整本上期実績説明会報告①

JLUニュース
No 1046（17－21）
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

職場の頑張りは会社の無理強いによるもの

12月4日、10:15～11:50 整備本部による2025年度上期実績の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、その他合わせて27名、組合は佐藤委員長を含めて、中央執行委員7人が出席、「JALEC/整備本部 中期計画 2025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

濱本本部長 日々安全運航の堅持、作業安全への協力に礼を言いたい。経営協議会の中でもあったが、JAL グループ全体の決算が対前年で順調に推移している。JAL エンジニアリングは残念ながら上期赤字決算になっている。費用分が跳ね上がるのは整備費が伸びているから。収入は皆さんの頑張りが結果として出てきている。頑張りには感謝している反面、その分無理強いをしている部分があると認識している。繁忙感、負担感を下期に軽減できるよう対応したい。一方で皆さんの頑張りに報いるというところでは、今年度もいろいろ諸手当等の改善を行っている。そういった頑張りに報いるところについても、併せて引き続き皆さんにプラスになるような諸手当も含めての見直しは、随時図っていきたい。負担感の部分とか、皆さんの頑張りに報いる点も含めて、こういった機会を捉えて、いろいろ意見を組み合わせながら、今後に向けて、また一つ前向きな意見交換をしたい。今日は有意義な時間にしたい、協力の方よろしくお願いします。

佐藤委員長 今、無理強いをしているという自覚があり、経協では「整備で人を育てられない状況になっているのも重々分かっている」と言っていた。収入増を支えてる現場にはちゃんと報いていきたい、という話からすると、ある程度現場の苦悩は伝わっているとは思うが、この場に来るにあたり、色んな人から会社に言って欲しいことを聞いてきた。会社はわかっていながらも打ち手が全く追い付いていない。今日は現状を赤裸々に伝えていきたいが、それは自分達の首を絞める事になる。例えば、現場の不具合を伝えると犯人探しが始まる。そこの部分を責められて、結局職場に返ってくる。だから言わない方が賢いやり方なのかもしれないが、そんな状況ではなくなっている。自動車のいすゞとか航空他社でも不正で叩かれた事例があったが、そういう事がいつ発覚してもおかしくない状況に陥っている。それから、繁忙感が強過ぎる。今回も国際線を大事にするために国内が滅茶苦茶になった。経協でも整備は破綻していると言ってきたが、破綻どころかもう壊滅していると言われている。非常に強い危機感を持っている。アルコール事案どころではなく、運航停止になるような肌感覚を持っている。本当に何とかしないとまずいということを伝えたい。

上期振り返り資料に関する質疑応答

■人員も資格者も不足 経験する機会でM2が増える？

組合 今、整備の人員不足が問題になっているがスキル不足も大きいと思っている。人が育ってない。下期は「経験する機会、繋がる機会の創出の継続」とあるが、ラインに人を集めていると、どうしても短い時間でできる作業ばかりになり、半日とか1日とかかかる作業は出来ない。どうやって技能伝承して、きっちり仕事ができる整備士を育てていくのか？

会社 少し質問の趣旨と回答に食い違いがあるかもしれないが、まずライン側で少しでも時間の余裕が取れるように、A350 の全日スタンバイを一機置いた。それで昼間帯に出来るだけ時間を取っていろんな作業をして、機材品質を上げると同時に、スキルの向上に繋げていくような施策をとってきたということが 1 点。それから「S 帯の余裕が重要では？」ということで、余剰の工数を持てるようにやっていきたい。整備作業に1名オントップすることもやっている。こういう事も含めて若手に経験を積ませることができるように、下期に向けてやっている。これでも足りないということだと思うけれど、現業の皆さんともコミュニケーションを取っていきたいと考えている。委員長から見て、人はいるという感覚はある？

組合 いや、いない。

会社 いや増えてはいる。M2 とか M とか。でも仕事が出来る人がやはりいないと受け止めたが？

組合 全然足りていない。例えば、COA で M1 と M2 の二重確認が必要な作業があったけれど、そこに M1 と M2 をアサインできない。だから、M1 と M でやるしかない。そうすると？

会社 やはり資格者が足りない、ということ？

組合 その両方。人数も足りていない。資格者ももちろん足りない。生産工数に対して人員が少ない。工数計算の仕方というか、想像力が足りていないと思う。

会社 HMA で起きた不安全事象の後に、計画側で成立している計画と現場で感じている繁忙感のギャップは何なのだろう、という話をして、やはり計画側には限界があって、どこに飛行機が行ってどこで作業するのかは、その日にならないと分からない。だから移動時間とかを計画に含む必要があるのではないかとか、やはり考えていかないといけない。そのギャップをまずはしっかり考えていきたい。やはり計画もある程度余裕を持たせることが大事だけれど、なかなか負荷を下げきれていないのがまず一つあると思う。あと、M1 と M だけという話。この間、リバースで手を潰すケガがあったけれど、あの事象もやはり M1 と M だった。そう考えていくとやはり資格者が足りない。M2 を育てられていない。やはり我々は機体整備で人を育てないといけないけれど、なかなかやりたい飛行機が入ってこなくて、ERJ ばかり。そういう中で、今は

HMA だけで仕事を完結することが、資格者の関係で難しくなっているので、同じシフトで人のやり取りをしてこなしている。多分これからは、それぞれの部だけでは人は育てられない、という話を今しているところ。

組合 その話は良い事だと思うけれど、A350 のスタンバイを作ったところで、人は育てられない。あと S 帯で 1 名オントップしているということだったけれど、残念ながらその体感が出来ていない。だから「経験する機会と繋がる機会の創出」って具体的に何を言っているのかを聞きたかった。

会社 結局そこは工数で見るしかない、ということになるが、少し語弊があって、人がいたとしても、そこに飛行機がいなかったら、経験できない。羽田だったら羽田で主力になっている A350 で SR や COA なりで普段から接するチャンスがないと、人も育たない。例えば 737 は元々中間帯整備の飛行機で、そこで色々な作業を経験させて育てることは、まだライン側でもできる気はする。それが A350、787 は国際線の稼働も高くてなかなかできない。だから A350 の国内スタンバイをうまく活用して、いつもより少し時間を取って、人も少し多めに貼って、経験させていこうとしている。

組合 スタンバイの飛行機に SR JOB を積むということ？

会社 スタンバイ機があることにより、スタンバイ以外のライン機で昼間引当のような SR JOB 作業を行えるということ。

組合 人を育てるにも最近の羽田は重整備が出来ていない。昔は 2 シフトで 767 や 737 などの重整備を経験して、M2 になって、それから 3 シフトに行く流れがあった。今は ERJ しかやっていないのが一番の問題。あと 3 シフトでは、例えば夜間に 7 機分の仕事があっても、5 クルーしかいなかったら、早めに作業を終わらせて次の仕事をやるしかない。立ち止まる環境にはならず、そういったところで安全、品質の事象が起きてる温床になっているのではないかと思っている。

組合 話を戻すと、ラインに M2 がいない状況で、M1 が M を何人か連れていって、M1 と M2 の二重確認と言われたらどうするのか？ラ確を 2人つけるなんて豪華な事は出来ない。ラインの仕事でそういう場合は、どうするのか。

会社 やはり資格者が全然不足している場合、HLX 単体で完結出来ないのであれば、横で繋がって、同じシフトで何とかしていくしかないという考え方が一つ。あとは作業アサインする側が、今の自分達のリソースに対して、最適解になっているか考え、もし資格者が足りないのであれば、例えば仕事をやらないとか。あるいは、他の所から資格者を借りてくるとか少し考えてほしいという話をしている。

組合 他の所からは借りられない。他もいっぱいいっぱいだから。それで仕事を止められるかというと、これもなかなか出来ない。それは Z/P と現場とのせめぎ合いだと思うが、ポストポーンするのに相当な理由がいる。4M も揃っていないというのも立派な理由だけれど、現場はやりたい。M2 がいないのは、会社はラ確が欲しいから。G コースを受ける人を選ぶ時も、そのままラ確になろうという人をアサインしてしまう。だから、M1 と M しかいなくなる。なかなか今 M2 だけの為に G コースに入れられる余裕、余剰がやはりない。そこも問題だと思う。

会社 M2 オンリーの人が足りないということ？

組合 今回 M2 オンリーの資格を持っていた人たちも、国内線から国際線の方にみんな動かした。ラインは全員が資格者でなくてもいい。全部の M2 を持っているような人が、育ちにくい土壌になっている。

■グラハンへの委託はインターフォン 検査は整備が行う

組合 グラハンとの関係では、最近も JGS さんにいろいろなことを指摘される。整備としては問題ないと思っても、JGS さんは整備から教わって見てしまうから SQ を報告してくる。

会社 それは貨物室の件？

組合 それも含めて。重整備で見る検査とライン整備の見方は違う。でも JGS さんたちはそんなことわからない。無線で言われたら対処しなければならないから遅延にもつながる。羽田での見落としが、支店で見つかったときに羽田の人が責められるから、細かいことまで全部言ってくる。

本部長 以前 737 でそういうことがあって、その時は教育もやったけれど、そういうのを継続して、すり込んでいかないとならない。それと、後から指摘されるというところも、私達の方からも啓蒙活動を含め、上げ足をとるようなことはやめていけるように本部長会で話をしていきたい。今後変えていかないとけないなと思っている。それは私の役目だ。

組合 JGS の社長メッセージで重複業務はせずグラハンに集中させると言っている。インターフォンは委託しているけれど、整備は整備という話で役割分担はしっかりした方がいい。

会社 体感的に今インターフォンは羽田で 50 人くらいやってもらっているけれど、JGS さんがインターフォンやっている便で言ってくることが多い？

組合 体感的にはすごく多い。見つけたもの全部言ってきてしまっている感覚。あまりオペレーションに関係ないところまで全部言ってくる感じがする。

会社 やっぱりそこの検査は整備士の役割、もう 1 回話をした方がいいかも知れない。そこは羽田の方でもフォローする。来年度以降は多分 JGS さんのリソースも揃ってくるので、委託便が拡大していくから、HMZ からも話しておく。

■スカーレット計画も伊丹のハンガー建て替えも進める

組合 スカーレット計画について、経協で ERJ の後継機について聞いたら延期になったとのこと。これは機材選定が何になっても計画通りに進めるのか？

会社 ERJ190 の最後の飛行機がいなくなるのに相当時間がかかるので、選定いかんにかかわらず進める。羽田の負荷が高く、やりたい仕事もできていないというところもあるので、選定の内容には影響はしない。後継機については真摯に検討している状況である。

組合 資料に書いていないが伊丹のハンガーの建て替えはいつになるのか？

会社 建て替えるつもりではあるが、後継機が決まらず、スカーレットの準備があり、さらに国内線の事業がどうなるのかも、有識者を含めて議論している。この先の変化が、ある程度見えてきたら最終判断をする。建て替えるという方向ではある。

組合 選定が遅れていても早めに進められることではあると思う。大きめのものを作っておけばいいのでは？

会社 その選択肢もあると思うが、資材の高騰もあり、大きめに作ると費用も上がるし工期も長くなる。費用はある程度覚悟はしているが膨らませてしまうと、お金が苦しい時の建て替えになってしまうので見極める必要はある。

組合 今が「お金がある時」だと思うので早めに建て替えたほうが良いと思う。

以下、JLU ニュース1047号に続く