

労働条件は安全を支える基盤。賃金引上げ、労働時間の短縮、勤務改善で安全な職場を！

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/>

一時金引き上げ、人員増、勤務改善



国際線が増加する成田空港

物価高対策賃上げ一番 職場改善に向け交渉本格化

物価高対策や暮らし改善には賃金引き上げが最も重要です。年末一時金の引き上げや人員増、勤務条件の改善などを求める2025年末闘争の労使交渉が本格化しています。航空連は11月4日を回答指定日とし、21日を「航空の山場」と位置付け、年末闘争を取り組めます。

10月15日に発表された訪日外国人旅行者数によると、9月の訪日外客数は326万6800人で、9月として過去最高を更新するとともに、同月として初めて300万人を突破しました。また、1月から9月までの累計では3165万5000人となり、過去最速で3000万人を突破しました。この状態で推移すれば2025年の訪日外客

数は4000万人を超えることが見込まれます。こうした好調な旅客需要を背景に、国内航空各社の状況では、全日空と日本航空の中間決算が10月末から11月初めに発表予定です。両社ともに好調な旅客需要に支えられ、第1四半期決算に続き中間決算も好業績が予想されています。

こうしたなかで始まった2025年末闘争で

2025
年末闘争

は、各労組は、一時金の引き上げや諸手当の増額、人員増や勤務改善などの職場要求の前進を目指します。全日空では、定年延長（2027年4月導入予定）が提案されており、年末交渉では経営監視などの交渉課題と合わせ重要なテーマになります。

日航労連（JU-JF、U、CCU、JLU）は、統一要求として年末一時金3カ月以上（各労組の要求は表参照）、グロブ社員全員の賃金水準や

ANAは、国際線の運航便数を前年同期比106%に増。成田・羽田・

諸手当の引き上げを求めています。

諸要求では、安全要求や労働時間の短縮、勤務改善、福利厚生面の改善、シニア処遇の改善、客乗職が長く働ける制度改善、アルコール問題への対応など各職種に合わせた個別要求の前進と課題解決に取り組めます。

グランドハンドリング

労働組合連合会（GHU）JCS労組、JCSO労組、JGSQ労組）は、年末一時金3・2カ月＋10万円、賃金水準の引き上げ、諸手当の引き上げや年末年始手当1万円（現5000円）、シニアの処遇改善、安全問題

■主な記事から■

- ▶ANA、定年を65歳へ延長提案。どうなるグループ各社、注目される労使協議……………**2面**
- ▶国交省、客室乗務員の疲労管理基準づくりに向け、有識者検討会を設置……………**2面**
- ▶JCU、CAの要求前進めざし奮闘。スカイマークでの取り組みを紹介……………**3面**
- ▶グラハン業界で採用広がる特定技能外国人。資格取得や教育、今後の雇用問題……………**3面**
- ▶安全会議だより：羽田空港の到着旅客の動線問題。解決求め長年要請を継続……………**4面**

労働相談は航空連に
03-3742-3251
[e-mail/honbu@kohkuren.org](mailto:honbu@kohkuren.org)

増える不安全 対策急務

や人員・器材増などの職場要求の前進を目指します。

NAFCO労組は、年末一時金3・5カ月＋10万円、加えて2026年度のベースアップ3万円を要求します。JAS新労組（会社JASCO）は11月3日に年末一時金要求を決定します。

外航労組の一時金状況は、シンガポール航空（SQ）労組は年間5カ月、ユナイテッド航空（UA）

労組は年間6カ月、ノースウエスト航空（NW、会社デルタ航空）労組は年間5カ月、フェニックス（FX）労組は年末2・4カ月が確定しています。

国際線は、10月26日から冬期運航スケジュール（26年3月28日）が始まりました。外航各社は日本路線の増便を計画しており、国内大手2社も積極的な路線計画を発表しています。

の研修生の受け入れ、外国人労働者など、100名規模の採用を行っている会社もあります。しかし、教育・訓練や資格者養成が追い付かず、負担はベテランや有資格者に重くのしかかっています。

こうした状況による安全への影響も懸念されます。羽田空港の大手グラハン会社では、不具合・安全事例が後を絶たず、搭乗旅客の重複や、出発した航空機が引き返す事態も報告されています。

香港線などを増便します。国内線は、札幌・福岡・沖縄線を増便、年末年始など繁忙期に合わせた期間増便も計画しています。

一方、羽田・小松便やコードシェア便は減便を計画しています。

JALは、国内線では10路線で増便、13路線で減便・運休を発表しています。国際線はメルボルン、上海、ホノルル線を増便し、最新鋭のA350-1000を5路線に

毎日運航します。また、JTA初となる国際線定期便（那覇・台北線）を2月から運航します。

一方、懸念されるのは職場の人員不足です。特にグランドハンドリングの職場では、受託便の増加に人員や資格者の育成が追い付かず、生産体制がひっ迫しています。グラハン連（航空連のグラハン担当部門）によると、大手グラハン会社では、中途採用や専門学校から

秋の観光シーズンはこれから本番です。職場の安全確保には、人員や資格者育成など生産体制の強化が求められます。生産体制が整わない中で受託便を増やせば、過重労働を招き重大なトラブルにつながるリスクを高められます。

この年末闘争では、一時金の引き上げに加え、人員増や勤務条件の改善、安全な職場環境を求める大事な取り組みになります。ともに職場要求の前進を目指し頑張りましょう。

秋の観光シーズンはこれから本番です。職場の安全確保には、人員や資格者育成など生産体制の強化が求められます。生産体制が整わない中で受託便を増やせば、過重労働を招き重大なトラブルにつながるリスクを高められます。

誘導路

自民党の高市 早苗氏が新たな首相に選ばれ、日本初の女性宰相が誕生しました。長年、男性の世襲議員が主流だった政界において、中産階級出身の女性性がトップに立つのは確かに画期的な出来事です。●もっとも、前途は平坦ではありません。公明党が連立を離脱し、代わって日本維新の会と手を組む新体制が発足しましたが、その足並みは流動的です。●朝日新聞に掲載された漂流する日本政治」と題する対談で、長谷部恭男さん、杉田敦さん、加藤陽子さんがそれぞれ高市氏を論じています。なかでも加藤さんの言葉が印象的でした。「ワイク・ライフ・バランスを捨てる」と語った高市氏の発言を「軍隊の中隊長レベルの発想」と評し、「身を捨てる覚悟」を見せることでしか隊の統率を図れないリーダー像に疑問を呈していました。●自民・維新の連立合意文書を見ても、企業献金廃止は先送り、医療費は負担増、経済対策は具体性に乏しいと指摘されています。むしろ際立つのは「タカ派色」。朝日新聞は「歯止めなき保守色」との見出しを掲げています。●それでも市場は敏感に反応し、政権発足を好感し日経平均株価は4万9000円を突破。持てる者はさらに潤い、持たざるものは取り残される。そんな格差の広がりを予感させます。

客室乗務員の疲労 管理基準づくりへ

客室乗務員の疲労リスクを考慮した乗務基準づくりに向け、国土交通省は有識者による検討会を設置しました。10月15日には、第1回「客室乗務員の疲労管理に関する検討会」が開催されました。検討会では、睡眠不足などによる判断力や注意力の低下といった疲労が、乗務に及ぼす影響を

どう防くが中心議題となり、乗務時間の上限や必要な休養・休憩時間など、具体的な「疲労管理基準」づくりに向けた議論が始まりました。

論点整理を進め、12月中には中間とりまとめを公表する予定とされています。また、検討会では運輸安全委員会（NTSB）が、米国の全公共交通における事故・重大イン

シデントのうち約20％は疲労が大きな要因としてあることを紹介し、各国では疲労リスクを軽減するための明確な基準づくりが進められています。ICAO（国際民間航空機関）のガイドラインや、米国・欧州の数値基準も取り上げられ、「疲労の定義」や管理方法についても具体的な説明が

行われました。こうした基準づくりは、客室乗務員の勤務や働き方に直結する重要なテーマです。客乗連（航空連の専門部）客室乗務員担当は、これまでも、国土交通省に対し実態調査の問題点や不足点を指摘し、より良い基準づくりに向けた申し入れをしてきました。



増便が計画されている新千歳空港

国交省、有識者検討会を設置 安全・健康求められる実効ある基準

ANA、定年を65歳へ延長提案



どうなるグループ各社 注目される労使協議

基本給は59歳時の40％、50％と変更はありませんが、住宅手当・家族手当・世帯調整手当が引き続き支給されるため、「平均して59歳時本給の7割程度」（ANA労組ニュース）としています。

国土交通省は今年5月、国内航空ネットワークの維持を目的に「国内航空のあり方に関する有識者会議」を立ち上げました。背景には、コロナ禍を契機とした需要構造の変化や、世界的な物価高やドル高円安の影響による燃料費、整備費等の外貨建てコストの増大があります。こうした中で、「このままでは安定的な事業継続が難しくなる」との危機感があるよう

「国内航空のあり方に関する有識者会議」
国内各社の主張を考察（前編）
ANAとJALの主張

国土交通省は今年5月、国内航空ネットワークの維持を目的に「国内航空のあり方に関する有識者会議」を立ち上げました。背景には、コロナ禍を契機とした需要構造の変化や、世界的な物価高やドル高円安の影響による燃料費、整備費等の外貨建てコストの増大があります。こうした中で、「このままでは安定的な事業継続が難しくなる」との危機感があるよう

「このままでは安定的な事業継続が難しくなる」との危機感があるよう

2026年3月期の両社の業績見通しについて、いずれも好業績を予想しています。ANAの売り上げは過去最高を見通し、減免・補助金の減少などによる費用増加で営業利益は減少するものの、「実質的な利益総出力は着実に成長」と述べています。大手2社と中堅航空会社の置かれた状況に違いがあるのは確かです。

全空は9月30日、定年を現行の60歳から65歳に引き上げることを労働組合に提案しました。

内航で初、2027年4月導入を目指す

手当や一時金支給 年収増へ

希望者を対象に雇用延長制度を導入しており、嘱託社員として勤務が継続されます。

今回の提案では、この嘱託制度を廃止し、定年そのものを65歳に引き上げることで、60歳以降も正社員として勤務ができるようになります。すでに嘱託社員として働く従業員も、正社員に移行します。

賃金水準については、基本給は59歳時の40％、50％と変更はありませんが、住宅手当・家族手当・世帯調整手当が引き続き支給されるため、「平均して59歳時本給の7割程度」（ANA労組ニュース）としています。

一時金や手当は60歳未満と同水準の支給に見直し、現行の嘱託制度と

「このままでは安定的な事業継続が難しくなる」との危機感があるよう

2026年3月期の両社の業績見通しについて、いずれも好業績を予想しています。ANAの売り上げは過去最高を見通し、減免・補助金の減少などによる費用増加で営業利益は減少するものの、「実質的な利益総出力は着実に成長」と述べています。大手2社と中堅航空会社の置かれた状況に違いがあるのは確かです。

は現在、希望者を対象に雇用延長制度を導入しており、嘱託社員として勤務が継続されます。

今回の提案では、この嘱託制度を廃止し、定年そのものを65歳に引き上げることで、60歳以降も正社員として勤務ができるようになります。すでに嘱託社員として働く従業員も、正社員に移行します。

賃金水準については、基本給は59歳時の40％、50％と変更はありませんが、住宅手当・家族手当・世帯調整手当が引き続き支給されるため、「平均して59歳時本給の7割程度」（ANA労組ニュース）としています。

一時金や手当は60歳未満と同水準の支給に見直し、現行の嘱託制度と

「このままでは安定的な事業継続が難しくなる」との危機感があるよう

2026年3月期の両社の業績見通しについて、いずれも好業績を予想しています。ANAの売り上げは過去最高を見通し、減免・補助金の減少などによる費用増加で営業利益は減少するものの、「実質的な利益総出力は着実に成長」と述べています。大手2社と中堅航空会社の置かれた状況に違いがあるのは確かです。

需要構造の変化 円安などコスト増

背景に

次号では、スカイマークやスターフライヤーなど中堅航空会社の訴えと、国内航空支援策をめぐる今後の焦点について紹介します。

や整備費の増加、ビジネス需要の縮小などにより収益環境が厳しく、「ネットワーク維持には巨額の航空機投資が必要」と説明。インバウンド旅客の国内線利用拡大や収支改善を通じて、利用者利便と適正運賃の両立を図る考えを示しました。

ANAは、航空を「国の基盤的インフラ」と位置づけ、コロナ禍や人口減少による需要構造の変化を踏まえ、「国内線事業が転換期を迎えている」と指摘。政府支援がなければ実質赤字である現状を示し、構造改革の必要性を訴えました。

総じて、JALは現実的な経営課題への対応を中心に述べ、ANAは社会的役割と事業構造の転換に重きを置いた主張となっており、両者の立ち位置の違いが浮き彫りになりました。

2026年3月期の両社の業績見通しについて、いずれも好業績を予想しています。ANAの売り上げは過去最高を見通し、減免・補助金の減少などによる費用増加で営業利益は減少するものの、「実質的な利益総出力は着実に成長」と述べています。大手2社と中堅航空会社の置かれた状況に違いがあるのは確かです。

2026年3月期の両社の業績見通しについて、いずれも好業績を予想しています。ANAの売り上げは過去最高を見通し、減免・補助金の減少などによる費用増加で営業利益は減少するものの、「実質的な利益総出力は着実に成長」と述べています。大手2社と中堅航空会社の置かれた状況に違いがあるのは確かです。

2026年3月期の両社の業績見通しについて、いずれも好業績を予想しています。ANAの売り上げは過去最高を見通し、減免・補助金の減少などによる費用増加で営業利益は減少するものの、「実質的な利益総出力は着実に成長」と述べています。大手2社と中堅航空会社の置かれた状況に違いがあるのは確かです。

2026年3月期の両社の業績見通しについて、いずれも好業績を予想しています。ANAの売り上げは過去最高を見通し、減免・補助金の減少などによる費用増加で営業利益は減少するものの、「実質的な利益総出力は着実に成長」と述べています。大手2社と中堅航空会社の置かれた状況に違いがあるのは確かです。

CAの要求前進めざし奮闘するJCU

SKY 個人ロッカーの貸与 出社スタンバイの時間短縮

客室乗務員なら一人で
も加入できる労働組合と
して活動するジャパン・
キャビンクルー・ユニオン
(JCU)。その組織
特性から、同時期に複数
の航空会社と労使交渉を
行うことも珍しくありま
せん。

2025年の賃上げ交
渉では、国内4社と実施
し、賃上げや職場環境の
改善につながる成果をあ
げました。ここでは、そ
の1つであるスカイマー
ク(SKY)での取り組
みを紹介します。

スカイマークの客室乗
務員は、羽田空港と神戸
空港の2つのベースに所
属しています。

今年3月末、神戸ベ
ースに所属する客室乗務員
に対し、制服などを保管
する個人ロッカーを従来
の「個人貸与」から「供
用化」へと変更する業務
連絡が発信されました。
理由として、新人客室乗
務員の増加により、ロッ
カースペースが不足して
いることが挙げられまし
た。

しかし、ロッカー共有
化に対しては、制服の持
ち運び負担や制服の取り
間違いの不安など、職場
からは多くの懸念の声が
寄せられました。

JCUが実施した緊急
アンケートには神戸ベ
ース所属の約7割が回答
し、そのうち95.5%が
「共有化に反対」「個人
貸与に戻してほしい」と
回答しました。

JCUはこの結果を踏
まえ、個人貸与ロッカー
へ戻すことを求めて交渉
を続けてきました。

9月29日の団体交渉で
は、会社側から「現在、
個人貸与でできるよう調
整を行っています」との発
言があり、制服の持ち運
び等で不便を強いられて
いた状況が、大きく改善
される見通しとなりまし
た。

また、出社スタンバイ
時間の短縮についても、
冬ダイヤからの見直しを
示唆する発言がありまし
た。



神戸空港のスカイマーク旅客カウンター

アンケートに寄せられた声を力に

JCUは、現行の出社
スタンバイに伴う7時間
半の拘束時
間を、他社
並みの5時
間に短縮す
るよう求め
ており、見
直しを可能
とする独自
試算を提示
して会社に
改善を求め
ています。

さらに、
新しく会社
から貸与さ
れたロッカ
の乗務員ス
ケジュール
管理アプリ
「C3」を
通じて一方
的に勤務変
更が指示さ
れる問題に
対しては、「勤務変更は
本人の合意の上で行う」
という厚労省の通達を踏
まえ、JCUは「合意を
原則とすべき」と主張し
てきました。

これに対し会社は「勤
務変更は人道的に配慮し
て運用している」との姿
勢を示していましたが、
9月の団交では「繋がり
ない権利」について議論
が交わされました。

「休日などのプライベ
ートタイムは、C3を確
認せず、電話やメールに
も出ない」「勤務開始し
てから見る、という認識
でいいですか」との質問
に対し、会社は「それを
強要することはありませ
ん」「電話やメールを無
視されたことに対し、な
ぜ見なかったのかと問う
ことはしません」と明言
しました。

休日などに会社からの
連絡が続くと、オン・オ
フの切り替えが難しくな
り、十分な休養が妨げら
れます。こうした「繋がり
ない権利」は、他の航
空会社や産業でも見直し
が進んでおり、スカイマ
ークでも一歩前進したこ
とが確認されました。

10月21日の団交では、
年末一時金や評価賃金制
度、多様な働き方などに
関する「2025年末
要求書」を会社に提出し
ました。

JCU・スカイマーク
支部は、退職者が後を絶
たない現状を踏まえ、よ
り働きやすい職場づく
りをめざして、引き続き交
渉を進めていきます。

グラハン業界で進む特定技能外国人採用

6月末で1800人超える

資格取得や教育負担増す現場

日本政府観光局(JN
TO)の発表によると、
9月の訪日外客数は32
6万6800人となり、
前年同月比13.7%増と
なり、9月としては過去
最高を更新し、初めて3
00万人を超えました。

1月から9月までの累
計では316万5500
に達し、過去最速で30
0万人を突破しまし
た。

10月26日から始まった
ウィンタースケジュール
では、ANA・JALと
もに国際線を中心に増便
を計画。国内線では、北
海道のインバウンド需要
を見込み、増便も予定さ
れています。

新千歳空港を運営する
北海道エアポート(HA
P)が発表した冬季タイ
ヤの国際線運航計画によ
ると、冬ダイヤ期初の旅
客便は前年同期比32.1
%増の週214往復、ピ
ーク時には20.5%増の
1週31往復を計画して
います。特に東南アジア
方面の伸びが顕著とのこ
とです。

同335往復を計画して
います。

では、ANA・JALと
もに国際線を中心に増便
を計画。国内線では、北
海道のインバウンド需要
を見込み、増便も予定さ
れています。

こうした国際線の拡大
に伴い、空港の受け入れ
体制強化が喫緊の課題に
なっています。

国交省は、訪日外国人
旅行者の急増により空港
グランドハンドリング
(地上支援)業務で人手
不足が深刻化しているこ
ろを受け、国内人材の確保
と並行して特定技能外国
人労働者の受け入れを進
めています。

在留資格は5年間で、
資格を得るには航空分野
の技能評価試験と日本語
能力試験の合格が必要で
す。今年5月には、在留
資格の制限がなくなる
「特定技能2号」への移
行試験が初めて実施され
ました。

従事業務は主にグラン
ドハンドリング業務や航
空機整備業務。2019
〜2023年までに最大
2200人、2024年
から5年間でさらに44
00人の受け入れが計画
されています。

航空運のまとめでは、
技能試験合格者は520
0名を超えました。報道
によると、6月末時点の
航空分野の在留者(特定
技能1号)は1818人
(前年末より436人増)
に達しました。国別では、

フィリピン46%、ネパ
ール15%、ベトナム14%
の3か国で全体の75%を占
めます。



多岐にわたる資格が必要なグラハン作業

シリーズ 航空と
インバウンド4000万人

在留期間後の雇用
明確な絵姿描けず

現在、グラハン会社は
人材不足対策として特定
技能外国人を採用してい
ますが、5年間の在留期
間終了後の雇用の見通し
が十分に描けていません。
会社が雇用継続を希望
しても、本人が望むか
不透明です。

現場の安定運営と安全
確保には、長期的な雇用
とスキル定着が欠かせ
ません。外国人材の活用
を「安価な労働力」にと
どめず、処遇改善と育成
支援を通じて、誰もが安
心して働ける職場づく
りが求められます。

