整本上期実績説明会報告①

JLUニュース
No 985（16－24）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2024年 12月 24日
Tel：03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

飲酒問題、DX、繁忙感について整本の考えは

12月17日、10:10～11:40整備本部による2024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26名、組合は佐藤委員長を含めて、中央執行委員6人が出席、「JALEC/整備本部 中期計画2024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 まずは日々現業および間接部門が一体となって安全運航、作業安全をしっかり堅持頂いている事を改めて心より御礼を申し上げたい。本当にありがとうございます。日本航空が 5 月に厳重注意を受けて、いろいろやっている最中に、また 12 月に入って乗員の飲酒問題というのが起きてしまった。皆さんにとっては非常にやるせない思いだとか、つらい思い、忸怩たる思いをされていると思う。本当に申し訳ない。我々整備もしっかり襟を正して、普通に皆さんしっかりやっていただいているが、これを機にもう1回自らを見直し、振り返ってやっていかなければならないと思っている。引き続きよろしくお願いしたい。今日は上期を振り返り、あと至近で起きていることだとかいろんな質疑をしていただきたいと思う。上期は機材品質がいろんなことやっていても、上がらなかったのが苦しいところ。その辺についても新たな切り口とか、皆さんが感じていることだとかを応用して、いろんなことをやっていきたい。今年度は「強い現場、支える間接」というスローガンで、JAL エンジニアリングに定着させていくということで、予測整備・新事業・DX と三つの重点的な取り組みを継続して進めていくということでスタートをしてきた。去年の今頃、業務改善勧告が出されたわけで、そこでの対策の一つとして、職場環境改善プロジェクトを、羽田整備を中心に全国展開し、約700件以上のアイテムが上がって、その8割が、もう一応完了している。残り 2 割を引き続きやって、皆さんの職場環境改善を進めていきたい。来年 2025 年度は中期経営計画の最終年度であり、そこでしっかりやり切るためにも、この下期を突き進んでいければと思っている。繰り返しになるが、今日はこの時間を有意義なものにしたい。忌憚のない意見、質問をよろしくお願いしたい

佐藤委員長 最初から忌憚のない意見を言わせてもらうが、本当の現場を見てもらいたい。まずは飲酒問題。JALEC では飲酒問題を起こしていないが、私の職場では楽しみにしていた忘年会を中止した。整備本部として忘年会中止の要請はないが、JAL としてこれだけ同じ過ちを何度も繰り返していることに、非常に腹を立てているのが理由。「JAL 経営は何をやっている！」という思い。世間から見たら JAL だろうが JALEC だろうが同じ JAL であり、万が一自分達が忘年会をやっていることが漏れて、SNS 等で拡散されたらどうなるか、そういうことを懸念して忘年会中止を決断している。整備の仲間は飲み会が好きだが、何の問題も起こさず節度を持って飲んでいる。今年は特に厳しい一年だったから、課としても結束を固める大切な会になるはずだった。それを中止にせざるを得なかった。こんな決断をさせる経営に対しての憤りが非常に強い。それから、先日の経協で、鳥取社長から「去年と比べて危機的状況を脱している」という言葉があったが、それが現場の事が分かっていないという裏付け。全然職場の事が把握出来てないと感じている。今日は JALEC の主要な方が全員集まっているので、ここで溝を埋めていけばそれが JAL 経営の中に伝わっていくと思う。スローガンの「強い現場、支える間接」というのは現状出来ていない。700件中8割が終わったというが、「8割も終わっていてこの現状なのか！」というのが私の感想。今の状態で 8 割も完了しているのなら、残り 2 割が進んでも、おそらく大して変わらない、改善できない。このキャッチフレーズが「弱い間接、支える現場」になっていると揶揄されている。作業指示書にひとつとってもいろんな手順があり、現場の手数を減らす工夫はなく、間接が集計しやすいようにしているだけで、全くシンプル化出来ていない。間接の皆さんも一生懸命やっているが、人数が足りてないから、そこまでサポートしきれていない。それが現状で、現場から見ると非常に歯がゆい。何とか変わって欲しいから問題点はこれからもずっと言い続けていく。

直近のアルコール問題について整本の考えは

組合 飲酒問題に対し社長メッセージを出しているけれど、改めて整備本部と我々はどうしたらいいのかを聞きたい。

本部長 整備はしっかりやっているし、ルールを守るのは勿論だが、それ以上にきちんと自制をしてやってくれている。これが起きたからといって整備に云々言いたくはなかった。とはいえ足元すくわれたらもう後がないので「節度あることをやりましょう」と言った。あと、アサーションをやるのも勇気がいるし、受け入れる側も謙虚に受け止るというのは、普遍的なものなので、リマインドしているが、やっぱり「何でこんなに一生懸命みんなで取り組んでいるのに、乗員は…」という思いがある。安全アドバイザリーグループの先生方とも話をしたが、先生方からも「乗員に甘い」と指摘されている。全社員で「社員を守るため」という方向に行きがちだけど、でも乗員はスペシャルな人達なわけで、そういう人達には当然制限もかかって然るべきで、ゆえに良い条件で働いてもらっている。これも然りだなと思ったのが「アルコール検査は善意の方法だ」ということ。つまり会社が皆さんを守るために、「ちょっとでも出たら来るな、そのために検査をしよう」というふうにしただけで、ゼロだから大丈夫という話ではない。本来であれば検査が不要になるという世界を作っていかなければならない。プロの集団ならアルコールの影響はみんな分かっていて、

ちゃんと節度を持ってやっているから大丈夫、とならないといけない。ルール化していることで、勘違いされているという指摘もあって、色んな気付きを頂いた。そういう視点から我々もグループ全体として、特に運航本部は今本当に必死になって考えている。「管理せずに管理する」と昔から言うけれど、きちんと一人ひとりがしっかり自分を律してやっている会社や職場になれば一番いいと思う。

上期振り返り資料に関する質疑応答

■「DX」と「外航受託」関する取り組みについて説明を

組合 強い現場というより「我慢強い現場」とも揶揄されているが、DX で間接が楽になっても、現場の手間が増えている。主にシップセンターの方で今後現場の業務が楽になるとか簡素化されるような取り組みはあるのか？

会社 最近では資格訓練の DX をやってきた。TTI、Q-tableau, Qtas とか。今最後の仕上げとして Signature シートの電子化と、Experience Log の運用が煩雑だったので電子化を進める。プロトタイプができたら実際物を見てもらって、意見をもらいながら作っていきたいと思う。

組合 何をするにもパスワードを毎回求められる。それに時間がかかって不便。システムの横の連携が必要だけれど 1 つのパスワードでできるような工夫を是非やってほしい。

会社 今は新しいことやるのが精一杯で、横まで見られていなかった。出来ること、出来ないことはあるけど、ヒアリングして何が出来るかこちらでも整理したいと思う。

組合 Mighty も更新されるが、Mighty について、どういう「にくいやすい」が改善できるのか教えてほしい。

会社 Mighty が使いづらい一番の根本的なところは汎用システムだということ。SMART とかで改善は図ってきているけど、Mighty は入力が多いとか、分かりづらいという意見はある。整備専用ソフトになれば、例えば、言葉がよく分からなかったり、チェック枠が沢山ある問題だったり、そういうのはかなり解消されると思う。Maintenix や TRAX、あと AMOS あたりが今世界ではメジャーな整備専用のソフト。その辺を中心に評価しているので決定までもう少々お時間いただきたい。契約の締結後、新年度からプロジェクトを開始する。

組合 受託で現場は苦労しているが、「外航受託減」と書いてあるが原因は何か？また、25 年以降の想定はどうなっているのか。本当に「外航受託シェア 60%」を目指すのか？

会社 現実として、MP 対比で、便数ベースで 85-90%くらいの状況。中国・台湾・韓国の便が来ていないので想定より減っている。今は中国からも飛ばしたいという要望はたくさん来ていてこれから伸びてくる。ただ我々も、人材・資格が限られているので断っているところもある。一方で単価を上げて収入を上げることを進めている。従って収入ベースでいうと MP を達成できると思う。60%の見通しは、競合他社がいないので取っていくことができれば達成できると思う。なるべく現場に負担をかけないように工夫しながら目指していきたい。

組合 現場としてはもっと値上げをして仕事を減らしてほしいと思う。実際断っているところもあるのか？

会社 それはある。手いっぱいだから。ある基地では人がいないので、AFRS を ON CALL にして、必要時だけ呼んでもらうように負担を軽減して、取れる分は取っていきたい。

組合 契約も「この便は何人いかないといけない」がはっきりしていないので、忖度して人をたくさん付けるため、自社便が足りなくなる悪循環になっている。

会社 確かに余計に行ってしまっている部分もある。ある会社は機側に何もなくてもつけてほしいというところもある。そこは現場と話をさせてもらっていて、前者の部分は余計にいったら意味がないので、確認したうえでちゃんとやっていく。JAL はやりすぎている面もあると思う。どこで MEL を適用するかとか、考え方も変えながらやれればと思っている。

組合 MEL をあてるときも個人負担になっていて、AFRS 資格者が MOC と MAIL や電話でコンタクトしていることも負担になっている。そこのサポートも弱いと感じている。

会社 そこも基地によっては、後ろからバックアップというところもあるが、その辺もやり方を工夫しながら対応していく。

組合 ANA は受託整備をやらないイメージがある。中期計画を見ても受託の話はない。「もっと取れ」とか言えないのか?インバウンド 6000 万人は国策なのだから。

本部長 プレッシャーはかかっているはず。空港側は何とかしようというのはあると思うが整備はそれどころではない感じ。

■羽田の「超繁忙感」に対しての打ち手はどうなったのか

組合 羽田の超繁忙感に対し田村社長が「新しいソリューションも考えている」と言っていたが、何があるのか？

会社 1 つの考え方として、要目延長、OMP 個別管理方式に移行しているのが悪さをしているのではないかということ。要目がそれぞれフリーになってパッケージを作っている。それをやったけれど、787 では A&C C‘K を延伸している。パッケージを作る方は次の C まで届かないものをここに入れるとかやっていたが、そこからこぼれている仕事があるのではないかという切り口があって、例えばシートの COND C'K とかは C C'K でやっているが 1 つ 1 つは細かいが COND C'K だけれど SQ があると膨れてしまう。従来は A か C でやっていたが OMP になって、A C'K か O/N で実施されることになった。O/N でやって SQ があったらバタバタになる。他にもそのようなことがあるので、そういう切り口で今見ている。要は C C'K が薄くなっているということ。そう感じませんか？

組合 ひどいと思う。頑張れば 3 日で終わるような内容だった。「もう C C'K ではないな」という感じになっていた。

会社 もう C C'K やって次の C までの品質を保つ、そういうメンタリティでやることが出来なくなっていて、本当は C C'K で見つけて直すアイテムがラインで見つかり、簡単に AOG やディレイになる悪循環になっている。

組合 人の質も下がっている。昔は入社したら全員重整備に入り、基本作業を身に付けてから、ラインや地方に出ていた。今は、最初からラインに配属になる人もいるが技術者としてのスキルが身に付いていない、飛行機を飛ばすスキルは身に付いているかもしれないけども、飛行機を直すスキルがない整備士になる。

会社 新人をどこに配置するのかで議論になった。羽田に 80 人ぐらい新人が入ってくるとして、HMA の母数が 500～600 で 1 割以上の新人を全部受けるとすると、スキルの薄まりが怖いという声もあり、そこで色々議論があって一部を運航整備に配置ということをやらせてもらっている。

組合 最初は分散してもいいけど、一旦は重整備を経験するようにローテーションしたらいい。若い人は多分資格を取ってラインハンドリングしたがるかもしれないが、そういうやり方もあってもいいと思う。

以下、JLU ニュース986号に続く