日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2017.5.30
No.17-013

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

安全で明るい JAL

2015 年 特別運航乗務員制度開始
2016 年 特別運航乗務員 65 才まで一括契約に

2017 年 5 月 年間乗務時間制限を
『900 時間→960 時間』に延長強行
それでも「乗員不足ではない!」
言い張る日航経営　矛盾してませんか？
強行前でも、職場は高稼働・
病欠者は高水準に、そして勤務協定違反も

（挿絵：日本航空の不当解雇撤回を目指す支援共闘会議ビラより）

日航経営は、職場の高稼働を「合理化」策で乗り切ろうとしている

2010年に整理解雇を強行した際には、55歳以上の機長・48歳以上の副操縦士、加えて病欠で乗務離脱した事のある乗員を解雇しました。

その後経営は、乗員組合の追及により地上勤務を強制されていた乗員訓練生の訓練を再開、地上職に職変していた航空機関士にパイロット職種変更の訓練再開、そして2015年には60歳以上の特別運航乗務員制度を再開し、2016年には60才から65才までの一括契約の特別運航乗務員制度にしました。また、この状況の中で勤務協定の違反が発生して組合から追及されるケースも発生していました。

更に、2017年5月には乗員組合が強行せず話し合い解決を主張しているにも拘らず、年間**乗務**時間制限(900時間⇒960時間)延長を含む勤務協定の改悪会社案を強行実施しています。

そしてこの様な事態に至っても、日本航空は「乗員不足ではない」と言い張り続けています。

職場は勿論納得できないでしょうし、矛盾に満ち満ちた会社発言と言えます。

2010年以降の営業利益は、整理解雇を強行した年から史上最高1,884億円の利益を計上し、その後も更なる史上最高益（2016年度2,091億円）を記録するなど高収益体制を7年間も維持しています。2020年度に向けての中期計画も引き続き高収益を維持しようと利益計画中心の目標を立てています。

しかし「９６０時間」強行でも、それで事業規模拡大を行なう余裕はないことを経営は団交で認めています。

経営が自ら招いている人員不足による職場の高稼働状況を是正せず、利益計画に執着する現経営者の姿は、過去に懲戒解雇事件を放置したまま「合理化」に邁進し、連続事故で利用者国民から「伸びすぎた翼」と批判された当時の日航経営者と重なる姿に見えます。

日本航空では一刻も早く、整理解雇問題を解決し、職場要求に応えて人員不足を解消する経営施策が求められています。

皆さん
2017 年度も
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：私たちはあきらめない!!!
原告団 HP 日程参照

＊マタハラ裁判：9 月 1 日(金) 東京地裁
判決予定
和解進行協議も開始
「JAL CA マタニティ-ハラスメント是正裁判
未来の飛んでる（みらとん）ママを支える会」
会則 ・9 月 2 日要請書 ・お願い・署名用紙

＊山口 宏弥氏 著書紹介：「安全な翼を求めて」

アマゾン書評

・詳細は、枠内をクリックして御覧下さい。