



JAL不当解雇撤回ニュース

No417号 2014.12.24
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.jalkaikotekkai.co>

乗員の流出を止められない! 植木社長 このままではJALの発展はない

危機感のない経営者は失格

日本航空はいま、かつて経験したことのない危機に瀕しています。それはパイロットの流出が止まらない



ということです。パイロットを整理解雇した後の2011年1月から今年10月までの間に、日本航空では146名(機長67名、副操縦士79名)、グループ会社を含めると170名のパイロットが同業他社に流出しています。特に今年度に入ると機長12名、副操縦士3

名というように機長の退職が目立ってきています。

大量流出に人員不足。そして不当解雇された81名のパイロットは放置されたままです。こうした事態に危機感を持たない経営に、日航の将来を託すことはできません

JALはパイロット供給会社に変質

乗員組合・機長組合の合同年末アンケートでは、回答者の67%が「他社への転職を考えている・考えたことがある」と答えています。その理由として、「賃金などの労働条件」、「乗員を大切にしない会社の雰囲気」、「労務姿勢」を挙げ、さらに副操縦士は「機長昇格年齢の遅れ」を挙げています。今、日本航空はパイロット供給会社ともいえる有り様です。

経営破綻前にパイロットの流出問題など全くありませんでした。パイロットの養成には長い時間がかかります。副操縦士になるまで3年~4年間、機長になるまではさらに10年間の歳月を要します。パイロットの大量流出が続くなら2020年の東京五輪というビジネスチャンス日本航空は失うこととなります。

警鐘を鳴らしている 安全アドバイザーグループ

経営破綻直前の2009年12月、柳田邦男氏を座長とする安全アドバイザーグループの「新提言書」は、「守れ、安全の砦」と題して、全役職・社員のモチベーションの重要性を強調しています。そして、日本航空の社員としての誇り、意欲の減退や一体感の希薄化は、『安全の層』を薄くすることに直結すると警告しています。まさに、安全アドバイザーグループの危惧が現実の問題となっていることを植木社長は認識すべきです。



天の声(稲盛名誉会長)が なければ動かない植木社長

再建にあたって稲盛会長(当時)は社員を前に「嫌な人は辞めてもらって結構です。」と発言を繰り返しました。経営のこのような考え方は、人材流出を助長させるだけなのです。

乗員組合との経営協議会でもこの流出問題が議論されましたが、植木社長は「私は(乗員を)信じてい



る」と答えています。また、営業担当の上川専務は「どう対処していくべきかというのは、役員間で議論する必要があると思う。今、これをやると決めたものは無い」と緊張感に欠けた対応をしています。

170名のパイロットが流出しているにもかかわらず、役員会の議論にもなっていないことが明らかになり

ました。稲盛名誉会長の「お言葉」を待つような能天気な経営者は失格です。

植木社長の驚くべき発言

1985年8月12日、520名の犠牲者を出した御巢鷹山事故を「日本航空の安全の原点」として、全社員が必死になって安全運航に努力してきました。植木社長も一社員として頑張ってきたはずです。

ところが、11月11日の機長・先任組合との経営協議会で、日本航空の連続事故の背景が議論になった際に驚くような発言をしています。

【機長組合】

日本航空が、過去の多くの事故で744名の尊い命を奪ってきたことは事実ではないか？

【植木社長】

それは事実。

【機長組合】

日本航空の社長として、その事故の歴史と、その背景にある労使関係を背負っているのではないか？

【植木社長】

私は、その歴史の延長上にいるわけではない。経営破綻があって再生して、あるべき論でやっている。

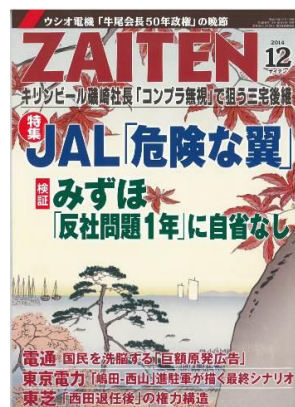
【機長組合】

日本航空という会社は法的に継承されている。その認識は認められない。



御巢鷹山事故は 日本航空の安全の原点

月刊誌「ZAITEN」2014年12月号に日本航空の特集記事があります。記事の中には、生花を抱えて



墜落事故の慰霊塔に向かう植木義晴社長の写真が挿入されています。対外的には御巢鷹山事故の反省を装い、社内的には「過去のもの」と忘れさせようとする2枚舌の経営姿勢は許されるものではありません。

植木社長の経営姿勢は、

安全問題を真剣に取り組む社員に対して「御巢鷹山事故がトラウマになっている」と安全を後回しにする

稲盛名誉会長発言と同じ立場に立ったものです。「最小の費用で最大の収入(売上)」を標榜する経営理念によって、今の職場は、人が足り無い、時間が無い、部品も無いの「ナイナイづくし」の状況となっています。

日本航空の安全の原点、御巢鷹山事故の教訓を風化させてはなりません。植木社長は、自分の頭で考えて、安全最優先を貫くとともに、不当解雇撤回と労使関係の改善を図るべきです。

守れ、安全の砦

安全アドバイザーグループの新提言から

- 航空輸送に携わる企業は、どんな危機に陥ろうと、航空の安全、乗客の安全だけは守り抜かなければならない責務を担っている。その点一般企業と決定的に違うところである。安全の砦だけは、絶対に守り抜かなければならないのである。
- 今呼びかけたいことを一言で表すなら、「守れ、安全の砦」ということです。航空輸送における安全は航空会社の至上命題であり、いかなる経営危機のもとにおいても揺るぎないものにしなければなりません。そのためには、全役員・社員一人ひとりが「自分は何をなすべきか」「自分にできることは何か」という課題に向けて、強いモチベーションを持っていただきたいということです。
- 今回の職場訪問において、現場のひたむきな努力とモラルの高さが、日本航空を支えていることを改めて実感した。安全を保ち、利益を上げるのは現場である。航空機は、すべての現場があってはじめて運航できる。
- 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、相対的に見ると、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。