26 夏闘
第2回団交報告②

JLUニュース

No 1077（17－52）
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

LT 制度、熱中症対策も一歩ずつ進めてほしい

5月26日9:00～10:00、26 夏闘第２回目の団交の報告その②です。

■帰宅旅費に課税される問題は他社も同じ

会社 急に課税されることになって不満が出るのは、非常によくわかるけれど、単身赴任者の帰宅旅費は、本来税制上は課税対象となるものであり、今回の LT 制度への変更に合わせて、その点も踏まえて課税対象とした。LT00 の課税額が数百円と低水準なのは、かなり我々が工夫したところ。これはかなり低い運賃に対して課税しているが、別居特任（予約可）はフレックス運賃の 50％に対して課税しているので 7000 円から1万円くらいになってしまう。

組合 一般企業で新幹線代に課税されるのは社会問題になっているというか、先日朝日新聞で特集【単身赴任 帰省すると税金が増える理不尽】があった。もう納税を避けることはできないのだから、他で何か対応してもらいたいというのが当事者の思いだろう。

組合 単身赴任や転勤は本人が望んで行くものではなく、業務命令の中で成り立っている。その中で家賃や移動費に自己負担が発生すると不満は大きい。そうした声は口コミでも広がり、今後の若い人がますます転勤してくれなくなり、結果的に高年齢層に負担が集中する状況になってしまう。

■LT 制度をさらに使いやすく ぜひ検討してほしい

組合 LT の予約・発券が午前 0 時になっているが、24 時間前にしてほしいという声がある。My ID Travel だともっと早く取れる会社がある、とも言われる。この午前 0 時に予約・発券にしていることについて、他者比較や会社のポリシーなどを改めて聞かせてほしい。

会社 お客様優先という考え方だから、お客様を超えて、社員が席を取るというようなことがない範囲で、利便性をいかに高めていくかという考え方で調整している。この当日の 0 時のところは、スカイメイトと当日シニア割が、同じ時刻になっているので、これもかなり議論があったが、そこに合わせている。いろんな声があるけれど、これ以上さらに前倒していではない。

組合 スカイメイトと当日シニア割を 24 時間前にするのは難しいのか。

会社 それも議論があると思うが、現時点では、そうはならない。担当に意見はできるけどここで決めることはできない。

組合 ちなみに、TOHO シネマズで映画を観る時は 3 日前の 21 時に予約できる。スカイメイトはともかく、老人に対し 0 時にパソコンを使わせる割引制度は、どうなのかなと思わないか？ そこも含めて担当に強く伝えてほしい。おじいちゃん、おばあちゃんを 0 時まで起こしておいて、それで初便に乗るのは、危ういことかもしれない。NO SHOW になってしまうこともあるだろう。

組合 あとはクラス J の利用も求めている。「可能性がないわけではない」という説明だったけど、「空席利用で」と私たちも言っているので、空いているなら、2000 円ぐらいなら払うから乗せてほしいということ。収入にもなるからいいと思う。

会社 これも、あまり変わってないけれど、どうしてもお客様向けの仕組みの中に、この LT 制度の仕組みをうまくはめ込めないという。つまり、お客様向けに 3 時間前にクラス J の席が解放される。あとは、当該便の普通席の予約を持っていないと、スタンバイできない。これはお客様もそうだけれど、こういう仕組みがある中で、うまくはまらないということ。

組合 普通席でも解放されるのが 1 時間前だったりするので、そのタイミングでクラス J も空いていたら解放できるようにシステム変更で考えてほしい。

会社 システムを変えられるかどうか、選択肢があると思うけれども、そこは簡単ではない。

組合 何か後回しにされているみたいな話もあったので、今後変更する機会があるなら、そこも考慮してほしい。

会社 「国際線の上位クラスを～」という声もあって、それも含めて何からできるのかを検討したい。

組合 JLU は国内線の声が多くて、国内線を予約付きで安心して旅行したいという声が多い。LT になって増えた点数の、その一部分でも予約できるようにしてほしい。家族で一往復できるぐらいにしてほしいという要望がある。

会社 それはファミリークーポンでできる。それではダメか。

組合 あれは 50％で高い、8 割にしてほしいという要求をしている。旅行するならファミリーツアーの 1 万円引きはいい制度だが、今年度はまだ出てない。だいたい下期しかやってないけれど、上期もタイムセールは頻繁にやっている。ファミリーツアーを上期スポット的に募集できないか。これも担当に聞いてほしい。

■ポロシャツのサイズが揃わないことの説明を

組合 屋外作業手当を要求しているが、環境面では、ポロシャツのトライアルが始まる。それで、サイズを聞いたのに、十分な在庫がないから、ダウンサイズしたものが来るとか、そういう話も出ているが、今回の経緯を教えてほしい。

整本 サイズダウンのところについては、大変ご迷惑をおかけして、申し訳ございません。経緯のところは、先行発注の時の各サイズ内訳の見通しが甘かったということ。来週ぐらいから、皆様にお渡しできるようなスケジュールになっているが、ここに間に合わせるためには、去年の 10 月には、全体の発注数量とサイズ、内訳を確定させる必要があった。それで、そのサイズ、内訳をどうするかの議論の中で、お渡ししているカバーオールのサイズを参考に、一旦発注を行ったが、実際に皆様の希望を募った時に出てきたサイズが、より大き

いほうにずれてしまった。この中で何ができるかという議論をする中で、サイズダウンのお願いを一部の社員の皆様に差し上げたというのが、全体の経緯。

組合 職場でも今回の事態はある程度想定されており、「違うサイズならいらない」という声が出るのは当然だと思っていた。実際、私自身も職場の声を代表して、かなり強い口調で意見を返した。そもそも導入時期ありきで発注を進めたことに問題がある。本来であれば、発注前に試着を行うべきであり、発注後に試着しても「何のための試着だったのか」という話になる。また、カバーオールとポロシャツは全く別の服であり、サイズ感も違う。同じシャツでもユニクロとしまむらでサイズ感が違うように、別種類の服をそのまま同じサイズで置き換えたこと自体に無理があった。もし準備が間に合わないのであれば、「今年は間に合わなかったので来年から対応する」と説明すべきだった。現状は、試着でサイズが合わないと分かっているにもかかわらず、一度配布してから再交換する流れになっている。実際に「4LがLになった」「3LがLになった」というケースもあり、2 サイズ、3 サイズダウンでは着られるわけがない。そうした対応は無駄なコストにもつながる。整備の現場で同じことをすれば責任問題になるレベルであり、それにもかかわらず、説明や謝罪がないまま進んでいることに、職場は強い憤りを感じている。

整本 試着を行い、希望サイズを申請したにもかかわらず、2 サイズダウンなどの連絡が来れば、「もういらない」という声が出るのは当然だと受け止めている。JGZ としても多くの意見を踏まえて検討した結果、一度配布して返却してもらう対応は、送料や手間の面でも適切ではないと判断した。当初は 1 人 2 セット貸与予定だったが、トライアルとしてまずは 1 セットでも希望サイズに近いものを届けられるよう、現在調整を進めている。進め方や順序に課題があった点は真摯に受け止め、来年度以降につなげていきたい。

組合 1 着でも、希望サイズのものが着られれば、トライアルだからそれはそれでいいと思う。だとしたら、そういうことを早めに、インフォメーションするべき。その周知がないから、誠意のなさを感じてしまう。

整本 承知しました。その意見は制服担当を含めて共有させていただいて、速やかにお知らせします。

■環境面の対策が進んでも手当が必要な理由は…

組合 もう暑くなってきているが今年、整本での熱中症対策の環境面での取り組み、このポロシャツ以外に、何か新しいものはあるのか？

整本 センターによっていろいろ違ってくるが、羽田では、すでにチューペットが配備されている。あとは設備面で、スポットクーラーの増強とか、それは毎年の少しずつ増強してはいるものを今年も増やしている。あとはクーラーテントと言って、テントの中に涼しい空気を入れて、そこで一時的に休めないかみたいなところも、全く決まった話ではないけれど検証を進めているところ。より細かい情報は、労協の場でもお伝えできると思う。いま進めているところ。

組合 毎年思うのはそれが遅いということで、もう暑くなってから「検討している」と言うのではなく、本当はもう決定しなければいけない。いろいろ考えて、急遽決まったにしても、それはそれで正直に職場に伝えてほしい。例えば、「4 月にこんなの見つけました」というのが、職場でわかれば、今年は間に合わないことが想定できる。でも、「今検討しています」だと、それも感情を逆なでることになってしまう。だから、「もう金でよこせ」ということになる。毎回、環境で何とかすると言ってもできていないから「手当を」と言っている。

組合 環境面で努力しているのは分かるが、例えば、スポットクーラーとか、バズーカとか導入したけれど、200V の端子が足りなくて、結局使えなかった、とかそういうこともある。あと、787 はウインドウが開かないので、コックピットがすごいことになる。クラッシュアイスをビニール袋に入れて持ち込んで、抱えながら作業をやる。そういう環境になっている。だから、頑張って整えてくれても、限界がある。外なら、APU を回して、エアコンかければいいけれど、ハンガー内では、そういうわけにはいかない。そこでも氷を抱えている。時代錯誤にもほどがある。他にも、飛行機が降りてきて 700 番台、800 番台で BSI 作業するとき、カウルを開けたら、もう 50～60℃ある。冷やしても 40℃くらい。そんなところで一晩仕事をする。水を飲みに行くにも車で往復 30 分かかる。そんな休憩をしていたら、朝に間に合わない。だから、みんな無理している。そこに対して、何か手当があってもいいと思う。

組合 JGS では、スポットに給水所を作っているとか、結構熱中症対策が進んでいる。参考にしながらやってほしい。熱中症対策アンバサダーの講座でも休憩の重要性は説明されている。「暑い時は、体を冷やすために、長めの休憩取りましょう」となっている。夜中は涼しいと思うだろうけど、今、言った通り、エンジンとかブレーキが熱い。そもそも東京は、熱帯夜が多い。やっぱり休憩が取れる環境も必要だと思う。

組合 昼間飛行機の周りに行ったことはありますか？タイヤ周りを覗くと、むわっとして暑い。それで、エアコンが回っているから、その吹き出しでも、飛行機の周りにすごく暑いし、うるさいし、そういう環境の中で仕事をしている。それで事務所で仕事している人と同じ賃金というのは、やっぱりあり得ないと思う。

組合 ランプの照り返しと昼に蓄熱された時の夜の反射は、すごく大きい、全く温度下がらないし、もうとんでもないことになっている。あと、ファンベストの話だけれど、ファンベストは JGS に配備された後に、整備にも配備された。だけど、整備にはデグレードしたものが配布された。JGS はファンベストに、ペルチェ素子がついていて冷たくなった風が送られてくる。しかも、風量も出力が大きい。でも、その後に導入した整備のものは、ペルチェ素子もなく、熱風が送られているだけ、風量も低い。なぜそういうことをするのか。去年せっかく配備しても、それも感情を逆なでてしまう。そういうところも考えてほしい。

委員長 回答指定日は 6 月 1 日となっているが、主張がまだ全然足りていなくて、今の夏の危険手当に関してもそうだけれど、寒冷地も同じようなことがある。寒冷地と夏の灼熱の部分、これは危険手当として設定すべきだと思っている。春闘ではないから、手当に関して、もしかしたら皆さんは重きを置いてないかもしれないけれども、春闘で解決できなかったもので、どうしてもやっておかなければならないこと。夏にやっておかないと、今度、年末に寒冷地の話をしても間に合わないし、夏のことはもう今すぐの話だから、あと 1 週間しかないけれど、ぜひこの辺は、解決できるように、いい回答を期待している。他にも、回答前に説明しきれなかった兼務教官の待遇の問題とかもあるけれど、またそれは、次回やっていきたいと思う。それから、整備の安全問題はすごく今、大きな問題になっているので、これは、整備本部からもう少し多くの人が出てきてから、やっていきたい。ぜひ 6 月 1 日よろしくお願いします。

【日本航空ユニオンニュース 1077(17－52)号】