

コロナ禍は客室乗務員に何を教えたか？

コロナ禍で
「安定した雇用」と
「生活できる賃金」が
くつがえされている。
客室乗務員に、今、何が、必要か？

コロナ禍で表面化した大きな課題 雇用と賃金

- 外航における契約制客室乗務員が人員削減のターゲットに！

雇用調整金が出ているのに雇止め・解雇してよいの？



- 減便による著しい賃金減額

共通しているのは若い世代が最も厳しい状況になっていること



外航における 契約制客室乗務員の実態

- 中国南方航空：客室のみ基地閉鎖し広州に移住して働くことができなければ、11月21日付けで解雇・雇止めすると通告。
- 大韓航空：契約客室乗務員雇止め



- フィリピン航空：5年未満の契約客室乗務員15名雇止め。
- チャイナエア：契約制客室乗務員雇止め通告
- K L M：「何のための契約社員か？」
会社発言は契約制を稼働調整弁とする姿勢
- ガルーダ航空：労契法18条改定時に5年で契約終了とした
(会社発言：「インドネシア人CAは若年定年制」)

殆どが20歳～30才代の若い女性の客室乗務員

客室業務は常態的に存在 雇用は正社員であるべき

ILO158号「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」 「雇用契約に期間を設定する場合は解雇制限法を脱法する目的にしないように、期間設定について正当な事由が必要」 (日本未批准)

労働法は**常用雇用原則を背景**にもつ

派遣法の常用代替防止など、非正規は一時的・臨時的雇用に限定

外航各社は日本人客室乗務員を5年を上限の契約制客室乗務員とし

無期転換逃れ 労働契約法18条主旨を逸脱

コロナ禍で雇用調整金を受給しながらも契約期限で雇い止め（更新拒絶）が
続発

契約制客室乗務員を人員削減のターゲット
にすることは
二重に労働者の権利を侵害するもの

減便による著しい賃金減額の実態

- JAL・ANA 30%
- CA賃金関係記事 減収年間100～200万円
就職人気順位はベスト10から急落
文系女子でANA49位、JAL43位
- 5人に一人が賃金アップを求めたCCUアンケートの声
「家賃を払い手元に残る金額では食費もままならない」
「奨学金の支払いに苦慮」
「貯金も取り崩し、底を尽きた」
- 副業が難しい実態
- 出向での賃金上載せは一部の人のみ

LCC客室乗務員の賃金

LCC航空の客室乗務員の賃金体系はフライト回数が少ないと給与的に厳しい仕組み
月収で10万円を切るケースも

家賃補助がないLCCがほとんど
元々の給与も決して高くないことで
貯蓄も限られる

影響の長期化で客室乗務員としての仕事を
継続できない可能性も考えられる。

(4月 ネット配信 現代より)

生活ができる賃金は乗務時間に左右されない保障が必要

安定した賃金は 乗務時間下支え給の確立と 基本給のUPから

- **乗務時間下支え給**の提起
理由：正社員で下支えのない出来高払いは客室乗務員のみ。
乗務に就かせていないのは会社の判断であり責任
- 運航乗務員には変動給最低保障部分や職責手当等がある
- 生活できる賃金保障は経営責任「賃金減額を副業で補え」は経営の責任放棄

JALにおける地上職と客乗職の 基本賃金比較

* AT：客室乗務員入社直後の格付け

LC：AT後に次のステップに昇格した場合の格付け

- **スタートラインから4万円の差**
188,000円（AT）と228,000円（地上）
アップ額も地上職13,228円に対し客乗職は8,120円
- 就職説明会での会社発言
188,000円 + （**700円乗務時間手当 × 約70時間 = 49,000円**） = 237,000円位にはなるから、、、
- コロナ禍で乗務時間手当が激減。

そもそも基本給とは？

- 生活実態消費に合った基本賃金が必要
- 二人以上の勤労者世帯の消費支出

年間332万5000円

(関東での平均 総務省「家計調査年表2018年」から抜粋)

- 基本給は一時金と退職金（賃金の後払い分）に反映される。

基本給アップの必要性がここにある。

最初4万円の差が一生かけて拡大して行く！

- **第2段階のLC職でも3万円の差。**

加えて昇格は、地上職はレポートの提出があれば、ほぼ自動的に昇給・昇格するが、客乗職は評価制度のもと、レポート提出の対象者が絞られ、さらにレポート提出してもポストコントロール（必要数確保）のため、昇格とまらないケースが発生

- この先の段階であるCH（先任）になるにはさらに狭き門となる。

**退職金・生涯賃金の差は
大きい！！**

ANAの賃金比較

- ANAの場合

55歳 整備（地上職）高卒 2 級*
基本給 **530,000円**

55歳 客室乗務員 大卒 1 級*
基本給 **408,600円**

*人事資格；CAは5級（新人）から1等級まで。

基本給は年齢給（A給）+ 能力給（B給）の合計

（個人提供データによる抜粋）

どうしてこの差が許されるのか？
圧倒的多数が女性の職場！

各航空会社の男女比率の実態より

2020年「数字で見る航空」抜粋

客室乗務員：18,597名（16社）

男性：359名 **4%**

女性：18,238名 **96%**

何故？ 男性が少ないのか？

- 制度上雇用の門戸は開かれている
採用が少ない（経営判断）
応募が少ない
基本賃金の低さ = 生涯年収の格差
「接客は女性」と言う社会的認識
- SDGs 制度や法律があっても実態が伴っていなければ持続可能な組織（会社）・社会とは言えない
- ジェンダー平等とは言えない実態
（女性差別）

ジェンダーギャップ指数 121位

ジェンダー視点での展望

- 女性が家庭経済の補完として存在させられた歴史（世帯主制度）
- 男性中心の世帯主制度に支えられてきた社会も恒久的に保障されない社会実態
- 若い世代をはじめ男女を問わず一人で生活できる経済が必要となってきた
SDG s が求める多様性社会の構築

ITFによる

客室乗務員のライセンス化に向けた運動 「安全文化の構築」

- ITFは、機材、整備基地、乗務員の全てを許可制（ライセンス制）にすべきであると考ええる。
- 客室乗務員が免許制でない限り、「安全の三角形」の最後の一辺（乗務員）はもろいままだ。

客室乗務員を 航空従事者に位置づけ 安定した雇用と賃金の確保を！

< 国交省の見解 >

- * ICAOは客室乗務員の訓練規定がありそこは遵守している。
- * ICAOも客室乗務員を航空従事者として位置づけていない
- * 各国の状況を見ながら判断する

< 客乗連の見解 >

- 現在、EU並びにアメリカ、南米、中東、中国、韓国、台湾、タイ、モンゴルなど多くの国が、ICAOの訓練規定を基に客室乗務員に免許（ライセンス）を付与している

客室乗務員の航空従事者（免許制）は安全基盤を
明確させることに繋がるものである。

コロナ禍において最前線で感染リスクにさらされながら、病人のケアや機内秩序の維持に努める客室乗務員はエッセンシャルワーカーです。経験に裏付けされた技術が必要なことから、公的資格を設ける事は「航空再開に必須の条件」と言えるのではないのでしょうか。

客室乗務員を航空に従事する保安要員として国が明確に位置づけをし、さらにその経験の必要性を社会的に認識させる事が求められます。私達は、雇用を守り安心して働き続ける事により経験が伝承され、航空の安全に貢献できると考えます。