25 夏闘
第2回団交報告①

JLUニュース

No 1012(16－51)
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

思いやりを持った人財施策が必要

５月27日9:00～10:00、25夏闘第２回目の団交が羽田416会議室で行われました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部担当メンバー5人に加えて整備本部総務部組織・人財グループから２名、組合側は佐藤委員長を含め６人が出席しました。以下報告その①です。

■年間6ヵ月は低い 目標超えたらANAと同じに？

佐藤委員長 前回は一時金についての考え方を伝えた。会社の考えは、今年度は今の建付けを変えるつもりはない。ただ次回策定する時には検討したいという感じだった。しかし、それでは間に合わない。今年度に関しても見直すべき。改めて一時金係数のあり方、業績連動だけではなくプラスαで何かすべきではないかと、こちらからお願いしたい。

組合 業績連動には反対の立場ではあるが、職場からは、「目標に対してこの6ヵ月は低過ぎだ」との声も出る。24年度も破綻以降最高水準の利益だった。コロナ前の 2018 年度は今と会計基準が違うが 5.9 ヵ月だった。それと同じかそれ以上の利益になったのに今回 は 5.5 ヵ月。中期目標の生産性向上は 2030 年までに 19 年対比で 30%増が目標だったが、いつの間にか 38%上げるように変わっている。その数値も既に 20%は達成している。それだけ少ない人数で売上げを上げられるようになっている。職場も何故か当時に比べて繁忙感が強い。だから「やっぱりこの 6ヵ月が足りない、頑張っても 6 ヵ月しかもらえない、頭打ちが決まっている」という声が出る。でもよく読むと予算達成以降は別途協議になっている。別途協議してプラス 1ヵ月つくこともあるのか？

会社 可能性としてはいろいろあると思う。

組合 ANAも今は 6.2ヵ月 という事にしているが、第 3 四半期で上振れそうだったら簡単に 1 ヵ月付ける。それと同じことを期待している。別途協議とはどういう形でやるのか？

会社 まさに協議で、ここの範囲を超えるような時は協議をする。具体的なやり方はそうなる状況が見えてきた時に考える。

組合 協議しなくても我々は年に 3 回要求しているとおりで、ANA に負けないぐらい働いているのだから、一時金は同じぐらい出すのが正しいと思っている。そうなるように、 2000 億を超えらるように、社員も頑張っている。そうやって頑張っている所を見て、この夏から少し修正をかけるべきだと思う。来週回答指定日だが変えるつもりはないのか？

会社 今年度はこれでいきたい。

組合 これでは駄目だと思う。建付けは変えられないにしても、特別係数とか何でもいいから、修正する姿勢を見せてほしい。職場からも「これはもう古い」と思われている。作る側は毎回計画を確認しているのかもしれないが、現実的には 2019 年のまま。その後の物価上昇は、コロナが想定外だったのと同じぐらい想定外の上がり方。それなのに全く変えないことに対しては、やっぱり職場を見ていないのか思う。

会社 物価対応については、ベースアップでやっていて、それが賞与係数にもかかるので、「1 万円では足りない」ということだと思うが、ベアによる年収増を我々も加味してやっている。18 年度に 5.9 ヵ月払われていたという話で「利益もその時を超えているのに今は…」ということについては、確かに、利益と賞与の関係だけを比較するとそうなるが、当時とは会社の体質が全然違っている。従業員数一つとってもそうで、もはやあの頃とは違う体で違うことをやっている。生産性も上がって、1 人当たり売上高も上がっているが、それと一緒に費用もすごく上がっている。人件費が上がっていると言いたいわけではないが、いろんな費用も上がっているので、全体的なスケールが大きくなってきている中での、当時と比較して、決して 6 ヵ月が低いとは思っていない。隣を見れば 7 ヵ月だから、それに対する課題というのはあると思っている。

組合 JAL 内で過去と比較しても仕方ない、ANA との差を埋めてほしいということ。ベアも足りなかったのだから、やはりこの夏。定額の 10 万円の方も含めて考えて欲しい。

■自主検査の名称変更、出張の移動時間について

組合 アルコール検査について、職場から事前検査が出社前検査になったことについて、「組合で何か聞いているか？」と言われた。実際何も聞いていないが、整備本部としては変わっていないという認識でいいのか？

整本 この名称変更については、整備本部にも適用され、5 月 1 日から自主検査が出社前検査に名称が変更されている。既に業連が出ているが、名称変更はするものの、業連に太字で書いてあるとおり、運用とか位置付けについては、変更はない。そこの周知方法とか、管理職に対するコミュニケーション不足があったので、ここはJQZと共有しているところ。

組合 もう1回それを管理職に周知してほしい。どうしても「出社前」という言葉になると家でやるイメージを持つ。業連に太字で書いてあっても理解していないことがあると思う。こういうことは口頭でしっかり説明してほしい。

整本 はい、分かりました。

組合 出張の移動時間を勤務扱いにしてほしいという要求、昔の判例を見るとツールを運んでいると労働時間になってもおかしくないはず。緊急出張で呼び出されて、出社してヘルメット、カバーオール、安全靴を準備する。機材は送るから持たないにしても、リチウムバッテリーは持っていく。カバーオールの管理も重要、そういう緊張した状態は、もう仕事だと思う。こうした場合でも労働時間にしていないのか？

整本 出張の移動時間は、業務時間ではないという前提ではあるが、成田-羽田間で社有車を使ってツールを運んでいる時には、一部業務時間にしているケースもある。それは一

律でということではなく、都度都度を見ながらの判断になる。

組合 職場によるということ？でも、行きの飛行機の中でも、普通 MM とか確認しながら行くので、仕事しているのと変わらない。事前に準備をし、行ったら直ぐに仕事に掛かる、そのための時間だから、それは単なる移動時間ではないと思う。

会社 おそらく社員の皆様が負荷にならないような出張スケジュールを調整するようにするとか、対応は色々あると思うので、ご意見は職制にも伝えて改善を図っていくようにする。

組合 急な呼出しが多くて、それもストレスになっている。呼出手当もせいぜい 2000 円。だから何かと納得感のない出張になるからこういう要求や、「日帰り出張にパーディアムを」という声になる。ぜひ負荷のかからない出張をお願いしたい。

■高速代補助は職種でバラバラ　整備にも必要

組合 高速代補助について、以前、「JALI の中でダブルスタンダードを作るわけにはいかない」と言っていた。でもパイロットや CA には別の規定があって、「会社が利用を適当と認めた場合は実費支給」となっている。一方で、JGS は片道の高速代が出ている。

会社 職種によって実費支給なのか、200 円なのか、その違いがあるのは認識していて、そこを一つにすべきなのかはさておき、職種によって、元々のベースが公共交通機関なのか、配車なのかの違いがある。そのため、その職種の中で望ましい形で補助をしていくものと思っている。整備においては、シフト勤務の方に 1 万円くらいのシフト補助が出ていて、これは乗員の方にはないもの。そこは職種とか会社の状況を見ながら検討して設定していくものだと考えている。

組合 JALEC ではマイカー通勤を斡旋していた時期がある。そこで切り替えた人もいるし、その前提で家を買った人もいて、でも制度が変わったから急遽家を買い換えられない。だから車で来るしかない。一方で、遅番の残業の時は、便利だからマイカー通勤者に残ってもらう。会社の為にも貢献している人達に対してせめて高速代を実費で出してもいいのでは？今働き方を良くしていこうという中で、通勤しやすくして通勤の負荷を減らしてほしい。そういう思いやりのある施策を打ってほしい。それが JAL の魅力に繋がっていくと思う。

組合 普通 3 交代制の勤務なら公共交通機関で通えるはず。でも我々は航空の特殊性があって、E 勤とか 1 時終わりの遅番とかがある。それはもう仕方のないことだから、そこに手当する必要がある。やっている事は運航乗務員とそんなに変わらないと思う。特殊な時間に通勤するのだから。

会社 以前に会社の方がマイカー通勤を推奨した時期があったということだが、その時も高速代の補助は今とは変わっていない。その時にマイカー通勤を希望された方は、一応そういう高速代補助を理解してくれていたものだと思う。

組合 首都高が一律 700 円の時代と今では違う。破綻してすぐの頃で、会社がタクシー代を抑えたいから車で来てほしいということだったと思う。

会社 都内にある会社で駐車場の物理的制約がある中で、どういう制度のあり方がいいかを考えている。だから、公共交通機関が第一にあって、カバーできない部分は「配車のタクシーで」となって、それでも「どうしても…」という所に住んでいる人が一部いるので、そこは利便性の観点から「マイカーで」ということ。だから自家用車のところを便利にしていって、自家用車を増やしていくことはないと考えている。

組合 マイカー通勤を増やしてほしいと言っているわけではなく、今使っている人の負担を減らしてほしいという話。補助が少なくて、それで通勤で赤字になるから仕方なく下道を使わざるを得ない。例えば、タクシーで 30～40 分で着くところでも、下道で来ると倍近くかかる。渋滞もあるし、出社の時間を早くしなければいけないし帰りだって疲れる。だからパフォーマンスよく働きやすい環境を作ってあげられるように、高速代の実費負担を、と言っている。これまでも妥協案を出してきたが、一歩でもいいから進めて負担を減らして欲しい。

組合 今の羽田の駐車場に利用状況は？今マイカーに切り替えたいと言ったら受け入れてくれるのか?

整本 逼迫しているのは間違いなくて、今マイカー通勤への切り替えをお断りしている状況ではないが、特に D と S のラップ帯は数台しか残りがない。あそこは整備士以外にグループ会社のスペースとか、資材置き場とかがあって、そこからも拡大してほしい、スペースをもっと欲しいという話は来ているが、もうそれは出来ないとお断りしているところ。少なくとも台数の余裕があるということではないのが事実。

組合 高速代補助が良くなって切り替えたいと言っても、満車で先着順となって待たされるのなら、それほどマイカー通勤が増えるわけではないと思う。

会社 仮に高速代全額支給にしたら、ガソリン代も値段に合わせてやっているし、車で来たい人が増えると思う。そのときに、車通勤が認められる人は、先着順の前に「利便性」ということになるが、その利便の線をどこに引くかとかになるが、その線の引きようがないので…。

組合 そこはもう満車なら、そこで締め切り、あとは順番待ちでいい。今までもそうだったのだから。

会社 制度としては、後から申し込んだ人でも利便の観点で「どうしても車じゃないと困る」という人はいるだろうから、そういう人が使えるように、最後の手段として使うべきという考え。

組合 「基本は公共交通機関」と言っているのだから、それで通えるところで家を選ぶと思う。JALEC の人たちも理解していると思うから、そんなに車通勤が増えることはないだろう。シフト補助の 9500 円は出ているが、そう書かれるとマイカー通勤の補助ではないような受け止め方の人もいると思う。それがあっても高速代 200 円では持ち出しになる。

組合 電車通勤の人も通勤ラッシュが辛いので、せめて夜勤明けの帰りぐらい、リムジンバスを使わせてほしいと言っている。こういう気持ちは理解してもらえているか？

会社 お疲れのところ、運転して帰るのは大変だと思う。

組合 これは電車通勤の人の話で、気をつけないとモノレール何往復もしてしまう。熱海や久里浜に行ったという話も聞く。通勤ラッシュの時間だから逆方向とはいえ、混んでいる時間だから、電車に乗って帰るのは相当きつい。やっぱり整備として独特の時間に帰すのだから、JALEC で出してほしい。

組合 成田から羽田の移動の話で、少なくとも出張で羽田に出社し、成田に戻ってくるようなパターンのときは、成田→羽田の高速バスは出してほしい。個別に言えば出してくれるが、これも職制の周知の問題。出張精算で弾かれるので、運用基準を作ってほしい。結構泣き寝入りしている人もいると思う。

会社 それもケースバイケースだと思っていて、次の仕事の時間帯とか、その負荷に応じて所属長判断で認めるということは既にやっている。そこの運用が全て横並びでしっかりできていないところが一つの課題だと思う。

以下、JLU ニュース 1013 号に続く

【日本航空ユニオンニュース　1012（16－51）号】