整備ビジョン2035
説明会報告②

JLUニュース

No 1088（17－63）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 07月 16日

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

一緒に知恵を出し合い 魅力ある職場に

７月９日、15:30～17:00 JALEC/整備本部 整備ビジョン2035 説明会報告その②です。

■エアロブレス、ベトナムの MRO について説明を

組合 大阪ではスカーレットに人を抜かれて、今でもまともに重整備が進まないのに、今後の生産体制は大丈夫かという声がある。

会社 今回は羽田の ERJ を移管するが、OMZ ではそのまま ERJ 機の機体整備を継続する。OMZ からエアロブレスに出向する分は工数で、減員分を工期で伸ばして対応する。計算上は 26 日間の C 整備が 3.5 日、4 日程度延びる計算だが、現場状況を見ながら運航に影響を与えないよう、バッファーを取りながら進める。

組合 机上の計算ではうまくいかない部分がある。核となる人を抜かれると数字以上に落ちる。中堅が指導していたのに 1 人いなくなると烏合の衆になる可能性がある。

会社 マネジメントが現場と車座をしながら現場の声を拾い上げて対応していく。

組合 エアロブレスの進捗について情報が入ってこない。認定事業場の取得はいつか、機体確認主任者の体制はどうなるか、そういった情報を教えてほしい。

Aero Breath

会社 情報が伝わっていないというところでは、別途お伝えする。認定事業場取得は航空局と調整中で、8 月 9 月に本格的に申請を行い、10 月から 11 月をめどに認可をいただく方向である。機体確認主任者はエアロブレスでも持つ必要があり、もちろん JAL の出向者からやっていただく。具体的に羽田なのか大阪なのかの人選はこれからということになる。

組合 HAECO と Sun Group、豊田通商に JAL が加わってベトナムで MRO をやる話について概要を聞かせてほしい。

会社 機体重整備がピークを迎える中、現状の SASCO、HAECO では限界になる。中長期的に、これからシンガポール、中国といったところでは、人口の伸びがピークに達してしまっていて、これから、労働人口が減っていくという状況になる。それで中長期的に成長が続く国で MRO ビジネスを立ち上げる必要があった。HAECO と一緒にベトナムでのビジネスが立ち上がることになり、早い段階から出資参画する。Sun Group というのは、ベトナムでかなり大手の不動産とか、レジャーのビジネスをやっていて、またエアラインの運航もしている会社。ベトナムでビジネスをやるには、地元で実績のある会社と組む必要がある。豊田通商さんは、エンジンの部品を作る会社を所有していて、車だけではなくて、飛行機の部品とかに関しても、商社機能を強く持っている会社。事業開始は 2028 年から 29 年を想定しており、品質確認後に JAL も出すことを考えている。

組合 新しく作らなくても、ルフトハンザテクニックとかも、アジアにあるから、そちらに出すことはできないのか。既存のところで今つながっていないところに出す考えはないのか。

会社 そういうところも含めて、価格とか、今後のスロットも見て検討したけれども、ルフトハンザも、SIAEC とかも含めて、今後、潤沢に安定して、我々のスロットが供給できるという状況にはもはやない。特に 787 とか 350 を考えると、やっぱり HAECO や SASCO と実績を重ねていて、そういうところとしっかりやっていく方向で、今回はこういうことを考えている。

■資格者養成数とグループ外収入が減るのは？

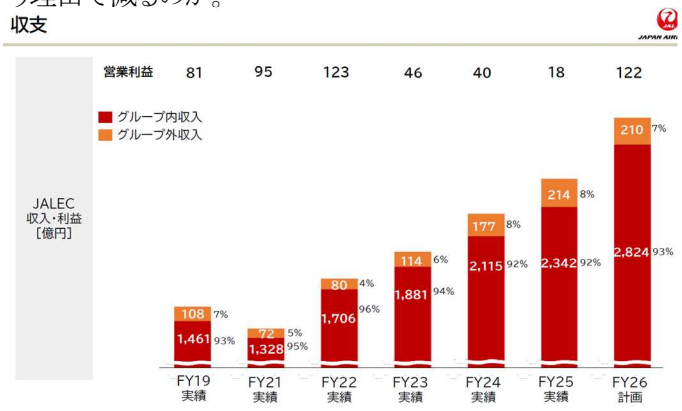
組合 人材のところで、ラ確の養成数が 190 から 117 に減る。出確を足しても前年より少ないが、これで転勤要員など十分賄えるのか。

会社 25 年度実績は 184 名、26 年計画はラ確 117 人、出発確認者 48 人で合計 165 人となり、前年対比マイナス 19 人である。737MAX の差分訓練 84 人が外数としてある。737-800 と A321 の要請者数はちょっと減るということを含めても、枠数的には、165 というところが、実施できる最大のところ。支店人材は充足する数は成立していることになっているが、そういう回す仕組みは昨年の手当の拡充など JGZ が中心に、円滑に支店人事を進めていく。

組合 JALEC の人員計画で、本部外が 90 人程度増えているが、どういうところに行くのか。

会社 一番大きいのはエアロブレスへの出向で 50 名弱、その他は事業計画対応、キャリアチャレンジ、学校の先生などを積み上げて 90 名となる。

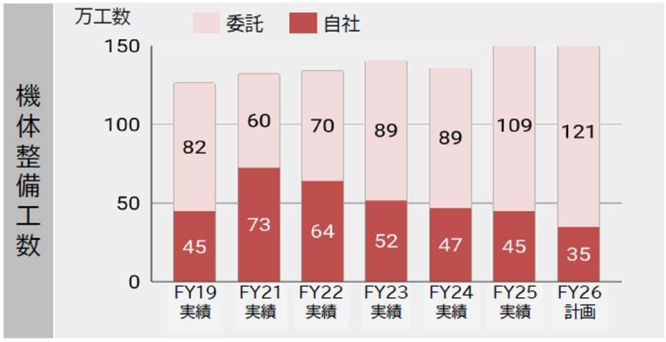
組合 収入と費用のところで、25 年度の営業利益が 3 月の資料では推実 2 億円と書かれていた。「2 億円の利益のためにやってるのか」と思ったが、確定した数字は何とか 18 億円にはなったが、利益が毎年バラバラな印象がある。それで、26 年度はグループ外収入が減ることになっているが、どういう理由で減るのか。



会社 利益がバラバラというところは、数字の見立てをうまくできなかったと反省している。利益率を左右するは、エンジンの修理が 3 月にどれぐらい入るか、入らないかみたいなところがあって、この辺の成果を上げるというのは別に考えている。グループ外収入が減るというところについては、25 年度は、大気観測があって、これの収入が 20 億円程度あった。これを除くと、25 年の実績は、194 億円になる。ということで 26 年は、実質昨年を上回るような水準になる。

■資格者養成について

組合 機体整備の工数で委託が 3 桁を超え、2 割強しか自社整備をしていない。これで技術・技能・経験の維持、人材育成をどうやっていくのか。



会社 C 整備をやってなんぼという時代もあったが、パネルオープンクローズは基本なので、基本をしっかりたたき込める環境を作る。どういうスキルを磨かなければならないかを特化して集中し、若い人たちを育成できる仕組みを考えていく。

本部長 要は仕事を選択していきたい。大物の仕事や機材品質向上に向けた仕事に集中し、パネルオープンクローズで中身があまりない仕事は他にやってもらう。整備士の技量が上がり機材品質が上がるようなジョブに組み換えていきたい。だから、何万工数という工数をいつまでもキープするだけではなく。 工数の中で、本当に技量維持向上に機材品質向上になるジョブを入れ替えていきたいと思っている。

組合 今は運航整備サイドで人を育てられない。機体整備でしっかり基本を叩き込んでから運航整備に持ってきてシャッフルしていくベースにしないと、教える余力がない。

本部長 そこは同じ考えで、羽田・成田の整備センターでどう基本を教え込むか、その基本を教え込む機会を、今の C チェック内のパッケージではなく、もう少し選んで、選んだ部分に置き換えていきたい。

■職場では JGS からの指摘、4点確認が話題に

組合 JGS からの指摘事項が多いという話で、JGS と話し合いを持たれたと聞いたが内容を聞かせてほしい。

会社 JGS も苦労されている。ディフェクトがあった時に行った先の空港から詮索が入るのが怖いので保身で見ている。自分がやったものに対してはちゃんと報告してくださいと伝えた。日頃の TBM で刷り込んでいき、自分で壊したものは正直に言ってもらい、それ以外は問題ないという状況を作り込んでいくしかないと思っている。

組合: 現場のコミュニケーションだけでは弱い。人を刺すような文化を JAL が作ったのが根本的な問題である。行った先で挙げられるから見ているという刺す文化を根付かせてはダメ。会社組織としてしっかり手を入れるべき。アライバル 10 分以内の報告なら受けるが、それ以降は付けたものとするなどの対応が必要だと思う。

組合 整本として誤部品使用が続いており、現在は「4 点確認シート」を継続しているが、本当に有効な対策なのか。他に誤部品使用を防ぐ方法はないのか。

会社 誤部品使用には、IPC の読み違い、技術基準の解釈ミス、パーツナンバーの見間違い、棚から隣の部品を取ってしまうなど、さまざまな要因がある。現時点では、すべての事例を防げる方法はなく、4 点確認を愚直に実施することが最も有効な対策であると考えている。

組合 誤部品使用は、検索の段階で誤った部品を選定してしまうことが原因となるケースもある。JAL AI などを活用し、過去のデータをもとに検索時点で誤りを防ぐ仕組みを検討できないか。現場からも同様の声が上がっている。

会社 AI の活用は有効であると考えている。ただし、メーカーの制約により、すべてのマニュアルを AI に読み込ませられる状況ではない。一方で、4 点確認については、部品や書類を AI が照合するアプリの試作品ができており、会社として採用を検討している。現場の負担軽減につながる方法を引き続き検討していく。

組合 現場からは、確認や押印などの基本が守れない、マニュアルを読む時間がないなど、工数と実態が合っていないとの声が多く寄せられている。事業計画や人員配置も含め、現場が確実に作業できる環境へ見直すべきではないか。

本部長 現場との対話でも同様の声は各職場から寄せられており、正しい手順を求めても実施が難しい状況は認識している。現在、事業計画も含めて抜本的な見直しを進めており、必要な部分は見直していかなければならないと考えている。

■組合から JALEC へ要望事項 来春まで考えて

組合 教育の出張に費用削減を持ってこないでほしい。トランジットが異常に長かったり、宿が残念なところにあったりする。教育に集中できるよう快適性を考えてほしい。また食事補助について、4 月 1 日から非課税限度額が 3500 円から 7500 円に上がった。JALEC で食事補助を交通費と同じ口座に入れてくれると整備の人は元気に働くのではないかと思う。来春闘まで半年かけて考えてほしい。

委員長 結局は人の心である。人がどれだけ一生懸命思いを持ってやれるかが大事だが、そこが思えなくなってきている。会社が冷たく、現場の人間がミスをした時に救ってもらえない。みんなが萎縮してしまう。みんなが伸び伸び働けるよう、グレーな部分をなくしてホワイトの部分を増やし、気持ちよく働ける仕組みを作ってほしい。ビジョン 2035 の 3 つの挑戦のうち、まず挑戦 1 をしっかりやってほしい。自分のところができるようになったら 2、3 に移行すればよい。並行で進めると現状が緩和できない。



自社整備をしっかりやれるよう工数と部品を確保し、安心して気持ちよく働ける職場を作ってほしい。そうすれば口コミで航空整備の魅力が伝わり、若い人たちも帰ってくる。魅力ある航空機整備ができる体制を一緒に作っていきたい。

【日本航空ユニオンニュース 1088(17－63)号】