

## 今の整備の働かせ方を人財本部も共有すべき

6月13日9:00~10:00、23夏闘第5回目の団交報告その②です。

### ■団交でする話ではない、とわかっていても伝えたい

**組合** 団交で話したくないと最初に言ったけれど、だけど話さざるを得ない。そこまで待たられない。始まって2週間でも疲れてしまっている。「どこまでが慣れる領域か?」と言っていたけれど、分析する前に人間であることを念頭においてほしい。機械ではないのだから、どれだけ疲労があるのか思いやってほしい。やる前の段階で「慣れない」と想像できる。

**整本** 我々は、出来ないとは思っていなかったの。

**組合** 出来ない。やってみてほしい。今日、夜勤明けだけれど、昨晩は4機くらい担当していた。結果としておにぎりを食べた30分しか休めなかった。書類整理で座っていた時間はあるけど、それは休憩ではない。みんなそんな感じで働いている。今の夜勤は機数が多すぎるし、それに対して人が少なすぎる。D勤についても、出社が5人とか6人。昼間帯の引き当てが確保できないからSSNを始めると説明していたのに、昼間帯で2機とか普通にある。そこに対して、この人数、どうやって回すのか?今、課長達も怒っている。これで何かあったら本当に終わり。それとドックのSSNは最悪。朝4時に寝て、翌日夕方4時に来て、また4時に寝て、それから夜勤。体がしんどい。仕事が少なく楽ならいいけれど、それが毎日3機4機やらされる。そのS勤で、たまに重整備に入ったとする。21時半まで重整備をやったと思ったら、そこから今度ラインに行ってタイヤチェンジをする。2時までの勤務だからそうなる。それで「物を無くすな、MMに共同作業者の印鑑を押すのを忘れるな」と、本当にこれでいいのか?先ほどの「出来ないとは思っていなかった」というのはどこの部分の話か、仕事の組み立ての話か?それとも人間としての働き方か?

**整本** 基本は計画なので、仕事の組み立ても、もちろん色々な制約があるし、その中での計画の作り方のところ。

**組合** やはりそこに人間である事を組み込んでほしい。こんな過酷な事をやらされて、これを「出来ないとは思っていなかった」と言われたら、相当な反発になる。

**整本** 我々もまだ全然フォローアップが出来ていないので。しっかりやっていく。

**組合** 今日、回答まで求めないけれど、緊急度が高い。組改でバタついてる時は、色々な事が起こる。今回は今まで以上の規模で起こっている。やはり組改と無縁ではない。非常に危険な状態にあるということを知っておいてほしい。

### ■AFRSの個人負担は大きい 今のサポート体制は脆弱

**組合** 国際線でAFRSをしている。A330とA350の2機種持っていて、それぞれ3社ずつ計6社やっている。組改後AFRS資格者が異動し資格者が少なくなった。シンガポール航空のA350の資格はあったけど、しばらく他社のA330の仕事が多かった。6月からそのA350のハンドリングをす

ることになったけれど、実際に資格者としてハンドリングをしたことがなかったので、自分から「OJTをやらせて下さい」と言ってやらせてもらった。そうしないと、いざハンドリングした時に慌ててしまう。同じく国内線から異動してきた人で、コロナ前にCIのハンドリングをしていたけれど、国内に異動している間は、全然ハンドリングしていなかった。それで6月1日の初日からオーバーナイト作業をしてくれと言うのは、組織として乱暴だと思う。資格者が、自分からスキルアップしていかないとやっていけない状況。外航はトランジットだと2人、デパーチャーになると1人でハンドリングする。1人だと何かあった場合にすぐ対処できない。アシストを呼んでも時間がかかるから自分でMELを使ってキャリアオーバーしようとする。でも各社のやり方をすぐには思い出せないの、自分の資料や、マニュアルを見ながらやる。そういう状況でも、整備作業がなく、燃料補給も終わっていたら、ボーディングが始まる。お客様が機内に入って行く横で地面に這いつくばってLOG処理をする。資格者が少なくなった分、負担が大きくなり、苦勞している。カスタマーもJALECから見れば受託しているお客様なので、JAL便と同じように会社としてしっかりとした考えを持ってほしい。そういう意味でもAFRS手当3500円では足りない。一便当たり200円位という感じ。LOG処理を間違えないようにとか、本国に英語で電話するなど負担が大きいので、AFRS手当の3500円は少ない。

**組合** DFOBの方にカスタマーのインターホンを任せているが、先日のケガさせた事例の後、方針の変更はあるのか?

**整本** そこまでは聞いていない。我々もどうして下から入ってしまったのが疑問。どうやって今後教育なり仕事のノウハウを身につけていくか考えなければならぬ。

**組合** 現場で育てる余力がもうないと思う。DFOBの方の常識とエアラインの常識が違う。

**整本** これに限らず車の駐車の仕事とかもそうだけれど、昔であれば先輩の仕事の仕方であったり、怒られたりで身につけていた。日々の中からはみ込んでいたことが結構あったと思う。教育と言うか、目くばせをもう少しやらなければいけないかなと思う。組改に結びついてるのかということそこはまだわからない。もし組織改編に原因があれば、紐づけていかなければならないと思し、そうでなくてもしっかり対応していく必要がある。

**組合** 組改が要員の1つだと思う。現場で人が育てられなくなっている。個々に余裕がなく、目くばせもできない。

**整本** 成田では2000年代がカスタマー全盛期で100人くらいの専属部隊があった。DFOBも30~40人くらいいたが、DFOBの間で先輩が後輩に教えていた。羽田は始まったばかりだが、今後は彼ら自身で人材育成、教育ができるようになると思う。皆さんの負荷を減らす意味でも有効だと思って

いる。唯一の弱点は英語が苦手な外航から苦情が入っていたこともあった。彼ら自身で回せるようになると皆さんの負荷も大いに減っていくと思うので、もう少し長い目で見ていただきたい。千歳、名古屋、福岡で同じようなことを破たん前にやっていたがすごい能力を発揮されていたイメージがある。

**組合** 羽田の DFOB はランプの経験がない人もいるが？

**整本** 機体工場で活躍すべき人が、ラインへ持っていかれたことで、スキルがミスマッチしているかもしれない。AFRS 手当の話もあるけれど、体制について、今回はカスタマーサポートを強化しよう言っていたが、おそらく成田より脆弱なところに起因して一人ひとりの負荷がかかっているのではないかと考えている。これは正しいか？

**組合** 現場のサポートとしては、成田の受託サポートは 23:30 までやっているし、ログの書き方までサポートしてくれる。だから羽田は成田ほど手厚くないと感じる。

**整本** ご自身で OJT を申し出ないといけないという話を聞いて、普通はそういうものは仕込まれているだろうと思っていた。そこが一つの課題なのだろうと、個人的にはそう思う。

### ■厳しい勤務をさせているのだから通勤の改善くらいは

**組合** 今日は 4 人しか団交に来ていない。昨日が 2 時終わり、今日夜勤ではこの時間には来られない。今日 S 勤の人も自分の体を考えると来ない。それだけ過酷な勤務になっている。周りの若い人も、「仕事が忙しくなってるのに、一時金 2 ヶ月、それで手当の回答もない、何なんだ」と言っている。「賃金は労働の対価、それが労働だけきつくなっている」という話が若い人からも出始めている。だからその辺りも考えて、仕事をやりやすくするか、お金を出すかどうかだと思ふ。支部へ説明で、「SSN 自体が異常事態」という説明があった。

**整本** それはどういう文脈で？

**組合** 昼間帯引当機が確保できないから、やらざるを得ないと言っていた。でもフタを開けてみたらそうではなかった。ただ、本来は DSN だけけど今は SSN をやらざるを得ないという説明をされていた。その認識に間違いはない？

**整本** そこは今回回答できない。言った人に確認してみる。

**組合** 説明の中でそう言われて、仕方なく納得した面もある。だけど普通に昼に引当機も入ってきて SQ を直している。結局 N 勤でこなせ切れない機体とかもある。そういったものをドックで引き受けられないこともある。D 勤で 5 人しか出社しない、そこにインチャージもいて、それで結果、機体工場の 2 シフトの方に支援をもらう。その分重整備は遅れていく。この組改のフィードバックは、どのぐらいのスパンでやっていく予定なのか？

**整本** 2 ヶ月ぐらいでやろうという話を一回聞いている。

**組合** みんなの体が 2 ヶ月持たない。センター長は「1 ヶ月、3 ヶ月、6 ヶ月で」と言っていたが、毎月やってほしい。それと今すぐに負担軽減できるのは帰りのハブスポを止めること。特に 2 シフトはきつい。25 時の次が S0 の 13 時。一番きついところにハブスポを採用している。全部廃止でなくても、まずそこをなくしてほしい。私は 25 時までの勤務だったところが 23:50 になり、ハブスポがなくなった。そうしたら割と早い。横浜市内だけで 30 分違う。帰宅時間で深夜の 30 分は結構大きい。家族への負担も自分への負担もそう。横須賀とか千葉の方に住んでいる人は 40~50 分違う人がいる。

**整本** 何で残してるの？何か理由があるの？

**組合** 一年契約だからと言っていたような・・・

**整本** ちょっと確認するが、さすがに 26 時はきついだろうということなのでそこはなくしている。25 時でも S2→S0 のパターンがあるということだったので、そこは総務グループで預かる。

**組合** ぜひ早めにお願ひしたい。前回伝えた中途半端な 9 分とかの端数が付く勤務の作り方、あの部分だけでも見直して、切りのいい時間にしてほしい。組改の件は今後も整本労協、支部労協などでやるけどフィードバックはもっと細かくやってかないと本当に職場が疲れてしまう。

### ■予約可の別居特認 ST の課題はまだ残っている

**組合** わずかな回答で ST の運用が少し良くなったけれど、やっぱり別居特認を使う人からはもう少し、という声が出ている。2 ヶ月前に予約可と言っても、やっぱり 2 ヶ月前では出ないところは出ない。あともう一押しできないか？

**会社** 具体的にどの路線とかあれば、もうちょっと教えてほしい。

**組合** 札幌、大阪、福岡の幹線で午前のいい時間の便が出ない。出るようになるのは 28 日前で、そこは緩和された感じはある。それより前の段階で数席でいいから出してほしい。

**会社** そこはやっぱりお客様に売っている値段の関係とかで、そこはポリシーを持ってそうしている部分。ただ、「直前まで」というのはさすがに・・・ということもあって 28 日前の時点で空けるようにしているところ。

**組合** 通常の ST はそれでいいと思う。旅行とかに使うのならそうだけど、別居特認の場合は別にしてほしい。単身赴任は会社の命令で行かされている。やっぱり好き好んで行っているわけではない人の方が多いのだから。

**組合** 例えば、不便な遅い便を取っておいて、28 日前に空席が出たら変更ということもできたりする？乗りたい早い便が空いたらそれに変更ということ。

**会社** それは同じ日の中で 2 ヶ月前は夕方しか取れてなくて、「その日には間違いなく帰るよ」と家族に伝えておいて、早い便が取れたら「時間が早くなったよ」と言えるということ？

**組合** そういうことができれば、少しは不満が解消されるかと。今後も ST については要望を聞いていただきたい。制度上「予約可」となっていたら何でも乗れると思うもの。

**会社** 「シフトが固まるタイミングと 28 日が合わない」とか言っただけでなかった？

**組合** 羽田では年休の締切りは前の月の 15 日。地方は 10 日くらいだから。

**会社** 地方は 10 日で、羽田だと 15 日、今月だったら 7 月の年休締めが 6 月 15 日、それで「7 月 25 日に帰りたいけど予約が・・・」、あー、そういうこと。

**組合** だから 28 日が「惜しい」という話になる。

**委員長** 今日の時点でも「上澄みの回答はなし、春闘の回答で終わりです」ということで、この 5 回の夏闘団交で職場の痛みとかずっと伝えたつもりだけれど、残念ながら現段階で何も回答がない。この後、中央闘争委員会でどうするかを判断をするが、個人的には非常に残念だと思っている。傷は伝えたものの結局、その傷の手当をしてもらえなかったという感覚。これが年末までに化膿しないように、支部労協なり整本労協で手当していきたいと思っている。そう思って「痛い、痛い」と言っているけど、会社側に「そうですか？自然治癒に任せれば？」と言われたら、もう終わり。だから何とか、人間らしい思いやりを持った回答がほしいと思っている。