

18-01中央
委員会報告

JLUニュース

No 1094(18－05)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 10月 13日

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

人も物もないなか支える社員に一時金で誠意を

10月7日、第18期1回目の中央委員会をJLU会議室にて集合形式で開催し、2026年末闘争方針と要求を決定、選挙管理委員の半数改選、査問委員の選出を行いました。羽田支部糸谷中央委員が議長に選出され、スムーズな進行をしていただきました。以下、報告です。

開会あいさつ 佐藤委員長

改めて年末闘争の意義と職場の現状について共有したい。JLU はこれまでどおり三闘争を継続する。年末は春闘・夏闘で進展しなかった要求について、会社に向き合わせる重要な機会。団交を重ねることで会社に考える時間や改善のきっかけを与えており、諸要求が業務連絡などの形で実現することもある。したがって、年末闘争は決して無駄ではなく、職場の実態を持ち寄り、要求を具体化して団交につなげることが重要。同じ要求を長年繰り返しているものもあるが、これまでにない新たな視点やアイデアを出してほしい。

職場では人員不足の中、パッチワーク的な対応が続いている。本来は人員に見合った生産体制とすべきだが、会社は生産規模を維持し、現場の努力で不足を補っている。その結果、支店間の応援や支店での SR JOB など、無理な運用が広がっている。こうした無理が不具合事象や改善勧告として表面化し、会社もようやく職場の問題を認識し、改善に動き始めた。年末闘争を通じ、職場の実態や課題を引き続き会社に伝えていきたい。

一般経過報告 書面で確認

9 月 3 日定期大会以降、JLU として取り組んだ各種取り組み、活動状況を報告。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、現選挙管理委員 3 名のうち 2 名の再任を確認し、第4条に基づき中央委員会で任命した。

1	佐藤　貴裕(選管委員長)	JALEC HLX/D	新任
2	渡部　一麻	JALEC HLX/A	新任
3	畑中 英明	JALEC HMZ/F	継続
	三上 武男	JALEC HLX/D	退任
	中島 東彦	JALEC HAA/A	退任

査問委員の選出

査問委員会規程第 2~4 条に基づき、中央委員の互選により 8 人の査問委員を選出し査問委員会議長を決定した。

委員会議長:糸谷　宏二　委員:岡崎貴充、田中嘉彦
小川英史、岩川　篤志、瀬川　伸一、高橋昭知、本宮賢吾

26 年末闘争方針・要求案の提案 菊田書記長

年末方針案提起以降の情勢、日航労連統一要求、J グループ労連統一要求の説明を行い、要求のポイントを提案した。【JLU ニュース 1090,1093 (18-01,04)号】

この年末方針案が認められれば争議権投票が始まる。次回中央委員会(11/27)の前に一時金の収拾期限が来た時の判断を中央執行委員会に一任していただくことも確認しておく。

■ 質疑応答(□は発言中央委員の所属支部を示す)

羽田 ISAGO 導入に伴い、JGS が整備用の作業台を使用するため、作業台不足が発生している。夏にポロシャツが貸与されたが、2 枚程度では足りない。夏・冬のカバーオールを含め、貸与数を見直してほしい。現在の制服なってから 5 年以上経過し、かなり傷んでいる。同じ形で構わないので、そろそろ制服を更新してほしい。

北日本 千歳では JAL だけでなく、ジェットスターや外航機も AOG で止まっており、負担が大きい。北海道は冬場に運航する外航が多いが、人員は基本的に同じで、出張者で補っている。ただし出張者は外航資格を持っていないため、国内線を担当し、千歳の人員で外航を回している。冬だけ来る航空会社や、除雪に慣れていない乗員もいて、トラブルも発生している。新規契約は増やさないという話があるが、実際には新しい仕事が増えている。特に負担なのが外航のリカレント教育。教育の時間が十分に取られていない。

西日本 一時金については今回の要求でよいと思う。客況は良いのだから、燃油費が高く厳しいとしても、力強く要求し続けるべき。11 月からエアロブレスに多くの人が異動するが、その人たちが一気に抜けると、現場の人数が減り、新人と残った人だけで回すことになり、相当厳しくなる。大阪の機体整備ではライン業務や神戸空港に支援を出している。重整備の現場から人が抜かれすぎで、さらにエアロブレスでも人が抜かれるため、今後の体制をしっかり詰める必要がある。

西日本 安全に関する要求では、123 便事故はまだ終わっていないという位置づけにしてほしい。事故原因について、すべてをボーイングのせいにするのではなく、何かあったのではないかと考える必要がある。単身赴任の別居特任について、午前 0 時にならないと予約できない点は改善してほしい。関空も AOG が増えており、マンニングに苦慮している。整備士には「早くやらなければならない」というプレッシャーが潜在意識として染みついていて、「遅れてもいい」と言われても、急いでしまう。意識を塗り替える必要がある。

西日本 手当について、特に単身赴任手当の増額はプッシュしてほしい。LT 制度変更により、別居特認の航空券が課

税対象となり、負担が増えている。穴埋めするためには単身赴任補助の上乗せが必要である。午前0時予約はバーゲンと重なり、なかなか取れないのも問題なので改善が必要。

九州 福岡の単身赴任者は、北九州や長崎から帰る場合もあるし、1 時間前にセキュリティゲートのところで空席を待つことも多い。20 分前に空席が出てもゲートを通れないので、制度上の工夫をしてほしい。子どもの年齢制限撤廃を求める声も増えている。福岡もカスタマーが多く、今後増やすための教育を進めており、リカレントにも苦労している。熊本地震の際には、鹿児島に臨時便を飛ばしたが、緊急事態ということで、人員が増えない中でも無理をして対応していた。

成田 一時金は定額 10 万円にこだわってほしい。住宅ローン金利も上がっているので、住宅手当を強調してほしい。エンジンの職場では部品が非常に入ってこない。海外に外注している部品で、戻ってきたものが使えないこともある。新品を発注して中古が入ってきたこともある。これも世界的な部品不足が背景にある。運搬用の箱も足りない。いま工場に全てのタイプのエンジンはあるが使えるものは一台もない。

羽田 振出・振休の手当を求めたい。職場には体調を崩して異動してきた人もおり、人員不足に加え、工具室の窓口業務も経験の浅い社員では対応が難しく、運用チームがフォローしている。現場を支える間接部門も個人に依存し、業務が属人化している。エアバスはドローイングの開示がなく、修理方法も分からないまま、十分な指導もなく大量の残業を抱えている。海外からの物品購入にもプレッシャーがかかる一方、「止めるなら止める」という方針に反し、ぎりぎりまで運航を続けようとする。輸出入も安全性の証明など法的な制約が厳しくなっており、先を見通した人員配置と設備投資、計画的な業務運営を求めたい。

羽田 マイカー通勤が多いが、会社としてはタクシーより費用が掛かっていないのだから、ここを上げてもらえると生活も助かる。教官業務をしている人への手当も必要。教官に入るとシフト手当が減り、賃金が下がる。訓練生の自習に付き合おうとしても勤務にならない。それとTABチェックにも手当を付けてほしい。資格者としての責任もある。海外領収を担当する人についても、何か手当を考えてほしい。

羽田 アームレストキャップなど、お客様から見えるところの部品が足りていない。作業台がない、RIS もペルターもない。仕事をしたくても物がなく、仕事にならない。ロングレンジで飛んでくる国際線は到着時間が読めない。その中で国内線への支援もあり、国際も回っていないのに人を送り出している。組織の中で、シニアの配置が各課でいびつ、バランスを考えた組織改正が必要。健診後に倒れてケガを負った人がい。やっぱり健康診断後にハンドリングをしながら仕事をするのはおかしい。検診後は作業を抜けられるようにすべき。

羽田 要求案に異議はない。エンジン不足やAOGによる機材不足が各職場に波及し、1 日 1 往復しか飛べない機体をスタンバイに置くなど、便数を守るために現場へ過度な負担がかかっている。資格者不足や業務のオーバーフローも深刻であり、便数に見合った機材と人員を確保すべきである。ストレスチェック自体が負担になっている。サービス残業の実態を把握する設問を設けるべきであり、会社が見て見ぬふりをせず、適正な労務管理と人員確保に取り組むことを求めたい。また、千葉の大雨による床下浸水など、自然災害で被害を受けた社員への罹災見舞金を手厚くしてほしい。

羽田 現在の職場は人も器材も全然足りてない。2シフトの機体整備から、引き当てや DOM 支援などで抜かれ、今度はエアロブレスで抜かれる。さらに KC767 も入ってくる。K2 ハンガーに簡易 WING ドックを作ったが、フライングカーペットでバーチカルの作業をすることになっている。M1 ハンガーでは、見学者がいるからできないという。工場見学はいいことだが、もう少し考えてほしい。「資格者がいない、工数が足りない」のに無理をさせ、4 点確認でミスが見つかると指摘される。ストレスチェックで何か書くと産業医面談になるから気を付けて書けと言われる。エアロブレス、ERJ、KC と仕事が重なる中、4M が全く揃わない中どうするのかと思う。

羽田 HLI では早番の立ち上げや遅番のオーバーナイトのための国内支援を出している。自分の職場との板挟みになる煩わしさがある。RIS の老朽化、ペルターも騒音基準に適合していない状態で使わされているので、早く更新してほしい。DX 化で修理要求は楽になったが、件数が多くて修理に間に合っていない。カスタマー用に用意した有線 RIS も使わざるをえない。

羽田 部品が非常に足りなくて、入ってきても Q パーツということがある。整備として「これが悪い」と思って直しているのに直らないと、仕事のやりがいも落ちてしまう。ゆかり人事について、4 月生まれの場合 10 月の募集まで申告できず、10 月にマッチングしなければ翌年になる。計画的な運用をしてほしい。国内の状況では、若い人に技術が伝承できていない。以前はエンジンチェンジまでラインでできたが、今は電球交換程度で、ほぼ機体整備の方にやってもらっている。

羽田 工具室窓口はシニア社員が増える一方、若手の補充がなく、一人前になるまで 3～5 年かかるため、計画的に人員を配置してほしい。職場では無理をしながら働く人もおり、上司の支援が行き届かない中、周囲が他人事とせず支え合うことが重要である。工具室では現場経験者が減り、工具や業務の流れを教えられる人も少なくなっている。現場経験のあるベテランを工具室に配置することで、現場との橋渡しとなり、業務の効率化や無駄な時間の削減につながる。

羽田 地方から上京してきている若い人からは、LT が使いにくいという声がある。もともと無償だったものが、ST90 に近くなっていることに納得していない。クラス J の空席利用やファミリークーポンも話題になっている。KC767 の設備がなく、ケガや物損のリスクがある。他の重整備もあるため、4M も足りていない中、重整備の仕事が2レーン発生する。今後はかなりの作業量になるため、どうなるのかが心配。

羽田 ANA との一時金格差を考えてほしい。万年赤字でも他社と並べていた航空会社があった。そういった一時金にしてほしい。職場の結婚している女性から、夫が転勤すると子どもを持つことも家を買うことも難しくなる。育休を取ると手取りが減るので、会社に補填してほしいという声もある。

採決:「26 年末闘争方針」「26 年末要求案」について
賛成16反対0 保留0 議長1で可決

閉会あいさつ 熊耳副委員長

今日いただいた声を、21 日からの団交で伝えていきたい。物価が上がっているのに、自分の給料がそれに見合っていないという声、人員がどこも少ないという声、4M が全然揃っていないという声があった。こうした点を団交で伝えていく。4M については、羽田支部の施設説明会というチャンネルもあるので、そうした場も使いながらか訴えていきたい。