2026 夏闘
第１回団交報告①

JLUニュース

No 1074（17－49）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年　5月 22日

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

一時金以外にも課題が多い26夏闘

５月 20 日 9:00～10:00、26 夏闘第１回目の団交を羽田 416 会議室で行い、経協振り返りの後に、一時金についてやり取りしました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部メンバーが５人と整本から２名、組合側は佐藤委員長を含めて９人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■大堀人財本部長に 26 夏闘要求を提出


大堀本部長に要求書を渡す三和中執

大堀本部長 まず JAL グループの翼を支えるすべての皆さんが、安全運航の堅持と最高のサービスを提供するために、日々それぞれの職場で努力していることに感謝を申し上げる。3 月 2 日に新しい経営ビジョン 2035 を発表し、4 月 30 日に昨年度の決算を発表している。一方で、不安定さを増す世界情勢により、我々を取り巻く事業環境の複雑さ、不透明さが増している状況にある。こういう環境の中でも、我々一人ひとりが自立したプロとして価値創造力を上げ、生産性向上に努めることを通じて、今年度も業績達成に向けて、厳しい環境にはあるが、何ができるのか、一緒に労使一丸となって取り組んでいきたい。今回の団体交渉でも皆さんと真摯に向き合い、話し合いをしていきたい。

佐藤委員長 夏闘前の期末手当の協議では、1.8 ヵ月の期末手当について「評価している」と率直に伝えた。夏の提案 2.0 ヵ月と合わせると見かけ上は 3.8 ヵ月となり、私たちが求める「3 ヵ月以上」は一応クリアしてしまうため、「夏はやりにくい」という本音も話した。その際、大堀さんからは「一時金だけではなく、いろんな話をしよう」と発言があり、非常に前向きに受け止めている。職場では、期末手当が出るかどうか不安視する声もあった中で、支給決定直後は安堵感が強く、+0.3 ヵ月も高く評価されていた。しかし時間が経つにつれ、「180 億を全部人件費に回せたのではないか」「0.3 では足りない」という声が増えてきた。背景には急激な物価上昇がある。卵のような身近な食品まで値上がりし、先行きへの不安感は会社経営以上に各家庭で強い。大きな資産があるわけではなく、限られた年収の中で生活している以上、影響を強く受けるのは会社よりも現場の社員だ。

さらに ANA の一時金水準も大きかった。その影響で、せっかくの+0.3 ヵ月もかすんで見えてしまっている。今回、「夏は入りにくい」とは伝えたものの、現場からは「2+2+期末手当」という立てつけそのものへの疑問が多く出ている。今の世相を考えれば、年間 6 ヵ月が必要な水準であり、最初から 3+3 で設計すべきではないかという声がある。2+2 では ANA との比較も強まりやすく、「思想が違う」と言うのであれば、なおさら立てつけを変えるべきだと感じている。もちろん、立てつけを変えると業績連動の条件闘争の話みたいになるが、JLU としては都度の交渉を重視したい。期末手当決定時から現在までででも状況は大きく変化している。特に人件費は影響を受けやすい分、前もって固定的に決めるのではなく、状況を見ながら細かく、繊細に設計していく必要があると考えている。

―― 菊田書記長が要求趣旨説明実施 ――

組合 春闘の継続だが、健康に関する要求の一部と、組合活動に関する要求が減っている。今回要求はしていないが、経協開催時の勤務配慮をお願いしたいのと、団交後半の日程を早く教えてほしいという、ささやかな要求については、かなえてほしい。今年の春闘は管理職のターンだったと受け止めているが、「破たん後変えていなかったから」と言うなら、破たん後下げてそのままの手当があるし、屋外作業手当、暖房手当のこだわりも強い。それに安全問題や労働時間、転勤時の家選びのことも改善できるように交渉していきたい。

■春に回答された健康診断後の対応では足りない

組合 春に健康診断後の勤務配慮について回答があり、業連が出たが、現場任せになっている。「具合が悪ければ申し出て」と言うけれど、実際には代われる人もいない。だから、生産上しっかり人を抜き、健康診断後は間接業務に充てられる時間を設けるべきだと求めた。eラーニングも、隙間時間で「やっつけ仕事」のようになっている。半年に一度の健康診断後くらいは、e ラーニングをしっかりできる時間を確保してほしい、というのが要求の趣旨。しかし今回の回答ではそこが全く改善されていない。

整本 実際、今回今年度の健康診断が始まって、現場として少しでも上向いたものはないか。

組合 全くない。だって人が増えてないのだから。

整本 計画上、もう 1 人しっかりつけるとか、計画で組めるのがベストであるのは、その通りだと思うが、限りあるリソースの中でどう組んでいくのかというところで、まずは一歩、そこの声を上げてくださいという文言を入れ込んだ。まだ満足いただけていないのは、認識しているので、何ができるかというのは引き続き調整というか、お話をさせていただきたい。

組合 リソースで手を打てないという状況で、現場で手を打てというのは、現場に丸投げしているようにしか見えない。本当は具合が悪かったら「アサイン外してください」と言って、立ち止まらなければいけない。でもそれを言う勇気を持てない。もし勇気を出して言ったとしても、職場の中で、雰囲気が悪くなってしまう。だから、もう明確に一人プラスしてほしい。

整本 声を上げやすい環境を作ることも絶対必要だと思っているし、その前に人を配置するという話も、もちろんあると思うので、まずは体調悪ければ、声をあげる、その環境を作っていくというところも合わせてやっていかなければならない。

組合 乗務職は、フライトから外れる。なぜ整備は下剤を飲んだ状態で仕事させられるのか。リソースの話をしていたが、リソースを確保するのが整備本部の仕事。それができないなら便数を減らせという話になってしまう。

整本 これは JGZ で業連に載せて終わり、という話では全くなくて、もちろん事前に部長、課長にもお話をしているが、実行力という意味では、ちゃんと人を配置するところ、そこを目指すべきなのは重々理解している。

■一歩立ち止まれる環境にないことをどう考えてる

組合 経協でも言ったが、整備の定時性の問題、整本は定時性を目標から外していて、「立ち止まれ」ということになっている。ただ、長年「ディレイは悪」というのが、体に染みついているのと、整備士の心意気で、定時に飛ばしたい気持ちが強い。また、アサーションの浸透により、整備が忙しそうにしていても、CA や JGS さんから SQ 疑いが上がるようになった。これに正しく対応をしていたら、定時に飛ばすことは困難になる。そこでどうするかというと、何かを省略したり、グレーなことをしたりして、何とか飛ばすことになる。具体的には、委員長が濱本社長に伝えているが、現場では「外部に漏れたら一発アウトだよね」と話している。経協でも言っているが、経営陣の中で、私たちがよく言う「整備は破綻している」ということについて、何か議論とかはされているのか。

会社 折りに触れて逼迫しているとお聞きするので、経営陣は、大体把握している。よくこれまで外航受託の話と組み合わせて言われることが多かったが、そういう意味では、経協で濱本さんが答えられてたように、外航のところは特にしっかり、生産体制を見ている中で、外航は量を増やさずに、収益を取るような工夫をされていると理解している。皆さんからいただいている職場環境の話もしっかり理解をした上で、特に外航のところについては、必要な対応を打っている。

組合 多分、そこが会社に伝わりきっていない。濱本さんは「これ以上増やさずに収益を伸ばす」という話をされたが、私たちが言っているのはそうではない。今の運航規模ですら、もう人を捻出できない状態で、むしろ縮小しないと回らないということ。今朝もスタフラの厳重注意の話が出ていたが、うちも他人事ではない。CA やグラハンから、本来は重整備で対応すべき内容が運航整備に上がってくることもあり、現場は対応せざるを得ない。キャリーオーバー一つでも、マニュアル確認や適用判断に多くの時間がかかる。そうした極限状態の中で、「今言えば飛行機が止まる」「お客様に影響する」という思いから、現場判断で何とか運航を維持してしまうこともある。自分たちは、いつ CAB に捕まってもおかしくないような緊張感の中で仕事をしている。だから「これ以上増やさない」だけでは到底足りない。今の規程を厳密に適用したら、感覚的には 2～3 割は飛行機が止まる。そのくらいギリギリの状態で現場は回している。

■休憩が取れない職場問題　根本の解決策は

組合 これまで人員不足は「受託があるから」という伝え方をしていたが、実際細かいところで仕事が増えている。さらに今回の 4 点確認シートが追い打ちをかけ、休憩も取れずに働いている。春闘でもそうした話をしたが、今度は「無理してでも取れ」というメールが出た。一般論として、休憩が取れなかった分を残業で対応するのは、正しいやり方なのか？

会社 それは本質的な解決策ではない。法律的にはちゃんと休憩を与えないといけない。仮に O/T になったとしても休憩は与えないといけないもの。

組合 でも休憩していたら、仕事が終わらないという状況、今機体整備からもそういった話が出ているということは、もう完全に仕事量と人員が合ってないということではないか。

整本 休憩については、以前から認識しており、春闘から夏闘にかけて JALEC として、高い温度感で組織管理職と話を進めている。HAT とか、コントロール系の話もあるし、フィールド整備士の話もあると思うので、そこを精緻に分析しながら、手待ち時間ではなく、しっかり仕事から離れて、休憩時間を取れるようにというところは、まさに今進めているところ。

組合 課長宛ての E メールで、「休憩が取れないから残業をつけるのはやめろ」みたいな内容が回っているが、どうしても休憩が取れない時がある。夜勤で朝まで、休憩を取らずに飛行機を仕上げて出すことがある。休憩をちゃんと取らせるのなら、飛行機を遅らせてもいいと受け取ってしまう。

整本 その周知のやり方は、我々も認識ができてなかったので、そこがどういう経緯でそうなったかは確認する。

組合 現実的には、今は 6 時台の出発便に対し夜中に結構重たい作業が入ってくる。そうしたら、仕上げて終わらせなければならない。それはもう羽田の運命。夜遅く着いて、朝早くに出る。だから、朝まで休憩もなく仕事するのが通常業務になっている。

組合 ここ最近、不祥事が立て続けに起きて現場に負担が増えてきている。そういう中でも、一生懸命やっている人たちに対して、やる気をそぐような真似をする管理職がいる。何かを監視するような、人の足を引っ張ったり、揚げ足を取ったりする、そういう昔の JAL に戻っているような感覚を持つ。このままでいって、またいろんな事故が起きないように、もうちょっと現場が働きやすくなるような施策をしてもらいたい。

整本 現場の皆さんのモチベーションを削ぐような、そんなこと会社が目指すものではないし、いかに働きやすくしていくかを目指しているのは、会社としても全く方向性は同じ。できていない部分について、これがあれば、すべて解決すると言えるものは。まだないものの、コミュニケーションとっていきたいと思う。

組合 簡単なのは、人を増やすこと。パーツを増やすと、それがあれば本当すぐに解決するだろう。

組合 コミュニケーションを取る時には気をつけてほしい。春闘の時はこちらの意思がうまく伝わらなかった。頭ごなしに「O/T をするな」と言われてしまうと、結果的にサービス残業や泣き寝入りにつながり、不満が強まるだけ。だから、総務が職場確認をするのなら、しっかりコミュニケーションを取って実態を聞いてほしい。今は現場との信頼関係が弱く、表面的な答えしか返ってこなくなっている部分もある。

以下、JLU ニュース 1074 号に続く