2025 夏闘
第３回団交報告

JLUニュース

No 1016（16－55）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 6月 05日

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

一時金の上積み、諸要求への再回答を求める

６月２日9:00～9:30、25 夏闘第３回目の回答団交を行いました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部部長、人財戦略部、整備本部総務部担当者で７人、組合側は佐藤委員長を含め 10 人が出席しました。このニュースは団交報告のみです。回答内容と回答後の方針は JLU ニュース 1014、1015 号を参照してください。

大堀人財本部長（回答書前文の読み上げ）今回答につきまして、ぜひとも貴組合のご理解をお願いしたいと思います。

佐藤委員長 このゼロ回答で「皆様に感謝申し上げます、理ご解を」と言われても、その感謝が形になってないのだから全く理解できない。非常に残念。何かちょっとでも出しておけば、前向きになれるところを、これではどんどん人が離れていくと思う。今は人を採るために、どう魅力的な会社するか、それをどう表現するかが大切なのに、それが表現できていない。だからいつも言いたくないことも言わなければならない。本当はもっと円満に、23 年の年末みたいに一時金満額回答で握手したような、ああいう労使関係を築きたい。私は前から「労働組合などなくてもいいような労使関係にしたい」と言っている。そういう信頼関係のある会社であって欲しい。だからこの回答は全く理解しがたい。全てに答えてほしいが、本音を言えば、何かが改善していれば、そこをよく見て評価することもできる。人を使うというのは、そういうことだと思う。決して今の業績連動の部分以外に、上積みを出せないわけではないと思うので、ここを出さないと決めた、その経営姿勢は本当に残念。生涯この回答を忘れないと思う。こういう残念な労使関係を築いてしまう会社の姿勢が非常に残念。

組合 委員長がゼロ回答と言い切ったが、この回答書、何か春から変わったものがあるというのなら、説明をお願いしたい。

会社 ないと思います。

■60 歳以降の人たちがいないと仕事が回らない

組合 65 歳以降、JALEC には特別スペシャリストという制度があり、この方々には契約特別一時金として 2 ヵ月だけ出る。我々は夏と年末に生活一時金を求めているが、会社は「賞与」と言って答えてくる。特スペに対しては特別一時金と会社の書類にも書いているが、先日の団交で利益に対して賞与を払っていると言っていたことを考えると、特スペにも利益に応じて出る賞与があってもいいと思う。

整本 昨年 10 月にシニアスペシャリストの制度が変わる際に、特スペをどうするかの議論もあったし、会社としてもかなりここは検討を行ったが、やはりライフプランの広がりという意味では 65 歳というと、受給時期の調整ができるものの通常は年金受給が始まる年齢で、年金が下がらないように働きたいという声もあるし、そこの柔軟性を残す意味でも制度変更はしない。従ってこの契約特別一時金を残す判断をした。

組合 それはいつの判断なのか？

整本 昨年 10 月に行ったことだけれど、直近もモニタリングしていて、やはりいろんな声は聞いているが、直近でも年金を下げたくないという声もある。だから現状ではその選択肢を残すマッチング制度という形で考え方を継続するのが会社としては良いと考えているところ。

組合 確かに個々人で違いがあって、「働き損になる」と言う人もいる。でも現状は、同じ働き方をしているけれど、体力がなくなっていて、体感的にはよりきつくなってるのに、収入が減っていることに疑問を感じている。ワークロードが上がっているか、同じくらいで働いていることに不満もあるし、60 から 70 歳の人たちがいないと現場が回らない。本当はその辺の人がいなくても回らないといけないけれど、残念ながらそこの世代がいないと運航整備は回らない。だから大事にしていかないと。特スペの人の話を聞くと、以前は年金とのバランスを言っている人もいたけれど、今は物価も高いし、現役と同じように欲しいという声しかこちらには入ってこない。

整本 シニアスペシャリスト、特別スペシャリストの方のご活躍が本当に不可欠な状況であるというところの理解は会社も同じなので、そこはしっかり声を聞きながら、どういう制度がいいのかを引き続き確認していきたい。

組合 JALEC には特スペがあって、パイロットも 65 歳以降、一部の人は残れる。整備以外の組合員で 65 歳以降も働きたいという人がいる。JALI でも特殊なことをやってる人は残っているみたいだが、一般的な間接業務をしている人では、どういう方たちが残っているのか。それと個別に職場を探してマッチングさせるようなことはしないのかをお聞きしたい。

会社 65 歳より先のところは制度としてはない。あとは個別の嘱託契約という形で、固有のいろんなニーズがあるところに対してやっているというのが実情。

組合 運航本部でアルコール検査の確認をする大事な仕事だけれど、その人がいなくなったらまた補充しないといけない。今も夜勤もしながらきっちり働いていて、まだできると言っているのだから残した方が会社にとってもいいと思う。

会社 個々のポストとニーズと、その人の持っているスキルとかを踏まえて判断するということなので、「一律に」という制度ではやっていない。まだそうなっていないということ。

組合 それだと 70 歳までが雇用義務と国から言われるまでそのままという感じがする。国から強制される前に JAL が先んじて職場を提供するというのがあってもいいと思う。

会社 制度化するには、いろいろな職種も含めて一律の考え方を整理していく必要がある。どのような職場で、何の職種のニーズが高いのかを把握することが現状というところ。

組合 気をつけないとまた ANA に先に持っていかれる。JAL が先んじて導入して宣伝する方がいい。同じことするの

に、宣伝が上手くなくて先を越されるのは、もったいない。

会社 60 歳より先のところは、結構強い意志を込めてやってきたと思っている。皆さんの意欲を高めてきたところは負けてないとは思っているけれど、65 歳より先のところはまだです。

組合 シニアの各種資格手当が時間按分されている件だが、一般的に住宅手当とか家族手当など、勤務時間と直接関係なく支給される手当は、按分するのは良くないという概念がある。ラ確手当は、フルタイム勤務していても全く資格行使しない人もいれば、9 割出社だけど 1 日何便も行使する人がいる。1 割出社していないから、資格行使が 1 割少ないというのは当てはまらない。これは時間按分するものではない。

会社 働いた分の対価ということで手当の時間按分は正しい運用だと考えている。住宅手当とかを時間按分すべきではないというのは何か判例とか事例があるのか？

組合 判例は調べていないが、そうなる場合があるということ。

組合 働いた分の対価となると、資格行使が 1 便当たりいくらなのかという話になる。資格を取って維持していることで資格の効力が発生している。その人がどんなハンドリングをしたか関係なく、資格を所持し組織に所属した時点でラ確手当は発生するべきもの。他の手当と一緒に考えないで欲しい。

■屋外作業には個別に手当を設定するべきだろう

組合 屋外作業手当、破たん前は月額 5415 円出ていた。その後も外で働く環境はいろいろ変わっているが、これからは雷の多いシーズンに入る。建物内で事務作業をしている人とは差を付けるべきだと思うが、やはり働く環境なのか？

会社 個別に手当を設定する考えはないが、一方で運用の話になってしまうけれども、危険なところに関しては、お金という形ではなく、命を守る行為、体を守るというところで根本的な解決をすべきだと思っている。

組合 みんな個人で対策していて、ベースアップ 1 万円しかない中で、夏は冷感インナー、冬ならヒートテックを購入してなるべく熱中症にならないようにとか、寒くて指先が動かなくならないようにとか、いろいろお金をかけて工夫をしている。そこにお金で補助してもいいのではないか？

会社 前回言っていた北海道の寒冷地手当の様なもの？

組合 そういうこと。

会社 今、個別に手当を設定するということはないが、その辺の調整に関しては引き続き検討したいと思う。

組合 間に合わないから手当を要求している。

会社 「手当より環境整備で」という考えは一貫しているところ。

組合 働く環境と言うなら、地球の温暖化を抑えるか、冬なら羽田空港を全部ドームで覆って暖かくするとか、そういうことをしない限り環境は整わない。だから手当が必要。

会社 ファンベストとか今年前進させてる部分もあるので…。

組合 それも ANA が勝っている。JAL の方が先に手をかけたのに、結局渋ってやらなかったから、先を越された。

整本 リリースのタイミングは若干遅くなってしまった部分もあるが今回整本だけではなく、グループとして導入する方針まで確定している。今月下旬には入ってくると思う。今回は希望者ベースで手挙げ制で渡すことことになると思うが、環境整備は少し進んでいると考えている。

組合 グループ外のグラハン会社で冷感インナーを個人配布する会社も出てきている、好みがあるし色々な熱中症対策がある。社内で、希望ベースで支給してくれるような仕組みとかを作れないのかと思う。手当を設定してほしいのはやはり持ち出しが多いから。

組合 ファン付きベストも日陰で働ければ温度の低い空気を吸い込んでくるから良いが、日向だとものすごい温風を吸い込んできて熱い空気が出る。運航整備で外にいる場合には合わない。そういう人は逆に冷感インナーが合っていたりする。今はペルチェ素子で体を冷やすものもある。「ファン付きベストで環境を整えました」で終わりにしないでほしい。

整本 熱中症対策にゴールはないと思っている。アイデアをも貰いながら、何ができるかを日々考えていきたい。

組合 ミネラルウォーターの冷水器も配備されたが所詮は水。自動販売機の無料化をやっている会社もある。自販機の飲物が高くて買うのを躊躇して倒れる前に、何か考えて欲しい。

整本 今年度、ウォーターサーバーに加えてリポビタンウォーターというポカリスエットのような物を整備士 1 人 1 日 1 本飲めるように現場に配備しようとしている。

■JALEC の役職給は残ったが整備技術職には？

組合 JALEC で賃金改定があり、住宅手当・家族手当が無くなるけれど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。私達が同じ係長をやっても、「JALI の S1 だから給料いいんでしょ？」と言われてきたけれど JALEC も賃金が上がって同じくらいになった。そうなると同じ手当がないとおかしいと思うが？

会社 引き続き同じ考え方で、等級基準規定においても明確に「S1 は係レベルの組織の長を心掛けください。課長不在の時には代わりをしてください」と書かれている。それを踏まえた給与形態になっている。JALEC の方が上がってきている所があるとするなら JALI の方も一緒に考えないといけないと思うが、係長手当という個別の手当を抜き出して与えるのは、等級基準規程上においても、手当の考え方というところにおいても、そぐわないと考えている。

組合 自分たちの組合員の事を考えると、整備技術職だけでいいと思っている。今ここで係長をやっている人、支店でステーションリーダーやっている人がいる。JALI 全ての係長・ユニットリーダーになると、結構な人数になるかもしれないから整備技術職だけでも考えてほしい。

組合 係長になると部下の評価もしないといけない。もう管理職のような仕事をさせられる。普通の S1 とは全然違う。

会社 係長か係長じゃないかが給与に反映されていないところが主張の背景だと理解している。

組合 人を評価するのは結構なストレス、それにサービス残業も係長になるとどうしてもある。本人達が仕事を円滑に進めるために余裕を持って出社してきている部分もあるが、そこの納得感のためにも手当は必要だと考えている。

委員長 ゼロ回答だからこれで理解するとは言えない。今後も引き続き協議をしたい。率直に言って非常に残念。メインは一時金の要求だが細かい要求もしている。前回、健康診断の後をデスクワークにして欲しいと言ったけれど、これはそんなに難しい回答ではないと思う。それさえも回答してこない。もう少し思いやりを持ってくれなれないのか、非常に歯痒い。経営側がどんな思いでいたとしても表現できなかったら、ゼロと一緒だ。考えて貰えていないと捉える。思いがわかるような表現をして欲しい。まだ夏闘は終わってない。ぜひ再回答をお待ちしている。

【日本航空ユニオンニュース 1016(16－55)号】