

安全を最優先の航空法を守ってこそ真の再建 ～物が言えない職場では安全を担保できない～

4月18日に行われたJAL不当解雇撤回裁判(原告乗員74名)における山口宏弥団長の意見陳述を紹介します。

私は1972年に日本航空に入社いたしました。セカンドオフィサー、副操縦士の乗務を経て、1991年からは機長として19年間乗務してきました。ところが、昨年10月から一切の乗務を外され、定年まで1年2ヶ月を残して、昨年12月31日に解雇されました。マラソンに例えればゴールを目前に、競技の中止を命ぜられたような思いです。

安全よりも利益第一主義の再建計画

日本航空は、政府の指導で、企業再生支援機構の全



面的な支援の下、「会社更生法」により更生計画が進められてきました。

一般に民間企業の再建で財務基盤が最も重視されることは理解できます。しかし、公共交通機関である日本航空は、会社更生法や企業再生支援機構法下にあっても、運航を続けながらの再建であり、輸送の安全性と公共性を担保するため、航空法に基づいて再建されるべきです。ところが、再建計画は、利益第一主義、儲け優先で進められているのが現状です。

安全優先の航空法無視の管財人発言

この4月1日に監査役に就任した片山英二管財人は、陳述書の中で「安全かつ安定的な運航を確保しこれを維持するためには、それを可能とする健全な収益基盤を確立する必要がある」と述べています。つまり輸送の安全の確保は採算性・企業の収益力のバランスで決まると言張っているわけです。運航の安全は日本航空の存立基盤です。航空法は第1条で「輸送の安全の確保」を定義しています。これは2005年の日本航空の安全トラブルなどを契機に、2006年10月に条文に盛り込まれました。また同法103条では「航空運送事業者は、輸送の安全の確保が最も重要であることを自覚し、絶えず輸送の安全性の向上に努めなければならない」と明記されています。片山管財人は法律家ですが、明らかに安全を最優先する航空法に反

する主張をしています。

企業理念から消えてしまった「安全」

稻盛会長も同様です。稻盛会長の発言から、公共交通機関は、安全確保が最優先課題であり、航空運送事業が航空法や航空法施行規則などの許可・認可・監督・監査の下に置かれている、との認識を感じ取ることができません。稻盛会長は、今年1月、毎日新聞社のインタビューの中で「1年前は企業経営を分かっていない経営幹部が大半で『安全が第一で利益は二の次』と言う人すらいた」と平然と安全第一を批判しています。この儲け優先の経営トップの考え方は、現在の日本航空の企業理念にもはっきりと表れています。1985年の御巣鷹山事故後、企業理念とされた「絶対安全の確立」という言葉は消え、今年1月には「安全」という言葉も企業理念から消えてしまいました。

大震災後も公共性より「儲け優先」の経営

公共性の問題はどうでしょうか。不採算路線からの撤退を理由に日本航空は国内線で39路線から撤退しました。航空が住民の足としての役割を果たしてきた地方路線や離島路線などは影響を受けることになりました。儲け優先の経営姿勢は東日本大震災時の対応でも顕著に現れました。日本航空は、ホームページで「東北地方の早期復興・支援のため、持てる資源を東北地方に集中させ、臨時便の設定を行いました」と発信しました。しかし例えば、3月24日には24便、25日には32便の臨時便を設定しましたが、その陰で、同じ日に同数の定期便を欠航させるという事態になってしまいました。しかも、臨時便に使用しない大型機材の定期便さえも欠航させてきました。これは、災害復興支援を理由に收支減便をしたと言われても仕方ありません。当時、全日空が臨時便を設定しても、定期便のほとんどが通常通り運航されていたのとは対照的でした。これは、機材繰りだけの問題ではなく、現場に人員削減の影響などがでている結果でもあります。

経験軽視と人権意識の貧困さが露呈

日本航空では、この1年間にグループ社員の3分の1にあたる16,000人の人員削減が行われてきました。そのやり方は、まるで製造業の工場閉鎖のような手法です。パイ

ロットの養成などは継続性が必要ですが、訓練所は閉鎖され、機長養成も中断したままで。現役の若いパイロットが、日本航空に見切りをつけ、他社の就職試験を受けています。現場のパイロットの士気に影響が出てきています。パイロットには、技量・知識・経験が求められています。これは世界中のパイロットの常識ですが、日本航空には55歳以上の機長と48歳以上の副操縦士はいなくなりました。このような航空会社が世界中のどこにあるのでしょうか。経験を軽視することは、パイロットの仕事そのものを軽んじるにとどまらず、経営自ら安全運航の質の低下を容認することに他なりません。また、病欠や年齢による人選基準などは、我が國の人権意識の「貧困さと後進性」を世界中に晒すことになりました。

安全を脅かす自由にモノが言えない職場

私が入社した1972年にはニューデリー事故とモスクワ事故、1977年にはアンカレッジ貨物機事故とクアラルンプール事故、1982年には羽田沖事故、1985年には御巣鷹山事故が発生しました。これらの事故の原因は異なりますが、共通していたのは「自由にモノが言えない職場」でした。航空運送事業は労働集約型産業です。人間の関わり方が商品、つまり運航の安全のレベルに大きな影響を与えます。「再建に向けて働きたい」との希望を持っていた社員が、病欠や年齢を理由に解雇されるような会社で、社員が雇用不安もなく、自由闊達な雰囲気の中で働くことができるのでしょうか。整理解雇が現場で働く社員に与えた心理的影響は計り知れません。現に、整理解雇問題が職場の話題となった昨年の9月以降、日本航空の旅客で負傷者がいる事例など、10件ものイレギュラー運航が相次いでいます。結果、2月18日には、運航乗員部長が「外部から安全運航体制に疑問を抱かれても仕方がない状況」との認識を示し、現場に「イレギュラー運航を断ち切ろう」と呼びかける通達を発信しています。そうした中、2月23日から3月31日までの間、国土交通省の立ち入り調査も行われました。これは、行政も日本航空の運航の安全に懸念を持っている証と言えます。

必要のない解雇だと会長が認めている

今回の整理解雇は極めて無謀なものです。人員削減についても、目標の1,520名に対して、11月末の段階で1,696名に達していました。また、更生計画の2010年度の連結営業利益目標641億円に対して、1,460億円もの利益を計上するなど利益計画も人員削減も目標をすでに達成していました。信じられないのは、昨年11月30日の記者会見で、大西社長が「現在、整理解雇の4要件に我々は合致させるように、いま努力している最中です」と説明しているながら、その9日後に解雇通知を発していることです。また、整理解雇後の2月8日には、稻盛会長が

「160名を残すことが経営上不可能かと言えばそうではない」と記者会見で発言していることです。つまり整理解雇4要件も満たさず、必要性のない解雇であると経営自身が認めているわけです。また、2010年度末の3月31日には、社員に生活調整金との名目で1.15カ月+2万円の一時金が支払われました。こうして見ると、目的を持った整理解雇方針が先に決まっていたとしか思えません。

原告の私たちも破綻以来、懸命に再生に協力してきました。しかし解雇された現在では、生活設計が破綻し、困窮していることも訴えたいと思います。日本航空のこのような無謀な解雇が法的に認められるなら、日本の雇用は破壊され、経済だけでなく、社会不安も拡がることになるでしょう。

破綻後も変わらない経営の違法体质

日本航空では、1965年の乗員組合役員4名の不当解雇事件以来、労働裁判や不当労働行為事件が絶えません。乗員の勤務協定破棄の裁判や長時間乗務手当不払い裁判など、いずれの事件も悉く会社主張は退けられました。最近でも客室乗務員の「監視ファイル」事件で、会社は人権蹂躪を認めざるを得ず、原告の勝訴が確定しました。

私は、今回の経営破綻が、裁判所の管財人の下で再建が進められていることから、これまでの日本航空経営の違法体质は改められるものと期待しておりました。ところが、昨年11月には企業再生支援機構が組合の方針へ介入するという不当労働行為事件があり、次に無謀な整理解雇へと進みました。最近、社内で社員の意識改革が強調されていますが、改革すべきは経営者の意識です。

裁判所は賢明な判断を

いま、我が国は東日本大震災と原発事故で、国難と言われているような状況です。私たちは、国民の一人として、これまでの経験を生かし、航空輸送事業を通して災害復興支援にも力を注ぎたいと考えています。貴裁判所に置かれましては、法の番人として、後世に禍根を残さぬよう賢明な判断を下されますようお願い申し上げます。

山口さんのプロフィール

1952年2月4日生まれ

1972年4月16日日本航空入社

1975年DC-8セカンドオフィサー

1981年DC-8副操縦士

1985年B747副操縦士

1991年B747機長

1994年MD-11機長

2004年B777機長

2010年12月31日 総飛行時間13,260時間