26 春闘
第2回団交報告①

JLUニュース

No 1057(17－32)
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

魅力が薄れている職場を良く見せていくためには

2月24日9:00～10:05、26春闘第2回目の団交が行われました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部担当メンバー5人に加えて整備本部総務部組織・人財グループから2人、組合側は佐藤委員長を含め9人が出席しました。以下報告その①です。

■ベア額で見劣りすると新卒採用にも影響する

佐藤委員長 前回の団交で今回の春闘の要求趣旨説明をある程度行ったが、まだ説明しきれていない部分を今日説明したい。特にアンケートの声に多かった諸手当に関して、土日祝日手当の要望が非常に多い。また全体的には物価上昇に対して賃金上昇が追いついていないという声が世間でも言われているが、JLUのアンケートの中でも非常に大きく占めている。人員不足に関してもかなり深刻だということがアンケートに書かれている。JALの将来体制をどうするかというところを、この春闘できっちり話していきたい。健康経営に関してJALとして取り組んでいるが、全く実態と伴っていない。例えば夜勤の働き方では、ほぼラインの夜勤で食事を取れないか、取れたとしても朝方初便を出す前に、ちょっと食べていく程度である。e-learningでいくら健康経営のことをやったとしても、実態が伴っていないので身に入らないという声もある.

組合 前回もベアの話をしたが、航空連合の要求は1万2000円が目安とのこと。私達は2万8000円で、2万円を超えないと目立たないと言っている。他の会社も去年よりは上振れる要求をしており、会社によっては年末のうちから経営者側が「今年はこれぐらいにする」と言っている。1万5000円や1万6000円という数字も出てきている。JALの場合は去年1万円という、他から見劣りするようなベアだったので、ぜひ今年は他を上回るようなものを作っていただきたい

会社 前回のお話で、若者のところを手厚くしたいという考えは理解できるものの、ベアに関しては、足元だけでなく先にどんどん引いてくるもので、この3年間、世間動向や物価上昇も踏まえて、一定程度継続的にやってきている部分がある。これも今後続けていくが、物価を見ながら、また会社の先を見ながらその都度考えていく

組合 去年一昨年が足りなかった分を今年一旦補って、また来年からベースに考え直すスタンスでもいいと思う。圧倒的にこの2年間、3年間足りていないので何とか手当をするべきだ。ずっとかかってくる問題だからこそ、人材獲得競争にも勝てると思う 。

会社 この3年間、会社として抑制的にやってきたわけではなく、できるだけのことはやってきた認識である。実際、一部の組合の要求を上回る数字を出した年もあった。常に下に下にということではないということは理解してほしい。

組合 下に下にじゃなかったとしても、結果的に物価がそれを上回って上がっているので、そこは修正が必要だと思う。

組合 整備を採用する上で、今は航空専門学校だけでなく高専にも広げている。高専生は重工などが競争相手になってくる。例えば三菱重工では、寮に入ると食事代が1日1000円で済むと言われる。競争するのであれば、うちはこういうところが光っているというものを出すべきだと思う。ベア、一時金が重要で、そこが劣ると人を採ってこられない。

会社 おっしゃることはよくわかる。JGSも採れなくて、料理学校にも説明会に行っていると聞いている。若い人はまず初任給を見る。退職金制度みたいな先の話よりも足元に飛びつく傾向があると思うので、初任給に関してはベアとはまた別の戦略として考えていかなければならないと思っている。

組合 報道で「今年の賃上げ～」という表が出た際に、「JAL＝1万円」と出るとすごく恥ずかしいし、注目もされない。重工と比べてエアラインの方が低いと思われてしまう。重工は堂々とベアで1万5000円くらい要求しているので、そこは上回るぐらいのベースアップを期待している

■評価制度ではなく、働き方の見直しの方が大事

組合 JALECも昨年の賃金改定から、より成果主義的になってきている。「管理職を目指します」という人もいるが、「現場で頑張っていきたい」という人たちの評価をどうするのか。そこでやる気がなくなると、「静かな退職」とか「働かないおじさん」みたいな問題になってくる。一般論として、JALIの立場でこの問題をどう考えているのか。

会社 そういった方が一定数いることは認識している。一昨年制度を変えたがシニアにも評価が入り、一時金が増えるという仕組みも入っている。これは定年以降も含めて、そういうことを防いで、モチベーションを高めてほしい、という趣旨もある。「働かないおじさん」というところは、やはり頑張っている方との差が出る制度設計にしている。管理職を目指さず、現場でずっとやりたいというのは整備以外でもよく聞く話だが、やはり会社としてはまずは管理職を目指していただきたいし、そういった立場で後進への育成に生かしてもらいたい。

組合 管理職を目指して欲しいのであれば、管理職が魅力的な仕事に見えるようにしないといけない。今はブラックすぎて魅力的には見えない。自分のプライベートがないぐらい働いているように見える。 シニアのモチベーションに関しては評価制度ではなく、働き方で対応してほしい。今シニアになっても現役時代と同じ仕事をさせられる。給料は安くなるが同じ事をしなければいけない。老体に鞭打ってやらなければいけない。それはやはり長続きしない。記憶だって体力だって衰える。そこはある程度思いやりを持って、そこを織り込み、ある程度の労働をさせてあげるとか、長く働ける、気持ちよく働けるような職場を作る方が大事だと思う。

組合 再雇用での目標と言われても、正直なところ「健康で毎日仕事します」ぐらいにしかならないと思う。

組合 今シニアだが、評価制度で目標を一応書いているが何の評価もされない。何のフォローもされないし、シニアに人事評価制度必要なのかなと思う。

会社 それは教えていただいてありがとうございます。フィードバック面談がなかったということ？

組合 面談した覚えがない。一時金で評価すると言っているが、今年度の部分は来年度に評価されるわけで、そしたら来年度低い評価を受けるのが嫌になって、来年度、再契約しないと言われた場合に、その評価自体が無駄になる。

会社 それは正社員の方でも年度末に辞められた場合には、1 年間の評価が反映されない。それは正社員だろうとシニアだろうと変わらない。いずれにしても、シニアも現役の方も同じくフィードバック面談とか、中間レビュー面談をすることになっている。それがされていないとしたら制度とは別の話になってしまうので、JGZ と実態を確認させていただく。

組合 60 歳を超えて「更に上を目指して～」とかはなくなる。現状維持が精一杯。普段の業務にプラスして何かをやろうとは思わないし、肉体的にもついていけない。 飛行機が新しくなってくるのに頭がついていかないし、大変なことが多い。

組合 やっぱり評価制度は見直すべきだと思う。一番大事なのは健康であること。大谷翔平が WBC に臨むにあたり「最も大事なのは健康を維持すること。それがあれば結果はついてくる」と語っていたが、その通りだと思う。健康であればこそ、安定して力を発揮できる。身体だけでなく、心も健康でいられる職場環境をつくることが大事で、変な評価制度はやめた方がいいのではないか。

会社 頑張った人というか健康を維持しながらオントップで何か大きな成果を出された方に報いる仕組みがないと、その方は頑張ったのに、何もやらずにずっと現状維持された方と同じ給与だと、「何で？」という不満にならないか。

組合 それはないと思う。そもそも大きな成果を求めるような仕事ではなく、整備は淡々と現状の仕事を安全にやっていくだけ。間接の人だって大きなプロジェクトを任されることはないはず。シニアになったらそんなアサインはされない。

■土日祝、年末年始に働くことに手当は必要

組合 土日祝手当の要望が多い。土日に休みたいというよりも、みんなが休んでいるときに働いていることに手当がほしいということ。土日祝に対し新たに設定する気はないのか。

会社 現時点では何か検討しているというのはないが、ただ世間的な動向として、若者とかが昔ほど、シフト勤務に対しての魅力が薄れている、そういう認識はある。それは年末年始も含めてだと思う。なので、将来的に、この 24 時間 365 日の航空業界を維持していく上で、こういうものは検討対象に入れていかなければいけないものだとは思っている。

組合 「シフト手当」があるのは地上職だけ。その中身の改定で整備の場合は済むと思っていて、3000 円のベースがあり、これが土日分だと言われているが、これに納得感がないのと、シフト時間の 450 円も、ずっと変わっていない。魅力が薄れてきているというのは、そういう部分なのだろう。

会社 確かにそうで、実際のシフト手当、土日手当とは別の話になるが、時間帯により 1 万 3000 円にもなるが、そういうのも含めて、いわゆる変形労働的なところに対しての納得感、モチベーションみたいなものも下がってきているのか。

組合 子育て世代は土日に行事が集中する。子育て世代でなくても、自治会の理事や町内会の清掃なども土日に行われ、出られないと後ろめたさを感じることもある。土日に出ること自体が、ペナルティ的なこと。子どもの行事に参加するには休みを取らざるを得ないが、我慢する場面も多い。特に子育て世代が中心の JALEC 社員にとっては魅力低下につながりかねず、早急に手を打った方がいいところ。

組合 土日出た回数をカウントしてそれに対して支給すればいいだけのこと。シフト手当の中の 3000 円に丸め込んでいることが不満要因だと思う。

組合 教官は普通勤務になっているが土日働くことがある。これは振出・振休で対応しているだけだが、これも何とかしてほしいと思う。現場でも振出・振休の問題がある。休日出勤のように呼び出されて、その週に「仕事に余裕があるから、振休で休んでくれ」と言われることがあったとする。これは違法ではないか。当日呼び出しの後で取るのは代休であり、振休とは呼ばないものだと認識している。

会社 そこはちゃんとコミュニケーションが取れているかどうかということになる。そこのところは確認したい。

整本 除雪対応で、この冬も何回かあったかと思うが、特に HMZ 内でしっかり整理できていなかった部分もあると聞いている。今、センター担当の労務で整理しているが、ちゃんと事前に調整した上の、振出・振休であれば、振休を設定していただける形で調整したいと考えている。

組合 休出と代休でも差額として 35％増の部分は払われるべき。そこを支出したくないから振出・振休をお願いするほど、今はそこまでひどい状況ではないと思う。払うところは払って、みんなに気持ちよく働いてもらうべきだろう。

組合 年末年始手当も要求している。本当は年末年始に働きたくはないが、飛行機が飛んでいる以上、誰かが出てこなければならない。現在の手当額では不足しているというのが本音。自己犠牲で出てきているのが実態であり、もう少し配慮があってもいいのではないか。整備計画に思いやりを持てないのであれば、手当を思い切って増額すべき。例えば 1 回 3 万円であれば頑張ろうと思えるが、今の 5000 円では、今の貨幣価値から見てもモチベーションにはつながりにくい。

会社 先ほどの土日祝日手当と発想としては同じかなとは思っている。引き続き見て行かなければならないが、要求の 1 万円というところはやはり破綻前とかその辺の数字からか？

組合 破たんの頃はというともうずっと昔の話で、物価が全然違うのだから、そこに連動して上げていくべきだと思う。

組合 看護師で年末年始 3 万出るところもある。そうなると年末年始に休む人を探す方が難しい。若い子はみんな出てくる。イオンの本屋でも 2 万 5000 円か 3 万円出ているらしい。

組合 年末年始に出勤すると電車も妙な混み方をしていて疲れるうえ、業務はがっちり入っている。パーツのショーテージが発生すると、間接部門が休みのため連絡対応も大変で、今年の正月も苦労した。そういう意味でも、年末年始はもう少し仕事を薄めにしてほしいと思っている。

整本 年末年始に限らず、休日の間接部門、例えば部品がショートしたときの連絡の話とかは、前から言われていることで、ここは生産計画とはまた別の部分かもしれないが、本当はやりたいのにやれないみたいなフラストレーションにも繋がる部分だと思う。

以下、JLU ニュース 1058 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 1057（17－32）号】