

# 整本上期実績 説明会報告②

# JLUニュース

No 919 (15-22)  
航空連 日本航空ユニオン  
中央執行委員会  
2023年 12月 11日

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

## 機材品質、労働安全への提案は今後も続ける

12月4日、15:00~16:10 整備本部、2023年度上期実績の説明会報告その②です。

### ■機材品質への対応 予測整備の振り返りと今後は？

**組合** ENG OIL も、現状1クォート缶ばかり使っているが、5ガロン缶で買うとか、そういうことはやらないのか？

**会社** 5ガロン缶で買う？そっちの方が整備士の方々にとって利便性が高いということ？

**組合** エンジンチェンジの時は完全に5ガロン缶で1缶は入る。その他を1クォート缶で、細かく入れていけばいいのだから、缶を捨てる事を考えると、その方が地球環境にもいい。

**組合** 「支店を活用した積極的な MEL CLOSE」のところでは、どこの支店を活用するイメージなのか？

**会社** これは特定の支店を指しているものではない。トラブル内容とか、その支店の配員数とか、飛行機のダイヤとか便間とか、ツール、器材もあるけれど、そういうのを考慮して都度、確認をしてやれるようなら、そこでやってもらうというもの。

**組合** その管理職が「できます」と言って、そっちに仕事が振られていって、ちゃんと人員と器材と揃ってればいいけれど、ただ手を挙げられるだけだと怖いと思う。

**会社** 主なところは、例えばパーツを使わない MEL とか、そういうところがメイン。ここで見ていると、伊丹は多いけれど、特定の支店に偏っているという事は今のところはない。

**組合** 予測整備の充実で、「約180ロジックを運用、引き続きロジックを追加する」となっているが、予測整備についてのこれまでの振り返りと今後について、お聞きしたい。

**会社** そのロジックという単位、1つのロジックは、例えばスプライアーPCU、これ1つの予測整備のためのロジックが1という感じ。ただ1つのアイテムに対して2ロジック3ロジックあるケースもあるが、まずは180件。この中にも松竹梅というか、比較的当たるものからそうでもないものまで、幅があるので、確率を上げていかなければならない。そのために去年から来年にかけていろいろ新しいツールを導入して、そういうものでロジックを磨いていく。それから全く新しいメニューで180件を200から220へと徐々に増やしていく。あともう一つは「なかなかやった感が見えない」という声に関しては、今のダッシュボードを見やすいものにしていく、ということと、それと現場と間接とのコミュニケーション。今年は5大支店に伺って、予測整備とはどういうものかを、プレゼンテーションさせてもらった。そんな取り組みをしつこくやっていく。

**組合** 委員長が「忙しすぎて予測整備をやる暇がない」と、よく言っているけれど、目標としていた個数に対して届いてない部分があると思う。上期を振り返ってどうだった？

**会社** 分析してみると、FLT SQ1000件に対して予測整備が当たっているのは大体10~20ぐらい、まだそんな感じ。1%から2%。ただ予測整備を始めた当時から考えると、極めて高いレートで、これをどうやって上げていくかだと思う。そういう意味でもITを導入して予測整備をやっていくことは非常

に有効だと感じている。あと新しい方や飛行機にはそんなに詳しくないけど、データに詳しい方を中途採用で入れ始めたから、そういう方の知見とか経験とかを聞いていると、どこかでまた新たなイノベーションが起こることを期待している。

**組合** これはA350にも入れるのか？

**会社** もちろんです。

**組合** 今も結構頻繁にDM(ディスパッチメッセージ)が出てトランジットでメッセージクリアするのに苦労している。こういうのもソフトウェア等の改修が出来ればと思うので力を入れて欲しい。エアバスのDMは細かく拾い過ぎるところがある。

**会社** そこは我々みたいなショートターンラウンドで飛ばすエアラインにとって、メカニックの負荷だとしてこく訴えて、彼らにデザインチェンジしてもらわなければならない。それと予測整備を並行で走らす。ただ777、787に比べると350の予測整備はまだ全然少ない。これから-1000も入ってフライトアワーも伸びるからデータを蓄積して、件数を増やしていく。

### ■定時出発率の目標は未達 労働災害も厳しい状況

**組合** 定時出発率がいずれも未達と書いてあるが、よく見ると目標が異常に高い。国内だと99.73%に対して99.69%で未達。なんて目標の高い航空会社なのかと思うが、「何かあったら立ち止まって考えるように」と言われるのに、「定時出発率の目標を達成しよう」となるのは矛盾しているように見える。

**本部長** 目標はゼロゼロ100だから。定時出発率はその機材起因の数字でやっている。計算の仕方はいろいろだけれど、例えばボーイングとかエアバスのフリート毎で各エアラインの定時出発率を見ると、我々がダントツで高いかという、全然そうでもない。そこはやっぱり突き抜けていきたい。

**組合** この定時出発率はいわゆるメンテディレイに関してだが、お客様から見たら、旅客でもバゲージでも遅れれば遅れたことになる。整備から旅客やバゲージ部門に、しっかりやろうと働きかけてはしているのか？

**本部長** 整備からというよりも全社的にこの定時出発率向上に関しては毎月やっていて、特に最近ではATCのフローコントロールとかで、物理的に遅れて玉突きになるのが、社会問題になっている。そういう会議の中では別に機材起因のディレイはフォーカスされていない。なぜなら99.6%以上と極めて高い。その他を入れると87%とか、90%切るぐらい落ちるので、そこをフォーカスしてもらっているところ。

**組合** 経協でも伝えたとおり、グランドハンドリングの人達のマンパワーはやっぱり少ない。その後スイスポートがニュースで話題になっていたが、今でもあまり変わっていない。

**本部長** グラハン問題は国でも問題になっているから考えていく。

**組合** 労働安全では、災害年齢の構成が40代50代60代のベテラン層が多いと書いてあるが、どういう怪我がこの世

代には多いのか？

**会社** 指を切ったとかアキレス腱が切れたとか、そういうのは大体若い層が怪我するだろうという認識を持っていたけれど、最近ではベテラン層の方が多い。どういふ怪我かは、本当にいろいろ。他の運輸関係、陸も海もどこでも 50 代の怪我が多い事がわかってきている。理由の一つは自分の中にあるプロセスが出来上がってしまっていて、それをずっと過信してしまっている。それで変化に対応できずに、怪我をしてしまう。品質もそう。なおかつ、怪我をする時間も傾向としてあるから、職制の方が、少なくとも日勤、早番の場合は、1 日 2 回はパトロールして欲しいと思って、時間帯も記載している。

**組合** ベテラン層に怪我が多いのは若い人が入ってきていないせいでもある。メンバーは変わっていないから、若い気であるけれど、年齢は着実に老いてきている。だから、20 代のイメージで体を動かそうと思っても動けなくなっていたりすると思う。そこもうまく宣伝して、本人に気付かせるといい。

**会社** シニアの方の傾向を調べると、ちょっと転んで、それで骨折に至る方が結構いる。女性もそう。何かしら皆さんにしっかりとお話できるようなタイミングを作りたいと思う。

**組合** 若い人がいないから 50 代に負担がかかっている。若い人と言えば新卒採用、コロナの間でも 100 名ずつは採れていた。そこは良かったと思う。それで最近の専門学校、高専からは順調に採れているのか？また、工業高校からは考えていないのか？

**会社** 航空専門学校の入学者数は、2017 年度ぐらいまでは定員通りだったけれど、今はそこから 4 割減。24 年度は、さらに減るといふ。要因は、航空のボラティリティもあるけれど、根本として大学にみんな行ってしまふから。この状況でも、やはり我々のメインソースは航空専門学校。そこから採用をしたい。今 ANA と連携し、新しい奨学金制度も作った。これがどこまで効くのか？というはあるけれど、一応そういう制度を作ったり、この前は技能コンテストをやってみたりして、メディアへの露出を試みている。結論から言うと 24 年度入社は航空専門学校の方が 32 名ぐらい、28 名が高専。高専の方はインターンシップに 150 人ぐらい来てくれて枠も増やしてきた。残りが大卒で 10 数名ぐらい。工業高校は、皆さんの頃は、卒業生 15 万人ぐらいだったのが、今は半減して、軒並み定員割れで 7 万人位しかいない。定員割れしているという事は、人材の質的な変化もある。それと工業高校から 1 回採ると推薦制で採り続けられないといけな。だから今は、航空専門学校と高専と大卒でしっかり採用するのと、外国人採用になっている。

**組合** 整備士の中途採用は考えていないのか？

**会社** そこをやると何か引き抜き合戦になるので、新卒で取れている限りはそこでやっていこうということ。

**組合** 今は昔みたいに紳士協定みたいなものはないのか？

**会社** 特に協定はないけど暗黙の了解みたいなもので。

**組合** ANA 系は、結構きつくてやめているという話を聞く。その人たちがどこに行くかという外航に流れている。そこを採ってくるのも一つの手かと思うけれど、できないのか？

**会社** 結局それをやったら外航が困って、またこっちに「やってくれ」と仕事は回ってくるような気がする。だからそういう意味では、新卒をまずしっかり採って、その状況を見ながら採用戦略もリファインしていくものだろうということ。

**組合** 自衛隊からも中途採用を採るのも DFOB の方じゃなくて、若い任期制自衛官の方を採ってみてはどうか？

**会社** 可能性としてあると思う。今は募集していないけど。

## ■伊丹のハンガーの建て替え/A350 のエンジンチェンジ

**組合** 伊丹のハンガーの建て替えはいつぐらいになるのか気になっている。OMZ から何か言えることは？

**会社** 次の中期の中で国内線の事業計画の話をしていて、それによって E170 の後継機が確定する。それをもって正式な判断になるが、もう既に老朽化が著しくて、1968 年に建てられたもので、なかなかバリアフリー化も難しくなっている。あとは電源の供給、関西電力から今のハンガーではこれ以上増やせないとされていて、そういうインフラ的な部分も厳しくなっている。すでに、いつ話が来てもいいように空港会社とか、施設企画部関係者とは、少しずつ話しているところ。

**組合** 後継機と言っても、E170 と同じようなサイズのものを選ぶはず。ということはハンガーの設計も、考えておいてもいいと思う。先に進めることはできないものか？

**会社** 今のハンガーでは、多分次の後継機が例えば、エンブラエル の E2 になると今のハンガーでは高さが足りないというのは明確。水面下では少しずつ勉強はしている。

**組合** フラッグシップの 350 のエンジンチェンジに 2 日以上かかっている、田村社長も気にしていたと聞いている。部品のトランスファーが多いから仕方ない、というのは現場の方がわかっている。だけど、これを改善するため、もっと短くするため考えていることはあるのか？

**会社** HMA の 2 シフト側ではなるべく短くしようという動きはしているが、やっぱりトランスファー部品が多いのが 350 の特徴で、そこはちょっと難しいと言っている。だから今のところは 6 シフトで何とかしようというところ。

**組合** 前回 7 シフトかかってしまったのは、やっぱり人数的なものだったと思うけれど、田村社長は何を指摘したのか？

**本部長** フル QEC でやったらどのぐらいかかるのか、しっかり準備された状態でやってみた時にどのぐらいかかるのかということ聞いていた。状況によって、いろいろ違うから、それはそれで仕方ないと思うけれど。

**組合** 実際にエンジンチェンジをやってみると、非常にトランスファーが多くて、どうしても時間がかかってしまう。それと以前は 3 シフトがエンジンチェンジをメインでやっていたけれど、今は 3 シフトの方が忙しすぎてエンジンチェンジに入れない。だから 2 シフトがメイン。N 勤がないから当然日数が余計にかかる。

**本部長** 2 シフトでやってるから 3 日かかる、それもそれでしょうがない。逆に 3 シフトですればいいのか？となるけど。

**組合** 我々も 350 を 3 日止めるのは勿体ないと思う。あと 350 から ASG という資格に変わり、同時に「大物作業リーダー」という人がいないと、エンジンチェンジとかギアチェンジはできないようになった。でも、それが全シフトに均等にいかるといふとそうでもないため、どうしても N 勤では、人が入れなかったときもあった。

**糸谷副委員長** 整本労協と HMZ 労協で重複するような内容がかなり多いけれど、やっぱり JLU の主張としては「JALEC を JAL に」と最後まで言っていきたい。JALEC 社員の方に聞いても、やっぱり JAL になった方がいいという声が多い。今はもう給与体系もだいたい JAL に近づいていて、子会社である意味がないと感じている。ぜひ、「JALEC を JAL に」も検討してほしい。