2026 夏闘
第４回団交報告②

JLUニュース

No 1082(17－57)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 6月 10 日

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

共に働く仲間のために繰り返し訴える

６月８日 9:00～10:00、26 夏闘第４回目の団交報告その②です。

■寒冷地の屋外で作業することを想像してほしい

会社 これまでの話を聞くと、整備という仕事があるがゆえに、その北での生活がより大変になっているということ。だから、その暖房手当だと、聞こえによっては、職種問わず、生活部分を指しているように聞こえるが、そうではなくて、今の主張はあくまでその整備の部分が大変という部分をとって、この暖房手当を要求しているということ？

組合 そこは、そういうところに行って生活をするわけだから、そこに当然付いてくるもの。そういった言葉の問題ではなく、ここで言っているのは、心からそう思っている。その気持ちを汲んでくれればそれでいい。いちいち論破しなくていい。

会社 寒冷地勤務の負担が大きいことや、地域ごとに事情が異なることは理解している。北国では光熱費などの負担が大きく、南の地域にもそれぞれ特有の負担があると認識している。一方で、地域ごとの実態に応じて「どこにいくら支給するか」を細かく設定することは難しい。そのため、支店勤務を担う整備社員に対する支援として、地域を問わず一律 3 万円の支店整備手当を支給している。地域によって手当の使い道や感じ方は異なるものの、差をつけることはやっぱりあり得ないと正直思うところ。

組合 あり得ないとは思わない。支給している企業もあるわけで。航空会社として、整備は支店に行ってもらわないといけない。だから、支店整備手当を出した。でも、一律 3 万円だから、北は行きたがらない。今はまだ、年を取った人たちが仕方なく行っているが、下の世代はドライだから本当に行きたがらない。だから、そこに濃淡をつけるべきだろう。

組合 この要求は、現状の負担だけでなく、将来を見据えた人材確保の観点から提起している。整備士を目指す人材自体が減少する中、夜勤や土日勤務、転勤を希望しない若い世代が増えており、特に北国支店の人材確保は今後さらに難しくなることが予想される。こうした状況の中で、寒冷地勤務に対する処遇の差別化を行わなければ、将来的に現状の体制維持すら困難になる可能性がある。整備業務はロボットなどで代替できるものではなく、人材の確保・育成が不可欠である。今すぐの回答を求めるものではないが、パーディアムの検討と同様に、将来の整備体制のあり方を見据え、寒冷地勤務の処遇についても検討してほしい。

会社 整備士の将来的な人材確保については、大きな課題であると認識している。働き手全体が減少する中、整備士の確保・育成は今後さらに重要になる。処遇面については、ラ確手当や AFRS 手当のように、賃金面で対応していく考え方もある。また、海外勤務は希望する一方で、国内、特に北の方は敬遠される傾向も現実としてあると考えている。こうした状況を踏まえると、賃金面だけでなく、整備士をどのように育成していくかという観点から、キャリアパスのあり方も検討すべき課題だと思っている。例えば、海外勤務をキャリアの到達点と位置付けるなら、その過程で国内支店を経験する仕組みにするとか。賃金だけでなく、キャリアパス的に、やっていく必要もあると思う。賃金は賃金で考えていくテーマではあるけれど、人材育成の観点から考えていく必要があるのではということで、処遇改善とあわせて、キャリア形成の面からも検討していきたい。

組合 だから、そこに濃淡を付けるべきで、今の例えのように国内に行ってから海外に行けるという仕組みにしたとして、北と北以外の人で、やっぱり不公平感がある。今、一等航空備士は日本に 6000 人しかいない。これが 2030 年には 7000 人必要と言われている。あと数年で作れるかどうか、辞めていく人も多いかもしれない。だからちゃんと先を見つめて、思いやりを持ってやってほしい。

組合 旭川で 5 年経っても帰してくれないから、マネージャーに聞いてみたところ、「旭川に転勤したがる人がいない」ということだった。たまたま親の介護で旭川に来たいと言う人が見つかったから帰れたが、その人がいなければもっと伸びたかもしれない。行かされた人が、罰ゲームみたいな感覚なら誰も行きたがらないと思う。

整本 整備士不足や就業環境の改善については、整備本部としても重要な課題と認識している。そのため、JALEC での賃金改定や各種手当の見直し、国内支店整備手当の新設など、社員が納得して働ける環境づくりを進めており、今後も継続的にやっていかないといけないと思う。また、旭川で交代要員の確保が難しかったことについては、整備本部として人事運営に課題があったと認識しており、申し訳なく思っている。こうした状況を改善するため、昨年度から、5 年以内で異動できるよう人事運営の見直しを進めている。一部、本人の希望や特殊事情により例外はあるものの、今後も現場の意見を踏まえながら、整備全体の人事運営の改善に取り組んでいきたい。

組合 そこはお願いしたい。5 年で動かすというのを機械的にやるのではなく、おっしゃったとおり、特殊事情は認めるべきだと思う。みんなが気持ちよく働けるような仕組み、運用をしてほしい。だから例外は認めておいてほしいと思う。

■人財育てる兼務教官 賃金補償を検討すべき

組合 兼務教官の話で、JALEC でシフト手当て変わった。従量制になって。日勤の兼務教官になると、手当が下がるようになった。JLU の兼務教官は、人を育てるための仕事をしているのに、賃金が下がることに納得感がないと言っている。だからシフト手当はシフトで作業している人に対する手当だと、いつも言われるが、教官になったら下がる部分を補填するか。兼務教官に任命されている間に、手当てをつけるか、どちらかだと思う。今、転勤の期間の話をしてきたが、勤務教

官に任命するときに期間に定めはないのか。

整本 兼務教官の任期について、何年といった明確な基準は設けていない。人材育成を担う重要な役割であり、適性や経験を踏まえて任命しているため、一律に期間を定めて交代するものではない。一方で、一度任命したら固定ということではなく、将来を見据えて教官となる人材の育成を進め、継続的に人材を輩出できる体制づくりは必要と考えている。また給料の面では、教官に就くことでシフト勤務から外れ、シフト手当が支給されなくなることは、手当の性質上やむを得ないと考えている。教官は後進育成という重要な職責を担っており、リスペクトして任命している。その貢献については新たな手当ではなく、人事考課を通じて評価していきたい。実際に手取りが減少することへの理解は示しつつも、現時点では人事考課による評価が適切であると考えている。

組合 人事考課で評価すると言うが、実際には相対評価であり、兼務教官全員を十分に評価できる仕組みにはなっていない。現実として、人事考課だけで兼務教官の貢献に報いることはできていない。仮に評価が反映されたとしても、それだけでは不十分。兼務教官はシフト手当がなくなることで収入が減少し、後進育成のために業務時間外も含めて多くの時間を費やしている。会社が「リスペクトしている」と言うのであれば、目減り分の補填だけでなく、その役割に見合った手当を支給すべきである。現状では、収入減や負担増が分かっているため、後任が見つからず、兼務教官を長期間続けざるを得ない状況になっている。こうした状況では納得感も得られないし、本人だけでなく家族の理解を得ることも難しい。将来的な人材確保・育成の観点からも、兼務教官に対する適切な処遇を検討すべきである。

整本 ご意見は、その通りだと思う。ただ、人事考課については、全員に一律の評価が付くものではないが、兼務教官としての働きや貢献を踏まえて評価していると考えている。個別の評価内容については人事上の事項であり、この場での議論は控えたい。会社としては、兼務教官のキャリア形成も含め、長期的な視点で適切な評価を行っていきたいと考えており、現時点では人事考課による対応が適切であると判断している。一方で、今回いただいた意見も踏まえ、より適切な処遇のあり方については、ご意見を基に、研究していきたい。現時点で新たに示せる内容はないが、今後の参考としたい。

組合 今、兼務教官やられている方の、これまでの評価をじっくり見て、実際 A がついてるならいいが、そういうことにはなってないと言っているので、研究してみてほしい。

■シニアの短縮勤務で希望が通らない人がいる

組合 シニアの問題で短縮勤務選べるようになっているが、90%とか、75%で、一日単位の公休増を選ぶ方法があるが、羽田のラインの 3 シフトでこれを希望しても 100%しか選べないらしい。その理由はどういうことかお聞きしたい。

整本 いろいろ、その方のご意見、ケースがあると思うが、実際、皆さんが 3 シフトにつけないということではなく、3 シフトについている方もいるので、このあたりは、一般的に言うと、上長といろいろお話をされて決められたことだと思うので、全くつけないかというと、そんなことはないということ。もうちょっと、上席の方とよくお話をいただきたいと思っている。

組合 私はシフト勤務者ではなかったので、単純に 2 シフトの方が、夜勤がなくて楽なのかなと思ってしまう。だからそれで気を使って、「3 シフトではなく 2 シフトに行って」と言っているのかなと思う。でも人によっては 3 シフトの方が体も慣れているし、今のところでそのまま残りたいという希望する人がいる。その希望を出しても、「いや、短縮勤務したいなら、2 シフトで」という、対応をされるらしい。

整本 実際に 3 シフトで短縮勤務をしている社員もいるため、希望が一律に認められないということではない。ただし、シフト編成や短縮勤務の運用方法、総工数の確保などの課題があり、それが今回の対応につながっている可能性がある。まずは所属長と状況を確認し、何がボトルネックとなっているのか整理してほしい。その上で、90%、100%などの勤務率については、会社として本人の意向も確認しながら決定していく考えである。具体的な事例があれば改めて共有いただき、会社として対応可能なことがあるか確認したい。

組合 多分、人数のアサインの面でも苦労するだろうけれど、全体的に、今後シニアの方の割合が増えてくるような組織もあるので、その 75%とか、90%とかの人数を細かく見るのではなく、もうちょっとバッファーを持たせるような組織構成にしていかないと、シニアは公休が多いわけで、現役の負担が大きい。

整本 そこは非常に課題感を持ってて、これからさらに 2 倍ぐらい。シニアが増えると我々も理解しているので、単純な頭の人数、規模ということじゃなくて、就労率も入れて、どういうふうにシフトを組むかっていうところは、今、まさに研究しているところ。

組合 2 シフト職場では、シニア社員の年休取得により、現役世代の休暇取得に影響が出ている。特に特スペなど定年退職を控えた社員の年休消化が優先される場面もあり、希望しても年休を取得しづらい状況が実際に発生している。これでラインの 3 シフトで、シニアが 75%を選択した場合、現役世代の年休取得に大きな影響を与えるのは想像できる。だから、現場では 3 シフトのシニアは 100%で頑張っている。それが普通のことかなと思う。75%、90%を選択すると、夜勤を全部公休にできてしまう。そうなると、他の人たちが夜勤を休めないし、アサインも厳しくなる。2 シフトでは、実際にそういうことが起こっている。無理やり年休を取るなら人が休まないところで消化していっているのが、現状である。

委員長 今日の寒冷地の話、兼務教官の手当にしても、これだけ、感情的になってまで熱く話している理由をよく考えてほしい。北国の当事者ではない人が言ってるってことで、私も別に寒冷地にはいないし、アンケートに答えている人みんなが寒冷地の人ではない。そういう方々が答えるわけで、これは JAL の将来のために必要だと思っているというところを汲んでほしい。兼務教官は、まさに、JAL の整備の根幹を支える人たち、しっかりと会社がケアしないと、もう将来はない。そういう危惧がある言っている。直近の問題、本当は整備の問題があるので話したかったが、残念ながら時間がないので、また次回にする。今回の課題は大きく 2 点、春闘ではないが、手当面と一時金。一時金は、ANA との格差が大きすぎる。特別金とか、何らかの形で補填するか、「2+2(2.5)ではなく、3+3 に立てつけを変えることを今検討している」、こういうのを出すだけでもだいぶ違うと思うので、次回、最終団交にそういう回答を期待している。よろしくお願いしたい。

JLU ニュース No.1079 回答後の方針により、6 月 8 日、この団交後、一時金の修正なし、諸要求にもゼロ回答に対し、航空の山場(6/19)を背景に、再回答を目指す。山場の具体的対応方針は、次回団体交渉を踏まえて 16 日の中央闘争委員会で決定する」としました。

【日本航空ユニオンニュース 1082(17－57)号】