

「災害級の暑さ」「危険な暑さ」が続いています。水分補給や休憩など万全な熱中症対策で作業を守ろう！

フェニックス PHOENIX

発行所
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/

空港業務

猛暑と人員不足 厳しい作業環境



猛暑のなかでコンテナを積み込む作業員

疲労蓄積 安全への影響懸念

訪日外国人 上半期 1000万人超

今年上半期の訪日外国人旅行者が1000万人を超えました。日本政府観光局（JNTO）の発表によると、今年上半期（1～6月）の訪日外国人旅行者数が1071万人となり、新型コロナウイルス感染症前の2019年同期比で64.4%まで回復してきました。一方、空港の現場では猛暑と人員不足など厳しい作業環境が続いています。

今年上半期の訪日外国人旅行者が1000万人を超えました。日本政府観光局（JNTO）の発表によると、今年上半期（1～6月）の訪日外国人旅行者数が1071万人となり、新型コロナウイルス感染症前の2019年同期比で64.4%まで回復してきました。一方、空港の現場では猛暑と人員不足など厳しい作業環境が続いています。

一方、観光庁の調査では、国内旅行の宿泊者数はコロナ前に戻り、予約状況も好調とされています。5月の日本人の延べ宿泊者数は4115万人で、2019年同月と同水準です。旅行大手JTBによると、夏休みには国内旅行をする人は前年比16.9%増の7250万人となり、2019年並みになる見通しです。

ANA 第一四半期は好業績予想

ANAは、国内旅客（4～5月）の生産量は前年同期比124.7%、国際旅客（同）の生産量は前年同期比176.1%に押し上げられ、21.7%増の国際貨物は前年比89.9%でした。一方のANAは、国内旅客（4～5月）の生産量は前年同期比124.7%、国際旅客（同）の生産量は前年同期比176.1%に押し上げられ、21.7%増の国際貨物は前年比89.9%でした。

万全な猛暑対策を

各社では、屋外作業者の熱中症対策として、給水個所を増やし、適宜休憩するよう指示されています。真夏の空港のランウェイはコンクリートの照り返しもあり、40度を超えることも珍しくありません。作業時は定期的な休憩や水分補給による熱中症対策など、健康被害を防止することは会社の責務です。

スカイマーク乗員組合 日乗連に加盟 14組合目 2面

■主な記事から■

- ▶スカイマーク乗組、乗務単価アップの成果。加入は日乗連にとって大きな力……………2面
- ▶ANAグループ、空港運営会社に関し新方針。生産量の急拡大、人財確保を優先……………2面
- ▶気になる最高裁判所一定年後の再雇用をめぐる、基本給6割に減額を差し戻し……………2面
- ▶KLMオランダ航空雇止め撤回裁判―9月27日に第1回控訴審の口頭弁論……………3面
- ▶「安全会議だより」―安全要請を終え、前進面の一方、行政の縦割り懸念……………4面

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

誘導路

夏本番を迎え、航空業界は夏季繁忙の真っただ中にあります。過去の事故・事件を調べてみると、この季節に大きな事故・事件が起きています。●今から52年前の7月30日、全日空機と自衛隊機が空中衝突する事故が起き、当時日本国内の航空機事故としては最大の犠牲者を出した事故でした。●その事故から14年後の1985年8月12日、日本航空123便事故が起きました。乗客乗員524人のうち死亡者は520人、生存者は4人でした。事故原因は圧力隔壁の不適切修理による破損が原因と推定されていますが、疑問に感じている人も少なくありません。●この123便事故の約2カ月前、成田空港で手荷物爆発事件が起きました。123便事故が衝撃的な事故だったことから、多くの人の記憶からは薄れているかもしれませんが、この爆発事件では地上作業員2名が死亡し4名が負傷しました。

この123便事故が衝撃的な事故だったことから、多くの人の記憶からは薄れているかもしれませんが、この爆発事件では地上作業員2名が死亡し4名が負傷しました。当時の現場付近で作業をしていた知人は「体が震えるほどの恐怖を感じた」と当時の模様を話します。●コロナによる行動制限が撤廃されて迎えた夏季シーズン。各社はコロナ禍を受けた打撃を回復させるために急速に生産量を拡大させています。暑さ対策、運航を支える人員体制。大きな環境変化の中で従業員を守る万全な安全対策を。

ANAグループ 空港業務に関する新方針



国際線運用が始まった羽田空港
第2ターミナル。7月19日

国内の空港運営会社を6エリア7社体制に再編する計画を発表していた

ANAグループが、再編計画は一旦棚上げし、直面する環境変化に伴う課題

生産量の急拡大、人材確保優先

新方針では、現状について「コロナが収束に向かい、社会経済活動が平常状態に急速にも戻りつつある中で、急速な生産量および外航各社からの需要増の拡大、人材確保の競争激化など、環境変化に伴う大きな課題に直面している」との認識を示し、2つの課題に取り組むとしています。

まず1点目は、直近の課題として足元の生産量の急拡大に対する取り組みです。需要の回復に伴う「生産量の急拡大」外航各社からの需要増の拡大への対応をあげ、こうした使命を果たすためには、「まずは現在行っている23年度既卒者・24年度新卒生の採用をしっかり行っていく。現在の生産量の拡大ペースを踏まえ、当初の採用予定数をさらに増加させる。また「業務の断捨離、訓練の適正化、外航

各社とはダイヤやハンドリング内容の調整、また空港間での支援など様々な対策も講じていきます」としています。

2点目は、構造課題として人材確保の競争激化に対する取り組みです。航空産業は訴求力が低下しただけでなく、人口減少を考慮すれば、一過性の課題でなく、構造的な課題との認識を示し、「今後も持続的に安定的な生産体制を構築していくために、中長期的な視点で構造的な課題に踏み込んで取り組まなければならない環境に直面している」とし「今春に公休増の方針および初任給引上げを先行して対応

は、2つの課題の進捗状況を踏まえて行います。こうした中で始まった羽田空港第2ターミナルの国際線の運用です。ANAでは、これによって羽田空港での国際線業務は第3ターミナルと第2ターミナルの2か所で行うことになり、羽田空港で空港業務を行うANA AS(ANAエアポートサービス)では、人員・資格者不足に直面しており、ANAグループ各社から数十名の出向者を受け入れていきます。ランブ業務を行う部門では、作業形態が大きく見直され、不慣れな作業も重なることから、職場からは不安や準備不足が指摘されています。

人員確保が求められる航空業界にとって、60歳以降の労働条件引き上げは重要課題の一つですが、本裁判の差し戻し審の結果にも注目したいです。

SPU

乗務単価アップの成果



SPU・増井委員長(左)と日乗連・馬場議長

加入は日乗連にとって大きな力

5月30日に開催された日乗連の臨時総会で、スカイマーク乗員組合(SPU)の日乗連加盟が承認されました。パイロット主体の乗員組合として

は14組合目の加盟になります。スカイマーク乗員組合は3月28日結成されました。国内での乗員組合結成としては2016年の

アイベックス乗員組合(IPU)以来になります。スカイマークでは、2007年に一度乗員組合が結成され日乗連に加盟した経緯があります。当時、スカイマーク経営は、労働組合結成に強い嫌悪感をいだき、乗組員への激しい攻撃を仕掛けてきました。残念ながら攻撃によって事実上の消滅状態となり、2015年に日乗連からの脱退を余儀なくされました。それから8年、新たなスカイマーク乗員組合の結成に至った経緯について、SPU・増井委員長

は「ご存じの通り、2006年に当時の乗員組合は、会社からの不当な圧力によって潰されました。私はその後の入社です。スカイマークには、2015年の会社破綻以降に多くの乗員が入社し、他社との違いや問題点なども表面化してきました。こうしたなかで、改善しなくてはならないとの機運が高まり、ようやく組合結成が実現した次第です。

会社も10数年、組合がない状況だったため、乗員組合をどう扱ってよいかわからず、当初はすべての要求(組合活動を開始する上で必要な最低限の要求)を撥ねつけてきました。こうした状況を打開するため、臨時組合大会を開催し、全会一致で争議権を確立したところ、会社は手の平を返したように、すべての要求を呑むという事態となりました。その後、新整備場に組合事務所を開設し、いよいよ活動を開始するという段階にきています。

昨今、将来の乗員不足が叫ばれていますが、弊社からも数名が他社へと移籍する事態が起っています。事務折衝などで、流出を防ぐためには給与を含めた待遇改善が必要であることを訴えてきました。こうした取り組みによって、8月から機長700円、副操縦士1000円の乗務単価アップ

を勝ち取りました。今後は賃金をはじめとして、国内のスタンダードに近づけていくよう活動していきたい」と今後の目標を語りました。

日乗連・藤田事務局長は「スカイマーク乗員組合後も日乗連はSPUが力強く活動していくために支援を続けていきます。」

「と語りました。正社員と、再雇用を含む非正規社員の不合理な待遇差をなくすための政府の「同一労働同一賃金ガイドライン」では、基本給を決める要素として、働き手の「能力や経歴」「業績や成果」「勤続年数などを上げ、その性質や実態を明確にして支給することを求めています。」との判決は、ガイドラインに近い考え方だ(朝日新聞)。

再雇用の減給差し戻し

最高裁「性質を検討すべき」

定年後の再雇用をめぐる、仕事内容は同じなのに基本給が大幅に減額されたことが不当かどうか争われた訴訟の上告審判決で、最高裁は7月20日、「不合理かの判断には、基本給の様々な性質を検討すべきだ」との判断を示し、「基本給が定年退職時の6割を下回る

のは不合理」とした二審の高裁判決を、検討が不十分だと破棄し、審理を最高裁に差し戻しました。

正社員が否かによる「不合理な格差」を禁じた労働契約法20条に基づき、最高裁が基本給について判断したのは初めてです。

最高裁判決は、「基本給と賞与の性質や支給する目的をふまえて、その違いが不合理かどうか検討すべき」と指摘し、「(下級審が)支給する目的や性質を何ら検討していない。不合理と認められるものか否か、さらに審理を尽くすべき」としました。

性質として、勤続年数に応じた「勤続給」や、職務内容に応じた「職務給」、職務遂行能力に応じた「職務給」などを示しています。

判決後に会見した原告代理人弁護士は「基本給が職務給だとしてら、ほとんど変わらない賃金を払えるということになると思う。高裁で詰めてもらうのは、望むところだ」「具体的に趣旨や目的を会社に明らかにさせていけば、100%に近い賃金を支払われる可能性がある。これ以上、悪くなるとは思わない」と述べました。原告の男性は「会社の間違ってしていることを正ささい。最後までがんばり続ける

と語りました。正社員と、再雇用を含む非正規社員の不合理な待遇差をなくすための政府の「同一労働同一賃金ガイドライン」では、基本給を決める要素として、働き手の「能力や経歴」「業績や成果」「勤続年数などを上げ、その性質や実態を明確にして支給することを求めています。」との判決は、ガイドラインに近い考え方だ(朝日新聞)。

緒方桂子・南山大学教授(労働法)は「基本給がどのような性質なのかを説明するのは使用者側の責任だ。最高裁判決は、より厳密な賃金制度の構築を求めたものといえる」航空でも、60歳以降の再雇用者の増加に伴い、賃金などの労働条件に対する関心が高まっています。賃金については、時給制もしくは月給制をとっていますが、大半の会社は59歳時の賃金に比べ大幅に引き下げることが共通しています。

しかし、人員不足などを背景に見直す動きが出ています。ユニテッド航空では、59歳時の賃金を62歳(フルタイム勤務)まで継続、成田で施設管理などを行うNAFCOでは、再雇用者の賃金を59歳時の50%から70%に引き上げました。

東京高裁
1・2・4陣

9月27日、第1回控訴審の口頭弁論



9月週5便、10月週7便の直行便を計画するKLMオランダ航空

32名の職場復帰必ず

KLMオランダ航空雇止め撤回裁判

KLMオランダ航空の雇止めは無期転換逃れだとして、雇止め撤回と復職を求めジャパンキャビンクルユニオン（JCU）組合員32名が闘っている雇止め撤回裁判。今年3月の「雇止め無効」判決に対し、会社が控訴したため、9月に東京高裁で控訴審が始まりました。

32名の原告のうち、29名が闘う1・2・4陣裁判は、今年3月27日に東京地裁が「雇止め無効」との判決を下しました。判決は、29名の日本人客室乗務員は、実態的にオランダ本国の組織に組み込まれ管理されていること、また日本支社は就業規則も作っていないことなどから、通則法によるオランダの国内法の適用により、無期雇用の実現となりました。

京高裁に控訴しました。しかし、会社の控訴理由の提出が遅れ高裁日程も決まっています。6月6日に控訴理由書が提出され、9月27日に第1回控訴審が開かれ口頭弁論が行われます。

和解交渉が続いています。JCUは、この2つの勝利判決を踏まえ、裁判と並行して団体交渉を申し入れ、32名全員の早期職場復帰に向け全力で取り組んでいます。

JCU、JJPと春闘交渉 賃金引上げ・職場改善を

夏季一時金1カ月を支給

JCUは、ジェットスタージャパン（JJP）に対し、客室乗務員組合員の2023年春闘要求をまとめ提出し、6月22日に交渉を行いました。主な春闘要求は、①基本給5万円の引き上げ（金制度見直しによる基本給・手当の切り下げ分4万円十物価上昇に伴うベースアップ1万円）。

②定期昇給を設けること。③夏季一時金2カ月。④乗務手当の一律150円引き上げ、⑤交通費の実費支給などです。また、勤務等に関する要求では、休憩時間の確保と機内清掃の廃止、適正な労働時間管理、4レグの連続アサインの見直し、成田マニラ線のステイタイル化、宿泊ホテルの見直し等を要求しました。これに対して会社は、

航空連のまとめによると、内航各社の賃上げは定昇込みで1万円を超えています。また、初任給引き上げなど賃金体系の改善が行われている会社もあり、賃金を引き上げている会社はありませぬ。JCUは「物価上昇が生活を圧迫している状況の中、ベースアップと切り下げの補てんを行い、社員モチベーションを高めることは経営の改善にもつながる。客室乗務員は保安要員であり、疲労状態の改善は乗客の安全に直結する」と強調します。



過去最低のジェンダーギャップ指数を報道する新聞各社

ジェンダーギャップ指数が過去最低に

男女の賃金格差3割



世界経済フォーラムが世界の男女格差の現状を評価した「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数（GGGI）2023年版を発表しました。日本は総合が146カ国中125位で、G7では最下位。前年から9ランクダウンしたうえ、06年の発表開始以来、過去最低という結果になりました。分野別では経済が123位、政治は138位で世界でも最低クラスでした。

ジェンダーと政治が専門の申根（しん・きよ）教授は「日本のように社会のリーダー層に女性が少ない国は順位が上がらない」「政治・経済分野の男女格差解消のためには諸外国が実施するクオータ制などを含む積極的な措置が必要。浅倉むつ子早稲田大学名誉教授も「日本の問題は、口ではジェンダー平等と叫びながら、それを現実にする強い政治的意思がないところにある。政権の担い手による人権への理解が不足している。口先だけでなく、政府は責任をもって国際社会における人権制度を育てるために貢献すべき」と。6月24日、25日に栃木県日光市で開かれた「G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」では、参加国の中で男性は日本の小倉将信担当相のみ。米国誌に「男性の大臣を送り込んだ」と皮肉られ、政治分野のジェンダー平等の遅れを露呈しました。

賃金格差の開示が企業に義務化されて1年となり、日経新聞が政府のデータベースに公表された約7100社の開示を分析したところ、男女の賃金格差が全業種平均で3割だったことが分かりました。

安全要請

今後の感染症対応、国際線の代替運用など
前進面の一方縦割り行政の弊害も

航空安全会議（JFA）は3月の臨時総会で承認を得た総合安全要請

東京航空局、厚生労働省、航空局、福岡国際空港株式会社、北海道エアポート株式会社などを対象に要請を行いました。

新型コロナ感染症の影響で、2020年春以降はオンラインでの要請が続いていましたが、今回は対面での要請を再開することができました。

この問題は国際的な信用を失う可能性があることを航空局に伝え改善を求めました。航空局は今後は実態を調査し、必要に応じて整備を検討するとの、昨年より一歩前向きな回答がありました。



成田空港の安全要請について報告する成田支部役員。7月6日、成田安全集會にて

新型コロナウイルス感染症の影響で、2020年春以降はオンラインでの要請が続いていましたが、今回は対面での要請を再開することができました。

この問題は国際的な信用を失う可能性があることを航空局に伝え改善を求めました。航空局は今後は実態を調査し、必要に応じて整備を検討するとの、昨年より一歩前向きな回答がありました。

この問題は国際的な信用を失う可能性があることを航空局に伝え改善を求めました。航空局は今後は実態を調査し、必要に応じて整備を検討するとの、昨年より一歩前向きな回答がありました。

労働者の魅力失う航空

旅行シーズンのサービス低下懸念

国際運輸労働（ITF）は7月13日、記者会見を開き、航空産業を労働者にとって魅力的ではない職場にしてしまっている制度的問題に政府と航空業界が対応できずにいるため、これから来る旅行のピークシーズン時に、サプライチェーンが混乱し、フライトの遅延や空港の混雑、サービスの低下を招く可能性が高いとの見解を明らかにしました。

ITFのステイブ・コットン書記長は、記者発表した当日にイギリスが1700便の欠航を発表したことを受

「航空管制官、パイロット、整備技師、客室乗務員、地上スタッフなど、航空業界全体の採用レベルは、需要に追いつけていない」として乗客は、

予想される旅行の中断は、このような例外的な状況下で最善を尽くしている、最前線で働く労働者の責任ではないことを理解すべきだ

「ディーセントな（人間らしい）仕事、適切な労働時間、公正な賃金の欠如が問題の核心であるにもかかわらず、浅はかなインセンティブを利用して従業員を引き抜きが行われていると聞いている。骨折している骨に絆創膏で応急処置をするの

「世界の一部では一定の進展が見られるものの、航空産業の持続可能性は依然として危機的状況にあります。」

「ITFは、政府や使用者が労働組合と協力し、増える外部委託、臨時契約、望ましくないシフトパターン、低賃金、限られた福利厚生などの問題に積極的に取り組むよう求める」と強調しました。

ITFニュース

「世界の一部では一定の進展が見られるものの、航空産業の持続可能性は依然として危機的状況にあります。」

「ITFは、政府や使用者が労働組合と協力し、増える外部委託、臨時契約、望ましくないシフトパターン、低賃金、限られた福利厚生などの問題に積極的に取り組むよう求める」と強調しました。

「ITFは、政府や使用者が労働組合と協力し、増える外部委託、臨時契約、望ましくないシフトパターン、低賃金、限られた福利厚生などの問題に積極的に取り組むよう求める」と強調しました。

こんな部署、こんな会社があればいいんですが…
はい、総務部クリニック課です

藤山素心 著



人と競わず、争わず、かわらぬ、絶対に職場で目立たず静かに過ごしたい総務部員の妻（かなみ）さん

「異動した総務部クリニック課ではどんなドラマが待っているのでしょうか。この本を読み終えて、「こう

「世界の一部では一定の進展が見られるものの、航空産業の持続可能性は依然として危機的状況にあります。」

「ITFは、政府や使用者が労働組合と協力し、増える外部委託、臨時契約、望ましくないシフトパターン、低賃金、限られた福利厚生などの問題に積極的に取り組むよう求める」と強調しました。

「ITFは、政府や使用者が労働組合と協力し、増える外部委託、臨時契約、望ましくないシフトパターン、低賃金、限られた福利厚生などの問題に積極的に取り組むよう求める」と強調しました。

「ITFは、政府や使用者が労働組合と協力し、増える外部委託、臨時契約、望ましくないシフトパターン、低賃金、限られた福利厚生などの問題に積極的に取り組むよう求める」と強調しました。

けいびき

暑中お見舞い申し上げます。

毎年夏には近場の花火大会に出かけていたが、コロナ禍の3年間は無沙汰でした。今年各地で花火大会が再開されるので楽しみです。

花火大会で思い出すのは、亡くなった義母の言葉です。毎年8月最後の日曜日に開催される花火大会に何度か一緒に見たことがありました。

ある時、義母からこんなことを言われました。「綺麗な花火ね。ドーン、ドーンと鳴る音を聞ながら走り歩いた先輩の悲しい話を聞きました。波に乗りたいたい、波を越えてその先を目指したい。しかし、多くの人が波に飲み込まれてしまっている。もう立ち上がれない。こんな会社も多いですね。」

労働組合がめざすのは、健康で元気で働き続けられる職場だと思いますが、最近政府は会社をどんどん転売して高賃金をめざそうという方針をだしたそうです。世間の実態がわかってきているのでしょうか。ビッグモーターのような会社で働けというのでしょうか。

く、戦争の爆弾を思い出すよ。義母は子供のころに戦争を経験しており、家の近くには軍隊の施設があったことから爆弾を身近で体験していたようです。

その影響があるとは思えませんが、娘の子供を花火見学に連れて行ったさい、会場に近すぎたのか音の大きさに恐怖を感じたのか、泣き出してしまいました。いやな体験をさせてしまったと後悔しています。

いつかまた一緒に行く日がくるといいのですが。猛暑が続いています。体調を崩さぬようご自愛ください。