

上昇気流の23年度 整備軍団の取り組みは

7月4日、15:30~16:50 整備本部による2023 ローリングプラン説明会が行われました。整備本部からは、田村本部長以下、各部長を合わせて26名、組合は佐藤委員長以下、中央執行委員7人が出席、中期計画に関する質疑とともに、職場の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 日々運航の安全、作業安全でゼロゼロ100の取り組みを一生懸命やっただけで、極めて高いパフォーマンスを出して頂けていることに心から感謝申し上げたい。昨年度を振り返っても3期ぶりにJALグループで黒字達成ということで、本当にコロナの3年間耐えに耐え忍んだ3年間だったと思う。皆さんの粘り強い頑張りのおかげで敬意を表したい。また我々整備軍団、さらに強くなれたのではないかと思います。一方で整備に関わる場所で作業品質や機材品質、安全も満足いく結果ではなかったと反省している。昨年一年の振り返りをしつつ、多くの反省教訓を得た。これを今年度の取り組みにしっかり生かしてさらに高みを目指したい。今年度については、引き続き予測整備、新事業、DXに注力していくが、その土台はやっぱり人財育成になる。先日の経協で委員長の「プロが育たない」という発言は我々経営陣に刺さっている。これは整備だけの問題ではない。どうやってプロを育てていくかが極めて大きな課題だと認識している。今年度整備は教育訓練も重要だが、仕事の中でどう鍛えていくか、成長を感じてもらえるかを注力していきたい。秋には国際線のフラッグシップであるA350-1000も来るし、新しいビジネス展開の貨物機A321XLR、767の改修機も本年度内に入ってくる。そういうイベントを控えている中で、日々の業務を通じかにかプロを育てていくかを、しっかりやりたい。今年のスタートQ1は非常に良いスタートを切れている。上昇気流に乗り、目標達成に向けてやっていきたい。そのためには皆さんの協力は必要不可欠なのでベクトルを合わせていきたい。今日は色々な意見交換、質問、活発な議論をしていきたい。

佐藤委員長 今日もそうだが、最近は団交も出席者が少なくなっている。離席が取りにくい程、多忙な職場状況になっている。さらに6月1日からの組改でシフトがキツくなり、疲れていて参加者が減っている。コロナの3年間、整備軍団は強くなったとの発言もあったが、鍛え過ぎて疲弊している方が大きい。すでに事故やミスが出ているけれど、それは氷山の一角に過ぎない。とても危険な状況になっている。職場で意見をしても組織が大きくて上には届いていないと感じている。上から見ている状況とは違う実態を伝えたい。プロが育たない環境なのは整備だけではないと聞いて、昔とは価値観が変わっていることを改めて感じる。経協で赤坂社長が言っていたように、航空人というワードが心に刺さる人とそうでない人が出て来ている。刺さらない人達をどう育てていくかも大きな課題だと思う。ぜひ組合の意見も活用してほしい。私達もそう長くはないので、いる間にしっかりと航空人が育てられるような、プロが育つような土壌を作っていきたい。

JALEC/整備本部ローリングプラン 2023-25 に関する質疑応答

組合 まずグループ外収入を25年までに約3倍にしていこうというところ。運航整備の受託は既存領域と言われているが、新規事業で主にこの220億円に寄与するのは？今後3年間でゲンと伸びてくるのはどういうところか？

会社 いろいろ種まきをしている中で、芽が出つつあるのが。例えばドローン事業。数字は小さいけれども、これを大きくしていく。それ以外では物販とか。あとはいろいろ外の会社と組んで、航空機の設計・製造領域とか、具体的には新明和と連携しながら、そういう領域にも踏み込んで、育てていきながら収入を拡大して行く、こんなイメージを持っている。

組合 新明和と言ってもいろんな事業をやっている。JALECの知識とか技能とかをどういう部門に連動させるのか？

会社 例えば、新明和で有名なのがUS-2という水陸両用機、そこで予測整備を取り入れるという話。あと、アルパトロスという飛行機の設計の部分で、我々の経験を何か取り入れることができないかとか、そんなことをやり始めようとしている。

組合 NFT技術を用いたバーチャル商品とはどんなもの？

会社 LINE NFTのようなもので、例えば我々が今売ろうとしているのは都道府県シールをセットしたバーチャルチケット。それにシリアルナンバーをつけて売る。自分の権利として持つことができるから、それを他人と購入することができ、売った売りの何パーセントが一番売りのJALに入ってくる。こういう商売だけれど、そういうことをどんどん膨らませて、いわゆるマニアに刺さるような、NFTを考えている。

組合 マニア向けだけではなくて、一般に向けて、例えばANAはもう旅行を売っている。JALはちょっと遅れているかなと思うけれど、例えばJALトークンみたいなものを作って、そういうのを一般向けに広めようとは考えてないのか？

会社 将来的にはトークンも考えているが、まずは今言っていたいわゆるバーチャルチケットが広く一般向け。その次にマニアに向けて、「エンジンのタービンブレード何番目はあなただけが持っている写真」とか。そうしたらたぶん突き刺さる人がいて、高値で買うとかもありえる。他にも普段は入れないコックピットから見た写真とかを売っていくことを考えている。

■新技術活用 コンピューターで整備計画を立てる

組合 同じくDXで「運航整備計画の自動作成、量子コンピューターを活用したアプリの開発」とあるが？

会社 これは運航整備計画をコンピューターにやらせようという取り組み。運航整備の計画は、要目があって実施期限が

あって、それだけではなく、担当の方が持っているノウハウがある。それを全部コンピューターに放り込んで最適な計画をさせると、今までのコンピューターだと、日が暮れても終わらない感じだった。そこで量子コンピューターを組み合わせる方法が、結構実用化が進んでいる。人の負荷が減ることもあるけれど、いろんな条件を変えて、どうすれば一番いい計画になるかとか、例えば、イレギュラーの場合、急遽替えなければいけない時も柔軟対応が可能になると思っている。

組合 そういうアプリの作成を JALEC の中でできるのか？

会社 これはベンチャー系の企業と一緒に羽田、成田の計画の皆さんとディスカッションしながら作り込んでいきたい。

組合 計画の人達だけではなく、現場で作業コントロールしている人の意見も入れて欲しい。どうしても、実際に現場で出ている工数と計画段階の工数に差が出ていて、計画段階ではできると見ている、現場はできないということが今も多いので、その辺をフィードバックして、修正して欲しい。

■e-LOG にはまだまだ改善できるところがある

組合 DX の話ではいつも e-LOG が使いにくい、修正しにくい、という話になる。現場で順調に行っている場合はいいけれど、ちょっとずれて修正するときに SQ が 10~20 分で直せても、そのログの修正に 1 時間ぐらいかかる。それですごく手厚いインストラクションが出来た。でも、あまりにも項目が多くて、レアケースの場合、そこを探すのが大変。e-LOG をタッチしたら「この訂正はこう」というのが出てくれると助かる。

会社 キーワードとかで、欲しいところにたどり着けるようにしたいということだと思う。アイデアとしてはチャットポットのようなものに覚えこませて、キーワードを入力すれば、該当する所を出してくれる感じに。そういうことも含めて今考えているところなので、ご指摘の点は重々承知している。

組合 国際線のエリアで LTE の回線が遅いという話がある。インターネット回線について、ドコモとのやり取りになるのかわからないけれど、「もっと早く」という協議はしているのか？

会社 国内線の e-LOG と国際線で SIM カードが違う。実際には国内ではドコモ回線を使っているが、遅いのは明らか。だから回線の改善の申し入れをしている最中。成田でも同じような声があってどうしても待ちきれない時には、スマート端末の方が早いので、こちらでテザリングしてもらいたい。

組合 テザリングでうまくやっている人はいる。だからお金をかけて、デュアル SIM にしたらどうかという話も出ていた。

組合 この間の成田で、UA の方達と話す機会があって、向こうも e-LOG を使っていて、ACARS で乗員がフライト中に SQ があった場合、暗号表があって、それを打つと e-LOG に SQ 情報が反映されると言っていた。到着前に、マニュアルを調べて、MEL が適用できるかとか考えて、準備ができるのはすごくいいと思った。こういうところは、他所の方が進んでいると思う。

会社 ちょっと手法は違うけれど、今ボーイング機材の場合は AHM というツールを使って、フリートの方で、まもなく到着する飛行機にどんなことが起きているから、こういうスキルの人、こういうパーツが必要だというのは認識されていると思う。発信源は乗員ではないけれど。

組合 それも e-LOG ともリンクしているみたい。そこが進んでいると思うし、ボーイングはだいぶ精度上がってきているけれどエアバスはまだ精度が悪い。

会社 A350 の場合は、まだいわゆるハイサイクルの飛行機

向けになっていない部分もあるので、そこはエアバスに問題提起して徐々にだけれど、良くなっていると思う。

■世代性別関係なく みんなが転勤したがる制度に

組合 転勤の話になるが、「持続可能な支店ローテーションプログラム」に関して今年のこの場でも話したが「転勤を減らしたいのは共通の思い」ということだった。転勤を減らす道筋はできたのか？また今年度の異動はどうなのか？

会社 結論から言うとやはり国内支店の異動 100 人規模というのは代わらない。年 3 回でしっかりとやっていきたい。22 年度の末で、自己都合の方を除いて 11 名くらい 5 年を越えている。転勤の回数を減らすのはそう簡単ではない。支店の人数を減らすわけにもいかないし、短期で回すとなると転勤する人数が増えてしまうジレンマもある。現在は支店勤務の 1/3 くらいが単身赴任者になっている。どれだけ短く出来るかは課題だと思っている。ゆかり人事制度をやって 23 年度は 9 名の申請があった。固定配置が出来ることで異動の回数が少し緩和出来ると思う。

組合 23 年度だけで 9 名なのか？

会社 これまでで 9 名、23 年度に資格要件を満たしていたのが 9 名なので。支店にあまり多くいてもまずいけれど、ゆかり人事はしっかりと実現させていきたい。

組合 「転勤は 5 年を目途」と言っているが、以前は 4 年半と言っていたのか？

会社 今は 5 年。あの当時は 7~8 年の人もいた。だから今は 5 年。大阪に 260 名、国内支店に 340 名の計 600 名くらいいるので、5 年で全員回すと 120 人になる。大阪ベースの人材も一旦 JAL の出向者は打ち切ったが、ERJ の資格を取って希望される方が出てきたので配慮していきたい。

組合 「転勤時の負担の軽減」という目標のところは寒冷地の赴任するときの問題は入っているのか？

会社 JALEC の転勤・赴任制度は JAL とは少し違っている。基本的には賃金体系にはあまり違いがないが、微妙な違いがあり、取り残された物はしっかりと改善をしていきたい。具体的には赴任旅費の立て付けや単身赴任手当の金額に違いがある。まずはしっかりと合わせていく。ランニングコストなのか一時的に発生する赴任コストなのかを見極めながら制度設計をしていきたい。他の会社の制度がどのようになっているかを調べているところ。

組合 昔は地方に転勤したがっていたが、今は違う。いい条件にしていけば資格も取るし、「行きます」ということになり、いいサイクルになると思う。団交でも言っているがキラキラした航空業界を取り戻していきたいと思っている。だから転勤の条件は良くなってもいいのではないかと？

会社 その通りで、この先を見据えて Z 世代からは「転勤はブラックだ」と言われている中で、事業計画を遂行するために、お金もそうだが魅力ある支店整備のあり方とか、キャリアの中でどのタイミングで支店に行くのか、ラ確一辺倒ではなく若いタイミングで行ければと思っている。例えば、女性の皆さんはラ確になるタイミングとライフイベントが重なることが多く、支店に行きたくても行けない。今回早いタイミングで仙台・宮崎に赴任してもらっている。このようなことを組み合わせながら支店の魅力を知ってもらい、2 回目 3 回目のチャレンジをしていただく。福利厚生改善もその一環として必要だと認識している。

以下、JLU ニュース 895 号に続く

【日本航空ユニオンニュース 894(14-64)号】