2025 年末
第 4 回団交報告①

JLU ニュース

No 1038（17－13）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 11月 18日

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

まだ諦めていないから職場の声を伝えている

１１月１１日 9:00～10:00、25 年末第４回目の団交が行われました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、整備本部から総務部橋本部長、赤松グループ長、人財戦略部メンバー含め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。

■若い人があきらめているのは危機的な状況

委員長 前回の回答はゼロ回答と判断している。職場も、前回の団交での話と同じような受け止め方が多い。一つ違うのが、若者は諦めている人が多いと感じた。JLU の組合員からは、交渉内容を知っているので、割と前向きで建設的な意見もあるが、プロパーはもう会社に期待してない。だからといって 2.5 ヵ月で満足している訳ではなく、これ以上は出ないだろうというスタンス。すごく危険だと思う。家庭に置き換えると、夫婦や親子で喧嘩しているうちは、変えたいとか良くしたいという気持ちがある。冷め切ってしまうと喧嘩もしない。それが離婚とか、親子の縁を切るという話に繋がる。労使関係もこれに似ている、だから危機感を感じる。声を出さなくなったら終わり。アンケートを見ると上期の高収益を皆が分かっていて、さらに繁忙感が増している。国内線の単価が低いという説明もあったが、それでも満席が続く状況を一生懸命支えている。繁忙感が増す中、仕事はきっちり…、というよりもやり過ぎて事故や品質事象が多い。それで収益は上がっているのに 2.5ヵ月という最初の建付を崩さない。プラスαがないのはよろしくないという声が多い。それから今は生産が非常に厳しいので団交の日程も分かり次第早く教えて欲しい。

組合 色々な組合があり、JALFIO との関係でいくと分裂関係にあるが、JALEC 労組は出向先の労働組合で出向元と出向先それぞれ組合があるのは普通の事。我々は JALEC に出向しているので委員長を始め資格者がこれだけいなくなるのは出向先に迷惑をかけている事になる。その辺を踏まえて、もう少しやり方を考えるべきだと言ったら、「検討する」という話になっていたはず。対応は変わらないのか？

会社 回答後の団交はあらかじめセットしておくものではないと考えているが、一方で組合の主張も分かる。現場目線は理解出来るので、どうやって折り合い付けるかは考えたい。

組合 JGS も一つの会社に組合が二つあるけれど、団交の予定は、事前に最後の方まで教えてくれている。また、「経営協議会くらいは勤務配慮を」と求めている。経協は早くに日程がわかるから N 勤なら休みが入れば出られる。でも S 勤後の N 勤前が結構厳しい。飲酒問題で「乗員と経営でコミュニケーション不足があった」と書いていたが、整備はいいのか？休みに出てくるのも大変だけれど S 勤後の朝一で出て来るのは本当にキツイ。実際 3 時間ぐらいしか寝られない。その状態で経協に参加し、その後普通に夜勤しなければならない。他の組合は 1 日組合に費やせるけれど、我々には離席しかない、45 分の経協のためにその時間に集まり、前後に仕事があると仕事をしっかりしなければならない。経協はあれだけ会社側に役員が並んでいる。こちらも中執全員が揃って聞いて、経営の思いを職場に伝えないといけないと思っている。是非検討をお願いします。

■一度決めた建付けを変えないことに不満がある

組合 一時金の部分、回答前に HRnow で「年末一時金はこうです」と言い切られて、定額部分の可能性も消している。それでも再検討してほしい。これだけ見通しがいいのなら係数で 3.4 ヵ月出してもいいと思うがそれだと期末の前借になる。それよりも＋αを別でもらう方法もありだと思う。会社の上期業績はかなりいい、一方で私たちの生活は、物価上昇に追いついてないと何度も言っている。「2.5 では足りない」という声は多い。定額分ぐらい考えていただけないものか？

会社 「2.5 か 3 か」という議論はあるけれど、あくまでも 6 ヵ月を目指しているということ。6 で多いのか少ないのかの話もあるだろうけれど、破綻以降まだ 6 が出たことは無い。ANA を見れば 7 がある中で「6 はどうなの？」という議論は認識しているけれど、年間 6 になる 2000 億を目指しているということ。そこが業績の目標、賞与係数の目標ということを両方見えるようにしていこう、ということを理解していていただきたい。

組合 「年間 6 を目指して下期頑張りましょう！」ということで 10 万円先に払って勢いをつけるというのはどうか？

会社 それが 2.0 ではなく 2.5 にしたというところ。

組合 そこは ANA との違いで良い部分ではあるけど 2.5 というのが今の感覚だと低い。これもだいぶ前に変えてくれて上期を見て少し上げることは悪くはないとは思うが、2 と 2.5 が低いと言っている。今年はこれで協約結んでいるところがあるから＋αのところは特別金ということで他が要求していなくても出せる。今後中期計画を出す時に、また同じような数字で出してくると相当反発を食らうと思う。次期中期の始めに良いものをしっかり作ってほしい。

組合 ただその定額は気持ちの部分で、社員が会社に対して「やっぱり見てもらえているね」というところ。みんながそれぞれの持ち場で頑張っている。是非そこは前向きに考えてほしい。5 万円の特別金が出たときも、「少ない！」って言っていたけれど、やはり出ると嬉しいもの。JALEC の若者もプラス何万円というのは結構期待している。5 万円の時もやはり嬉しいな、という気持ちもあった。やる気だって上がるし、物価高もあるから、ぜひそこはお願いします。

会社 因みに 2.0 じゃなくて 2.5 になった事に関しては？

組合 2.0 だと思っていた人は嬉しいと思う。職場から「ANA より低い」とも言われるけれど ANA は年末時点では 2 ヵ月、人財本部が工夫したのは認めている。でも柔軟性がないところに不満がある。1 回決めたら変えない、その頑固さ。そこで変わったところを見せるかどうかで、この先のモチベーションに大きくかかってくると思う。このまま 2.5 で押し切ると、JALEC 社員はもう期待しなくなるし、そういうのが定着すると凄くマイナスだと思う。ぜひ柔軟な変化を見せてほしい。

■人材育成は会社のため　兼務教官の待遇改善を

組合 兼務教官の成田での仕事の話で、確認したところ「宿泊を伴う回勤の場合 1200 円食事代が支給される」ということ。先日の話は「無理すれば通える距離だけど、寮が空いているから入っている」というもの。これは命令で入居させているわけではないから出ない。「無理せれば通える」という距離がこの場合片道 3 時間以上。これは寮に入るだろう。20 日間で、深夜の仕事もあるし。

整本 それだけの距離なら、本人の希望があれば、成田の寮に入れると思うけど、そこは本人の希望で自宅からも…。

組合 本人の希望で寮を利用しているけれど、回勤扱いになってないらしい。

整本 回勤扱いになっていると思うが？

組合 回勤になっていない。でも根本は、その食事代の話ではなく、兼務教官をやって得するぐらいにしないと、今後やってくれる人が出てこないということ。

整本 兼務教官には、ラ確の知識を行使しているということでラ確手当は支給している。この食事代補助は、成田では成田の食堂を使うとかで、そこは工夫をして頂きたい。

組合 そこは回勤にしてほしい。そこだけではなく、兼務教官のデメリットが大きいということ。20日間とか抜けるとそこのシフト手当が無い。それが結構な額で、家計へも影響する。人を育てるのに尽力して、自分の時間も割く。そこに対して、残業も付かないとか、賃金減額というのはおかしいのでは？シフトは補償して欲しいし、兼務教官の手当も付けて欲しい。

整本 自分の時間を使ってというところは、本当にそれが業務であれば残業とかで手当していくことも可能ではある。

組合 昔みたいに仕事の合間に、「教官業務をやっていいよ」と言えればいいが、今はそんな状態ではない。普通に仕事した上で、自分の時間で教育の準備をする。ここを会社として何か補填してほしい。今回は、成田の例を出したが羽田でも頻繁に教育が入り、年間で 3 分の 1 ぐらい教官業務になれば、年収も明らかに下がる。「兼務教官が業務に集中できる環境整備を～」というならそこをしっかりやってほしい。

■ラ確以外の広い範囲で整備士の賃金改善を

組合 春にラ確手当、AFRS手当が上がったが、全く関係ない人もいる。だから「M1 資格にも手当を」という話も出てきた。夏に NPZ 労協で聞いたところ、「たくさん M1 を持っている人には人事評価で付けている」とのこと。評価されていることが、明らかに分かるのなら文句は出ないと思うけれど、日頃の作業を一生懸命やっている人に報いるような制度が、これから必要だと思うけれど何か考えないのか？

整本 皆様の要求を踏まえて 7月にラ確手当を上げたところ。一方でショップについても法確認をやる方々がいるので、そこについては手当を引き上げている。その他の方ももちろん色々な整備業務をやっていただいているので、そこにも報いるために、全般的に基本賃金は引き上げている。あと M1 をたくさん持っているというところは、M1 を持っているというよりも、M1 の資格を行使して、期待以上の業務をしている方については、それに対してしっかりと評価をして、賃金を上げていく。ここは従前通りで、これからも対応していきたい。

組合 その評価の話、それが絶対評価でなくては出来ないということ。相対評価にしているから、結局、期待通りの成果を上げていても、各課で持ち寄って、誰かがその評価を勝ち取るということになり、結局そこからこぼれる人が出る。絶対評価にしたら今の話が成り立つと思うが、相対評価をやっていては、今の話は成り立たないと思う。

整本 相対評価という所の中においても、周りとの比較は当然出てくるが、そこでより頑張っている方に対して報いていく。

組合 だから頑張っている人たちも報われていない。その割合を会社が決めているから、おかしな話になる。

整本 この評価制度は、皆さん頑張っている中で、しっかりとベースとして上げていくという所があって、その中でもより頑張っている人に対して、会社として評価配分を上げていく。

組合 そこが永遠の課題。結局、本来業務ではない所で評価される。やはり本来の業務、整備をどうやっているかで、本当は評価されるべき。でも今はそうではない。現業の仕事よりも、改善とかに力を入れた方が評価されやすい。会社の期待に対する評価なら、本来業務の期待を上回ったら評価をすればいい。今回の声は、ラ確持ちが多い組合だから、自分たちは上がって良かったけど、ここに差が出てきたので、「汗をかいて働いている人たちに、何か付けてあげたい」ということだと思う。法確認をする仕事と、物を直したり交換したりする人、この役割が別になっているので、ラ確でない人が、頼まれた事を素早くやってくれる、色々なスキルを持った作業者は絶対必要、そういう人に対して何かないのかという話。

会社 本当にいろんな仕事の方がいて、飛行機の運航を支えているのは容易に想像できるけれど、7 月に大きく改訂した理由は外航の受託が拡大していく中で、そういう資格を持つ方々の価値、果たすべき役割を拡大していくところに手当を、という観点で実施したし、地方に行かれる方々のところでは、昔と比べ地方に行きづらくなっている、そこの気持ちにも着目して、目的とか趣旨とかを鑑みて手当を作っている。「こちらが上がると、こちらが取り残される」というのも事実だけれども、見極めなければならないもの。そちらも大きく環境が変わったとかあれば検討にも入ってくるだろうけど、「こちらが上がったから、こっちも上げよう」とはならない。

組合 グレードが M からだんだん上がっていってラ確になる。段階的に上がっていくのはいろんな企業の中でもある。大企業でなくても中小企業でもあるのは事実。だから、モチベーションを上げるためにまずは M2、その次 M1、そこは段階的に、大きな額ではなくても、頑張った、努力したことを認めて、手当も変化していく、そういうところが JAL としてこれから大事だと思う。なかなか人が採れない中で、本当に逆三角形の組織体制だから、もうあと何年持つのか心配している。

会社 これまでの「ショップもシップもみんな一律」みたいなところからは脱していると思う。ラ確と AFRS の資格に関しては、「受託は会社の戦略そのもの。そこで売り上げを上げていくのだからそこに手当を」ということで、我々もやってきた。かつて議論の中で、「シップを目指すが人いない。ショップは土日休みでエアコン効いたところで～」という話もあり、しっかりシップの方に報いていかないと、屋台骨であるこのシップをやる人がいなくなるという議論もあった。だから、そういうことに対応しようとすると、やっぱり差が出る方向に行くと思う。

組合 今ショップの人はショップから出られない。ラ確持ちで AFRS 10 機種持っている人が整備の中で収入が一番上、目指すべき姿なのかもしれない。でもショップでずっとやっていくのも大事で、あのスキルも非常に貴重で、残っていただかないといけない。今後の検討課題だと思う。

以下、JLU ニュース１０３９号に続く