26 夏闘
第2回団交報告①

JLUニュース

No 1076(17－51)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 5月 28日

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

転勤の多い職場 不安を取り除く対応を

５月26日9:00～10:00、26夏闘第２回目の団交が羽田416会議室で行われました。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名、組合側は佐藤委員長を含め７人が出席しました。以下報告その①です。

■一時金の係数は比較するものではないのか？

佐藤委員長 先日の団交では職場の反応を率直にお伝えしたが、アンケートでは、一時金に「満足している」という声はほとんどなかった。2ヵ月でもいいという立てつけ自体がおかしく、物価上昇や生活水準を考えれば、現行の「2＋2または2.5」という考え方そのものが低すぎるという意見が大半だった。JLUとして今回は3.2ヵ月+10万円を要求しているが、来年以降も業績連動の考え方には反対であり、古いスキームを見直す必要がある。これは今いる社員の生活だけでなく、人財獲得にも関わる問題と懸念している。特にANAの期末3.7ヵ月との格差は大きく、初任給や一時金は専門学校生が就職先を判断する重要な要素になっている。年齢の高いJLU組合員からも将来不安の声も多く、この夏の交渉で改めて訴えていきたい。

組合 ANAとの差がまた開いて、ここ3年連続で1ヵ月以上差がついている。格差是正する考えは持たないのか。

会社 見てはいるが、人財に対する投資の考え方ややり方も含めて、賞与の係数だけではなく、違う部分はいろいろあると思っている。賞与係数がわかりやすいという指摘もわかる部分はあるが、彼らがやっていない投資を、我々がやっていることもある。そこが人財投資の考え方や手段の違いではないかと思っている。でも意識はしている。

組合 それがやっぱり見えてこない。今、学生にアピールする必要がある。それにANAとは違うと言うが、ANAも2+2+αという同じ立てつけだから比較しやすい。3+3にすれば、思想が違うように見える。これだけの格差がつくのは目立つと思う。一時金だけじゃないと言うけれど、他のところが見えてこない。

会社 ラ確手当やAFRS手当があるので、整備士を目指す人たちにとっては、それはそれで魅力になるのではないかという気もする。もっとアピールしてもいいのではないかと思う。

組合 でも、出ていないのでは？仮にこちらが出しても、向こうが出さなかったら比較できない。やるなら各社で出さないと。

会社 賞与が去年いくらだったみたいなものは出している？

組合 私が入った時は相当前だが、その時は出ていた。

会社 賞与が過去どうだかは言えるけど、来年それを払うかどうかは、また全然別の話だと思う。

組合 専門学校から入るときは初任給と昨年度の実績を見て入ってきた。その時、7.4ヵ月とかで、すごいと思ったのを明確に覚えている。

組合 自分も6ヵ月以上だと思ったら4.2だった、氷河期直前に入ったので。でも過去の実績は見て入ってくるもの。ANAと1ヵ月も差があったら、「向こう行くだろう」という話。夏場のこの格差是正のために、賞与は2ヵ月と言っているが、特別金で1ヵ月とか10万円とか足してもいいと思う。

■転勤時の家選びで不満の出ない制度作りを

組合 整備は転勤が多くて、その度に家を探すことになるが、家探しで結構問題が起こる。春闘で、「上限超えている分は自分で支払えば選んでいい」ということになって、評価したが、やっぱり上限を上げるべきだろう。今の規定に書いてある家賃で、住めるところも少ないので、手出しになってしまう。ぜひ次は上限を上げるように考えていただきたい。いろんなことで、対応の悪さが目立つ、この家選びだがJALECでは、あまり問題が起きない。制度に何か違いはあるのか。

整本 その上限の考え方、上限を超過した時には、自己負担によって、その物件に入居できるみたいな位置づけは、JALECでも変わりはなく、基本的には、同じルールの下で物件選びしていただいているという形になる。全体的な家賃の値上げみたいな声もあって、その中で、JALECとしても、ちゃんとその声に耳を傾けながら、何がいいかというのは考えてお話をしているので、スタンスは同じかなと思う。

組合 礼金1ヵ月のところしか紹介しないのも、同じなのか。

整本 そこに関しては、JALECとしては、首都圏以外の話ではあるが、敷金については、場所に関わらず、全額会社が負担する。礼金に関しても、基本会社側が全額負担するというところが、JALEC側の現状の規定になっている。

組合 業務で転勤するのだから、その初期費用は会社が負担してほしい。そこが自己負担になると改悪された感じになってしまう。今まではその手出しがなかったから、負担がなかった。今回上限超えた分は自分の負担で住めるようになったが、敷金礼金までそれに当てはめるのはどうか、ということ。また、規定が春闘後に変わったが、改定前の文章にわからいにくい表現があった。「首都圏地区においては～」という一文があって、首都圏の物件は高く、首都圏に持家がある前提だから、首都圏で借りる時は、超えた分は自己負担だと解釈していたが、どうも地方に行っても、この話が適用だったとのことで今回修正された。その説明が、組合にも当事者にもなくて、不満が出ている。

会社 今回わかりやすく改定した。周知に関しては、業務連絡で、改定対比表を出しているが、そこをもっと丁寧に説明があるべきだったのではというご指摘だと受け止める。

組合 要は転勤するときに、その行く人が不利にならないようにしてほしい。手出しにより赴任手当が目減りしてしまう。そう

いうことはなくして、気持ちよく転勤できるようにしてほしい。

会社 考え方としてはおっしゃる通りで、行かれる方も、我々がいかに支援するかが、大事なポイントだと思っている。長谷工が間に入っていて、我々も常にコミュニケーションしているし、礼金 1 ヵ月以上の物件がある地方もあるのは知っている。原則は 1 ヵ月契約としているが、地方などで 1 ヵ月以上の物件しかない場合には、会社として個別に費用負担を行っている。一律対応ではなく、赴任時の状況に応じて柔軟に対応している。

組合 それならよかった。ただ規程上は明文化されてないし、そんな実態を知らないので、こうやって書かれると、「厳格に適用されるのではないか」と思ってしまう。例外対応があるのであれば、その考え方がわかる表現が必要。実態を知らないので、これから赴任する人が不安を感じないようにしてほしい。まずは礼金 1 のところを外せばいいと思う。

会社 考え方の原則はある。要するに高いところと安いとかあって、両方選択肢があるなかで、利便性がそれほど変わらないのであれば、やはりそれは1ヵ月を選んでいただくという原則である。

組合 でも、そこに違いがあって、片方は住み心地が良さそう、周りの関係も良さそうだ。もう片方は、例えば、周りに墓場があるとか。これから 5 年ぐらい住むわけだし、家族と離れなければいけないこともある。それくらいデメリットを被っていくのだから、そのぐらいの温情はあっていいと思う。この 1 ヵ月という規定があるから長谷工もこれで動いてしまう。

会社 全国的に見て、基本的に 1 ヵ月以内の物件が大半だけど、地方によっては違う。でも、タイミングによってもそうならない場合もあるので、そこはもう個別にいかに見ていくかというところを、我々は注意してやっていきたい。

組合 今回、個別に見てもらえなくて、すごく苦労した人がいる。転勤する本人が、ものすごい交渉をして、まとめてきた事例もある。

会社 細かい状況はもう一度確認するが、転勤される方が、頑張らないといけないというようなことがないようにしたい。

組合 あとは、長谷工から出てこない物件でも、地元の不動産屋で条件の合う物件を見つけ、交渉したら適用してくれたという事例もある。ただ、現状は本人が自ら探して交渉しなければならず、そうした運用も十分知られていない。長谷工物件だけでなく、条件に合えば本人申請も可能であることを明確にすれば、選択肢も広がり、赴任者の不安軽減にもつながるのではないか。そうした制度運用も検討してほしい。

組合 羽田に帰任する人も首都圏に家を持っていないと、探さなければならない。人事連絡が 2 ヵ月前に出ても、羽田の部署が決まらなくて、HMZ#という出し方をされて、家探しの初動が遅れた人がいる。その長谷工に依頼するために必要な書類を承認するのは、転勤元なのか、羽田の人が担当するのか、どういうことになっているのか？

整本 HMZ#という形で、早期に発令していることは確かにある。これは会社として、なるべく早く、帰任後の手続きを進めていただきたい、スムーズに手続きを完了していただきたい、という思いで発令をしている。それで、帰任先の承認なのか、帰任元で完結できるものなのかに分かれてくると思うが、それが原因で、この物件探しが遅れたならば、それは我々としては、意図していないもの。そこはもう少し担当者ベースで確認し、障壁を取り除けるようにしたい。

組合 やっぱり辞令は早めに出ているので、行く用意はしている。でも、その書類が揃わないから、物件の契約とかの話ができない。だから結局赴任 1 ヵ月前まで待って、そこから初めて動き出せたという人もいる。年度末で一日でも早く動きたいのに、それができなかったという事例がある。ぜひそこは是正してほしいと思う。

会社 承知しました。ちょっと具体的な書類の内容も、別途確認させていただいて、JGZ 側でも調整する。

■千歳の寮を使い続けるなら大幅な改修が必要

組合 千歳は寮に入らないといけないから転勤したくないという話もある。もう築 30 年ぐらいだと思うがいつまで使う？

会社 老朽化という声も聞いているが、実際住んでいる方に声を聞くと、住める物件ではある。必要な保守メンテナンスをしながら、今、皆さんに出来るだけ快適に住んでもらっている。今後どうするのかというところは、確かにいつまでも使うということにはならないので、しっかりと建て直すのか、あるいは全く別のことを考えるのか。ここはこれから議論していく。

組合 建て直すということも、一応考えにはあると？

会社 選択肢としてはある。もし、あそこに住まないとしても、どこかに住まないといけないので、その物件の選択肢がどれくらいあるのかというと、今はあまりない。ラピダス次第で今後どうなるのかわからないが、今はとんでもないことになっている。地上職が転勤しても、物件がなかなか見つからない。

組合 しばらく使う前提なら、前回ウォシュレットがつかないという話をしたけれど、トイレバス一緒になっているユニットバスごと全交換してほしい。今は無理でも「何年以内にやります」というメッセージがあるだけで、だいぶ違うと思う。整備は行ったら 5 年なので、5 年の間のどこかで交換予定があるのが分かっているなら安心感とか、気持ちが違うと思う。自分でマンションを買って、ずっと住むなら、どこかのタイミングでそういうものの交換を考える。5 年ずつ人が入れ替わるにしても、会社として丁寧に対応することが大事だと思う。

■LT 制度になって別居特任も課税されることに

組合 あと、別居特任。ST が LT に変更になって、予約なしの別居特任も課税対象になった。LT は福利厚生になり、点数も増えたため、これに課税されるのは、仕方ないとしても、別居特任は点数が増えたわけでもないし、使い勝手が良くなったわけでもない。それで自己負担増えると、ただ手出しが増えるだけ。これに対してフォローとかはないのか。

会社 制度の立てつけとして、もともとST制度、LT制度が背景にある制度なので、この背景にある ST 制度が変わったことに伴って、これも同時に変えざるを得ない。そこをご理解いただくとともに、この制度だけではなくて、8 片道予約できる制度ができて、制度の拡大もしているので、そういったところも、ご利用いただきながら、ご理解いただきたい。

組合 別居特任（予約可）の負担感が上がって、LT00 を使っているという話がある。予約は1回使うと 7000 円～10000 円くらい、前の ST90 と同じぐらいの課税額になる。LT00 は課税されるようになったが、その額がすごく低いので、相対的に別居特任（予約可）の課税額が高いと感じている。ただ、会社の都合で転勤しているのだから、会社が払うべき、という考えが根本にあるので、「ST が LT になったから、別居特任も」、と言われると不満が出る。

以下、JLU ニュース 1077 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 1076（17－51）号】