日本航空 OB 乗員 有志の会ニュース

2011. 05. 19

No.11-018

HP：http://jalfltcrewob.web.fc2.com/
Mail：jalfltcrewob@gmail.com

安全で明るいJAL

乗務制限が付いている乗員がゼロに

検証・「病気になっても休めないような職場環境」への危惧について

日航の経営は、整理解雇した運航乗務員８１名の内、２３名が病気欠勤・休職等による基準の該当者としています。

会社が 3月2日に提出した「第１準備書面」によると（抜粋）

貢献度合いの判断に当たっては、具体的な指標として、

「病気欠勤日数」、「乗務離脱日数」(運航乗務職のみ)、「休職期間」、「乗務制限」(運航乗務職のみ)、「人事考課」等の客観的なデータを考慮することとした。

病気欠勤・休職等による基準に関する原告主張について

病気欠勤・休職等による基準を設けることについて、原告は「無理な乗務を強いる不合理性」などとして、「運航乗務員において、今後体調が悪いときでもあるいは病気・けがからの復調が不十分なときにでも、無理にでも乗務をしようとする傾向を生む恐れがある」(訴状41頁)と主張する。

しかし、病気欠勤等の事情があった場合、他の社員に比較して、病気欠勤、休職等があった分、貢献度において低いものであり、比較・相対の問題である解雇基準を検討するに当たり、このことを考慮に入れて解雇基準とすることは合理的であり、原告らの主張は本件解雇基準の合理性を否定する根拠とはならない。

また、2010年度で40日以内の病気欠勤は整理解雇の対象としなかったが、2010年度においては4 月1 日～8 月31 日までの5 か月間における基準であり、例えば服薬などにより一時的に航空身体検査基準を満たさなくなり、乗務に適さないと自ら判断して、病気欠勤を申告するような場合があったとしても、結果として5か月間で40日病気欠勤(約2か月に相当する)となっても整理解雇の対象とならないという水準は、決して厳しい基準とは言えない。
この点からも、原告らの主張は本件解雇基準の合理性を否定する根拠とはならない。

この準備書面の中で、年齢を解雇の基準にした点については、次のように世界の乗員も認めることが出来ない乱暴な主張をしています。

「本件解雇において設定した年齢基準がJALIの安全運航の阻害要因となるものではない。現に、本件解雇を行った後、JALIの運航には特段の支障が生じておらず・・・」

しかし、病気欠勤・休職等の基準でのところでは、「特段の支障が生じておらず」とは主張していません。
この違いは単に筆の運びの問題なのでしょうか？

会社の準備書面提出（3 月 2 日）よりも前の 2 月 15 日に PE 懇談会が行われています。
航空身体検査（PE）の基準により乗務が出来なかった（離脱した）乗員、また乗務は出来るものの産業医と相談して乗務時間や目的地の時差などに制限を付けていた乗員は、今回整理解雇の対象とされてしまいました。
乗員は「目まいがする、腰が痛い」など体調が悪い時、また「薬を服用した」などの時は申告します。
多くの場合、乗務を離れる、または制限される事になりますが、この「自己申告」が航空身体検査基準を守るための大前提となっています。
さて、乗務離脱と復帰、制限乗務と制限解除などは常に発生していたものですが、今回次のような状況が判明しました。

以下はこれを報告する乗員速報です。

「12 月 31 日に会社が整理解雇を強行したことにより、乗務離脱者は 130 名から 20 名へ、 乗務制限はなんとゼロになりました。
変動給が導入された事もあり、無理をして飛ばざるを得ない環境になっています。このままでは、自己申告を前提とした航空身体検査制度が崩壊してしまいます」

組合： 職場の声を直接聞いている。職場にはストレスレベルは高まっている。
職場の乗員は、今後乗務中断をしたらどうなるのかという不安の気持ちでいっぱい。
その気持ちは理解するか？
本部長：理解します。
組合：職場では、「自己申告をしにくくなった」という声をよく聞く。産業医から乗務制限を指示されても「大丈夫です」と答えてしまうような環境にあるのでは？あるいは、産業医が乗務制限をつけることは職責として当然だが、その乗員が全員退職または首を切られたことには産業医もつらい思いをされていて、乗務制限の付加に逡巡してしまうという話も聞こえてくる。つまり、**無理して飛ぶという環境ができてしまっているのではないかというのが職場全体の捉え方である。**
本部長： そう思っています。

乗員速報 57-210

OB乗員有志の会ニュース 11-015
でもお知らせしましたが、
4月７日に行われたIFALPA年次総会で、日本航空の不当解雇撤回闘争に対するIFALPA 声明が採択されています。

「日本航空の行為に対して、深刻な懸念を表明する。この解雇の人選基準に用いられた「年齢」は、差別であり且つ国際基準に違反するものである。また、合法であるパイロットの「病暦」を用いたことは、明らかに航空の安全に密接な関わりを持つものである」

The selection criteria used for these dismissals was age, which is both discriminatory and in breach of international standards, and the legitimate sickness of pilots that has clear implications for Air Safety.

日乗連ニュース No34-73

「合法であるパイロットの病歴」とは、わかりにくい表現ですが、
2010 年11 月12 日付けでIFALPA が国土交通大臣と厚生労働大臣宛に送った書簡の中で、
日本航空が用いている解雇するパイロットの選定基準が、国際的に認められた基準に合致していないばかりか、日本の法律にも違反しており、航空の安全に明らかに密接なかかわりをもつものであるとの考えを述べています。年齢を基準とすることについては明らかな差別であること、**そして、病気欠勤記録を基準とすることについては乗員が体調の不具合を率直に申告できない事態を招く事となり、明らかに航空安全と密接なかかわりをもつものであると指摘しています。**

In addition, and more worrying for aviation safety, the JAL Administrator is also using pilots' sickness records in selecting pilots for involuntary redundancy, despite the fact that the use of this sick leave was proper and in accordance with company regulation. With this precedent, there is the danger that pilots concerned for their job security will report for duty when they are unfit to fly.

日乗連ニュース No34-33

私たちOB乗員が抱いている危惧は世界のパイロットの危惧でもあります。
今、その危惧が現実のものとなりつつあるのではないでしょうか。
そして、実は、そのことに日航の経営が気づいているのだとすると ・・・ 。