


17-06 中央委員会報告

JLUニュース

No 1086（17－63）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 7月01 日

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


# この取り組みを継続できる役員を選出しよう

６月２４日、第１７期６回目の中央委員会を集合形式で開催し、2026夏闘収拾、第１８期役選方針を決定しました。議長には羽田支部小松さんが選出され議事を進めていただきました。以下、報告です。

## 開会あいさつ 佐藤委員長

今日は全員出席形式での対面開催。対面でしか深められない横のつながりを大切にしていきたい。

今夏闘は、ゼロ回答という受け止めをしており、収拾の理由が説明しづらい。ただし、交渉の場ではオフレコのやり取りが以前より増えており、会社側もオフレコではあるが、積極的に情報を伝えてくるようになった。背景にはアルコール事案や整備の一連の不具合事象に関する CAB との対応があるから。こうした情報共有は以前はなかったことであり、信頼関係が少しずつ構築されてきていると感じている。とはいえ、それだけを根拠に職場へ収拾を説明するのは難しい。この収拾に関する意見も含め、今日は組合のあり方を率直に議論してほしい。アンケートには「今みたいな交渉なら組合は不要では」という声もある。しかし、交渉はやられっぱなしではなく、ボディブローを打ち続けている感覚。これが次の春闘や業連等にも少しずつ反映されていると考えている。

組織については、財政よりも役員確保が課題となっている。書記長は来期から職場に戻りながら書記長を務める方向で検討しており、委員長も 2 年後の定年を見据えている。執行部としては「しっかり交渉できる体制維持」を基本に、組合の今後のあり方や体制について引き続き議論していきたい。

## 一般経過報告 天野執行委員

5 月 13 日 17-05 中央委員会以降 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。

## 2026 夏闘収拾方針案及び 第18 期役員選挙方針案の提案　菊田書記長

夏闘収拾方針/18 期役選方針案（JLU ニュース 17-58 号）に基づき、前回中央委員会以降の取り組みについて説明した。6 月 19 日の協定締結期限には締結せず、年末も交渉することを説明。18 期役員選挙方針は中執と支部委員の定数を減らしている。期限まで立候補で定数を埋めてほしい。

### ■ 質疑応答（□は発言中央委員の所属支部を示す）

北日本 会社の回答がそっけない。当事者意識が全くないのも腹立たしいが、収拾については仕方ないと感じている。組織問題については非常に難しい内容で、この中央委員会だけでは決められないこと。組合として、働いていて不都合があった時に会社と折衝する窓口であってほしい。そこで働いている人がいる限り、その人たちの声を会社に伝えることは必要。我々が年を取っていく中で、現役世代の人たちがどれだけこだわりを持てるかだと思う。

暖房手当の話で会社は「南の人の声も聞きたい」と言っているが、北と南どちらを選ぶかと言われたら、よほどゆかりがない限り南を選ぶものだろう。

西日本 一時金については、航空業界全体が「2 ヵ月」に固執しているように感じている。期末手当で帳尻を合わせる形ではモチベーション向上につながりにくい。

エアロブレスについて、三菱重工からの出向者を含めて対応しているが、経験の浅い人員で機体を仕上げていく難しさは大きい。1 人で複数名を見るのは限界があり、確認行為や押印作業も含めると相当厳しい状況である。また、大阪・羽田ともに人員が逼迫しており、そこから人を出すから現場がさらに厳しくなっている。このままでは怪我やミスワークが増える恐れがあり、最終的には現場作業者やリーダーに負担と責任が集中してしまう。工期についても、通常と同じペースでは回らず、余裕を持った計画が必要だと思う。

西日本 関空は、施設が老朽化しており、30 年以上使っているような器材を使用している状況。組合組織の件は、若い人たちの意見を聞くのも大事だが、古い人たちも今この組合をどうしたいのかをしっかりと意見を出し合い、今後の対応していかなければならないと思う。組合をどうしていきたいのか、環境や待遇をもっと良くしていきたいのか、基本的なところまで戻って話し合うべき。

西日本 単身赴任者は、春から別居特任が課税対象になり負担が増えている。単身赴任手当を 6、7 万に増やしてほしいという話をしている。エアロブレスについては、愛知出身の人が興味を持っており、ERJ 資格者が行きたがっている。何か情報があれば教えてほしい。JGS からの指摘が話題になっているが、名古屋では CSS というところがグラハンをやっている。やっぱりスカッフプレートのデントやニックなどいろいろ言ってくるものの、整備が自信を持って大丈夫だと言ってあげれば引いてくれるので、なんとかやっている。

九州 夏闘について、職場からは「中東情勢で会社の業績が厳しいと言われている中で、夏の 2ヵ月も守らないのでは」という不安の声が上がっている。また、アルコール問題について、厳しい制裁で戒めるのではなく、問題がある人を更生させていくシステムを作るということを前面に出した方が、社会的にも良いのではないかという意見があった。

羽田 JGS 対応については、以前であれば現場判断で処理

していたような内容でも、最近は「その後どうなったのか」と会社から確認が入るようになり、現場としても対応せざるを得ない状況になっている。カーゴのデントやエンジンブレードのニックなどについても、以前であればその場で済ませていたような内容でも、後から確認が入ることを意識して対応するようになっている。また、部品関係では 4 点確認が徹底され、何を行うにも報告や確認が必要となっている。事前準備も含め、1 つの作業に対する手間や負担が大きく増えている。

羽田 夏闘の係数に関して、EC の若い人は会社にそもそも期待していない。2 ヵ月と言われても、諦めて投資や副業などでお金を稼いでいる。転売ヤーをやっている者もいる。会社から見たら従業員はサブスクと一緒、定額の給料を払えば使いたい放題、という考え方。だから自分たちにできることは、いかに使われないようにするか、仕事を積極的にやらない、声をかけられても行かない、仕事しなければミスもしない、そういう今時の意見を聞いてきた。JGS の指摘は、「傷ついています」という報告だけでなく、どうして傷がついたか報告させる必要がある。どこかのコンテナにエッジ立っていたら全部の飛行機に傷をつけているということになる。

羽田 国際線 2 シフトは、想像以上に忙しく、仕事に翻弄されている。だから職場の状況も、仕事終了近くになったらもう帰ろうという雰囲気になってしまう。JGS の指摘は、iPad で写真を撮って、その内容を新人に言わせて、さらに名前まで聞いて証拠を残すことをしてくる。自分はラ確ではないので責任を取れないので、上の責任ある人に報告してもらい、そこからの指示でチェックするというスタンスでやっている。

羽田 JGS 対応はもう M1 のフロアがざわつくほどでなければ、会社は問題として認識しない。現場が工夫してオンスケジュールで対応してしまうことで、「問題なし」と会社が受け取っている面もあるのではないかと思う。会社もいろいろインタビューしているようだけれど、聞きやすい相手だけでなく、様々な意見を聞く必要があるのではと思う。

E ラーニングについては、早回し視聴や過去問だけで済ませる実態があるけど、それを黙認しているように見える。成田のリカレント教育で不適切な事案があったがカストマーの E ラーニングでも必要時間が確保されていない場合、これも不正になるのではないか。

**中執 そこは JALEC でも課題としていて、形だけの E ラーニングはやめたいということになり、数は減らしてきているがまだ多い。大事なものには時間をかけられるように「健康診断後は E ラーニングの時間に」ということを実現したい。**

羽田 現場では、シニアが現役と変わらない働き方をしている一方で、体力的にはかなり厳しくなっている。就業率も下がっており、65 歳以降は 50%勤務を選ぶ人が増えている。767 の資格者不足もあり、シニアへ仕事が集中している。また、資格者の偏りが大きく、APU 立ち上げ等をできる人が限られている。今後さらに厳しくなるのではないかと感じている。結果として N 帯や E1 への負担も増えている。現場は全体的に疲弊しており、短い便間で多数便を担当するケースも多く、食事も取れないような状況。資格配置についても偏りがあり、もう少し均等に配分してほしいと感じている。JTA と J-AIR から仕事を委託されているのになぜ手当がないのかという話がある。フォローがなく、担当者 1 人が頑張っているような状況で、全員で整備をやっているという感覚ではない。

羽田 職場に人員数はいても、実際に作業を担える M1 が不足しており、若手育成や他機種対応に追われている。スカーレット対応や C C'k、WiFi 改修、退役機対応などが重なり、現場は非常に厳しい状況である。若手社員は 767 の経験が少なく、SL や係長が付きっきりで指導しなければ危険な場面もあり、教育負荷も高まっている。

羽田 夏闘については、やむなしという感じではあるが、お金に関しては、春闘と一緒にし、春夏闘争を一括で年 2 回でも良いのでは、ただし、夏も事務折衝は続けて、問題点を協議してはどうかという意見があった。施設設備の運用グループは土日休みだが輪番で土日出勤している。現在の体制だと、引継ぎにも問題あるし、プライベートも犠牲にするので土日祝手当をもらいたい。また、海外の重整備の MRO に重整備の委託がどんどん増えてきている。年齢層も上がってきているので引き継げる人材を入れてほしい。

羽田 工具室では A350 や 737MAX 用に新規ツールが入ってきているが、準備に時間がかかるので、配備が進まない状況もある。海外 AOG 対応では、ツール発送時に成田での通関が必要なため時間を要しており、特に土日は対応可能者が限られることで、さらに遅れが発生している。職場からは、人員不足の声が出ているが、会社としては「足りている」との認識で、人員増は考えていないとの説明があった。身体的・精神的に負担を抱える社員も同じ人数として扱われている実態もあり、実情に応じた人員配置が必要だと思う。

羽田 収拾はやむを得ないが、ANA との一時金・年収格差は依然として大きく、人材確保の面でも深刻な影響があると感じている。単に金額の問題ではなく、なぜここまで差が開いたのかを会社として分析し、説明すべきではないかと思う。また、JALEC の若い世代を中心に会社や組合への熱量が低下しており、「より良い条件があれば転職する」という考え方が一般化しているように感じる。特に大卒層では転職を前提に就職活動をしているケースも多く、会社への愛着や定着意識が弱まっているのではないかと思う。組合としては、「声を上げれば改善につながる」という実感を持たせることが重要ではないかと感じた。また、現場負担軽減のため、MEL 運用やブリテン改定の見直しが進められているとの話もあるが、CAB 承認後も社内規定改定に時間を要しているとの話があり、間接部門の対応速度や組織の風通しの悪さも、会社全体の機動力低下につながっているのではないかと感じた。

**採決 :26 夏闘収拾方針:賛成 14、反対・保留0、 議長1**

**採決 :第 18 期役員選挙方針:賛成 14、反対・保留0、議長1**

## 閉会の挨拶 糸谷副委員長

本日は各支店、職場の報告を中心に様々な問題を共有していただいた。特にグラハンからの指摘の問題はどの基地でも起こっていることがわかった。今後の組織のあり方も議論したが、あと 3 年くらいは同じような取り組みをやっていけたらと思っている。来期の役選をしっかりやって、継続していくことが大事だと思う。一年間お疲れ様でした。