

16-03 中央委員会報告

JLUニュース

No 990（16－29）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 2月 10日

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

去年以上の賃上げに ベア 6%の定率回答を目指す

2月４日、第16期3回目の中央委員会をZoom併用で開催し、24年末総括・25春闘方針、25春闘要求を決定しました。羽田支部岩川中央委員が議長を引き受け、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

今日は年末総括、春闘方針、そして春闘要求を決定する。年始から鳥取社長がテレビで今年の春闘の見通しを語っていて、「昨年を超える賃上げ」と述べていた。メルボルンでアルコール事案があって、渦中のフジテレビが JAL の問題を報道していた。それでも客況は変わりなく、多くのお客様が乗っている。収支目標に対し、少し足りないかもしれないが、そもそもの目標が高い。今回、アルコール事案があったけれど春闘に影響することはないと考えている。昨年以上のベアがあっても生活感はよくならない。昨年のベアは住民税で相殺されている人もいて、実質ゼロと同じくらい。評論家も物価上昇を上回るのは 2026 年以降という予測をしている。それに一時金も 2 ヵ月+2 ヵ月という考え方を、この春闘で切り崩していかないといけない。3 ヵ月+3 ヵ月にしていかないと厳しい。春闘は、アルコール事案というマイナス要素はあるけど、それは経営問題。労働者に転嫁することがないようにしっかり見ていきたい。今日は活発な論議をお願いします。

一般経過報告 菊田書記長

11 月 20 日第 2 回中央委員会以降、JLU として取り組んだ各種取り組み、活動状況を説明。特に質疑なし。

24 年末総括、25 春闘方針・要求案 菊田書記長

24 年末総括案、25 春闘方針案【JLU ニュース 983、984 号】について、ニュース発行後の情勢を加えて説明した。要求案【JLU ニュース 987～989 号】について、新規要求、根拠の変化などを提案した。

■ 質疑応答

北日本 車座でいろいろ話していたが、お金さえしっかり出ていれば不満はなくなる。千歳では転勤が滞っている。それは北へは転勤したくない人が多いから。転勤貧乏になるという理由の他に、資格が取れないから転勤したくないという人もいる。転勤したくて仕方ないくらいの条件にすればいい。暖房手当の声が強い。ガソリンも灯油も電気も高い。今は部屋の中でダウンジャケットを着て暖房代を抑えている。

羽田 職場では人員不足を感じる、頭数ではなく仕事のできる人が不足している。特定の人に業務が集中して負担がかかっている。特にフリート業務の負荷は大きい。作業の計画を立て、トラブルが発生すれば短時間で対応を求められる。ご飯もトイレもいけない日もある。負荷の要因は部品がないこと。トラブルがあってコレクションするにも部品がない。そのような中、一人で計画を立てなければならない。人を育てようとしているがなかなか難しい。資格手当が低いという話もある。資格者に負荷が偏っているので上げてほしい。

西日本 ベア 6%、一時金の要求も支持されている。会社は一時金を低くしておいて、帳尻合わせで期末を出してくる。一時金は年間 6 ヵ月を最初から示してほしい。高速代を使うのは決して贅沢ではない。疲れを取るために身体の為に自腹で使っている。経費として払ってほしい。伊丹もシニアが増えている。現役とシニアで考え方に差が出てきている。現役の人は再雇用の人の面倒を見る大変さがあるし、シニアは体力的な大変さがある。再雇用されても肩身が狭くなって、1～2 年で辞めていく。仕事を限定して、組織も分ける必要があるかと思う。FDA の機体の重整備もしている。重整備は 2 機体制で負荷がかかっている。C C’k 中にペイント作業を並行してやるから、防塵マスクが個人貸与になった。そういった改善はあるが、人が足りない。

西日本 関空も転勤が停滞している。自分達は業務命令で来ているのに、今は何で説得できてないのか。地方とメイン基地との差を埋めるために地方手当みたいなものが必要かと思う。乗員、グラハンもそうだが整備も人員不足だから作業の見直しが必要。グラハン、乗員が出来ることもあるので、見直しを求めて、少しでも整備の負担を減らしてほしい。

西日本 年末総括は、一時金が低くて不満はあるがやむなし。ベアは定額でなく定率の方が、我々の賃金は上がる。若者しか見ていない感じがする。65 歳以降の一時金が JGS にはあって JALEC にはないのも不満。名古屋では、働き方改革で勤務の見直しをしている。支援をもらわずに勤務を作れないか考えているが、N勤は勘弁してほしい。

九州 カストマーは遅延などがあり拘束時間が長い。その時間を各社に請求するようになった。LCC もたくさん飛んでくる。次々に教育も入ってきて、一人で何社も持つ。規定やログが違って大変。転勤問題に関しては、別居特任 ST が思うように使えない。北九州を利用したり新幹線で戻ってきたりする。オーバーセールをしている路線もあって、「ST は降りてください」と言われたことがあった。

成田 ベア 6%は、物価高だし、ガソリンも高いから絶対欲しい。サービス残業のことも言ってほしい。間接も係長も、夜遅くまでやっている。きっちり残業をつけているかと言うとそうではない。飲酒事例が出てアルコール検査が大事なのはわかるが、SHOP までやらなくてもいいだろうと思う。NPZ はめちゃくちゃ忙しい。A350 で OIL LEAK があったがあれはリースエンジンだったけど参ってしまった。忙しいと DS 勤務を軽

く組んでくるけど職場の負担は大きい。年度計画を立てるときにマージンを取って、人員に余裕を持たせてほしい。

羽田 健康に関する要求に脳ドックが追加されたが、これはいい要求だと思う。前の職場で 3 人倒れたが 2 人は病院で亡くなった。もう 1 人は意識を失って現場を離れていった。脳ドックで事前に病気が見つかることはある。整備は 24 時間働いているから身体に負荷がかかっているから必要なものだと思う。N 勤がきついという声は多い。シニアになるときに夜勤のないところに異動させるとか考えて欲しい。フリート業務のスキルは個人差が大きい。教育期間が短いのが問題。そんな簡単に出来る仕事ではない。EST とは机が近く、お互い助け合って仕事をしている。その EST が M1 に移動する噂があるが何か情報があれば教えて欲しい。

中執 EST が天王洲に引っ越す話があったけど今は止まっている。組合としては、現場に寄り添わないといけない組織を現場から離すのはおかしいと言っていくが、今具体的な提案はされていない。

羽田 兼務教官が教育で N 勤務をしても、シフト手当がつかない。会社のために人材育成しているのにデメリットがあるのはおかしい。ラ確手当、一機種目が1万円だけれど、各種手当は目減りしていくので「基本給×何%」とかにしていく方がいいと思う。2 シフトは 90 年入社でも若手扱い。シニアの人は現役世代と同じ仕事を要求されるが、賃金は下がる。それで世代間のギスギス感が出る。「ラ確の人はラ確の仕事を」と言われるが TS として働けるようにしてもいいと思う。メルボルン事例も、整備で業務改善勧告を受けた時も、管理職が決めて、現場に説明がないままだった。組織的に何か問題があったらうやむやになる。もう従業員から信用されないことをしていると言える。

羽田 年末のサイバー攻撃で、e-log、SMART が動かなくなって運航できないかと思った。結果的に工夫して何とかなったが、現場のラ確の負担になった。システムは通常時から点検し、改修も早めにやって強化して欲しい。課の大半がシニアで、係長は JALEC の 30～40 代。アサイン上、シニアにも 3～4 便つけないといけないが、シニアの方から「ひどすぎる、体力を考えたアサインを～」と言われる。一日の便数を考えるとシニアのアサインを減らせない。我々もそのうちシニアになるが、夏になれば体調不良も起きるし不安。本当に何かの策を立てないといけない。

羽田 HAECO で A350 重整備の一機目が終わり、今度は SASCO でも予定している。海外がメインになっていくが、それでもドックに人がいない。2 ラインに加えて 350 の就航前整備をしている。なかなか進まないけれど何とかこなしている。M1 のドックが 787 専用への改修が終わったが、350 のドックも評判が良くないので、787 用も C C'k をしながら見ていきたい。STR の UT 資格者の養成で、計 4 回 HAECO に行かないといけない。生活や言葉で苦労するので、羽田で経験を積むことは出来ないのか聞いているが中国でやることに決まってしまっている。アルコール問題の説明会をみんなで聞けた。情報リークの件を聞いていたが、田村さんのところにも情報は入ってこなかったと言っていた。

羽田 3 シフトで S 勤が 26 時だとダブルナイトみたいなもの。実質この勤務になってから体調がすぐれない。シニアになったら 2 シフトに行きたいと言っていたけれど叶わずに退職された人もいる。春闘で資格手当を増やしてほしい。CBN スキルの人は率先して取らない。手当が増えれば変わってくると思う。資格を持って、兼務教官、TAB、新造機の領収などをやっているが、偏りのないように仕事をシェアしてほしい。係長を長くやっていたが手当はなかった。結構自分の時間を使っていた。係長時代は長く働いていたと思う。

羽田 年末総括としては、経協、整本労協、上期決算説明会、支部労協などで、職場の意見をきっちり伝えてくれていたと思う。春闘が始まるが、アンケートの声で、「シニアがいないと成り立たない会社は異常」というのはその通り。シニアは技術の伝承が一番の仕事だと思う。シニアが 120%で働くのもおかしい。いろいろな要求があるけれど人員増に勝るものはない。賃金アップで人材を確保しないといけない。今年はベアで 6%を目指してほしい。

羽田 コメが高い、ガソリンもびっくりするほど上がっている。ベア、一時金を上げて世の中の物価上昇を超えてほしい。ENG OIL の LEAK は衝撃的だった。これでエンジン待ちが 4 機に。次に入ってくるエンジンをどこ付けるか路線本部と一緒に頭を悩ませている。日々のシップトラブルに対応しながら計画を立てているけど、全員が必死にやってもできることではない。これは経営責任だと思う。飛行機、部品を買うか、便を減らすかどちらかだろう。機体や物や人が足りないのでどのセクションもギスギスしている。無駄にセクション間の関係を悪くしているし、士気も下がっていってしまう。

羽田 シニアの要求はスリム化したものの、自分は 7 月で 65 歳になるが、出来ればまだ働きたい。去年の 10 月からシニアの賃金が上がったけれど、新人の賃金の方が高い。運航本部にいるので、メルボルン事例はもしかしたら大問題になるかもと思っていたら本当に大変なことになった。報告書に運航本部そのものに問題あると記載されているが、当日の仕事どうこうではなく、そういう運用でやっていたのが大問題。小松、ロンドンで起きて、乗員は三段階の検査制度ができたけれど、形式的なものになっていた。オペレーション本部、運航本部、みんなの責任と言うのは納得できない。

羽田 カストマーの作業で OIL CAP の閉め忘れが続いている。それも同一人物のミス。写真を残すことが対策だったけど、それもできていなかった。同じミスを繰り返す JAL の品質はどうなのかと思う。最近は他にもミス、ケガ、不具合で管理職から謝罪のメールが多い。この連鎖を断ち切るのはいつになるのか。外航機の機内食を食べた事件もあった。これも複数回の常習犯だったようだが、その後の懲戒のやり方には疑問がある。

採決:「24 年末総括・25 春闘方針」 賛成15 反対 0 保留0 議長1で可決

採決:「25 春闘要求」 賛成15 反対・保留0 議長1で可決

閉会あいさつ 糸谷副委員長

皆さんお疲れ様でした。今年の春闘も「管制春闘」のようなもので追い風が吹いている。昨年も同じ感じだったけれど、結果的にそうでもなかった。組合としては追い風に乗りたい。オイルリークの話もあったけれど、情報リークの話もあった。ちょっとしたリークで会社が傾く。何か起こして週刊誌に載るようなことがあってはいけない。乗員さんがステイ先でお酒を飲むのもわからないでもないが、お酒が仕事に影響を与えることもある。それで会社が傾くようなことになってしまう可能性もあるので、皆さんも気を付けましょう。良い春闘になるように執行部も頑張るので応援よろしくお願いします。

【日本航空ユニオンニュース 990(16－29)号】