

JAL客室乗務員の正社員化を機に
国民の安全の為
航空労働者の正規雇用と
労働条件の大幅改善を

～全日空に続いて～
2016年4月より日本航空も

航空労組連絡会 第35回航空政策セミナー
2016年2月6日

「雇用の流動化」の象徴ではじまった 契約制客室乗務員

- * 1994年に政財界が一体となって押し進めた「スケジュールのアルバイト化」
- * 同一労働同一賃金の原則に反し、安全を担う客室乗務員のチームワークを阻害するもの
- * 航空の仲間や民主団体共に反対運動の展開
- * JALFIO「正社員の雇用と賃金を守るためには仕方がない」

「3年経ったら正社員」を勝ち取る

- * ビラまき・マスコミへの訴え・各政党への訴え・署名・弁護士団体や労働団体への訴え等あらゆる運動で世論を巻き込む
- * 「スチュワーデスはアルバイトで良いのか」シンポジウムの開催(岩波ブックレットの作成)
- * JALWAYSからの派遣をもくろむも派遣法違反の追及を受けJAL直雇用となる
- * 国会論争「鶴亀論戦」マスコミも取り上げる
- * 「同じ飛行機に乗っていて労働条件が違くと安全上もサービス上も問題あり」との亀井国交大臣の発言を受けて「3年経ったら正社員」となった

契約制客室乗務員制度の問題点

- * JALFIOの組織化方針と一体化して、会社は契約制所属の部署を創設(客乗組合員と一緒に飛ばせない政策)
- * この労務政策と不安定雇用で「ものが言いえない」状況が作られパワハラ・人権侵害の温床となった。(契約制雇い止め裁判でみとめられたパワハラ)
- * 多くの若い女性が泣きながら退職していく姿
- * 安心して長く働き続けられることが出来ず、安全とサービスの向上が図りにくい実態
- * 多くの退職者を生む結果

「正社員化」だけでは済まない 客室乗務員の実態

- * LCC元年と言われた2012年の労働白書では、「賃金ダウン率1位の客室乗務員」
- * 稼働強化と賃金の低下の実態
JALCAは、2007年比較で2012年には、8.8ヶ月分の賃金で13.8ヶ月働く労働時間になる
- * 通勤・食事・宿泊費用・クリーニング代等のカット、各種手当の廃止
- * 2年前に正社員化したANACAでは、賃金が契約制と変わらない。年間550名の退職がある。
- * それに習うJALでは、これまでも毎年400名～500名の退職がある。

LCC CAや外航の雇用実態

- * デルタ航空は整備に続いて客室乗務員も正社員化
- * 国内LCCや新興エアライン各社の客室乗務員は2年～3年の契約制を経た後の正社員登用制度となっている。
- * 現在、KLMオランダ航空とアリタリア航空では客室乗務員が有期契約となっており、契約を繰り返した場合、2018年には無期契約転換申込権が発生することを見こして、使用者は団体交渉でも有期契約に固執する姿勢を見せている。今後、無期転換を回避するため雇止めを行う危険性がある

2018年を前に雇用の在り方を変える！！

- * 改正労働契約法18条は2013年4月に施行。これにより、同一使用者との有期労働契約を更新し、その契約期間を通算した期間が5年を超え、現に締結している有期契約期間内に無期契約転換の申し込みをすると使用者は、無期契約転換の申し込みを承諾したとみなされ、雇用形態は有期契約から無期契約になる。
- * 2018年を前に有期契約労働者の法律を守らせる闘いに航空労働者も結集していく必要がある。

安全のためには正規雇用 航空労働者の実態

- 離職の多さは他部門も！！
- 例えば、ハンドリング現場
 - * 採用を続けなければ生産体制を維持できない 2次下請け
 - * 派遣会社へ委託するも、まかないきれず、派遣会社がさらに他の派遣会社に派遣を求める実態
 - * 11か国の外国人労働者で機内クリーニングを支える

雇用の安定と 労働条件の大幅改善を

- * SNW・TFK分会では、派遣法・職安法違反の実態を追究し直用化をかちとる
- * 慢性化する人財流失が恒常的な人員不足を招く
- * 退職をさせない労働条件と賃金こそが人材確保を担保する
- * 航空全体の労働条件の改善で人財流失を防ぐこと、また正規雇用で雇用を安定させることは、生産体制の維持発展には欠かせない

非正規雇用が4割の日本社会 (女性は6割)

2030年に向かって労働人口は減少
労働力確保の為の正社員化は政財界が推し進めた
「雇用の流動化」政策の破たんを示すもの

*** 働き続けられる労働条件**

*** 労働に見合った賃金**

安定雇用と労働条件の大幅改善！

**航空から「働く者の権利を守る日本社会」
を目指して流れを作ろう！！**