鳥取社長出席 経営協議会報告②

JLUニュース
No 982（16－21）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年 11月 28日
Tel：03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

現場を見て、話を聞いて、JALを変えてほしい

11月22日9：45～10：30、年末闘争に区切りがついたなかでの経営協議会報告その②です。

■JGSの人員配置は 外部リソースの考え方は

堀尾本部長 標準の作業工程があるので配員は決めている。そこの作業工程は ANA とは違うので人数が違う事はある。去年は機内清掃が間に合わない等あったが、危機的な状況からはだいぶ改善しているし、採用は続けている。資格の問題は気づくのが遅れて非常に反省している。新人が増えていて、資格の付与が遅れている実態があった。そこは東京採用の方を、福岡、札幌に行ってもらって、そこで資格の付与を進めて、ALL JGS で資格者を増やす。資格者に負担が集中するところも分かっていて、何とか改善すべく、私自身が、毎月何名資格者が増えているのかを見ている。今までは現場任せだったところを、今は会社が見ている。人材の育て方について、今までは訓練のやり方や時間等のアップデートができていなかった。これからは会社が教え方をしっかり変えて、チェックして、フィードバックするなど、今までとは違う教育をすることで、それぞれの人の顔を見ながら、しっかり航空人材を育てていけるよう力を注いでいきたい。

組合 JGSとJALスカイは堀尾本部長にしっかり顔を見てもらえるからいいとして、それでも人数が足りない部分は外部リソースに頼る。JAL の名前の付かない会社だと人を集めるのが相当難しくなっている。関連会社を吸収して、JAL グループにしていくことはグループ全体として考えないのか？

堀尾本部長 二次、三次委託先の顔も見に行こうとしているが、規模を拡大するといった考えはない。ただ空港業務の裾野が広がっていることは、航空局も認識していて、ランプにいる方々全員で安全を守っていくためにどうすればいいのか常に考えているし、非常に重要度が高いと思っている。

組合 適正な契約料金を払っているとは思うが、その先で人材に回っているかが分からない。二次委託、三次委託ではなくJALグループ内で運営した方がいいと思う。これから30年までの計画が出ると思うが、右肩上がりで成長していく計画を作るなら人数もそれなりに増やしていかなければと思う。

堀尾本部長 仕事をやりやすくするための DX とかやりやすい器材を入れていこうということを今やっている。

■新機種受領、空飛ぶクルマ、広報戦略について

組合 機材計画について、ボーイングがストライキで連日新聞を賑わせていた。JAL も 737MAX8 を購入することになっているが、予定通り入ってくるのか？

小山経営企画本部長 MAX8 だけではなくて 787 もそうだが、ボーイングのストがようやく終わって、今後の影響を心配していることは事実。ただ MAX8 は 26 年度の導入について、今のところ大きな遅延をするといった話は来ていない。大幅に遅れる、もしくは数ヵ月遅れるような事があれば、既存の 737-800 の退役を若干延伸するなりして、機材計画はしっかり準備ができるようにしていく。

組合 新事業について、空飛ぶクルマの万博での商用運航を断念した。これについて職場では「新事業じゃなくて本業に専念してほしい」という声はあるが、いろんなことにチャレンジするのはいいと思っている。ただこの事業が利益を生むのはいつ頃なのかというのと、商用運航が実現しなかったことで、何か計画に変更があったのかを聞きたい。

鈴木イノベーション本部長 JAL として大阪関西万博で商用運航をする計画を立てていた。ただボーイングの話があったが既存の機材においても、開発状況の遅れなどがある中で、新しいエアモビリティの開発の状況が全世界的に遅れているのが、今回の商用運航が難しかった原因であると考えている。一方で我々としては 6 月に住友商事と株式会社 Soracle を作って、未来に向けて動き出している。今後は機体の開発状況を鑑みつつ新しいモビリティの安全をしっかり確保し、新しいビジネスとしてのチャレンジを進めていく。一方、利益については、万博後に、いわゆる型式証明、これが取れている機体メーカーはまだ世界的にないので、ここを待って、取れ次第 JAL としていち早くそこに携わって収益化を目指し、早期に利益の実現を目指していきたいと考えている。

組合 事業が出来上がったときに、どの辺を JAL と連携していくのか?昔あった成田から都心へのヘリコプター輸送のような、そういう簡単なイメージがあれば教えていただきたい。

鈴木本部長 具体的な路線とかはまさに今、新しい事業体で考えているところ。我々の強みは空港と考えていて、空港とどこかと考えている。例えば、イメージではあるけれども、都市部の人が住んでいるところの上空を飛ぶのは難しいと個人的には考えていて、関空と淡路島とかセントレアと伊勢志摩のようなところや、島しょ部、離島間、まだ我々が飛んでない過疎地、飛行機が飛べないようなところの 2 次交通をイメージしていて、まずはその辺からと考えている。

組合 広報のやり方が、ANA と比べて JAL はどうしても地味に見える。機体のリブレット塗装もJALも早くからやっているのに、新聞ではANAが先で、「JALも一応やっています」みたいな書かれ方。広報が悪いわけではないけれど、熱中症対策も ANA が FAN ベストをたくさん導入するという報道が出て、JAL は手遅れ感がある。広報の取り組みとして JAL でいいことをやっていたら、もっとオープンにしてほしい。勝ち負けの話ではないけれど、今後の戦略とかを聞きたい。

野田総務本部長 ご指摘の事例は我々も認識していて、内容が100%同じでないにしても、あたかも「ANAが先行」とか、「ANA しかやっていない」みたいな報道は非常に残念に思

う。こういう記事が出た場合にはすぐに記者に連絡をして、正しい情報を伝えている。やはり企業イメージとかに大きく影響するものなので、今やっていることは 2 点。一つは記者とのコミュニケーション。やはり JAL のことをわかってくれないと正しい記事は書けないので、記者とのコミュニケーションは本当に社長レベルも全部含めて、徹底的にやっている。もう一つは発信の方法。各社、各本部がバラバラと出していくのではなく、一定のストーリー性を持って「面白い、これは出したい」と思ってもらえるように、こういうコーディネートは責任をもってやっている。あとは攻めの広報が必要だと思っている。我々が完璧に綺麗な形になってから出そうとすると、どうしても遅れてしまう。こういうことがないように、多少生煮えでも積極的に出していきたい。これからを期待してほしい。

■整備の繁忙感を経営全体で共有してもらいたい

組合 国際線仕様の 777-300ER が国内線で使用されることがあるが、整備は国内線なので 90 分前に機側に行くが、乗員と CA が国際線仕様ということで 90 分よりも早めに機側に来ている。最近は整備も、クルーが早く来るのが分かっているので 90 分よりも前に機側に行っている。350 の代わりにあてているとは思うが、座席数も減少するし、IFE も使用出来ないのでサービスも悪くなる。いつまでこの運用を続けるのかをお聞きしたい。777 が無くなるまで続くのか？

レゲット常務 国内の一部に玉突きで入れている部分があるのと、国際線の DGT のプラスアルファの部分もこの機材を使って間隔をあけているというのが、この冬から始まって、来年の夏にもできるよう現在調整に入っているところである。777 を国内でいつまで使うかというのはまだ決まっていないところ。350 次第ではあるが、国内線も、今後どうやって行くかということも見直しを考えている。それに国内路線機材も増えてきて、どう使っていくかを検討している。-300ER をいつまでというのは今答えることができない。

組合 まだ検討中であるのなら、777-300ER を国内線から外してほしい。CONFIG が違うしクルーの数も違い、使い勝手が悪い。なるべく統一してシンプルにしてほしい。

組合 整備本部の上期説明資料によると、2025 年に外航受託のシェア 60%目指すという目標がある。この数字は JAL 独自の考えに基づいて決めたのか、国や他の機関から割り振られてこの数字になったのかをお聞きしたい。

田村整備本部長 政府がうんぬんというのはない。一番のトリガーになるのは日本全体を考えたときにインバウンド 6000 万人の話があって、本邦航空会社だけで、さばききれないので外航各社も当然入ってくる。それを誰がハンドリングするのかという環境にはある。それを「JAL で」ということは無い。ただ我々にとってはビジネスチャンス。JAL/JALEC のパフォーマンスは非常に高いと思っているし、期待もされている。それをしっかりと活用して社会貢献することは重要なミッションだと思っているので、60%という目標を立てている。「そんなに人いないよ」ということだと思うけれど、ケーパビリティの問題は今粛々とやっている。外航のハンドリングの仕方、器材も買ってきているし、トレーニングの仕方、ライセンスの取り方含めていかに時代にマッチさせていくかというのは大きな課題だと思っているので、目標達成に向けて、そこの改善を急ぎたい。ただなかなか皆さんの手ざわりにならないのは、もどかしいところ。皆さんに過度な負担をかけないような体制を作って、6 割を達成して社会貢献をしていきたい。

組合 そこが経営陣と現場の感覚の違いで、埋めなければならないところ。高い目標を目指したいという熱い思いも理解はするが、現場に無理がないことを前提として目指していくべき。自分が幸せではないと他人の面倒は見てられないという話をしたが、ある程度余裕があるなら、私も言わない。今は非常に危機的な状況にある。業務改善勧告以降もいろいろな問題があって、現場は非常に無理がかかっている。ちょっと工夫して外航をやっていこうという状況にはない。整本労協でも話をするが、ぜひここにいる皆さんにも知ってほしい。トータルキャパシティーの問題で外航を取るなら国内を切るとかしないと、現場でいつ事故が起きてもおかしくない状況。不正が起きる一歩手前まで来ている。そこを真摯に受け止めていただきたいし、鳥取社長にも現場に足を運んでほしい。運航整備では夜勤で食事が取れないことがある。食事時間が取れたとしても 15 分くらいで食べて仕事に行かなければならない。諦めて食事を持ってこない人もいる。それくらい現場はひっ迫している。外航受託の話は赤坂社長の時から言っているが、「インバウンド需要があるから取ってほしい」と政府から言われていて切れないと言っていた。それでも、今が危険な状態にあるということを、わかってほしい。

田村本部長 特に羽田の超繁忙感は、もう重々承知で今の整備の一番の課題だと認識しているので、いろいろ今分析して、何か今までになかったソリューションみたいなものも見えつつある。詳しくは整備の中で話していきたい。

組合 他の本部の方もそれぞれ苦労はあると思うが、田村さんばかり苦労して、整備の問題で終わるのではなく、整備がこれだけひっ迫していることを JAL としてどう支えていくのか各部門でぜひ考えてほしい。

鳥取社長 確かに、別に整備の問題だから整備がやればいいと、そういうふうにはもちろん思っていないので、全体を見て、最適なのは何か、何ができるか、DX は使えないか、とか含めて、現場を見ながらしっかり考えていく。

佐藤委員長 今日、いろいろ聞いたけれど、この場で全てが理解し合えることはないと思う、腑に落ちないこととかは残る。だからもっと現場を見てほしいと思う。冒頭言ったように、人を採用していくには、JAL の魅力をしっかり高めて、日本人にとって日本航空の社員はどういう人達なのかが、近所の人にもわかるくらい、品位とかモチベーションの高さ、そういうものが日本を代表するくらいの、そんな社員を作っていけたらと思う。でも残念ながらそうはなっていない。日本航空に入ったから胸を張れるような状況ではない。そこを改善していく必要がある。残念ながら自分の長男は入社を希望すらしなかった。今高校 3 年生の娘がいるので、これから JAL が変わって、娘がこの会社を選んでくれるようになればいい。そうなるためには、まず JAL が変わらないといけない。今は本当に後手後手に回っていて、人が魅力的に働ける職場がない。例えば、労働条件一つとってもそう。グラハンも給料を倍ぐらいにしたら、「すごいな」となって人が集まるはず。昔はパイロットがすごく良かった。パイロットは憧れの職業だった。いろんな職種で、JAL で働くことがすごいと思ってもらえるようにしてほしいし、していきたい。そのためには、ぜひ耳を傾けてほしい。今日一番良かったのは、鳥取社長が「目を背けていたところがあった」と正直に話してくれたこと。これは会社のトップとしてなかなか言えないこと。マイナスの部分を認めて話してくれたのは、すごく衝撃的だった。その今まで目を背けていたところ、生産と安全は相反するところはあるけれど、目を背けていた部分を、ぜひ見つめていただいて、これからの JAL が良くなるよう導いてほしいと思う。

【日本航空ユニオンニュース 982(16－21)号】