鳥取社長出席 経営協議会報告①

JLUニュース
No 981（16－20）
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

社長 安全が喫緊の課題 目を背けずにやっていく

11 月 22 日 9:45～10:30、2024 年度上期決算発表を踏まえた経営協議会が行われました。会社側は赤坂社長以下、各役員、執行役員、部長等合計３２名が出席、組合側は佐藤委員長はじめ、中央執行委員会メンバー9 人が出席しました。以下、報告その①です。

労使代表あいさつ

鳥取社長 みなさんご存知の通り、不安全事象を繰り返し発生したことがあり行政指導を受けた。ただ、社員のみなさんが一生懸命取り組んできたおかげで、現在は落ち着いてオペレーションができていると思っている。ただ、経営の取り組みとしては、今も途上だと思っているので、これからも皆さんと会話をしながら、取り組んでいきたい。いずれにしても皆さんの努力にまずは感謝を申し上げたい。それから上期決算については計画からすると、実は少し達成できなかった。それは 8 月の長い台風等もあり、そういった一過性の要因だと思っており、相対的には順調に推移をしていると思っているので、年度末の 1700 億円を目標に下期も進んでいる。ここも本当に社員の皆さんの努力、ご尽力と認識しているところ。それから私もこの 1 ヵ月ぐらいは、やっと時間が少しずつ取れるようになったので、国内外の職場を回るように心がけているところ。いろんな皆さんとお話をする中で、提言、ご要望をたくさんいただくけれど、それは本当に皆さんがもっとこうしたら会社が良くなる、もっと働きやすくなる、自分たちも生き生きと働ける、こういう考えが根底にあってのご意見であると強く感じた。そういう意味でもやはり今日の機会も含めて、現場の皆さんと経営が会話をしながら取り組んでいくということの重要性を改めて感じている。本日もいろいろ聞きたいことがあると思うので、建設的な機会にしたいと思っている。どうぞよろしくお願いします

佐藤委員長 今日、私から伝えたいことの一つは、経営陣が想像している現場の実態と、本当の現場の実態の差について。それは当然あり、仕方ないものだとは思うけれど、そちらにいるとなかなかやることも多いし、課題もあると思う。社長が 1 ヵ月ぐらい前から現場を回れるようになったということだけれど、まだまだ見きれていないところとか、社長以外の経営陣にも伝わってない部分はあると思う。組織が大きいと、どうしてもそうなると思う。だから直接こうやって伝えられる機会を大事にしたい。経営の持つ情報と実態の差を埋めていけば、正確な経営ができていくだろうから、まずそのための情報を提供したい。それからもう一つは、JAL がこの先、どういう人たちを、どのぐらいの規模で、どんな手法で集めていくのかを気にしているということ。今の日本人の平均年齢は 48 歳で、世界的に見ると 2 番目に高い。1番のモナコは例外として、先進国では日本が一番高い。アメリカや中国などは 30 代、世界平均も 30 代、日本も高度成長期やバブル期には 30 歳ぐらいだった。その頃なら成長できたと思うが、今の 48 歳という平均年齢を考えると、どうやって採用し、長く上手に使っていくか、そういうところになってくると思う。ここで、やっぱり航空に魅力がないと人は集まらない。JAL ぐらいの企業になると、自分のところだけ良ければいいではなく、日本全体が成長していく、いけるような人財育成をするべきだと思うけれど、まずは自分のところが幸せじゃないと人の面倒は見られない。例えばグラハンとかも、人を融通しあう施策をとっているけど、どうやって、どんな人を、どんな思いを持った人たちを集めていくのか。その辺を聞きたいけれど、今日の中ではできないので、この後社長が直々にいろいろなところに足を運ぶだろうし、私たちにも各種協議がある。そこでそういうことを話していければと思っている。もっと理解を深められたら、私達が心配している JAL の将来、ここを切り開けるような話し合いになってくると思う。

質疑応答

組合 鳥取社長が就任されてから半年が経過したが、この間個人的にどのような点でご苦労されたか、また今 JAL が直面している一番の課題について簡単にお聞きしたい。

鳥取社長 本当に個人的なことになるけれど、私のキャリアが客室と、昨年度は CX 本部というところで、役員になり、いろんな経験をしてきたつもりではいたけれど、やはり社長となると、全く想像以外の分野が「こんなにもあったのか」というところも正直あった。そういうことをキャッチアップしていくこと、これは皆さんに助けてもらいながらしっかりやっていきたいと思っている。喫緊の課題はやはり安全のところだと思っている。小さい、大きい、たくさんあるけれど、こういう行政指導を受けたことは、本当に真摯に受け止めていて、ここに今まで目を背けてきたものもたくさんあったのかと、自分が生産本部にいたときも、実際に目を背けていたと思うところがあるので、そういったところにも踏み込んで解決していかなければいけないことがたくさんあると思っている。まずはそれが課題になってくる。

組合 安全が一番と聞けて良かった。我々も JAS 出身として応援している。これからもお願いします。

■DGT の見直しはあったけれど十分とは言えない

組合 厳重注意の対策で羽田の国内線は全機種で DGT を伸ばしていただき、今は状況を見ているところ。一方で国際線の方は A350 の路線について配慮はあったが、787 の路線は相変わらずでタイムプレッシャーを受けている。787 の路線の DGT 見直しは検討しないのか？

路線事業本部 レゲット ロス常務 常に空港本部と連携をとって、どの空港でどの便がどう受けていくか常に連携をとって、この冬からも国内の施策を入れて、国際線も 3 路線だけれど、間隔を空けている。特にニューヨーク、ロンドン等 350

の路線、ニーズがどこにあるかは常に見て可能なところは調整しているし、今後もやっていく。一点だけ理解してほしいのは、日本だけではなくて海外の混雑によって、発着枠が自由に変えられることはできず、なかなか調整ができないものも多いということ。だからこのネットワークとグランドタイムの中で調整しなければならないのが現状、そのためにはグランドタイムの間隔だけではなく、DGT の間の中身も見て何が短縮できるのかを、まず国内線で見ている。今後は国際線も含めて短縮できるものが何かないか見ていきたい。

組合 それは前にも、DGT を長くしてほしい、1 日の LEG 数を減らしてほしい、それからスタンバイを持ってほしいというお話をしたと思うが、ちょっとずつ改善しているのは、私達も見ていて、ちゃんと言ったことに対して分析してもらえているのは伝わっている。ただそれでも現状で足りていない。去年の業務改善勧告から、いろんなことがあって、今落ち着いていると言っていたけれど、実際、最前線にいると落ち着いてない。やっぱり DGT が短いなか、どうしても便間で直さなければいけないことがたくさんある。あと国内線の話になるが、例えば羽田に帰ってこない便、福岡や千歳にステイして戻ってこない便に関しては、羽田の T/R で直すしかない。そうなると時間が足りなくて直しきれないのと、繁忙期になるとお客様も多くて、嘔吐物の処理さえもままならない状態になっていて、それを処理しても臭いまでは取れない。シートカバーを交換したくても部品がなくて C/O せざるを得ないこともある。そういういろんな問題があるので、今の状態でもまだ足りていない。それは品質に直結すること。短い時間でやれるような工夫として、737 で機内誌の配布を止めるトライアルをしている。それもその一環だと思うけれど、それは現場の声として「LCC ではなく、フルサービスキャリアなんだからちょっと違うのでは？」となっている。やっぱり正規の DGT を長く取ることを、さらに検討してほしい。

レゲット常務 何が皆さんのタイムプレッシャーの軽減ができたのか何ができなかったのか。やったことが大事だったのか、大事じゃなかったのか、しっかりと分析していかないといけないと思う。部品のことも多分サプライチェーンの問題もあり、世界中のエアラインも同じ問題を抱えていて、なかなか部品が手に入らないとか、そう他のエアラインも同じようなことを言っている。そして本当に他のエアラインの話を聞いていると、JAL はすごく良くできている。皆様の努力がすごくそこにあるということを感じている。ありがとうございます。

■お客様が増えて空港のリソース不足が問題に

組合 国内線では、朝の 2 便目の SPOT IN がどうしても遅れてくる。事前に調べてもらったら、羽田の空港内混雑の影響なので、この件については JGS の人員不足は原因ではないと聞いている。でも「混雑しているから仕方ない」では、毎日遅れたままになってしまう。遅れが頻繁にあるようなら、出発時間の調整とかも考えていかなければいけないと思うが、この辺はどうなのか？

堀尾空港本部長 そこは本当に苦労しているというか、悩んでいる。厳重注意を受けた際に 2 便目の SPOT IN のところ、少しトーイングの回数を減らすために、オープンスポットでアサインをするなどをしていて、ここは分析中。ただ全体的に、朝飛び立つフライト、それから SPOT IN するフライト、混雑自体は、管制のグランドコントロールのもとでやっているところなので、これは私達だけではなく空港全体の課題なので、他社とも話をしながら、管制の方にもお話をしながらやっている状況。ここはどのように改善していくかというのは、今、いろんなことをやりながら状況を見ているところ。そしてスケジュールを動かすという話については、そこまではまだ話はしていないが、ダイヤが命というところがあるので、今は羽田の空港全体の中で何ができるかをやっている。

組合 その「ダイヤが命」のダイヤが守れないので、初便のダイヤを変えた方がいいのではと提案している。今の 2 便目、例えば 8:50 発だとしたら、普通は 1 時間ぐらい前に SPOT IN するはず。でも最近 3 回の夜勤で一番ひどいときは出発 25 分前だった。8:25 に SPOT IN して 25 分で全部準備するのは無理、燃料搭載もあるし。そのときは 25 分ぐらい DELAY した。他も最近はずっと 35 分 40 分くらいが多くてそれが恒常的になっている。あと半年ぐらい前から、管制のスキルが落ちている。メンバーが変わったようで、最初は慣れるまで仕方ないのもあるけれど、そのせいでグランドコントロールがうまくいってないという実態もある。それとトーイングクルーが足りないから、初便を出した後のクルーが 2 便目を受け持つので、2 便目のトーイングカーが来ること自体遅れていることもある。いろんな問題が重なっているので、ぜひ早期に分析して対策を打ってほしい。

堀尾本部長 はい、ありがとうございます。さらに突っ込んでみます。教えていただきありがとうございます。

組合 あと羽田で遅れる原因のもう一つ、これを JAL 経営に言ってどうなるものかわからないけれど、相変わらずリムジンバスが足りなくて遅れる。それによってお客様を待たせている状況が見受けられる。オープンスポットを使う 737 や ERJ の担当者が非常に心配している。経営としてこれについてはどう考えているのか？

堀尾本部長 羽田については、リムジンバスに全体アレンジをしているのは空ビルさんだけれど、リムジンバス自体はターミナルが三つあって、全部一緒のリソース。だから困っているのは全エアライン。現状問題は二つあって、一つはバスの台数が足りない。ここは、かき集めて揃えてきていると言っている。でもその台数で足りているのかどうかは、エアラインとして常に見ている。もう一つはドライバーの問題。ここはまだ足りてなくて、間接の方がドライバーに配転するとかいろんな努力はされていると聞いているが、それを毎月聞いているというのが現状。今工事もやっているので、ここは状況としては全員で何ができるのかを今見ている。あとは自動運転とか、そういうこともやっていかないといけないということで、トライアルもやっていく。ここは全エアラインの課題としてやっているので引き続きやっていく。

組合 その件では、国際線の方も合わせて、今後見ていってほしい。カスタマーもかなり増えていて、オープンスポットを相当使っているので、よろしくお願いします。

堀尾本部長 はい、国際線も合わせて見ていきます。

組合 JGS 含めグラハン業務における人員の確保は現在どのような状況か聞きたい。JGS では、中堅の資格者足りないので、彼らに業務が集中し、その結果、職場全体が疲弊した雰囲気になり、それを見て若い人が辞めていくと聞いている。一方で ANA の場合は機側に配置する人員がしっかりと確保されているように見える。JGS の場合は JAL 便対応で 2 人 3 人とパラパラっと人が寄ってくる感じ。整備が行ったときには誰もいないこともある。JAL として JAL 便に対する JGS の配員、最初に付く人数に基準やルールがあるのか？

以下 JLU ニュース982号に続く