

全ての争議を解決し
安全・安心の航空へ

航空連ニュース

航空労組連絡会
大田区羽田 5-11-4 フェニックスビル
Tel 03-3742-3251
Fax 03-5737-7819
No.1014(35-35)2021年4月13日

コロナ禍が客室乗務員の 雇用と生活を直撃

相次ぐ外航の雇い止め

コロナ禍の影響が長期化しています。そのような状況下、外国航空会社で働く日本人客室乗務員（契約制 CA）の雇い止めが相次いで起きています。

昨年、大韓航空の日本人契約制客室乗務員が雇い止めにされました。採用時の契約は初回 2 年の契約後、3 年を上限に更新を 1 度行う契約でしたが、会社は 2 年で雇用を打ち切りました。また大韓航空に続き中華航空でも契約制客室乗務員の雇い止めが発生しました。従来中華航空では 1 年契約を繰り返し、4 回目の更新時に正社員に切り替わるシステムでした。

欧米系の航空会社からは、地上職を含めた 60 歳定年以降の再雇用問題が数多く報告されています。60 歳以降の再雇用はしないと通告されている労組もあり、現在すでに再雇用で乗務している客室乗務員にも再契約はしないと通知してきました。

一方、労組の取り組みにより解雇を回避、10 名以上の雇用の確保に繋がったケースや定年後の再雇用を確保したなどの報告もありました。他社情報の収集、共有などを利用した取り組みは、コロナ禍でも成果をあげています。

雇用調整助成金の給
付を受けているのに
雇止めしていいの？



会社が副業を認めるほどの低賃金問題

JAL や ANA など国内航空会社の CA は、一時帰休などに加え、生活もままならないほどの低い賃金を一年近くも強いられています。

コロナ禍で客室乗務員の賃金が低くなる理由には様々あります。そもそも他職種と比べ入社時から基本給が低く設定されている、また会社都合により変動する乗務時間とリンクする乗務手当部分に固定（保証）されたものがない、さらに乗務手当単価が低いなど、これらが複合的に混じり合っていることがその理由です。

コロナ禍の状況でも、客室乗務員は機内での病人対応、化粧室の頻繁な消毒など、その最前線で任務を遂行しています。また出向先では、社外経験を積み異業種間での新たな架け橋になるよう努めています。テレワークなども含め、皆がそれぞれに、それぞれの場所でコロナ後の復便に備えた準備に努めています。

安定した賃金のため、乗務時間下支え給の確立と基本給の UP は喫緊の課題です。

雇用形態と安全

約 20 年前に ANA や JAL に導入された契約制客室乗務員。2014 年、2016 年にそれぞれ正社員化となりました。会社はその理由を

【客室乗務員は安全運航と高品質な客室サービスを提供し続ける役割を担っている】

と述べ、空の安全の役割を提供し続けるために長期雇用の重要性を認めたものです。

一方 KLM オランダ航空では、パンデミック以前に提訴された契約制 CA の雇い止め問題が裁判で引き続き争われています。空の安全と高品質なサービス提供のため正社員化する企業がある一方、無期雇用転換逃れを目的とするような契約上限の設定で雇い止めとするなどは、安全を担う航空会社としての社会的責任が問われる大きな問題です。



航空会社の社会的責任とは

10 年前のリーマンショック時も一時金を含む賃金の大幅切り下げや勤務形態などの労働条件の大幅切り下げが行われ、熟練者を含む多くの航空労働者が離職しました。これにより産業全体が人員不足となり、欠航せざるを得ないケースまでありました。

その教訓から JAL の赤坂社長は NHK インタビューで

【プロとしての人材育成には時間がかかる。それを考えると苦しいが、そこを乗り越えたい】と発言しています。

コロナで航空業界が大変な状況であるからこそ物言う労働組合の役割は大きく、空の安全とそれを担う労働者の生活を守ることこそ、企業においても必要不可欠です。

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。経験に裏打ちされた技術が必要なことから、航空従事者として公的資格に位置付ける必要があります。

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。