



## 役選で組合の力を強め 残された課題に取り組む

6月26日、第15期6回目の中央委員会を集合形式で開催し、2024夏闘収拾、第16期役選方針を決定しました。議長には羽田支部川畑さんが選出され議事を進めていただきました。以下、報告です。

### 開会あいさつ 佐藤委員長

一年を振り返ると、昨年末は係数満額回答で喜んでいただけ、後の春闘では期末混みの係数だったと言われた。ぬか喜びにはなってしまったが、93年入社以降は3ヵ月という一時金はもらったことがなかったので、職場は非常に喜んでいました。また、春闘ではベア12000円と、JALでは今までなかったような額で出たが、物価上昇や人材確保の観点からは、決して大きなベアではないと感じ、上積み求めたが取れなかった。ベアと共に業績連動の一時金が示された。これを夏に跳ね返せなかったのは反省点。これでどうなるかという、今年は夏2ヵ月、年末は良くて2.5ヵ月、年間4.5ヵ月で年収ダウンになる。夏闘の回答で、STの予約・発券が6時間前になり、シニアに一時金出るようになった。シニアに回答が出たのは年末から追及してきた成果と言える。今後、業績連動を跳ね返さない限りは、団交が形骸化していく恐れがある。春の時点で、夏も年末も回答されると、職場では団交の意義そのものが薄れてくると思うが、今でも団交で言い足りないことがある。交渉回数を減らすのはマイナス要素が大きい。JLUとして、今期のスローガンは「立派な航空人を育てられるJALに」だったが、なかなか現場でも人を育てられないと思う。ちゃんと育てられる、ゆとりの持てる職場を作っていけるように、何とか打開していきたい。

### 一般経過報告 文書ファイルで確認

5月15日15-05中央委員会以降JLUとして取り組んだ各種取り組み、活動状況を配布し確認。特に質疑なし。

### 2024夏闘収拾方針案及び

### 第16期役員選挙方針案の提案 菊田書記長

夏闘収拾方針/16期役選方針案(JLUニュース15-58号)に基づき、前回中央委員会以降の取り組みについて説明した。6月24日の協定締結期限には締結せず、年末も交渉することを説明。16期役員選挙方針は昨年と変わらない中執定数で、大会代議員だけ定数減となる理由を説明した。

### ■ 質疑応答(口は発言中央委員の所属支部を示す)

**羽田** シニアの賃金テーブルが示されたが、ほとんどの人は最後G1(S1)の職級で働いているのだから、Cコースになる人はいないと思う。Aコースがベースになるのが普通だろう。Cコースにされるとしたら新入社員と同じ程度の仕事をやっていけばいいと捉えることもできるがどうなのか？

**中執** Cコースになるのは職場が変わる人を想定していると思う。普通に現職で残って同じ役割ならAコースだろう。どういう人がBコースになるかがよくわからないが、期待される役割が下がればBやCになることも考えられる。

**北日本** 夏2ヵ月とはいえ夏闘で結果を残せたのは組合の力。でもあまりにも本部任せになるのは良くない。大きな会社に小さな意見を伝えるのがこの組合で、職場の声を拾うには組合員の力が必要。だから役選も組合活動の一つ。そこに参加することが力になると思っている。シニアの制度も変わったばかり、いろいろ声を集めて、伝えることが必要。まさにローリングプラン、いろいろなやり方を言って変えていければいい。千歳ではヤマトのフレーターの関係で深夜の仕事が増える。ナイト導入かと思ったが、超遅番、超早番を作っただけで対応することになった。それでも増員が必要で、増員できるまでの間、羽田、成田から支援者を呼んでいる。

**西日本** 夏2ヵ月は低すぎる。増収増益で売上高もこれだけ上がっているのに何で？と思う。「EBITがいくらで期末がいくら」と言っても職場に信じられていない。このままだと年末も2ヵ月になりかねない。ベアは評価しているけど、一時金が2+2のままというのはおかしい。せっかく冬に信頼関係がよくなったのに、もう離れてしまった。職場の人でもJLUに期待し、特別金が決まってからも「期末は出るのか？」と言っていた。会社がダメなときは2ヵ月というのはあるかと思うが、儲かっているときは出すべき。役選方針については賛成している。

**西日本** ベア、期末は喜んでる。でもベアは国の要請でやったようなものだから評価したくない。一時金、夏2ヵ月は寂しい。他の組合からもJLU頑張れと言われている。関空では転勤の停滞が問題、HAECOがいるけど、なかなか増えない。今いる人も帰る時期にきている。人が動かさないのはその関係もあるかと思う。どこも人が足りないけれど、飛行機も信頼性が上がってきているし、今後はAIの進化もある。それを踏まえて、どう人を集めるか考えていかないといけない。

**西日本** シニアの方からは名古屋にも短縮勤務を入れてほしいと言われている。A320のAFRSでまた一社受託が増える。今、勤務設定をゼロベースで考え始めているところ。単身赴任者としては4勤2休を4早番と4遅番が交互に来るシフトにしてほしいという意見を出している。そうすれば単身赴任者は自宅に長くいられる。熱中症対策では、今年も塩飴が配られただけ。FANベストはようやくトライアルで配備された。このスピード感のなさに不満が出ている。

**九州** 福岡でも外航受託が負担になっている。支援者をもらわないと職場がまわらないが、支援者も資格者は来れないので、M2の方に来てもらって外航の仕事をしてもらっている。ちょっとしたオリエンテーションはあるけれど、不安な状態で仕事が始まる。何とかしたいけど何ともならない状況。SR JOB を4大支店でやることになったが、ERJのタイヤの交換を計画的にやる予定。S帯の遅い時間に到着するけど、何とかやっ払いこうと考えているところ。

**成田** 一時金は、他の業種ではもっといいところがたくさんあるので、不平不満が出ている。そういうこともあって辞めていく人も増えている。優秀な人が辞めていくのがもったいない。シニアの賃金体系で、Sコースに抵抗があり、天下り先か？偉い人が自分たちのために作った制度か？という意見もある。シニアの人からは「給料安くてもいいから、仕事を楽にしてほしい」という声が結構ある。

**羽田** 会社は「年度では5.5ヵ月になる」と言うけれど、受託しているシンガポール航空では「最高益で8ヵ月のボーナス」というニュースが出ていた。この差は何なのかと思う。シンガポールもJALも業績リンク、JALも業績はいいのに、これってどうなのか？あまりメリットが無いように感じる。整本労協での「臨界点を越えてしまった」という本部長発言が気になった。今DXを進めているが、規定が昔のまま。運用に合わせて規定を変えて欲しいと言ったら、それは出来ないと言われた。聞く耳を持ってくれない。仕事が増えることがあっても減ることはなかった。現場の意見をもっと聞いて欲しい。今、現場から離れている人たちに、どんなに大変かを体感してほしい。

**羽田** 運航整備は一言で言うと人員不足。資格者に限らず、絶対的に頭数が足りない。出張、健診もあるしDX教育とかでも人が抜かれる。会社は足りていると思っているけど実際はバタバタしている。現場の努力で何とかしている。勤務を作るとき、年休とシニアの短縮勤務の公休調整が大変。今年度分のゆかり人事の業連が出ていたが、給与が変わることはないのか気にしている人がいた。役選については、組合事務所を借りてみんなで集まって話して決めていくつもり。

**中執** 「ゆかり人事」で給与が変わることはない。昔のふるさと人事と混同していると思われる。注意点としては、シニアは対象外となっているから、60歳以降そのまま70歳までそこで働けるかどうかはわからないということ。

**羽田** 大きな回答ではないけれどSTが6時間前になった。親が使う時、田舎だと空港まで2~3時間かかるところもある。それを考えるといいこと。羽田の重整備に今後787も入ってくる。787は海外重整備や成田での経験もある。技術的な振り返り、4Mの確保もしっかりやってほしい。社員精算システムのコンカー、世間では評判いいらしいけど、出張の時しか使わない人でも使えるように手引書を作ってほしい。

**羽田** 作業アサインをする立場にいるけれど、人が少ないのもあるけれど、シニアの人の仕事を増やすと「疲れる」と言われる、そこを何とかしてあげたいと思うから大変。何とか改善する方法を考えて欲しい。もう現場ではどうにもならないところに来ている。

**羽田** シニアで9割勤務を選べるようになって、半分以上がそうしている。他の人も来年は9割を選びたいと言っている。工具室の職場に派遣の人が3名いたけど今月1名辞める。

入ってきても長続きしない。シニアの報酬、今日の話聞くまで、原資は同じでSコースを作ることで誰かが下げられると思っていた。そうではなく会社がシニアにお金をかけて頑張った人に報酬を払うということなら評価できる。下げられる人がいると良くないので注視していただきたい。

**羽田** 去年のANAとの一時金格差、向こうがあんなに出せることが不思議。ANAもエンジントラブル等でコストがかかっているのに、あれだけの利益を出せる。経営能力がそれだけ高いとも言える。そうすると、大学生は最初にANAを選び、ANAがダメだった人がJALに来る。優秀な人が向こうに取られると、また20~30年後に経営能力の差になる。そう考えると、賃金体系、一時金の係数などは対等にしていくべき。特に整備はキツイ、きたない、危険、金出さないの4K職場、会社の発展を考えると、このままだと力を失っていく、求心力を失っていく。お金の部分は本当に大事。現場では人が足りずSR JOBが完全に消化不良と玉突きのオーバーフロー。会社は机上の空論でやっていて、イレギュラーを加味していない。どうしてこんなタイムテーブルなのか、前便が遅れると全部玉突きで遅れていく。それでシブチェンジをしたら、クルーの乗り換え、余計なトーイング、整備資格者の問題もあり、すべての職場に影響する。そういうところ、本当に経営はわかっているのかと思う。今年はAOGが多い。ライトニング、エンジン不足などP/Pできない仕事たまっている。計画部門は、波打ち際で砂のお城を作っているみたいなもの。計画を作っても、一晩経ったらイレギュラーで全然違うことになる。それが毎日続く。会社はイベントリスクを言うけど、現場にイベントリスクの想定がない。人と時間と部品に対しリスク管理ができていない。余裕が無さすぎる。

**羽田** シニアの期待役割で、Bコースは後継者育成があるがCコースにはない。毎年新人が入ってくる職場は後継者を育てることになる。そこは全てBコース以上にしないとダメだと思う。今の仕事は必ず後進の指導があるし、単純作業でもない。あいまいな形にせず、業務内容によって明確に区別すべきだと思う。

**羽田** 整備の教官が足りない。兼務教官をしている間はお金が減る。増えるあてもないので年に何ヵ月も現場を抜ける。他労組の教官も金が減るからやりたくないと言うし、現場の人にやってほしいと頼んでもお金が減るから嫌と言う。人財育成は事業の柱の一つになっているのに、そこにコストかけないのは何なのかと思う。人を育てる観点でやっていかないと資格者もいなくなる。

**採決** :24 夏闘収拾方針:賛成14、反対・保留0、議長1

**採決** :第16期役員選挙方針:賛成14、反対・保留0、議長1

## 閉会の挨拶 森副委員長

今日は、なかなか普段接点が少ない人たちの話が聞けて有意義な中央委員会になった。現場のHATを担当することがあるが、計画したP/M作業が切られることはある。誰かを責めるつもりはないけれど、みなさんそれぞれジレンマと闘いながら仕事している。1つずつ少しでも状況をよくできるように職場の声を経営に伝えていかなければならないと改めて感じた。

**【日本航空ユニオンニュース 961(15-63)号】**