整本上期実績説明会報告②

JLUニュース
No 1047（17－22）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 10日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

厳しい指摘を受けて次の対策に活かしてほしい

12月4日、10:15～11:50 整備本部、2025年度上期実績の説明会報告その②です。

■打ち手に効果を感じられないから犯人探しと捉える

組合 間接部門の品質不具合のところを説明して頂きたい。

会社 リスクレベル 3 の不具合が目標の年 6 件にもう到達してしまっている。対策は打っていて、現場の方は今立ち止まるということを理解してきているが、間接で不適切な事例が起きたときにコンプライアンスに対する意識が相当欠如していた。ここを中心に対策は取って、何か起こった場合は組織でカバーしていくということ。犯人探しという話があったが、品証は決して犯人探しをしているのではなく、何が起きたのか、事実にハイライトをしないと手を打てない。どうしても当事者に話を聞かないといけないので、そこは誤解なきように。

組合 誤解はしていないけど、ただ JAL の文化として、それが犯人探しになっている。要は打ち手の問題で、今まで現場が効果的だと感じないものが多かった。だから話し込みだけで、終わってしまう。何か攻めの対策みたいなことをやっても、なかなか受け入れられていないと思う。

会社 それは寂しいですよね。

組合 一生懸命やっていることを否定されて、寂しいと思うけれど、でもそれをぶつけていかないと良くならない。ない時間を削って、話し込みをしても「またか」で終わってしまうのは、根本の原因を正さないから。ずっと言っているように、生産と実態が、事業規模に見合ってない、そこにスポットを当てない話し合いでは根治しない。表面だけの治療しかしていないと、現場には見られている。

会社 生産に追い込まれて、プレッシャーを受けて、一歩、スキップする行動を取ったというのがあった。そこを止めたいから話し込みをしている。シップサイドでは機体整備を海外に出して負荷を下げ、ショップサイドもいろいろ生産配慮しているけれど、それがうまく伝わっていないというところ。

組合 そこを体感できてない。あともう 1 個変わらないのは、ディレイコードでの責任の押し付け合い。あれを分析して、次の打ち手に役に立っているのかがわからない。ジョブコンはその TR を書く負担もある。その TR を書くことになる時間のせめぎ合いもみんなも見ている。ディレイするとペナルティ的なものがあると受け取っているので、頑張ってしまう。シップサイドでは CA と PTD が喧嘩しているのを見る。このディレイレコード、ちゃんと分析してうまく使えているのか？

本部長 もちろん傾向も含めて見ているが、今は整備とオペレーション間のせめぎ合いは減ってきている。整備は 5 月からディレイを気にしなくていいから、という話もしているから。CA と PTD の話は、この前の経協のあと、両本部長は「マジ？」っていう話をしていた。「やっぱり現場はそう受け止めているのでしょうね」という話はしていた。確かにジョブコンの繁忙感に繋がるようなものは、削減していかないと、というところは理解している。それと、「失敗した人を攻める」というところ、私たちが打った対策が現場にとって、手触りがないから、聞かれる、調べられるの繰り返しで、犯人探しという感覚に結びついている。でも対策がうまくいっていれば、聞き取りは有効なんだと感じられる。そこが今の状況。話し込みが徒労感に終わっている、というような理解でいい？

組合 そこの信頼関係ができていればいいけれど、何か失敗した人が、積極的に言わないのは、報告に対し「情報をくれてありがとう」と褒められる土壌にない。忙しくて「よく正直に話してくれた」と心から思えていないから。

■危険予知不足だから安全パトロールの質を上げていく

組合 災害、事故の原因が、「危険予知不足が多く～」、となっているが、そこの説明をお願いしたい。

会社 連続して起こっている中では、若者の危険予知だとか、経験不足が表には出てきている。その裏に何があるかというと、周りの環境だとか、「危険を危険と感じない」、そういう意識になってるというのが見えてきて、それでパトロールの強化をしている。

組合 そのパトロール、以前は、ステップの手すりが上げられてなかった、というのを後から指摘されていた。「その場で言ってくれればいいのに」、という話になっていた。

会社 「一生懸命やっているから声をかけづらい」って話だったけれど、今は命がかかっていることだから、やっぱりそこで言おう、と変わってきている。安全担当を集めてミーティングをしたときに、「若者の安全意識を上げないといけない」という話になった。でも、ボトムアップは確かに大事だけれど、上の人やリーダー格になる人が、もう少し安全意識を上げないといけないと思っている。だから今後は、RSTトレーニングだとかを強化し、安全の管理はリーダークラスが持っているのだから、危険箇所をしっかりと見極めながら安全作業に努めるように声掛けをしたり、TBM をしっかり強化したりということをやっていこうと思っている。

組合 ステップの柵をよく見ているけれど、転落は大体階段の方向を間違えて、踏み外すとか、柵があってもなくても一緒みたいな時がある。

会社 自分が高所作業をやっているという意識が飛んでいるときがある、と分析している。意識の持ち方で、普通は一歩踏み出すときに思い出すものだけれど、やっぱり作業に没頭するのか、余裕がないのか、思い出せなくなっている。

組合 パトロールで指摘するのもいいけれど、「こっちのステップ使ってよ」と、管理職が正しい高さのステップを持ってきてくれたらいいのに、という声が結構上がっていた。

会社 今は気づいてない人に気づかせてあげる、ということをやっている。いろいろお金をかけて業者に頼むようなことも考えているが、そうするとスピード感がなくなってしまう。危ない状態のステップについては早く対処しようと思っている。また、安全靴も昔から変わっていない。その他ゴーグルとかも

含めて検討しているところ。

組合 羽田の施設設備の説明会でもステップの話や RIS、車が足りないことは伝えているが、追加で一つ。車が足りないけれど、三輪バイクみたいな、小さな車両を入れて 1人で動けるようにしたらいいと思う。そういう検討はしているのか？

会社 いわゆる電動三輪車の話もしているが、この前、インター側で大きい車とぶつかった。やはり小さい車になると今度は相手側からの視認性とか、そういう所の議論をしている。

■休憩が取れないことは黙認で退社時間には厳しい

組合 ラインの職場は休憩時間が取れないという話をしている。4 便担当してその合間に 10 分空きがあるけど、それのどこが昼食休憩になのか、ここが食事時間だとわかるアサインならいいけれど、それがないから「いつ食べるの？」ということになる。ナイトの時は働きっぱなしで朝 4 時半には DEP に行かないといけない。それを出し切って 6 時半位にようやく食事が取れる。ほぼそんな感じ。2 シフトでも、今回の人事異動で人が少なくなって同じようなことになっている。

会社 それは何の資格者？それとも人により偏りがある？

組合 機種は関係なく人によって偏りはある。シニアの方のアサインを 3 便にしていると、現役の一部の人に偏りが発生する。特定の人が数人いて、4 便アサインされて、インターフォンも全て自分で行う便に付けられると、まともな休憩時間は取れない。これが続くから不平不満が溜まってきている。

組合 3 交代は慢性的にある。ジョブコン、フリートは、一応食事は取れるけれど仕事しながら食べるだけ。愛妻弁当を持ってきても味もよく分からないし、食べたかどうだかわからない時もある。休憩が取れなかったら後で 1 時間残業つけてくれるけど、これが常態化するのも如何なものかと思う。

会社 勿論それは一番よろしくない形だと思っている。

組合 愛妻弁当食べたら 10 分引いて「残業は 50 分で」と言われる。休憩時間がないから仕事しながら食べてるのに。

会社 コクピットでパン食べてる人はまだいる？

組合 私は今年シップサイドで弁当を食べたことがあった。

組合 羽田では休憩できなかったら残業が付くけれど、NPZ は係長の早出に対してちゃんと付けて頂きたい。サービス残業は本当に止めないと。時間管理をしていても、そういう見えない時間は積み上がらない。見えないと現状で出来ていることになっていく。実際ジョブコンもフリートも仕事しながら席でご飯食べているけど O/T はつけていない。「付けていいよ」と言われたら付けるけれど、なかなか難しい。

会社 ロービングでずっと言われているのが、「2 シフトの O/N 2 便を何とかしてくれ」ということ。その後も、車座とかで「1 日 4 便では、休憩が取れない」という報告は受けている。今負荷が集中してる人達、係長、ジョブコン、ラインコントローラー、あとフリートは全然休憩が取れない。そこの仕事の棚卸をして、何か出来ることはないかと話はしているところ。

組合 休憩は取らせないというか、あまり見てないけど、退社時間はきっちり見てる。ランパスを返すところでも見られてるような気がする。出社時間はあまり見ていないのに、帰りばかり見るが、実際には始業前にいろんなことやっている。

会社 それは承知してます。

組合 そこはサービス残業になるけど誰も言わない。タクシーで強制的に 30 分前に出社させられているけれど、始業の事は何も言わないし、休憩時間が取れないことも黙認している。それで退社時だけ厳しいからおかしな話になる。

会社 ランパスを置くところを見られている感じはする？

組合 あれで勤怠管理をしているのでは？という話にもなっている。帰りにあそこを通るから。管理職やセンター長の席から見えるところ。それに導線も全然よくない。

会社 M1 刷新のフォローアップは今しているので、そこで話をしてみる。

■カストマーのサポート部門を廃止する理由の説明を

組合 国際線では、CST の業務を各課に振り分けるという話で進んでいる。でも CST は、外航を受託するうえで、なくてはならない存在だと思う。自分の経験で言うと、普段成田しか飛んでいないマレーシア航空の A350 が、羽田にダイバートした。そのときに CST がマレーシアのメンテナンスとトラブルシューティングをやってくれたので、私は現場で作業するだけだった。一緒に CST が見ているので、そのコレクションの内容を、すぐ本国に連絡してくれて、作業時間が短縮できた。あと、エンジンランの許可をもらうのも、CST の方がやってくれた、そういう時は結構助かる。あと 11 月末にカスタマーで、エンジンオイルの入れ間違いがあった。そのときも CST の方がいろいろやってくれたと思う。その後も間違えないようにデカールで表示をしてくれていたり、CST は小さなアシストをしてくれるので、なくてはならないもの。「強い現場、支える間接」なのに、そういうところをなくすのはどうしてなのか、理由をお聞きしたい。

会社 CST でサポートすると、S 帯や N 帯 のサポートが弱くなるから各シフトに担当を置くということ。ただ、今言われたようなことがあるのは事実だと思うので、もう 1 回 HMA の方で揉んでもらうようにしたい。

組合 現場は、もっと直したいとか、キャビン SQ だったら「お客様に迷惑かかる」とか、そう考えるもの。JALEC に企業理念でも「お客様に安心と満足をお届けします」とある。カスタマーはお客様、受託するなら、そういう組織も必要だと思う。

本部長 確かに CST はかゆいころに手が届く。だからケアしてもらえると、やっぱりそこは本当に助かる。

会社 あと、CST も人によるところも若干あり、活躍できる場面が、今言ったようなときはあるものの、恒常的にそうかというとそうではない部分があって、やっぱり散らした方がいいという話もあって、総合的に見て何がいいか考えていかないといけない。

本部長 多分まだまだ、相変わらず外航のハンドリングに対してのサポートは、もう少し強くしていかないといけない。そこは、課題だというふうには思っている。

委員長 今日は、90 分間かなりの思いを込めて言ってきた。結構ひどいことを言ったけれど、それが事実。だから、「何とかこれを活かして、次にどうしたらいいのか、自分たちが思っていたのと、現場の肌感覚が違うから、この辺を修正しよう」とか、今日の話を取り入れてやってほしいと思う。そうしないと、本当に今危険な状態にある。

本部長 先ほどの M1、M で行って、M2 をアサインできてないときの二重確認の話、「そういうアサインが無理で、それで仕事ができなかったら、仕事を止めると言っても、現場は仕事をやりたいし、そこを止めようとすると、結果的に何で止めるのかっていう理由づけが必要で、頑張ってしまう」というところ。そこの頑張りの先に、無理がある。現場が頑張ってやっているから、こちらに正しく伝わってこない。そこをどれだけ測れるかが必要だと今感じている。

整本上期実績説明会報告②

JLUニュース
No 1047（17－22）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 10日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

厳しい指摘を受けて次の対策に活かしてほしい

12月4日、10:15～11:50 整備本部、2025年度上期実績の説明会報告その②です。

■打ち手に効果を感じられないから犯人探しと捉える

組合 間接部門の品質不具合のところを説明して頂きたい。

会社 リスクレベル 3 の不具合が目標の年 6 件にもう到達してしまっている。対策は打っていて、現場の方は今立ち止まるということを理解してきているが、間接で不適切な事例が起きたときにコンプライアンスに対する意識が相当欠如していた。ここを中心に対策は取って、何か起こった場合は組織でカバーしていくということ。犯人探しという話があったが、品証は決して犯人探しをしているのではなく、何が起きたのか、事実にハイライトをしないと手を打てない。どうしても当事者に話を聞かないといけないので、そこは誤解なきように。

組合 誤解はしていないけど、ただ JAL の文化として、それが犯人探しになっている。要は打ち手の問題で、今まで現場が効果的だと感じないものが多かった。だから話し込みだけで、終わってしまう。何か攻めの対策みたいなことをやっても、なかなか受け入れられていないと思う。

会社 それは寂しいですよね。

組合 一生懸命やっていることを否定されて、寂しいと思うけれど、でもそれをぶつけていかないと良くならない。ない時間を削って、話し込みをしても「またか」で終わってしまうのは、根本の原因を正さないから。ずっと言っているように、生産と実態が、事業規模に見合ってない、そこにスポットを当てない話し合いでは根治しない。表面だけの治療しかしていないと、現場には見られている。

会社 生産に追い込まれて、プレッシャーを受けて、一歩、スキップする行動を取ったというのがあった。そこを止めたいから話し込みをしている。シップサイドでは機体整備を海外に出して負荷を下げ、ショップサイドもいろいろ生産配慮しているけれど、それがうまく伝わっていないというところ。

組合 そこを体感できてない。あともう 1 個変わらないのは、ディレイコードでの責任の押し付け合い。あれを分析して、次の打ち手に役に立っているのかがわからない。ジョブコンはその TR を書く負担もある。その TR を書くことになる時間のせめぎ合いもみんなも見ている。ディレイするとペナルティ的なものがあると受け取っているので、頑張ってしまう。シップサイドでは CA と PTD が喧嘩しているのを見る。このディレイレコード、ちゃんと分析してうまく使えているのか？

本部長 もちろん傾向も含めて見ているが、今は整備とオペレーション間のせめぎ合いは減ってきている。整備は 5 月からディレイを気にしなくていいから、という話もしているから。CA と PTD の話は、この前の経協のあと、両本部長は「マジ？」っていう話をしていた。「やっぱり現場はそう受け止めているのでしょうね」という話はしていた。確かにジョブコンの繁忙感に繋がるようなものは、削減していかないと、というところは理解している。それと、「失敗した人を攻める」というところ、私たちが打った対策が現場にとって、手触りがないから、聞かれる、調べられるの繰り返しで、犯人探しという感覚に結びついている。でも対策がうまくいっていれば、聞き取りは有効なんだと感じられる。そこが今の状況。話し込みが徒労感に終わっている、というような理解でいい？

組合 そこの信頼関係ができていればいいけれど、何か失敗した人が、積極的に言わないのは、報告に対し「情報をくれてありがとう」と褒められる土壌にない。忙しくて「よく正直に話してくれた」と心から思えていないから。

■危険予知不足だから安全パトロールの質を上げていく

組合 災害、事故の原因が、「危険予知不足が多く～」、となっているが、そこの説明をお願いしたい。

会社 連続して起こっている中では、若者の危険予知だとか、経験不足が表には出てきている。その裏に何があるかというと、周りの環境だとか、「危険を危険と感じない」、そういう意識になってるというのが見えてきて、それでパトロールの強化をしている。

組合 そのパトロール、以前は、ステップの手すりが上げられてなかった、というのを後から指摘されていた。「その場で言ってくれればいいのに」、という話になっていた。

会社 「一生懸命やっているから声をかけづらい」って話だったけれど、今は命がかかっていることだから、やっぱりそこで言おう、と変わってきている。安全担当を集めてミーティングをしたときに、「若者の安全意識を上げないといけない」という話になった。でも、ボトムアップは確かに大事だけれど、上の人やリーダー格になる人が、もう少し安全意識を上げないといけないと思っている。だから今後は、RSTトレーニングだとかを強化し、安全の管理はリーダークラスが持っているのだから、危険箇所をしっかりと見極めながら安全作業に努めるように声掛けをしたり、TBM をしっかり強化したりということをやっていこうと思っている。

組合 ステップの柵をよく見ているけれど、転落は大体階段の方向を間違えて、踏み外すとか、柵があってもなくても一緒みたいな時がある。

会社 自分が高所作業をやっているという意識が飛んでいるときがある、と分析している。意識の持ち方で、普通は一歩踏み出すときに思い出すものだけれど、やっぱり作業に没頭するのか、余裕がないのか、思い出せなくなっている。

組合 パトロールで指摘するのもいいけれど、「こっちのステップ使ってよ」と、管理職が正しい高さのステップを持ってきてくれたらいいのに、という声が結構上がっていた。

会社 今は気づいてない人に気づかせてあげる、ということをやっている。いろいろお金をかけて業者に頼むようなことも考えているが、そうするとスピード感がなくなってしまう。危ない状態のステップについては早く対処しようと思っている。また、安全靴も昔から変わっていない。その他ゴーグルとかも

含めて検討しているところ。

組合 羽田の施設設備の説明会でもステップの話や RIS、車が足りないことは伝えているが、追加で一つ。車が足りないけれど、三輪バイクみたいな、小さな車両を入れて 1人で動けるようにしたらいいと思う。そういう検討はしているのか？

会社 いわゆる電動三輪車の話もしているが、この前、インター側で大きい車とぶつかった。やはり小さい車になると今度は相手側からの視認性とか、そういう所の議論をしている。

■休憩が取れないことは黙認で退社時間には厳しい

組合 ラインの職場は休憩時間が取れないという話をしている。4 便担当してその合間に 10 分空きがあるけど、それのどこが昼食休憩になのか、ここが食事時間だとわかるアサインならいいけれど、それがないから「いつ食べるの？」ということになる。ナイトの時は働きっぱなしで朝 4 時半には DEP に行かないといけない。それを出し切って 6 時半位にようやく食事が取れる。ほぼそんな感じ。2 シフトでも、今回の人事異動で人が少なくなって同じようなことになっている。

会社 それは何の資格者？それとも人により偏りがある？

組合 機種は関係なく人によって偏りはある。シニアの方のアサインを 3 便にしていると、現役の一部の人に偏りが発生する。特定の人が数人いて、4 便アサインされて、インターフォンも全て自分で行う便に付けられると、まともな休憩時間は取れない。これが続くから不平不満が溜まってきている。

組合 3 交代は慢性的にある。ジョブコン、フリートは、一応食事は取れるけれど仕事しながら食べるだけ。愛妻弁当を持ってきても味もよく分からないし、食べたかどうだかわからない時もある。休憩が取れなかったら後で 1 時間残業つけてくれるけど、これが常態化するのも如何なものかと思う。

会社 勿論それは一番よろしくない形だと思っている。

組合 愛妻弁当食べたら 10 分引いて「残業は 50 分で」と言われる。休憩時間がないから仕事しながら食べてるのに。

会社 コクピットでパン食べてる人はまだいる？

組合 私は今年シップサイドで弁当を食べたことがあった。

組合 羽田では休憩できなかったら残業が付くけれど、NPZ は係長の早出に対してちゃんと付けて頂きたい。サービス残業は本当に止めないと。時間管理をしていても、そういう見えない時間は積み上がらない。見えないと現状で出来ていることになっていく。実際ジョブコンもフリートも仕事しながら席でご飯食べているけど O/T はつけていない。「付けていいよ」と言われたら付けるけれど、なかなか難しい。

会社 ロービングでずっと言われているのが、「2 シフトの O/N 2 便を何とかしてくれ」ということ。その後も、車座とかで「1 日 4 便では、休憩が取れない」という報告は受けている。今負荷が集中してる人達、係長、ジョブコン、ラインコントローラー、あとフリートは全然休憩が取れない。そこの仕事の棚卸をして、何か出来ることはないかと話はしているところ。

組合 休憩は取らせないというか、あまり見てないけど、退社時間はきっちり見てる。ランパスを返すところでも見られてるような気がする。出社時間はあまり見ていないのに、帰りばかり見るが、実際には始業前にいろんなことやっている。

会社 それは承知してます。

組合 そこはサービス残業になるけど誰も言わない。タクシーで強制的に 30 分前に出社させられているけれど、始業の事は何も言わないし、休憩時間が取れないことも黙認している。それで退社時だけ厳しいからおかしな話になる。

会社 ランパスを置くところを見られている感じはする？

組合 あれで勤怠管理をしているのでは？という話にもなっている。帰りにあそこを通るから。管理職やセンター長の席から見えるところ。それに導線も全然よくない。

会社 M1 刷新のフォローアップは今しているので、そこで話をしてみる。

■カストマーのサポート部門を廃止する理由の説明を

組合 国際線では、CST の業務を各課に振り分けるという話で進んでいる。でも CST は、外航を受託するうえで、なくてはならない存在だと思う。自分の経験で言うと、普段成田しか飛んでいないマレーシア航空の A350 が、羽田にダイバートした。そのときに CST がマレーシアのメンテナンスとトラブルシューティングをやってくれたので、私は現場で作業するだけだった。一緒に CST が見ているので、そのコレクションの内容を、すぐ本国に連絡してくれて、作業時間が短縮できた。あと、エンジンランの許可をもらうのも、CST の方がやってくれた、そういう時は結構助かる。あと 11 月末にカスタマーで、エンジンオイルの入れ間違いがあった。そのときも CST の方がいろいろやってくれたと思う。その後も間違えないようにデカールで表示をしてくれていたり、CST は小さなアシストをしてくれるので、なくてはならないもの。「強い現場、支える間接」なのに、そういうところをなくすのはどうしてなのか、理由をお聞きしたい。

会社 CST でサポートすると、S 帯や N 帯 のサポートが弱くなるから各シフトに担当を置くということ。ただ、今言われたようなことがあるのは事実だと思うので、もう 1 回 HMA の方で揉んでもらうようにしたい。

組合 現場は、もっと直したいとか、キャビン SQ だったら「お客様に迷惑かかる」とか、そう考えるもの。JALEC に企業理念でも「お客様に安心と満足をお届けします」とある。カスタマーはお客様、受託するなら、そういう組織も必要だと思う。

本部長 確かに CST はかゆいころに手が届く。だからケアしてもらえると、やっぱりそこは本当に助かる。

会社 あと、CST も人によるところも若干あり、活躍できる場面が、今言ったようなときはあるものの、恒常的にそうかというとそうではない部分があって、やっぱり散らした方がいいという話もあって、総合的に見て何がいいか考えていかないといけない。

本部長 多分まだまだ、相変わらず外航のハンドリングに対してのサポートは、もう少し強くしていかないといけない。そこは、課題だというふうには思っている。

委員長 今日は、90 分間かなりの思いを込めて言ってきた。結構ひどいことを言ったけれど、それが事実。だから、「何とかこれを活かして、次にどうしたらいいのか、自分たちが思っていたのと、現場の肌感覚が違うから、この辺を修正しよう」とか、今日の話を取り入れてやってほしいと思う。そうしないと、本当に今危険な状態にある。

本部長 先ほどの M1、M で行って、M2 をアサインできてないときの二重確認の話、「そういうアサインが無理で、それで仕事ができなかったら、仕事を止めると言っても、現場は仕事をやりたいし、そこを止めようとすると、結果的に何で止めるのかっていう理由づけが必要で、頑張ってしまう」というところ。そこの頑張りの先に、無理がある。現場が頑張ってやっているから、こちらに正しく伝わってこない。そこをどれだけ測れるかが必要だと今感じている。

整本上期実績説明会報告②

JLUニュース
No 1047（17－22）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 10日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

厳しい指摘を受けて次の対策に活かしてほしい

12月4日、10:15～11:50 整備本部、2025年度上期実績の説明会報告その②です。

■打ち手に効果を感じられないから犯人探しと捉える

組合 間接部門の品質不具合のところを説明して頂きたい。

会社 リスクレベル 3 の不具合が目標の年 6 件にもう到達してしまっている。対策は打っていて、現場の方は今立ち止まるということを理解してきているが、間接で不適切な事例が起きたときにコンプライアンスに対する意識が相当欠如していた。ここを中心に対策は取って、何か起こった場合は組織でカバーしていくということ。犯人探しという話があったが、品証は決して犯人探しをしているのではなく、何が起きたのか、事実にハイライトをしないと手を打てない。どうしても当事者に話を聞かないといけないので、そこは誤解なきように。

組合 誤解はしていないけど、ただ JAL の文化として、それが犯人探しになっている。要は打ち手の問題で、今まで現場が効果的だと感じないものが多かった。だから話し込みだけで、終わってしまう。何か攻めの対策みたいなことをやっても、なかなか受け入れられていないと思う。

会社 それは寂しいですよね。

組合 一生懸命やっていることを否定されて、寂しいと思うけれど、でもそれをぶつけていかないと良くならない。ない時間を削って、話し込みをしても「またか」で終わってしまうのは、根本の原因を正さないから。ずっと言っているように、生産と実態が、事業規模に見合ってない、そこにスポットを当てない話し合いでは根治しない。表面だけの治療しかしていないと、現場には見られている。

会社 生産に追い込まれて、プレッシャーを受けて、一歩、スキップする行動を取ったというのがあった。そこを止めたいから話し込みをしている。シップサイドでは機体整備を海外に出して負荷を下げ、ショップサイドもいろいろ生産配慮しているけれど、それがうまく伝わっていないというところ。

組合 そこを体感できてない。あともう 1 個変わらないのは、ディレイコードでの責任の押し付け合い。あれを分析して、次の打ち手に役に立っているのかがわからない。ジョブコンはその TR を書く負担もある。その TR を書くことになる時間のせめぎ合いもみんなも見ている。ディレイするとペナルティ的なものがあると受け取っているので、頑張ってしまう。シップサイドでは CA と PTD が喧嘩しているのを見る。このディレイレコード、ちゃんと分析してうまく使えているのか？

本部長 もちろん傾向も含めて見ているが、今は整備とオペレーション間のせめぎ合いは減ってきている。整備は 5 月からディレイを気にしなくていいから、という話もしているから。CA と PTD の話は、この前の経協のあと、両本部長は「マジ？」っていう話をしていた。「やっぱり現場はそう受け止めているのでしょうね」という話はしていた。確かにジョブコンの繁忙感に繋がるようなものは、削減していかないと、というところは理解している。それと、「失敗した人を攻める」というところ、私たちが打った対策が現場にとって、手触りがないから、聞かれる、調べられるの繰り返しで、犯人探しという感覚に結びついている。でも対策がうまくいっていれば、聞き取りは有効なんだと感じられる。そこが今の状況。話し込みが徒労感に終わっている、というような理解でいい？

組合 そこの信頼関係ができていればいいけれど、何か失敗した人が、積極的に言わないのは、報告に対し「情報をくれてありがとう」と褒められる土壌にない。忙しくて「よく正直に話してくれた」と心から思えていないから。

■危険予知不足だから安全パトロールの質を上げていく

組合 災害、事故の原因が、「危険予知不足が多く～」、となっているが、そこの説明をお願いしたい。

会社 連続して起こっている中では、若者の危険予知だとか、経験不足が表には出てきている。その裏に何があるかというと、周りの環境だとか、「危険を危険と感じない」、そういう意識になってるというのが見えてきて、それでパトロールの強化をしている。

組合 そのパトロール、以前は、ステップの手すりが上げられてなかった、というのを後から指摘されていた。「その場で言ってくれればいいのに」、という話になっていた。

会社 「一生懸命やっているから声をかけづらい」って話だったけれど、今は命がかかっていることだから、やっぱりそこで言おう、と変わってきている。安全担当を集めてミーティングをしたときに、「若者の安全意識を上げないといけない」という話になった。でも、ボトムアップは確かに大事だけれど、上の人やリーダー格になる人が、もう少し安全意識を上げないといけないと思っている。だから今後は、RSTトレーニングだとかを強化し、安全の管理はリーダークラスが持っているのだから、危険箇所をしっかりと見極めながら安全作業に努めるように声掛けをしたり、TBM をしっかり強化したりということをやっていこうと思っている。

組合 ステップの柵をよく見ているけれど、転落は大体階段の方向を間違えて、踏み外すとか、柵があってもなくても一緒みたいな時がある。

会社 自分が高所作業をやっているという意識が飛んでいるときがある、と分析している。意識の持ち方で、普通は一歩踏み出すときに思い出すものだけれど、やっぱり作業に没頭するのか、余裕がないのか、思い出せなくなっている。

組合 パトロールで指摘するのもいいけれど、「こっちのステップ使ってよ」と、管理職が正しい高さのステップを持ってきてくれたらいいのに、という声が結構上がっていた。

会社 今は気づいてない人に気づかせてあげる、ということをやっている。いろいろお金をかけて業者に頼むようなことも考えているが、そうするとスピード感がなくなってしまう。危ない状態のステップについては早く対処しようと思っている。また、安全靴も昔から変わっていない。その他ゴーグルとかも

含めて検討しているところ。

組合 羽田の施設設備の説明会でもステップの話や RIS、車が足りないことは伝えているが、追加で一つ。車が足りないけれど、三輪バイクみたいな、小さな車両を入れて 1人で動けるようにしたらいいと思う。そういう検討はしているのか？

会社 いわゆる電動三輪車の話もしているが、この前、インター側で大きい車とぶつかった。やはり小さい車になると今度は相手側からの視認性とか、そういう所の議論をしている。

■休憩が取れないことは黙認で退社時間には厳しい

組合 ラインの職場は休憩時間が取れないという話をしている。4 便担当してその合間に 10 分空きがあるけど、それのどこが昼食休憩になのか、ここが食事時間だとわかるアサインならいいけれど、それがないから「いつ食べるの？」ということになる。ナイトの時は働きっぱなしで朝 4 時半には DEP に行かないといけない。それを出し切って 6 時半位にようやく食事が取れる。ほぼそんな感じ。2 シフトでも、今回の人事異動で人が少なくなって同じようなことになっている。

会社 それは何の資格者？それとも人により偏りがある？

組合 機種は関係なく人によって偏りはある。シニアの方のアサインを 3 便にしていると、現役の一部の人に偏りが発生する。特定の人が数人いて、4 便アサインされて、インターフォンも全て自分で行う便に付けられると、まともな休憩時間は取れない。これが続くから不平不満が溜まってきている。

組合 3 交代は慢性的にある。ジョブコン、フリートは、一応食事は取れるけれど仕事しながら食べるだけ。愛妻弁当を持ってきても味もよく分からないし、食べたかどうだかわからない時もある。休憩が取れなかったら後で 1 時間残業つけてくれるけど、これが常態化するのも如何なものかと思う。

会社 勿論それは一番よろしくない形だと思っている。

組合 愛妻弁当食べたら 10 分引いて「残業は 50 分で」と言われる。休憩時間がないから仕事しながら食べてるのに。

会社 コクピットでパン食べてる人はまだいる？

組合 私は今年シップサイドで弁当を食べたことがあった。

組合 羽田では休憩できなかったら残業が付くけれど、NPZ は係長の早出に対してちゃんと付けて頂きたい。サービス残業は本当に止めないと。時間管理をしていても、そういう見えない時間は積み上がらない。見えないと現状で出来ていることになっていく。実際ジョブコンもフリートも仕事しながら席でご飯食べているけど O/T はつけていない。「付けていいよ」と言われたら付けるけれど、なかなか難しい。

会社 ロービングでずっと言われているのが、「2 シフトの O/N 2 便を何とかしてくれ」ということ。その後も、車座とかで「1 日 4 便では、休憩が取れない」という報告は受けている。今負荷が集中してる人達、係長、ジョブコン、ラインコントローラー、あとフリートは全然休憩が取れない。そこの仕事の棚卸をして、何か出来ることはないかと話はしているところ。

組合 休憩は取らせないというか、あまり見てないけど、退社時間はきっちり見てる。ランパスを返すところでも見られてるような気がする。出社時間はあまり見ていないのに、帰りばかり見るが、実際には始業前にいろんなことやっている。

会社 それは承知してます。

組合 そこはサービス残業になるけど誰も言わない。タクシーで強制的に 30 分前に出社させられているけれど、始業の事は何も言わないし、休憩時間が取れないことも黙認している。それで退社時だけ厳しいからおかしな話になる。

会社 ランパスを置くところを見られている感じはする？

組合 あれで勤怠管理をしているのでは？という話にもなっている。帰りにあそこを通るから。管理職やセンター長の席から見えるところ。それに導線も全然よくない。

会社 M1 刷新のフォローアップは今しているので、そこで話をしてみる。

■カストマーのサポート部門を廃止する理由の説明を

組合 国際線では、CST の業務を各課に振り分けるという話で進んでいる。でも CST は、外航を受託するうえで、なくてはならない存在だと思う。自分の経験で言うと、普段成田しか飛んでいないマレーシア航空の A350 が、羽田にダイバートした。そのときに CST がマレーシアのメンテナンスとトラブルシューティングをやってくれたので、私は現場で作業するだけだった。一緒に CST が見ているので、そのコレクションの内容を、すぐ本国に連絡してくれて、作業時間が短縮できた。あと、エンジンランの許可をもらうのも、CST の方がやってくれた、そういう時は結構助かる。あと 11 月末にカスタマーで、エンジンオイルの入れ間違いがあった。そのときも CST の方がいろいろやってくれたと思う。その後も間違えないようにデカールで表示をしてくれていたり、CST は小さなアシストをしてくれるので、なくてはならないもの。「強い現場、支える間接」なのに、そういうところをなくすのはどうしてなのか、理由をお聞きしたい。

会社 CST でサポートすると、S 帯や N 帯 のサポートが弱くなるから各シフトに担当を置くということ。ただ、今言われたようなことがあるのは事実だと思うので、もう 1 回 HMA の方で揉んでもらうようにしたい。

組合 現場は、もっと直したいとか、キャビン SQ だったら「お客様に迷惑かかる」とか、そう考えるもの。JALEC に企業理念でも「お客様に安心と満足をお届けします」とある。カスタマーはお客様、受託するなら、そういう組織も必要だと思う。

本部長 確かに CST はかゆいころに手が届く。だからケアしてもらえると、やっぱりそこは本当に助かる。

会社 あと、CST も人によるところも若干あり、活躍できる場面が、今言ったようなときはあるものの、恒常的にそうかというとそうではない部分があって、やっぱり散らした方がいいという話もあって、総合的に見て何がいいか考えていかないといけない。

本部長 多分まだまだ、相変わらず外航のハンドリングに対してのサポートは、もう少し強くしていかないといけない。そこは、課題だというふうには思っている。

委員長 今日は、90 分間かなりの思いを込めて言ってきた。結構ひどいことを言ったけれど、それが事実。だから、「何とかこれを活かして、次にどうしたらいいのか、自分たちが思っていたのと、現場の肌感覚が違うから、この辺を修正しよう」とか、今日の話を取り入れてやってほしいと思う。そうしないと、本当に今危険な状態にある。

本部長 先ほどの M1、M で行って、M2 をアサインできてないときの二重確認の話、「そういうアサインが無理で、それで仕事ができなかったら、仕事を止めると言っても、現場は仕事をやりたいし、そこを止めようとすると、結果的に何で止めるのかっていう理由づけが必要で、頑張ってしまう」というところ。そこの頑張りの先に、無理がある。現場が頑張ってやっているから、こちらに正しく伝わってこない。そこをどれだけ測れるかが必要だと今感じている。

整本上期実績説明会報告②

JLUニュース
No 1047（17－22）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 10日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

厳しい指摘を受けて次の対策に活かしてほしい

12月4日、10:15～11:50 整備本部、2025年度上期実績の説明会報告その②です。

■打ち手に効果を感じられないから犯人探しと捉える

組合 間接部門の品質不具合のところを説明して頂きたい。

会社 リスクレベル 3 の不具合が目標の年 6 件にもう到達してしまっている。対策は打っていて、現場の方は今立ち止まるということを理解してきているが、間接で不適切な事例が起きたときにコンプライアンスに対する意識が相当欠如していた。ここを中心に対策は取って、何か起こった場合は組織でカバーしていくということ。犯人探しという話があったが、品証は決して犯人探しをしているのではなく、何が起きたのか、事実にハイライトをしないと手を打てない。どうしても当事者に話を聞かないといけないので、そこは誤解なきように。

組合 誤解はしていないけど、ただ JAL の文化として、それが犯人探しになっている。要は打ち手の問題で、今まで現場が効果的だと感じないものが多かった。だから話し込みだけで、終わってしまう。何か攻めの対策みたいなことをやっても、なかなか受け入れられていないと思う。

会社 それは寂しいですよね。

組合 一生懸命やっていることを否定されて、寂しいと思うけれど、でもそれをぶつけていかないと良くならない。ない時間を削って、話し込みをしても「またか」で終わってしまうのは、根本の原因を正さないから。ずっと言っているように、生産と実態が、事業規模に見合ってない、そこにスポットを当てない話し合いでは根治しない。表面だけの治療しかしていないと、現場には見られている。

会社 生産に追い込まれて、プレッシャーを受けて、一歩、スキップする行動を取ったというのがあった。そこを止めたいから話し込みをしている。シップサイドでは機体整備を海外に出して負荷を下げ、ショップサイドもいろいろ生産配慮しているけれど、それがうまく伝わっていないというところ。

組合 そこを体感できてない。あともう 1 個変わらないのは、ディレイコードでの責任の押し付け合い。あれを分析して、次の打ち手に役に立っているのかがわからない。ジョブコンはその TR を書く負担もある。その TR を書くことになる時間のせめぎ合いもみんなも見ている。ディレイするとペナルティ的なものがあると受け取っているので、頑張ってしまう。シップサイドでは CA と PTD が喧嘩しているのを見る。このディレイレコード、ちゃんと分析してうまく使えているのか？

本部長 もちろん傾向も含めて見ているが、今は整備とオペレーション間のせめぎ合いは減ってきている。整備は 5 月からディレイを気にしなくていいから、という話もしているから。CA と PTD の話は、この前の経協のあと、両本部長は「マジ？」っていう話をしていた。「やっぱり現場はそう受け止めているのでしょうね」という話はしていた。確かにジョブコンの繁忙感に繋がるようなものは、削減していかないと、というところは理解している。それと、「失敗した人を攻める」というところ、私たちが打った対策が現場にとって、手触りがないから、聞かれる、調べられるの繰り返しで、犯人探しという感覚に結びついている。でも対策がうまくいっていれば、聞き取りは有効なんだと感じられる。そこが今の状況。話し込みが徒労感に終わっている、というような理解でいい？

組合 そこの信頼関係ができていればいいけれど、何か失敗した人が、積極的に言わないのは、報告に対し「情報をくれてありがとう」と褒められる土壌にない。忙しくて「よく正直に話してくれた」と心から思えていないから。

■危険予知不足だから安全パトロールの質を上げていく

組合 災害、事故の原因が、「危険予知不足が多く～」、となっているが、そこの説明をお願いしたい。

会社 連続して起こっている中では、若者の危険予知だとか、経験不足が表には出てきている。その裏に何があるかというと、周りの環境だとか、「危険を危険と感じない」、そういう意識になってるというのが見えてきて、それでパトロールの強化をしている。

組合 そのパトロール、以前は、ステップの手すりが上げられてなかった、というのを後から指摘されていた。「その場で言ってくれればいいのに」、という話になっていた。

会社 「一生懸命やっているから声をかけづらい」って話だったけれど、今は命がかかっていることだから、やっぱりそこで言おう、と変わってきている。安全担当を集めてミーティングをしたときに、「若者の安全意識を上げないといけない」という話になった。でも、ボトムアップは確かに大事だけれど、上の人やリーダー格になる人が、もう少し安全意識を上げないといけないと思っている。だから今後は、RSTトレーニングだとかを強化し、安全の管理はリーダークラスが持っているのだから、危険箇所をしっかりと見極めながら安全作業に努めるように声掛けをしたり、TBM をしっかり強化したりということをやっていこうと思っている。

組合 ステップの柵をよく見ているけれど、転落は大体階段の方向を間違えて、踏み外すとか、柵があってもなくても一緒みたいな時がある。

会社 自分が高所作業をやっているという意識が飛んでいるときがある、と分析している。意識の持ち方で、普通は一歩踏み出すときに思い出すものだけれど、やっぱり作業に没頭するのか、余裕がないのか、思い出せなくなっている。

組合 パトロールで指摘するのもいいけれど、「こっちのステップ使ってよ」と、管理職が正しい高さのステップを持ってきてくれたらいいのに、という声が結構上がっていた。

会社 今は気づいてない人に気づかせてあげる、ということをやっている。いろいろお金をかけて業者に頼むようなことも考えているが、そうするとスピード感がなくなってしまう。危ない状態のステップについては早く対処しようと思っている。また、安全靴も昔から変わっていない。その他ゴーグルとかも

含めて検討しているところ。

組合 羽田の施設設備の説明会でもステップの話や RIS、車が足りないことは伝えているが、追加で一つ。車が足りないけれど、三輪バイクみたいな、小さな車両を入れて 1人で動けるようにしたらいいと思う。そういう検討はしているのか？

会社 いわゆる電動三輪車の話もしているが、この前、インター側で大きい車とぶつかった。やはり小さい車になると今度は相手側からの視認性とか、そういう所の議論をしている。

■休憩が取れないことは黙認で退社時間には厳しい

組合 ラインの職場は休憩時間が取れないという話をしている。4 便担当してその合間に 10 分空きがあるけど、それのどこが昼食休憩になのか、ここが食事時間だとわかるアサインならいいけれど、それがないから「いつ食べるの？」ということになる。ナイトの時は働きっぱなしで朝 4 時半には DEP に行かないといけない。それを出し切って 6 時半位にようやく食事が取れる。ほぼそんな感じ。2 シフトでも、今回の人事異動で人が少なくなって同じようなことになっている。

会社 それは何の資格者？それとも人により偏りがある？

組合 機種は関係なく人によって偏りはある。シニアの方のアサインを 3 便にしていると、現役の一部の人に偏りが発生する。特定の人が数人いて、4 便アサインされて、インターフォンも全て自分で行う便に付けられると、まともな休憩時間は取れない。これが続くから不平不満が溜まってきている。

組合 3 交代は慢性的にある。ジョブコン、フリートは、一応食事は取れるけれど仕事しながら食べるだけ。愛妻弁当を持ってきても味もよく分からないし、食べたかどうだかわからない時もある。休憩が取れなかったら後で 1 時間残業つけてくれるけど、これが常態化するのも如何なものかと思う。

会社 勿論それは一番よろしくない形だと思っている。

組合 愛妻弁当食べたら 10 分引いて「残業は 50 分で」と言われる。休憩時間がないから仕事しながら食べてるのに。

会社 コクピットでパン食べてる人はまだいる？

組合 私は今年シップサイドで弁当を食べたことがあった。

組合 羽田では休憩できなかったら残業が付くけれど、NPZ は係長の早出に対してちゃんと付けて頂きたい。サービス残業は本当に止めないと。時間管理をしていても、そういう見えない時間は積み上がらない。見えないと現状で出来ていることになっていく。実際ジョブコンもフリートも仕事しながら席でご飯食べているけど O/T はつけていない。「付けていいよ」と言われたら付けるけれど、なかなか難しい。

会社 ロービングでずっと言われているのが、「2 シフトの O/N 2 便を何とかしてくれ」ということ。その後も、車座とかで「1 日 4 便では、休憩が取れない」という報告は受けている。今負荷が集中してる人達、係長、ジョブコン、ラインコントローラー、あとフリートは全然休憩が取れない。そこの仕事の棚卸をして、何か出来ることはないかと話はしているところ。

組合 休憩は取らせないというか、あまり見てないけど、退社時間はきっちり見てる。ランパスを返すところでも見られてるような気がする。出社時間はあまり見ていないのに、帰りばかり見るが、実際には始業前にいろんなことやっている。

会社 それは承知してます。

組合 そこはサービス残業になるけど誰も言わない。タクシーで強制的に 30 分前に出社させられているけれど、始業の事は何も言わないし、休憩時間が取れないことも黙認している。それで退社時だけ厳しいからおかしな話になる。

会社 ランパスを置くところを見られている感じはする？

組合 あれで勤怠管理をしているのでは？という話にもなっている。帰りにあそこを通るから。管理職やセンター長の席から見えるところ。それに導線も全然よくない。

会社 M1 刷新のフォローアップは今しているので、そこで話をしてみる。

■カストマーのサポート部門を廃止する理由の説明を

組合 国際線では、CST の業務を各課に振り分けるという話で進んでいる。でも CST は、外航を受託するうえで、なくてはならない存在だと思う。自分の経験で言うと、普段成田しか飛んでいないマレーシア航空の A350 が、羽田にダイバートした。そのときに CST がマレーシアのメンテナンスとトラブルシューティングをやってくれたので、私は現場で作業するだけだった。一緒に CST が見ているので、そのコレクションの内容を、すぐ本国に連絡してくれて、作業時間が短縮できた。あと、エンジンランの許可をもらうのも、CST の方がやってくれた、そういう時は結構助かる。あと 11 月末にカスタマーで、エンジンオイルの入れ間違いがあった。そのときも CST の方がいろいろやってくれたと思う。その後も間違えないようにデカールで表示をしてくれていたり、CST は小さなアシストをしてくれるので、なくてはならないもの。「強い現場、支える間接」なのに、そういうところをなくすのはどうしてなのか、理由をお聞きしたい。

会社 CST でサポートすると、S 帯や N 帯 のサポートが弱くなるから各シフトに担当を置くということ。ただ、今言われたようなことがあるのは事実だと思うので、もう 1 回 HMA の方で揉んでもらうようにしたい。

組合 現場は、もっと直したいとか、キャビン SQ だったら「お客様に迷惑かかる」とか、そう考えるもの。JALEC に企業理念でも「お客様に安心と満足をお届けします」とある。カスタマーはお客様、受託するなら、そういう組織も必要だと思う。

本部長 確かに CST はかゆいころに手が届く。だからケアしてもらえると、やっぱりそこは本当に助かる。

会社 あと、CST も人によるところも若干あり、活躍できる場面が、今言ったようなときはあるものの、恒常的にそうかというとそうではない部分があって、やっぱり散らした方がいいという話もあって、総合的に見て何がいいか考えていかないといけない。

本部長 多分まだまだ、相変わらず外航のハンドリングに対してのサポートは、もう少し強くしていかないといけない。そこは、課題だというふうには思っている。

委員長 今日は、90 分間かなりの思いを込めて言ってきた。結構ひどいことを言ったけれど、それが事実。だから、「何とかこれを活かして、次にどうしたらいいのか、自分たちが思っていたのと、現場の肌感覚が違うから、この辺を修正しよう」とか、今日の話を取り入れてやってほしいと思う。そうしないと、本当に今危険な状態にある。

本部長 先ほどの M1、M で行って、M2 をアサインできてないときの二重確認の話、「そういうアサインが無理で、それで仕事ができなかったら、仕事を止めると言っても、現場は仕事をやりたいし、そこを止めようとすると、結果的に何で止めるのかっていう理由づけが必要で、頑張ってしまう」というところ。そこの頑張りの先に、無理がある。現場が頑張ってやっているから、こちらに正しく伝わってこない。そこをどれだけ測れるかが必要だと今感じている。

整本上期実績説明会報告②

JLUニュース
No 1047（17－22）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 10日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

厳しい指摘を受けて次の対策に活かしてほしい

12月4日、10:15～11:50 整備本部、2025年度上期実績の説明会報告その②です。

■打ち手に効果を感じられないから犯人探しと捉える

組合 間接部門の品質不具合のところを説明して頂きたい。

会社 リスクレベル 3 の不具合が目標の年 6 件にもう到達してしまっている。対策は打っていて、現場の方は今立ち止まるということを理解してきているが、間接で不適切な事例が起きたときにコンプライアンスに対する意識が相当欠如していた。ここを中心に対策は取って、何か起こった場合は組織でカバーしていくということ。犯人探しという話があったが、品証は決して犯人探しをしているのではなく、何が起きたのか、事実にハイライトをしないと手を打てない。どうしても当事者に話を聞かないといけないので、そこは誤解なきように。

組合 誤解はしていないけど、ただ JAL の文化として、それが犯人探しになっている。要は打ち手の問題で、今まで現場が効果的だと感じないものが多かった。だから話し込みだけで、終わってしまう。何か攻めの対策みたいなことをやっても、なかなか受け入れられていないと思う。

会社 それは寂しいですよね。

組合 一生懸命やっていることを否定されて、寂しいと思うけれど、でもそれをぶつけていかないと良くならない。ない時間を削って、話し込みをしても「またか」で終わってしまうのは、根本の原因を正さないから。ずっと言っているように、生産と実態が、事業規模に見合ってない、そこにスポットを当てない話し合いでは根治しない。表面だけの治療しかしていないと、現場には見られている。

会社 生産に追い込まれて、プレッシャーを受けて、一歩、スキップする行動を取ったというのがあった。そこを止めたいから話し込みをしている。シップサイドでは機体整備を海外に出して負荷を下げ、ショップサイドもいろいろ生産配慮しているけれど、それがうまく伝わっていないというところ。

組合 そこを体感できてない。あともう 1 個変わらないのは、ディレイコードでの責任の押し付け合い。あれを分析して、次の打ち手に役に立っているのかがわからない。ジョブコンはその TR を書く負担もある。その TR を書くことになる時間のせめぎ合いもみんなも見ている。ディレイするとペナルティ的なものがあると受け取っているので、頑張ってしまう。シップサイドでは CA と PTD が喧嘩しているのを見る。このディレイレコード、ちゃんと分析してうまく使えているのか？

本部長 もちろん傾向も含めて見ているが、今は整備とオペレーション間のせめぎ合いは減ってきている。整備は 5 月からディレイを気にしなくていいから、という話もしているから。CA と PTD の話は、この前の経協のあと、両本部長は「マジ？」っていう話をしていた。「やっぱり現場はそう受け止めているのでしょうね」という話はしていた。確かにジョブコンの繁忙感に繋がるようなものは、削減していかないと、というところは理解している。それと、「失敗した人を攻める」というところ、私たちが打った対策が現場にとって、手触りがないから、聞かれる、調べられるの繰り返しで、犯人探しという感覚に結びついている。でも対策がうまくいっていれば、聞き取りは有効なんだと感じられる。そこが今の状況。話し込みが徒労感に終わっている、というような理解でいい？

組合 そこの信頼関係ができていればいいけれど、何か失敗した人が、積極的に言わないのは、報告に対し「情報をくれてありがとう」と褒められる土壌にない。忙しくて「よく正直に話してくれた」と心から思えていないから。

■危険予知不足だから安全パトロールの質を上げていく

組合 災害、事故の原因が、「危険予知不足が多く～」、となっているが、そこの説明をお願いしたい。

会社 連続して起こっている中では、若者の危険予知だとか、経験不足が表には出てきている。その裏に何があるかというと、周りの環境だとか、「危険を危険と感じない」、そういう意識になってるというのが見えてきて、それでパトロールの強化をしている。

組合 そのパトロール、以前は、ステップの手すりが上げられてなかった、というのを後から指摘されていた。「その場で言ってくれればいいのに」、という話になっていた。

会社 「一生懸命やっているから声をかけづらい」って話だったけれど、今は命がかかっていることだから、やっぱりそこで言おう、と変わってきている。安全担当を集めてミーティングをしたときに、「若者の安全意識を上げないといけない」という話になった。でも、ボトムアップは確かに大事だけれど、上の人やリーダー格になる人が、もう少し安全意識を上げないといけないと思っている。だから今後は、RSTトレーニングだとかを強化し、安全の管理はリーダークラスが持っているのだから、危険箇所をしっかりと見極めながら安全作業に努めるように声掛けをしたり、TBM をしっかり強化したりということをやっていこうと思っている。

組合 ステップの柵をよく見ているけれど、転落は大体階段の方向を間違えて、踏み外すとか、柵があってもなくても一緒みたいな時がある。

会社 自分が高所作業をやっているという意識が飛んでいるときがある、と分析している。意識の持ち方で、普通は一歩踏み出すときに思い出すものだけれど、やっぱり作業に没頭するのか、余裕がないのか、思い出せなくなっている。

組合 パトロールで指摘するのもいいけれど、「こっちのステップ使ってよ」と、管理職が正しい高さのステップを持ってきてくれたらいいのに、という声が結構上がっていた。

会社 今は気づいてない人に気づかせてあげる、ということをやっている。いろいろお金をかけて業者に頼むようなことも考えているが、そうするとスピード感がなくなってしまう。危ない状態のステップについては早く対処しようと思っている。また、安全靴も昔から変わっていない。その他ゴーグルとかも

含めて検討しているところ。

組合 羽田の施設設備の説明会でもステップの話や RIS、車が足りないことは伝えているが、追加で一つ。車が足りないけれど、三輪バイクみたいな、小さな車両を入れて 1人で動けるようにしたらいいと思う。そういう検討はしているのか？

会社 いわゆる電動三輪車の話もしているが、この前、インター側で大きい車とぶつかった。やはり小さい車になると今度は相手側からの視認性とか、そういう所の議論をしている。

■休憩が取れないことは黙認で退社時間には厳しい

組合 ラインの職場は休憩時間が取れないという話をしている。4 便担当してその合間に 10 分空きがあるけど、それのどこが昼食休憩になのか、ここが食事時間だとわかるアサインならいいけれど、それがないから「いつ食べるの？」ということになる。ナイトの時は働きっぱなしで朝 4 時半には DEP に行かないといけない。それを出し切って 6 時半位にようやく食事が取れる。ほぼそんな感じ。2 シフトでも、今回の人事異動で人が少なくなって同じようなことになっている。

会社 それは何の資格者？それとも人により偏りがある？

組合 機種は関係なく人によって偏りはある。シニアの方のアサインを 3 便にしていると、現役の一部の人に偏りが発生する。特定の人が数人いて、4 便アサインされて、インターフォンも全て自分で行う便に付けられると、まともな休憩時間は取れない。これが続くから不平不満が溜まってきている。

組合 3 交代は慢性的にある。ジョブコン、フリートは、一応食事は取れるけれど仕事しながら食べるだけ。愛妻弁当を持ってきても味もよく分からないし、食べたかどうだかわからない時もある。休憩が取れなかったら後で 1 時間残業つけてくれるけど、これが常態化するのも如何なものかと思う。

会社 勿論それは一番よろしくない形だと思っている。

組合 愛妻弁当食べたら 10 分引いて「残業は 50 分で」と言われる。休憩時間がないから仕事しながら食べてるのに。

会社 コクピットでパン食べてる人はまだいる？

組合 私は今年シップサイドで弁当を食べたことがあった。

組合 羽田では休憩できなかったら残業が付くけれど、NPZ は係長の早出に対してちゃんと付けて頂きたい。サービス残業は本当に止めないと。時間管理をしていても、そういう見えない時間は積み上がらない。見えないと現状で出来ていることになっていく。実際ジョブコンもフリートも仕事しながら席でご飯食べているけど O/T はつけていない。「付けていいよ」と言われたら付けるけれど、なかなか難しい。

会社 ロービングでずっと言われているのが、「2 シフトの O/N 2 便を何とかしてくれ」ということ。その後も、車座とかで「1 日 4 便では、休憩が取れない」という報告は受けている。今負荷が集中してる人達、係長、ジョブコン、ラインコントローラー、あとフリートは全然休憩が取れない。そこの仕事の棚卸をして、何か出来ることはないかと話はしているところ。

組合 休憩は取らせないというか、あまり見てないけど、退社時間はきっちり見てる。ランパスを返すところでも見られてるような気がする。出社時間はあまり見ていないのに、帰りばかり見るが、実際には始業前にいろんなことやっている。

会社 それは承知してます。

組合 そこはサービス残業になるけど誰も言わない。タクシーで強制的に 30 分前に出社させられているけれど、始業の事は何も言わないし、休憩時間が取れないことも黙認している。それで退社時だけ厳しいからおかしな話になる。

会社 ランパスを置くところを見られている感じはする？

組合 あれで勤怠管理をしているのでは？という話にもなっている。帰りにあそこを通るから。管理職やセンター長の席から見えるところ。それに導線も全然よくない。

会社 M1 刷新のフォローアップは今しているので、そこで話をしてみる。

■カストマーのサポート部門を廃止する理由の説明を

組合 国際線では、CST の業務を各課に振り分けるという話で進んでいる。でも CST は、外航を受託するうえで、なくてはならない存在だと思う。自分の経験で言うと、普段成田しか飛んでいないマレーシア航空の A350 が、羽田にダイバートした。そのときに CST がマレーシアのメンテナンスとトラブルシューティングをやってくれたので、私は現場で作業するだけだった。一緒に CST が見ているので、そのコレクションの内容を、すぐ本国に連絡してくれて、作業時間が短縮できた。あと、エンジンランの許可をもらうのも、CST の方がやってくれた、そういう時は結構助かる。あと 11 月末にカスタマーで、エンジンオイルの入れ間違いがあった。そのときも CST の方がいろいろやってくれたと思う。その後も間違えないようにデカールで表示をしてくれていたり、CST は小さなアシストをしてくれるので、なくてはならないもの。「強い現場、支える間接」なのに、そういうところをなくすのはどうしてなのか、理由をお聞きしたい。

会社 CST でサポートすると、S 帯や N 帯 のサポートが弱くなるから各シフトに担当を置くということ。ただ、今言われたようなことがあるのは事実だと思うので、もう 1 回 HMA の方で揉んでもらうようにしたい。

組合 現場は、もっと直したいとか、キャビン SQ だったら「お客様に迷惑かかる」とか、そう考えるもの。JALEC に企業理念でも「お客様に安心と満足をお届けします」とある。カスタマーはお客様、受託するなら、そういう組織も必要だと思う。

本部長 確かに CST はかゆいころに手が届く。だからケアしてもらえると、やっぱりそこは本当に助かる。

会社 あと、CST も人によるところも若干あり、活躍できる場面が、今言ったようなときはあるものの、恒常的にそうかというとそうではない部分があって、やっぱり散らした方がいいという話もあって、総合的に見て何がいいか考えていかないといけない。

本部長 多分まだまだ、相変わらず外航のハンドリングに対してのサポートは、もう少し強くしていかないといけない。そこは、課題だというふうには思っている。

委員長 今日は、90 分間かなりの思いを込めて言ってきた。結構ひどいことを言ったけれど、それが事実。だから、「何とかこれを活かして、次にどうしたらいいのか、自分たちが思っていたのと、現場の肌感覚が違うから、この辺を修正しよう」とか、今日の話を取り入れてやってほしいと思う。そうしないと、本当に今危険な状態にある。

本部長 先ほどの M1、M で行って、M2 をアサインできてないときの二重確認の話、「そういうアサインが無理で、それで仕事ができなかったら、仕事を止めると言っても、現場は仕事をやりたいし、そこを止めようとすると、結果的に何で止めるのかっていう理由づけが必要で、頑張ってしまう」というところ。そこの頑張りの先に、無理がある。現場が頑張ってやっているから、こちらに正しく伝わってこない。そこをどれだけ測れるかが必要だと今感じている。

整本上期実績説明会報告②

JLUニュース
No 1047（17－22）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 10日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

厳しい指摘を受けて次の対策に活かしてほしい

12月4日、10:15～11:50 整備本部、2025年度上期実績の説明会報告その②です。

■打ち手に効果を感じられないから犯人探しと捉える

組合 間接部門の品質不具合のところを説明して頂きたい。

会社 リスクレベル 3 の不具合が目標の年 6 件にもう到達してしまっている。対策は打っていて、現場の方は今立ち止まるということを理解してきているが、間接で不適切な事例が起きたときにコンプライアンスに対する意識が相当欠如していた。ここを中心に対策は取って、何か起こった場合は組織でカバーしていくということ。犯人探しという話があったが、品証は決して犯人探しをしているのではなく、何が起きたのか、事実にハイライトをしないと手を打てない。どうしても当事者に話を聞かないといけないので、そこは誤解なきように。

組合 誤解はしていないけど、ただ JAL の文化として、それが犯人探しになっている。要は打ち手の問題で、今まで現場が効果的だと感じないものが多かった。だから話し込みだけで、終わってしまう。何か攻めの対策みたいなことをやっても、なかなか受け入れられていないと思う。

会社 それは寂しいですよね。

組合 一生懸命やっていることを否定されて、寂しいと思うけれど、でもそれをぶつけていかないと良くならない。ない時間を削って、話し込みをしても「またか」で終わってしまうのは、根本の原因を正さないから。ずっと言っているように、生産と実態が、事業規模に見合ってない、そこにスポットを当てない話し合いでは根治しない。表面だけの治療しかしていないと、現場には見られている。

会社 生産に追い込まれて、プレッシャーを受けて、一歩、スキップする行動を取ったというのがあった。そこを止めたいから話し込みをしている。シップサイドでは機体整備を海外に出して負荷を下げ、ショップサイドもいろいろ生産配慮しているけれど、それがうまく伝わっていないというところ。

組合 そこを体感できてない。あともう 1 個変わらないのは、ディレイコードでの責任の押し付け合い。あれを分析して、次の打ち手に役に立っているのかがわからない。ジョブコンはその TR を書く負担もある。その TR を書くことになる時間のせめぎ合いもみんなも見ている。ディレイするとペナルティ的なものがあると受け取っているので、頑張ってしまう。シップサイドでは CA と PTD が喧嘩しているのを見る。このディレイレコード、ちゃんと分析してうまく使えているのか？

本部長 もちろん傾向も含めて見ているが、今は整備とオペレーション間のせめぎ合いは減ってきている。整備は 5 月からディレイを気にしなくていいから、という話もしているから。CA と PTD の話は、この前の経協のあと、両本部長は「マジ？」っていう話をしていた。「やっぱり現場はそう受け止めているのでしょうね」という話はしていた。確かにジョブコンの繁忙感に繋がるようなものは、削減していかないと、というところは理解している。それと、「失敗した人を攻める」というところ、私たちが打った対策が現場にとって、手触りがないから、聞かれる、調べられるの繰り返しで、犯人探しという感覚に結びついている。でも対策がうまくいっていれば、聞き取りは有効なんだと感じられる。そこが今の状況。話し込みが徒労感に終わっている、というような理解でいい？

組合 そこの信頼関係ができていればいいけれど、何か失敗した人が、積極的に言わないのは、報告に対し「情報をくれてありがとう」と褒められる土壌にない。忙しくて「よく正直に話してくれた」と心から思えていないから。

■危険予知不足だから安全パトロールの質を上げていく

組合 災害、事故の原因が、「危険予知不足が多く～」、となっているが、そこの説明をお願いしたい。

会社 連続して起こっている中では、若者の危険予知だとか、経験不足が表には出てきている。その裏に何があるかというと、周りの環境だとか、「危険を危険と感じない」、そういう意識になってるというのが見えてきて、それでパトロールの強化をしている。

組合 そのパトロール、以前は、ステップの手すりが上げられてなかった、というのを後から指摘されていた。「その場で言ってくれればいいのに」、という話になっていた。

会社 「一生懸命やっているから声をかけづらい」って話だったけれど、今は命がかかっていることだから、やっぱりそこで言おう、と変わってきている。安全担当を集めてミーティングをしたときに、「若者の安全意識を上げないといけない」という話になった。でも、ボトムアップは確かに大事だけれど、上の人やリーダー格になる人が、もう少し安全意識を上げないといけないと思っている。だから今後は、RSTトレーニングだとかを強化し、安全の管理はリーダークラスが持っているのだから、危険箇所をしっかりと見極めながら安全作業に努めるように声掛けをしたり、TBM をしっかり強化したりということをやっていこうと思っている。

組合 ステップの柵をよく見ているけれど、転落は大体階段の方向を間違えて、踏み外すとか、柵があってもなくても一緒みたいな時がある。

会社 自分が高所作業をやっているという意識が飛んでいるときがある、と分析している。意識の持ち方で、普通は一歩踏み出すときに思い出すものだけれど、やっぱり作業に没頭するのか、余裕がないのか、思い出せなくなっている。

組合 パトロールで指摘するのもいいけれど、「こっちのステップ使ってよ」と、管理職が正しい高さのステップを持ってきてくれたらいいのに、という声が結構上がっていた。

会社 今は気づいてない人に気づかせてあげる、ということをやっている。いろいろお金をかけて業者に頼むようなことも考えているが、そうするとスピード感がなくなってしまう。危ない状態のステップについては早く対処しようと思っている。また、安全靴も昔から変わっていない。その他ゴーグルとかも

含めて検討しているところ。

組合 羽田の施設設備の説明会でもステップの話や RIS、車が足りないことは伝えているが、追加で一つ。車が足りないけれど、三輪バイクみたいな、小さな車両を入れて 1人で動けるようにしたらいいと思う。そういう検討はしているのか？

会社 いわゆる電動三輪車の話もしているが、この前、インター側で大きい車とぶつかった。やはり小さい車になると今度は相手側からの視認性とか、そういう所の議論をしている。

■休憩が取れないことは黙認で退社時間には厳しい

組合 ラインの職場は休憩時間が取れないという話をしている。4 便担当してその合間に 10 分空きがあるけど、それのどこが昼食休憩になのか、ここが食事時間だとわかるアサインならいいけれど、それがないから「いつ食べるの？」ということになる。ナイトの時は働きっぱなしで朝 4 時半には DEP に行かないといけない。それを出し切って 6 時半位にようやく食事が取れる。ほぼそんな感じ。2 シフトでも、今回の人事異動で人が少なくなって同じようなことになっている。

会社 それは何の資格者？それとも人により偏りがある？

組合 機種は関係なく人によって偏りはある。シニアの方のアサインを 3 便にしていると、現役の一部の人に偏りが発生する。特定の人が数人いて、4 便アサインされて、インターフォンも全て自分で行う便に付けられると、まともな休憩時間は取れない。これが続くから不平不満が溜まってきている。

組合 3 交代は慢性的にある。ジョブコン、フリートは、一応食事は取れるけれど仕事しながら食べるだけ。愛妻弁当を持ってきても味もよく分からないし、食べたかどうだかわからない時もある。休憩が取れなかったら後で 1 時間残業つけてくれるけど、これが常態化するのも如何なものかと思う。

会社 勿論それは一番よろしくない形だと思っている。

組合 愛妻弁当食べたら 10 分引いて「残業は 50 分で」と言われる。休憩時間がないから仕事しながら食べてるのに。

会社 コクピットでパン食べてる人はまだいる？

組合 私は今年シップサイドで弁当を食べたことがあった。

組合 羽田では休憩できなかったら残業が付くけれど、NPZ は係長の早出に対してちゃんと付けて頂きたい。サービス残業は本当に止めないと。時間管理をしていても、そういう見えない時間は積み上がらない。見えないと現状で出来ていることになっていく。実際ジョブコンもフリートも仕事しながら席でご飯食べているけど O/T はつけていない。「付けていいよ」と言われたら付けるけれど、なかなか難しい。

会社 ロービングでずっと言われているのが、「2 シフトの O/N 2 便を何とかしてくれ」ということ。その後も、車座とかで「1 日 4 便では、休憩が取れない」という報告は受けている。今負荷が集中してる人達、係長、ジョブコン、ラインコントローラー、あとフリートは全然休憩が取れない。そこの仕事の棚卸をして、何か出来ることはないかと話はしているところ。

組合 休憩は取らせないというか、あまり見てないけど、退社時間はきっちり見てる。ランパスを返すところでも見られてるような気がする。出社時間はあまり見ていないのに、帰りばかり見るが、実際には始業前にいろんなことやっている。

会社 それは承知してます。

組合 そこはサービス残業になるけど誰も言わない。タクシーで強制的に 30 分前に出社させられているけれど、始業の事は何も言わないし、休憩時間が取れないことも黙認している。それで退社時だけ厳しいからおかしな話になる。

会社 ランパスを置くところを見られている感じはする？

組合 あれで勤怠管理をしているのでは？という話にもなっている。帰りにあそこを通るから。管理職やセンター長の席から見えるところ。それに導線も全然よくない。

会社 M1 刷新のフォローアップは今しているので、そこで話をしてみる。

■カストマーのサポート部門を廃止する理由の説明を

組合 国際線では、CST の業務を各課に振り分けるという話で進んでいる。でも CST は、外航を受託するうえで、なくてはならない存在だと思う。自分の経験で言うと、普段成田しか飛んでいないマレーシア航空の A350 が、羽田にダイバートした。そのときに CST がマレーシアのメンテナンスとトラブルシューティングをやってくれたので、私は現場で作業するだけだった。一緒に CST が見ているので、そのコレクションの内容を、すぐ本国に連絡してくれて、作業時間が短縮できた。あと、エンジンランの許可をもらうのも、CST の方がやってくれた、そういう時は結構助かる。あと 11 月末にカスタマーで、エンジンオイルの入れ間違いがあった。そのときも CST の方がいろいろやってくれたと思う。その後も間違えないようにデカールで表示をしてくれていたり、CST は小さなアシストをしてくれるので、なくてはならないもの。「強い現場、支える間接」なのに、そういうところをなくすのはどうしてなのか、理由をお聞きしたい。

会社 CST でサポートすると、S 帯や N 帯 のサポートが弱くなるから各シフトに担当を置くということ。ただ、今言われたようなことがあるのは事実だと思うので、もう 1 回 HMA の方で揉んでもらうようにしたい。

組合 現場は、もっと直したいとか、キャビン SQ だったら「お客様に迷惑かかる」とか、そう考えるもの。JALEC に企業理念でも「お客様に安心と満足をお届けします」とある。カスタマーはお客様、受託するなら、そういう組織も必要だと思う。

本部長 確かに CST はかゆいころに手が届く。だからケアしてもらえると、やっぱりそこは本当に助かる。

会社 あと、CST も人によるところも若干あり、活躍できる場面が、今言ったようなときはあるものの、恒常的にそうかというとそうではない部分があって、やっぱり散らした方がいいという話もあって、総合的に見て何がいいか考えていかないといけない。

本部長 多分まだまだ、相変わらず外航のハンドリングに対してのサポートは、もう少し強くしていかないといけない。そこは、課題だというふうには思っている。

委員長 今日は、90 分間かなりの思いを込めて言ってきた。結構ひどいことを言ったけれど、それが事実。だから、「何とかこれを活かして、次にどうしたらいいのか、自分たちが思っていたのと、現場の肌感覚が違うから、この辺を修正しよう」とか、今日の話を取り入れてやってほしいと思う。そうしないと、本当に今危険な状態にある。

本部長 先ほどの M1、M で行って、M2 をアサインできてないときの二重確認の話、「そういうアサインが無理で、それで仕事ができなかったら、仕事を止めると言っても、現場は仕事をやりたいし、そこを止めようとすると、結果的に何で止めるのかっていう理由づけが必要で、頑張ってしまう」というところ。そこの頑張りの先に、無理がある。現場が頑張ってやっているから、こちらに正しく伝わってこない。そこをどれだけ測れるかが必要だと今感じている。

整本上期実績説明会報告②

JLUニュース
No 1047（17－22）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 10日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

厳しい指摘を受けて次の対策に活かしてほしい

12月4日、10:15～11:50 整備本部、2025年度上期実績の説明会報告その②です。

■打ち手に効果を感じられないから犯人探しと捉える

組合 間接部門の品質不具合のところを説明して頂きたい。

会社 リスクレベル 3 の不具合が目標の年 6 件にもう到達してしまっている。対策は打っていて、現場の方は今立ち止まるということを理解してきているが、間接で不適切な事例が起きたときにコンプライアンスに対する意識が相当欠如していた。ここを中心に対策は取って、何か起こった場合は組織でカバーしていくということ。犯人探しという話があったが、品証は決して犯人探しをしているのではなく、何が起きたのか、事実にハイライトをしないと手を打てない。どうしても当事者に話を聞かないといけないので、そこは誤解なきように。

組合 誤解はしていないけど、ただ JAL の文化として、それが犯人探しになっている。要は打ち手の問題で、今まで現場が効果的だと感じないものが多かった。だから話し込みだけで、終わってしまう。何か攻めの対策みたいなことをやっても、なかなか受け入れられていないと思う。

会社 それは寂しいですよね。

組合 一生懸命やっていることを否定されて、寂しいと思うけれど、でもそれをぶつけていかないと良くならない。ない時間を削って、話し込みをしても「またか」で終わってしまうのは、根本の原因を正さないから。ずっと言っているように、生産と実態が、事業規模に見合ってない、そこにスポットを当てない話し合いでは根治しない。表面だけの治療しかしていないと、現場には見られている。

会社 生産に追い込まれて、プレッシャーを受けて、一歩、スキップする行動を取ったというのがあった。そこを止めたいから話し込みをしている。シップサイドでは機体整備を海外に出して負荷を下げ、ショップサイドもいろいろ生産配慮しているけれど、それがうまく伝わっていないというところ。

組合 そこを体感できてない。あともう 1 個変わらないのは、ディレイコードでの責任の押し付け合い。あれを分析して、次の打ち手に役に立っているのかがわからない。ジョブコンはその TR を書く負担もある。その TR を書くことになる時間のせめぎ合いもみんなも見ている。ディレイするとペナルティ的なものがあると受け取っているので、頑張ってしまう。シップサイドでは CA と PTD が喧嘩しているのを見る。このディレイレコード、ちゃんと分析してうまく使えているのか？

本部長 もちろん傾向も含めて見ているが、今は整備とオペレーション間のせめぎ合いは減ってきている。整備は 5 月からディレイを気にしなくていいから、という話もしているから。CA と PTD の話は、この前の経協のあと、両本部長は「マジ？」っていう話をしていた。「やっぱり現場はそう受け止めているのでしょうね」という話はしていた。確かにジョブコンの繁忙感に繋がるようなものは、削減していかないと、というところは理解している。それと、「失敗した人を攻める」というところ、私たちが打った対策が現場にとって、手触りがないから、聞かれる、調べられるの繰り返しで、犯人探しという感覚に結びついている。でも対策がうまくいっていれば、聞き取りは有効なんだと感じられる。そこが今の状況。話し込みが徒労感に終わっている、というような理解でいい？

組合 そこの信頼関係ができていればいいけれど、何か失敗した人が、積極的に言わないのは、報告に対し「情報をくれてありがとう」と褒められる土壌にない。忙しくて「よく正直に話してくれた」と心から思えていないから。

■危険予知不足だから安全パトロールの質を上げていく

組合 災害、事故の原因が、「危険予知不足が多く～」、となっているが、そこの説明をお願いしたい。

会社 連続して起こっている中では、若者の危険予知だとか、経験不足が表には出てきている。その裏に何があるかというと、周りの環境だとか、「危険を危険と感じない」、そういう意識になってるというのが見えてきて、それでパトロールの強化をしている。

組合 そのパトロール、以前は、ステップの手すりが上げられてなかった、というのを後から指摘されていた。「その場で言ってくれればいいのに」、という話になっていた。

会社 「一生懸命やっているから声をかけづらい」って話だったけれど、今は命がかかっていることだから、やっぱりそこで言おう、と変わってきている。安全担当を集めてミーティングをしたときに、「若者の安全意識を上げないといけない」という話になった。でも、ボトムアップは確かに大事だけれど、上の人やリーダー格になる人が、もう少し安全意識を上げないといけないと思っている。だから今後は、RSTトレーニングだとかを強化し、安全の管理はリーダークラスが持っているのだから、危険箇所をしっかりと見極めながら安全作業に努めるように声掛けをしたり、TBM をしっかり強化したりということをやっていこうと思っている。

組合 ステップの柵をよく見ているけれど、転落は大体階段の方向を間違えて、踏み外すとか、柵があってもなくても一緒みたいな時がある。

会社 自分が高所作業をやっているという意識が飛んでいるときがある、と分析している。意識の持ち方で、普通は一歩踏み出すときに思い出すものだけれど、やっぱり作業に没頭するのか、余裕がないのか、思い出せなくなっている。

組合 パトロールで指摘するのもいいけれど、「こっちのステップ使ってよ」と、管理職が正しい高さのステップを持ってきてくれたらいいのに、という声が結構上がっていた。

会社 今は気づいてない人に気づかせてあげる、ということをやっている。いろいろお金をかけて業者に頼むようなことも考えているが、そうするとスピード感がなくなってしまう。危ない状態のステップについては早く対処しようと思っている。また、安全靴も昔から変わっていない。その他ゴーグルとかも

含めて検討しているところ。

組合 羽田の施設設備の説明会でもステップの話や RIS、車が足りないことは伝えているが、追加で一つ。車が足りないけれど、三輪バイクみたいな、小さな車両を入れて 1人で動けるようにしたらいいと思う。そういう検討はしているのか？

会社 いわゆる電動三輪車の話もしているが、この前、インター側で大きい車とぶつかった。やはり小さい車になると今度は相手側からの視認性とか、そういう所の議論をしている。

■休憩が取れないことは黙認で退社時間には厳しい

組合 ラインの職場は休憩時間が取れないという話をしている。4 便担当してその合間に 10 分空きがあるけど、それのどこが昼食休憩になのか、ここが食事時間だとわかるアサインならいいけれど、それがないから「いつ食べるの？」ということになる。ナイトの時は働きっぱなしで朝 4 時半には DEP に行かないといけない。それを出し切って 6 時半位にようやく食事が取れる。ほぼそんな感じ。2 シフトでも、今回の人事異動で人が少なくなって同じようなことになっている。

会社 それは何の資格者？それとも人により偏りがある？

組合 機種は関係なく人によって偏りはある。シニアの方のアサインを 3 便にしていると、現役の一部の人に偏りが発生する。特定の人が数人いて、4 便アサインされて、インターフォンも全て自分で行う便に付けられると、まともな休憩時間は取れない。これが続くから不平不満が溜まってきている。

組合 3 交代は慢性的にある。ジョブコン、フリートは、一応食事は取れるけれど仕事しながら食べるだけ。愛妻弁当を持ってきても味もよく分からないし、食べたかどうだかわからない時もある。休憩が取れなかったら後で 1 時間残業つけてくれるけど、これが常態化するのも如何なものかと思う。

会社 勿論それは一番よろしくない形だと思っている。

組合 愛妻弁当食べたら 10 分引いて「残業は 50 分で」と言われる。休憩時間がないから仕事しながら食べてるのに。

会社 コクピットでパン食べてる人はまだいる？

組合 私は今年シップサイドで弁当を食べたことがあった。

組合 羽田では休憩できなかったら残業が付くけれど、NPZ は係長の早出に対してちゃんと付けて頂きたい。サービス残業は本当に止めないと。時間管理をしていても、そういう見えない時間は積み上がらない。見えないと現状で出来ていることになっていく。実際ジョブコンもフリートも仕事しながら席でご飯食べているけど O/T はつけていない。「付けていいよ」と言われたら付けるけれど、なかなか難しい。

会社 ロービングでずっと言われているのが、「2 シフトの O/N 2 便を何とかしてくれ」ということ。その後も、車座とかで「1 日 4 便では、休憩が取れない」という報告は受けている。今負荷が集中してる人達、係長、ジョブコン、ラインコントローラー、あとフリートは全然休憩が取れない。そこの仕事の棚卸をして、何か出来ることはないかと話はしているところ。

組合 休憩は取らせないというか、あまり見てないけど、退社時間はきっちり見てる。ランパスを返すところでも見られてるような気がする。出社時間はあまり見ていないのに、帰りばかり見るが、実際には始業前にいろんなことやっている。

会社 それは承知してます。

組合 そこはサービス残業になるけど誰も言わない。タクシーで強制的に 30 分前に出社させられているけれど、始業の事は何も言わないし、休憩時間が取れないことも黙認している。それで退社時だけ厳しいからおかしな話になる。

会社 ランパスを置くところを見られている感じはする？

組合 あれで勤怠管理をしているのでは？という話にもなっている。帰りにあそこを通るから。管理職やセンター長の席から見えるところ。それに導線も全然よくない。

会社 M1 刷新のフォローアップは今しているので、そこで話をしてみる。

■カストマーのサポート部門を廃止する理由の説明を

組合 国際線では、CST の業務を各課に振り分けるという話で進んでいる。でも CST は、外航を受託するうえで、なくてはならない存在だと思う。自分の経験で言うと、普段成田しか飛んでいないマレーシア航空の A350 が、羽田にダイバートした。そのときに CST がマレーシアのメンテナンスとトラブルシューティングをやってくれたので、私は現場で作業するだけだった。一緒に CST が見ているので、そのコレクションの内容を、すぐ本国に連絡してくれて、作業時間が短縮できた。あと、エンジンランの許可をもらうのも、CST の方がやってくれた、そういう時は結構助かる。あと 11 月末にカスタマーで、エンジンオイルの入れ間違いがあった。そのときも CST の方がいろいろやってくれたと思う。その後も間違えないようにデカールで表示をしてくれていたり、CST は小さなアシストをしてくれるので、なくてはならないもの。「強い現場、支える間接」なのに、そういうところをなくすのはどうしてなのか、理由をお聞きしたい。

会社 CST でサポートすると、S 帯や N 帯 のサポートが弱くなるから各シフトに担当を置くということ。ただ、今言われたようなことがあるのは事実だと思うので、もう 1 回 HMA の方で揉んでもらうようにしたい。

組合 現場は、もっと直したいとか、キャビン SQ だったら「お客様に迷惑かかる」とか、そう考えるもの。JALEC に企業理念でも「お客様に安心と満足をお届けします」とある。カスタマーはお客様、受託するなら、そういう組織も必要だと思う。

本部長 確かに CST はかゆいころに手が届く。だからケアしてもらえると、やっぱりそこは本当に助かる。

会社 あと、CST も人によるところも若干あり、活躍できる場面が、今言ったようなときはあるものの、恒常的にそうかというとそうではない部分があって、やっぱり散らした方がいいという話もあって、総合的に見て何がいいか考えていかないといけない。

本部長 多分まだまだ、相変わらず外航のハンドリングに対してのサポートは、もう少し強くしていかないといけない。そこは、課題だというふうには思っている。

委員長 今日は、90 分間かなりの思いを込めて言ってきた。結構ひどいことを言ったけれど、それが事実。だから、「何とかこれを活かして、次にどうしたらいいのか、自分たちが思っていたのと、現場の肌感覚が違うから、この辺を修正しよう」とか、今日の話を取り入れてやってほしいと思う。そうしないと、本当に今危険な状態にある。

本部長 先ほどの M1、M で行って、M2 をアサインできてないときの二重確認の話、「そういうアサインが無理で、それで仕事ができなかったら、仕事を止めると言っても、現場は仕事をやりたいし、そこを止めようとすると、結果的に何で止めるのかっていう理由づけが必要で、頑張ってしまう」というところ。そこの頑張りの先に、無理がある。現場が頑張ってやっているから、こちらに正しく伝わってこない。そこをどれだけ測れるかが必要だと今感じている。

整本上期実績説明会報告②

JLUニュース
No 1047（17－22）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 10日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

厳しい指摘を受けて次の対策に活かしてほしい

12月4日、10:15～11:50 整備本部、2025年度上期実績の説明会報告その②です。

■打ち手に効果を感じられないから犯人探しと捉える

組合 間接部門の品質不具合のところを説明して頂きたい。

会社 リスクレベル 3 の不具合が目標の年 6 件にもう到達してしまっている。対策は打っていて、現場の方は今立ち止まるということを理解してきているが、間接で不適切な事例が起きたときにコンプライアンスに対する意識が相当欠如していた。ここを中心に対策は取って、何か起こった場合は組織でカバーしていくということ。犯人探しという話があったが、品証は決して犯人探しをしているのではなく、何が起きたのか、事実にハイライトをしないと手を打てない。どうしても当事者に話を聞かないといけないので、そこは誤解なきように。

組合 誤解はしていないけど、ただ JAL の文化として、それが犯人探しになっている。要は打ち手の問題で、今まで現場が効果的だと感じないものが多かった。だから話し込みだけで、終わってしまう。何か攻めの対策みたいなことをやっても、なかなか受け入れられていないと思う。

会社 それは寂しいですよね。

組合 一生懸命やっていることを否定されて、寂しいと思うけれど、でもそれをぶつけていかないと良くならない。ない時間を削って、話し込みをしても「またか」で終わってしまうのは、根本の原因を正さないから。ずっと言っているように、生産と実態が、事業規模に見合ってない、そこにスポットを当てない話し合いでは根治しない。表面だけの治療しかしていないと、現場には見られている。

会社 生産に追い込まれて、プレッシャーを受けて、一歩、スキップする行動を取ったというのがあった。そこを止めたいから話し込みをしている。シップサイドでは機体整備を海外に出して負荷を下げ、ショップサイドもいろいろ生産配慮しているけれど、それがうまく伝わっていないというところ。

組合 そこを体感できてない。あともう 1 個変わらないのは、ディレイコードでの責任の押し付け合い。あれを分析して、次の打ち手に役に立っているのかがわからない。ジョブコンはその TR を書く負担もある。その TR を書くことになる時間のせめぎ合いもみんなも見ている。ディレイするとペナルティ的なものがあると受け取っているので、頑張ってしまう。シップサイドでは CA と PTD が喧嘩しているのを見る。このディレイレコード、ちゃんと分析してうまく使えているのか？

本部長 もちろん傾向も含めて見ているが、今は整備とオペレーション間のせめぎ合いは減ってきている。整備は 5 月からディレイを気にしなくていいから、という話もしているから。CA と PTD の話は、この前の経協のあと、両本部長は「マジ？」っていう話をしていた。「やっぱり現場はそう受け止めているのでしょうね」という話はしていた。確かにジョブコンの繁忙感に繋がるようなものは、削減していかないと、というところは理解している。それと、「失敗した人を攻める」というところ、私たちが打った対策が現場にとって、手触りがないから、聞かれる、調べられるの繰り返しで、犯人探しという感覚に結びついている。でも対策がうまくいっていれば、聞き取りは有効なんだと感じられる。そこが今の状況。話し込みが徒労感に終わっている、というような理解でいい？

組合 そこの信頼関係ができていればいいけれど、何か失敗した人が、積極的に言わないのは、報告に対し「情報をくれてありがとう」と褒められる土壌にない。忙しくて「よく正直に話してくれた」と心から思えていないから。

■危険予知不足だから安全パトロールの質を上げていく

組合 災害、事故の原因が、「危険予知不足が多く～」、となっているが、そこの説明をお願いしたい。

会社 連続して起こっている中では、若者の危険予知だとか、経験不足が表には出てきている。その裏に何があるかというと、周りの環境だとか、「危険を危険と感じない」、そういう意識になってるというのが見えてきて、それでパトロールの強化をしている。

組合 そのパトロール、以前は、ステップの手すりが上げられてなかった、というのを後から指摘されていた。「その場で言ってくれればいいのに」、という話になっていた。

会社 「一生懸命やっているから声をかけづらい」って話だったけれど、今は命がかかっていることだから、やっぱりそこで言おう、と変わってきている。安全担当を集めてミーティングをしたときに、「若者の安全意識を上げないといけない」という話になった。でも、ボトムアップは確かに大事だけれど、上の人やリーダー格になる人が、もう少し安全意識を上げないといけないと思っている。だから今後は、RSTトレーニングだとかを強化し、安全の管理はリーダークラスが持っているのだから、危険箇所をしっかりと見極めながら安全作業に努めるように声掛けをしたり、TBM をしっかり強化したりということをやっていこうと思っている。

組合 ステップの柵をよく見ているけれど、転落は大体階段の方向を間違えて、踏み外すとか、柵があってもなくても一緒みたいな時がある。

会社 自分が高所作業をやっているという意識が飛んでいるときがある、と分析している。意識の持ち方で、普通は一歩踏み出すときに思い出すものだけれど、やっぱり作業に没頭するのか、余裕がないのか、思い出せなくなっている。

組合 パトロールで指摘するのもいいけれど、「こっちのステップ使ってよ」と、管理職が正しい高さのステップを持ってきてくれたらいいのに、という声が結構上がっていた。

会社 今は気づいてない人に気づかせてあげる、ということをやっている。いろいろお金をかけて業者に頼むようなことも考えているが、そうするとスピード感がなくなってしまう。危ない状態のステップについては早く対処しようと思っている。また、安全靴も昔から変わっていない。その他ゴーグルとかも

含めて検討しているところ。

組合 羽田の施設設備の説明会でもステップの話や RIS、車が足りないことは伝えているが、追加で一つ。車が足りないけれど、三輪バイクみたいな、小さな車両を入れて 1人で動けるようにしたらいいと思う。そういう検討はしているのか？

会社 いわゆる電動三輪車の話もしているが、この前、インター側で大きい車とぶつかった。やはり小さい車になると今度は相手側からの視認性とか、そういう所の議論をしている。

■休憩が取れないことは黙認で退社時間には厳しい

組合 ラインの職場は休憩時間が取れないという話をしている。4 便担当してその合間に 10 分空きがあるけど、それのどこが昼食休憩になのか、ここが食事時間だとわかるアサインならいいけれど、それがないから「いつ食べるの？」ということになる。ナイトの時は働きっぱなしで朝 4 時半には DEP に行かないといけない。それを出し切って 6 時半位にようやく食事が取れる。ほぼそんな感じ。2 シフトでも、今回の人事異動で人が少なくなって同じようなことになっている。

会社 それは何の資格者？それとも人により偏りがある？

組合 機種は関係なく人によって偏りはある。シニアの方のアサインを 3 便にしていると、現役の一部の人に偏りが発生する。特定の人が数人いて、4 便アサインされて、インターフォンも全て自分で行う便に付けられると、まともな休憩時間は取れない。これが続くから不平不満が溜まってきている。

組合 3 交代は慢性的にある。ジョブコン、フリートは、一応食事は取れるけれど仕事しながら食べるだけ。愛妻弁当を持ってきても味もよく分からないし、食べたかどうだかわからない時もある。休憩が取れなかったら後で 1 時間残業つけてくれるけど、これが常態化するのも如何なものかと思う。

会社 勿論それは一番よろしくない形だと思っている。

組合 愛妻弁当食べたら 10 分引いて「残業は 50 分で」と言われる。休憩時間がないから仕事しながら食べてるのに。

会社 コクピットでパン食べてる人はまだいる？

組合 私は今年シップサイドで弁当を食べたことがあった。

組合 羽田では休憩できなかったら残業が付くけれど、NPZ は係長の早出に対してちゃんと付けて頂きたい。サービス残業は本当に止めないと。時間管理をしていても、そういう見えない時間は積み上がらない。見えないと現状で出来ていることになっていく。実際ジョブコンもフリートも仕事しながら席でご飯食べているけど O/T はつけていない。「付けていいよ」と言われたら付けるけれど、なかなか難しい。

会社 ロービングでずっと言われているのが、「2 シフトの O/N 2 便を何とかしてくれ」ということ。その後も、車座とかで「1 日 4 便では、休憩が取れない」という報告は受けている。今負荷が集中してる人達、係長、ジョブコン、ラインコントローラー、あとフリートは全然休憩が取れない。そこの仕事の棚卸をして、何か出来ることはないかと話はしているところ。

組合 休憩は取らせないというか、あまり見てないけど、退社時間はきっちり見てる。ランパスを返すところでも見られてるような気がする。出社時間はあまり見ていないのに、帰りばかり見るが、実際には始業前にいろんなことやっている。

会社 それは承知してます。

組合 そこはサービス残業になるけど誰も言わない。タクシーで強制的に 30 分前に出社させられているけれど、始業の事は何も言わないし、休憩時間が取れないことも黙認している。それで退社時だけ厳しいからおかしな話になる。

会社 ランパスを置くところを見られている感じはする？

組合 あれで勤怠管理をしているのでは？という話にもなっている。帰りにあそこを通るから。管理職やセンター長の席から見えるところ。それに導線も全然よくない。

会社 M1 刷新のフォローアップは今しているので、そこで話をしてみる。

■カストマーのサポート部門を廃止する理由の説明を

組合 国際線では、CST の業務を各課に振り分けるという話で進んでいる。でも CST は、外航を受託するうえで、なくてはならない存在だと思う。自分の経験で言うと、普段成田しか飛んでいないマレーシア航空の A350 が、羽田にダイバートした。そのときに CST がマレーシアのメンテナンスとトラブルシューティングをやってくれたので、私は現場で作業するだけだった。一緒に CST が見ているので、そのコレクションの内容を、すぐ本国に連絡してくれて、作業時間が短縮できた。あと、エンジンランの許可をもらうのも、CST の方がやってくれた、そういう時は結構助かる。あと 11 月末にカスタマーで、エンジンオイルの入れ間違いがあった。そのときも CST の方がいろいろやってくれたと思う。その後も間違えないようにデカールで表示をしてくれていたり、CST は小さなアシストをしてくれるので、なくてはならないもの。「強い現場、支える間接」なのに、そういうところをなくすのはどうしてなのか、理由をお聞きしたい。

会社 CST でサポートすると、S 帯や N 帯 のサポートが弱くなるから各シフトに担当を置くということ。ただ、今言われたようなことがあるのは事実だと思うので、もう 1 回 HMA の方で揉んでもらうようにしたい。

組合 現場は、もっと直したいとか、キャビン SQ だったら「お客様に迷惑かかる」とか、そう考えるもの。JALEC に企業理念でも「お客様に安心と満足をお届けします」とある。カスタマーはお客様、受託するなら、そういう組織も必要だと思う。

本部長 確かに CST はかゆいころに手が届く。だからケアしてもらえると、やっぱりそこは本当に助かる。

会社 あと、CST も人によるところも若干あり、活躍できる場面が、今言ったようなときはあるものの、恒常的にそうかというとそうではない部分があって、やっぱり散らした方がいいという話もあって、総合的に見て何がいいか考えていかないといけない。

本部長 多分まだまだ、相変わらず外航のハンドリングに対してのサポートは、もう少し強くしていかないといけない。そこは、課題だというふうには思っている。

委員長 今日は、90 分間かなりの思いを込めて言ってきた。結構ひどいことを言ったけれど、それが事実。だから、「何とかこれを活かして、次にどうしたらいいのか、自分たちが思っていたのと、現場の肌感覚が違うから、この辺を修正しよう」とか、今日の話を取り入れてやってほしいと思う。そうしないと、本当に今危険な状態にある。

本部長 先ほどの M1、M で行って、M2 をアサインできてないときの二重確認の話、「そういうアサインが無理で、それで仕事ができなかったら、仕事を止めると言っても、現場は仕事をやりたいし、そこを止めようとすると、結果的に何で止めるのかっていう理由づけが必要で、頑張ってしまう」というところ。そこの頑張りの先に、無理がある。現場が頑張ってやっているから、こちらに正しく伝わってこない。そこをどれだけ測れるかが必要だと今感じている。

整本上期実績説明会報告②

JLUニュース
No 1047（17－22）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 10日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

厳しい指摘を受けて次の対策に活かしてほしい

12月4日、10:15～11:50 整備本部、2025年度上期実績の説明会報告その②です。

■打ち手に効果を感じられないから犯人探しと捉える

組合 間接部門の品質不具合のところを説明して頂きたい。

会社 リスクレベル 3 の不具合が目標の年 6 件にもう到達してしまっている。対策は打っていて、現場の方は今立ち止まるということを理解してきているが、間接で不適切な事例が起きたときにコンプライアンスに対する意識が相当欠如していた。ここを中心に対策は取って、何か起こった場合は組織でカバーしていくということ。犯人探しという話があったが、品証は決して犯人探しをしているのではなく、何が起きたのか、事実にハイライトをしないと手を打てない。どうしても当事者に話を聞かないといけないので、そこは誤解なきように。

組合 誤解はしていないけど、ただ JAL の文化として、それが犯人探しになっている。要は打ち手の問題で、今まで現場が効果的だと感じないものが多かった。だから話し込みだけで、終わってしまう。何か攻めの対策みたいなことをやっても、なかなか受け入れられていないと思う。

会社 それは寂しいですよね。

組合 一生懸命やっていることを否定されて、寂しいと思うけれど、でもそれをぶつけていかないと良くならない。ない時間を削って、話し込みをしても「またか」で終わってしまうのは、根本の原因を正さないから。ずっと言っているように、生産と実態が、事業規模に見合ってない、そこにスポットを当てない話し合いでは根治しない。表面だけの治療しかしていないと、現場には見られている。

会社 生産に追い込まれて、プレッシャーを受けて、一歩、スキップする行動を取ったというのがあった。そこを止めたいから話し込みをしている。シップサイドでは機体整備を海外に出して負荷を下げ、ショップサイドもいろいろ生産配慮しているけれど、それがうまく伝わっていないというところ。

組合 そこを体感できてない。あともう 1 個変わらないのは、ディレイコードでの責任の押し付け合い。あれを分析して、次の打ち手に役に立っているのかがわからない。ジョブコンはその TR を書く負担もある。その TR を書くことになる時間のせめぎ合いもみんなも見ている。ディレイするとペナルティ的なものがあると受け取っているので、頑張ってしまう。シップサイドでは CA と PTD が喧嘩しているのを見る。このディレイレコード、ちゃんと分析してうまく使えているのか？

本部長 もちろん傾向も含めて見ているが、今は整備とオペレーション間のせめぎ合いは減ってきている。整備は 5 月からディレイを気にしなくていいから、という話もしているから。CA と PTD の話は、この前の経協のあと、両本部長は「マジ？」っていう話をしていた。「やっぱり現場はそう受け止めているのでしょうね」という話はしていた。確かにジョブコンの繁忙感に繋がるようなものは、削減していかないと、というところは理解している。それと、「失敗した人を攻める」というところ、私たちが打った対策が現場にとって、手触りがないから、聞かれる、調べられるの繰り返しで、犯人探しという感覚に結びついている。でも対策がうまくいっていれば、聞き取りは有効なんだと感じられる。そこが今の状況。話し込みが徒労感に終わっている、というような理解でいい？

組合 そこの信頼関係ができていればいいけれど、何か失敗した人が、積極的に言わないのは、報告に対し「情報をくれてありがとう」と褒められる土壌にない。忙しくて「よく正直に話してくれた」と心から思えていないから。

■危険予知不足だから安全パトロールの質を上げていく

組合 災害、事故の原因が、「危険予知不足が多く～」、となっているが、そこの説明をお願いしたい。

会社 連続して起こっている中では、若者の危険予知だとか、経験不足が表には出てきている。その裏に何があるかというと、周りの環境だとか、「危険を危険と感じない」、そういう意識になってるというのが見えてきて、それでパトロールの強化をしている。

組合 そのパトロール、以前は、ステップの手すりが上げられてなかった、というのを後から指摘されていた。「その場で言ってくれればいいのに」、という話になっていた。

会社 「一生懸命やっているから声をかけづらい」って話だったけれど、今は命がかかっていることだから、やっぱりそこで言おう、と変わってきている。安全担当を集めてミーティングをしたときに、「若者の安全意識を上げないといけない」という話になった。でも、ボトムアップは確かに大事だけれど、上の人やリーダー格になる人が、もう少し安全意識を上げないといけないと思っている。だから今後は、RSTトレーニングだとかを強化し、安全の管理はリーダークラスが持っているのだから、危険箇所をしっかりと見極めながら安全作業に努めるように声掛けをしたり、TBM をしっかり強化したりということをやっていこうと思っている。

組合 ステップの柵をよく見ているけれど、転落は大体階段の方向を間違えて、踏み外すとか、柵があってもなくても一緒みたいな時がある。

会社 自分が高所作業をやっているという意識が飛んでいるときがある、と分析している。意識の持ち方で、普通は一歩踏み出すときに思い出すものだけれど、やっぱり作業に没頭するのか、余裕がないのか、思い出せなくなっている。

組合 パトロールで指摘するのもいいけれど、「こっちのステップ使ってよ」と、管理職が正しい高さのステップを持ってきてくれたらいいのに、という声が結構上がっていた。

会社 今は気づいてない人に気づかせてあげる、ということをやっている。いろいろお金をかけて業者に頼むようなことも考えているが、そうするとスピード感がなくなってしまう。危ない状態のステップについては早く対処しようと思っている。また、安全靴も昔から変わっていない。その他ゴーグルとかも

含めて検討しているところ。

組合 羽田の施設設備の説明会でもステップの話や RIS、車が足りないことは伝えているが、追加で一つ。車が足りないけれど、三輪バイクみたいな、小さな車両を入れて 1人で動けるようにしたらいいと思う。そういう検討はしているのか？

会社 いわゆる電動三輪車の話もしているが、この前、インター側で大きい車とぶつかった。やはり小さい車になると今度は相手側からの視認性とか、そういう所の議論をしている。

■休憩が取れないことは黙認で退社時間には厳しい

組合 ラインの職場は休憩時間が取れないという話をしている。4 便担当してその合間に 10 分空きがあるけど、それのどこが昼食休憩になのか、ここが食事時間だとわかるアサインならいいけれど、それがないから「いつ食べるの？」ということになる。ナイトの時は働きっぱなしで朝 4 時半には DEP に行かないといけない。それを出し切って 6 時半位にようやく食事が取れる。ほぼそんな感じ。2 シフトでも、今回の人事異動で人が少なくなって同じようなことになっている。

会社 それは何の資格者？それとも人により偏りがある？

組合 機種は関係なく人によって偏りはある。シニアの方のアサインを 3 便にしていると、現役の一部の人に偏りが発生する。特定の人が数人いて、4 便アサインされて、インターフォンも全て自分で行う便に付けられると、まともな休憩時間は取れない。これが続くから不平不満が溜まってきている。

組合 3 交代は慢性的にある。ジョブコン、フリートは、一応食事は取れるけれど仕事しながら食べるだけ。愛妻弁当を持ってきても味もよく分からないし、食べたかどうだかわからない時もある。休憩が取れなかったら後で 1 時間残業つけてくれるけど、これが常態化するのも如何なものかと思う。

会社 勿論それは一番よろしくない形だと思っている。

組合 愛妻弁当食べたら 10 分引いて「残業は 50 分で」と言われる。休憩時間がないから仕事しながら食べてるのに。

会社 コクピットでパン食べてる人はまだいる？

組合 私は今年シップサイドで弁当を食べたことがあった。

組合 羽田では休憩できなかったら残業が付くけれど、NPZ は係長の早出に対してちゃんと付けて頂きたい。サービス残業は本当に止めないと。時間管理をしていても、そういう見えない時間は積み上がらない。見えないと現状で出来ていることになっていく。実際ジョブコンもフリートも仕事しながら席でご飯食べているけど O/T はつけていない。「付けていいよ」と言われたら付けるけれど、なかなか難しい。

会社 ロービングでずっと言われているのが、「2 シフトの O/N 2 便を何とかしてくれ」ということ。その後も、車座とかで「1 日 4 便では、休憩が取れない」という報告は受けている。今負荷が集中してる人達、係長、ジョブコン、ラインコントローラー、あとフリートは全然休憩が取れない。そこの仕事の棚卸をして、何か出来ることはないかと話はしているところ。

組合 休憩は取らせないというか、あまり見てないけど、退社時間はきっちり見てる。ランパスを返すところでも見られてるような気がする。出社時間はあまり見ていないのに、帰りばかり見るが、実際には始業前にいろんなことやっている。

会社 それは承知してます。

組合 そこはサービス残業になるけど誰も言わない。タクシーで強制的に 30 分前に出社させられているけれど、始業の事は何も言わないし、休憩時間が取れないことも黙認している。それで退社時だけ厳しいからおかしな話になる。

会社 ランパスを置くところを見られている感じはする？

組合 あれで勤怠管理をしているのでは？という話にもなっている。帰りにあそこを通るから。管理職やセンター長の席から見えるところ。それに導線も全然よくない。

会社 M1 刷新のフォローアップは今しているので、そこで話をしてみる。

■カストマーのサポート部門を廃止する理由の説明を

組合 国際線では、CST の業務を各課に振り分けるという話で進んでいる。でも CST は、外航を受託するうえで、なくてはならない存在だと思う。自分の経験で言うと、普段成田しか飛んでいないマレーシア航空の A350 が、羽田にダイバートした。そのときに CST がマレーシアのメンテナンスとトラブルシューティングをやってくれたので、私は現場で作業するだけだった。一緒に CST が見ているので、そのコレクションの内容を、すぐ本国に連絡してくれて、作業時間が短縮できた。あと、エンジンランの許可をもらうのも、CST の方がやってくれた、そういう時は結構助かる。あと 11 月末にカスタマーで、エンジンオイルの入れ間違いがあった。そのときも CST の方がいろいろやってくれたと思う。その後も間違えないようにデカールで表示をしてくれていたり、CST は小さなアシストをしてくれるので、なくてはならないもの。「強い現場、支える間接」なのに、そういうところをなくすのはどうしてなのか、理由をお聞きしたい。

会社 CST でサポートすると、S 帯や N 帯 のサポートが弱くなるから各シフトに担当を置くということ。ただ、今言われたようなことがあるのは事実だと思うので、もう 1 回 HMA の方で揉んでもらうようにしたい。

組合 現場は、もっと直したいとか、キャビン SQ だったら「お客様に迷惑かかる」とか、そう考えるもの。JALEC に企業理念でも「お客様に安心と満足をお届けします」とある。カスタマーはお客様、受託するなら、そういう組織も必要だと思う。

本部長 確かに CST はかゆいころに手が届く。だからケアしてもらえると、やっぱりそこは本当に助かる。

会社 あと、CST も人によるところも若干あり、活躍できる場面が、今言ったようなときはあるものの、恒常的にそうかというとそうではない部分があって、やっぱり散らした方がいいという話もあって、総合的に見て何がいいか考えていかないといけない。

本部長 多分まだまだ、相変わらず外航のハンドリングに対してのサポートは、もう少し強くしていかないといけない。そこは、課題だというふうには思っている。

委員長 今日は、90 分間かなりの思いを込めて言ってきた。結構ひどいことを言ったけれど、それが事実。だから、「何とかこれを活かして、次にどうしたらいいのか、自分たちが思っていたのと、現場の肌感覚が違うから、この辺を修正しよう」とか、今日の話を取り入れてやってほしいと思う。そうしないと、本当に今危険な状態にある。

本部長 先ほどの M1、M で行って、M2 をアサインできてないときの二重確認の話、「そういうアサインが無理で、それで仕事ができなかったら、仕事を止めると言っても、現場は仕事をやりたいし、そこを止めようとすると、結果的に何で止めるのかっていう理由づけが必要で、頑張ってしまう」というところ。そこの頑張りの先に、無理がある。現場が頑張ってやっているから、こちらに正しく伝わってこない。そこをどれだけ測れるかが必要だと今感じている。

整本上期実績説明会報告②

JLUニュース
No 1047（17－22）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 12月 10日
Tel：03−5756−8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

厳しい指摘を受けて次の対策に活かしてほしい

12月4日、10:15～11:50 整備本部、2025年度上期実績の説明会報告その②です。

■打ち手に効果を感じられないから犯人探しと捉える

組合 間接部門の品質不具合のところを説明して頂きたい。

会社 リスクレベル 3 の不具合が目標の年 6 件にもう到達してしまっている。対策は打っていて、現場の方は今立ち止まるということを理解してきているが、間接で不適切な事例が起きたときにコンプライアンスに対する意識が相当欠如していた。ここを中心に対策は取って、何か起こった場合は組織でカバーしていくということ。犯人探しという話があったが、品証は決して犯人探しをしているのではなく、何が起きたのか、事実にハイライトをしないと手を打てない。どうしても当事者に話を聞かないといけないので、そこは誤解なきように。

組合 誤解はしていないけど、ただ JAL の文化として、それが犯人探しになっている。要は打ち手の問題で、今まで現場が効果的だと感じないものが多かった。だから話し込みだけで、終わってしまう。何か攻めの対策みたいなことをやっても、なかなか受け入れられていないと思う。

会社 それは寂しいですよね。

組合 一生懸命やっていることを否定されて、寂しいと思うけれど、でもそれをぶつけていかないと良くならない。ない時間を削って、話し込みをしても「またか」で終わってしまうのは、根本の原因を正さないから。ずっと言っているように、生産と実態が、事業規模に見合ってない、そこにスポットを当てない話し合いでは根治しない。表面だけの治療しかしていないと、現場には見られている。

会社 生産に追い込まれて、プレッシャーを受けて、一歩、スキップする行動を取ったというのがあった。そこを止めたいから話し込みをしている。シップサイドでは機体整備を海外に出して負荷を下げ、ショップサイドもいろいろ生産配慮しているけれど、それがうまく伝わっていないというところ。

組合 そこを体感できてない。あともう 1 個変わらないのは、ディレイコードでの責任の押し付け合い。あれを分析して、次の打ち手に役に立っているのかがわからない。ジョブコンはその TR を書く負担もある。その TR を書くことになる時間のせめぎ合いもみんなも見ている。ディレイするとペナルティ的なものがあると受け取っているので、頑張ってしまう。シップサイドでは CA と PTD が喧嘩しているのを見る。このディレイレコード、ちゃんと分析してうまく使えているのか？

本部長 もちろん傾向も含めて見ているが、今は整備とオペレーション間のせめぎ合いは減ってきている。整備は 5 月からディレイを気にしなくていいから、という話もしているから。CA と PTD の話は、この前の経協のあと、両本部長は「マジ？」っていう話をしていた。「やっぱり現場はそう受け止めているのでしょうね」という話はしていた。確かにジョブコンの繁忙感に繋がるようなものは、削減していかないと、というところは理解している。それと、「失敗した人を攻める」というところ、私たちが打った対策が現場にとって、手触りがないから、聞かれる、調べられるの繰り返しで、犯人探しという感覚に結びついている。でも対策がうまくいっていれば、聞き取りは有効なんだと感じられる。そこが今の状況。話し込みが徒労感に終わっている、というような理解でいい？

組合 そこの信頼関係ができていればいいけれど、何か失敗した人が、積極的に言わないのは、報告に対し「情報をくれてありがとう」と褒められる土壌にない。忙しくて「よく正直に話してくれた」と心から思えていないから。

■危険予知不足だから安全パトロールの質を上げていく

組合 災害、事故の原因が、「危険予知不足が多く～」、となっているが、そこの説明をお願いしたい。

会社 連続して起こっている中では、若者の危険予知だとか、経験不足が表には出てきている。その裏に何があるかというと、周りの環境だとか、「危険を危険と感じない」、そういう意識になってるというのが見えてきて、それでパトロールの強化をしている。

組合 そのパトロール、以前は、ステップの手すりが上げられてなかった、というのを後から指摘されていた。「その場で言ってくれればいいのに」、という話になっていた。

会社 「一生懸命やっているから声をかけづらい」って話だったけれど、今は命がかかっていることだから、やっぱりそこで言おう、と変わってきている。安全担当を集めてミーティングをしたときに、「若者の安全意識を上げないといけない」という話になった。でも、ボトムアップは確かに大事だけれど、上の人やリーダー格になる人が、もう少し安全意識を上げないといけないと思っている。だから今後は、RSTトレーニングだとかを強化し、安全の管理はリーダークラスが持っているのだから、危険箇所をしっかりと見極めながら安全作業に努めるように声掛けをしたり、TBM をしっかり強化したりということをやっていこうと思っている。

組合 ステップの柵をよく見ているけれど、転落は大体階段の方向を間違えて、踏み外すとか、柵があってもなくても一緒みたいな時がある。

会社 自分が高所作業をやっているという意識が飛んでいるときがある、と分析している。意識の持ち方で、普通は一歩踏み出すときに思い出すものだけれど、やっぱり作業に没頭するのか、余裕がないのか、思い出せなくなっている。

組合 パトロールで指摘するのもいいけれど、「こっちのステップ使ってよ」と、管理職が正しい高さのステップを持ってきてくれたらいいのに、という声が結構上がっていた。

会社 今は気づいてない人に気づかせてあげる、ということをやっている。いろいろお金をかけて業者に頼むようなことも考えているが、そうするとスピード感がなくなってしまう。危ない状態のステップについては早く対処しようと思っている。また、安全靴も昔から変わっていない。その他ゴーグルとかも

含めて検討しているところ。

組合 羽田の施設設備の説明会でもステップの話や RIS、車が足りないことは伝えているが、追加で一つ。車が足りないけれど、三輪バイクみたいな、小さな車両を入れて 1人で動けるようにしたらいいと思う。そういう検討はしているのか？

会社 いわゆる電動三輪車の話もしているが、この前、インター側で大きい車とぶつかった。やはり小さい車になると今度は相手側からの視認性とか、そういう所の議論をしている。

■休憩が取れないことは黙認で退社時間には厳しい

組合 ラインの職場は休憩時間が取れないという話をしている。4 便担当してその合間に 10 分空きがあるけど、それのどこが昼食休憩になのか、ここが食事時間だとわかるアサインならいいけれど、それがないから「いつ食べるの？」ということになる。ナイトの時は働きっぱなしで朝 4 時半には DEP に行かないといけない。それを出し切って 6 時半位にようやく食事が取れる。ほぼそんな感じ。2 シフトでも、今回の人事異動で人が少なくなって同じようなことになっている。

会社 それは何の資格者？それとも人により偏りがある？

組合 機種は関係なく人によって偏りはある。シニアの方のアサインを 3 便にしていると、現役の一部の人に偏りが発生する。特定の人が数人いて、4 便アサインされて、インターフォンも全て自分で行う便に付けられると、まともな休憩時間は取れない。これが続くから不平不満が溜まってきている。

組合 3 交代は慢性的にある。ジョブコン、フリートは、一応食事は取れるけれど仕事しながら食べるだけ。愛妻弁当を持ってきても味もよく分からないし、食べたかどうだかわからない時もある。休憩が取れなかったら後で 1 時間残業つけてくれるけど、これが常態化するのも如何なものかと思う。

会社 勿論それは一番よろしくない形だと思っている。

組合 愛妻弁当食べたら 10 分引いて「残業は 50 分で」と言われる。休憩時間がないから仕事しながら食べてるのに。

会社 コクピットでパン食べてる人はまだいる？

組合 私は今年シップサイドで弁当を食べたことがあった。

組合 羽田では休憩できなかったら残業が付くけれど、NPZ は係長の早出に対してちゃんと付けて頂きたい。サービス残業は本当に止めないと。時間管理をしていても、そういう見えない時間は積み上がらない。見えないと現状で出来ていることになっていく。実際ジョブコンもフリートも仕事しながら席でご飯食べているけど O/T はつけていない。「付けていいよ」と言われたら付けるけれど、なかなか難しい。

会社 ロービングでずっと言われているのが、「2 シフトの O/N 2 便を何とかしてくれ」ということ。その後も、車座とかで「1 日 4 便では、休憩が取れない」という報告は受けている。今負荷が集中してる人達、係長、ジョブコン、ラインコントローラー、あとフリートは全然休憩が取れない。そこの仕事の棚卸をして、何か出来ることはないかと話はしているところ。

組合 休憩は取らせないというか、あまり見てないけど、退社時間はきっちり見てる。ランパスを返すところでも見られてるような気がする。出社時間はあまり見ていないのに、帰りばかり見るが、実際には始業前にいろんなことやっている。

会社 それは承知してます。

組合 そこはサービス残業になるけど誰も言わない。タクシーで強制的に 30 分前に出社させられているけれど、始業の事は何も言わないし、休憩時間が取れないことも黙認している。それで退社時だけ厳しいからおかしな話になる。

会社 ランパスを置くところを見られている感じはする？

組合 あれで勤怠管理をしているのでは？という話にもなっている。帰りにあそこを通るから。管理職やセンター長の席から見えるところ。それに導線も全然よくない。

会社 M1 刷新のフォローアップは今しているので、そこで話をしてみる。

■カストマーのサポート部門を廃止する理由の説明を

組合 国際線では、CST の業務を各課に振り分けるという話で進んでいる。でも CST は、外航を受託するうえで、なくてはならない存在だと思う。自分の経験で言うと、普段成田しか飛んでいないマレーシア航空の A350 が、羽田にダイバートした。そのときに CST がマレーシアのメンテナンスとトラブルシューティングをやってくれたので、私は現場で作業するだけだった。一緒に CST が見ているので、そのコレクションの内容を、すぐ本国に連絡してくれて、作業時間が短縮できた。あと、エンジンランの許可をもらうのも、CST の方がやってくれた、そういう時は結構助かる。あと 11 月末にカスタマーで、エンジンオイルの入れ間違いがあった。そのときも CST の方がいろいろやってくれたと思う。その後も間違えないようにデカールで表示をしてくれていたり、CST は小さなアシストをしてくれるので、なくてはならないもの。「強い現場、支える間接」なのに、そういうところをなくすのはどうしてなのか、理由をお聞きしたい。

会社 CST でサポートすると、S 帯や N 帯 のサポートが弱くなるから各シフトに担当を置くということ。ただ、今言われたようなことがあるのは事実だと思うので、もう 1 回 HMA の方で揉んでもらうようにしたい。

組合 現場は、もっと直したいとか、キャビン SQ だったら「お客様に迷惑かかる」とか、そう考えるもの。JALEC に企業理念でも「お客様に安心と満足をお届けします」とある。カスタマーはお客様、受託するなら、そういう組織も必要だと思う。

本部長 確かに CST はかゆいころに手が届く。だからケアしてもらえると、やっぱりそこは本当に助かる。

会社 あと、CST も人によるところも若干あり、活躍できる場面が、今言ったようなときはあるものの、恒常的にそうかというとそうではない部分があって、やっぱり散らした方がいいという話もあって、総合的に見て何がいいか考えていかないといけない。

本部長 多分まだまだ、相変わらず外航のハンドリングに対してのサポートは、もう少し強くしていかないといけない。そこは、課題だというふうには思っている。

委員長 今日は、90 分間かなりの思いを込めて言ってきた。結構ひどいことを言ったけれど、それが事実。だから、「何とかこれを活かして、次にどうしたらいいのか、自分たちが思っていたのと、現場の肌感覚が違うから、この辺を修正しよう」とか、今日の話を取り入れてやってほしいと思う。そうしないと、本当に今危険な状態にある。

本部長 先ほどの M1、M で行って、M2 をアサインできてないときの二重確認の話、「そういうアサインが無理で、それで仕事ができなかったら、仕事を止めると言っても、現場は仕事をやりたいし、そこを止めようとすると、結果的に何で止めるのかっていう理由づけが必要で、頑張ってしまう」というところ。そこの頑張りの先に、無理がある。現場が頑張ってやっているから、こちらに正しく伝わってこない。そこをどれだけ測れるかが必要だと今感じている。