

「基本へのこだわり」を実践できる整備体制に

12月5日 9:30~10:30、2022年度年末年始輸送安全総点検実施要領に関する説明会の報告その②です。

■本音を語れる職場になるにはまだ時間がかかりそう

組合 役員巡回もすることになっているが、先週、堤本部長に朝からお会いしたが現場を回ったりしましたか？

会社 その時はできなかったけど、他でお話を聞いてきた。

組合 車座とか、かしこまった場ではなく、普段仕事しているところでちょっと話を聞くと生の声が聞けると思う。

組合 「にくい・やすい」のところでも、本音が言いにくいが大変。本音が聞けなければ対策も打てない。本当に正しいことを言うと、それを吊るし上げるような職場風土がまだある。団交の場で指摘をするとその事例に関わった人を探して追及しようとする。そういうことをするから本当のことを言えなくなる。それでは安全文化の醸成なんかできない。

会社 課題は決して無いというわけではないと思っている。本音が言いづらい実態もあるのだろう。夏に「熱いコミュニケーション」というテーマで実行したのもそういう課題認識。まさに需要が回復していく状況の中、職場では応援をもらったり、普段一緒に仕事しないような人たちが一緒に仕事するため、「あうんの呼吸」ができないとか、マスクをしていてコミュニケーションの面で難しい環境があるだろうと考えた。コミュニケーションのやり方とかもオンラインが入ってきたりして変わってきて、我々が把握できていないこともあると思ってそういうテーマだった。それも踏まえて年末年始は、本当に実際に足を運んでしっかりモノを見ていく。引き続きマネジメントから見た視点だけではなく、双方向に職場も含めたコミュニケーションを取っていけるよう我々としても心がけていきたい。

組合 水戸黄門みたいに本部長が立場を隠して、職場に行くと話を聞かないと本音は聞けないと思う。

会社 大いに課題認識している。従っているんなやり方をしていかなければいけないが、「安心して報告できる環境の整備」と言っているのも根っこにあるのはそのところ。特に、だんだん今みたいに忙しくなって、仕事に余裕がなくなってくるとマネジメントをしている人も、現場の人もミスをして言いにくいとか、何かおかしいことがあったときに、「余計なこと言うなよ」みたいな話になったりとかはあると思う。そういうのを潰して行きたいと思っている。一番あるべき姿は、職場の職制の方が、「うちの現場でこんなことで困ってるんだけど」と言ってくれるのが一番だと思うので、そういう環境を作っていくのが我々の仕事だと思っている。

整本 勉強会で「安全文化の醸成」というテーマで「報告しやすい組織を作りましょう」と改めて職制の皆さんに説明している。そういう効果が今回のキャンペーンでも発揮できればいいと思う。これ一回やったから、それができるといえる話ではないと思うので、継続的に打ち込んで行かないといけない話。

組合 職場の雰囲気はすぐには変わらない。年月をかけていかないと難しい。今回の年末年始、「基本に忠実に」という

話だが、「基本を遵守して、飛行機を遅らせてもいいからマニュアルを読んでください」と組織からは言われる。ただ実際のところは難しい。Delay code で整備の責任になったら犯人探しになる。だから飛行機を遅らせてでも安全を守ろうという文化にはならない。まずはしっかりマニュアルを読めるだけの人と時間を確保してそういう文化を作っていくべきだろう。

■「～しにくい」ため時間が取られ タイムプレッシャーに

組合 「にくい・やすい」のところで言えばドックとラインで書類の処理が違って、両方覚えるのはなかなか難しい。e-record もいいシステムではないのでやりにくいところも残っている。ラインとドックでこういったところの統一はできないのかと思う。技術がSERを出すのはいいが、部品がないまま出してくる時がある。それが仕事をしにくくしている。そういう無駄がタイムプレッシャーにつながり不安全要素にもなる。

組合 e-log も修正に手間がかかる。「捏造になる」と言われるが飛ぶ前なら単なる修正。そこにも時間がかかっている。正しく打ち込むより訂正の方が何倍もの時間が取られる。これは「時間が無くて、ヒヤヒヤしたことがある」に該当している。システムを入れるのはいいけれど現場の負担ばかりが増えている。今は過渡期と言うかもしれないが現場の負担を下げないと不安全事例は減っていかない。

組合 こういう話をグループ討議して係長がまとめて課長が安全推進部に報告すると思うが、ずいぶん丸められて厳しい声は上がらないと思う。最初のグループ討議で出した内容はそちらで全部見ることはできないのか？

会社 残念ながらそのようにはなっていない。

組合 一般職が書く報告書には辛辣な声がかかれているのでそこを見た方がいい。それと航空保安自己点検のアンケートを実施するけど、記名式になっている。名前を書くと本音を書けなくなるので次回やる時には検討してほしい。

組合 安全啓発センターの見学促進とか事故を忘れないようにという取り組みもあるけど、ご遺族の方々は忘れられない。今年10月に裁判があって、高裁に控訴される話になっているが赤坂社長はこの問題に対処どう思っているのか？そういう話は経営会議で出るのか？

会社 逐一報告されているから裁判の経緯は知っている。

組合 今年は御巢鷹山に登ってきた。慰霊の園で以前は展示してあった文集がJALの指示で下げられていた。疑惑の残るものは出さなくなる傾向があるので安全啓発センターも現物を出し続けるようにしてほしい。

委員長 残りは整本労協とかで話していくが、疲労リスク管理の話、まだ取り組んでいないにしても、今の夜勤のあるシフト勤務は疲労が取れない。年間総労働時間に拘らず、働き方を見て疲労が残らない勤務を作してほしい。