

航空労組連絡会
日本航空労働者破綻口実の人べらし「合理化」のもと
職場のたたかいで空の安全を守るジャーナリスト 藤田 和恵
ふじた かずえ

パイロットの養成訓練再開へ

パイロットの養成訓練、再開へ――。

日本航空（JAL）の社内がこんな朗報にわいたのは、2012年10月10日。この日、航空連・日本航空乗員組合（JFU）と会社幹部による経営協議会で、会社側は「ライセンス未取得訓練生の訓練中止撤回」と「副操縦士昇格訓練の再開」の方針を示したのだ。

2010年6月、会社更生の手続きに入っていたJALは、養成の初期過程で、訓練に必要なライセンスを取得できていない訓練生約130人の養成を中止することと、すでにライセンスを取得している訓練生約150人の訓練を5～7年間、中断することを決めた。赤字路線からの相次ぐ撤退によりパイロットの必要人員が減ったことや、訓練費用を削減することが目的とされ、訓練生らは地上職などへと転職させることで、雇用だけはからく守られた。

しかし、JALのパイロット訓練生といえば、空を飛ぶたいとの夢を抱き、難関を突破して入社してきた若者がほとんどだ。長引く不況の下とはいえ、「首さえつながればいい」とは割り切れないのが、多くの訓練生の本音だった。

日本航空乗員組合は、即、訓練中止の撤回を求

めて会社側との団体交渉を開始。この時、訓練生たちが自らメールや電話を駆使し、同期や先輩に団交への参加を呼びかけたところ、2010年6月29日の団交には、パイロットや客室乗務員、整備士、地上職員など職種を超えた約430人が集結し、会場は「立ち見」の参加者が出るほどの熱気にわいた。

会場前方の椅子に座って不安そうな表情で会社側と対峙する訓練生たちの後ろに、大勢の組合員が立ったまま、二重、三重に取り囲んだその様子は、まるで、社員が一丸となって若い訓練生たちを守ろうとしているようにも見えたという。

団交後の集会では、「JALに裏切られたという気持ちでいっぱいになった」「このことを親に伝えるのが一番辛かった」「入社時には『信頼されるパイロットになってください』と言われたのに…」と涙を流す訓練生がいた一方で、「多くの人に支えられていることを感じ安心しました」「こんなに後輩のことを思って来てくれている先輩と将来、一緒に空を飛ぶたい」との声もあがったという。

以後、団体交渉は断続的に続けられた。そして、養成訓練の中止決定から2年4ヵ月。「訓練再開」の知らせは、労組にとってようやく勝ち取った成果でもあった。

日本航空乗員組合の副委員長で、副操縦士の三星宗弘さんは一連の経緯をこう振り返る。



日本航空乗員組合の訓練中止撤回をもとめる団体交渉に職種の枠を超えて433人が参加した（2010.6.29）

「（訓練生という）一番弱いところから切り捨てようとする会社側のやり方を絶対、許してはならないという思いで交渉にあたってきました。ただ、当時、彼らに『絶対に訓練は再開されるから』という約束まではしてあげられなかったことが歯がゆかったし、つらかった。この間、およそ100人の訓練生が退職していきました。中にはパイロットの夢をあきらめ、航空業界とはまったく関係ない仕事に就いた人たちもいます。

一方で、今回の訓練再開は、訓練生たちがばらばらに訴えていては、実現は難しかったでしょう。働き手が団結して声をあげる労働組合があったからこそ勝ち取ることができた『成果』だったと思っています」と喜ぶ。

訓練再開は破綻^{はたん}以後、リストラや合理化のしわ寄せにあえぐ現場にとって、久々に明るいニュースでもあった。ここで、JALの破綻から「再生」までの経緯を簡単に触れておく。

★ リストラされた1万6000人を犠牲にした「再生」

リーマンショックの打撃から立ち直りきれなかったJALは2010年1月に会社更生法の適用を申請。その後、民主党政権（当時）による要請で、京セラ創業者の稲盛和夫氏がJAL会長に就任した。金融機関による約5215億円の債権放棄、企業再生支援機構からの約3500億円の公的資金注入といった“支援”の下、赤字路線の統廃合や機

種の整理集約などが進められた。それぞれの対策に賛否はあるかもしれないが、ここまでであれば、企業努力、機構改革と言ってもいいだろう。

が、JALはさらに、グループ全体で約1万6000人に上る社員のリストラという禁じ手まで繰り出したのだ。

これらの“改革”により、2010年度には営業利益約1884億円と、更生計画を大幅に上回る業績を挙げ、2011年度には約2049億円と過去最高益をたたき出すと、2012年9月には早々に再上場を果たした。しかし、働き手にとって、リストラで仕事を失うことは生きる術を失うことに等しい。破綻からわずか2年というV字回復が速やかであれば、あるほど、鮮やかであれば、あるほど、現役の社員たちにここまでの犠牲を強いる必要があったのかとの批判は、今も内外から絶えない。

★ 「職場世論」をつくり、困っている人の要求をすくい取ることが大切

過酷な人員削減は今も、それぞれの職場に深い爪跡を残している。

整備士たちの現場で、最も頭の痛い問題は人材の流出だ。1990年代以降、航空業界全体で、経費削減のため機体整備の外注化が進む中、JALでは2006年に全面外注化がなされた。もとより、待遇は右肩下がりだったが、破綻でさらに拍車がかかった上、人員削減により一人当たりの業務量も増えた。



整備の職場風景

このため、リストラ以外にも2011年だけで約200人が退職した。入社から数年の一人前になる前に見切りをつけて辞めていく社員もいるが、問題は、スカイマークやピーチなどの格安航空会社（LCC、ローコストキャリア）へと転職していくベテラン社員が少なくないことだという。

航空連・日本航空ユニオン（JLU）中央書記長の諏訪幸雄さんは「仕事ができる整備士ほど他社へと移っていきます。破綻後のJALがLCCの人材供給源になってしまっている状況です」と打ち明ける。LCCでの給与水準はJALとそう変わるわけではないが、働き手への敬意からはほど遠い待遇切り下げや、少数派組合への露骨な差別に遭うよりは、まだまし、というわけだ。

それでも、諏訪さんは「（JALの再上場により）ようやく、労働組合が本来の取り組みに専念できるようになった」と訴える。

「労組としても、会社更生の期間中は、守りに入らざるをえませんでした。今は、失ったものを取り戻し、新たに勝ち取っていくモードに移りつつあります。賃金にかかわる要求はもちろん、遠方に出張して機体整備にあたる際の移動時間をどこまで労働時間とみなすのか、バッテリーや工具などの消耗品を適正な期間内に更新していくかなど、安全運行にかかわることも含めると課題はたくさんあります」。

最近では、多数派労組に加入する組合員が、諏訪さんらが発行する組合ニュースを読んだり、団交の行方に関心を持ったりする様子を見かける機会が増えているという。

JLUへの新規加入につながらなければ、意味がないのでは？ そう尋ねると、「所属する労組の区別なく、『職場世論』をつくり、一緒にたたかえる状況を整えていくことも重要だと思っています。それにより、本当に困っている人の要求をすくい取っていくことが大切なんです」と諏訪さん。

確かに、経済が右肩上がりに成長していた時代に比べると、新たなベースアップや手当など、労使交渉で目に見える「果実」を勝ち取る機会は減ってしまった。それどころか、一部の経営者や政治家たちの間からは「労組は既得権益集団」などとして、労組が業績低迷や経営破綻の原因と言わんばかりの主張も聞こえてくる。

しかし、労働組合とは働き手の賃金水準や雇用を守るための組織であり、そうして勝ち取った「既得権」を守るのが労組のそもそもの役割でもある。そうした意味において、労組の存在意義は今も昔も変わっていない。むしろ、合理化ばかりがもてはやされる現在、モラルハザードや行きすぎた労働強化を監視し、商品やサービスの質と安全性を担保するという点では、労組の必要性は増しているともいえる。ましてや、大勢の人命を預かる航空業界ではなおさらだ。

労使対決による要求実現と同時に、労組の枠組みを超えた社内世論から育て上げていく——。それは、新たな労組のあり方としての模索にもみえる。



客室乗務員は保安要員—休暇を取り働きやすい職場づくりと安全を守るため

一方、客室乗務員の現場も、破綻後は深刻な人員不足にある。目に見えて業務が増えたにもかかわらず、給料は減り、休暇も取りづらい状況が続いているというのだ。

JALは再建計画の下、希望退職に加え、「53歳以上の一般職」などの条件に当てはまる客室乗務員84人を整理解雇したものの、ベテランばかりを切り捨てたため、現場の効率は悪くなり、1人当

たりの負担は重くなってしまった。その結果、ハードワークに耐え切れず、自ら職場を去る客室乗務員が後を絶たず、破綻後は計約700人が退職したとされ、残った客室乗務員に一層のしわ寄せが行く悪循環に陥っている。

ある客室乗務員によると、職場は、病気や冠婚葬祭に伴う休暇ですら、自由には取れない雰囲気。多少の熱があっても出勤するのは当たり前で、同僚の結婚式に合わせて休暇を取るのもほぼ不可能といい、結婚する当人ですら、上司から「何とか、結婚式を延期できないか」と相談される始末だ。親族の葬式に行く時もお悔やみよりも、「早く帰ってきてね」と声をかけられることがもっぱらだという。

航空連・日本航空キャビンクルーユニオン(CCU)副委員長で、国際線の客室乗務員でもある前田環^{たまき}さんは「業務量は破綻前に比べると1割増。給料は年齢にもよりますが、年収ベースで3、4割は減りました。以前は、退職の理由は『結婚』や『夫の転勤』などはっきりしていましたが、最近はこれといった理由がなかったり、転職先も決まっていなかったりと、疲れ果て、燃え尽きたようになって辞めていくケースが増えています」と懸念する。

会社の外に目をやれば、整理解雇された客室乗務員84人のうち72人がJALを相手取り、「解雇は無効」として、労働契約上の地位確認などを求める裁判をたたかっている。同様の裁判は整理解雇されたパイロット81人のうち76人も起こしているが、2012年3月、東京地裁はいずれも「整理解雇は有効」との判決を出した(両原告団とも控訴)。

先述したように、客室乗務員の整理解雇の人选基準は「53歳以上の一般職」。前田さんらが所属するCCUは少数派組合で、管理職はほとんどおらず(管理職がないこと自体、昇進差別なのだが)、ふたを開けてみれば、解雇された客室乗務員の9割がCCUの組合員だった。一方で、JALは破綻後、新卒を含めて約940人の客室乗務員を新規採用している。物申す労組を^{ねら}狙い撃ちし、年



左から、三星宗弘さん(日本航空乗員組合)、前田環さん(日本航空キャビンクルーユニオン)、諏訪幸雄さん(日本航空ユニオン)

齢の高い女性から解雇して新卒に置き換える手法は組合差別だけでなく、女性差別でもあると思うのだが、司法の判断は厳しいのが現状だ。

そうした中でも、前田さんは「理不尽な組合差別があるのは事実ですし、整理解雇も許すことはできません。一方で、客室乗務員は、接客業務はもちろん、万が一の場合の保安要員でもあります。いったん、飛行機に乗れば、クルーが一体となってチームワークを発揮する。これが私の誇りでもありますし、やりがいでもあります」と話す。

現在は、労組として主に年休闘争に取り組んでいる。グループミーティングを中止して休暇を取りやすくするなど、少しでも働きやすい職場の実現を目指す。

前田さんは長年にわたり、客室乗務員として飛び回り、同時に労組役員として会社側と向き合ってきた経験から、思い至ったことがある。

「私たちが労働条件の改善を目指すのは、質の高いサービスを続け、乗客の安全を守りたいからでもあります。そのために、何かを求めようと思ったら、自ら動き、声をあげなきゃダメだと思うんです。“おかしいことはおかしい”と要求し、それを実現させることは、実際にやってみれば、思っているほど怖いことではありません」。

労働組合だけでなく、企業の枠組みさえも超えた、すべての働き手に向けた呼びかけでもある。