25 春闘
第４回団交報告②

JLUニュース

No 999（16－38）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年3月14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」を信じてきた社員のために再考を

３月 11 日 10:30～11:30、25 春闘第４回目の団交の報告その②です。

■期末手当や一時金の工夫で ANA との差を縮めて

組合 このままだと鳥取社長が嘘つきになってしまうので何とかしなければならないのでは？ベアがこのままなら、一時金を変更しない限りは賃上げしたことにならない。期末も職場は期待しているが、それも厳しいとなると、業績も一時金も ANA と差をつけられたことになる。それで「生産性を更に上げて頑張ろう」とはならない。負け癖がつく前に 24 年度の期末を少し考えたらどうか？やはりスキーム通りなのか？

会社 スキームをどうこうするということは考えていない。

組合 1700 億円達成で 1 ヵ月だが、そこから 60 億上回ったら 0.1 ヵ月は今回無しにして、期末一時金を少しでも ANA に寄せて増やしておかないと本当に人が集まらなくなる。特別金みたいな形で何か考えた方がいい。

組合 専門学校生が見たら ANA は 7.2 ヵ月となる。それに対し JAL は 6 ヵ月にも満たない。そのためにも一時金はしっかり出してほしい。JAL に入ってきて欲しいし、そのためにも年収ベースで上げてほしい。結局スキームを変えなかったのだから、3 月 3 日の回答でも良かったのではと思う。考えたけれど「やっぱり同じにしよう」となったのか？

会社 考えてはいました。

組合 「連結 EBIT2000 億で 6.0 ヵ月」というのはモチベーション高めるより、逆に下げる方向に働く。どうやったら ANA に並ぶのか示した方がいいと思う。

■これまで言ってきたことにようやく応えてくれた

組合 確認主任者手当が増額になったが、やっぱり 2 機種目が 1 機種目に比べ 5000 円減額されるように受け取れる。

会社 ここはなかなか想いが伝えきれてない部分かもしれないが 2 機種、3 機種目以降も資格拡張をして欲しいから 2 機種目以降も増額している。皆さんの中には減額されたと思われる方もいるけれど、我々としては拡張してほしい。こういった考え方をベースに資格手当水準はどうあるべきか議論し 1 機種目 15000 円、2 機種目 10000 円の考えとなった。

組合 2 機種目が下がる理由がわからない。

整本 考え方は共通の基礎の技量の部分があって、それに対して機種別の技能が乗っかっている。その共通の部分を、2 機種以降は、そこはもう皆さん持っていると捉えている。そこから積み上げていくのが 2 機種目以降ということ。

組合 その考え方が古い。それは飛行機がアナログ時代の話で今は全然違う。今はアプリで動いているようなもので今は全く別の新しいことをやるから 2 機種目 3 機種目の方がボリュームも大きい。そんな飛行機を扱っているということ。

組合 AFRS が「外国航空会社ごとの機種数に応じて」となった。ガルーダ 2 機種、タイ 2 機種、カンタス 1 機種で 1 万 7500 円ということいいか？こうなった背景は？

会社 その計算で合っている。今までたくさんやり取りをしてきて、職場の皆さんの声を踏まえて、今、外航受託が増えていて、これからも伸ばす、こういう環境を踏まえた上で、整備本部の皆さんとも議論して手当の改定に至った

組合 整備本部がかなり人財本部に言ってくれたものと捉えて感謝する。今後は暖房手当とか土日祝とか課題があるので引き続き頑張ってもらいたい。

組合 AFRS 手当は、もう数年前から、この機種ごと、会社ごとと訴えてきた。昨年は NDI にスポットライトを当ててもらって、今年は整備の根幹に関わる手当を改善していただいて、嬉しく思う。AFRS は本当に一部の人にはなるけれど、私達の要望をようやく聞いてもらえたと思っている。

整本 AFRS 資格者の負担感が非常に上がっているということで、手当以外、実際の運用の部分、サポートとか、そういうところも、現場に間接を配置して、いつでも問い合わせができて、回答できる、そんなこともやっていこうと進めている。

組合 そこも言おうと思っていたところ。手当だけでなくサポートも並行してやられているのならそれも良いことだと思う。

整本 手当で言うと、JALEC 側の制度にはなるが、「国内支店整備手当」というものを新設し、JALEC に出向されている方も適用する。7 月から月額 3 万円を手当としてお支払いする。これまでも国内支店についてはなかなか人財確保とかで大変だったということもあるけれども、支店に整備士が行くことはキャリアパス上でも非常に重要なことで、将来リーダーになるための、いろんな経験を積むためには非常に有効であるということ。あと整備特有のところでは、やはり期間がどうしても長くなったり、頻度も高くなったりするので、そういうところに着目して手当として新しく設定する。

組合 それはいいことだと思う。やっぱり転勤を目指すようにしていかないと。「帰りたいのに順番が来ない」という人たちは結構多い。今年度、拠点に返したくてもそういう事情で返せなかった人はどれぐらいになっているのか？

整本 大体 5 年以上の滞留で、本人が帰りたいと言っているけど帰れていない人は 40 名くらい。

組合 AFRS 手当も改善されているし、支店で拡張も出来れば人が回り出す気もする。地方で拡張できるようにトライアルしていたけど、どうなっているのか。

整本 今、地方で G コースをオンラインで受けて、帰任後すぐに受けられるような体制を今作っていて、帰任後についても、優先的に拡張の枠を反映する。そういうことを進めている。

組合 いろんなところに JALEC の人も行くようになってきて女性も転勤しているが、4 大支店の中の千歳には行っていない。やっぱり寒いところはきついのだろう。今回暖房手当と

いうことではなく、全部の支店に手当をつけた理由は？

会社 暖房手当は、年間の生活費という観点で統計的に見てどうかという考え方で、今手当する考えには至らなかった。ただ、国内赴任に行きたがらない、滞留が発生しているというところは課題としており、今回 JALEC が整備士のそういう働き方に着目した手当を設定した。

組合 暖房手当の話が平行線ならば、せめて 3 年経過した時点でもう 1 回赴任旅費加算を出してほしい。タイヤとかの出費がすごくかさむ。せめてタイヤ交換の実費でもいいから出してほしい。タイヤの交換時期を悩んでいる、本当に命がけだから。怖い目にいっぱいあっていると思う。本社間接の人が転勤しても、公共交通機関で通えるから車も買わない。これも JALEC から出していただければいい。

組合 「別居特任航空券手配の利便性向上」、これはどういうことを考えているのか？

会社 今日までにお示しできるところまでには至ってないけれども、やっぱり「帰りたいときに帰れない」という声があり、その中でどういうふうな手配をすれば皆様の利便性が上がるのかというところの中で検討している。

組合 ほぼ満席の飛行機が増えてきているから、予約制度がないと厳しくて、そんな中でも予約すると税金は取られる。今まで言ってきた通り、柔軟に選べるようにして、当日空席のある便に乗るときには税金を取らないように、いいものを作っていただきたい。

■健康、老後資金、介護など　周知方法が課題

組合 健康管理に関するところで、健康診断のオプション項目で 500 円とか 1000 円取られる。なくせない理由は何なのか？収益としては大したことないような気がするけど？

会社 収益というより、やっぱりオプションなので必須項目ではない。胃のレントゲンは必須だから皆さんの費用負担はない。ただ本人がそれを放棄することができるというだけ。オプションのものは、それを受けたいとご自身で判断する方に負担をしていただくと、シンプルにこういう考え方。

組合 無料のオプションにしても、全員が受けることはないような気もする。試しに無料にしてみたらどうか。

会社 そこは、こちらの考え方とはちょっと違うということ。

組合 健康問題は、もう一歩踏み込んだことをやってほしい。前回以降にまた脳疾患で倒れた人がいる。50 歳過ぎたら脳ドックを勧めて、それの補助金を出すとかやってほしい。

組合 その他のところでは確定拠出年金制度、説明不足だとは思っているが教育の充実ではなく「制度」も入っている。何か改定とか考えているのか。

会社 具体的には、運用商品の見直しをしっかりやっていく。みなさん投資が身近なものになっていて、魅力的な商品が会社にあった方が、投資しやすいと思う。そういった観点で見直し、それと合わせて教育もやっていきたい。

組合 この確定拠出年金って、導入するときに 1 回だけしかやっていないのでは？それ以降全くやってなかったと思う。

会社 我々の周知不足ではあったけれど、やっている。そこも周知不足だったので再教育とあわせて、そういうコンテンツの充実化もやっていきたい。

組合 周知不足で言うと、介護の問題、いろんな制度があることを、組合がニュースで周知しているくらい介護が問題になっている。親が「俺は大丈夫だ」と言って「要支援」レベルだと何も支援が受けられない。でも実際は徘徊したりするから、負担が大きくて、今後仕事が続けられなくなるのでは、と不安を抱えている人もいる。JLU には、介護を抱えている人が多い。職討をしたら就職氷河期世代の後輩の心配、整備の問題点の話、そして介護の話になったが全体の 3 分の 1 が介護の話だった。介護での離職は今後も課題だろう。

会社 いろいろな人財施策や、働きやすい仕事との両立施策は充実していると思っているが、最近我々の中でも周知の仕方については議論している。皆さんがそういう制度を知りたいときに、すぐ知れるように、今後も対応していきたい。

組合 JALEC に 65 歳以降の特別スペシャリストという制度があるが、この方たちの一時金は変わらないのか？

整本 これまで通り、1 年ごとに特別一時金があるという制度。

組合 そこも社員と揃えていただきたい。それと JALEC から iPad などいろんなデバイスが貸与されているが、制限があって使いにくい。拡張訓練の時に、自腹で iPad を買って、2 枚持って歩かないといけない。これって無駄ではないか。

整本 基本的には会社貸与のものは業務で使うものしか閲覧できない。どういった使用方法を望んでいるのか？

組合 拡張の時に SG を見るが会社の iPad だと書き込みができない、Apple Pencil とかでメモしたいが、メモアプリを入れたくても制限がかかっていて使えない。だから、自分で別に買うことになる。拡張後、普段は会社貸与のものしかもってこないが、訓練の時に書き込んだ資料がそのまま見られたら業務のときも役に立つ。

整本 わかりました。それが業務の中で使用するアプリなら、入れられないかどうかは確認する。

委員長 個人的に 1 万 3000 円以上のベアが出ると思っていた。会社がそういうメッセージを発信していたと思っているから。「人財へ投資するから、生産性を上げ、一人ひとりが能力、パフォーマンスを発揮してほしい」、そう受け取っていたから、昨年より下がることはないと思っていた。だから今日はもっと平和な話ができると思ったが、そうはならなかった。整備に関する手当は評価する。ただ、現場がどう考えるかは分からない。一番問題になるのはベアと一時金。その考え方が、安定的に成長していくため、人財にしっかり投資をしていると会社は言うが、職場はそう捉えていない。団交のやり取りを伝えても、おそらく失望感の方が大きくなると思う。これでモチベーションアップに繋がるはずがない。会社に対する期待はもうなくなってくる。会社に対しての期待がなくなると、JAL の力そのものが下がっていくと思う。やっぱり後ろ向きになっていく。だからぜひベースアップを再考してほしい。一時金に関しては夏にやるが、これではダメだと思う。もう何年も前から 2 ヵ月の水準ではなくなっている。最低 3 ヵ月＋3 ヵ月＋α だろう。そういう建付にしないと世間と戦っていけない。ここ 2 年の ANA との格差を見るとなおさらそれが強くなる。これから来る踏ん張りどころの前に、みんなの心が離れていってしまう。その心を繋ぎとめるためにも、一時金に関しても建付を見直して欲しい。3 日後に期待している。

回答後の方針で「山場の対応方針は、今後の団体交渉を踏まえて決定する」としていましたが、この第 4 回団交での再回答と、14 日に行われた団交発言、また整備本部の人財施策の内容を踏まえ、14 日 17:30、山場の争議行為は配置せずと会社に伝えました。
詳細は今後発行する収拾方針案でお知らせします。

【日本航空ユニオンニュース　999(16－38)号】