

働きがいのある職場

人員・勤務・生活の改善で安全運航を

第33期（2018年9月～2019年8月）運動総括(案)

第34期（2019年9月～2020年8月）運動方針(案)



日時：2019年9月8日／場所：フェニックスビル

航空労組連絡会

【表紙の写真】

【上段・左】

第90回中央メーデー
デモ出発前

【上段・右】

日本航空
JGS作業風景

【下段・左】

羽田空港風景

【下段・右】

JAL解雇問題
JALプラザ前座込み

目次

第33期総括（案）

I 第33期のまとめと教訓

1. 労働条件を改善し安全基盤の強化を図ること＝33期の情勢と求められた課題 …… 1
2. 賃金＝昨年を上回る年収は確保、賃金の底上げで将来展望の見える改善に努力を …… 1
3. 勤務・人員＝多岐にわたる成果上げるも抜本改善は引き続き喫緊の課題 …… 2
4. 雇用や解雇撤回闘争＝雇用の確保・安定めざして一層の努力を …… 2
5. 要求の実現めざし、職場の声を結集した運動をさらに強めよう …… 3
6. 航空連に結集した力をより発揮する産別の運動を切り開こう …… 3
7. 航空労働者の生活と権利を守り向上させるためにも社会的課題に目を向けて …… 4
8. 組織の拡大強化を目指すとともに実態に即した運営と体制で運動の強化を …… 4

II 要求と課題の到達点と今後の課題

1. 賃金・一時金・諸手当 …… 4
2. 人員、勤務、その他（労働環境改善など） …… 6
3. 法廷闘争に関する取り組み …… 9
4. 航空の安全と政策 …… 15
5. 社会的課題 …… 18

III 運動はどうだったのか

1. 職場からの運動 …… 18
2. 産別統一闘争の状況 …… 19
3. 情勢に対応した学習・宣伝活動 …… 20
4. 組織の拡大強化 …… 21
5. 職種別連絡会の活動 …… 22
6. 専門委員会の活動 …… 23
7. 地連の取り組み …… 25
8. 航空安全会議や日乗連との連携 …… 25
9. 他産業の労働団体との協力・共同 …… 25

第34期をとりまく情勢の特徴

I 一般情勢

1. 米中貿易摩擦・英国のEU離脱が世界経済に影響 …… 26
2. TPP、日欧EPAをはじめ日米貿易交渉は生産者と消費者へも大きく影響 …… 26
3. 日本の輸出は、米中貿易摩擦と中国経済の減速で落ち込み、国際収支の黒字も減少 …… 27
4. 景気は「減速から悪化へ」個人消費も落ち込む、
国民所得引き上げなどで購買力を伸ばし景気回復を …… 28
5. 森友・加計・PKO日報問題・勤労統計問題に続き年金問題など明らかにし、
立憲・民主主義の回復を …… 29
6. 企業の19年3月決算黒字、内部留保史上最高の450兆円、一方労働者の賃金は低下 …… 29
7. 賃金の大幅な底上げと労働時間の改善、
非正規雇用者の格差拡大解消でディーセント・ワークを …… 29
8. 「働き方関連法」が実施、健康で働き続けられる労働条件が必要 …… 31
9. 民間航空の安全と国民の命と平和を守るべき憲法9条の改悪を許さず国民的運動を …… 31
10. 地球温暖化対策は世界各国で最重要な優先課題 …… 31

II 国際航空情勢

1. 好調な航空業界の見通しの一方で懸念材料も 3 2
2. 貿易摩擦の影響で貨物輸送は減少 3 2
3. 米系大手3社の19年1月～3月期は増収と純利益増 3 3
4. 米国運輸省は羽田増便枠暫定発表 3 3
5. EU大手3社は増収増益 3 4
6. エミレーツ・グループの2019年3月期増収、31年連続の黒字 3 4
7. アジア大手航空会社は増収減益 3 5
8. アジアのLCC参入増加で競争激化 3 5
9. 737MAXの安全性と与える影響 3 6

III 国内航空情勢

1. 増加する航空旅客 3 7
2. 職場に広がる航空イノベーション 3 8
3. 空港建設と空港民営化 3 8
4. 持続可能な地域航空～有限責任事業組合設立へ 3 8
5. 航空法等改正をめぐる動向 3 9
6. 大規模自然災害と航空 3 9
7. 安全をめぐる現状 4 0
8. 好業績つづく航空各社 4 0
9. 求められる安全で働きやすい職場への転換 4 2

第34期方針（案）

- I 要求と課題 4 3
 1. 賃金と諸制度の改善に取り組みます
 2. 安心して健康に働ける勤務改善に取り組みます
 3. 解雇撤回・雇用の安定を目指し、働く者の人権・権利を守る闘いを進めます
 4. 働く者の人権・権利を守る闘いを進めます
 5. 国民・利用者及びそこで働く者達の立場に立った航空政策を進めます
 6. 国民生活の安全・安心を目指し、社会的課題などに取り組みます
- II 運動の進め方 4 5
 1. 幅広い職場からの運動を基礎に、要求実現に向け創意工夫した取り組みを行い運動の強化を図ります
 2. 年末闘争・春闘・夏闘など、より産別の力が発揮できる運動を進めていきます
 3. 学習・宣伝活動を積極的に取り組みます
 4. 産別運動の前進を目指します
 5. 社会的アピールや、法律・行政機関を活用し、幅広い取り組みを行っていきます
 6. 国際活動に積極的に取り組み、要求と課題の実現を目指します
 7. 他団体との協力協同を進めます
- III 組織の拡大強化を目指します 4 6
 1. 各労組と連携し組織拡大強化に取り組みます
 2. 次世代につなげる組合員の育成・未組織労働者の組織化に取り組みます

- 航空連規約 4 7

第 33 期（2018 年度）総括（案）

I 第 33 期のまとめと教訓

1. 労働条件を改善し安全基盤の強化を図ること＝33 期の情勢と求められた課題

航空連の第 33 期は、深刻化する人員不足と稼働が強まる勤務、一層負担が強えられる生活実態を何とか打開したいという航空労働者の切実な声を受け、年度方針に①生活の維持改善につながる賃金・一時金の獲得、②人員増と勤務の改善、③解雇争議の解決をはじめとした安定的・良質な雇用確保などを掲げて、運動を開始しました。

33 期 1 年間で、航空連に結集する各労組の奮闘で、賃金・一時金、勤務改善や人員増等で一定の成果を引き出すことができましたが、この間の情勢の進展は、航空の安全や私たちの暮らしと権利を守るために、私たち労働組合の一層の奮闘が求められる事態も進みました。

世界の航空は、好調な需要、とりわけビジネス客の伸びの中で、IATA の集計によれば、2018 年度（1～12 月）は、売上高は前年比 10.7%増の 8340 億ドル（約 91 兆 7400 億円）、純利益は 338 億ドル（3 兆 7180 億円）となりました。19 年度見通しについては、旅客数は観光やビジネス需要の拡大を背景に 45 億 8800 万人（6%増）、最終利益は 355 億ドル（約 4 兆円）を見込み、主要 20 社中 17 社が税引き前利益を改善すると予測しています。

内航主要各社の決算も好調で、インバウンド旅客の増加と好調なビジネス客に支えられ、全日空は 1645 億円、日航も 1745 億円の営業利益を上げ、株主には高配当を継続し、内部留保を積み増すとともに、東京オリンピック・パラリンピックを契機とした事業拡張を引き続き推し進めてきました。

こうした情勢の中で、人員不足は深刻化し、労働条件の改善も進んでいないことから、賃金の引き上げや人員増、勤務の改善を図り航空の安全基盤強化することが、33 期の大きな課題となりました。

また、日本の政治・経済の面でも、賃金引き上げや勤務の改善など、働く者の生活と権利を守る運動の強化が求められる事態が進行しました。

安倍政権は、戦後最長の景気拡大などとアベノミクスの成果を強調しますが、GDP の 6 割を占める個人消費は、2014 年の消費税引き上げ以降長期にわたり低迷し、ここにきて設備投資も伸び悩むなど、景況感は悪化しています。一方大企業は、アベノミクスの恩恵を独占的に享受し、18 年度決算では高収益を確保し、内部留保は 450 兆円（財務省法人統計 資本金 10 億円以上）と過去最高を記録しました。その一方で労働者の賃金は低迷し、非正規雇用の拡大も進み、格差社会といわれる実態がさらに進行しました。

こうしたゆがんだ経済状況を打開する上で、国民・労働者の懐を温め個人消費を拡大するなど、国民生活に焦点を当てた政策への転換が必要であり、その柱として賃金の大幅引き上げが強く求められました。

しかし安倍政権は、今も「異次元の緩和」を継続、さらには財政再建を先送りして成長戦略を推進し、その一方で、年金や介護・医療保険などの社会保障の改悪を進め、10 月の消費税率の引き上げを打ち出すとともに、労働分野では、過労死ラインを合法化する残業規制、残業代ゼロの高度プロ制度の導入、さらには外国人の労働者の受け入れ拡大など、矛盾を一層拡大する政策を推進してきました。また、航空の安全や航空労働者の生命にもかかわる憲法 9 条改悪の動きも一段と強めてきました。こうした状況の進展は、日本の政治・経済の問題についても、航空労働者の生活と権利を守る立場から、航空連として、取り組むべき課題として、その重みが増しています。

以上のように航空連の 33 期は、年度方針で指摘した通り、賃金の引き上げ、人員増と勤務の改善、雇用の確保などを図り、航空の安全基盤確立につなげる運動が強く求められた 1 年となりました。

2. 賃金＝昨年を上回る年収は確保、賃金の底上げで将来展望の見える改善に努力を

ベースアップについては、日航とその関連で 1,000 円の回答が示されましたが、全日空においては“「チャレンジ給」を 1,000 円（「A」評価の場合）引き上げる”という回答であり、全社員対象となる、いわゆるベースアップ回答は示されませんでした。また JAS 新労組には 1,300 円、外航では定昇のみでベースアップが見送られ、産業航空では朝日航洋が 2,000 円の回答を引き出しています。

19 年度の一時金については、全日空・関連各労組が年間 6.3 ヶ月 + α （係数は予算達成時の場合、18 年度は 6.2 ヶ月 + α ）、日航・関連各労組については 6.0 ヶ月（係数は 2019 ローリングプランの利益目標達成の

場合。18年度は5.9ヵ月)と昨年を上回る回答を引き出しました。

諸手当関係では、日航の別居手当等の単身赴任関係の改善をはじめ、全日空では変動付加手当の増額、日航では離島調整手当や確認主任者(AFRS)手当の改善、JGS 労組ではパートナー社員等の年末年始手当の正社員との同額化や通勤費の上限廃止等の回答を引き出しました。

以上のように、一時金を含めれば、各労組とも年収ベースで昨年を上回る回答を引き出していますが、食料品はじめとする生活関連の物価上昇、社会保障の改悪、10月の消費税増税、そして航空各社の高収益と内部留保の蓄積と、その一方で深刻化する人員不足の職場実態等を踏まえれば極めて不十分な回答といわざるを得ません。

非正規労働者や定年後の再雇用の労働者、また、非正規当時と同様な労働条件を強いられている無期転換された労働者など、賃金の底上げは引き続き重要な課題として残されています。同様に、人員不足の解消が一向に進まないグランドハンドリングをはじめとした関連グループ会社、ベテラン不足の実態が解消されていない客室乗務員などの実態を改善するうえでも、賃金の抜本的改善に向けた流れを作り出し、将来展望が見える状況を切り開いていくことが求められます。

3. 勤務・人員＝多岐にわたる成果上げるも抜本改善は引き続き喫緊の課題

勤務改善・権利関係では、労働時間短縮や休日増など、勤務の根幹にかかわる制度改善進を引き出すには至りませんでした。1年間の闘いを通じて、様々な前進回答を引き出すことができました。

人員増については、全日空乗組が、乗員の安定採用・養成で「60名程度の採用を目指す」とする会社回答を引き出しました。また、回答として示されていませんが、2020年度の採用計画では、全日空が事務・技術系各50名等115名、客室乗務員500名の募集を、日本航空は乗員要員70名、客室乗務員600名、地上職では技術系50名等合計120名の募集を発表しています。JGS各労組においては、計画人員を下回る実態を認めさせ採用の努力を表明させるとともに、JGS大阪労組は出向者の復帰の調整とパートナー社員の募集等の回答を引き出しました。

勤務改善では、シフト勤務者の休日数では、「天皇代替りに伴う祝日増」に対応した休日増の回答を引き出すとともに、ANA乗組は勤務開始時間の適正化措置として、トライアルとして伊丹空港の勤務開始時間を60分から70分前とする回答を、日航乗組はシミュレーターを含む連続勤務も前後泊の対象とする回答を、CCUにおいては香港日帰り便の編成数1名増やB737の4ランディングパターンの廃止(イレギュラー時を除く)等を、日航ユニオンでは、大阪航空機センターの拠点化などを回答させており、細かなものを含めれば多項目にわたる前進回答を引き出すことができました。

また、その他の要求では、定年後の再雇用制度では、日航乗組・JTA乗組が副操縦士への特別運航乗務員制度導入を、JGS労組は機材更新や熱中症対策など、権利や職場環境改善でも前進回答を引き出しています。

以上のように、様々な要求に答えさせてはいますが、羽田空港や成田空港の発着枠拡大を直前に控えた今日の実態は、人員増も過酷な勤務の改善も立ち遅れており、早急に対処すべき重要な問題として引き続き全力を上げていくことが求められます。

4. 雇用や解雇撤回闘争＝雇用の確保・安定めざして一層の努力を

有期契約労働者の雇用確保の闘いでは、33期においても無期転換の実施など雇用の改善を進めるとともに労働条件の改善に取り組みました。スカイネットワークのTFK分会では、無期転換で「地域限定正社員」と名前が変わったものの、労働条件は契約社員当時に据え置かれたままの現状を改善すべく取り組み、一時金については正社員と同係数の回答をさせるなど格差是正の回答を引き出しました。しかし航空全体を見れば、多くの労働者が契約制当時と同水準に据え置かれており、同一労働同一賃金の原則に基づき非正規社員の労働条件を引き上げるとともに、無期転換となった労働者と正社員との格差を解消し、雇用の安定につなげていく取り組みが求められます。

また、無期転換逃れで、契約を打ち切ってきたKLMオランダ航空契約制客室乗務員の雇止め等の闘いは、今日の重要な課題です。JCUが取り組みを進めてきたアリタリア航空やガルーダ航空の契約制客室乗務員の雇い止め問題では、会社・労組双方が納得する内容で解決が図られましたが、KLMオランダ航空の客室乗務員については、無期転換逃れの雇い止めが強行されたことから、法廷での闘いが始まりました。

エミレーツ航空の解雇撤回争議については、中労委では今年 6 月に結審し、現在勝利命令の獲得とともに、職場復帰を目指した闘いが進められています。

日航の争議については、19 春闘にて日航乗組が、機長との統一後、解雇問題で初めて争議権を確立するなど、日航内の 3 労組がそろって争議権を立てて闘いました。また、この 2 月より特別協議における会社対応を踏まえ、JAL 不当解雇撤回国民共闘による運動を再開するとともに、昨年の株主総会等で、経営トップが「解決に踏み出す」「誠心誠意話し合う」と発言したことを踏まえ、6 月の株主総会までの解決を求め、要請はがきや団体署名、本社包囲行動や本社前の座り込みなど、当該労組の夏闘と並行した取り組みを進めてきましたが、現時点でも解決を見通せる会社対応は示されていません。改めて今日までの闘いの到達点や情勢を踏まえて、今後の方針を打ち出していくことが求められます。

5. 要求の実現めざし、職場の声を結集した運動をさらに強めよう

アンケートや対話活動、全社員に向けた宣伝等、職場の声を取り上げて要求化し、その実現を求める職場の声を力に闘いを進めるといった私たちの運動が、33 期の中でも大きな力を発揮しました。

日航ユニオン・JGS 労組の門前での朝ビラや JAL の原告団が中心となって取り組んでいる成田オペセンの玄関ビラ、また各労組が組織数を上回る回収を目標に取り組んだアンケート活動など、全社員に目を向けた取り組みを行い、世論づくりなどを進めました。こうした運動は、春闘や年末闘争などの各闘争において前進回答を引き出す大きな力となりました。

今期における勤務改善への回答は、職場の不満の強さを浮き彫りにしてきた私たちの運動の反映であり、また、日航の「中間決算時 1,450 億円が見通せる場合は年末一時金を 2.5 ヶ月とする」対応も、18 年末闘争での「大幅切り下げは許さない」とした私たちの運動が大きく反映したものです。

改めて職場の力を引き出した運動が大きな力となることを再確認し、一層強めていくことが重要です。

また、職場の力を引き出していく上で、情勢を正確に把握し、新たに発生した問題などに的確に対応することが重要であることも、今期の中で再確認されました。

18 年末に発生した飲酒問題により、航空に厳しい目が向けられ、19 春闘は厳しい情勢下での闘いとなりました。これに対し航空各社や政府は、労務管理の強化と厳罰化による対応を強めてきたことから、航空連として飲酒問題に対する見解を取りまとめ、航空連内での意思統一を図って運動を進めました。

飲酒問題の例が示す通り、重要な問題等が発生した場合には、機敏に対応し、一致した見解で航空全体がまとまって取り組むことの重要性を、改めて確認する必要があります。

6. 航空連に結集した力をより発揮する産別の運動を切り開こう

航空連に結集した力を生かし、航空全体で賃金や勤務などの要求を実現する運動どのように築くのか、いわゆる産別統一闘争の進め方についても、改めて検討することが求められます。

規制緩和や SARS、9.11 同時多発テロ、アフガン戦争やイラク戦争等、労働条件の切り下げが相次いでかけられた当時では、厳しい情勢下でも改善要求を掲げ、航空の山場に向けて結集した運動を築き、前進回答を引き出した労組、切り下げを阻止した労組など、各労組の成果を全体で確認し、次の闘いの力にする運動を積み上げてきました。また日航の経営破綻・整理解雇という状況下では、雇用と労働条件を守る運動に取り組み、経営再建の進展に対応して、労働条件の切り下げに歯止めをかけ、改善の流れを切り開くことを目標に運動を進め、前進回答を引き出すことで互いを励まし合うなど、航空連に結集した運動を通じて労働条件改善の流れを作り出し、展望を切り開いてきました。

しかし、近年の春闘や夏闘、年末闘争の状況を見ると、かつてのような賃金や一時金を共通した中心的課題として闘う状況や、切り下げ阻止・そして労働条件の改善の流れを築くといった共通の目標で大同団結して産別に結集してきた状況からは大きく変化をしています。また、成果主義賃金の浸透、業績連動型の一時金、人員不足や過酷な勤務の中で要求が多様化していること、また、外航では、年間協定方式や、3 年協定を締結している労組等、協定方式や闘争時期に違いが出ている実態もあります。

こうした変化の中で、33 期においては回答指定日や山場の設定については、各労組の事情や方針を尊重し、内航の回答指定日を二通り設けるなど、柔軟に対処して運動を進めました。また、日航関連が取り組んだ夏闘では、一時金回答を前にして期末一時金回答が示され、一時金にとどまらず勤務等の諸要求を実現する上でも、従来にない工夫が求められる状況が生まれてきました。

こうした変化を踏まえ、どのような重点課題で産別への結集を図るのか、また、回答指定日や航空の山場のあり方など、航空全体の力が発揮できる産別運動をどのように組み立てるのか、改めて検討することが求められます。また同時に、要求全前進の大きな力となる職場からの運動をどう作るかについても論議を深め、より力の発揮できる運動を切り開いていくことが求められます。

7. 航空労働者の生活と権利を守り向上させるためにも社会的課題に目を向けて

私たちは航空の安全と労働条件を守る立場から、社会的課題についても運動を進めてきました。

9条改憲について、安倍首相は、「2020年に施行という考えは今も変わらない」（2019年5月3日の改憲を目指す集会へのメッセージ）とし、引き続き憲法改定に執念を燃やしています。

労働法制分野では昨年の「働きかた改革」に続き、裁量労働制の拡大、解雇の金銭解決の導入、雇用によらない働き方など労働法制の改悪を「成長戦略」の柱として進めようとしています。

生活関連では、10月からの消費税率の引き上げや、社会保障の改悪も進行しています。年金では「老後の生活には2000万の蓄えが必要」とする報告が出されるなど、政府自らが年金制度の限界を宣言したともいえる事態が起きています。

航空政策では、2020年のオリンピック・パラリンピックに向けた首都圏空港の発着枠拡大、乗員の疲労リスク管理では勤務の数値規制の設定等の検討が進められています。離島・地域航空の維持方策では有限責任事業組合設立に向けた動きが始まっており、AI等を用いた自動化や業務改革では、効率化推進・生産性向上の手段として実証実験等が進められ、一部では既に導入が始まっています。

こうした政府が進める政策に対しても、航空の安全と労働者の権利を守る立場から、多くの国民や労働者と連携し、取り組みを進めていくことが求められます。

8. 組織の拡大強化を目指すとともに実態に即した運営と体制で運動の強化を

深刻化する人員・人材不足、改善が進まない賃金と過酷な勤務の中で退職は止まらず、人員不足がさらに深刻化するという悪循環が続いています。この悪循環を断ち切る運動を航空全体に広げ、雇用と労働条件の改善、安全と公共性を維持・強化する状況を切り開くためには、各労組はもとより航空連全体で組織の拡大・強化をはかることが不可欠です。

組織の拡大・強化に向け、主体的に活動に参加する組合員を増やすことや組合員の拡大がどうしても必要であり、組織数を上回るアンケート回収を続けている JGS 労組や、勤務に対する不安や悩みなど多くの客室乗務員の声を集約して闘ってきた CCU の経験や教訓など、各労組が生み出した教訓を産別全体で共有化し、組織拡大・強化につなげていくことが求められます。

航空連の組織数は、8千名を割り、残念ながら減少が続いています。各労組の意識的な組織拡大強化とともに、航空連としても組織方針を明確にして取り組みを強化することが極めて重要です。

また、各労組の組織実態等も踏まえ、機関会議の持ち方や開催方法、専門部・専門委員会の体制、さらには航空連の財政の在り方なども、今日の組織実態に見合った運営と体制にすべく、検討を進めることが必要です。

II 要求と課題の到達点と今後の課題

1. 賃金・一時金・諸手当

19春闘は、官製春闘と言われた昨年とは違い、政府が数値目標を示さずに始まりました。好調な企業業績や積み増しされた内部留保を賃上げに回すことが求められ、人材確保のために大幅賃上げをする企業の一方で、米中貿易摩擦や中国経済の減速、今後の経営環境の悪化を懸念し、大手企業の回答水準は昨年より低い回答が目立ちました。航空でも好業績が続いていますが低水準となりました。

19夏闘では、18年3月期の決算で増収増益を上げ、4月のゴールデンウィークにおける旅客の大幅な増加の中で、職場の頑張りに対して報いる回答を示していません。また、特別運航乗務員については制度が違うとして一時金の回答をしないとしています。そして、JGSでは、「期末も出るので家計をコントロールしてほしい」と要求に応えず、無期雇用になった従業員については、2.5万円と言う極めて低い一時金の対応となっています。

課題として、人員増と勤務改善、特にグラハンにおいては、人員不足による稼働強化、低賃金による人材の流出が止まらない状況です。航空の発展を支えるグラハンの人員を定着させるためには、航空産業としての最低賃金を模索する等、大幅な賃上げを要求し、実現していく必要があります。

外航では、フェデックス労組、フィリピン航空労組、タイ国際航空が春闘を継続しています。

(1) 賃上げ・ベースアップ

ベースアップは JAL グループ各労組は、1,000 円（シニアスペシャリスト契約社員は時給を 7 円引上げ）、全日空ではベアには答えず、高い評価を受けた人のみが単年度で受け取れる「チャレンジ給 1,000 円」（「A」評価の場合、「S」及び「SS」についても「A」に対応して引き上げ）という回答であり、全社員対象となる、いわゆるベースアップ回答は示されませんでした。JAS 新労組では 1500 円の賃上げを引き出しました。

外航では定昇実施にとどまっていますが、シンガポール航空労組で 2020 年 4 月以降入社した人の初任給を 2 万円以上アップさせ、2006 年以降入社した人についても退職金に代わる確定給付年金を導入させています。

賃上げ・ベースアップ回答

JAL	ベア 1000 円
ANA	1000 円（本給 B チャレンジ給）
JGS	ベア 1000 円
JAS 新	賃上げ 1500 円
NAFCO	1000 円
朝日航洋	2000 円
中へり整	6266 円

(2) 諸手当

JAL では共通項目として、単身赴任手当、型式移行路線訓練時の変動給、日航ユニオンでは、単身赴任、AFRS 等整備に特化した手当の改善、JGS 労組では、パートナー/キャリアパートナー社員の年末年始手当交通費の改善がありました。これは同一労働同一賃金をめざすパート有期雇用労働法の施行により正規社員と有期社員との不合理な待遇差別を禁止する法律を積極的に活用し成果につなげたといえます。また別居手当の支給区分/支給額について検討としています。

全日空乗組と ANA 乗組では、変動付加手当の改善、乗務回数の単価を新たに設定する、別居手当の改善を引き出しました。ノースウエスト航空労組では、切り下げられたパーディラムを回復（260 円⇒300 円）させています。

今後の課題は、シフト手当、法定三手当等切り下げられた諸手当の改善が必要です。

各労組の諸手当回答

全日空	<ol style="list-style-type: none"> 1. 変動付加手当＝年間の離着陸に関わるレグ回数が平均を上回る回数 1 回につき、機長については 400 円、副操縦士については 260 円を乗じた金額を支給する。 2. 変動付加手当＝月間乗務時間が 60 時間を超える場合の単価を、機長については 250 円、副操縦士については 160 円引き上げる。 3. 別居手当 55000 円(月額)、再雇用嘱託社員にも適用。
日航	<ol style="list-style-type: none"> 1. 国内単身赴任者補助額：借り上げ寮月 55000 円、社有寮その他の施設 50000 円 2. 単身赴任補助対象者が帰宅時における、空港またはターミナル駅からの地上交通費を支給する。 3. JAL 機材と同機種 AFRS 資格者に 1 機種あたり 3500 円を支給 4. シニアスペシャリスト(雇用延長者)にも呼び出し手当、タンク作業手当、試験飛行手当を設定する。
JTA	<ol style="list-style-type: none"> 1. 特別勤務割増手当 1 日の勤務時間が 8 時間 15 分を超える時間について計算基礎額の 125%を支払う。 2. 特別勤務割増手当、深夜勤務割増手当の算式を基礎額÷162 とする。 3. SIM 訓練、審査のために宿泊する場合、1 泊あたり 4000 円とする。
JGS 内 3 労組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 別居手当の支給区分/支給額についてグループ内と整合性をとる方向で検討。 2. パートナー/キャリアパートナー社員について年末年始手当を 5000 円、交通費の 3 万円上限を廃止、マイカー通勤について、社員と同様とする。

(3) 一時金

JAL グループでは、昨年に引き続き業績連動型の回答（夏 2.0、年末 2.0+期末）となりましたが、年末については、上期決算時に年間営業利益 1,450 億円以上を見通せる場合は、2.5 ヶ月で、18 年末の「0.7 ヶ月もの大幅切り下げ」に対する改善が見られます。また、今年度からは一時金に人事考課を反映しない支給基準へと変更させました。ANA ホールディングスでは、夏季 2.0 ヶ月、年末 2.0 ヶ月、期末一時金（グループ

業績部分=0.1 ヲ月~2.0 ヲ月+個社業績部分=1~3 万円) に加え事前に条件を設けず 0.3 ヲ月 (夏、年末各 0.15 ヲ月) の特別支給を行うとの回答です。

総支給水準については好調な業績を反映し、昨年を上回った水準となっています。

しかし、十分な還元水準となっていないため、現状の働き方に対応した還元水準となるような一時金システムを構築していく必要があります。

一時金回答

朝日航洋	年間 5.5 ヲ月+10 万円
中日本へり整	夏 2.0 ヲ月、冬 2.0 ヲ月
TFK	夏 1.7 ヲ月
JAS 新	夏 1.45 ヲ月

UA	年間 6 ヲ月
NW	年間 5 ヲ月
BA	年間 6 ヲ月
MH	年間 6 ヲ月+α

年度	JAL		ANA	
16	5.0 ヲ月	夏季 2.5 年末 2.5	6.0 ヲ月+7 万	夏季 2.0 年末 2.0 期末 2.0+7 万
17	5.5 ヲ月	夏季 2.5 年末 2.7 期末 0.3	6.0 ヲ月+16 万	夏季 2.0 年末 2.0 期末 2.0+16 万
18	5.9 ヲ月	夏季 2.0 年末 2.0 期末 1.9	6.2 ヲ月+2 万円	夏季 2.1 年末 2.1 期末 2.0+2 万
19	6.0 ヲ月	夏季 2.0 年末 2.5 期末 1.5	6.3 ヲ月+α	夏季 2.15 年末 2.15 期末 2.0+α

*JAL=19 年度年末：営業利益目標 1450 億円以上が見通せる場合。

*JAL=19 年度期末：ローリングプランの営業利益目標 1800 億円の達成時。

*ANA=19 年度年間：連結経常利益 1600 億円の目標値達成時。

2. 人員、勤務、その他 (労働環境改善など)

航空各社が首都圏空港の発着枠拡大を活用して事業拡張を進める一方で、職場では人員・人材不足が深刻となっていました。33 期、航空連は、安全を守り人間らしく健康に働き続けられる職場を目指して勤務改善、人員増・人材育成、雇用の安定を重視して取り組みました。結果、抜本的な勤務改善、人員不足解消には至っていませんが、職場に目配りさせた前進を引き出しました。その内容は改悪された勤務等の部分的改善や再雇用制度の改善、非正規社員への対応等となっており、退職者を少しでも減らして人員確保しようとする会社姿勢が表れていました。なお 19 年度については、天皇即位による祝日増をシフト勤務者の休日増に反映させました。これを今回だけにするのでなく、休日増につなげる職場世論を喚起していくことが必要です。また 18 年 12 月、入管法緩和が強行採決され、航空ではグラハンや整備への外国人労働者受け入れ拡大が可能となりましたが、労働条件改善と一体でなければ低条件の労働者増となるだけであり、今後注視して取り組んでいく必要があります。

人員は安全を支える根幹です。そして専門分野の集約である航空産業では、人数が充足すれば良いだけではなく経験を積んで長く働ける職場環境が必須です。賃金・勤務などの基本的労働条件の本格的底上げ、長く働くための諸制度の抜本的改善がなければ、採用と大量退職を繰り返す産業自体が回らなくなることも懸念されます。改善点を要求・提言し取り組む労働組合の役割は、これまでになく重要となっています。

(1) 各職場では

① 運航乗務員の職場では

全日空乗組・日航乗組とも、交渉の中で採用計画の回答を引き出しました。数十年単位で育成が必要なパイロットの人材不足は深刻であり、資格・要件の規制緩和や他社からの引き抜き、外国人拡大などでは根本解決とはなりません。先々を見越した安定的な採用と養成を行わせていかななくてはなりません。

勤務については全日空乗組、ANA 乗組で、ショウアップ時間を実態に合わせて見直させました (前倒し)。しかし、すべての路線で実態にあっているとはいえ、今後も取り組む必要があります。また、デリー線現地 1 泊の場合のマルチ編成、インド線の年間乗務回数平準化なども引き出しました。

日航乗組では、シミュレーターを含む連続勤務を前後泊の対象とする、デッドヘッドの際の使用クラス (空席があればビジネスクラスを使用) の改善などを引き出しました。しかし、職場では 2017 年に改悪された年間乗務時間 960 時間制限を超える事例も発生しています。乗務中断者は 4%前後と高い数字を継続しており、見直しを求める声が大きくなっています。

JTA 乗組では、福岡空港の工事に伴うショウアップ時間の見直しを実施させました。

② 客室乗務員の職場では

日航では、国内線で客室乗務員が実施していた 737 型機の機内清掃業務、全機種での毛布たたみ業務が 2018 年 10 月以降順次委託されました。休憩が取れず食事のままならない勤務実態の改善を訴えてきた CCU の取り組みの成果です。あわせて同時期にクルーミールの段階的改善も実施させました。休憩が取れない実態は労基法上も問題であり、他社での改善につなげていく必要があります。2016 年（CCU 組合員は 2017 年）に大改悪された勤務については抜本改善ではないものの、特に声の大きかった香港日帰り便の 1 名編成増、マニラ日帰り便解消、737 機材の 4L/D パターンの解消、ニューヨーク線乗務後のパターン改善（19 年度のみ 4 勤-1 休を 3 勤-2 休に）などを引き出しました。回答の背景には、各社の拡大・人材獲得競争の中で、「客室乗務員は安全とサービスを支える上で大きな役割を担っており、経験を積んで長く働ける環境整備が必要」との CCU の主張を会社も聞かざるを得ない状況となっていたことがあります。CCU の提案により 2018 年 8 月に会社が職場に実施したアンケートには 2000 件もの意見が寄せられ、その内容の多くは CCU の要求と一致していました。所属組合を問わず客室乗務員の声を代弁する CCU の主張の正当性が証明された結果となり、改善につながっています。また、JAL が長年固執してきた分裂・組合差別、昇格差別に対して、職場から実名を公表して不当労働行為を告発した勇気ある取り組みの結果、19 年度の客室本部方針に「組合所属に関わらず～誇り高く挑戦する職場風土を推進します」と盛り込ませ、近年にない 13 名が昇格したことは大きな成果です。

③ 整備の職場では

19 年 1 月に整備連が実施したアンケートには、「時間がない中で複数機の作業を行い、書類整理もままならない」、夜勤について「日中帯より効率が落ちる。見落としも多い」、「頭、体、心が一致しなくなり思うように働けない」、「夜勤時間が短くなっても、D 勤 S 勤が長いので疲れが取れない」、「途中で少しでもいいから仮眠を取るような休憩時間がない」等々、人員不足や夜勤改善への声が多く寄せられました。JAL では増え続ける外航受託の中で A350 導入もあります。安全を守る航空従事者として相応しい労働条件への見直しが

<各社の人員採用>

パイロット	日本航空	2020 年度 自社養成採用 70 名程度
	全日空	40～60 名程度の安定採用を継続。60 名程度の採用を目指す。
客室乗務員	日本航空	2020 年度新卒 600 名（19 年度 500 名、18 年度 400 名） 2019 年度既卒 200 名（18 年度 150 名、17 年度 75 名） キャビンエキスパート（18 年度 150 名、19 年度採用中）
	全日空	2020 年度新卒 500 名（19 年度 600 名、18 年度 550 名） ほかに既卒、経験者採用もあり
地上職	日本航空	JALEC 2020 年度新卒 80 名（2019 年度 80 名、2018 年度 65 名） 18 年秋に経験者採用 10 名程度 JALI 業務企画職採用 2020 年新卒 120 名（事務系 50 名、数理 IT 系 20 名、技術系 50 名）（19 年度新卒 120 名）。ほかに経験者採用あり（35 歳未満）。 19 年 10 月 1 日入社 JAL 経験者キャリア採用若干名 （正社員で 100%勤務、60 歳未満、事務系・技術系）
	全日空	2020 年度採用計画 グローバルスタッフ（事務 50 名、技術 50 名） エキスパートスタッフ 15 名
グラハン	JGS	グループ全体で 2019 年 4 月入社 107 名。19 年度中途採用も実施。 JGS 大阪で出向者を戻す、パートナー社員募集など。

日本航空での雇用形態の名称

シニアスペシャリスト	60 歳以上で雇用を継続している者
キャビンスペシャリスト	60 歳以上で客室乗務員として雇用を継続している者
キャビンエキスパート	元 JAL の客室乗務員経験者（4 割勤務）
キャリアサービスアテンダント（部分就労者）	JAL をいったん退職して部分就労（5 割勤務）で働く客室乗務員（現在は募集なし）
経験者採用	地上職のいわゆる既卒採用（19 年度は 35 歳まで）
JAL 経験者キャリア採用	地上職の元 JAL 社員を正社員として 100%勤務で採用（60 歳未満）

必須です。また、日航ユニオンが引き出した大阪航空機整備センターを拠点とした人事運用を適用するとの回答は、不足はあるものの一程度の人生設計が可能となることから前進といえます。

④ グランドハンドリングの職場では

グランドハンドリング部門では人員不足が最も深刻です。JGS では、交渉の中で 5 年連続定配員マイナスの状態であることが明らかになりました。JGS 大阪では出向者を戻す、パートナー社員募集などを引き出しましたが、人員不足解消には至っていません。19 年 5 月 1 日現在、マイナス 42 名となっており、会社も「定着率向上が課題。人員はバッファを持って採用、離職防止に努めたい」と発言するなど、採用しても定着しないことに苦慮している様子が伺えます。しかし具体的な対策は「寄り添って話を聞く、目をかける」に留まっており、これでは対策になっていません。ANAAS では、15 年から 18 年までに 2585 名採用しましたが 941 名が自主退職しています。

19 年 6 月、菅内閣官房長官の発言で「中部空港が、中国からの週 50 便の要望をグランドハンドリング能力不足のため断った」ことが明らかとなりました。中部空港の犬塚社長も、「人材不足で大変厳しい状況であることは確か」と認めており、日本中で起きている問題として国をあげて取り組む方向性が示されました。働きたいと思うような魅力的な労働条件、そして健康に働き続けられる勤務・職場環境への大きな転換、抜本的改善がなければ人員問題の解決にはなりません。さらに低条件となっている下請け、孫請けの雇用や労働条件改善にも労働組合として取り組む必要があります。

機材更新については、JGS でドーリーを 19 年度に成田支店で 20 台、東京支店では 25 台更新し 108 台配備、可搬無線機の更新や増配備の回答もありました。18 年度～20 年度にトーイングカー 11 台更新との口頭発言も引き出しました。

⑤ 外航の職場では

タイ航空では、一方的に就業規則が改悪され交渉が継続されています。また、羽田発着枠拡大について、2020 年に日米両国で各 12 便、計 24 便の拡大が基本合意され、乗り入れ米国各社の暫定枠が発表されました。今後、外航の羽田での施設展開が問題となることが予想され、取り組みが必要です。

(2) 非正規・雇用について

ユナイテッド航空では、19 年 6 月、8 名の契約社員が正社員化されました。スカイネットワークの TFK 分会で契約社員が「地域限定正社員」の無期雇用となりましたが、労働条件が契約社員時代のままに据え置かれており課題となっています。また、一時金については粘り強く交渉を行い、正社員と同係数とさせる改善を引き出しました。

同一企業内での正規・非正規間の不合理な待遇差の解消、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を目的として、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法が改正され、2020 年 4 月から施行されます（中小企業のパートタイム・有期雇用労働法は 2021 年 4 月から）。同一労働同一賃金の考え方についてのガイドラインも生かして、今後の改善につなげていくことが重要です。

(3) 60 歳以降の働き方について

日航乗組、JTA 乗組では、機長のみだった特別運航乗務員制度を副操縦士にも導入させました。また、これまで 8 割勤務を選択した場合の乗務時間制限は 10 割勤務者と同じで改善を求める声が大きくなっていましたが、8 割勤務の場合は乗務時間制限を 8 割とする回答を引き出しました。

日航では 18 年 7 月以降、60 歳を超えて客室乗務員として乗務するキャビンスペシャリスト（再雇用の契約社員、65 歳まで 1 年毎の契約制）が誕生しました。希望者は全員再雇用され、前任やインチャージ資格維持も可能など、経験が生かせる制度内容となっています。2019 年 7 月現在で 25 名が乗務していますが、8 割、6 割勤務選択者の乗務時間制限が 10 割勤務者と同じこと、あわせて低賃金（完全時給制）への不満の声が大きくなっており改善が求められています。

日航では他に、社宅・寮への入居対象とする、呼び出し、タンク作業、試験飛行手当（整備）の対象とするなど、60 歳以上で働く社員の改善を勝ち取りました。

(4) 労働者の権利等

CCU の地道な取り組みの結果、19 年度の客室本部方針に「～所属組合に関わらず、～多様な人材が～、誇り高く挑戦する職場風土を推進します」の文言が盛り込まれました。また、19 年度の昇格者は、CCU 組合員からチーフへの昇格が 12 年ぶりに実現（3 名）、リードキャビンアテンダントへの昇格も近年にはない 10 名が昇格しました。

JGS グループでは、昇格差別をはじめ所属組合による差別が顕著ですが、掲示板を職場の皆が見える場所に移動させるなど、粘り強く取り組んでいます。安全の根幹でもある何でも言い合える職場とするためにも、今後も差別を許さずに取り組んでいくことが求められています。

日航ユニオンでは多様な人材の活躍推進として、育児休職制度の改定や、シニアスペシャリスト契約社員の賃金制度の改定、経験者(JAL 勤務経験)採用の導入等も引き出しました。

また、単身赴任補助の支払い区分を赴任先との距離から赴任先の住居に応じた区分への変更や単身赴任補助の対象者が帰宅時における地上交通費の支給など長年にわたり主張してきた部分への回答も引き出しました。

JGS では、重要な戦力であるパートナー/キャリアパートナー社員の年末年始手当、交通費、マイカー通勤などについて、正社員と同様とする回答がありました。さらなる待遇是正に結び付けていく必要があります。

仕事と家庭との両立という点では、CCU で短日数制度導入の回答があり、現時点では小学校 1 年生までの子を持つ場合で、9 割、8 割勤務の選択の回答を引き出しており、今後充実させていくことが重要です。また、JAL では育児休職中の社員の早期復職と離職防止を目的に、復職日の柔軟化と、申請締め切りの繰り下げを検討すると改善も引き出しました。JGS では、「両立できる環境整備について、今後も労使間で話し合う」、JGS 大阪でも「改善できる部分については検討していく」と改善姿勢を引き出しました。OSAAP 労組は、育児休職の延長（2 歳→3 歳）、短日数や時短を小 3→小 6 に、育児休職終了日の変更（短縮）、入社 1 年未満も育児休職の対象者にするなど、女性を戦力として働きやすい職場環境を整えるための施策への回答がありました。

(5) 福利厚生

日航乗組では、2020 年度の制服改定に向けて夏用の女性用制服を検討すると共に、これまで回収時間が限定されていたクリーニングが「クリーニングボックス」を設置することによって 24 時間 365 日回収が可能となりました。JTA 乗組では革手袋の支給改善、全日空乗組では別居航空券(予約可)を月間 1 往復分は降機対象外とするなどの回答を引き出しました。JAL グループでは、インフルエンザ予防接種費用の会社補助（個人負担なし）、スタッフトラベル制度の付与点数の就労割合による制限撤廃、キャビンスペシャリストへの資格付与、国際線 JAL スタッフトラベルや国際線出張航空券にウェブ予約発券システムを導入（手続きの簡略化）、羽田空港第 1 旅客ターミナルのマッサージルームの営業時間拡大と天王洲ビルへの展開、羽田地区での婦人科健診の受診機会拡大、2019 年度上期を目途に海外における緊急医療体制の強化等々、福利厚生について様々な対応を引き出しています。

日航ユニオンではワーク・ライフ・バランスの推進として、フレックスタイム制の拡充やブリーチャー《Bleisure》(出張休暇)の導入が決まりました。また、婦人科健診の利便性向上として羽田地区での受診機会の拡大や、インフルエンザ予防接種費用の補助拡大として日航健保による補助に加え、残額の会社補助を検討(団交発言で「検討しているが要は補助しますという事」との発言)も引き出しています。

JAL のスタッフトラベル制度では利便性向上として、就労割合による付与数制限の撤廃や、国際線 JAL スタッフトラベルおよび国際線出張航空券の予約・発券手続きの簡略化についても引き出しました。

3. 法廷闘争に関する取り組み

第 33 期において、ジャパンキャビンクルーユニオン(JCU)で、無期転換逃れの雇止め事件が 3 件起こり、ガルーダインドネシア航空契約制乗客は団体交渉で職場復帰を勝ち取り、アリタリア航空契約制乗客は労働審判で円満解決、KLM オランダ航空は現在裁判中です。またソラシドエアの不当労働行為事件は都労委が手続き終了となりました。2014 年 5 月末で解雇されたスカイネットワーク(SNW)組合員のエジプト航空の松山さんは、エジプト航空の定期便復活に伴い乗務復帰に向けて会社代理人と交渉を続け労働条件などを

合意しましたが、現段階でも職場復帰に至っていません。

今期新たに発生した争議は、JCU の KLM オランダ航空で契約制客乗の雇止め（本訴 28 名、労働審判 3 名）となっており、争議が継続されているのは、日本航空解雇争議、エミレーツ航空の不当労働行為事件（中労委）、フィンランド航空客乗不当配転撤回争議（名古屋地裁）、全日空シニアエキスパート客乗雇止め撤回争議、そして航空連と二重加盟している全労協全労 FA ユナイテッド航空分会不当解雇撤回争議（東京高裁、都労委）になります。

雇用を守り、安全で安心して働ける職場を作り上げるためにも、現在の争議を早急に解決していくことが不可欠です。

（1）終結した事件

① JCU ガルーダインドネシア航空契約客乗が雇止めを撤回させ職場復帰

ガルーダインドネシア航空契約客乗の雇止め撤回の闘いは、団体交渉を重ねる中で 2 名が職場復帰を果たしました。

ガルーダインドネシア航空契約制客室乗務員は 2010 年から採用が始まり、2013 年の第 5 期生まで採用されました。契約は最初に 3 年間の契約を結び、更新契約は 2 年間とされ、その回数制限は記されておらず、働き続けられると期待させる内容となっていました。ところが、労働契約法 18 条による無期転換ルール（5 年を超えて働いた場合、無期雇用へ切り替えられる）ができたことを機に、無期転換の権利が生じる更新は出来ないとして、2010 年に 1 期として採用された組合員 3 名に対し、2018 年 8 月末までの雇止めを通告してきました。JCU は、雇用継続を求める要求を提出し団交を求めましたが、会社は「本社との調整に時間を要する」として、団交を引き延ばし、雇止め期限の 8 月末を迎えてしまいました。

一方で会社は、日本人客室乗務員には長く働いてもらいたいと、無期転換ルールを外すために 6 ヶ月のクーリング期間後に再雇用することを約束すると脱法的な運用を提起してきました。その後も団体交渉を重ねる中で、18 年 12 月 21 日に 2019 年 1 月からの職場復帰を勝ち取ると共に、無期転換権を保持していることも確認しました。

不当な雇止めを撤回させ、職場復帰を果たしたことは有期労働者に大きな希望を与える成果であり、航空労働者全体で共有していくことが重要です。

② JCU アリタリア航空契約制客乗雇止め撤回は円満解決

アリタリア航空契約制客乗（名称は「機内通訳」で日本語対応の通訳だが緊急時の保安任務以外は客室乗務員業務を実施）雇止め撤回の闘いは、労働審判で円満解決となりました。

アリタリア航空では、以前は正社員だったものが 2006 年以降に契約制に切り替えられ、当初は 1 年契約で更新年数に期限が無かったものが、「最長 5 年」の期限を付けられ、その後無期転換ルールができると最長 5 年の起点を、本人たちに説明することもなく、ルールに合わせて変更しました。そして 2018 年 4 月以降に更新となる対象者から、順次雇止めが始まりましたが、雇止めをする一方で新たな採用を行っています。

2012 年 6 月から契約制として就労し、2018 年 5 月末で雇止めとなる 2 名が JCU に加入し、雇用継続を要求しました。団体交渉で会社は「無期雇用にすることはできないので、5 年の期限を設定した。その契約書通りに雇用契約を終了した。どこに問題があるのか理解できない」と主張しました。

組合員 2 名はこのままでは納得できないと、2018 年 9 月 25 日に東京地裁へ労働審判を申立て、2 回の審判（11 月 14 日、12 月 13 日）を経て、第 3 回目の 19 年 1 月 21 日に当事者も納得の円満解決となりました。

脱法的な雇止めに対して、当事者が諦めずに立ち上がることの大切さを示したと言えます。

③ JCU ソラシドエア不当労働行為事件は手続き終了

ソラシドエアにおける不当労働行為事件は、手続きが終了となりました。

JCU は、ソラシドエアで行われている不当労働行為に対して 2017 年 12 月 6 日に東京都労働委員会（都労委）へ「厳重注意の撤回」「評価制度の修正」「ポストノータイス」を求めて申立てを行いました。

16 年 11 月 16 日の団体交渉に出席したソラシドエアの組合員が、客室乗務員の出社スタンバイが多すぎるので一部を自宅スタンバイに切り替える要求について、自らまとめた具体的な資料を示しながら説明しました。会社にとっても交通費削減につながる提案であり、会社は「参考にさせてもらう」と発言し、そのまま

資料を受け取りました。しかし、3ヵ月以上も経過した17年3月27日に「資料は会社に許可なくデータを外部に持ち出したもので、その行為は就業規則違反である」として部長から嚴重注意書が出されました。さらに7月の人事考課において、入社以来ずっとB評価だったにもかかわらずC評価とされました。組合が評価の理由を部長に問いましたが「相対評価で総合的に判断した」「嚴重注意書も一つの要素」と説明し、文書でも回答しています。

この間、2017年1月12日には、当該組合員を中心に未払い賃金の支払いを求めて労基署に申告し、労基署から会社に指導が入り、会社は全客室乗務員に2年間の未払い賃金を遡及せざるをえませんでした。ソラシドエアでは、これまでも管理職や一般上位職を使って不当労働行為を行っていましたが、この嚴重注意は労基署への申告をきっかけとして、さらなる組合敵視をあらわにしてきたものです。

都労委では、4回の調査が行われる中で、公益委員が会社に対して「制度に基づき人事評価を下げた根拠」を示すように求めましたが、会社は「相対評価の仕組みは開示しない」と拒否し、公益委員もあきれた様子を見せました。そして、証人尋問(18年9月28日)が行われ、その後4回の和解協議を経て、19年4月24日に「組合と会社は、安全運航確立に資する労使関係安定のため、本件のような第三者機関に判断をゆだねる案件が再び発生するようなことがないよう、互いの立場を尊重し、話し合いを基本として良好な労使関係の構築に努力する」という内容が、労働委員会の場で約束され、手続きを終了することとなりました。

この間にも、会社の不当性を広く職場に伝えるため、社前での宣伝行動(ビラの配布)にも取り組み、不当労働行為を許さない運動を築けたことが重要だったと言えます。

(2) 現在係争中の事件

① 日航解雇争議

日航の解雇争議は、2018年5月14日に会社が「労務方針を見直し整理解雇問題の解決へ向けた具体的な交渉を開始する」との発表をしてから1年以上が経過しましたが、現段階でも争議は解決していません。この発表を受けてから解雇争議解決に向けて開かれている特別協議は、2018年6月6日までで11回開催されています。

職場復帰の要求に対しては、新たに設立したLCCでの採用、経験者雇用制度、地上職での採用等が出されましたが、これまでに被解雇者で採用されたのは乗員で地上職の教官としての1名のみとなっています。また解決には不可欠な解決金に対して会社は「応じる考えはありません」とする対応となっています。

JAL 不当解雇撤回国民共闘では、「意見交換会」(18年12月18日)で支援者の意見を聞き、「第9回総会」(19年2月26日)では、「当該労組の統一要求を支持し、6月の株主総会までに、統一要求に基づく争議の全面解決を目指し、原告団、当該労組、支援者が一体となった運動で早期解決を目指す。とりわけ、解雇争

日航解雇問題の主な取り組み (2018年8月1日～2019年7月31日)

総 行 動 等	総行動	JAL 本社大包围行動 5/30 (650人) 株主総会 6/18 (878枚 93人)
	争議支援 総行動	全労連&東京地評「争議支援総行動」(日航本社前)5/30 けりり総行動(日航本社前)6/21
	要請行動	日本航空 8/31、4/25、5/22、5/30、6/14
	署名など	日本航空の解雇争議の早期全面解決を求める要請書=2,090団体 JAL 解雇争議の早期解決を求める要請ハガキ=16,000通超え
宣 伝 行 動 等	宣 伝	都内6駅頭 2/28、3/29、4/24、5/29、6/28、7/29 成田オペセン 192回 成田空港 3/19、4/18、5/16、6/20、7/18 羽田空港 3/1～9 (5,095枚 372人)、3/12～15 (2,544枚 87名)、5/27・28・31 (1,150枚 52人) 6/3～7 (2,320枚 112人)、7/21
	座込み	JAK プラザ前 4/22～26 (1,000枚 194人) JAL 本社前 6/10・12～14 (483枚 274人)
特別協議	No.4(8/22)、No.5(9/26)、No.6(10/4)、No.7(11/1)、No.8(12/5)、No.9(2/13)、No.10(4/11)、No.11(6/6) No.12(7/24)	
ニュース	支援共闘会議=No.571(10/10)～No.582(7/4)まで12号を発行 支える会 =No.35(10/23)～No.37(7/1)まで3号を発行	
会 議 な ど	支援共闘	意見交換会 12/18 (86人)、総会 2/26 (122人) 幹事会 8/30、9/28、10/22、11/26、12/17、1/17、2/18、3/25、4/23、5/27 事務局会議 8/2、8/27、9/10、10/18、11/15、2/13、4/3、5/21 共同代表・争議団・労組ミーティング 8/23、1/16
	ILO	対策会議 9/6、11/15、2/8、2/21、3/28

議の解決に欠かせない希望者全員の職場復帰、解決金を勝ち取ることを重点に運動を進める」との方針を確認しました。この方針を受けて、それまで交渉を進めるために控えていた宣伝行動（18年4月から始めた成田空港オペセン前の平日連続宣伝を除く）など、中身のある解決交渉を進めるために開始しました。

開始した都内6駅頭宣伝や羽田空港での連続宣伝行動（航空労働者のみで実施3月1日～9日、3月12日～15日、5月27日・28日・31日、6月3日～7日）、連続座込み（JALプラザ前4月22日～26日、JAL本社前6月10・12日～14日）には多くの支援者が駆けつけていただくと共に、3月9日には航空以外の支援者にも参加を呼びかけ188名（ビラは1,057枚）の参加で成功をさせています。また、JAL 不当解雇撤回国民共闘が主催した「JAL 本社大包囲行動」（5月30日）には史上最多の650人の参加がありました。東京での行動開始に伴い各地方の支援団体でも宣伝行動に取り組みられました。さらに、各地で宣伝や要請行動にも取り組み、東京中部支援共闘が中心となった実行委員会では「関東キャラバン」（5月20日～30日で延べビラ11,050枚、参加者1,000人）、JAL 不当解雇撤回大田実行委員会では「JAL 争議の早期全面解決を求める区内35駅宣伝行動」（ビラ2,700枚、参加者50人）が取り組みられました。さらに、2月5日に全国の支援組織で32番目となる「不当解雇撤回を求めてたたかう日本航空労働者を支える栃木の会（略称：JAL 原告団を支える栃木の会）」が立ち上げられました。日本航空に解決を求める「JAL 解雇争議の早期解決を求める要請ハガキ」は16,000通以上、「日本航空の解雇争議の早期全面解決を求める要請書」は2,090団体を日本航空経営に届けました。

今後は、統一要求にそった解決を進める話し合いを加速させることを会社に早期に決断させるためにも取り組みを進めていくことが重要となっています。

日航解雇問題の地方の主な取り組み（2018年8月1日～2019年7月31日）

釧路・根室	報告集会 12/20
新 潟	カンパ要請オルグ 12/10～14、新潟駅頭宣伝・新潟支店要請 6/10
栃 木	準備会 12/17・1/23、結成集会 2/5
千 葉	会議を隔月で実施、成田空港支店要請 6/3
東京西部	会議を毎月実施、デモ 7/5
東京中部	会議を毎月実施、実行委員会で JAL 闘争に連帯するタベ(12/21)、関東キャラバン(5/20～30)実施
東京大田	実行委員会を毎月実施、事務局会議を適宜開催、蒲田駅宣伝 3/11・5/10、区内 35 駅頭宣伝 6/11
三多摩	立川駅宣伝 4/18・5/30
神奈川	準備会を3月末から適宜開催、毎月横浜駅宣伝を実施。旅行代理店オルグ 4/11・5/10
愛 知	集会 12/7、名古屋空港支店&名古屋支店の要請行動 5/31、セントレア大宣伝 6/2
京 都	18日の宣伝(四条烏丸)を3月から再開
大 阪	会議 8/29・9/27・11/6・3/29・5/22・7/17
兵 庫	事務局会議と駅頭宣伝 5/14・6/10
愛 媛	世話人会を毎月実施。3月から社保庁との合同宣伝を再開。松山空港要請 5/22
徳 島	総会 8/30、徳島駅宣伝&徳島空港支店要請 6/18
香 川	高松空港宣伝・要請行動 6/14
福 岡	事務局会議を毎月実施、定期総会 4/25、県内3ヶ所宣伝を2月末から再開、福岡空港支店要請行動 6/13
航 空	会議 10/1、2/6

② SNW エミレーツ航空不当解雇撤回争議

SNW エミレーツ航空不当解雇撤回争議は、2018年4月20日に解雇無効が確定してから1年以上が経過した現在でも3名を職場に戻しておらず争議解決とはなっていません。

中央労働委員会（会社が16年10月26日に再審査を申立て）では調査（和解）が続けられていましたが、会社は書面の提出期限を守らず、突然の証人申請や新たに「賃金を支払っているので請求の利益がなくなった」と主張するなど不当な対応を続けていました。18年10月25日（第10回目）の調査で公益委員より「現時点で当事者間でどうしても折り合えないところがあり、このまま和解協議を継続するのは相当でないと判断し、命令を出す準備を始める」とされました。そして、6月27日（第13回目）には結審となり、公益委員より「命令までは6ヵ月なので12月には出したいが、早まる場合もある。命令を待たずに労使での話し合いも進めてもらいたい」との発言がありました。

この間、成田空港や中労委前（東京争議団主催）での毎月の宣伝や争議支援総行動（大阪、東京）にエントリーして取り組むとともに、2018年2月4日に東京で一日総行動として、中労委前・日本支社前宣伝、中

労委の調査・要請行動、決起集会に取り組み延べ 215 人の参加で成功させています。中労委宛の「エミレーツ航空会社の再審査申立て棄却を求める要請書」に取り組み、1,006 団体、個人 12,734 筆の署名を提出しています。

2018 年 10 月 14 日～20 日にシンガポールで開かれた ITF 世界大会に参加して民間航空部会で発言をして、ITF 民間航空部会より UAE（アラブ首長国連邦）やエミレーツ航空、日本政府に対して書簡を発信することが確認されました。ITF 民間航空部会からエミレーツ航空に対して 1 月 17 日に抗議の書簡が発信されましたが、会社は 2 月 7 日に「誤解をしている。合法的に解雇されたもので、組合活動により解雇されたものではない」とした書簡を返してきました。さらにこの返信に対して ITF が 3 月に「日本における運営については日本の法律を完全順守するよう求めます。これは日本の法令が定める通りに、当該労働者を関連性および合意のある仕事へ直ちに復職させることを含めます」と返信をしています。

また、OECD（経済協力開発機構）の多国籍企業行動指針に照らして人権侵害や不当労働行為にあたるとした問題提起は初期評価が出されました。

解雇を撤回しながら職場に戻さない不当な会社対応に対して、3 名の早期職場復帰を決断させるためにも、取り組みを強めていくことが重要であり、航空連各労組の支援を強化し、多くの力で勝ち取っていくことが重要となっています。

*** OECD 多国籍企業行動指針**
(外務省の HP より)

手続手引に基づき、問題提起が行われた場合の NCP(行動指針日本連絡窓口)の対応

*問題が更なる検討に値する場合には、当事者による問題解決を支援するため、あっせんを提供します。問題が更なる検討に値しないと決定する場合には、声明を発出します。

*提起された問題について当事者間で合意に至った場合には報告を、合意に至らなかった場合又は当事者の一方が手続に参加しようとしなない場合には声明の発出を行います。

SNW エミレーツ航空不当解雇撤回裁判の主な取り組み
(2018 年 8 月 1 日～2019 年 7 月 31 日)

中労委	和解協議 10/25、2/4、5/13、6/27 結審
総行動	一日総行動 2/4＝延べ参加者 215 人 決起集会、中労委前宣伝・要請、日本支社前宣伝 中労委提出署名 1,006 団体 12,734 筆
争議支援 総行動	全労連・東京地評 12/6、5/30 大阪労連・大阪争議団 11/29・5/24 司法総行動 10/4
宣 伝	成田空港 11 回、中労委前 12 回
要 請	要 請＝中労委 5/13、6/19、6/27、7/17 総行動時に日本支社や西日本支店、中労委に実施
署 名	中労委＝1,020 団体、12,886 筆
会議等	東京対策会議 10/25、5/13、6/27 支援する会「総会」12/19
ニュース	No.25(9/1)～No.33(7/1)を発行

③ フィンランド航空配転命令無効確認裁判&仮処分裁判

フィンランド航空で 2018 年 7 月 1 日に強行された名古屋ベース閉鎖に伴う不当配転撤回の闘いは、1 年以上経過しており家庭生活や健康にも大きな影響を及ぼしています。

18 年 5 月 22 日に名古屋地裁へ 3 名が申立てた仮処分（6 月 1 日に 1 名、6 月 12 日に 1 名が追加申立て）では、8 回目となる 18 年 12 月 20 日で結審となりましたが、裁判官の心証が悪かったことなどもあり、本訴でじっくりと争うために 12 月 25 日に申立てを取り下げています。仮処分の中では、配転の不当性や問題点などを主張し、裁判官に経済的不利益については一程度理解させることができ、一定の条件（交通費や乗務の前泊代の会社負担など）は改善させましたが、肉体的・精神的的不利益については乗務職の特殊性を理解させるまでには至らず、不当配転撤回はなりませんでした。

18 年 5 月 22 日に名古屋地裁へ 4 名が申立てた本裁判（6 月 1 日に 1 名が追加提訴）は、仮処分の状況を見ることもあり、これまで 3 回の裁判（第 1 回＝19 年 2 月 20 日、第 2 回＝4 月 17 日、第 3 回＝7 月 3 日）が開かれ、次回は 9 月 30 日に予定されています。

この間、団体交渉は開かれているものの、回数も少なく、時間も短く、理由などを尋ねても会社が具体的な説明もしない交渉となっており、途中からは配点問題の交渉には応じないという不当な対応となっています。さらには、就業規則から「ホームベース（基地）」の項目を削除するなど、後付けの不当な対応も行っています。

19 年 2 月 20 日には、「フィンエアー不当配転撤回訴訟を支援する会」の結成総会が名古屋で開かれました。また、日本支社が天王洲アイルに移転した 3 月 11 日は日本支社前で、7 月 3 日は名古屋駅前での宣伝行

動に取り組みました。

このように、路線を運航し続けているにもかかわらず、会社都合のみで家庭生活を破壊するような転勤命令は決して許されるものではなく、不当配転の撤回に向けて航空全体で取り組んでいくことが重要となっています。

④ JCU・KLM オランダ航空契約制客乗雇止め撤回裁判

KLM オランダ航空は、日本人客室乗務員を契約制とすることを会社方針（KLM ポリシー）だとして、20 年以上も続けてきました。基本は、初回 3 年、更新は 1 回の 2 年のみ、5 年までの契約でしたが、2015 年で 5 年を迎えたグループは、労働組合に加入して交渉する中で 3 年の更新を勝ち取りました。当時の交渉で、会社は「オランダ法では有期契約でなければ日本人の労働許可はでない」と主張したため、無期転換ルールが適用外となる最長の 3 年で合意したものです。

その 3 年後の 2018 年、再雇用を求めて交渉する中で、オランダの法の労働許可の要件には有期無期の雇用形態は関係ないことが明らかになり、合意の前提にウソがあることが判りました。しかし、会社は 3 年前の合意を理由に 7 月から雇止めを強行し、50 人以上を雇止めする一方で、40 人以上の新人採用を行っています。

OECD（経済協力開発機構）の多国籍企業行動指針には「相手国（日本）の同業者の雇用基準を下回らない」「人種・出身国による差別をしない」との条項があり、日本の客室乗務員はほとんどが正社員化されていること、オランダ本国の客室乗務員は正社員であることから、指針違反にあたるとして 2018 年 7 月に問題提起を行っています。

不当な雇止めに対し、18 年 12 月 26 日に 19 名が、19 年 3 月 14 日に 9 名が東京地裁へ提訴し、併合された裁判が 5 月 16 日、7 月 1 日に開かれ、次回は 8 月 26 日に予定されています。さらに組合員 3 名が、5 年を超える雇用契約を締結したことで、無期転換を申し立てましたが、会社は訓練期間は雇用に通算されないと主張して雇止めを通告（5 月 26 日）してきたため、5 月 24 日に労働審判を申立て、第 1 回目が 7 月 16 日に開かれ、2 回目が 8 月 19 日に 2 回目の審判が行われます。

この間、日本支社前や成田空港、裁判所前での宣伝行動に取り組むとともに、2019 年 5 月には「KLM 雇止め撤回裁判を支援する会」が立ち上げられました。

このたたかいは、労働契約法改正による無期転換ルール（18 条）が出来てから、初めてと言える大型の裁判となっています。無期雇用を逃れるための上限期間の設定が許されれば、法の趣旨である「雇用の安定」に反します。日本社会にも影響する課題であり、航空全体で運動を盛り上げていくことが求められています。

無期転換ルール＝同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が 5 年を超えて更新された場合、有期契約労働者（契約社員、アルバイトなど）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換される。

JCU・KLM オランダ航空契約客乗雇止め撤回争議主な取り組み (2018 年 12 月 1 日～2019 年 7 月 31 日)

裁 判	第一陣＝12/26 提訴(19 名)、3/14 第 1 回目 第二陣＝3/14 提訴(9 名)	5/16、7/1
労働審判	5/24 申立て、7/16	
宣伝行動	日本支社前 6 回、東京地裁前 6 回、成田空港 3 回	
記者会見	12/26(厚労省)	

⑤ JCU 全日空シニアエキスパート客乗雇止め撤回都労委斡旋

JCU の全日空シニアエキスパート客乗雇止め撤回の都労委におけるあつ旋は、第 5 回目となる 19 年 1 月 22 日に会社より打切りが出されて終了となりました。

全日空では、客室乗務員の定年退職時の資格によりシニア・エキスパート CA（SECA）として、定年後 1 年契約で 65 歳まで客室乗務員として働ける制度があり、当該者はこの制度で SECA として乗務していました。しかし、1 年目の途中で体調を崩し産業医は 17 年 1 月に 3 ヶ月～1 年間の休業を指示しました。その後、17 年 5 月に主治医が「就労可」の診断書を出しましたが、産業医は「18 年 1 月までの休業」を指示し、会社は SECA の契約更新が出来ないとして、当事者は地上業務（ケータリング）を選択させられました。しかも、雇用年齢を定めた労使協定書により、62 歳までの雇用とされ、18 年 7 月 31 日で雇止めとなりました。

このような会社対応に納得できない当該者は JCU に加入して、2018 年 6 月・7 月に全日空と 2 回の団体交

渉をしましたが、交渉は平行線のままで前進はしませんでした。しかし交渉の中で、産業医が診断もせずに「診断書」と記載した書類を作成していることや、主治医の診断書を意図的に無視していることなど、SECA 契約を断念させた経緯に大きな問題があることが明らかになりました。都労委のあっ旋ではそうした点を指摘して、会社を追い詰めましたが、SECA への復帰はどうしても認められないとして、あっ旋の打ち切りを主張してきました。

何としても SECA として職場復帰したいという当事者の強い思いを受けて、JCU は全日空に話し合いのテーブルにつかせ問題解決を図るため、6 月 1 日に「ANA・K さんの職場復帰を実現させる会」を立上げ、サポート体制を築きました。当面は、交渉で会社が特別に認めた再雇用へ応募し、合格させることによる解決（9 月）を目指します。

⑥ FA ユナイテッド分会不当解雇撤回裁判

2016 年 3 月末で解雇された FA ユナイテッド分会（旧コンチネンタル分会）組合員が解雇撤回を求めて 16 年 4 月に東京地裁へ提訴した裁判（16 年 11 月にはユナイテッド航空を相手にも提訴）は、証人尋問（18 年 8 月 2 日、9 日）を経て、18 年 11 月 8 日に結審をしましたが、19 年 3 月 28 日に請求を棄却する不当判決が出されました。原告 4 名は不当な判決は許せないとして、東京高裁への控訴を表明しています。

2017 年 4 月に不当労働行為救済を求めて都労委に申立てた事件は、引き続き調査（18 年 6 月 4 日で第 12 回目）が進められています。

この間、解雇撤回を勝ち取るために、各所での宣伝行動に取り組むと共に、2 回の銀座デモ（18 年 11 月 8 日は 500 人超、19 年 4 月 12 日は 550 人）が取り組まれ成功させています。

4. 航空の安全と政策

2018 年 10 月 29 日にロンドンで発生した日本航空の 44 便の飲酒事例は大きく報じられ、それ以降も他社においても飲酒事例が発生し、国土交通省による立ち入り検査が実施されました。国土交通省は一連の飲酒事例に対して操縦士の飲酒基準を設けました。航空政策面では、安全・技術規制緩和、離島・地域航空の在り方、AI を活用した航空イノベーション、疲労リスク管理等、新たな政策や制度改定の動きが始まっています。こうした課題について、政策委員会を中心に、安全と公共性を守るとともに航空労働者の権利を守る立場から検討を深め、航空連としての主張を明確にして取り組みを進めました。

（1）飲酒問題

国土交通省は、航空会社における一連の飲酒事案を受け、昨年 11 月 20 日に「航空従事者の飲酒基準に関する検討会」を設置し、航空従事者の飲酒に関する基準の検討を行い、昨年 12 月 25 日に操縦士の飲酒に関する数値基準の設定や乗務前後におけるアルコール検査の義務化等についての「中間とりまとめ」を行い、本年 1 月 31 日に操縦士の飲酒基準を改定しました。また、操縦士以外の客室乗務員、整備従事者等についても飲酒ルールを決めました。航空連は一連の飲酒問題に対して航空連の見解を持ちました。今般の航空局や航空会社の対応である「アルコール検査の強化」「アルコール教育の徹底」や「厳罰化」などでは再発防止としては不十分で過重な疲労やストレスから解放することが「真の再発防止」であることを政策セミナーで訴えました。

（2）疲労リスク管理（FRM：Fatigue Risk Management）の導入

航空局は操縦士の疲労を管理する制度の一環として、操縦士の疲労を管理する基準、乗務時間の上限、最小必要な休養時間について有識者検討会が行われ、3 月 29 日に取りまとめが出されました。内容は以下のとおりです。

- ※ 現行の操縦士の乗務時間に関する上限基準の見直し（日中帯の 2 人編成で国際線の場合：連続 12 時間から連続 10 時間へ変更、深夜早朝 2 人編成で国際線の場合：連続 9 時間等）
- ※ 飛行勤務時間（勤務開始から乗務終了までの時間（乗務前ブリーフィング等を含む）に関する上限基準の新設（日中帯の 2 人編成で飛行回数が 2 回の場合：最大 13 時間等）
- ※ 必要な休養時間（飛行勤務前、定期）の明確化（勤務終了後から次の飛行勤務までの間に少なくとも 10 時間の休養が必要等）

※ 乗務時間帯、飛行回数、時差などを考慮した基準の設定（時差のある地域の運航後は、時差の大きさに応じた休養時間が必要等）

今後、航空連としても示された基準の分析・検討を進め必要な取り組みを進めることとなりますが、ICAOのガイドラインに従い、科学的知見から基準を設定しことは重要な意義を持ちます。乗員に続き今後、管制官、客室乗務員、そして整備士にも導入が考えられることから、先行する乗員のFRMが有効に機能し、安全の向上につながるよう、日乗連や安全会議など、各団体とも協力して取り組むことが求められます。

（３）航空法の改正について

3月8日に航空法の改正案が閣議決定され、6月13日に衆院本会議で可決、成立しました。今回の法改正の主な内容は①国産航空機（SPACE JET等）の安全性維持に係る輸出国としての体制確保、②航空の安全運航の確保策として飲酒などに係る罰則強化と無人機の安全規制の強化、③耐空証明の自動延長や予備品制度での民間の活力の一層の拡大、④国産機就航に伴う運輸安全委員会の事故調査等の確かな実施（事故の兆候も調査対象にすることや、事故調査を終える前にも関係者に勧告できるよう措置する）の4項目となっています。飲酒問題では罰則強化（懲役3年以下または50万円以下の罰金を新設）が中心であり、問題の背景を掘り下げ再発防止を図る視点が見られません。また、B737MAX型機の事故では、メーカー任せの体制を指摘する報道がされていますが、耐空証明・予備品証明についての改定は、さらにメーカーや認定工場等に任せる規制緩和です。

法案は政府提案通り可決されましたが、航空連の主張との関係では、付帯決議の中で、耐空証明・予備品証明では民間事業者の認定は厳格に実施すること、航空機検査官の育成・技量維持の取り組みを進めること、飲酒関係では、発生の背景について十分分析を行うこと、乗組員の心身の健康状態を適切に把握・考慮できる体制の確立などが盛り込まれました。

（４）地域航空の維持拡充

国交省は昨年12月に「地域航空の担い手の在り方に係る実務者協議会」の検討結果報告書が公表されました（実務者協議会の構成は、全日空、日本航空、天草エアライン、ANAウイングス、オリエンタルエアブリッジ、日本エアコミューター、北海道エアシステム、国交省航空局）。同報告書は、“当面、九州地域における系列を超えた航空会社間の協業をより一層促進するため、平成31年度中に大手航空2社（ANA・JAL）及び地域航空3社（AMX、ORG、JAC）が出資・参加して有限責任事業組合を設立し、経営改善効果の試算や運営ルールづくりを開始することに合意した”としています。今後、実務者協議会の合意を受け「有限責任事業組合」の設立等の動きが予想されます。地域航空の維持拡充方策等、安全と公共性の確保、そして労働条件の維持改善を図る立場から、日乗連RA（Regional Aviation）委員会とも連携し、取り組みを進めていくことが求められます。

（５）沖縄粟国路線の再開に向けた取り組み

1978年7月6日に那覇空港と粟国空港の離島路線が南西航空（日本トランスオーシャン航空）のDHC-6によって結ばれました。40年近い運航は、南西航空から琉球エアコミューター、第一航空と変遷してきました。

2015年8月に粟国空港で発生した事故後に運休止、2年5か月後の2018年1月15日から3月30日の間、再開しましたが、路線を維持するため沖縄県・粟国村からの運航費補助の継続できず運休止となりました。

粟国路線再開に向け、沖縄地連の協力のもと、粟国村を訪問し「航空路再開に向けた提言」をまとめました。今後も沖縄地連の協力のもと粟国路線の再開に向けた取り組みを行っていきます。

（６）空港運営の民間委託（民営化）問題など

空港運営の民間委託化（民営化）については、すでに但馬・関西・伊丹、神戸、仙台、高松、鳥取空港で実施され、今年4月からは、福岡、南紀白浜、静岡の3空港も民営化されました。現在、北海道の7空港、熊本、広島各空港が民営化に向けた手続きが進められています。日本の人口減少や2020年以降のインバウンドの減少の懸念などあり、空港経営にどのような影響が出てくるのか、安全と公共性を維持する立場から実態把握し、問題点などについて分析を深めることが求められます。政府は関空の浸水問題等を踏

まえ、自然災害対策として、空港のかさ上げ、防潮堤の整備や液状化対策等を国土強靱化計画に取り入れました。災害に見舞われた場合、空港は復興の拠点を担わなければなりません。関空などの教訓を生かし、大規模災害が予想される場合の対策や迅速な復旧を進めるための体制など、災害に強い空港に向けた対応を進めることが急務といえます。

(7) 羽田空港新ルートについて

2020年のオリンピック・パラリンピックに向け首都圏空港の発着枠を年間7.9万回に拡大する計画があり、航空局は羽田空港の発着回数を増やすため、南風での飛行経路（都心上空の飛行）を新たに設定することによって現行の1時間あたりの離発着回数を10回増やす計画です。成田空港については、増枠の実施時期の繰り上げで地元と合意し、成田空港会社は今年10月より増枠を認める方向で動いています。また羽田空港では新ルートで横田空域を通過する際の管制を日本が行うことで米軍との合意が図られました。また地元住民への説明は、実施時期との関係から最終段階ともみられる「フェーズ5」の説明会が、昨年12月より進められています。航空連としては、先に発表している見解を踏まえて、横田軍事空域返還とともに、地域住民の理解を得るべく、実機による検証など、発着枠の拡大は何よりも住民への丁寧な説明等を求めるとともに、安全に係る問題が生じないように引き続き取り組んでいきます。

(8) 航空政策セミナー

航空連は2月2日、第38回航空政策セミナーを開催し、航空労働者をはじめ国会議員・研究者など90名が参加しました。セミナーでは、政府が進める航空政策と課題、外航・新興中堅・LCC・日航・全日空の決算分析、パイロットや客室乗務員・整備士・グランドハンドリング（地上支援業務）をめぐる労働環境の問題点などをテーマに報告が行われました。

「航空情勢と政策課題について」と題した基調報告では、IATA（国際航空運送協会＝世界の航空会社265社加盟）や航空機メーカーによる2019年の業績見通しや長期予測、英国のEU離脱問題と航空への影響、国内航空分野では、目前に迫った2020年からの首都圏発着枠拡大をめぐる動向、航空イノベーションの進展状況、空港の民営化、人員不足と疲労管理問題、外国人労働者の拡大、国交省が進める持続可能な地域航空のあり方検討会が打ち出した共同事業について、それぞれ具体的資料を交え分析・報告しました。

「決算分析」では、外航（9社／米＝ユナイテッド航空・デルタ航空・アメリカン航空。EU＝BAグループ・ルフトハンザ航空・エールフランス KLM。アジア＝キャセイ航空・シンガポール航空・タイ航空）、新興中堅・LCC、全日空・日航の最新のデータを基に決算の特徴について、全体的に燃油費の増加はあるものの好調な業績を維持しており、大幅赤字に陥ったキャセイ航空も赤字を解消しつつあるとしました。国内の中堅・LCCも好業績を維持しており、今後もこの傾向が続くとしました。

全日空とJALの第3四半期決算を比較したうえで、全日空はB787のエンジントラブルで事業計画を見直したものの、堅調な旅客需要を確実に取り込み過去最高の売上となりました。一方の日航も好業績を維持しており、通期の売上は上方修正しないものの、燃油費減や税効果会計の繰延税金資産追加計上などを加味し、利益の上方修正につながったとしました。特に今回は、大手航空会社と傘下のLCCの関係について、長距離直行便の出現によりアライアンス内でも再び競争が強まること、そして日本も含め多国籍化した航空会社との闘い方について問題提起しました。

「関空水没と空港の民営化」では、水没の背景を掘り下げたうえで、民営化前から問題が置き去りにになっていたこと、民営化による利益優先の歪み、IATAが民営化について「長期的に空港の社会的な便益が損なわれる」と指摘していることを紹介し、空港の民営化についてしっかり考えていく必要性を訴えました。

各職種からは、勤務や疲労問題、人員増など、職場が抱える課題について問題提起され、パイロットの職場からは「パイロット職をめぐる疲労問題」と題して、グラハンの職場からは「魅力ある希望のもてるグランドハンドリングをめざして」と題して、整備の職場からは勤務問題が報告され、客室乗務員の職場からは「客室乗務員が保安任務を果たすため」と題して報告があり、各職種の実態を通し問題や課題について学習を深め、19春闘での要求前進につなげることを確認しました。

(9) 交通運輸政策研究会

交通運輸政策研究会（交運研）では、「AI、自動運転を考えるセミナー」を昨年10月28日に開催し、航空

から 6 名が参加しました。航空連からは「航空分野における AI、自動運転化の現状」について分科会で報告を行いました。今後も安全対策、交通政策等について他交通機関との交流や実態把握のため交通運輸政策研究会の取り組みに積極的に参加して行きます。

(10) 国土交通労組との共同提言

国土交通労働組合と航空労組連絡会は、官と民の立場からそれぞれの職場の現状から、今期は、来年 4 月から管制官にも疲労リスク管理が導入されることを受けて、「疲労リスク管理」をテーマとした共同提言を出しました。共同提言は 7 月 20 日に国土交通労組主催の航空セミナーで紹介されました。立場の違う官と民が共同で提言を打ち出すことは、航空政策実現のためには有意義であり、今後も共通する政策課題について共同で取り組んで行きます。

5. 社会的課題

社会的な課題については、政府の政策は働き方改革にも表れている通り、賃金や労働条件改善の前提に、企業の利益ばかりでなく生産性向上も加え、財界の主張を盛り込んだ経済優先の労働政策となっています。労働法制関連では、ハラスメントの防止策の強化や解雇の金銭解決の阻止等、労働法制の改悪を阻止し充実を図ることをめざし国会請願署名の取り組みを進めています。また、憲法 9 条改悪反対の署名も継続して取り組んでいます。現在安倍政権は、10 月からの消費税率アップ、社会保障の改悪等、国民に一層の負担を強いる政策を推し進めています。航空全体として署名を含めて十分な取り組みができていないのが現状ですが、私たち労働者・国民が安心して働き、生活できるよう、航空全体で認識が一致し合意ができる社会的課題については、引き続き他団体とともに連携・共同し取り組みを進めていきます。

Ⅲ 運動はどうだったのか

各職種・職場では、人材流出や人員不足を背景に高稼働に労働強化が強まるなか、疲労リスクは一段と高まっています。このような中、航空全体の力が発揮できるよう、組織内にとどまらず航空全体に目を向け、職場からの運動を強化するとともに産別への結集を強め、組織の拡大強化につなげる視点を重視し、運動の強化をはかりました。

1. 職場からの運動

(1) 要求作り

アンケート調査は職場の声を要求づくりに反映させる一環として、各労組で工夫し積極的に取り組まれました。日航関連各労組では、交代制勤務の中で効果的に声を集約するために、紙媒体のアンケート用紙に加え WEB アンケートを取り組みました。

JAL グループでは、昨年と同様に 19 春闘で 3 分割業績連動型の年間一時金「夏 2.0 ヶ月＋冬 2.0 ヶ月（上期終了時に年間営業利益 1,450 億が見通せた場合は 2.5 ヶ月）＋期末一時金（営業利益額に連動した数値）」が各労組に示されました。JAL グループでは、18 年度決算確定にあわせ 18 年度期末手当の支給係数が示されたことから、JGS 労組は 19 夏闘への影響を考え夏冬各 2 ヶ月の一時金の使途方法をアンケートで問うことで、一時金の低さや生活実態を浮き彫りにし、組織の約 4 倍の声を集約しました。外航各労組でも、賃上げや一時金を主にアンケートを実施し要求に反映させました。

(2) 職場討議やビラ配布などを通じた対話活動

対話活動は、相互理解やコミュニケーションにとって大切な活動です。要求への求心力を高めること、意思統一の重要性から職場討議・グループミーティングも積極的に取り組まれました。

航空連では、定期的な空港宣伝を兼ね機関紙「フェニックス」（月例発行）を毎月はじめにモノレールの新整備場、天空橋、整備場の 3 ヶ所で合計 1,000 枚を配布し、航空労働者への宣伝を行いました。また各闘争で航空の山場前に乗客向けビラを実施し、航空連の主張や航空で起きている問題点を空港利用者に直接訴える宣伝行動を行って行きました。

日航ユニオン・JGS 労組では、今期も定例の朝ビラ宣伝活動や闘争時の早朝出勤者を対象にしたアップビ

ラ (04:20~05:30) を行なっていました。一人ひとりに声掛けしビラを手渡しすることで、私たちへの共感と支持につなげています。

全日空乗組や ANA 乗組では、都度の闘争時に要求づくりや労使交渉の経緯、方針説明の場として期間を設けたグループミーティング開催し意思統一を図りました。全日空乗組の春闘グループミーティングに 503 名が参加しました。また、日航乗組では、組合員が立ち寄れる場所として羽田空港のターミナル内にスペースを確保し対話活動に役立てました。

JAL 原告団を中心に取り組まれている成田空港での JAL オペセン前ビラは、JAL 争議関係にとどまることなく、関係労組のニュースを配布することでグループ内各職場の出来事や様々な情報の浸透に努めました。こうした行動はフライト前後の乗務員やグラハンで働く人たちとの直接会話に結びついています。

ジャパンキャビンクルーユニオン (JCU) では、組合員が複数社に及ぶことからソラシドエアでは不当労働行為問題や働く環境改善、KLM オランダ航空では雇止め撤回を求め日本支社前や成田空港で宣伝を実施しました。宣伝には組合員をはじめ航空連の仲間が支援参加し連帯をアピールしました。

(3) 航空連春闘統一アンケート

春闘統一アンケートは、職場実態や生活実態、職場の安全がどうなっているかを確かむことを目的に取り組んでいます。今春闘では 1,730 枚 (前回 1,896 枚) 回収しました。アンケートでは、「生活が苦しい」約 5 割、「人員が不足している」約 8 割超、業務実態について約 8 割が繁忙実態にあり、生活や職場改善を求める切実な声が寄せられました。アンケート結果については、各労組との情報共有をかね航空連ニュースで報告しました。統一アンケートは、職種の違いを越え航空全体を対象にした生活・職場実態調査を目的に取り組まれており、貴重な資料と言えます。アンケート結果の報告から、更なる結果の活用を工夫していくことも課題と言えます。

2. 産別統一闘争の状況

航空連は、各闘争で回答指定日や山場を設定し全体の力を結集させるため統一闘争に取り組みました。

18 年末では、回答指定日を 10 月 31 日と 11 月 5 日に、航空の山場を 11 月 16 日に設定し要求前進をめざし運動を進めていきました。回答指定日を 2 つに設定した背景には、日航関連労組の「中間決算後の 11 月 5 日にすることで、世論づくりや 18 春闘で示された一時金の考え方に影響を与える」との狙いから取り組まれました。

11 月 16 日の山場に向け、全日空乗組・ANA 乗組・日航内各労組・JGS 関連の航空連に結集する各労組が要求前進を目指し運動を進めました。日航内各労組、JGS 関連各労組では、回答後の全社員集会で出された声や職討で出された職場からの声を経営に粘り強く訴えていきましたが、「18 春闘の一時金回答を踏襲」とし前進回答を引き出すには至りませんでした。

19 春闘は、回答指定日を 3 月 1 日と 4 日、山場を 3 月 17 日と 20 日に日程を設定し取り組みました。各労組がより力の発揮できる日程を模索する中で二段構えの日程になりましたが、一連のアルコール問題の影響が避けられず、全日空乗組・ANA 乗組では日程に拘らず要求前進に向け交渉を進めることとなり 3 月 4 日の回答指定日、20 日の航空の山場の日程で運動を進めました。

日航内各労組では、3 月 4 日の回答指定日にベースアップや手当類を除く諸要求に回答が示され、13 日にベースアップや諸手当の回答が示されました。3 月 4 日の回答指定日に回答が示されなかった JGS 内各労組にも 13 日にベースアップや諸要求に回答が示されました。また日航各労組・JGS 関連各労組に対し、19 年度一時金が前年度に引き続き 3 分割業績連動型として「夏冬各 2.0 ヶ月 (上期において 1,450 億の営業利益が見通せた場合、冬は 2.5 ヶ月) + 期末手当 (営業利益 1,600 億円達成時は夏冬含め 6.0 ヶ月) が示されました。冬係数は利益を前提にしていますが、2 ヶ月という低額一時金に対する不満の職場世論を意思した対応と言えます。同日には全日空乗組や ANA 乗組にも回答が示され、一時金については「夏冬 2 ヶ月 + 特別金 0.3 ヶ月 (夏冬各 0.15 ヶ月) + 期末一時金 (利益目標達成時 2 ヶ月 + α)」が示されました。

回答から山場までの間には JAL グループ各労組ではスピードアンケートや職場討議を開催し職場を喚起する取り組みと並行して交渉を進める中、要求の前進をはじめ次なる交渉につなげる足がかりとなる前向き発言を引き出す成果に結びつけています。

19 夏闘では、一時金を中心に JAL グループ各労組や NAA ファシリティーズ労組が 6 月 4 日を回答指定日、

6月21日を航空の山場に設定し要求の前進を目指しました。全日空乗組やANA乗組は日程に期限を設けず課題の解決に向け交渉を進めました。

航空の山場に日航乗員組合はストライキ体制、日航ユニオン・CCU・JGS 関連各労組が争議権を背景に要求前進を目指す中、日航関連各労組では、JGS 関連での人員問題や職場で起きている問題を団体交渉で取り上げて連帯した運動が行われました。一時金をはじめ職場問題について粘り強く交渉を重ねていきましたが、夏闘前段で18年度期末一時金が示され、これが夏闘を取り組みにあたって全体の求心力をそがれる難しさもありました。

航空連は年末・春闘・夏闘と年3回の闘争時に回答指定日と航空の山場を設定し運動を進めてきました。闘争時には、情勢の認識一致を図るための代表者会議を設定し情勢分析や重点課題を提起し運動を進めてきました。一方で、社内事情や個別事情により交渉にも変化が生まれました。内航では年末闘争や夏闘の中心となる一時金は3分割業績連動型に変化し春闘時に回答されました。

外航では、春闘交渉が重ねられる中でベースアップをはじめとする一時金や高齢者雇用条件の改善を目指しましたが、本国の影響を強く受けることから長期化を余儀なくされる状況にあります。こうした中で秋闘で賃上げ交渉を行う労組もあれば、複数年協定で優位な労働条件を引き出した労組もあります。

また、産業航空のように業界の特性から賃上げ交渉時季を独自設定せざるを得ない状況もあります。

こうした事情を踏まえ、いかに産別運動を求心力あるものに構築できるか検討を重ねる必要があります。

3. 情勢に対応した学習・宣伝活動

(1) 学習はどうだったか

航空の労働組合が何故憲法を守る取り組みをするのか、憲法と航空の安全との関わりを通して、その意義を学びました。また幹事会にて社会問題としてクローズアップされている「パワーハラスメント」について学習しました。外航の経営分析、政策セミナー、グラハンセミナーなど行い、職場実態を把握し、要求への確信につながる取り組みとなりました。

また、各労組からの要請に応じ、大会等での学習会に航空連として講師の派遣も行いました。

月1回開かれる客乗連外航・

内航ミーティングでは、都度、一般情勢・航空情勢を学び、議論を充実させています。

しかしながら、秋の学習会(27名)や、'19春闘決起集会(39名)の参加人数が少ない状況にあることが課題です。

学習することは「組織強化」と「運動や要求の確信」につながるのと認識を組合員全体に訴え、広く、事前に予定を周知するなどして参加者を増やす工夫が求められます。

学習会の実施状況

月日	主催	内 容	参加者
18.10.23	航空連	秋の学習会 憲法9条と航空の安全	27名
19.01.27	外航連	拡大幹事会＝外航の経営分析学習会	13名
19.02.02	航空連	第38回航空政策セミナー	90名
19.02.22	グラハン連	春闘学習討論会 グラハンカフェ	18名
19.02.27	航空連	19春闘学習決起集会	39人
19.05.15	グラハン連	2019グラハンセミナー	25名

【学習会などへの派遣】

月日	主催	内 容
18.09.05	JGS 東京労組	定期大会＝情勢学習
18.11.14	大阪地連	秋の学習会＝疲労管理について
19.02.15	JGS 九州労組	臨時大会＝春闘情勢&福岡空港民営化
19.02.27	大阪地連	春闘決起学習会＝ミニ政策セミナー
19.06.12	大阪地連	夏闘学習会＝2020年問題

乗客向けビラ	年末	11/09 羽田＝280枚、14名 11/14 伊丹 11/27 成田
	春闘	03/13 羽田＝1,200枚、31名 03/19 成田
	夏闘	06/14 羽田＝1,000枚、17名 06/20 成田＝700枚、17名

*春闘と夏闘の羽田では、ビラをポケットティッシュに入れて配布。

フェニックスビラ	天空橋駅	8/3、9/7、10/2、11/2、12/7 1/7、2/1、3/1、4/5、5/10 6/7、7/5
----------	------	---

*その他にも、新整備場と整備場でも実施。

(2) 宣伝活動はどうだったか

今期は機関誌「フェニックス」を12号、「航空連ニュース」を21号発行しました。各闘争時における情勢を紹介し、アンケート結果から分かる職場実態や要求への確信が深まる紙面作りで、要求実現に向けた取り組みを後押ししました。

乗客ビラは年末、春闘、夏闘においてそれぞれ羽田空港や成田空港、伊丹空港にて実施し、羽田空港ビラではポケットティッシュに入れ込む工夫などをして1,000枚以上を配布することが出来ました。

4. 組織の拡大強化

(1) 活動の到達点と課題

人員不足や高稼働による労働強化が強まる中、暮らしや職場改善を実現させるには組織拡大強化は必須の重要課題の一つです。加盟組合との連携強化はもとより、組合員や未組織労働者などとの日常的な対話やレクリエーション活動などを通し結びつきを広めることが大切です。そのため職種連絡会の活動も先期に引き継ぎ取り組みました。組織拡大にはいまだに不足を残していますが、未組織労働者が活動に参加するなど今後につなげる成果がありました。今期も未組織労働者や非正規労働者からの相談が増加傾向にあり一つ一つ丁寧に対応しました。また、未組織労働者からインターネットやHPを通じた相談も増加しています。相談の多くはハラスメントを伴うもので、それらに対し具体的なアドバイスを行いました。その結果、JCUでは組織拡大につながっています。グラハンバーベキューも開催し、組織活動の一環としての重要な交流の場になっています。また、組織活動で、共通の悩みを抱えている労組と連携した取り組みでは、意見交換会を開催しました。運動面でも触れたように、アンケートや対話活動から職場の要求をもとに闘うことが労組の信頼につながり、組織の拡大・強化へとつながります。一方、退職もあり、航空連全体での組織数の減少は続いています。今後の課題としては、職場との結びつきや対話活動などの工夫した活動が求められています。

航空各社にとって人材確保は共通の課題になっています。事業拡張と利益目標達成の中では様々な矛盾も出ており、航空連の主張に対する支持と共感は広がっていますが、組織拡大強化に生かせていないのが現状です。足元を見据え、あらためて職場要求を基礎にした活動が重要になっています。

各労組からの拡大幹事会への参加の重要性を、再認識していただくために、今期も各労組の執行委員会と大会に出向きオルグを行いました。今期の拡大幹事会では、出席代表委員数が定数ぎりぎりの状態となり、出席率を上げていく必要があります。各職場ともに稼働が強化されていることや、組織人数が少ない労組の事情もあり、拡大幹事会への参加が難しい状況になる事があります。今後も、幹事会を通じた各労組への職場点検を行う必要があります、拡大幹事会開催の課題となっています。

(2) 参加型活動で組織強化につなげる

声を掛け合い励ましあう、アンケート活動に参加してもらうなど組合員をはじめ多くの労働者が活動に参加することは、組合との信頼関係を高め、要求前進に向けた相乗効果を生み組織の活性化に繋がります。また情宣の重要性も確認出来た1年でした。

JAL 原告団が主になって活動した JAL 成田玄関前ビラでは、各労組のニュースを織り交ぜで労働組合の活動を紹介し、職場に情勢を伝えることができました。その結果、職種を超えた情報の共有ができました。加えて、遅滞なく情勢を下ろすことができ、要求の前進につなげることができました。成田組合事務所をオープンすることは、昨年続き今期も継続して取り組みました。

日航ユニオンでは、要求作りにあたってのアンケートを JALEC や JAL スカイにも広げ実施しています。

JGS グループ各労組では、今期も WEB アンケートも並行し活用する中で、各闘争で組織を越える回収を行いました。民主的な要求作りと交渉は要求の前進の大きな力となりました。

全日空乗組と ANA 乗組が各闘争時に取り組んだグループミーティングは、方針への意思統一を強め、職場の声は執行部を励ます後押しする力となりました。

日航乗員組合では、乗員の動線に近い場所に新しくラウンジとなる場所を設け、執行部を身近に感じてもらい取り組みを行い、立ち寄り人数の増加につなげています。

これら、職場の要求をしっかりと交渉につなげる活動は、職場と執行部の繋がりを強め、組織の強化となりました。

(3) レクリエーションを通し交流を深める

フォーラム羽田は、年末に餅つき、春に花見、夏はボーリング&交流会を開催し、組合員のみならずその家族も含めた交流の場を通じ、意見交換や職場実態などが積極的に話され、職種を超えて結びつきを広めました。成田地連では地域住民も参加する年末餅つき大会、夏には JAS 新労組と共同で海水浴を開催し交流を深めました。

5. 職種別連絡会の活動

各連絡会での活動は、各職場・現場に共通する問題解決に向けて、精力的に取り組みました。意見交換、学習会などを実施し、問題提起とともに活発な活動につなげ、具体的に問題の解決へつなげた成果がでていきます。専門性の高い職種別連絡会の活動は、これからも重要となっています。今後、組織の拡大や、新たな情勢への対応も含めて課題があります。

(1) 客室乗務員連絡会（客乗連）

客乗連として、政策セミナーでは、過酷な勤務実態を伝え早急な対応が国交省、厚労省には求められていることを発表。その内容に基づいて 5 月 21 日両省への要請を行いました。厚労省では、過酷な勤務実態を伝え、特に休憩問題について要請しました。要請内容を受けて今後の会社との交渉に生かして行く必要があります。また、国交省では勤務実態から早急に客室乗務員にも FRM の導入が必要と要請しました。国交省からは「今後の導入に向けて勤務の実態を把握するためにこのような機会が適宜必要である」との見解がしめされ、今後は、実態改善に向けて、職場の運動を高めることや専門家の知見を集めての世論づくりも必要となっています。毎月の事務局会議や、外航内航 MTG は定着しましたが、政策セミナーの内容、各組織の成果など、客乗連に集まった情報をフィードバックする事が今後の大きな課題です。

(2) 整備連絡会（整備連）

今期においても、企業の枠を超えた整備交流の開催「整備交流会 in 成田」を実施し、職場実態等の深い論議もでき参加者からも好評を得る交流会となりました。

また、毎年行われている整備安全アンケートの取り組みでは、WEB でも出来るようにし、朝ビラ等で宣伝を行った所、今までの回答は JAL と外航だけでしたが今期は僅かではありますが航空連加盟組合以外の整備士からも回答が寄せられました。この回答結果をもとに、整備職の様々な問題点を共有し、すそ野を広げ、整備士の地位や労働条件の向上に向けて今後も運動を進めていく工夫が必要です。

会社の枠に縛られずに交代制勤務や夜勤で働く航空労働者の健康を守ることを中心にいろいろな問題を共有し勤務改善と健康を守る運動を進めていくことが必要です。

(3) 外航労組連絡会（外航連）

外航連は、「外航労働者の雇用と身分を守り、生活向上を目指す」との方針のもとに運動を進めてきました。今期は事務局会議を定例的に行い、各労組の状況や各社の経営状況などを把握し、外航幹事会では各社の経営状況や各労組の取り組みなどについて話し合わせ、情報の共有化に努めました。しかし、各労組からの出席状況は、人員不足等や組合役員の地方選出などもあり、全労組参加には至りませんでした。また、航空連の諸会議についても外航各労組からの参加が少なく課題を残しました。来期については、外航連・航空連へ結集し、航空労働者全体での運動を進めていくためにも、各労組との話し合いや点検など各労組との結びつきを強めるなど工夫していくことが必要です。

19 春闘については、外航 9 組合が賃上げや一時金などの要求を掲げて取り組みが行われ、都度状況確認を行う幹事会を開催しました。春闘の結果は、ベースアップ、定昇、一時金（5 ヶ月～7 ヶ月）など回答を引き出しています。特に、シンガポール航空労組は、2006 年以降入社者への退職金廃止に対して確定給付金の実施や、初任給の底上げなどを勝ち取っています。また、タイ国際航空労組は、会社の一方的な就業規則改悪について会社とねばり強く交渉を重ねています。

また、争議を抱えているエミレーツ航空 3 名の解雇問題、KLM オランダ航空の客室乗務員の雇い止め問題、フィンランド航空客室乗務員の転勤問題などへの支援の取り組みを呼びかけてきましたが、外航からの参加は不足を残しています。

本国労組との連帯については、タイ国際航空労組が ITF の会議に参加し本国労組とミーティングをおこなないました。

今後の課題は、組合員の定年などによる減少、産別会議への未結集などを克服していくために、会議の在り方や、少数組合への対策、空港別ミーティングなど工夫した取り組みが求められています。そのためにも、事務局体制についても、各労組から選出し取り組みの強化が必要です。

(4) グランドハンドリング労組連絡会（グラハン連）

今期は、グラハン関係労組の意思統一を図るためのグラハン関係労組三役会議、学習や政策活動強化の「グラハンセミナー」の開催、組織活動を旺盛に進めるレクリエーション活動、調査活動の一環として「2019 グランドハンドリング職場の安全・健康アンケート」、関空調査に取り組みました。

学習政策活動では、間近に迫る 2020 年首都圏発着枠拡大、東京オリンピック・パラリンピック、航空イノベーションに焦点をあてその問題点を明らかにし重要課題として取り組みました。「2019 グランドハンドリング職場の安全・健康アンケート」には 6 空港 12 社で働くグラハン労働者から約 300 枚（前回 447 枚）回収しました。前回と比較し回収減となりましたが、アンケート結果は、人員不足や健康不安を裏付け、医療機関への受診者増加、事故・トラブルの再発防止策が機能していないこと、睡眠不足や休憩が確保されていない実態が浮き彫りになりました。

組織活動を旺盛に進めるレクリエーション活動では、BBQ などを 5 回開催し 189 名（前期 151 名）が参加しました。JGS 労組や日航ユニオン、スカイネットワークの協力を得ることで幅広い参加につながり、所属会社や異なる業種の労働者がかかえる問題点や悩みを共有し、結びつきを強めることに役立ちました。

来期は、間近に迫る首都圏発着枠拡大や東京オリンピック・パラリンピックが控えています。55 年前の東京オリンピックの際に人員対策を怠り大量の腰痛を引き起こした実態を二度と繰り返さないための対策が急務です。大增便に対応するには人員不足解消と人材確保は立場に関係なく共通課題です。

(5) ヘリコプター関係労組懇談会（ヘリ懇）

航空連加盟の中日本ヘリ整労組と朝日航洋労組の 2 労組で毎年東京と名古屋で会議を 2 回開催しています。今期は 18 年 10 月 20 日（航空連・新橋事務所）と 19 年 2 月 9 日（県営名古屋空港付近）の 2 回の開催で、労働条件などさらに突っ込んだ情報交換なども含めて充実した意見交換ができました。

ヘリ懇は、航空連加盟の「朝日航洋労組」「中日本航空ヘリコプター整備労組」の 2 労組と共に、連合加盟や上部団体に所属していない 5 労組（東北エアサービス労組:仙台空港、新日本ヘリコプター労組:東京ヘリポート、四国航空労組:高松空港、西日本空輸労組:福岡空港）が一緒になって開催しています。

今期においては、18 年 12 月 1 日～2 日（晴海、5 労組、18 名）と 19 年 5 月 18 日（7 労組 22 名）に開催しました。議題としては、各労組が他労組に聞きたいこと（各種手当、転勤条件、36 協定内容、飲酒問題、資格取得、休日移動、有給休暇の取得など）を中心として、意見交換を行いました。また、各労組で情報共有を図るために、労働条件対比表や要求回答一覧表を作成してメールで配信する中で活用をはかっています。

どちらの会議も情報交換にとどまっておらず、今後は産業航空の要求や政策なども論議していくことが求められています。

6. 専門委員会の活動

(1) 政策委員会

政策委員会は航空労働組合の抱える問題を抽出し、組合活動の参考となる情報を調査・研究し、情報を各組合に提供することを方針とし、各職種別連絡会、日本乗員連絡会との連携を深めることにより、政策活動の強化を図り、航空政策セミナーの開催、国土交通労働組合との共同提言の作成、国が進める持続可能な地域航空のあり方、栗国空港路線の再開に向けた取り組みなどを行いました。

今後も情勢に応じた政策活動を進めていきます。今期の取り組んだテーマは以下の通りです。

- (1) 経営分析
- (2) 勤務問題と労働条件（飛行時間制限など）
- (3) FRM と SMS の有効活用法の研究

- (4) 飲酒問題
- (5) 国管理空港経営の民営化
- (6) 航空イノベーション
- (7) 地域航空の持続可能なあり方
- (8) 大規模災害への対応
- (9) 国土航空労組との共同提言

(2) 国際活動

① 国際会議等を通じて国際航空情勢の把握が継続された

● ITF 世界大会

今大会の参加状況は過去最高であり、世界の交通労働者が同じ思いで一堂に会して「労働者の力の構築」というテーマで連帯していることが実感できる大会となりました。大会では様々な議論が交わされ、「アジア地域における LCC の台頭」

「AI・デジタル化などの技術革新への対応の必要性」「組織拡大と団結強化の重要性」といった観点が強調されました。

アジアに位置する日本の航空産別労組として航空連は、アジアの航空産業の実情を把握し、自動化の影響とそれに対応した政策提言の策定、そして組織拡大に努力する必要があります。

<33 期に行った主な取り組み>

18.10.02	グローバル・デー・オブ・アクション =新整備場+整備場+天空橋+成田空港=1,300枚20人 ITF/UNI「グローバルユニオン 空港組織化プログラム」 【世界中の空港における加盟組織が、空港労働者の労働基準における「底辺への競争(race to the bottom)」への取り組みをアピールする行動日を行います】
18.10.14~20	ITF「世界大会」
19.02.27~28	ITF「民間航空部会：グランドスタッフ委員会 スイスポート、・MRO・LHT 会議」
19.04.08~11	IAM「北米運輸大会」
19.06.07	IAM「デルタ航空組織化キャンペーン」

● ITF グランドスタッフ委員会

アメリカ、インド、モロッコの加盟組合からの報告で、アウトソーシング（外注化）によって「低賃金」状態の労働者が増加し、資格を取る人が減少していること、契約制の労働者の雇用主が空港なのか、航空会社なのか判明しない実態が増加していることなど、世界の地上職がおかれている現状が明らかとなりました。

● IAM 北米運輸会議

IAM の中心的取り組みとして 42,000 名のデルタ航空の組織化の取り組みの他、最低賃金として時給 15 ドルの取り組みが紹介されました。会議中には、国会議員のバーニー・サンダース上院議員が紹介され、富が 1%の富裕層に、貧困が 99%の中間層、及び貧困層に集中している現状がサンダース議員より語られるなど、政治に直接的な影響を与えようとする IAM の取り組みの一端がうかがえました。

IAM142 地区の航空輸送部門委員長との懇談が実現しました。この部門は航空連と同じような活動をしており、自社整備体制を主張する点が航空連と共通しています。今後も緊密に情報交換をすることで合意に至りました。

② 「国際活動」が争議解決に向けての運動の柱の一つとなった

ITF 世界大会においては、エミレーツ航空の解雇争議に対する声明が満場一致で承認され、エミレーツ経営に対し抗議の書簡も送ることが確認されました。会場では ITF リーガルオフィサーとの懇談が実現し、エミレーツ経営のみならず、UAE への書簡の送付や働きかけをするとの発言や、日本政府への働きかけについても言及されました。既にエミレーツ経営との書簡のやりとりが行われ、不十分な内容ながらエミレーツ経営からの返書が届くなど、取り組みが大きく前進しました。

また、同会場でフィンエアー客室乗務員不当配転問題に関するロビー活動を行いました。

ITF アピエーションブログに、KLM 争議を紹介する記事を掲載しました。

このように争議の解決を進める手段の一つとして、航空連の国際活動が活用されるようになったことは重

要です。

③ 国際活動の裾野が広がり、ITF 加盟組合、本国労働組合との連携が実現した

この世界大会は航空連が ITF への正式加盟を承認されてから初めての大会となりましたが、今回、フェデックス労組、タイ国際航空労組、SNW エミレーツ航空分会、朝日航洋労組からの参加を得るなど、国際活動に関わる体制が広がったことは大きな成果と言えます。

フェデックス労組は TNT との合併問題について、ETF（欧州運輸労連）及びチームスターとの緊急ミーティングが実現し、情報の共有と連携を確認できました。

タイ国際航空労組代表は本国組合代表と非公式ながら 2 回のミーティングを行い、日本における給与体系、労働条件、組織状況について意見を交換しました。また、インド、ネパール、韓国、台湾の従業員とバンコクでミーティングを開催する予定も決まりました。

本国労働組合との連携は、航空連が ITF 加盟を目指す目的の一つであったこともあり、重要な成果と言えます。

④ 組織化の重要性を認識できた

ITF 世界大会で最も強く訴えられたのが今後の運動方針の組織拡大です。

今期航空連は、空港労働者の組織化を目指すグローバル・デイ・オブ・アクション、IAM デルタキャンペーンに参加し、組織化の取り組みに役割を果たすことが出来ました。特に IAM デルタキャンペーンでは、NWA 労組の協力が得られるなど、航空連内における連帯にもつながる成果となりました。

今後、海外労組の取り組みを学び、組織化キャンペーンに参加した経験を通じ、航空連の組織拡大につながる事が重要です。

7. 地連の取り組み

各地連の体制は加盟各労組の協力により体制を作り、航空連における代表者会議・拡大幹事会の当日に地連代表者会議を行い、各地連における各闘争における取り組みと課題などの意見交換を行うなど情報の共有化を図り、各闘争における学習会や諸取り組みの具体化の実施など確認を行う運動を進めてきました。各地連における取り組みで、沖縄地連では政策委員会と協力し、栗国路線の再開に向けた取り組みを行いました。成田地連では弁護士無料法律相談やレク活動、大阪地連では各闘争時の学習会や決起集会などを実施しました。また、JAL 争議やエミレーツの解雇問題についての乗客向け宣伝ビラを、成田・大阪・福岡地連で行い、争議解決に向けた取り組みを積極的に行いました。

今後は各空港の事業民営化も出ており、航空連・地連含め問題や課題について研究を進める必要があります。各地連としてどのような取り組みが効果的か含めて色々な意見を出し行動して行くことが必要です。

8. 航空安全会議や日乗連との連携

「疲労リスクマネジメント」、「飲酒問題」等につき情報の共有に努め、24 時間救急に対応できる体制を構築することを議論しました。その結果、「航空安全会議の安全要求」に盛り込まれました。

地域航空の維持拡充策等、安全と公共性の確保、労働条件の維持改善を図る立場から、日乗連の RA 委員会との情報交換を進める取り組みが進行しています。

今後も産別 3 団体で情勢の共有を図り、連携を維持、発展させる共同の取り組みを追求することが重要です。

9. 他産業の労働団体との協力・共同

33 期においても航空の安全と労働者の権利を守る立場から、「一致する要求や課題については、各労働団体をはじめ多くの関係する団体との協力・協同の取り組みを行う」方針に基づき、以下の運動を進めてきました。

- ・交通運輸政策研究会（交運研）のセミナー（18 年 10 月 28 日「交通運輸における AI、自動運転を考えるセミナー」参加者 59 名、航空から 6 名参加）及び総会（19 年 4 月 6 日、航空から 6 名参加）に参加し、

AI・自動化が職場に導入されつつある状況を学びました。

- ・安倍政権の雇用破壊に反対する共同アクション（雇用共同アクション）にも引き続き参加し、労働法制改悪が審議される厚生労働委員会や労働政策審議会の前での宣伝行動や署名活動（ハラスメントも長時間労働もない社会に人間らしい働き方の実現を求める国会請願署名）、実行あるハラスメント規制を求める院内集会（19年4月16日、参加者93名、航空から2名参加）にも参加しました。その他にも、日弁連、日本労働弁護団、自由法曹団、MICの集会・学習会にも参加を呼びかけました。
- ・民間航空を軍事利用させない立場から、陸海空港湾労組20団体（20労組）の学習会（19年1月21日「憲法学習会」参加者54名、航空から11名参加）、安倍9条改憲NO！オール大田区民アクション（大田区民アクション）の蒲田駅での宣伝行動や集会に参加すると共に、「憲法を生かす全国統一署名」にも取り組みました。
- ・「羽田増便による低空飛行ルートに反対する品川区民の会」から航空連の見解を求められ、安全が大前提との立場を前提に、横田軍事空域返還とともに、地域住民の理解を得るべく住民への丁寧な説明や実機による検証など、安全に関わる問題を生じさせてはならないとの航空連の立場と見解を明らかにしました。

第34期をとりまく情勢の特徴

1 一般情勢

1. 米中貿易摩擦・英国のEU離脱が世界経済に影響

米国と中国の貿易摩擦の長期化、英国の欧州連合（EU）離脱などが世界経済の先行きをますます不透明にしておき、IMFと世界銀行は世界の経済予測を下方修正しています。とくに米国と中国との貿易摩擦（制裁関税の拡大）は、両国で制裁と報復が激しさを増し、関税を10%から25%へと拡大しており解決の見通しが見えません。こうした状況の下で世界成長について国際通貨基金（IMF）は、2019年は0.2ポイント下方修正し3.3%に、世界銀行も、0.3ポイント引き下げの2.9%を見込んでおり、世界の貿易量も1.0ポイント減の2.6%増に留まる見通しとしています。また、日本の成長率については、10月の消費税率引き上げと中国への輸出落ち込みで0.1ポイント下方修正し0.8%、2020年は0.7%としました。このように貿易摩擦と英国

のEU離脱問題は、各国の経済にも影響を与えています。こうした経済状況のもとで、日本企業の自動車産業や家電製品産業では、英国での生産見直しや生産拠点を他国へ移転など影響を与えています。

世界銀行は世界経済の成長見通しを

引き下げた	19年	20年	注
世界	2.6(▼0.3)	2.7(▼0.1)	実質国内総生産（GDP）の 前年比成長率%。カッコ 内は1月時点の見通しから の変化幅。▼はマイナス、 ▲はプラス。
先進国	1.7(▼0.3)	1.5(▼0.1)	
米国	2.5(—)	1.7(—)	
ユーロ圏	1.2(▼0.4)	1.4(▼0.1)	
日本	0.8(▼0.1)	0.7(—)	
新興・途上国	4.0(▼0.3)	4.6(—)	
中国	6.2(—)	6.1(▼0.1)	
世界の貿易量	2.6(▼1.0)	3.1(▼0.4)	

出典：朝日新聞 19.6.6

国際通貨基金（IMF）は世界の成長率予測を0.2ポイント下方修正した		
	2019年	20年
世界全体	3.3(▲0.2)	3.6(0.0)
日本	1.0(▲0.1)	0.5(0.0)
米国	2.3(▲0.2)	1.9(0.1)
ユーロ圏	1.3(▲0.3)	1.5(▲0.2)
英国	1.2(▲0.3)	1.4(▲0.2)
中国	6.3(0.1)	6.1(▲0.1)
ブラジル	2.1(▲0.4)	2.5(0.3)
世界貿易量	3.4(▲0.6)	3.9(▲0.1)

(注) 成長率見直し、単位%、カッコ内は1月時点の予測からの修正幅、▲はマイナス

出典：日経新聞 19.4.10

2. TPP、日欧EPAをはじめ日米貿易交渉は生産者と消費者へも大きく影響

日米貿易交渉について米国は、農産物や工業製品に限らず、サービスを含む幅広い分野を対象とした自由貿易協定（FTA）の締結を目指す方針を明らかにしており、日本に対しては、サービス分野や為替問題を含む包括的なFTAをとっています。安倍首相は大阪で行われたG20会議に先立ち米国トランプ大統領との会談で、日本政府は参議院選挙に影響するとして先送りを求め、米国は受け入れましたがトランプ大統領は

「我々の目標は米国の貿易赤字を減らし、全ての障害を取り除くことだ」「環太平洋経済連携協定（TPP）なんて関係ない。米国を縛るものでは全くない」として農業をはじめ自動車分野でも妥協しない考えを示し、8月に妥協できるとの見通しを発言しています。日本政府は、「米国に譲れる限度はTTP水準まで」と述べていますが、米国の要望に応じてF35戦闘機（1機体だけで116億円）105機を爆買いしているように米国への追従姿勢をとっています。

TPPや日欧EPAをはじめFTA（経済連携協定）などは、農業、食の安全や物の関税のみならず、投資の自由や知的財産、電子取引、国有企業の活動、環境問題、雇用、医療など国民生活や労働者へ影響を与える内容です。航空産業では、航空機の修理や航空運送サービス（販売・マーケティング）、コンピューター予約サービス、空港の運営サービス、地上取り扱いサービス（グラハン）などへの参入も規制緩和の対象となっており、航空労働者の雇用を脅かす懸念があります。



出典：朝日新聞 18. 11. 10

日米貿易交渉の「早期合意」をめぐる事情

日本 **米国**

メリット

- 焦る米側から譲歩を引き出しやすい
- 交渉する対象が少なく済む

リスク

- 米国の自動車関税引き下げなどの恩恵を受けられないまま、「農業カード」だけ切りさらされる?
- トランプ氏のペースで進み、今後の展開も見えにくい

大統領選の本格化前に成果が欲しい

早期の合意を要求

欧州などに比べて不利な農産物の関税をすぐにも下げさせたい

出典：朝日新聞 19. 4. 28

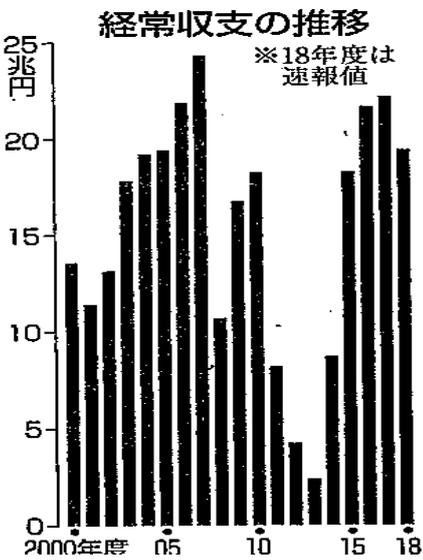
TPP交渉では広範な貿易自由化で合意していた

米国向け自動車	米国の輸入関税2.5% →発効25年目にゼロ
輸出	
トラック	25%→30年目にゼロ
大型二輪車	2.4%→5年目にゼロ
自動車部品	品目の87%を即時撤廃。 15年で全てゼロに
輸入	
牛肉	日本の輸入関税38.5% →16年目に9%に。輸入急増時は緊急輸入制限（セーフガード）措置
オレンジ	16~32% →4~11月輸入分は6年目にゼロ。12~3月は7年間セーフガードを設け、8年目にゼロ
トマト（生鮮・冷蔵）	3%→即時撤廃
イクラ	6.4%→即時撤廃
ワイン	15%もしくは1箱あたり125円の安い方に関税 →8年目にゼロ
繊維製品（シャツ・テントなど）	1.9~14.2% →ほとんどが即時撤廃

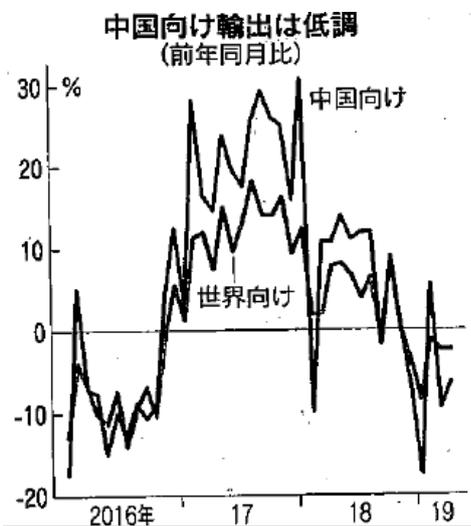
出典：日経新聞 19. 4. 17

3. 日本の輸出は、米中貿易摩擦と中国経済の減速で落ち込み、国際収支の黒字も減少

財務省が発表した2018年の貿易収支における黒字は84.4%減の7068億円となりました。そして、19年5月の貿易収支は、米国と中国の貿易摩擦や中国経済の減速の影響を受け9671億円の赤字と4ヵ月ぶりの赤字となりました。輸出が前年同月比7.8%減（5兆8351億円）と6ヵ月連続マイナスとなり、輸入は1.5%減（6兆8022億円）と3ヵ月ぶりのマイナスで、輸出が落ち込んでいます。また、2018年度の国際収支は、原油高や米中の貿易摩擦の影響を受け貿易収支が大きく影響し、前年比12.4%減の19兆4144億円の黒字でしたが5年ぶりの減少となりました。



出典：東京新聞 19. 5. 19

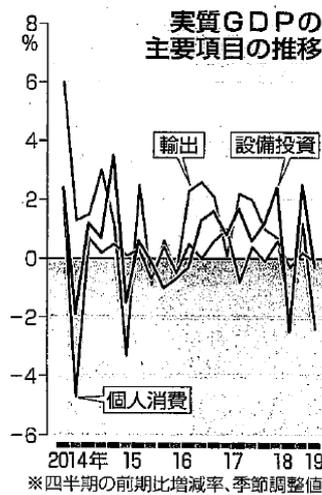


出典：東京新聞 19. 4. 5121

4. 景気は「減速から悪化へ」個人消費も落ち込む、国民所得引き上げなどで購買力を伸ばし景気回復を

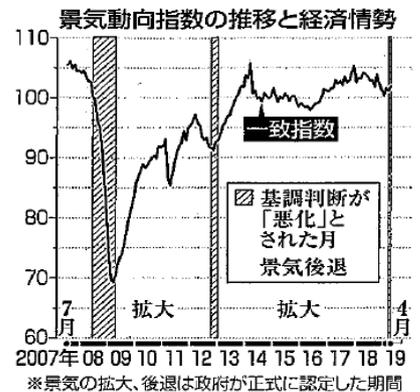
政府が発表した5月の景気判断は、「輸出や生産の弱さが続いている」として3月に続いて下方修正をしました。また、内閣府が発表した4月の景気動向については「下方への局面変化」から「悪化」と引き下げました。こうした景気悪化の背景には名目賃金・実質賃金（4月の名目賃金前年同月比1.1%減、実質賃金前年同月比0.1%減）の減少で賃金の伸び悩みと医療・介護保険料の負担増・年金支給の削減など社会保障の改悪、生活関連製品の値上がりなどが続き、GDP（国内総生産）の6割を占める個人費は一段と落ち込んでいることがあります。そのことは6月の消費動向調査の消費者態度指数でも前月比0.7ポイント低下の38.7と9ヵ月連続で悪化し、また日銀の3月の生活意識アンケート調査でも、景況感はマイナス19.2と昨年12月調査から4.9ポイント低下し3期連続悪化したことでも明らかです。今後の私たちの暮らしを改善させるためには、労働者の賃金の底上げで国民所得の引上げと医療をはじめとする社会保障における負担軽減と充実、10月からの消費税率10%の引き上げを廃止することが必要です。

※介護保険料の負担増（6%上昇し6千円増）、国民健康保険料負担増（年収400万円の4人世帯で約5万円増）、健康保険組合の健康保険料の年間保険料の増（9401円増の49万5732円）

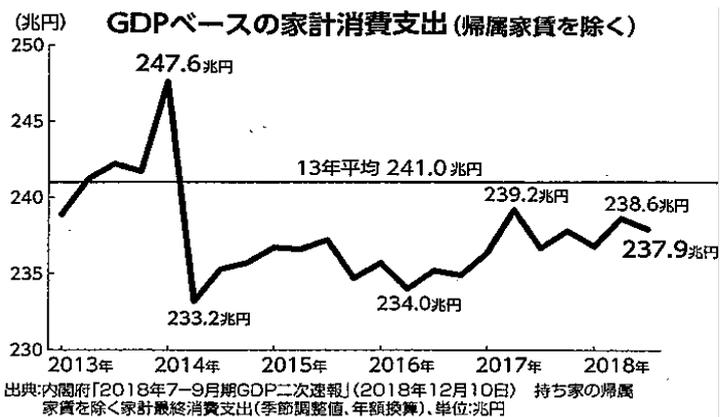


出典：日経新聞 19. 5. 22

4月 基調判断



出典：東京新聞 19. 6. 8

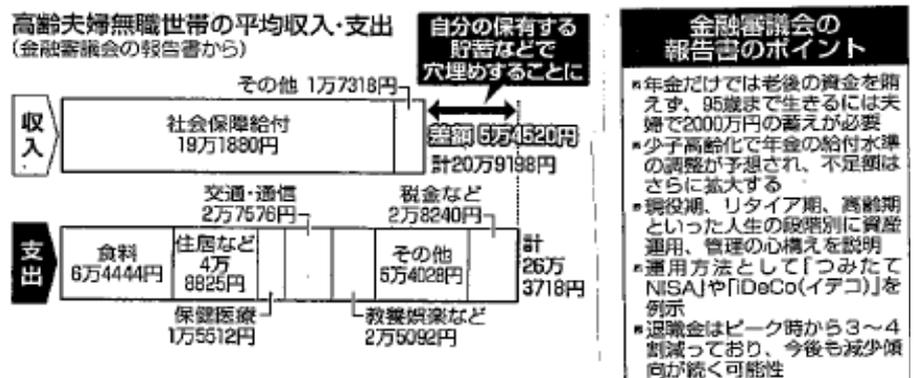


出典:内閣府「2018年7-9月期GDP二次速報」(2018年12月10日) 持ち家の帰属家賃を除く家計最終消費支出(季節調整値、年頭換算)、単位:兆円

5. 森友・加計・PKO 日報問題・勤労統計問題に続き年金問題など明らかにし、立憲・民主主義の回復を

これまで安倍政権は、森友・加計問題や、南スーダン PKO に派遣された現地部隊の「日報」問題、勤労統計問題などの隠ぺい、公文書改ざん、答弁拒否など真相解明に背を向け、国民に真実を明らかにしてきませんでした。また、沖縄辺野古への米軍基地新設や原発問題には民意を無視する政府の対応が続いています。年金問題では「100年安心」と言ってきましたが、金融庁の金融審議会報告書「年金だけでは老後に資金を賄えず、95歳まで生きるには夫婦で2000万円の蓄え」

「年金だけでは不安」消えず



金融審議会の報告書のポイント

- 年金だけでは老後の資金を賄えず、95歳まで生きるには夫婦で2000万円の蓄えが必要
- 少子高齢化で年金の給付水準の調整が予想され、不足額はさらに拡大する
- 現役期、リタイア期、高齢期といった人生の段階別に資産運用、管理の心構えを説明
- 運用方法として「つみたてNISA」や「iDeCo(イデコ)」を例示
- 退職金はピーク時から3~4割減っており、今後も減少傾向が続く可能性

出典：東京新聞 19. 6. 12

が必要」とする報告書について、麻生副総理は「著しく不安と誤解を与えている。政府の政策スタンスとも違う」として受け取りを拒否するなど、安倍政権はこれまでの一連の問題について、国会の場で真実を明らかにしていません。こうした国会軽視・議会制民主主義無視の政治姿勢が問われており、立憲・民主主義の回復が求められています。こうした状況の中で行われる7月21日の参議院選挙は、主権者である国民にとって重要な選挙となっています。

6. 企業の19年3月決算黒字、内部留保史上最高の450兆円、一方労働者の賃金は低下

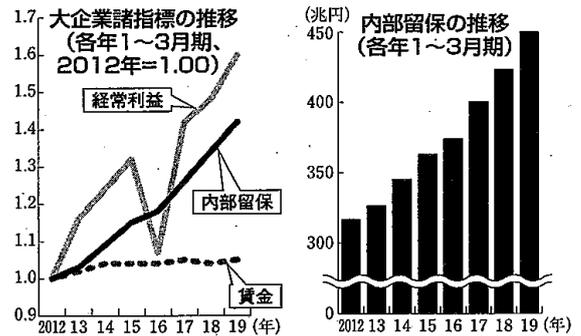
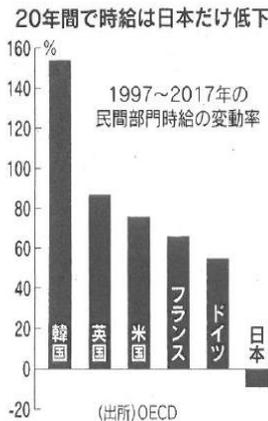
上場企業の2019年3月期決算の連結経常利益は、54兆3000億円（前年度0.6%減）で、純利益は36兆7000億円（6.1%減）となっています。一方、設備投資は15兆6761億円（前年同期比6.1%）となっています。こうした収支状況の中で内部留保は、449兆9000億円（前年同期から26兆4000億円増）と史上最高となっています（財務省発表）。そして、2019年3月期の株主への配当は、11兆6700億円と6年連続で過去最高を記録しており、また、上場企業で1億円以上の役員報酬者数も増加（537人から557人へ）しています。一方で労働者の実質賃金は（17年度で0.2%減、5万4000円）賃上げが進んでいない実態が明らかとなっているように労働分配率は低下しています。また、欧米諸国との比較でも、日本の労働分配率は最低し過去20年の時給は9%減り主要国で唯一マイナスとなっています。

上場企業の主要業種別連結業績動向
 (単位:億円、上段は2019年3月期実績、下段は20年3月期通期予想、カッコ内は前期比増減率、%、▲は損失または減少)

業種名	社数	売上高	経常損益	最終損益
製造業合計	845	3,262,395 (2.9)	223,633 (▲4.3)	161,174 (▲7.9)
		3,337,956 (2.3)	226,863 (1.4)	151,810 (▲5.8)
非製造業合計	719	2,690,629 (10.4)	193,413 (10.2)	127,525 (4.5)
		2,739,698 (1.8)	188,383 (▲2.6)	132,706 (4.1)
全産業合計	1564	5,953,025 (6.2)	417,046 (1.9)	288,699 (▲2.8)
金融を含む全産業合計	1690	6,077,655 (2.1)	415,246 (▲0.4)	284,517 (▲1.4)
		6,518,163 (1.9)	481,496 (0.2)	330,711 (1.2)

(注)対象は全国上場の3月本決算会社。ジャスダックとマザーズの上場会社、親子上場の子会社、決算期変更会社を除く。米国会計基準、国際会計基準の採用会社は税引前利益を経常利益とした。連結決算を作成していない会社は単独決算で集計

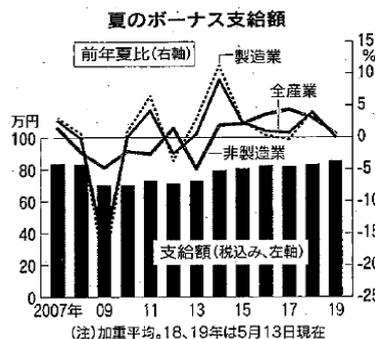
出典：東京新聞 19.5.19



出典：しんぶん赤旗 19.6.29

7. 賃金の大幅な底上げと労働時間の改善、非正規雇用者の格差拡大解消でディーセント・ワークを

19春闘の結果は、大手企業で1,000円~15,000円に留まり、(連合:賃上げ2.07%、5,997円、国民春闘:1.99%、5,448円、日経集計:昨年比0.17ポイント減6,763円)となっています。また、19夏の一時金は0.55%増の85万815円の結果となりました。



出典：日経新聞 19.5.25

賃金交渉 回答・要結状況
 (5月13日現在、加重平均、単位:円、%、歳)

	社数	額	率	基準内賃金	平均年齢	2018年実績額	2018年実績率
▽全体	467	6,763	2.17	311,713	38.2	7,273	2.34
製造業	338	6,832	2.19	311,566	37.5	7,060	2.27
非製造業	129	6,586	2.12	312,091	40.0	7,918	2.57
組合員平均	358	6,838	2.19	311,664	38.9	7,401	2.38
従業員平均	75	6,302	1.97	321,177	40.0	6,890	2.21
モデル	34	6,718	2.18	304,487	32.5	6,931	2.26
▽新興市場のみ	41	6,212	2.05	301,369	39.2	6,378	2.35
製造業	17	5,751	2.11	271,723	39.6	6,929	2.44
非製造業	24	6,374	2.03	311,774	39.1	6,175	2.32

(注)企業は①組合員平均②従業員平均③特定の年齢を対象にしたモデル方式のいずれかで回答。賃上げ額、率は原則として定昇込み

2019年夏のボーナス業種別回答・要結状況
 (5月13日現在、加重平均、増減率と前年比は%、▲は減)

社数	税込み支給額(円)	2018年増減率	2018年冬増減率	2018年夏前年比	平均年齢(歳)
全体	209	850,815	0.05	0.19	3.94

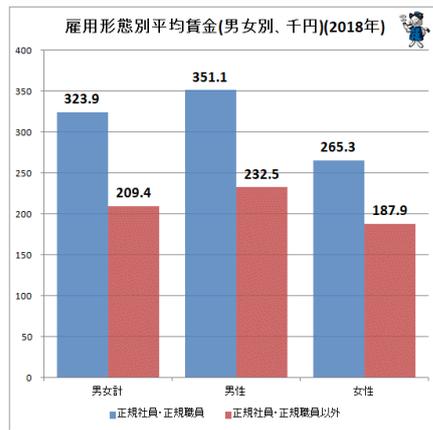
出典：日経新聞 19.5.25

また、19年1月～3月の雇用状況は、正規職員・従業員で前年同期比に比べ34万人増加し3457万人、非正規雇用者では前年同月比45万人増加の2162万人と27期連続増加し、非正規雇用者はこの6年間で300万人も増え、非正規雇用労働者の割合は38.5%に達しています。こうした状況の下で正規と非正規の賃金格差などが拡大し、ワーキングプアと言われている年収200万円未満は非正規で75%にもなっています。

また、厚生労働省が同日発表した4月の完全失業率（季節調整値）は前年同月比で0.1ポイント低下の2.4%、完全失業者数は4万人減り、176万人となっています。

労働者が8時間働いて生活できる大幅な賃金の底上げをはじめ、労働時間や正規社員での雇用など労働条件の改善を行い、人間らしい働き方（ディーセント・ワーク）が求められています。

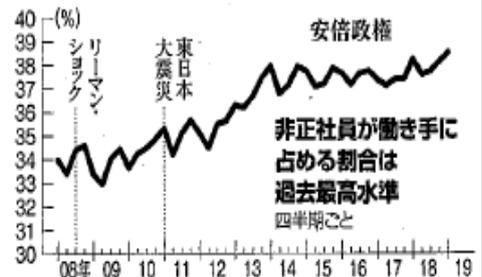
また、政府は、少子化の進む中で「人手不足解消するため」として在留資格「特定技能」で農業や建設業、航空におけるグラハンなど14業種、約34万人の受け入れ、外国人労働者の雇用拡大を行うとして、入管難民法の改正を行いました。しかし、日本で働く外国人労働者の待遇は、長時間労働、賃金未払い、寮費の過払い、パワハラメントの被害など人権侵害が多発しています。こうした労働実態を放置したまま、労働力として受け入れることは問題があります。今回の改正で、航空では、外国人労働者の受け入れ見込み数を2019年度100名、23年度までの累計として1700～2200名が見込まれています。グラハン職場でも機内清掃や手荷物仕分け、貨物上屋、ケータリングなどで多くの外国人労働者が働いています。グラハン企業の鴻池では、すでに外国人の技能実習生を40人採用しており、4月の入管難民法の改正に基づき、第2号技能実習生（2年～3年目の技能習熟）、第3号技能（4年～5年目の技能習熟）を対象に受け入れるとの方針です。外国人労働者の人権を守り、賃金や働き方のなど法律に基づく改善が必要です。



出典：厚生労働省賃金構造基本統計調査より



出典：日経新聞 19.5.31

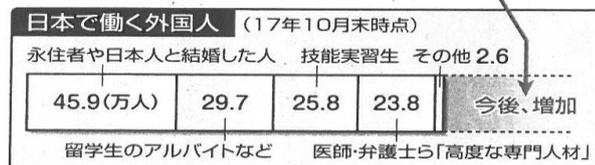


項目	2012年 10～12月	18年 10～12月	変化
非正規社員	1846万人	2152万人	306万人増
正社員	3336万人	3497万人	161万人増
完全失業率	4.3%	2.4%	約25年ぶり低水準
有効求人倍率	0.83倍	1.63倍	約45年ぶり高水準
毎月決まって支給する給与	26万2299円	26万5171円	伸び悩み
実質賃金(対前年比)	-0.2%	-1.0%	伸び悩み
年収200万円未満の非正規社員	1567万人	1603万人	36万人増

厚生労働省や総務省の統計から

出典：朝日新聞 19.6.14

14業種	受け入れ見込み数		人材不足見込み数	
	2019年度	23年度までの累計	18年度	5年後
介護	5,000	50,000～60,000	60,000	300,000
ビルクリーニング	2,000～7,000	28,000～37,000	50,000	90,000
素形材産業	3,400～4,300	17,000～21,500	30,000	62,000
産業機械製造	850～1,050	4,250～5,250	12,000	75,000
電気・電子情報関連産業	500～650	3,750～4,700	7,000	62,000
建設	5,000～6,000	30,000～40,000	20,000	210,000
造船・船用工業	1,300～1,700	10,000～13,000	6,400	22,000
自動車整備	300～800	6,000～7,000	1,600	13,000
航空	100	1,700～2,200	1,400	8,000
宿泊	950～1,050	20,000～22,000	30,000	100,000
農業	3,600～7,300	18,000～36,500	70,000	130,000
漁業	600～800	7,000～9,000	5,000	20,000
飲食料品製造	5,200～6,800	26,000～34,000	43,000	73,000
外食	4,000～5,000	41,000～53,000	250,000	290,000
計	32,800～47,550	262,700～345,150	586,400	1,455,000



※受け入れ見込み数には、既に日本で働く外国人(技能実習生など)の移行も含まれる

出典：東京新聞 18.11.15

8. 「働き方関連法」が実施、健康で働き続けられる労働条件が必要

「働き方関連法」に基づき4月から「高度プロフェッショナル制度（いわゆる残業ゼロ制度）」同一労働同一賃金・労働時間把握義務付け・年休取得促進、入管法などが施行されます。

同一労働同一賃金では、来年4月から有期契約社員やパート、アルバイトについて通勤手当・食事手当・時間外労働手当の割増率など「不合理な待遇差」を禁止しています。また、ガイドラインでは、労使の合意なく正社員の待遇引き下げは望ましくないとしています。正社員の待遇引き下げが行われている企業も出てきています。女性活躍・ハラスメント規制法は、4月29日の参議院本会議で可決されましたが、ハラスメント行為を法的に禁止しておらず、禁止規定を明確化することが必要です。そして、解雇の金銭解決制度では、裁判で不当とされた解雇をお金で処理する「金銭解決制度」について審議されています。その他にも規制改革推進会議では「副業・兼業」普及のための諸制度が議論されていますが、労働時間管理や残業問題、労災などがどのように適用されるのか明らかとされていません。

こうした状況の中で、全ての労働者が8時間働いで生活できる賃金と、健康で安心して働き続けることのできるディーセントワーク（人間らしい働き方）と安心して定年まで働き続けることが出来る正社員での雇用の取り組みが重要です。

女性活躍・ハラスメント規制法のポイント

- セクハラ、パワハラ、マタニティーハラスメントを「行ってはならない」と明記
- パワハラ防止の取り組みを企業に初めて義務付け。相談体制の整備など具体的内容は指針で規定
- セクハラ、パワハラ、マタハラの被害を相談した労働者への解雇など不利益な取り扱いを禁止
- 自社の労働者が社外でセクハラをした場合、被害者側の企業による事実確認などへの協力を努力義務とする
- 女性活躍の数値目標策定義務を中小企業に拡大する

出典：東京新聞 19. 5. 29

4月から始まった「働き方」関連法の施策

施策	問題点や課題
残業上限規制 (中小企業は20年4月～) ①残業時間の上限を月100時間未満 ②2～6ヵ月で月平均80時間以内 ③年720時間以内が条件 ※①、②は休日労働含む などと規定、違反すれば懲役や罰金	大企業の残業時間短縮のために、中小企業に納期の前倒し要件があるなど、しわ寄せ例も コンビニ店主など個人事業主は対象外なので過重労働が続く懸念 建設労働者や運転手は5年後から適用
勤務間インターバル制度 前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の確保を奨励	罰則はなく努力義務を定めるにとどまっているため、導入企業は一部にとどまる可能性も
有給休暇取得義務づけ 年休が10日以上ある人には最低5日は取得させないとならない	人手不足の中、企業に対応を徹底させられるか
高度プロフェッショナル制度 本人の同意など前提に残業上限を撤廃(年収1075万円以上)	過重労働をまねかないか 対象の業務があいまい
同一労働同一賃金 (大企業と派遣社員は20年4月～ 中小企業は21年4月～) 正社員と非正規社員間の不合理な待遇差禁止	通勤手当を支給すると同時に、時給を下げるなど待遇改善につながらない例も

出典：東京新聞 19. 4. 1

9. 民間航空の安全と国民の命と平和を守るべき憲法9条の改悪を許さず国民的運動を

安倍首相は改憲派の集会(3月20日)で憲法9条へ自衛隊の明記をと、メッセージを寄せています。「全ての自衛隊員が強い誇りをもって任務を全うできる環境を整えるため、憲法にしっかり自衛隊を明記し、違憲論争に終止符を打つ。その責任を果たす決意だ」と改憲を強調しています。また、5月3日の憲法ホームページでは安倍首相は改憲に向けて3年連続ビデオメッセージを行い憲法改憲に意欲を見せており、参院選挙公約でも「憲法改正に関する国民の幅広い理解を得るため、党内外での議論をさらに活発にする。衆参の憲法審査会で国民のための憲法論議を丁寧に深める。憲法改正原案の国会提案・発議をし、国民投票を実施し、早期の憲法改正を目指す」としています。私たち航空労働者として民間航空の安全を守り、国民の命と平和を守り続けてきた憲法9条を改悪させない運動を引き続き広めていくことが大切です。

10. 地球温暖化対策は世界各国で最重要な優先課題

世界的に温室効果ガスが増えつづけ地球温暖化が進み気温が上昇しています。その結果、地球全体の気候が大きく変化してきています。既に世界各地では、温暖化でさまざまな影響が現れ始めており、自然環境破壊や人の暮らしにも重大な被害が引き起こっています。温室効果ガスの排出量がこのまま増え続ければ、地球の自然環境は大きく損なわれ、人類にとって大きな災害が各地でさらに拡大されることになりかねませ

IPCC (気候変動に関する政府間パネルの第5次評価報告書) より

- 大都市部への内水氾濫による人々の健康障害や生計崩壊のリスク
- 極端な気象現象によるインフラ機能停止
- 熱波による死亡や疾病
- 気温上昇や干ばつによる食料不足や食料安全保障の問題
- 水資源不足と農業生産減少
- 陸域や淡水の生態系、生物多様性がもたらす、さまざまなサービス損出
- 同じく海域の生態系、生物多様性への影響

ん。航空においても、航空機の排出している CO2（二酸化炭素）も問題とされています。航空では国際民間航空機関（ICAO）が、国際線航空機を対象にした CO2 排出量の割り当て制度の概要を決めました。そして航空機製造メーカーでは CO2 削減に向けて燃費効率の良い航空機の開発が進められ、欧州では、EU 域内の航空機の離発着便に対して排出権取引制度が行われています。また、諸外国でも航空機燃料に対して化石燃料課税が課せられています。

II 国際航空情勢

1. 好調な航空業界の見通しの一方で懸念材料も

国際航空運送協会（IATA）は、2019 年の旅客需要について、観光やビジネス需要の拡大を背景に 45 億 8800 万人（6%増）を見通しています。世界の航空業界の最終利益は 355 億ドル（約 4 兆円）と 2018 年の見込みに比べ 10%増えると予測しています。2019 年度は、主要 20 社のうち 17 社（85%にあたる）で税引き前利益が改善する見通しで、売上高合計は 466 億ドル（7%増）が見込まれるとしています。特に北米やアジアで旅客数が伸びるとしています。一方、燃油価格や為替の変動、米中貿易摩擦を背景にした米中経済への影響、さらには英国の EU 離脱問題は航空各社の業績に与える影響は依然として高リスクとなっています。英国の EU 離脱問題では、国際空港評議会欧州支部によると、9 万 3000 便、利用客 2000 万人、雇用 4 万 3000 人に影響と指摘し、経済的損失は、21 億ユーロ（2625 億円、1 ユーロ=125 円換算）にのぼるとの見方も示しています。また、IATA は、今後 20 年間（2016~2036 年）の航空旅客需要予測について、2036 年における世界の航空旅客数は、78 億人に達すると予測結果を明らかにしています。そして、今年の航空旅客数は約 40 億人を見込んでおり、20 年後にはおよそ 2 倍もの航空旅客需要が見込まれる計算で、航空業界はパイロットや技術者不足、管制や空港など必要なインフラ整備といった数々の課題を抱えながら、膨大な需要に国内外で対応を急ぐことが求められることになると指摘しています。

また、墜落事故で運航停止に追い込まれた 737MAX。製造元のボーイングはもとより運航している航空会社にとっても今後の業績への悪影響が懸念されており、安全問題が航空各社の最優先課題であることをあらためて浮き彫りにしました。

世界の航空大手20社の2019年度業績見通し

社名	売上高	税引き前利益
デルタ航空(米)	472(6.0)	55.8(13.1)
アメリカン航空(米)	469(5.1)	31.0(15.9)
ユナイテッド・コンチネンタル・ホールディングス(米)	439(6.8)	34.1(16.2)
ルフトハンザ(独)	427(3.8)	29.1(▲2.5)
エールフランスKLM(仏)	313(4.5)	9.3(微減)
インターナショナル・エアラインズ・グループ(英)	289(6.0)	33.0(▲9.6)
サウスウエスト航空(米)	236(7.8)	33.3(8.7)
中国南方航空(中)	235(12.5)	13.5(70.5)
中国国際航空(中)	222(11.2)	19.7(49.9)
ANAHD(日)	193(6.3)	15.2(7.9)
中国東方航空(中)	190(11.4)	12.6(53.9)
ターキッシュエアラインズ(トルコ)	157(28.7)	12.0(15.1)
エア・カナダ(加)	146(7.8)	9.6(80.5)
キャセイパシフィック航空 (香港)	144(4.3)	6.1(2.8倍)
JAL(日)	136(4.1)	15.5(5.8)
カンタス航空(豪)	134(2.1)	10.9(5.8)
シンガポール航空 (シンガポール)	125(4.6)	7.1(14.5)
大韓航空(韓)	120(3.9)	4.0(黒字転換)
LATAM航空グループ(チリ)	111(6.4)	5.5(96.8)
アエロフロート・ロシア航空 (ロ)	101(11.4)	4.5(56.9)

(注)市場予想の平均、QUICK・ファクトセット調べ。単位億ドル。カッコ内は増減率で18年度予想比、単位%、▲は減

出典：日経新聞 18.12.19

2. 貿易摩擦の影響で貨物輸送は減少

2019 年 5 月 29 日、国際航空運送協会（IATA）は、世界の航空貨物市場のデータを発表し、その需要は 2019 年 4 月に前年同期比で 4.7%減少したとしています。これは、1 月に始まった前年比需要のマイナス傾向を継続しました。利用可能な貨物トンキロメートル（AFTK）で測定される貨物容量は、2019 年 4 月に前年比で 2.6%増加しました。容量の伸びは、過去 12 カ月間の需要を上回る伸びを見せています。中国の旧正月や復活祭の時期のため、2019 年の航空貨物量は不安定でしたが、傾向は明らかに下向きで、2018 年 8 月のピ

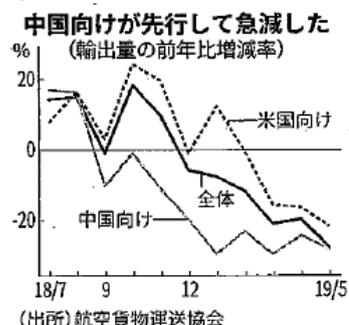
ークを3%下回っています。ヨーロッパでのブレグジット（英国がEUから離脱）に関連する貿易の不確実性と米中貿易の緊張は、新しい輸出減少に関係しています。前月比でみると、輸出は過去15カ月間で3倍しか増えておらず、世界的な指標では9月以降輸出需要がマイナスになっていることを示しています。継続的な弱さは今後数カ月でさらに抑制された年間総輸送量 FTK（貨物トンキロ=FTK）の成長につながる可能性があります。4月に航空貨物の伸びが急激に減少し、今年の傾向は明らかにマイナスです。費用は増加し、貿易の緊張は自信に影響を及ぼし、そして世界貿易は弱まりつつあります。

航空会社は、2018年末以降の世界貿易の落ち込みに合わせて、生産能力拡大を調整しています。貨物事業にとって今後1年の困難なことになります。また、航空貨物輸送協会（東京・中央）がまとめた5月の輸出量は、中国をはじめ欧米向けの荷動きも鈍り前年同月比28%マイナスの7万6706トンとなり前年割れは6カ月連続続いています。

	世界シェア	有償トンキロ	有効トンキロ	ロードファクター
アフリカ	1.7%	4.4%	12.6%	37.4%(-2.9%)
アジア	35.4%	-7.4%	-0.1%	51.8%(-4.1%)
ヨーロッパ	23.4%	-6.2%	4.2%	49.6%(-5.5%)
ラテンアメリカ	2.6%	5.0%	18.7%	32.5%(-4.3%)
中東	13.3%	-6.2%	0.7%	45.8%(-3.4%)
北アメリカ	23.7%	0.1%	2.5%	40.5%(-1.0%)
計	100%	-4.7%	2.6%	46.3%(-3.5%)

IATA報告より作成

航空貨物失速 米中摩擦響く



出典：日経新聞 19.7.9

3. 米系大手3社の19年1月～3月期は増収と純利益増

大手航空グループ3社（アメリカン航空・ユナイテッド航空・デルタ航空）の2019年1月～3月期収支は、好調な旅客の増加により前年同期比で売上高が増加し、純利益も増益となりました。

特にデルタ航空は、1月～12月の売上高を前期比で5～7%の増収を見込んでいます。また、ユナイテッド航空は、「顧客サービスへの投資を順調に進めながら、コスト管理についても戦略的な決定を下し、好調な四半期」であったと述べています。一方、アメリカン航空は、イーールドか上昇したものの、輸送量の減少を補えなかったとしています。

それと、運航停止になっているボーイング737MAXを保有していたユナイテッド航空とアメリカン航空、保有していなかったデルタ航空とで差が出たことも考えられます。

19年1月～3月期決算	営業収入	営業利益	純利益
デルタ航空	104億7300万ドル 5.1%増	10億3000万ドル 20.9%増	7億3000万ドル 311%増
ユナイテッド航空	95億8900万ドル 6.2%増	4億9500万ドル 88.9%増	2億9200万ドル 2.1倍増
アメリカン航空	105億8400万ドル 1.8%増	3億7500万ドル 5.4%減	1億8500万ドル 16.4%増

4. 米国運輸省は羽田増便枠暫定発表

2020年における羽田発着枠拡大について今年2月に日本と米国における羽田増便にともなう便数について、それぞれ1日12便（両国で計24便）の配分を基本合意しました。そし

米運輸省が発表した米4社の新規羽田増便暫定配分			
	羽田線	DOT暫定配分	成田
アメリカン航空	ロサンゼルス	ダラス、ササンゼルス	ダラス、ロサンゼルス、シカゴ
デルタ航空	ロサンゼルス、ミネアポリス	シアトル、デトロイト、アトランタ、ポートランド、ホノルル	シアトル、デトロイト、アトランタ、ポートランド、ホノルル、マニラ、シンガポール
ユナイテッド航空	サンフランシスコ	ニューアーク、シカゴ、ワシントン、ロサンゼルス	ニューアーク、シカゴ、ワシントン、ロサンゼルス、ホノルル、サンフランシスコ、デンバー、ヒューストン、グアム
ハワイアン航空	ホノルル、コナ	ホノルル	ホノルル

て、米国運輸省は米国航空各社へ暫定枠を発表しました。

内航も米国便が増えていくということで羽田でのアメリカ便の競争が激化します。外航として羽田と成田の位置づけがどのようになっていくか注視していかなければなりません。そして、羽田増便をどのように運航していくのか、成田が減便になった場合の人員体制がどうなっていくのか、そしてグランドハンドリングをしている会社への影響がどうなっていくのか、注視していかなければなりません。また、羽田増便における施設展開について空き施設がないために作業施設や休憩室などについて働きやすい環境の取り組みが重要です。

5. EU 大手 3 社は増収増益

欧州の大手航空会社 (AF/KL・BA・LH) の 2018 年決算は、増収となっています。

インターナショナル・エアラインズ・グループ (IAG) は旅客・貨物増や主要市場の経済環境改善によって増収増益となりました。IAG の 2018 年 12 月期決算は、総売上高が前期比 6.6% 増の 244 億 600 万ユーロ (約 3055 億円、1 ユーロ=127 円換算)、営業利益が 38.1% 増の 36 億 7800 万ユーロ (4671 億円)、純利益が 44.2% 増の 28 億 9700 万ユーロ (3679 億円)。中核とする旅客、貨物輸送事業の増収、主要市場での経済環境改善を主因に増収増益となりました。ルフトハンザ (LH)・グループの 2018 年 12 月期連結決算は、売上高が前期比 6% 増の 358 億 4400 万ユーロ (約 4 兆 4625 億円、1 ユーロ=124.5 円換算)、調整後 EBIT (利払い前・税引き前当期利益) が 4% 減の 28 億 3600 万ユーロ (3530 億円)、純利益が 8% 減の 21 億 6300 万ユーロ (2692 億円) となりました。

欧州大手 2018 年決算

単位: ユーロ。カッコ内は前年対比%、△増、▲減

	売上高	純利益
AF/KL	265 億 1500 万 (△2.5%)	4 億 900 万 (2.5 倍)
IAG (BA)	244 億 600 万 (△6.6%)	28 億 9700 万 (△44.2%)
LH	358 億 4400 万 (△6%)	21 億 6300 万 (▲8%)

また、3 社 (AF/KL・BA・LH) の

2019 年 1 月～3 月 (第 1 四半期) の業績は増収となっています。3 社共に燃油費の影響もあり AF/KL・LH では営業利益と純利益については減益となっています。AF/KL の 19 年第 1 四半期は 乗員ストにより AF/KL 「第 1 四半期」は、第 1 四半期の営業損失が 1 億 1,800 万ユーロから 3 億 300 万ユーロ (3 億 3,300 万ドル) に倍増し、乗員スト、燃料価格上昇、通貨変動および競争激化で損失が増加しました。AIG では営業利益 1 億 3,500 万ユーロで、前年同期比で 86.2% 減少しました。旅客部門の収益は 0.8% 減少、特に燃油コストが 15.8% 上昇するなど収益を圧迫しています。調整後 EBITDA は 1 万ユーロの黒字を何とか保っています。

ルフトハンザグループの 2019 年 1～3 月期連結決算は、売上高が前年同期比 3% 増の 78 億 9000 万ユーロ (9704 億円、1 ユーロ=123 円換算)、調整後 EBITDA が 45% 減の 3 億 2100 万ユーロ (394 億円)。調整後 EBIT は前年同期の 5200 万ユーロ (63 億 9600 万円) の黒字から 3 億 3600 万ユーロ (413 億円) の赤字に転落。純損失は 3900 万ユーロ (47 億 9700 万円) から 3 億 4200 万ユーロ (420 億円) に赤字幅が拡大した。ルフトハンザ航空は、好調な旅客需要によって過去最高の売上を上げています。

6. エミレーツ・グループの 2019 年 3 月期増収、31 年連続の黒字

エミレーツ航空の 19 年 3 月期の売上高は、前年同期比 6.7% 増の 1092 億 AED (約 3 兆 2541 円、1AED=29.8 円換算)、営業利益が 25.7% 減の 39 億 2500 万 AED (1169 億円)、純利益が 43.7% 減の 23 億 1600 万 AED (690 億円)。純利益率は 1.9 ポイント減の 2.1% に落ち込みました。旅客、貨物ともに輸送量は伸びたが、燃油費用の上昇、米ドル高による為替差損、主要市場での競争激化が収益を圧迫したとしています。ただし、エミレーツ航空 (UAE)、ディナータ (グランドハンドリング、ケータリング、旅行部門) とともに 31 期連続黒字を達成しています。

また、UAE 単体の売上高は、6.0% 増の 979 億 AED、営業利益が 35.2% 減の 26 億 4700 万 AED、純利益が 68.8% 減の 8 億 7100 万 AED。売上高のうち、旅客が 5.8% 増の 785 億 6200 万 AED、貨物が 5.0% 増の 130 億 5600 万 AED。期中は、航空機および設備投資に 146 億 AED を費やしています。輸送実績は、旅客が 0.2% 増の 5860 万人、貨物が 1.4% 増の 265 万 9000 トン。トンキロベースの貨物輸送実績は 2.3% 増の 137 億でした。ディナータの売上高は 10.3% 増の 144 億 1900 万 AED、営業利益は 6.9% 増の 12 億 7800 万 AED、純利益は 9.7% 増の 14 億 4500 万 AED と堅調に推移しています。

*AED=アラブ首長国連邦(UAE)ディルハム

7. アジア大手航空会社は増収減益

キャセイパシフィックグループの2018年12月期連結決算は、総売上高が前期比14.2%増の1110億6000万香港ドル（約1兆5448億円、1HKD=14円換算）と2桁の増収となりました。純損益は前期の12億5900万HKD（176億円）の赤字から、23億4500万HKD（328億円）の黒字に転換しました。上級クラスの堅調な需要や燃油サーチャージの増収、収益管理の徹底によって収益改善が図られたとしていますが、しかし人員削減によって多くの労働者が雇用を失っています、

シンガポール航空（SIA）グループの2019年3月期（通期）連結決算は、売上高が前期比3.2%増の163億シンガポールドル（約1兆3040億円、1Sドル=80円換算）で過去最高となりました。一方、燃油費が20%以上増加して営業費用がかさみ、営業利益は31.2%減の10億6710万Sドル（853億円）に、純利益は47.6%減の6億8270万Sドル（546億円）と大きく減少しました。

タイ国際航空は、収入の伸び悩む中で、運航規模の拡大や新機材購入費用、燃油費増によって、最終損益は大幅な赤字となり2年連続となりました。売上高は6.9%減の497億9,100万バーツで、純利益が83.6%減の4億4,500万バーツと大幅な減益となり、営業損益は8億2,800万バーツの赤字に転落しました。LCCとの市場競争により

旅客収入が7.0%減収となったほか、米中貿易摩擦による影響で貨物事業の収入も12.9%減りました。

大韓航空とアジアナ航空の19年1月～

3月の連結決算は、燃料価格の上昇の影響を受けて減益となっています。また、中国主要航空会社の南方航空（CZ）、東方航空（MU）、海南航空（HU）の2018年（1月～12月）収益予想は、旺盛な旅客需要によって増収となっていますが、燃油費の高騰で純利益は大幅な減益が予想されています。CZは、純利益32.97億元（1元=約18円、以下同じ）に落ち込み、前年に比べ27.74億元少なく、率にして47～56%減少する見通しです。MUは、同社の純利益は26～30億元に止まり、前年対比で53～59%減少する見通しです。HUは、同社の純利益は5～5億元に落ち込み、前年対比で50%以上減少し、赤字になる可能性もあるとしています。2019年は、各社を取り巻く経営環境がさらに厳しさを増すものとも指摘されています。

アジア大手2018年決算

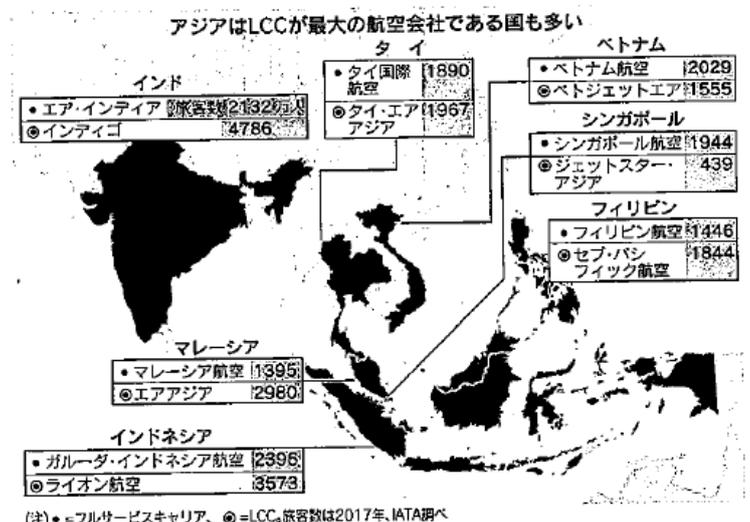
単位：CX=香港ドル、SQ=シンガポールドル、TG=バーツ カッコ内は17年対比、△増、▲減

	売上高	純利益
キャセイ航空 (CX)	1110億6000万 (△14.2%)	23億4500万 (—)
シンガポール航空 (SQ) 2019年3月期決算	163億 (△3.2%)	4億8270万 (▲47.6%)
タイ国際航空 (TG)	497億9100万 (▲6.9%)	4億4500万 (▲83.6%)

19年3月期決算	売上高	営業利益
大韓航空	3兆1389億 ^㉜ (1%増)	1405億 ^㉜ (16%減)
アジアナ航空	1兆7232億 ^㉜ (微増)	72億 ^㉜ (89%減)

8. アジアのLCC 参入増加で競争激化

アジアの航空会社は、格安航空会社（LCC）の低価格運賃で急成長しています。14年前にはLCCは0%でしたが現在は60%を占めるまでに急成長をしています。新規LCCの参入で競争が激化し、燃油費の高騰もあり収支状況にも影響を与えています。IATAによるとアジア大洋州に拠点を置く航空会社の利益率は平均6.7%で北米の11%より収益が低いと指摘しています。また、大手航空会社（フルサービスキャリア）はLCCを取り込んで生き残りをかけています。また、2018年の訪日外国人旅客は前年比8.7%増の3,119万2千人で内アジアでは中国（838万人）、韓国（753万人）、台湾（475万人）、タイ（113万人）など増加しています。



出典：日経新聞 19.5.15

そして、アジアの各国では、LCC の設立や LCC の増便路線拡大が進められている中で、新空港建設やターミナルの拡張、滑走路の増設など計画が進められています。

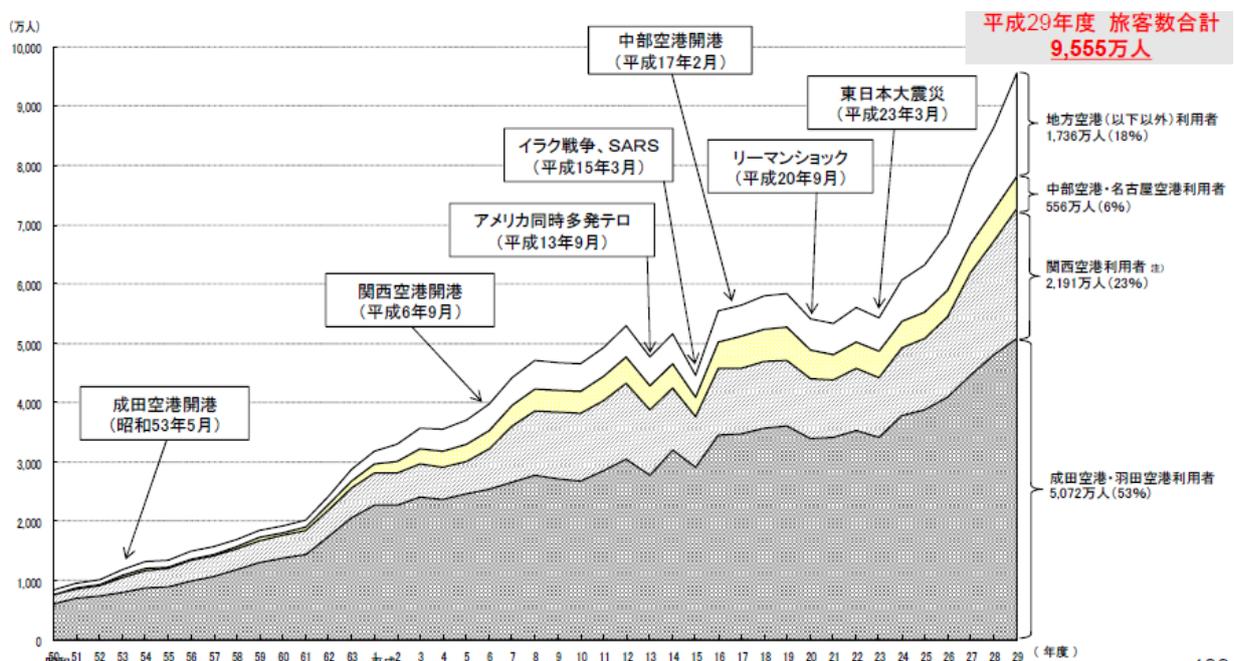
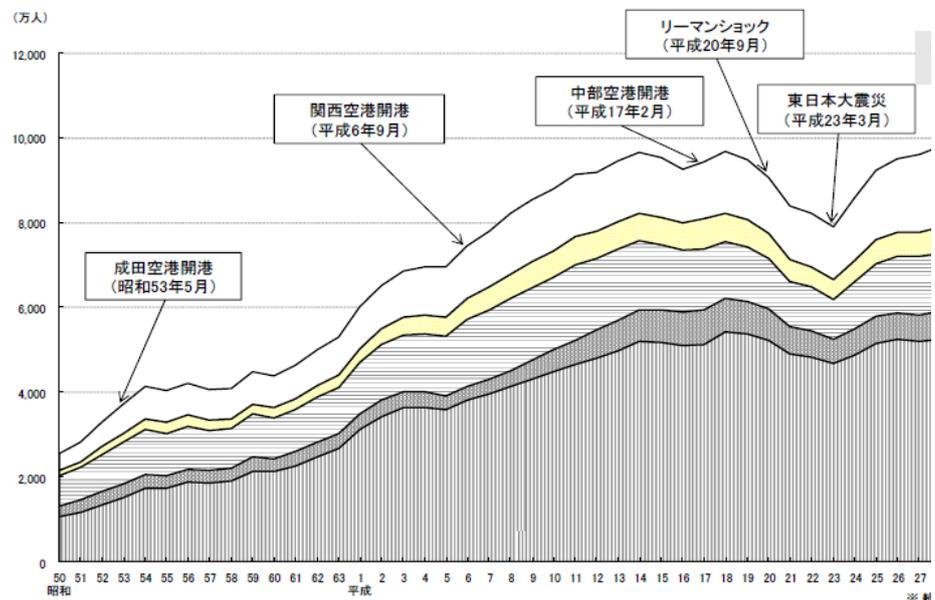
9. 737MAX の安全性と与える影響

5 ヶ月間に 2 度（エチオピア航空、ライオン航空）の墜落事故を起こしたボーイング 737MAX 型機は、製造元の米国をはじめ EU や中国、日本など各国で運航停止の措置がとられています。原因は特定されていませんが、ボーイングは誤ったデータによる失速防止システムが作動しないようにプログラムを改修したと発表（3/27）していますが、運航再開に結びつくかは不透明です。米国では FBI が調査に乗り出したとも報道され、FAA の承認手続きや長期化した政府機関閉鎖が事故につながった可能性も指摘されています。こうしたボーイング 737/MAX 運航停止と受注引き渡し遅れについて、中国の航空 3 社（中国国際・中国東方・中国南方）は、賠償を正式の要求を求めています。

Ⅲ 国内航空情勢

1. 増加する航空旅客

航空旅客数は、LCC 参入による需要増や訪日外国人旅行者の増加により 2017 年の国内航空旅客数は 1 億 212 万人と 1 億人を突破し、地方路線、幹線ともに過去最高を記録しました。国内線の約 6 割は羽田空港を利用しています。国際航空旅客数は 9555 万人となり、成田・羽田で約 5 割を占める一方で、地方空港も増加傾向にあります。



(1) 2020年訪日外国人旅行者4000万人へ

政府は訪日外国人を2020年4000万人、2030年6000万人の目標を掲げ実現にむけた諸施策を進めており、2018年は前年比8.7%増の3119万人となりました。2019年1～5月までの訪日外国人は1375万人と前年同期比104.2%と増加傾向にあり、市場別では訪日外国人旅客の約8割はアジアが占めています。今年9月から11月に全国12ヵ所で開催されるラグビーワールドカップ、2020年春からは首都圏発着枠拡大による大增便、東京オリンピック・パラリンピックと大幅な旅客増が予想されます。一方、安全運航を支える航空の各職場では人員不足を背景に、更なる高稼働による労働強化が予想されることから、万全な増便対策が求められます。

(2) 迫る首都圏空港発着枠拡大 <成田・羽田空港1日100便増>

国交省は、首都圏空港機能強化に向け成田・羽田空港の発着枠拡大（両空港で100万回。成田空港50万回、羽田空港50万回）を進めています。成田空港については「四者協議会（国交省、NAA、周辺9市町村）」で成田空港の機能強化の合意を受け、A滑走路の22時台の便数制限廃止、23時～06時の飛行制限時間を00時～06時に短縮。10年後には第3滑走路完成を目指します。羽田空港の発着枠拡大には新飛行経路の運用が必須条件です。石井啓一国土交通大臣は「住民説明会を重ねており、ご理解をいただきながら当初の目的・目標、スケジュール通りにできるように、努めていきたい」と述べていますが、住民からは騒音や落下物など多くの不安の声が出されており、必ずしも理解が深まっている状況にはありません。一方、課題の一つでもあった横田空域の通過については、1月30日に日米両政府が合意し、旅客機が通過する時間帯は日本側が管制を行います。今後は各航空会社への配分が焦点になると共に、横田空域が返還されないことの問題が残っています。

IATA（国際航空運送協会）は年2回スロット会議を開催し、世界の混雑空港の夏・冬のスケジュールを決定しており、冬ダイヤ（10月27日～3月30日）は5月にスロット申請をし、6月のスロット会議（6/18～20、ケープタウン）で決定。夏ダイヤ（3月31日～10月26日）は、前年10月上旬までにスロット申請をし、11月のスロット会議（11/12～15、ブリスベン）で決定します。成田空港は冬スケジュールから夜間飛行制限緩和を行い増便が可能となりました。

また、羽田空港の新規発着枠について、「24便の半分が米国路線に配分されることで基本合意」「日米が12便ずつ配分」と報道されており、それを裏付けるように米運輸省（DOT）は、米4社の暫定配分を公表（別表）しており、成田空港で働く当該従業員への影響が予想されます。

羽田空港については2020年1月に国内線発着枠は5年の使用期限を迎え、各社に割り当てられている発着枠の一部回収・配分が行われます。国交省は、羽田空港の国内線発着枠の回収・再配分のあり方について議論する「羽田発着枠配分基準検討小委員会」を開催（7月19日6回目）しており、第4回会合では「各社から5%程度を回収するのが適当ではないか」との意見が支配的になったとのこと。仮に5%が回収されると、日航は9便、全日空は8便、その他4社は1便ずつが回収されることになり、各社ともに国際・国内の配分次第では今後の事業計画を左右します。配分の権限を握る国交省の公正な対応が求められます。



2. 職場に広がる航空イノベーション

国交省は、先端技術の導入による地上支援業務の省力化・自動化を推進しています。官民ロードマップではフェーズⅠ～フェーズⅣの4段階に分け目標を設定し、2020年までにフェーズⅡ（省力化）の達成をめざします。他方、IATA（国際航空運送協会）は、空港における旅客手続きの自動化としてファストトラベルを推進しており、2020年までに全旅客の80%が自動手続きを利用する状態を目指すとしています。

新規就航や増便に伴い人員増は急務です。一方、企業にとっていかにコストダウンと保安管理の両立ができるかが課題になり、こうした中で進められているのがAIによる自動運転、ビッグデータとIoTを組み合わせた新技術の導入です。すでに各地で自動運転の実証実験も始まっており、全日空は佐賀空港をイノベーションモデル空港と位置づけ新技術を活用したプロジェクトを開始しました。この取り組みを通し「新しい働き方」を検証していくとも述べており、日本航空関係者は「グラハンの景色が変わる」と語っています。

新技術の導入によって人手不足解消やコスト面などでのメリットが強調されますが、一方で人の手を介さない作業をもたらす作業者のスキル低下やトラブル対応力低下、ハッキングなどのセキュリティ面での課題が指摘されています。新技術は私たちの予想を超えたスピードで進化しており、それへの準備は待たないです。新技術の導入が更なる労働強化につながることをないように、労働組合としての対策をとることが必要です。

3. 空港建設と空港民営化

空港ターミナルの拡張工事や滑走路の増設、さらには民活空港運営法に基づく空港民営化が進んでいます。但馬・関空・伊丹・神戸・仙台・高松・鳥取・福岡空港が民営化され、静岡・南紀白浜・北海道内7空港・熊本・広島空港が民営化に向け手続きに入っています。他方、空港拡張工事は、福岡空港は2020年1月末より平行誘導路二重化、2025年夏ダイヤから滑走路2本化の準備が進められ、那覇空港は2020年夏ダイヤから滑走路2本化を予定しています。

一方、昨夏に台風被害で関西空港が混乱したように、民間による上下一体の空港運営は課題も浮き彫りになりました。自然災害などで空港機能を失うような被害を受けたさい、復旧に向けた迅速な対応が求められますが、上下一体の空港運営で全てを迅速に行うには限界もあります。また、民営化が利用者増につながっているかの報道に対し「利用者増は訪日外国人観光客の増加に依存した一面がある。もろ手を挙げて民営化効果が出たとはいいい切れない」（島根県立大総合政策学部・西藤真一准教授）との指摘も出されています。すでに民営化された空港では華やかさが強調されていますが、着陸料が値下げされる一方で、使用料の値上げ、駐車料金の値上げなど利用者負担を増加させています。4月から民営化された福岡空港の運営会社は、設備投資と運営権対価によって赤字になりました。運営権対価4460億円を今年から30年間にわたり毎年140億円を国に支払います。国際航空輸送協会（IATA）は第74回年次総会（2018年）で、各国政府が空港を民営化する際、慎重に検討するよう求めており、空港の社会的な便益が損なわれる可能性がないか、しっかり検証する必要があります。

組織のあり方の方向性

- (1)九州地域における系列を超えた航空会社間の協業をより一層促進するため、平成31年度中に大手航空2社(ANA・JAL)及び地域航空3社(天草エアライン・オリエンタルエアブリッジ・日本エアコミューター)を構成員とする有限責任事業組合を設立することを目指し、経営改善効果の試算や運営ルールづくりを開始することに合意した。
- (2)北海道地域については、九州地域における取組の成果を踏まえ、必要に応じ同様の取組について検討する。
- (3)持株会社の設立等による経営統合については継続課題とし、組合設立後3年を経過した時点で組合の取組結果についての総括検証を行う。

4. 持続可能な地域航空～有限責任事業組合設立へ

国交省は「持続可能な地域航空」に向け、「地域航空の担い手のあり方に係る実務者協議会」にて地域航空の担い手となる組織の具体的な形態等を検討し報告書をまとめました。それによると、九州地区を対象に大手航空会社（JAL、ANA）と地域航空会社（天草エアライン、オリエンタルエアブリッジ、日本エアコミューター）を構成員とする有限責任事業組合（LLP）の設立を目指し、経営改善効果試算や運営ルール作りを開始することで合意しました。北海道地域については、九州地域の取組の成果を踏まえ、必要に応じ同様の取り組みを検討していくとしています。持株会社の設立等の経営統合については継続課題とし、LLP設立後3年を経過した時点で組合の取組結果についての総括検証を行うとしています。

すでに当該航空会社ではグループの枠を超えた提携策も打ち出されています。LLPは日本ではなじみのない共同事業体であることから、関係する労働組合に対し丁寧な説明と進め方が求められます。規定類のすり

合わせや労働条件の整備などは労使によってしっかり合意形成を築く必要があります。地域航空の維持策としては十分とは言えず、航空連は引き続き情報収集に努めると共に進展状況を注視し、日乗連（RA 委員会）とも連携し必要な取り組みを行います。

5. 航空法等改正をめぐる動向

(1) 国産機生産・飲酒問題等で航空法改正

6 月末に閉幕した通常国会で、①国産航空機（三菱航空機）の安全性維持に係る体制確保、②飲酒問題に端を発し運航乗務員の規律強化（罰金⇒3 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰則）と無人航空機の飛行に係る航空機の運航等に係る安全確保、③航空機の検査制度に係る技術の進展等を踏まえた合理的な航空機の安全確保、④運輸安全委員会設置法改正に伴う航空法が改正されました。新規国産ジェット旅客機の開発に伴う安全性・信頼性向上に向けた見直しですが、一方でメーカー任せになり行政による検査・管理体制の弱体化が懸念されます。

また、飲酒に関する罰則強化と合わせ飲酒対策強化に向け運航規程審査要領細則、整備規程審査実施要領細則、航空法第 111 条の 4 改正＜安全上の支障を及ぼす事態の報告要領細則＞が見直されました。航空連は飲酒問題発覚以降、厳罰化偏重に警鐘を鳴らすと共に、飲酒問題に対する考え方をまとめ各労組・職場での検討資料に役立てました。

航空従事者の飲酒基準について①(基準の内容)

国土交通省

1. 全ての操縦士に対する飲酒基準

「航空法70条:アルコールにより正常な運航が状態での運航を禁止※1」の目安※2とする数値基準を制定
 (従前) 具体の判断基準無し → 血中濃度:0.2g/2未満、呼気中濃度:0.09mg/2未満

※1:対象は事業用・自家用問わず我が国を運航する全ての操縦士(外国機含む)
 ※2:罰則適用上の目安

2. 航空運送事業者に対する規制

(1)考え方

- ・高い安全性が求められる旅客等を輸送する航空運送事業についてはアルコールへの厳格な対応が必要
- ・アルコールは微量でも注意力の低下や業務の正確性に影響し、その度合いはその日の体調や体質により異なる。
- ・航空機の運航に直接関与する者のうち「**臆時に正確な判断・行動**」が求められる、かつ、その者の「**単独の判断・行動により安全運航に影響を与える場合**」は厳格な飲酒ルールを義務化

(2)飲酒対策 ※下線部は中間とりまとめから追加

<p>1. アルコール検査の義務化(法104条関係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○対象:操縦士、客室乗務員、運航前整備を行う整備従事者、対空通信を行う運航管理従事者 ○業務前のアルコール検知器(ストロー式)による検査義務化※ ○アルコールが検知された場合には業務禁止 ○検査時の不正(なりすまし、すり抜け)防止体制の義務化 ・検査時に第三者の立ち会い等を義務化(モニター等の活用可) ・検査情報の記録・保存(日時、氏名、結果等) <p style="font-size: x-small;">※操縦士及び客室乗務員は、機上で機体の操縦や旅客へ避難誘導を行うこと等から、乗務後のアルコール検査の義務化、飛行勤務前8時間以内の飲酒を禁止</p>	<p>2. アルコール教育の徹底・依存症対応(法103条の2、104条関係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○経営者含む全関係職員への定期的なアルコール教育(危険性・分解速度等)を義務化 ○依存症職員等の早期発見・対応のための体制整備(職員への教育、報告制度、カウンセリング環境等) <p>3. アルコール不適切事案の航空局報告義務(法111条の4関係)</p> <p style="font-size: x-small;">飲酒に係る不適切事案(アルコール検査で不合格の場合や適切に実施されなかった場合等)について航空局への報告義務化</p> <p>4. 飲酒対策に係る体制の強化(法103条の2関係)</p> <p style="font-size: x-small;">安全統括管理者の責務として飲酒対策を明確に位置づけ、必要な体制を整備することを義務づけ、飲酒対策に係る体制を強化</p>
--	---

(2) 操縦士に疲労管理基準

昨年 10 月からパイロットを対象に疲労リスク管理（FRM）が導入され、今年 3 月にとりまとめられた「操縦士の疲労管理について」に基づき運航規程審査要領催促等が改正されました。改正の概要は、①操縦士の乗務時間に関する上限基準の変更（日中帯の 2 人編成で国際線の場合：連続 12 時間から連続 10 時間へ変更等）、②飛行勤務時間（勤務開始から乗務時間までの時間。乗務前ブリーフィング含む）に関する上限基準の新設（日中帯の 2 人編成で飛行回数が 2 回の場合：最大 13 時間等）、③必要な休養時間（飛行勤務前の休養、定期的な休養等）の明確化（勤務終了後から次の飛行勤務までの間に少なくとも 10 時間の休養が必要等）、④乗務時間帯、飛行回数、時差などを考慮した基準の設定（時差のある地域の運航後は、時差の大きさに応じた休養時間が必要等）、⑤その他所要の改正。

航空局は改正の公布を今年 6 月とし、施行時期は別途調整としています。施行時期の問題はあったとしても、改正に基づき各社は勤務規定の見直しを迫られることとなります。労働組合の積極的関与は、より安全で働きやすい働き方の改善につながります。

6. 大規模自然災害と航空

昨年の台風による関西空港水没は、空港が大規模自然災害発生時の復旧の拠点として期待される反面、弱さを露呈しました。あらためて台風や地震など大規模自然災害に対する点検と備えを確認する必要があります。

「3. 空港建設と空港民営化」でも述べてきましたが、空港は大規模自然災害時の復旧の拠点として期待されており、その意味では国が責任をもって管理する必要があり、それによって迅速・機敏な対応も可能になります。

また、これまでの災害や台風、今後予想される大地震によって複数の空港が同時に災害に見舞われること

も予想されます。旅客や空港勤務者の避難、航空機のダイバードなど、予想される大規模災害に対する準備と備えが必要です。

7. 安全をめぐる現状

(1) ロールスロイス社製トレント 1000 型エンジンをめぐるトラブル

全日空は改良型ブレードへの切り替えによって収束する見通しですが、新たに導入した 787-10 型機のエンジン「トレント 1000 型 TEN」の早期劣化が発見されており、点検・整備を行っている整備現場作業に与える影響は少なくありません。

(2) 737MAX をめぐる動向

半年間に 2 度の墜落事故を引き起こした 737MAX。コンピュータシステムの欠陥が原因との指摘がされ運航停止が続いています。ソフトウェアに新たな欠陥が見つかったとの報道もあり、再開の見通しはたっていません。再開には、ソフトウェアの修正、FAA（米航空局）の承認、パイロットの追加訓練など再開には多くの課題をクリアーすることが必要です。

(3) 1 日約 1000 便を取り扱う羽田空港

グラハンの職場での事故・トラブルが後を絶ちません。JAL のグラハンを行う JGS では 2018 年度の事故トラブルは前年比 22%減の 79 件でしたが、ANA のグラハンを行う ANAAS では前年比 27.5%増の 139 件です。ANAAS は毎年増加しており、経営トップが「様々な不安全事故が起きている。これまで積み上げてきた安全に対する信頼が崩れかねない事態」と強調するほど職場の安全が憂慮される状況にあります。

8. 好業績つづく航空各社

(1) ANA・JAL 2019 年度決算予想と事業計画概要

18 年度決算は両社とも大幅増収となり、ANA の売上は初めて 2 兆円台を達成しました。ANA の売上は JAL の 1.37 倍（17 年度/1.42 倍、16 年度/1.37 倍）。収入の伸びは ANA866 億円増に対し JAL は 1040 億円増。営業利益は JAL が ANA を 100 億円上回りました。

ANA				JAL		
17 年度	18 年度	19 年度		19 年度	18 年度	17 年度
19,717	20,583	21,500	売上高	15,630	14,872	13,832
1,645	1,650	1,650	営業利益	1,700	1,761	1,745
1,606	1,566	1,600	経常利益	1,710	1,653	1,631
1,438	1,107	1,080	純利益	1,140	1,508	1,354
8,827	9,617	—	内部留保	—	11852	11249

*19 年度は見通し。内部留保＝資本剰余金＋利益剰余金＋退職給付負債 単位：億円

株主配当は、JAL は期末配当 1 株当たり 55 円（年間 110 円）、ANA は 1 株 60 円から 75 円（25%アップ）に引き上げ、株主重視がより鮮明になっています。内部留保は JAL が 603 億円の積み増しに対し、ANA は 790 億円積み増しました。19 年度は、収入の伸びは ANA の 917 億円増に対し JAL は 758 億円増です。利益（営業・経常利益）は 18 年度並みか上回ることが予想されます。

① 2018-2022 年度 ANA グループ中期経営戦略

「2018-2022 年度 ANA グループ中期経営戦略」のアップデート「中期経営戦略アップデート（2019～2020 年度）」によると、20 年度に向けた総仕上げと位置づけ、①国際線事業の拡大、②ハワイ戦略の推進、③LCC 事業の成長を加速させるとしています。業態別生産量（17 年度実績＝100 として）では国際旅客は 19 年度 111%、20 年度 135%（当初計画 138%）。国内旅客は 19 年度 101%、20 年度 100%（同 101%）。国際貨物は 19 年度 110%（同）、20 年度 134%（同 136%）。LCC は 19 年度 104%、20 年度 131%（同 157%）を目標にしています。一方、787 のエンジントラブルは 19 年度末までに運航への支障を回避としていますが、新たに 4 月から導入した 787-10 で使用しているエンジンのトレント 1000TEN に早期劣化が発見されたことから、今後の事業計画への影響が懸念されます。

② JAL グループ中期経営計画ローリングプラン

2019 年度より A350 導入（6 月導入、9 月就航）。生産量（17 年度実績=100 として）は、国際線は 19 年度 109%、20 年度 125%。国内線は 19 年度 104%、20 年度は 105%を目標しており、国際線は 20 年度から就航予定の中長距離 LCC（ジップエアー）を含んだ計画です。機材計画では 2017 年度 231 機に対し 20 年度は 236 機と 5 機増です。国際的な業務提携の拡大や世界の 500 都市への乗り入れを目指しています。

国際的な競争環境は航空会社間の提携のあり方に変化をもたらしています。従来のアライアンス内での業務提携から各社の事業計画に合わせたアライアンスにとらわれない業務連携へと変化しており、今後の動向に注視が必要です。



2019～2020年度 重点ポイント

JAL Operation	Airline Partners	世界主要500都市へ乗り入れ	国際旅客 海外販売額比率50%
----------------------	-------------------------	-----------------------	------------------------

- 首都圏空港の機能強化に向けた確実な対応
成田=シアトル線 開設 (2019年3月31日～)
成田=モスクワ線 増便 (2019年3月31日～)
成田=ベンガルール線 開設 (2020年度夏期ダイヤまでに開設)
- 世界のパートナーとの提携拡大
共同事業開始: ハワイアン航空・中国東方航空
共同事業拡充: フリッシュ・エアウェイズ
関西=ロンドン線 開設 (2019年3月31日～)
フィンエアー
関西=ヘルシンキ線 増便 (2019年4月1日～)
新千歳=ヘルシンキ線 増便 (2019年12月16日～)
コードシェア開始: アエロメヒコ航空、VISTARA
コードシェア拡充: アラスカ航空
共同事業パートナーとの海外地区販売活動の拡大
- 就航500都市の早期達成
2020年度中に500都市への乗り入れを目指す
- 日本開催の世界イベントや世界遺産登録への貢献
2019年ラグビーワールドカップ、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会への参画や、奄美・沖縄の世界自然遺産登録を支援し、ネットワークによる送客で貢献 *Fly for it!*
- 中長距離LCC事業への参入 (2020年度上期～)
成田を拠点として、アジア欧米等の中長距離国際線に、低価格と高品質で新しい旅のスタイルを提案
- LCCパートナー戦略の展開 **Jetstar**
外資系本邦LCCとのパートナー関係を深め、低価格を武器にインバウンド需要拡大に貢献

シアトルハブの主要ネットワーク

2020年度からの旅客事業ポートフォリオ

(2) 中堅航空等の 18 年度決算と 19 年度予想

- JTA の 18 年度決算は、収入は微増だったものの新機材費増で減益となりました。19 年度決算については増収減益を見込んでいます。
- スカイマークは、売上は最高を更新し 20 年秋までの再上場を目指しています。
- スターフライヤーは原油価格や国際線開設費用によって減益となりました。19 年度は、国際線の通期運航、上期中に 1 機受領し 13 機体制。新規路線の開拓及び増便を進める計

中堅航空会社等の 18 年度決算と 19 年度予想

上段: 18 年度決算、下段: 19 年度予想 単位: 億円

	売上高	営業利益	経常利益	純利益
JTA	418.9 億円	88.2 億円	84.5 億円	61.7 億円
	433 億円	79 億円	79 億円	56 億円
SKY	882.09 億円	72.05 億円	88.32 億円	91.22 億円
SFJ	399.37 億円	12.64 億円	12.5 億円	5.13 億円
	424 億円	11 億円	10 億円	4 億円
ADO	448.72 億円	30.45 億円	23.78 億円	10.99 億円
	457 億円	12 億円	7 億円	5 億円
SNJ	419.73 億円	31.85 億円	31.6 億円	21.18 億円
	440 億円	17 億円	16 億円	10.18 億円
ピーチ	604.09 億円	41.36 億円	36.41 億円	▲1.9 億円
	900 億円	60 億円		

※各社の決算表を基に作成

画です。

- ADO は一部路線からの撤退及び減便によって減収となったものの、減便による燃料費減や整備費減で営業利益は前年同期比 18.7%増になりました。「2019～2023 年度中期計画」では、人財への投資を最優先に取り組むとともに、機材更新の計画・準備を滞りなく進め、強固な生産体制を確立するとしています。
- ソラシドエアは、19 年度中に国際線定期便に参入予定でしたが、引き続きチャーター便による検証を継続する計画です。
- ピーチの 18 年度決算は、バニラとの統合費用の増加で純利益は赤字になりました。一方、収入の約 20% は座席指定量や機内販売などの付帯収入です。19 年度末までに統合を完了し、20 年度には中距離 LCC 事業に参入しネットワークを拡大していく計画です。

9. 求められる安全で働きやすい職場への転換

航空各社は好業績を上げ続けていますが、それを支える現場は、現場を見ない国の成長戦略の推進などもあり、コスト競争や成果主義、さらには高稼働による労働強化によって心的・肉体的ストレスを強いられています。減らない運航乗務員の乗務中断者、大量採用・大量退職を繰り返す客室乗務員、夜間偏重勤務の整備士、人員不足と腰痛多発のグラハン職場。健康で働き続けるためには行き過ぎた労働強化を見直し安全で働きやすい職場への転換が求められます。

(1) 運航乗務員の職場

前述の通り「操縦士の疲労に起因する事故を未然に防ぐため、科学的見地にたった詳細な疲労管理基準導入が必要」として、操縦士に疲労管理基準が導入される予定です。日本航空では安全運航のために設けられている年間乗務時間制限を 900 時間から 960 時間に延長する一方で、健康を害し乗務中断を余儀なくされる者も増加傾向にあります。日乗連が行った疲労に関するアンケート調査では、運航との関連だけで見るのではなく、家族との生活、通勤環境、宿泊先条件、立場によるストレスの違いなど全体像を見据えたうえでの対策の必要性が明らかになり、こうしたことを背景に勤務改善を求める声は全運航乗務員の一致した要求になっています。

その状況下、JAL では二機種乗務の開始に向け準備が着々と進んでいます。2 機種乗務は行き過ぎた労働強化である事に加え、安全に直結する問題として捉えていく必要があります。

(2) 客室乗務員の職場

客室乗務員の職場では、ショーアップ前の業務開始が常態化していましたが、CCU や JCU の取り組みで日本航空やソラシドでは勤務管理面で一部見直しがされました。一方、乗務効率を目的に 1 勤務パターン内での内際混乗乗務が相次いでおり、休養時間を削って業務にあたらざるを得ない状況にあります。客乗連のアンケート調査（2018 年 6 月）では、昼間と夜間の睡眠の質の違いや夜間フライトの疲労、夜間と時差の影響を加味した勤務インターバルを求める声が多く示されました。一昨年、日本航空で入社した客室乗務員が倒れる事例が相次ぎましたが、今年 1 月にロサンゼルスから羽田に向かっていた全日空機で乗務中の客室乗務員が倒れその後亡くなる事例が発生しました。このような事例を特別な事例としてみるのではなく、客室乗務員をとりまく労働環境の結果が招いている事例として再発防止策を考える必要があります。

(3) 整備の職場

機材効率を上げるための整備作業の見直しや空港オペレーションの見直し等によって整備士の勤務は夜間偏重傾向にあり、疲労や家庭生活への影響が懸念されます。また JAL では、外国機の受託増によって人員不足が顕著になり、重整備職場では運航整備への応援が頻発していることから重整備が計画通り進んでいません。外国社受託で収入増になる一方でそのしわ寄せは現場に重くのしかかっています。首都圏発着枠拡大に伴う増便対応に、整備士確保は各社にとって重要課題の一つです。日本航空では、上記の状況を少しでも解消するために重整備を分割実施することで 1 回の重整備にかかる要員を減らし増便に対応するとしています。整備品質への影響が懸念されますが、整備士の人材確保と養成は待ったなしです。

(4) 外航の職場

首都圏発着枠拡大に伴う増便配分は、成田・羽田の事業所の再編も予想されます。米運輸省は羽田空港増便にあたっての暫定配分を発表しており、なかでもデルタ航空は成田—米国 4 路線と羽田—米国 4 路線が重複することから、アジア路線見直しに伴い客室乗務員の配置転換職場とした CEC 職場の更なる縮小や人員削減も予想されます。10 月には延期されていた英国の EU 離脱問題が再燃することから、EU 内の路線はもとより EU 各社の日本路線への影響も懸念されます。国際空港評議会欧州支部によると、英国が「合意なき離脱」した場合、航空関係について、9 万 3000 便、2000 万人の利用客、4 万 3000 人の雇用への影響と指摘し、経済的損失は最大 21 億ユーロ（2625 億円）にのぼるとの見方を示しています。情勢の変化を機敏につかみ、労働者に不利益となるコスト削減の「合理化」を行わせないことが必要です。

(5) グランドハンドリングの職場

後を絶たない事故トラブル、人員不足も深刻です。中部国際空港では、グランドハンドリング能力（人員不足）を理由に中国が要望した週 50 便を断ったとの状況を受け、菅官房長官が「航空局に厳しく指摘した」との状況も発生しています。

2018 年度の事故トラブル件数は、JGS では減少傾向がみられましたが、ANAAS では増加傾向に歯止めがかからず 2018 年度は前年比 27.5%増の 139 件と大幅に増加し、経営トップが「様々な不安全事故が起きています。これまで積み上げてきた安全に対する信頼が崩れかねない事態」と述べるほど安全性が危惧される状況にあります。

グラハン連が取り組んだ「2019 グランドハンドリング職場の安全・健康アンケート」によると、約 5 割の人が「職場の安全が低下」と答え、業務量と比較し「人員が不足している」は 82%に上りました。健康面では 37%が「自覚症状あり」とし、「自覚症状あり」で医療機関を「受診した」は前回調査より 16 ポイント増の 44%になりました。平均睡眠時間は約 7 割が 6 時間以下と十分な睡眠確保とは程遠い状態にあります。人員増や資格者養成、作業にゆとりをもたせる作業環境改善はまったなしです。

(6) 産業航空の職場

「仕事があっても、仕事をこなす人がいない」と言われるほどパイロットや整備士不足は深刻です。採用しても教育を担当する教官不足も問題になっており、業界全体の成長にも影響を及ぼす恐れが指摘されています。

第 34 期（2019 年度）方針（案）

Ⅰ 要求と課題

情勢の項で述べた通り、外国人旅行者の増大や成田・羽田の発着枠の拡大などで、職場の人員・人材不足はさらに拍車がかかり稼働強化によりそこで働く者の健康破壊が心配されます。さらには、外国人労働者の拡大も進められようとしており、労働条件の低下などが懸念されるために注視が必要です。33 期においては、労働条件については一部改善がみられるものの、人員・人材を確保し、航空の安全基盤の強化と働く者の暮らしと健康を守るうえでは極めて不十分と言わざるを得ません。

航空労働者の使命である安全と公共性を重視し、①安全と公共性を守る、②労働条件の向上、③雇用・健康・勤務の改善などの要求、④解雇撤回を取り組んでいきます。

1. 賃金と諸制度の改善に取り組みます

- ① 8H/日労働で、生活の維持・向上できる、基本賃金の引き上げを目指します。
- ② 生活一時金としての位置づけを明確にし、一時金の引き上げと諸手当の向上を目指します。
- ③ 職場に馴染まない、成果主義賃金制度に反対し、公平・明朗な人事・賃金制度を目指します。
- ④ 働き方改革推進関連法による法改正を活用し、短時間・有期雇用労働者や派遣労働者の労働条件の向上を目指します。

⑤ 有期雇用労働者の無期転換後の労働条件の改善を目指します。

2. 安心して健康に働ける勤務改善に取り組みます

- ① 労働時間の短縮・休日増を目指します。
- ② 長時間労働の是正、深夜労働における時短・仮眠の取得（労働時間割増しカウント）、休憩時間の完全取得、年休の取得促進を目指します。
- ③ サービス残業、賃金不払いを無くすとともに、36 協定を活用し残業時間制限を強化するなど、改善を目指します。また、労働時間の管理を経営の責任でキッチリと行わせます。
- ④ 乗務職の勤務改善（勤務パターン、編成数など）と共に、勤務インターバルの確保を目指します。
- ⑤ 変形労働時間制の勤務変更については、本人の同意を基本とし、会社の自由にさせないルール作りを目指します。
- ⑥ 労働者に不利益をもたらす「合理化」や人員削減に反対し、安全と公共性を確保できる人員の確保を目指します。
- ⑦ 勤務改善を実現するために、正社員での人員増を目指すと共に、雇用延長・定年延長によるベテラン層の確保を目指します。

*1 ヶ月単位の変形労働時間制とは

就業規則で定めた場合、1 ヶ月の労働時間を平均して、1 週 40 時間を超えない場合は、特定された週で 40 時間、特定された日で 8 時間を超えて残業代を払わずに働かせることができる。ただし、変形労働時間制を活用する場合は、事前（前月末の勤務表）に 1 週間で 40 時間を超える週、1 日で 8 時間を超える日を特定しておくことが必要。特定した勤務を変更することは、「限定的かつ例外的」でなければなりません。

3. 解雇撤回・雇用の安定を目指し、働く者の人権・権利を守る闘いを進めます

- ① 日本航空の解雇問題を統一要求に基づいて早期に解決を目指す運動を進めていきます。
- ② エミレーツ航空の早期職場復帰や KLM オランダ航空の早期に雇止め撤回を目指します。
- ③ 有期契約労働者の雇止めを許さず、雇用の安定を図ります。

4. 働く者の人権・権利を守る闘いを進めます

- ① パワハラ、マタハラなどの人権侵害、組合所属による昇格差別など不当労働行為の一扫を目指します。
- ② 切り下げられた福利厚生（転勤、単身赴任、社宅、寮、通勤制度等）の改善に取り組みます。
- ③ 労働協約、時間内組合活動など労働組合の権利の前進を目指します。
- ④ 高齢者雇用安定法の主旨に則り、60 歳以降も安心して働ける賃金・労働時間、職場環境などの抜本的改善を目指します。
- ⑤ 産前地上勤務をはじめ育児など、女性が安心して働ける職場環境の改善に努めます。また、介護休暇の制度改善を目指します。
- ⑥ 出向については本人の同意と、出向者の不利益救済措置などに取り組みます。

5. 国民・利用者及びそこで働く者達の立場に立った航空政策を進めます

- ① 航空法を遵守させ、安全な運航体制の確立を目指します。
- ② 安全の基盤の要員配置、技術の空洞化をさせず技術の伝承が出来る体制の確立を目指します。
- ③ 公共性を重視し、地域・離島路線の問題に取り組みます。
- ④ パイロット、整備士不足による行政としての養成問題に取り組みます。
- ⑤ 行政の安全規制緩和にかかわる問題に取り組みます。
- ⑥ FRM（疲労リスク管理）に取り組んでいきます。
- ⑦ 空港の民営化について注視すると共に、分析・研究などの検討も進めていきます。

6. 国民生活の安全・安心を目指し、社会的課題などに取り組みます

- ① 雇用を破壊する労働法制改悪（労働者派遣法、首切り自由など）に反対していきます。
- ② 安全保障法制の改悪を許さず、航空の安全を脅かす民間航空の軍事利用（武器・弾薬・兵員の輸送）に反対するとともに、民間航空の安全を守るためにも、憲法9条を守る運動を進めていきます。
- ③ 原発問題、生活を脅かす消費税率引き上げや社会保障の改悪など、国民の生活と安全を脅かす課題は、他団体・地域などとも連携しながら取り組んでいきます。

II 運動の進め方

運動を進めるにあたって、航空全体の力が発揮できるよう、組織内にとどまらず航空全体に目を向け、職場からの運動を強化するとともに産別への結集を強め、運動の強化を図ります。

要求実現を目指す最大の力は改善を求める職場の声であり、労働組合として職場での活動と職場からの闘いを強化するために英知を結集し、これまで行われてきたアンケートをはじめ、職場での話し込みなど職場からの取り組みが大切であり、さらにITなどを活用し創意工夫した日常的な取り組みが行えるようにしていきます。

第34期においては、産別運動の在り方を含めた論議を深める中で、さらなる産別の強化を目指していきます。

1. 幅広い職場からの運動を基礎に、要求実現に向け創意工夫した取り組みを行い運動の強化を図ります

- ① 労働組合の基本である“職場での活動と職場からの原則的な運動”を重視し、アンケート活動や対話運動等の取り組みを進めていきます。
- ② 組合員だけでなく、共に働く社員や未組織労働者が抱えている問題や意見などを気軽に話し合い、交流のできる場を設定し追求していきます。

2. 年末闘争・春闘・夏闘など、より産別の力が発揮できる運動を進めていきます

- ① 年末闘争・春闘・夏闘の各闘争においては、産別に結集した力を発揮するため、回答指定日や山場などの統一日程を設定し。各労組が運動を集中する節目を明確にした運動を進めます。具体的日程については、加盟各労組との調整を図り都度の方針の中で確認していきます。
- ② 回答指定日や山場の設定に加え、集会や学習会、宣伝行動など、航空連としての統一行動も必要に応じて設定し、要求実現に向けた運動の強化を図ります。
- ③ 各闘争時において、情報交換や当面の方針などを論議するために、代表者会議を開催します。
- ④ 要求と課題の実現に向けて、年間を通した運動の流れが一程度見通せるよう、事前に設定できる諸行動等を盛り込んだ年間日程も策定し、航空連への結集強化につなげていきます。

3. 学習・宣伝活動を積極的に取り組みます

- ① 運動や要求に確信を持って取り組んでいくためにも、各社の経営分析をはじめ航空政策やその時々的情勢などを反映した社会的課題についても積極的に学習会を具体化し、実践していきます。また、労働組合の活動などについての学習会や、各地で行われている労働組合講座などを紹介し取り組みを行う中で組合への意識を高めていきます。
- ② 各闘争時における情勢学習などを各地連や各労組で行っていきます。
- ③ 各労組と産別運動の理解を深めるために、組合員をはじめ航空に働く未組織労働者に向けて、航空連ホームページの充実を図ります。また、ITを活用した取り組みを研究して具体化します。
- ④ フェニックスや航空連ニュースなどの機関誌の充実した内容に引き続き取り組みます。
- ⑤ 各労組での運動や要求などの取り組みにつながる機関ニュースを始め、職場の声を反映させた職場新聞など、工夫して取り組んでいきます。

4. 産別運動の前進を目指します

- ① 職種別連絡会については、1) 重点要求の実現に向けての取り組み、2) 具体化すべき職種別の政策研

究・検討、3) 企業の枠を超えた交流の推進を柱に、体制強化と取り組みの位置付けを明確にして運動を進めます。

- ② 地連体制については、各地連の実情に合わせた運営と取り組みを進めていきます。
- ③ 民間航空の安全と公共性を守る視点からも航空 3 団体（安全会議・日乗連・航空連）の連帯をさらに強化発展させ、運動の強化を図ります。

5. 社会的アピールや、法律・行政機関を活用し、幅広い取り組みを行っていきます

- ① 公共交通機関として社会的な影響が大きい航空産業に於いて、安全と公共性を守るべき航空労働者としての要求や政策などを積極的に掲げ、その実現を目指し、国土交通省や各省庁、国会議員を通じての国会への働きかけなどを活用した幅広い取り組みを進めていきます。

6. 国際活動に積極的に取り組み、要求と課題の実現を目指します

- ① ITF 等の諸会議への参加を通じ、世界の航空界の動向等を把握するとともに情報の共有化を図り、要求の実現や航空政策活動の取り組みに活かします。34 期の参加予定会議は以下の通りです。
 - ITF 民間航空部会、キャビンクルー委員会
 - ICAO 第 40 回総会
 - ITF 民間航空部会、グランドスタッフ委員会
- ② 国際交流に取り組み、連帯の強化を図ります。
- ③ ITF の政策提言を日本政府に対し訴える取り組みを行います。
- ④ 各国労組の組織化の状況を把握し、航空連の組織拡大に生かします。
- ⑤ 国際活動委員会の体制強化を図ります。

7. 他団体との協力協同を進めます。

- ① 航空連も参加する団体（20 労組、憲法労組連、雇用共同アクション等）に引き続き積極的に参加し、要求の実現や航空連の運動に生かしていきます。また、他団体との一致する要求や航空の安全について取り組みを行います。
- ② 一致する要求や課題については、各労働団体をはじめ多くの関係する団体との協力協同の取り組みを行います。

Ⅲ 組織の拡大強化を目指します

1. 各労組と連携し組織拡大強化に取り組みます

各労組の抱えている問題や課題について当該労組との話し合いを行い、解決に向けて取り組んでいきます。また、要求実現に向けて分裂克服を目指すとともに、組織の拡大強化が各労組で求められており、幹事会として積極的に各労組と取り組みを行っていきます。

2. 次世代につなげる組合員の育成・未組織労働者の組織化に取り組みます

未組織労働者や若者が抱えている問題や、会社に対する不満等の意見などを気軽に話し合える交流の場を設けます。また、だれでも参加できる学習会等を開催します。

以上

航空労組連絡会 規約

第1章 総則

第1条 (名称および本部事務所)

この会は、航空労組連絡会（略称：航空連）と称し、英文名を JAPAN FEDERATION OF AVIATION WORKERS' UNIONS（略称 J. F. A. U.）と称す。

この会の事務所は東京都に置く。

第2条 (構成および構成員)

この会は、第3条の目的に賛同する労働組合をもって構成する。但し、幹事会の承認を受けた者は個人として参加できる。

第2章 目的と活動

第3条 (目的)

この会の目的は次の通りとする。

- (1) 航空労働者の労働条件の向上。
- (2) 航空労働者の連帯および団結強化。
- (3) 航空労働者の社会的地位の向上。
- (4) 航空産業の安全性向上と公共交通としての発展に寄与すること。

第4条 (活動)

この会は、第3条の目的を達成するため次の事業を行う。

- (1) 方針の決定及び推進。
- (2) 加盟労働組合間の情報および意見の交換。
- (3) 情報収集、調査、研究及び宣伝活動。
- (4) 国内外の友好諸団体との協力連携。
- (5) 組合の各種闘争の支援。
- (6) その他、目的達成に必要な事項。

第3章 加盟と脱退

第5条 (加盟の資格)

規約第2条に定める労働組合または個人（以下組合）で、この会の規約を承認するものは、すべて本会に加盟することができる。

第6条 (加盟の手続き)

この会の加盟は次の手続きによる。

- (1) 会に加盟しようとする労働組合は、加盟申し込み書をもって本部に申し出る。
- (2) 加盟の可否は幹事会が決定し、どちらか先に開催される総会または拡大幹事会での承認を必要とする。

第7条 (準加盟)

この会は、準加盟組合として加盟することを認める。

- (1) 準加盟組合は全ての活動に参加することができる。ただし、議決権を有しない。

第8条 (脱退)

この会よりの脱退は次の手続きによる。

- (1) 会より脱退しようとする労働組合は、理由をそえて本部に申し出る。
- (2) 脱退を確認された組合は、脱退以前に発生した一切の財政上の債務を速やかに完済しなければならない。脱退した月の分担金は返却しない。

第9条 (脱退の勧告)

この会は、脱退についての勧告を行うことが出来る。

- (1) 正当な理由なく分担金を1年以上納入しないものは一脱退したものとみなす。
- (2) この会に大きな不利益を与えた労働組合に対し、総会決議に基づき脱退を勧告することが出来る。

第4章 権利と義務

第10条 (組合および組合員の権利と義務)

組合および組合員は本規約の定めるところにより国籍、人種、宗教、性別、思想信条、門地、身分によって差別されることはなく、平等の権利を有する。また、組合および組合員は次の権利と義務を有す。

- (1) 役員を選挙し、又は選挙されて就任すること。
- (2) 機関に対して意見をのべ、又は質問に対する役員の説明を求めること。
- (3) 分担金を納入すること。

第5章 組織

第11条 (会の組織)

この会の組織は次のとおりとする。

- (1) 本部
- (2) 地方連絡会（略称＝地連）

第12条 (本部)

本部は会を代表して会務を運営する組織であって幹事会議長が統括する。

第13条 (地連)

この会は地方組織として、地方連絡会を組織する。

- (1) 地連の任務は本部の方針に従い、地連内加盟組合の指導、援助を行うとともに航空連の統一行動を具体化し、地域的諸問題解決のための活動を行う。
- (2) 地連の規約は本部の規約に準ずる。

第6章 機関

第14条 (機関)

この会に次の機関をおく。

- (1) 総会
- (2) 拡大幹事会
- (3) 幹事会
- (4) 三役会議

第15条 (総会の構成)

総会は会の最高決議機関であって、代議員、特別代議員、および役員で構成する。

第16条 (定期総会の招集)

定期総会は毎年1回、原則として9月に幹事会議長が招集する。

第17条 (臨時総会の招集)

臨時総会は、次の場合招集しなければならない。但し、議案は1週間前までに組合に発送しない。

なければならない。

- (1) 拡大幹事会が必要と認めたとき。
- (2) 組合の3分の1以上の要求が書面によってなされたとき。
- (3) 幹事会が必要と認めたとき。

第18条（総会議長）

総会の議長は代議員の中から選出する。

第19条（総会の決議事項）

- (1) 年度総括・方針の承認。
- (2) 予算の決定、決算の承認。
- (3) 役員の選出。
- (4) 規約の改廃。
- (5) その他、拡大幹事会が必要と認めた事項の審議決定。

第20条（総会代議員および特別代議員の選出）

代議員は各組合ごとに下表の基準により選出する。特別代議員は各地連・準加盟組合より1名ずつ選出する。

各労組代議員定数表

組合員数	代議員数
1名～250名	1名
251名～500名	2名
501名～1,000名	3名
1,001名～2,000名	4名
2,001名～3,000名	5名
3,001名～4,000名	6名
*以降1,000名につき1名の代議員を加える	

第21条（総会の議決権）

代議員は総会に出席して所属組合の意志を反映させるとともに、議決権を行使する。但し、特別代議員および役員は総会の議決権をもたない。

第22条（拡大幹事会の構成）

拡大幹事会は総会につぐ決定機関であって、代表委員、特別代表委員および役員で構成する。

第23条（拡大幹事会の招集）

拡大幹事会は、毎年1回以上、幹事会議長が招集する。但し、組合の3分の1以上の要求があった時、幹事会議長が招集する。

第24条（拡大幹事会の議長）

拡大幹事会議長は、その都度、代表委員の中から選出する。

第25条（拡大幹事会の決議事項）

次の事項は拡大幹事会の決議を必要とする。

- (1) 総会決議の具体化に関する事項
- (2) 会への加盟承認、脱退の確認
- (3) 地連の設置、廃止の発議
- (4) 役員の補充
- (5) 規約の改廃の発議
- (6) その他、幹事会が必要と認めた事項

第26条（代表委員および特別代表委員の選出）

代表委員は各組合ごとに、下表の基準により選出する。特別代表委員は、各地連、準加盟組合よ

り1名ずつ選出する。

代表委員選出基準

組合員数	代表委員
1名～1,000名	1名
1,001名～2,000名	2名
2,001名～4,000名	3名
*以降2,000名につき1名の代表委員を加える	

第27条（代表委員の議決権）

代表委員は拡大幹事会に出席して、所属組合の意志を反映させるとともに議決権を行使する。特別代表委員および役員は、拡大幹事会の議決権をもたない。

第28条（総会および拡大幹事会の成立と議決）

- (1) 総会は、代議員定数の過半数の出席で成立し、議決は原則として全員一致とする。
- (2) 拡大幹事会は、代表委員定数の過半数の出席で成立し、議決は原則として全員一致とする。

第29条（幹事会）

幹事会は第33条に定める会計監査を除く役員によって構成し、構成員の過半数の出席をもって成立し、その決定は原則として全員一致とする。但し、幹事が都合により出席できない場合は、当該労組からの代理出席を認める。

幹事会は、この会の執行機関であり日常の業務処理を行う。

第30条（三役会議）

三役会議は、議長・副議長・事務局長で構成し、幹事会から次の幹事会までの間に組織的判断が必要となった事案を三役で処理することが出来る。但し、幹事会で事後承認を得るものとする。

第7章 役員

第31条（幹事会役員の種類と定数）

- (1) この会に次の幹事会役員をおく。

議長	1名
副議長	若干名
事務局長	1名
事務局次長	若干名
幹事	若干名
会計幹事	1名
会計監査	2名

- (2) 役員の定数については幹事会で決定する。

第32条（役員の仕事）

役員の仕事は次のとおりとする。

- (1) 議長 議長はこの会を代表し、会務を統括する。
- (2) 副議長 副議長は議長を補佐し、議長事故あるときはその職務を代行する。
- (3) 事務局長 事務局長は日常事務の処理及び統括を行うとともに、渉外にあたる。
- (4) 事務局次長 事務局次長は事務局長を補佐

し、事務局長事故あるときはその職務を代行する。

(5) 幹事 幹事は幹事会の決議事項を分担し執行する。

(6) 会計幹事 会計幹事は会計業務を行う。

(7) 会計監査 会計監査員は会計を監査し、その結果を総会に報告する。

第33条（役員の選出、任期および解任）

役員は定期総会の承認をもって選出する。任期は1年とし、再任は妨げない。但し、競争選挙の場合は別に定める選挙規定に基づき選出を行う。

(1) 役員の辞任および解任

役員を辞任する時は、幹事会の承認を必要とする。

役員を解任する時は、拡大幹事会の議を経て総会で決定する。

(2) 役員の補充

役員に欠員が生じた場合は拡大幹事会に於いて補充する。

後任者の任期は前任者の残有期間とする。

第8章 顧問及び専門部活動

第34条（顧問）

顧問は幹事会が推薦し、総会で承認を得るものとする。顧問は幹事会の要請に基づき諸課題の遂行を行う。

第35条（専門部・専門委員会）

専門部・専門委員会は、総会及び拡大幹事会の方針に基づき遂行し幹事会が必要に応じ設定する。

第9章 財政

第36条（収入）

この会の財政は組合及び準加盟組合から納入する分担金およびその他の収入でまかなう。

第37条（分担金）

分担金は別に総会の議を経て定める。

第38条（会計）

会計は別に定める規定により処理する。この会の会計年度は8月1日より翌年7月31日までとする。

第10章 付則

第39条（規約の解釈）

この規約の解釈に疑義が生じた場合は、幹事会が決定し、次の総会又は拡大幹事会のいずれか先に開催されるものの承認を得るものとする。

第40条（規約の改廃）

この規約の改廃は拡大幹事会において発議し、総会の議決を経て行う。

第41条（規約の発効）

この規約は1997年2月10日より発効する。

以上

航空連の分担金

*客乗、地上組合の分担金

・(各労組の平均基準内賃金×2/1,000+100円)×組織人数×14ヶ月(月々+夏・冬の一時金)

※平均基準内賃金=一時金の計算基礎額

・ただし全体(乗員組合を除く)の平均基準内賃金(加重平均)により算出される単価(一人当たりの月額分担金)を上限に設定している。

・単価は10円単位とし、円単位の端数は四捨五入処理をしている。

*乗員組合の分担金

・客乗と地上組合の分担金の加重平均の1/3+100円となる。

・単価は、円単位を二捨三入処理をしている。

●定期総会会場のご案内



フェニックスビル 3階

会議室

交通機関 京浜急行・空港線「穴守稲荷駅」下車

●〒144-0043 大田区羽田5-11-4
TEL 03-3742-3251