

第 18 期定期大会報告①

JLUニュース

No 1091（18－02）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 9月 08日

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

完全集合形式で大会が成功 職場報告を共有

9月３日、フェニックスビルにて日本航空ユニオンの第 18 期定期大会を開催し、①年度総括･方針、②会計決算･予算、③規約の改定、④羽田支部兼務中央執行委員の任命を行いました。大会では羽田支部から稲田代議員を議長に選出し、スムーズに議事進行されました。以下、報告です。

開会あいさつ：佐藤中央執行委員長

第 17 期は、賃金水準が世界的に低い日本で賃上げが進む一方、物価上昇がそれを上回り、組合員の生活が十分に改善したとは言えない状況だった。また、労働人口の減少により人材獲得競争が激しくなっており、JAL も賃金・労働条件を従来の考え方にとらわれず改善しなければ、人材を確保することは難しいと考える。JLU の要求は一つひとつがすぐに実現するわけではないものの、これまで粘り強く交渉してきた結果、徐々に形になっているものもある。組合員が減少し、役員の高齢化も進む中で、今後の組織をどのように維持していくかが大きな課題である。それでも、後輩たちがより良い職場で働けるようにすること、さらに次の世代に良い会社・良い社風を残すことが、現在役員を担っている者の責任だと思っている。自分たちがいる間だけ良ければいいと思って活動しているのではなく、後輩のためにより良い職場を残したいという思いで活動している。一方、アルコール問題や整備における不適切事象が相次いでいる。会社が対策を進めているとしても、職場から見れば十分に本気度が伝わっていない面がある。特に整備の人員不足については、安全に直結する問題として第 18 期も引き続き取り組みたい。



来賓あいさつ：航空連 坂井事務局次長

日頃から航空産業の発展と職場で働く仲間の雇用・労働条件、そして何より安全を守るため、JLU が粘り強く活動していることに敬意を表したい。安心して働ける環境には、十分な人員配置、適正な労働時間、現場の声が経営に届く仕組みが必要であり、それが安全な航空につながるもの。組織的には厳しい状況にあるが、JLU が果たしてきた役割は大きく、今後もその役割を発揮してほしい。

中東情勢は依然緊迫しており、原油価格や物流への影響など、私たちの生活にも関わる問題である。国内でも平和を守る取り組みが重要であり、航空連として憲法 9 条改悪反対の署名にも取り組んでいる。この 1 年間はジェットスター・ジャパンの争議解決にも取り組んだ。大会後は年末闘争を迎える。一時金のあり方についても改めて議論し、今後の交渉につなげていきたい。航空連の活動を職場から支えてほしい。



この他、中央ろうきん蒲田支店奥田支店長、こくみん共済 coop（全労済）東京推進本部中南部支所石川支所長が、労働者のための金融、共済機関としての意義や、その活動状況や金融・共済商品などを紹介するあいさつを行った。

また、JGS 労組から連帯のメッセージを頂き、書面で確認した。

一般経過報告：當間中央執行委員

前回中央委員会（6 月 24 日）以降の、組合の会議、各種取り組みについての報告を実施、特に質疑はなかった。

第 17 期運動総括・第 18 期方針

第 17 期星崎副書記長、菊田書記長が大会議案書に基づいて、第 17 期の運動総括、第 18 期運動方針のポイントを説明した。また、直面する 26 年末闘争のポイントについて、9 月 4 日に発行する方針ニュースを使って説明した。Drop Box で資料を共有するとともに、航空連の大画面モニターも活用し、紙媒体を最小限に抑えて会議を進行した。

■質疑応答 総括・方針（発言は代議員所属支部を示す）

北日本 組合事務所の返却を依頼されているとの報告があったがどの範囲なのか知りたい。地方の職場では情報共有やコミュニケーションが不足しており、支部内の各基地の声を拾う仕組みが必要だと思う。こういった会議でオンラインを活用することは有効だが、年に数回は顔を合わせて話すことも大切。北海道では厳しい寒さの中で働く実態があり、暖房・寒冷地対策や手当を引き続き求めてほしい。また、単身赴任者の帰宅交通費、具体的

には別居特任 LT（予約可）の予約枠の問題、老朽化した寮の住環境、再雇用後の社番変更など改善を求めたい。

羽田 ST が LT になり、「10 年来の成果」と評価しているが、利便性が著しく劣っていて、その日の 12 時に負担がかかっている。27 年卒の就職人気投票の記事があったが、整備は人気がない。航空教室での肌感覚では、空港で見えているマーシャリングの方が人気ある。組合から JALEC の魅力のなさを指摘することが必要だと思う。

中執 組合事務所の返却依頼は本部事務所のフロアのことで、支店は対象になっていない。羽田の会議室不足を理由にしているが、年末団交でやり取りして、組合員にも内容を伝える。LT については点数が増えたことを大きく評価している。システムも以前よりは改善している。あとは解放枠の問題。一方で、LT00 が完全無料ではなくなったためこれまでと同じ点数で収まる人には改悪になったが、全体的には改善と捉えている。JALEC の人気のなさは、整備の責任の重さ、一生勉強など、「大変そう」という印象を持たれてしまっている。会社は「整備は人気がない」ということを認めないが、実際に採用に関わる社員からは、「採ってくるのが難しい」という声がある。引き続き魅力向上について協議していく。

羽田 人員不足の中で整備体制が変化し、海外への重整備移管が進めば、国内で経験を積む機会が減り、将来的な技術・技能の低下につながる懸念がある。国内で必要な人材を確保するためにも、賃金や労働条件を改善し、JAL が選ばれる会社にすることが重要である。海外展開については、組合としても新しい MRO についてどれだけ聞いているのか。会社に対して安易に国内の仕事を外へ出さないよう求めていくべきだと思う。

中執 新しい MRO については、ベトナムで合弁会社を設立し、JAL が参画するという話を整本労協で聞いている。事業が軌道に乗り、品質などを確認したうえで JAL の機体を送り込む考えであり、開始はかなり先の話。全てを海外に出すのではなく、JALEC ではライン整備を担い、重整備のオーバーフロー分を海外に出すという考え方を持っている。一方、整本との交渉ではスキルベースを重視し、重要な整備作業を国内に残して若い人材に経験させることで、スキルを維持する考えも示されている。

西日本 転勤時の住居探しに伴う移動について、会社の業務命令で転勤している以上、住居の下見に必要な航空券や休日を会社が負担する制度にしてほしい。今後、借り上げ社宅など制度が変わる中で、JALEC の規定で決まっているなら JALI も合わせてほしい。また、地方勤務では長時間勤務となっても実際には休憩を十分に取れないケースがある。休憩時間を形式的に設定するだけでなく、実際に休憩を確保できる勤務のあり方を会社に確認してほしい。

九州 JTA でも CAB からの指摘以降、工程管理が厳格化され、SQ カードを確認したうえで必要な人員・資材を決めて作業するなど、従来よりも時間のかかる仕事の進め方となっている。遅延をやむを得ないとする一方、現場が頑張ってしまう実態もあり、業務の負担につながっている。また、JTA での資格に切り替えるため約 2 ヵ月間ラ確手当がなくなった。出向者と JTA では賃金体系が異なり、JTA 社員は賃金や各種手当が十分ではない。転勤時の案内も JTA には当てはまらないことが多く、住宅探しを含めた生活面での支援充実が求められる。特に沖縄では法人契約での住宅確保が難しい。さらに、台風などの天変地異への対応も課題である。停電時にホテルへ避難する場合の費用補填など、非常時の生活を支える制度の整備が必要だと思っている。

羽田 組合の交渉の成果で、AFRS 手当は改善されたが、一方で年々JAL 便や外航受託が増える中で資格者は増えておらず、50 代・60 代が主力となっている。カストマーサポートチームの廃止などもあり、現場の負担は限界に近づいている。成田からの応援もあるものの、N 帯には配置されないなど、現場と会社の認識には隔たりがある。若い社員が A330 の資格取得を敬遠する背景には、支店への異動への懸念もあり、人材育成や配置についても課題がある。外航受託は収入につながる一方、人員不足や固定化した顔ぶれ、さらには人員減少という実態があり、冷房設備など職場環境の改善も必要である。現場の実態が会社に十分伝わっているのか疑問を感じるからこそ、組合の役割は重要であり、会社に対してできることから改善を求めていきたい。

羽田 間接にいるが、若い人いない。自分のチームはいつも一緒。新しい人がきてもうまくいかず交代する。自分たちの入れ替えはない。あと数年で定年なのにどうするのか疑問。仕事は、現場のみなさんに仕事をしてもらう立場。あれだけやってもらわないとすぐ AOG になる。全然計画通りに進まないし、現場も人が足りずに工数がこなせない。昔は重整備に人がいてそこから補充していたが、今はどこにも人がいなくて、どこから持ってくるか考えてしまう。カストマーばかり見ないで、JAL 便を大事にしたい。

羽田 検査の職場も人員不足が深刻。以前は退職者に対する補充が行われていたが、ここ数年は補充がない。1 チーム 8～9 名程度だが、出張や年休で実際に稼働できるのは多くて 6 人。バードストライクや雷など突発的な対応が必要となった場合、人員の確保が難しい。また、JAL 機以外の受託業務も多く、NDI などで頻繁に出張している。昨年から今年にかけては 10WJ の対応もあり、非常に忙しい状況が続いた。国内の日帰り出張では昼食代などの負担もあり、不満が出ている。また、JALEC では 70 歳以降も本人が希望すれば働ける制度がなく、NDI の人材不足が懸念される。本人が希望する限り、経験や資格を生かして同じ仕事を続けられる制度を設けてほしい。

羽田 A350 の客室品質が非常に悪い。サフランのシートの設計が悪くて簡単に壊れる。問題意識は会社も持っていて、優先順位をつけて何とか飛ばしているところ。お金をかけてでも最初から全部作り直したらどうかと言う声もある。暑さ対策のファンベストとポロシャツ、人によっては評価しているが、まだまだ改善の余地はある。会社に伝えてほしい。去年と比べて猛暑日は少なかったが、10 数年前に比べて暑さ対策は進んでいる。本当に命を削って仕事をしている。猛暑手当か熱帯夜に手当が必要。その他、深夜割増手当、土日祝手当を少ない額から復活させてほしい。

以下、JLU ニュース 1092号に続く