整本ローリングプラン説明会報告①

JLUニュース
No 1022（16－61）
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

職場の肌感覚を伝え 会社からの情報も整理する

6月18日、10:10～11:40 整備本部による2025 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、濱本本部長以下、各部長を合わせて27名、組合は佐藤委員長以下、中央執行委員10人が出席、MRP2025 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

濱本本部長 まずは日々組合員の皆様が一丸となって安全堅持、それから機材品質向上に向けていろいろ施策も含めて協力を進めていただき、心より感謝申し上げたい。2025年度が始まったが、24年度は JAL グループ全体としても、EBIT1700 億円の目標を超える業績を上げる事ができた。これも皆さん 1 人 1 人のおかげだと思っている。足元 JALEC においては残念ながら目標 MP 達成にはならなかったが、各センター、現業間接問わずいろんな取り組みにあたり、例えばランディングギアの整備や官の受託取り込み、エンジンセンターも含めて取り組んで、あとは外航受託において AOG に柔軟に対応していただいた。そういう意味では収益はもちろん為替の影響はあったが、為替の影響を取り除けば本当に収益は上がってきている。そういったところは JALEC の会社の成長にも繋がっていると感じている。まだまだ繁忙感は解消になってはないと認識している。この 25 年度も職場環境改善に努めながら、皆さんの働き方も、DX も取り入れながら、いろいろ施策を打って、働きやすい環境を作りながら、会社の成長に繋げていきたい。引き続き協力を。本日はそういったところも念頭に置きながら、いろいろと議論をさせてもらって、この場が有意義な場になるようにと思っている。いろいろ建設的な意見いただければと思う。

佐藤委員長 濱本整備本部長になって初回の労使協議会だが今までもセンター長としてこの席には同席されていたので、JLU がどういう考え方は伝わっていると思う。ただ立場が変われば、どんどん現場から離れていき、数字でしか判断できなくなってくると思う。そういう人達と現場の肌感覚を持っている私達との差を埋められるような議論をしていきたい。「現場の繁忙感は伝わっている」とのことだが、おそらく実際との差はまだまだある。逆もまた同じで、会社が今どういう状況にあるか、整備本部がどういう状況にあるのか、私達が見えている部分もおそらくごく一部。その差を伝えてもらい、本当はこうしたいけど、今これしか出来ないとか、それを正直に言ってもらえれば建設的な話もできる。不満を抱えたまま働くのは良くない。すっきり納得して働きたい。双方情報を開示し、腹を割って話ができればと思う。

JALEC/整備本部ローリングプラン 2025 に関する質疑応答

組合 「ゼロゼロ 100 の目標変更の背景」というページがある。ずっと言ってきた目標だからそのままでいいような気がするが目標値変更の背景について説明をお願いしたい。

会社 目標変更の背景はゼロゼロ 100 という目標自体を取り下げた訳ではなく、25 年で目標としていた定時出発率やイレギュラー運航の件数については目標を変えている。説明は 3 点あり、一つは定時出発率が外航他社も含めて全体的に低下している。品質維持が非常に厳しい状況なので、現実的な数値に変更した。なぜ下がってきているのかという点では、想定以上に経年化が進んでいるということ。もう一つは、部品サプライチェーンの問題。物をいくら買おうと思っても入ってこない。そのうえ、お客様が増えていることに伴う空港混雑で、どうしても定時出発率を上げるのは難しくなっている。最後にイレギュラー運航の発生の内訳。件数は増えてるが、23 年度に起きたものは 24 年度に確実に潰して量は少なくなっている。しかし今まで発生しなかったような新規の事案が新たに大量に出てしまうということでイレギュラー運航も潰しきれてない。対応としては、この未知の不具合は本当に未知だったのか、他社で起きてないのかも確認していく。部品については配備の強化。自社化も進め、外部要因に左右されないようにする。高い目標を掲げるということは我々にとっても大事だと思っているが、達成できない目標にしてしまって、現場の皆さんの心を折るということだけは避けたいということで、現実的な目標に修正させてもらった。

組合 現場では、ゼロゼロ 100 の目標は中身が伴っていないと率直に思っていたところ。だけど、誰もそうは言わない。部品はないし、人もいないし、出来るはずがない、というのがみんなの本音。だから「達成出来ない目標を掲げて心を折るのは良くない」ということで修正するのは良いと思う。それにしても、あまりにも出来なさ過ぎると、いくら目標を下げても、現場からしたら高く感じる。ならどうすればいいのかというと人が足りないなら、生産を落とすしかない。だから外航受託を減らすようにずっと言っている。部品がないことも確実に品質に影響している。仕事を減らすか、人を増やすかの問題だけれど、それを「うまく効率化して」と言ってくるが、もう最大限効率化しているというのが現場の感覚で、これ以上どうやって効率化するのか、と思っている。

組合 「にくいやすいの排除で、700 件中 695 件完了」とあるが、以前は JALEC のトップページからすぐ見られたけど今はない。今どこで見られるのか。

会社 「にくいやすい」は、昨年末までホームページにも載せていたけれど、その後はレポーティングハブに移行している。

組合 にくいやすいが、もうほぼ完了しているのに、肌感覚では、全然足りていない。そもそもレポーティングハブになる前の MR は挙げにくかった。今、入口は分かるけれど、新たに挙げる時に検索して、同じのが挙がっていないのを確認する。この作業が今後増えていって、ものすごい負担になる。

会社 まずMRと3I提言を統一した。今の所トータルで200件程挙がってそのうち 50 件弱が今解決している状況。140件程度が今作業中で解決に向けて動いている。この新しいシステムも実はまだ完成形ではない。今後 AI を使って過去にどんなのが挙がったのかを皆さんが見られるようにする。負担を少しでも軽くして、提言を挙げやすいようにする。

■繁忙感対応、機材品質向上の成果を感じない

組合 繁忙間対応で、737 国内線の便間作業時間を確保し5.9%改善したことになっているが、繁忙感が薄まったとは感じない。これからさらに何か対応を考えているのか？

会社 昨年下期に大まかに手を打った。HMA の 2 シフトから 10 名勤変をさせて 7 名を PM、SER の促進と機材品質向上の方に当てて、3 名分を S1 の 23:50 までにして、負荷を積まずに S 帯での SQ 対応にあててもらった。今年度は、S、N の運航整備作業を 15 工数分低く抑えているのが一つと、繁忙感対応には逆行するけども、HMA3 シフトの S 帯の終業を 25 時に変えた。 合わせて中間帯に 777 の A c'k を行い夜間帯の負荷を下げている。あと月間で約 600 工数、日に直すと 15 とか 20 工数の SR 作業を毎日国内支店と海外支店でやってもらっている。ただまだそれでも 100 点ではないと思っているので引き続き考えていく。便間については路線本部が冬ダイヤの時に便を間引いて確保するみたいなことは難しいけれども、遅延する時間は決まっているので、こういうところにファイアウォールを設けて遅延が連鎖しないようやっていく。あと整備に対する取り組みとしては、昼間帯の整備を 787 でも出来ないかを検討している。

組合 そういう手を打っていても実際には足りていないから、タイムプレッシャーの中での作業になる。そうすると品質は下がる。今だって事故も多いし忘れ物も止まらない。タイムプレッシャーはプロ意識で解消できるものもあるけど、今はもうそういうレベルを超えていると思う。初便が遅れると、最終便まで影響するという話を団交でしたが、今も変わっていない。

組合 機材品質で「PM、SER 実施件数は達成してるけど機材品質が上がらないので課題」とあるが、説明を聞きたい。

会社 品質が上がらないのは、色々な外的要因もあるかもしれない。時間が取れなくてしっかり作業出来ないということもあると思うけれど、何か出来ることはないか考えていきたい。昨年度下期から機材のモニタリング強化を、羽田と成田の現場で取り組んでいる。それを今年継承してチームを組んで、それぞれ羽田成田でそれぞれの機材品質を受けて、そこに部品担当、技術部、品質関係の人も入って、日々何が起きてるのかを検証して生産と部品をすぐ調整できる体制を強化していけば、このモニタリングの精度が上がってくる。部品が無い、人がいないというところでも、この PM、SER をやっていくことで、どう変化をするかも見ている。それから技術部で色んなパラメータを見て予測整備をやっているけれども、この辺の精度を上げていくことも引き続き取り組んで、より的中率が高くなるようにしたい。

組合 今の組織は MCT が本来はモニタリングをすることになっているが、RIS を運んだり、SQ の対応をしてもらったりすることに M/H を消費するのでモニタリングする時間が無くなる。数字上は飛行機から降りてくるデータを使ってのモニタリングはできる。それなら SE とか技術部ではできると思う。

■人財力の強化というところでラ確への道について

組合 私たちは一機種目の一整を取ったら直ぐにラ確にすれば良いと考えている。でも、M2 の経験年数が M1 になる条件になっていて難しい。2 機種目の一整資格取得後にラ確発令だと機種間での混乱もある。

会社 国の有機者会議で航空整備士の在り方を再検討している。一等運航整備士（一運整）の業務範囲を拡大するということで一運整の確認できる範囲を拡大し、機種についてはマルチにできる資格になる。当社もそれを目指して訓練とか人財の当て方を変える。今年度、航空局からの変えられた法制が出てくるので、一運整を取ってから早いタイミングで出発確認主任者になれる。1 機種目のラ確発令まで時間がかかるのはしょうがないが、まずは拡張のタイミングで出確で機種拡張をすれば確認整備士としての活躍ができる。将来的には出確の養成を強化し活躍の場を広げていきたい。

組合 一整を取ってからラ確になるまでの期間を変えた方がいいと思うが、出確は M2 レベルでできるのか?

会社 今度の出確と M2 で出来る範囲とに差があるので、その差分の訓練は必要。以前から出確の制度はあったが、実際には現場で使えない資格だった。例えば C/O の処置ができないとか業務範囲が狭かったので衰退していった流れがあった。今回はスキルの訓練もしてもらうが、出確の業務範囲を C/O 処置までできる様に広げたうえで、出確の制度を国にも見直してもらって、来年度からは若手にも活躍してもらう。そうする事で小規模支店では難しいかもしれないが、センターとか 4 大支店ではかなり活躍の範囲が広がるし、そこで得た知識と経験を持ってラ確になってもらうというようなステップで人財育成的にも良いと思っている。

組合 今の話は初めて聞いたが、やはりラ確になってから人が育っていくもの。出確の範囲を広げれば、補助付きラ確みたいなもので、補助付きに乗って練習していくようなものと捉えることもできる。

会社 これは試行錯誤でやっていかないといけないと思うし、人によっても多分スキルも違ってくると思うので、総じてどうかというのはもう少し見て議論していきたい。

組合 新規一整の全面免除課程もストレスがすごいみたい。心が病んでしまい止めてしまう人もいる。かなり追い込まれていた。会社的には囲い込んで、きっちり仕事と切り離して勉強する環境を作ったのだと思うけれど、やっぱり気分転換も必要。時々現場に出して仕事をすることも必要だと思う。

会社 今始まったばかりで、1 期生がようやく卒業したところ。我々も課題は認識していて、2 期生、3 期生のところで変えてきているし、しっかり囲い込んで勉強してもらうことは必要だと思う。でも OJT も必要というところはある。卒業した人にヒアリングしたりして、きちんとした体系にしていきたい。

組合 卒業した人のヒアリングがすごく難しい。現場では「訓練所は結局試験場じゃないか」と言っているが、とはいえ合格させてもらった感謝もあるから、悪く言うことはできない。だからその悪い面とか課題とか言いにくいと思う。

会社 今回最後は減ってしまったが無事全員合格した。JHZと兼務をつけて、現場と両方行き来しやすいようにして勉強していただいた。一方他社では、現場から離し、囲い込んでやっている。一長一短あると思っていて我々はあえて兼務を残した。現場に行って飛行機を見られる。所属に行って仕事をし、もしかしたらチャンスがあればそこでしてもらいたいという思いもある。今回の反省を踏まえて卒業した 13 人の方の本音を引き出しながら次につなげていきたい。

以下、JLU ニュース1023号に続く