

	日本航空機長組合	日本航空先任機関士組	日本航空乗員組合
TEL	03-5756-3909	合	03-5756-9251
FAX	03-5756-0226	03-5756-3074	03-5757-0279
Mail	contact-hp2004@jalcrew.jp	03-5756-0226	jfu@jalcrew.jp
		feunion@coral.broba.cc	

国土交通省よりの「事業改善命令」等に関する JJ4 乗組の見解

3月17日、国土交通大臣より日本航空インターナショナル（JALI）に対して「事業改善命令」が、また日本航空ジャパン（JALJ）および持株会社日本航空（JALS）に対して「警告」が発出されました。

言うまでもなく航空会社の社会的使命は利用者・国民に安全な運航を提供することです。私たちは日常運航の最終責任を担う運航乗務員として、監督官庁からかかる重大な指摘を受けたことを真摯に受け止める必要があります。そして JJ グループ全社員とともに安全性・公共性を最大の使命とする航空労働者として一連の不具合事例を真剣に受け止め、互いに安全意識の向上に努めると共に、今一度自らの業務を振り返り、日々の業務を遂行する必要があります。

事業改善命令等の内容

今回の「事業改善命令」は、JALI に対し「1021 便において非常脱出扉のドア操作手順（ドアモードの変更）が適切に行われず、航空法及び関連規定に違反して運航を行ったことは極めて遺憾である」と指摘し、また「先日来ボーイング 747 貨物機の主脚部品の誤使用事案、仁川国際空港において管制指示誤認事案を相次いで発生させているところである」と度重なる事案の発生を挙げ、「今後、かかる事態の再発防止と運航安全の確保を図るために、下記事項について速やかに措置を講ずるよう、航空法第 112 条の規定に基づき、運航規程及び整備規程の変更を含め、必要な改善を行うよう命令する」として、具体的に以下の 3 項目の措置とその実施状況の報告を求めています。

- ・ 原因究明を徹底し、関係全組織で安全点検を徹底すること
- ・ 安全組織体制を見直し、安全に影響する事象が報告され、遅滞なく対策が講じられるよう再徹底すること
- ・ 安全業務に従事する者及び監督者に、法令・規定類の再教育を行い、安全意識を再徹底すること

また「警告」では、JALJ に対し新千歳空港での離陸に際して発生した管制指示誤認案件が指摘され、JALS に対しては管理・監督の責任が指摘されています。

今回の国土交通省の指摘内容は、航空会社にとっては常日頃から適切に行われるべき当然のことです。しかし、それらの指摘は「現場がたるんでいる」「ちゃんと報

告せよ」「監督者は何をしているのか」等々、現場をいたずらに叱咤し綱紀肅正に走るだけのもので、「当然のことが、なぜ日本航空では実行されなかったのか」との視点が欠落しており、監督官庁の指導監督責任を十分果たしているとは言えないでしょう。

また、非常脱出扉のドア操作手順の問題と管制指示誤認の問題は「手順の変更や工夫などで防ぎうるヒューマンファクター的なエラー事例」ですが、貨物機の主脚部品の誤使用は明らかな「組織の安全意識欠落により発生した事例」です。これらが同列に論議されることは極めて不適切です。

一連の問題の背景と現場部門の組織の責任

JAL グループでは、これまで利益最優先主義を背景とした合理化策が押し進められ、安全性に大きな影響を及ぼすコスト削減施策が行われて来ています。そして現場の切実な声が組織に無視され、経営トップに届かない、届いても改善されない状況が続いています。今回の一連の問題の背景にある経営トップの責任に加え、現場部門の組織にも現状を真摯に捉えて改めるべき点が多数あります。

・整備の現場

整備部門では「分社化・委託化」方針により、ベテラン整備士が整備現場以外への転出を迫られ、人手不足の中で過酷な勤務が強いられています。さらに関連会社の整備士は劣悪賃金で働かされています。また海外委託整備による重大なミスも発生しています。その結果、整備の不具合事例が絶えません。今回のような「作業量との兼ね合いで規定を勝手に解釈」したり「規定違反を見て見ぬふり」をする事例も、経営施策により起こるべくして起こってしまったと言えます。組合の追及により、整備本部の責任者は「このままで良いとは思っていない」と答えており、まさに状況を認識していながら対応を躊躇していた狭間で今回の事例が発生したと言えます。整備の現場に元気と希望を与え、乗員・乗客に信頼される自社整備の体制を確立することが整備本部の組織の責任です。

・客室の現場

客室部門では過剰なセールス合戦やサービス偏重主義、度重なるマニュアル変更などにより、本来あるべき保安要員としての役割が軽視されている状況となっています。問題が発生すると客室本部は、言葉だけでは「規定遵守」と言いながら、編成人数や業務量の見直しは行わず、全てを個々の乗務員の責任に転嫁して来ました。今回の事例は、JAL 客室本部が経営トップから与えられた人件費削減目標や機内販売の利益目標を達成することに汲々とし、JALF10 幹部とその出身者である職制が乗客と乗務員の安全を無視してきたことのツケが回ってきたことに他なりません。客室本部は組織としての責任を明らかにし、利益優先・組合対策優先の方針を抜本的に改め、安全優先・現場重視の運営をおこなうべきです。

・運航の現場

運航部門でも、組織の問題に起因する運航上の不具合が多数報告されています。安全運航に自由闊達な運航乗務員の存在が欠かせないことは世界的な常識です。そのために各国で CRM (クルー リソース マネージメント) 等が実施されてきました。今回の事例

も未だ事実関係は完全に把握し尽くされてはいませんが、「現場の声を聞き、組織がきちんと機能することで防ぎうる、ヒューマンファクター的なエラー事例」と捉え、その方向での対策こそが取られるべきです。監督官庁から求められていると言われる「マニュアルの厳格化」や「全乗員へのミーティングでの注意喚起」や「職制によるライン運航の点検」で解決する問題ではありません。個人への責任追及、責任転嫁に偏りやすい航空局の指摘等に過剰反応し、運航の現場を萎縮させることは厳に戒めるべきです。

123 便事故の反省は生かされたのか

日本航空は過去、520名の犠牲者を出した1985年の123便事故など、多数の連続事故を経験しています。その背景には営利を追求するあまり現場の声を聞かない経営の姿勢や、「もの言う組合」を敵視する分裂労務政策があり、事故のたびにその経営姿勢が世間から厳しく批判されました。123便事故の直後に経営陣が一新され、「絶対安全の確立」「労使関係の安定・融和」「公正明朗な人事」「現場第一主義」などの最高経営会議経営方針が策定されました。しかし1993年以降経営は再度方針を逆戻りさせ、運航現場の反対を押し切り、勤務協定を破棄して勤務を改悪し、一方的に賃金切り下げるなどの構造改革諸施策を強行しました。その結果、現場のモラルやモチベーションに悪影響を及ぼし、労使関係も悪化の一途をたどり、現在、会社と社員の間の裁判で4件もの会社側敗訴が続いている状況です。

さらに現場のモラルやモチベーションの低下に追い討ちをかけたのが、現在JALグループで進行している「JAL-JAS統合(04年実施)」「JALS-JALI-JALJの1社化(06年度までに予定)」という矢継ぎ早な企業再編、コスト・雇用切り下げ施策です。これにより現場は、雇用や労働条件への不安という強いストレスの中での業務を強いられています。今回の連続した事例もこの「現場無視」の経営施策の流れの中で発生したことは明白です。

JALS・JALI・JALJ経営のトップは猛省を

ICAOの事故防止マニュアルを引き合いに出すまでもなく、航空会社の安全の度合いは「経営者が安全をどれだけ真剣に考えているか」と云われています。2004年後半より、社内外には現経営すなわち兼子CEO体制を批判する文書やスキャンダルを暴く怪文書が飛び交っています。経営の方針や施策は役員会で堂々と論議されるべきであって、こうした水面下の駆け引きに精力を費やし、現場をそっちのけにして経営内部で権力争いが行われていることに怒りを禁じ得ません。

一方、経営が発表した05-07中期計画は、07年度には連結で1,000億円もの営業利益を目論むもので、その中でしきりに強調されているのは「コスト削減」「1社化による人件費削減」など、より一層社員に痛みを強いる施策です。すなわち今回の一連の事象は、経営が現場から遊離して権力闘争に明け暮れ、現場に痛みを強いることに狂奔している中で発生したものです。経営者が結果責任を取ることは社会通念から当然のことですが、それに加えて経営は事態を率直に反省し、今回の一連の事象の背景にある誤った施策を改める責任があります。

乗員の組合として、私たち JJ4 乗組のなすべきことは

私たちは現場の声を直接把握できる労働組合として、経営にきちんと「現在の経営姿勢を抜本的に改めよ」と指摘し、安全性に多大な影響を及ぼす諸施策の転換を行わせるなど、経営に対する健全なチェック機能を果たすべき責任があります。

私たち JJ4 乗組は、JALS・JALI・JALJ の経営のトップが、早急に以下の対策を行うことを要求します。

記

1. 現場職員の声が聞き届けられない現経営姿勢を改め、現場から不具合が上がった場合に、スピーディーに改善される抜本的組織改革および施策を講ずること。
2. 整備の現場での人員削減など、安全性に直接影響を及ぼす合理化を見直すこと。
3. 派遣・契約制客室乗務員など、現場のチームワークを低下させ安全性に影響を与える施策を再考すること。
4. 安全性に問題があるとして東京地裁・東京高裁で下された判決に従い、その内容を踏まえた運航乗務員の勤務協定を早急に締結すること。また、この裁判の引き金となった 93 年の一方的協定破棄を反省し、二度と繰り返さない旨、社会に明らかにすること。
5. 過去に物言えぬ職場を生み出し、連続事故の要因となった分裂労務政策を永久に放棄し、組合の敵視や組合分裂工作をただちに止め、経営と従業員が安全に向け建設的に話し合いが出来る環境を構築すべく対策を講ずること。
6. 安全性に絶対不可欠な労使の信頼関係を促進するため、問題解決にあたっては、労使の建設的な話し合いで結論を見出すとの方針を再確認すること。

私たちは、以上の見解と要求に基づき、利用者・国民の皆さまに安全な運航を提供するために、今後最大限の力と知恵を結集し、経営施策の変更を求めて行きます。

幅広いご理解とご支援をお願いします。

以上

2005 年 3 月 23 日

JJ4 乗組

日本航空機長組合・前任航空機関士組合・乗員組合

日本航空ジャパン乗員組合