



# 第16期定期 大会報告①

# JLUニュース

No 963(16-02)  
航空連 日本航空ユニオン  
中央執行委員会  
2024年 9月 13日

Tel: 03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail [honbu@jlu.co.jp](mailto:honbu@jlu.co.jp)

## 代議員全員集合で対面開催 職場報告を共有

9月5日、フェニックスビルにて日本航空ユニオンの第16期定期大会を開催し、①年度総括・方針、②会計決算・予算、③規約の改正、④羽田支部兼務中央執行委員の任命を行いました。大会では羽田支部から上原代議員を議長に選出し、スムーズに議事進行されました。以下、報告です。

### 開会あいさつ:佐藤中央執行委員長

15期を振り返り16期の方針を話し合う場だけれど、JLUの置かれた状況を3つのポイントで説明したい。まず1つ目は、日本経済は失った30年を過ごしており、GDPは先進国ではドイツに抜かれて4位に、新興国であるインドにも抜かれそうなどころ。日銀政策もうまくいってない状況の中だが、賃上げの要請があり労組には追い風が吹いている。我々は春闘で示されたベア12,000円では低水準と感じていて、「一時金係数が昨年より下がると年収が下がる」と主張したものの、JALの経営の考え方は古く、12,000円は大きいと思っている。2つ目は人口問題について。日本の平均年齢は48歳と先進国の中で一番高い。中国が38歳くらいでインドは25歳と平均年齢は若い。日本の平均年齢が高いということは労働力が足りなくなるということ。航空業界は若手が少なくシニア層に頼らざるを得ない。若い人をどう採用し、シニアにどう働いてもらうかが課題になっている。3つ目は、このような状況でJLUはどうするか。JLUの平均年齢は56歳だけれど、今の1つ目と2つ目の問題をどうしていくか、今日ここで話し合ってほしい。自分達だけ良ければ～ではなく、後世へ繋げるような話し合いを経営としていたいと思っている。



緩和を進めることになっている。内容の細かいところまでは出ていないけれど、運航整備士が担当できる業務範囲を広げる方法とか、一整の資格の緩和とか出ているからJLUも議論し、会社との交渉、国交省に対しての要請とか、いろんな形で進めていただきたい。それと合わせて従業員の生活



がよくなるように、どう持っていくかが大きなテーマになっていると思う。組合員、それに組合員以外の若い世代の声を拾いながら活発に活動することをお願いしたい。航空連のフォローがどこまでできているか、十分ではないところもあるかもしれないが、これからは一緒に組織活動、生活向上に向けて引き続きやっていきたい。

この他、中央ろうきん蒲田支店若林支店長、こくみん共済coop(全労済)東京推進本部中南部支所渡邊課長が、労働者のための金融、共済機関としての意義や、その活動状況や金融・共済商品などを紹介するあいさつを行った。

また、JGS労組から連帯のメッセージを頂き、書面で確認した。

### 一般経過報告:熊耳副書記長

前回中央委員会(6月26日)以降の、組合の会議、各種取り組みについての報告を実施、特に質疑はなかった。

### 第15期運動総括・第16期方針

第15期森副委員長、菊田書記長が大会議案書に基づいて、第15期の運動総括、第16期運動方針のポイントを説明した。また、直面する24年末闘争のポイントについて、9月6日に発行する方針ニュースを使って説明した。Drop Boxで資料を共有するとともに、航空連の大画面モニターも活用し、紙媒体を最小限に抑えて会議を進行した。

### ■質疑応答 総括・方針(発言は代議員所属支部を示す)

**北日本** 年末の一時金3ヵ月と委員長が足りないと言っているベア12,000円、実は職場で高く評価されている。JLUのお陰と言われている。今は組合も会社もIT化が進んでいるが、おじさん達には難しく、「キントーンで提案を」と言われても、そもそも使えないから提案できない。8月は千歳も臨時便が設定されたが人員増ではなく出張で対応していた。千

### ■ 航空連坂井雄二さん(新任事務局次長)

3月に東京に戻ってきたら、航空連から連絡があって、8月から勤務している。今64歳で12年のブランクを埋めるのは大変。いろいろ勉強しているところ。航空連のJCUではANAの問題で東京都労働委員会に救済を求めたところ命令が出された。会社は団交で真摯に答えていないという内容。ANA経営がどう動くかわからないけどそういう状況。もう一つは、今「インバウンドを2030年までに3000万人に」と国が目指しているが、そのための整備士が足りない。それで

歳整備の現状は、ヤマト便が深夜のハンドリングなので、勤務時間は早番 5:00~14:00、遅番を 17:00~26:00 で 2 名をアサインしている。これから冬季を考えると勤務時間とアサイン数が不安。働き方について、千歳はゆかり人事で高年齢者が多い人員構成になった。シニアの給与(年収)は増えるけど現役と同じ労働だから今後のシニア層の働き方について考えているところ。暖房手当も当然要求してほしいけれど、千歳は夏も暑く 30 度を超える。寮にスポットクーラーを取り付けたが、騒音と排気ダクトの窓の隙間から虫が部屋に侵入してくるので苦労している。物価高について、東京より千歳の方が野菜以外は高い。15 期は千歳に執行委員が来てくれて嬉しかった。執行委員と支部の繋がりは必要。

**中執** ゆかり人事は割合があって、支店ごとにシニアの人員数が決まっている。会社として公表しても良いと思う。一部の支店では、すでにシニアの定員に達していると聞いている。

**羽田** 組合の仲間の連携で JGS のダブルナイトがなくなったのはいいことだけど、代わりに朝 3:00 までの勤務が入ったと聞いている。電車で帰れない時間はもう夜勤だと思う。ライン国際線の 2 交代は 777 の負担が増え、ラ確が 1 人の時もある。シニアに頼っているけど、業務量は現役と変わらないまま賃金が下がるのはどうなのかと思う。

**羽田** ドックの深夜 2 時終わりは健康面が心配。疲れが取れない勤務になっている。HAA の REI はその日によって仕事が変わる。インターの CBN をやったり、ハンガーの引当機をやったりで毎日何をするかわからない職場。先日も落雷の影響で、便が遅れてハンドリングに借り出された。終業時間の 2 時までかかって、それから M1 に戻ってきてからタクシーで帰った。ラインが人手不足のため、そういう感じでドックでも残業が増えている。

**羽田** 組合の頑張りで工具室でも 9 割勤務が選択できるようになったし、シニアの賃金も上がった。退職者の補充は派遣社員や DFOB。現場から施設設備課に異動希望を出しても、現場も人員不足のため工具室にはこられない。A350 も不具合が増えて TOOL の準備で大変。だから出来れば仕事がわかる整備現業の方に来てほしい。

**羽田** 最近雷の影響で、APU 運用でのトーイングになることが多く、整備がブレーキマンもするため残業が増える。この前は 22 時終業の残業でタクシーを使うかどうかでもめていた。22 時以降の残業は全員タクシーにしてほしい。また、22 時までの勤務は 20:30 の便まで取ってくださいとか言われる。E 勤も 6:30 に来て、7:30 の始発便につけられても 50 分位しかなくて余裕がない。LOG は確認するが昨晚の作業の確認まではできない。90 分は確保してほしい。

出張で羽田から奄美大島に移動すると鹿児島経由だと拘束時間が長い。出張後の清算もコンカーになって時間を取られる。交通費も定期がなくなったので、電車のトラブルがあっても振替輸送の対象にならないし会社に申請もできない。

**西日本** 地方転勤時、家賃が 8 万円以下と決められているが、超えた分を自己負担すると言っても認められない。物価上昇に合った金額にすべき。大阪はバイクや自転車通勤も認められているが、地方は車を購入すると言われる。リースとかは考えられないのかと思う。出張の移動が公休であったり、帰ってきた日が出勤日なら、そのまま勤務に入ったり

する。人への配慮が全然ない。

**九州** 転勤してくる前、羽田の国際線にいたが、JTA でもカスタマーのアシストをしている。福岡も AFRS が増えている。組合が「これ以上受託を取るな」と訴えていたけど、また増えてきているし、今後は自社の機数も増えてくる。人間的な心配がある。整備本部長がパンクしていると言っているのに会社は正反対なことをして、事故も続いている。それで「みんなの声を聞こう」と言われても、「もう言ってるし!」というところ。このままでは若い人に不安しか残せない

**羽田** 品質管理室として非破壊検査手当の新設は評価している。レベル 2 の人が相変わらず少ない。STR の人を中心に HAECO 社にレベル 2 の訓練に行っているが、JAL で必要な UT をやらない。言葉や食事、業務の問題で大変だったと言っている。他社や海上保安庁への緊急出張も多く、移動時間が勤務時間に含まれないことへの不満もある。

**成田** 今の若い人が整備士になりたがらないという話だが、それなら就職氷河期で航空業界に入れなかった人や二整備保有者の中途採用なども考えてみてはどうかと思う。間接は在宅勤務を勧められることがあるが、成田の寮に WiFi が無い。寮に WiFi くらいつけてほしい。

**西日本** 8 月で定年になったが、シニアの一時金はみんな喜んでる。でも、自分がこのタイミングでシニアになって満額でもらえるかが不安。伊丹の航務もシニアが多い。40 代、50 代がごっそり抜けている。新人が入っても他を希望して異動してしまい、全体のスキルが低下しているけれど、シニアが何とか切り盛りしている状況。家賃の話があったが、出張のホテル代も高騰している。9900 円では低い。会社も航空運賃を上げているのだから、ホテル代も見合った金額にするべき。これは春を待っている場合ではない。

**中執** シニアの一時金、今までのコンプリートボーナス的な考え方が最後の 1 年は残るので来年 7 月の一時金は損しないように調整される人もいる、という説明があった。今シニアになる人は、現役のみなさんと同じ係数の一時金になる。

**西日本** 15 期総括では年末一時金の 3 ヶ月や ST の予約・発券 6 時間前は評価している。16 期は期末手当に期待する。現場では背の低い女性整備士がプラスチックの作業台を持ってハンドリングしている。貨物便が減ったがカスタマー便でロングナイトの勤務が入った。外航の仕事を受けていると税関申請が多いので専門職の人がほしい。台風で臨時便があったけど ST は乗れなかった。臨時便に空席あっても、JAL オンラインに出てこない。

**羽田** 自分の課では 22 時以降の残業はマイカー通勤の人が対応している。マイカー通勤に頼っているということ。始発の時間も少ないがオーバーナイトも帰りの時間が決まっているので飛行機を見るというより DEP Card を埋めるような仕事になっている。何とか整備側の作業を終わらせても貨物や旅客が遅れる。どの部署も最低人員で回しているのかと思う。JGS、JLSKY も少なすぎる人員でまわしているのだから、定時性向上を考えるなら JAL として見直した方がいい。

以下、JLU ニュース 964 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 963(16-02)号】