

16-06 中央委員会報告

JLUニュース

No 1024（16－63）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 7月02 日

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

この夏の課題を引き継ぐ役員を選出しよう

６月２５日、第１６期６回目の中央委員会を集合形式で開催し、2025 夏闘収拾、第１６期役選方針を決定しました。議長には羽田支部小松さんが選出され議事を進めていただきました。以下、報告です。

開会あいさつ 佐藤委員長

本日は夏闘の収拾方針と役選方針の議題となる。今夏闘では目に見える成果は得られなかったが、交渉に出ている立場としては、ゼロ回答の中にも将来につながる兆しや、会社側の変化を感じている。実際に制度の変更が秋とか春闘で出てくることもあり、5 回の団交でのやり取りが無駄になっていないことは確か。一方で、職場では「夏闘に意味がない」「ゼロ回答だ」という声もあり、夏闘の意義が伝わりにくくなっている。これは、会社が交渉を減らしたいと考えていることに起因している。交渉の機会が減ることは、組合の主張の場を奪われることにもつながるため、夏闘の維持が必要である。

また、最近では「本来あるべき姿」が通じにくくなっていると感じている。かつての TR-1、今はインターホン業務の外部委託が常態化しつつある。若い世代を中心に「どうせできないなら仕方ない」とする空気が広がっており、こうした風潮が変化を加速させている。国の制度改定や企業の効率化の流れもあり、整備品質や労働の本質が損なわれつつある。

このような状況下でも、JLU としては本来あるべき姿を主張しつつ、現実的な落としどころを見極めた条件闘争も視野に入れる必要がある。来期の役選方針も含め、組合として今後どのように立ち向かっていくか、本日の議論を通じて確認していきたい。

一般経過報告 菊田書記長

5 月 14 日 16-05 中央委員会以降 JLU として取り組んだ各種取り組み、活動状況を配布し確認。特に質疑なし。

2025 夏闘収拾方針案及び第17 期役員選挙方針案の提案 菊田書記長

夏闘収拾方針/17 期役選方針案（JLU ニュース 16-58 号）に基づき、前回中央委員会以降の取り組みについて説明した。6 月 20 日の協定締結期限には締結せず、年末も交渉することを説明。17 期役員選挙方針は昨年と変わらない中執定数とする。積極的な立候補で定数を埋めてもらいたい。

■ 質疑応答（□は発言中央委員の所属支部を示す）

北日本 千歳で問題になっているのは別居特任。別居特任の予約可で帰宅する際、前便キャンセルのイレギュラーを理由に搭乗を止められた。お金を払って予約していても降ろされる。その後のキャンセル手続きでもトラブルがあり、JAL スカイさんと整備で険悪な関係になってしまった。PTD に制度が浸透していないのが問題だし、「コミュニケーション」と会社は言うができていない。別居特認の話は JALEC と同じ制度を選択肢として一つ選べるようにしたらいいという意見がある。券種は普通のお客さんになるので降ろされることはまずない。

西日本 職場で ANA の一時金を検索していた人がいた。やっぱり若い人も不満に思っているようだ。マイカー通勤の交渉をしているが、高速を使えた方が安全、一般道だと突然横から車が出てくることもあって危険。大阪では MHI との協業の話でみんな不安に思っている。ERJ170 の後継機が決まらないし、格納庫の建て替えも話がない。神戸空港で、整備補助業務の仕事が始まるし、問題がいろいろ出つつある。

西日本 関空では HAECO と協業で新しい会社を立ち上げる話があったがなくなった。でも職場の人員が足りないので、10 名程度は来てもらうが、どうなるか不安はある。神戸の仕事にあわせて伊丹から出張者が来てオンコールの練習をしている。不安に感じているようだけれど、ぜひ関空で経験を積んで欲しい。関空はとにかく仕事が忙しい。中国東方航空（MU）が増えて仕事がどんどん増えている。向こうも C/O があると大変だから、何もない機材を飛ばしてきているみたい。

西日本 名古屋は夏ダイヤから中国の減便により受託収入が下がっている。そのため 737 の SR JOB をこれまで以上にやっている。ST の不正搭乗問題が名古屋でも起こっていて、ラウンジが使えるけれど節度をもって利用するよう皆で心掛けている。インターホン委託についての反対意見があるが、職場からは「どんどん委託して欲しい」という声が多い。カストマーの処理が大変だからだと思う。

中執 JLU でインターホン委託に反対しているというわけではなく、そういう環境に追い込まれていることを問題視している。一運整の業務範囲拡大の話も同じで、本当はラ確が十分いれば問題ないけど、そうじゃないからそういうふうに変えられていく。そこをどうしていくかが難しいところ。

九州 一時金については他社と比べて少ない、儲かっているのに、この水準なので不満は残っているが、ラ確手当、支店手当、AFRS 手当などが改善されて、納得できる所とできない所があるけれど収拾している。福岡でも別居特任 ST の問題が出ている。、オーバーセールの調整が別居特任も含めて全部 ST にされている。

成田 職場では 6 月、7 月と連続で一時金が貰えるので若い人には安堵感があるが、米の値段の上昇もあり生活が厳し

いという声もある。個人的には係長をやっと降りられた。結局 5 年 8 ヵ月努めたが、係長手当は必要だと思う。NPZ は作業不具合が続き 1 日作業を止めて話し込みを行った。対策は押印をきっちりやることになって、係長、課長がチェックしている。これが非常に大変で係長の仕事が滞る。

羽田 運航整備は TR-1 でやってきているが、若い人は数年間、インターホン業務をやった方が良いと思う。ノーマルの飛行機でも学ぶ事はある、転勤について、毎年何人出せるのかが疑問、50 代に転勤の話がくるけれど、介護とか考えても転勤は結構リスク。人事ローテーションは ERJ の支店整備の今後も含めて考えて行く必要がある。

羽田 業績連動について毎年目標が変わるのはおかしい。毎年目標が上がっていくが自分達にメリットがない。JAL の A350-1000 のトイレが臭い、他社に劣っている。掃除が行き届いていないケースも散見される。カストマーエクスペリエンス本部がいろいろ決めてくるが、その後のフォローができているのか疑問。どうやって情報を取っているのかが気になる。

中執 「2025 年に 2000 億円達成で年間 6 ヵ月」というのは中期計画が出た時から示されている。ちなみに 2028 年に 2300 億円という目標もすでにある。でも日々仕事に追われているからそんな情報見ている暇がないということを伝えてきたし、何年も前に作った「2000 億円で 6 ヵ月」は今の情勢に合わない。だから毎度の交渉がいいと訴えてきた。

羽田 訓練所で大阪や成田の中堅の人から話を聞くと、新人の質が落ちているという意見があった。社会人として、世の中の一般常識から教えないといけない。中期経営計画で拡大を描いているが、人員もいないし、いたとしても人の質が悪い。人材への投資が全然できていない。ANA との一時金格差も大きい。人材投資が何か口だけのような感じがする。

羽田 夏闘に不満は残る。パリウムの話一つ取っても団交で訴えているとおりで、運用に任せるのなら、バリウム後はデスクワークにしてしてもらいたい。職場では転勤に関するアンケートが始まり、シニアの人は順番で面接をやっているが大半が転勤の話だった。かなり詳細に聞かれているようだ。熱中症対策はいろいろアピールしているが、職場としては 1 便出して帰ってきたら休息をしっかり取れることが一番の対策になると思っている。健康な体で働くために人員確保が必要。

中執 転勤についてのアンケートは JLU との団交を受けて、会社が対応してきたものと思われる。手当が出るようになり、若者のマインドが変わっているかもしれない。また、シニアも「ここなら行ってもいい」という意見があるかもしれないから調査してみたら、と言ったらこのアンケートにつながった。

羽田 06WJ の対応でのパリ出張、3 日の予定が 1 週間になった。悲惨な時間で働かされて、50 代にはきつかった。重整備も今 SQ 対応で勤務変更したり、休日出勤したりして期日まで仕上げている状態。元々の計画も厳しく、4M が揃ってなくてもスタートし、後から揃う状況。ドックに大型スポットクーラーが配備され、環境は一部改善されているものの、仕事は忙しく、それに見合った賃金は貰えていないと感じている。

羽田 羽田では毎日作業不具合が続いている、危うい状況だと思っている。2 時間の話し込みをやったが内容は辛辣なものになった。転勤に関するアンケートの質問の中で、一整・ラ確のない人に対する内容に気分を害した。

羽田 経協の予備機の考え方についての会社回答に歯がゆさを感じた。機材トラブルで欠航になった時の減収、減益の見積もりも精査し、失った数字も出してほしい。予備機がないとお客様が離れていくし、全セクションに波及していく、考え方を変えてもらわないとみんなの仕事の働き方もきつくなる。職場は 60 歳以上の人がいないと回らない状況で、それに応じた便数にして欲しい。規模拡大ではなく現状維持が「立ち止まる」という意味にもなると思う。65 歳以降の働き先を追求するなど、組合員のフォローができていて凄く良かったと思う。また、サテライトの休憩所の実態が伝えられ、今後の改善に繋げられると思う。

羽田 工具室は DFOB、派遣社員による補充が多かったが今回ストアにいたベテランの方が 1 名入ってくるので期待している。作業不具合の話し込みを行ったが、ここでそんな話をしてどうなのかなという感想だったが、「こういうツールがあったら良かったのに」という話が出たので、やって良かったと思う。今は ERJ の TOOL の貸し借りが頻繁に起こっていて忙しくなっている。パリ出張においては、TOOL の手配も手間がかかり、多くの人が残業していた。

羽田 資格取得の問題、ラ確を取るまでの経験値を積む間に別の機種の一整を取っているという話は、どうなのかと思う。確かに優秀な人は、すごい勢いで一整の資格が取れてしまうが、規定に基づいた経験値が追いつかないからその間に 2 機種、3 機種取って、一気に経験値が積んだ後に 2 機種 3 機種のラ確評定を受けて、すぐに海外に行った。ある意味すごいとは思うけれど、逆にそれが会社としては、資格取得ありきの発想以外の何物でもないと感じる。その間に通常のターンアラウンドを見る経験も大事だと思う。

羽田 ここのところの傾向で、2ヵ月をベースにするという考え方が間違っていると思う。世間一般で見ても、2 ヵ月しか出さないところは、どんどん減ってきていると思う。役選方針では、私も 10 年以上続けて中央委員をやってきたけれど、残念ながら、運航本部からの中央委員の選出は途絶えてしまう可能性がある。ただ、中央委員をずっとしていて、ものすごく大きなものを得られたと思っている。職場で全く得られないような情報が聞ける。整備本部だけでなく、会社全体に関することについても、きめ細かに紹介してもらっていた。中央委員を長年やらせていただき、ありがとうございました。

採決 :25 夏闘収拾方針:賛成 16、反対・保留0、 議長1

採決 :第 17 期役員選挙方針:賛成 16、反対・保留0、議長1

閉会の挨拶 谷口副委員長

中執を長くやっていると夏闘は「種まき」みたいな感じがする。団交の中で色々追及したり、相手の話を引き出したり、回答はないけれど、今回なら、高速代の考え方でいいところまで追及できたと思う。この夏取れなかったのは悔しいけれど、この一年を考えると年末もいくらか取れていたし、春は結構大きく動いた。この運動は、一年間やって、最終的に実を結ぶものと考えているので、あとは年末、春に今回蒔いた種を刈り取る作業が大事になってくる。役選をしっかりやって、次につなげることが大事だと思う。一年間お疲れ様でした。