日本航空 OB 乗員 有志の会ニュース

2011. 06. 15

No.11-023

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

安全で明るい JAL

稲盛会長発言

”利益なくして安全なし”！？

以前からこのような発言をしていましたが、日経ビジネス誌のインタビュー記事（5 月 16 日）の中でも同様な発言をしています。

（NIKKEI BUSINESS ・2011.5.16 より）

知らず知らずのうちに幹部が傲慢になってしまっていた。
そのために顧客を失った。
それが倒産の一番の原因だったと考えています。

ドル先物予約は？
ホテル・リゾート開発の失敗は？
空港の乱造と就航の押し付け、一方規制緩和で LLC を育成
高すぎる航空機燃料税、着陸料は？
ジャンボの買いすぎは？
役員の天下り・・・

最後に整理解雇をしなければならなかったのは非常に残念です。
しかし、会社を残すためには仕方がなかったということです。

「(整理解雇した)160 人を残すことが経営上不可能かと言えば、そうでない」
「しかし、一度約束をし、裁判所も債権者も、みんなが大変な犠牲を払って、これならよろしいと認めたことを、1 年もたたないうちに反故にしてしまうと・・」ではなかったの？

しかも、「債権者が」論 は国会で副社長に否定されたし

どの路線の採算がいくらの黒字で、どの路線が赤字なのか、詳細が分かっていることが非常に重要。
路線別の採算をデイリーで分かるような経営にすれば、低迷した時などにすぐに手が打てる。

離島や地方空港の「住民の足」は？

乗り継ぎの利便性は？

小型化でいつもいっぱい、乗りたくても乗れない

東北方面への臨時便の一方、それに使用していない大型機も含め収支減便せざるを得ない状況

赤字になればすぐに「手を打」ってくる航空会社をお客様は選ぶだろうか？

これでは再生の機会を逸する！？

２０％の変動には耐えられる

大体２割程度の変動には耐えられる力があると思っています。

よしんばそれを超えたイベントが起こって赤字転落したとしても、まだ内部留保があります

力がつくのは結構だが

「企業の存続のためには
解雇が唯一不可避の措置」
とはずいぶん違うが
（一般的な人員削減と整理解雇とは必要性が全く違います）

「御巣鷹山」がトラウマに

御巣鷹山の事故以降、安全のためにすべての経営資源を集中させるという考え方。　乗客の安全こそ我々の使命で、利益者出すことは邪道、という雰囲気があった。
しかし、これでは本末転倒です。
・・・・・・・・・・・・・・・・・・

このように未熟な理想論で経営をしてきたために・・・

「取り返しが付かない事が最近いろいろ起きているが、JAL では御巣鷹山。そのあとに必死に安全運航を取り戻すために頑張った人たちを解雇した 」（山口弁護士 5 月 23 日）

JAL は 2005 年に運航・客室・整備で相次ぐ安全上のトラブルが発生したことから**事業改善命令**が出された。　のですが

それを更に利益優先に舵を切るとは・・・

そして

「心身ともに疲弊し、お互いへの信頼感も揺らいでしまった」　（運航本部長 1 月 6 日）

「職場には心理的・生理的な緊張感・疲労感が見られました」
（安全アドバイザリーグループ1月25日）

「外部から会社の安全運航体制に疑問を抱かれても仕方のない事例が続いている」
（運航乗員部長通達 2月18日）

「業務内容の変化に起因すると考えられるトラブルも発生している」
（国土交通大臣 5 月 13 日）

再び「事業改善命令」が出されるような事態は、あってはならないことです

２００５年の事業改善命令からの流れを見てみましょう

決して安全の層を薄くすることで、コスト削減を図ってはならない

2005年

運航・客室・整備で安全上のトラブル相次ぐ

3月　国土交通省から日本航空に**「事業改善命令」**
航空事業者全体に対して**「輸送安全総点検」**の緊急実施

日本航空ではその後もトラブルが継続して発生

背景に、整備の海外委託など、航空の規制緩和があり、コスト削減、利益優先の経営があったことが内外から指摘された。

8月　外部識者による**「日本航空安全アドバイザリーグループ」**を設置

2006年

10月　**航空法 改正**

第1条に「輸送の安全の確保」が盛り込まれた。
「航空運送事業者は、輸送の安全の確保が最も重要であることを自覚し、絶えず輸送の安全性の向上に努めなければならない」と輸送の安全性の向上を規定

国土交通省の**「公共交通に係るヒューマンエラー対策委員会」**

公共交通機関にとって安全確保は最優先事項であること、との意識が希薄化あるいは形式化して、建前だけとなっていないか
航空会社が、その合理化・効率化に取り組んでいく中で、経営と現場の距離感が生まれ、航空会社内の安全への意識が相対的に低下

2009年 12月

日本航空が経営危機と言われている中で

「安全アドバイザリーグループ」新提言書

（提言は、ICAOが定めた「安全管理マニュアル」の規定に基づいている）

″守れ安全の砦″

安全への投資や各種取り組みは、財務状態に左右されてはならないのであって、相対的に見るならば、財務状態が悪化した時こそ、安全への取り組みを強化するくらいの意識を持って、「安全の層」を厚くすることに精力を注がなければならないのである。
決して安全の層を薄くすることで、コスト削減を図つてはならない。
薄氷を踏みながら航空機を運航するエアラインを、誰が選択するだろうか。

社員の活気や意欲、自由な創造性、自由にものを言える職場、業務のあり方や将来について議論する機会のある職場などは、全て安全の基盤である。
私たちの提言が、一見安全に直接関係ないような経営の問題についてまで言及している理由は、そこにある。

ベテラン乗員が身体に染みつかせた技量やノウハウが、その退職とともに消えてしまうのは、組織として大変な損失である。そのような無形の財産ともいうべきベテランの技量やノウハウを次の世代に継承していくには、職場における人間同士の日常的な生身の接触が重要である。

2010年 9月

会社 **整理解雇方針と人選基準(案)**を職場に明らかに

その中で、イレギュラー運航が止まらない

ヒューマンエラーに起因すると思われる事例などを含め、
半年間に10件ものトラブルによるイレギュラー運航が発生

経営陣のトップが行ったことは

■「JALカード大作戦!10万名以上獲得キャンペーン」
（ノルマ＝絶対です！・・運航乗員部長からの文書より）

■『揺るぎ無い安全運航のためにまず強く思うこと』
（「連鎖を断ち切る！」運航本部長2月18日）

■全ての運航乗務員に対して職制による電話等でのブリーフィング

どうしてこのような対策しかとられないのか？

原因は明らか

経営陣のトップが具体的かつ明確な安全管理の方針を打ち出さないため、運航現場の管理者でさえ具体的な対策が打ち出せない

このような対策には効果がないことを指摘する経験豊かな乗員達が職場からいなくなった

まさに「整理解雇」は

“利益なくして安全なし”という言葉とともに

日本航空の安全の層を薄くしたのである

その後も、会社はいろいろな施策を提案

羽田の横風制限値を拡大（制限の緩和）

737-800 飛行前点検の見直（設定を廃止）

NCA（日本貨物航空）出向

・・・

参考資料

乗員速報57-262
日本航空の安全運航を取り戻すために 行き過ぎた合理化施策を見直させる

裁判 準備書面（４）
（少し量が多いですが）

その１　　その２