



深刻な人員不足が重要課題

9月5日、日本航空ユニオン第11期定期大会の報告ニュースその②です。

■質疑応答 総括・方針(発言は代議員所属支部を示す)

羽田ドックでは 777(PW)の BSI の期間が短く作業量が多い。一晩で2機やることもある。自分たちが計測してリミットアウトでも次の日に技術と検査が計測して OK になる。いつまで綱渡りみたいなことをするのか。この前エンジン交換をしたら 10CYC 毎に技術検討が必要なものだった。それでは BSI の負荷が上がるばかり。安全性より生産性が優先されている。

北日本活動として航空連と JU と連携してというのがあるが、要求に対して会社が私たちの回答日に回答してこないの、FIO の回答指定日に合わせた闘い方にしてもいいのではという意見があった。「役員体制は JLU の人員が減少しているなか各課一名は厳しい、役員数の見直しが必要なのは」「諸要求の単身赴任の地上交通費が出たのは良かった」「社宅制度で浦安社宅の入居率 60%、もっと有意義に活用できないか」等の意見があった。こだわりはやっぱり暖房手当。春にあれだけ出たなかで「何で暖房手当は出ないの?」という声があった。

中執CAB 交渉は整備連ではなく、安全会議でやっている。確かにうまく利用すればいい話し合いになる。今後も有効利用を考えていきたい。要請文の中に入れていけば CAB とも話せる。PW エンジンの話は NPZ 労協でも言っている。会社はいろんなデータがあって安全を確保できるから経過観察にしているとは言うものの、かなり際どい判断だろう。乗員組合もエンジン確保を要求しているが、私たちからは部品をきちんと揃えるように言っている。それと営業的なプレッシャーをかけないようにとも言っていく。福岡から職場の忙しさを聞いているが、会社は福岡ができてから札幌もという話になる。そこを現場の意見を大事にするよう伝えていきたい。

西日本伊丹は OMA というセンターになってから3年経つ。センターになる前はボ系とエンブラ系で分かれていたが、最近では両方持っている人が増えてきた。伊丹から地方に人を出せるようになった。重整備をやる部門を立ち上げたが忙しい。また、9月から6時出勤が7時変わった。理由はタクシー通勤を削減したいそうだが、機体課のタクシーで来ていた人は同じ時間に起きて公共交通機関で来ることになり何のメリットもない。FDA の重整備が入ってきた、微妙に仕事や書類が違うので苦労しているところ。今は E170 と 190 で 32機体制、でも人は増えていない。残業ありきの計画になっている。この夏は暑かったが熱中症は整備では出なかった。グラハンに聞くと毎日「体調不良で倒れている」と言う。会社

は熱中症とは言わない。センターになったことで資格拡張枠ができた。訓練が多くて残っている人の負担が大きい状況。

羽田施設設備の間接も人が足りない状況。元々ストアは下請けを集めていたが今は JALEC でやっている。職場は 3 つあり、1 つは工具室窓口、M1、M2、K2 にそれぞれ配備して最大4人のパターンで組んでいた。退職で人が減って、今は K2 ハンガーにいない。M1、M2 では一人でやっている、両方掛け持ちの時もある。2 階の人たちは、施設設備の新規、更新の担当がいる。PC の ON/OFF で管理しているが、基本的に上司に申告して認めた時だけ残業するスタンス、でも担当業務が終わらないので「PC OFF 忘れ」で申告している場合もある。あとは運用チーム、こちらは維持管理が仕事、器材の点検、精度管理、修理、支店の物の入れ替え、とても1つのグループでは賄えない。私たちも現場のためにやっていきたいがもっと組織が大きくなるとこなせない。シニアの人が増えて頭数がいっても短時間勤務とかもあり、現役と同じ仕事も期待できない。また、心の病や体調の悪い人が配属されるが、その方達を 1M/H と扱うのはどうなのかと思う。現場のことをわかる人にいくら来てほしいと思う。最近の明るい話題は新明和から2名来てくれたこと。飛行機に携わってきた人達だからありがたい話だった。

西日本職場の意見では手当の話、ニュースで北国の生活費などの紹介もしているが、やっぱり暖房手当は必要と言ってくれている。今、大きな問題はないけどその手当は必要だろうと言っている

羽田今、人員不足が一番の問題だろう。羽田では N 帯の勤務が過激になっている。危機的な状況にあると考えている。タイヤ交換の SQ カードの処理について会社はこの状況をどう思っているのか? 黙認している状態と取れる。あと、単身赴任の問題では、職場の人も今回の回答については良い意見がでていた。ただ、資格を率先して取ったら、転勤が条件だと言われたりする。そういう条件があるなら、教育期間中のシフト補償とかお金の面のフォローがあれば気持ちよく資格も取るし転勤もできる。

西日本今シーズン熱中症で倒れた人が一人いた。無線で話を聞いたが、ろれつが回っていなかった。グラハンの人がすぐに無線で教えてくれたから病院に運ぶことができた。屋外作業手当で何とかなるものではないが、実際厳しい問題なので、何とかしてほしい。シニアスペシャリスト契約社員の話では、支店では採用の時に短時間勤務は選べないようだ。退職するかフルで働くかどちらかだと言われた。

中執内部告発的な内容は取り扱いが難しいところだが、団交では際どい話は「オフレコで」ということでニュースに載せないようにして伝えている。年末も言っていく。引き続き報告してほしい。シニア契約社員の短時間を選べない職場は羽田の中にもある。支店でもそう言われるところがあるのなら年末にも言っていきたい。

羽田品質保証部なので、アルコールの件では仕組みを作っている部署になる。会社がやっているというよりは国の指導だということを知っておいてほしい。「0.00ml 以上が出た」だけではなく、「検査をやるのを忘れた」という事例も報告させられる。これはヒューマンエラーなので、本来その人を守らなければいけないはずなのに犯人の取り調べみたいになっている。検査忘れは「意図的に検査を逃れた」という扱いにされる。それから認定事業業のサーキュラーの改定が準備されている。IHI、JAMCO で不祥事があった。記録の改ざん、資格者の代印の話があって、JALEC にも対策が求められている。今起きている状況は、確かに危機的状況にある。このままいくと本当に何かが起こるし、業務改善命令は本当に出そうな状況。相手は会社だけでなく国も含んでいることを踏まえて、団交で追及すべき。

■**総括方針採決:賛成21、反対0、保留0、議長1で「可決」**

規定・規約の改定:菊田書記長

JLU ニュース No654、655 に基づいて、今大会で改正する「組合規約第 87 条、選挙規定 15 条、会計細則 17 条」の改正理由を説明した。顧問の新設について本部に質問、意見があったことも紹介した。

■**無記名投票による採決:規定規約の改正**
＝賛成22、反対0で「可決」

第 10 期決算・第 11 期予算:三和会計幹事

財政議案書に基づいて、第 10 期の決算を報告。第 11 期予算案を提案した。以下はその質疑と応答。

羽田期末手当からの組合費の扱いはどうなるのか

中執期末一時金からは取っていない。本当に財政が厳しくなったらそこからの徴収もあるかもしれないが現時点で期末一時金からは徴収しない。

羽田羽田支部の項目があるが、羽田支部は兼務となっており、決算・予算のすみ分けはどうなっているのか？例えば、一日のうちに中執と支部両方の活動があったらどうなるのか？

中執本部兼任の方は本部一括で払っている。勤怠控除は別々に計算できないので本部から支払っている。羽田支部の中央委員の支出が主なもので、単独での羽田支部委員がいればそちらも支部から払う。

■**採決:10 期決算、11 期予算案**
＝賛成21、反対・保留0、議長1で「可決」

羽田支部兼務中央執行委員の任命

組合規約 47 条に基づき、中央執行委員会から、以下の役員を推薦があり、大会代議員全体の拍手で任命した。

第 11 期羽田支部体制(定数9人)

支部長	谷口 二郎(中央副執行委員長)
副支部長	糸谷 宏二(中央副執行委員長)
書記長	瀧本 桂一(中央副書記長)
副書記長	三和 博之(会計幹事)
支部委員	植草 智則(中央執行委員)
支部委員	前川 徹(中央執行委員)
支部委員	水落 茂(中央執行委員)
支部委員	小川 英史(中央執行委員)
支部委員	森 健一郎(中央執行委員)

閉会あいさつ:佐藤副委員長

どの職場も切実な人員不足になっていること、そしていろんな職場で様々な問題があることがわかった。出された意見のなかで、CAB との対官交渉をどうするのかということと、アルコール検査は局からの指導だという報告はつながってくる。それと顧問の仕組みも有効に使って対官交渉を進めていくことができないかと検討したい。負の連鎖となっている BSI のことも気になるし、伊丹の残業ありきの生産計画の話や熱中症で倒れている人がいても体調不良で済ましているというのは法律にかかるところ。

去年は大地震があって札幌から人は来なかったけど、それでも暖房手当の要求が上がっていた。今回は大阪から同じ意見が出ていた。暖房手当が出て大阪にいる人の生活は変わらない。仲間のことを想えるのが、この組合のいいところだと思う。JR の人の挨拶にあったが自分が利用している駅も委託されているようだ。組合が弱くなると自動化されて人がいなくなるのかと不安になった。TR1 の時もそうだったが、人がいないと自分たちができることをやっていだけになる。歯止めをかけるのは私たち。JALEC の若い人たちは文句を言うことはない。言っていけるのはここにいる代議員のみなさん、職場でこの問題を伝えてほしい 11 期もこの中執でみなさんの意見を団交で伝えていきたい。諦めたら終わりだと思う。でも職場にはあきらめている人が多い。それをもう一度奮起させて JALEC の若い人を育てていってもらいたい。今期もともにがんばっていこう！

会議後交流会で争議等の訴え

大会の最後に JAL 争議原告団6名が会場に来て、「10 年目の大晦日を迎える前に何とか解決したい。そのためには JAL 社内の世論作りが必要。ご協力お願いします」と訴え、大会後の交流会ではエミレーツ航空不当解雇裁判の原告からの訴え、フィンエアー労組からの訴え、そして KLM 裁判の訴えを含むジャパンキャビンクルーユニオン(JCC)の報告がありました。JAL OB/OG 会や JGS 労組等からの挨拶もありました。時間の関係で大会に招待することはできませんでした。継続している取り組みへのご協力をよろしくお願いします。

【日本航空ユニオンニュース 657(11-03)号】