

熱中症対策、部品不足、羽田の組織改編について

7月4日、15:30~16:50 JALEC/整備本部 ローリングプラン説明会報告その②です。

■手当を要求しているけど今年の熱中症対策は？

組合 働きやすい環境を目指している中、今年の熱中症対策の目玉は何になるのか？

会社 熱中症対策に関して、M1の5階で考えても多分実効性のない話しか出てこない。スポットクーラーの増配備とかやっているものの、一番大事にしたいのは、安全衛生委員会とか、属地からの声。そういったところで意見を吸い上げて、水平展開させていきたい。今、これといったものを示せないけれど、成田では「シャツクール」が好評。我々がファン付きベストを勧めても「熱風が入ってきて全然ダメ」と言っていた現場から、シャツクールがすごくいいという話があった。産業医からも、使い過ぎで問題になることはないという話を聞いている。それを皆さんに情報共有していこうかというところ。

組合 意見集約は毎年ずっとやっていて、決め手がないから「金で」という話をしている。対策は人それぞれ、水分をいっぱい取る人もいれば、シャツクールを買う人も、ファン付きベストを買う人もいるかもしれない。もうすでに暑くなっているのに、「今情報収集している」と言ったら職場はがっかりする。

組合 例えばM2のエアコン用のダクト、ガムテープとかで貼り付けているけど、本来はチャックで延長するもの。それが壊れているからみんなテープでつないでいる。そういうところと、ファン付きベストが熱風になるという話も、場所によっては効く。だから全員配備ではなくて、職場に十着とか配備すればいい。ファン付きだけではなく、保冷剤を入れるものもあった。あれも置いて何種類かやって見てほしい。

会社 そこは羽田のセンターで考える。ファン付きベストの話も、ある程度の個数だけ置くとかは考えようと思っている。

■世界的な部品不足 対応策は考えているのか

組合 部品の話では、投資計画の考え方に「サプライチェーンの乱れに対応する予備品部品拡充」とある。経協で、「もう一年ぐらいかかるから我慢して」と言われたけど、その間の対応策はどうなっているのか？

会社 確かにどこの会社も「あと一年ぐらいかかる」というような見方をしている。でもそれでいいとは全く思っていない。まずはしっかりと取引先とコミュニケーションを取って、どういう状況で部品が供給できないのか、材料の問題なのか人員不足なのか。取引先側で、コロナで多くの方がレイオフされた。その人が戻って来てないという現状があって、それで人が足りない。そういった相手の状況も聞き、我々の状況も伝え、いつまでに、少なくとも対応して欲しいという話をし、信頼関係をまず作ることが大事だと思っている。それでもなかなか供給改善するわけではないので、今年のマスタープランで部品費を厚く積んで供給力を上げていく。あとはどうしても部

品の戻りが遅い委託先があって、改善もなかなか進まないところに関しては、取引先を変える契約の見直しもやっている。あと米国にJALEC USAという会社があって、そこで部品供給の担い手をやっていて、欧州ではエアバスに部品担当がいる。一方でアジアに関しては、基本的には東京でやっているものの、シンガポールに多くの取引先があるので、そこに人を配置できたら、改善する可能性がある。まずは長期出張で人を配置することによって、取引先とより密なコミュニケーションを図り、供給改善を目指したい。

組合 世界の状況もあって入ってこない厳しい状況は分かるが、すぐに入ってこないなら、他の手を打つしかない。機材のインターバルを伸ばすとか、予備機を作るとか、稼働落としてでもやっていかないと、もう品質を下げている一方になる。

本部長 JAL グループはギリギリで耐えている方。他のエアラインは飛行機をたくさんグランドさせているのに、我々はそれなりの稼働を維持できているというのは、まだ土俵で粘れているということ。これ以上になるとすれば、最悪そういうことを考えなければならぬと思う。

組合 飛行機の機数に対して便数が多い。やっぱりANAとかと比べると違う。向こうは沖の方にすごい数の飛行機が寝ているが、便が切れていない。そのぐらい余分な機材を持っているという話になるけど、ちょっとうらやましく思う。

本部長 部品の供給源はあると言えるけど、あれはあれでかなりのプレッシャーがかかっている。本当は飛ばしたいけど部品を取られて虫食いになって飛ばせなくなっている。

■ヒューマンエラーにタイムプレッシャーは関係する

組合 品質の話では、「要因分析をしやすい指標を追加し」とある。要因はタイムプレッシャー、疲労、人員不足なのは周りから見ていると分かりきっていても、そこを見ないようにするから対策が合わないことはよくある話。今回「HF起因件数を入れる」と書いている。本当に正確な分析をしてほしいと思う。

会社 これまで指標として、ゼロゼロ100を掲げていて、イレギュラー運航を見ている中で、特に22年度はいろんな事象が起きていて、純粋な機材不具合もあるし、その機材不具合の中でも新規で起きる不具合もあれば、過去の不具合が、間を空けて再発した事象もある。一方で不具合の起因としてヒューマンの要素でイレギュラーになっているものはあると、明確に認識しているので、そこについてもしっかりと23年度分析をして手を打って行きたい。

組合 「一度立ち止まって」というキャンペーンをやっていたけれど、実際もう立ち止まれなくなっている。結局タイムプレッシャーにやられているのに、そこを見ないのが一番良くない。そういうのを調べて対策を立てていただきたい。

■今回の組改は失敗 どこを修正していくのか？

組合 人員不足、タイムプレッシャーに煽られている羽田の組織、今月 10 日から時間を変えることになったけれど、こうなった背景を簡単に説明してもらいたい。

会社 理由は 2 つ、1 つは生産面。6 月のシフト改定では、N 帯の人を増やしたくないなので、S 帯を厚くして N 帯に持ち込むところを少なくしようという目的だったが、6 月の生産データを見ていくと Postpone(P/P)が少し増えていた。国内だと平均で 48 機ぐらい夜間帯に仕上げる飛行機があって、25 時前後まで S 帯で仕上げたかたけれどそこが全然できていないのと、後は労務面。係長も室長も、「何とかできます」という話だったから始めたものの、S2→S0 の疲労の声があがっていた。そういうところも考えて、今回シフトの時間を変える。

組合 普通に考えて、こんな勤務では疲れてしまうのは分かっていたこと。シニアの人は「もうやめたい」と言っている。なおかつ説明資料に「誰もがいきいきと長く働ける会社へ」と書いているから、言っていることとやっていることが全然違う。それこそ Z 世代の人たちが頑張ろうという気持ちにもならない。航空人、整備のプロという意識が育ちにくくなる。だから、思い切って時短をしてはどうか。ラインの夜勤は 90 分の休憩があるけど絶対取れない。それで残業も付けられないのだから 8 時 9 分まで勤務するのではなく、早く帰っていいと思う。早く帰ってゆっくり休んで、次からの勤務でしっかりパフォーマンスを発揮する方がいい。今度 20 時始まりになったとして、その時間には飛行機がない。「ゆう活」をする話だけど、そんなことしても何のモチベーションも上がらない。整備することだけを考えたら、無駄なところを削ぎ落として。本当に必要な時間に合う勤務を作ってくれたらやる気にもなる。

本部長 僕もそう思う。実際に飛行機の仕事をやるのと、ゆう活みたいな仕事をやるのでは切替えが難しい。だから切替えの時間をしっかり取らないと気合が入らない。気持ちの切替えの部分でロスになると思う。もし、フレックスができれば、理想的で、整備してのパフォーマンスはより出ると思う。間接だけでなく整備でもやればいいと思う。もう一つは Z 世代に受けるかどうかという視点かと思う。

組合 Z 世代にも受けると思う。自分の裁量でフレックスに出来るのであれば、「今日はカイゼンやりたいから」と言って、早めに出て来て活動をすればいい。でも、今はその時間が決まっているから、何も思いつかなくてもそこでやるしかない。

本部長 いい意見だと思う、まさしく、これからを背負って立つ人たちのメンタリティーに合うようなことを本当に考えたい。

組合 機体工場の SSN の 2 時終わりは相当きつい。2 日目の S 勤の睡眠時間は 3 時間ぐらい。それで夕方また会社に来て 2 時まで働く。そこにずっと仕事あるのかと言ったら、日によって違う。計画でどうにでもなるのでは？という感覚が職場にあって、DSN に戻せないのかな？と感じている。

会社 今の段階だとまだ DSN は難しい。日によってばらつきがあるのと、6 月はエンジンの COA とか A350 のスターターとか、いろんな作業が入ったこともあったけれど、今の段階では難しいと考えている。成田や支店に仕事をやってもらうとか、そういうことをやりつつ、なるべく早く、S を少し早く終わるとか、DSN に固定するのかを、考えて行きたい。

組合 N 帯で仕上がらなかった機体を D 帯で受けられるほどの人数がいらない。だから結局 2 シフトにお願いする。そうすると重整備がどんどん遅れる。いろいろ理由をつけているけど、大きな理由はマンパワー不足というのが現実。

会社 その D に人が貼れないということも、1 ヶ月のフォローアップとして上がってきている。どうやって人を貼ろうかの話は今やっているところ。D 帯から S 帯の申し送り、ラップ帯の話もフォローアップにあがっている。

組合 これでは体が持たない。それとあまりにも P/P が、大きい。そのまま行ったら破綻するという感覚を持って、どうにかしなくては、と思っている。

会社 P/P 自体は数字上、6 月以前と 6 月で 2 割違う。だから月に直すと 500 工数弱ぐらい。一日平均で 67 工数ぐらい。

組合 S 帯でぎりぎり NR 作業が入った引当機で、何か壊れていた時に N 勤に申し遅れない。N 勤の人は自分の仕事に入っているから。1 時過ぎたら申し送る相手がいらない。2 時終わりだけど、3 時まで残業したりして対応している。

組合 今の 67 工数ぐらいオーバーしているものを今度のシフト変更で、この工数をこなせるかと言うとそうもいかない。3 シフトの人数が半分に減っているから。だから勤務時間だけ動かしても、人数増やさないと SR はやっぱりこなせない。

会社 いろんな要因があって、出面で見ると 10 日のシフト変更後、S 帯の処理が 1 日に 5%落ちる計算。だからそこが爆発的にできなくなるということはない。むしろ、疲労感が溜まってパフォーマンスが落ちているところを何とかカバーしたい。そういう見方が 2 つあって。「一回、決めた話なんだから他の手を打って、もうちょっとやってみたらどうか」という見方もあったけれども、やっぱり、2 シフトの方の顔色を見ると、疲れているのがわかった。生産的な話もあるけれど、これから暑くなるので、やっぱりそこを考慮し早めに判断した。

組合 シニアだけでなく、Z 世代の人も N 勤が長いのはすごく嫌みたい。11 時間拘束されるのか、と思ってしまっている。

本部長 整備士が面白くないのかな？

組合 仕事が面白くないのだと思う。昔よりもラ確が自分で判断してやる部分がなくなってきたから、今は面白くない。

本部長 やっぱり我々世代が面白いと感じる仕事と Z 世代が面白いと感じることは違うし、難しい。本当に大きな課題。どうすれば彼らに響くのか、この仕事が面白い、やりがいある、と思ってもらえるか、そういうのをやってみて行かないとならない。

組合 今回は安衛会議の産業医講話の資料を持ってきた。交代勤務とその対策が書かれていて、「勤務間隔の短時間化、日勤時間の前倒しは避けよう」とか、「通勤の支援、安全を確保しよう」、「休日をちゃんと取らせよう」と書いている。これに従っていれば、今回みたいな話にはならなかったと思う。「通勤の支援」というところでは、ハブスポのバスを早く止めるべき。次修正するなら、そういうところも考慮してほしい。

委員長 話したいことはまだあって、今気になっているのが、海外で働く EC 社員が日本時間で設定されたミーティングに参加していること。現地時間で 21 時からとか。休みだったり、早番の後だったりする。そこは現地のことも考えてほしい。

本部長 それはおかしい。

委員長 おかしいです。海外は残業手当が無い。それで時間外にミーティングに出されるとブラック感が強まってしまふ。海外転勤の魅力も減ってしまう。そういうことも気になっているところ。あとは JALEC をそろそろ JAL にしたほうがいい。JAL というブランドで若い人を集めたほうが、子会社よりもいいと思う。まだまだ話したいことあるけれど、羽田支部の方で追加でやらせていただく。