



JAL不当解雇撤回ニュース

No 042号 2011.07.04
発行: JAL 解雇撤回国民共闘事務局
連絡先: 航空労組連絡会事務局
〒144-0043 大田区羽田 5-11-4
フェニックスビル内
TEL: 03-3742-3251 FAX: 03-5737-7819
http://www.phenix.or.jp/jkkk/

＜乗員裁判第4回口頭弁論意見陳述＞

この裁判は、日本航空の再生にあたり、安全優先の道または利益優先の道を選ぶのか、空の安全に大きな影響を与える裁判だ

日乗連議長：山崎秀樹機長



私は原告の山崎秀樹と申します。1975年の入社以来、無事故で日本航空の安全運航に貢献し、教官としても、後輩乗員に技術や知識、経験を伝え、その責務を果たしてきました。また、長年の組合活動経験を生かし、現在は、国際定期航空操縦士協会連合会（IFALPA：International Federation of Air Line Pilots' Associations）の日本組織である、日本乗員組合連絡会議の議長を務めています。私は本日、この裁判は日本航空の安全に大きな係わりを持っている事、そして世界中から注目されている事、この二点を中心に意見陳述いたします。

＜この裁判は日本航空の安全に大きな係わりを持っている＞

日本航空は、2004年のJAL・JAS統合後、安全トラブルが続発し、2005年3月に業務改善命令が出されました。そして、今再び安全トラブルが多発しています。私はまず、何故、今、日本航空で安全トラブルが発生しているのか、その背景と要因は何なのか、そして、本件解雇事件とどう関わっているのかを、航空法および国際民間航空機関（ICAO：International Civil Aviation Organisation）が定めた「安全管理マニュアル」に則り、明らかにしたいと思います。

＜被告(会社)は、安全トラブル続発に対する危機感、および経営者として責任感が極めて希薄＞

被告は準備書面の中で「本件解雇以前においてもイレギュラー事例が連鎖的に発生することはあった。それらのケースにおいても、その原因は事象毎に異なるものであり、イレギュラーの連鎖が単一の理由によって発生するといった、短絡的なものではないことは、運航乗務員であれば当然認識している」と述べています。

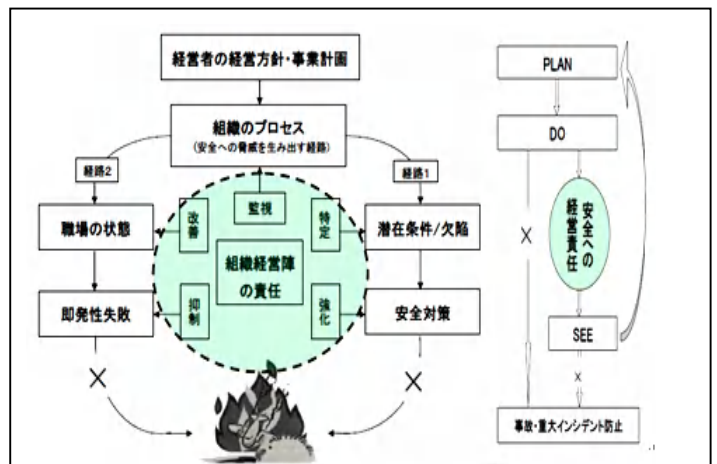
この被告の認識の問題点は、イレギュラー事例の続発を認知しているにも関わらず、その背景にある「組織的要因」への問題意識が全く見られず、その結果、現在に至っても有効な対策を何一つ示していないということです。さらに問題なのは、被告には、安全トラブル続発に対する危機感と、それを改善しようとする経営者としての責任感が極めて希薄であるということです。

今、続発する安全トラブルの最大の「組織的要因」は、本件「整理解雇」であり、「労働条件の激変・悪化」にあります。これによる「働く者たちの心身の疲弊」、将来に展望を見出せない「職場の閉塞感」であり、更には、それらを経営に訴えることすらままならない「物が言えぬ職場環境」にあるのです。

＜「安全管理のポイント」は『エラーの抑制』と『経営方針、事業計画のマイナス面』＞

制御できない自然大気の中を飛ぶ航空機は、外部の影響を受けやすく、そのため設計段階から幾重もの安全システムによって守られています。しかし、それは現代の科学を持ってしても完璧ではありません。複雑な環境下で行われる航空業務で、起こり得る全ての事象を予測することは不可能だからです。

この多重安全システムの欠陥は、普段はほとんど気付かれないまま内に潜んでいて、事故など重大な事態に至った後に初めて認識されます。この欠陥を顕在化させる引き金となるのが、「人間が犯すエラー」です。しかし、どんなに能力の高い人でもエラーを犯す可能性があり、エラーは様々な形で起きます。こうした安全科学技術と人間の能力の限界を踏まえ、最新のICAO安全管理マニュアルは、この「エラーの抑制」を、事故や重大インシ



図：事故・重大インシデント防止に対する経営責任

デントを防止する「安全管理」上の第一のポイントと位置付けています。

「安全管理」上の第二のポイントは、経営方針や事業計画の立案・決定等の組織的プロセスには必ずマイナス面が内在し、それは二つの経路で安全への脅威となる要因を徐々に形成するという点です。一つ目の経路は、設備や訓練の不備、規則逸脱の定常化という不安全要素の形成です。もう一つは、最適と言えない職場状態が、作業する人の能力発揮に直接影響し、即発性のエラーを発生させるという経路です。一連の更生手続きと経営方針に基づく組織的プロセスにより、激変したのが「職場の状態」であり、それにより「安全管理」上、重大な、「エラー発生」のリスクが高まっているのです。

< ICAO の安全管理マニュアルは、『組織的プロセスを監視』、『職場状況を改善』を明示 >

経営者の方針が安全と密接な係わりを持つことに着目し、ICAO の安全管理マニュアルは、安全に対する航空経営者の責任は、第一に組織的プロセスを監視し、潜在的な不安全要素を特定して安全対策を行うこと、第二に即発性の業務エラーを抑制するために職場状況を改善すること、と明示しています。また、こうした安全への取り組みを確立する最終的な責任は、組織運営を担う経営陣にある、としているのは極めて重要なことです。

現在の安全運航上の危機的な状況と、その原因となる職場環境の激変と悪化を招いたのは、安全管理上の最高責任者である日本航空経営であり、企業再生支援機構であり、管財人です。

被告は私達に対して、昨年 10 月から“空白のスケジュール”により一方的に乗務を取り上げ、個人面談で「希望退職」を強要しました。また、同年 11 月には管財人である弁護士や企業再生支援機構が、日本航空乗員組合の争議権投票に不当な介入を行い、職場を混乱させ、乗員と経営との信頼関係を経営自らが切り裂きました。

被告は第 2 準備書面の中で、大幅な人員削減や賃金切り下げ、各種の労働条件の切り下げなどを「解雇回避の努力」として誇らしげに列挙しています。そこには、安全を支える職場環境を急激に悪化させたという自覚も、反省も全く見られません。

今年 1 月から導入された新人事賃金制度は、いかなる理由であれ、休めばそれだけ賃金が切り下がる制度です。自己申告に基づく「安全報告制度」でさえも、トラブルに遭遇したことを報告すれば、事情聴取等で乗務を外され、賃金が下がり生活を直撃することとなります。つまりトラブルを報告することが躊躇されるという、安全の基盤を揺るがす社内状況を、被告自ら作り上げてしまったのです。また、航空身体検査基準に則り自己申告で病欠すれば、賃金が下がるだけでなく、解雇の対象にさえなりかねないという恐怖を職場に植え付けました。何より、職場環境悪化の最大の原因は本件解雇の強行であります。

本人のみならず家族の人生を破壊し、「人間の尊厳」を打ち砕き、安全を支える誇りや、モチベーション維持に逆行する施策を強行する事こそが、安全運航の妨げになる。ICAO の「安全管理マニュアル」は、今の日本航空の状況にこそ警告を発しているのです。この裁判は、日本航空の再生にあたり、安全優先の道を選ぶのか、利益優先の道を選ぶのか、空の安全に大きな影響を与える裁判なのです。

< IFALPA、ILO、ITF など世界が裁判を注目！！ >

世界 100 カ国以上 10 万人を越えるパイロットを組織する国際定期航空操縦士協会連合会 (IFALPA: International Federation of Air Line Pilots' Associations) は、昨年 11 月 12 日に国土交通大臣と厚生労働大臣宛てに、この問題の早期解決のための緊急要請を行いました。本年 4 月の年次総会でも、「日本航空が解雇を撤回し、解決に向けて関係乗員組合との交渉が確実に進む環境を整えるよう、日本政府がその機能を発揮することを求める」声明を全会一致で採択しました。世界の乗員が特に注目するのは解雇対象者の人選基準です。「身体検査上の履歴」を基準とすることは航空の安全に重大な係わりを持つこと、また「年齢」を基準とすることは差別であり人権や国際条約に反するだけでなく、安全上大きな問題である、という見解がいち早く打ち出されました。更には、組合との一切の合意がないまま、多くの労働組合役員の解雇を強行した事実については、世界の常識ではあり得ないとの見解が示されています。

この認識を踏まえ、IFALPA は本年 5 月 12 日、本件解雇が ILO 第 87 号「結社の自由・団結権保護」条約と、第 98 号「団結権・団交権保護」条約違反にあたるとして、日本航空乗員組合の主張への賛同と支持を表明する書簡を、国際労働機関 (ILO: International Labour Organisation) に送っています。

私達原告の代表も、本年 5 月 23~24 日にジュネーブの ILO 本部に赴き、今回の整理解雇に関して、日本航空乗員組合とキャビンクルーユニオンが 3 月に行った、ILO 第 87 号、第 98 号条約違反の申立てについて、迅速な解決を求めると共に、関係各部門との意見交換を行ないました。会見の中で ILO 担当者は、「本解雇問題」について、「1. 経営者は事前に誠意を持って交渉したか、代替措置を取ったか」「2. 日本の国内法に基づく解雇の定めを遵守したか」「3. ILO の国際労働基準に違反していないか」、この 3 点の基準に沿って検討すると、見解を述べています。

世界 148 カ国、組合員 450 万人以上を代表する、交通運輸労組の世界組織、国際運輸労連 (ITF: International Transport Workers' Federation) は、つい先日、6 月 21~22 日の国際的合意アライアンス会議の席で、「労働組合幹部の解雇を含む強制解雇、及び、日本における『結社の自由』に与える影響に迅速に対応するため、私達は、解雇を撤回し、人員削減が必要であれば交渉による合意によって確実に実施されるよう、日本国政府に対し、この問題に対し一刻も早い介入を求めるものである」という決議を全会一致で行っています。

このように、本解雇事件への強い関心と理解が、日本だけでなく、海外にまで急速に広がっています。それはこの問が、利用者の安全に直接関わる問題であるからです。この裁判を世界が注目しています。貴裁判所に於かれましては、早期に公正な判断を下されますことを、心からお願い申し上げます。

以上