2025 年末
第 2 回団交報告①

JLU ニュース

No 1033（17－08）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 11月 04日

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

一時金も手当も年末に修正できるように

10 月 28 日 9:00～10:00、25 年末第 2 回目の団交を行い、1 回目に続き要求趣旨を補強するやりとりを行いました。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7 人に加え、JGZ から 2 名、組合側は佐藤委員長を含めて 6 人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■年齢層の高い JLU がこれからの JAL を心配している

佐藤委員長 今日は回答指定日前最後の団交になる。前回は一時金の部分をかなり強く主張した。「物価上昇以上の賃上げを」と政府の意向があったにも関わらず、実際出来ていない。その後も物価が上がり、生活は非常に苦しい。このまま2ヵ月もしくは2.5ヵ月ではなく、修正すべきだと伝えたが、全く考える余地がないという姿勢に見えた。このまま杓子定規に決まった事だからと進めるようでは JAL に未来はない。職場でも「JAL には変わって欲しい」と思っている人が多い。今まで通りではなく、もっと魅力を高めてほしい。そうしないと人も採れない。JLU の平均年齢は高いが、それでも将来を危惧し JAL の労働条件を良くしたいという思いが強い。春闘で手当の増額があったにも関わらず、整備現業以外や整備でも手当に該当しない人達の事を考えて、生活をしっかり守っていこうという声がアンケートにも表れている。一時金以外の要求も回答出来るものはあるはず。工夫すればどうにかなる。組合が要求すべきではなく、本来は会社が考えるべきものも入っている。人員や安全に関してはぜひ前向きに考えて欲しい。年末は JALFIO も JALEC 労組も団交は構えていない訳で、他労組への配慮も要らない。11 月 4 日、JLU 回答指定日にしっかり回答して欲しい。

組合 決算発表が今週なので、一時金も決まると思うが、回答日にはプラスアルファを出せるよう考えて欲しい。社員還元の前に、「今年度配当と自社株買いで総還元性向 50%に引き上げる」と斉藤副社長の言葉が報道されていた。総還元性向の向上は MRP に書かれているので、有言実行で今年度中にやるということだと思うが、社員還元の扱いは小さかった。見通しが良くてこの総還元性向の引き上げを判断したのなら、社員還元も今年度内にやって欲しい。そこに一時金は入ってこないのか？

会社 2000 億を超えた場合には別途協議なので、「そうなった場合には…」となる。まだ半期なので何とも言えないが、斉藤副社長の話にもある総還元性向について、いろいろ確認したところ、いろんなステークホルダーへの還元、社会へは税金、社員へは賞与が象徴的だし、そこに株主還元の話もあり、いろんなステークホルダーへの還元のあり方がコロナ前にほぼ戻っているものと、まだ戻っていないものがある。社員の賞与については、「これでは苦しい」という話をされるが、一応 5 ヵ月台後半から今 6 ヵ月を伺う感じになっており、ほぼコロナ前の水準まで来ている。一方株主還元はまだコロナ前に戻っていない状態。これを早く戻したい。これが 35%から 50%ということ。自社株買いを合わせてだが、毎年やるものではなく、何年か毎になる。それをやった年は大きく株主にかけるお金が増えるが、ならすとまだコロナ前に戻っていない。株主還元も社員関連も両睨みでやっていく考えでいる。実感はあまりないかも知れないが、コロナ以降社員の戻しを早く進めてきた。

組合 今の説明、認識がずれていると思う。社員の一時金水準が戻ったというが、物価水準が 1.5 倍とか、物によって 2 倍近く上がっている。その中で係数だけを見てコロナ前に戻ったという考えは改めた方がいい。だから春闘でもベースアップをもっと大きく望んでいたし、一時金も今の建付けではなく、修正して上積みが必要だと言っている。株主よりも社員を早く戻すという考えは自体は良かった。いつも株主が優先されているから、そこはよかったが、社員還元が戻ったというところは改めてほしい。

会社 この 3 年、4 年ぐらい我々的には大きなベアをやっていて、7000 円、12,000 円、10,000 円だから 29,000 円と、約 3 万円上がって、賞与係数がかかると年収で 50 万円くらいあがっているはず。 物価の議論が足りないと言われると、そうかもしれないが、結構なペースで物価対応もやってきているつもりではある。

組合 でも実際は足りていない。50 万円年収が上がったとしてもそれ以上に物価が上がっている。今年 1 万円上がったが、米を含めていろいろ上がっている。私たちのアンケートにもやっぱり傾向はある。生活が苦しくなってくると、係数も上がってくるし、会社の状況が悪くなると、下がってくる。破綻後すぐとかは、「せめて 2 ヵ月必要」とか「2.5 ヵ月」とかのアンケート結果だった。今はもう 3.0 と 3.5 ヵ月の所に山があって、間を取って要求は 3.4 ヵ月にしている。去年は 2.5 ヵ月で、今年も 2.5 ヵ月だとすると、ベースアップの 1 万円が、既に間違いだったという話にもなっているので、できるだけこの要求に近い回答を頂きたい。

組合 少ないながらも JALEC 社員からもアンケートを取っている。それを見ると彼らも 3 ヵ月を超えた要求をしている。JALEC 労組はこの時期、団交も構えていない。執行部としては、2 ヵ月か 2.5 ヵ月で OK と判断をしているのだろう。だけどそこの組合員が、それでは駄目だと言っている。彼らが 3 ヵ月を貰ったのは 1 回しかないはず。そういう若い人が、3 ヵ月必要というわけだから、かなり苦しいのだろうと思う。

■暖房手当は必要 他の地域の仲間から多くの声がある

組合 スイスポートジャパンも千歳で事業を始めるにあたり、冬季手当として 1 万 7000 円を支給する。北海道で事業展開するには冬季手当が必要という判断をしたのだろう。同社は福岡、那覇、千歳の基本給が同じで、冬の間だけ、千歳に 1 万 7000 円を付ける。やっぱり福岡と千歳で冬にかかるお金が違うと考えたということ。一方で JALEC は転勤する人が

少ないから支店整備手当を全国一律に出して、全国みんなが喜んでいるが、全国一律だから福岡と千歳の差は埋まらない。北の方の人が、「ようやくこれでタイヤが買える」と言っているけれど、福岡との差は変わらない。北でかかる費用が大変だと言い続けてきたのだから、これを作った時にもう少し考えてほしかった。本当は JALEC ではなく JALI が手当を考えるべき。前に防寒手袋を貰った事があったけれど、何かお金の代わりになるものは考えているのか？

会社 いくつかの地方にロービングで回ってきた。北海道にはまだ行けていないが、まずは南の方からということで、福岡で聞いてきたのが、光熱費が高いという話。福岡は都市ガスがなくて、プロパンガス。そうするとどうしても光熱費が高くなる。あと賃借料も増えてきている。それで手当を超えてしまい、持ち出しが多いという話も聞いてきた。いつもこういう場で「総務省の数値がこう」と言っているけれど、改めて直に話を聞いて実感したところ。だから暖房手当を仮に出したとしたら、他の地域からも「これをやってくれ」という声をいただくだろうと想像して、各地域一律にして、それぞれの悩みを一律で解消するのが一番いいと思って、出したものが今回の支店整備手当。手当とは別の話になるが、10 月に始めた有償航空券での帰宅旅費の補助やブリージャーの改善も制度の改善でやっていること。これからも皆さんや地方にいる方々の声を聞きながら、制度を見直して上げていきたい。

組合 その福岡の人たちも、東京にいる人からも、この夏暑かったから「冷房手当が欲しい」という声はある。確かに北に手当が出れば、「こっちにも」となるだろうけれど、その福岡とかに住んでいる人たちから、寒冷地に手当は必要と言われる。全国からそういう声が出る。どこに赴任していても、自分の所に問題があっても、みんな北国に対して手当が必要だと言っている。それは、そこは行くのが大変だから。北は暖房費がかかるけれど、夏はかからない、だから一緒だろうと言われるけれど、そこが違う。それでも北の方が、お金がかかるということ。帯広の例を言うと下水道費が高い。理由は凍ってしまうから。北国は慢性的に費用がかかる。他の地域より出費がかさむので、貯金も目減りして大変な思いをして帰ってくる。それを職場に話をすると、「北国はちょっと‥」となる。だから一律の手当とは別の手当が必要だと思う。そこに不公平感を持つ人はいない。

会社 それも分かる。北の方にはまだ行けていないので、引き続き地方の声を聞いていきたい。

組合 エアコン代も冷房より暖房の方が 1.5 倍高い。北国は生活コストだけでなく、出勤も 30 分早く起きて自家用車の除雪とかしなくてはならない。住むにあたってデメリットが多い。そこを感じ取ってもらえないのが不思議でならない。

■JALI にも係長手当を　時間外労働にはきちんと対応を

組合 係長手当は、他の人より長い時間働いているから手当が必要と言っているのではなく、「管理職の代行が出来る」とか責任に対して手当を付けてほしいということ。JALEC には係長手当が支給されているけれど、手当があるから長時間労働をしても仕方ない、という風潮は無しにしてほしい。

整本 残業の申請があればきっちりつけている。

組合 「係長だから苦労するもの」と昔からの感覚の管理職がいるかもしれないので、職制にはしっかり伝えてほしい。

会社 係長だからといって「家に仕事を持ち帰って O/T が付けられない」といった事はやめて、きちんと O/T 申請してくださいと会社としても周知はしている。

整本 労務担当から話をして周知させてはいるが、SHOP と SHIP では若干実態が違ってくるところがあるので、どういう風に周知するのが刺さるのか、色々とアイデアを頂きながら引き続きやっていきたい。

組合 実際は 2 時間 O/T したけれども、他の人だったらテキパキやって 1 時間で出来るだろうから 1 時間しか申請しない、といったこともある。職制からも O/T した分をきちん申請するように話してもらって、文化として根付かせてほしい。

■日帰り出張で得た収入を作業で活躍している社員にも

組合 検査の NDI 作業での日帰り出張がある。宇部・八尾・小牧・石垣など。出張先では空港内で昼食を食べることになる。普段は社食で食べているのに、外に出ると高い。以前は 2000 円くらい日帰り出張にもパーディアムがあった。必要だと思うが出てない理由は何なのか？

会社 パーディアムは出張に行くときに発生する追加費用の補助で、地方に行く時にお弁当を持っていく人はいないだろうから外で買うことになって、通常より費用が発生していると思う。費用がどの程度かというところで、宿泊と比べると通常の消費で、コンビニで買うくらいならそこまでの差は無いだろうという所で今に至っている。出張や回勤で普段と違う所で働くのは整備のみならず我々もそれなりにある。日帰りと宿泊を伴う出張で出てくる費用の差は、明らかな差があるということ。

組合 日帰りで普段と違う所で働いたら何か出るようにして貰いたい。そういう声が出るのは、今の出張作業は、受託で収入を得るために行くことが多い。その収入を「みんな分けてベースアップに」と言うけれど、該当者に何かあってもいいと思う。

組合 この NDI の出張は高い器材を持って行かなければならない。大きいハードケースで鉄道を利用して行くと、満員電車で大変気苦労があるし体力も使う。万が一盗まれると大変な事になる。移動時間が勤務時間ではないと言われると、おかしなことになる。1000 万円もする器材を運んでいるのは間違いなく仕事。

会社 鉄道で運ぶとなると、場所はどこ？

組合 桶川・小牧・八尾など。

組合 「出張の移動時間を勤務時間に」という要求をしているけれど、この例では残業をつけてくれている。他の課で「移動時間は労働時間ではない」という管理職がいるとまた問題になる、水平展開で周知してほしい。

会社 移動時間の扱いは一律ではなく状況を踏まえて個別にするべきだと思う。今の実態を 1 度確認して、整備本部ともコミュニケーションしたいと思う。

組合 器材を運ぶのに持ち帰りの時もある。自宅から駅まで結構な距離があるときはタクシーを使うこともあるだろう。そういったことも組織で共有してほしい。

会社 移動時間を手当で考えるか、移動手段を考えるかいろいろあると思う。

整本 成田のエンジンセンターから羽田にくる時は、朝ツールを積んで社有車に乗ってくる。これは勤務になっていて、できている部分もあるので、そこは確認して精査していく。

以下、JLU ニュース１０３４号に続く