# 一時金以外ゼロ回答ではあるものの
# 25夏闘で交渉したことは無駄にしない

WING
日本航空ユニオン宣伝ニュース
No 549 （16－10）
2025年 6月 24日
Tel：03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

25 夏闘の回答は 6 月 2 日に示されました。一時金は夏 2.0 ヵ月のままで、諸要求についてはゼロ回答でした。これまでの交渉を踏まえ、今後の改善に繋がりそうな会社の発言をまとめます。

## 前向きに捉えられる発言や間もなく改善されること

**・労使のコミュニケーションのあり方について**

**大堀本部長** …話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。「こういう事になっているからやってくれないか」みたいな声をぜひ上げていただきたい。

**・夏は 2.0 ヵ月からという業績連動のスキームは変えないのか？**

**会社** 業績連動のスキームはどうなのか？という意見は意識しつつ、25 年度はこれで行くが来年度以降はどうするかは、また検討する課題と思っている。

**・国内線 ST の空港空席待ちはいつからできるようになる？**

**会社** 今は一部のお客様に対しては最終的にカウンターで対応している。具体的には、妊婦とお子様連れの方とか。この辺りを出来るだけ早く調整していきたい。この夏、8月スタートを目指している。

**・別居特任 ST 予約で予約していても降ろされる問題、降ろされて別の便に乗っても税金を取られる矛盾、ST50 と同じ枠での座席開放など**

**会社** その課題は十分認識している。「利便性向上を図ります」と春に回答しているので今まさに制度設計をしている。有言実行していこうと思っているので、今しばらくお待ちいただけたらと思う。

**・熱中症対策について**

**整本** 熱中症対策にゴールはないと思っている。アイデアを貰いながら、何ができるかを日々考えていきたい。FAN ベストは遅くなったけれどグループ全体に導入する。整備には 1 人 1 日1本リポビタンウォーターを配布する。

## この夏も平行線が続いている要求

**組合** 高速代補助について、パイロットや CA は「会社が利用を適当と認めた場合は実費支給」で JGS は片道の高速代が出ている。配車のある時間帯だけ高速代を全額支給にしたところで、マイカー通勤に変える人はそれほどいないから、駐車場問題はあまり関係ない。200 円の補助は首都高が 500 円時代のものと認識している。

**組合** 兼務教官が教官業務している間は日勤になって給料が下がる。サービス残業的なものもある。良い評価が付くかというとそうでもない。

**組合** JALEC の賃金改定後も役職給は無くならない。係長・ユニットリーダー・ステーションリーダーには 2 万円を出している。JALI も整備技術職だけでもいいから同じように係長手当を出してほしい。

**会社** 兼務教官、係長のサービス残業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。

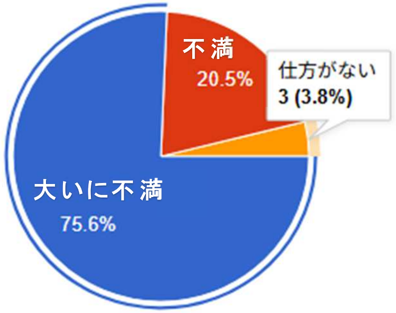
## 安定した部品供給にむけて

**7/14(月) 開催** **CSZ 労協で話し合います**

夏闘期間中に整備本部労協も行われましたが、部品の話を深掘りするのは CSZ 労協になります。SHIP-SHOP 連携を考えているので、シップセンターからの声には真剣に耳を傾けてくれるはずです。「部品がなくて作業に支障が出た」といった事例があれば、ぜひ本部までお寄せください。

# ２５夏闘　回答後のアンケートに寄せられた声　JAL 経営に届け！

回答後のアンケートで「25 夏闘回答に対して感じることを一つ選択してください」と 4 択で聞きました。ゼロ回答なので「これでよい」は 1 件もありませんでした。不満度は 96%となり、コメント欄にも多くの方からの記入がありました。特に目立ったのは、「春と同じ内容では納得できない」「業績が回復しているのに還元がない」といった一時金への不満の声。また、「頑張っても何も変わらないのでは」というモチベーション低下や、「若手が育たず、人手不足も深刻」といった将来への不安も多く寄せられています。




短期間で 78 件
の回答がありました

## ■ 一時金を含めた夏闘回答で感じること、その理由は？

◆ 大いに不満：夏期一時金は春のまま、その他はゼロ回答なんてなんのやる気も出ない。黒字だったらもっともっと要求以上の回答したっていいでしょう！

◆ 大いに不満：頑張ろうが頑張るまいが、決まった回答なので、こちらもそんな気持ちになってしまう。

◆ 大いに不満：　なんで好業績でずっと 2 ヶ月なのか？まったく理解出来ない。期末手当で出しても同業他社から大きく差が付いている。やる気が失せる。

◆ 大いに不満：　春闘終わったばかりと思うな。我々の生活は決して安心出来る状況じゃない。ましてや会社のいう手当て拡充についてはまだその恩恵を感じていなく、その状況で一時金に対する回答は当然納得出来ない。会社のスキームとか関係なく、現場はその時の感情で動いている。

◆ 大いに不満：　ベースアップが不十分なのに一時金係数の見直しがなければ、この物価上昇に家計が対応しきれない。

◆ 大いに不満：　会社都合の考えで決めたことをけっして変えることをしない姿勢が不信感。これでは、これから頑張ろうという気にならない。自分の周囲も、表向きだけは誠実な態度をしているが実際は手抜き、放置、無責任の蔓延。いわゆる「静かな退職」というやつ。頑張るだけ馬鹿らしいという事だろう。

◆ 仕方がない：言おうが言わまいが同じ。きっと、どうしようもならない時まで考える時まで考えないと宣言してるのだから、それを待つしかないのでは？ただそれを会社が気づいたときは、時すでに遅しでしょうが。

## ■ ＪＡＬ経営にひとこと

■ 人もいない職場で何機も作業させる無理な計画しかしない。まったく若い人が育たない。5 年後 10 年後が物凄く整備が心配です。

■ 一体いつまでこの労使関係は続くのだろう？会社側の姿勢。この組織で本当に安全や品質を担保できると考えているのか？

■ なんか誠意どころか開き直りすら感じる。ANA との格差はなぜ生まれる？何かないとこんな態度と係数は理解しがたい不自然過ぎる。優秀な新卒者、既卒者をどう確保するのか

■ 現場見なさすぎ！本当に困ってる所に手を打たないのは無能としか言えない。これで現場がしっかり回っていると思ってるのは大間違い。現場の人の話をしっかり聞きなさい

■ 既に配置換えで仕事へのモチベーションは下がっています。無理をしないように仕事をしています。会社にはだんだんと期待しないようになってきている。

■ 55 才、夜勤が辛いです。資格、年齢に応じた職場で仕事したい。

■ 現場に甘えていた経営体質を見直すのではなかったんですか？時代錯誤の古い体質は見直さないと、若い世代に見離されて近い将来行き詰まる危機感を、現場では肌感覚で実感しています。

■ 間接部門だが、人が足りない。機種を増やしているのだから、それにかかわる知識も必要だし、対応も増える。なのに、人を減らされ、自然減、再雇用者、DFOB、派遣社員…正社員で補填し、責任感のある仕事ができる人材を育てないと、行く末が危ない。若者に魅力がない会社なのは経営者の責任だ。

■ これからどんどんベテラン勢が退職していくのに、目先の事しか対処しなくてどうする？誰も 70 歳まで働こうなんて思ってない！

■ これから、働く人口が減る見込みの中、選ばれる会社になる必要があるので、世間にアピール出来る働く環境を作る為に世間が注目する回答が望まれる。

■ 最高益を上げているのに ANA に及ばない水準は納得できない。

【WING５４９(１６−１０)号２０２５,０６,２４】