

「JALの現場は今」整備職場インタビュー

6月19日、台風4号が迫る中、JALの整備士から職場の現状（勤務・安全・成果主義）などについて「生の声」を聞かせていただきました。

1. 整備職場の勤務について

Q：経営破綻前後で職場の忙しさはどのように変わりましたか？

A：去年は、海外での定例整備委託を止め、自社で実施しました。また、A300-600の売却整備などで大変忙しかった。

Q：経営破綻前後で運航、機体部門の勤務はどのように変わりましたか？

A：経営破綻前の2009年10月にJALECに全面委託となった時点から3交替（DSN明H）勤務の職場では、年間休日が約20日少なくなり、年間休日数約80日となりました。特早での大量退職による人員不足と相まって職場は過重労働となっています。

会社は、昼間帯整備引当機（A整備を昼間に実施）を夜間整備に移行したことによって、SSN明Hの夜間偏重勤務も増えました。

2交替（DDSSHH）職場では、S勤務後半の10分間の休憩が無くなりました。

羽田の国際化により、外航機の運航ハンドリングも増加し、整備士は、出発確認（AFRS）の責任を負っていますが、資格手当に反映しません。手当に反映するよう組合で要求しています。

Q：有給休暇の取得状況は？

A：希望通りとは言えませんが、年間20日は取得できています。

2. 安全・トラブルが多発、4月には「特別安全キャンペーン」が取り組まれたようですが、どのような問題がありますか

Q：どのような整備ミス・トラブルが起きましたか？

A：相変わらずLOGのサイン忘れなどが起きています。指を切断するなど重大な労働災害が発生しています。B-767のエンジンファンブレードで指切断、MD90のエントランスドアで指骨折が起きました。

Q：原因についてどのように考えますか？

業務の忙しさだけでなく、安全についての教育も不足していると感じます。

Q：機体整備職場は、機体ロゴを鶴丸に戻すための塗装関連作業が連日続いているそうですが？

A：月に3機程度、年間32機から36機の計画で塗装作業が行われています。若い整備士を中心に（女性整備士も含め）現場全体で作業しています。一概に塗装作業と言っても多くの工程に分かれています。肉体的にきつく、適切な保護措置をしなければ、塗装剥離剤、シンナーなどの有機溶剤、粉塵など健康にも影響を及ぼすので注意が必要です。こうし中、組合は、塗装剥離剤（通称リムーバー）に発がん性物質が含まれている疑いがあるという指摘を会社資料や独自調査資料を示して、塗装作業と他の整備作業を分離することを提案しました。会社は当初、「リムーバーが塗布された場所から5メートル離れていれば、防毒マスク無しでも問題ない」と言っていました。最終的に「作業の分離」「女性整備士を作業

させない」そして「剥離剤を含めた教育を行う」事を約束しました。

Q：安全について自由にもものが言えますか？

A：はい、まだものが言えるほうです。

3. 新人事賃金制度についてお聞かせください

Q：あなたの収入は新賃金制度の前後でどの位変化しましたか？

A：2010年は、一時金「ゼロ」を含め、年収約150万円下がりました。2011年は、約100万円下がりました。

Q：諸手当はどのように変化しましたか？

10時間分の出向調整手当、土日祭手当、世帯手当などが廃止されました。

2 交替勤務の私で月約5万円のダウン、3 交替勤務の人は、月約10万円ダウンしたと聞きました。

基本給も3段階となり、一番上位に格付けされても月50万円で頭打ちです。

Q：賃金さがり、生活にどのような影響がありますか、またどのような工夫をしていますか？

A：貯金や保障積み立ての取り崩し、そして身の回りの物売って生活の足しにしていると聞きました。高速代・通勤費を節約する為、車を燃費の良い、軽自動車に変えている人もいます。

Q：成果主義についてお聞かせください

A 絶対評価から相対評価に変わりました。会社は、1から5までの5段階で標準と言われる「3」を50%の方に配分し、上位「4、5」25%、下位「1、2」25%とするとされていますが、評価1、2、4、5それぞれの配分は示されていません。しかし確実なのは最低評価の「1」を必ずつけると言うことです。チームワークで成り立つ整備職場に成果主義は馴染まないと思います。

4. 退職者が多く出ているようですが

Q：どのような気持ちや理由で辞めていくと思いますか？

A：2011年度は、JAL ECの現場部門3600人中、約200人（5.5%）は自主退職したと思われます。今も毎月、退職者が続いています。7月一時金が支給されると、一段と退職者が増えそうです。

「先が見ない」働いても働いても賃金も上がらず、仕事に対するやりがいも無くなっていくという事ではないでしょうか。

5. JAL フィロソフィーについてどう思いますか

Q：部門別採算性について？

A：JAL フィロソフィー、精神論・根性論だけで良いのかと思います。破綻してから社内でコンプライアンスと言う言葉を聴きません。ライン職場での休憩時間が取れない、種々の安全規則の不履行などを見ると、労働基準法や安全衛生法の遵守が必要では？と思います。

部門別採算については、9月ごろから現場でも実施すると言っています。

6. B787 型機大量導入などの中期計画が出されました、整備本部の中期計画を教えてください。

Q：整本中期の概略を教えてください。

A：B787、B737 - 800 の大量導入で 4000 億円以上の投資計画をしています。整備では、今後、成田での重整備を止めて、羽田での重整備一元化を計画しています。2014 年度には成田整備センターから 300 名ほどの整備士が羽田整備センターに異動してきます。遠距離通勤など多くの問題を抱えるように思います。

7. 整理解雇（パイロット、客室乗務員、日東整争議団）された人たちの裁判が続いていますが、どのように感じていますか？

A：東京地裁の判決は、不当です。解雇自由の社会を絶対に作ってはなりません。頑張りましょう。

8. OB・OG に言いたいことはありますか？

OB の皆さんに会うたび思うのは、元気でうらやましい。

ご協力ありがとうございました。

2012.06