

航空パイロットの労使関係

本田 一成

- 1 はじめに
- 2 パイロットの特徴
- 3 労働組合と労使コミュニケーション
- 4 組合活動の沿革
- 5 まとめ

1 はじめに

航空業界は賃金制度の変更に大きく揺れている。例えば、最も労使紛争の動きがある全日空では、1998年3月31日の経営側からの団体交渉の打ち切りと、4月1日からの新しい賃金制度の強行導入によって、航空パイロット（以下、単にパイロットと呼ぶ）の反発は頂点に達し、一連のストライキが実施された。このストライキは、航空産業のこれまでの労使関係の文脈とパイロット側の論理との不整合が生じて、爆発点に達した結果であることは容易に推察される。また、この問題は、単に乗務手当の撤廃といった賃金制度の一部ではなく、人事考課や労働時間制度などの幅広い争点を含む労使紛争に発展している⁽¹⁾。今回のストライキの帰結と今後の労使関係に与えるインプリケーションを議論することが急がれるが、それは労使双方から得られる、細かい情報の蓄積に基づいて着手されるべきであろう。したがって、現段階ではパイロットの労働研究が手薄であったことを踏まえて、過去の労使関係に関する情報を整理し、その延長線上に最近のパイロットの労使関係

(1) 村中哲也，奥平隆，深谷信夫「全日空ストライキと労使関係」『労働法律旬報』No.1431，1998年を参照されたい。

を位置づけることの意義も大きいと考えられる⁽²⁾。

本稿は、我が国の航空企業から大手のX社を取り上げて、最近の一連の労使紛争における3つのキーワードを手がかりに、事例分析を行う。企業間でいくつかの小さな相違はあるにせよ、労使関係の概要は航空業界に共通しよう。3つのキーワードの第1は「パイロット」であり、第2は「ストライキ」、第3は「乗務手当」である。第1の「パイロット」では、格好のよい高給の職業といった一般的なイメージではなく、どんな特徴をもつ労働者が、いかなるキャリア形成をするかを明らかにする。第2の「ストライキ」では、どのような労働組合が、どのような労使コミュニケーションを築いてきたのか、またどのようなストライキを打ってきたかを調べる。第3の「乗務手当」では、一般になじみのない一部の交通労働者の賃金制度の特徴が問われよう。こうした作業から上記の3つのキーワードを解くことで、最近のパイロットが置かれている状況を明らかにしたい。

本稿の構成は以下の通りである。第2節はパイロットの特徴を記述する。第3節では、パイロットの労働組合の特徴と労使コミュニケーションの要約を行う。第4節は、パイロットの組合運動の沿革を明らかにする。最後に上記の作業から得た知見をまとめる。

2 パイロットの特徴

(1) 企業内の位置づけと属性

X社の従業員の職掌は、総合職掌、特定地上職掌、運航乗務職掌、客室乗務職掌、特務職掌の5つであり、このうちパイロットは運航乗務職に位置づけられている。職掌はさらに職務の性格によって職種に分かれており、運航乗務職の職種区分は、操縦士、航空機関士、訓練生である。運航乗務職の年齢構成をみると、表1のように、40代前半が最も多く25.4%を占め、これに続いて、20代後半の16.3%、20代前半の15.7%、50代前半の13.6%、40代後半の10.5%の順になる。40代以上のパイロットが多数で、そこには一群の定年退職予定者も含まれていることがわかる。次に、1982年～1991年までの運航乗務職数の推移をみると、この間にパイロットは2割前後増えているが、航空機関士は減少してきている。その結果、運航乗務職全体の人数は、1991年時点で10年前とほとんど同数の約1,500人となっている。

(2) 中村圭介「航空機の大型化と航空労働の変化」隅谷三喜男編『技術革新と労使関係』日本労働協会、1985年、は航空機の大型化に関連させて、運航乗務職の編成問題を取り扱った優れた研究である。ただし、それからおよそ15年を経て現在の編成が定着しており、それを含めて再びパイロットの労使関係を整理する時期にある。また佐藤厚「規制緩和下の航空業における労使関係」『日本労働研究雑誌』第440号、1996年、は規制緩和時代の航空産業の労使関係をバランスよくまとめた力作である。ただし、そうであるがゆえに、特定の職種について理解を深めようとする際には、利用できる情報や知見が限られてくる。この他にも、航空大手企業の人材形成と労使関係の事例集である日本労働研究機構『航空産業の労使関係』1996年がある。本稿の多くは、共同研究者である佐藤厚の前掲論文と同様に、この調査研究プロジェクトの研究成果に基づくものである。

表1 運航乗務職の年齢構成（1993年6月）

	人数（構成比）
25歳以下	322（15.7）
26～30歳	334（16.3）
31～35歳	124（6.1）
36～40歳	154（7.5）
41～45歳	521（25.4）
46～50歳	215（10.5）
51～55歳	279（13.6）
56歳以上	100（4.9）
合計	2,049人（100%）

パイロットは複数のルートから採用される。まず以下で記す乗員訓練の初期段階を経験した、3年制の航空大学校の卒業生と、X社入社後にはじめて乗員訓練を受ける自社養成者の採用区別がある。このうち後者については4年大学卒を採用している。なお、少数ながら航空自衛隊からの採用も行ってきた。航大の卒業生数に限りがあり、これまでは毎年の採用数に大差はなかった。しかし、一方では経営活動の拡大があり、他方では定年退職予定者を抱えているという事情があるため、パイロットの必要数が賄いきれない状況を予測して、自社養成者を増加させてきた。

(2) パイロットになるまで

自社養成の応募者に対する選考は、約2ヶ月間を費やす第1次から第5次試験を組んでいる。第1次試験は英語基礎能力試験（リーディングおよびリスニング）、基礎学力試験（言語理解力および数理的処理）、性格検査である。第2次試験は面接試験および心理適性検査、第3次試験は健康度と基礎体力の検査、第4次試験はシミュレーター（模擬操縦装置）を使用してパイロットが評価するという航空適性試験である。最後の第5次試験では役員面接およびネイティブ・スピーカーとの質疑応答による英会話試験が実施される。合格すれば、訓練生として以下のような3年にわたるパイロット養成訓練に入る。

図1 パイロット養成システム

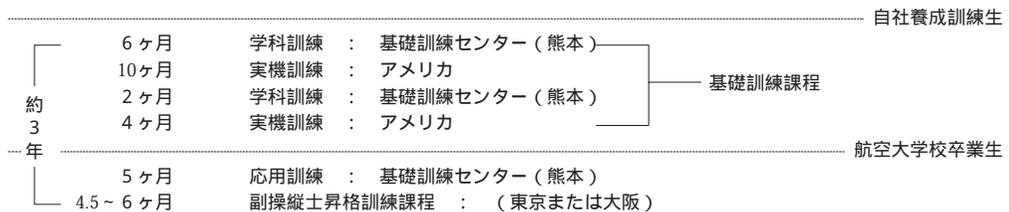


図1はパイロット養成システムを簡潔に整理したものである。パイロット養成システムのうちの最初の約2年間は基礎訓練課程と呼ばれ、国内の基礎訓練センターでの学科訓練から始まり、操縦士ライセンス取得要件である事業用操縦士技能証明および航空無線通信士の2資格を取得する。その後、アメリカにある訓練所（X社100%出資の現地法人）における約10ヶ月間の単発機の実機訓練を受ける。

練に移り、基本計器飛行、野外飛行、夜間飛行というような訓練の1単位が終了するごとにチェックを受けてゆき、最後に事業用操縦士ライセンスを取得する。次に、国内の基礎訓練センターに戻り、今度は双発機に関する2ヶ月間の学科訓練に入る。アメリカの訓練所での訓練機となる双発機を操縦するための知識の習得を行うが、同時に、アメリカ訓練では、有視界飛行でなく航空計器による飛行訓練に移行するため、訓練生はこの段階で計器飛行証明のうちの学科試験に合格しておく必要がある。

アメリカの訓練所に戻ってからは、前回と同様に約2週間の座学から始め、それから双発機の飛行訓練に入る。そこで訓練生は既に習得している単発機での技能を双発機に適用し、飛行技術を向上させ、訓練期間の間には双発機限定資格を取得する。訓練の後半部分は計器飛行の技能の習得に絞り込み、計器飛行証明を取得する。以上が基礎訓練課程である。この時点をもって、自社養成の訓練生は航空大学校卒業生と知識、技術、資格で同水準となる。したがって、航大卒業生の場合、採用後は直ちに次の応用訓練から始めている。

応用訓練は2ヶ月間の学科訓練と3ヶ月間の実機訓練である。実機訓練では、40時間のシミュレーター訓練や日本の限定空域の飛行訓練を経て、国内線と同じ航路を使うライン飛行訓練を受けてから、副操縦士昇格訓練課程に入る。応用訓練からこの課程へ移る際に、訓練生はX社の国内線主力機種別に2つのグループに分かれ、それぞれ機種ライセンスと副操縦士資格取得を目指して昇格訓練を受ける。その第1は、シミュレーション訓練である。この段階では通常のフライトの想定のみならず、気象変化やエンジン故障など不慮の事態を多く想定した訓練となる。その後、訓練生は運輸省の試験官立ち会いのもとで機種ライセンスへ挑戦する。第2に、それを取得した後に路線訓練(OJT)に移る。この2ヶ月間のOJTが最後の大詰めである。訓練生は東京もしくは大阪の乗員室に仮配属となり、ベテラン機長および先輩副操縦士が同乗する旅客機に副操縦士として搭乗する。なおこの期間には、乗員室の上司が同乗して3回の技能評価を行う。この副操縦士昇格チェックに合格すれば、正式に副操縦士として発令し、運航本部の組織を示した図2の中の運航乗務室に配属する⁽³⁾。

ただし、注意すべき点は、パイロットになってからは自動的にライセンスの維持ができるのではないということである。ライセンス維持のためには、飛行時間やサンセット・サンライズの飛行回数などの基準値を下回らないようにすると同時に、定期的なパイロットとしての適性チェックに合格しなければならない。特に、機長にとっては、1年に1度の路線別の運航試験に必ず合格しなければならない。だが、例えば、長期の病気などによってライセンスを喪失してしまう場合もある。

(3) この後のコックピット内のOJTについては日本労働研究機構(1996)を参照されたい。また、コックピット内の作業を細かく描いた書物として、中村浩美『空飛ぶ巨大技術ジャンボ』講談社、1986年、鍛冶壮一『コックピットの男 ハイテク機に挑む』朝日ソノラマ、1989年、P.ヴェブファ、U.v.シュルゲル著、中村昭彦訳『機長の決断』講談社、1994年、石崎秀夫『機長のかばん』講談社、1994年、加藤寛一郎『墜落』講談社、1994年、村上耕一、斉藤貞雄『機長のマネジメント』産能大学出版部、1997年、などが有益である。なお、付言すれば、所沢航空発祥記念館(埼玉県所沢市)では、定期運航機の離陸から着陸までのコックピット内のパイロットの状態をビデオからうかがい知ることができる。さらに、ジェット機のごく基本的な操縦をシミュレーションによって疑似体験することができる。

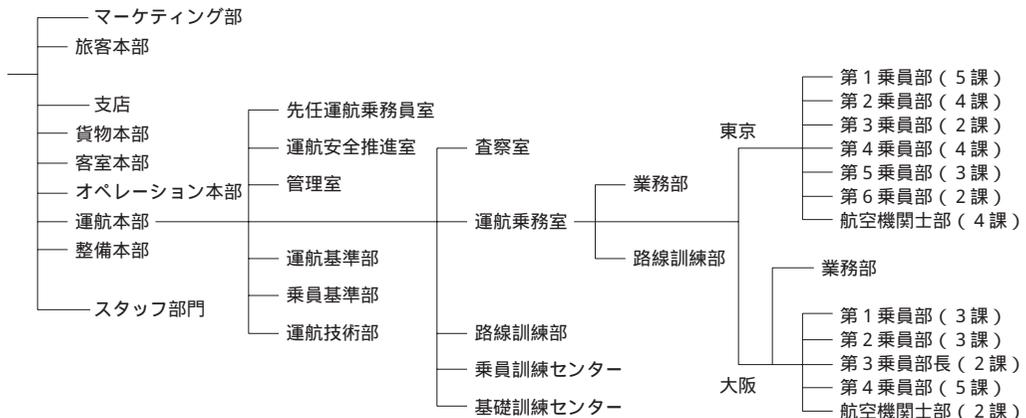
パイロットは、ライセンス喪失の危険に常にさらされており、ライセンス喪失は、その期間や形式上の措置はどうあれ、本質的には失業を意味する。上記のような副操縦士に昇格して運航業務につくまでの厳しい養成訓練や、コックピット内の正・副2人の操縦士による緊張度の高い勤務状況、さらには、ライセンス喪失の危険性等がパイロット独特のプロフェッショナル意識に少なからず影響していると考えられる。

(3) パイロットのキャリア形成

1) キャリアルート

パイロットは、最初は副操縦士、後には機長としてライン運航に携わり、運航の専門的能力を形成し確立していく。けれども、全員が定年まで日常運航だけを担当するわけではない。年齢でいえば、早くも30代後半からいくつかのキャリアに分かれてゆく。これらを整理すると、第1に日常運航およびそれを管理する組織運営へのルート、第2に乗員養成ルート、第3に安全推進・運航技術ルート、第4に基準・技能審査ルートとなる。第1のルート以外をごく簡単に要約すれば、乗員養成と安全推進・運航技術ルートは、それぞれ文字どおり後進のパイロットを育成するキャリアであり、安全対策や事故再発防止、航空機に関わる技術的な検討をする仕事を担当する。これに対して、基準・技能審査ルートとは、運航そのものに関する基準と運航を担うパイロットの基準を設定して、それらの調査や審査をしたり、基準を満たすための方針をつくるキャリアである。図2の運航本部内の組織でいえば、これらのキャリア・ルートの仕事は、ほぼ順に、訓練センター、運航安全推進室・運航技術部、運航基準部・乗員基準部における仕事に対応する。

図2 運航本部の組織



2) 出向・転籍，スタッフ配置

パイロットは、社内で様々なキャリアルートに分かれるだけでなく、関連会社への出向・転籍も受け入れている。つまり、ずっとX社で勤務するわけではない。例えば、まず、1994年時点で、55人のパイロットが国際定期貨物便運航のX1社へ転籍している。ただし、これは一定期間の後にX社に復籍するという条件付きの転籍である。X1社のパイロット全員がX社からの転籍者であり、

表2 フライト・スケジュールの例

ボーイング747-400の機長（非スタッフ配属者）

	開始・終了時間	勤務内容・時間
1日	公休	
2日		出社待機 10:00~18:00
3日	9:30~11:25 (現地時間)	国際線運航 11:05~10:40 (現地時間)(現地宿泊)
4日		インターバル (現地宿泊)
5日		インターバル (現地宿泊)
6日	11:00 (現地時間) ~ 16:08	国際線運航 12:14 (現地時間) ~ 16:38
7日		
8日	公休	
9日	公休	
10日	公休	
11日		インターバル
12日	19:10~22:20	国内線運航 20:10~21:50 (現地宿泊)
13日	14:20~21:40	便乗移動 14:20~15:50 国内線運航 17:00~18:30 国内線運航 19:40~21:10 その他
14日		
15日	公休	
16日	14:50~21:20	国際線運航 16:20~20:35 (現地時間)(現地宿泊)
17日	21:00 (現地時間) ~ 7:15	国際線運航 22:15 (現地時間) ~ 6:15
18日		
19日	公休	
20日	公休	
21日		インターバル
22日		その他
23日	公休	
24日	公休	
25日	13:00~18:00	出社待機 13:00~18:00
26日	13:00~18:00	出社待機 13:00~18:00
27日		その他
28日	公休	
29日	7:00~12:00	出社待機 7:00~12:00
30日	7:00~12:00	出社待機 7:00~12:00

ボーイング747-400の機長（スタッフ配置者）

	開始・終了時間	勤務内容・時間
1日	公休	
2日		インターバル
3日	9:00~17:00	スタッフ業務 9:00~17:00
4日	13:00~14:00	その他
5日	9:00~17:00	スタッフ業務 9:00~17:00
6日	公休	
7日		便乗移動 9:00~10:00 スタッフ業務 10:00~17:00
8日	9:00~17:00	スタッフ業務 9:00~17:00
9日	9:00~16:00	スタッフ業務 9:00~16:00 便乗移動 16:00~17:00
10日	公休	
11日	公休	
12日	9:00~17:00	スタッフ業務 9:00~17:00
13日	17:15~18:15	便乗移動 17:15~18:15 (現地宿泊)
14日	17:00~22:00	国内線運航 18:00~19:00 国内線運航 20:00~21:30 (現地宿泊)
15日	14:30~22:30	国内線運航 15:30~17:00 国内線運航 18:00~19:30 国内線運航 20:30~22:00
16日	公休	
17日	公休	
18日	公休	
19日	9:00~17:00	スタッフ業務 9:00~17:00
20日	14:50~21:20 (現地時間)	国際線運航 16:20~20:35 (現地時間)(現地宿泊)
21日	21:00 (現地時間) ~ 7:15	国際線運航 22:15 (現地時間) ~ 6:15
22日		
23日	公休	
24日	公休	
25日		インターバル
26日	9:00~17:00	スタッフ業務 9:00~17:00
27日	7:00~12:00	出社待機 7:00~12:00
28日	7:00~12:00	出社待機 7:00~12:00
29日	9:00~17:00	スタッフ業務 9:00~17:00
30日	公休	

X社運航乗務職を組織するX乗員組合（以下、X乗組と呼ぶ）の組合員である。また、同じく1994年には、客室乗務職の場合と同様に、国内ローカル1路線の運航を行う目的により34人のパイロットが関連会社のX2社へ出向している。さらに、近距離国際線チャーター運航を行う関連会社のX3社へも出向している。

出向・転籍の場合は、職場は違うがパイロットとして同じ運航業務に従事するけれども、X社のパイロットは運航業務以外の仕事もこなしている。すなわち、X社は運航経験を様々な分野で活用するという目的でパイロットのスタッフ配置を行っている。このスタッフ配置には、運航本部内のスタッフ配置と、運航本部外へのスタッフ配置の2つがある。前者は、図2でいえば、日常運航を担当する運航乗務室以外の配置を指している。これは従来から実施しており、日常の運航に何らかの関連がある先任運航乗務員室、運航安全推進室、運航基準部、乗員基準部、運航技術部だけでなく、いわば運航本部の総務部である企画管理部や、乗員業務部、管理室にもパイロットをスタッフ配置している。

また、後者は1990年代に入ってから始まったもので、今のところ前者に比べて少数である。それでも、例えば、1994年には総合安全推進委員会に2人、広報室に1人、人事部に2人、経営企画室に3人、調達部に1人、空港を統括する本部に1人、空港支店に3人、営業に1人、整備本部に4人のパイロットを配置している。スタッフ配置先の職場では、例えば、人事部へスタッフ配置された者はパイロットの人材育成の体系を作ったり、整備本部へ配置された者は運航経験を整備に反映させる仕事を担当するというように、様々な職場で他の仕事に関わっている。

それでは、スタッフ配置者の運航業務の状況はどうなっているのだろうか。表2は1993年9月におけるスタッフ配置機長、およびスタッフ配置者でない一般の機長のフライト・スケジュールを示したものであり、航空機種は比較のために揃えてある。勤務内容に記した「その他」とは、定期身体検査、脳波検査、勤務指示を待つ待機日などである。スタッフ配置されていない機長は国際線4回、国内線4回の計8回のフライトをしているのに対し、スタッフ配置の機長は国際線2回、国内線5回の計7回となる。しかもこのフライトの間に9日間のスタッフ業務にたずさわっている。これらのフライト・スケジュールはほんの一例である。しかも個人別および機種別に月間フライト回数の変動があろう。例えば、国内線中心の主力機のパイロットのフライト回数はずっと多くなる。しかしながら、ここではスタッフ配置であっても極端にフライト回数が少なくなるわけではない点や、むしろ国内線だけでなく国際線運航もこなす点がうかがえる。さらに付言すれば、パイロットはスタッフ配置の場合と同じく、運航乗務を担当する立場から他の仕事に関与させるといふX社の目的に基づいて、社内の各種委員会へも参加している。したがって、従来の日常的な運航業務だけでなく、いわゆる「9時 - 5時勤務」や各種委員会活動も行う、新しいタイプのパイロットの姿が浮き彫りとなる。換言すれば、X社のパイロットは、運航業務のプロフェッショナルであるに加えて、企業が追求する労働の柔軟化政策にも協力してきた点を見逃してはならない。職種が明確にとらえやすいパイロットであるがゆえに、一層柔軟化の内容が鮮明になっている。

（4）乗務手当

パイロットの賃金制度の中で最も特徴のある仕組みが乗務手当である。X社のパイロットの賃金は、

家族手当や住宅手当，あるいは各種割増手当を除くと，大きく本俸と乗務手当からなる。このうち本俸は，従業員の年齢と査定によって決まる。つまり，1年刻みで上昇し，その上昇分は年1回の5段階査定による5つの額が設定されている。これに対して，乗務手当は1時間当たりの単価が決定されており，乗務時間に乗じる方式である。ここで乗務時間とは乗務する航空機が動いている時間であり，車輪が動きだしてから航空機を離陸させ，着陸後に車輪を止めるまでの時間である。この乗務手当は1ヶ月に65時間分が保障されている。つまり，仮に65時間未満の乗務であっても，最低65時間分の乗務手当を支払い，それ以上は乗務時間に比例して支払う。しかし，不思議なことに所定労働時間が決まっておらず，パイロットの労働時間は曖昧である。それが65時間というわけでもない。なお，1962年の労使交渉および中央労働委員会の斡旋を経た協定化以来，この最低保障の65時間は不変である。

賞与を含めた上で，年間モデル賃金における本俸と乗務手当の割合をみると，例えば，35歳副操縦士のモデルでは，おおよそ本俸2対乗務手当3となる。労使の争点となっている新たな賃金制度には，いくつかの内容が盛り込まれているが，本質的には，この本俸と乗務手当の割合を近づけることをねらったものである⁽⁴⁾。

また，近年の乗務手当の単価は，航空機関士，副操縦士，機長に，それぞれの経験年数による5区分で，計15の単価が設定されている。すなわち，乗務手当には人事考課は影響しない⁽⁵⁾。なお，パイロットの乗務手当単価の最高額と最低額を比較するために，副操縦士の最低額と機長の最高額の割合をとると，約1.7倍となる。

乗務手当の経緯を遡ると，X社では，かつて航空機種別の乗務手当が設定されていたため，単価の高い機種に乗務するパイロットと相対的に低い機種に乗務するパイロットに賃金格差が生じていた。新しい航空機種が導入される度に，新人が乗務手当を含めて条件のよい機種から始めるという問題が続発したため，X乗組もこうした不利益に対して継続的に取り組み，機種別ではない現在の乗務手当の仕組みを形成するに至った。ゆえに，パイロットには，経験年数が長く，飛行時間数や離発着回数の多いパイロットが高い乗務手当を受け取るという仕組みを守り，定着させてきたという自負がきわめて強い。さらにいえば，パイロットにとって，もはや現在の賃金制度はその他の勤務条件や，既にみた労働の柔軟化政策を受け入れる前提として定着している。

(4) しばしば日本のパイロットと海外のパイロットの賃金格差が問題になるが，為替レートの問題を別にしても，資料が乏しい上に，労働時間や労働強度等の違いがはっきりしない限り，適正な国際比較が難しく本当のところはわからない。

(5) 航空業界では，企業別の乗員組合ではなく企業横断的な乗員組合への統合が計画されたり，X乗組に限ってもかつて先任権制度が真剣に議論されたことなどからも，パイロットがきわめて経験年数を重視していることが乗務手当部分にも適用されているとみられる。また，パイロットは，ライセンスの資格維持そのものが人事考課の代わりであるという立場を貫いてきた。だが，他方では，本俸の定期昇給部分には人事考課が影響する仕組みとなっている。先任権制度と組合規制，人事考課との関係について，小池和男『職場の労働組合の参加』東洋経済新報社，1977年，藤村博之「査定の国際比較」『日本労働協会雑誌』No.362，1989年を参照した。

3 労働組合と労使コミュニケーション

(1) 労働組合の概要

X乗組（1958年結成）は、X社に勤務する非管理職のパイロット（訓練生、ヘリコプターパイロットも含む）、航空機関士を組織しているが、ただしOJTに入る以前の訓練生、および課長以上、前任機長以上の管理職、外国人を組合員範囲から除外している。また、関連会社3社への出向者と転籍者は組合員としている。ユニオン・ショップ制であるため、組合員範囲の組織率は100%となり、管理職昇格者はX乗組を脱退してゆく。1990年代前半の組合員数はおよそ1,300~1,400人で推移してきた。

組合費は、組合員の本俸および乗務手当月間補償額（65時間乗務分）を毎月の基礎部分とし、それに1.5%を乗じた額である。この他に一時金の1%分も徴収する。乗率は一般会計の1.1%と争議会計の0.4%とに区分されており、このうち争議会計とは、主にストライキ資金である。近年は大きなストライキを打っていないこともあり、争議会計は膨張する傾向にある。なお、X乗組はライセンス喪失時の収入補償の目的で導入されている総合補償制度の拠出金として、組合費と同額を別途徴収している。

(2) 組合組織と組合内コミュニケーション

X乗組の組織は、図3のように、大きく、組合大会、本部組織と支部組織、およびその他の機関に区分することができる。組合大会はX乗組の最高決議機関であり、東京と大阪の2支部それぞれ組合員10人につき1人の割合で直接無記名投票により選出する代議員で構成する。X乗組の支部はこの2つの支部に限られる。

本部組織は組合活動の執行に関する最高機関である中央執行委員会と、企画調整会議、本部書記局、本部専門委員会から成り立っている。このうち中央執行委員会は両支部ごとに組合員の直接無記名投票の役員選挙により選出する中央執行委員で構成する。東京から10人、大阪から6人（機長8人、副操縦士8人）である。この中央執行委員の互選で組合3役はじめ本部役員を選出する。なお、X乗組には組合採用の職員が5人（東京3人、大阪2人）いる。

これに対して、支部組織は支部レベルの組合活動の執行機関である支部委員会および支部書記局で構成する。支部委員会は後に記す地区労使協議会を行う。また、支部書記局に関していえば、両支部の支部書記局長それぞれ1人と支部副書記長それぞれ2人は支部ごとの組合員直接無記名選挙により選出する。

なお、X乗組には専従役員が1人もいない点に注意すべきである。これはパイロットのライセンスの維持のためという理由による。すなわち、組合専従役員になると、飛行時間やサンセット・サンライズの飛行回数などの基準値を下回る恐れがある。正確には専従役員がいないというよりもそれを置くのが難しいということになる。

次に、組合内のコミュニケーション・プロセス、つまり、どのように組合員の意見を上部に吸い上げているのか、逆に本部組織から一般の組合員へどのように情報を伝達しているのかを、春闘を例にとってみてみよう。まず協約、賃金、労働環境など本部の各専門委員会が要求アンケート

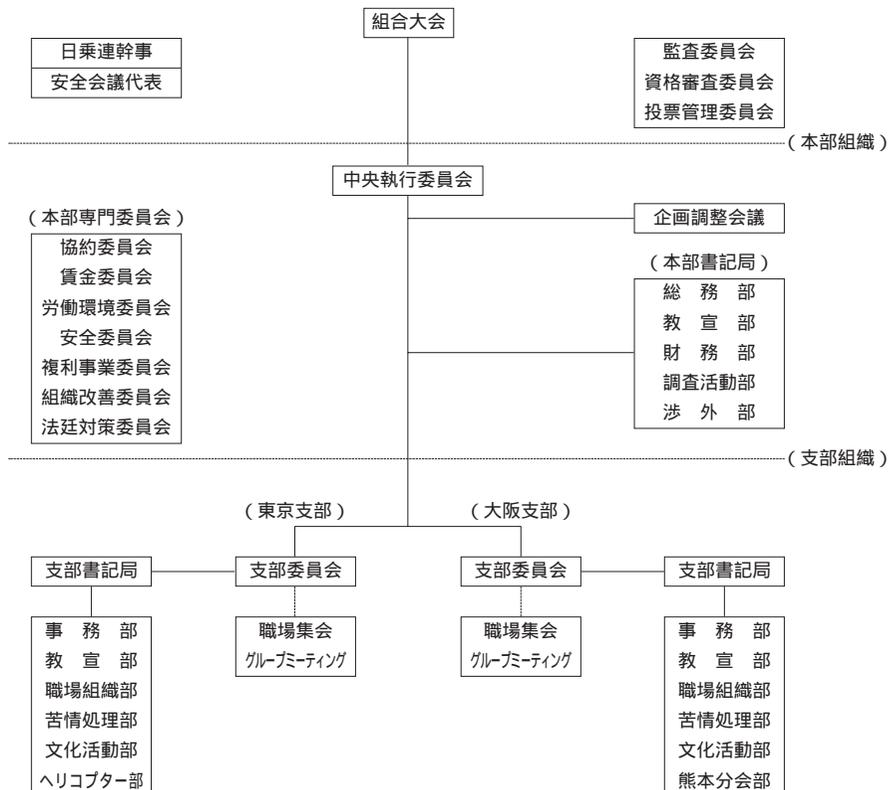
を作成し、これに対する組合員記入による回答結果を回収する。これをもとに最初は各専門委員会で要求案をつくる。次にそれを中央執行委員会に集めて、中央執行委員会案を練り上げる。さらに、この案を支部の職場集会（グループ・ミーティング）にかけて、再度この案に対する組合員の意見を集める。それを集約して春闘要求案を作成する。最後に組合大会で承認してから経営への要求となる。基本的にはこのようなプロセスで要求が固まっていく。したがって、職場集会の回数は多くなる。1年間を通じて、1ヶ月に1回は何らかの職場集会を開催する。大きな案件がある場合はそれが1ヶ月に2回～3回になる。

(3) 労使コミュニケーション

X乗組の主要な労使コミュニケーション手続きは、苦情処理を除くと団体交渉、地区協議会、労使協議会、事務折衝となる。

このうち、運航本部主催の労使協議会、つまりパイロットに限定した労使協議会が1994年に導入された。この他にも年度事業計画や収支の見通しを検討するX労組と合同の経営労使協議会があり、X乗組からは中央執行委員の約16人が出席する。さらに、労使協議会とは別に地区協議会をもち、東京と大阪それぞれの地区単位の案件を協議する。なお、事務折衝は主として団体交渉での労使相互の主張を事務的に確認したり、あるいは団体交渉事項ではないと判断した時に行っている。

図3 X乗組の組織



1990年前半において、X乗組は労使交渉の比重を労使協議会よりも団体交渉に置いていた。開催回数は団体交渉の方が断然多く、年間で30回程度の開催になっていた。なお、団体交渉の出席者は労使協議会の場合よりも少なくなる。経営側は労務窓口と運航本部の乗員業務部から計18～19人が出席する。一方、X乗組からは中央執行委員の約16人が出席する。

4 組合活動の沿革

(1) 過去のストライキ

組合活動の沿革に接近する方法にはいくつかの方法があるが、まずはストライキに注目しよう。表3は労働省『資料労働運動史（1957年版～1994年版）』、日本労働研究機構（日本労働協会）『労使関係白書（1980年版～1996年版）』、『X乗組20年史（1978年）』、『X乗組機関誌』（1962年～1981年）の4つの資料を照合して、X乗組が結成された1957年から1994年までのストライキをまとめたものである。年によっては記述が粗く、細かい漏れがあるかもしれないが、X乗組のストライキのほとんどをカバーしている。

表3 X乗組のストライキ

年	回数	目的	内容	効果
1969	5	春闘 外国人パイロット問題 " " "	指名スト（延べ104名） 4/30～5/2 時限スト 12/5 3時間 指名スト 12/6～12/11 全面スト 12/12 24時間 指名スト 12/13～12/17	欠航41便
1970	4	春闘 一時金 " " "	指名スト 4/18 全面スト 12/2 24時間 指名スト 12/3 全面スト 12/5～12/6 48時間	欠航54便 欠航34便
1972	1	一時金	指名スト 12/2 深夜便スト	
1973	5	春闘 " " " 一時金	指名スト 4/18～4/30 4/18～5/21 深夜便スト 全面スト 4/26 24時間 全面スト 4/27 24時間 指名スト 11/23～12/26	2日間で欠航700便
1974	1	春闘	指名スト 4/17	
1975	1	春闘	全面スト 4/17 24時間	欠航336便
1976	3	春闘 " "	指名スト 4/6 指名スト 4/26 全面スト 4/27 24時間	管理職動員で支障なし 欠航午前全便、午後半分以上、運航率20%
1977	3	春闘 一時金 "	指名スト 4/1～ 指名スト 6/12 指名スト 11/8～11/28	
1978	1	新機種移行問題	部分スト（旧機種副操縦士全員および航空機関士36名） 10/12	欠航6便
1979	2	春闘 一時金	全面スト 4/26 24時間 全面スト 11/21 24時間	欠航411便
1980	1	実機訓練問題	指名スト（訓練教官） 11/5	
1982	2	新機種導入および 運航乗務職編成問題	時限スト 6/5～7/24 7時間 時限スト 10/23～12/10 7時間	25便に最高30分遅れ 25便に最高30分遅れ
1985	1	アメリカ訓練問題	指名スト 2/8～2/12	
1987	1	春闘	全面スト 4/23 24時間	欠航321便
1988	1	春闘	全面スト 4/26 24時間	欠航358便
1990	1	春闘	全面スト 4/17 24時間	欠航312便

表3から、第1に、X乗組はこれまで毎年の春闘や一時金交渉にもストライキを実施して交渉に臨む場合がかなりあったことがわかる。第2に、春闘や一時金だけでなく、主要な問題が発生した場合にもストライキを行ってきた。特にその中でも大きなストライキは1982年の新航空機種導入とそれに伴う運航乗務職の編成に対するものである。第3に、1990年代にはいつてからはほとんどストライキを行っていなかった。第4に、これまで乗務手当を原因とする大きなストライキは実施していない。

次に、過去最大規模となった1982年のボーイング767の運航乗務職の編成問題について、もう少し詳しくみよう。この問題の背景には、1970年代後半から80年代前半にかけての航空機の大型化がある。それは同時に航空機のハイテク化を意味した。もちろん航空機の大型化・ハイテク化が直接的にそれまでの労使関係を変えるほどの影響を与えたわけではないけれども、運航乗務職については、機体のハイテク化がコックピット内の人員数を減らすという形で重要な問題となった⁽⁶⁾。当時の新航空機種であったボーイング767の3名編成要求は1979年の時点であり、80年に経営は3名編成の回答をした。しかし、コックピット内の操縦パネル設置が2人用に対応できるものとなったため、X乗組は指定便のストライキを含む労使交渉を続けた。しかし、1982年5月に経営がこれまでの3名編成回答を撤回し2名編成を提案すると、猛烈に反発し、6月上旬より約50日間にわたる0時から9時までの全面時限ストライキに入った。その後、X乗組の組合体制の変化などで全面時限ストライキを一時中断していたが、それを10月下旬から再開しながら交渉を続けた。最終的には2名編成に移行したが、安全運航、航空機関士の操縦士への職種移行訓練など後に多くの課題を残す結果となった。

このように、X乗組は春闘や一時金だけでなく、重要な問題に対しては継続的なストライキを打ってきたという経験をもち、そのノウハウを既に蓄積している。これは潤沢なストライキ資金を保有する点と並んで指摘されてよい点である。

(2) 近年の労使交渉事例 パイロット送迎制度問題

しかしながら、それ以降、特に1990年代に入ると、X乗組は敵対的労使関係の度合いが低下してくる。とりわけ、運航乗務職以外の労働組合であるX労働組合(X労組)でその傾向が大きい。X乗組でも労使協議会を設置し、話し合いによる問題解決という傾向が強まったのは事実である。また、この頃からほとんどストライキも打ってこなかった。そこで、次に1990年代の労使交渉事例として、1993年の空港出退勤協定問題を取り上げよう。この問題は、これまで手つかずであったパイロットの空港送迎制度にも議論が及ぶようになったことを示す。すなわち、1990年代前半から規制緩和による競争激化の中で、労使関係の変化を急速に迫る本格的なリストラに入る直前の労使関係をみることになる⁽⁷⁾。

空港送迎制度はX乗組が39期(1993年9月~1994年8月)の最重要課題と位置づけて取り組んだ問題である。あらかじめ経営による送迎制度変更の提案から空港出退勤協定化に至るまでの経緯

(6) この時期の運航乗務職の編成問題については中村前掲論文を参照されたい。

(7) 規制緩和下の航空業界全体の労使関係の整理は佐藤前掲論文を参照されたい。

の概要を示せば表4のようになる。

表4 パイロット送迎制度問題の労使交渉

2月8日	合同労使協議会
9日	運航部門労使協議会
17日	団体交渉（経営より送迎制度変更の提案） この後、数回の団交後、要求案の作成へ
4月20日	組合大会で要求案について議論未了
5月6日	修正要求案可決
12日	団体交渉
17日	団体交渉
20日	団体交渉
24日	団体交渉
27日	団体交渉
	この間事務折衝の開催
6月7日	事務折衝（経営が運用条件を提示）
10日	組合大会で協定化を可決

この問題に対するX乗組の取り組みの歴史は古く1960年にまで遡る。当時から距離制限が徐々に広がっていき、1969年に30キロを限度に完全自宅送迎に、そして翌1970年には40キロ送迎となった。この時点の条件を原型として、以後約20年間が経過したが、1994年2月8日のX労組との合同労使協議会、翌2月9日の運航部門労使協議会、2月17日の団体交渉において、経営は構造改革の一環として送迎制度変更の提案を行った。その内容は表5の通りである⁽⁸⁾。

表5 送迎制度に対する経営の提案

出 勤	国内	8:01~21:59に勤務開始 自宅 空港タクシー (限度額13,000円)		22:00~翌8:00に勤務開始 自宅 空港タクシー (限度額なし)
	国内・国際	自宅 空港タクシー (限度額13,000円)		自宅 空港タクシー (限度額なし)
退 勤		8:01~21:59に勤務終了	勤務予定を越えて勤務終了	22:00~翌8:00に勤務終了
	国内	空港 自宅タクシー (限度額8,000円)	空港 自宅のタクシー料金が8,000円以下の場合、タクシー 空港 自宅のタクシー料金が8,000円を超える場合、成田エクスプレス、スカイライナー、JR関西特急、南海特急、リムジンバスを利用し、停車駅 自宅はタクシー、この適用が困難な者は空港 自宅タクシー(限度なし)	空港 自宅タクシー (限度額なし)
	国内・国際	空港 自宅タクシー (限度額13,000円)	空港 自宅のタクシー料金が13,000円以下の場合、タクシー 空港 自宅のタクシー料金が13,000円を超える場合、成田エクスプレス、スカイライナー、JR関西特急、南海特急、リムジンバスを利用し、停車駅 自宅はタクシー、この適用が困難な者は空港 自宅タクシー	空港 自宅タクシー (限度額なし)

(8) 実際には成田空港および関西空港だけでなく、羽田空港、伊丹空港もその対象としている。だが、問題点はほとんど重複するため、ここでは成田・関西の両空港に関する部分を記述する。

会社提案を要約すれば、これまで文字どおりハイヤーによる送迎であったものをタクシーとその他公共機関に、あるいは自家用車を利用する通勤に移行するというものである。その上で出勤と退勤に、さらには退勤時は国内線乗務と国際線乗務でも格差を設けるという内容である。この会社提案に対するX乗組の反発は大きく、以降この問題が協定化される6月10日までの約4ヶ月間に10回あまりの団体交渉を開催するなど経営と精力的に交渉した。この送迎問題に対してX乗組は専ら団体交渉によって経営と交渉し、労使協議会を利用しなかった。なお、最初の段階に開催された運航部門労使協議会は、専ら会社提案の説明であった。

X乗組は経営から提案のあった団体交渉以降、数回の団体交渉を経た時点で、経営がこの条件を変えることがないと判断した。そこで運航の定時性の確保、運航品質の維持、他の職掌との違い、乗務の疲労回復といった観点から要求案を作成し、直ちに職場集会に下ろして議論にかけたが、職場の反応は厳しく、多くの意見が集まった。意見が集中した部分を修正した後に、4月20日の組合大会にはかったが、ここでも要求案に対する議論が続き議論未了のまま持ち越された。その後、この議論をもとに修正した要求案が5月6日の組合大会で可決され、経営に要求を提出した。このように、重要な案件であるほど、組合内部での意見の集約が困難になる。

一方、組合要求に対する経営の回答をめぐって、再び5月12日に団体交渉を開催した。しかし、ここでも交渉は進展せず、その後も事務折衝によって補足的な文書提出などを続けた。この間、5月17日、20日、24日、27日と4回の団体交渉で会社回答に対する交渉を行った。このように、X乗組は重要な問題については要求案が通るか、それに近い回答を得るまで頻繁な団体交渉で押し続けた。

X乗組はこの経営の再回答を職場集会に下ろし、再び組合内の意見の集約を試みたところ、おおよそ当初の提案からみれば改善しているという意見と、依然として限度額なしの時間帯に対する要求を強く主張する意見の2つに分かれた。このため、6月7日にも団体交渉を設定し、その後も再度の団体交渉を経営に申し入れた。これを受けて、経営は団体交渉ではなく事務折衝によって実務的な運用条件を提示した。その内容を整理すると表6のようになる。

最後までX乗組が要求を続けた限度額なしの時間帯は拡大されなかったが、当初の会社提案に比べてみれば要求の主要な部分を経営に受け入れさせたとみてよいだろう。この時点でX乗組は協定化をする見解を示し、6月10日の組合大会で協定化を可決した。

この事例は、特に重要な問題に関しては、X乗組が組合内コミュニケーションを緊密にして、それを労使交渉に最大限に活かすことに最大の努力を払うこと、および重要課題の労使交渉をみる限り、旧来通り団体交渉に力点を置くことを示している。X乗組も確かに労使コミュニケーションの多様化を軸にして協調化への方向へ移っている。けれども、その程度はX社の国際線進出による頻繁な労使交渉の後に労使関係のルール化の基礎を固め、敵対的労使関係から「信頼と緊張」という協調化路線へ移行したX労組ほど大きくはない。X乗組は1990年代に入ってからほとんどストライキを打たないようになったけれども、その点を見誤ってはならない。むしろ、より重要な課題に直面した時こそ、ストライキを背景とした交渉に移行することが容易に予測される。X乗組は、それだけの結束力とストライキの経験、スト資金を既に蓄積している。

航空業界は、その後1996年ごろから規制緩和による競争激化に対応するための、軒並み賃金制度

表6 協定化された送迎制度の内容

出勤	国内・国際	8:01~21:59		22:00~翌8:00	
		当日乗務		便乗のみ	
		13,000円+公共交通機関		公共交通機関(宅配便可)	
出勤	国内・国際	シングル編成:[4-6-11] [3-7.5-12]	便乗のみ	シングル:[1-11-14], 1暦月2回目以降のマルチ:[1~2-15-20]	シングル:[2-8.5-13] [1-11-14], マルチ:[1~2-15-20]
		13,000円+公共交通機関	公共交通機関(宅配便可)	自宅 空港タクシー(限度額なし)	自宅 空港タクシー料金が13,000円を越える者は成田エクスプレス,京成スカイライナー,JRはるか,南海ラビート,リムジンバスを利用し,自宅 最寄り停車駅はタクシー利用,これらの利用が困難な者は自宅 空港タクシー
	国内	当日乗務	便乗のみ	自宅 空港タクシー(限度額なし)	
	8,000円+公共交通機関	公共交通機関(宅配便可)	公共交通機関(宅配便可)		
出勤	国内・国際	シングル編成:[4-6-11] [3-7.5-12]	便乗のみ	シングル:[1-11-14], 1暦月2回目以降のマルチ:[1~2-15-20]	シングル:[2-8.5-13] [1-11-14], マルチ:[1~2-15-20]
		13,000円+公共交通機関	公共交通機関(宅配便可)	空港 自宅タクシー(限度額なし)	空港 自宅のタクシー料金が13,000円を越える者は成田エクスプレス,京成スカイライナー,JRはるか,南海ラビート,リムジンバスを利用し,最寄り停車駅 自宅はタクシー利用,これらの利用が困難な者は空港 自宅タクシー
	国内	当日乗務	便乗のみ	自宅 空港タクシー(限度額なし)	
	8,000円+公共交通機関	公共交通機関(宅配便可)	公共交通機関(宅配便可)		

(注) 表中のシングル編成とは単一の運航乗務職のみが編成されている,つまり一般に副操縦士1人と機長1人の計2人が編成されていることを指し,マルチ編成とは複数の運航乗務職が編成されていることを指している。これらの編成の後に記された3つの数字は,順に,着陸回数,乗務時間,勤務時間数である。例えば4-6-11は,着陸4回,乗務6時間,勤務11時間を示す。

の変更を含む長期経営計画を策定し,各社とも何らかの形で乗務手当の変更を提案し,その実施計画を明らかにした。むろんX社もその動きの中にあり,1998年に至る。

5 まとめ

最近のパイロットの労使紛争が航空労使関係史上,どのようなインプリケーションをもつものになるのか,まだわからない点も多いが,「パイロット」「ストライキ」「乗務手当」の3つのキーワードを手がかりに,X社の過去の労使関係の経緯から,以下の点を指摘することができよう。

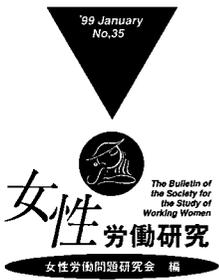
第1に,パイロットは,独特な状況におかれたプロフェッショナル意識の高い労働者である。厳しい訓練生時代を経て,パイロットになってからは,普通の職場であるコックピットの中では緊張度もきわめて高く,常にパイロット・ライセンスの喪失の危機にさらされている。それに加えて,運航乗務のみに従事するわけではなく,出向,転籍などにも応じ,またスタッフ配置という企業が求める労働の柔軟化政策にも協力してきた。

第2に、労使関係の経緯をみると、特に1990年代に入ってから敵対的な労使関係の度合いが低くなって来たとはいえ、過去の重要な問題に対してはストライキを打ってきた。また、乗務手当と同じく維持してきた空港送迎制度の事例が示すように、ストライキを打たなくともじつくりと団体交渉を重ねてきた。X乗組の事例をみる限り、既にストライキについてのノウハウの蓄積があり、またスト資金も多く保有している。

第3に、パイロットにとって乗務手当は、第1に指摘した日本のパイロットの置かれている状況に既に定着している。また、それは第2に記した強力な組合交渉力を背景にして、従来から航空機種別の乗務手当格差の是正を中心に取り組み、経験年数を重視する現在の仕組みを形成し、守り続けてきたものとして位置づけられている。

(ほんだ・かずなり 日本労働研究機構研究員)

(謝辞) 本稿執筆に際して『週刊労働ニュース』編集部の石井和宏氏と意見交換を行い、有益な示唆を得ることができました。記して深謝の意を表します。



99 January
No.35

女性労働研究
The Bulletin of
the Society for
the Study of
Working Women
女性労働問題研究会 編

研究と運動を ジェンダー視点でつなぐ 女性労働についての研究誌

『女性労働研究』35号 (1999年1月発行)

<p>本体価格 1,500円 年間定期購読料 3,600円(年2回・送料込)</p> <p>〈申込み先〉 郵便：〒113-0021 東京都文京区本駒込5-16-9 学会センターC21 日本学会事務センター気付 女性労働問題研究会 FAX：045-962-6031</p> <p>編集・発行：女性労働問題研究会 発売：ドメス出版 〒170-0003 東京都豊島区駒込1-3-15</p>	<p>巻頭 均等法・労基法改定をうけて 「雇用平等・男女共通規制」構築のフレームワーク 中島通子</p> <p>特集1 21世紀の女性労働をどう築くか 新福祉国家戦略と女性の位置—オルタナティブな社会の構想— 後藤道夫 労働市場の規制緩和と女性労働のゆくえ 高橋祐吉 多様化する女性の裁判 黒岩容子 労働者の団結の仕方・考え方 前澤 檀 児童手当制度の発展と家族賃金 北 明美</p> <p>特集2 これから働く女性たちへのメッセージ 女性の就職事情—多様化する職業観— 福沢恵子 職場のなかで今、女性たちは 秋葉ふきこ 茶髪のみまで働きたい—若い女性の就職・転職状況— 坪井洋子</p> <p>研究論文 高齢社会における貧困と女性 首藤若菜</p> <p>インタビュー ある女性出版労働者のあゆみ—人と出会い、本と出会い— 高林寛子/山下由記</p>
--	---