2025 夏闘
第１回団交報告①

JLUニュース

No 1010（16－49）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年　5月 27日

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

状況の変化を考慮し業績連動を修正せよ

５月21日9:00～10:00、25夏闘第１回目の団交を羽田416会議室で行い、経協振り返りの後に、一時金、ST制度についてやり取りしました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部メンバーが７人と整本から２名、組合側は佐藤委員長を含めて10人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■大堀人財本部長に25夏闘要求を提出


大堀本部長に要求書を渡す岩間中執

大堀本部長 まずは日々皆さんのそれぞれの職場において安全運航の堅持と最高のサービスを提供するためにご尽力いただいていることに感謝申し上げる。先日５月２日に24年度の決算発表を行った。既に３月に発表したMRP2025の内容、それから足元の収支状況については、既に説明した通り。今年度MRP2025最終年度になる。ぜひこのローリングプランの中で掲げているEBIT2000億円を達成するために、労使一丸となって取り組んでいきたい。今回の団交でも皆さんと真摯に向き合い話し合い協議をしていきたい。

佐藤委員長 24年度目標を達成できたのは良かった。今は、昨年より低いがベースアップが行われ、期末手当も特別金を含めて出て、一見いいように感じられるが、世間動向を鑑みると物価上昇に全く追いつけていない。非常に生活レベルは厳しくなっている。米の値段一つとっても倍になっている。将来不安も大きい。春闘では「賃金は安定的に出したい。だからベアは１万円に抑えた」との話もあったが抑え過ぎだ。人をどうやって採っていくかが今後のJALの発展、維持の鍵になる。働き手が足りなくなっていく中、新領域にも手を出していく計画となるとかなり人を採らないといけないのに、人を集める魅力がない。そういう状況になっている。一時金に関してはこの２ヵ月＋２ヵ月のベース部分が低過ぎる。アンケートのほとんどの人がそう答えている。この水準はもう古い。これはコロナ前に作ったスキームのまま。この間に大きな物価上昇があって、ここまで想定してなかったはず。想定外の事が起こっているのに、この仕組みに手をつけないことに、強い職場の憤りがある。期末が６月に出て７月に夏の一時金が出ると、何となく瞬間的には実入りが良くなった気がしてしまう。でも物価上昇には追いつかないというのはほぼ全員の感覚だと思う。この改善、すなわち業績連動の見直しがどうしても必要。それから特別金に関しては、出した意気込みは評価するが５万円は少な過ぎるというのがほぼ一致した職場の意見だ。個人的にはANAとの差を考えると係数で１ヵ月出して欲しかった。ただ、特別スペシャリストに波及した事は評価する。今まで特スペだけ例外になったことがあり、同じ職場で一緒に働いて同じ業務をしている中では人間関係として良くない状況だった。春闘で解決出来ていない問題もたくさんある。以降、要求趣旨説明を行う。

菊田書記長が要求趣旨説明実施

組合 いつもなら春から間もなく、伝えたばかりだから減らすということもあるが、今回は要求が実現して減らしたものがいくつかある。ラ確手当、AFRS手当が増額支給されるのはこれからだが、楽しみにしているという声があるように、今回の春闘は良かったと捉えている。残りの要求は春と変わらない。

会社 我々が答えたつもりのものを消しているのは、そういう評価をしていただいているものと感じられる。

■経協で答えていない部分を本部長に聞きたい

組合 経協で委員長が社長に聞きたかったことは３つあり、「乗員ばっかり」というところには、社長も答えてくれていた。その他２つあって、まずは賃金が物価上昇に追いついていないということ。米の値段を長々と語ったが１万円のベアでは改善しない。春の時点で１万円が精いっぱいだったということだろうけれど、今後JALグループ全体に波及する賃上げ、社長も「賃上げ去年以上」と示していたけれど、これをどうやって進めていくのか？大幅ベアなのか一時金なのか。その他手当関係で上げていくのか、職種別なのか。今後の見通しを、大堀本部長に聞きたい。

本部長 社員還元の仕組みをどうしていくかは、様々な方法があると思っていて、社長の言葉というのは、委員長が言うように重いもの。それはその通りだと思うが、記事になるとある一部分だけが報道されたり、記事になったりする。その社長の話も、生産性を上げていくことで、そこで生まれた原資をきちん社員に還元していきたいという文脈で語られていたし、それが記事になった。けれども、そういう受け止めをする社員もいたことに、結構ご自身の中でも、「そういう意図ではなかったのに」みたいなところもあって、あの場での発言になったと思っている。今後どうしていかいうところについては、様々なやり方があると思う。ベースアップをどうするのかとかも含めて、今後どうあるべきか、順番に今後も考えていきたいと思って、破たん以降、様々な形で人的投資をやってきた。それは、職種ごとにもやっているし、ある世代を見据えた投資みたいなこともやっている。そこで足りないところは、さらにちゃんとPDCAを回して、全体的に上げていく。

組合 その PDCA が回っていることが職場に実感できない。「発言を一部切り取られたから…」と言うが、それしか情報源がないのだからそうなる。だから、そこがコミュニケーションの問題。賃金の出し方についても、今は JAL の中で過去と比較してどうこうではなく、他産業とか社会全体と比較して自分たちはどうなのかを考えている。今の労働の対価として、適切なのかどうか、これが適切ではないと思っているから不満の声が大きくなる。だから JAL として精一杯というだけではなく、他産業と見比べた中でこの業種、この職種はこれだけの負荷があるから、それの対価としてはまだまだ少ない、そういう認識が会社にあることを、職場に見せてほしい。

本部長 コミュニケーションについて、それこそこういう場で我々のやっていることをきちんと伝えたい。不足があるのならば、率直に反省したいと思うし、足りないのなら、伝えなければならないと私もそう思っている。整備の AFRS についても、そういうところを、会社も評価して、今出しうる範囲で対応していきたいという意図でやっている。そういうことに対し、職場から「楽しみにしている」みたいな声があると、我々も仕事のやりがいがあるし、素直に嬉しい。コミュニケーションに課題があるのなら、ご指摘いただいて、コミュニケーションのあり方をどう変えていけば伝わるのかを考えていく。

会社 この 7 月からの整備の人賃の部分は、「JAL として、精一杯ということではなくて」という話があったけれど、実はこの技術者という領域は、自動車とか重工とかと人の採り合いになる領域だと思っていて、そことの対比をして、負けないようにやっている。出向者には手当だけだけれど、JALEC に関してはベースが変わっている。そこは他産業との人の採り合いを意識して変えている。それでも絶対的な水準に問題があるかもしれないけれど、そういう目線でやっている。

組合 それでも「会社は何もやってくれない」という声があがってくる。我々は徐々に変わってきているのがわかるけれど、社員にはあまり伝わってないと感じる。

■DX 化で生産性向上している実感が沸かない

組合 2つ目の質問、経協では「生産性向上を目標にして人は増やさないけど仕事が増えている、ここに具体策が全く見当たらない」と伝えた。会社としては「DX を活用して～」とか言うけれど、作業負荷軽減になっている実感がない。生産性向上と DX が繋がっていないように感じる。私達整備の身近なところで、最近何か変わったことがあるのか？

整本 整備の現場で色々案件を確認してきたが、現場の皆様にダイレクトに影響があるところで言うと、今タイヤ交換のプロジェクトを進めている。タイヤ交換のトルクアップを行うナットランナーという電動ツールを導入しようとしているところ。元々3 名で行っていたことが 2 名で対応できるようになる。その人数のところもあるが女性やシニアの方の作業負荷軽減を目的に今進めているところ。導入された暁には皆様にもちょっと仕事が良くなったという感覚を持っていただけると思う。

組合 そこは過大評価しないでほしい。確かにナットランナーがあればトルクアップの時だけは M/H の削減になるかもしれないけど、3 人いる意味は 2 人が主に仕事して、もう 1 人はトルクアップする瞬間は必要だけど、それ以外の時は準備、サポート、片付けをする。その 1 人がいなくなると全作業を 2 人でかかるのでサポートする人がいなくなる。だからトータルの作業時間に関しては増える可能性がある。1 度トライアルをして、全体の時間を見て貰わないと厳しいと思うけど、それは DX なのか?

整本 DX ではないけれど、現場の皆さんの作業負荷軽減という観点で紹介させてもらった。

組合 であれば残念な話で、そこでの作業負荷軽減はあまり感じられない。やはり仕事をする上でその準備と片付けが大事で、それをサポートする人がいて潤滑に回っていくもの。DX で仕事は増えるけど人は増やさない、DX でうまく回していくという、もっと DX らしいことを紹介してほしかった。

整本 これは一例で、多分体制のところも 3 名が 2 名になればいいということではないと思っている。そこは皆さんの受け止めやすい、上手くなじむようなやり方でコミュニケーションを取りながらやっていく。

組合 今現場で端末を見るときに、パスワードを入れる事がすごく多い。iPad 一つで色々な作業させようとするが、逆に負担が増えている。このパスワードを 1 回にするとか顔認証で出来るとか、そういうことが DX だと思うけど、その辺がセキュリティ上できないとか言って、今全く動いてない。技術的には可能なことだと思う。こういうところをぜひ改善してほしい。

本部長 今の話みたいなことをどんどん伝えていただいて、出来ないことは出来ない理由を言う。そういうコミュニケーションの場でもあると思う。もちろん整備本部で声出しをやっていると思うけれど、是非こういう場を使って、こういう事になっているからやってくれないか、みたいな話もコミュニケーションの進化にはなると思うので、ぜひ声を上げていただきたい。

会社 SMART とか e-log とかあるけど昔は事務所にマニュアル見に帰らないといけなかった。今は iPad で見られるとかで確実に進んできていると思っているけれど、現場の皆さんの肌感としてはいかがですか？

組合 肌感としてはイマイチで今言ったパスワードの話もあるし、通信にも時間がかかる。iPad 一つでも様々な問題がある。経協でデジタル本部に話をしても、深掘りするようなところまで行けない。普段の職場の改善とかで言っているはずだけど回答が返ってこない、どこで止まっているのかが分からないというのが職場のストレスになっている。今ここで言っていることも全部職場でも言っている。

本部長 多分そのフィードバックの話が一番大きいと思っていて、それは整備本部のみならず職場の声を上げたときにフィードバックがないところが我々の反省として思っている。ただ、職場の声も…、と言っていくと言い訳になるので、反省しているということで。

■便間を広げると言うけれどやっぱり予備機は必要

組合 経協では、便間を広げると言っていたがやっぱり予備機は必要。777-300ER の退役延長のニュースが出て、こちらの話を聞いてくれたかと思ったら、普通に路線に投入するということ。それでは予備機にならない。あの経協の後、レゲット本部長はまとめで何か言っていたか?

会社 あの場の予備機のあり方についての話は、その時の状況に応じて考えていきたいということだったと思う。予備機 1 機を置くのは大きな話だということもご理解いただきたい。

組合 予備機の考え方が、10 年前とは大きく変わってきている。昔の予備機であれば 2～3 機あったとして本当に予備機という感覚だったかもしれないけど、今はほぼ毎日予備機が使われている。普通新しい飛行機が入ってきたら手がかからないから、仕事が減りそうなものだが A350 はトラブルが多い。何か対策が必要だと思う。

以下、JLU ニュース 1011 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 1010(16－49)号】