欠けているまま飛ばしている。高いお金を取っているのだから、きちんとした対応を求めたい。

羽田 外航受託の問題では ANA が受ける外航と JAL が受ける外航の割合はどのくらいなのか聞いてほしい。ANA がやっていないのに、国策だから受けようと言われるのは不満。施設設備では 787 重整備改修をしている。737-800 は成田で実施して、羽田は ERJ が増えていく方向にある。

羽田 特別金はホッとしているけれど、この 10 万円という数字については、これだけの好決算のなかでは会社にごまかされているのでは、という感じを受ける。春闘でシニアの働き方の見直しを回答していたが何が変わるのか？トヨタは 70 歳雇用を発表しているが今まで労働条件については後回しにしてきた会社。そこも変わってきた。整備、乗員だけでなく JALI もぜひ 70 歳まで雇用延長してほしい。今年は乗員サポート部に配属される新入社員は少ない。去年は 20 人入ってきたが今年は 7 名。また、一人特例で配属されている契約社員がいて、他の人より公休が多い。他の人が休みを取りづらい状況になっている。

採決: 24 春闘総括、24 夏闘方針・要求 賛成 14 反対・保留 0 議長 1 で可決

閉会あいさつ 糸谷副委員長

春に回答が出されているなか、また夏に交渉するということで、なかなか動くものでもないが、皆さんの意見を元に交渉していきたい。諸要求も春に引き続き出しているの、その要求を後押しする意味でも意見があれば近くの執行委員に言ってほしい。

【日本航空ユニオンニュース 945(15-48)号】