

# 2024 年末 第4回団交報告①

# JLUニュース

No 975(16-14)  
航空連 日本航空ユニオン  
中央執行委員会  
2024年 11月 11日

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

## 一時金で魅力を上げて 良い人財が集まるように

11月06日9:00~10:00、24年末第4回目の団交が行われました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、整備本部から総務部橋本部長、赤松グループ長、人財戦略部メンバー含め9人、組合側は佐藤委員長を含めて7人が出席しました。以下、団交報告その①です。

### ■2.5ヵ月では失望感しかない 再回答を求める

**委員長** 今日何も回答がないのは非常に残念。前回の内容はゼロ回答で、一時金に関しては2.5ヵ月ということになったが、こちらの主張とは異なる。職場の受け止め方として、他労組では「2.5ヵ月で確定」としているが、組合員1人1人に聞くと「去年の3.0ヵ月より下げはないだろう」となる。期末手当も「ANAの6.0に対しJALは5.5というのはおかしい」と言われる。去年より繁忙感が増して、客況の良さを感じている中での下げ回答には失望している。「どうせJALは」と諦めている人も期末ではなく前倒しで欲しいと言っている。業績連動は夏と冬にボーナス払いがある日本のしきたりに合わない。期末は機械的な後出しで、経営のリスクがない。経営としての覚悟が欲しい。それから航空の魅力が無くなってきている。昔は航空と建設はすごく一時金が高く、魅力的で、航空会社で働いていれば羨ましがられたものだが今は違う。さらに一時金でANAにも大きく負けている。ANAとの比較もあるけれど、JALは時代を読めていない。昔の西武やダイエーと同じになると危惧している人もいる。時代を先取りしなければ生き残れない。一回破たんして生まれ変わったはずなのに、まだ古臭くて、保守的すぎる。一時金に関しては、結局、都度の交渉で時勢にあった水準を作るべき。今は変化が激しい。政府も想定外の方向に進んでいる。最低時給1500円とか、103万円の壁を打ち破る話も、去年からは全く想定外だと思う。今、日本の賃金構造を取り戻そうとしている。海外に行くのと物価の違いを痛感する。日本は賃金が低い。その中でも「JALは保守的」という声を何とか変えていかないと、もう航空の魅力が回復しない。魅力的だったのは、ちょっと裕福に見える、ちょっといい仕事をしているように感じる、そういうステータスがあったはず。それが今は失われてしまっている。何か手を打たないと本当に没落するしかない。

**組合** 上期決算が出て、1700億円の通期目標を据え置いた。据え置いたということは自信があると捉えている。自信をもって1700億円を目指すなら、一時金をもう少し修正してもいいと思う。前にも言ったけれど数値には許容範囲というものがある。「皆さんがこの目標に向かって食らいついてくれるから、追加でいくら払う」とはならないのか？

**会社** 保守的すぎるとも言われたが、こういう建付けにしている目的は、こういう目標にみんなに向かっていって、こういう目標が達せられたら、こういう賞与、という事を共有していく。その目標とそれに対するリターンが、最初から透明性を持って示されているということについてはノーということか？

**組合** ノーだ。目標に対してのリターンがしっかり現場が納得できる水準ならまだしも、そこは会社が勝手に作った低い水準。そんな目標には納得して向かえない。私達の要求は3.3+10万円だけれど、例えば、夏3で冬が3~4ヵ月と言っ

たらノーではなかったかも知れない。今の建付けでは低すぎる。社員への求心力も低くなるし、採用競争力も低くなる。

**組合** 安心させるのはいいとして、透明性がきっちりしすぎていて、その通りになると何の感動もない。そこに経営の思いというものがない。でも去年の3ヵ月にはそれがあった。

**会社** 去年も夏が2で冬3、期末はもうないつもりで、出し切ったつもりだった。それでも年度が終わったら「これだけ頑張ったのだから期末期待してます」みたいな話になると思ったし、実際に声があった。だからそういうところには、会社もその思いには報いたいし、あつてしかるべきだから、6月に少なかつたけど気持ちで対応はした。だけど、これを「ちゃんとやります」と言うだけではなく、どういう目標に対し、どうなったら、どういうリターンになるのかを、しっかり建てつけていく方が、透明性、客観性という観点ではいいと思っている。

**組合** 期末は最後に上振れしたときに、「ご苦労さまでした」で出してくれればいい。私達は「期末期待してますよ」と言ったけれど、正式な要求はしていない。来年の夏、このままだと2から始めるつもりだろう。そうしたら「2ヵ月って何？また下がった」という話になる。最低ラインを保障するのが会社の覚悟という話もあったけれど、それも期待していない。ほぼゼロに近い状態まで落ちたことを経験しているから全然保障になっていない。通期で1700億円の見通しを据え置いたが、職場では「そんなのハッキリだろう」みたいな受け止め方をしている。「どうせ出ない」と諦めムードになっている。

### ■整備士の魅力向上へ 確認主任者手当の改定を

**組合** 確認主任者手当は今1万円。今年のペアが1万2000円、今の賃上げの報道を見ると、次も5桁はいくと思っっている。そうすると、いつまでたってもこの整備士の手当が1万円では、必死に勉強して、体壊してまで資格を取るくらいなら、もっといいところはないかと、転職先を探すのではと思う。この改定は考えてないのか？

**会社** 確認主任者手当の水準自体は、破たん時に一旦下がり、また整備の状況とかを再評価し、世間動向とかも見て、この水準になっている。ペアの話は、あくまで生活給で、物価上昇や、会社の中長期的な人件費の影響も見ながら上げていくもの。手当と基本給の目的とか趣旨みたいなところは全く違うものではあるので、切り分けて考える必要がある。確認主任者手当の水準がどうかというと、現時点では「水準を見直す考えにない」という回答になる。でも手当全般的に未来永劫、お値段据え置きかと言ったらそういうわけではなく、状況をしっかりと見極めた上で、適正な手当をしていくということ。

**組合** ラ確手当の水準自体も低い、何で2機種目、3機種目が安くなるのか。同じかそれ以上に2機種目3機種目で苦勞している。2機種目から安くなる理由は？

**会社** 資格行使についても着目しているけれど、もう一つに資格取得のインセンティブ的な要素も含まれているということ。1機種目を取るときのハードルの高さとか、取るにあたっての努力などを踏まえて1機種目を少し高めにして2機種目、3機種目のお値段を下げている。

**組合** 下げる意味がわからない、例えば新設された非破壊検査手当は ECI で 3500 円、それに USI も持てばまた 3500 円付く。だけどなぜ確認主任者に限っては、機種が増えても同じ値段ではなく、5000 円になるのか。AFRS も 1 機種 3500 円。2 機種持ったとしても 3500 円が追加される。

**会社** 非破壊検査の資格は、この一つの資格を取るのにゼロからしっかりと経験していくというもので、もう一つ取るには、違う種類のものをまたゼロからになり、違う資格を取るぐらいのものだから、それを手当の額で表しているというもの。

**整本** AFRS 手当の話の前に、一整を取って、1 機種目のラ確を取るときは、間違いなく 2 機種目より多く、いろいろな勉強、基本技術とかもある。2 機種目以降については、その拡張部分だけだから、明らかに格差がある。AFRS 手当は拡張していくときに、1 機種目と 2 機種目で違うかというところ、そこに格差はないと皆様も感じられていると思う。

**組合** 新規と拡張は違うと言うけれど、決してボリュームが減ることはない。例えばシンプルな機体で新規をとった後に 777 とかだと、ボリュームが何倍にも増える。基本技術がないからその分業ということはない。さらにその資格行使も、複数持ってマルチでやることの大変さもある。それぞれの最新の情報を維持していかなければならない。

**組合** 屋外作業手当の話の時に、仕事の大変さとか、そういうことに手当を払う気はないと言っていた。でもラ確手当は資格行使に対して払うもので同じ価値、一緒でいいのでは？

**整本** 資格行使という観点からそうなるけれど…。

**組合** パイロットのように、今はこの機種しか飛ばさない、というわけではない。整備士は一晩のうちに、何でもやる。持っている資格を全部にサインする。その資格行使に対して、なぜ 1 万円と 5000 円に分けるのか。全部同じ価値のログサインなのだから同じにしないと。

**整本** 資格行使という観点は大きいけれど、それに加えて、取っていただくハードルの高さみたいなのところを 1 機種目の値段に加えているというのが今の考え方。

**組合** そういう大変さに対しての考え方はしないというのが他の手当の時に言っていた。だからそこでつじつまが合わない。

**整本** 手当というのは、育成というか、「こういう整備士を目指してほしい」という考え方で設定している要素があるので、だから「よし、資格を取ろう！」と思ってもらえるような賃金項目として設定している。賃金にはそういう要素もある。

**組合** だったらなおさら 2 機種目も 1 万円にしないと。「2 機種目 5000 円ならいらぬ」となる。確認主任者手当を全部 1 万円にして、一整手当を新設すればいい。確かに基本作業を覚えるのも大変。だから一整にちゃんと出して、その上に 1 万円ずつ足していけば、整備の魅力も少しは上がる。

## ■どこの職場も人員不足 採用は増やせないのか

**組合** 安全要求については、全てが「人がいれば…」という話になる。どこの職場も人が足りない。整備の採用は 1 年に 120~130 名、それでも足りない。整備は中途採用やアルumn採用(退職者のカムバック)はやらないのか？

**整本** 現時点では考えていない。やはり整備士の市場は非

常に限られている。声をかけても、なかなか人も集まるものでもないし、あと JALEC としては整備士にはしっかりと経験を積んでもらって、ここで活躍してほしいという若い人を採用している。現時点では中途採用というものはない。

**組合** やってみたい。特に ANA は前評判が良くて、入りたい人はたくさんいる、航専卒では JALEC よりも多いと思う。ANA は採用数も多い。だけど、いざ入ってみると、勤務とか仕事がつくて、結構辞める人がいる。そういう人を狙って中途採用で取ってくるのもありかと思う。

**整本** 確かに ANA は、コロナで結構多くの方が辞められたと聞いているけれど、最近はそのままで退職率が高止まりしている状況ではないので、そこを狙って今また中途採用を再開して、果たしてきちんと我々のところ来てくれるのかどうか。

**組合** 来てくれるかどうかわからなくても、そこに中途採用の枠があれば可能性はある。

**整本** そこに我々のリソースをかけるよりも、やっぱり若手の整備士の方、専門学校、今は高専とか、大学卒業の方も含めて採用しているところだけれど、そういう人たちの採用して、しっかりと育成して、整備士として…。

**組合** そのスピードが間に合っていない。リソース不足がひどいから、職場がひどいことになっている。若者がとれば確かにそれが一番。ANA を辞める人は一整を持っている人が多いから、そこから来てもらえばいいと思う。ANA が自分の会社の勤務が厳しいことに気づいて、改善する前に中途採用でそういう人たちの連れてくるのも一つの手だと思う。

**整本** 今、現場の中途採用はやってないけど、元 JAL の整備士の方を、今派遣社員で受け入れてカスタマーの補助作業をしてもらっている。そういうリソースの確保をもう少し検討していきたい。あと中途採用というところを、本当に完全にオープンにしまうと、この少ないパイの中で LCC も含めて本当に整備士の取り合いになってしまう。LCC と比べ待遇のいい JAL と ANA に人があまりにも集中すると、他の会社とのバランスとか日本の航空会社全体を考えると、必ずしもそれがいいとは考えていないので、そこは慎重に検討させていただく。

**組合** LCC は LCC に考えさせればいいこと。実際に資格手当は何倍ももらえるようになっている。だから短期的にももの考える人たちは LCC を選ぶ。JAL は JAL のことを考えればいいと思う。外部リソースの派遣というところも、結局高齢者雇用になるから、中途採用で 30 代に来てもらうほうがいいと思う。そこから育てていけばいいからぜひお願いしたい。

**組合** 若い人を採用したいという話では、JGS や JLSKY などグループ会社では、9 月入社があるが、JALEC にはない。難しいけれど 4 月卒業の人を待たせておいて 9 月にもう 1 回、訓練所を開いて育てるようなことはしないのか。

**整本** 日本の学校の卒業生をターゲットにするとやっぱり 4 月入社になる。そこからこぼれている人がどれくらいいるかというところ、ほぼ現時点ではない。一方で外国人採用を最近始めていて、彼らについては、4 月から日本人と一緒に整備訓練を始めてもらいたいのので、その準備のために少し早く入社して、日本語教育をするような、時期をずらしての入社ということでは確かにやっている。

以下、JLU ニュース 976 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 975(16-14)号】