2026 春闘
第５回団交報告②

JLUニュース

No 1066（17－41）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年3月23日

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

安全問題や転勤など、引き続き課題が残る

3月16日9:00～10:00に行われた26春闘第５回目の団交報告その②です。

■英語でのコミュニケーションも安全課題と捉える

組合 安全に関して私たちもコミュニケーションは課題と認識している。高齢層は英会話のレベルに不安を抱えているが、これから勉強してもなかなか難しいものがある。外航受託で収入を上げていこうという中、外航の乗員から「英語が全然伝わらない」と怒られるのも問題になると思う。相手の航空会社とやり取りするときに、事務所にネイティブが１人いて欲しいという声もある。そういう採用は整本の中で考えないか。

整本 外国人採用はしているが、その方が外航要員や英語要員みたいな形で採用しているわけではない。外航のハンドリングについては一定レベルの英語能力も求められる。そういったところの高負荷を考慮して今AFRSの方に手当も支給させていただいている。英語については現場も間接も職場によって必要なところはあるが、会社の中でもそういった学習をサポートする補助金を出すような制度もあるので、そういったところを活用しながら自己啓発で英語力を向上させることを考えていただきたい。

組合 JALEC で採ってくる若者はそれなりの英語力を持って入ってくるが、我々の頃はそれほど求められていなかった。それでも、文字でのやり取りは結構できる。WhatsApp や LINE 等、を受託先の航空会社に、「こういうツールを導入してくれたら受託してやってもいい」ぐらいな強気の姿勢で受ける必要もあると思う。

整本 中国系、アジア圏は WhatsApp や KakaoTalk、LINE 等が既に導入されている。そういった文字のコミュニケーションもぜひ活用いただきたい。

組合 EASA 資格に関連する英語試験で、複数名が不合格となる事例があった。再受験でも結果が出ず、精神的な負担やモチベーション低下につながる懸念がある。試験は対面形式で、出題や英語の聞き取り、難易度もあるが担当者の訛りなども影響している可能性がある。資格取得に取り組んできた人材が意欲を失うことは組織としても課題であり、支援のあり方が問われている。

整本 会社としても対応すべきことと考えていて、特別な英語のレッスン等も行っている。一方で、EASA の試験官も相当普通ではないような方がいて、我々間接も試験を受けるが相当苦労をしている。きちんと英語の審査が適正にできるような形でやりたいということで、EASA の方にコミュニケーションを継続していきたい。あと、基本的な我々自身の英語力のボトムアップも継続してやっていかないといけない。

■異動の人選で不満が出る 公募制も取り入れて

組合 転勤の課題について、今人事発令から実際の赴任日までの期間が昔に比べれば、ずいぶん長くしてもらって、引越しの準備はできるが、転勤者の決定方法が乱暴で、言われて考える間もなく決めないといけない事例が続いている。転勤が嫌がられているから結局ギリギリになって、行けそうな人に頼んで「もう決定だから」という話になる。

整本 引っ越しを伴う異動・赴任については、早期の内示が必要との認識は共有しており、その実現に向けて努めている。一方で、調整過程における様々な事情により、結果的に内示が遅れる場合もある。本人の希望や事情については、日常の面談やシートを通じて把握し、人事としてもそれらを踏まえたうえで、可能な限り早期に内示を行う運用としている。

組合 その選び方は課長によってバラバラになっていないか。みんな同じように統一してやっていると言えるか。

整本 資格や本人の介護、家庭の事情等を確認しながら人選させていただくのが基本である。

組合 どこにでも行けそうな資格の人を、最後に取っておいた、という感じで声がかかっているように思える。

整本 そんな都合いい人を残すということではないが、1人1人の育成や、支店での経験も重視している。たまたまタイミング的に動けない方もいて、全体調整には時間がかかって決められないことがある。なるべく早く内示、発表も含めてやりたいが、調整に時間がかかる場合もある。

組合 一つの課で、そこの管理職がやっているから多分公平にもならないし上手くいかないのではないか。以前から言っているように公募制にしたら、もう少し拾いやすくなって、動かしやすくなり、柔軟に動かせるのではないか。

整本 公募というところでは、基本的にご本人がどうしたいか、毎年1回のキャリア面談でお伺いしているし、最近は年に1回とは言わず、ワンオンワンを四半期に一度ぐらいやるようにして、1年の中でもいろいろと状況が変わってきたりするので、意見を拾うようにしてやっている。

組合 それでも希望と異なる転勤になるなど、不満の声が出ている。背景には、人選の対象が課ごとに閉じており、本来であれば他課で希望している人材がいても柔軟に動かせない仕組みがあるため、うまくマッチしないケースが生じている。会社側は、どこの支店で人を必要としているかが見えるが、社員の方からは見えない。この時期にどこに転勤があるのか、半年後にどこが空くかとか事前にわかるといい。

■拠点変更しても「3年以内に赴任」というのは？

組合 大阪への拠点変更の業連に、「3年以内に赴任可能」という条件が入っている。今回小牧の件があるのでそうなったのかと思ったら、23年度末からそうだった。大阪拠点変更するときに、この条件をつけなければいけないのはなぜか。

整本 大阪拠点変更は基本的に大阪を拠点とし、ERJ の資格を持った人が、大阪から支店を回るような形を基本に考え

ている。そのため、対象者は 3 年以内に赴任していただくようなものを設けた。

組合 3 年以内に必ず 1 回は行ってもらうということか。今拠点変更している人がもう動きたがらないから、新たに手を挙げた人に行ってもらう、そういう狙いに見える。

整本 今いる人でも動ける方については異動していただくが、大阪を拠点としたい、なおかつ支店にも行ける人を募集している。

組合 今悩んでいる人がいて、この条件が負担となっている。彼はまだ RJ を持っていないので大阪に行って資格を取る。実家が大阪に近いところにあるから拠点変更するのに、訓練後すぐに出されてしまうイメージを持っている。これを 5 年にしたらどうかと思う。

整本 当初は、すでに ERJ 資格を持っている人が大阪拠点に異動する前提で、3 年以内に支店へ出る運用としていた。現在は対象を拡大し、資格を持たない人も大阪で資格を取得する前提で異動する形にしている。そのため、「資格取得＋3 年以内の異動」となると、十分な経験を積まないまま転勤となる懸念がある。この点については、今後の運用のあり方を検討していく必要がある。

組合 大阪拠点変更もゆかり人事も人が足りなくなったら募集する感じで、発信時期がまちまちで、募集がない年もある。例えば、「毎年 2 月」と決めて募集し、ゆかりは基地それぞれの事情があるから「その基地は空いていません」で済む話かと思う。

整本 会社として何かの理由で業連発行をずらしているということではなく、もちろん募集がないときは発行しないこともあるが、募集のタイミングについては皆さんの生活基盤や家族との調整もあると思うので、次回以降は同じタイミングで出せるように運用を揃えていきたい。

組合 年齢制限もあるので、その年になるのを待っている人もいる。その年に募集がないと残念な感じになる。

組合 支店での資格拡張も求めているが、「帰任した時に優先的に取れる」というところまでは聞いている。行った先で取れるようにはまだなっていないのか。

整本 現時点では支店においての資格拡張は考えていない。

組合 出張でも取れると思う。5 年間、資格が一つも増えないことが、転勤を嫌がられる理由の一つになっている。

■人財育成を担っている兼務教官の待遇改善を

組合 兼務教官、長い人は 5 年とかやっているが、人材育成を担う重要な仕事をしているのに年収が下がるのはおかしい。人事評価で補う仕組みと言っても 5 年連続 A がつく人はそうそういない。先日データサイエンティストに手当が新設されたが、兼務教官にも手当の新設か、シフト手当の保証など、年収が下がらない仕組みを検討すべきだろう。

整本 兼務業務という制度で整備士を育成するという本当に重要な仕事を担っていただいている、その認識は会社として同じである。現状何か兼務教官に特別な手当を新設していくところには至っていない。すごく重要な仕事という認識はしている一方で、中堅社員や専門性が高い業務になっている方には人材育成も業務の一つとしてしっかりとやっていただきたい。人事評価については教官についても実績や人材育成の度合いに応じてきちんと評価できるようなガイドラインが必要だと思っている。

組合 成果次第と言ったが、成果は出している。だけど相対評価だから、A がつかないことがある。絶対評価にするべきだと思う。例えば 5 課あって全部に兼務教官がいて、そしたらどんなに同じぐらい成果を出しても、1 人しか A がつかないことになってしまう。それがおかしい。中堅・ベテランには人財育成を、と言うが、それは現場でやっている人もいて、いろんなスタイルがある。でも兼務教官は物理的にシフトから外れて、さらに自分の時間を割いているのだから、年収が下がり、負担も大きい。年収が下がってなおかつ自分の時間をサービス残業で勉強に充てて、それなのに評価もつかない。シフト保証ぐらいはせめてつけておかないと、やるだけ損みたいなことになる。

整本 シフト手当という形はちょっと難しいかと思うが、いろいろ、教官だけでなく間接に異動される方等、年収のばらつきがあると思うので、どういったところに本当に手当をつけていかなければいけないかを検討する。

■食事環境も含め、出来ることは早く進めてほしい

組合 法改正で食事補助の非課税枠が増える。食事の補助が乗務職との関係で難しいなら、JALEC としてチケットレストランを導入すればいい。朝日新聞に「ランチ代・社食の福利厚生、いま充実」という記事があった。プリペイドカードで半額持つようなもの、それを社食で使えば会社が半額持つことになる。地方でもそこの空港のレストランで使えるようにすれば、安くご飯が食べられる。そういった食事代の補助と食べられる環境、もう少し本腰を入れてやってほしい。

整本 サテライトの方は以前から食環境が良くないと聞いているので、今どういった業者、ファミリーマートの自販機のようなものを入れるか、日清食品さんとどういったものを本当に置けるのか、価格設定等を今進めている。最終的にどうなるかまだ検討段階だが、そういったところの検討を進めている。

組合 ANA の工場見学に行った若者がやっぱりびっくりしていた。食堂がすごく綺麗で安かったと言っていた。社食は結構テレビ番組の取材を受けたりするので、そこが最新の綺麗な施設だったり、システムがすごくよくなっていたりするとアピールポイントにはなると思う。

委員長 この春闘の再回答を受け取り、冒頭にも言ったが、残念ながら満足する回答ではないと判断している。ベースアップについても去年よりは 2000 円多いが、物価上昇が大きい。一時金の業績連動の仕組みも以前よりは良くなったのと、単年度になった部分は評価できるが、その配分に関してはやっぱりおかしい。アンケートの声にも、すごく出ているので、ここは引き続きまた夏に話したい。働き方、特に安全や生産体制に関しては全然足りていないと思っているので、今の回答では不十分である。この後持ち帰って山場の判断をする。今日参加できていない中央闘争委員とも、今日の団交の内容も共有して、いろいろ議論したい。その結果がどうであれ、この春闘が終わった後も、例えば健康診断の後の話など、改善出来そうなところは何点かあったので、業連等で示してほしい。本当はこの団交の中で、春闘の中で、回答として得た方が、私達としてはやりがいがあるが、でも結果がちゃんと出てくれば、もう形はどうでもいいと思う。だから出来るタイミングで出来ることをどんどん進めていってほしい。夏闘が始まる前でも、ここの部分はちょっと改善しようかなというところが見つかったらぜひお願いしたい。大阪拠点からの赴任の話とかもそう。どんどん進めてほしい。今後も、また議論したいと思っている。