

謹賀新年

今年もよろしく
お願い致します

フェニックス

PHOENIX

< 発行者 >

航空安全推進連絡会議 03-3742-9359

日本乗員組合連絡会議 03-5705-2770

航空労組連絡会 03-3742-3251

http://www.kohkuren.org/

職場でのジェンダー平等の実践

持続可能な待遇への改善

一人ひとりが大切にされる社会

新春インタビュー

社会に広がる「ジェンダー平等」。男女二分論では新たな分断を招きかねません。「ジェンダー平等」とは何か」について理解・促進を図る必要があります。KLMオランダ航空の日本人契約制客室乗務員の雇い止め撤回裁判の弁護士で、女性差別問題に取り組み黒澤有紀子弁護士にジェンダー平等の留意点などを聞きました。

渡辺 国内で新型コロナウイルスの感染者が最初に発見されたから、まもなく2年になります。コロナ危機で多くの非正規労働者が仕事を失い、また非正規の多くは女性労働者とのこと。コロナ禍を振り返り感想をお聞かせください。

黒澤 2020年度で政府統計によりますと、コロナ禍で雇用は全体として大幅に減少、女性の正規雇用は少し増加しつつも、男性は正規雇用・非正規雇用とも減少しています。

感染症の特性上、飲食サービス等の対面サービスを実施するサービス業



東京南部法律事務所
黒澤 有紀子 弁護士

- 主な記事から■
- ▶新春インタビュー：ステレオタイプの二分論は分断招く。意識のアップデート必要……………2面
 - ▶JAL争議：早期解決迫る取り組み社前で、地域で、議員会館で展開……………3面
 - ▶JCU、ANAの団交姿勢は不当労働行為。東京都労働委員会に救済申し立て……………3面
 - ▶日航内3労組、123便事故学習会開催。報告書に疑問、再調査必要……………4面

労働相談は航空連に
03-3742-3251
e-mail/honbu@kohkuren.org

（航空業界も同様）が極めて厳しい状況に追い込まれました。関連する業界の労働者の方々に対する影響は目を覆うものがあります。こうした業種の持つ特性も大きかったため、コロナ禍の雇用問題の難しさは一言で語ることはできませんが、非正規雇用の方が真っ先に切られる対象になったことは間違いないと思えます。私自身、コロナ禍となり、非正規の雇用の方の労働相談、また、反対に中小零細企業の使用者の方からの資金繰りや雇用維持の方法などの相談を受ける機会が増えました。コロナによって、特に中小零細企業の労働者・使用者ともに、過酷な状況となっていると思えます。

渡辺 コロナ禍では医療体制の問題と同時に、看護師や保育士などエッセンシャルワーカーと言われる人たちがおかれていた実態も注目されました。

黒澤 コロナ禍をきっかけにエッセンシャルワーカーの人手不足、その原因である待遇面がクローズアップされるようになりました。

エッセンシャルワーカーには、医療・福祉や保育、公共機関、農業や漁業等の第一次産業従事者も含まれます。

渡辺 看護師、保育士などは女性が多い職種です。男女格差が重要な視点でもあると思います。

黒澤 男女格差を一言で語るのには難しいです。看護師が女性が多いのは確かですが、逆に物流や第一次産業は男性の従事者が圧倒的に多く、その6割は60歳以上が占めています。そして第一次産業の待遇の問題は、若い担い手が集まりにくいという事実が顕著に示しているとおぼやきです。

2020年度の統計では、コロナ禍でも医療・福祉業をはじめとするエッセンシャルワーカーの業態は産別売上占率・利益率が下がっていないか、影響は比較的軽微です。どんなときでも必要とされるという意味での

サービス業とは対照的にいえるでしょう。平時・有事問わずに必要なことから、適正な待遇でサステイナブル（持続可能）な産業として育て、維持していくことは極めて重要です。そのためにも待遇面の改善をより行うことが重要と考えています。

渡辺 先ごろ、欧州委員会が大企業に男女の賃金に関する情報を開示させ、給料に関する透明性を要求する権利を従業員に与えることを義務付ける法案を提出しました。同一労働同一賃金のようですが、日本では女性が多い職場と男性の多い職場での賃金格差が指摘されています。欧州の動きを日本での運動に何か活用できないでしょうか。

黒澤 同一労働同一賃金は同一企業・団体内での問題ですので、企業間の格差差正には使えません。同一企業・団体内というところであれば、男女別の賃金平均分布を公表させるなどしてはどうでしょうか。

【2面に続く】

コロナ禍で3年目を迎えた2022年が始まりました。変異種「オミクロン株」の感染拡大に警戒を緩めることはできませんが、世間を見渡せば昨年とは違う新年の姿を見えています●コロナ危機で表面化・可視化された諸課題。この間の経験はこの先を展望するうえで大事な視点です。昨年の衆議院選で与野党が転換を訴え、新自由主義。もたらず敷書は以前から指摘されてきましたが、コロナ禍で格差は深刻化し、その正正は急務です●早稲田大学講師の藤井達夫さんは、小さな政府規制緩和、民営化。中でも雇用規制緩和が。非正規労働者が増え、富の偏りが生じて、格差社会になった。別の社会のあり方を知らない若者たち。これが社会とされている。「大学の授業で『貧困は自己責任では解決できない。社会構造の問題です。個人の努力だけでは、社会全体で取り組む必要があります』という、学生は驚きます」「新自由主義は、選択の自由を得るための過酷な競争を強いるもので、生活の不安定・不確実性を生み出すのが特徴」●2030年、世界の主要国に比べ日本のGDPは停滞し、賃金はほとんど伸びていません。これまでやり方を転換し、まずは賃金の引き上げから始める年でしょう。

誘導路

ジェンダー平等とは男女の垣根を取り去る



新春インタビュー

ステレオタイプな二分論 思わぬ分断 横着せず意識のアップデート必要

【1面から続く】
ただし、日本の終身雇用制度や年功賃金制度を見れば分かるように、労働法制度はその国の背景抜きには語れず、アウトプットだけ調整する制度を輸入してもフィットすることはありません。

日本の特徴は、何と云っても「男性大黒柱モデル」です。共働き世帯は

増加の一途を辿っているが、大黒柱がどちらかとなれば話は別です。従って男性は責任の分だけ稼がなければならぬ傾向があり、雇用市場もこれに最適化してしまっています。ただ、近年の統計でも日本では家計の管理・貯蓄の最終的な決定者は大半が妻のようです。これはシアに顕著な特徴で、特に日本の「夫の小遣い制」は世界でも特殊です。欧州では「夫婦・カッフル」が共同で家計の決定・管理をするスタイルが多数ですね。

黒澤 社会に対する認識を単純化しないこと、複雑さについていくことだと思います。今やエンター(性)は男女二分論で語ることはできず、XジェンダーやLGBTQの存在は常識となりつつあります。

また、社会的弱者/弱者はジェンダーで分類できません。どんなに関係ポストを男性政治家に占められていても、男性の貧困者・自殺者が顕著に多い社会にあって、男性を単純な社会的権力者、経済的強者として語り続けることは無理があります。

SDGsのローガンは「誰一人取り残さない(leave no one behind)」

減便に影響されない賃金保障

渡辺 日本ではエンター指数の順位が遅れています。ジェンダー平等を進める上で考えるべきポイントがありますか。

黒澤 シェンター平等があるでしょう。渡辺 シェンターと無関係なことは、パワハラやセクハラな職場のハラスメントにもながら問題との指摘もあります。どのようにお考えですか。

黒澤 シェンター平等とは男女の垣根を取り去ることで、男性・女性どちらかのみを引き上げた引き下げたりするものではありません。

パワハラやセクハラは、男性に向かい難しさは、男性に比べても見過ごされてきた言動の問題点が女性に向けられることで顕在化してきた面があります。だが改善してきてはいませんが、実際、男性優位の社会構造がありその中で、優位者である男性が女性に対してセクハラを行うということが多かったという

思いますが。最近ではだいぶ改善してきていると思いますが、会社内の相談窓口で相談ができない、また改善されないという事態もあるかと思えます。

他方で、容姿を揶揄されたり性的な会話に巻き込まれることは男性も多いです。上司から厳しいしごきを受ける傾向は男性の方が強いかと思えます。力仕事や汚れ仕事は当然に男性の仕事とされ、他方でお茶くみのような仕事を女性に任せらる。しかし、これらをハラスメントと構成する

という意識で、いわばジェンダーとシェンターフリーな立場で反省し考えていく必要があります。渡辺 今航空業界では、女性の多い客室乗務員の賃金制度が問題視されています。全空の客室乗務員の若年層の事例



女性が増加する塔降載の職場

です。賃金制度そのものが明らかかな男女差別との指摘もあります。黒澤 差別を認定する時には、2つ以上のものを同条件で比較しなければいけません。客室乗務員の場合も、その条件が同じであるにも関わらず、性別によって労働条件が異なるといえなければなりません。待遇改善を主張していくのであれば、他職種の賃金制度との相違点や、業務の意義や負担と対価の不均衡を率直に会社にぶつけていくことも重要です。

渡辺 コロナ禍で保安要員である客室乗務員の賃金制度の脆弱性が露わになりました。賃金を考えるときに抑えるべきポイントを教えてください。黒澤 賃金は労働の対価です。労働契約や賃金規程によって定められ、最低額を画され、企業業績にもかわらず全額払いが求められます。業績が悪いからといって一方的に減額することはできませんので、そのようなことがあれば、労働組合が力を発揮し、き

賃であり、同時に減便であるうとも生活できる給与が保障されなければなりません。航空機内という特殊な環境下で働く保安要員の賃金が、最低賃金を下回ることが問題です。コロナ禍の経験を活かし、しっかりと要求していくことが必要です。「ジェンダー」問題がクローズアップされるようになったことは、社会がかなり前進してきた証だと思えます。その本質的なポイントであるの

ジェンダーの本質憲法13条

ちんを支払いをさせていくべきです。場内よって司法の場で闘う必要があります。

渡辺 まもなく賃金ははじめとした労働条件を決める23春闘が始まります。ご意見をお聞かせください。

黒澤 賃金は労働の対



第41回航空政策セミナー (オンライン開催)

■日時 2月5日(土) 13:00~18:00

■会場参加なし
オンラインでの参加になります。

■プログラム(案)
・経営分析
・各職種からの報告

主催：航空労組連絡会
03-3742-3251

解決迫る取り組み精力的に展開

社前で地域で闘う仲間と 院内集会に国会議員も参加

JAL解雇争議



12.17院内集会で開会あいさつする婦団連・柴田会長

2010年大晦日に強行された整理解雇から11年目となる12月、都内ではJAL解雇の早期解決を迫る取り組みが精力的に展開されました。

12月2日には「12・2全労連」・東京地評争議支援行動で、東京都内の対象企業前で解決を迫る争議支援行動を行いました。17時過ぎから始まったJAL本社前での争議支援行動には215名が参加し争議解決を迫りました。全労連の小畑議長は「子供を産み育てながら働ける社会をつくる先頭

12月9日には、11年前に解雇吉通知が出された日であることから羽田空港直下で行い、支援者ら110名が参加し空港利用者にJAL解雇の早期解決を支援する「JAL解雇の早期解決を支援するための女性アピール」呼びかけ人（浅倉のり子氏、竹信三恵子氏、野中郁江氏、長尾詩子氏、吉水磨美氏、柴田真佐子氏）の主催で開かれました。

婦団連の柴田会長の挨拶で始まり、内田客乗原告団長がこれまでの経過を報告。地上職の職場復帰に、更に1名が内定したことを報告すると会場から拍手が起きました。呼びかけ人の一人でもある朝倉のり子・早稲田大学名誉教授は「日本は女性の賃金が低く、中でも女性が仕事を担っているケア労働や宅業業務員は、コロナ禍で大変な状況になっている」と指摘。吉永MICO議長は「航空産業はめ回ら

に立ってきた客室乗務員へのジェンダー差別の解雇でもある。国際労働機関（ILO）からも解決を求める勧告を受けており、グローバル企業として解決すべきだ」と強調しました。争議団からはパイロット原告団の飯田団長、客乗原告団の内田団長が訴えました。

12月9日には、11年前に解雇吉通知が出された日であることから羽田空港直下で行い、支援者ら110名が参加し空港利用者にJAL解雇の早期解決を支援する「JAL解雇の早期解決を支援するための女性アピール」呼びかけ人（浅倉のり子氏、竹信三恵子氏、野中郁江氏、長尾詩子氏、吉水磨美氏、柴田真佐子氏）の主催で開かれました。

婦団連の柴田会長の挨拶で始まり、内田客乗原告団長がこれまでの経過を報告。地上職の職場復帰に、更に1名が内定したことを報告すると会場から拍手が起きました。呼びかけ人の一人でもある朝倉のり子・早稲田大学名誉教授は「日本は女性の賃金が低く、中でも女性が仕事を担っているケア労働や宅業業務員は、コロナ禍で大変な状況になっている」と指摘。吉永MICO議長は「航空産業はめ回ら

支援を受けている企業が、女性差別を続けていることは許されない。国会でも是非追及し是正を促したい」と訴えました。

職場実態について発言したCCUの平岩書記長は「コロナ禍で客乗業務員の賃金が減少。女性の多い客乗の職場では社内でも賃金が低く抑えられていることや昇格差別もあり、春闘ではジェンダー差別は正に向けて取り組んでいきたい」と報告しました。

ILOの対応と勧告の意義を報告した牛保弁護士は「今年の5月にILO事務局から出されたアジストを是非活用して解決していく必要がある」と発言しました。

国会からは、立憲民主党・阿部衆議院議員、共産党から田村参議院議員・山下参議院議員、穀田衆議院議員、高橋衆議院議員、社民党・福原参議院議員が参加。ジェンダー平等の視点での追及、空の安全を守るためにも国会でも取り組んでいきたいと力強いご挨拶をいただきました。

12月23日には、ながわ連絡会が板橋区で、24日には蒲田駅前、クリスマスアピール宣伝が取りまわれ、争議の早期解決を支援を訴えました。

迎えた2022年、争議団は早期解決に向け全力で取り組まれます。引き続きのご支援・ご協力をよろしくお願ひ致します。

ANA 「法を順守」繰り返し 具体事例提示は拒否



回復するANA国内線

JCU 休憩問題で都労委申し立て

ANAに客室乗務員の休憩時間確保を求め交渉を続けていたジャパンキヤビングルユニオン（JCU）。ANAが質問にまともな答えを返さないうえに、JCUは12月17日、不誠実な交渉と支配介入にあたるとして、東京都労働委員会（都労委）に不当労働行為救済申立を行いました。

JCUは2021年4月15日、ANAに対し4項目の要求①国内線及び近距離国際線客室乗務員における労基法施行規則32条2項の遵守②みなし休憩の確保③パスポート精算方法の見直し④希望に60歳以降も客室乗務員として業務可能な制度作り⑤職場での差別や人権侵害を一掃、働きやすい職場、企業風土の確立を提出し、10月まで5回の団体交渉を行いました。

第2回より回までの団体交渉では「みなし休憩」問題の交渉が行われましたが、ANAはJCUの質問にまともな答えを返さないうえに、指摘した事実に対するまともな調査を行わないなど、不誠実な対応でした。

労基法施行規則32条2項の「みなし休憩」は、コンドエアやJALでも問題になり、労働組合の取り組みによって国内線や近距離国際線ではみなし休憩を取得させるための勤務や客室サービスの見直しなどが行われています。

JCUは、ANA客室乗務員組合から、ANAは客室乗務員に休憩は不要との認識の下、みなし休憩が取れないという実態が報告されていますが、第2回団体交渉で示された文書回答には「従前より労基法施行規則32条2項を遵守し、同項に基づく適正な運用を行っています」と記載されていました。

JCUが「適正な運用」の根拠を示すよう求めたところANAは「職場から休憩に関する声は出ておらず、チーフパーサー（CP）のトータルマネジメントの配分により取れている」と発言。JCUはさらに「CPのマネジメントで取れていると言っている根拠は何か」と質問しましたが、ANAは回答しませんでした。

第3回団体交渉では、組合

ANAに客室乗務員の休憩時間確保を求め交渉を続けていたジャパンキヤビングルユニオン（JCU）。ANAが質問にまともな答えを返さないうえに、JCUは12月17日、不誠実な交渉と支配介入にあたるとして、東京都労働委員会（都労委）に不当労働行為救済申立を行いました。

JCUは2021年4月15日、ANAに対し4項目の要求①国内線及び近距離国際線客室乗務員における労基法施行規則32条2項の遵守②みなし休憩の確保③パスポート精算方法の見直し④希望に60歳以降も客室乗務員として業務可能な制度作り⑤職場での差別や人権侵害を一掃、働きやすい職場、企業風土の確立を提出し、10月まで5回の団体交渉を行いました。

第2回より回までの団体交渉では「みなし休憩」問題の交渉が行われましたが、ANAはJCUの質問にまともな答えを返さないうえに、指摘した事実に対するまともな調査を行わないなど、不誠実な対応でした。

労基法施行規則32条2項の「みなし休憩」は、コンドエアやJALでも問題になり、労働組合の取り組みによって国内線や近距離国際線ではみなし休憩を取得させるための勤務や客室サービスの見直しなどが行われています。

JCUは、ANA客室乗務員組合から、ANAは客室乗務員に休憩は不要との認識の下、みなし休憩が取れないという実態が報告されていますが、第2回団体交渉で示された文書回答には「従前より労基法施行規則32条2項を遵守し、同項に基づく適正な運用を行っています」と記載されていました。

JCUが「適正な運用」の根拠を示すよう求めたところANAは「職場から休憩に関する声は出ておらず、チーフパーサー（CP）のトータルマネジメントの配分により取れている」と発言。JCUはさらに「CPのマネジメントで取れていると言っている根拠は何か」と質問しましたが、ANAは回答しませんでした。

第3回団体交渉では、組合

がどのようにみなし休憩が取れているのか質問したところ、会社は法律の条文をそのまま引用して「勤務中における停車時間、折り返しによる待ち合わせ時間、その他の時間の合計が法に定める休憩時間に相当する時は、休憩を与えないことができ、を守っている」とか言えない」と9回も繰り返し、具体的な取得事例を示すことはありませんでした。

第4回団体交渉では、組合員の8月のある日の乗務員が4連続乗務で乗務時間が8時間28分、休憩は8分しか取れなかった事例を示し、次回団体交渉で調査結果を報告するよう要求しました。

しかし第5回団体交渉で会社は、まともな調査をしなかったことを明らかにしたうえで、ANA労組から声は出ておらず問題はないと聞き直りました。

JCUは「ANAとは5回団体交渉をしたが、ここから実態を示してもまともな答え、調査もなかった。実態が分かっているからその態度に思える。ANAは指摘を真摯に受け止めては正すべきです」。

ANAの客室乗務員の休憩問題は、東京都労働委員会でも争われます。

労基法施行規則 第32条2項
使用者は、乗務員で前項の規定に該当しないものについては、その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合において、その勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間の合計が法第34条第1項に規定する休憩時間に相当するときは、同条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。
【条文解説】
労基法34条1項は、休憩時間について、労働時間が6時間を超えると45分、8時間を超えると1時間の休憩を取らせることを定めている。施行規則32条1項（上記「前項の規定」）は、乗務員で長時間（6時間以上）の乗務をする場合は、休憩時間を与えなくても良いとしている。
32条2項は、休憩を与えなくても良い6時間以上の長距離国際線に該当しない国内線、短距離国際線については、労働時間が6時間以上となる場合、労基法34条の本来の休憩を与える必要があるが、それが難しい場合は、便間のステイタイム中や上空で、休憩に相当する時間（みなし休憩）の合計として、45分～1時間を確保することを求めている。

安全会議だよりの151

日航内労組 123便事故学習会を開催 事故原因の再調査必要

12月8日、日本航労組連絡会(略称J・J・FU・CCU・J・U)主催によるJAL123便事故学習会がオンラインで開催され、航空安全



123便事故について説明する芦澤副議長

報告書に大きな疑問 理解できない部分多い

123便事故原因について、様々な証言から急遽圧力が発生していると考えられるが、急遽圧に基

霧登山を実施できないことから霧登山の行程で行う学習会をオンラインで実施しました。日本航空グループのパイロットや整備士、客室乗務員、

JAL123便事故から36年が経ち、現物航空労働者はほぼ事故後の入社となつていま。事故を風化させることなく、再調査を求めることも、日々の運航の中で

「これだけの説明がつかない点があり、事故について再調査がされるべきです」などの感想が出

12月19日(日曜日)、お笑いMタレント、50歳遅咲き芸人「錦鯉」



時は江戸時代 貧しくともたくましく生き抜く人々 大炊介始末 山本周五郎 著

数十年前の若者が50歳以上の武士や町人が主人公の人情物語です。10篇の短編どれも読む人の心を温めてくれます。冒頭の「ひやめし物語」は現代に通じるものを感じ

物語では、江戸時代のひやめしの四男が幸へも苦しくも誠実にまっすぐに生き抜き、貧しくとも最後に温かい結末が待っています。とにかく短編の最後の数行のまとめ方が素晴らしい、ぐっつきませ。電車で著者の文庫本を読んで、泣いて泣いてはすかし泣きを何度かしてしまいました。何かと自己責任だけが強調され、人のぬもろを感じさせる機会を失いつつ現代ではあり得ない、あー気持ちよかったです、明日も頑張ろう」と思わせる文章をぜひお読みください。

環境問題への対応 抜本的な変革必要 COP26に向けたITFの要請



COP26の開催地でのデモ ITFホームページより

ITFニュース

国際運輸労連(ITF)組合員1970万人)は10月29日、各国の加盟組合に向けて「COP26に向けて我々労働者も行動を」と題する緊急要請を発信しました。11月にグラスゴーにおいて国連気候変動枠組条約締約国会議(COP26)が開催されましたが、これに合わせた取り組みです。COP26にはITFも参

加しています。環境問題を強く訴えている欧州を中心に、電車で数時間程度到着できる地域へ航空機を使つて移動することが「Flight Shame(飛び恥)」と揶揄されるなど、航空機が温室効果ガスを吐き出す元凶のように言われる現状があります。緊急要請の概要を

これらの行動は、グリーンな未来への移行に向けて、労働者を中心とした

航空労働者は、環境問題

航空連 22春闘学習会 (オンライン開催) 2月25日(金) 18:00~ ジェンダー平等と労働組合の役割 講師 竹信三恵子・和光大学名誉教授

けいぞむ

その昔、まだアメリカの農園で多くの奴隷がこき使われていた時代に、農場主は時々塩漬の豚肉を話めた大なる「Pork Barrel」を「褒美」として気前よく奴隷たちに与えたそうぞう。奴隷たちには不満が溜まるのを防ぐための、いわばカス抜きです。このPork Barrelが、アメリカでは自分達の選挙区にしばしば無駄な公共事業を呼び込み、公費を投下させることで有権者の歓心を買って行儀を意味するようになつた

のことです。英語の勉強のみならず、その背景であるアメリカの歴史まで学ばなくては、とても得た気分になりま