2025 年末
第１回団交報告①

JLUニュース

No 1031（17－06）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 10月 28日

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

職場の関心の高い話から年末の協議を始める

10月22日10:15～10:20、25年末第１回目、要求提出団交を行い、要求趣旨説明後に、一時金にかける職場の想いを伝えました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部メンバー＋JGZから２名の合計９人、組合側は佐藤委員長を含めて８人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■信頼回復の途上で整備も必死に支えている

大堀本部長 まずは全ての職場において、日々安全運航と最高のサービスの提供に、それぞれの職場でご尽力いただいている事に感謝申し上げる。9 月 10 日に国交省からアルコール事案に関する厳重注意を受け、再発防止策について提出をしている。経営としては職場、それから組合の皆さんとも一丸となって、社会の信頼回復、お客様からの信頼回復に全力で臨みたいと考えている。まもなく上期の決算発表がある。今年度は中計の最終年度になるので、必ずや全員で目標を達成して、次年度以降、2026 年度以降の成長に繋げていきたい。皆さんとは新しい体制で初めての団体交渉になるが、これまで通り真摯に話し合いをしていきたい。

佐藤委員長 10 月 8 日の中央委員会で満場一致で可決した年末要求を提出したい。



大堀本部長に要求書を渡す當間執行委員

委員長 この要求の中には当然一時金も入っている。会社のスタンスとしては春に回答しているが、私達は都度の状況に合わせて要求し、それに回答していただくスタイルがマッチしていると考えている。近年はあまりにも変化が大き過ぎるので、春に全部決めてしまうのは得策ではない。是非この年末一時金に関して話をしたい。その背景として第１四半期の EBIT は過去最高を記録した。夏もすごく好調だった。客況の良さも日々の運航で感じている。でも残念ながら飲酒問題についてはどうにも打ち崩せない。非常に歯痒い状態が続いている。整備も飲酒事案こそ起こしてないものの、業務改善勧告を受け、今年度も局報告の案件を抱えている。これは人員不足の中、毎日のように満席の運航を支えていて、なおかつ外航受託便も増え、非常に職場の繁忙感が増している中で無理をしている事に起因している。もういい加減、安全よりも生産や収益を優先する考えを止めるべきだ。「お客様の信頼を回復していく」と言っていたが、それ以上に大きな要因になりかねない。整備で不具合を起こしてしまうとお客様に与えてしまう不安感は非常に大きくなる。本当にもうギリギリのところでみんな踏ん張っている。そんな状況にも関わらず、私達の生活水準は非常に下がっている。JLU は大学生ぐらいの子供がいて学費負担が大きい世代が多い。中堅若手も春の賃上げや手当の増額があっても物価上昇の方が大きくのしかかっていて、生活水準を下げざるを得ない。どんどん JAL の魅力がなくなっていく。航空運送事業としての魅力そのものも問われているが、整備の職場でも、航空機整備の将来性とか、整備は面白いのかとかが非常に疑問視されている。大卒でいろんな夢を描いて入ってきた人達も 3、4 年で辞めてしまう。将来性を考え、魅力の高いドローンの会社に行ったり、航空以外の業界に行ったり、そういう事が増えている。これを何とかして止めないといけない。本当に目先の収支だけを見ていたら、どうにもならない状態になってしまう。是非年末一時金の事にも触れて、修正してほしい。

―― 菊田書記長が要求趣旨説明実施 ――

年末要求案ニュース 1029 号をベースに要求全体の趣旨を説明。

一時金：要求は 3.4 ヵ月+10 万円と昨年より 1 ポイント増えている。本日の主な議題なので後で詳しく話していきたい。

各種手当：春に整備の確認主任者手当、支店整備手当など改善された部分はあるが、まだこれだけの要求がある。特に暖房手当は、これから冬になるから切実な声がある。

安全：JALEC の総務部長が参加する後半の団交で安全問題とともに労働時間管理についても話していきたい。

勤務・権利：65 歳以降の雇用について新規の要求として追加した。65 歳で JAL から出て、仕事を探すのは結構難しいこと。JALI の地上職も残れるような制度を求めている。

その他：ST については別居特任含めてこだわりが強く多くの声を受けている。健康診断、マイカー通勤の高速代についても引き続き JALEC と話していきたい。

■最近の社内の話題で確認しておきたいことから

組合 飲酒問題の件で e-leaning を行っていたが、「自宅・ホテルでの出社前検査を徹底し、検知されたら、出社しない・させない」が正解になっていると、自宅に iPad を必ず持って帰らないといけない。6 月の団交でも確認したが前と変わらないはず。どうしてこういう設問になったのか？

会社 最終的な取りまとめは安推でやっているものの、整備として若干連携ができていなかった。そこは総務から品質保証部とか、担当者に直接伝えている。整備としてのスタンスに関しては、前から変わっていない。今回の教育の件も含めて変更はないので、また改めてお伝えできればと思っている。

組合 もう e-learning で流れているので、あの問題を見たら、事前検査から名称も変わっているし、それが正解だと思ってしまう。私達組合からは、全体に波及することはできないので、ぜひ会社から周知をお願いしたい。

組合 最近、国内線が儲からないという報道が多く、国も有識者会議を発足させた。それでも今、正月のセールをやっていて、「こんなことで大丈夫か？」と心配する声がある。管理職も、「A350 を 1 便飛ばしても数十万円しか儲からない」とか言ってくる。昔から危機宣伝が好きな会社で、管理職はどうしてモチベーション下がるようなことを言うのかと思う。大堀本部長からこの件に関して、社員にかける言葉があるとしたら何て言うのか、そこをお聞きしたい。

本部長 国内線については、もう構造的な問題を抱えてしまっている。需要よりも供給が多いとか、費用の伸びに対して、単価の伸びが追いつかないとか。この夏については、ロードファクターが過去にないぐらい非常に良かった。そうすると、レベマネでお客様が多いと少しでも高く売ろうということになるので、何とか黒字に持っていけている。でも根っこに抱えている物価高、人件費の上昇には、もう全然追いつかないレベル。それはもう JAL だけの問題ではなくて、業界全体の問題。だから国の方でも動いているが、我々も、国内線の事業構造改革がどうあるべきかの検討を進めている。

組合 実際に A350 を 1 便飛ばして数十万しか儲からないなんていうことがあるのか。

本部長 何を持ってそう言っているのか具体的には分からないが、路線とかお客様の数において言うとそういう事もあるのかもしれない。お客様が乗ってないとそういうことも…。

組合 でもずっと乗っている。いつもほぼ満席近く。そんな事あり得ないと思っているし、あり得るとしたら本当に構造的な問題、それを改善する策は何かあるのか?

本部長 それを今やっているところだけど、自社だけでは解決できない部分もある。だから国に働きかけて業界全体の課題となっている。我々にはまだ国際線があるから会社として黒字をたたき出せているけど、国内線しかない会社はもう待ったなしぐらいのところまで追い込まれているような状況。

組合 そこが大事で、JAL は国内線だけではなく、最近ではマイル・金融/コマース等にも力を入れている。国内線だけを捉えて「儲かってない」という宣伝をするのは少し違うと思う。

■定年延長よりも今の課題は社番変更の煩わしさ

組合 最近 ANA 定年延長のニュースが報道された。細かく見ると、給料も下がるし JAL と同じような感じだけど、JAL として、現状の考え方とか今後の方向性等を聞きたい。

会社 我々としては昨年 10 月にやった事で、60 歳超えた社員の皆さんにも、やりがい高く働いて、活躍いただきたいというのがベース。その上で雇用の形、賃金の形をどうするか、その方法論として、我々は雇用延長でやりながら、いろんな制度を変えて今の形にした。それが ANA では定年延長という形になった。決して定年延長を否定するわけでもないけど、JAL の取ったやり方が、例えば 50 歳以降の人がどこまで働くかを自ら選択できるとか、そもそも 60 歳でもう終わりたい人がいるかもしれないから、社員の皆さんの観点で見ても今の形が悪いとか、今すぐ定年延長に舵を切らなければならないとかは、ないと思っている。当然我々60 歳以降の雇用のあり方を考える中では、定年延長もその可能性の一つとしてはあった中で、今の形を選択したということ。

組合 そこが職場の心配しているところで、「ANA が定年延長したから JAL もやるのでは？」って思っている。何年か前にもこの場で話していて、再雇用がいいのか定年延長がいいのかとなって、その時は「選択制が良い」と言ったはず。今の形がそれに近いのでそれはいい。ただ形が良くなっても、職場が忙しすぎていて、9 割とか 7 割 5 分勤務にしても、1 日に働く内容は現役の時と全く変わらない。これがすごく過酷。以前とは労働状況が違っているので、今はもう現役でも大変で、かなりきつい労働密度なのに、60 歳以降も同じ事をやらなければいけない。ここを改めない限り、もう続けられなくなると思う。労働条件の改善は必要だと思う。

会社 整備は就労割合を変えるのは日数だけで、時間ではやってないということ？

組合 成田では時間も選べるが羽田にその制度はない。

組合 今回の ANA の資料を見ていると退職金の積立が 60 歳までだけど JAL は 55 歳まで。この差はいつからなのか？一般的にはどうなのか？

会社 JAL の場合昔からずっとそうなっている。一般的にはまだ定年退職は 60 歳で、60 歳まで積み立てる会社もあるけれど、必ずしも一致している訳ではない。一方で今は DC という投資を退職金の制度として取り入れる会社がだいぶ多くなってきている。JAL でも先日 DC 商品の入れ替えを案内したけれど、退職しても引き続き運用出来たりとかするので、そういうメリットも大きい。一方でどうしても投資というと安定性という意味で不安に思う方もいると思うので、安心感とのバランスを見ながら考えていく。

組合 再雇用の今の制度の問題は社番が変わる煩わしさ。ここはどうにかならないのか。何か進展したこととかあるのか?

会社 不都合があるのは指摘されていて、取り組んではいる。でもシステムのところでどうしても引っかかってしまう。「社員番号変更＝退職」だから退職金と保険証の入れ替わりとか、全て一気通貫になっている。これを、社員番号を変えなくても退職金とか保険証が出る仕組みに変えないといけない。これは、運用上いけそうなのは確認できた。あとはシステム改修にどれだけの時間とお金がかかるのか、その検討段階になってきている。社員番号が変わるのは、会社にとっても工数がかかる話なので、ぜひやっていきたい。

組合 社番を変えなくても、そういうシステムで出来る訳だから、例えば同じ社番だけど色を変えて、それをシステムで認識させるとか。数字はそのままで、裏で認識できるようにしたらいいような気がする。

会社 社員番号変えることによって、退職金とか保険証の話をしたが、40 以上も連携しているものあり、これを全て問題なくするには、色を変えただけでは上手くいかない。

組合 頭にシニアの S をつけるとか。番号を変えず、覚え直さなくていい、ちょっとだけの変化で済ませるとかは？

会社 JALI だと頭に 000 みたいな感じ付いている。これに S がついてくると、要は原籍が同じでも、ログインし直す作業が伴ってしまうので、それ自体をなくしたいなと思っている。

以下、JLU ニュース 1032 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 1031(17－06)号】