25 春闘
第2回団交報告②

JLUニュース

No 994（16－33）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 3月 01日

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

人材投資は長い目で見ていたら手遅れになる

２月２５日９：00～10:05、25 春闘第２回目の団交の報告その②です。

■土日祝、年末年始に働くことへの感謝を形に

組合 年末年始手当は 5000 円だが、祝日だけ 1 万円出している病院がある。日本の祝日は16 日だから年末年始の元旦除く 4 日間を合わせて 20 日、そこに対し 1 万円付くことになる。土日祝手当はシフト手当の中の 3000 円に含まれているということだけれど、もう一度検討してほしい。

組合 今年の元旦に E 勤で働いたが、元旦だからと言って工数が下がっているわけではない。昔は、年末年始はある程度工数を下げて働いていた。今は全く関係なくフラット。「年末年始なのにこんなに仕事があるんだ」という気持ちになる。年末年始、GW、お盆の繁忙期は、運航便に集中するべきだと思う。定例整備に関しては、ある程度実施時期をずらせるものもある。繁忙期は運航便に集中して、客室をもっと綺麗にするとか、予めディレイしないよう、定時性が高くなるように便間の整備に整備士が行ってチェックするとか、そういったことは出来る。そういうところに集中するべきかと思う。

会社 皆さんの感情的にも、年末年始手当の声はどうしても強くなると思う。私自身も間接で働いて、例えば土日も年末年始も働いてくださっている JAL グループの皆さんがいることを常に忘れずに過ごしてきた。そういうところで今、特に土日祝や年末年始手当に要求が集中することは絶対あると思う。しかし賃金の考え方で、基本給があって、資格手当があって、働き方があって、すぐにはどうこうとは言えないところ。

組合 その感謝は嬉しいけれど、土日は休みに専念してそんなことは忘れて、自分の時間を大事にして欲しい。ただその感謝の気持ちを手当という形にして表して欲しい。

■屋外作業手当は必要　できないなら実費精算を

組合 屋外作業手当については整備本部で色々やってくれて一口アイスを置いたり、周回遅れのような感じはするけどファンベストを導入したりしている。でも結局は暑い寒いに耐えて働くことには変わりない。だからオフィスの中で働く人との違いを作って欲しい。在宅勤務がほぼ出来ない整備と間接の差を何か付けるとしたらこの屋外作業手当になると思う。

会社 毎回のお話になるが、いかに働かれているか、環境面の整備にもしっかりお金を使って、働きやすい環境を整えていくところかと思っている。

組合 環境面ではもう地球の温暖化を止めるしかない。それができないから手当で還元してほしい。みんなが工夫している。発汗して涼しくなるシャツとかを買うけれど、それは結構値段が高い。JGS さんもそうだけれど、ずっと屋外で作業するために工夫をしている。「環境面を」と言うなら掛かった費用、仕事で使うものに関しては実費精算してくれたらいい。

組合 この前、函館や青森で ENG CHG があり、間接の人達もモニターで見て、「凄い環境で作業しているなぁ」という感想を持たれていた。整備のみんなに屋外作業手当が付いているならそれも仕方ないけど何もない。ただの出張。あれだけの仕事でも普通のパーディアムだけ？何か付けてあげてもいいのでは、という気持ちになる。

会社 手当にすると「お金渡したからこれで工夫してやりなさい」ということになってしまうけれど、そうではなく、会社として、冬は寒い、夏暑いので作業の負担軽減のための職場環境を構築していくことを考えなければならないと思っている。

組合 負担軽減ができていない。年々1 人の整備士に対する負担は増えてきている。例えば 1 日の働き方の中でも、運航整備の場合、事務所に帰ってきてから、飛行機のトラブルを直しに行く、戻って事務所で書類整理とかしていたらスタンバイ時間はほぼ無い。前よりも厳しくなっている。言っていることは分かるけれど、それなら負荷を下げれば良い。

組合 熱中症対策では、首にかける冷たいタオルや、昨年は、服にかけて温度を下げるスプレーなどもあったけれど、人によって使いたい、使いたくないがある。会社で支給されたものが嫌な人でも、シャツとかは自前で準備している。環境面でも、個人負担で揃えたりする人もいる。だからお金で解決するのも一つだと思う。冬も外で夜勤とかだと本当に寒い。会社支給のインナー、カバーオール、ジャンパーでは足りないので、自前で温かいタイツとか、いろいろ買っている。

組合 それも業務に必要なお金だし、無いと仕事ができないほど寒い、暑い中でやっている。環境を整えると言っても間に合っていない。早く何か手を打たないと、どんどんモチベーションを失っていく。そういう警鐘を鳴らしている。そこに対して、「これは仕方ないことだから」ではなく、「確かにそうだ、何かしないと」と一石を投じるような形で、ぜひ考えてほしい。

整本 整備本部としても考えていく。どういう形がいいのか周回遅れと言われるけれど、必死についていっているつもりではある。どういった方法がいいか、また労協とかで話したい。

組合 会社からはシャカシャカしたインナーとかあるけどあれだけでは足りない。今はもっと良いものがある。

会社 外で着るジャンパーやインナーのシャカシャカとか、ああいうものが「やっている」ということだと思う。

組合 ジャンパーはだいぶ良くなったけれど、それで十分というものではない。実際に仕事する時はジャンパーを着ていても、腕まくりしながらレンタルウエスを腕に巻いて仕事して、それで手がどんどんかじかんでいく。そんな状況で作業するので何かと自前で準備する。今は手袋だって良い物もある。そういう物も買えように手当を出せばみんな買うだろう。女性もヒートテックの「極暖」を買っている。学生時代は高くて買ったことないけど、もう寒くてしょうがないからと言って、一番高いものを買ってきている。

■転勤することのメリットの一つに暖房手当を

組合 石油手当が廃止になった頃は灯油が約 700 円/18ℓだった。今は乱高下を繰り返して約 2000 円、3 倍ぐらいの差がある。灯油が高い時に転勤するのと安い時に行く時で、「運が悪かったね」で終わりなのか？灯油価格に連動した暖房手当を作った方がいいと思う。電気暖房もあるけれど灯油代よりかかっているので、赴任旅費加算だけではなく北国にいる間に出る手当を何か作るべきだと思う。それに対しての回答はいつもの通り？

会社 考え方としてはそういうことになる。ただ、灯油代がかなり高くなり、光熱費が高くなっている認識はある。考え方として、基本給は首都圏をベースに設定していて、他の物価高騰も考慮して考えているので一時的に見るというよりかは 5 年間通して見たところ、どれくらい生活にかかってくるかは統計データを見ながらチェックしている。

組合 寒冷地は金がかかるし、大変だし転勤したくない。だけど寒冷地に行ったことによってペナルティーが発生するのだから、そこにしっかりした手当が必要。若者が仮に業務命令で行ったとしても、嫌々行ってストレスを抱え、モチベーションも下がった状態で働くからパフォーマンスも下がる。そういうことが後輩達に伝わったら、「JAL で寒冷地に行かされたら大変だ」とか口コミで広まったりする。そうならないためにも暖房手当は考えないと。回答は繰り返しになるけれど、考え方とか価値観とか変わってきているので、寒冷地に行く人がいなくなってしまう。JAL が寒冷地の空港から撤退するならいいけれど、そこに飛ばし続ける以上は、そこに行く人に対してしっかり手当をしていかないと多分もたないと思う。

会社 転勤したくないというのは JAL だけではなく、世の中全体的な価値観になってきている。ただ JAL である以上、赴任を無くすことはできないので、寒冷地が一番かもしれないし、他のエリアも含めて人気がないという認識はあり、どういう形が一番良いのか、会社人生の中でモチベーションを持ってほしいという気持ちは皆さんと変わらないので、考えないといけないと思っている。手当だけではなく、働き方、キャリア上のメリットとか、こんな楽しいことがあるとか、色んな形でメッセージを出していかなければならないと思っている。

組合 そう考えているうちに年数ばかりが過ぎていく、速攻で手を打てるのは手当しかない。悩むかもしれないけど一番早い。他に魅力の作りようが無いのだから。

組合 JAS の時は、転勤すると厚生用社宅・寮の資格を得られるとかのメリットがあった。今は戻ってきて 2 年社宅にいられるだけ。それだと転勤するメリットを若者は感じにくいと思う。転勤すると地方基地は地方基地の良さがあるので、メリットがあれば行きたがると思う。今だと羽田にいた方が改善活動をやれば評価もされるし、資格拡張もしやすい。逆に羽田にいた方が、メリットがあるので羽田にいたがる。地方に行くメリットの一つとして暖房手当は考えた方がいい。昔は、灯油何千ℓ分払っていたから北の基地にはみんな行きたがっていた。

■AFRS 手当の改善を　個人負担が増え過ぎている

組合 外航受託を減らしてほしいと JLU は言っているものの、増える一方。JALEC として受託で稼いでいく方針に変わりないので、せめて待遇だけでも改善してほしい。会社毎と要求しているが、何か改善を考えているのか？

会社 そこは機種別でお支払いする考え方をしている。これも手当の全般的な考え方と同じ、会社は、何で稼ぐとか、事業形態がどうなっていくのか、働いている人の価値観がどう変わってくるか、変化に伴って手当もその都度見直していくべきだと思い、今までもそういった形で見直してきた。ラ確の水準を上げ、AFRS の払い方を変えてきている。

組合 手当の出し方も変わってきてはいるけれど、それ以上のスピードで働き方が変わっている。AFRS も変わっている。例えば、2019 年は一人 5 社くらいで一番多かった。今は、10 社も 20 社もやっている人がいる。だから機種毎ではなく、会社毎にと言っている。カンタス航空は、個人宛にメールが来て、個人情報の確認作業が発生する。パスポート、運転免許証、ランプパスの情報を入力し、顔写真も添付する。こういう仕事は AFRS ではないと思う。整備の仕事でも、JAL でもやっている情報セキュリティとか、航空保安リカレント、同じようなものをカンタス航空でも実施するがすごく厳しい。会社ではできないから休みの日に家でやっている。1 月から 3 月までの間はそういうのが、いっぱいくる。JAL の e-Learning も年度末に向かって色々くるけど、各エアラインからも来る。さらにカンタス航空は最近 e-Log に変わった。これも事前に家で勉強しないと、処理が出来なくて、ディレイに繋がってしまう。ガルーダ航空も同じように個人情報の更新が必要。結局、整備作業以外の所の業務なのですごい手間。同じ A330 でもエンジンが違うし、他も色々違う。それに品質情報、安全情報とかもよく来る。もう JAL 便だけをやらして欲しいと言いたい。どこの会社もパイロットは本国と出先でも同じレベルの仕事を要求してくる。壊れていたら飛んでくれない。1 月の羽田の受託売上げは、1 億円を超えている。累計だと相当な金額だろうと思う。みんな黙々と仕事して何も言わないけれど相当苦労している。特に 2 シフトはメインがカスタマーになってしまっているので、みんなが早めの対応を望んでいる。各社毎で、本当にお願いしたい。

組合 支店では受託でいくら儲かっているのかがすごく身近な数字として出てくる。「一便いくらの歩合制にしてはどうか」という声も出る。頼まれた修理をして、書類を書けば収入になる。「書類書いて金が入るなら俺にくれ」という話にもなる。会社はそういう収入がみんなのベアと一時金になると説明するだろうけど、何かやった仕事に対して手応えみたいなものが欲しいということ。合わせて考えてほしいと思う。AFRS で完全に体調を崩している人もいる。細かいことのプレッシャーが重なり精神的に参りましたという話もあった。お金で解決できるかどうかはわからないけれど、待遇改善してほしい。

委員長 まだまだ言いたいことはあったが、伝えきれなかったので、次回回答ができないようであれば、1 時間の団交にしてほしい。前回の団交で本部長が、「長い目で見たときに社員にとって何が一番幸せなのか、そういうのがベースになっている」という話だったが、今の守りの経営だと、この乱世は乗り切れないと思う。これからまだ団交を重ねていくけれど、言った内容をしっかりと受け止めて、今までの考え方では足りてない、もしかしたら 30 年後もたないかもしれない、そういう着眼点を持ってほしい。2017 年に委員長になってから、一貫して「自分の子供たちの世代が JAL に入ってよかった、と思えるような会社にしたい」と訴えてきた。でも残念ながらそうはなっていない。長女が 4 月から大学生になるので、この 4 年で JAL が変わって、選ばれる会社になってほしいと思う。これから入ってくる人たちに希望のある会社になってほしい、そういう思いは全く変わっていない。ぜひ今日の話、これから言っていくことも、しっかりと受け止めて検討し、次回 3 月 3 日、良い回答をお待ちしております。

【日本航空ユニオンニュース　994（16－33）号】