2025 春闘
第５回団交報告②

JLUニュース

No 1001（16－40）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年3月18日

Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e−mail honbu@jlu.co.jp

飲酒問題よりも目を向ける課題がある

３月１４日 9:00～10:05 に行われた 25 春闘第５回目の団交報告その②です。

■現場の評価は難しいがカイゼンに偏らない見方を

組合 現場の働きも評価してほしい。いつも言うように「カイゼンをやっている人が上がる」とか、そういうふうに見られているから「納得性がない」という話になっている。

整本 そういう懸念も確かにあり、今回評価シートを変えるが、今までは、カイゼンというところが一つの項目、あとは整備業務に対する担務で全く別物みたいな評価シートだったけれど、我々にとって実際の整備業務ももちろん大切だし、カイゼンもやっていただく分にはぜひやっていただきたい。それをトータルで見て、どれだけ頑張っているのかをしっかり評価できるような、評価シートにして、ご指摘のような懸念がなくなるように検討しているところ。

組合 それがすごく難しい、整備の本来業務は整備をしっかりやれること。さらに言えば整備にはいろんな情報を取りに行けることが求められている。ブリテンや SE メモもどんどん増えている。そういう情報収集の時間をカイゼンに取られてしまう。評価に繋がるからカイゼンに力を入れる。本来の整備業務は、なかなか数値化できないし、優劣もつけにくい。だから差をつけるにはカイゼンくらいしかない。そうすると結局本来業務である大事な情報の蓄積をコツコツやる人よりも、カイゼンに時間を費やす方が評価されやすくなっている。

整本 実際そうなっているかどうかは、非常に難しいところではあるけれど、そういう普段の仕事もしっかりやった上で、カイゼンをやっている人はもちろん評価しないといけない。普段の仕事をおざなりにしてカイゼンだけやっている。こういうところは所属長がしっかり見て、例えばそういう人であれば、「普段の仕事しっかりやれ」と、きちんとフィードバックとか啓発をしていくことが大切だと思うので、そういうところを見られるような課長自身も育っていくように対応していく。

組合 それで管理職がだいぶ疲弊している。あまりにも酷使しすぎている。現場レベルの管理職に休みなんかない。休みでも何か問題があったらすぐ対処しなければならない。そんな状態に管理職をしておいて、「しっかり現場を見てね」と言ったって健やかな心では見られないと思う。管理職を育てると言うなら、まず管理職をしっかり休ませて、みんなが管理職になりたいような、そんな会社にしないと駄目だと思う。

整本 管理職が忙しいかどうかは、いろいろと見るポイントもあると思うけれど、確かにいろんな情報が氾濫していて、そういうところの業務の効率化とか、DX 化とか進めていく。JAL グループ全体でも AI の活用とか、いろんな効率化、生産性向上になることを進めて、管理職の時間を少しでも捻出して、地道に一人ひとりを見られるようにしていきたい。

■飲酒問題を終わらせ もっと整備のことを見てほしい

組合 年末にメルボルン事例があって、4労組説明会もあった。安全アドバイザリーグループの提言書とか社内検証委員会の報告書には結構いいことが書いてあり、たまに読むと、できていない部分はまだあると思っている。それを南運航本部長が説明会で「改めて検証委員会報告書を見直して愕然とした」と言っていたことに愕然とした。経営層はどの程度、これらの啓蒙の取り組を行うのか？

本部長 本事例の前、5 月にダラスで起こったときに、ご指摘のとおり、そこで提言されているようなことが、出来ていない、変わってないことがたくさんある、となって、では誰ができてないのか、というと役員そのものだということで徹底して読み込んだ。それでもメルボルンで起こったということについては、人財本部の責任において 5 月の時点で、何とかしなくては、という話をしていて、でも具体的に動いていなかった。だから 12 月に起こったときに本当に自分の情けなさというか、今回どう動いていたら、これが起こらなかったか、すごく反省をした。そういう点で言うと、できてないのは現場ではなくてトップだろうと、社長からの厳しい指示があって、役員は役員で必ず勉強会をやるということを、もう局にも提出しているし、リーダー勉強会も定期化して、形骸化しないように、繰り返し学ぶことを今後も継続的やっていくことが必要だから仕組み化して回していこうというふうに決めた。これは実施していく。

組合 「リーダー層がアサーションを受け入れる文化」、これは大事だと思う。整備本部も管理職が話し合って決めたことだからそのままいくだろうと思って、なかなか提言できない。去年も実際そういうことがあったし、そこは大事だろうけれど、先般また全グループ社員に向けに「飲酒問題の根絶を」という Corporate Safety が発信された。「飲酒問題は安全問題」と言うけれど、それは間接的なものであり、割と JAL の世間体を気にしている部分が大きいと思う。それより今の整備体制の方をしっかり見てほしい。我々は深夜にどれだけの作業をしているのか役員に見てほしいと言っているが、それが難しいなら総務の人でいいから見に来てほしい。そう言ったところ昨年、JGZ の若手を見に行かせる取り組みを始めることになったが、実際どのようなことをしたのか？

整本 一応 JGZ に新しく配属されたら OJT を 2 日ぐらいやって現場を見てもらう。ただ、全員できているかいうと全員はできていない。今後はシップセンターだけではなく、ショップの方も業務の説明会に出てもらうとか、そういった現場を知るというのを全員やれるようにしていきたい。

組合 できれば 2 日と言わず羽田なら全てのパターンに 1 サイクル行かせるくらいしてほしい。総務がせっかく現場に対し業務準備時間を作ってくれたけど、忙しいからその 5 分を取らせずに「すぐ現場に行け」と言われることがあるが、そういう命令があったら残業は付くのか。

整本 業務準備時間については、就業時間内に設定して

いるが、そこは周知という形でこういった時間を持つことを案内してきた。できている職場はあるが、そういった認識不足の職場があるのであればきちんと周知していく。

組合 周知してもできないのは理由があって最初の 5 分はすごく大きい。6 時始業で始発が 8 時だともう 2 時間切っているから、そこの 5 分 10 分はすごく大きい。立ち上げの時はみんなバタバタで行っている。だから 6 時始業の 5 分は大事だから 5 時 55 分からの勤務にしてほしい。本当は 15 分とってほしいけど、付けるなら前倒しで、と言ってきた。

整本 あくまでも準備時間なので就業時間の中で設定された。その準備時間を就業時間の前に持ってくる事はできない。その時間は確かに始発でかなり混み合うところだと思う。早くすればするほど良いというところはあるが、どこに決めるかということだと思う。指摘の通り 5 分早めればその分余裕が生まれる事はあるが、そこはどこにするか 6 時なのか 6 時半なのかとか…。

組合 6 時始業に後付けで 5 分後ろにずらしたから、その時間はロスだと思ってしまう。本当はアル検の準備時間なのにそれをしないでみんな行ってしまう。大半の先輩方が行けば後輩は従うしかない。その課はもう動くと決めているからそこに配属された時点で前倒して動かされる。

整本 そこは各課で運用が違っていることもある。管理職の入れ替えもあるが、あまりばらつきが出ないようにやっていく。それぞれの課の特徴やセンターによっての違いもあり、そういう使い方はそれぞれに任せているところあるけども。

■整備本部の問題について経営も考えてほしい

組合 現場からは、「便間を 5 分～10 分延ばしてもらったけど、これでも時間がなさすぎる。最近も定刻で離発着する便がほとんどない中で、まともな外観点検もできない。1 人で作業をしているがアシストを呼ぼうと思っても、忙しいので来てくれない。こんな状況で安全支えていることを経営として把握しているのか？」という声があった。整本ではわかっていると思うが、本部長はそういう状況をわかっているのか？

本部長 会社としても便間を少し伸ばすなど、やってきている。実態が本当にわかってないと言うのであればしっかりと声を上げてもらって、整備の現場からも、田村社長からも共有して頂ける仕組みは出来上がっていると思っている。

組合 でも上がってないということですよね？

本部長 いえ、上がっているからできる対応を少しずつやってきている。便間の話は整備だけではなくて空港からも話は上がってきている。そんな中で機材繰りをどうするかっていうことを少しでもやっていって、その効果がどうなのかというのをきちっと PDCA を回していく事が必要。今の指摘は PDCA の回し方が遅いのでは、ということだと思う

組合 それなら 528 便、A350 の千歳の最終便は恒常的に遅れていて 1 万 5000 円を頻繁にお客さんに支払っている。これはどうにか対策を打たないのか。

本部長 そういう声も 528 便や特定の便が必ず遅れている話もあるが、会社もデータを取っていて、恒常的と言ってもどれぐらいが恒常的と捉えるかというのもあるし、支出も当然ながら把握をした上で、対策を取っている。

組合 何故その A350 が遅れるかというと福岡の問題があり、福岡の 335 便を優先するから、便を捻って遅い便を千歳に持っていくから。PTD さんからも愚痴を言われている、「また残ってお客さんに 1 万 5000 円渡さないと帰れない」と。

■間接も忙しい、部品は不足、通勤負荷軽減も課題

組合 JALEC では間接の方で結構心が病む人がいる。人が少ない中で頑張って頑張って疲弊しておかしくなったらその場で放置されるとか、違うところに配置されるとか。休むほどではないけれど仕事は 100%できない人が結構いる。それで減ると、他の人にしわ寄せがいく。現場から応援を呼んでも、また手間がかかって元々いる人が忙しくなる、で、元々いた人が病んでいく悪循環になる。間接の方の働き方と、病んだ人のフォローをどうしているのかを聞きたい。

整本 現場ももちろん忙しいけれど、間接も忙しい。業務効率化とか、DX とかで負荷を下げている。心の病については、産業医と連携してしっかりとフォローアップしている。先生の意見を聞いてしばらくお休みいただくとか、業務負荷を下げるとかケアをやっている。現場から応援にきていただくこともあるが、なるべく長い期間にならないように期間を決めて運用している。長期間の間接を避ける運用は現在している。

組合 今回の回答で「部品の流用自体が便間夜間帯の大きな負荷になっており～」と書かれているが、具体的にどのような取り組みをしていくのか？

整本 A350-1000 の客室部品について、現場からの声で「こんな部品が足りてない」というもの多めに購入している。あとはメーカーと優先的に調整できないかとか話しているところ。改善はしていると思うが引き続きやっていく。

組合 -1000 のファーストクラスでは、テープで切り貼りして補修しているものもある。キャビンに関しては在来のものより壊れやすい。JAL のフラッグシップであるのにテープで補修してあるのはカッコ悪いので早めの部品調達をお願いしたい。CSZ の頑張りもわかっているし、本当は流用ゼロがいいけれど、流用はゼロにはならないと思っているので、流用があるという前提で計画を立てて、ゆとりある整備ができるようにしてほしい。ENG も計画外の取り卸しが今年も増えていると思う。マスタープラン立てるとき、正しい値で計画を作ってほしい。

整本 部品の流用は今年度どうにかして減らしていこうということで、劇的にということではないが、一昨年度よりは減ってきている。努力を積み重ねてやっていく。

組合 通勤手当支給細則について、JALEC と通勤に関する協議を別途設定してほしいと言っていたがもう春闘が終わってしまう。この協議はいつやるのか？

会社 ここは、別途事務的に後ほどお伝えします。

組合 やっぱりマイカー通勤の高速代は JALEC から支給するべきと思う。今回 JALEC も 7/1 にいろいろなものが変わるからそこも改善をお願いしたい。通勤に関してこれまでの団交で伝えてきたことは JALEC の問題。通勤負荷の軽減を JALEC として考えてもらいたい。

委員長 春闘の団交はこれで終わりになるが、本部長から根っこは変わらないという言葉をいただいが、根っこが変わらなくても手法が違う部分が大きく、これを「立場が違うから」、で済ませていいことではない。お互いに理解し合うことも必要だけれど、言わなければいけないことは双方で言い合うべき。現場の声は会社の神経。頭脳の部分は大堀さんで、そういう情報を頭で考えるだけではなく、この神経を通じて、その痛みを感じて一緒に直していきたい。これが直らないと、30 年後 40 年後まで持たないと思っている。今後、夏もあるから、この春闘だけではなく、ずっとこの話はしていきたい。山場に関しては、中央闘争委員会でこの後議論する。