

JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

info@jhu-wing.main.jp<https://jhu-wing.main.jp/>

JAL 経営

滞在地(国際・国内)での「一切飲酒禁止」を通達 現場締め付けでは問題解決にならない！

4月24日にダラスで発生した飲酒問題に関連し、先ごろJALは、乗務員に対し、国際・国内の全ての滞在地での飲酒を一切禁止する旨を通達しました。

当該事例では、乗務開始前の検査ではアルコールは検知されなかったにも関わらず、JALが当該便の欠航を判断したと報道されています。飲酒問題について、背景分析も明らかにしないまま、現場を締め付けるだけの施策では、現場のストレスを更に増すことになるだけでなく、問題がより潜在化し逆効果となりかねません。

そもそも滞在地での時間は次の乗務に備えるための休養時間であり、会社業務から完全に解放される時間です。その時間をどの様に過ごすかは本人の裁量に任されており、会社がその過ごし方について制限を課すことは、人権侵害にほかなりません。

また、JAL経営自体が、「滞在地の完全禁酒」の対応が恒久的な措置とはなり得ないことを過去に認めています。2018年10月のロンドンでの飲酒問題で、JALは「破綻前に比べフライトのペースはかなり忙しくなっており、それが影響したかもしれない」と発言しており、報道機関からも、2010年の経営破綻以降、業績を急ピッチで回復させ、路線拡大も進みそのしわ寄せが現場のパイロットにきた可能性は否めないと指摘されていました。

今回のJALの対応については現場からは悲鳴と共に非難の声が数多く出されています。

給料は抑えられ、責任ばかり押し付けられてストレスも多い。さらにフライト後の一杯さえ許してもらえないなんて真面目にやっている人がバカを見る

そもそも今回のケースは酒気を帯びて乗務したわけではない。学生じゃあるまいし、連帯責任をとらせてどうするの？

何かあると乗務員ばかりが罰を与えられる

飲酒問題の解決のためには乗務時間制限や編成数の見直し、滞在地での休養時間の拡大等、労働条件の改善と何でも話し合える職場風土が不可欠です。

JHUは引き続き、現場の労働者の意見を踏まえて、労働条件の改善に向け取り組んでいきます。

以上