

17-02 中央委員会報告

JLUニュース
No 1045（17－20）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 08日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

25 年末の交渉を 26 春闘の回答につなげる

11 月 26 日、第 17 期 2 回目の中央委員会を ZOOM 併用で開催し、2025 年末闘争の収拾を確認しました。羽田支部永松中央委員が議長を引受け、会議室から議事を進行していただきました。以下、報告です。

開会あいさつ 佐藤委員長

今日は収拾案について話していくが、年末は既に回答されている 2ヵ月、もしくは 2.5ヵ月という建付けでやってきた。この 2 年間は物価高が激しく、それに対し 3 桁のベアが続いているけれど、物価高には全く追いついてない。その中で 2019 年の建付けとほぼ変わらない、業績連動に基づいた一時金闘争だった。「これを打開しよう」という闘争を春も夏も年末もやってきたが、結果的にこの建付けは崩せていない。だけど次回の建付けを考えるときに、今の係数ではやっぱり低いということを、会社に印象付けることはできている。私達は「3 ヵ月＋3 ヵ月」は最低限、業績連動を示しても「想定外の物価上昇があったりするので、その都度交渉するべき」というスタンスで闘ってきている。ただそれだけでは平行線になるので、条件闘争的な話もしている。今年末の最後の方は「係数を変えられないなら 10 万円でいいから出して」とか、「1 回決めたことを変えないのではなく、状況が変わったときにはそれを変化させる柔軟性を見せることが大事」、と言ってきた。残念ながらそれも叶わず、さらに諸手当に関してもゼロ回答だった。それに対し会社は「団交の期間以外でも再検討して出来ることはやっている」と言っている。例えば、8 月に ST の空港空席待ち、10 月に単身赴任者の有償旅客航空券の 8 片道が認められた。このように実は闘争期間以外に回答がされている。この年末に本部長にも確認したが「年末が終わったからと言って、このあと春まで何もしないという訳ではない。何が出来るかを考えながら、会社としては出来るタイミングでやっていきたい」という言葉を得ている。職場の皆さんはゼロ回答と感じるだろうけれど、今までと違うということを、今後も追求して行きたい。春まで何もしないわけではなく、この春までの間に、いろいろな交渉機会を使っていろいろ引き出していきたい。今日はそこに向けて、職場の意見を伝えていけるような議論ができたらと思う。

一般経過報告 文書ファイルで確認

10 月 08 日第 1 回中央委員会以降、JLU として取り組んだ各種取り組み、活動状況を配布。菊田書記長から執行委員会内容の補足があった。特に質疑なし。

25 年末収拾方針案の提案 菊田書記長

年末要求決定以降の情勢、交渉経過を踏まえて、収拾方針案【JLU ニュース 1040（17-15）号】で説明した。

■ 質疑応答（□は発言中央委員の所属支部を示す）

北日本 年末収拾案は概ね承認。一時金は回答指定日前に業連で回答していた。会社は組合とのやり取りをあまり重視してないのかなと思った。他の組合が交渉していない中、年末を闘っているのは自分たちだけなので、盛り上がりに欠けるというのは仕方ない面もあったと思う。現場では、この時期やっぱり冬季対策の話題になる。外航受託が増え、資格者が何人か取られ、国内線が回らないという状況。また国際線も南方から飛んでくる飛行機が多く、ちょっと雪が降ると大騒ぎになる。今の中国便の激減について、現状を考えると望ましいという声になっている。最近話題になった CA にスニーカーを導入する話は、働きやすくなるならいいと思った。

西日本 今年度 ERJ の後継機が決まれば、ハンガーの建替えも必要になってくる。具体的にどうしていくかが課題になっている。三菱とのスカーレット計画も来年秋のキックオフに向け、今後人事異動が予想され、その後職場が回るのかどうか、今一番危惧しているところ。外航受託、羽田がやらないと言っても神戸では今後拡大していく。そこも含めて人をどこから捻出するのかが不思議。機体整備では例年ならスタンバイ確保のため作業が入らないが、今年は C チェックを入れると言っている。どこまで仕事を入れてくるのか心配している。

西日本 一時金は物価上昇分には追いついてない、足りない、という意見だった。職場で今盛り上がっているのは、定年延長の話。他労組では意見取りをしている。個人的には「いろんな選択肢があるといいね」と話しておいた。あと知らない間に別居特任に前期 4 片道、後期 4 片道の有償航空券が買える制度ができて、「いいね」という話になっているけれど半期で 2 往復はちょっと少ないと思う。関空ではカスタマーが多く、中国便が減り、仕事が減ってくれるのは嬉しい反面、収入は減るのは複雑な気持ち。

中執 有償航空券、前期後期の話は聞いていないが JALEC と比べて少ない。ただ JALEC の中でも月 2 回の全部に課税され、見かけの収入も上がる問題もあり、そこを考慮し 8 片道になったという説明だった。会社も自分の職場に戻るときだけ使う想定で、少なくても GW、夏休み、年末年始、他 1 回は、みたいなイメージで作ったと言っていた。

西日本 諸要求について回答がないのが残念だったけれど、収拾はやむなし。今の有償航空券の話はカテゴリーA の空港の話で、名古屋のように直行便が 1 日 2 便の空港は対象にはなっていない。そこは新幹線が片道 1 往復分は使えるけれど、中部･成田は最近お客様も多くなり空席がない。空席待ちも出来るようになったが、後ろの便を予約して、前の便を待つ制度だけれど羽田行きが 1 日 2 便の空港ではちょっと使えないシステム。名古屋でも中国便が減っていて余剰人員も出て、11 月からは地方出張に出している。

九州 一時金が 2 ヵ月より少し増えた 2.5 ということで、若干係数低いと感じるものの、安心感はある。その他も何か出せ

るものがあればよかったのにと感じる。ST の空席待ちが出来てるようになったのは良かった。あと福岡で A330 の訓練をやっていて他の支店から出張者が来ている。転勤のときの手続きが複雑なことに不満を持っている方もいる。

成田 やっぱり特別金で 5 万円、10 万円でも出れば若い人たちもやる気が出るのかなと感じている。団交の中で SHOP の手当が上がるような話はなかったけれど、どうしてもお金が欲しい方もいる。SHOP から SHIP へ異動させてほしい、という声も出ている。職場では部品がなくて組立てが出来ない。だから分解を進めるが、ばらした後の PARTS BOX もなければ、大物を置く場所もない、専用スタンドも足りなくて、乗せ換えで二度手間が発生している。あとエンジンセンターでもケガ人が出ている。お金があるときに落下事故が起きないように良いステップを会社に作ってもらいたい。

羽田 11 月の異動で、DOM から INT に多くの資格者が異動した。ハンドリングを主にやっている 2 交代の資格者が減った関係で朝の始発便や夜の O/N で、どうしても資格者が足りなくなる。INT や HMA の方から応援をもらって何とか回している。O/N では計画している SR をこなすより、SQ を直すのが精一杯。大きな SQ があると、本当に休憩も取らないまま始発便の対応をしている。今まで 1 人 3 便の対応だったのが、1 人 4 便アサインできるようになり、人数が減っていてもギリギリでまわしているのが、結構不安なところ。

羽田 職場では、EBIT2000 億円を達成できるだろうということで期末手当に対する期待感があり、今回の 2.5 は仕方ないという空気感があった。それでも「年末でこれだけ欲しい」という話はしていた。羽田では少し良くなった ST の話はあまり出ていなかった。11 月の異動については、あまりにも人繰りが自転車操業すぎる、という声があった。認定事業場として認定を受けるにあたって、人員確保は絶対決められているはず。今、国から突き詰められたら、認定事業場の要件を満たしていないのではないのか。4M が整っていないと認可が取れないもの。メインベースの羽田がしっかり出来てないのは、早急に立て直さないといけない案件だろう。

羽田 今回の異動で DFOB さんが異動したが、その中でも定年まであと 2 ヵ月の人も対象となったのは、会社としてどうなのだろうと感じた。あと、外航サポートの CST がなくなって、各課に振り分けられたので結局、便をこなしながら CST 業務をやるということになる。それで本当に現場のサポートができるのか大きく疑問を感じる。品質問題もいろいろ出ている。例えば、帰る間際に作業アサインされ 3 シフト、2 シフトが合同でやって、どこで申し送るかもはっきりせず、結局、誰が何をやったのか把握しないまま 2 シフトは帰って、うまくいかなかったというのがあった。本人だけの問題なのか、働く環境の問題なのか、少し考えさせるところがあると思う。

羽田 年末の一時金に対し、物価高とか仕事の量に対してちょっと少ないというのは、整備もそうだけれど JGS さんたちも同じような意見だった。とにかく現場では人が足りない中で、仕事の量がどんどん多くなってきている、という感想が多く聞かれる。それで国内線の便間を 45 分にすることによって、平均 4 便はつくけど、食事が取れない、車中で食べている人もいる。あと JGS でインターフォンをやっているが SQ でないのに報告してくる。JGS との契約はどうなっているのか聞いてほしい。RIS 取り外し忘れの対策で BYPASS PIN と RIS の親機をロープでくくりつける対策を講じたが、どこかに引っかかるのではないかと心配している。

羽田 11 月から機体 3 交代の REI の資格者も 2 名でハンドリングをやっている。767 や 350 の G コースも受けてない若者が SQ SORR'ができるわけがないので、僕らが便間の CORR'を行い、休む暇がない状況。今、不安全事象がすごく多発していて、先日 REV COWL の作業中に大ケガがあったが、この作業は 4 年前にも同じことがあって書類も出ている。そのときのことを今でも覚えている。今の会社の対策では不十分。ハインリッヒの法則にある「29 件の少し重たいもの」が出ているところだと思う。最後は 1 件の非常に重たいアクシデントやインシデントになる。今回も職場に余裕がなく、身の丈を超えたことをしているので、ミスとかインシデントが吸収しきれない形で表れてきているような状態なのだろうと思っている。

羽田 若い人は学校の同期で他の企業に行っている人たちと一時金を比較して、「これぐらいかな？」みたいな感じで受け取っている方が多い。職場は 2 交代の STR だけれど中堅がかなり薄い。重整備はひっ迫しているが O/T はせず、工期延長で対処している。ERJ は作業カードの作りが悪く苦労している。作業台から落ちてしまうとか、微妙な高さのところから足を踏み外してしまうなどのけがが多い。中堅がいないので若い人だけで作業させてしまうのが原因かも。

羽田 今日の中央委員会の録音を会社に全部聞かせてやりたいという気持ちになった。今、現場の末端管理職の人たちは何をやっているのか、と思った。どこかにフィルターをかけているのではないか、この状況に対して是正処置がなされてないことに、とても危機感を感じた。IOC の中の空気感も含めてそう思う。コミュニケーションボードに情報が随時入ってくるが、実は整備の無線を聞いている HC さんから情報をもらう。最近小さな情報がなかなか入ってこないのでレスポンスが悪くなっている。正しい情報をすぐに欲しいと思っている。そういった部署を M1 に集約したのが良かったのかどうか本当に疑問。一時金係数が ANA は 7 ヵ月。JAL が 6 ヵ月にも届かないというギャップはなぜなのか。期末手当で追い上げてくるのかもしれないけど、出ない時もあったので、そういったところでも不安。やっぱり年末の係数としてしっかり出すことは大事なことだと思う。委員長が減便を訴えてくれているがスロットを返却すると、なかなか返してくれない。だから無理してでも飛ばしてしまう。それで現場が飽和状態になり、計画していたものが先送りになり、後ろの計画が変更になって、さらなる負担が現場に掛かってしまっている状態。

羽田 シニアの社番変更の話、特スペになったけれど、資格とか給料明細など、もう遅れ遅れになり、3 ヵ月ぐらいかかったのもあった。本当にもう面倒。頻繁に変えないようにしていただきたいと思う。工具室は今後退職者が出るが、現状の人数で現在の業務を回していくことになった。派遣の方を増やさず 2 シフトの方を 3 シフトに組み入れるらしい。

採決:「25 年末闘争収拾方針」 賛成13 反対0 保留0 議長1で可決

閉会あいさつ 糸谷副委員長

長い時間お疲れさまでした。それぞれの職場に人員はいるが、私が所属している課では訓練、病欠等で抜かれていて人手不足が続いている。年末は終わったが、春闘につなげる意味で、何かいいものが出るように年末の団交で一生懸命伝えてきた。春闘に向けて勝ち取れるように皆さんの意見を参考にして頑張っていきたいと思う。

【日本航空ユニオンニュース 1045(17－20)号】