

第2章

～運航乗員組合の民主化と機長全員管理職制度～

◆分裂後の労働条件の実態

運航乗員組合は設立以降

- ① 一時金の業績リンク協定を締結
- ② 1967年には賃金体系改悪会社案を承認、合理化協力確認書を締結
- ③ 1968年には生産性が上がらなければ、賃金も上がらない「長期賃金協定」を締結

と次々と改悪提案を受け入れました。

その結果、

◎賃金面では

- ▶ 乗員の基本賃金は業界トップから1968年には全日空に追い越され、現在に至る
- ▶ 月例基本賃金も、ANA、JAS（現：JALJ）の水面下という現在の状況

◎勤務面では

- ▶ アンカレッジ→ロンドン→パリの2回着陸乗務し、1泊または2泊でパリ→ロンドン→アンカレッジという過酷な勤務協定を締結
- ▶ 1968年には東京→サンフランシスコの交代要員無しの乗務などが開始

◆御用組合から自分たちの組合へ

一部機長を中心に、経営の主張や「合理化」を積極的に受け入れていった運航乗員組合の執行部の運営は、機長を含めた一般組合員からの不信と反発を招きました。会社は1969年運航乗員組合とユニオンショップ制を含んだ労働協約を結び、8名となった乗員組合員を職場から追放しようとしたのですが、執行部の提案は組合員の反発によりユニオンショップ条項については全員投票にかける事が大会で決定されました。経営と癒着した執行部方針が組合員により否定されたのです。

ユニオンショップとは：労働者は雇用されてから一定期間内に特定の労働組合に加入することを要し、組合員たる資格を失ったときは使用者から解雇される制度。また、その制度をとる事業所。

◆熾烈を極めた分裂工作 その②

ユニオンショップ条項についての全員投票は2回の不成立後、3回目は否決され、執行部は若干の修正をほどこし4回目の投票に持ち込みました。そして、この4回目の投票に

において、1970年1月21日、205票にのぼるニセ用紙による賛成票が発覚（不正投票事件）し、運航乗員組合員の中に「この執行部・組合には任せておけない、組合を自分たちの手に取り戻そう」という気運が一気に高まりました。

【組合員の独り言】俗に言われる「不正投票事件」です。これに関わった方は既に定年されていますが、最後までアノ〇〇さんと呼ばれ、アノと言う修飾接頭語が取れる事はありませんでした。お友達もいなかったようです。

分裂により設立された第二組合である運航乗員組合が、会社と癒着した御用組合から組合員の要求を大切にす民主的な組合へ改革されていく中、1970年、運航乗員組合第5期執行部が誕生するための役員選挙で会社の意のままにならない機長たちが執行部を占める事が明らかになると、会社は新執行部が開始される前日の7月31日に機長全員管理職制度という世界にも類を見ない組合分裂策を強行、機長の組合費チェックオフを一方向的に停止し、機長全員を運航乗員組合から脱退させたのです。

しかし、機長を組合から失っても、一部管理職機長らの脅し(仙台基礎訓練所における“ストライキに賛成するならば機長にしない”など)に屈することなく、賃金要求で初のスト権を確立した運航乗員組合と乗員組合は、合同闘争委員会の決定により、1972年10月20日に解雇撤回を含む要求で、統一ストライキ(いわゆる10.20闘争)を構えました。ストライキは回避されましたが、両組合が示した団結力はついに会社を動かしました。会社は73年1月26日、最高裁が会社の第一次及び第二次「過料(罰金)取消」の特別抗告を棄却するや、全ての係争中の事件(最高裁2件、高裁2件)を取り下げて、3000日に及ぶ解雇の撤回を表明したのです。

そして、歴史的な乗員組合と運航乗員組合の統一が成し遂げられました。たった8名の乗員組合に約650名の運航乗員組合が吸収合併され、もとの乗員組合に戻ることで、新たな闘いを続けることとなったのです。

【組合員の独り言】このときの運航乗員組合の執行部は「どうやって職場からの信頼を得るか？」これが一番の課題だったといえます。また、乗員組合を脱退せざるを得なかった乗員の多くは、「本籍は乗員組合」と思っていたそうです。

<機長全員管理職制度には以下の会社のねらいがありました。>

①労働組合の中心である機長の組合活動を禁止し、機長も含めた乗員の声を押さえ、組合の弱体化を図る。

②乗員の中に、管理する者（機長）と管理される者（機長以外の乗員）の関係を作り、管理される者を押さえる。目的は物言えぬ職場を作ること。

組合活動の自由を奪われた機長は、自分達の勤務、賃金等の労働条件、安全運航上の問題等に関して、自由に発言し取り組む場を失いました。

勤務に関しても、管理職という理由で、機長以外の乗員に適用される乗務時間制限等の勤務協定は適用されませんでした。

例を挙げれば、

東京→マニラ→香港→東京（3LDG，乗務時間 12 時間 15 分）乗員組合員は途中で乗員交替しました。

しかし、機長だけは交代無しで乗務を行うといった事例が発生しました。

分裂労務政策により会社に都合の悪い労働組合を弱体化させ、「労使協調」の組合（御用組合）を育てる事で「合理化」を推し進めるやり方は、労働条件の悪化をもたらし、整備の切り下げ、訓練の簡素化、協定無視の外国人乗員導入等さまざまな問題を引き起こしました。

外国人乗員が 300 人もの規模に増加した 1968 年から 70 年にかけては、当時の主力機であった DC-8 型機のエンジンのオーバーホールの間隔が 8, 000 時間から 14, 000 時間へ急激に伸ばされました。それ以前にも、1967 年から 68 年の 1 年間に 7 回も小刻みに伸ばしています。1 年間に 7 回も伸ばした理由は検証の後に伸ばしたのではなく、その時の整備能力（人員配置）に合わせて整備間隔を延長しなくてはならなかったのです。外国人乗員の導入によるあまりにも急激な事業規模の拡大に、他の部門がついていけず、「合理化」へ解決を求めた事をあらわしています。