2025 夏闘
第5回団交報告①

JLUニュース

No 1020(16－59)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 6月 23日

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

一時金以外で回答できることを提案している

６月17日9:00～10:10、25夏闘第５回目の団交を行いました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、整備本部から橋本総務部長、他ISZ、JGZメンバー8人が出席、組合側は佐藤委員長を含め８人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■何も回答がないから健康診断後の配慮を求めている

大堀人財本部長 これまでの交渉内容を踏まえて経営として持ち帰り検討したが、これまで団体交渉等で示した以上の回答を行う判断には至っていない。本日の団体交渉においてもこれまで通り真摯に協議を行う考えに変わりはない。ぜひとも貴組合のご理解をお願いしたい。なお貴組合においては6月20日を山場とし争議権を確立、それを背景に交渉を継続していると理解している。争議権の具体化の有無については、18日の正午までに明らかにするよう要請する。

橋本総務部長 健康診断後の勤務配慮について情報共有したい。今までも対応していた事もあるが、しっかりと一人一人の体調に寄り添う形でそれぞれの職場に置いて配慮するよう、各課長に再周知した。社員の皆様は躊躇する事なく、しっかりと課長に伝え、それぞれの体調に沿ったアサインをするようにして欲しい。

佐藤委員長 まず大堀さんの話については、再回答がないため、受け止め方としてはゼロ回答。一時金の上積みを求めている夏闘であり、今日まで話してきたが全く回答がない。それで「ご理解を」と言われても出来ない。この団交で、少しでもすり合わせて、何か見出せるものを探したい。初回の団交で大堀さんから「いろいろ提案してほしい、職場の困っている事を言ってもらい、そういうのを潰していこう」という話があったが、それを継続していきたい。ただこの夏はそれを沢山ぶつけたが、残念ながら回答としては出てこない。非常に残念。春闘との時期が近すぎるからという影響はあるのか？

本部長 それはない。

委員長 いつ要求しても「今の経営としては、これ以上はない」という判断なら、組合の考え方もこれまで示した通りになる。明日の通告期限に向け、午後の闘争委員会で話し合って考えたい。それから橋本さんの話に関しては、「今までも対応していた」というのは、どんな事を言っているのか？

総務部長 一人一人の体調に配慮してアサインする事はやっていた。

委員長 バリウムを飲んだ後は全員体調が悪い。下剤が効いている状態でハンドリングするのはリスク。判断力、集中力が下がる。だが個別対応になると、結局はハンドリングから外すことができない。全員が一斉にバリウムを飲むわけではなく、例えば3シフトの早番なら3名くらい。たった3名をアサインから外す余裕がない。朝も空腹のまま、水も1杯程度で、暑い中1便はハンドリングしている。熱中症で倒れるような環境でやらざるを得ない。その後バリウムを飲んで下剤も飲んでハンドリングに戻る。特に夏は体の水分が足りないとバリウムが固まってしまう。健康診断なのに不健康を助長することになる。個別対応は無理だから一律アサインから外し、e-learningとかデスクワークにしないと、個別に直属長に相談して、と言われても生産上アサインから抜いてないから、行かざるを得ない。その辺を会社はわかってない。

総務部長 バリウムも個人によってやる人とやらない人がいたりする。普段からの会話の中で、検診に行く前に、「今日はバリウム飲むので勤務配慮お願いします」とか言えば最大限配慮する。

委員長 そんなことは出来ない。配慮出来る人員がいないから今の状況になっている。1回管理職に周知しても状況は変わらない。このやり方だと、現場の管理職に丸投げで、あとはその課で痛みを分かち合ってくれ、というだけに見える。そうなるとあとはバリウム飲まないようになる。それだと「何のための健康診断か」ということになる。私も実は2年に1回しか飲んでいいない。人によっては年休で健康診断を受けている人もいる。そうでもしないと生産から自分を抜けない。

総務部長 最大限配慮するという事を依頼しているものの、実際にどうなっているかについては今一度羽田で確認して、きちんとした業務アサインをしたい。沖止めの遠くのスポットに行くとトイレが近くにない。そんな事が起きない形で、しっかりと確認し、対応していきたい。

委員長 近くのスポットだったらいいということではなく、ハンドリングから外してほしいということ。それができるように、生産計画をちゃんと変えないといけない。

総務部長 それぞれの課もしくは所属によって出来ている所、出来ていない所、濃淡がもしかしたらあるのかもしれない。

委員長 それはない。全員出来ていない。運航整備でできている課の話を聞いた事がない。工数から抜けないのであれば、もうバリウムを止めて胃カメラにすればいい。会社が胃カメラの補助を出して受けに行けるようにすればいい。

総務部長 どちらがいいかとなると現時点ではIMZはバリウムを推奨しているので、それで進めていく事を前提としつつ、職場で何が出来るか、何をするかというところ。

組合 管理職向けのメールだけだと夏闘の回答として受け取れない。このやり方で「躊躇なく言ってください」と言われても実際には言えない、JLU組合員なら言えるかもしれないが、言い方によってはジョブアサインをしている方へのパワハラになることもある。「せっかくアサインしたのに先輩が急に仕事から外してくれと脅された」という話になる。

総務部長 それはないと思う。そこはしっかりと管理職に配慮するように、聞く耳を持って寄り添った対応していくとように言う。職場で強く言わなくてもいいような配慮をさせたい。

組合 この場でも寄り添ってほしい。こんな話ばかりしているが、職場が本当に求めているのは一時金。圧倒的にお金が欲しいという声が多いのに全然出してくれない。だから何か前進させようとしてこの話をずっとしている。

組合 対応は早かったけれど、ベースにある部分ができていない。それを配慮するために人のやりくりを深掘りしてもらわないと。それをやらないで、「課の中で頑張ってやってください」ではいまいちだと思う。

■パートナー会社含めてグラハンの人員は適正なのか

組合 JAL グループ労連統一要求の中に「安全とサービス向上、命を守ることの観点から必要な人員配置と人材の育成を図ること」とある。JGS の退職がやっぱり止まらない。労働条件の改善にスピード感が足りない。今後も受託を増やしていく予定だが、JGS グループの人員は適正なのか？

会社 もちろん JAL 便、計画に入れている受託便に足りるように人員計画を作っている。いつも JGS で辞める人が多いと言われるので、我々も注意して見ている。一定数、辞められる人はいるけれど、取り立てて退職率が高いとは捉えていない。とはいえ、人材確保は社会的課題でもあるので、グラハン、旅客あたりはグループ全体の中でもかなり意思を持って人事計画を見ている。

組合 この 3 年くらい毎年 3 桁規模で辞めている。「退職率は変わらない」と数字だけを見るのではなくて、現場を知ってほしい。グラハン起因でディレイしている。ドアクローズの 5 分前に出される「5 分前コール」というのがあるが、今はそれが出されてから、17、8 分かかっている。それは資格者が足りなくて荷物の搭載ができないから。先日も周りに 4、5 人いたけれど、資格を持って動ける人が 1 人しかいなかった。だからあとの人たちは見ているしかない。それで初便が遅れるとずっと最終便まで取り戻せない。そういう実態がある。

会社 育成が間に合ってないということ？

組合 間に合っていない。黄色いヘルメットの新人がいる時はまだ分かるけれど、その時は新人が 1 人もいなかったのに動ける人がいなかった。見た目には結構人がいるように見えるかもしれないが、動ける資格者がいないということ。

会社 JGS の採用を増やすために、今までやっていなかったルートでも採用している。ただ、やはり資格者の育成には時間がかかるので、この間をどう耐えるかというところでは、グループ全体を見た時に、今の旅客部門は、ある程度退職率が落ち着いている。それを活かして、例えば JGS の総務部門や到着エリアとかを JAL スカイが一時的に受託する取り組みをしている。やはり今いる方々が辞めないような環境とか、賃金も含めて考えるのが勿論だけれど、今この瞬間はグループ全体でカバーしていく取り組みをしている。おっしゃる通り、新人が多くて資格者が少なくてという話は聞いている。そこは安全という意味では確かに問題ではあると思う。

組合 やはり辞める人をどうにか抑えていかないと。教育だって 3 日で終わるわけじゃない。他の部署から連れてきても結局資格がいろいろ必要で時間もかかる。そのためには労働条件上げないと。機体整備でも TOWING をしてもらうけど 1 時間とか 2 時間待ちとかがある。その分後ろにずれていくけど朝は 6 時台に SHIP 出るのだから 4 時ぐらいには仕上げないといけない。時間を圧縮されている状態でやっているから不安全。作業の見直しの時間もなくなっていく。

組合 「JAL スカイが到着エリアを受託する」という話があったが、ANA は旅客系も外の仕事も全部 ANAAS。JAL は JGS と JAL スカイに分かれているけど、効率悪いような気がする。JAL スカイは就職人気ランキングに出てくるほどの会社で離職率が低いのだから、余剰があるなら有効活用という意味でどんどん JGS の仕事をやってもらえばいい。

組合 JGS の辞める要因を考えたときに、やはり休憩場所とか食堂とか色んな問題がある。サテライトで JGS を見ると、あの人数であの事務所、雨の時はカッパを乾燥する所も狭い。廊下がカッパの生乾き臭でひどい労働環境。休憩場所もない。パートナー会社の外国人労働者は休憩所がないからフロアに座ってパンを食べている。そういう環境も改善しないと人を集めても、その職場を見ると長くは続かないと思う。

会社 国際線ターミナルの場所が足りない話はいつも出るけれど、今の話は空港本部にも伝えようと思う。

組合 環境面は JAL がやることだと思うが、人の面では、今整備で出来ないことは JGS に委託して、JGS でやらなくていいことはさらに下請けに任せている。東京ビル管理（TBK）とかグラテックなど。ホームページを見ると「空港で働ける素敵な職場です」みたいな感じだが、こういうところの契約単価も上げてくれているとは思うが人は集まっているのか？

会社 そこまでの状況を詳しく正確に答えられないが JGS さん、その先の委託先も含めて、成り立っているのかいないのかといえば、委託先の人材確保が重要課題として、そこは声をしっかりいただいたのでちゃんと見ていきたい。

組合 安く働いてくれる人が日本にいなくなってきていて、外国人雇用が増えている。それが悪いわけではないけれど、機内での一体感を考えると日本人の雇用をもっと増やした方がいいのでは、という声もある。やっぱりそういう委託先は外国人比率が上がっているのか。

会社 委託先もそうだし、JGS さんでも多い。外国人だからどうこうというのはなくて、外国から来ていただいて、ちゃんとした仕組みの中で育成もやって、それなりの人を連れてきている。そこはそういった人に活躍してもらう、

組合 整備、運航乗務員、そしてグラハンの 2030 年問題、国交省も有識者会議をやっている。その中でいろんな採用ソースで人材確保すると書かれているけれど、そこからの要請で外国人を雇ってくれと言われているのか。

会社 そこからの要請があってかどうかは、そこは詳しくないけれど、 別に外国人だから採用が多いとかはなく、外国人も人材のバランスの中に入れて、やっていくということ。ちゃんと教育、育成もやっていると思っている。

組合 日本の年配の女性が機内清掃をやっていた時は、すごくスキルが高かった。今でもそういう方が何人か残っているけれど、その人達は CA とも仲良くて、コミュニケーション能力が高く、気配り、目配りが素晴らしい。整備にもいいポイントで教えてくれる。あまり飛行機に乗らないうちの妻が最近乗った時に「JAL の清掃品質悪くなった、ゴミが目につく、窓も汚れている、機内誌はボロボロ」と言っていた。だから、やっている側は、優秀な人たちを連れてきて、それをしっかり教育していると言うけれど、元々持っている文化の違いがある。日本人のきめ細やかさとかもあるし、国によってそれぞれ文化は違う。そうした微妙な違いがある。「教育しているから大丈夫」と言ってあぐらをかいていてはいけない。これは JLU が言うことではないかもしれないけれど、今自分が携わっている飛行機が良くなって欲しいと思っているから言っている。

以下、JLU ニュース1021号に続く