

17-05 中央委員会報告

JLUニュース

No 1073（17－48）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 5月 20日

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

ベア・期末があっても職場は不安

５月13日、第17期５回目の中央委員会をZoomで開催し、26夏闘要求を決定しました。中央委員は17名が参加、羽田支部中央委員結城さんが議長を引き受け、議事進行を行いました。以下、報告です。

開会あいさつ 佐藤委員長

本日は春闘の総括と夏闘の方針案・要求案について話し合っていただく。春闘はベア１万2000円だった。一時金についても業績連動で回答されており、今回から単年度設定となり、階段が50億ごとと緩やかになり1800億のEBITで年間6.0ヵ月支給される。しかし物価上昇の方が非常に大きな痛手になっている。特に若者からは燃油費の高騰で尻込みをしているような状況も見受けられる。JLUとしては春闘時に作った要求案をベースに夏闘はたたかっていく。3.0ヵ月は絶対必要で、年間6ヵ月はミニマム、それプラス期末にするべきという方針はずっとやっているが、今回期末が1.8出たことで、夏が2.0だと6月・7月で3.8ヵ月も出てしまうので、非常にやりにくい状況になる。2ヵ月から始まるスキームではなく、夏3＋年末3を固定し、プラス期末という主張を春闘でもしているが、この辺も大きな争点になると思う。皆さんもいろんな考え方があると思うので、今日の議論の中でいろいろ話し合っていただけたらと思う。

一般経過報告 文書ファイルで確認

前回中央委員会3月25日以降JLUとして取り組んだ各種取り組み、活動状況を配布し確認。特に質疑なし。

選挙管理委員の半数改選

選挙管理規定第5条（選挙管理委員の任期：1年として半年毎に半数改選）に基づき、現行3名の選挙管理委員の1名の再任を報告し、第4条に基づき中央委員会で確認した。

1	三上 武男(選管委員長)	JALEC HLX/D	現任
2	中島 東彦	JALEC HAA/A	現任
3	畑中 英明	JALEC HMP/F	新任

＊改選対象の豊田 敏治さんが退任し、畑中 英明さんが任命されました。

26春闘総括、26夏闘方針&要求案の提案 熊耳副書記長

事前に発行したニュース【JLU ニュース 1068、1069、1072)号】で提案し、JALEC要求とJALグループ労組連絡会の統一要求案は書面で確認した。

■ 質疑応答（□は発言中央委員の所属支部を示す）

北日本 期末の1.8ヵ月に職場は驚いていた。いろんな情報に踊らされていて、期末も出ないのでは、という話までされていた。夏闘でもいろんな改善してほしいポイントがたくさんある。金で解決できるものもまだあると思う。4月に経協があったが委員長が受けた印象を聞きたい。夏闘では転勤問題とシニアの問題、暖房手当について要求していきたい。労使交渉では繰り返し同じことを言うのが大事だと思う。

委員長 鳥取社長も今はだいぶ落ち着いてきて、JLUの話をしっかり聞きたいという姿勢がみられた。路線統括のレゲット本部長もアクションが早い。新しい空港本部長の野口さんは元々整本で、誠実な人柄を我々も知っている。全体的に危機感を持って聞いている感じがした。

西日本 別居特任がほぼ毎月キャンセル待ちで取れない。座席状況を見るとかなり空席があるのに、全部キャンセル待ちになる。この扱いはどうなのか。マイカー通勤の高速代も必要。今はオイルも高くて負担はますます増えている。スカーレットを新設してどれだけのメリットがあるのかと思う。職場からこれだけの人数が抜かれるためデメリットしか感じない。

西日本 期末に関しては、もう少し出てもいいのでは、という意見の方が多かった。仕事がかなりしんどくなっているからだと思う。転勤も回り出したが、羽田の管理職の人選の説明が非常に良くない。食事環境では、関空も食べに行くところもないし、時間もそんなにない。グラハンの方の指摘も多くなった。出発ギリギリになってSQの報告が多くなっている。カストマーはそうでもないけれどJALではディレイは悪だと刷り込まれているので、焦って仕事をしてミスが起きる。

西日本 STからLTになって課税対象になったため、名古屋から羽田・成田に1便に乗ると片道500円ぐらい課税される。単身赴任者にとっては改悪になる。これを解決するためには単身赴任手当の増額を要求していくしかない。中部は中国便が減便していて余剰気味になっているので、6月1日付けで1名が成田の方に帰ることになった。

九州 福岡では中国便が減っている代わりに、東南アジアのエアラインの受託を取る話になっている。夏に向けてポロシャツが支給されるが、サイズダウンでの配備になるということで、何のためにサイズを測ったのかよくわからない感じで不満が出ていた。

成田 今年度は EBIT1800 億で 6 ヵ月になるが、この考え方が低いと思う。1800 億も稼いだら 7 ヵ月でもいい気がする。職場では、普通に仕事に来ていた人が脳梗塞や心筋梗塞になっている。それは 60 歳以上の人たち。やっぱり体が大事、健康診断のオプションを会社に負担してもらいたい。

羽田 今一番の不安は中東情勢、先行きが見えなくて石油関係の影響が夏に出てくるのではという声が出ている。とはいえ物価も上がっているので、年間 4 ヵ月ではやっぱり足りないという不安と期待が入り混じった変な感じがある。今後はシニアでも夜勤をやる方が増えてくると思うので、健康面も考慮し、高齢者も働きやすいような職場になるように、勤務面、手当も含めて改めて考えていかないといけない。

羽田 要求項目が多い、金 1 本に絞った方がいいのでは？という声がある。職場では、みなし作業やメクラ印を容認して指示をするジョブコンが一部にいる。内部告発されたら 1 発アウトということを伝えてほしい。「整備は破たんしている」とよく交渉で言っているけどそのとおりで、もうグレーではなく黒になっている。マンナワー不足で忙しい部署があるのに、そうじゃないところもあって、ワークロードの偏りがひどい。

中執 金は大事な問題だけども金だけでは収まらない。なんとか職場の整備士が安全に納得いく整備作業ができるような、そういう環境を作らなきゃいけない。これは逼迫した状況なので、夏闘の場でも伝えたい。グレーな部分は濱本社長に直接伝えているが、残念ながらまだ変わっていないということ。

羽田 4 点確認で疲弊感が強い。ワッシャー1 枚、タイラップのダッシュナンバーとか、細かすぎて現場が疲れてしまう。ちょっと行き過ぎだと思う。闇深いのは「安全品質一番でお願いします」と言っている係長自体が、グレーというかブラックなことを暗に示唆しているというところだと思う。

羽田 期末は特スペの方には 5 万円ということで、同じ仕事をしているのに 5 万円？という意見が出ている。6 年ぶりに東京に戻ってきたが、以前よりひどくなっていた。2 シフトと 3 シフトに分かれていることによって、「あそこのバックアップに行って」という指示をなかなかジョブコンが出しにくい。食事もカップ麺ばかり食べている人とか、全然食べてない人がいる。自分も生協の弁当をしばらく食べ続けたけれど脂っこいのでやめた。現場では、整備士がパーツ交換を怖がっている。部品を間違えたら怒られるから。もうお客様のために頑張ってきたこともできなくなっている。キャリーオーバーで書類書いて終わらせたいという意見がある。

羽田 最近 JGS さんからデントとかスクラッチで指摘を受けた。JGS さんにも現状を考えてほしいと思う。いま作業事故が非常に多い。MEC から落ちて肩の腱を切った人がいて 3 ヵ月から 4 ヵ月戻れない。また、シニアの方が就業率下げて、50%就業率を取る人もいるのでほとんど顔を見ない人も結構いる。人も足りないが RIS と車がまだ足りない。早く用意してほしい。

羽田 期末手当については、生活に掛かるお金、エンゲル係数が上がっているので、そんなに喜んでいる姿は見られない。夏も今まで通りの 2 ヵ月では本当にやっていけない。車通勤の高速代の負担も結構大きい。職場ではパーツの 4 点確認の負担が大きい。機体整備はだいたい春に会議があって、その後、現場に新しい仕事を押し付けてくる。今年は国際線の IFE 関連で REI から支援に行くことになった。

羽田 夏の一時金 3.2+10 万円の要求ということで、今の物価上昇に照らし合わせると大きくはない。本当に現実的な数字だと思うので、これは胸を張って要求していいかと思う。
スカーレットの準備で三菱から出向者が来ているが、構造関係の仕事をやりたいと前向きな姿勢で来てくれている。希望を持ってきてくれているのだろうというところを感じている。

羽田 季節休暇 4 日付与に加えて、メーデーを休みにしてほしい。JAL エアテックはメーデーが休みなので、効率が悪い。年末も 29 日から休みたいという意見もあった。施設設備グループも、今は 50 代後半が主力でバリバリやっているところで、若い人がなかなか入ってこない。

羽田 春闘を取り組んだことで、特スペにもベースアップが波及して、すごく良かった。ST が LT になり、点数も増えて良かったが、JAL も ANA も基本料金がまた上がってきているので、LT もこれから少しずつ上がるのではという不安を感じている。原油問題で整備用の消耗品の制限と入手ができてないというものが結構出てきている。

羽田 業績連動の期末手当という方式は、会社としてはイベントリスクに対する保険的な意味合いが強い。何かあっても期末で調整すればいいという会社の考えが感じられる。
誤部品はなかなかなくならない。人間がやっている以上、ヒューマンエラーは仕方がない。素直に言ってくれれば大きなお咎めはしない、というふうにした方がいい。対策をするなら JAL AI の活用をしてはどうかと思う。マニュアル関係を全部取り込んでデータとして使えるようにすれば、時短にもなるしヒューマンエラーも防げると思う。管理職の手当がアップしたが、なり手がいないからという話も聞く。現場を正しい方向に持っていくために、報酬を上げるからきちんとやってくれというメッセージと捉えることもできる

採決：26 春闘総括、26 夏闘方針・要求　賛成 16　反対・保留 0　議長1で可決

閉会あいさつ 松本副委員長

夏闘要求アンケートを集計したが、今回期末で 1.8 ヵ月が出て、かつイラン情勢のもあり、逆風の中での交渉になる。でも、アンケートの意見では、物価高に賃金が追いついてないという声が多く出ている。ベアも 2 万 8000 円を要求して 1 万 2000 円、今回期末 1.8 で、夏は会社提示が 2.0 というところで、ちょっと職場の中で安心感があるのかなと思うけれど、生活は厳しいし、忙しい中で働いていて、それに見合った賃金とも思えない。だから、今の職場の現状と、生活実態、そういうところを中心に訴えていきたいと思う。