

御巣鷹山墜落事故から 36 年

本日(8月12日)、日航123便が御巣鷹の尾根に墜落して36年が経ちました。亡くなられた520名の方々の御霊に改めてご冥福をお祈りいたします。

事故から36年、日航機事故と労使関係を改めて振り返って考えます。

日航は1972年のニューデリー事故、モスクワ事故、1977年のアンカレッジ事故、クアラルンプール事故、1982年の羽田沖事故、1985年の御巣鷹山墜落事故と相次いで大事故(死亡事故)を起こしました。この連続事故で社会的に問われたのが日航の異常な労務政策でした。

乗員の職場では、1965年に乗員組合の委員長ら役員4名が不当解雇されました。1970年には、組合弱体化を目的とした「世界に例のない機長全員管理職制度」が導入されました。客室乗務員の職場では1975年に組合分裂攻撃がかけられ、組合所属による昇格差別など徹底した組合つぶしが行われました。また、地上の職場では日本航空労働組合委員長の海外への不当配転など、組合敵視と職場での徹底した差別政策などがあり、職場は「モノ言えぬ暗い職場」に変質させられました。

御巣鷹山事故後、連続する日航機事故への批判が高まる中で、機長が立ち上がり機長組合が設立されました。設立後は、職場要求で闘ってきた乗員組合と連携、そして後に客乗組合や日航労組とも共同したことが、御巣鷹山事故後の日航の安全運航に大きく寄与してきたことは誰しもが認めるところです。

その後は、機長組合の航空連加盟へと発展し、またJASとの経営統合の中で、航空の労働組合運動は大きく前進しました。そうした中で、2010年1月に経営破綻、人員削減や利益計画を大幅に超過達成する中で、年齢を基準にベテランパイロット81名と客室乗務員84名を解雇しました。破綻後、これまでにパイロット386名と客室乗務員6205名を採用しています。こうした事実、解雇の狙いが「モノ言う労働者の排除」であり、「労働組合の弱体化」であったことを会社自ら暴露していることに他なりません。

165名の解雇は、分裂差別の労務政策によるチームワークの破壊に続く、「経験の軽視」であり、安全の基盤を揺るがすものです。事故の歴史の繰り返しを許してはなりません。2016年9月23日、日航は最高裁で憲法28条違反「団結権の侵害」と断罪されました。日航は労働組合の基本的権利を侵害している事を重く受け止めるべきです。

不当解雇から10年7か月、いま日航経営に求められているのは、小手先の解決策ではなく、争議の全面解決に向けて抜本的に労務政策を見直すことです。そうすることが事故の歴史の教訓を生かすことであり、コロナ禍後の航空業界で胸を張って事業を継続し、企業の発展に繋がることを肝に銘ずるべきです。