

# JAL123便 御巣鷹の事故から 40 年！

連続事故の教訓は生かされているか？  
分断と差別の歴史、そして今



JAL 被解雇者労働組合 (JHU)

2025 年 10 月



## 目 次

連続する事故の中で起こった JAL123 便事故(シリーズ1)……………1
「分断と差別の労務政策」に晒される運航乗務員の職場(シリーズ2)…2
疑問だらけの 123 便事故報告書(シリーズ3)……………3
客室乗務員の権利向上の闘いと「分断と差別」の労務政策(シリーズ 4)·4
事故後も続いた異常な労務姿勢(シリーズ 5)……………5
副題:遺族まで分断した日航経営(遺族を使って組合介入)
放漫経営そして経営破綻(シリーズ 6)……………6
165 名の不当解雇と 15 年目の争議(シリーズ 7)……………7
副題:今も変わらない JAL の異常な労務姿勢
「いつか来た道」を繰り返さないために(シリーズ 8)……………8
副題:立ち返れ、123 便事故後に掲げた経営方針に
日本航空で起こった主な事故・(シリーズ 9)……………9
<声明> JAL 123 便事故から 40 年にあたって ………………10
～日本航空は負の歴史を繰り返してはならない～

このパンフレットは、1985 年 8 月 12 日に発生した日本航空(JAL)123 便事故から 40 年の節目に、JAL被解雇者労働組合(JHU)が、日本航空の労務政策の特徴と現場労働者の状況をシリーズでまとめたものです。



## 連續する事故の中で起こったJAL123便事故

1985年8月12日、羽田発大阪行の日本航空123便が群馬県の御巣鷹の尾根に墜落、520名の犠牲者を出した事故から40年の歳月が流れました。改めて亡くなられた方々のご冥福をお祈りいたします。

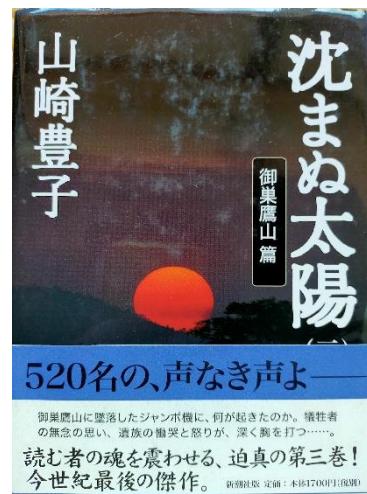
JAL123便事故は1972年6月のニューデリー事故(86名死亡)、11月のモスクワ事故(62名死亡)、1977年1月のアンカレッジ貨物機事故(5名死亡)、9月のクアラルンプール事故(34名死亡)、1982年2月の羽田沖墜落事故(24名死亡)と日本航空で死亡事故が相次ぐ中で発生した大事故でした。1972年の連続事故以来、乗客・乗員731名の尊い命が失われています。

何故、JALに事故が多発するのか？事故調査は原因を究明して同種事故の再発防止を目的としています。しかし、事故調査は事故に至る直接原因を究明しても、事故に至る背景を調べて再発防止を求めることがありません。そこで重要なのが労働組合の役割です。

乗務員の編成数や長時間労働、職場の雰囲気なども安全と無関係ではありません。JALはモノ言う社員、職場の声で取り組む労働組合を常に敵視してきました。

ジェット機の導入で航空が儲かる産業となった1965年4月、JALは前年の指名ストライキを理由に乗員組合三役ら4名を懲戒解雇しました（1972年の連続事故を受け1973年に解雇撤回）。そして、1970年にはジャンボ機の導入を契機に、機長を組合から脱退させ、世界に例のない「機長全員管理職制度」を導入しました。また、客室の職場では1975年に客室乗務員組合を分裂させ、昇格差別をテコに会社の意を受けた第2組合を育成してきました。

山崎豊子さん的小説「沈まぬ太陽」がベストセラーとなりましたが、この作品が「週刊新潮」に連載されると、JALは同誌を機内搭載から外しました。また、2009年には「沈まぬ太陽」の映画化を問題視して、角川映画と東宝、原作者の山崎豊子さんに対して「当社と個人のイメージを著しく傷つける」と警告文を発出しています。社内外から一切の批判を許さない経営体質こそ、「JALの体質」であり「事故を生む体質」でもありました。



## 「分断と差別の労務政策」に晒される運航乗務員の職場

1960 年代から航空産業がジェット化と大型化で儲かる産業に変貌する中、1970 年には大量空輸時代の象徴としてジャンボ機が導入されました。そして事業拡大とともに強化されてきたのが労働組合の弱体化を狙った「分断と差別の労務政策」でした。

パイロットの職場では技量管理に名を借りた労務管理が強められました。特に機長昇格訓練は「忍の一字の 2 年間」と言われました。機長昇格の為の役員面接などは、「嘘つき大会」とまで言われてきました。会社は、機長昇格訓練は機長に経営者意識を持たせる訓練と位置づけていました。

また、副操縦士は日常のフライトで、同乗する機長から 22 項目に亘って 4 段階の評価などを受けながら仕事をする時期もありました。評価する者と評価される者が操縦室内で仕事をする訳ですから、コミュニケーションに問題が起こるのは当然の事です。

1977 年 9 月に発生した JAL クアラルンプール事故は、当時の操縦室の実態を象徴するような事故でした。当時、第 1 次オイルショックで燃油費が高騰、搭載燃料の削減が求められていました。羽田から香港を経由してクアラルンプール空港に向かっていた JAL 機は、悪天候のために最低安全飛行高度で上空待機していましたが、残存燃料を考慮して、機長が規定違反と知りながら「もう少し降下してみようか」と副操縦士と航空機関士に問い合わせました。しかし、二人からの反応はなく、最低安全高度以下に降下した機体はゴム園に墜落しました。この事故でマレーシアの事故調査委員会は、操縦室のコミュニケーションに疑問を投げかけました。

また、1983 年 4 月の出来事でした。1972 年に中国との国交が回復、JAL は北京線に就航し、台湾路線は子会社の「日本アジア航空」に引き継がれました。そして、運航乗務員は組合員が 1 年間の出向協定で乗務していました。ある日、乗員ミーティングに日本アジア航空の専務が入って来て、いきなり「会社はブタに餌をやっている。ブタがストをした。1 年を超えてアジア航空に在籍したい人は、山口副委員長を殺せばいい。中学生にバットで殺してもらえばいい」と暴言を吐いたのでした。



クアラルンプール事故機と同型のDC8

## 疑問だらけの123便事故調査報告書

123便事故が発生したのは伊豆半島沖の相模湾上空で、墜落したのが御巣鷹の山中でした。B747型機は長距離用に製造されました、事故機は離着陸の多い日本の国内線向けに製造された機体でした。

事故の2年後に事故調査報告書が公表されました。その内容は「事故原因は後部圧力隔壁の破壊により急減圧が発生し尾翼が破壊された。事故機が7年前に大阪で尻もち事故を起こした時に、圧力隔壁の修復で整備にミスがあったためである」と言いました。しかし、事故機に旅客として搭乗していた客室乗務員の落合由美さんら4名の生存者の「証言」や「音声記録」「飛行記録」などから、事故調査報告書には矛盾点や疑問点が多く、定期航空のパイロットで組織する日本乗員組合連絡会議や航空安全会議などが「圧力隔壁の破壊による急減圧はなかった」と反論しています。

事故発生後の経過を辿ると、8月14日に米国事故調査団10名(ボーイング社員を含む)が現地入りし、8月15日には航空局がB747型機の垂直尾翼に疑いの目を向け総点検を指示、8月23日までの点検結果で、41機中23機から尾翼の付け根に亀裂やボルトの破損が見つかりました。ところが8月16日には、フライトレコーダーなどの解析もないままに事故調査委員会の八田桂三委員長が記者会見で「事故原因は圧力隔壁の破壊」という仮説を発表、事故機だけの固有の問題との流れができました。

事故原因や調査に疑問が出される理由に事故現場の搜索があります。事故発生時の相模湾での落下物の搜索は3日間だけで、本格的な事故調査は11月になってからでした。また、墜落地点の特定が二転三転したという問題もあります。そのために墜落後12時間も経過した後にようやく生存者4名が救出されました。

事故調査は客観的事実に基づき、科学的かつ論理的であるべきです。原因関係者の航空機メーカーの関与などがあつてはなりません。事故から40年、ミサイル衝突説や自衛隊員が火炎放射機で現場を焼き払ったなどの噂が流布される原因も123便事故の調査に問題があったからです。

JAL123便事故 墜落現場



## 客室乗務員の権利向上の闘いと「分断と差別」の労務政策

客室乗務員の職場では、1970 年代の連続事故で多くの乗客や若い仲間を失った痛苦の経験から「会社の言いなりでは命は守れない」と、客乗組合がそれまでの御用組合体質を改めて 1974 年に初めてスト権を確立しました。これに対して、会社側は 1975 年に新たな組合(第 2 組合)を設立させて職場の分断を図りました。

客乗組合は女性客室乗務員の結婚後乗務を実現、1979 年には妊娠退職制・若年定年制の撤廃など多くの権利を勝ち取りました。一方、会社は入社後の「地上研修制度」で、新入客室乗務員を丸抱えで第 2 組合へ加入させるなど攻撃を強めました。組合別の教官配置やグループ配置、組合所属による昇給・昇格の差別なども行われました。これに対して、客乗組合は労働委員会や裁判で数々の勝利命令や判決を勝ち取りました。1994 年には「契約制客室乗務員」の導入やニューヨーク直行便の勤務問題が取り組まれました。専門性や経験を無視する政策や長時間労働の闘いは「空の安全」を守る闘いでもありました。

123 便事故前年の 1984 年、JAL は「2 万人体制」を発表、社内には“石にかじりついても”配当に必要な純利益 142 億円を上げろと、しめ縄をつけた本物の「石」を社内のあちこちに鎮座させていました。

事故直後の記者会見の TV 映像は社員を驚かせました。JAL 担当者のすぐ後ろに事故機の客室乗務員の名前を書いたホワイトボードがあり、名前の頭に組合所属を表わす赤と青の丸いマグネットが付けられていたのでした。

事故後に鐘紡出身の伊藤淳二氏が会長に就任、「絶対安全の確立」「現場第一主義」「公正明朗な人事」「労使関係の安定融和」の方針を掲げ、各労組と懇談を重ね、客室乗務員の職場で「パーサーの昇格差別の是正」が発表されました。そして、「今後は分裂差別の労務政策は取らない」と約束しました。これは「安全」のために“自由にモノが言える差別のない職場が不可欠と認識されたからでした。しかし、社内の守旧派と言われた反対勢力や最大労組、政界などからの批判を受け、伊藤氏は 500 日で退任に追い込まれてしまいました。

客室乗務員の職場での異常な労務管理は続きました。2007 年に「週刊朝日」の報道で発覚したのが「JAL客室乗務員の監視ファイル」事件でした。ファイルの内容は 9,000 名に及ぶ客室乗務員一人ひとりの個人情報を記載したもので、会社が育成した最大労組と共同で作成していました。裁判となりましたが、法廷での公開を恐れて会社側は「認諾」。人権蹂躪の企業体質が表面化した事件でした。

## 事故後も続いた異常な労務姿勢 ～遺族まで分断した日航経営(遺族を使って組合介入)～

「分断と差別」は事故の犠牲者の遺族に対しても行われました。事故後の報道が溢れる中、1986年秋に乗員組合と客乗組合が合同で「マスコミ報道について」と題する学習会を開きました。そこに“遺族”と自称する元組員の男性が現れ「委員長おらんのか！」と怒鳴り込んで來たのでした。男性は両組合の委員長の前に JAL の全役員の名刺を並べて、「全役員と話がついた。お前たちも言う事を聞け」と言い放ちました。

その数か月後、会社から「今、遺族の方が組合の委員長に会いたいと来られましたので、会議室を用意しました。」と乗員組合に連絡が入りました。会議室のテーブルに座るといきなり「ストライキを止めんか！ ワシは心と体のバランスが崩れとる」と怒鳴り、右手を懷の中に入れて脅す場面がありました。「約束など出来ません」と委員長が答えると、いきりたって退室しました。また、1987 年 4 月 23 日、ストライキ中の出来事でした。乗員組合員と客乗組合員約 50 人が、日航オペレーションセンター玄関前で社員向けビラを配布中、元組員の男性が子分を連れて現れ、組合員に暴力を振るいビラ配りを妨害したため、組合が警察に通報、二人は羽田空港警察署に連行されるという事件がありました。

その後、この「内妻の遺族」の元組員に対し、JALは補償金の上積みや旅行代理店の設立などの便宜を図り、僅か 3 年間で売り上げが 30 億円にも達していました。この件については 1994 年元旦の朝日新聞 1 面トップで報道されています。

反社会的集団との関係では、会食や問題の多い契約、VIP扱い、反社の紹介による採用、ファーストクラスへのアップグレードなどが日常的に行われてきました。この腐敗体質について、JALは労働組合や外部から厳しい批判を受け、1998 年に社内に「企業行動点検委員会」を設置しました。そして、10月には「反社会的勢力遮断のための行動規範」を策定せざるを得なくなりました。1999 年に利光社長(退任後)宅の玄関に銃弾 2 発が撃ち込まれた事件がありましたが、JAL経営の腐れ切った体質を表わした事件と言えます。

JAL 広報誌「おおぞら ウィークリー」(1998 年 11 月 9 日)

## 放漫経営そして経営破綻

JALは123便事故当時、半官半民(1987年11月完全民営化)の会社でした。しかし、完全民営化以降も政府の影響を強く受けました。特に日米関係はJALの経営にも大きな影響を与えてきました。

その一つに米ドルの先物取引があります。先物取引は1985年8月にジャンボ機が墜落した前後の時期に精力的に進められました。11年先まで1ドル180円前後で米国ドルを大量に予約(当時1ドル240円)しました。ところが契約直後の85年9月のプラザ合意(先進5か国蔵相会議)の円高誘導で円高が一気に進み、10年後の1995年には1ドル80円の円高となり、結局2,200億円の損失を出しました。

また、日米貿易不均衡は正として、1機200億円のジャンボ機を113機も購入、世界一のジャンボ機保有会社となりました。結果、需要を無視したジャンボ機の購入で1994年には4機の未使用ジャンボ機をアリゾナの砂漠に寝かせる事態となりました。

1990年には日米構造協議で日本は公共投資430兆円(後に630兆円)を対米約束、実需を無視して空港建設が進められました。その結果、日航と全日空の両社で毎年3,300億円の公租公課(着陸料などの負担)が発生しました。

これだけではありません。本業以外のホテル・リゾート開発では、年中満室でも利益が出ないニューヨークのホテルやハワイでのリゾート開発などの失敗で1,300億円の損失を出しました。また、航空会社でありながら、HSST(地上高速輸送機関)の研究開発に失敗、52億円の損失を出しました。2008年には燃油の先物取引で1,900億円もの損失を出しています。

また、全国100カ所近くのゴルフ場会員権を購入しました。中には役員個人名の永久会員権も含まれ、購入総額は44億円にも上っています。

政治家との疑惑も指摘されてきました。1994年の関西空港開港時、社宅と寮の建設に山林11万平方メートルを通常の3倍の坪45万8000円、152億円で購入しています。1998年にはマスコミで“官官接待”が取り上げられ、世論の批判を浴びましたが、日本航空でも役員が運輸省(現国交省)の官僚を風俗接待していた事実も明らかになりました。



## 165名の不当解雇と15年目の争議 ～今も変わらないJALの異常な労務体質～

数々の放漫経営の末に、2010 年 1 月、JALは経営破綻しました。「会社更生法」の適用で 12月末には1,586 億円の営業利益を上げ、更生計画は順調に推移していた中、“年齢”と“病歴”を基準にパイロット 81 名と客室乗務員 84 名を、人員削減目標に達しないという理由で大晦日に解雇しました。

しかし、航空法で公表が義務付けられた「安全報告書」により、更生計画が終了した 2011 年 3 月末時点で、パイロットで 269 人、客室乗務員で 466 人も削減目標を超過していたことが後に判明しました。“人員削減目標に達しなかった”は偽りだったのです。

この他にも、解雇事件を通じて、信じられない事が相次ぎました。解雇に反対する労働組合に対して、管財人(弁護士)が「スト権を確立したら 3,500 億円の出資はしない」と嘘と脅して不當に介入しました。この事件は最高裁で「団結権侵害」と断罪されました。この不当労働行為を行い165 名の解雇を強行した片山英二管財人の報酬は、任期 1 年 3 カ月で約 1 億円でした。また、解雇事件の裁判期間中には、元最高裁判事の甲斐中辰夫氏が、JALの社外取締役に就任していました。

2018 年5月には「解雇問題の解決に踏み出す」という方針が出され、JALは解雇者に新規採用への応募を認めました。ところが、応募した全員が面接で不合格とされ一人も採用されませんでした。こうした中、2021 年 4 月にJAL被解雇者労働組合(JHU)が結成され、労働委員会への救済申立てや国会議員への要請、学者文化人への呼びかけなどが精力的に行われました。JHU が希望者の職場復帰を求めて闘う中で、2022 年 7 月に JAL は「雇用によらない業務委託」により組合間を分断、社内の 2 労組はこれに合意して争議を終結させました。

JALは 2024 年度までにパイロット 700 人、客室乗務員 7,500 人以上を採用しています。更に、日本人の 2 倍以上とされる高額報酬で外国人パイロットを 70 人以上採用する予定です。しかし、解雇者は一人も乗務職に戻していません。これは、ILO166 号勧告「雇用終了者の優先雇用」に違反しています。この勧告は、1982 年の ILO 国際労働総会において、日本の政・労・使 3 代表も賛成し、賛成 375、反対 0、棄権 16 で採択されました。ところが、JALは「国内法に定められていない」として、解雇者の優先雇用を拒否しています。

職場の中心であるベテラン労働者を必要もなく解雇したのは、「モノ言う労働者の排除」であり「労働組合潰し」を狙ったものです。これは 123 便事故以前の異常な JAL の労務体質が今も全く変わっていないことを示しています。

## 123便事故と空の安全 No8

### 「いつか来た道」を繰り返さないために ～立ち返れ、123便事故後に掲げた経営方針に～

2005年、JALは安全上のトラブルが続き国土交通省から「事業改善命令」を受けました。そして、社外の有識者5名で構成する「安全アドバイザリー・グループ(座長:柳田邦男氏)」を立ち上げました。安全アドバイザリー・グループは、職場を訪問して直接対話を繰り返し、2009年12月に新提言書「守れ、安全の砦」を纏めました。その内容は「安全への投資や各種取り組みは財務状況に左右されなければならない」、「社員の活気や意欲、自由な創造性、自由にモノが言える職場、業務の在り方や将来について議論する機会のある職場などは、すべて安全の基盤である」、「ベテランの社員が体に染みつかせた技術やノウハウが、その社員の退職と共に消えてしまうのは、組織として大変な損失である」と言うものでした。ところが、この提言書が出された1年後にJALは「年齢」と「病欠」を基準にベテラン乗務員を解雇しました。

破綻後に会長に就任した稻盛和夫氏は「社員の物心両面の幸せ」を説き、解雇後の記者会見(2011年2月)では「160(165)名の解雇の必要はなかった」と発言。その一方で「利益なくして安全なし」、「最少の費用で最大の利益を」などの経営理念を前面に押し出し、「日航の社員は御巣鷹事故がトラウマになっている」と言い切りました。稻盛式経営方針の下で、燃料消費を減らすために台風を迂回せずに突っ込む機長や、飛行前点検で肋骨を骨折した機長がそのまま乗務する事例などが発生しました。

昨年1月2日、羽田空港で海上保安庁機にJAL機が衝突、乗客乗員379名全員が脱出しましたが、海保機の5名が死亡する事故が発生しました。JAL機は副操縦士の訓練中で、3名のパイロットが乗務していました。JAL機には航空法71条の2の「見張り義務」も問われますが、JAL側は被害者の様な立場を貫いています。また、今年3月8日にはシアトル空港で駐機中のデルタ航空機の尾翼にJAL機が翼端を衝突させる事故が起こりました。

一連の「事故」や「安全上のトラブル」で共通して問われる的是「経験」「チームワーク」「コミュニケーション不足」の問題です。これらの土台となっているのが「自由にモノが言える職場」の存在です。経営破綻の前の「安全アドバイザリー・グループ」の新提言書は、今日のJALが抱えている安全問題の解決策と言えます。どのような「安全対策」でも、職場の「納得と共感」が無ければ実効性はありません。JALは「いつか来た道」を繰り返してはなりません。JAL経営は、123便事故後に掲げた4つの経営方針、「絶対安全の確立」、「公正明朗な人事」、「現場第一主義」、「労使関係の安定融和」に今こそ立ち返るべきです。

## 日本航空で起こった主な事故（太字は死亡事故）

1951年	8月 1日	日本航空（株）設立
1952年	9月 30日	<b>マーチン 202</b> 木星号三原山に衝突（37名搭乗者全員死亡）
1957年	9月 30日	DC4 伊丹空港で不時着（5名重軽傷）
1961年	4月 24日	DC8 箱根号羽田で大破—松島号に改称
1962年	4月 10日	DC4 榛名号伊丹空港で直陸時に脚が外れ胴体着陸
1963年	12月 30日	DC8 沖縄で2ENG 脱落事故
1965年	2月 27日	CV880 壱岐空港で墜落全焼（2名重傷）
	12月 25日	DC8 オークランドに緊急着陸
1966年	8月 26日	<b>CV880</b> 羽田で訓練中に大破（國家試験中搭乗者 5名全員死亡）
1967年	7月 2日	仙台訓練所 H18 不時着事故（訓練生 4名負傷）
	10月 5日	仙台訓練所 <b>H18</b> 山形で墜落（4名死亡）
1968年	11月 22日	DC8 サンフランシスコ事故（全員無事）
1969年	4月 4日	CV880 伊丹空港オーバーラン事故（乗客 2名負傷）
	6月 25日	<b>CV880 MHW</b> で訓練中に墜落事故（訓練生 3名死亡）
1970年	10月 14日	PSA でパイパー・アズテック墜落（訓練生 1名死亡）
1971年	3月 22日	新田原でメンター訓練中に墜落（訓練生 1名死亡）
1972年	5月 15日	DC8 羽田で離陸に失敗（16名重軽傷）
	6月 14日	<b>DC8 ニューデリー</b> 事故（86名死亡）、地上作業員 4名死亡
	9月 7日	DC8 金浦空港で離陸滑走時に滑走路逸脱
	9月 24日	ボンベイ空港誤着陸、機体大破（11名負傷）
	11月 28日	<b>DC8 モスクワ</b> 事故（62名死亡、14名重軽傷）
1975年	11月 2日	B747 アンカレッジ空港胴体着陸事故
	12月 18日	B747 アンカレッジ空港誘導路滑落事故（11名重軽傷）
1977年	1月 14日	<b>DC8 アンカレッジ</b> で貨物機墜落事故（乗員 5名全員死亡）
	9月 27日	<b>DC8 クアラルンプール</b> 事故（34名死亡、45名重軽傷）
1982年	2月 9日	<b>DC8 羽田</b> 沖墜落事故（24名死亡、87名重軽傷）
	9月 17日	DC8 上海オーバーラン事故（47名重軽傷）
1985年	8月 12日	<b>B747 御巣鷹山</b> 事故（520名死亡、4名重傷）
1997年	6月 8日	MD11 名古屋事故（1名重傷、11名負傷）
2001年	1月 31日	日航機同士（B747、DC10）のニアミス事故
2016年	2月 23日	札幌で B737 エンジン火災緊急脱出事故
2024年	1月 2日	羽田空港で海上保安庁機と衝突（海保機の搭乗員 5名死亡）

## <声明> JAL 123 便事故から 40 年にあたって ～日本航空は負の歴史を繰り返してはならない～

1985 年 8 月 12 日、JAL123 便が群馬県の御巣鷹の尾根に墜落、乗客乗員 520 名の尊い命が奪われた事故から 40 年が経過する。改めて亡くなられた方々に哀悼の意を捧げます。

単独機として世界最悪の事故を起こした日本航空は、経営陣が刷新され、「**絶対安全の確立**」「**現場第一主義**」「**公正明朗な人事**」「**労使関係の安定融和**」の 4 方針を掲げた。そして、「機長の組合活動の自由」を認め、「組合所属による客室乗務員の昇格差別の見直し」が行われた。これは、労働組合が長年要求してきた“差別のない自由にモノが言える職場”的重要性が認識されたからであった。

2005 年に「業務改善命令」を受けた日本航空が、直後に立ち上げた安全アドバイザリーグループ（座長：柳田邦男氏）の提言は、「コスト削減より安全の層を厚くすること。ベテラン社員の技術・ノウハウは無形の財産であり、次世代に継承していく日常的な生身の接触が重要である」等、今日、未来にも生かすべき普遍的なものであった。

### **利益第一主義では安全は守れない**

しかし、2010 年の経営破綻後、日本航空の最高経営責任者となった故・稻盛和夫氏は「安全、安全と御巣鷹事故がトラウマになっている。利益失くして安全なし」と公言し、「最少の費用で最大の利益を求める」と、公共交通機関とは相容れない、利益優先の経営理念を導入した。

その結果、安全を守る基盤である職場環境の悪化は進み、すべての職場で中途退職者が後を断たず、人手不足・経験不足は逼迫した状況になっている。

JAL は一昨年から続いている不安全事例に対して国交省から「**厳重注意・業務改善勧告 2 回**」の行政指導を受けている。しかし、日本航空が報告した安全対策は、上意下達の管理強化と精神論であり、真の再発防止策と言えるものではない。

私たちは 30 年以上の乗務経験があり多くの事故を経験して来た。不安全事例が相次いでいる現状が、1970 年～80 年代の連続事故当時の状況と酷似していることから、重大な危惧を抱いている。経営破綻を口実に“モノ言うベテラン乗務員”を根こそぎ解雇したこと、経験を尊重する風土がなくなり、連続事故の教訓が活かされていない。今日の状況は、“いつか来た道”を辿ることになるのではないかと憂慮する。

日本航空は負の歴史を繰り返してはならない。私たちは、日本航空が直ちに解雇争議を解決させ、自由にモノの言える健全で明るい職場を取り戻し、安全運航を支える基盤を再構築する事を強く求める。私たちは本日決意を新たに、解雇争議の早期全面解決に向け更に運動を強化していく。

2025 年 8 月 12 日

JAL 被解雇者労働組合 (JHU)、JAL 不当解雇撤回争議団

※このパンフレットは web 上で閲覧することができます。



## JAL 被解雇者労働組合 (JHU)

〒102-0083 東京都千代田区麹町 1 丁目 3 番 ダイアン麹町ビル 303

TEL: 080-4905-3383

H P : <https://jhu-wing.main.jp/>

Mail: [info@jhu-wing.main.jp](mailto:info@jhu-wing.main.jp)





【上記写真】日航機墜落事故から40年となる2025年8月12日、各地で「安全最優先の経営」と「解雇争議の早期解決」を訴える宣伝が行われました。