



HAC における

合理性無き乗務外しの問題点

—北の大地で何が起きているのか?—

現在、JAL グループの北海道エアシステム(HAC)において、病気で乗務不可となった乗員が治療によって治癒し、産業医から「乗務可」の意見書が提出されたにも関わらず、会社サイドは明確な理由を説明せず、乗務復帰を長期間に渡って拒んでいる事案が発生しています。

当該乗員は、昨年12月に航空性中耳炎・副鼻腔炎を発症し、治療のため乗務を外れました。その後、通院・治療により治癒し、2月中旬には産業医より「乗務可」の意見書が提出されています。しかし、主として JAL 出向者で占められている HAC 会社サイドは、当該乗員に「会社として確認・検討しなければならないことがあるので、それまで待機をお願いします」と伝達した後、3月から5月まで3ヶ月間に渡って乗務復帰を認めず、当該乗員は乗務復帰が出来ない状態が継続しています。

この会社対応には、HAC 乗員組合(HPU)による「勤務変更拒否闘争」で、昨年12月に発生した欠航便に起因して労使が鋭く対立していたことや、HPU 委員長である当該乗員が乗務離脱時に同闘争へ関わっていたことなどが背景にある、と推察されます。

- ・ 3月10日に実施された、(いずれも JAL 出向者の)HAC 社長(当時)及び乗員部長と当該乗員による面談の場において、社長から、「当該乗員の過去の言動を問題視し、職場秩序の維持を口実とした懲戒処分」をほのめかす発言がありました。
- ・ HPU は、当該乗員を乗務復帰させない理由を問う「質問書」を会社に提出し、団体交渉において会社に説明を求めました。それに対して会社は、「個人情報」という非合理的な理由で回答を先送りしています。
- ・ JAL からの出向者である管理職らが、「当該乗員についてどう思うか?一緒に飛びたいと思うか?」という聞き取り調査を、一部乗員に対して実施しました。こうした行為は、当該乗員に対する人権侵害だけでなく、職場内に不安や疑心暗鬼を引き起こすものです。
- ・ さらに会社は、この事例を引き合いにしつつ、「職場環境調査のため、必要な改善提案や意見などがあれば聞かせてほしい」との聞き取り調査を、運航乗務員及び他職種職員に対して実施しています。
- ・ 一連の動きは、1970年～1980年代の日本航空において発生した連続事故の背景となった、「もの言えぬ暗い職場体質」に通じるものがあり、航空機の安全運航に対する影響は重大です。
- ・ 長期にわたるブランクスケジュールの強要は、2010年の JAL 破綻時における退職強要や整理解雇の時も行使された経営によるパワーハラスメントであり、当該乗員の精神的負担は計り知れません。

日乗連は、当該乗員の早期復帰に向けた HPU の取り組み

を強く支援し、安全運航を守ります

以上