

## ■ 航空を支えているのは人、今こそ安全への投資を

# 6、航空を支える人的スキルを守れ、 そのための体制確立を

## 1) 総作業量に対し人員が少な過ぎる

### ＜今回は機体整備の実態をみてみます＞

羽田のライン整備の職場では、国際線を中心に大幅減便のなか「とにかく忙しい」という声が出されています。なぜでしょう。

現在、ドック整備は内製化と称しC整備作業を自社に引き戻したことから、ライン整備の夜間定例作業の「応援」ができなくなっています。さらに、ライン整備にエンジン交換、A整備作業が戻ってきていますし、保存整備作業とステイの長期化に起因する不具合処置作業も加わっているからです。

今回、客室整備スキルもドックに戻り、定時性が要求されるライン整備に専門スキルが不在となりました。

全日空のライン整備の職場では、1人あたり月間3日程度の一時帰休により出勤人員を抑えていました。その一方で、改修作業を計画し夜勤出勤人員を増やしています。有休取得（枠）など労使の約束を無視し、生産最優先の人員計画であることが露わになっています。人間らしく働ける職場こそ、いい仕事を保障します。

## 2) 経験の積み重ねが重要ー「頭数だけ揃えば」ではない

人を物扱いし、「必要な時だけ手配・充足すれば、あとはいなくても良い」というのが、今回の会社提案・対応です。コストを優先し日常的に会社の考える「余剰人員」はかかえない、という考えです。

私たちは、経験の積み重ねのなかで技量を向上させ、通常作業（業務）をとおして技量維持を図っています。一朝一夕にはできません。そして、年代を通じて途切れることなく、技量や安全風土が継承されることが大切だと考えます。

経験、専門性が重視される職場、安全運航を支える職場こそ企業、産業発展の原動力ではないでしょうか。