

整本上期実績 説明会報告①

JLUニュース

No 854 (14-23)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2022年 12月 20日

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

上期の取り組みを確認し 労組の考えを伝えた

12月13日、15:30~16:55 整備本部による2022年度上期実績の説明会が行われました。整備本部からは、田村本部長以下、各部長、その他合わせて28名、組合は佐藤委員長を含めて、中央執行委員8人が出席、「JALEC/整備本部 中期計画 2022年度上期振り返り、」に関する質疑とともに、年末交渉から継続している問題点に関するやりとりを行いました。以下、報告その①です。

整備本部長・労組委員長あいさつ要旨

田村本部長 コロナの影響もだいぶ去って、飛行機のオペレーションは完全に戻っているし、お客様もたくさん乗って頂いている。急激な戻りに忙しさを感じていると思う。そんな中でも作業安全、運航安全に多大な努力をして頂いている事に心から感謝を申し上げたい。上期を振り返ると、JALグループとして何とか黒字を出す事ができ、JALEC 単体としても半期としては史上最高益を出す事ができた。全社員の頑張りのおかげだと思っている。整備に特化したところの振り返りとして機材品質に関しては結構イレギュラー運航が多かったり、定時出発率も中々目標にヒットできない状況が続いている。環境が変わった事も踏まえて、変わった視点でのPDCAを回して、何とか下期にキャッチアップしたい。作業安全については痛恨の休業災害があり、これについては本当に申し訳ないと思っている。しっかり職場環境や生活環境を含めて災害が起きないような環境を作っていく。作業不具合はこれまでの皆さんの努力の成果で件数的には低くなっている。引き続きリスクの低いものに抑えていく取り組みを皆さんと一緒にやっていきたい。もう一つ、今年度メリハリをつけてやっていきたいと言った予測整備、DX、新事業の3領域、全社を挙げて種まきをしてきた。先日、整備グループの改善発表大会があり、この3つのキーワードをふんだんに取り入れ、極めてレベルの高い発表が続いた。それを見て確実に我々が成長しているし、航空業界をリードしていけるという確かな自信を得た。そういう手触りを得たからこそ、更なる打ち手を強化して皆さんと一緒に色んな意見交換をしながら前進させていきたい。お客様の期待も、JALグループの仲間からの期待も大きい整備本部ではあるが、みなさんと一緒になって我々のパフォーマンスを高めていきたい。

佐藤委員長 「いい手触り感を得た」というところは評価すべきではあるが、一方では正直に言うと、そもそも正直に話せるかどうかという問題もある。夏に「熱いコミュニケーション」というキャンペーンを張っていたが、「正直に話せなければ何も成り立たない」と感じている。発表では素晴らしくても、現場に出るとその手触り感を感じられない。ポテンシャルを持っていても、何故現場では今の状況になっているのか。そこには上と下の温度差がある。まず一番お願いしたいのは本音で話すことができる職場環境を作りたい。先ほどの話も改善の為に本業が疎かになっているのではないかと、という疑問もわく。JLUもいつまでもある訳ではない。私達がいなくなっても良い職場環境を残したいから言っている。本音を組織内でも話せるような職場にしたい。今の若者は、整

備士に対する憧れの気持ちが下がっている、と感じる。魅力ある職場だと伝えていくには中で働いている人達が、本当に楽しく働けないと、社会には伝わっていかない。SNS等もあるから以前と違って真実がバレる。だから表面的ではなく、心の底から楽しいと感じてもらえる職場を作っていく。その第一歩としてJALECをJALに統合してはどうか？これから整備士を志す人達がJALの子会社である整備会社に入るより、エアライン本体でパイロットと同じ会社に入るというモチベーションが必要だと思う。

上期振り返り資料に関する質疑応答

組合 予測整備に関する取り組みで、JGSへのインターホン委託のところ、予定通りに進んでいるという理解でよいのか？

会社 インターホン委託は7月8月にそれぞれ成田、羽田で2便ずつの委託を開始している。その後も、彼らのスキルの向上とか、我々としての委託のあり方も含めて、いろいろな施策をやりつつ、今、特に乗員から何かコメントがあるとか、そういう問題はないと認識している。これをやるのは別に、インターホン委託が目的ではなく、機材品質の向上につなげていくことが目的、そこをいかに整備側のほうの機材、品質の打ち込みをできる体制にもっていくかが大きな課題。

組合 ノーマルの場合は問題ないだろう。でもSQがあった時にどう対応できるかが問題。バックオフィスと、どう連携取るか、いろいろモニターしているけれど、そこもSQの部分を抽出して行かないと、うまくいかないと思う。それと本当の目的はモニタリングの強化だろうが、それでモニタリングするマンニングがショートするから委託するという。人が潤沢にいれば、インターホンもモニタリングも整備士がやる方が品質的には良い。だけど、そのパイがないから、それを取り合っている。そこを職場に正直に行った方が腑に落ちると思う。

会社 人的リソースが足りないのは間違いない。それで考えているのは、ラインでラ確の資格を持っている方は、やっぱりラ確の資格でパフォーマンスが発揮していただきたい。だからインターホンもそうだし、例えば、ものをどこかに届ける、とか、ラ確じゃなくてもいいような業務を切り分けて整理していきたいという話で進めているところ。

組合 外国ではインターホン委託しているところも、そこそこあるだろうけど、でもラ確がそこで働くことで能力が培われる部分がある。インターホンをやることで、わずかの時間でいろんなことを経験する。どんなトラブルが起きるかイメトレしながらプッシュバックして行くことで、培われる能力があるので、将来的にどうするのかを考えていったほうがいいのかと思う。

■「新事業」に関する取り組みについて説明を

組合 JAL はヤマトと共同でカーゴ会社を持つ。「JALEC は A320 系の整備体制が既に整っている」と、航空専門のニュースに出ていた。機体整備はどの辺まで受託するのか？

会社 SJO がこの飛行機を運航する。その SJO の 737 は、すでに我々が整備管理の受託をしている。それで、彼らが新しく A321 フレイターを運航するので、それも同じように、というのが、メインのストーリーになる。ただ、特に機体整備の領域については、これから構築していかなければいけない部分で、どこまでやっていくのか今まさに検討している最中。

組合 上期下期の既存領域、新規領域のところを簡単に説明していただきたい。

会社 既存領域はイメージしやすいと思う。スカイマークに関しては、彼らが運航中にライトニングを受けた時、今までは台湾の EGAT、もしくは ANA にお願いをしていたが、コロナの状況もあって対応ができないので困っていた。それを我々でも出来るように資格を整えて対応していくことになった。海上自衛隊の部品管理システム構築サポートとは、これは海上自衛隊でも JAL Mighty みたいなものが欲しいので、JAL に助言をしてもらえませんか？という話になっている。

会社 新規領域は、上期に 4 つ、下期に 2 つあり、JALEC がこういう活動をしている事をしっかり伝えていきたい。新規領域は、自分たちだけでは出来ない、色々な市場の調査とか、パートナーへの話しかけとか、同じ土俵に乗ってくれるような人を探している状況。そこで何かできそうなものを拾ってきて落とし込んで実現に向けて行くのを下期でやっている最中。個別に色々なアイテムがある。

■「DX」に関する取り組み 職場の要望、不満を伝える

組合 e-Log の修正が難しい話は何回も言っている。ちょっと戻って直すぐらいはシステムの改修でできないのか？

会社 買って来たアプリケーションの根幹のところ、非常に修正が難しい。ご意見も伺っており、諦めた訳ではない。

組合 修正はケースバイケースで説明が書いてある場所を探すのも大変。以前は一回サインするとそれは捏造になるから、変えられないという話だったが、燃料はタイムスタンプで管理できている。それと同じようになるべくシンプル化して行くように検討してほしい。キャビンログをやめてほしいという声も現場から上がっている。

組合 JAL Mighty と AMOS の統合はいつになるのか？

会社 現時点では、具体的に決まったスケジュールはない。以前、取り掛かったけれど、コロナで中断せざるを得なかった。今はまた経済性、合理性とかを調査をしているところ。

組合 Mighty が深夜に更新の時間があって、N 勤のときに止まってしまう。何時間も止まられると非常に迷惑。

会社 Mighty はプログラムの細かい修正が定期的に入り、あとサーバーの立ち上げ直しも定期的に行っている。週に一度だけ夜間に、定例で 1 時間止めている。これは安定に稼働させるために必要な時間なのでご理解を頂きたい。

組合 実態的には 2 時から 5 時でよく止まる。そうすると、N 帯で計画通りに作業が進めばいいけれど、そこからトラブルが出たらパーツのオーダーが間に合わなくなる。

会社 プログラムの更新時にトラブルがあって、何回か 2~5 時にさせていただいたことが確かあったが、これはトラブルで仕方なかった。極力、最小限にするよう努力はしていく。

組合 止まっている間は、スマートとも連動しているの、スマートの事も一切出来なくなる。まずはパーツオーダーを JAL Mighty 以外で何か出来るような施策を考えてほしい。

■支店統括部の設立で支店の整備が輝けるように？

組合 支店整備統括部 JBZ が新しくできたが、何をするのかよく分からない、これを作ったことによってどういところが改善されるのかとか立ち上げた根拠とか含めて聞きたい。

会社 JBZ の役割という観点で言えば、今本当に孤立しているかもしれない支店整備の運営という部分と、それに伴うサポートの評価、まずこれを実現して行くこと。それから 2 つ目には、支店整備で進めている自律的活動 JALOODA。これについても、JBZ できちんと横の視点からのつながりをもって、本部に上げていく。組織範囲的には支店カスタマーグループに 2 名の増員を行って国内支店を担当。それとマネジメントの強化を行って、支店のサポート運営強化につなげていく。一方で一番期待されているのは支店における人材育成のところ。一回支店に出て、センターに戻る。人によっては、この 5 年間でできなかった資格の拡張を早く取りたい方はいると思う。支店からセンターに帰る時のその先の資格拡張に向けた支店枠であったり、そういったものを予め設定して、親切な人材育成をしていきたい。

組合 私たちが問題視しているのは、その支店の予算があるから羽田から人を呼べないということ。自分たちの小さい支店の中で、人のやり繰りだとかするのも負担が大きいと思う。そこも含めて JBZ が見るのかと思ったけれど・・・

会社 この部分については、すでにエリア統括制度を設けていて、特に札幌地区、東日本地区、あとは中国地区、四国地区、九州地区と。その統括制度を作成している中で、それぞれのエリアの中での柔軟な応援であったりとか、そういうことができるように体制は作っている。

組合 体制ができていても、結局使うのは人間。うまく回っていないところがある。現状では支店の予算を守るためにアメーバを悪いほうに使われていることが多い、本部長がそれぞれに頑張れって言うから、それを受け取った人たちが、自分のところだけ守ろうとしてしまう。

本部長 自分のところで殻に閉じこもる、この思考を解放してあげないといけない。やっぱり支店の人たちに活躍してもらおう環境については、支店計画グループがあったものの、支店からの声が届かない。東京との温度差がある。それを解消するために、今回の JBZ を作った。支店の人達の努力の成果がわかるように、それはアメーバ上もそうだし、機材品質指標上もそう。そういう体制をつくるための体制を、まずは今回作って、それから PDCA を回していくということ。

組合 そういうことなら支店に行く時、腐った状態で行ってはダメ。行きたくないのに行かされている人がいる。何回も行っている年配者で「自分が行かなくても、若い奴が行けばいい」という人を無理に異動させると、もうそこに行った時点でふてくされている。腐った状態で行くことになる。そんな人に輝けと言われてもなかなか輝けない。また、「支店から帰って来た時のことを考えている」と言ったが、支店にいる時に拡張できればいい。支店で G コースを受けたりしているのを、もっと進んでやれば支店に行くことが嫌ではなくなると思う。

本部長 いろんなバリエーションを含めて考える。人事異動前のその納得感のところ。そこは本当重要だと思っている。

以下、JLU ニュース 855 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 854(14-23)号】