

「JALの現場は今」グランドハンドリング 2012年6月15日インタビュー

JAL便の出発、到着を支えているグランドハンドリングの現場はJALの破綻、再生の中でどんな状況にあるのか、お聞きしました。

(グランドハンドリング業務のAさんにお聞きしました)

Q：グランドハンドリングの仕事は多岐にわたっていますが、どのような業務を中心に行っているのですか？

A：航空機が到着してから出発するまでの間には、航空機の誘導、乗客の乗降用ステップやボーディングブリッジ装着離脱、貨物・手荷物の取り卸しや受け渡し、機内清掃と機内のセッティングをはじめさまざまな地上準備作業が行われます。この他にも航空機の水洗い、重整備の補助業務などもしています。これらがグランドハンドリングです。

これだけの業務の行いますから当然、グラハン作業は、安全且つ迅速に行われることが求められ、この業務なしに航空機の運航は考えられないといえます。

—慢性的な人員不足と労働環境の悪化が広がっています—

Q：職場の勤務実態や労働環境の変化についてお聞かせください。

A：勤務実態を話す前に、JAL破綻によって昨年4月にグラハン会社の再編が行われましたのでその辺からお話したいと思います。

羽田と成田空港でJALのグラハンを行っていたのはJALグランドサービス(JGS)です。両空港にはJGSの子会社が6社あり、昨年4月に6社を再編統合し新会社「JALグランドサービス東京(JGST)」を設立し、JGSの全社員を出向させました。同時に労働時間延長(154時間/月→170時間/月)と休日も削減され、労働基準法の最低水準になっています。

賃金も下がりました。2010年4月に10%賃金カットが強行され、2011年4月から新たな人事賃金制度に移行しました。私は2010年4月に約5万円下がり、2011年4月には新人事賃金制度に移行したので更に下がりました。

年収ベースで比較すると、2011年度は前年比で約100万円も下がりました。幸い私は子育てが終わり、住宅ローンの借り換えもできたので何とかしのいでいますが、教育費を抱えている人、借り換えができなかった人は本当に苦しいと思います。それに新賃金制度は成果主義を強く打ち出し住宅手当や家族給を無くしたので、扶養家族が多い人ほど引き下げ幅が大きくなり、私の知人は約8万円の引き下げになりました。

いま現場では、常に効率化が追求されていますが、JAL同様にJGSグループでも特早退(特別早期退職)が実施され約1700名の人員削減が行われ、これによって多くのベテラン社員や資格者が退職しました。しかしその後も退職が後を絶ちません。組合のニュースによると、この1年間で約140名が退職したとのことでした。

話を勤務に戻しますが、貨物や手荷物、航空機のトーイングを行う職場の勤務は250日サイクルのシフト勤務です。ピンとこないかもしれませんが、基本は250日サイクルですが、月末に翌月の年休などを加え再調整された勤務表勤務が出されそれに基づき勤務します。グラハン業務はいろいろな資格があるので、資格者が年休をとるとすぐ出面調整をせざるを得ないのです。そんなこんながあって休憩時間がきちんと確保されていないのが労使間の大きな問題になっています。会社は小手先でいろいろやっていますが、基本的には人員不足が原因なのですぐに解消され状況にはありま

せん。今は朝の4時からの勤務や25時半終わりの勤務もあります。

—安全トラブルやイレギュラーが増えています—

Q：どんな問題が起きていますか？

A：ベテランの退職や資格者不足、資格者がいても経験に裏打ちされたスキルでないので、類似事故が多いのが特徴です。ベテランがいればちょっとした一声が出ることで防いできた事故・イレギュラーがあるのですが、今はそれがありません。

この1年航空機のトーイングに関わるトラブルが多かったです。強風下でのトーイング中のジャックナイフ、トーパー（航空機とトーイング車両をつなぐバー）損傷など、背景原因として経験不足が指摘されています。

MD機や737の様に小型機の作業が多いのですが、バラ積みの貨物や手荷物を取り降ろすときに使うベルトローダーが不足しているために、あるスポットでは飛行機のすぐ横にコンテナを止めて作業で積み込んでいたのですが、コンテナを近づけすぎ飛行機に接触させた事故が起きましたが、これなんかは行き過ぎた経費削減が起こした典型的な事故だと思います。

—腰痛などの健康破壊も起きています—

Q：過酷な勤務実態の中で、健康問題などにも影響が生まれていますか。

A：はい、機材の小型化で人手によるバラ積み作業が増えています。荷物の積み卸しに機械を使えないので、狭い貨物室で手作業でサムソナイトなどの手荷物や貨物の積み降ろしするために腰痛を訴える人が増えています。これは会社も認識しています。人員不足で休憩時間も満足に確保されず、労働時間も長く休日も少ない、そのうえ低賃金と3重苦、4重苦の職場になっています。JALは史上最高の利益と言ってもピンときませんし、こんな状態ではモチベーションはあがりません。

私たちの多くの職場では勤務後か勤務前にJALフィロソフィの教育を受けるのですが、夜勤明けで受ける人もいます。疲れきったへろへろ状態で受けるので“へろソフィ”と言ってます。経営が最も力を入れている教育を受けるのにも職場では四苦八苦しているのです。

—コスト削減一辺倒では安全、定時性は守れません—

Q：モチベーションを上げるためには、どのような解決が必要ですか？

A：質の高い仕事は、人のやる気が決定的な要件になります。仕事への使命感や責任感が維持できるように教育訓練の充実、非正規社員の正社員化、勤務環境の改善や仕事に見合った賃金の確保などがなければモチベーションは上がりません。JALが史上最高の利益を上げている、上場もされるでしょう。でも現状は働いている人たちは置き去り状態です。会社が良くなるときに働いている人も良くなっていることを実感できる施策が必要だと思います。

昨年10月といえば利益目標の上方修正がされJALの2年連続の好業績が見通せるようになったときです。でも千歳空港でJALグランドハンドリングを行うJGS札幌では冬季燃料手当が廃止され、そのため毎月2万円の負担増になっているのです。組合が調べたら北海道では7～8割の企業で燃料手当が支給されているそうです。コスト削減一辺倒では意欲に繋がりません。2年連続の最高益にもかかわらず職場に笑顔がありません。

好きで入ったこの仕事、職場に笑顔が生まれるよう、みなさまOBの方からの応援もよろしくお願ひします。