

整本上期実績 説明会報告②

JLUニュース

No 855 (14-24)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2022年 12月 20日

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

正直に何でも話せる職場にしてほしい

12月13日、15:30~16:55 整備本部、2022年度上期実績の説明会報告その②です。

■上期の収支についてと各指標・計画に対しての結果は

組合 お金のところでは、上期 70 億円の利益が出て、通期の目標が 48 億だった。かなり儲かっているけど、ここは上方修正しないのか？年間通してどのぐらいの利益になりそう？

会社 上方修正は今のところ考えてはいないけれど、特に今一番注視していかなければならないのは円安のところ。その為替がどう動くかで、非常に収支に影響する。逆に言うと、どう動くか分からないので、1度決めたのを上とか下とか言っても非常に不安定な数字になる可能性もあるので、変更は今のところ予定していない。

組合 上期 JAL として EBIT3 億円のプラスが出た。9 月末ぐらいに整備に「もうちょっと何とかならないか」と言われたと思うけど、どの辺が費用削減 34 億円のうち最後の決め手になったのか？何か大きく抑えたところはどこですか？

会社 CF6 だとか 737 の CFM だとか、エンジン整備で、やった分だけ費用が発生するところ。特に 767 はコロナで相当稼働が落ちた。要は計画通り飛ばなかったエンジンの次の整備が自動的にずれてしまった。それが大幅な円安で、我々にとっては費用が増える部分が、大きく後ろにずれたので、上期が結構良くなった。それを最後の最後にもう一台とかいうふうにやった。円安が急激すぎるから 3 ヶ月で 50 億ぐらい黙っていても費用が増える。整備費はそのぐらいインパクトが大きい。だからそれを下期どう打ち返していくのか、ずれたものをまた更にずらすけれど、稼働も上がってきたので、全部が全部そのまま来年度にずらせるかと言うとそういうわけではないので、そこは工夫もしながらになる。下期も本当は、上方修正したいけど、相手が市況だからそのリスクはまだ侵さない、そんな状況。とにかく我々整備の九割が外貨だから。部品もそうだし、エンジンの整備もそう。

組合 MEL 適用率が目標を達成しているが、現場の感覚では非常に多いように感じる。MEL 適用率は本当にいいの？

会社 737 では、CABIN の LED LT が非常に多かった。メーカーの供給能力が落ちていて手に入らない。抜本改革ができないか話をしている。あとは、787 の VACUME BLOWER CARGO PDU もメーカーの修理能力が落ちているところが一番大きい。少しずつ改善はしている。

組合 年末年始に備えて予備部品は確保してほしい。人財育成のところでは、赤坂社長はコロナ過で人財育成をやっていくと言っていたが、国際線の教育が全然できていなくて、最近復便してきた外航整備の資格者が足りてないと捉えている。足りてない理由は？

会社 コロナ過でカスタマが戻ってくるのが思っていたより遅かったのもその間に資格養成をしとけばよかったけど、できていなかったというのが現実。MP でその教育が積んであったかはわからないが、新事業に人を充ててしまったのもある。そこは素直に反省しなければならない。今カスタマが戻って

きているので計画的に教育をしっかりやっていく、特に 320/330 外航が持っている機材になかなか対応しきれていない。しっかり来年度の計画に入れ込んでやっていきたい。

組合 JAL の考えは工数が浮いたらもったいないから他に突っ込んでしまえという土壌がある。せつかく浮いたなら人財育成に回せばいいのと思う。

本部長 そうではない。コロナの間、絶対雇用は守ると言った。整備は出向もなく、何をやったかという、機体整備を戻した。収支もあるかもしれないが、例えば運航整備だけやっている品質が良くなったからコンポーネントをあんまり交換しなくなった。そのような人たちにちゃんと TOOL を使って仕事をしてもらう機会を C'K や長期 STAY の飛行機でしっかりやってもらうために戻した。一方で AFRS 資格のところは、クラスルームトレーニングは入れていたが実機が飛んでこないでプラティカルトレーニングができない。どこか外国でやらなければならないがそれがコロナでクローズしてしまった。これからどうやってリカバリーしていくか考えないといけない。AFRS については思い通りにいかなかった部分はある。

組合 余力があるときに引当機をやるのであれば、資格者もいてちゃんと教えることもできて、スキルも上がると思うが、資格者がいないのが現状。支店からの応援も短期支援でスキルがどれくらいあるかわからないから簡単な作業しか頼まざる得ない。ベテランにパネルオープンのようなスキルのもったいない使い方をしている。若手には大事かもしれない。だけどベテランに分かっている事を何回もやらせるのはスキルがもったいない。そういうところを見てほしい。

本部長 そこは目的が浸透してなくてアサインか的確に行われてなかったっていうことだと思う。

組合 それは無理だと思う。実際にアサインしていた人が悪いわけじゃない。そんな環境でやったら誰だってできない。

本部長 いや、だからまさしく資格者の配置とか、そういうところで、きめ細かいアレンジができなかったせいだと思う。ただ、基本コンセプトはそうだった。それで今がチャンスだと。もう 19 年までは、とにかく馬車馬のように働かないといけない、人財育成なんかやってられない、という状態だった。それでせつかく、こう余裕ができたから、ここを使ってしっかり実作業をやってもらいましょう、色んなところ見てもらいましょう、っていうコンセプトだったけど、実態はそうではなかった。そこを反省して、次コロナ来られたら困るけれど新しいプログラムを考えなければならないと思った。

組合 AFRS の部分では反省があると言ってくれたけれど、とはいえ復便は急にくる。それで「JAL さんお願いします」というオファーがあったら、すぐ受けますよね？現場の方は、準備ができていないのに、それを担当させられることが非常にプレッシャーになっていて、一人に対する仕事量も多いし、休みも取らせてもらえない、そんな状況になっている。選別

して断るといふ事例はあるのか？

会社 それはあります。もちろん基本的には応じられる能力を確認してから受けるとしているから。ただ、全部が全部言ってきたら当然キャパで受けられないことがあるので、プライオリティをつけながら。

組合 現場のいっぱいいっぱい具合を見ると、全部取っているんだらうな、という感じで、もうこれ以上取らないでくれよという話になってくる。

本部長 それは私が「全部取れ」って言ってるから。でもちゃんと優秀な人たちが「いやいや、そうは言っても～」って選別してくれるから。

組合 それに反論できる人が周りに居るなら頼もしい。気合だけで受けるのはあまり良くないので、周りが冷静に見て、取れる分だけ取ってもらえるようにお願いします。

■訓練時の減額、資格の無駄打ち、社長賞について

組合 A350 の資格者養成が急ピッチで進んでいる。その訓練でシミュレーターの使える時間が夜中になることがある。シフト手当も付かないのにずれた勤務をやらされている。それでも普通の地上職の賃金に戻ってしまうというところに、納得いかない部分がある。やっぱりずれた勤務をさせる時、何かしら手当もつけることはないのか？

会社 フライトシミュレーターを使っているんで、そこは乗員の訓練との調整でそういう時間になってしまうこともある。やはりできるだけいい時間をとるように調整しているというのが実際のところ。

組合 恒常的にシフトで働いている人しかシフト手当がつかないから、こういう単発のものに何も無いのが問題だろう。

会社 単発ではそういうこと。深夜の部分は付くけど。

組合 実態的には恒常的とも言える。350 の教官達は、ほぼほぼシフト。訓練が 2 ヶ月あって担当が分かれているから、その人が通して 2 ヶ月にはならないけど、1 年間トータルで相当な日数が入っている。

会社 シミュレーター使うのは部分的なところなので、恒常的に夜勤になり、それが恒常的に長期間に渡るのかはちょっと確認してみたいと思う。

組合 シミュレーターだけでなく、ランナップも遅番でやっていたりする。そういう時にも訓練教官とか訓練生にシフト手当は一切出ない。それはどうなのか、という話。

会社 機材の関係でピッタリ D 勤の時間帯には飛行機を準備できないということは、やはりオペレーション優先なので。

組合 春闘でまた言うけれど、教育に行っている間、減収になるというところが問題。若者が資格取得してきて訓練から帰ってきたら「今月厳しいよ、シフト手当全くついてない」という話をされると、頑張ったのにそれはないなと悲しくなる。

組合 兼務教官をやっている人も、通年で考えると、年収はだいぶダウンする。その拘束されている勤務時間以外にも、自分の時間で勉強しなければならない。賃金の発生しないところでサービス残業になる。それを相当な時間している。

組合 教育と資格の話では、実作業しない管理職に資格を取らせている問題は前から伝えている。逆に、支店マネージャーだったら就航している機種は持っているほしいという意見もある。管理職が資格拡張するときのアサインは、自分が決めるのか？部長か誰かが決めるのか？

本部長 部長ですよ。

組合 例えば、この前も JGS に出向した方が A350 の資格を取ってすぐの出向だった。資格を取って天王洲に行ってしまった人もいる。これは無駄打ちですよね？

本部長 はい。そう思います。あのやっぱり人事異動と資格はセットだし、そこは適正化していかなければならないという話はしているところ。一方で、支店に行くマネージャーの話は、基本的に、4 大支店以外の国内支店の場合は、プレイングマネージャーをしてもらいたいの、資格者でもあり、組織管理職でもある、にしたい。でも、例えば、当初飛んでくると思っていたものが任期の 4 年の間に、機材が変わって一機なくなりましたと、その代わりに、配下の人にその資格を持っている人を付けるというはあるかもしれない、一時的に。でも基本的にはみんな揃えてのアサインというのがあべき姿だと思う。組織管理というところからすると、飛行機来なくなったからすぐ帰れ、ということにもならない。マネジメントとして、チームをまとめる能力がある人をアサインしている。

組合 カイゼン・提案の目標もあるが、以前社長のステッカーが社長賞という話だったが、正式な賞品は決まったか？

本部長 私のステッカーはおまけで付くけど、幻のファーストクラスカレーを一旦つけた。これは、来年度に向けて、もう一回改善したい。そんなに大それたものではないけれども、せっかく「社長賞」ぐらい、頑張ってくれたものだから。

組合 社長賞だからやっぱりみんな期待する。大賞がステッカーとか、カレーじゃなくて、現金がいい。費用も大幅に削減しているのだからその中から何とかならないのか？

本部長 やっぱり頑張った人にはそれなりのリターンであるべきだと思うし、本当は賞金とかあげられればいいけど、いろんな制度で難しいみたい。だからちょっと考えている。

組合 コロナでお金を出さなくなったのではなく、制度的にカイゼンの賞金を出すのが厳しくなったのか？

本部長 現金だと税金が絡んでけっこう難しい。

組合 税金を引いてもお金がしっかり残るくらい賞金を出せばいいと思う。最後に e-Learning の教育が多すぎることも問題。コロナがあっても忙しくなっているから、教育もあんなに必要なのでは？今後の計画はどうなっているか？

会社 e-Learning は、それぞれのニーズがあってやっているところで、基本的には年間の MP に必要な物を当てはめた上で展開している。基本的に就業時間にやるのが前提。最近の流れとして、動画を使った教育とかが増えてきている。それはメリット・デメリットがある。そこは最適な部分をしっかりと狙いながらやっていく。工数に関しては、来年必要なものを MP にしっかりと落とし込んでいく。

組合 「隙間時間でやってください」ということだけど、その時間がない。だから自宅でやっている人が多い。サービス e-Learning している人が多いから、見直しは必要だろう。

委員長 今、JALEC は褒める文化を大事にしようとしている。だけど、褒める文化が偽善的にならないようにしないといけない。例えば、サンクスセーフティは件数ありきになっていたりする。そもそも正直に話せないのに褒める文化と言われても、何かを隠すということが裏に潜んでいるもの。整備は全部正直でいなければならないし、もともと正直でまじめなのが整備の取り柄なはず。それが生産優先になって出来ない状況に立たされることもある。上手くいかなかったことを責めるのではなく、そうせざるを得なかった土壌に思いをはせて欲しい。そういう思いやりを持った対応をして欲しい。