

第4章

～機長組合設立への道のり～

◆機長養成訓練に持ち込まれた労務手法

1977年「機長養成アンケート」で、機長養成課程の会社面接で聞かれた事に、以下のようなものがあります。

- 98%でスト権確立、君も賛成したろう、それなのに何故管理職のキャプテンになりたいの？
- キャプテンは管理職だから、これからは全て会社側の味方をしてくれなくては困るが？

異常に長い機長養成制度の中で、たくさんの関門を設け、会社の考えを押し付け、管理強化するやり方は、自由に物が言えない状況を作り出します。また機長管理職制度は操縦室の中に管理する者と管理される者を作り出し、物の言えない職場にします。当時、自分たちの組合を持たない機長は、会社の労務政策に対して孤立していました。機長が組合活動をしていれば、会社の方針にただ従うのではなく、また、個人的に攻撃される事もなく、乗員の立場で、組織的に意見が言える本当の機長のあり方になり、それがまた安全運航を支える基本となるのです。

◆機長会（親睦団体）から機長組合へ

【機長会の民主化が進む：懲戒解雇を受けた元乗員組合役員が、機長会会長に】

1965年乗員組合執行部の4名が解雇され、その後の脱退工作で乗員組合が8名となった状況の中で、残った4名の乗員組合員に対しては機長昇格、賃金などで様々の差別が行われました。この様な差別を民航労連（全日空労組・東亜航空労組等の地上職組合を中心とした団体。現在の航空連に引き継がれています）客乗組合などの支援（カンパによる解雇された4名の生活援助、ATR取得の費用援助、解雇撤回裁判・機長昇格差別是正の労働委員会活動）を受けながら、乗員組合の取り組みで、4名の乗員組合員は会社の攻撃に負けずに機長へと昇格して行きました。そして機長へと昇格した乗員組合員であった8名が（解雇された4名を含む）が、「機長会を変えて機長も発言しなくては」と1975年、76年、77年と機長会の理事に次々に当選して行きました。さらに1978年には、一時は会社から懲戒解雇され、その後、裁判での全面勝利を経て解雇撤回、復職後に機長に昇格した、丸山巖氏（解雇時、乗員組合教宣部長が理事に当選したのです）。

【組合員の独り言】8名になった乗員組合は、自分の意志に反して運航乗員組合（第二組合）に移らざるを得なかった乗員からも熱い支持を受けていました。乗員組合（8名）の出す乗員新聞は、乗員の間では自分たちの意見を代弁してくれていると、歓迎されていました。その当時、乗員は会社に行っても、上司と顔を合わさないようにメールボ

ックスの陰に隠れて匍匐前進しながら、こっそりと乗員組合へカンパして助けていたという乗員もいたそうです。

日本航空の経営が羽田沖事故に対し社内外の批判を受け、乗員組合が取り組む中、機長会が 1982 年 6 月に 4 回にわたって「機長管理職制度と安全運航について」と題して討論会を行いました。これは事実上、機長全員管理職制度の再検討の開始だったといえます。

(7 月から行われた、初めての機長会会長選挙の結果、丸山巖氏が会長に選出されました。) 始めて乗員組合への「機長・管理職、夏闘 1000 円カンパ」は 6 月から山場までに 200 名を突破し、機長統一への大きな進展が見られました。

機長会が積極的に発言を始めた 1982 年夏闘で、乗員組合は機長養成制度については、訓練期間の短縮、フェーズ (Phase) 分けの改善、英語検定・論文・面接の実質廃止等の回答を獲得したのです。

◆日本航空経営の管理強化、営利優先、安全軽視の姿勢は変わらず

しかし、この羽田沖事故後、会社が運輸大臣宛てに提出した「安全運航確保のための業務改善について」は、乗員組合との話し合いが一切なく、会社の考えだけをまとめたものでした。また運輸省の指示「労使間で話し合うべきだ」(国会発言) も無視するものでした。その内容は、乗員の健康管理の強化とカウンセリング体制、乗員相互の意思疎通をよくするためのグループリーダー教育や宿泊地も含むミーティングの充実などで、過去の事故の時に出されたものと変わりがなく、相変わらず管理強化の内容でした。

過大な事業規模拡大、「合理化」のための労務政策が事故を引き起こしてきたにもかかわらず、日本航空の経営は、1984 年には「2 万人体制」「管理可能費ゼロシーリング」を打ち出し、さらに「経営改善方策」と称する「合理化」案を発表し、さらなる「合理化」を推し進めてきました。

そして、1984 年、細田運輸大臣が日航の労働条件の抑制・介入発言を行い、10 月 8 日には総務庁が、臨調・行革路線のもと、日航の「合理化・能率化」の勧告を発表、1985 年 1 月 19 日には運輸省が総務庁に「航空行政監察の結果に対する改善措置」を回答し当時の高木・日航社長の留任条件として「合理化」を提示し、その後、後藤田総務庁長官が「日航パイロットの労務管理に問題多し」「会社は妥協せず、けじめをつけよ」と発言したのです。

◆御巢鷹山 123 便事故を契機に高まる労務政策への批判：1986 年ついに機長組合設立

こういった、政官財の「合理化」攻撃が強まる一方、羽田沖事故の後、機長全員管理職制度に対する機長も含めた全乗員の問題意識が高まっていく中、1985 年 8 月 12 日、520 名の犠牲者を出した、B 747 型機の御巢鷹山墜落事故が発生しました。

高木社長が辞任、12月18日に伊藤副会長、山地社長、利光副社長が就任し、1986年に入って、新役員が

- 「過去の間違い」を認め、
- 「分裂労務政策をとらない」事を約束
- 「絶対安全の確立」
- 「現場第一主義」
- 「労使関係の安定」
- 「公正明朗な人事」を労務方針として掲げる中
- 1986年春闘で会社は「機長の組合活動を認める」回答を行ったのです。

一方、羽田沖事故後も改善されない会社の体質、特に安全問題や労務政策に対する批判は、御巢鷹山事故を契機に機長のなかに大きく高まっていきました。御巢鷹山事故直後の機長会連続ミーティングの討論で、機長会はもっと強い交渉団体へ脱皮すべきであり、そうすることによって運航の最終責任者たる機長としての社会的責任を果たし、安全運航への信頼を回復しようという意見が多数を占めました。こういった状況を背景に、1985年10月の第16期機長会定期総会において採択された年度方針をうけて、理事会が「機長組合設立」を提案するに至りました。1986年3月および4月に開催された機長会連続ミーティングにおいても「機長組合設立」の声は回を重ねるごとに強いものとなっていきました。

機長会での機長の論議の結実と伊藤副会長(当時)を中心とした新経営の決断により、1986年6月12日、日本航空機長組合が設立されたのです。その後1987年2月10日には管理職である先任航空機関士の職場においても先任航空機関士組合が設立されました。

新経営陣のもと、過去20年以上にわたる分裂労務政策こそ日航連続事故の背景であるという反省に立って、数々の施策が打ち出され、改善に向け歩みだしました。しかし、1987年3月14日、伊藤会長が突然の辞任を発表し、その後、日本航空の経営は再び、以前の営利優先、安全軽視の分裂労務政策へ逆戻りしたのです。

93年以降の

- ✓ 協定の破棄
- ✓ 勤務基準改悪
- ✓ 賃金の切り下げ
- ✓ 整備問題
- ✓ などなど、直面する課題は多くあります

乗員組合の歩み、少し理解していただけました？

なぜ3つも組合があるのか…最近の合同執行委員会、三乗組の取り組みが拡大しています。組合とは…考えてみませんか？…

最後に、解雇・分裂を撤回し乗員組合に統一を勝ち取った時の「統一宣言」を紹介します。