日本航空 OB 乗員 有志の会ニュース

2012. 01. 08

No.12-002

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

安全で明るい JAL

IFALPAに集う100カ国10万人を超える乗員は、この裁判の行方を注視しています

2011 年 12 月 19 日 乗員裁判は結審しました

Captain Don Wykoff IFALPA会長の陳述書

12 月 19 日 乗員裁判は結審し、3 月 29 日に判決が出される予定です。結審に先立ち 11 月 18 日IFALPA会長のCaptain Don Wykoff 氏が東京地裁に陳述書を提出しています。

「私は、現在日本航空で発生している様々な安全上の事象は、SMMが述べるように、強制解雇という手法により社員の生活を破壊するという強引な経営の姿勢が、経営陣に対する職場の信頼と敬意を損ない、職場環境が悪化した結果ではないかと危惧しています。

航空会社は、高い公共性を有し、人命を預かる企業であるが故に、その経営者には高い安全管理責任が求められ、同時に、国際的な事業であるからこそ、常に世界標準を意識して企業運営を行なう必要があります。

航空会社において、「年齢の高い順」という差別や正当かつ適法に取得された「病気欠勤」を人選基準に用い、労働組合との合意もなく長年安全運航に貢献してきた社員の解雇を強行するという経営者の独善的な判断と行為が横行する事態は、健全な航空の発展を阻害するものとして厳しく糾弾され、そして是正されるべきです。」

「私は、IFALPAの会長として、上記に示すように、本件整理解雇は健全な航空産業の発展の基盤である航空の安全と航空会社に対する社会的信用に悪影響を及ぼすと確信しています 」

IFALPA会長の陳述書（英語版）

IFALPA会長の陳述書（日本語版）

参考：ＳＭＭ：Safety Management Manual（ＩＣＡＯが定める安全管理マニュアル）について

以下、原告最終準備書面より抜粋

ＳＭＭは、それまで「事故防止マニュアル」と呼ばれていたものをＩＣＡＯが2006年に改定したものである。「航空機事故を防止する」目的のために定められたマニュアルをＩＣＡＯがＳＭＭに改訂したのは、事故原因の大きな要因とされている「人間的要因（ヒューマンファクター）」は個人のみに焦点をあてるのではなく、個人がその任務を果たす場となる業務的な背景、即ち、航空会社の「組織的要因」に着目すべきであるという考え方が１９９０年代以降に広く認識され、航空界が事故原因について「組織事故」という考え方をするようになったためである。

ＳＭＭは第２章「２．５ 組織事故」の項で次の様に定めている。

2.5.2 組織的プロセスにおけるマイナス面や不備は安全上の障害に繋がる二つの経路を形成する温床となる。

2.5.6 組織的プロセスを起点とするもう一つの経路は職場の状態に係わる経路である。職場の状態は、航空の作業現場にいる人々の能力発揮に直接影響する。職場状態には企業文化、企業内の雰囲気、モラール、経営陣に対する信頼、および企業経営上の圧力、伝統的な人間工学的要素などの項目が含まれる。

2.5.7 最適と言えない職場状態は運航実務者による即発性の失敗を助長する。

2.5.8 組織事故の観点からすると安全を追求するには、組織的プロセスを監視することにより潜在条件を特定して防護壁を強化するべきである。また、安全の追求にあたっては、即発性の失敗を抑制するために職場の状態も改善すべきである。何故なら、安全を破綻させるのは、これら全ての要素が連鎖的に連なることの結果だからである。（以上、甲１６２）

ＳＭＭがいう「組織的プロセス」とは、経営陣が行う管理上の判断と組織運営上

の施策のことである。現在、日本航空で発生している様々な安全上の事象は、整理解雇により社員の生活を破壊するという強制的な経営施策が、経営陣に対する職場の信頼を損ない、強引な企業経営上の圧力が職場に不安を巻き起こし、こうした最適と言えない職場環境が運航実務者による即発性のエラー発生に繋がっていることを端的に示しているのである。このことからも被告の主張は、これらのＩＣＡＯ規定への認識を欠いた不当なものであることは明白である。被告が行った整理解雇は、ベテラン乗員を排除し安全の基盤を薄くしたことと同時に、職場の環境を著しく悪化させたという二重の意味で安全への影響をもたらしているのである