

17-03 中央委員会報告

JLUニュース

No 1054（17－29）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 2月 10日

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

航空の魅力向上には 2.8 万円の定額ベアが必要

2月４日、第17期3回目の中央委員会をZoom併用で開催し、25年末総括・26春闘方針、26春闘要求を決定しました。羽田支部平尾中央委員が議長を引き受け、スムーズな進行を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

今日は春闘要求案について話し合う。提案している春闘要求の説明の前に、今春闘に向けての背景を整理したい。会社は日中関係の悪化や国内線の収益率の悪さを理由に、「楽観視できない」と言ってくるだろうが、第 3 四半期決算を見ると、相当儲かっている。他労組からは「収益がないから要求ができない」という声もあるが、しっかり稼げているということを職場で伝えてほしい。世間的にも物価上昇が止まらず、物価上昇に見合う賃上げが選挙での訴えにもなっている。この世論は組合にとって追い風、この春闘でいいものを取れる時に取っておきたい。会社は、「コロナがあったから、儲けられる時に蓄えておいて、安定的に…」と言うだろう。去年も一昨年の 1 万 2000 円から 1 万円に下がっており、整備の手当は上がっているけれど、それに該当しない人は前年より低いベアで抑えられている。人材獲得競争になっているため、目立ったことをして魅力を上げないと人は入ってこない。特に整備はその色合いが強くなっている。魅力ある職場をつくるためにも良い労働条件を取っていく必要がある

一般経過報告 菊田書記長

11 月 26 日第 2 回中央委員会以降、JLU として取り組んだ各種取り組み、活動状況を説明。特に質疑なし。

25 年末総括、26 春闘方針・要求案 菊田書記長

25 年末総括案、26 春闘方針案【JLU ニュース 1049、1050 号】について、ニュース発行後の情勢を加えて説明した。要求案【JLU ニュース 1051～1053 号】について、新規要求、根拠の変化などを提案した。

■ 質疑応答

北日本 暖房手当の話では、スタッドレスタイヤの寿命は 2 年から 3 年と言われている。4 年目で使用していたところ、非常に滑りやすくなり、通勤途中に事故の危険を何度も感じた。地元の人も 3 年ぐらいで交換している。現物支給でもよいのタイヤの配慮がほしい。単身赴任の場合は家にいるときしか暖房をつけないが、家族で来られている方は暖房をつけている時間が長く、暖房費がかかる。寮の照明が全部 LED 化する。それで光熱費が落ちるかもしれないが、それよりウォシュレットの方が大事。しかし、この寮に手を加える必要があるのか、本当は手放した方がよいのではないかと思う。

西日本 ベアの 28,000 円という数字はわかりやすい。今回のような額での要求はよいと思う。一時金について、3.2 ヵ月+10 万円は評価できる。会社はこれからも決算後にさらに目標を上げてくるだろうが、2ヵ月+2ヵ月は納得できない。次期中期ではこの考え方を変えてもらいたい。60 歳の定年後、JAL の約 8 割の方が 65 歳まで雇用延長するということだけれど、若い人をちゃんと雇用して、20 年後 30 年後の整備体制を考えて、しっかり育てていく必要がある。また、スカーレットの計画についての説明会がなかなかない。ERJ の作業者が名古屋に行ってしまうと、羽田も伊丹も大変になる。

西日本 ST 制度について、ST90 まで使うような人にはメリットがあると受け止めている。ただし、今まで持っていた ST00 が 3 月いっぱいで無効になってしまうことに不満はある。名古屋の現状では、中国便の減便により、余裕があり国内他基地に出張に出している。パーディアムの額が低いと感じているし、出張精算のシステムに、みんな手こずっている。

九州 ST について、点数増点は満足しているが、使い方の面で何も変わっていないところでは不満が残る。福岡も中国路線の減便で出張が多くなっている。オフラインのところに出張する場合は、移動時間がすごくかかり、それが勤務時間に含まれないのは損した気分になる。定年について、全日空は 65 歳定年と言われている中で、うちは 60 歳定年でよいのか、それとも急に変わるのか？

成田 平均年齢が高く、60 歳以降も働く人も多いため、健康診断のオプション項目について、労働者を大切に思うなら無料にしていくべきである。エンジンセンターでは、非常にパーツがない状況。CF6 の FUEL PUMP もない。これがないとテストで回せない。テストのためにつけて次のエンジンができたら外して次に回すということが発生している。重要装備品はきちんと補充してほしい。特目が 40 日で上限に達しているため、もう少し自由に使えるようにしてほしい。

中執 JAL では 24 年の制度改定でシニアの一時金が現役と同じになったときに、その検討の中で定年延長も考えたらしい。選択肢があった方がよいということで今の制度になった。しばらくはこのままと説明されている。特目は、領収書添付が必要になったが、1 日だけ休めば治る体調不良、コロナの疑いで自宅療養する場合などは領収書をつけなくても通ることがある。特目から積極的に取るようにしてほしい。

羽田 50 歳を過ぎると病気を持っている方も増え、定年後の生活や仕事を考えると健康不安がある。羽田のライン2交代はシニアの方が中心となっている。そういった人たちも含めて健康を維持しないと仕事もできないし、日々の運航も回らない。また、職場の傾向として、教育での欠員が多く、ガイドラインギリギリの中で回している。年休が取りづらい状況。屋外作業手当について、どこで働いていようが屋外で働く以上

はリスクを背負いながら働いているため、そういったリスクに対してという意味も込めて、手当を検討してもらうべき。

羽田 物価高について、コメなど食料品を含めて、現在はいろんなものが 10%以上値上げしており、値上げが当たり前になっている。物価の波が今までにない家計への打撃となっているため、大企業として物価を上回る基本給アップを早急に実現してもらいたい。大企業として、きちんと満額回答を取れるような生活補填をしてほしい。

航空業界の担い手について、職種によって二極化が進み、パイロット、CA は人気で、グラハン、整備は人気がない。航空専門学校に入学してくる学生が、コロナ前の半分になっている。その少ない人数から採用することになるが、今の基本給、福利厚生では厳しいのではないか。また、兼務教官の働き方も課題。シフト勤務から外れるため、手当が減って手取りが下がる。教官手当として下がった分は払うべきである。

羽田 羽田国際線では整備不具合が続発しており、部品誤使用の事例が 1 年も経たずに再発している。同じ事例が続くこの会社の体制に不安を感じている。要求としては、FAN 付きベストのバッテリーが冬場使われていない。冬場はそれを使ったヒートベストを採用したらいいと思う。人事異動について、国内から国際線への異動者の中には、資格に関係なく配置され、330 の資格拡張を求められているケースがある。

羽田 ST 制度の刷新について、点数が増えたことを喜ぶ人よりも、予約ができなければ結局乗れないという意見が大きかった。だから自社便には乗らないという人も多い。

JTA の厳重注意事案について、ログサインした者が全責任を負うのかという点で現場が混乱している。国内でも最近は毎日のように事件が発生している。「法確くん」の使用について、フライトログに関しては全て対応していないため、誤解を招く可能性がある。会社はもう少し説明してから物事を実施してほしい。リモートクルーミートについても、乗員と CA はリモートで実施し、MCT から回答が出るはずだが、実際は異なっており混乱している。767 の資格者不足も問題になっている。それは退職していく人に 767 資格者が多いため。

羽田 HAA で REI を担当する職場にいるが、ほぼ重整備は行っておらず、ライン業務に従事している。REI というよりも別の仕事をしているような疑問がある。兼務教官として、一等航空運航整備士制度導入に向けて協力要請が来ている。エンジンのモータリングまであり、セカンド教育のような形で実施するが、エンジンを回すところだけやらない、この教育方針に疑問がある。一整を取得して M2 を持っている方が出確になる場合の扱いについて、詳細が不明である。

羽田 10WJ について、ニューヨーク周辺のホテル代が高額で以前は 1 泊 6 万円だった。現在は 3 万円程度になったが、空港から離れた場所にある。治安の悪さも懸念されている。20 日間の滞在になると、個人の先払いが負担となっている。先払いなど、個人負担を軽減する方法を考えてほしい。食事面も、昼食時に外出できないため。毎日同じようなクルーミールを食べており、健康面で良くない。

羽田 ベアについて、職場の若手とも話をするが、去年は 1 万 2000 円、一昨年は 1 万円という金額で話をするため、金額を明示することは良いことである。LT 制度について、同年代では休日は体力回復に使うため、ST を利用していた人は少ない。そういう利用回数が少ない人は課税が負担という話がある一方、若い人で多く活用したい人には点数が増えて良いとの意見もある。当日にならないと席を押さえられないという不満もあるため、24 時間前という要求は良い。職場状況について、ドックでは ERJ の重整備がメインで、その他の機体(777、767 等)の重整備は行っておらず、インスペクションで不具合が出た機体の修理作業が中心になっている。ERJ は部品が伊丹からの取り寄せとなり時間がかかる。MM でフォローできない不具合が多く、技術検討のレスポンスが遅いため時間がかかっている。人が少ない中、成田にも支援を出しているが、出張扱いではないため、羽田近辺に住んでいる人は行きたがらない。パーディアムとまではいかないが、何らかの補填があっても良いのではないか。

羽田 施設設備グループは人が少ない状況は変わらず、それに加え、平均年齢が上がっているため、後進の育成が急務である。JFK の 10WJ に対する器材の発送でバタバタしており、やっと落ち着いたところ。若い人に来てもらわないと、数年後に大変な状況になる。人員不足により、残業が月平均 20 時間を超えている。残業をしても業務をこなせておらず、業務が溜まって滞留が増加している。

羽田 大手 2 社の Q3 決算は好調だったが、ANA は、儲からない国内路線を次々に切っている。小松では大幅減便、自社の売店も撤退している。静岡や他の地方路線も撤退やダウンサイジングしており、JAL の対応が気になる。JFK へ交代で出張者を出して、器材の受領や使用後の返送を 1 人で行っている。食事やホテルの問題で大変と聞いている。工具室の窓口業務は、来月から退職者が出始め、各グループ 1 人ずつ減る形となり、年休が取りにくくなる懸念がある。

羽田 人財施策について、大学生は企業をシビアに見ているため、優秀な人材を確保できるような待遇を整えてほしい。特に寒冷地への手当は必要。IOC での空港ライブ映像があるが、それで見れない空港は YouTube のライブ配信で確認している。雪国の支店のライブ映像から、厳しい環境で働く整備士の状況を本社も理解してほしい。JGS のカーゴダメージ発見問題について、出発直前にダメージ報告があることが頻発している。到着後 30 分以内の申告ルールを設けている会社もある。グループ内で意思疎通を図り、アサーションを気持ちよく受け入れられる仕組みを作ってほしい。

羽田 職場では AFRS の資格取得やリカレント教育等の時間が不足している。e-Learning を自己責任で期日までに実施するよう求められているが、7 時間半必要なものを「1ヵ月で終わらせるように」とか伝達が遅い。連続した時間を取れないため、細切れで実施しなければならない状況は問題。「法確くん」について、派遣社員が辞めるためと言われたが、開始理由と派遣を止める理由のつじつまが合わない。結局は費用削減かと思う。

採決:「25 年末総括・26 春闘方針」 賛成15 反対 0 保留0 議長1で可決

採決:「26 春闘要求」 賛成15 反対・保留0 議長1で可決

閉会あいさつ 糸谷副委員長

皆さんお疲れ様でした。要求も決まってこれから春闘になる。職場ではなかなか今組合は何やっているのかわかりにくいと思う。年末、夏は特にそう。春闘ではさすがにそれはないと思うけれど、これから春闘になるので、この要求を後押しするような意見があったら近くにいる役員に伝えてもらえれば、団交で伝えていきたい。そうして要求が形になって取れるように頑張りたい。皆さんも一緒に頑張っていきましょう。