2026 夏闘
第３回団交報告

JLUニュース

No 1080（17－55）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 6月 04日

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

# もっと気持ちよく働けるように制度改善を

６月１日9:00～9:30、26 夏闘第３回目の回答団交を行いました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部部長、人財戦略部、整備本部総務部担当者で７人、組合側は佐藤委員長を含め８人が出席しました。このニュースは団交報告のみです。回答内容と回答後の方針は JLU ニュース 1078、1079 号を参照してください。

**大堀人財本部長** このたび発生した不適切なアルコール事案について、未然に防ぐことができなかったことを厳粛に受け止め、経営の一員として心よりお詫び申し上げる。再発防止に向けては労使が一丸となって実効性のある対策を積み重ねていきたい。（以下、回答書前文の読み上げ）本回答につきまして、ぜひとも貴組合のご理解をお願いしたい。

**佐藤委員長** アルコール事案に関して職場では、ごく一部の社員のせいで JAL の社員全員が被害を被っているという強い憤りがある。運航乗務員の繰り返し発生する事案を止められなかった経営責任を問う声も多い。私たちは自己管理ができるようになっており、JLU はアルコール検査の廃止を求めているが、こういうことがあると止めにくくなる。会社として今後の再発防止でできることは、正直に言えないような心理状況に追い込まれないようにすることだろう。正直にアルコールを飲んだと言えなかった職場風土を正さない限り、なくならない。アルコールに限らず体調不良の場合にはスタンバイ要員を設け、堂々と休めるような職場風土が必要だろう。

この夏闘の回答を見るとゼロ回答という受け止め方をした。ゼロ回答ではない部分があれば教えてほしい。前回の団交で整備が危機的な状況にあり規定違反まがいのことまでしていると伝えたが、生産体制を変えないでアルコール問題以上に、運航停止になったらもっとひどいことになる。そういう事態に直面しているのに、そこに関しては一切回答がない。安全運航に関してもこのままでは安全など守れないと警鐘しているにも関わらず、この回答では誠意がないと受け止めている。

## ■若干変わっていてもこれはゼロ回答と捉える

**組合** ゼロ回答という委員長の受け止めに反論はあるか。

**会社** まず 2 点、ポロシャツのトライアル導入に向けて、これは発表済みの内容ではあるが、この夏に導入というところ。それから 2 点目は、国内パーディアムの増額について要求をいただいており、まだ結論を示している段階ではないものの、改善するかどうかの是非を含めて 26 年度末までに判断する。それを今回の回答に書いているところ。

**組合** ポロシャツの件は春闘での「検討」が外れて本格的に進むということで既に答えられているもの。パーディアムは年度末までということで来年の春闘で回答が出るということであり、これはゼロ回答。人員配置のところで「復便により生産規模が回復している状況を踏まえ」とあるが、春闘では「外航受託便が増加しているなか」と書いてくれていた。なぜここが戻ったのか。運休しているのはドーハ便とモスクワ便くらいだと思うが、復便の話は多分コロナの復便の話だろう。

**会社** そこは確認させていただきたい。

**組合** 春闘回答では国内の首都圏の寮について検討するとあったが検討状況はどうか。

**会社** まさに今社内的に議論しているところである。間もなく皆さんとも共有できるものがあれば速やかにお伝えする。まだ時間をいただきたい。

**組合** 年代が上がってきて首都圏に戻ってきた人の寮費は年齢別の負担率がある。年齢が上がると負担が重いので、その辺も検討課題としてほしい。春闘と言わず年末にきちんとしたものが出ることを期待する。一時金に関して、何もないので 6 月に期末の 1.8 ヵ月をもらって、7 月 3 日に 2 ヵ月を受け取ることになるが ANA との差は大きい。

## ■屋外作業手当を要求 ファンベストの更新は

**組合** 屋外作業手当のところで、JGS よりデグレードしたものを導入したのはどういうことか。ファンの部分だけ変えることもできるし、JGS にいいものが入っているのを知っておきながら整備にあれを導入した理由と今後の対応を教えてほしい。

**整本** ファンベストについては JGS と違うものを導入して金属の冷たいものが付いていないものを導入させていただいている。事前に検証はしていてカバーオールの上にそれを着て正常に機能するのかという検証をして導入した。それが 100%完璧ということではなく、今フィードバックを受けている。ポロシャツも今年からトライアル導入させていただいている。あのポロシャツの上に着るにはどういうものがいいか、またカバーオールの上に着るにはどういうものがいいのか、フィードバックをいただきながら改善して皆さんに快適に働いていただけるような環境を整えていきたい。

**組合** ペルチェ素子付きも検証した結果、効かないという判断をしたということか。ちゃんと現場の実態を見てほしい。本当にトライアルをしたのか疑問がある。そもそもあれを着て椅子に座れない。車を運転する職場でありながらファンが当たって痛い、もしくは壊れてしまう、位置がおかしい。ちゃんと現場でトライアルしていないと思う。オフィスの人がトライアルして終わりか、現場に出したとしても、サンプリングで何人かに立ったままトライアルをさせて終わりだと思う。出来が良くないのでそういうことであれば全部一新してほしい。ペルチェ素子は必ず効果がある。熱風を吸い込んで熱風を出すよりも一旦冷えた空気を出した方がいい。

**整本** トライアルが 100%十分だったかどうかはその辺の議論があると思う。ご意見をいただきながらこれができることをこれからまた検討していきたい。

組合 それを毎年言っているが、毎年言っているように遅い。今検討したら来年の話になる。今年熱中症で倒れる人も出てくる。遅いからもう屋外手当として出して「各自でやってほしい」としないと間に合わない。もうここ数年間に合っていない。ANA がファンベストを導入した時はデザインを変えて横に付くようにしている。頭がいいと思うのは、我々は寝っ転がって作業するときがある。今のファンベストはファンがちょうど割れそうな位置にある。実際にそういう状況だから ANA はすごいと思う。それをちゃんと言っていたのにファンが背中にあるタイプを購入してどうしたのかと思う。

整本 ご意見を真摯に受け止めてやっていきたいと思う。

## ■外で働く整備にペナルティとして暖房手当は必要

組合 暖房手当の要求もしている。夏と冬で仕事の内容が変わるのが雪国の特徴であって絶対に手間が増える。いろんなところで雪かきが発生するのと、日常生活でも家と会社の間を車で通勤しているが、家の前の雪かきをして、会社に一日中置いておいたら車の周りの雪降ろしをして帰ることになり、どう考えても手間が多い。南の方に行ったらそういうことをしなくていい。暖房手当の支給を求めているがこれは何年もやっている。それで出たのが全国一律の支店整備手当。その後、JALEC も冬季手当的なものを要求し始めたということだが、JALI として考えないか。

会社 確かに毎回そのお話をいただいている。実際に昨年北国の方に何日間か行かせていただきながらお話を聞かせていただいているが、今こういったものを導入する考え方はない。おそらく根底にあるのは地方赴任者の方や地方に単身で行っている方、そもそもそういった層が少なくなっていて、地方に人が行きやすいような体制を整えていくことが根本的な問題だと思っている。今回手当というところに関しては検討していないが、一方で、昨年度に関しては有償航空券を導入し、春闘では単身赴任後に結婚した場合、これまで単身扱いしていなかったところを改善して提示している。今年度に関してもいろんな南の方の支店でも声を聞いてみて、どういったものが不足しているのかを引き続き意見集約してそういった制度変更の方に反映していきたいと思う。

組合 支店によっての濃淡をやはりつけるべきで、北国は人気がない。デメリットの方が多いのでやはり金がかかるということがわかっている。どうせ転勤するのなら海外がいい、でも国内でどうしても行かなければいけないとなったら行くだろうけれど、北は選ばない。なるべく西とか南の方とかを選ぶ。それでも行かなければいけない人が出てきて、忖度して気が弱い人が行く。その人たちがずっと不満を持って働かなければいけない。そういう人でも気持ちよく働けるような職場をやはり目指すべきなのに、不満を持ったまま働かざるを得ない。そもそも転勤ありきの職場だからそういうところはリスクがあるが、フェアではない。海外と国内でのメリットも違う。受ける恩恵も違う。北とそれ以外ではやはり違う。圧倒的に生活も大変だしお金もかかる。そこはちゃんとしっかり金額として手当としてペナルティーとして支払っていかないと、本当に行く人がペナルティーを受けていることになる。

会社 実際にヒアリングの時にお話した方で、家族でいらっしゃる方で半分冗談、半分本気でこの北海道に移住したいという人が 2 人いた。私はこの仕事の前は空港本部にいたが、空本は北海道に赴任すると帰ってこないという統計があって、北海道は確かに冬の時期とかいろいろ不都合があるものの住みやすくて、ご飯も美味しくて空気も綺麗で、最近は熊が出るが子育てがとても良い。結構そんな感じで北海道に赴任するとそのまま転職されてしまうというケースは実際空港本部で課題になっている。住めば都ではないが行くまでの抵抗はあるものの、行った後に関しては非常に住みやすいという声は実際あって、そこともちょっとどうやって入り口のところの抵抗感を持ってもらわずに行ってもらえるかは課題でもあるものの、北海道ということでペナルティーをつけようとかそういう感覚は個人的に持っていない。

組合 であれば持ってほしい。それは事務職に聞いているからだろう。現業の人に聞いていない。整備とかグラハンは家でも除雪をしなければいけない、仕事に行ってもずっと雪と戦わなければいけない。ものすごく過酷なこと。暖房の効いたところで仕事している人とはやはり違う。そんなに美味しい話ばかりではない。私も北海道のことは知っている。プライベートはすごくいいけれど、仕事をしに行くと思うとペナルティー、デメリットしかない。-20 度のところで整備作業をしなければいけない。手袋を外して作業しなければいけない。

組合 仕事の大変さはある程度しょうがないかもしれない。でも通勤に使うために車を買わされて、しかも冬になるとやはり 30 分早く起きなければいけない。間違いなく自分で雪かきしてから車を出す。帰りも 30 分遅くなってしまう。千歳でですら雪で真っ白になる。そして雪かきしてから帰る。そういう状況である。南に行けば普通に車で来てそのまま帰れる。

会社 そこは南の方のお話を聞いてから。想像するに南の方の方は塩害とかあったりとかするかもしれないし、前にも言ったが福岡だとプロパンガスで今ガスも値上がりしているが都市ガスよりもプロパンガスの方が値上がりとかが大きいのでそういったところもある。

組合 塩害は雪国も大きい。道路に撒くのだから。空港本部は一回転勤したら何年で戻ってくると決まっているのか。

会社 決まってはないが、それでも平均 3 年ぐらい。整備に比べて短いかもしれない。

組合 整備は 5 年で決められていて、JLU は「単身赴任は 3 年に」という要求をしているが、3 年で回すと次から次に人を送らないといけなくなって、このサイクルが細かくなるので、難しいのは分かっている。そうするといつも言っているように北国の赴任旅費加算が足りないという話になる。だからランニングコストとして冬だけお金を出してほしい。家族で行くと 3 年経ったら洋服がサイズアップして新しいのを買わなければいけないし、スタッドレスタイヤも買い替えなければ滑ってしまう。これは命に関わること。3 年でプラスアルファ、もう一回払うとかは考えないか。

会社 その辺も含めて地方赴任をしたくないというのも結構増えてきているのも実態なので、いただいたアイデアを含め、転勤していただける方をいかに確保できるのかという課題は持っている。

組合 「若い人をいきなり北国に行かすから悪い」という人もいる。若い人たちはそもそも東京にいたいという方が多くて支店の良さがまだわかっていないと思う。ということで比較的過ごしやすそうなところに行ってもらって、その人が「次は北でもいいか」となれば、というのも考え方としてあるだろう。

委員長 今日はゼロ回答である。本当は 1 時間くらい話したいところ。今の北国の話とか、非常に意見が食い違っていて平行線なので、このままでは終われない。

【日本航空ユニオンニュース 1080(17－55)号】