26 春闘
第2回団交報告②

JLUニュース

No 1058（17－33）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 2月 26日

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

JALの「中の人」が幸せに働けていることが大事

２月24日9:00～10:05、26春闘第２回目の団交の報告その②です。

■いくら環境を改善しても危険なものは危険

組合 屋外作業手当も 1 万円要求している。ぜひ危険手当として検討してほしい。前回ポロシャツの話をしたが、熱中症対策で、どう対応をしても危険なものは危険。夏だけでなく、冬もきつい。屋外で働くということは、オフィスで働いている人とは違って危険なこと。そこ対して手当が必要だと思う

組合 冬に海沿いの SPOT で FUEL を触ったら、もう手がかじかんで動かない。そういう状況で一晩仕事をしなければいけない。そこに対して何も手当ないのはどうなのかなと思う。

組合 最近は女性整備士も増えており、日焼け止めなどの対策品を自前で揃えている。冬場も会社支給品だけでは足りず、中に着るものなどを個人で用意しているのが実態。50代の男性でも肌が弱いからと日焼け止めを使っている人もいる。夏は夏で費用がかかり、冬も自前で揃えるものがある。FAN ベストなど環境面での対策も必要だが、手当として支給することで、個人負担の軽減につながるのではないか。

会社 消耗品については、オフィスでも服や靴は自腹で購入しており、屋外だから特別に出費が多いのかと言われると、必ずしもそうではないのではないかというのが個人的な感想。自分も海外にいた時、ランプ業務に行った際、暑さや寒さ、雨などオフィスとは違う厳しい環境だと感じたのは事実だが、費用面で大きな差があるかというと疑問もある。ただ、夏の暑さだけでなく、冬の雪の除雪作業など、オフィスでは想像しづらい苦労があることも理解している。それに対していくらという具体的な額までは考えていない、というところである。

組合 仕事中に命の危険を感じることもある。冬は体が動かなくなり、指もつる。防寒のために普段以上に服を重ね、ズボン下や厚手の靴下、ヒートテック、ネックウォーマーなどを自費で用意している。その分、やはり冬の方が出費はかかる。

組合 間接も服が支給されていないから自前で買うと言っていたが、そこは変わらない。現業だって制服で通勤するわけではないから普通に服を着て出勤する。着替える時にいろんなものをプラスしなければいけないという話。間接の人はコート1枚脱ぐとか、そういうことだが、私達はそれに代えて、服を 1 回脱いでもう 1 回違うものを着て、というように、アイテムが増えるので、逆に増える部分が大きいということ。

組合 仕事していて FUEL とかつくと、もう使えない。シャツも捨てるしかない、臭いがついてしまうから。ヒートテックも頻繁に買い替える。長袖だと、袖の部分が染みてしまったら、捨てるしかない。有機溶剤は匂いだけでなくヒリヒリと痛くなる。

会社 それは私には想像つかない話を聞かせていただいた。

組合 夏は熱中症警戒アラートが発令される。発令日に手当を支給する会社もあるが、本来は「屋外や高強度作業を避け、涼しい時間帯へ変更、または作業休止を検討」とされている。ラインで飛行機を飛ばしている現場ではそれは難しく、だからこそ危険手当を支払うべきだと思う。

組合 飛行機は簡単には止められない。雷で TS2 が発令されて作業中止になるときは止まるが、それまで TS1 の中で危険予知をしながら作業している。雷が落ちる中での作業は相当危険であり、発令までの時間が一番緊張を強いられる。屋外と屋内の違いは暑さ寒さだけではない。強風の中でステップを動かし、書類を飛ばされないように保持するなど、天候による危険が常にある。こうした実態も踏まえ、屋外作業手当に危険手当の要素を含めるべきではないかと思う。

■暖房手当は必要 聞いた話が食い違っている

組合 暖房手当も別で要求しているが、そちらの担当者に「寒いところに行って、話を聞いてきてほしい」とお願いしておいたが、この冬にどこかに行かれたのか。

会社 冬の北海道に行って、複数の社員から率直に、生活の不便さや良かったところを聞いてきた。光熱費は夏と冬トータルで見ても東京と大きな差はないという見解だった。タイヤも、東京でも 3～4 年おきに交換していたので、この土地でも大きな差はないとのこと。食品もイオンで買い物をすると全国共通で、正直差はないのかなと言っていた。ただ外食はかなり安く、実際に行ってみても食費は低かった。

一方で、地域ごとに見えない支出はある。以前話した福岡のプロパンガス、沖縄でのかりゆしウェアの購入や半ば仕事のような付き合いの飲み会など、土地土地で出費はある。寒い地域は赴任時の増額で初期費用は助かっているが、寒いところでは厚い布団を買うなどで赴任料がかさむ面もあるということだった。ただ日々のランニングコストは大きな差はない印象を受けている。今回は JALI の支店・空港勤務の方々のインタビューで、月 3 万円の支店整備手当をもらっていない方から話を聞いた。整備には手当があることを踏まえると、一定のバランスは取れているのではないかとも感じた。ただ、吹雪の中、ランプで手振りをしている整備の姿を見れば、屋外の負担は確実にある。それも含めて、今はそれなりにバランスが取れているのかなという印象である。

組合 引き続きいろいろな地域を見てほしい。私は 5 年間、帯広にいたが、やはり出費は増えた。帯広は夏も暑く、冬は家族 4 人分の防寒着が必要で、洋服代がかかった。食品はそれほど変わらなくても、車や洋服代は非常に大きい。さらに体育の授業でスケートがあり、スケート靴の購入やレンタルなど、東京ではなかった出費も増えた。暖房費も夏と相殺できないほどかかり、今はもっとかかっていると思う。

会社 オール電化の家に住んでいる人の話だと、夏と冬でうまく帳尻があって、夏は日中エアコンをつけても、日が沈んだら寒いぐらいになる。冬も窓とか二重、三重窓になっていて断熱効果が高いので、暖房とかも 22 度で設定しておけば、

その女性も、キャミソール 1 枚で過ごせると言っていた。

組合 千歳で働いている人がタイヤ 4 年目で危険だと言っていて、周りの人にも、交換を勧められている。調べてみると、雪国では車体の下回りの防錆コーティングというのが必要だということ。これも結構な額で一般的に 1 万 5000 円から 5 万円。これを 3 年に 1 回やらなければいけない。融雪剤がまかれているから、防錆しないと下がサビサビになる。

組合 赴任時に赴任旅費加算出ているが、これも同じ額のまま。だからこれを 2 回出すとかしてほしい。冬にかかる費用はある程度想定されているから、こういう対応があるわけで、5 年もいるとなると、最初の分がなくなる。ランニングコストはかかる。そちらが聞いてきた話と現場の人から聞いているのが違う。そちらは営業とか間接の方なんだろうけど、暖房費もオール電化で高いという話を聞いている。

会社 冬は 3 万円ぐらいと言っていた。行ったばかりの時は、寒いから 1 日つけっぱなしで会社に行っていたら、それで 4 万円ぐらいになってしまった。それで、ちゃんと会社に出る前に暖房オフにしたら今 2 万円代になったと言っていた。

組合 それは、家族で行ってしまうと消せないから高くなる。

■出張も回勤も、気持ちよく働ける仕組み作りを

組合 支店間の出張が増えている。直行便があるところならいいがオフラインの基地にも行く。出張があっても休日に移動させることのないようにしていただきたい。JGZ の方針としては、勤務日の中で移動させるという考えはあるのか？

整本 はい、可能な限り。例えば 4 勤 2 休ならば、4 勤の中で移動も含めて完結するような予定を組むのが原則だとは思う。ただ、資格の話とか生産の話で、その中でどうしても公休のところで移動していただくケースもあるのは事実だと思っており、引き続きそこは理解した上で、JBZ との間で連携をしていこうと考えている。

組合 昔の会社の規定を見ると、シフト勤務者が休日に移動した場合は休日出勤という扱いだった。今はそうではないから、会社が自由に人を使えると思って、休みの日に「前日入りして」となる。そういう頼み方はおかしいと思う。

整本 そこは所属長との間のコミュニケーションでもあると思うし、あとは疲労管理の話もあると思う。もちろん同じ資格がはまる方が 2 人いて、1 人は 4 勤の中で全て完結できるような方であれば、その方に優先していただくというところは原則だと思う。それがどうしても厳しいときに、しっかりとコミュニケーションを取ってお願いをするというところは、引き続き一部発生してしまうかもしれない。

組合 出張ではないが JAL 語の「回勤」で成田-羽田、最近だと伊丹-神戸、福岡-北九州の仕事がある。日帰り出張にもパーディアムは出ないが、やはり普段と違うところで働くことに対して何か必要。普段羽田の人が成田に行くのは通勤時間がすごくかかる。「明日ちょっと成田行って」と言われると、精神的にきついと思う。パーディアムは食事代という話はあると思うが、出張扱いにして何か手当を付けられないか。

会社 おっしゃる通りパーディアムは食費の実費弁済という扱いで、日帰りで行かれる場合にはない。お昼を食べる分には東京も成田も変わらないのでパーディアムは難しい。例えば「出張手当」みたいな感じで、別の何かを用意するのかというと、今それは難しいのかなと思っている。

組合 普段の生活パターンと違って、羽田なら 30 分で来られるが、成田だと 1 時間半ぐらい早く出なければいけなくなる。ここにお金はつかないが、いつもより拘束時間が長いという扱いにして時給を出す発想にはならないか。

会社 いつもと違うというところに関して、物理的にも心理的にも負担が高まるのは間違いないと思うが、例えば今日、私もいつもより早くここに来ているわけで、どこまで線引きをつけるのか、出張というときだけではなく、普段の仕事においても、いつもより早く来ることはあるわけで、なかなか明確に線引きをするのは難しいのかなと思う

組合 「回勤」という扱いが、ちょうど JAL 語だから「回勤手当」ということで 1000 円ぐらい付けてみてはと思う。

会社 回勤の話なのだろうけど、それも含めて業務ということで、そういうものだと思うが、どこで線引きをするのかは非常に難しいのかなと思う。

組合 ならば通勤の負担ぐらい軽減してほしい。成田に行く人は特急、スカイライナーを使えるとか、高速バスで行けるとか、体の負担を下げることを考えないと、普段羽田の人が、成田に行かされるのは大変だと思う。

組合 出張の要求、今年から「国内出張」という書き方を止めた。それは海外出張が最近あったからで、ニューヨークは本当に物価が高い。食事代に対しての海外パーディアムだが、お釣りはほぼ出ない。それでかなり危険な場所、治安の悪いところに泊められて、自由が利かない生活をして、パーディアムも残らない、ではなく、少しお釣りが出るぐらいのパーディアムにしてほしい。食べられればそれでいいという考え方なのか。

会社 パーディアムの決め方は、海外からデータを取り寄せて設定している。実際に行ってホテルの場所が悪く、十分な休息が取れないから上乗せする、という決め方はしていない。杓子定規ではあるが、あくまでデータに基づいており、物価が上がれば自然と反映され、毎年見直して改定している。今年度もそのデータに基づいて決めていくのだと思う。一方で、治安の悪いホテルの問題は、それを支店が手配したのかも含めて、パーディアムとは別の話ではないかと思う。

組合 ちなみに海外に居住している人が日本に出張するときのパーディアムはいくらぐらい払っているか。

会社 日本に来る場合は、5000 円ちょっとぐらい。日本の方が国内出張するときとは違っていて、なぜかというと日本の方が国内出張する場合は、家から持っていくものとかあったりするが、海外の人が日本に出張するときにはそれ相応の準備が必要だろうということ。

委員長 次は回答団交という立てつけだが、まだ要求の趣旨説明は終わっていない。次回、実のある回答がないのであれば、形式的な 30 分の回答団交ではなく、通常の団交として引き続き 1 時間しっかりやり取りをすべきだと思う。春闘も形ありきではなく、内容重視のフェーズに来ている。一番いいのは、ベースアップ 2 万 8000 円のような、きちんとした回答が出ることだ。暖房手当については、アンケートで土日祝手当に次いで 2 番目に多い。該当者が多いわけではないのに、必要だという声が強い。特に千歳からは出費が大きいという声が多く、私自身も必要だと感じている。改めて実態を確認してほしい。

この春闘で安心して働ける労働条件をつくることが大事だ。初任給だけでなく、今働いている人が幸せそうに見えるかどうかが、新入社員へのアピールにもなる。SNS で職場の実情は見える時代だからこそ、中で働く人が幸せである職場をつくっていきたい。

【日本航空ユニオンニュース 1058(17－33)号】