2025 年末
第3回 回答団交報告

JLUニュース

No 1037(17－12)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 11月 07日

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

上積みを訴えたが業績連動どおりの 2.5 ヵ月

11 月 4 日 9:00～9:35、25 年末第 3 回目の団交を行い、回答書を受け取りました。会社側は、大堀人財本部長を含む 10 人、組合側も佐藤委員長以下 10 人が出席しました。以下、団交報告です

■本部長の冒頭発言 【回答書前文を元に発言】

大堀人財本部長 それぞれの持ち場で常に責任感を持って努力を重ねてくださっている皆さんに感謝申し上げます。貴組合の要求について、みなさんとの交渉経緯をふまえ、真摯に検討を重ねてまいりました。本日回答いたします。

10 月 30 日に上期決算を発表しました。上期の売上収益が 9,839 億円、EBIT が 1,097 億円となり、増収増益となりました。売上収益は、第 2 四半期では再上場後、過去最高となりました。ロードファクターが高い中、安全運航をしっかりと支えていただき、心から感謝申し上げます。

現時点で第 3 四半期の旅客数は好調に推移する見込みですが、一方で継続的な物価高騰による費用増も見込まれています。そのため、更なる増収と費用の効率化を図りながら、引き続き安全運航を堅持しつつ、JAL グループ全社員が一丸となって、目標達成に向けて取り組んでいきましょう。本回答につき、ぜひとも組合のご理解をお願いいたします。

■一時金は上積みしない 改悪回答もあって遺憾

委員長 この回答書の内容を見ると一時金は 2.5 ヵ月。これは機械的に決まっただけで上積みが無い。それと諸要求に関してもゼロ回答に見える。私は先ほど過酷な夜勤から戻ってきて、ふらふらになりながら回答書に目を通したけれども、現状維持のゼロ回答に見える。また改悪になっている部分もあり非常に遺憾に思っている。

一時金上積みについても訴えてきたけれども修正がなかった。2019 年の建付けのままなのは、回答書の鏡文にもある「JAL グループの全社員が一丸となって目標達成に向けて取り組んでいきましょう」という言葉も響かない。この先JAL はこのままで大丈夫なのか、と非常に危惧している。ぜひ再回答を検討して欲しい。大堀さんからは「真摯に検討した結果」ということだったが、職場に聞けば「この回答のままでは良くない」という意見が出ると思う。こんなことでは JAL に将来はないと思うので、ぜひ再回答を検討していただきたい。

組合 この回答、諸要求で変わったところはどこなのか？

会社 まず、今年 10 月から別居特認航空券の利便性向上を前倒しして実施している。2 点目は特定目的積立休暇制度。「取得条件を拡大」を組合側は要求しているが、積み立て日数など必要な見直しを実施していく。3 点目としては ST。空港空席待ちを 8 月から運用開始し、10 月からは ST ポータルサイトをリニューアルして、必要な情報をタイムリーにアクセス出来るシステムを構築し提供している。

組合 特目の見直しは、積立日数の年間 5 日のところか、40 日の総数のところか？

会社 ここでの見直しは年間 5 日のところを考えている。

組合 これ以上増やしても使えないから、使い勝手を良くして欲しいという要求をしている。別居特任と空港空席待ちの件はすでに業連で出ていること。残念ながらこの回答をもって「理解しました」ということにはならない。

■回答が改善につながっていない部分がある

組合 AOG グループや SE の人たちがこの秋から M1 に配置しているが、現場から見ると改悪。ラインでトラブルがあった時にラインセンターに SE が居たからこそ定時性が確保出来ていた。現場の立場からすると明らかに後退している。

整本 今回の刷新のコンセプトは指令機能を M1,2 階に集約させるというところ。そういった声があるのは我々も把握している。技術部とか SE とか現場に対してサジェスチョン・サポートする部門を固めた方がいいのか、そこの議論はあると思う。集約させる事でより迅速に現場のサポートをする。距離の問題はあるが「窓」というディスプレイの中でタイムリーに情報共有できるシステムを入れている。我々としては改悪とは捉えていない。

組合 それが全く機能していない。凄くうるさくて、色々な所にあるからノイズでしかない、状況が全く判らない。これまで SE は現場の無線のやり取りを聞いて、空気を感じて、すっと寄ってきて「今どうなっている？」と聞きに来てくれていた。窓とか Zoom とかを使っても迅速にはなっていない。全く駄目になっている。

組合 労働時間管理の回答で、「労働時間を客観的に把握する仕組みを～」と書いてあるが、それは間接の話だと思う。現場は客観的に見られていないから、休憩が取れなかったり、知らない間に残業になったりする。ここはどういう意味での客観的なのか？

整本 多分職場の繁忙感につながる話だと思う。これまでお伝えしているとおり、所属長がきちんとその配下の方の行動・労働時間の勤怠管理をして、食事時間だったり、残業をつけたり、きちんと管理する事をお願いしていて、これを徹底していきたいと思っている。

組合 現場は昔ながらの「人が人を見る」だけで、何かシステムが入ったわけではないということ？

整本 現場は基本的に決まった勤務時間の中で働いていただく。残業は必要により会社側から指示があった場合にやっていただくことになっている。

組合 そうやってアナログ的だから終業時間だけしっかり管理されて、職場の感情を逆なでしている。休憩時間も取らせないで、そういうことばかり言う管理職がいる。

■2000 億円が現実味を帯びた 別途協議の開催を

組合 一時金は 2.5 ヵ月になったが期末の前借でしかない。その期末も EBIT2000 億の見通しを変えていないか

ら、スキーム通り別途協議になるのが見えてきた。もう現実味を帯びてきたけれど、協議はいつ行うのか？

会社 まだ半期ではあるが、現実味を帯びてきたとは思う。2000 億いくか、2000 億超えそうか、もう少しはっきりしてきた段階で話はしていきたい。

組合 ANA はいつも第 3 四半期発表で「上方修正したからプラス 1 ヵ月」と出す。うちもその時期に決める？

会社 今、いつ位に着地が見えそうかとかはわからない。気持ちとして早めに協議したいとは思っている。

組合 私たちは「隣の会社との差を無くすように」とこれまで言ってきた。今から会社全体の費用の枠から人財本部に持ってこられるように努力してほしい。

■社有寮の使い方、兼務教官の待遇改善を訴える

組合 先日若い人で羽田から成田への異動を 1 ヵ月前に言われた人がいて、荷物が多いのに寮に入ることになり、トランクルームを借りていた。一方、年配の単身者で地方にいる人達も荷物が多い。こちらも帰任すると成田か羽田の寮に入れられる。JALI の人は必ず浦安寮に入らないと駄目なのか？

会社 社有寮としての物件・建物があってそこに空きがあればここに入っていただく。そうすることで探す手間もかからないし、会社としても合理的な物件があるわけで運用が効率的で、持続性があるというふうに考えている。

組合 今の話だと、公平性がない。以前駐車場の話をしたときに「埋まっていたら公平性がないから、それはできない」と言われた。浦安が埋まっていたら借り上げに住めるのか？

会社 4 月が一番異動が多い。場合によってはその時期は満室ということもあって、その場合は借り上げになる。

組合 寮自体はいつまで必要なのか？

会社 そこは、我々も議論している。

組合 JALEC 社員は、新入社員が入ってくると大鳥居から出される。そうするとみんな大喜びしている。

会社 人それぞれで、特に新入社員で地方から出てこられる方は、会社が用意している寮がありがたいという方もいる。

組合 不動産を紹介する制度を作ればいいだけで、以前寮のなかったときはそうだった。ただ、今ある寮を新入社員用に持つのはいいと思う。新入社員は、仲間といろいろ相談できるからいい面もあるけど、いい年になってから寮に入るのは避けたいという気持ちもわかってほしい。

組合 兼務教官も寮に入って仕事をするときがある。公津の杜の寮に入って深夜まで働くが今は食券制度もない。寮の食堂が開いていれば安く食べられるが、深夜 2 時だと真っ暗、自分で何か買うしかない。教育だからパーティアムもなく 1 ヵ月近く過ごす。待遇改善を求めているのは、そういうところ。何かひどくないか？人を教えるために行っているのに。

整本 公津の杜の食券制度は現在運用していない。長期出張という形で行かれるのであればパーディアムを支給しているので、その中に食事代は含まれている。

組合 長期出張の扱いにはならない、家からも通えるけど、遠いから便宜上「寮に入ってもいい」という場合の話だと思う。次世代のためにやりたくもないことをやらされて、それでいて、金がどんどん減る。シフト手当がなくなって、生活にもお金がかかる。そんな待遇の教官業務は海外だったらあり得ない。

整本 食事の話は夕方ハンガーの食堂は開いているから、そちらをご利用いただくとか、工夫していただきたい。

組合 それができないから言っている。そういうことを言うから誰もやりたがらない。だからずっと同じ人がやっている。そこをどうにかしてほしいと毎回言っている。

■シニアの短縮勤務の手当按分、転勤について

組合 シニアで短縮勤務している人たちの手当が按分される。AFRS 手当を上げてもらったが、覚えることの大変さや頭の切り替えとかを考慮して出してくれたものだと思っている。そういう手当を 9 割勤務だから引くというのはおかしい。他の回答みたいに、世間水準に比べるとどうなのか？

整本 当初は勤務日数に応じて、法確認する件数もそれに応じて少なくなるということで、手当を減じることにしたが、そのあるべき姿が正しいのか、というところは、会社側も検討している。引き続きどういう形がいいのか進めていきたい。

組合 シニアでライセンスをいくつも持っている人がいて、あまりやっていないライセンスは返したいという人もいる。また、「もうラ確はいいから、B グレードに落としてアシストでいい」という人もいる。そういった選択肢を広げる考えはあるのか？

整本 ラ確を返上して補助業務を、と明文化されたものはないけれど、今はどちらかというと資格者が足りないので、シニアの方も現役と同じように働いていただきたい、という思いがある。そこは面談の中で話して決めていくことになる。

会社 人財本部から補足すると、このシニアの手当の按分に関しては整備だけではなく、その他の本部でも同じような話があり、全体を見ながら、引き続き検討していきたいところ。

組合 制度が良くなってからシニアにも転勤の話があって、面談もしている。どういう方に転勤してもらいたいのか？

整本 基本的には資格の組み合わせ。支店から戻られる方の資格の組み合わせと比べ、その人の所有資格を加味して、ベース側の生産体制も確保しなければいけないので、全体の生産体制を確保して、人選させて頂いている。

組合 シニアでも現役でも一緒なのか？

整本 会社指示での異動が基本だけれど、キャリアシートとかに書いていただいている希望とか、御自身の事情だとか、そういうところを踏まえて最終的に決める。

組合 一般的に正社員というのは、どこで働かされるかわからない前提で給料をもらっていて、契約社員にはそれがないから、シニアの給料が低い、そういう話だった。「所有資格で現役と平等に～」と言われると、もう正社員と同じ。そういうことならば給料を上げないと。

整本 以前に比べて一時金もあってシニアの給料も上がっているが、そこはご本人の希望も加味して決めている。特にシニアの方では、ゆかり人事を使いたいという方も結構いる。

組合 面談になるとやっぱり会社が優位な立場になる。管理職の言い方次第では、我慢するしかなくなってしまう。労働時間管理も含めてだけれど、そういう面で管理職の教育を人財本部としてしっかりやってほしい。

委員長 今日回答書はいただいたが、まだ 2 回団交がある。その間に何かしら回答をした方がいい。このままではどんどん JAL に対する思いが減っていく。みんなもう諦めてしまって、JAL に対して期待もしていない。長期的に見ると心配。あと安全運航の部分もこの回答では具体的に何をするのかわからない。人員配置も、生産調整も実際はできていない。再回答として具体的なものを出して欲しい。