2025 夏闘
第４回団交報告②

JLUニュース

No 1018(16－57)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 6月 14 日

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

納得感がないから言い続けている

６月11日 9:00～10:00、25夏闘第４回目の団交報告その②です。

■マイカー通勤の高速代と羽田の駐車場問題は別

組合 高速代補助と、駐車場問題の話だが、少し前にハブスポを廃止していただいた。これは職場からは好評で、良いタクシーで送迎されるので「高速代が出ても、これはやめられないな」と言う人もいる。利便性の話では、本当に車でないと厳しい、という人は既に車で来ている。高速代がよくなってから、「実は利便性悪いから」という人はいないと思う。改善したときに一時的に応募者が殺到したらそのときだけ、個別の利便性を見て、順位付けすればいい。それ以上は増えないと思う。上げられない理由は本当に駐車場問題なのか。

会社 駐車場問題というか、なぜ公共交通があって、配車があって、というその制度の根っこには東京都内のこういうところにある会社だからということで。

組合 東京都内に作った工場で、駐車場もそのときと同じ。当時の三交代は、公共交通機関で通えたが、今は違う。EとS の半分は公共交通で通えない。だから駐車場の数が足りないという話は別として、公共交通機関を前提としているのに、半分は公共交通機関が動いていない時間に通勤するというところ。以前の要求は「配車のある時間帯の高速代を出してほしい」というものだった。まずはそこからだと思う。

組合 「配車前提の職場と、公共交通機関の職場の２つあって」という説明もあったが、「配車のある時間に高速代全額支給を」と言っているのだから、配車前提の職場と一緒だろう。

会社 配車という制度もあるが、その前の公共交通機関にプライオリティがある。その次に配車があって、ここもハブスポが不便だからということで見直して、今しっかりそこを評価していただいたけれど基本的な制度はこういう組み合わせ。最後に補完する部分としてのものが、マイカーだと思っている。

組合 そのマイカー通勤に対し、高速道路がどこにでもある時代に 200 円という補助。こんな数字がおかしいという話をしているのだけれど、そこはどう考えているのか。

会社 過去の経緯とか、いろんな歴史があって、料金の推移も調べてみたけれど、確かに高速代というのは浮き沈みがあった。時にはキャンペーンとかで割引があったけれど、じわじわと上がってきている。現状キロ単価を国交省の数値で見ているが、その単価は 2008～10 年と比べると、今は低い数値になっているけれど、一時そのキャンペーンで下がったときがあるので、高速代が増えているのに、補助が変わらないと見られるかもしれないけれど、キャンペーン前と比べると、今の方が単価は安いということになる。その 200 円の妥当性を考えたときに、どこと比べたときの話になってくるのかと思うけれど、常に右肩上がりで高速代が上がっているかといったらそういうことでもない、調べた限りはそういうことだった。

組合 こちらは首都高が 5～600 円の額の時代に 200 円だったという認識。その割合なら 3 分の 1 と言える。でも今 1200 円とかでも 200 円。これだと 6 分の 1 にしかならない。補助と言うならそのレートを上げていくべきだけれど、そういう話ではなく、思いやりを持って考えてほしいということ。会社が斡旋していた時があって、今車通勤している人がいる。それによって、タクシーよりも安く済んでいるし、その人たちに残業で残ってもらえている。そういう人たちに手を差し伸べてほしいということ。時間帯によっては道路が混むから、高速を使えれば疲労リスクの軽減にもなる。「今までがここうだったから」ではなく、「新しい JAL はマイカー通勤者の問題にも対応して、みんなが働きやすい職場になった」と見せるだけでも、マイカー通勤をしていない人も「JAL っていい会社だな」って思える。調べてくることも大事だけれど、先のことを想像してほしい。JAL はそういうところが欠けていると思う。

組合 安全を考えても、高速で帰る方が楽、だって人がいないのだから。一般道は本当に危険、今は自転車も車道を走るし、だから、高速で帰らせればいい。遅番帰りの安全性のためにというのは、職員の安全につながっている。

組合 JALEC にこの制度を変えてもらいたいから、最近は「JALEC 総務と協議させてほしい」という要求にしている。通勤費は JALEC と JAL で同じだけれど、例えば、もっと通勤費の条件の悪い「ガソリン代 100 円しか払いません」みたいな会社に出向したとしたら、JALI はその差額分を出してくれるのか、それとも、「自己負担になるけど我慢してくれ」ということになるのか？

会社 通勤費は基本的に出向先の規則に従うというもの。

組合 そういう出向先だと「個社の労使で協議を」と言われてしまうだろう。しかし、我々出向者が JALEC と協議できないなら、JALEC 労組に頑張ってもらうしか手がなくなる。これも大した人数ではないし、駐車場の問題があったとしてもそんなに増えないから、ぜひ考えてほしい。

組合 駐車場は土日になるとかなり少ない。これは３シフト以外の人が結構使っているということ？平日は奥まで埋まっていてるのに、土日は全然埋まっていないのは何なのか？

整本 M2 の駐車場、基本は JALEC のシフト勤務者用だけど、間接部門でも一部身体的に公共交通機関を使えない人にも使っていただいているし、あとは JALEC だけではなく、他の整備グループ、関連会社に若干の割り当てがある。そういうところで若干土日の増減はある。

整本 調べたところ、間接部門では傷病特任という形でしか許可を出していないから、それ以外はいない。

■ANA は各種手当がある 土日祝への拘りは強い

組合 最近 ANA の中途採用の記事を見た。そこには「家族手当、住宅手当、深夜労働手当、土日出勤手当などがある」

と書いてあった。ANA はこれを強みとして出しているということ。一方で JAL には深夜労働以外はない。採用時の効果とかを考えても、こういうのはあった方がいいと思う。土日祝手当は、やはりシフト手当の 3000 円に含まれるというのか？

会社 ANA は、昔の JAL のように手当が結構多くなっていて、JAL は破たんした時にシンプル化した。話はそれるが、賞与の話に戻すと、係数は向こうが多いけれど、おそらく基準額については、向こうは手当とかを除いているので、実際は係数の割には出ていないと思う。なので新卒の方への見せ方としては、そういう手当があるのは、それなりにキャッチーだし、採用競争においては意味があると思うけれども、賞与の金額は思ったより入ってこないから、「あれっ？」と思うところはあるだろう。そこをどういうふうに見せるかの話かと思う。

組合 家族手当だって、少子高齢化が話題になっている中、手当を付けたら、それこそキャッチーないい話になると思う。それと、土日祝手当も以前は 1 回 1500 円だった。社会生活を営む上で土日にイベントが集中する。仕事だから不参加とするか、年休を取って参加するかになる。だから休みに出た回数をカウントするほうがいい。今はシステムを使えば、手間もかからない。3000 円に丸め込む必要はないだろう。

会社 確かに、家族がいると週末のイベントに行きやすい方がいいというのはわかるが、シフト勤務に関しては、週末を問わず、1 ヵ月とかそういう中で見ていくものなので、曜日に特別な色をつけるものではないというのが一般的な性質。だからそこにシフト手当というものがある。

組合 シフト時間の 450 円がつくところが大半だけれど、NPZ のエンジン課は、日勤の 4 勤 2 休なので、この 3000 円しかない。「土日に何回出ても 3000 円かぁ」と思うだろう。

組合 土日は間接もいないから何かトラブルあった時には結構大変で負担がかかる。それに電車の本数も少ないので空港線もお客さんが多くて通勤が大変。そこも考えてほしい。

■労働時間管理ができていない　休憩も取れない

組合 「アルコール管理がもはや異常とも言えるレベル」という声もある。パイロットは職責手当の中に、健康管理から飲酒の制限まで含まれているとして、整備現業でアルケンが義務付けられている人と、これが強制されていない人の差は必要だと思う。飲まない人でもアルケン忘れですごく重いペナルティを課せられる。整備本部の中で何か考えはないのか？

会社 現時点では特に…。

組合 今、業務準備時間の 5 分が付いたが、義務付けしている職場の勤務は、例えば 6 時からなら 5 時 50 分にしておいて、いつも通り 6 時から働いてもらって帰りは早く帰るのがいいと思う。手当を付けないなら、時短くらいしてほしい。

整本 これは意識の持ち方というか、もちろん定時よりも前にした方が準備の気持ちを持ちやすいかもしれないけれど、そこは定時で始まったとしても、最初の時間は準備時間だということをしっかり周知し対応させていただきたい。

組合 それが現場に合ってない。E 勤で初便の準備が間に合わない。だからものすごいタイムプレッシャーがかかっている中で、そこの 5 分はすごく大きい。そこを後ろに 5 分ずらしてしまったため、逆に職場のパフォーマンスを下げている。それが嫌で、その規則を破っている課もある。それでは会社の思うつぼ。そういうことは把握できているのか？

整本 昔から 7 時前から 8 時にかけては一番繁忙感があって、ここの時間は区切りよくスタートするということで作っている。もちろん繁忙感を少しでも緩やかにするということは、シフト時間の変更とかで、これまでもやってきているので、会社として必ず定時で始めないといけないとか、そういうところはなく、皆さんが覚えやすい、動きやすいというところで定時としている。今後も皆さんや他の組合の皆さんとも相談しながら、シフトについては柔軟に対応していきたいと思う。

組合 5 時の人たちがバスで着いた瞬間、どういう感じかというと「このおじいちゃんまで走るのか？」というぐらい、すごい形相で駆けてくる。そこは見て感じた方がいい。飲酒検査導入の時に、会社は「業務前にしなさい」と当初説明していた。それに対し職場が怒った。それは今までも着替えとかは業務前にやっていたのに、そこにアルケンを加えようとしたから。準備作業は多いのだから、15 分残業代をつけるなり、15 分シフトを早めて、後ろをカットするなりすればいいこと。

組合 労働時間管理の話では、最近 CA の休憩問題が外で議論されているが、整備の現場でも食事休憩が取れていない。特にラインセンターの中で働いている人たち。ここが全く改善されていない。運航整備の休憩時間、食事時間とは、どういう考え方なのか？どうやって取るのか正しいのか？

整本 運航整備なので全員が一律というのは難しいというのは、ご理解いただいていると思う。それぞれのシフト、便のアサイン、これに従ってそれぞれが順番に取っていくもの。休憩が取れないという繁忙感については、シフト時間変更とかも含めて、若干変更している。その中でうまく所定の休憩時間を、それぞれ個々に取っていただくのが基本的なところ。

委員長 それは建前論で、綺麗ごと。それをできるだけの人材が確保されてない。本来 60 分の休憩があるのに 1 回も取れたことない。組改以降もそれ以前もそう。それどころか仕事をしながら食事している。フリート、ジョブコン、インチャージの業務では、ずっと仕事をしながら食事して、食事中でも電話が来て対応する。これは全く休憩とは言わない。そういうことも把握していないのに、「順番に休憩して食事するのが基本」と言われても、できていないから、長年言ってきている。「状況を把握する」と言われても、もう状況は伝えているのだから、「改善策を考えないといけないな」というやり取りになるべきだと思う。何か言い訳を聞かされているように感じる。

整本 職場の実態をそれぞれのセンター間で確認して、それに応じて、シフト時間をずらしたりとか、職場から離れたところにしっかり休めるスペースを作ったり、いろいろ手を入れているところ。言われてからやるのではなく、職場の環境整備は、会社としてもしっかりとやっていかないといけないこと。

組合 JLU の委員長が全く休憩取れないというのは、もう物理的におかしいのか、仕事のやり方、雰囲気、それらが全て間違っているということ。早急に対応すべきだと思う。

委員長 次回 17 日の団交で、何でもいいから変えて欲しい。本当は一時金の回答が欲しいけれども、原資のかからない要求にも答えてほしい。健康診断後の e-Learning とか、できることもあるはず。先ほどのアルケンと着替えの時間についても、対応していけば職場が受け入れてくれる。職場は今までもしっかりやっているし、もうやりすぎなぐらい仕事をしていると思っている。それにちょっとでも報いるような、思いやりを持ってほしい。ぜひ再回答をお待ちしています。

JLU ニュース No.1015 回答後の方針により、6 月 11 日、この団交後「一時金の修正なし、諸要求にもゼロ回答に対し、航空の山場（6/20）を背景に、再回答を目指す。山場の具体的対応方針は、次回団体交渉を踏まえて 17 日の中央闘争委員会で決定する」としました。