

平成23年(ワ)第1429号

原告 内田妙子 外71名

被告 日本航空株式会社

意見陳述書

2011年4月27日

東京地方裁判所民事11部甲A係 御中

原告 桑原佳子

原告の桑原佳子です。私は、今回、日本航空がベテラン乗務員を大量に解雇したことが、いかに誤った選択であったか、という点を中心に意見陳述致します。

私は1970年11月18日に日本航空株式会社にスチュワーデス訓練生として入社しました。この年は、ボーイング747型機が導入され、大量輸送時代の幕開けの年でもありました。それから、2010年12月31日に解雇されるまで39年間乗務いたしました。解雇前の20年間は、先任客室乗務員でありました。

客室の職場は特殊な環境です。高度1万メートル前後の上空の中、閉ざされた機内空間は空調コントロールされているとは言え、低酸素、低湿度、富士山の5合目に相当する低気圧状態であり病人が発生しやすいのです。また、毎時600kmから900kmの高速度で移動し、天候の影響を常に受け、揺れも頻繁に起こります。地上輸送機関と決定的に異なる点は、離陸すると緊急事態が起きても飛行場以外には降りられません。極めて稀に「ハドソン川の奇跡」の様に河川や海への不時着も想定されます。

こうした特殊な環境だからこそ、最も重要視される客室乗務員の任務は、乗客の命を守り、無事に目的地までお連れする保安要員としての任務なのです。機内には、医療機関や消防署、警察署は存在しませんから、事が起きたら客室乗務員が、その役割を担います。航空法の下、JAL運航規程5-4で定められた客室乗務員の保安、安全業務11項目は、これらに相当します。また、緊急事態が発生しうると予測される場合や、起きた時、最も重要なのは、短時間で最善の判断を下し、速やかな初動対応を取る事です。初動対応が的確になされた場合は被害を最小限に抑えられます。今、広く世界で指摘されている福島第1原発事故の教訓と同じです。

さて、乗客は国籍、言語、宗教が異なる老若男女、乳幼児、妊婦、身体の事情で介助を必要とする方など様々であり、飛行機に乗る目的も多様です。保安任務では、一人の乗務員が

最大50人の乗客を担当し、初動から収束までチームで対応します。チームには要となる経験豊富なベテラン乗務員が不可欠であり、その数が多いほど対応はスムーズ且つ適切になります。悪い事は何一つありません。私が経験した2つの例を紹介致します。

1つ目はパリ行きフライトで、最初の食事サービス中に急病人が発生しました。発見したのはベテラン乗務員でした。私が連絡を受け、駆けつけたときには、すでにドクターコールがなされ、看護師が名乗り出て、乗務員4人とすでに救命処置をはじめていました。この対応もベテラン乗務員の指示によるものでした。間もなく病人は蘇生し、無事に目的地へ到着しました。注目すべきは、食物を喉に詰まらせ窒息状態だった当該乗客をベテラン乗務員は見逃さなかったことです。隣席の両親も気づかなかったのです。発見が遅れたら、脳に酸素が回らない危険な容態となり機長は日本へ引き返すかモスクワへ緊急着陸かの判断を迫られたケースでした。

2つ目は、ニューヨーク経由サンパウロ行のフライトで起きた件です。飛行機は離陸順番待ちで、数分後に離陸の見込みでした。2階席担当のベテラン乗務員から「外国人女性客が飛行機を降りると泣きわめいている。」と私に緊急連絡がありました。機長に離陸を待ってもらうように連絡をし、2階に駆け上がった所、立ち上ってヒステリックに泣きわめいている当該乗客をベテラン乗務員と他の乗客が懸命になだめておりました。私は機長に「ゲートに戻って当該乗客を降機させた方が良い。」と連絡し、機は引き返して、当該乗客を降機させ改めて飛び立ち、無事に到着しました。その女性を乗せたまま離陸し、この女性がパニックになって立ち上がったりしたら、離陸を中止せざるを得ないこととなります。このベテラン乗務員はそうした事態もありうると判断して間髪入れずに私へ連絡し、私も同じ判断に立って機長に緊急の対処を進言しました。こうした判断は、経験の浅い乗務員には無理です。ベテラン乗務員達とチームを組んで乗務する中で、経験の浅い乗務員は、学び、鍛えられ育って行くのです。

マニュアルの知識だけでは、臨機応変な対応は出来ません。客室乗務員は、沢山の経験を積み重ねる中で、事態を俯瞰する能力と異常を感知する能力を身に付けていきます。一朝一夕に作られる能力ではありません。また、機内サービス要員としても、ベテラン乗務員の役割は重要です。客室乗務員は、時間と気象条件の制約がある中で、決められた内容のサービスを行います。私達は、自分が担当する範囲の乗客のみならず、全体に目配りし、手の足りない所やトラブルが起きた、あるいは、起きそうな所を援助し、やはりチームの要として、サービス全体を円滑に進める役割を担ってきました。ですから、ベテラン乗務員の存在は、パイロット達に精神的なゆとりをもたらし、安全運航に寄与します。

しかるに、この度の退職勧奨と解雇で45歳以上のベテラン乗務員は激減しました。私の元に職場の後輩達から悲痛なメールが多数寄せられています。40代の先乗務員からは「私のグループでも、唯一頼れる先輩が辞めました。正直、これから、どうやってグループ運営していいのか、自信がもてません。私が考えますに、年齢で切って残った人材だけでは積み上げてきた信頼が守られるとは到底思えません。」30代の乗務員からは「お手本になる先輩がいて、それを見習い、切磋琢磨していく大切な伝統を捨ててどうするJAL!情けないです。」という訴えが、私に届いてきています。

日々のフライトは平穩に運航されているように見えますが、昨年の10月以降、ベテラン乗務員がフライトを外され退職と解雇に追いやられた頃から現在に至る6か月間で、職場では不安全な事例とサービスに関するトラブルが多発しています。現在も、職場の後輩達が苦勞しながらフライトを重ねている状況を思う時、私達は、共に職場に在って、安全を守り、良い仕事を成し遂げたいと願う日が続いております。

私は入社から39年の間で、JAL大事故の、ニューデリー、モスクワ、アンカレジ、クアラルンプール、羽田沖、123便と3件のハイジャックケースを間近で見聞きしてきました。事故の前には必ず、様々な要因が絡んで、小さな不安全事故が積み重なり、職場に不穩な空気が漂い始めるものです。今後は惨事につながる事態は絶対に断ち切らねばなりません。記憶に新しいのは2005年に不安全事故が多発して国土交通省から「事業改善命令」が出され、その直後、旅客が激減し、経営悪化の一因となった事です。

航空会社の存立基盤は「安全運航」であります。「安全運航」を維持し続けることは競争力を高めることでもあります。今回の解雇は航空法第1条「輸送の安全を確保する」、同第103条「輸送の安全性の向上に努めなければならない」に逆行するものです。

昨年11月21日、私達は、当時の退職勧奨を受けていた者118名の総意で、稲盛会長、大西社長、大村専務、大川客室本部長、事業管財人中村氏、同弁護士片山氏宛に「人員調整に関わる会社施策」について質問、並びに申し入れの書状を、お送りしました。これは当時の直属の管理職から、「質問などがあつたら、客室サポート部総務グループ宛に書面を出して頂きたい」と指示があつたからです。しかし現在に至っても何の返答もございません。私達の率直な疑問と切実な声に、お答え頂きたかつたのに、黙殺されたまま大晦日に解雇され、個人の尊嚴も踏みにじられました。

ここに居る原告は、これまで昇格や査定などで様々な差別を受け続けながらもチームの要として職場から頼りにされ、たくさんの若手を育て、支え続けてきた「いぶし銀」の様な乗務員達です。裁判官の方々に於かれましては、どうか私達を一刻も早く、職場に復歸させていただけます様、公正なご判断を、お願い申し上げます。