日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2015. 8. 8
No.15-022

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

安全で明るい JAL

御巣鷹山事故から 30 年
「利益無くして安全なし」
そして
「インシデントは個人の責任」か

日本航空では、シンガポール空港に於いて誘導路上で離陸操作を開始したという事例が 7 月中旬に発生しました。

調査中と言いながら、当該乗員を叱責

日本航空経営は、「調査中ですが」と言いつつも、当該乗員の対応を問題視した文書が配布されています。この件以外にも「高度逸脱」や「Fuel Usage に関する Limitation の逸脱事例」が発生しているようです。

（本部長文書概要）

「(現在)調査中ですが、当該乗員は、・・・重要な作業を怠り、状況認識を喪失、危険な状況に陥れてしまった。・・・もっとも重要な疑問が放置された事が本事例の根底にある。・・・・SMS 推進、安全文化情勢の取り組みを無にするような行為であり、慙愧の念に堪えません。・・・夏季キャンペーン期間中にもかかわらず、高度逸脱や Fuel Usage に関する Limitation 逸脱事例が発生している。・・・情報類を再読し、毎日の運航に生かして下さい。」

連続事故の経営の反省は

日本航空では、1985 年 8 月 12 日。羽田空港を離陸し伊丹空港に向かった 123 便（B-747 型機）が御巣鷹山の尾根に墜落し、単独機の史上最悪事故で 520 名もの犠牲者をだしました。この事故に至るまでの間、日本航空では、1972 年ニューデリー事故・ボンベイ事故・モスクワ事故、1977 年アンカレッジ事故・クアラルンプール事故、1982 年羽田沖事故・上海事故の連続事故を起こし、その度に航空労働者・利用者国民から日本航空経営の営利優先・分裂労務政策が糾弾されました。

その反省の上に日本航空は、123 便事故を契機に、「1.絶対安全の確立、2.現場第一主義、3.公正明朗な人事、4.労使関係の安定・融和」（4 つの誓い）を掲げました。

しかし、その後日本航空経営はこの誓いを忘れ、放漫経営を放置したままで、「合理化」方針を続けた為、国交省から度々事業改善命令を受けていました。

日本航空は、このような事態にも「合理化」方針・放漫経営を改めないばかりか、批判する組合に対し、昇格差別・組合員監視ファイル事件などを行っていました。

2010 年 1 月の会社更生法適用となった際には、日本航空経営は、労働条件の大幅切り下げとともに、不当労働行為を行ってでも、組合役員を含む高経験者の乗務員の解雇を強行してきました。

この間、少なくともインシデント・事故発生に対しては、「現場乗員の責任追及ではなく、労働環境や経営方針も含めての原因究明に向けて努力する」事が労使の共通認識だったはずです。

今回の経営の対応は、「労働条件の大幅切り下げ」「整理解雇強行」「利益無くして安全なし」加えて「インシデントで職場の乗員追及」となれば、日本航経営は職場からも見放され、乗員の流失はさらに増加するどころか、安全運航の基盤さえも失われ、危機的な状況を迎える事が心配されます。

解決策は明解に

6 月末に職場に明らかにした会社通達（前号 15-021 で主旨紹介）

「現場とのコミュニケーションを密に、乗員計画を策定、JAL で働き続けたいと思えるような職場を目指し、あらゆる施策に取り組む所存」

にのっとり、経営は、早急に職場要求「安全運航・労働条件の改善と整理解雇撤回」に対して具体的に応える事が必要です。

関連ニュース

JAL 不当解雇撤回ニュース　455 号
詳細は、枠内をクリックして御覧下さい。

2015 年度
夏季カンパ支援
取り組み参加
宜しくお願い致します

今後の日程

宣伝行動・各地集会：原告団 HP 日程参照

8 月 10 日（月）：安全シンポジューム
明日への誓い 18:30～20:30
日本教育会館（一ッ葉ホール）