年末年始輸送安全総点検説明会報告

JLUニュース
No 1048（17－23）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 12日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e−mail honbu@jlu.co.jp

確認会話とアサーションで年末年始も安全運航を

12月8日11:15～12:00、2025年度年末年始輸送安全総点検実施要領に関する説明会が行われました。会社は安全推進本部中川本部長以下、安推本部、人財戦略部、整備本部が出席、組合側は糸谷副委員長以下、中央執行委員５人が出席、安全問題に関連するやりとりを行いました。以下、概要です。

中川安全推進本部長あいさつ

日々安全運行の堅持、最高のサービスの提供に、努力いただいている皆さんに対し、心より感謝申し上げたい。上期は計画を上回る素晴らしい結果だった。下期に向けて、この状況を続けたい。一方で足元では、高いロードファクター、稼働も高い。整備ではA350-1000がJFKで止まっていて、なかなか機材品質という観点で、整備の皆さんにはご苦労をおかけし、負担もかけている認識をしている。機材品質に関しては全社の安全対策会議の場でも、しっかりと全役員共有しながらプロアクティブに対応していこうとしているところなので、引き続き安全推進本部としても、機材品質含めたパフォーマンスは見ていく予定。一方、一言お詫びしたいのは、ロンドンから始まった飲酒事例、運航乗務員による飲酒の事案をなかなか収拾できていないことに対しては、本当に皆さんにお詫びしたいと思っている。9 月の厳重注意を受けて、11 月末に報告書のアップデートを提出したが、「もうこれで最後にする」と本当に何回も言ってきたけれど、「今回こそは」というところで、引き続き運航本部とともにやっていく。ここはもうこれ以上の皆さんにご迷惑をおかけしない、ということをまずはお伝えしたい。本日はよろしくお願いいたします。

実施要領のポイントについての説明

12 月 2 日に、Corporate Safety と輸送安全総点検の実施要領を発信している。この年末年始においても夏季安全キャンペーンと同じく、**「おや？」と感じたらアサーション、アサーションには「ありがとう！」**というテーマに取り組む。今年の夏からアサーションを浸透・定着させるために取り組んできて、キャンペーンだけでなくて、SMS 教育とか、アルコールの教育でも触れるようにして浸透を図っている。特に夏季キャンペーン後のフィードバックとか、アルコール意識教育のアンケート結果を見ても、アサーションの理解とか、受け止めに関して手応えを感じていて、そういう理解が深まったとか、実践できるようになったという声が多数寄せられている。ただ一方で先輩とか、部門を超えた仲間へのアサーションにどうしても躊躇してしまうとか、あとは受け止める側として、「つい言われたら否定的に捉えてしまう」「感謝よりも苦言を呈するような場面もあった」という声もある。夏と同じテーマだけれど、年末年始ではアサーションを受け止める側に着目した活動としている。具体的には、アサーションを受け止める側の心得という資料を作っていて、これを共有する。これを見ながら職場のアサーションの活性化に取り組んでいこう、という内容。「ありがとう」と言って終わりではなく、その後に続くコミュニケーションが大事。確かに違う視点からのアサーションが非常に大事だと思うし、もしかしたら自分が気づいていなかった指摘とか、気づきとか言ってくれているという意味では、「ありがとう」の後のコミュニケーションが大事だと考えて、この資料をもとに職場に広めていってほしい。特設サイトから関連資料やポスターが確認できる。特にポスターは一生懸命作っていただいたので、ぜひご活用してほしい。

その他については例年通り、航空保安の自己点検や、規定類のレビューとかもあり、さらに期間終了後のフィードバックとして各職場の課長・グループ長からのフィードバックいただく流れで、次の活動に繋げていく。

糸谷副委員長から取り組みについての感想

安全総点検というところで、航空機の安全もそうだけれど、人に対する安全も必要だと思う。先日羽田のハンガーで骨折するような大きな事故もあり、「基本動作の厳守」という文書も出ているけれど、作業安全にもアサーションを取り入れたらいいと思う。機材品質の面で、相変わらず MEL の適用が多い。原因はいろいろあるけれど、機体の老朽化もあるが一番大きいのはやっぱり部品供給。これは、私たちも経営側もどうすることもできない問題だと思う。現場でもそれは感じてはいるけれど、それに伴う部品の流用は多い。その二度手間が原因の不具合というか、二次災害みたいなことが結構起こっている。なかなか部品をどうこうするのは難しいけれど、経営としては気合を入れて、対応策を考えてほしい。

アルコール事案に関しては、整備の方では、初期に起こった不具合以降は発生していないと感じている。それはやっぱり検査して検出されたら出社しない、仕事をしない。そこに関しては徹底されているという認識でいるので、アルコール事案に関してはそれほど心配していない。年末年始の安全総点検の期間にやっぱり人身事故を起こさないように、それから機材損傷を起こさないように、私達も力を入れて取り組んでいきたいと思うので、よろしくお願いします。

質疑応答

■昨年も乗員のアルコール事例があり、その後もあった

組合 いつもと違って、取り組み開始の1週間以上前に業連が出たことはいいこと。じっくり職場に説明し、一生懸命取り組んでいけたらと思う。去年も説明会が同じような時期にあったが、直近の飲酒事例には触れていなかった。説明会は何日で、メルボルン事例は何日だったか？

会社 去年のこの場は 12 月 9 日でメルボルン事例は 12 月 1 日。そういう意味では、Corporate Safety が 12 月 10 日発行だったから、今思うと 9 日の段階で一部調査中のところはあったけれども、もっと前広に説明すべきところは説明する必要があったかなと反省する余地はあるかなと思う。

中川本部長 本当に申し訳ない。全部言えないにしても、言えるところはやっぱり前広に、悪い情報こそ社員の皆さんに対して早くと言うのが、メルボルン事例を受けて、鳥取以下、全執行役員そういう認識を持っている。

組合 その辺は変わってきている感触はある。もう一つ、夏に飲酒に関しての e-Learning があり、設問の回答で「自宅・ホテルでの出社前検査を徹底し、検知されたら出社しない、させない」が正解になっていた。整備では必ずしも自宅に iPad を持って帰る必要はない、という運用になっている。

会社 そのときはどうしても運航・客室のことをイメージしながら作ってしまって、その他の本部のやり方とか整備とかに対する配慮が欠けていたので、その辺も申し訳ない。

■「アサーション」、ANA では以前から取り組んでいる

組合 テーマが「おや？」と感じたらアサーション、アサーションには「ありがとう！」だけれど、アサーションっていつから？

会社 2005 年の事業改善命令のとき以降、確認会話という言葉で 20 年近くやってきたけれど、やっぱりちょっと足りてないだろうということで、ANA が最初に使っていたけれど、もう少し踏み込んで、「アサーション」を使おう、ということで始めたのが去年のまさにこの時期。

組合 ANA は 5～6 年前から始まっていて、若い人が入社前に ANA のハンガーを見に行った時にポスターを見たと言っていた。向こうは、他の企業に教育に行くくらいになっている。その取り組み自体は知っていたのか？

会社 知ってはいたけれど、うちは「確認会話を徹底しよう」と、会話集を作ったりしてきたけれど、「もう少し強く言った方がいいよね」というところで、アサーションを始めた。すぐに定着するものではないので、繰り返しやることになるとは思う。

組合 2019 年、ANA も飲酒事例を起こしていて、外部知見を取り入れた。今回 JAL も外部知見を入れることになった。同じことをやるにしても ANA の対応が早い。もうちょっとお互い良いことは真似していこうというのがあってもいいと思う。

本部長 ANA は外部の知見を入れ、アルコール評議会を作り、なおかつ労使が、その対策を共に作るというのがその時からあった。JAL はホノルル事案を受け、素直に振り返り、反省して、ANA の報告書を見るだけではなく、お話も伺って、私達ができてないところを今回の対策には盛り込んだ。そういう点を考えれば本当に「何で最初からやらないの？」と言うのもその通りで、これはもう申し訳ないという言うしかない。ただ安全に関しては ANA と競争する話ではないので、コミュニケーションはよく取るようにしている。今後は ANA にいいところあるなら、取り入れていこうということになっている。

■年末年始の繁忙期　安全に集中できる体制が必要

組合 年末年始や夏の繁忙期に関しては、整備は運航便に集中するべきだと思う。定例作業を少し削ってでも日々の運航を大事に、特に客室整備には力を入れるべきだと考えている。今羽田の運航整備は、便間の人員も足りないときがある。突発の SQ とか、あと SR も昼間の便間でやって、夜の工数を下げようという取り組みもあって、人が足りなくなるときがある。最近行われた国際線への人事異動もあった関係で、国内線の人員が少なくなって、今現在でも便間の SQ に対応する人が出ていない状況がある。これが繁忙期になり、お客様が増えてきたときに、客室の SQ が出てきたら、対応する人がいないと思う。であれば夜のステイで直してしまおう、と繁忙期間はナイト工数に上乗せしていたときがあったけれど、今年の夏はやられていなかった気がする。年末年始は特に繁忙期だから、ディレイ・キャンセルを防ぐためにも、人をオントップして、全部とは言わないけれど定例作業を先送りしてでも、運航便に集中する整備をしてほしい。

整本 繁忙期は、重整備の工数を落として、ライン側に回すことを基本としつつ、あと突発事象に対応していくために、予測整備でなるべく不具合が出ないようにする取り組みをしているけれど、まだまだというところがあると思う。この年末年始に、どういうような対応をしていくか、確認できてないけれども取れる手段を、いろいろと皆さんの知恵を拝借しながら業務の平準化というところに取り組んでいきたい。

組合 労働安全で言うと、JAL は施設を信用しすぎていると思う。JAS のころはドックとかもボロかったので、本当に注意しないと危ない目にあった。今は保護具もしっかり着用するし、歩くところも平坦で転ばないようになっている。だから気を付けないようになって、それでケガしていることもある。もう少し自分で注意する環境、気持ちが必要かと思う。

整本 機体システムも進化して昔のような手作業も間違いなく減っている。ドックもだいぶ良くなっているけれど、100%ということはなくて、危険ポイントをどう伝えていくかは課題。危険体験施設で感じてもらうけれども、やっぱり自分事として捉えないと、なかなか身につかない。ちょっと痛い思いする、自分で経験することで、人が育つ部分もあるので、M のうちに経験を積ませるとか、工夫をしていかないといけないという課題認識はあるから、そこは考えていきたいと思う。

組合 「その他」の取り組みで安全啓発センターの見学がある。飲酒問題が起きるたびに、「飲酒問題は安全問題」となって、啓発センターを見に行くことに違和感を持っている。本来 123 便は飲酒とは関係ないものだと思うけれど、これを一緒にすると、教育の焦点がぼやけて納得感が得にくい人もいる。他の何か飲酒に関係した事故を例に教育するべきだと思うが、何かそういったいい事例はないのか？

会社 特に運航本部の中では 1982 年の羽田沖事故の話とかをやっている。

組合 AI で事前に調べてみたら JAL のアンカレッジ事故が出てきた。1977 年の貨物機の事故。やっぱりアルコールに酔った状態のことを教育すべきで、整備では、夜勤が長くて大変だった時期に「睡眠不足は酩酊状態と一緒」という宣伝をしてきた。そこも含めて体調が悪いときに仕事するのは危ないということを、みんなで考えていただきたいと思う。

組合 アサーションは確認会話よりも踏み込んだもの、ということだったけれど、整備としては、20 年間確認会話でやってきて浸透している。整備本部として、確認会話は一旦ここで止めて、アサーションに持っていくのかを確認したい。

整本 もう少し整備の中で議論が必要だとは思うけれども、確認会話より、もう一歩踏み込んでアサーションを強化していこうというところを安全推進本部が進めていて、JAL グループ一丸となってやることに対し、整備本部も異論はない。

本部長 アサーションと確認会話、どちらかだけという話ではないと思っていて、整備で確認会話は機能しているのは、その通りかもしれない。だけれど業種を超えて、知らない相手に対してのアサーション、これは天王洲の間接でも必要で、アサーションとその受け止め方を良くしていきたい。でも整備ではすでにベクトルが合っていて、確認会話の方がイメージしやすいのかもしれない。だから決して確認会話を止めるとか、そういうことは思っていない。