25 夏闘
第2回団交報告②

JLUニュース

No 1013（16－52）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年6月02日

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

職場の検討課題に引き続き対応を

５月２７日9:00～10:00、25 夏闘第２回目の団交の報告その②です。

■人を育てて年収が下がる 兼務教官の問題

組合 兼務教官の待遇改善を要求している。本職の教官ではなく兼務教官から声が出るのは、まずシフト手当の補助がないから。普段３シフトで働いているのに教官業務の間は日勤になって給料が下がる。期間が決められているわけでもなく、兼務教官に任命され、他に代わる人がいないとその人がずっとやって、年の 3 分の 1 は給料の安い働き方に変わってしまう。また受講者に寄り添うためにサービス残業的なものも当然ある。やりがいはあるかもしれないけれど、何か対応しないといけないと思う。これを言うと、「それだけ苦労されている方には良い評価をつけている」と言うかもしれないが、そうでもない。他からそういう声はあがっていないか？

会社 兼務教官の働き方の部分で意見があるのは確かだが、シフト手当が出なくなるのと、サービス残業の話は、ちょっとまた色が違うと思う。後者のところは勤怠管理の中で残業を付けてもらうことの徹底が必要で、そこは引き続きしっかりやっていきたい。シフト手当についてはあくまで恒常的にシフト勤務に従事される方への手当であり、その時間帯に働かれない方については支給されないという原則は変わらないが、課題としては認識していきたいと思う。

組合 実態的にはシミュレーターの都合とかで遅番とか夜勤もしていて、しかも土日も関係なくやっている。でも土日手当はない。土日に関してはシフト手当に含まれていると言うけれど、その人たちにはシフト手当も出てない。

会社 いわゆる教育訓練っていうところの業務は、ベースが普通勤務という考え方なので、その普通勤務の中の勤変という形で対応してもらっているのが現状。休日出勤には休日割増は出る。そこは正しく賃金を支払うが、シフト手当については、出すことは難しいという現状認識にはなる。

組合 大体が土日に出ると、スケジュールで振休にされる。自分で「私は休日出勤で」と言って、選べるのか？

会社 それは、その時々の状況に応じてだと思う。

組合 だから何かしら手当がないといけない。会社のために新たな資格者を作るために努力しているのに、年収が下がっていくのはおかしい。教官は偉い立場だからそれだけの対価を貰っていないとおかしい。アメリカの教官職なら倍額もらうだろう。そうしないと教官をやっていてもやりがいがない。

会社 兼務教官の方からの声ということだけれど、フルでやっている本教官から出なくて兼務教官からだけ出る理由は？

組合 兼務教官をやらなければ普通に貰えていた賃金が、兼務教官をやることで年収が大きく下がる。でも精神的な負担はすごく増える、人を育てる立場になるからそれは不満だ。

会社 それは兼務ではなく本教官している方も同じだと思う。

組合 私見だけれど本教官の方はたぶん兼務教官と違って飛行機を飛ばすことのプレッシャーからは解放されると思う。それに、本教官になると何か諦めがつくというか、それに慣れの問題もあると思う。教えることに専念できる仕事なのだから。あと兼務教官と違って残業をつけやすいという話もある。

会社 なるほど、年収が下がるのはどちらも同じだけれど、二足の草鞋という心身共の負担とか労務管理の違いなど、賃金とは違うところでストレスを感じているのかなと聞いていて思った。労務管理等に関してはサービス残業ではなく、しっかり管理すべきだと思う。二足の草鞋で今日は現場、今日は教官、その気持ちの切り替えのところがあると思う。本当の解決は賃金ではなく、上司のサポートだとか組織的なところだとかではないのか？

組合 それだと AFRS の時と同じ話になる。サポートも良くなく、自分で勉強して教えて、給料が下がる。JLU 以外の兼務教官、本教官にもそれぞれ話を聞いてみてほしい。

■健康診断後の働き方の検討くらいしてほしい

組合 健診後の半日は業務から外してほしいという要求をしている。乗務職はバリウムを飲んでから飛行機に乗るのか？

会社 健康診断は1日健康診断、その日の乗務はない。

組合 我々は健診の後でも、シップサイドに行って普通に働く。休みにしてほしいわけではなく、デスクワークで普段溜まっている e-Learning とかをやらせてほしいというだけ。

整本 中々良い回答が出せず申し訳ないと思っているが、2つ論点がある。ます体調の話なので個人差はあると思っている。それと生産面というところ。一律に後半を空けるような対応を取るのではなくて個人と所属長とのコミュニケーションの中で、本当に体調が悪いのであれば話して頂いて対応策を考える、寄り添った対応をするしかないと考えている。

組合 下痢した様な状態で仕事をすることに問題がある。フリートとかのデスクワークでも急な対応もあるから、なかなかトイレに行けない。運航便や重整備も、そんな状態で安全運航させられるのか？下剤飲んで仕事をするからいつトイレに行きたくなるかわからない。バリウム飲んだことなくても、品質低下にどう繋がるのか、想像すればわかると思う。

会社 旅客の職場も同じで、早番のときに午前中検診で午後普通に働いたりしている。でも言っていることはわかる。

組合 だから全社的に改善するべきで、その場から離れられないような仕事につけてはいけない。生産性の問題があるならフィロソフィーを 1 回なくせばその分を健診後に回せる。我々はもうフィロソフィーは十分、今更習わなくても大丈夫。

会社 健康診断は D の時しか入れないし、日にちも決まっている。空腹で受診しなければいけない、と縛りが多い中であ

る程度アサインのパターンで決まってきてしまうところがあると思う。生産面もあれば、身体のコンディションのところもあると思う。やはり都度都度の判断ということになると思う。

組合 ラインでは E 勤で 1 便飛ばしてから健診に行く。飲まず食わずで、ひと働きさせることも問題。勤務変更で健診日にして e-Learning して帰ってもらうのが一番だと思う。e-Learning する時間がないという話も前にしたが、テレワーク日を作った方がいい。DX とフィロソフィー教育の日に e-Learning を合わせるのも一つの手かと思う。これも生産面に大きく影響するが、教育に時間をかけるのも人材投資と言っていた。しっかり e-Learning をやった方が、その人のためにもなるし、会社にとっても品質とか生産が上がるかもしれない。素晴らしいものを作ってくれているのに、現場は時間がないから、ページを進めて、テストだけ受ける。こんな実態で、いい教育をしていると言えるのか？e-Learning を少し絞ろうという話があったが、実際に絞っているのか？

整本 必要性を考えながら、やっていこうというところは引き継いでいるが、必要な部分についてはしっかり受講していただいて、そのための時間は、もちろん業務時間外ではなく、業務時間内にやっていただくのが原則だと思うので、そこは引き続き現場の職制にも話していかなければならない。

組合 その時間がない。だから健康診断とカップリングで e-Learning をやればいい。バリウムを飲まないときでもそうすればいい。前期後期の年に 2 回、それくらいはしてほしい。DX、フィロソフィー教育時は難しいかもしれないけれど、健康診断の日は、もう後半いらないと言えばいいのだから。

整本 機体整備とライン整備で状況は異なってくると思うし、ゆう活を使ってやっているところもあれば、なかなかその時間が取れないという話も聞いているので、そこについては、一律でその健康診断の後というわけにはいかないと思うが、そこの時間はちゃんと確保できるように、引き続き言っていかなければいけないかと思う。

■国内支店整備手当に地域差をつければいいのに

組合 整備では 7 月に制度が変わり国内支店整備手当 3 万円が 8 月から支給される。それは良かったけれど全国一律ということ。これを地域別にして、寒冷地にいくらか追加すればいいのに、そういう議論にはならなかったのか？

整本 基本的に定額というところで、会社として議論を進めてきた。あくまで支店整備というキャリアを考え、そこで経験できるものは、どこの支店に行かれても同じだと思うので、そこに対して補償していく意味では、定額での支給になる。

組合 北に行くのと南に行くのとではだいぶ差がある。でも、若い人たちがどこにも行きたくないという話が先にあるから、この制度になったと思う。たぶん今後は、業務命令で帯広に行け、宮崎に行けと言いやすくなるとは思う。それで北に行った時に、「何で自分はこんなところに…」と思うことはあるだろう。何年も同じことを言っているのに配慮されないのはどういうことかと思う。もう何度も言っているけれど、そちらの担当が変わるので何度でも言うけれど、やっぱり北に転勤するとすごく費用がかかる。衣食住全部に。地方の物価は決して安くない。安く済んでいるように見えるのは、近所のネットワークがあるから。ずっとそこにいる人たちは助け合いで生きている。おすそ分けみたいに野菜とかをもらう。普通のスーパーで買う食材なら、東京のスーパーの方が安いものもある。車に関しても余計なランニングコストがかかる。スタッドレスタイヤだって減っていく。もう変えなければという時期に戻れるかどうかわからない。タイヤ代の 20 万近い出費を、出すか出さないかを考えるのもストレスにもなる。あと冬のワイパーも高いし、ラジエーターのクーラント液も高い。車だけでなく、家族で行くと服も 1 人 1 人に温かいものを買う。靴だってそう。何でもかんでもお金がかかる。だから寒冷地は別の手当が必要と言っている。当然これにプラスして、暖房費がかかってくる。年の半年は暖房つけるから、昔は石油手当もあったけれど、今はオール電化とかもある。その電気代だって今値上がりしている。その辺も含めて、寒冷地はやっぱり別にして、プラスアルファしてあげないと不公平感はある。

組合 この話をしていると、必ず人財戦略部が北で働いてみては？という話になる。そうしたら最近「JAL が 2 拠点点生活をサポート」というニュースが出ていた。ぜひ 12～2 月ぐらいに札幌に行って、皆さんも外の仕事を体験してほしい。雪まつりか何かで、キャンペーンで外に立っていただいて本当の厳しさを体験してほしい。整備現業で、外で働くのと間接の方が通勤で外を少し歩くだけというのは全然違う。もうちょっと現場の気持ちを考えて、手当を作ってほしい。

会社 北海道ではない雪国の出身だけれど、ただ雪のある不便さはよくわかる立場で、おっしゃる通り北海道ならではというものがあって、沖縄や鹿児島とかだと、北海道と比べればリスクも薄くなるし、暖房もかからないし、確かにそうかなというのはわかる。でも手当を考えていく中では、客観的な数値を見て手当を作るもので、国とかで出してる数値を参照するとやっぱり東京が一番高いのは間違いなく、次に神奈川とか千葉とかの関東圏、次が北海道、その次に沖縄みたいな感じで、やっぱり総合的に見ると一番金がかかるのは首都圏で、そこは間違いないと考えている。ただ、先ほどのスタッドレスタイヤとかもあるのに、それが国の統計になぜ加味されてないのか、もし加味されていたとしてもこの数値で収まっているのなら、逆に安い部分があるのか、そういったところの研究が必要なのかなと話を聞いていて思った。

組合 何で安いか、それがおすそ分けの部分だと言っている。洋服のお下がりもあるし、帯広ではスケート靴も毎年買い換えるけど、それも近所のネットワークがあればもらえる。ずっと平行線の話になっているけれど、両方の生活をしてみて、やっぱり帯広にいたときには圧倒的にお金がかかったという体感を基に言っている。今は神奈川県民だが、北海道の方が、圧倒的に生活費がかかった。そういう実体験を話している。国の指標とは違うのかもしれないけれど、実態はそうだという話。あとはやっぱり他の基地に比べて除雪という付帯業務が増える。これがまた大変で、通勤のために除雪も必要だし、それで会社来ればまた除雪をする。この負担は大きい。

委員長 6 月 2 日が回答指定日なので、一時金を係数での特別金とか、対外的に見えない形にしても何でもいいからぜひ回答いただきたい。それと平行線の部分は、全体を通しても、車通勤に関してもそうだけれど、今の寒冷地に関しても、やっぱり思いやりが感じられない。「制度としてこう、仕組みとしてこう、理論的にこう、国の指標はこうなんです」と、それはわかっているけれど、そうではなく実際に体感して、足りてないとか、もうちょっとこうした方がもっと良くなるとか考えて、働きやすくして魅力的になった方が、今「人採り合戦」になっているのに JAL が人を採れなくなってもいいのか、そういう警告をしているところ。そこにぜひ耳を傾けて、私達を納得させるために話すのではなく、現状の問題を本当に解決する、そういう思いを感じられるようなやり取りをしていきたい。ぜひ思いやりのある回答をお願いしたい。