



## 3.0ヵ月の回答を受け收拾 24春闘への課題を確認

11月22日、第15期2回目の中央委員会をZOOM併用で開催し、2023年末闘争の收拾を確認しました。羽田支部永松中央委員が議長を引受け、会議室から議事を進行していただきました。以下、報告です。

### 開会あいさつ 佐藤委員長

今回は收拾方針案や春闘方針の話になる。この年末の闘争に関しては、初めての係数での満額回答だったと思っている。私自身も初めての満額回答を得ることができて、正直言ってびっくりした。3.0ヵ月+10万円の要求は会社の経理状況を見ると全然出せるもので、決して高い要求ではないと思っていたが、今までのJALのやり方からすると出さないだろうと内心思っていた。JALEC社員からも「JLUの皆さんのおかげです」と感謝されている。満額は喜ばしいことだけれど、執行部はそこまで楽天的に考えていない。会社の収支が上向いているのも出た理由だけれど、他業種と比べて賃金面とか待遇面が非常に劣っているため、だんだん人が採れなくなってきている事をようやく会社も認めたのだろうと分析している。これからもこの3年間で生涯年収が下がってきた分を少しでも取り返していけるように一步一步やっていきたいと思っている。JALEC労組の中にもJLUの見方が変わったという人が多少増えてきた。そこに対し、JALEC労組がもっとちゃんと言いたい事を言えるような組合になってほしいと思っているので、みなさんにも、そこをアシストしていただきたいと思っている。

### 一般経過報告 文書ファイルで確認

10月11日第1回中央委員会以降、JLUとして取り組んだ各種取り組み、活動状況を配布。菊田書記長から執行委員会内容の補足があった。特に質疑なし。

### 23年末收拾方針案の提案 菊田書記長

年末要求決定以降の情勢、交渉経過を踏まえて、收拾方針案【JLUニュース912(15-15)号】で説明した。

#### ■ 質疑応答(口は発言中央委員の所属支部を示す)

**北日本** 年末闘争、本当にお疲れ様でした。職場でも話題になったのは佐藤委員長と本部長の笑顔の写真、「こんなことはないよね」という驚きがあった。感想は委員長の団交発言の通りだった。一つ言えば、シニアの方に申し訳ないという気持ちになった。やっぱり同じ働き方をしているので、春闘で、シニアへの一時金という考え方を少し整理させて、我々と同じ形での申し入れもいいのかと思う。そこはアンケートでいろいろ声を集めればいい。取り組みとして今回の「職対交流会」はいいアイデアだと思った。

一つ聞きたいのは、経協での赤坂社長の様子、JLUに対してどういう雰囲気に対応していたのか、感想でいいので教えてほしい。赤坂さんが社長のうちに整備の待遇改善をお願いしてほしい。

**中執** 経協で話しても赤坂さんは信用できると思っているし、赤坂さんも「整備に頑張ってもらいたい、今まで通りJLUには期待しているから、忌憚のない意見を言ってほしい」と言ってもらえている。本気で話して、赤坂さんが認めてくれれば、こちらの言い分の筋が通っていれば、あの人はそれをちゃんと受け止めて、何かしてくれると今回も感じた。

**西日本** 一時金については、みんな正直驚いていて、半分疑心暗鬼になっていくくらい。やっぱりこの業界に魅力がなくなりつつあって、本当、人が集まらないんだろうと、正直思った。「最終決算の数字によっては期末も出るの」という問いかけも多数あった。春闘では福利厚生面はもちろんのこと、年末年始手当の増額、高速代は「領収書添付であれば認めます」みたいな感じで要求してほしい。また、退職者もSTが使えるようにしていくべきかと思う。

**羽田** 一時金は満足できる係数になった。満額回答には本当にびっくりした感じ。諸要求について何も出てないのは不満。深夜手当の増額はぜひ欲しかった。AFRSの資格者が足りないのも、もうちょっと増員してほしいという意見がある。支援者が来ても1から説明しないとできない。AFRSをやっている人の負担が大きいの、今後は考えていってもらいたい。

**成田** 初めてもらう係数になり職場は盛り上がっている。「会社もそれなりに儲かっていれば出すんだね」という人もいれば、「そんなに出して大丈夫なの」と心配する声も一部あった。全ての物価が今上昇しているので、3.0ヵ月貰っても、物価上昇率にはおそらく追従しない。今後も要求するものはきちり要求してほしい。あとシニアの方も同じ仕事をしているので、同じように貰える形が一番いいと思う。仕事面では、エンジンの職場も部品が計画通りに来ないので、部品が来たら突貫工事である形になっている。

**西日本** 最近転勤してきた方が言っていたが、やはり福利厚生、住宅に関する部分については、あまり手厚くない。専門学校関係者から話を聞いたが、今、整備課に20名しかいないらしく「整備士の魅力がなくなっている」と言っていた。グラハンも人が足りなくて、専門学校から研修目的で何人も来てインターンとして仕事してもらっている状況が今もある。スイスポートでは、人材の質を落とせばいくらでも集まるが、平気で休んだり、途中で帰ったりとか平気でするらしい。だからちゃんとやる人たちの残業が増えていく。人材の確保、養成を考えないといけない時期に来ている。もう本当に整備も危険な状況。仕事のやり方も見直していく必要がある。シニアに関しては、30代40代の人と同じマンニングを要求するのはかなり過酷かと思っている。あまり夜中まで働かせないように、働く時間も制限してあげればいいのかと思う。

**九州** 今回の係数には確かにびっくりした。組合として、自分たちが必要だという正しい主張をしていけば、希望は見えるかなと思った。福岡は空港自体のキャパシティが非常に小さいのに、空港会社も非常に多くの便を受け入れていて、門限問題などいろいろあったけれど、恒常的にダイヤが乱れる空港。毎日ギリギリで急かされる便の回し方を恒常的にしている。外航が非常に増えてきて、AFRS も増えていて、回っていない。グラハンもやっぱりきつそう、ちょっとかわいそうなので、業界全体でサポートしてあげられればと思う。

**羽田** 整備士不足は、会社も重要視していると思う。整備の魅力といったところで、それなりに優秀な人材を確保するためには、もっと求心力が必要。大学生、専門学校生への選考理由の一つに ST 制度があると思う。ST 制度をきちんと充実して、みんなが乗りやすくなれば、整備士不足解決にも直結すると思う。福利厚生がしっかりしていて、給料が高い、そうならないと優秀な人材が来ない。そう会社に伝えてほしい。組合は会社の末端神経。その役割を正確に果たす組合があることが、非常に大事なこと。JALEC 労組の人たちにも正しく理解してもらって、どういうスピリッツで会社と交渉したり、要求したりとか、今後伝えていけたらいいと思う。

**羽田** 工具室では 10 月末に 2 人シニアの方が退職されて、10 月、11 月は 2 名減で業務を回している。そのために、常日勤の人たちがシフト勤務のフォローに入ってるが、今の規約だと深夜割増は付いてもシフト手当が出ないため、不満があって勤務変更を断った人もいる。人が足りないから派遣の方が来月から入ってくるが、仕事に限定されるのでちょっとマイナスになると思う。ツール関係では、今まで購入できなかったものでも、会社の業績が上がってきたこともあり、いろいろ買えるようになってきている。これからも足りないもの、必要なものがあれば言ってきてほしい。

**中執** 人員不足なので、特別スペシャリストの年齢制限が 68 歳だったのが、知らない間に 70 歳になっていた。11 月 1 日付で規定にも反映されている。契約更新は結構厳しめだけれど、同じ課でずっと働くのなら、条件はいろいろあるけれど健康で所属長に認められれば残れる。

**羽田** 整備士の魅力の話は、新入社員だけの話ではなくて、自分たちにとっても魅力がなくなっていると感じている。定時性優先でラ確にかかる半端ないタイムプレッシャー、何か失敗するとすぐに QCR が発行されて、「何をやってるんだ」と言われる。「同じ給料なら現場じゃない方がいい」という人が増えるのは良くない。この先も整備は現場が一番大切なので、「俺は現場でずっとやる」という人がいないと駄目だと思う。6 月の組改では十分な教育もなく、なあなあで始まってしまい不安を抱えて仕事をしている。あと S 勤務と N 勤務の線引ができてない、組合としても質してもらい。

**西日本** 中部で 777 のプレーターを始めたときに、3 時までの遅番ができた。4 時間働いたらこの日働いたことになって明け扱いになるみたいだけれど、3 時まで働いて、朝ちよつと寝るだけでは疲れが取れない。この部分については、不満はあると思う。名古屋では今、オフィスのリノベーション工事中で、以前よりは働きやすい環境になるようだ。

**羽田** 整備の魅力がないというところでは、業務企画職の若者が、2 年目ぐらいから、この会社に未来がないことを悟って、早々に他の業種の国家資格を取って、今年辞めていった。職場の状況では、下が育っていないので 50 過ぎの私たちがメインジョブをこなしている。休憩も取りたいけれど、ほとん

どぶっ続けで朝になる。私は夏場に 2 ヶ月間教育で現場を抜けたら、シフト手当と深夜手当で、22 万ぐらい減額になった。無事にラ確になっても 1 機種 5000 円だと回収するのに 4 年近くかかる。もうほとんど定年。今回の回答を受けシニアの人は「現役社員と同じじゃなくてもいいけど、やっぱりねぎらいが欲しい」と言っている。私たちも、もうすぐシニアなので、シニアに対する運動が必要だと思う。

**羽田** シニアの人は、何か額面はあまりこだわられていないような感じで、逆にアサインとか、業務内容、器材のことを言っている。車両や RIS を充実させてほしいという、そちらの意見を強く感じた。ラインセンターは今工事中で、ボードとか休憩室が片寄せされて、業務がやりづらくなっている。動線が悪くなっていることもあって、現場でミスが起こるのかもしれない。今みんなでもフォローし合いながらやっていくことが大切だと思う。

**羽田** ラ確手当がしっかり出ていないと他社に流れてしまう。他社並みか他社以上を出してもらわないとバランスが良くない。ラ確の責任が大きいし、資格者が少なく今職場がすごく疲弊している。組改してからうまく人が回ってない感じがする。最近 e ラーニングやアンケートとかのメールが来るが仕事中絶対できない。そんな時間は全くなくて家でやっている。

**中執** ラ確手当に関しては、スカイマークとかは高い、でも基本給が低く総合的に見ると JALEC の方が割といい給料になっていると言われている。他の視点で要求根拠を厚くして引き続き訴えていきたい。

**羽田** 今、全便で TS 運用のトライアルをする話が出ている。それをやって浮いたラ確工数を何か他に回したいということだけれど、それでどうなるのか知りたい。RIS の代わりものや、ホイールチェンジのトルクをかける機械の導入の話や 3D プリンターの活用などいろいろ検討しているみたいだけれど、よりやりやすい方向に持って行ってほしい。

**羽田** 私が入社した年は年末が 3.9 ヶ月だった。会社の業績云々とは別として、生活一時金としては 3 ヶ月必要だと継続して訴えていけたらいいと思う。やはり年間 6 ヶ月程度は生活一時金として必要だというイメージがある。そういう水準に少しずつ上げていっていただきたい。シフト手当の計算で変動部分の 450 円があるけれど、以前は基本給に係数を掛ける形だったと思う。今の計算式でいくと、若い人も年配の人もそのシフトに対するものとしては同じものしか出されない。ある程度、通常の賃金に反映させた方がいいのでは？そういう部分も見えていった方がいいと思う。JALI でも希望すれば 65 歳以上も継続して働けるようになれば働こうと思っているので、継続して要求を上げていっていただきたい。

**採決:「23 年末闘争収拾方針」 賛成 15 反対 0 保留 0 議長 1 で可決**

## 閉会あいさつ 森副委員長

皆様の意見が非常に参考になった。諸手当の回答がやはり今回も出ていないので、組合側も何か考えて、いろいろ策を練っていかないと勝ち取れないかと思っている。今後とも、組合活動へのご協力の方をお願いしたい。あと、職討を Zoom で開催しているけれど、あまり参加いただけていない。出入り自由なので、ぜひ Zoom での職討に参加してほしい。まだコロナとインフルの感染は続いているようなので、皆様、健康に十分注意して楽しい年末をお過ごしください。

**【日本航空ユニオンニュース 917(15-20)号】**