整本上期実績説明会報告②

JLUニュース
No 986（16－25）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年 12月 24日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e−mail honbu@jlu.co.jp

居心地のいい職場にするため今後も言い続ける

12月17日、10:10～11:40整備本部、2024年度上期実績の説明会報告その②です。

■一人の作業が当たり前で人財をどうやって育てるのか

組合 ラインの国際線は、カスタマーも自社便も整備が 1 人作業になる事が多い。O/N も最初 2 人で行くけれど、途中から 1 人が他の機体に行ってしまうことがある。孤立感の話と、整備士育成の課題が全然解決しない。「声を掛けよう」と言っても「一緒にいる人がいないのに、どうやって声掛けするの？」という話にもなる。運航整備は、何でも 1 人でやるのが当たり前の世界になっていくのか？

会社 決してそうは思わないし、最近は、やはり付帯作業とか、そういう所で 2 人のメリットも考えないといけない。ただやはり我々、有限のリソースなので、ない袖は振れないのが実情、多分そこは知恵を使っていかないといけない。

組合 やはり2人でやらないと人は育てられない。ANA が既に 10 年も TR-0 をしていて、今その総括をしていて、やはりスキル伝承が出来ないことが問題になっている。現実問題 1 人でやる事がほとんどで、スキルを伝えようもない。人が作業するのを見て学ぶチャンスもない。だから JALEC として 2 人ハンドリングを増やす方向にしていかないといけない。現場はできる範囲でやらないといけないから 1 人しかアサインできない。このままの流れでいくと、スキルのない整備士の会社になってしまうと思う。

本部長 1人ハンドリングになったのには歴史があり、昔は2～3 人で行っていた。しばらくしたら皆 M1 になって、新人があまり入ってこない時期があって、1 人で何でも出来てしまう時代になって、1 人ハンドリングが始まった。その後、人財が薄まってきて、育成も必要になってきた。でも今は T C'K もないし、飛行機も基本品質が良くなり要目もなくなってきている。「行かなくていい飛行機には行かなくていい」というのが ANA の TR-0。だけど必要な所には 3 人でも 4 人でもかけてしっかりやる。メリハリつけた人のアサインができるようになると、人も育てられると思う。1 人しかアサインしてはいけない、というルール化はしていない。

組合 工数で出てくるから、結局ルール的になっている。

本部長 ルールはないけれど 2 人ハンドリングでいいかと言われたらそれはそれで足りなくなる。3 人張る飛行機があってもいいし、ゼロアサインがあってもいいと思う。いろんなリソース、シニアの活用、委託の拡大、派遣を増やす等で、本来 JALEC がやらなければならないところに注力できるような体制にしたいと思うが一朝一夕には変わらないと思う。皆さんの繁忙感とかやるせなさはとても良くわかる。整備士の層も薄くなっているから、任せられる人、スーパーM1 になってくれれば 1 人だろうが 0.5 人だろうが、うまく行くのだろうけど全然そんな事はない。

組合 O/N を 1 人でやっているのは労働安全の視点から言うと危険。何かあった時に放置されることになる。少なくとも O/N くらいは 2 名か 1.5 名でやらないと危ないと思う。

■「一運整」の資格が規制緩和 JALEC での検討状況は

組合 人員不足は ANA も同じ。国交省でも、「航空整備士・操縦士の人材確保活用に関する検討会」ができた。そこで運航整備士の型式が共通化されるということだけれど、JALEC としてはその「一運整」という資格者は少ない。今後の JALEC としての考え方を聞かせてほしい。

会社 国の方で一運整の業務範囲、型式限定を無くせないか、通常のラインハンドリングをしている中でできる作業に+αした業務範囲の拡充ができないかということを学者と航空局を交えて検討されている。今方向性は固まりつつある。それを受けて我々がどう活用していくのかというところ。JALEC の中で運整はすごく限定的で、皆さんには一等航空整備士を目指してほしいというのが基本。一方で、運整+α の業務範囲と機種限定が無くなる、これはメリットになる。1 人でカバーできる範囲が広がって、皆さんにはそれぞれ活躍の場が広がってくるチャンスでもある。我々の方から検討会への投げかけはまだしていないが、検討はしていく、再来年度から制度運用されることになると思うので、そこに向けて社内検討のフェーズにある。

組合 作る方向で検討するということ？今は専門学校も一運整は作ってない。一運整を持っていた人も皆ラ確なっている。

本部長 今回専門学校も全て見直す。今の制度は専門学校に高い学費を払って一生懸命取ってきたライセンスが会社に入って全く生きない、ゼロリセットされて一等航空整備士への道を歩むことになる。ANA グループは一応取らせるがいいように使われるから、モチベーションがダウンする。こうした悪循環を止めるには教育機関から企業まで一気通貫でやらないといけない。規制を緩めることになるが、一つ拘りがあって「やれる人を育てないとダメ」と考えている。機種毎のトレーニングや実践を要件付けて資格者にしないと、本人も会社も不幸になると思う。

組合 外航の A&P みたいな形にしていこうとしているのか。

本部長 A&P は整備作業の資格で、確認する資格ではない。日本の資格制度は確認するためのライセンス。一等航空整備士も一運整も、その作業がちゃんとやられていることを確認できるライセンス。これを、整備作業をやるためのライセンスに変えようという議論もあったけれど、ANA 側が、近視眼的に今人が足りない、もう確認する人もいないから一運整の業務範囲を広げたいということになった。だから A&P 的な機種限定なしだけれど、それに確認する行為が発生するのでちょっと違うということ。

組合 ANA は一運整をすぐ欲しいわけだけれど、JAL は別にいらないと思う。結局、みんなに一等航空整備士を目指したい、そういう人材を作った方がいいのでは？

本部長 その通りだけれど、一等航空整備士を目指したく

ないという人も増えているし、なおかつ支店配置とかを考えるとエース級が何百人も育ってくれればいいけれど、今は整備士になって、ライセンス取って、バリバリやっていきたいと思わない人も増えている。

組合 そう思える人を増やすように、魅力を上げたらいい。例えば整備士の給料がパイロット並だったらすごい人気になると思う。

本部長 だから給料は上げていく。プロとして上げないといけない。飲酒問題の話もあったが、やっぱりそれなりの責任を持って、厳しいこの制限を受け入れてやってくためには、それなりの報酬がないといけないと思うから、それを上げていきたいと思う。

■「従業員満足度」の調査結果を公開　魅力ある職場か

組合 お金だけではなく休みも必要。JALI の新入社員と JALEC の新入社員が同じ職場で働いている。JALI の人は、初年度から 20 日年休があり、JALEC は昔ながらの 11 日から始まるやり方。この辺は一緒にしないのか？

会社 現時点ではそういう制度の違いがある。今すぐ変える予定はないけれど、JALEC もいろんな諸制度は、これまでも徐々に揃えてきている。今後全く変えないというところはないし、制度としては一緒にしていこうと思っている。

組合 ここの格差に不満を持つ。今の若い人の中には貯める気がない人もいる。そうすると「11 日は少ないよね」となって、休み過ぎて年度末マイナスになってしまう。

組合 休めないで身体を壊して辞める人もいるし、中堅層の離職も目立つ。それで 23 年度の希望退職は 1.56%。JALEC の中でも離職率はある程度見込んでいるはずだけれど、その数字と比べて高いか低いかをお聞きしたい。

会社 まず中堅層の退職が多く感じているというところは、データを見るとそんなことはなくて、以前からある程度いる。やっぱり若手の方が率は高い。そこも変わらない。あと離職率の 1.56%というところ。これについては、一応想定にほぼ近い数字。世間水準から見れば十分に低いところだけれど、会社としては少しでも多くの社員の方に残っていただきたいというところは変わらない。

組合 数字的にそうでも、感覚的には「この人が辞めるのか」と思ってしまう。ライセンスをたくさん持っていて、これから活躍しそうな人が去っていく。

会社 それはわかる。人数比率で見ると、変わらないけれども、最近は、何か象徴的な人が辞めてしまうことが、確かにある。退職理由は人それぞれだけれど、やっぱり社会の情勢の変化とか、価値観の変化があって、徐々に個人の考え方も広がっている。なかなか止めることはできないけれども、やっぱり会社の魅力を少しでも高めていく。賃金もそうだけれど、仕事自体の魅力を高めるために、資格を多く取ってもらうとか。支店に行くことの魅力を高めるとかをやって、離職が増えていくのを抑制したい。

組合 従業員満足度のグラフを作って発表しているのは、整本は他本部に比べて早い。これはいいことだと思う。福利厚生、報酬、異動・配置、評価の納得性の満足度が低いと書いてある。負担感も同じくらい低い。ほぼ団交でやっている内容なので、この場では「評価の納得性」についてどういうところに問題があるか聞きたい。

会社 評価は、管理職が一人ひとりの働きを見て評価している。その管理職がどうしてその評価をしたのかをきちんとフィードバックすることで次の成長に繋がっていくと思うけれども、そのマネジメント層と評価を受ける側とのコミュニケーション、ここがもう少ししっかりできるようになっていくと評価の納得性も上がってくるとい思う。同じ調査の中で、マネジメントの実行力が上がってきていない。マネジメントの実行力とコミュニケーション能力は、若干違うけれど、そういうところはしっかりやって、全体的に管理職の力をつけていかなければならない。それを強めることで、評価の納得性も少しずつ上がってくると考えている。

組合 評価の納得性は、相対評価である以上一生変わらないと思う。絶対評価であれば、絶対的な基準があって、それに基づいて評価されていればみんな納得すると思う。相対評価が全体での相対評価ではなく、組織毎でやって、それを集めてドラフト会議みたいなことをしている。そこでどちらが上かを決めるから、どうしたって不公平感が出る。自分の課の中で活躍していても、他と比べられたときに、評価されないこともあり得る。それをなくすために絶対評価にするしかないと思う。何で絶対評価がいけないのかがわからない。結局管理職が絶対評価で出来ないからだと思う。本当は絶対評価の方が納得性は高まると思う。

組合 外部リソースで派遣社員は大事な人財。間接とか一部現場近いところにも優秀な派遣社員が働いていて結構仕事ができるようになる人もいる。そういう人の JALEC 登用は、近年増えているのか？毎年どれぐらいいるのか？

会社 派遣社員の方には、多く働いていただいて、サポートしてもらっている。その中でも非常に優秀な方もいるのはそのとおり。一部の方については正社員登用する場合も確かにある。ただ、派遣社員は、人それぞれ個人の事情があったり、派遣元の会社との契約があったりする。あと JALEC として採用の必要性とかもあるので優秀だから全て採用するということにはならなくて、それぞれの状況に応じて都度判断しいくことになる。現時点では年間で若干名程度しかスタッフ職で採用していないけれど、その時代の要請に応じ、会社の状況を見て今度は対応していく。

組合 そういうところからでも採用すれば、足りない中堅層が埋まるし、現場から間接に持っていかれるよりは、優秀な人を登用した方が、現場の負担が減ると思う。また、他の外部リソースでは DKB 社について。ここの人数を増やすと言っていたがどうなのか？

会社 やっぱり採用でかなりご苦労されていて、我々も増やしてほしいと要望したけれどなかなか集まらなかった。ただ何とか人数確保できていて、今 S 帯に 2 名オントップしている。今後は D 帯にも入れてもらって 24 時間カバーできるような体制にしていきたいと思う。そこは DKB さんとお話をしていく。

委員長 いろいろ話してきたが JALEC に入ってくる人達が居心地よく働けるような職場を作らないといけない。今いろんな工夫をしていて、JGS さんにインターフォンを任せたりとかしているが、小手先のことをやっても、結局は人間関係が楽しくない限りは、その会社に居ようと思わないし、この会社で頑張ろうとも思えない。その居心地のいい空気感を作ることを考えていかないと、今全部が後手後手になっている。生産に追われて、何も職場ができていない。でも評価制度の部分は強くて、変なところに力を入れざるを得ない。そんなところを正して、本当に素直に明るく、時には馬鹿話をして楽しめるような、そんな職場していかないといけないと思う。