2025 年末
第 4 回団交報告②

JLU ニュース

No 1039(17－14)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 11月 18日

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

品質事象・安全事象を食い止めるためには

11 月 11 日 9:00～10:00、25年末闘争第４回目の団交報告その②です。

■多忙感は外航受託が原因 受託収入より安全を

組合 安全について職場からは、「人が足りない」「人員増を」という声があるものの、そこへの回答もいつも通り。人が少ないと感じている中、何か起きたら話し込みをやる。こういう時間は計画には入ってないだろうけど、今年は特に多かった。

整本 基本的な教育は予め生産計画に入っている。ただ突発的に起こってしまった緊急を要する話し込みについては、ライン側はなかなか生産調整するのが難しいので、機体側で生産を後ろ倒しにしたりしながら、やっているのが実情。

組合 NPZ で不適切事案が続いて、話し込みをして、工期が延びるかと思ったら、生産計画はそのままだった。そういうことで、逆に繁忙感を作っていたりしないか？

整本 短期的には詰まっているところがあったかもしれないけれど、そういう繁忙感とか、当然時間を取っているのなら最終的には、生産計画をずらして、この時間を確保する。安全の話をしているのに、繁忙感で不安全な状況に持っていくのは本末転倒だと思うので、そこはしっかりと対応していく。

組合 資格者不足と配員の問題で、多忙感が変わらなくて、会社も「羽田の多忙感が～」と、ずっと言っていたが、最新の状況でこの羽田の多忙感を抑えるような改善策は？

整本 特にライン側の繁忙感があるということで、HMA から HML 方に人を補填しているとか、DFOB の方にサポート、アシスト業務、インターフォンを担当してもらうとかやってもらっている。それで少しは繁忙感の解消をしている。もう少し長期的な点で言うと、機材品質に対応した繁忙感があるので、すぐに結果は出ないが、故障予測やシップショップ連携もそうで、やっぱり不具合を起こさない機体を作っていくみたいな長期視点の対策も繁忙感解消には繋がっていくと思う。

組合 それでも繁忙感解消に繋がっていない。11 月の異動の話になると思うが、これを対策だと思っている認識を改めて欲しい。最近は JALEC 社員も「お金を得るために安全性を下げているとしか思えない」と言っている。外航を取りすぎて、自社便が全然できない。人の異動だけでは完全なパッチ当てに過ぎない。DFOB の方と国内 2 シフトの資格者では持っている資格も作業範囲も違う。DOFB の方が悪いわけではないが、国際線に資格者を持っていくと国内の品質、安全性も下がる。これを非常に危惧している。だから若い JALEC 社員でも「外航受け過ぎ」と言う。JAL 便もちゃんと安全に出せない、品質も保てない、そういうことを今これから JAL の整備を支えていく世代が、そう感じている。

整本 多分DFOBの仕事の場が適切ではない、逆に効率的に活躍いただけない、というのがあればそこはどういう状況なのかを、もう少しこちらでも調べさせていただきたい。

整本 外航受託については M1 にいた JCZ の担当者が、それぞれ現場の方に出て、サポートして実際の負荷も含めて確認しているので、そこは現場任せにするのではなく、しっかりと見ていて、本当に対応しきれないものなのかどうか引き続き継続的に会社として見ていく。

組合 そのインターに人を取られるから、国内がもう回らなくなっている。インターの増員ありきで、今回小さな組改をしている。ここで持っていかれる国内がボロボロ、15 日以降もっとひどくなると思う。この間も大きな怪我があったけれど、命に関わるような状況だった。今後もっとそういうリスクが増えると思う。最近の品質事象とか安全事象の裏には人の問題がある。機体整備でも、自分は M1 を持っているが、その下には、DFOB と新人 3 人とか、そういう状態での作業になる。そうすると、私 1 人で全部確認しないといけない。だからいろんなことが起きている。人材をどう育てていくかという話になるが、ラ確ばかりフューチャーするけどそれだけではないということ。実作業をやる人も必要、そういう部分。そこを考えてもらわないと、これは止まらないと思う。

整本 最近明らかに品質・安全事象が増えているのは、我々も認識している。ここはもう早急に何か手を打たないといけない。それぞれのセンターにおいて対策を立て、資格者のバランスも含めて、考えていかないといけない。そこはしっかり対応していきたい。

組合 あと 0-0-100 が目標だけれど結局今、夜仕事ができないから SER も切らざるを得ない。だから品質を上げる施策もできているとは思えない。SR JOB だけで手一杯だから。

組合 AFRS の受託が多すぎるという話では、今年もスクート、コリアンを受託している。これが全部 787 の AFRS、そこに JAL の 787 の資格者が取られてしまう。だから国内から資格者を持ってくる。現場も AFRS の受託をやめてほしいと思っている。受託の仕方は現場を見ながら、「見ている」と言ってもいたけれどもう一歩踏み込んで、見ていただきたい。

整本 羽田については確かに外航受託でかなり対応していただいているので、これ以上増やす方向性にはないというところ。日々状況も変化するところもあるので、そこはしっかり見ていった上で対応していきたい。

組合 もう減らさないと回らない。羽田だけの話ではなく、結局、福岡、千歳、あと名古屋とかも、外航受託しているから整備士を置かざるを得ない。福岡では半分位外航になっている。外航を受けなければ半分に減らせるかもしれない。その分羽田に持ってこられる。全体的に AFRS を取り過ぎ。確かに国からの指示とかもあるかもしれないが、何か身の丈に合ってないような気がしている。

組合 人員数と JAL の機数を調べてみたが、整備本部の人

数は来年 4 月には 4800 人になる。2019 年は 4300 人ぐらいだったら 500 人増で、JAL の所有機は同じか逆に減っているくらい。それでこの繁忙感。外航取り過ぎもあるけれど、スキル不足もあると思う。整備もグラハンも資格を取ってから、安全配慮まできっちりできるようになるには、5 年 10 年とかかかると思うけれど、そういうのは考慮されている？何か資格者だけ作ればいいみたいに見える。

整本 資格を取る上での経験も、その後の年数もかかるというところも考慮し、人材育成含めてやっているところ。

組合 ラ確の手当を上げて、皆さんは「それを目標に」という考えで上げているとは思うけれど、JALEC として、重整備の人も全員ラ確を取らないといけないもの？一整を取って法確認できるところまで行かないと駄目なものなのか？

整本 現在目指しているところで言うと、シップ側の整備士には、みんなに資格を取っていただきたい。

組合 それが嫌だと言ったら、異動させられるのか。重整備はやることいっぱいあるから、法確認ではなくても活躍の場はあると思う。

整本 実際資格を取らなくても M1 で活躍されている方もたくさんいるので、取らないと異動みたいなことはない。

組合 認定事業場は、基本的に積み上げ、M の仕事から始まり、M2、M1 の仕事、そして最後にラ確と積み上がる。M2 も必要だし、M も必要、M1 も必要。ちょっと理解してほしい。今のやり方だと重整備は二交代でしか M1 が作れないと思う。三交代は厳しい。スキルエンドにはならないと思う。

整本 それはラインの応援ばかり行ってしまうから？

組合 正直言うとラインの仕事しかしていない。だから BSI とかは、上手になっていくけれど、例えば動翼を交換するとかはできないと思う。今後そういう資格を作るのは、二交代しかない。その二交代はというと、もうボロボロ。エンジンチェンジばかりだし。どうやって人を育てるのか、我々の世代がやめていく時に、どうなのかと感じている。

整本 マイスター制度も見直しをして、どういうふうに技術を伝承していくのがいいか、人材育成、ビジョン、伝承みたいなところを、シップではどう育成した方がいいのかを検討している。そこは課題として認識していて対応していきたい。

組合 今は G コースに入ったらその機種の資格を取る流れになっている。昔は、G コースだけなら全機種受けた、みたいな人がいた。そういう話も整本労協でしていきたい。

■シニアの負荷軽減の前に高負荷の職場の改善を

組合 現場からはシニアの整備士から作業負荷軽減の要望が多い。工数を 0.5 で計算してほしい、という話もあるが、実際には一部の職場の負荷が高く、特に羽田の国内線は若手も含めて疲弊している。シニアだけを特別扱いするのではなく、そういう職場の負荷を下げる方が大事なのではと思う。そうすることで結果的に誰もが長く働ける職場に…、そんな話が何かあったと思ったらダイバーシティ&インクルージョン（D&I）、これは JAL でも取り組んでいるもの。「性別・年齢・国籍、価値観など、様々な違いを持つ人を尊重し～」ということだけれど、シニアに対して、「現役と同じ役割で活躍してほしい」と言うのはどうかと思う。

整本 シニアの方にはいろいろ働き方があって、特に現場では健康問題や体力面で差があると思う。ダイバーシティの話では、シニアだけでなく、女性も長く働けるというところで、タイヤを交換する電動ツールを入れて、負荷を軽減する取り組みをしている。そういう体力的なところを軽減できるものがあれば、そういったところは積極的に検討して導入していかなければいけないという考えはある。

組合 女性に力仕事をさせられないからシニアが頑張ってしまうという話もある。でもよく話を聞くとオーバーナイトの作業を 2 機つけられることが、大きな負担になっている。以前、夜勤が大変だと言っていたときは、「朝 2 便つけられるのが大変」と言っていた。その時と同じ感じがする。そこは皆さんが考えてくれて、今は朝 1 便だけになっている。深掘りしていくと、何が負担なのかわかってくるもの。そういう仕事のやり方を変えるには、また組改をしないとできないものか。

整本 それも個人によるところもあるのかなと思っていて、そこは所属の運用で、そういったハンドリングを少し軽減するとか、そういう配慮はやっていただいていると思う。一方で本当に体力のあるシニアの方もいるので、その方の健康状態、体力面だとかその働き方、場合によっては部分就労を使っている方もいると思うのが、そういった選択肢を組み合わせながら、なるべく負担なく長く元気で働いていただきたい。

組合 もうすぐシニアが JALEC の中で 2 割ぐらいになる。そうしたときに、「この人のアサインはこうで」とか。「全体を計算してシニアの分の工数下げて」、となるとアサインする方も大変だろう。それなら若い人にも無理が掛からないような仕事の仕方に変えていった方がいいと思う。

組合 本当にオーバーナイト 2 便は無理がある。1 便目が来て、次の飛行機入ってくるから、すぐトーイングしていく。だからその短時間で終わらせない。そうすると見られる範囲が限られて、見過ごしもあり得るし、その短い時間に SR が追加されたら、そのせいで作業ミスが増えることもある。そもそもその 2 便を必ず 1 人でやらないといけない。1便目のトーイングを追いかけていって作業を完遂するまで出来ればいいけれど、その人員がいない。オーバーナイト、二交代の人たちが 2 機必ずやっているから、結構タイトになっている。だから、AFRS を減らしてほしいと言っている。もう自社便が安全にできなくなっている。自社便含めて今の生産体制に見合った便数にしていかないと、本当に怪我人どころでは済まないこともあり得るかもしれないし、品質も絶対下がっている。

組合 「大変だったら部分就労で」と言うけれど、年金も 65 歳まで支給されないから 10 割で働いていて、それで現役のときより賃金が下がるから、シニアの人たちが怒っている。この 100％で頑張ってくれている人たちに対して、「出てきたら現役と同じに活躍して」というのは厳しい。負担の大きい職場をクローズアップしてそこを変えていくことが大事だと思う。

委員長 安全に関しては、今本当に危険なところにきている。だからもっと熱く話し合う必要があると思うけれど、整備本部の方々と話していても何か認識がずれている感じがしている。現場にいて感じるのと、報告を受けて書類で見ているのとでは、やっぱり違うと思う。ここは、もっと話し込みをしていく必要があると思う。この年末、回答は出ているが、私としてはゼロ回答と捉えているし、諸要求に関してはマイナスもあるという判断をしている。まだ 21 日が山場になっていて 18 日にもう 1 回団交があるので、そこに何とか柔軟性を見せて欲しい。JAL としてこうやって変わっていく、例えばプラス 10 万円の手当を出すとか、人員に関しても、今のままでは危ないから、減便も考えるとか、そういう一時金、安全について具体的な再回答を、ぜひお願いいたします。