2025 年末
第５回団交報告②

JLUニュース

No 1042（17－17）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 11月 25日

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

社員に愛情をもって回答を検討してほしい

11 月 18 日 9:00～10:05、25 年末第５回目の団交報告その②です。

■AFRS 手当は改善したけどサポート体制はどうなる？

組合 AFRS の資格手当が改善されたが、サポートは引き続き課題のはず。今 CST がなくなるという話が出ていて、現場では「手当を上げたからあとは自分でやれってことか！」、と怒っているけれど、サポート体制のことを確認したい。

整本 国際線への人の異動とか生産調整をやっているところだけど、今後外航のハンドリング量と人のアサインは引き続き生産を見ながら、過度な負荷がかからないよう対応していかなければいけないと思っている。間接業務の話もあったけれど、現業から付帯業務で本業の方がなかなか出来ないという話も聞くので、もう少し自動的に人をアサインするとか、生産計画の部分を少し DX の力を借りて省力化していくみたいなところを合わせて、繁忙感の解消に繋げていきたい。

組合 今の CST はマネージャーが 3 人位いて、AOG の対応もしてくれるし、リカレント教育の期限とかも教えてくれるし、技術的なインフォメーションもしてくれていた。その人達がいなくなり、現場だけで申し送りだけで同じことができるのかが不安。カンタスの場合は資格者１人ではなくてオントップして 2～3 人で行っている。確かにこの人数が JAL の生産を圧迫している意識はあるが、そうしないと終わらない。これで CST がなくなってしまうと CW 資格者としては厳しいと思う。

整本 確かに今、カンタスとか他のエアラインも、人数を若干減らしているところはあるけれど、ただ単純に同じ仕事量で減らすと、かなり逼迫感、繁忙感が出てくるということで、不具合があったとしても、全ての不具合を修復するわけではなく、本国に持ち帰ってもらうとか調整しているところ。

組合 それがまた大変。C/O するとなると、本国の MOC に連絡しないといけない。その答えを聞いて入力作業が発生する。直せるものは直した方が早いということもあって、その見極めがすごく大事。C/O できる時はするけれど、直せる時間があるなら、直して飛ばしているのが現場の肌感覚。だから C/O できれば工数も減るというわけではない。

■北国の光熱費は夏のエアコン代とは比較にならない

組合 全国一律で支店整備手当は付いたけれど、沖縄のエアコン代と北国でかかる費用は比較にならない。

組合 去年の 9 月まで旭川に 6 年ほど単身赴任していた。三沢にも 7 年いたことがある。昔の会社は石油手当、寒冷地手当があった。今、支店整備手当 3 万円が出ているけれど、とにかく北国は、冬にものすごく光熱費がかかる。旭川は－20 度以下になることがある。ストーブは夜中止めると、もう朝の室温が一桁になる。だから弱くてもストーブをつけ続けなければならない。単身赴任でも灯油代だけで 2 万はかかるし、ガス代も冬は多くかかる。当然、スタッドレスタイヤや北国用の装備も買う。旭川は都市ガスだったけれど、空港のある東神楽町では、倍の値段かかるプロパンガスか、オール電化になる。オール電化に住んでいた人によると、電気代は一人暮らしでも 7 万円と言う。北海道では 6 月でもストーブをつけたくなる日もあるし、10 月にはつけたくなる。本当に光熱費は東京とは比べ物にならない。光熱費の補助はほしいと北国の人たちはみんな思っている。我々は元々あったのが廃止されたから余計そういう思いが強くて、元々の JAL の人は千歳で 3 年だけ我慢すればいいという感じだったかもしれないけれど、私みたいに 5 年以上残っている人もいる。これも別に希望していたわけではない。なかなか帰れなかった理由は、東京の方で旭川を希望してくれる人がいなかったから。ちょうど旭川出身の人が親の介護があって、ふるさと人事的に異動してくれたおかげで戻ってこられた。やっぱり北国に行くというのは、沖縄みたいな暑いところで「クーラー手当がないじゃないか」というものと比べて、想像以上の光熱費になる。そういうことを理解して、手当を検討してほしい。

会社 こういう時は決まって、「総務省のデータがどう」とか言ってきたけれど、こうして実体験を聞くことで、大変な生活を想像できる。光熱費に関して調べたところ、確かに東京と比べた時に、電気代は高いというのは出ていた。一方で水道が安いとか、そういうものもあったけれど、実態としては、ストーブをつけっぱなしにしないと、水道管が凍ってしまうとかがあるのはわかった。どうしても制度設計していく上で、こういう客観的なデータに基づいて考えていくものの、データばかりだと、あまりに無機質かなと思っていて、この冬は雪が降っているときに、帯広とかに…？

組合 帯広より旭川に行った方がいいかと思う。帯広は晴天率が高いので。

会社 この冬は千歳と旭川に行って話を聞いてみたい。プロパンの話も夏に福岡に行ったときに初めて聞いて、そういうことは、やっぱり現地に行って初めて知ることも多い。データだけではなく、足を使って、お話を聞くこともやっていきたい。

組合 あと水道代は安くない。上水道は安いかもしれないけれど、水道料金は上下水道でくるからトータルでは高い。

会社 冬場に関してはそういうもの？

組合 しかもそれほど使わないのに基本料金があり、16 立方メートルまでは一緒みたいなものがある。いつも 10 立方メートル以下しか使わないのに、三沢にいた時より旭川の方が高かった。本当、旭川は川がいっぱいあるのに高かった。

■交通費は JALEC と交渉させてほしいと要求している

組合 高速代補助の 200 円はおかしい。支給基準も本部単位、グループ会社間でバラバラ、整備は昔の JALI の規定をずっと守っている。だから JALEC で独自に支給細則を見直してほしいと言っている。

整本 …。

組合 各本部で違う。運航本部は独自で設定していて、パイロットが訓練の時は、そこのシミュレーターまで高速を運転してくる。だからJALECはJALEC独自でいいと思う。

整本 片道200円は結構長い期間続いてるというところで、JALECだけで変えていくのかどうかというと、全くできないわけではないと思うけれども、JALECの職場は、JALIの出向者も非常に多く、JALECのプロパーも半々までは言わないけれど混ざっている。なので、そういうところは極力揃えていきたい。ただ未来永劫200円のままかというと、考えていかないといけないところかもしれないけれども、現時点では200円ということ。

組合 200円の根拠を聞いても、説明できない。「200円は、あくまで補助」と言うけれど、補助だとしたら「何割を補助します」と普通パーセンテージとかで出すべきなのに固定で200円。高速代は上がっていくのに200円は変わらない。比率が変わっているという話にもなるし、そもそも何で200円なのもわかってないわけだからリセットして、実費精算とかで考えた方がいいと思う。

組合 入社が93年で、ずっと車通勤しているけれど、千鳥町から空港中央まで昔は500円で今は1100円。最初は全額支給されていたのが、途中から200円になった。それでも高速を使って来ている。今1100円、往復で2200円かかっているから、本当に高速代は支給してほしいと感じている。

整本 基本は公共交通機関で…。

組合 そうは言っても、車通勤を斡旋していた時期があるということと、公共交通機関で帰れない時間帯に働かせているのはJALECの方だ、という話を何度もしている。

組合 通勤に高速バスとかスカイライナーを認めてほしい。「成田にも羽田にも通えるところに」と言われて都内に住むと、やっぱり成田は遠い。最近インバウンドが増えすぎて、成田の2タミから乗ると、もう座る席がない、そのまま立って帰る。これは厳しいだろうと、総務の事務方に聞いたら、彼らもバスを使っていると言う。実質的にバスを使ったり、スカイライナーを使ったりしている。通勤は毎日のことになるけれど、成田に通ってほしいという人は、それだけ成田に必要とされているということ。だったらスカイライナーを使わせてもいいと思う。

整本 通勤については、現時点においては、特急に準ずるものについては使わないということで、お願いしている。

組合 京急でも最近有料特急というか、遠くから座ってこられるようなものを宣伝している。そういうサービスも出てきているので、社員を大事にするなら考えてほしい。

■健康診断後e-Learningにできないくらいの体制とは

組合 e-Learning日とか健康診断日を要求しているけれど、妥協案で「健康診断後にe-Learningにするのはどうか」、と言っている。この話はどこで止まっているのか。

整本 ご要望は把握しているけれど、全員が全員そうすると、生産上、うまく回らないというところもあって、そういうことやっているところもあると思うけれど、全員が一律に健診後にe-Learningになってしまうと、そこはかなり影響が大きい。

組合 e-Learningは隙間時間ではなく業務時間として取るべきもの。隙間時間でやるから教育が実らないと言っている。カチカチと試験だけやって終わせていることがわかっているのか？隙間時間がなかったら、家でやらなければならない。人材を育てる立場の人たちが、e-Learningの時間、生産から抜けばいいものを、何で隙間時間でやらせようとしているのか？時間がないとずっとこの団交で言っているのに。

整本 どうしても隙間時間できない場合は…

組合 その時間がないから今家でやっている。

整本 まずは業務時間内にやっていただくということで、その時間がなければ、残業帯でやってもらえれば。

組合 残業なんかつけてもらえない。あと健診で下剤を飲んだ後の飛行機のハンドリングがどれだけ大変かということ。間接の人はトイレにすぐ行けるからいいけれど、現場にいたら行けない。下剤飲んでいる人に、無理やり仕事させるような、そういう冷たいことを言う。

組合 ここも本部によって濃淡があって、運航乗務員は法的な問題もあるけれど、客乗も健診日に乗務はしない。整備は確かに地上かもしれないけれど、なぜ仕事の合間に行かないといけないのか。

整本 e-Learningではなく、DX教育みたいな、対面だと仕事から抜いて、その時間は教育にアサインされている。

組合 対面でも、Zoomでも会議中に下痢している人はいる。それもトイレに抜けにくい、グループミーティングとかもそう。何でe-Leaningが駄目なのかというところ。そもそも業務時間で、と言うなら、業務時間を取ってほしい。隙間時間がないから、e-Learning日を年に1回でもいいから作ればいい。そこで半日あっても、全部は終わらない。ものによっては2時間、3時間というのもある。

組合 この手の話は職場から組織を通して情報は入っているのか？組合からは伝えているけど、会社の中からは？

整本 私が直接聞いたことはない。

組合 おそらくどこかで止まっていると思う。夏に下剤を飲んでのハンドリングは本当にきつい。もう路線に付けることがおかしい。E勤では食事もせず、朝一便出して検診を受け、下剤を飲んで、もう1便と、それはひどいと思う。重整備だって大物のコンポーネントチェンジやエンジンチェンジとかで1人が抜けたらとその間、作業止まるから進まなくなる。だから健康診断後に直接作業をするのは止めた方がいい、これは人間として正しいお願いだと思う、そこを汲んでほしい。

組合 この他にも、いろんな意見が職場から上がっているはず。「組合がなくてもいいようになってほしい」というのが委員長の願いだけれど、組織のどこかで止まっていることが、たくさんありそう。目詰まりしている気がする。

最後に食環境の話、日経新聞で「我が社に導入してほしい制度」という特集があった。ここで「無料社食」が2位に入っている。食事の提供は大事で、以前「チケットレストラン」を紹介したが、最近は競合他社ができてきた。そういうものが増えるということは、需要があるということ。食べ物に補助してくれると気持ちよく働けると思う。

委員長 総務の考え方に愕然としたので、もっと時間を取って話したいけれど、もうちょっと人に優しくしてほしい。熱意を持った若者が育つためには、それだけ会社も愛情を注がないと、社員もそれに応えてくれない。それに人が育てられない。いつも交渉が平行線に終わっているけれど、結局会社の愛情が足りていないからだと思う。本部長の「この団交で終わりではなく、要求を心にとめて検討していく」というところ、そこは信じたい。例えば健康診断の話、これはすごく小さな要求だと思う。生産、生産って言うけれど、そのぐらいの時間も取れないなら、教育なんかできない。一時金も含め会社にはもっと愛情を持って社員に接して欲しいと思う。

【日本航空ユニオンニュース 1042(17－17)号】