



日乗連 FE 集会を開催！！

2月16日、フェニックスビルにおいて「日乗連 FE 集会」が開催され、JAL、ANA、JAS 各社に所属する FE を中心に 49 名（JAL34 名/ANA4 名/JAS11 名）の参加がありました。

JAL、ANA、JAS の FE 職場での、現時点で有効な回答やその履行状況、最新の機材計画・人員推移予測、組合の要求・取組み等についての報告の後、ディスカッション形式で参加者からも職場状況や運動に関する意見が出されました。また、3 名編成機の退役に伴う FE の職場確保に関する日乗連方針が再確認され、問題解決に向けた活発な議論がなされました。



FE の職場確保に関する日乗連方針

すべての航空機関士が乗務職として定年を迎えられるよう、操縦士への職種変更訓練の実施と、企業の枠を越えた航空機関士としての職場確保を目指します。

各社の報告内容

	JAL	ANA	JAS
有効な回答等	1989 年の会社文書で E100～103 期の FE について、将来、職種変更時に地上職以外の職種への希望がでた場合、会社としても、その時点での状況・適性等を考慮し、決定するとしている。	1983 年の「人勤 116 号」回答で、3 名編成機材がなくなるような事態においても、FE としての賃金をはじめ、その身分は定年まで保障するとしている。会社も回答の有効性を認めている。	2002 年 4 月の確認書で、身分保障のない FE に対して、操縦士への職種変更、FE としての他社出向、地上職への職変の 3 つの選択肢が示されている。
現在の状況	E100～103 期の FE については DC10 から B747 への移行が回答されているが、組合の要求である職変への回答は一切ない。E100～103 期以外の FE の処遇について具体的なものはない。	ANA 本体の B4 は 2005 年度で全機退役。上記の人勤 116 号によって 2 度の職種変更訓練と、NCA への転籍による職場確保が行われているが、NCA だけでは完全な職場確保は無理。	3 つの選択肢は示されているものの、選択の機会は 1 度きり。会社は 3 月末までに 3 つの選択肢について具体的な内容を提示するとしているが、今のところ何も示されていない。
最近の要求	<ul style="list-style-type: none"> グループ内すべての航空機関士が乗務職として定年を迎えられる具体的な施策の早急な明示。(7 労組統一要求) E100 期以降の FE に対する操縦士への職変訓練の実施(3 乗組要求) 	<ul style="list-style-type: none"> ANA 本体における在来 B4 の使用延長 NCA への全日空 FE 派遣増の NCA に対する強い要請 日航グループでの乗務機会確保 	<ul style="list-style-type: none"> 過去の訓練と同様な職変訓練の実施 日航グループ内での乗務機会の確保 地上職変者が著しい不利益を被らない施策の実施

【裏面に続く】



ディスカッションのおもな内容

[ANA FE] 人勤 116 号は B767 の 3 名編成回答を会社が破棄後、90 日間程度の早朝便業務拒否闘争の結果出てきたもの。今は FE の職場である B747 を ANA 本体に残して欲しいと要求しているが、早く新機種に移行したいというパイロットの気持ちもあり、相互の理解が重要。NCA 枠は 60 名。(FE 総数は 136 名)一時的に地上職といった可能性もあるが、自分たちがどうすべきかという考えは人により様々。

[JAS FE] JAS でもシニア FE は、機材退役後も FE としての賃金、身分を保障されている。これまで都度、有効性を会社と確認してきたが、4 月 1 日の JJ 統合フェーズ以降、この確認書の取り扱いはどうなるか。

[JAL 先任 FE] いまのところ JAL で身分・賃金保障は求めている。客室、地上の職場では 55 歳進路選択制がとられており、今後 FE に余剰が発生した際にも賃金を下げて職場確保という提案がされる可能性も。しかし、在来 B747 はまだ 35 機あり、稼働率も高く職場がなくなるという危機感は薄い。賃金が保障されても、仕事が無い ANA の状態は厳しい事だと思う。JAL の外国人の職場を ANA、JAS の FE の活躍する場になるよう、経営を動かして行きたい。

[ANA FE] 前回職変者の半分は既に CAPT として乗務しているが、今回の訓練は年齢のファクターを考慮すれば前回よりうまく行っていると言える。

[JAL FE] JAL の過去の移行訓練ではパイロットの年齢の山谷の是正が目的だった為、会社としてチェックアウトさせる必要があった。E100 期以降の FE は DC10 の中核となっている為、職変回答を渋っているのではないか。乗員としての経験は貴重な財産であり、会社にその財産を無駄にさせない取り組みが必要。

[ANA Pilot] 訓練の成否は会社の意欲にかかっている。今回は、年齢を考慮すれば成功率は高いと思う。FE の人たちはパイロットから見ると控え目に見える。もっといろいろな要求をしてもいいのではないか。例えば、NCA に導入される-400 フレーターに FE を乗せるといった要求もありうるのでは？

[JAS FE] 地上職への職変は、乗員としての経験という得がたい財産の有効活用という面でも問題。

[JAS FE] 会社にきちんとした訓練をさせる為に、万一の FAIL 時に FE に復帰できる道を確認させるべき。

[JAL FE] JALS に本気で訓練をやらせられるか否かが重要。「片道切符」の問題にこだわりすぎて全体が先に進まないというもおかしい。外国人がこれだけいる中で、日本人乗員を地上職にさせる道理はない。

[JAS FE] 100% 成功という訓練は有り得ないので、地上職の可能性はゼロでないと考えたほうがよい。

[JAS FE] JAS での職変回答にも JJ 統合の影響は出るだろう。一方で、JAS に出る具体的な内容は E100 期以降の問題に直接影響するだろう。

[JAS Pilot] FE としての経験を無駄にするのはもったいない。職変は年齢的に一刻も早い方がよい。場合によっては、まずは資格を取り、必要とあれば一時 FE に戻るとする方法もあるのではないか。

[JAS FE] 一度職変して FE に戻るという提案もしたが、会社は取り合わず、先延ばしするのみであった。「JAS で(職変回答が)出たんだから JAL にも出せ」という論調はどうかと思う。JAS での FE としての他社出向についての道は開けていない。

[JAL FE] 利用できる所は何でも利用して底上げしていくという考えで良いのでは。

[ANA FE] ANA の FE は仕事が欲しい、JAL には多数の外国人が存在し、JAS では人が足りない。人を融通しあうことの有効性は主張できる。当面求めているものは違ってもいいが、横断的な要求でやって行ければ良い。結果的には和解したが、NCA が外国人の契約を更新せず ANA の日本人と入れ換えるのは人種差別だとして訴訟となった。外国人を減らすのもそう簡単ではない模様。

[JAL FE] 日本の航空会社なのに、訴訟になるというのは納得がいかない。

[JAS FE] JAS でも一時は外国人 FE の数が日本人を上回った。JAL での日本人 166 名に対して外国人 186 名という状況では補完という意味合いに疑問。

[JAL FE] JAL の外国人 FE は非効率なスケジュール運用。JALways での運航はコックピットの場合 JAL も JALways もコスト差はあまり無く、キャビンクルーにのみコストメリットがあることを会社も認めている。JAS、ANA の FE に置き換えることは可能。

[JAL FE] スケジュール的にも外国人が主体。日本人は外国人が問題を起こした時の尻拭い。会社は長期的な視点での乗員計画を考えておらず、組合は今後とも会社を追求していくべき。

[JAL FE] 外国人 FE より ANA の FE の方が良いというコンセンサスを作っていくことが必要。乗員全体の要求にしていかなければならない。

[JAS FE] JAS の IASCO 乗員は家賃補助、教育費補助等あり、日本人よりもコストは高かった。

[ANA FE] NCA は復帰条件付転籍。賃金は NCA が支払い、ANA との差額を ANA 本体が負担している。JAS 出向でも JAS は一部しか負担していない。

[JAS FE] JAL E100 期以降にも職変回答が出る事を前提に、いろいろなケースを考えておくことも必要では。

FE 職場の問題は一社だけで解決するには限界にきており、企業の枠を越えればバランスの崩れている所を補完しあうことが可能になります。また、明らかに定年まで FE として乗務できない年齢層の FE が職変訓練を行うことは余剰回避ともなります。さらに、確認書や協定書の有効性を絶えず会社に確認し、我々の側から会社に解決方法を提示して行くことも必要なのではないでしょうか？そして、パイロットの理解・協力はどのような解決策を進めていく上でも不可欠です(在来機のパイロット確保、職変訓練の教官など)。問題を解決するには、乗員全体の問題であるという認識に立ち、FE 自らが声を出し、行動していくことが重要です。