日本航空 OB 乗員 有志の会ニュース

2012. 11. 14

No.12-074

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 10）

■ 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

「 … 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、すべて安全の基盤である」

今のような職場状況になることを危惧していた 安全アドバイザリーグループの「新提言書」

安全アドバイザリーグループは、２００５（平成１７）１２月に提言書を公表している。そして、経営破綻直前の２００９（平成２１）年１２月には、厳しい経営危機のなかでの安全の取組みついて、新提言書を発表した。

２００９（平成２１）年に発表された「守れ、安全の砦」には以下の指摘がある。

安全は、常に継続的な確実な取り組みが行われていくことによって確保され、その「層」が厚くなるものである。「安全とは事故のないこと」とか「エラーやトラブルの発生が少ないこと」という結果だけで論じるべきではない。

安全が揺るぎのないものとなるよう、その「層」を厚くするために自ら取り組む活動の継続こそ重要である。

（中略）

日本航空は今、厳しい経営危機に直面している。行政の介入による大規模な合理化は不可避である。国民の中からは、経費削減の厳しい要請の中で、安全への投資まで削減されるのではないかと危惧する声も聞かれる。「安全の層」を厚くするために必要な投資だけではなく、人員や時間的ゆとりまで合理化の対象になるのではないかと危惧する声である。私たちは、そうした声が杞憂で終わることを願うのだが、念のため、経営（とくに営業と財務）と安全の関係について述べておきたい。

安全と経営は車の両輪である、２００５年の「提言書」で強調したように、安全あっての経営であり、経営あっての安全でもある。利益が上がり、経営が安定している時には、安全に対して投資することは容易である。これに対し、財務状況が悪化し、資金繰りが乏しくなった時には、安全の本質を理解していないと、安全への投資や取り組みについて、ギリギリの線まで合理化してもよいような誘惑にとらわれがちである。その悪しき事例を、私たちは産業界でいくつも見てきた。

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、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、コスト削減を図ってはならない。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。

（中略）

社員に活気や意欲、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、すべ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の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。

会社も認める信頼感の崩壊

数多くの運航乗務員が、心身状態を早期に申告し乗務中断や乗務制限となることによって、結果として、安全に「貢献」してきた。ところが、今回の経営破綻によって、たまたまある期間の乗務中断者に限って「貢献度が低い」と見なされて整理解雇されたのである。これは、それまでの会社姿勢や取組みと正反対の対応であり、職場には会社への不信が広がった。

整理解雇を「総仕上げ」とする日本航空の人員削減策によって、日本航空の職場から５５歳以上の機長と４８歳以上の副操縦士が一掃された。

（その結果）

職制管理職に躊躇（ためら）い無く苦言する者が排除された

運航本部の責任者である進俊則本部長（執行役員）は、２０１１（平成２３）年の年頭の辞で真っ先に「職場の信頼感を再構築する所存です」と述べた。そのうえで更に、

「倒産以降繰り返し実施した雇用調整施策によって、運航本部に所属する皆さんは心身ともに疲弊し、またお互いへの信頼感も揺らいでしまったと感じています」と語っている。

これは、運航本部内にある上記の職場感情を本部長自らが認めたに他ならないのである。

信頼関係が崩れた組織が、もはや安全を守れる企業風土にないことは明らかである。

判決が出される以前に既に発生していた「にわかに想定し難い」事態

整理解雇が実施されて一年が過ぎた２０１２（平成２４）年１月、乗務直前に肋骨を骨折し肺に損傷を受け顔面から流血していた日本航空の機長が、同乗の乗務員の心配をよそに、旭川から羽田まで乗務を行ない、到着後自力で歩けなくなり病院に搬送される事例が発生した。原判決が「にわかに想定し難い」と指摘した事態が、この判決が出される以前に既に発生していたのである。

もし、「職場環境や企業風土がどうであれ、個人（乗務員）が正しい行動をとることによって安全が保たれる」などという認識に立って安全の取組みが行われるならば、上記事例の再発を招くことは明白である。

原判決の認識は、安全についての不見識を露呈したといえる。

世界各国の運航乗務員組合による「安全性への危惧」の声を無視した原判決に対して「根本的に誤ったもの」（IFALPA）「到底受け入れられない内容」（OCCC）

（IFALPA 会長や OCCC 委員長らが東京地裁に提出した）いずれの陳述書も、また、日本乗員組合連絡会議に寄せられた各国の運航乗務員組合からの意見も、全て、本件解雇が安全を損なう行為であると指摘して（いた）

（その後、地裁判決を受け）

２０１２年５月に開かれた第６７回ＩＦＡＬＰＡ総会では原判決に対する「声明」が全会一致で採択された。声明は、原判決を「根本的に誤ったもの」と批判するとともに、本件解雇の撤回を求めるものであった。

２０１２年４月にパリで開催されたＯＣＣＣの定期会議では、原判決について「到底受け入れられない内容」と批判する「声明」が全会一致で採択された。

ＯＣＣＣ（One world Cockpit Crew Coalition）：ワンワールドに加盟する航空会社のパイロットたちの組織

ワンワールド：日本航空が加盟するアライアンス。アメリカン航空・英国航空など１２カ国の代表的航空会社が加盟する。
世界各国の航空会社は、現在、いくつかのアライアンスを組織している。