2025 夏闘
第5回団交報告②

JLUニュース

No 1021(16－60)
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

「文句を言われている」と感じるなら成長はない

6月17日9:00～10:10、25夏闘第５回目の団交報告その②です。

■働く環境で魅力向上を グラハンも整備も共通課題

組合 国際線機材をやっていて、掃除に多国籍の人が来るけれど、掃除が終わっても、ゴミが残っていたりする。大変なのは日本人でリーダークラスの人、その方たちは自分の作業もやりつつ、多国籍の方々のやった仕事を見て、そのあと自分のエリアの仕事もする。やっぱり厳しそう。結果として品質は落ちている。

会社 おっしゃることは分かる。特にグラハン領域では人の確保が難しい。けれど、JGS さんも減ってきている中で、そういう仕事をしてくれる人をどう確保していくかは社会的な問題となっている中で、何とかそこを育てて行くしかないかと思う。整備でも中国に委託し何とかを育ててきた。最初は難しいことはあるかもしれないけれども、育てるしかない。

組合 汚い仕事をするという部分が大きい。特に繁忙期になるとお子さんも増えるから嘔吐の処理が多い。コロナ前なら「汚いな」で済んだが今はものすごいストレスを抱えてやっている。特に国際線はそう。どんな病気になるかわからない。整備でもそうだけれど、何か手当をつけたらいいと思う。

組合 教育の話をしていたが、2 次委託先の教育にまで口は出せないと思う。2 次委託をやめて JGS で雇用して教育していくべきだろう。働く環境面では、ラインサテライトの食環境、何か変わったこと、取り組んでいることはあるのか？

整本 至近では特に変わってない。

組合 サテライトの現状は、お昼は仕出し弁当、夜は生協のお弁当。休憩場所は勉強部屋も兼ねているところで休憩している。それで十分だと言われると仕方がないが基本食堂と休憩場所は欲しい。職場と休憩場所が分けるべきでは?

整本 先ほどもあったようになかなかスペースの確保が難しい。ご不便をおかけしていることは承知している。

組合 ANA が 2 タミに移るときに空くという話があったが結局空かなくてがっかりしている。「置くだけ社食」みたいなレンジで温めるのとか、そのようなものは検討してないのか？

整本 羽田はまだやっていない。羽田の旧地区の CSZ や大阪では取り入れている。

組合 大阪の JGS では好評みたいで空になっているのが目立つという話が出ている。設置したら使うと思うのでぜひ検討して頂きたい。あと夏なのでカバーオールが暑いという声が出ている。JGS のようなポロシャツを整備では導入してないが理由は何か？

整本 現時点では安全上の問題で導入していない。上下セパレートするというのもどうなのかといのもある。現時点ではつなぎでということ。

組合 世界的にみてカバーオール着ている航空会社はないと思うが？

整本 多くはないけどある。

組合 運航整備では見たことがない。とにかく暑い。梅雨明けはしていないが今の時期に朝の始発のハンドリングでもうすでに暑い。

整本 年々暑くなっていて、熱中症対策に取り組んでいるところだけれど、その中でつなぎのままでいくのか、というところも多分考えていかなければいけないこと。いずれどこかの時点で制服を変えていくことになるので、その中で考える。

組合 その時に選択制にするとかもありだと思う。

整本 職場の声を聴いてから検討する。

組合 どうやっても不満は出るが、「貸与品について現場の声を尊重しより機能的な仕様に改善すること」と要求しているので納得できるものを作って貸与した方がいいと思う。

■本人が希望しない転勤にならないように工夫を

組合 転勤単身赴任問題ついて、本人が希望してないのに 5 年以上滞留している人は今年度どれくらいいるのか？

整本 今年度は 54 名程度。国内ローテーションはいろいろ手を打ってはいるが、本人の希望、資格の組み合わせ、キャリア志向、家庭の事情等情報を集めて、1 つの課だけにもっていくとどうしてもうまくいかなかったこともあるので、横ぐしで共有してうまくいくように施策をやりだしたところ。

組合 今シニアが異動対象になるかハラハラしているところ。制度も変わってキャリア志向という意味では若い人のマインドも変わってきているのではないかと思っている。シニアに行かせなければならないほど切羽詰まっている状態なのか。

整本 シニアの人事制度が変わって、だからと言ってシニアの方を強制的に行ってもらうような極端なことをするつもりはない。本人の希望、資格とかが合って、行っていただける人がいればそこは現役の方と一緒で、異動していただく。

組合 そこは「希望があれば」にしていただきたい。「支店に行くしかあなたの残る道は無い」みたいになってしまうと辞めざる得なくなってしまう。今シニアの方が辞めてしまったら回らなくなる。柔軟に判断して、希望者だけにしていただきたい。そこも言い方の問題で、会社が強制しているつもりがないと言っても受け取る側はそう受け取らない。パワハラと一緒。だから強制ではなく、逃げの部分は作っておいて欲しい。

整本 そこは面談の中でヒアリングしていく。あとシニアの勤務で 10 割の方、8割の方もいるので、そういうところも考慮しながら、行ってもらえる人に行ってもらう。

組合 社内公募制みたいな感じにできないのかと思う。今は管理職がコソコソ呼び出して話をしているが、公募制なら本人希望だから文句も言えない。それでも間に合わない部分だけ、管理職がピックアップして話をするようにすればいい。

整本 ゆかり制度の拡張みたいな話もあるが、希望は 1 人 1 人に聞いている中でも、なかなかそれでも足りない。今までも 5 ヵ年シートとかを使ってやっている。

組合 あれだと「この基地だったらまあいいか」という人も、他の基地は嫌だから、「転勤希望なし」にしてしまう。社内公募制にすれば、「この基地なら行きたい」と言いやすい。

会社 いろいろやり方あると思うが、今のところ社員の方 1 人 1 人資格持っている方に活躍できるよう対象者に聞いて、所属との相談のなかで対象者を決めている。

組合 転勤単身赴任の問題については、別居特認 ST の話が大半。予約して下ろされる話の他に、ST50 と同じ枠で予約を取らないといけないというところにも不満が出ている。予約ができる制度というなら、もう少し枠を広げてほしい。

会社 そこも含めて検討内容に入っている。

■休憩を取らせるということも安全文化に繋がっている

組合 前回まで、休憩も取れずに働いている職場の話や、e-learning を家でやっているとか、持ち帰りで人事評価をつけているとかについて話してきた。これらの声が出るということは、整備も人員が適正であるとは思えない。「確認する」とよく言うけれど、以前 JGZ に職場を見に来てほしいと言ったら通常勤務で2、3日ちょっと職場見学するみたいな話だった。現場の確認する方法としては、どういう考えがあるのか。

整本 JGZ の職場体験はあるが、ナイトまではしない。

組合 委員長が食事も取れないという話もしたが、誰か代わりの人を連れてきて「どこか行って休んでください」というふうにしないと個人の自主性というか、自分でうまく都合つけて休んでください、ではいつになっても休憩は取れないと思う。何か制度を変えるとか、考えないのか？

整本 制度を変えるというか、これは現在、夜間帯の繁忙感が高いままで、それに対して、なるべく夜間帯での作業が集中するのを避けるために S 帯の方に計画作業を入れる。あとは S 帯の工数を確保して、機体整備側と運航整備側で人員のやり取りをする。夜間整備で山谷があるけれど SQ が多くなってくると忙しくなってくる。簡単ではないけれど機材品質を上げればこれは減ってくる。プロジェクトチームでやっているけれど、予防整備、SER とかもある。予防整備を D 帯 S 帯でやって、なるべく夜間の負荷を下げるということで、こういうようなことを今年度もやっていく。

組合 だとしたら無理。昨年度からそれをやっているが変わらない。山谷と言っても山しかない。昨夜の夜勤も、20 分で食事してずっと出ずっぱり。昨夜は食事できたけど、一度も 60 分の休憩を取れたことがない。誰 1 人として 60 分も休んでいない。

組合 繁忙感が落ち着いたところで、フリートで座っている人はどこかに行って休めるようになるのか？あそこ自体が休憩できる場所ではない。フリートの仕事は交代要員がいないと休憩できないはず。そういうところのことを言っている。

会社 そこは 1 時間抜いて…。

組合 1回もそんなことしたことがない。この7、8年休憩取ってない。あそこは、もうパソコンでメンテプランとか作りながら、もしくは次の基地まで行く間に直すものを調べながら、そこで弁当、カップラーメン、パンを食べている。愛妻弁当の味もわからないときがあるし、食べたかどうかもわからないときもある。フリートだけでなく、ジョブコンもそう。ラインセンターで事務作業している人はみんなそんな感じ。

会社 外に出ている人は戻って帰ってきて食事できる？

組合 それも満足な時間はない。次の便の間で、だから完全にオフにできる時間が 5 分でも 10 分でもあればそこへ移動して休憩はできるけど、ジョブコンやフリートは、交代してくれる人がいないからできない。

会社 業務の切れ目が作りにくいってこと？それは夜勤で？

組合 切れ目はないから。飛行機は朝から晩までずっと飛んでいる。夜勤じゃなくてもずっとそう。

組合 「123 便事故後に出された最高経営会議の方針の…」と要求にある。日本航空はこの事故を起こしている。飛行機の安全とか品質も当然そうだけれど、現場の個人個人の身体の安全とか、休憩とか、それも含めて 123 便に繋がっている。自分は 19 歳の時に事故現場に行っている。多分この 4 万人近いグループ社員がいて、その現場に行っている社員はもう私 1 人だけだと思う。航空自衛隊として鑑識の人と一緒に遺体収容もした。遺体に番号を付けて、毛布に包んで上野村の小学校まで搬送した。墜落した翌日から小学校体育館で泊まって災害派遣に携わった。「立ち止まれ」とか「休憩しなさい」とかいろいろ言うけれども、JAL は 123 便の十字架を背負っていかないといけない。だから安全、品質は当然ながら、休憩をしっかり取らせることもつながっている。事故は起こせない。この前もインドで事故があったけれど、ああいう事故が起こると、一般のお客さんも含めて、もう世界中が飛行機に乗りたくないとなってしまう。

組合 我々はここで話せば何とか対応してくれると思うからやらないけれど、現場で働いている他労組の方は、「これおかしいな」と思ったら労基署を呼ぶかもしれない。そうなる前に、職場を 1 回見てもらいたい。このままだと本当にゼロ回答、リポビタンウォーターだけになる。これで夏闘終了ということになるが ST の空港空席待ちは 8 月スタートできるのか？

会社 はい。それを目指していきたい。今まさに調整中。

委員長 安全問題について本当はもっと伝えたかったが、この夏はどうしてもゼロ回答だったからあまり話せなかった。ただ、今の JAL の文化がどうなっているかというと、先日パリでタイヤ火災があった。あれが帰ってきた日に、タイヤ 7 本交換することになった。その時に同じような不具合がある可能性があった。本当は時間をとって、しっかりインスペクションしてから出すべきだと思う。でもたった 3 時間しかないターンアラウンドでやることになった。普通 1 本 1 時間半かかるものを、7 本って完全にノーマルが前提で成り立っている。もう何かあっても目を潰れと言っているようなもの。どんなに立派なことを言おうが、実態的には安全文化はそうなっている。あと人を育てるための e-learning の時間をしっかりとってくれていない。作る側がどんなに一生懸命作ったって、こっちはもうやっつけになる。だから健康診断後に e-learning の時間を設ける、もしくは四半期に 1 回、整備現業にも e-learning するためのテレワークを設けてもいいと思う。こうしていちいち文句というか細かいことを言ってきた。今回の夏は特にそう。それは全然動かないから仕方なくやっていること。これだけやっているという思いをぜひ汲み取って欲しい。もう JLU が引退していったらこんなこと提案する人もいなくなるし、文句も言わなくなると思う。JALEC 労組がどれだけ言っているかわからないけれど、「文句」と聞こえている以上、成長はないと思う。ぜひ明日までに何らかの形で再回答を、事務的なものでいいので、何かこの夏やり取りした良かったと思えるような回答がほしいと思っている。