



16-01中央 委員会報告

JLUニュース

No 966 (16-05)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年 10月 15日

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

年末は一時金にこだわり 継続要求も訴える

10月9日、第16期1回目の中央委員会をJLU会議室にて集合形式で開催し、2024年末闘争方針と要求を決定、選挙管理委員の半数改選、査問委員の選出を行いました。羽田支部川畑中央委員が議長に選出され、スムーズな進行を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

新しい期になって中央委員の1/3が変わった。中執も新たなメンバー2名を加え、この18名でやっていく。今回と最後は対面なので、会議後の交流会にも参加してほしい。

年末の一時金、今年は業績連動で示されているが、去年は3.0ヵ月が支給された。今回EBIT1400億円が見通せて2.5ヵ月になっても年収ダウンになる。今はものすごい勢いで物価が上がっている。「ベアで12000円上げている」と会社は堂々と言うけれど、日々の生活はマイナスで、生活レベルを下げざるを得ない、切り詰めなければならない。春に示した業績連動だと社会の変化に追いつかない。今回3.3ヵ月+10万円を要求しているけど、足りないと思っている。ANAが前年7ヵ月でJALは5ヵ月だった。就活生は初任給、一時金を見る。そうするとANAにアドバンテージがある。3.3ヵ月でも安すぎる。会社は2.0や2.5で押してくるだろうけど、それではダメだと言える根拠を聞かせてほしい。

一般経過報告 書面で確認

9月5日定期大会以降、JLUとして取り組んだ各種取り組み、活動状況を報告。特に質疑なし。また、補充選挙で立候補した瀧本中央執行委員が、羽田支部兼務となり支部副書記長の役職に就くことが拍手で承認された。

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2名を改選し、第4条に基づき中央委員会で任命した。

1	三上 武男(選管委員長)	JALEC HLX/D	新任
2	中島 東彦	JALEC HAA/A	新任
3	豊田 敏治	JALEC HMZ/F	継続
	川上 敬之	JALEC HAA/B	退任
	渡邊 誠	JALEC HLD/B	退任

査問委員の選出

査問委員会規程第2~4条に基づき、中央委員の互選により8人の査問委員を選出し査問委員会議長を決定した。

委員会議長: 斉藤啓一 委員: 岡崎貴充、田中嘉彦、出口潤、川畑恵太、吉田幸一、五十嵐公一、本宮賢吾

24年末闘争方針・要求案の提案 菊田書記長

年末方針案提起以降の情勢、日航労連統一要求、Jグループ労連統一要求の説明を行い、要求のポイントを提案し

た。【JLUニュース 962,965 (16-01,04)号】

また、9月18日に行われたシニアに関する説明会の内容と協定を締結しなかった理由も説明。この方針案が認められれば争議権投票が始まる。次回中央委員会(11/20)の前に一時金の収拾期限が来た時の判断を中央執行委員会に一任していただくことも確認しておく。

■ 質疑応答(口は発言中央委員の所属支部を示す)

北日本 年末は3.3ヵ月あっても足りない感覚だ。北海道だからと言って土地が安いだけで物価は安くない。電気代も上がっている。そして千歳は車がないと生活できない。タイヤも交換しないと本当に危ない。降雪地帯は赴任料加算があっても賄えない。今、シニアに頼ってばかりいるのは若者が来たらならないから。理由は経済的なことと、資格を取れないから。若者がいないと職場が活性化しない。若者が来たがる地方基地にしないといけない。別居特認STは予約可でも枠があって予約できない。そういうことを改善し、単身赴任しやすい環境であれば異動を受けてもらえると思う。

西日本 年末は一時金、特に係数を重視してほしい。物価は上がる一方で苦しくなる。手当関係も増やしていかないと。今は専門卒より高専卒、大卒が多い。飛行機を知らない人も採用するなら整備の労働条件を良くしていかないと来てくれない。高速代はなかなか会社に伝わらない。高速代も高くなっている。タクシーは高速を使うのに、マイカー通勤は使うと赤字。遅番ではマイカー通勤の人に残業させている。

西日本 関空も国内線ではJAL便が戻り、カスタマー便も非常に増えている。シニアは年末一時金が出るようになったので喜んでいる。HAECOから出向で来ている整備士がAFRSやアシスト便の対応をしてくれているが、後任が本当に来るのか心配。彼らがいないと回らない。グラハン・旅客も人員不足。伊丹と違って24時間対応なのでカウンターの人たちが、身体が持たないと言って辞めていく。整備の最近のSQはシート関係かIFEが中心。それに対してシートやIFEの教育が少ない気がする。何とかしないといけないと思う。

西日本 名古屋は貨物機が多く、頻繁な勤務変更があったけれど今は少なくなった。JALの767プレーターに対応するため遅い勤務はある。勤務変更に対して意見はないがAFRS手当のこだわりは強い。仕事は減っているので羽田からSR JOBを請け負っている。人員も増員されたが、入ってきたのは支店勤務が初めての人や定年間際の年配の方。

成田 +10万円の定額にもこだわってほしい。若い人はお金が多い方がいい。全体に波及する定額は必要。安全に関

しては、ステップから落ちる、足を踏み外すことが多くなっている。機材に合わない汎用のものを使っていることもあるけど、設備の老朽化しているものは早く更新してほしい。65歳過ぎの人も現場にいるけど、頼みにくい仕事もある。そういう人が担当する仕事を作してほしい。エンジンもパーツが入ってこないから、入ってきたら突貫工事になる。普通にスタートしても購入漏れとかでストップすることがある。そういう話が多すぎる。今は「スタンバイ 1 台あれば」という計画を作っているけど 2 台で計画しておいた方がいいかと思う。

羽田 確実に物価上昇している。家のローン、子供の教育費にお金がかかる。ベアがあっても生活が厳しい。ライン 3 シフトも 50 代半ばが多い、50 代が若手に教えているけど、その 50 代もあと数年したらシニアになる。数年先のビジョンを聞いてほしい。ST90 は運賃の値上がりと空港使用料もあって、以前より高くなっている。ST00 を増やしてほしい。部品不足も問題だけれど Q パーツが多い。完全に直ってないものが入ってくるのはディレイ、キャンセルにつながる。

中執 部品について話すとかかなり具体的なことを聞かれる。覚えておいて組合に連絡するか、ラインセンターにも CSZ の担当者が座っているので、まずはそこに伝えてほしい。

羽田 転勤は、海外に行く人と国内に行く人の差がある。海外転勤は車もあって、いいマンションに住んで持ち出しがない。そういう話の後に国内のことを聞くと魅力がない。国内赴任の条件を上げないと回らなくなる。インターのシニアは現役と同じ働き方を求められている。ラインは資格者が全部やらないといけな。負担が大きいので例えば選択制を導入し、自分で B コースを選んで、責任の低い仕事で残れるとかがあるといい。本当は負荷を下げられればいいけど、できないなら選んで責任を下げることを考えてみてはどうか。

羽田 確認主任者手当、2 機種目は 5000 円だけれど、減る理由がわからない。最低でも同額もらえないとおかしい。人員不足の問題では絶対数も足りていないけど、負荷の差が多い。これを平準化してほしい。でもシニアの人たちに現役と同じパフォーマンスは無理だから、会社にもう少し考えてほしい。もう 10 月だけれど半分以上は兼務教官をしている。普段は 3 シフトなのでシフト手当がなくなり 8 万円くらい下がる。人事考課も付いていない。だから兼務教官の依頼をしてもやりたがらない。今は一斉の教育で全面免除課程というコースが出来た。現行の新規、拡張もあるので、コースが増えているけどそんなに教官がいらない。短い時間で仕上げていかなければならないから、ますます教官の負荷が増えている。

羽田 一時金の要求について「4 ヶ月という数字にはならないのか」という人もいる。遅番の付帯作業について、シニアの中には定例作業だけやって他に手を付けない人もいる。「ミスしたくない、時間がない」が理由。それが悪いのではなく、シニアの人もアシストがいればやってくれると思う。それができないアサインになっている。人員確保が重要だと思う。

羽田 年末要求は問題ない。2.0 ヶ月から始まるのはいかなものかと思う。それは業績の悪いときの話で儲かるのがわかっているときは別だろう。重整備は年間計画があってそれに基づいて仕事するので、計画上は綺麗に飛行機が並ぶことになっているけど、実際そうはならない。しわ寄せは現場にくる。問題は人員。人はいるけど現場に来る人数が足りない。人材育成が目的で若い人を各地に研修に出している。そうして現場から人が抜けている状況でも、ラインに応援に出すことが多く、人がいないから自分たちの仕事ができない。

たまに人がいるときはみんなでパネルを開けるが、そうすると今度はツールが足りなくなる。

羽田 去年の一時金 3 ヶ月が人生初めての係数で嬉しかったけれど、下がれば「何で下がるの？」って声になる。今の 3 シフトは、深夜 2 時に終わる。1 時と 2 時はやっぱり違う。シニアの人も厳しいと言っているし、辞めていく人もいる。HAA は REI と CBN の仕事がメインだけどライン国内線のアサインが多い。資格者は 50 代に固まっている。その中から領収検査、兼務教官、チェッカー業務にアサインする。係長は人員調整が大変。それでも係長手当もないし残業も全ては付かない。出張のコンカーでは、みんな差し戻しにあっている。時間がかかりすぎる。手順とか確認できる仕組みが必要。

羽田 最近 AFRS の資格の数が多い。係長に言われると嫌とは言えない。4 社 5 社持つことがざらにある。LOG の違いもあってエアラインでバラバラ。パスワードだけでも混乱している。職場の若い人の中には、先輩の悪いところばかりを見る人もいて、悪い働き方を真似する。若者がそういう選択をすることに危機感を持つ。

羽田 最近 Corporate Safty が出たけれど、今は機材と便数のバランスが悪い。こんなあいまいな対策では焼け石に水。トラブル時のマージンがない。今はパーツがないから直せない、流用も多い、しわ寄せはいつも現場に行く。SR JOB は先送りになり、あったはずのスタンバイ機を引当機にしよう。IFE のトラブルも死活問題、お客様も楽しみにしている。飛行するうえでプライオリティは低いかもしれないけど大事な。キャビンと IFE がリピーターつかむ。今の便数を回すにはあと 3 機は足りないと感じている。機材を増やす気がないなら便数を減らすしかない。経営としてもっとイールドを上げる工夫が必要。社員にお金を払わないで利益をあげようとしないでちゃんとしてほしい。マイルとか他のことで儲けようとしているが本業で稼げるようにすべき。

羽田 9 月の面接でシニアの C コースになったが、どうしてそうなのか明確な回答はなかった。整備など他部門では 65 歳以降の雇用はあるけど、運航本部の間接にはない。他の会社も 65 歳以降の雇用が増えている。総務省の調べでは 65 歳以降で働いている人は 50% 以上。JAL は先進的な会社なのだからそうしてほしい。職場では若い人が入ってきては抜けていく。他は非常に高い年齢、50 代 60 代と若者の職場。スキルも下がっている。OG を採用しているけれど独特の条件で休みが多い、そうすると他とのバランスが悪くなる。教育も十分ではない。座学をやっていない人をちょっとした OJT で働かせる。不安があるまま仕事をさせられている。

採決:「24 年末闘争方針」について
賛成 13 反対 0 保留 0 議長 1 で可決

採決:「24 年末要求(JALI, JALEC, 日航労連統一、Jグル連)」について

賛成 13 反対 0 保留 0 議長 1 で可決

閉会あいさつ 糸谷副委員長

年末闘争は、一時金はもちろん、諸要求にも取り組んでいく。団交で要求を前進させるためにも職討や、集会にぜひ参加して頂きたい。整備の現場は屋外がメインで今年の猛暑は本当に辛かった。これから北国では厳しい冬が来る。寒い冬に気持ちだけでも暖くなるような回答を得られるように、交渉していくので、職場からの支援をよろしく願います。