

安全を蝕む利益第1主義・ベテランの排除 乗員の誰もが納得していない病欠による切り捨て

5月23日に行われたJAL不当解雇撤回裁判(パイロット)第3回口頭弁論での、鎌倉俊広機長の意見陳述を紹介します。(見出しは編集部)

「査察機長」の指名からたった3ヵ月後に解雇



私は、1979年に日本航空に入社して以来、運航乗務員として約30年、そのうち機長として約15年、機長昇格訓練などさまざまな訓練を担当する「教官機長」として約10年間乗務しました。そして、経営破綻後の昨年5月、国に代わって機長資格の審査などを行なう「査察機長」の指名を、会社から受

け、その国家資格を9月に取得したのですが、その直後に仕事を外され、3ヵ月後の大晦日に整理解雇されました。

乗員の誰もが納得しない病欠等の基準

整理解雇された81名の運航乗務員は、「傷病による基準」または「年齢による基準」によって人選されました。私は、「身体上の理由で乗務できない便がある」という「乗務制限」が理由で、「傷病基準」に該当するとして解雇されましたが、実際には、ほとんど「有名無実」の乗務制限で、遜色なく乗務していました。傷病基準によって解雇された運航乗務員は、事情はそれぞれ異なりますが、いずれも、「理不尽」としか言いようのない状況の下で解雇されています。

傷病基準に該当する者は、「貢献度が低い」と評価されて解雇されました。しかし、そのほとんどが、時差、徹夜、長時間、そして不規則勤務など、乗務員特有の勤務と密接に関連すると思われる病気や労働災害などです。長年にわたり懸命に仕事に励んできたからこそ発症したのであり、不摂生とは全く無縁のものなのです。にもかかわらず「貢献度が低い」と評して解雇することに合理性があるとは思えません。

私たちが乗務するためには、航空法に定められた厳しい身体条件をクリアしなければなりません。このため、運航

乗務員の場合、乗務以外なら支障なく働けるのにもかかわらず「欠勤」せざるを得ない、という状況がしばしば発生します。これは、法律が、安全を脅かす可能性を否定できない様々な身体的不具合について、個別事情などは考慮せず、一律に「乗務禁止」としているからです。私たち運航乗務員は、「乗務できる」と感じながらも、「決まりだから仕方がない」と、自らの思いとは裏腹に「欠勤」せざるを得ない場合が、実に多いのです。このような状況にある同僚が「早く乗務に復帰したい」と訴えるのを、私たちはよく耳にしますが、そんな時、誰もが、「明日は我が身」と感じるのです。このような「特殊」ともいえる運航乗務員の病欠欠勤等を解雇理由とすることを、運航乗務員は、誰一人として納得していません。

安全支えた「病欠の不利益」の緩和制度

1982年2月9日、福岡発の日航機が、羽田空港着陸寸前に墜落し、24名の方が亡くなるという痛ましい事故が起きました。事故調査報告書によれば、当該事故の直接の原因は、「機長の身体的変調による異常操縦」でした。さまざまな物議を醸したこの前代未聞の航空事故は、改めて、運航乗務員の健康状態が安全に直結する重大事であることを世に示しました。

耳目を集めたこの事故をきっかけに、政府は、「運航乗務員の心身に起因する事故の未然防止」を目的に、航空身体検査と企業の健康管理の充実などの施策を進めました。これらが十分に機能するためには、運航乗務員による適切な自己申告が不可欠でした。そのような事情を踏まえ、当時、当局は、航空会社に対し、運航乗務員・医師・企業の三位一体となった協力関係を形成して、安全確保を図る措置を講ずるよう求めました。

以降30年近く、運航乗務員の心身に起因する事故は発生していません。これは、その間、これらの安全対策が機能してきたことを示すといえますが、その背景には、運航乗務員の高い安全意識とともに、それらを支える環境を整えてきた企業の努力もあったといえます。病欠欠勤などによる不利益を緩和する社内制度は、その柱の一つでした。もし、この

ような環境になかったならば、運航乗務員の自己申告を前提とする航空身体検査を始めとする安全対策は、十分に機能しませんでした。

しかし、このような経緯も省みず、被告は今般、病気欠勤者などに対して、「解雇」という甚大な不利益を与えたのです。この出来事により、「躊躇なく自己申告できる」という職場環境は、明らかに、そして大きく変貌しました。

病欠等の基準は事故の教訓葬り去るもの

2011年2月15日の労使懇談会の席上、『自己申告しにくい』『無理して飛ぶ』という環境になったのでは」との労働組合の問いに対し、執行役員である運航本部長は、「そう認識している」と答えています。これは、「病気欠勤などを理由に整理解雇したことが、安全上好ましくない状況を招いた」という事実を、運航部門の最高責任者が認めた、ということに他なりません。

日本の運航乗務員の90%以上を組織する日本乗員組合連絡会議、そして、世界100カ国以上の運航乗務員10万人以上を組織する国際定期航空操縦士協会連合会は、この問題について、いち早く、「安全を脅かす」と声を上げました。世界のパイロットがこぞって反対し、そして、運航部門の責任者も「安全上の問題」を認めたこの施策は、自社で発生した事故の貴重な教訓を葬り、国民の望む安全・安心の航空会社としての再生に背を向けるものです。

年齢基準は国際基準にも反する人権無視

更に被告は、年齢基準を設けて、55歳以上の機長、48歳以上の副操縦士を整理解雇しました。このような解雇は、米国や欧州など多くの国々では、「年齢による差別」として禁止されています。被告は、これについて、「他国の事情は別」と反論しています。そもそも、「差別」とは人権尊重の対極にある状態であり、その人権尊重は、航空会社にとって存立基盤にもかかわる重要事項です。もとより、人権を軽視するような航空会社に命を預ける人などいないでしょう。ところが、被告は、あたかも、「他国は人権を尊重するが日本は違う」とでもいわんばかりです。このような人権軽視ともいえる姿勢は、安全を軽視する経営姿勢にもつながっています。

被告は、高年齢者を解雇する理由について、「定年までの期間が少なく将来の貢献度が低いから」と説明していますが、これまでの長年の貢献を無視し、高年齢者を厄介者扱いするような理不尽な説明に、私たちは、ただ、あきれるばかりです。

13年間にわたり副操縦士として貢献し、やっと掴んだ機長昇格のチャンスで、1年におよぶ厳しい訓練の末に昇格目前だった副操縦士が、48歳以上という「年齢基準」で整理解雇されましたが、機長に昇格していれば、55歳以上という年

齢基準の対象外となり、解雇されることはありませんでした。この例が示すように、この年齢基準は、極めて理不尽です。

ベテランの排除が安全をおびやかす

整理解雇の「年齢基準」が安全に与える影響は重大です。55歳以上の機長、48歳以上の副操縦士が職場から姿を消し、経験豊富なベテランが一掃されたともいえる日本航空には、他社では「安全の要」となっているようなベテラン、すなわち、「ハドソン川の奇跡」と賞賛されたサレンバーガー機長（当時57歳）やスカイルズ副操縦士（当時49歳）のようなベテランが乗務するフライトは、存在しないのです。

多くの「ベテラン」が職場から姿を消したことによって、安全の維持向上に欠かせない「技術や知識などの継承」が滞ってしまったといえます。経験を積んだベテランは、定年までにそれらを伝承して去っていきます。しかし、被告においては、500名を超えるベテランパイロットが職場から突如として姿を消し、その経験から汲むべき貴重な教訓などの多くが、継承されずに社外に散逸してしまったのです。

また、解雇され、あるいは退職した運航乗務員は、職制管理職などと同年代、あるいはその先輩にあたり、会社に忌憚なく苦言を呈することができる運航乗務員たちでもありました。その者たちが職場から一掃され、安全に欠かせない「自由闊達で、ものが言える職場」は、大きく後退したといえます。安全を脅かす施策が、次から次へと有無を言わさず実施されていく現状に対して、職場からは、「ものが言えない職場だ」と、安全を危惧する声が、今、労働組合などに寄せられています。

以上のように、本件整理解雇の人選基準は、人権や人道に反し、合理性のかけらもなく、そして、何よりも安全を脅かすものです。

安全を蝕む「利益第一主義」 公正な判決で安全の回復・向上を

代表取締役の稲盛会長は、5月16日発行の日経ビジネス誌で、「利益を出して余裕がなければ安全を担保できるわけがない」と発言しています。しかし、私たちパイロットは、安全第一に反する「利益第一」ともいえるこうした考え方が、公共交通機関の安全を損なうことを、身をもって知っています。

「安全第一」の経営こそが、国民の交通権を守ることであり、経営再建と健全な企業発展の要です。

貴裁判所におかれましては、このような「安全を蝕む」状況が一刻も早く是正され、航空の安全が速やかに回復向上されるよう、公正なご判断をお願いを申し上げます。