

16-05 中央委員会報告

JLUニュース

No 1009（16－48）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 5月 21日

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

将来を考えて一時金の修正を求める

５月 14 日、第 16 期５回目の中央委員会を Zoom で開催し、25 夏闘要求を決定しました。中央委員は 17 名が参加、羽田支部中央委員結城さんが議長を引き受け、議事進行を行いました。以下、報告です。

開会あいさつ 佐藤委員長

春闘が終わったばかりだが、夏闘が始まる。春闘ではラ確手当の増額や、国内支店整備手当の新設を勝ち取った。しかし、今回上がった各種手当の対象外の整備士や間接スタッフには全くメリットがなく、昨年より 2,000 円低いベアだけという残念な結果となった。その分、この夏の一時金への期待が高まるが、会社は業績連動のスキームを一貫しており、25 年度も方針を変えるつもりはない。たとえ EBIT2,000 億円を達成しても、上限を 6 ヵ月に設定されている。夏については 2 ヵ月と示されており、この姿勢をそのまま容認するわけにはいかない。一時金の交渉は、このスキームそのものを変えさせるという大きな戦いであり、非常に厳しい状況である。しかし、ANA は昨年 7.0 ヵ月、今年は 7.2 ヵ月の一時金を提示しており、これに追いつくよう交渉を進める必要がある。

一方、世間では人員不足のなか若手社員の確保が課題となり、初任給への注目が高まっている。だけれど、今すでに働いている我々が納得し、誇りを持って働ける環境でなければ、どれだけ新入社員を採用しても離職は続くだろう。最近は「ゆるゆる転職」や「リベンジ退職」という言葉が話題になっている。転職しやすい時代のため、採用だけに注力しても意味がない。働く人々が豊かに、納得して働ける環境づくりこそが重要であり、そのためにも今の一時金スキームを見直させることが必要である。期末手当・特別金により、6・7 月で一定の金額が支給され、つい満足しがちだが、ここで満足していては将来に大きな禍根を残すことになる。

一般経過報告 文書ファイルで確認

前回中央委員会 3 月 26 日以降 JLU として取り組んだ各種取り組み、活動状況を配布し確認。特に質疑なし。

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 1 名の再任を報告し、第4条に基づき中央委員会で確認した。

1	三上 武男(選管委員長)	JALEC HLX/D	現任
2	中島 東彦	JALEC HAA/A	現任
3	豊田 敏治	JALEC HMP/F	再任

＊改選対象の、豊田 敏治さんが再任されました。

25 春闘総括、25 夏闘方針&要求案の提案 菊田書記長

事前に発行したニュース【JLU ニュース 1004、1005、1008)号】で提案し、JALEC 要求と JAL グループ労組連絡会の統一要求案は書面で確認した。また、5 月 2 日の特別金に関する協議についても説明した。

■ 質疑応答（□は発言中央委員の所属支部を示す）

北日本 千歳ではヤマトの A320 が時間通りに来ないことが多い。運航規程が SJO で整備規程が JAL なのでうまくいかないが、機数を増える話も出ている。SJO の仕事をしている中で、DFOB の方もいるが、シニアになると給料が上がって喜んでいる。仕事内容はインターホンと軽作業だけれど、今後は働き方、作業内容を考えないと回らないのでは？と話しているところ。アルコール検査が自主検査から出社前検査に変わった。この理由は組合に入っているのか？

中執 JALEC から出社前検査になるという話は聞いていない。整備は何も変わっていないから勤務時間外にアルコール検査をするように言われてもやる必要はない。総務もそこは認めているから、業務準備時間の 5 分が設けられている。便宜上、出社後に食事をしたりするので、ほとんどの人が就業時間外に自主的にやっているだけ。

西日本 夏の一時金の係数が低いことについて「何で？」という声は多い。同業他社と比べて一時金が低くて不満度が高い。特別金も「10 万円なら気持ちよく働けるのに」という感想。夏の係数は上げてほしい。今アメリカの大手航空各社も下方修正している。儲かっているときにもらっておかないと出なくなる。ANA との差もモチベーションが下がる要因になっている。施しをよくしていかないと会社もよくならない。

西日本 関空は人員不足が問題。カストマーのハンドリングが増えていて HAECO の人も少ない。そんな中でも MU 社の A320 のハンドリングが始まり、遅番がシビアになった。転勤についても今はうまくいっていない。手当が増えて「関空に行きたい」という人が増えてきているようなので今後に期待。シニアの人が「シニアにも支店整備手当が出るのか？」「希望でずっといる人には？」というところを気にしていた。

西日本 特別金5万円は低い、係数としてほしかった。名古屋はジェットスタージャパンの便数が減って、担当していた

整備士は成田に帰ってしまった。JJP の整備士がいない状況での運用になっている。整備の事務所が移転する話があったけど、稟議が降りないらしくて不透明な感じになった。

九州 福岡空港の滑走路が 2 本になり、渋滞緩和になるかと思ったが、あまり変わっていない。カーフューの関係で最終便が混んで、北九州に行く問題はある。お金と時間と労力がかかる。行かないにしても、準備に労力がかかっている。

福岡空港の国際線ビルが新しくなって、事務所も広くて使いやすくなったのはいいこと。

成田 春闘では、今までにないくらい整備にたくさん回答があったが、SHOP、間接には何もない。だからベアがもう少し欲しかった。期末で 5 万円出るが、やっぱり定額はいい回答になるので、夏の一時金でも定額部分を取ってもらいたい。エンジンの職場は忙しすぎ。4 月以降も S 勤務をやって通常の半分くらいの工期でエンジンを作っている。一番の原因は部品不足。それが原因でいつも同じことになる。

羽田 職場では人員不足のため、S 勤務はギリギリまで作業してバタバタで書類整理して終わる。作業ミスや書類ミスは多い。「何でミスするのか！」と言うけれどミスの原因は会社のやり方に問題がある。職場の状況をわかっていない。

今は若いうちに一整の資格を取るが、一整を取ったらすぐラ確になるようにしたらいいと思う。あと N 勤の仕事を減らそうと、便間でタイヤ交換をするのはいいけれど、タイヤ交換をしているときに別の飛行機で SQ があったときに支援に行ける人がいなくなる。それで大幅ディレイにつながることもある。

羽田 別居特任 ST や帰任してからの社宅入居期限についてJALECとJALIに違いがある。5 大支店は混んでいて別居特任が使えない。JALEC のように 2 往復になるが自分でチケットを買うやり方の方がいいという人もいる。選べるようにしてはどうかと思う。

羽田 職場に資格者が多いので、ラ確手当の増額に素直に喜んでいた。ベアが少ないと言っている人がいたが、そういう人はいつも言う。JALEC 社員の中にも、「ちゃんと環境も整えない、こんな待遇ならやらなくていい」と言っている中堅層もいる。かなりストレスがたまっている。不満を言ってしっかり線を引いている人もいる。

羽田 現場の声はブリーフィングやゆう活であげていて、内容は課長から上にあがっているはずだけど、軽く見られているような気がする。個人の iPad をシップに忘れることが問題になっていて、肩掛けベルトを支給してほしいと要望をあげていたが、入ってくるのは今年の 10 月と言われた。毎日使うものなので早くして欲しい。RIS の数、車両、作業台、いろいろ意見をあげているけどなかなか改善されていない。

羽田 だいぶ出張のコンカー差戻しが減って来たが、羽田から台湾まで行って台湾から成田に帰って来たときに、羽田に車があるからリムジンバスを使ったら差戻しになった。事後承認をもらったが、こういうケースの出張ではリムジンバスを使わせてほしい。変な扱いを受けると次行きたくなくなる。

羽田 国際線でお弁当を取っているが、値上がりを実感しているところ、計算したら1年で1万円近くアップする。諸要求ではマイカー通勤の高速代完全支給を取ってほしい。JGS は交通費高速代を全額出ているという話があるが本当か？

中執 JGS の高速代補助は片道全額出ている。会社は JALEC だけでなく JALI と一緒に決めていきたいと言うけど、子会社、部門によってバラバラなのが通勤問題。

羽田 経協で予備機は用意しないと言っていたが、それなら人員を確保してほしい。整備に関わる人員に見合った計画をしっかりしてほしい。生産計画含めて現場の負担にならないようにしてほしい。工具室窓口でも人員問題がある。退職者、異動で総合的に経験者が減ってスキルが下がっている。

羽田 施設設備の職場も土日になるとスタッフ職がいない。土日に ERJ の整備につかうツールを借りるのに CSZ もいない。そこにしかないツールと借りて欲しいと言われるけど、誰もいないから緊急連絡をして捕まえないといけない。輪番でいいから誰か出ていてほしい。

羽田 ANA との一時金格差は問題、これで人材確保をやりあっていけるのか。各企業が就活生に気持ちをどうつかむのかというと、分かりやすいのは一時金係数、最低でも同数にしないと。これで本当に勝てるのかと思う。

経協で予備機を置かずに便間を広げると言っていたことに疑問を持った。始発と最終便を変えないと便間は広げられない。でも、そこは変えられないのだから、便を減らすしかない。予備機も予備エンジンもない、飛ばしたい飛行機も飛ばせない状況のなか、どうやって便間を増やすのか。

羽田 乗員サポート部は大きく 3 つに分けるとスケジュール調整、アルコール検査、ショーアップカウンターがあり、アルコール検査業務は引継ぎ時間がない状態が続いている。全くラップがないから引継ぎで帰りが 10 分遅くなる。アルコール検査はメルボルン事例後厳しくなった。ショーアップカウンターの仕事も忙しくて、アルコール検査のフォローはできない。カウンターも休憩取れず引継ぎ時間もないから、ほぼ休憩も取れずに帰っていく。みんな契約社員だからメンバー同士で話は出来るけど上司には言えない。

羽田 STR が修理作業で出張に行くとき、移動時間が労働時間にならないのが納得できない。今までは仕方ないと思っていたが、そういう意見が増えてきている。

採決：25 春闘総括、25 夏闘方針・要求 賛成 16 反対・保留 0 議長1で可決

閉会あいさつ 糸谷副委員長

世界情勢としてはトランプ関税で貨物の物流がアメリカを中心に世界的に良くない。今後、日本にも影響が出てくるかもしれない。その日本では、やっぱり物価が上がっていて、お米もまだまだ高い。そういうところでますます賃上げとか一時金の交渉は大事だと感じている。皆さんのいろんな声を、団体交渉で伝えられるように執行委員会でも話していきたい。

【日本航空ユニオンニュース 1009(16－48)号】