

疲弊した職場の状況を伝え 対応を求める

11月6日 9:00~10:00、24年末闘争第4回目の団交報告その②です。

■これまで通りの採用、育成では間に合っていない

組合 高等専門学校からも募集しているが、JALECブランドでは来てくれないという話も聞く。さらに広げて工業高校の超優秀な、最上位の人を探してくることはできないか？

整本 過去にはあったけれども、現状ではまだそこまでは広げない。でも将来にわたって全く工業高校の人たちを採用しないかという、そういうことは決してないと思う。

組合 現状は、まだそこまでは必要ないという判断？

整本 今は航専が定員を満たせない状況が続いていることの方が問題で、学校と一緒に取り組んでいる。来年の入学者からは増えつつある。本当に航空整備士をやりたい、こういうモチベーション高い人に我々としても入ってもらいたい。

組合 それはわかるけど、全然スピード感が足りない。

整本 繁忙感があるという面では、現時点では工数の調整のために海外の整備に出すなど、そういうところに対応しているけれど、そういうところを少しでも我々がコントロールできるようにすること、採用もしっかりとれるようにしていきたい。

組合 今そんな悠長な採用方法では間に合わないから、現場から警鐘を鳴らしている。繁忙感が増して、もう本当にやっつけ仕事になってきている。夜勤で夜食も食べないで、朝4時まで飛行機を何とか仕上げ、その後書類整理をして5時になって、そうしたらもう自分の担当する飛行機にいけないといけな。本当は4時半に立ち上げに行かなければならぬのに、そこですでに30分もマイナス。だからそのマイナス分の品質が下がる。そこまで追い詰められている。

整本 そこは業務改善勧告が出たとき、非常に危機感を持って、重整備を海外に出して運航整備の工数確保をするようにした。それ以降も、繁忙感がなくならないので、計画作業を支店でもやるようにしている。羽田、成田においてしっかり作業時間を確保できるように継続して取り組んでいる。

組合 それをやっている、間に合っていないということ。重整備を海外に出しても、今の重整備は2交代の人たちだけしかやってない。だから元々バッファーになってない。運航に力がかかるのなら重整備の3交代を増やすしかない。重整備の2交代もミニマムの人数だからそれもできない。田村社長も「職場の繁忙感に対し我々の感覚がずれていた、そこに気付いてなかった」と言って謝っていた。今、「立ち止まれ」と言われるけれど、全力疾走してようやく夜勤が終わる感じ。

整本 そういう繁忙感もあるということで、S帯の時間を少し後ろ倒しにするとかしているし、あと重整備を減らしても、運航側の負荷軽減ならないというところは、ここを少しでも軽くして、引き続き会社としてバランスを取れるようにしていきたい。

組合 S帯をちょっと後ろ倒しにしてN勤の工数を減らすと

いうのも数字上の部分でしかない。例えば1時間増やしたところで1時間の仕事できるかというそうではない。便が着いてからが、オーバーナイトのスタート。待ち時間とか無駄な時間があるから、S帯をずらしても、それだけの工数はこなせない。そこに申し送りが発生すると、逆にロスが大きくなるだけ。

整本 実際にそれをやって、それをずっと固定するというのではなく、うまくいかなかったというご意見も伺っていて、そこはそれで次はどうすればいいのか、我々も考えて継続的にやっていくので、ぜひ一緒に協力していただきたい。

■何でも言える風通しのよい職場になっているのか

組合 その「ご意見を伺う」ところ、職場からも課長のところまでは伝えている。課長も問題意識を持ってきているが、マネジメント層に伝わっていない気がする。委員長が田村さんに直接訴えて、急に変わるときもある。普通の経路で上層部に進言できる人がいなくなると、現場もだんだんモノを言わなくなる。意見を吸い上げる方法として、社長に直談判できる人はそうそういない。どう工夫して意見取りをするのか？

整本 現時点でも、そういう生産を作るところについては、「職制を通して」というのが基本。それで重整備を海外に出したり、シフトを変えたりとかしている、良し悪しの判断は分かれるかもしれないが、しっかりご意見は聞いていると思っている。

組合 ここで話しても総務部長と私達で温度感とかスピード感が全く違う。ということは総務部に上がっている情報と、私達が現場で感じていることが全く違うのだから、どこかで止まっている。しっかり聞いていたらこんな議論にはならない。

組合 結局のところ、海外受託がもう人員不足の根本原因になっている。これをどこかで制限するか撤退するか、何か一定の基準とかないのか。来たら全部受けるのか。

整本 外航の受託についても生産状況を見て、我々としてできるものやっていくところ。そこは変わっていない。

組合 できないものにも手を出しているようにしか見えない。もうJAL便を放っておいても外航をやらなければならない、外航受託をとりあえず切ってみたらどうか。「立ち止まれ」と言っているのだから。

整本 外航受託で忙しくなっている感覚があるのかもしれないけれども、そこも机上の空論と言われるかもしれないけれども、必要な工数については一応きちんと見ている。

組合 今月から上海航空が追加された。そこをケアするために普段JAL便の人がAFRS持っていると言えない。結果として、JAL便の方が1人減って忙しくなって、資格のない人が787の立ち上げをしようと、そういう工夫をしているけれど、もう本当に回らない。M2の人が行くと、何か特別なSQがあった場合は、事務所にうも誰も人がいないか

ら、回らなくなる。AFRS をやっている人も、次の便のことを考えながらこなしている。非常に苦しい現場になっている。

組合 いままでいろいろ問題を言ってきたが、その解決方法が外航受託を止めること。諸悪の根源のこれを止めるか、人を大量に採用するかどちらか。止めないのなら本当に中途採用でハンドリングできる人を連れてくるしかないが？

整本 現時点では中途採用というところには広がっていない。

■組織の細分化で組織間の厚い壁ができています

組合 組織を細分化しすぎたせいで風通しが悪い。どうしても自分の職場を守りたくなる、そういうセクショナリズムが生まれてくる。ゆとりがあるときならそれでもいいかもしれないが、人がもうカツカツ状態で余裕がない中では、人に優しくなれない、そういうところ大堀本部長は理解できてます？

本部長 風通しの悪さ、情報の吸い上げ方、そこに一つ壁があるということ、今の組織を細分化した話は、自分のところから隣のヘルプに行くとか、そういう余裕がないということ？

組合 そう、余裕がないからヘルプの話にはならず、単に隣の課が楽しんでいるように見えてしまう。お互いにどこの課が、どこのシフトが楽しんでいると、そういう話になってしまう。実際そうでなくても、自分のところが大変だから、他のところに優しくなれない。出勤している人を全部効率よく使うようなマネジメントができてないから簡単に言うと、無駄が多い。やっばりまとまりを一つにした方がコントロールしやすい。

会社 管理単位を減らした方がきめ細かな対応ができるということもあるのでは…。

組合 その一般論が整備では通用していない。今は2シフトがハンドリングしている機体に対して、ヘルプが行くところは3シフトからではなく、どうしても2シフトになる。

整本 それは組織を細分化した弊害なのか、人を管理するところも一緒に分けてしまっているのがいけないのか？

組合 課長達が悪いと言ってしまったらそれまでだけど、確かに課長達が話し合ってお互いヘルプすることになれば、少なくとも変わると思う。でも実際はそうになっていない。昔から組織の壁を取り払おうと思ってできなかった。だから一つの課にしてしまえ、と言うけれど、それもできないだろう。

整本 管理スパンの問題もあるのでそうなる。きちんとボードコントロールあたりが差配できるようにすればいいことで、多分今もやっていると思っているけれど…。

組合 元々のリソースが足りないから、そんなことやってもやりきれない。あと勤務時間が違うから口出しできない部分があって、ボードの差配ではどうにもならなくなっている。

■部品不足による流用も多忙感につながっている

組合 予備品不足の回答が「前年度同実績 98%と同じだから、足りています」みたいな書かれ方。この数字は運航整備に特化したサービス率だから、他の部分でみんなが苦労している。もっと厳しい数字を表記して、経営全体で把握してほしい。正直な数字を出せないのは何なのか？

整本 この数字だから、会社として十分満足しているのかいって決して我々もそういうふうには思っていない。やはりラインで部品が足りないということは、我々としても感じているので、CSZ でも何か指標になるような数値の検討はしているところだけれど、まだお示しできるようなものはない。やはりラインを助けるため流用が多くなる。そういうのは極力少なくしていかなければならないので、できることからやっている。とはいえ世界全体としてはサプライチェーンが乱れていて、我々

だけではなく、世界的にどのエアラインも苦労している。なかなか一朝一夕にうちだけが部品を買ってくるとか、そういうことができない現状。それでも、我々でできることをやろうということで、CSZ 中心に、実際にサプライヤーの方に行き、何か改善できるものはないかとか話し合っただけで部品の供給というのを少しでも良くしようと努力している。

組合 この回答ではそういう危機感が伝わらない。部品がなくて A350 の空調システム 2 系統のうち、1 系統が死んでいても、その状態で 10 日間も運航している。昔はそんなことしなかった。それなのに、結局サプライチェーンがどうのという話で終わってしまうと、もうできることは予備機を持つことしかなくなる。部品が入るまでの間、他の飛行機を飛ばすしかない。MEL の適用件数だって多い。何か具体的な打ち手を示してほしい。1 日の便数を減らすとか、予備機を持つとか、それができるような路便にするとか。そうしないとお客様に迷惑かけるしかない。部品流用していると工数も余分にかかるリスクも大きい。だから流用もゼロにしてほしい。

整本 流用は倍どころか 3 倍の工数になって、非常にもったいないのはわかるし、会社も認識している。その流用工数を下げられるように、何とか部品を確保できるようにやっている。

組合 スタンバイ機を確保しようという考えはないのか？

整本 スタンバイ機となるとあまりにも大きくなりすぎるし、まずは部品をしっかりと準備するというのが、本来あるべき姿だと思う。現時点でもスタンバイ機というのは、準備しているけれど、部品取りみたいな予備機がほしいということ？

組合 代わりに飛んでくれる飛行機でパーツ取りとは言っていない。何かあった時に代わりに飛んでくれる飛行機があってほしい。でも今の現場だと、何かで 1 機 AOG になると、もういろいろ流用されて部品取りみたいになっている。

整本 部品が入らないのは結構外的要因でなかなかこちらの努力も難しいものの、ショップで部品を準備する以外に、例えば、インサイクルリペアだとか、オンウイングサポートでなるべくショップの知見を生かして重整備のところに行って、部品を替えなくてもそこで直すようなこともしている。

組合 それで良くなっているところもあるけれど、このサービス率 98%の残り 2%が問題。その 2%はキャビンのパーツだと思う。でもこの回答を他部門の人が見ると、そんなに大変なことになってないと思ってしまう。乗員から見たら MEL 適用しているのは整備士が悪いと思われる。

整本 言っていることはよく理解できる。指標のところの問題ということだと思う。

委員長 職場の声はまだまだ伝えきれていない。今日も若い JALEC の仲間から「頑張ってください」と言われてここに来た。1 人抜けると、残った人の負担が増える。それでも、もう組合関係なく送り出してくれた。彼らも JALEC 労組や JALFIO が受諾している回答を動かすことは、なかなか難しいと思っている。それでも、わずかな望みにかけて JLU に頑張ってもらいたい、と言ってくる。今日、再回答はなかったけれど、一時金だけでなく、いろいろ問題がある。人の問題、安全の問題、部品の問題とかあるが、この今回出されているのは回答ではない。これでは、全部現状で問題ないということになる。今日話したラ確手当の 2 機種目の話とか、もう 1 回検討して、2 機種目 1 万円にするだけ結構変わると思う。みんなの意識が「何か会社も考えてくれているな」と思える。そういうことをぜひ次の団交で聞かせてほしい。