整本ローリングプラン説明会報告②

JLUニュース

No 1023（16－62）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 06月 30日

Tel：03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

職場の声を今後の計画に反映させてほしい

6月18日、10:10～11:40 JALEC/整備本部 ローリングプラン説明会報告その②です。

■部品にはお金をかけているし自社整備も進める

組合 コロナ禍を経て最近は「just in time から just in case へ」という風潮があるらしい。JAL も、トヨタ方式を参考に、何か欲しいときにすぐ持ってこられるやり方をしていたが、「余剰を持つ」という考えから「万が一に備えて多めに持つ」というふうに変えてきている企業もある。自社整備を増やすだけでなく、多めに持つために倉庫を大きくするとか考えないのか?

会社 まず部品を買い控えているということは無い。必要な部品をまとめて発注しようとしているし、現場から何か壊れそうなものをヒアリングしている。特に客室関連、交換する部品がなくて、メーカーに言うと「そこは交換する前提になかった」みたいな話になる。もうメーカー側の提示している交換想定部品リストに頼ってられない状態なので、現場で聞いて、その情報をもとに、メーカーにまとめて発注している。今までは小出しに発注していたが、ある程度まとめて発注し、お金も積んで早く持ってくるように要求しているが、それでもまとめてはこない。それが多分現場の「もうちょっと必要」というところに追いついていない。あとは、やっぱり供給が悪い部品はある程度決まっている。その供給が悪い部品に関しては、自社化を進めていく。コロナでメーカー側はリストラをしたが、JAL はリストラをしていないので、人を使って自社整備化していける。EXT LT を自社化して MEL の件数が減ってきている。787、350 の EDP も秋をめどに自社化できるように動いてるし、ERJ の BLEED 関連も自社化していく。またパフォーマンスの悪い委託先を変えるなどもしている。大切なのは SHIP サイドと話をしてニーズをつかむこと。これが基本だと思っている。なかなか肌感覚として、改善していないと思われているだろうけど、数字はある程度良くはなってきている。だけどやはり肌感覚でも「良くなってきたね」と思えるようにしたい。引き続きしっかりと取り組んでいきたい。

組合 内製化の話では、去年の説明では年間3アイテムということだったけれど、その3アイテムは大物なのか？

会社 そう、ただ昨年度、実現出来た物は本当にそれしかない。 やはり設備も発注してからなかなか届かない。そういう物はようやく今年度に入ってくるので、今年度は、品目ベースで 19 品目を自社化する。PARTS No ベースだと色々な種類があるので、50 とか 60 種類ぐらいになるけれど、それだけ内製化を進めていく。今年度は、実績として大物もかなり出てくるし、品目のラインナップも増える。

組合 客室部品はサフランがいけないと思う。あそこを何とか、少し脅してでもいいから強気に交渉してきてほしい。

会社 サフランにも駐在を置いた。シート関係とか、どんどんプッシュをかけられるように、そこは連携を図っていく。

組合 A350-1000 のユニットがやはりない。コーヒーメーカーだけではなくて、マイクロウエーブオーブンとか、ウォーミングキャビネットとか、あとエスプレッソメーカーも弱いし、在庫が無い。もう何か壊れるとすぐ SHORTAGE になる。その辺も、メーカーの想定したリストに入っていないということ？

会社 A350 のエスプレッソメーカーとかも我々の想定の中には入っているので、そこは今年度もっと買い増しをする。

■この先のことが見えないから職場は不安を持つ

組合 長期計画の中で、伊丹の再編と MHI との協業について、現時点で決まっていることを説明してほしい。

会社 まず伊丹の再編については、今の時点でまだ決まっている事はない。今 OMZ でやっている仕事のほとんどが ERJ の整備。その後継機が何になるのかで我々の働き方に大きな影響を及ぼしてくる。今、天王洲でその議論が進んでいるが、やはりそれを踏まえて、伊丹の再編が確定する。MHI との協業については現在、続き調整をしているところ。現在 OMZ に MHI から出向で来ている一等航空整備士の方に ERJ の整備経験を積んでいただいている。受け入れにあたって OMZ の皆さんに我々から説明をしていて、将来的に MHI とまだ契約等で決まったものはないけれど、彼らもリージョナルジェットの経験をお持ちで、北米でもそういう事業を展開されていて、将来的にそういう事業をやる可能性がある。その上で、実際に人の交流も進め、準備をしていくことを展開している。

組合 その説明を受け、なぜか小牧に転籍させられるとかいう話になっている。天王洲から ERJ の後継機の発表がないと進まないと思うが、転籍ということはないか？

会社 そういうことはもちろんない。この事業を検討するなかで、MHI の工場が小牧にあって、そこに MRJ をやっていたときの格納庫が手つかずのままで残っている。これを活用できれば、何か新しいことができるのでは？ということは検討している。会社を作る、作らないとかも協議中だし、まして、JALEC の社員を強制的に転籍させるとかは絶対にない。

組合 前に伊丹で新明和からの出向者を受け入れていたが、みんな帰ってしまった。我々は転籍したくないと言うけれど、「あの人たちに転籍して来てもらいたかった」という話もある。今後、他社から出向を受け入れる計画はあるのか？

会社 JALEC として、特に予定しているものはないが、今は MHI から出向で来てもらっている。今後も我々の将来的な事業展開、これからいろいろ新事業もやっていくので、それに合わせて必要な出向受け入れについては考えていく。

組合 年齢バランスも悪いので、中途採用とかで、谷間の世代に入れていけばいいと思う。今後受託も増えるし、新事業も増える、35 年まで仕事が増えていくことが資料に描かれているが、人員計画のイメージ像がない。10 年後にどれぐらい

になるのか考えて計画を作っているのか？

会社 まさにそれが次の中期で示すことだと思っている。事業の規模に合わせて人をどう配置するかということは、大きな課題と認識をしている。「JALEC に人がいないじゃないか」と言われるけれど、今年も 100 人以上採っているし、中途採用も間接部門中心にやっている。アウトソースも含め、取りうる手段は全てやっているけれども、一方で、それ以上にもっと JALEC に仕事をしてほしい、というニーズもたくさんあるのも事実。そのために、先ほどの MHI の話や、今後部品の自社化を進めていくときに、リソースが足りなくなってくるなら、また別のパートナーを探すとかしないといけない。会社と会社の話になるので、難しいところもあるが、それを乗り越えて、いろんな方に入ってもらわないと、限界もあると思う。それが現実的な形になるように、引き続きパートナー探しをして、実際にそれが現場の活力に繋がるようにしていくのが次の中期の大きなテーマと認識している。

MRP2025 以外の話題

■熱中症対策に終わりはない　要望はまだある

組合 熱中症対策で、会社も「熱中症ゼロ」を目指しているという認識だが、先日からドリンクの粉末が配布されている。そこについては感謝している。でも 1 人 17 本になっているが、20 本にすればよかったと思う。17 本にしたため職場の若手に余計な作業をやらせている。

会社 今年の夏は暑くなる、それから熱中症に対しての国の方針とかもあり、早くから課題になっていた。それで急遽これの購入を決定したが、在庫確保が大変で、この何万本も相当苦労して確保したので、綿密な計算で、17 分になってしまった。申し訳ないが来年度はしっかりと前もって確保する。

組合 苦肉の策だったのはわかるけれど、こういうセコいことをされると、せっかく買ってるのに、「大正製薬からもらっているんじゃないか」という噂になってしまう。また、これから暑くなるとカバーオールも足りなくなる。毎日洗うから 4 着の半袖では、クリーニングが次のシフトに間に合わない。だから、冬用を着て働いていた人もいる。夏冬合わせて 9 着にしてもらえたら、夏用を 5 着にできて、もうちょっとうまく回ると思う。

会社 今は 4 着でやっているけれど、実際に皆さんの声を聞いて、本当に不足しているとならば、そこは検討したい

組合 そこは他労組にも確認してほしい。加えて、熱中症対策として冷感の長袖シャツも配備したらいいと思う。1800 円くらいで、すごい効果がある。JGS でも着ている人が多い。前に冷たいタオルを配ったけれどあまり使われなかった。でもこのシャツは効果があるみたいだから検討してほしい。

■人員を揃えて休憩の取れる職場にしていくべき

組合 団交の続きになるが、休憩を取れる職場にしてほしい。総務部長には伝えているが、羽田のラインの職場では「適宜休憩を取ってください」ということだけれど、どうにか会社の方で、その意識付けではなく、交代要員を作らないと、休憩は取れない。羽田のセンター長なら状況をわかっている？

会社 本当に会議がないときとかはラインセンターに座っているからわかるけれど、その状況はサテライトも同じ？

組合 そう。国際線のサテライトもやっぱりジョブコンは無線をモニターしながらご飯食べたり、ジョブコンサポートという部品出したり、MM を調べてくれたりする若手も、MM 開きながら、横で食べたりしている。本当に席を外して食事するということはない。

会社 サテライトは多分ピーク＆バレーがはっきりしていると思うが、要はフリートとか、いわゆるジョブコンとか、あそこの中心部に座ってる人たちだと認識している。

組合 組合の委員長でありながら休憩と言ったら、食事ができたらもうそれで休憩だと思うような環境になってしまっていた。そこに慣れてしまっていたけれど、本当は違っていて、ちゃんと隔離された場所で仕事と切り離されているのが休憩だということ。電話しながらメンテプラン作りながら、弁当を食べる。そういうやり方で何年も過ごしてきたけれど、それでは駄目だった。そういう背中を見せていると、若者もそう思ってしまう。それはよくないこと。そろそろちゃんと休憩は休憩としてしっかり取るべきだと思っている。でもそのフリート業務もジョブコンも、流れがあってなかなか入れ替わりづらい。フリートは 2 名体制でやっていれば、ある程度順番に休憩が取れると思うがその人がいない。1 機種に 1 人しかいないから休憩が取れない。

■不定形でもはみ出し勤務のないようにしてほしい

組合 支店の働き方で、調整出勤と調整休日の話がある。何か年間休日数の作り方で、大阪と千歳で違う。どう考えても調整休日で休みもらえた方が嬉しいと思うけど、はみ出し勤務が出てしまうのが千歳ということ。

会社 不定形シフトの話かと思うけれども、不定形シフトの場合だと、年間休日を合わせるために、千歳だと出勤しなければならない日がどうしてもある。

組合 普段 4 勤が 5 連勤になることがあって、整備現業は 5 連勤をひどく嫌う。いいイメージを持たない。

会社 それで不定形シフトということなので、それぞれの支店とか場所とかに合わせて、環境に合わせて時間を設定したり、勤務日設定したりとか。そういう状況になっていて、この不定形シフトというのはそれぞれ使いやすいところもあって、この制度を変えるつもりはない。それぞれの環境で、これからもシフトを設定して、ということで変えるつもりはない。

組合 でも職場が言っているのは 1 日の時間が多少長くなってもいいから休みを増やして欲しいという主張なので、JLU の組合員以外にも聞いてほしい。

本部長 千歳は勤務時間が 1 日の勤務時間が短くて、それで 4 勤 2 休だとはみ出し勤務が発生するから、どこかで 5 日出てこないといけないっていう、そんな話？

会社 そういうことで、これ4大支店全て不定形かつ国内支店全て不定形のシフトで、そういった中の4大支店は、形上のシフトは、いわゆる定型に近いようなだけれど、一方で、勤務作成上はあくまでも不定形なので、出社が必要な日が出てくる。一方で、やはり支店の働き方という観点は、必ずしも 4-2 の定型のように回してるわけでない。やっぱりそこはそれぞれ、例えば単身赴任の方が「どうしてもこの土曜日に休みたい」というリクエストがあったときに、年休として処理するのか、それとも不定形の中で公休として処理をするなど、柔軟性ができるとおいのも実態。そういった中ではどうしても不定形でその 1 日足りない部分をはみ出しとして出社しているところがある。その一方で、柔軟性という意味で非常にお休みの取りやすさ、申し訳ないですけどもセンター以上にはあるのかも知れない。

委員長 そういう意見が職場から出ているということ。その他にも話したいことはいっぱいまだあるので、今後もゆっくり話す機会を設けて欲しいと思う。