

# 2024 夏闘 第3回団交報告

**JLUニュース**  
No 952 (14-54)  
航空連 日本航空ユニオン  
中央執行委員会  
2024年 6月 06日  
Tel: 03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail [honbu@jlu.co.jp](mailto:honbu@jlu.co.jp)

## シニアの改善は認め 一時金の再回答を求める

6月3日9:45~10:15、24夏闘第3回目の回答団交を行いました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部部長、人財戦略部、整備本部総務部担当で9人、組合側は佐藤委員長を含め6人が出席しました。このニュースは団交報告のみです。回答内容と回答後の方針はJLUニュース950、951号を参照してください。

**大堀人財本部長** (回答書前文の読み上げ) 今回回答につきまして、ぜひとも貴組合のご理解をお願いしたいと思います。

**佐藤委員長** 「理解をお願いします」ということだけれど、回答日に回答があったこと、シニアの部分は回答として受け止められるが、最大の争点である一時金に全く前進がなかったのが非常に残念で遺憾。抗議の意味を込めて本日腕章を着用している。一時金については今まで主張した通りだし、シニアの部分は今日の3時半まで厳秘と言われると全く回答がない状態で職場の意見を聞くことになる。これは非常に厳しい。そもそも最大の関心事である一時金、これはゼロ回答なので理解することはできない。6月21日まで2回団交があるので、ぜひその中でこちらの意見ももっと聞いていただいて、再回答を出すことを強くお願いしたい。

### ■シニアの期待役割、報酬見直しの詳細を確認

**組合** まずはシニアスペシャリスト(地上コース)のところ、我々のような一般職の整備現業はAコースBコースCコースなのだろうけど、「会社がアサインした価値創造」とあるが、どういう振り分けでこのコースに合わせるのか？

**会社** 検討中ではあるけれど、例えば、Aコースは「習熟に時間を要し代替困難である高度な職務」ということで、確認主任者手当が支給されているラ確の皆さん、そういうスキルを持って従事されている方はAコースを想定している。そういう形で皆さんのお仕事をこの基準に合わせて、この仕事ならBとかCとか、どこのコースに分けていくかは検討している。

**組合** ちなみに今より下がる可能性もあるのか？

**会社** 基本的には現職を継続している限りは下がることはない想定ではいる。

**組合** 例えばラ確を持っていて当該機種がなくなった場合、777や767みたいな退役が決まっている機体について、今はラ確だけれども、来年なくなる人は下がるということ？

**会社** 「職務内容が変わる」ということになるかと思う。もし職務内容が変わって、かつその職務についてコースが変わるならばコース変更ということも可能性としてはあると思う。

**組合** そうしたら辞めてしまうのでは？

**会社** 後にどういってお仕事をされるかにもよると思う。例えばラ確の仕事から違う仕事になり、でもその職務がAコースに該当するような高度な仕事に引き続き就くなら、そこはAコースという判断になる可能性もあると思う。

**組合** 自分の持っている機種がなくなるだけで、やることは多分一緒。ただ、資格行使がなくなりTS(トランジットスタッフ)という立場になる。そうするとスキルのラ確のスキルを持

っているにも関わらず、TSになって下がるという想定になる。

**会社** TSを何コースにするかは持ち持ち合わせていない。

**組合** その年齢から新たに資格を取るのはなかなかない。ラ確の前にTSになる人と、ラ確だった人がTSになった場合では、同じTSだけ違う。これから策定するならこれまで培って得た能力、経験も加味してほしい。

**組合** JALの777が退役して新たにAFRSの777を取ったら、また職務は現状維持。そうしたらAコースのままなのか。

**会社** この職務がどのコースという詳細は今後の検討のところで、わかり次第お伝えしたい。

**組合** 大きな話では、これは65歳までの制度か。

**会社** そう。JALECとしては65歳より先がある。そこをどうするかは、今JALECの中でこれを前提として検討中。

**組合** これだと稼働強化になる感じがする。シニアになったらワークロードを減らしてほしい。体力も衰えてくる。例えば、シニアのM/Hを0.75にする、そうするとその生産で工数が組まれてくるから、職場単位で生産性を落とさなければならぬ。生産性を変えないのなら人を組み込まないといけない。それをやっていかないと多分シニアの人が働き過ぎになる。労働密度を減らす工夫を併せて考えて欲しい。

**会社** 今回は役割の拡大と合わせて賞与もしっかりお支払いすることを目的に制度を設定した。決して稼働強化のつもり設定したわけではなく、皆さんがより活躍できるように見直しさせていたが、職務によっては、10割でお願いする職場も一部あるかもしれないが、現行制度より部分就労を選択することは可能になっている。その中で例えば8割勤務を継続したければ、継続できる形になっている。

**組合** 賞与は今年の夏から普通に支払われるのか？

**会社** この夏までは契約特別一時金で、10月からはこれを廃止して、その代わりに賞与を支払いする。具体的な部分は検討中だけれど、10月1日から始まる制度の骨子ができたのでできるだけ早く皆さんにお知らせした。

**組合** 私たちの夏の一時金が2ヵ月ぼっきりで同じだからちようどいい、という魂胆だと受け止めた。期末含めて賞与は現役と一緒に出すということで間違いはないか？

**会社** みなさんの賞与係数はこの夏の係数。契約特別一時金の係数は昨年度の契約を満了した方に対してのもの。

**組合** その後下期から現役と一緒になる、と。シニアの皆さんにはいい制度になるけど、まだ夏の交渉が終わっていない。我々は2ヵ月でいいとは言っていない。この係数を上げ

て、シニアとの差額は特別金として払えばいいこと。60歳以降の件費全体として費用は確実に増えると思う。どれぐらいの桁で上がるのかとか、言える範囲でお聞きしたい。

**会社** 経費自体は賞与の支払い対象者数が増えるので上がることにはなる。数字自体は控えさせていただく。

**会社** 然るべき大きな原資をかけて制度を作ったと思っている。会社としては若者もシニアも関係ないという感じでやっていきたい、という基本骨子にしている。

**組合** 一時金の評価制度の見直しで「達成状況に応じてメリハリのある評価」とあるが、我々は「シニアが評価されるのもどうなのか」という話もした。どれぐらいメリハリがつくのか？

**会社** 評価の部分も検討中、メリハリの所も含めて評価制度も決まり次第申し入れさせて頂ければと思う。

**組合** 例えば今も「この資格を取ります」とか書かされる。60歳以降になってどうこう言われても厳しいと思う。

**会社** シニアの皆さんにはこの職務をしてください。その職務に対してこのお金をお支払いします、という職務をベースにした制度が変わる。評価内容も職務に対してどういう成果を発揮いただいたかという観点での評価になるかと思う。

**組合** JLUとしては相対評価を認めていない。それでもやるなら、書き方を簡単にして欲しい。評価する係長が大変。シニアの人達の方も増えるとなると大変だから簡単にして欲しい。シンプルな形を作って欲しい。

**会社** シニアも評価対象になるが評価対象者数の数が変わることはないかと思っている。評価するにあたって評価が大変なシートというところは検討課題だと思う。シンプルでわかりやすい評価内容を検討していきたい。

**組合** AコースもBコースも「後継者を育成する職務」となっている。実際今のライン整備では1人仕事が多い。この方針に則って若手を付けて教えながらできるような人員体制を作らないと、ただの工数として見られる。生産するための頭数になる。方針を出したのならその通りにやって頂きたい。

### ■STの要求は多い 福利厚生と考えて使いやすく

**組合** STの予約発券で改善はあったが要求は多く、クラスJの利用も要求している。前にも主張したが検討はしたのか。

**会社** 現行制度で基本的な考え方の節度を持って運用していくという中で、現状の制度で継続していく判断をしている。

**組合** 50席ぐらい空いているのに乗れなかったりする。94席Jクラスがあるコンフがある。空けておくのは双方にとってもいいない。今はプラス2000円とか3000円とか便によって違うけど、その分の収入が入るわけだし、使う人たちにとってもいいはず。乗れた方がいいのでそこは検討してほしい。

**組合** 私たちもタダで乗せてくれとは言っていない。クラスJ分は払うし、ST00は点数少ないから、だいたいST90を使う。今は定価も上がっている。1割でも収入になるなら会社にとってもいいと思う。最後の最後まで乗せる工夫は必要だから、空港空席待ちも要求している。今も空いているクラスJを利用してもらうためにカウンターに人が立っている。そこに人がいるなら、STの空席待ちがあってもいいと思う。

**会社** 今のシステムの前の中、また空港の現場への負担、主にこの2点の観点でなかなか簡単ではない。それでも皆さんの声は伺っているので、そういった難しい中でも何ができるかというところは引き続き議論していきたいと思っている。

**組合** システム改修が難しいとはいえ、今お客様は空港で前便空席待ちはできる。今回STが6時間前になった。そうす

ると幹線は1時間おきぐらいに便があるので、最終便が取れていたら前便空席待ちさせてくれてもいい気がする。

**会社** その点も現時点では超えないといけないハードルがあるけれど、その中で何ができるかというのは、継続議論をしていきたいと思う。

**組合** そこは簡単だと思う。それと「ファミリークーポンを8割引に」という要求をしている。こちらは営業上の券種なので、国への申請とかが難しいと説明していた。どうせ申請に行くなら株主優待券も一緒に申請して割引率を一緒に変えればいい。最近株主優待券の人气がなく、買取価格は800円まで下がっている。50%引きの券でいくら予約変更可能と言ってもなかなか扱いにくいので、そういう値段で買い叩かれてしまう。経営として株優を変更しようと思わないのか。

**会社** いや、今現在は特にない。

**組合** あってもここで言えることではないのはわかる。だけど、そういう声はあるので申請するときに、ファミリークーポンも一緒に変更していただければいい。別居特任STが使いにくい問題もある。2カ月前から予約できると言っても、席が限定的、STと別居特任は分けた方がいい。2カ月前にちゃんと予約を取れるように検討してほしい。28日前に見れば出るとは思うけれど、「2カ月前から予約可能」と言うなら、もう少し席出しが必要。この別居特任STはこれで完成形なのか？

**会社** 他のSTと同じで、何が問題で、それに対して何ができるか、これまでもそうしてきたし、今後も議論していきたい。

**組合** 「別居特任ST予約可」に関しては降ろされることのないように、一般STと分けてほしい。大体職場に戻ってくるために予約していて、そこで降ろされると大変なことになる。

**組合** やっぱそこはSTとは違う。本来はEF的な考えでないとおかしい。体験搭乗ではなく福利厚生的なものだから。

### ■部品不足は変わらず 正しく現状把握すべき

**組合** 回答文で他に変わったところは羽田LCの話と部品供給の数字がすこし変わったくらい。確かにAOGデスクは改善のきっかけになるけれど、「部品サービス率98%」と、満足しているような回答になっている。だけど現実はそのようではない。部品起因で何機も飛行機が止まっている。A350-1000でビジネスクラスの座席提供ができないこともある。数字はいいけど本当は駄目。少しずつ頑張っているけど、それでもまだ足りてない。もうちょっと人をかけてやっていく必要がある。

**委員長** 現時点で夏に関してはゼロ回答。どうやって社員のエンゲージメントを高めていくか、価値創造性も高めていくか、これは一人ひとりの力がすごく大事。意識づけの問題だと思うけれど、今のままだとJALはやっぱり変わらないという諦め感がある。額は本当にちょっとでもいい、何か変わったというところが、この夏に必要。一度決めたことを変えない、そういうやり方を若者にずっと押し付けるのではなく、何か必要などときには変化がある、そういう柔軟性がある、そういう会社だと思われたい、エンゲージメントも高まらないし、何とか頑張っていこうという気にもならない。今のドローンの技術はすごいことになっていて、そういう会社に転職していく若者もいた。他所の方が、夢があると思って、どんどん持っていくかかれてしまうことのないように、JALは柔軟性があって、社員に対する思いもあって、「安定的に」も大事だけれど、それにさらにプラスして何かがある、そういう期待を持たせてほしい。この回答が出たから終わりではなく、真摯に今後も協議を続け、より良いJALを目指していきたい。