



日乗連ニュース

ALPA Japan NEWS

www.alpajapan.org

Date 2010.10.18 No. 34 - 23

発行：日本乗員組合連絡会議・ALPA Japan
INDUSTRIAL 委員会
〒144-0043
東京都大田区羽田5-11-4
フェニックスビル
TEL.03-5705-2770
FAX.03-5705-3274
E-mail:office30@alpajapan.org

日航・管財人の不当行為は許されない

なぜ高年齢労働者が安全と再建に必要なと言えるのか

日航雇用問題関連ニュース その2

「整理解雇の人選基準(案)」に示された「年齢の高い者順」の合理性

日本航空が9月27日各組合に示した「現時点での会社の整理解雇の人選基準(案)」は、休職者・過去一定期間の病欠者・乗務離脱者・乗務制限経歴者を整理解雇対象の最上位にするとしています(日航雇用問題関連ニュース その1 参照)。さらに、この「人選基準(案)」はこの対象者に続き「年齢の高い者」を整理解雇対象者とすることを提案しています。この人選基準(案)で対象となった年齢は、機長は55歳以上、副操縦士は45歳以上(両方とも8月31日時点での年齢)とされています。

この「人選基準(案)」が提示されて以降、まだ組合との交渉は緒についたばかりですが、対象とされた乗員には、突如10月の勤務が2日間の個人面談日を除き全てBLANKとなり、乗務には就かせないという措置が行われています。また、個室で行われている個人面談では、「希望退職」の説明会であるにもかかわらず、会社の職制から「新しい体制ではあなたの活躍する場はない」「社外に活躍する場を見つけていただきたい」という説明を受け、面談を受けた者があたかも整理解雇されるかのように思い込まされていると言っても過言ではありません。この異常で不当な恫喝で、心がくじけそうな者も少なくないでしょう。社会的に許されないことをちらつかせながら、基本的人権を犯すような行為は、脅迫・恫喝・詐欺等と呼ばれる不法行為です。

整理解雇の人選基準を「年齢の高い者順」とすることに、社会的合理性はありません。過去の整理解雇事件において、炭鉱労働者のような過酷な肉体労働を伴う職場環境にあった労働者を一定年齢による線引きを認めた判例は、例外的に存在します。しかし、当時の炭鉱産業は、石油産業にシフトする社会的環境変化の中であって、産業自体の存続の社会的必要性が問われた事案です。それでも、使用者が一方的に定めた基準で整理解雇が許されることを法認していません。ましてや、我が国の公共航空は、衰退産業ではありません。だからこそ、政府も公益事業としての存続と更生に責任があるのです。戦後、基本的人権の拡大と整備の中で、未熟ながらも「年齢によるだけの差別はできない」という考え方が定着しています。例えば、使用者は労働者の採用条件に年齢差別を持ち込んでほならないこと、60歳定年も原則廃止か延長しなければならないこと等、労働者保護法制の枠組みは、原則「年齢差別」を認めていないのです。

再建の第一の目的は、公共交通としての航空の安全を守り、国民利用者の足として、交通権を高めることです。それなのになぜ、高年齢者は将来の会社貢献にとって邪魔となり、役に立たないといえるのか。そしてまた、ベテラン乗員が排除された後の、歪な人員構成を作ることが技術の伝承を不可欠とする航空再建にとって良いことなのか等、労働者・労働組合は徹底的に会社・管財人を追求していく必要があるでしょう。



公共航空におけるベテラン乗員の存在意義を再確認する

この「人選基準（案）」に基づき突然乗務を外された乗員達は、幾度となく悪天候やトラブルを乗り越え、これまでの日本航空の安全運航を支えてきた百戦錬磨のベテラン乗員達です。暴風雨や雪、霧といった悪天候に伴う困難な運航にも安全を確保し、機材や管制機能のトラブルによる飛行計画の変更、旅客の健康状態の急変にも臨機応変に対応してきた、所謂、「歴戦のつわもの」です。

また、これらのベテラン乗員は、経験や操縦・安全技術の伝承者・語り部であり、自己研鑽の手法等を導いてくれる、若い乗員にとっては言わば「知恵袋」という存在でもあります。更には、長年の運航経験は、航空会社の安全文化の構築と継承という重要な役割を担い、安全思想普及のエネルギー源ともなってきました。航空会社の安全文化は一朝一夕になるものではありません。例えば、非懲罰文化の醸成や自己報告制度の定着にも長い年月がかかり、ベテラン乗員達の地道な努力の積み重ねなくしては築き上げられなかったと言っても過言ではありません。ベテラン乗員は安全文化（Safety Culture）や企業文化（Corporate Culture）の発信者・推進者としても、安全を基盤とする日本航空の屋台骨を背負ってきたのです。

安全運航に悪影響をおよぼす再建であってはならない

管財人代理は、「安全問題が起こるような再建であれば、それは失敗である」と明言しています。長年の運航経験は、安全に影響する要因を見つけ出す危機管理能力も高めます。そしてこの危機管理能力が安全運航を維持していくのです。

この能力は、経営破綻という混沌とした環境の中で、ますます求められている安全運航にとって、有用であることは疑いの余地はないでしょう。会社が将来の会社貢献度ををはかる上で、過去の一定期間における会社貢献度を基準にしたというならば、これらのベテランパイロット達は、その将来の貢献度では最上位に位置づけられてもおかしくはない存在であるし、現在の日本航空の安全運航を支えてもらわなければならない貴重な人材なのです。

なぜ年齢の高い乗員は「会社貢献度」が低いと言えるのか？矛盾に満ちた「人選基準（案）」

運航乗務員が乗務に就くためには、技能証明、航空身体検査証明、無線通信士証明並びに英語能力証明を維持しておく必要があります。これらの維持には、定期的な審査や条件が課せられています。

各証明書の審査基準は年齢により違いはなく、全ての乗員が同じ基準で審査を受け、合格した者だけが乗務に就くことができるのです。この観点から見れば、一人前のラインパイロットとして初乗務に就いた日から、第一線を退くラストフライトを終えるその瞬間まで、全ての乗員は平等であると言えるでしょう。

2009年1月15日ニューヨーク・ラガーディア空港を離陸したエアバス機がハドソン川に着水するという事故が起き、「ハドソン川の奇跡」として大きく報道されました。この時の機長は当時57歳で、飛行時間は19,633時間、A320機長だけでも4,765時間を飛んでいました。また、副操縦士は49歳で15,643時間の飛行時間を持っていました。離陸後2分、高度約2,800ft（850m）で両方のエンジンに鳥の群れを吸い込んだため推力を失い、機長は、出発空港に戻ることは不可能と判断しハドソン川に着水を決行しました。乗客150名と乗員5名の機外への脱出は順調に行われ、近くを航行していたフェリーの迅速な救助活動により数名の怪我人を出しただけで済みました。

この事故の報告書でNTSB（米国の国家運輸安全委員会）は、「パイロットのプロに徹した仕事と卓越したCRM（Crew Resource Management）能力が、最少の怪我人だけで済んだハドソン川への着水を成功させた結論づけるものである」と褒め称えています。

運航乗務員は経験の蓄積と知識の醸成、技量の涵養といった熟練度が求められる職種です。熟練パイロットが事故という航空会社の最大危機を最小限の被害に防いだ「ハドソン川の奇跡」が証明するように、「一定年齢以上の乗員は貢献度がその年齢以下の乗員に比べて貢献度が低い、または、役に立たない」という論理には全く正当性がなく納得できるものではありません。

日乗連は加盟組合員の雇用を守るために、全力で取り組みます！