日本航空 OB 乗員 有志の会ニュース

2012. 11. 07

No.12-073

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

安全で明るい JAL

控訴理由書トピックシリーズ（その 9）

■ 控訴審（第 2 審）では控訴した原告は「控訴人」
会社は「被控訴人」と表記
■ 表題は世話人による

管財人には、「組織事故」予防の観点からも 安全の確保・向上義務があった

仮に一定数の運航乗務員を削減する必要があったとしても、一方的に整理解雇を強行するのではなく、「組織事故」予防の観点から、労使間の協議を尽くし、解雇以外の解決策を模索することこそが求められていた。本件では、それを可能とする条件が十分に存在していた。

さらに、更生計画上、管財人には「安全に対する真摯な姿勢と、緩みない努力を継続していくことで、厚い安全の層を後世に継承していく責任」が課せられていたのである。

組織事故：その影響が個人レベルにとどまらず組織全体あるいは社会に及ぶ事故。組織内部に潜む欠陥が、知らず知らずのうちに拡大して発生したもの。原発事故や航空事故は組織事故といわれている。

「管理者との人間関係、企業文化、雰囲気および経営の圧力は運航乗務員などのパフォーマンスに影響を与える」
ＩＣＡＯのＳＭＭ

ＳＭＭは、「第２章安全の基本概念」の中で、「職場状態」には従業員の士気や経営陣に対する信頼などが含まれるとした・・・

更にＳＭＭは、個人（本件では運航乗務員）のパフォーマンスに影響を与える重要な要因の一つとして「労使関係の紛争」を挙げ、そして、運用実務者（乗務員など）のヒューマンパフォーマンスに影響を与える人間関係について、更に、次のように指摘している。「運用実務者とスタッフや管理者の相互関係も含まれ、企業文化、企業内の雰囲気、および企業経営上の圧力も同様に含まれる。これらはすべてヒューマンパフォーマンスに大きく影響する可能性がある」。

・・・これらはすべてハザード（危険要素）となり得るということである。従って、これらを適切に安全リスク管理する必要があるのである。

ＳＭＳ(Safety Management Systems:ICAOの提唱する安全管理制度)

ＳＭＭ(Safety Management Manual/安全管理マニュアル）：ICAOが作成した､航空運送事業者などがＳＭＳを確立して運用するための支援ガイダンスを含んだ手引書

ICAO（International Civil Aviation Organization）：国連の専門機関の一つである国際民間航空機関

「急激な事業規模の縮小を実施する場合は、安全上特別の注意が必要」ＩＣＡＯのＳＭＭ

ＩＣＡＯのＳＭＭが、組織的要因の安全リスク管理の観点で特別な注意が必要な状況が三つあると指摘しているが、その一つが「事業規模の急激な拡大、縮小」である。つまり、ＳＭＭによれば、被控訴人における会社更生手続による再建策のような急激な事業規模の縮小を実施する場合は、安全上特別の注意が必要なのである。

ところが、被控訴人は、「事業規模の急激な縮小」について「安全上の問題はない」と繰り返すばかりで、それに伴って発生するハザードに対する安全リスク管理を実施した形跡は全くない。更に、事業規模の縮小を破綻当初の計画より大幅に前倒し（更なる急激な縮小への計画変更）するに当っても、その過程で安全の検証が行われた形跡はない。

「不安全行動については、職場環境、企業風土等が大きく影響」国交省

国交省は「運輸安全一括法に規定する安全管理規程に係るガイドラインの手引き」で「不安全行動を行うか否かについては、個人的な要素もさることながら、むしろ職場環境、企業風土等が大きく影響を与えていると考えられています」と指摘した上で、「「不安全行動」を行わないようにするため、「不安全行動を容認する職場環境・企業風土」の改善により、安全風土の確立を図ることが重要です」と述べている。

管財人は JAL の規定にも反し、ハザードを作り出し、安全管理を行わなかった

被控訴人（JAL）の安全管理規程は、予防的なリスクマネジメントを体系的に実施することによる安全の維持向上策（これはＩＣＡＯが定めるＳＭＳに合致する）を安全管理の一つの柱と位置づけ、「ハザードを把握し、リスクを評価し、これを低減する」、と定めている。

また、この安全管理には、技術的、人的要因に加えて組織的要因（企業風土や職場状態）に対する取組みが求められている。

ところが、管財人の実施した経営破綻後の人員削減策、とりわけ整理解雇の強行は、社内の信頼関係の喪失、職場の士気や活気の低下、健康管理体制の悪化、ベテランの激減など、社内に新たな多くのハザードを作り出した。

そればかりか、管財人は、規則によって実施しなければならない、ハザードに対する適切な安全リスク管理も行わなかった。要するに、管財人は、法で求められている安全管理を行わなかったことになる。

日航羽田沖事故の当事者である日本航空が、その安全対策を放棄するような施策を実施することは、到底許されない

傷病基準を整理解雇の人選基準としたことによって生じた自己申告を躊躇させる職場環境はハザードといえる。

そして、日本航空が、このハザードによって予想される安全リスクを評価するに当っては、体調不良を自己申告せぬまま重大事故に至った日航羽田沖事故を想起しなければならない。このような事故を起こした当事者である日本航空が、その安全対策を放棄するような施策を実施することは、安全の維持向上の観点で到底許されないことである。