

持続可能な航空へ 労働条件は安全を支える基盤



第39期（2024年9月～2025年8月）運動総括(案)

第40期（2025年9月～2026年8月）運動方針(案)

【表紙の写真】

【上段・左】

25年5月1日

中央メーデーでの航空連の隊列

【上段・右】

25年5月3日

憲法集会での憲法労組連

【下段・左】

羽田空港での職場の写真

【下段・右】

御巢鷹山慰霊登山

目次

第39期総括（2024年度）

I 第39期のまとめと教訓

1. この一年を振り返って、どのような情勢だったか（情勢の特徴） 1
2. ベースアップは2年連続1万円越え。しかし、物価上昇には追い付かず。 1
3. 生活を支える一時金の闘い。上乘せ回答を引き出す成果もあった。 1
4. 人材流出防止や人材確保には労働環境の改善が不可欠 2
5. 航空政策や社会的課題への取り組み 2
6. 産別統一闘争を振り返って。情報の集約、共有が課題。 3
7. 組織拡大に向けて、SNSの活用やアンケートをもとに職場の要求に取り組む。 3
8. 航空連傘下の争議すべて解決 3
9. 労働条件は安全を支える基盤 4

II 要求と課題の到達点と今後の課題

1. 賃金、ベースアップ、諸手当について 4
2. 一時金について ～2024年度の年間一時金では、全日空と日航で大きな差がつく結果に～ 6
3. 勤務改善について 6
4. 人員について 6
5. 外国人労働者について 7
6. 労働者・労働組合の権利について 7
7. 諸要求について 7
8. 法廷闘争について 8
9. 航空政策・社会的課題について 11

III 運動はどうだったのか

1. 職場からの運動の強化 12
2. 産別統一闘争 13
3. 学習・宣伝活動 13
4. 組織の拡大強化 14
5. 職種別連絡会の活動 14
6. 専門委員会の活動 17
7. 他団体との協力共同の取り組み 18

第40期をとりまく情勢の特徴

I 一般情勢

1. トランプ政権の高関税政策で世界経済の成長率を引き下げ 20
2. 世界各地での紛争、平和外交が重要 21
3. 温暖化、「地球は救難信号」を発している 21
4. 世界男女格差報告書 日本は118位、G7では最下位 22
5. 日本の情勢
(1) 第27回参院選、与党、衆院に続き参院でも少数与党に 22
(2) 国際収支大幅な黒字に、4月の貿易収支は3ヵ月ぶりの赤字に 22
(3) GDP米国の関税政策などが懸念 23
(4) 消費者物価指数の上昇加速 23
(5) 物価高騰で国民生活はさらに厳しく 23
(6) 実質賃金3年低下、25年6月もマイナスに 24

(7) 6月より熱中症対策が強化される	24
(8) 生活・将来不安や命と健康が守れる社会保障の充実を	24
(9) 大企業内部留保拡大の一方で企業倒産増加	25
(10) 少子化が進む中での外国人雇用が増加	25
(11) 大幅な賃上げと時短で安心して働く職場と生活改善を	26

II 世界の航空情勢

1. 2025年は旅客数・売上ともに過去最高を予測	26
2. 順調に拡大する航空貨物	27
3. 米国	27
4. 欧州・中東	28
5. アジア・オセアニア	29

III 日本の航空情勢

1. 「交通政策白書」にみる現状と課題	30
2. 航空輸送をめぐる動向	30
3. 積極的な事業計画を進める航空各社	31
4. 生産体制の拡充と安全な職場環境の確立	32
5. 航空行政をめぐる動向	34

第40期方針（2025年度）

I 課題と取り組み	35
-----------	----

1. 賃金と諸制度の改善に取り組みます。
2. 安心して健康に働ける勤務改善に取り組みます。
3. 解雇をゆるさない・雇用の安定を目指し、働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。
4. 働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。
5. 国民・利用者及びそこで働く者達の立場に立った航空政策を進めます。
6. 国民生活の安全・安心を目指し、社会的課題などに取り組みます。

II 運動の進め方	36
-----------	----

1. 幅広い職場からの運動を基礎に、要求実現に向け創意工夫した取り組みを行い運動の強化を図ります。
2. 年末闘争・春闘・夏闘など、より産別の力が発揮できる運動を進めていきます。
3. 学習・宣伝活動に積極的に取り組みます。
4. 産別運動の前進を目指します。
5. 社会的アピールや、法律・行政機関を活用し、幅広い取り組みを行っていきます。
6. 国際活動に積極的に取り組み、要求と課題の実現を目指します。
7. 他団体との協力協同を進めます。
8. 組織の拡大強化を目指します。

航空連規約	39
-------	----

第 39 期（2024 年度）総括（案）

I 第 39 期のまとめと教訓

1. この一年を振り返って、どのような情勢だったか（情勢の特徴）

ロシアのウクライナ侵略やイスラエルによるガザ地区侵攻の長期化、インド・パキスタン、イスラエル・イランなど、不安定な世界情勢が続いています。加えて、米中関係の緊張、世界的なインフレ、気候変動による影響などの問題は、世界経済や社会に大きな影響を与えています。日本経済は円安状態が続き、実質 GDP 成長率は低迷し、食料品を中心に大幅な物価上昇が続く中、実質的な消費水準は低下となりました。実質賃金も、3 年連続でマイナスとなり、物価上昇に賃金上昇が追いついていない状況が続いています。

この円安や物価高による原材料費やエネルギー価格の高騰、人手不足を背景に倒産件数は増加していました。一方、訪日外国人旅行者の増加は継続し、この旺盛なインバンド需要の影響で航空各社の決算は好調となり、日航・全日空両社とも国際線が過去最高の売り上げを記録し、国内線も堅調に推移しました。中堅・LCC を含め、各航空会社とも業績は好調で、コロナ禍からの完全回復と言えるくらいまでの決算の回復が鮮明となりました。

政府は賃上げの重要性を繰り返し強調し、企業に対し積極的な賃上げを促す発言が目立ち、賃上げへの期待は大きかったと言えます。また、日本社会の人手不足は深刻な状況で、現状でも多くの業種で人手不足となっています。加えて、出生率の低下は、将来の労働力不足をより深刻化することは明らかで、解決にも時間がかかります。社会全体では、初任給の増額やシニアへの待遇改善が行われることが多くみられています。一方、中堅層への処遇改善が後回しにされ、職場の不満が高まり、モチベーションや定着が課題となっています。航空業界も同様に人手不足は解消していません。とりわけグランドハンドリングでは退職者が後を絶たず、採用しても人手は不足しています。航空業界の厳しい現場を経験した有能な人材が、待遇の良い職場へと流出する事が続いており、早期に抜本的な処遇改善が求められています。国交省の「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」は、25 年 3 月 24 日に中間報告を発表し、委託契約の見直しなどで初任給も含めて賃金は上昇、人材の確保に繋がったとしていますが、「採用後 3 年未満の人員が約 4 割となっており、育成と定着が課題となっている」とも指摘しています。さらに、航空整備士や操縦士の人材確保も課題となる中、国交省は「操縦士・航空整備士の女性活躍推進 WG」で改善策を発表し、女性パイロットの増員への施策や、航空整備士の国家資格の制度緩和などが進められています。航空会社が好業績をあげる中でも多くの職場で人材不足は解消されず、過重労働や安全への影響が懸念されています。

2. ベースアップは 2 年連続 1 万円越え。しかし、物価上昇には追い付かず。

25 春闘では、人員不足を補うための賃金や勤務の改定が期待され、個人消費の回復には持続的な賃上げの実現が求められる中での闘いとなりました。日航・全日空とも 2 年連続で 1 万円を超える賃上げがあり、シニアを含む回答でした。グラハン各社でも有期社員の時給の引き上げ、嘱託・契約社員へも回答が出されました。いずれも人材不足問題が大きく影響したものと見れます。しかし、異常ともいえる物価高騰を鑑みれば、全く不十分と言わざるを得ず、継続した賃上げが求められます。

3. 生活を支える一時金の闘い。上乗せ回答を引き出す成果もあった。

コロナ過からの回復とともに、一時金の回答も復活し、増額を要求して各労組ともに取り組みました。24 春闘の回答では、2024 年度の一時金について、全日空は夏 2 ヶ月＋年末 2 ヶ月の回答を示していました。日航は春闘の山場後に、2019 年度と比較して、同じ業績を上げて低額となる業績連動を提案し、JGS 各労組では、24 夏闘後の事務折衝で、「個社チャレンジ目標を達成した場合に 0.1 ヶ月の臨時手当を支払う」という日航グループが横並びではなく、本体を上回る回答を引き出していました。

24 年末闘争では、日航とグループでは、春闘で示された 2.5 ヶ月。全日空でも春闘で提示された 2 ヶ月の回答のままでした。NAA ファシリティーズ労組や JAS 新労組では昨年を上回る回答を引き出しています。

25 春闘において、25 年度一時金は、日航とグループで年間 4.0 ヶ月と目標達成で 2.0 ヶ月、全日空で年間 4.0 ヶ月との回答が提示されています。

外航では、2024 年の決算が好業績であったことから、デルタ航空やユナイテッド航空、キャセイ航空、ブリティッシュ・エアウェイズなどで、一時金とは別にプロフィットシェア（利益還元）が支給されています。

24 年度決算が確定し、日航各労組では日航グループで 24 年期末一時金として 1.0 ヶ月＋特別金 5 万円との回答を引き出しました。業績連動の 1 ヶ月から 5 万円プラスの回答を引き出したのは、各労組の交渉での追求の結果であり、この上乗せ回答を引き出したことは、会社提示を突破する取り組みが実を結んだと言えます。25 夏闘では、25 夏期一時金は 3 月 11 日の回答である「連結 EBIT 2,000 億円に達した場合、年間係数で 6 ヶ月」から前進せず、2.0 ヶ月の回答のままでした。全日空も夏期一時金は 2.0 ヶ月です。業績連動型の一時金により、期末一時金と夏期一時金がほぼ同時期になっており、闘争がむつかしくなっていることが挙げられますが、労組の頑張りで、期末一時金が上乗せされ、結果に結びつけています。

JAS 新労組では 25 夏季一時金を 2.2 ヶ月の回答を引きだしています。外航では、ブリティッシュ・エアウェイズ労組で地上職年間 6 ヶ月・客乗職は 3 ヶ月（2 ヶ月から 1 ヶ月上乗せ回答を引き出した）とベア 3%の回答を引き出し、エミレーツ航空労組でも年間一時金に加えて、プロフィットシェアがあり、タイ国際航空では夏期一時金 3 ヶ月の回答を引き出しました。このように、外航でも業績連動の在り方や、生活一時金にプラスの回答を引き出す各労組の会社への追及も行われ、結果を出しています。

一時金は生活給の一部で、日々の生活の中での一時金の役割は大きい影響を与えます。会社の業績のみで一時金が大きく変化することの問題に加え、人員不足の中で利益を上げてきた労働への対価として会社が応えることも不可欠です。また、日本の大企業の中に、一時金の給与化を行うところも出ており、今後の課題となります。

4. 人材流出防止や人材確保には労働環境の改善が不可欠

航空産業からの人材流失は続いており、事業を運営するうえで各職場とも人材確保が課題となっています。魅力ある職場とするためにも労働環境の改善は不可欠です。とりわけ、グラハン、整備、乗員では、諸要求に対する回答が出ました。日航では、春闘において整備の手当に対する増額回答を引き出し、乗員も賃金面での労働条件の改善の職場の声をもとに、春闘から争議権を背景に交渉し、週一回のペースで「勉強会」を開催し、夏闘においても賃上げと継続的な「勉強会」の回答を引き出しました。一方、客室乗務員に対する労働環境の改善回答は出ましたが、一方、賃金面での抜本的な回答が見送られており、経営の客室乗務員に対する姿勢が鮮明になりました。グランドハンドリングでは、外国人労働者を受け入れ人材不足の解消へと会社は動いていますが、定着率が課題となっています。全体的な処遇改善は引き続き課題となっており、高い技能を備えた外国人の人材確保のために各経営は知恵を出す必要があります。人員不足という危機に直面する前に労働環境を抜本的に改善しなければ、事業継続の足かせになることは明らかで、さらに労働力不足が深刻化する将来への対応が遅れることなく早期に実施する事が経営に求められていると言えます。

5. 航空政策や社会的課題への取り組み

昨年は客室乗務員の航空機非常口への配置と保安要員としてのライセンスを求める請願の署名活動を行いました。日航では B787 客室乗務員の編成が 7 名から 8 名になりました。今期において請願署名 2 万筆を航空局へ提出し、客室乗務員への FRM 導入についての航空局訪問や面談を行いました。グラハン連でも「適正取引のガイドライン策定にあたっての提言 ～持続可能なグランドハンドリングに向けて～」の提言を航空局に対し行いました。航空連として航空局に対する取り組みは重要と考えており、継続することが求められます。

ITF 世界大会がモロッコで開催され、航空連から 3 名が参加し、世界の労働環境の実態を直接聞くことが出来ました。加えて、ITF 国際キャビンクルーデーにはビデオメッセージを発信し、ポスター掲示も行い、キャビンクルーの地位向上に向け活動しました。国際的な活動を通じ、情報の共有化が出来たことは有意義です。

労働法制をめぐり、厚生労働省が労働基準法の見直しの動きが継続しており、「労働政策審議会労働条件分科会」「労働基準法における「労働者」に関する研究会」などの研究会が開催されています。雇用共同アクションに航空連も参加し、労働法制の改善を目指して取り組みを進めてきており、学習会の開催も行っています。労働者を守る法律にするべく、改悪を許さない取り組みが求められます。

6. 産別統一闘争を振り返って。情報の集約、共有が課題。

各闘争時において、統一した回答指定日と山場を設定し、産別に結集した運動を進めました。交渉の成り行きや会社対応、連合系労組の回答指定日などから、回答日や山場がずれることもありましたが、労組の事情や力が発揮できる日程を優先し、日程を変更するなど柔軟な対応がとられました。代表者会議に関して、これまでは各闘争の回答指定日後に開催していましたが、回答が回答指定日より後にずらされることから、代表者会議の開催時に回答がそろわず情報集約が出来ない事を考慮し、回答情報の共有を電子メールで行うこととし、各闘争での代表者会議の開催を見送りました。電子メールで「年末情報」「春闘情報」「夏闘情報」を航空連から傘下の労組へタイムリーに発信し、情報共有に役立てるよう努めました。一方、各労組から航空連への情報に遅れが生じたこともあり、適切な時期の代表者会議の開催も考慮する必要があり、今後の課題となっています。

また、利用者へのアピール行動として取り組んでいる「乗客ビラ」については、羽田ではより効果的なスタンディングでのアピール行動を継続し、今期でも横断幕を掲げアピール強化を図りました。また、大阪地連では、毎闘争時に関空で従業員向けビラ、伊丹空港で乗客向けビラに取り組みました。こうした利用者へのアピール行動は、利用者への理解を深める意味でも重要な取り組みでもあり、各労組の継続的な参加・支援が必要です。

7. 組織拡大に向けて、SNS の活用やアンケートをもとに職場の要求に取り組む。

CCU や JCU で組織拡大の取り組みが行われ、新規加入を迎えています。CCU では公式 LINE をツールに情報発信をタイムリーに届け、読みやすい発行物に努めました。客室乗務員なら一人でも加入できる JCU において、中堅航空では、多岐にわたる問題が職場にあり、解決に向けて取り組むなかで組織が大きく拡大しています。スカイマークでは掲示板の回答も引き出すことが出来ました。加えて、LCC の客室乗務員からの相談を契機にした新規加入も増加しています。そして職場改善の団体交渉に繋げ、回答も引きだし成果を上げています。日航乗組では動画を配信し、情報伝達のスピーディー化とわかりやすさを図り、団結を強めました。客乗連では、全国会議を沖縄で実施し、多くの参加者から賃金制度や各職場の問題点を共有でき、今後につなげる活動ができました。また、パワハラや賃金未払いなど、航空連本部には多くの労働相談が寄せられました。一方で全体的な組織拡大は低迷しており、今後も各労組と連携し組織拡大につなげていくことが求められます。

今期も、コロナ禍で対面での活動を中断していたオルグ活動を精力的に行ったのも特徴の一つです。JTA 乗組や JAC 客乗組合、奄美航空労組、JGS 九州労組、JAL スカイ金沢労組、HAC 乗組など首都圏以外に本部がある労組に対しオルグ活動を行いました。こうした活動を通し、各労組が抱えている課題や航空連への要望等を伺い、日々の活動に役立てることができました。航空連は、乗組や客乗組合、グランドハンドリング、外航、産業航空の仲間が集まる特色ある産別組織です。こうした特色を活かし働く者の期待に応えるためにも、組織の拡大強化が求められます。

8. 航空連傘下の争議すべて解決

今期の航空連傘下における争議はすべて解決しました。JCU の KLM オランダ航空の契約制客室乗務員雇止め撤回裁判は、第 3 陣に続き、第 1・2・4 陣も和解が成立、全日空の不当労働行為事件も和解、ガルーダインドネシア航空の客室乗務員雇止め問題も和解となりました。

経営との交渉で解決できない問題を、やむを得ず法廷闘争へ場を移し、争議となることで、時間と労力が必要となります。加えて勝利判決に向けて大量傍聴などの活動は不可欠です。今期の航空連傘下の争議がすべて解決できたのは、大きな成果です。

また、航空安全会議に加盟する JCA が闘っていた懲戒処分撤回裁判では、東京地裁で処分無効の勝利判決を勝ち取りました。一方、未払い賃金請求裁判、休憩問題裁判、不当労働行為裁判の 3 件は継続して闘っています。特に、休憩問題裁判は、東京地裁では勝利判決が出されましたが、東京高裁へ会社が控訴し係争中です。この裁判は日本の客室乗務員全体に影響がある裁判であり、注目が集まっています。

9. 労働条件は安全を支える基盤

航空局によると、24 年度上半期に発生した空港制限区域内での事故件数は、137 件と前年同期（114 件）と比較して増加しています。航空機の離発着回数の増加が要因の一つですが、羽田空港における取り組みとして、事業者等との連携、車両運転技術向上のための訓練場の提供や、より効果的な事故防止キャンペーンについて、他空港へ水平展開することが航空局の「空港制限区域内事故防止対策検討会」で確認されました。着目すべき点は、推定原因別の分類では、ほとんどは、前方不注意ならびに慣れによる不注意などの人為的ミスに起因しているとされており、なぜ人為的ミスが発生するのかの背景については言及されていません。一般的には、人間の注意力、記憶力、判断力などの限界、疲労、ストレス、不適切な作業環境、複雑な手順、情報共有不足など、様々な要因が複合的に絡み合って人為的ミスは発生します。対策としては、作業環境の改善、心身状態の管理・ケア等が挙げられますが、特に疲労ストレスの軽減は、人為的ミスを減らすことにつながります。人員不足、資格者不足が招くこれらの要因を減らすことが、経営に求められており、現在の生産体制は十分とは言えません。労働組合としては、労働条件は安全運航を支える基盤であることを再認識し、不安全要素を取り除く取り組みも強化することが引き続き課題となっています。

II 要求と課題の到達点と今後の課題

1. 賃金、ベースアップ、諸手当について

昨年同様、財界を上げて賃上げムードの追い風の中、25 春闘を迎えました。日航グループでは、年始の賃上げに関する社長発言が報道され、最低でも昨年以上（ベースアップ 12,000 円）と期待が高まっていました。しかし、3 月 11 日に示された回答はベースアップ 10,000 円で、その後上積みもなく強い不満となりました。また、全日空とグループでは 3 月 14 日にベースアップ 12,000 円の回答が示されました。両社ともシニアを含む回答でした。日航・全日空共に 2 年連続 10,000 円を超える賃上げ回答を引き出しましたが、今回も 3 月 3 日の回答指定日に有額回答を示さない課題と共に、物価上昇には追いつかない回答に課題を残しました。また、JGS では、有期社員の時給を一律 1,600 円（羽田・成田空港）に引き上げる回答が示されました。

今期の特筆すべき点として、日航乗組と日航グループの乗組の団体である JGPA の賃上げを求める闘いがあります。日航乗組は「25 年度期首において現行の賃金水準に対し 20%引き上げること。27 年度期首までに現行の賃金水準に対し 30%以上引き上げること」の要求で交渉を開始しました。日航乗組では、将来の人材不足・人材流出を防ぐために賃金改善は不可欠として、争議権を背景に「5~11%の水準アップと毎年度の賃金改善を目指すことでの合意」という大きな改善回答を引き出しました。粘り強い交渉、LINE や動画を駆使した職場への丁寧な説明、独自のビラまき等による争議権の投票率アップの取り組み、また、他職場への説明動画、そして「機長（管理職）を争議の対象とする」等、今後の労働組合の闘い方に新しい風を吹かせました。JGPA では「人材確保の為、運航乗務員、客室乗務員共に基本給、職種手当、資格手当等をそれぞれ最低 15%以上増額した賃金体系を可能な限り早期に示し、令和 7 年 4 月に導入すること」を要求し、日航乗組と同水準の賃上げ回答を引き出しました。

諸手当関係では、日航で整備確認主任者手当増額（5,000 円増）、外国社整備に伴う AFRS 手当の増額、国内支店整備手当（3 万円）の新設の回答が示されました。JALEC では、会社が人事賃金制度の改訂を行い、月例賃金で平均 10%の増額となりました。JTA では、運航乗務員を対象に、職種手当・運航付加手当・教官手当の見直し、家族等の事情で県外に居住する運航乗務員の通勤費等補助の規定が新設されました。

NAA ファシリティーズ労組（NAFCO 労組）と JAS 新労組は回答指定日までに賃上げ回答を引き出しました。特に、NAFCO 労組は「2026 年度の人員募集の関係」と人材確保を意識した経営が、例年より早めの 2 月 25 日にベア 18,000 円（嘱託・契約社員 9,000 円）の回答を示しました。粘り強く人材確保を訴え労働条件改善を求め闘った NAFCO 労組の成果です。その後、講習及び研修時の宿泊費を 8,200 円から 12,000 円へ増額する等の回答を引き出し、6 月に NAFCO 労組は 25 春闘を収拾しました。JAS 新では昇給 10 ピッチの他に能力給（4 ピッチ～マイナス 4 ピッチ）や補正給（57 歳未満 10 ピッチ、57 歳以上 60 歳未満 5 ピッチ）の回答が示されましたが、昨年を下回る 10,000 円の回答となりました。会社はその理由として、使用機材の増配備に伴う費用増をあげています。

外航では、ユナイテッド航空労使が 3 年協約の 3 年目となる 25 年度の賃上げは 12,000 円+3,800 円（物価

上昇分)としています。ブリティッシュ・エアウェイズ労組では、ベースアップ 3%の回答を引き出しました。また、ノースウエスト航空労組は、2025 年から 27 年までの 3 年協約を締結しました。各年の定昇は 1 ステップアップ、ベアは 2025 年度=3%、2026 年度=2%、2027 年度=2%。キャセイ航空労組では、2.8%の回答を引き出しています。

産業航空の中日本航空ヘリコプター整備労組（中ヘリ整労組）では、定昇 1.9%+1 万円の回答を引き出しています。

● 課題を残した職種間の待遇改善格差是正

25 春闘では、物価高を上回る賃上げには不足を残しましたが、3 年連続の賃上げを引き出しました。しかし、日航の回答に見られるように、諸手当の回答は特定の職種にとどまり、客室乗務員の賃金体系の見直しはされず、職種間の格差が鮮明となる結果となりました。これらの回答は、経営の資格職の人材確保を意識した背景は明らかです。

特定業種に偏った手当の引き上げは、「2030 年問題」と言われる航空整備士・操縦士不足に対応した施策の一環とみることができます。しかし、ジェンダー平等の観点からは大きな課題を残しています。

各労組の賃上げ・一時金回答一覧

	25年度賃上げ	24 年末一時金	24 年度期末一時金	25 夏期一時金
JFU	ベア 1 万円、運乗関連手当増額	2.5 ヶ月	1 ヶ月+5 万円	2 ヶ月
JTOPS	ベア 1 万円、運乗関連手当増額	2.5 ヶ月	1 ヶ月+5 万円	2 ヶ月
ACA	ベア 1 万2000円	2 ヶ月	3 ヶ月+0.2 ヶ月	2 ヶ月
APU	ベア 1 万2000円	2 ヶ月	3 ヶ月+0.2 ヶ月	2 ヶ月
AWPU	ベア1万2000円	2 ヶ月	3 ヶ月	2 ヶ月
CCU	ベア 1 万円	2.5 ヶ月	1 ヶ月+5 万円	2 ヶ月
JLU	ベア 1 万円、整備資格者手当増額	2.5 ヶ月	1 ヶ月+5 万円	2 ヶ月
GHU	ベア 1 万円、時給増	2.5 ヶ月	1 ヶ月+5 万円+0.1 ヶ月	2 ヶ月
JAS新	20ピッチ増(1万円)	2.2 ヶ月、期末 15 万円		2.2 ヶ月
NAFCO	1 万8000円(契約9000円)	2.75 ヶ月+8.2 万円		2.7 ヶ月+41600 円+25 万円
TFK		1.25 ヶ月+3 万円		
中ヘリ	1.9%+1 万円			年間 5.35 ヶ月
NW労組	定昇 1 ステップ、ベア 3%	3 年協約:2025 年ベア3%、2026年2%、2027年2% 一時金=各年 5 ヶ月		
FX労組	4.1%	2.4 ヶ月		
EK労組	ベア 3.6%	年間一時金 2025 年 2 ヶ月、2026 年 2.5 ヶ月、2027年2.5 ヶ月 2025 年プロフィットシェア 22 週間分		
CX労組	2.8%(年俸制)	2025 年プロフィットシェア 6.2 週間分		
UA 労組	1 万2000円+3800円	3 ヶ月		3 ヶ月
BA 労組	ベア 3%			地上職 年間 6 ヶ月 客乗職 年間 3 ヶ月
SQ 労組		2.5 ヶ月		年間 5 ヶ月
MH 労組	60 歳以降の賃金、残業代支払い			
TG 労組				3 ヶ月
GHU=JGS労組、JGS大阪労組、JGS九州労組				

2. 一時金について ～2024 年度の年間一時金では、全日空と日航で大きな差がつく結果に～

日航とグループの 24 年末一時金の回答は、回答指定日の 11 月 1 日に春闘で示された回答 2.5 ヶ月（23 年末 3.0 ヶ月）が示されました。全日空は春闘で 2 ヶ月の回答が示されています。日航やグループでは、シニア労働者（60 歳以降の継続雇用）に対して、初めて 60 歳未満の社員と同係数の一時金支払いとなったのは労働組合などの要求もあり大きな成果と言えます。NAA ファシリティーズ労組では昨年より 1 万円増の 2.75 ヶ月+8.2 万円の回答、スカイネットワーク TFK 分会では、年末一時金について 1.25 ヶ月+3 万円（23 年末は 1.0 ヶ月のみ）の回答を引き出しました。JAS 新労組は昨年を 0.4 ヶ月上回る 2.2 ヶ月の回答が示されました。

全日空では、業績連動に基づく 2024 年度期末一時金について、利益目標達成時 2 ヶ月（24 年度連結営業利益/1,700 億円）としていましたが、利益目標の上方修正（24 年度連結営業利益/1,800 億円）に伴い目標達成時に 3 ヶ月支給に変更しました。

個社裁量（安全など目標達成時）0.2 ヶ月を加え 3.2 ヶ月、これにより 24 年度の年間一時金を 7.2 ヶ月としたことは、大きく報道されました。全日空グループ各社でも同様の対応が示され、グループ内のグラハン各社では年間一時金は 7.4 ヶ月となりました。一方、日航では 2024 年度期末一時金について確定数値は示されていませんでしたが、5 月 2 日にグループ含め、期末一時金 1.0 ヶ月+特別金 5 万円（全社員対象）を示しました。

25 年度一時金は、日航とグループで年間 4.0 ヶ月と目標達成で 2.0 ヶ月が春の段階、全日空で年間 4.0 ヶ月が春の段階、目標達成で 2.0 ヶ月（グループ 2.2 ヶ月）が夏の段階で提示されています。各労組は上積み求め交渉しましたが、提示以上の回答を引き出すには至りませんでした。JAS 新労組では夏期一時金 2.2 ヶ月の回答を引きだしています。中へり整労組では年間一時金 5.35 ヶ月が示されました。

外航では、ブリティッシュ・エアウェイズ労組（BA）が一時金地地上職 6 ヶ月と客乗職 2 ヶ月（当初は予算を確保していないとしていた）の差別回答を示されましたが、その後、航空連と共に本社と粘り強く交渉し、客乗職への一時金を最終的に 3 ヶ月まで引き出しました。エミレーツ航空労組（EK）では、プロフィットシェアを支払っているので一時金ゼロとの対応でしたが、粘り強い交渉を続けて一時金の回答を引き出しました。これは、一時金の回答を求める嘆願書を EK 労組が職場で集め、航空連からも日本支社長と本社人事部に対して抗議・要請書を送付した成果です。

また、プロフィットシェアがキャセイ航空、デルタ航空、ユナイテッド航空、ブリティッシュ・エアウェイズで支払われました。

3. 勤務改善について

今期は、学習会・空港スタンディング・客乗の署名活動・提言など多角的な取り組みを実施しました。特に「客乗の署名活動」は、航空外の関係機関への働きかけにより、B787 の編成増という成果につながりました。

CCU ではバンクーバー線の 2024 年冬ダイヤで、CREW BUNK 装着機材を導入し運航しています。

GHU（グランドハンドリング関連）では、JGS 労組・JGS 大阪労組でシニア層の部分就労制度を見直し、休日数や労働日数の調整を行いました。また、JGS 大阪では、休憩時間 1 時間の連続取得を実現するための業務フローの見直しを実施しています。ただし、労働時間短縮や休日数の増加、多様な働き方の実現については十分な進展がなく、引き続き改善が求められています。

JGS や JGS 大阪では、シニアの部分就労者に対する休日不足を問題視し、労基署への申告や弁護士相談を経て一定の改善を実現しました。

運航乗務員や客室乗務員には FRM が導入されていますが、今後は整備にも導入される可能性があります。FRM は安全運航に携わる労働者にとって直結した課題となっています。

4. 人員について

各闘争において人員増を訴えましたが、各社ともに大幅な人員増の回答はなく、特にグランドハンドリングでは、経験者・有資格者の退職が相次いでおり、人材の確保が最重要課題です。また、不安全事故は前年に比べ増加しており、人員不足が現場の安全に深刻な影響を与えている状況です。

航空産業からの人材流失は続いており、事業を運営するうえで各職場とも人材確保が課題となっています。JGS だけで見ると、2020～2024 年度まで採用者数 850 名、退職者数 617 名（自己都合退職 451 名、定年退職 166 名）となっています。魅力ある職場とするためにも労働環境の改善は不可欠です。とりわけ、グラハン、整備、乗員では、諸要求に対する回答が出ました。一方、客室乗務員に対する労働環境の改善は緩やかとなりました。人員不足という危機に直面する前に労働環境を改善しなければ、事業継続の足かせになることは明らかで、労働力不足が進む将来への対応が経営に求められていると言えます。

今期では、今後の航空業界を見据えていく中、人員や勤務を今期の重点課題として進めてきましたが、時短などの勤務に大きな前進が見られず、今後の課題となっています。

5. 外国人労働者について

航空業界の大きな課題として深刻な人手不足があります。グラハンでは外国人労働者が増加し、特定技能による外国人労働者の受け入れが進められています。整備でも採用され、今後もさらに拡大していくことが予想されます。業務指示を理解できずに誤解やトラブルが発生し、困ったときに適切なサポートを受けられない可能性もあり、孤立感を強める要因ともなることも考えられます。

また、待遇の不平等も問題です。グラハンでは、採用された会社によって賃金格差が生じており、このような待遇差は、外国人労働者に不満や不信感を与え、日本社会全体における人材の活用を妨げる要因となります。

安心して長く働けるように、グループ内や下請け業者の労働者にも賃上げに取り組む必要があります。国土交通省は空港業務委託料の引き上げに取り組み、一定の成果が報告されています。下請け労働者に賃上げが波及しているかどうかは、今後の検証が必要です。

6. 労働者・労働組合の権利について

日航では、カスタマーハラスメント（カスハラ）対応について、2024 年 6 月に ANA グループと共同で基本方針を对外発表するとともに、8 月には SIM（サービス・イレギュラー・メッセージ＝報告を簡単にする）による報告を本格運用とし、カスハラの傾向や件数を把握し、現場のサポート体制を強化していく。との回答が示されました。

育児・介護休業法の改正点の抜粋

25 年 4 月 1 日～	25 年 10 月 1 日～
「子の看護等休暇」 ・取得対象＝小学校 3 年生終了まで ・取得理由＝感染症に伴う学級閉鎖等 入園（入学）式、卒園式 「残業免除」 25 年 4 月 1 日～ ・取得対象＝小学校就学前	「柔軟な働き方」 ・以下の 5 点から 2 つ以上を講ずる必要 始業時刻等の変更 テレワーク等（10 日以上/月） 保育施設の設置運営等 養育両立支援休暇の付与（10 日以上/年） 短時間勤務制度

育児・介護休業法の改正（表を参照）に伴った変更がされており、4 月 1 日と 10 月 1 日からの改正に対しては各社で対応が検討されています。

JCU では、スカイマークで組合掲示板の設置を勝ち取っています。

CCU では、2023 年に長期にわたり、昇格が遅れている AT 職（入社時の格付け）100 名、SA 職（AT 職の次）160 名を、2 年以内に LC 職（SA の次）に昇格させるとの社長発言を引き出しました。この 2 年で多くの昇格を実現しましたが、完全履行という点ではまだ実現できていない課題を残しています。今後も社長発言の完全履行を求めて交渉継続しています。

7. 諸要求について

日航内の各労組が統一要求として掲げていた ST（自社機搭乗制度）の改善について、予約可能時間の見直しが実現しました。具体的には、12 月 2 日以降、予約可能時間が「出発の 6 時間前から当日の午前 0 時」に

変更され、利便性が向上しました。同様の回答は日航グループ各労組にもありました。また、単身赴任者の帰宅時の別居特任航空券についても利便性向上を図るとしています。

25 春闘では、JGS グループで、キャリアパートナー社員（無期雇用者）や特定技能社員（3 年目以降）に対しても ST の利用が拡大されました。さらに、定年退職者の搭乗制度が新設されます。

JTA 乗組では、家族等の事情で県外に居住する運航乗務員の通勤費等補助の規定が新設されました。

グラハン各社では、熱中症対策として、例年通りの対応を継続するとともに、ファン付きの安全ベストの支給やバッテリー付きポータブル冷蔵庫の配備などの対策が取られています。これらは JGS 大阪で先行導入されていたものが、東京や福岡にも波及させたものです。日航ユニオンでも、整備に対してリポビタンウォーターが配布されています。

福岡空港では、福岡国際空港会社がグラハンの従業員を対象とし、ランプサイドにエアコンを完備した休憩室を設置しています。

JGS 各社や JASCO では、機材や車両の増配備が行われています。

日航では、インフルエンザの予防接種や麻しん・風しんの抗体検査・ワクチン接種などに対して、補助や全額会社負担の対応がなされています。JGS でもインフルエンザの予防接種に対し補助が出されています。

全日空では、カフェテリアポイントが、25 年度限定ですが 1 ポイント＝3 円に改善されました。

8. 法廷闘争について

第 39 期の中で、航空連傘下における争議はすべて解決しました。

ジャパンキャビンクルーユニオン（JCU）の KLM オランダ航空契約制客乗雇止め撤回裁判は、第 3 陣に続いて第 1 陣・2 陣・4 陣が、東京高裁で 25 年 3 月 5 日に和解が成立しました。また、全日空の不当労働行為事件も 2025 年 6 月 6 日に中央労働委員会で和解が成立しました。さらに、ガルーダインドネシア航空の客室乗務員雇止め問題も東京都労働委員会のあっせんで和解となりました。

航空安全会議に加盟するジェットスター・クルー・アソシエーション（JCA＝JJP の客室乗務員と運航乗務員による組合）が闘っていた懲戒処分撤回裁判では、東京地裁で「処分無効」の勝利判決を勝ち取り、会社が控訴を断念したため判決が確定しました。しかし、未払い賃金請求裁判、休憩問題裁判、不当労働行為救済事件の 3 件が継続して闘われています。

休憩問題裁判は、客室乗務員全体に影響を及ぼす判決となっており、東京高裁でも大量傍聴で多くの人が注目していることを伝えていくことが重要です。

JCA 係争中の事件

- ① 未払い賃金請求裁判
25 年 9 月 11 日に東京地裁で判決予定
- ② 休憩問題裁判
25 年 4 月 22 日に東京地裁で原告勝利の判決が出されてが、会社が控訴して東京高裁で係争中
- ③ 不当労働行為救済事件
25 年 3 月 6 日に千葉県労委で組合勝利の命令が出されてが、会社が再審査申立てを行ったため中労委で係争中

（1）JCU・KLM オランダ航空契約制客乗雇止め撤回裁判 ＝第 1 陣・2 陣・4 陣が和解で解決＝

JCU・KLM オランダ航空契約制客乗雇止め撤回裁判の第 1 陣・2 陣・4 陣の 29 名が 2025 年 3 月 5 日に東京高裁において和解で解決しました。

KLM オランダ航空は、日本人客室乗務員を契約制とすることを会社方針（KLM ポリシー）だとして、20 年以上も続けてきました。基本は、初回 3 年、更新は 1 回の 2 年のみ、5 年までの契約でしたが、2015 年で 5 年を迎えたグループは、労働組合に加入して交渉する中で 3 年の更新を勝ち取りました。当時の交渉で、会社は「オランダ法では有期契約でなければ日本人の労働許可はでない」と主張したため、無期転換ルールが適用外となる最長の 3 年で合意したものです。その 3 年後の 2018 年、再雇用を求めて交渉する中で、オランダの法の労働許可の要件には有期無期の雇用形態は関係ないことが明らかになり、合意の前提にウソがあることが判りました。しかし、会社は 3 年前の合意を理由に 7 月から雇止めを強行し、50 人以上を雇止めする一方で、40 人以上の新人採用を行っています。

このような不当な雇止めに対し、2018 年 12 月 26 日に 19 名が、19 年 3 月 14 日に 9 名、19 年 10 月 15 日に

1 名が東京地裁へ提訴し、その後に併合されました。

23 年 3 月 27 日に東京地裁で出された勝利判決は、原告が主張していた労働契約法 19 条「契約更新の期待権」や同 18 条「無期転換申込権」は認められませんでした。オランダの国内法（3 年で無期に転換）が適用されるとした内容になっています。加えて、バックペイは 2021 年 6 月（雇止めは 2018 年 7 月～）からの支払いを命じており、理由としては、原告がオランダ国内法適用の主張を初めてしたのが 2021 年 5 月 17 日の法廷なので、その時点から賃金の請求権が生じるとしています。また、原告が主張していた「国籍差別」については、日本路線要員であり路線の変動を加味すれば、有期雇用としていることは国籍差別とは言えない、としています。通則法の適用は、A：労務を提供すべき地は、国際線客室乗務員は特定できないに該当するとされ、B：雇入れ事業所はオランダと言えるとして、通則法に基づきオランダ国内法が適用され「3 年経過後の無期転換」が認められました。

東京地裁の判決に対し、会社が東京高裁に控訴（原告も付帯控訴をした）し、25 年 5 月 14 日に判決を控えていましたが、結審後も和解協議を続ける中で 25 年 3 月 5 日に和解が成立しました。

7 年近くに及ぶ雇止め撤回の闘いは、当該者や当該労組の頑張りはもちろんのこと、航空連傘下の組合の支援（争議支援カンパや社前行動、署名など）も大きく、2019 年 5 月に立ち上げられた「KLM 雇止め撤回裁判を支援する会」が立ち上げられたことも大きいといえます。

この闘いは、労働契約法改正による無期転換ルール（18 条）が出来てから、初めてと言える大型の裁判となり、無期雇用を逃れるための不当な雇止めを許さなかったことは大きな成果と言えます。今後とも、不当な雇止めなどを許さず、航空全体で雇用を守る運動を盛り上げていくことが求められています。

（2） JCU 全日空不当労働行為事件 = 和解で解決 =

JCU（ジャパンキャビンクルーユニオン）が全日空を相手に闘っていた不当労働行為救済事件は、2025 年 6 月 6 日に中央労働委員会にて和解が成立し解決しました。

この事件は、JCU が 2021 年 21 年 4 月 15 日に申入れた団交に対し、全日空の対応が不誠実団交及び支配介入であるとして、21 年 12 月 17 日に東京都労働委員会に不当労働行為救済を求めて申立てを行ったものです。21 年 4 月 15 日に申し入れた団交の要求は、「休憩のない実態を是正し、労基法 34 条施行規則 32 条 2 項を遵守すること」「パスポート更新に関する精算等を見直し、運航乗務員と同様の取り扱いとすること」「60 歳以降の働き方について、希望する者は全員 65 歳まで乗務可能な制度とすること」「職場における差別や人権侵害を一掃し、一人ひとりが明るく働きやすい職場、企業風土を確立すること」となっています。5 回の団交が開かれたものの、繰り返し質問に答えない、論点をずらして時間を浪費させる、指摘した事例の事実関係をもとにも調べない、など不誠実な対応となっており、都労委への申し立

* 通則法（法適用に関する通則法）

日本で活動する外国籍の企業に対し、法の適用関係に関する事項を規定している日本の法律。

契約や就業規則などで、どこの国の法律に従うかが明記されていない場合、当該契約に最も関係の深い地の法律に従う。

KLM の裁判では、労働契約で日本法の適用が定められているが、オランダの法律が強行法規として認められた。

* 都労委の命令書

- ・被申立人全日本空輸株式会社は、申立人ジャパンキャビンクルーユニオンが令和 3 年 4 月 15 日付で申し入れた、近距離国際線及び国内線にて乗務する客室乗務員と組合員の休憩を議題とする団体交渉について、自らの主張を裏付ける具体的な根拠を示すなどして、誠実に応じなければならない。
- ・被申立人会社は、本命令受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を 55 センチメートル×80 センチメートル（新聞紙 2 頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の羽田空港及び伊丹空港にある客室乗務員更衣室付近の従業員が見やすい場所に 10 日間掲示しなければならない。

* 中労委での和解勧告書

- (1) 路線を問わず休息及び食事の機会を十分に確保することの重要性について、会社は客室乗務員に文書で周知する。
- (2) FRM 教育及びチーフパーサー教育の中でも上記(1)を文書で明示する。
- (3) チーフパーサーによる適切なマネジメントを通じ、食事を含めた休息の時間をできるだけ長く確保できるよう努力する。
- (4) 今後も、客室乗務員の声を聴きながら、負荷が大きいとの声があがっている勤務パターンについて、改善に向けて努力する。

てとなりました。

交渉当時の組合員が定年退職したこともありましたが、都労委は個人の問題ではなく組合の問題であるとして調査が続けられ、2024 年 9 月 2 日に不当労働行為を認定し、組合勝利の命令が出されました。

全日空は、2024 年 9 月 12 日に中央労働委員会へ再審査申し立てを行い、2 回の調査が行われた後に、25 年 5 月 26 日に中央労働委員会で意見交換会が行われ、6 月 6 日に和解協定の調印が行われました。

(3) JCU ガルーダインドネシア航空日本人客室乗務員解雇問題 = 和解で解決 =

ガルーダインドネシア航空の客室乗務員の組合員 2 名の解雇問題は、2024 年 7 月に東京都労働委員会に斡旋を申し立て、その後の団体交渉を踏まえ解決しました。

本解雇問題は、インドネシア本国の法制度やガルーダインドネシア航空の経営破綻もあり解決に至るまでには多くの時間を要しました。

当該組合員らは、2018 年に最初の雇い止めの時には 5 ヶ月で復職しているため、クーリング（通算雇用期間のリセット）が適用とならず、無期転換の申込権は有効であるとし、その後の交渉の結果、雇止めについては、無期雇用転換の権利を保留し、契約期間 3 年とする雇用契約を締結しました。しかし、コロナ禍でガルーダインドネシア航空が経営破綻したため、2 度目の雇い止め通告を受けました。JCU は組合員らが無期雇用の権利を有していることを主張し、雇用の継続などを求め交渉を続けてきました。交渉が長期化する中、打開するために東京都労働委員会に斡旋を申し立てました。こうした粘り強い交渉を重ねる中、当該組合員が納得する内容で和解し、本争議は解決しました。

(4) JCA（ジェットスター・クルー・アソシエーション=JJP 客乗・乗員組合、航空安全会議に加盟）

賃金請求・休憩問題、懲戒取り消し裁判、不当労働行為救済労働委員会

① JCA 懲戒処分撤回裁判で勝利判決勝ち取る = 勝利判決確定 =

JCA の委員長と副委員長の懲戒処分撤回を求める裁判は、2024 年 12 月 2 日に東京地裁において「懲戒処分は無効」とし、委員長に対する慰謝料の支払いも命ずるなど、組合の完全勝利ともいえる判決を勝ち取りました。その後、会社が控訴しなかったため、東京地裁の判決が確定しました。

判決では、委員長には「個人として周知メールを送信したとする根拠がない」として「懲戒処分は無効」としました。そして、「懲戒期間の賃金支払い」「組合委員長としての活動に影響があった為に慰謝料 50 万円の支払い」となっています。副委員長には、「実際に賃金支払いに過誤があり、問い合わせが根拠のあるもの」「精神的苦痛を与えるほど非難したことは処分理由に当たるとしつつ、実際に未払いがあったことから著しく相当性を欠く重い処分で懲戒処分は権利乱用で無効」としています。

この裁判は、委員長が組合員に配信した「未払賃金発生の可能性に関するメール」について、会社が「誤った情報により職場を混乱させた」として 20 日間の出勤停止処分を課し、副委員長には、賃金について上司に問い合わせた行為について、会社が「上司が精神的苦痛を受けた」として 15 日の出勤停止の処分が無効だとして係争していた裁判です。

② JCA 休憩問題裁判で、休憩のない勤務差し止めの勝利判を勝ち取る

休憩時間のない勤務の差し止めと、慰謝料の支払いを求めた裁判は、2025 年 4 月 22 日に原告勝利の判決が東京地裁で出されました。会社が、即日控訴したため東京高裁での係争となります。

判決は、①原告ら各自に対し各 11 万円を支払え。②労働時間が 6 時間を超える場合においては少なくとも 45 分、8 時間を超える場合においては少なくとも 1 時間の休憩時間を付与しない勤務（ただし、労働基準法施行規則 32 条 2 項所定の時間の合計が上記休憩時間に相当する場合を除く）を命じてはならない、とした内容になっています。

裁判の中で会社は、便間では休憩が取れていない（業務が 34 分、インターバルは基本 35 分）ことを認めながらも、フライト中にキャビンクルーレスト（本国で採用されており、ギャレー等に座って休息をとって良いと会社がしている時間）として休憩が取れていると、主張していました。しかし、裁判所はこれを真っ向から否定し、「停車時間や折り返しのための待ち合わせ時間と違い目的地に向けて飛行中であり、さらには客室の安全の確保が責務の一つで、緊急時対応、乗客対応の必要から、キャビンクルーレストは労規則 32 条

2 項が満たされていないとしました。しかし、6 時間を超えるフライトについては、労規則 32 条 1 項が適用されるとして、休憩は不要としています。

また、慰謝料請求について裁判所は、休憩のない勤務を命じたことは安全配慮義務違反として認めました。さらに弁護士費用も認めています。

客室乗務員の休憩問題に関する司法判断は初めてのことで、大きな意義を持っており、他社の客室乗務員にも影響する内容で、航空連としても高裁でも勝利判決を勝ち取るため、裁判傍聴などの取り組みを強めるとともに、この判決を活用した運動が重要となっています。

③ JCA 不当労働行為事件は千葉県労委で勝利命令を勝ち取る

2023 年 5 月 16 日に不当労働行為救済を求めた事件は、2025 年 3 月 6 日に千葉県労働委員会で懲戒処分が不当労働行為に該当するとして、組合勝利の救済命令が出されました。その後、会社が再審査申し立てを行ったため、現在は中労委での闘いとなっています。

命令では、①不利益取り扱いについて＝懲戒処分にあたっては慎重な手続きが必要であるところ、電子メールが誰でも作成可能であるが執行委員長が個人で送付したものと決めつけて処分を行った。仮に電子メールを委員長が送付したとしても労働組合として正当な行為であると認められる。②支配介入について＝詳細な調査を行わなかったと考えられ、当初から執行委員長を懲戒処分により組合活動を委縮させようという目的があった、として明確に会社の不当労働行為を断罪しています。

この事件は、委員長らに対する懲戒処分が不当労働行為に当たる（①懲戒処分撤回裁判を参照）として、23 年 5 月 16 日に千葉県労働委員会に救済を申し立てた事件です。

このように労働組合を敵視する労務政策は、安全上にも大きな問題があり、航空連としても看過することはできません。航空全体で労使関係の正常化を求めて運動を強めていくことが求められています。

④ JCA 賃金請求裁判

2022 年 1 月に東京地裁に提訴した未払い賃金請求裁判は、進行協議が重ねられ、2025 年 5 月 20 日に結審となり、9 月 11 日に判決が言い渡される予定です。結審後に和解協議の期日が設けられましたが、会社から和解案の提示が難しいとして和解協議はされませんでした。

この裁判は、2021 年に会社が賃金制度の見直し（時給から固定給制へ）を含む「新契約」を提示することで一方的に団体交渉を打ち切り、個別合意も不十分なまま新契約の導入を強行したのは、一方的不利益変更なので、不利益な部分は支払えという内容です。

9. 航空政策・社会的課題について

2024 年の訪日外国人数は、過去最多であった 2019 年の年間数を上回りました。航空各社は旺盛な需要に合わせた増便を重ね、軒並み増収増益となっています。

しかしながら、日々の安全運航を支える現場、特に整備・グランドハンドリングの職場では経験者や有資格者の退職が後を絶たず、各社にとって人材確保は最優先課題になっています。また、不安全事故も依然として対前年比で増加するなど、人員不足は職場の安全に大きな影響を及ぼしています。

こうした問題やその他諸課題の解決に向け、組織内はもとより、他団体とも引き続き連携し取り組みました。

（１）各社の経営分析

旺盛なインバウンド需要に頼ってはいるものの、航空各社の業績は堅調に推移しています。こうした各社の経営実態を正確に分析し交渉の材料として役立てるため、各期決算発表に合わせて、2024 年 11 月 6 日、2025 年 5 月 9 日の各幹事会后に、恒例の経営分析学習会を開催しました。

（２）客室乗務員の航空機非常口の配置と国家ライセンス制の実現を目指す署名の取り組み

この取り組みは先期より行っていましたが、2024 年 3 月からは他団体への説明会も開始、翌 4 月には国交省記者クラブにて記者会見も行うなど、継続的かつ精力的に署名活動に取り組みました。航空関係・その他

の労働組合関連より、書面 19,266 筆、オンライン 666 名、総数 19,932 筆と非常に多くの署名が集まり、2025 年 11 月 19 日に国交省に提出をしました。

先期には日航で B787 型機の編成増の回答がありましたが、これら取組みの大きな成果とも言えます。しかしながら、依然として全日空を含む国内航空会社の一部の機材では非常口の数より少ない乗務員で運航している実態があるため、国家ライセンス制の実現とともに引き続きの取り組みが必要です。

(3) 第 44 回航空政策セミナー

2024 年 2 月 8 日、第 44 回航空政策セミナーをオンラインで開催しました。

今セミナーでは目玉として、働き方改革「航空界の大きな課題は勤務変更」「労働条件/環境の改善で、魅力ある、誰も辞めない職場に」というタイトルで、職場実態に基づいた、職場全体が受け入れられる勤務変更ルールのあるべき姿を研究、提言を行いました。

これに先立って、2024 年 10 月 7 日～31 日には各単組に「勤務変更アンケート」を行い、会社ごとの違いを分かりやすくまとめてセミナーでのプレゼンと情報共有に役立てました。

メインピック以外にも、恒例の経営分析や、整備連・客乗連・グラハン連の各職場における課題を共有しました。

いずれも直面する喫緊の課題の共有となり、春闘交渉に役立てることが出来ました。学者や報道関係者、航空労働者など 80 名の方々が参加しました。

また、セミナー当日の午前には、2024 年 1 月 2 日に発生した JL516 便と海上保安庁機との衝突事故について、運輸安全委員会の資料などを用いた「経過報告」として、事故についての最新の情報共有を行いました。

(4) 他団体との協力協同の取り組み（詳細は後述）

交通運輸労組や学者・研究者が集まり交通運輸政策を研究する「交通運輸政策研究会（交運研）」には今期も幹事会から幹事を派遣しており、依然として直面している人員不足やこれに伴う安全低下など、交通運輸の様々な問題について情報交換と共有を図り、情勢の分析に役立てました。

労働法制改悪に対する課題については、引き続き雇用共同アクションに参加し取り組みを進めました。

III 運動はどうだったのか

物価高騰によって実質賃金はマイナスが続き、職場では業務量の増加と人員不足により生産体制はひっ迫しています。こうした中、生活改善をめざした賃金の引き上げ、人材確保と安全な職場環境に向けた取り組みが求められました。

航空連はこれらの課題に取り組むため、組織内にとどまらず航空全体に目を向け、職場からの運動を強化するとともに、産別組織として結集した取り組みを進めました。

1. 職場からの運動の強化

労働条件や職場環境の改善に向け、多くの組合で紙媒体や Web を活用するなどして職場アンケートに取り組みました。日航ユニオンや CCU、グラハン労連（GHU）など複数の組合がある労組では、組合員だけでなく幅広く呼びかけを行い、組織数を大きく上回る回収につなげ、要求づくりに反映させています。

また、グループミーティングを通じて組合員の意見を集約し、説得力ある要求づくりにつなげた労組もあります。

今期は SNS の活用も特徴で、日航乗組や CCU ではグループ LINE を用いて、リアルタイムな職場の声の収集、相談対応、要求づくりや交渉にも活用。SNS は職場の一人ひとりとつながる有効なツールとして、今後とも参考にすべき取り組みです。

■ 「25 春闘統一アンケート」から見えた実態

航空連が実施した「25 春闘統一アンケート」（11 月 25 日～2 月 13 日）には、昨年を上回る 1,464 件（昨

年 1,323 件) の回答が寄せられました。

アンケート結果からは、物価上昇や業務量の増加により、労働環境や生活面での厳しさがより深刻になっている実態が浮き彫りになりました。

生活実態では「かなり苦しい」「やや苦しい」を合わせ 61.5%に達し、人員が「不足している」は 83.6%にのびりました。業務実態では「忙しくなった」「相変わらず忙しい」を合わせ 81.4%。安全関係では、「安全は向上した」13.9%に対し、「安全は低下した」は 25%。ヒヤリハットを「経験した」は 46.2%で、約半数が業務中に危険を感じた経験があることが分かりました。

ハラスメントについては、「受けたことがある」「見聞きしたことがある」が合わせて 22.2%にのび、5人に1人が何らかのハラスメントを認識している状況です。

こうしたアンケート結果は、職場実態を示す根拠として、要求を支える資料として活用されました。

2. 産別統一闘争

各闘争では、統一した回答指定日と山場を設定し、要求の前進を目指しました。

近年、回答が指定日に出されない傾向が見られることから、24 年末闘争および 25 春闘では、代表者会議の開催を見送り、各単組の交渉や自主的な取り組みに重きを置いた運動に見直しました。

一方、幹事会は「年末情報」「春闘情報」「夏闘情報」の各配信や、回答状況を取りまとめた「情勢の中間点検」の発信を通じて、組合間の情報共有を図りました。代表者会議の開催については、画一的な開催ではなく、その時々情勢を踏まえたうえで、開催の是非を検討していく方針です。

2024 年 1 月 2 日に羽田空港で発生した航空機同士の衝突事故を契機に取り組んだ「客室乗務員の航空機非常口への配置と保安要員としてのライセンスを求める請願署名」には、19,932 名の個人署名が寄せられました。この署名は 2024 年 11 月 19 日に国土交通省に提出し、非常口への配置と保安要員としてライセンス制導入の必要性を要請しました。

この活動を通じて、日本航空では、B787 の客室乗務員の編成数を 7 名から 8 名に増員され、すべての非常口に客室乗務員が配置される体制が実現しました。ただし、非常口への配置については航空会社ごとに対応に差があり、今後も継続的な取り組みが求められます。

また、航空連は、グランドハンドリングの適正取引のガイドライン策定に向けた提言を提出しました。あわせて、客乗連では航空局で始まった FRM の基準づくりに向け、要請活動を行っています。

今春闘では、争議行為に至るケースはありませんでしたが、多くの労組が争議権を背景に交渉に臨んだのも特徴と言えます。

24.10.07～24.10.31	航空連	勤務変更アンケート	
24.11.25～25.02.13	航空連	25 春闘航空連統一アンケート	1322 人
24.11.29～24.12.24	航空安全会議／日乗連	2024 年航空安全の確保に関するアンケート	
24.12.01～25.01.13	整備連・内航	2025 年整備安全アンケート	201 人(JAL・2 労組)
24.12.18～25.03.31	整備連・外航	2025 年整備安全アンケート	14 人(3 社+α)
25.04.01～25.04.30	客乗連	航空各社 客室乗務員の働き方に関する実態調査	77 人(4 社・6 労組)
25.04.01～25.04.30	グラハン連	グラハン職場の健康・安全アンケート	435 人(17 社・10 空港)

3. 学習・宣伝活動

(1) 学習活動

今期は、24 年末闘争および 25 春闘時に学習会を開催しました。

2025.01.25	外航連	拡大幹事会：経営分析学習会	参加 7 労組、13 人
2025.02.08	航空連	第 44 回航空政策セミナー	参加者約 80 人
2025.02.08	航空連	2024 年 1 月の羽田空港での事故に関する共有	参加者 41 人
2025.05.12～13	グラハン連	2025 グラハンセミナー in 関西	参加 8 労組、25 人

24 年末闘争では、労働基準法を見直しに向けた有識者の研究会での議論に焦点をあて、「労働基準関係法制研究会」をテーマに学習を深めました。竹村和也弁護士（東京南部法律事務所）を講師に迎え、24 名が参加しました。

25 春闘では、職場におけるジェンダー平等に役立てることを目的に、ジェンダー問題の専門家でもある朝倉むつ子さん（早稲田大学名誉教授）を講師に招き、「女性差別撤廃条約からみる日本のジェンダー平等の現在」と題して講演が行われ、25 名参加しました。

さらに、四半期ごとに開催している経営分析学習会をはじめ、航空政策セミナーの開催や専門部による個別開催など、工夫した取り組みにより、学習機会を広げました。

運動や要求に確信を持って取り組んでいくためにも、今後も引き続き、各職種・各職場から参加しやすい学習会の開催に向けて、さらなる努力と工夫が求められます。

（２）宣伝活動

航空労働者に対する情報発信は、機関紙「フェニックス」や「航空連ニュース」の発行、ホームページを活用したニュース配信に努めました。

航空連ニュースは 4 号（1052 号から 1055 号）年末 1 号、春闘 2 号発行し、フェニックスについては、月例の定期発行とあわせ月初めには駅頭宣伝を行いました。

また、乗客向けアピール行動として、各闘争時の羽田空港第 1・第 2 ターミナルでのスタンディング（2024 年 11 月 14 日、2025 年 3 月 13 日、6 月 13 日）を実施。プラスターと横断幕を用いたアピール行動を実施しました。

大阪地連では、表のとおり、関西空港および伊丹空港でのビラ配布による宣伝活動に取り組みました。

大阪地連＝乗客向けビラ（伊丹）

2024 年 11 月 11 日	9 人	100 枚
2025 年 3 月 13 日	7 人	100 枚
2025 年 06 月 13 日	5 人	100 枚

大阪地連＝従業員向けビラ（関空）

2024 年 11 月 11 日	4 人	500 枚
2025 年 4 月 9 日	4 人	500 枚
2025 年 6 月 13 日	4 人	500 枚

現在、宣伝行動は 3 空港にとどまっていますが、航空労働者の主張をより広く利用者に訴えるためには、空港での宣伝活動の拡大が求められます。そのためには、より多くの参加が重要です。

4. 組織の拡大強化

航空各社が積極的な路線拡大を進める一方、職場では深刻な人手不足が続き、労働強化が進んでいます。こうした労働環境を変えるためには労働組合の組織拡大・強化が不可欠です。雇用や賃金、働き方に関する相談も後を絶たず、航空連はこうした相談に丁寧に対応してきました。

今期も、積極的にオルグ活動を実施しました。特に地方に本部組合がある労組を中心に訪問し、航空連への要望や取り組みを共有するとともに、各労組との連携を深めてきました。こうした活動は、各単組が抱える課題の把握と共有、そして解決に向けた一助となっています。

組織拡大では、エミレーツ航空労組が従業員の過半数を組織化する成果を上げました。CCU でも加入が前進しており、JCU では、労働相談をきっかけに中堅航空会社や LCC で働く客室乗務員の加入が増加しています。

会社との交渉議題は労働相談に関することが中心でしたが、25 春闘では、スカイマークや ZIPAIR、スプリングジャパンと賃上げや職場要求を提出。交渉により、賃上げの実現に加え、スカイマークでは組合掲示板の設置という成果を上げました。

また、フォーラム羽田では、気軽に集まり交流ができる場としてレクリエーションを開催し、各労組や未組織労働者との交流を深めています。

2024 年 10 月 20 日	BBQ	参加者 28 人
2025 年 4 月 5 日	花見	参加者 27 人
2025 年 7 月 20 日	BBQ	参加者 16 人

組織拡大は航空連にとって喫緊の課題であり、多様なアイデアと知恵を結集して取り組んでいくことがますます重要になっています。

5. 職種別連絡会の活動

(1) 整備連絡会（整備連）

整備連安全アンケートは、毎回ほぼ同一の内容で行っています。それぞれの項目についての傾向を見ることができ、日航ユニオンでは都度の交渉でアンケート結果を活用しています。航空安全会議や各労組が活用できるように引き続き取り組んでいきます。今期も傾向を分析できるように、大きな変更はせずに、アンケートを実施しました37期で指摘があった部分を見直し、内航・外航でアンケートの内容を変更し取り組みました（回収は、日航系201枚、全日空系0枚、外航14枚）。年々回収数が減少傾向であり、回収数を上げるための方策が今後の課題です。また、外航のアンケートについては、昨年と比べて少ないながらも回収することが出来ました、来期は回収増となるように、取り組み依頼等を工夫する必要があります。アンケートの集計・分析については、航空連ホームページに掲載しています。

整備交流会については、インターネットを活用した「WEB 交流会」を11月と4月に実施しました。

航空連加盟労組、各地連に参加要請しましたが、参加者は会議の日時設定や、WEB 会議に不慣れで入りにくいことも考えられるので、来期は対面での交流会を検討します。

また、航空連加盟労組以外の現役整備士との交流も引き続き模索していきます。

今期の政策セミナーでは、38期のテーマ「航空機整備の課題」を深掘りした内容を「航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会」の資料を取り入れて、実施しました。

整備連事務局会議は、国内の地方空港から事務局メンバーも加え、活動方針である、定例（月例）開催を実施することができました。今期はすべてZOOMでの開催でしたが、今後は対面とZOOMを利用したハイブリットでの開催を考えていきます。

(2) 客乗連（客室乗務員連絡会）

39期の客乗連では、重点課題（FRM、ライセンス制、長く働き続けるための両立支援制度確立）に取り組みました。

月に1回の事務局会議を開催し、客乗連加盟の各労組の状況や問題、課題の共有に努めました。内航・外航ミーティングは12月13日、3月25日に開催し、各労組の抱える問題や交渉状況などを出し合い意見交換を行いました。今後も定期的な開催が求められます。

○ 航空局交渉

航空局（安全部安全政策課）への交渉は、11月19日、2月17日に実施しました。11月訪問時は、FRMに関わる職場実態を報告すると共に、前期から取り組んでいた「ドア数に満たない編成数の問題」と「客室乗務員のライセンス制」についての請願署名2万筆を提出しました。

2024年1月2日に起きた羽田空港での海上保安庁機と日航機の衝突事故を受けて、客室乗務員の任務の重要性が社会的にも注目されたことから、客乗連として声明を発表し、「ドア数に満たない編成数の機材の問題」と国際的にはスタンダードとなっている「客室乗務委員のライセンス制」を求める請願署名を航空連と客乗連の連名で実施していたものです。

2月の訪問は、FRMに基づく客室乗務員の勤務基準策定に向けた実態調査が開始される時期でもあり、実態調査の詳細の確認の場となりました。各社のFRM実態調査は2/3～3/31で実施されました。実態調査後の訪問が実現できていませんが、客乗連としての客室乗務員の勤務基準の考え方をまとめ、改めて航空局への訪問を検討します。

○ JJP と全日空の休憩問題

国際キャビンクルーデーには、客乗連を代表してJJP（ジェットスタージャパン）がビデオメッセージに参加しました。JJPと全日空が休憩問題で司法に訴えていた事案は、JJPは1審で勝利判決が出されましたが会社側の控訴によって現在も係争中です。全日空は和解が成立しました。

この闘いは、すべての客室乗務員の働き方にも大きく影響するものです。客乗連としてもこの裁判を勝利させるためにも積極的に取り組み等に参加していきます。

○ ニュースとアンケート活動及び実態調査

客乗連ニュースは 2 回発行し、航空連ホームページへの記載、各労組や職場への配信を行いました。アンケートは、勤務に関するアンケートを実施 77 通の声が集まりました。人員不足の問題、休憩の取れない勤務、健康への不安など様々な声が寄せられました。また、各社の両立支援制度の実態調査を現在実施中です。

7 月 10 日は、客乗連全国会議を沖縄で開催し、ZOOM 併用で 17 名の参加がありました。JTA 乗組の客乗メンバーをはじめ、オブザーブ参加の組合とも情報共有を行い、有意義な会議となりました。

客室乗務員の労働条件の向上はもちろんのこと、健康が守れる勤務、長く続けられる制度確立や職場環境改善は必須です。また、各労組が抱える問題には共通点が多く、今後も横の連携を図っていく必要があります。

(3) グラハン連（グランドハンドリング労組連絡会）

人員不足が続いていたグランドハンドリングでは、採用増により人員は増加したものの、多忙や賃金などの処遇面を理由に退職が後を絶たず、安定した人員確保には至っていません。国土交通省は「採用後 3 年未満の職員が約 4 割になっており、引き続き育成と定着が課題」と現状を分析しています。また、不安全・不具合事例が相次ぎ、職場安全の確立に向けた取り組みが求められました。

国交省は、2023 年 6 月に「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」で発表した「空港業務の持続的な発展に向けたビジョン」（中間とりまとめ）に基づき、各取り組みを進めています。さらに、制限区域内での事故増加を受け、2024 年 10 月には「グランドハンドリングにおける安全監督体制の強化に向けた WG」を設置し、国交省が事業者に対直接対応できる「制度的措置の方向性」を示しました。加えて、2025 年 4 月には「空港グランドハンドリング事業における適正取引等推進のためのガイドライン策定に向けた WG」を立ち上げ、ガイドライン策定に向けた取り組みを進めています。

こうした行政の取り組みに対し、グラハン連は積極的に情報収集を行い、関係労組と連携しながら必要な対策に取り組んできました。とくに適正取引のガイドライン策定にあたっては、提言の起草に取り組み、4 月 15 日、6 月 16 日には航空連名で国交省に対し提言書を提出しました。

毎年開催しているグラハンセミナーでは、学習や政策的課題を話し合う場として、今回は関西空港・神戸空港の現地調査と伊丹空港での会議を組合せ実施しました。関西空港の国際線の現況や、空港拡張と国際線チャーター便の就航が始まった神戸空港の様子を直接確認し、インバウンド需要の拡大を肌で感じる機会となりました。また、会議では人手不足対策として増加する外国人労働者に伴う課題を共有しました。

「グランドハンドリング職場の安全・健康アンケート」では、回答者の約半数が「安全が低下している」と回答。依然として車両事故が多く、8 割以上が人員不足を実感しています。健康面では、約 6 割超が不安を抱えており、疲労・腰痛・ストレスが三大症状として挙げられました。さらに、休憩の未取得者が約 25%に上り、職場の労働環境に余裕がない実態が浮き彫りになりました。

ハラスメントについては、経験・見聞き合わせ 5 割を超え、特にパワハラの割合が突出していることが明らかになりました。これらの結果を受け、6 月 23 日には航空局を訪問し、アンケート結果の説明とともに職場実態を報告し、職場環境の改善に向けた取り組みを要請しました。

また、地連と連携して地方空港での「空港ミーティング」も実施し、各地のグラハン労働者との交流と課題の共有に努めました。

(4) 外航連（外航労組連絡会）

現在、外航各社では日本路線を含む増便を積極的に進めており、LCC では幹線空港のスロットの空きがないことと、日本の地方文化に触れるインバウンド需要が多いために、ローカル空港への積極的な路線拡大を行っています。また、コロナ禍での人員削減により人員不足となっています。また、インバウンドは多いのですが、円安の影響からアウトバウンドなど日本支社での収益に結びつかず、さらに、米国トランプ政権による関税引き上げなどで貨物への影響も出ています。

こうした状況の下で外航連は、事務局会議を月 1 回定例で行い、幹事会などを開催して、各社の経営分析を行い、外航各労組の取り組みや外航日本支社の動向など把握し情報の共有化に努めました。また、25 春闘

については、1月25日に春闘合宿を行い、賃上げ、一時金など要求実現に向けて行いました。また、今期は職場間交流会を4月19日成田で行い（参加労組はキャセイ労組、フェデックス労組、ノースウエスト航空労組、ユナイテッド航空労組、JAS新新労組の計12人+子供1人）、他社の職場状況など意見交換しました。今後も行ってほしいとの要望もあり検討をしています。

外航各労組では、コロナ禍のリストラにより組合員が大幅に減少した労組も多く、組織体制が整わない労組や人員削減の影響から労働強化もみられ、外航連の会議や航空連の会議など参加が困難な労組もあり、今後の課題としては、各労組の組織強化の議論や外航連としての積極的オルグなどが求められます。

（５）ヘリ懇（ヘリコプター関係労組懇談会）

ヘリ懇（ヘリコプター関係労組懇談会）は、今期2回の会議（24年12月7日は4労組、1地連、12人参加、25年3月29日は3労組、1地連、10人参加）を開催しました。近年は、人員不足による繁忙で参加がかなわない労組も出てきています。

会議では、会社との交渉などで生かせるように、労働条件対比表を作成し、各労組へ質問を投げかけて情報を共有したり、組合活動での悩みなどを出し合ったりして活動に生かしています。

ヘリ懇には7労組が参加していますが、航空連傘下は中日本航空ヘリコプター整備労働組合（中ヘリ整労組）のみで、他は連合加盟や中立労組となっています。お互いのつながりを生かす中で、新たな組合に会議への参加を呼び掛けることを確認しています。

ヘリコプターの事業は零細企業も多く、労働組合もあまり多くなく、お互いの情報交換が難しいのが現状です。航空連は、上部団体の枠を超えて、いろいろな労働組合に声をかける中でヘリ懇を開催し、今回で162回を数えています。

6. 専門委員会の活動

（１）国際活動委員会

第39期の国際活動方針に掲げた6本柱に沿って取り組みを行いました。

6本の柱は、①ITF等の諸会議への参加を通じ、世界の航空界の動向等を把握するとともに情報の共有化を図り、要求の実現や航空政策活動の取り組みに活かします。②国際交流に取り組み、連帯の強化を図ります。③ITFの政策提言を日本政府に対し訴える取り組みを行います。④航空産業の維持発展を目指すため、海外の情報収集を行い取り組みの活用を行います。⑤各国労組の組織化の状況を把握し、航空連の組織拡大に活かします。また、連携を強化し、雇用の確保、労働条件の維持向上を図ります。⑥各職場から国際活動委員会への参加を促し、航空連の職場全体が国際活動に関わる体制を目指します。委員会は月初めの幹事会開催前に9回開催しました。

○ ITF 第46回世界大会

第46回世界大会は2024年10月13日から19日、モロッコのマラケシュにて開催されました。世界中から2,000人を超える運輸労働者が参加しました。航空連からは3名参加し、大会の全日程に出席し、全体会議、民間航空部会総会と初めて青年総会、女性総会に出席しました。大会は、2018年の大会からの活動の総括を行い、2025年から5年間の活動方針を採択と役員を選出しました。

○ IAM 運輸会議

運輸会議は、2年ごとに開催されます。2009年から招待を受け、今年で8回目の参加となります。ラスベガスの運輸会議は6月23日から26日かけて開催され航空連からも参加しました。

運輸会議の全体会議では、IAM会長の挨拶、航空輸送、鉄道、航空宇宙など9つのテレトリー代表から活動報告、AFL-CIO会長、ITF書記長、ALPA会長の挨拶が行われました。上院議員からのビデオ挨拶が続きました。鉄道部門、労使交渉、組織化、安全対策、議会对策、若手労働者の委員会が開催され、全体会議にて委員会の討論内容について報告がありました。

○ 国際キャビンクルーデー2025年5月31日、客室乗務員の優先事項に関するサーベイ

ITFは5月31日を客室乗務員の保安要員としての役割を国際的にアピールする日としてICAOにて採択させ

ました。ITF は 2025 年の取り組みとして「キャビンクルーの安全任務」「キャビンクルーの組合のパワー」2 点にスポットを当て、航空連・客乗連は ITF の要請に報じてビデオメッセージを世界に発信しました。また ITF 作成のキャビンクルーデーのポスターを CCU の掲示板に掲載しました。

○ 国際連帯行動への取り組み

アルゼンチン交通労働者への連帯署名、パキスタン航空民営化を中止する要請書に取り組みました。また、ITF と IAM の役員と ITF 民間航空部会に加盟する組合へ航空連をアピールする意味を込めてグリーティングカードを発出しました。

○ ITF 民間航空の活動と各国航空労働者の闘いを紹介

「フェニックス」の ITF ニュースコーナーを通じて ITF の ICAO への取り組み、各国航空労働者の闘いを紹介しました。また、今期から幹事会へ ITF ニュースのほかに欧州運輸労連民間航空部会、英国・フランス・ドイツの民間航空労組のニュースを紹介しました。

○ ITF 日本加盟組合協議会(ITF・JC)の国際委員会にオブザーブ参加

4 月、10 月に開催される ITF 執行委員会開催まえに ITF・JC 国際委員会が開催され執行委員会議題への協議が行われました。航空連はオブザーブ参加し ITF 全体の取り組みをつかみました。

7. 他団体との協力共同の取り組み

(1) 交通運輸政策研究会（交運研）

交通運輸労組や学者・研究者が集まり交通運輸政策を研究する「交通運輸政策研究会（交運研）」には今期も幹事会から幹事を派遣しており、依然として直面している人員不足やこれに伴う安全低下など、交通運輸の様々な問題について情報交換と共有を図り、情勢の分析に役立てました。

2025 年 3 月 15 日には、「春の集会＝人手不足問題を交通運輸労働者の働き方から考える」と題した講演が、首藤若菜立教大学教授を迎えて行われました。パネルディスカッションでは、人手不足への対応・労働時間規制と働き方などが議論されました。

2025 年 5 月 31 日には、第 35 回総会が行われ、「国策民営の矛盾としてのリニア中央新幹線：開業延期問題」と題した講演が、桜井徹日本大学名誉教授を迎えて行われました。航空連からも 6 名が参加し、情報の共有を行いました。

(2) 雇用共同アクション

労働条件にも密接にかかわる労働法制に関して、生活と安全を脅かす方向への改悪に反対する取り組みなどの社会的課題については、他団体・地域などとも連携しながら取り組む、との方針に基づき、雇用共同アクションに参加しました。

厚労省の諮問機関である労働政策審議会（労政審）の中で、労基法改悪の論議が始まってからしばらくの時間が経過しました。労働者にとって最後の砦となる労基法を骨抜きにしかねない、労使合意すれば労働基準法からの逸脱を認める『デロゲーション（労基法の保護規定の適用除外）』について、今夏には意見の取りまとめと方向性が出てくると予想されますが、いまだ方向性は出ていません。

この様な情勢の中で雇用共同アクションでは、2024 年 10 月、厚生労働大臣・労働基準関係法制研究会構成員・労働基準局担当者に対し、「労働基準関係法制研究会の討議事項に関する意見の補足」として、研究会で取り上げられている論点と議論内容に対して、職場の労働者・労働組合からあがっている意見、懸念、要望をまとめて提出しました。

大まかな内容は以下の 3 点で、研究会の議論内容において、

- ・デロゲーションの要件である過半数労働組合や過半数代表者の「同意権（拒否権）」を剥奪しようとする議論が表立ってなされなくなった等の変化はみられるものの、依然として労働者の意見が十分には汲み上げられていないと感じている
- ・7 月の意見書において、労働時間規制の適用除外・柔軟化の拡大は認められないこと、労働時間規制を

緩和することで使用者の労働時間把握義務を軽減し、上限規制や割増賃金支払義務等の労基法上の責任の免責を認める可能性を示唆している、などの課題を示したにもかかわらず、その多くが取り上げられずにいることは極めて遺憾

- ・まとめに入る前に当労働弁護団からの意見書や他の労働団体からのヒアリング内容を振り返り、とりあげるべき課題の総点検をしていただくよう要請する

等の内容でした。

意見書が反映された状況も伺えますが、今後の研究会の結論がどのように変わっていくのか、今後も研究会の議論に注視していくとしています。

2024年12月末には、今後の労働基準の在り方について研究を進めていた「労働基準関係法制研究会」より「報告」（以下「労基研報告」）が出されたことを踏まえ、報告に対する「意見表明」を取りまとめ、厚生労働省に提出するとともに、25年1月に厚労省との面談・意見交換を実施しました。

その後、記者会見を開催し、「報告」の問題点や雇用共同アクションとしての見解等を説明しました。「労基研報告」には、労働団体が指摘してきた、長時間労働の根絶、労働基準を逸脱する例外規定の削減、働き続けられる労働条件・職場改善に資する規制強化等についての改善はほとんどありません。

最も大きな問題なのは、「法定基準の調整・代替の仕組み」という表現を用い、労使合意すれば労働基準法からの逸脱を認める「デロゲーション」が今後の法制度検討において重要、と指摘していることです。

冒頭に述べたように、現在、労働条件分科会にて審議が進められていますが、審議が始まったばかりでもあり労基法のどの条項がデロゲーションの対象となるのかなど、具体像は見えていません。

今後デロゲーションの対象を拡大する流れが進むならば、労基法の骨抜きを許すことになりかねないことから、労政審の検討状況を注視していくことが極めて重要です。

加えて、労政審においては、同一労働同一賃金の検討も始まりました。男女同一賃金や非正規と正規社員格差、低賃金に据え置かれている無期雇用転換後の社員の問題など、実態改善に向けて法規制を強化すべく取り組むことも求められます。

（３）陸海空港湾労組 20 団体（20 労組）

20 労組は、1999 年 3 月に航空安全会議が交通運輸関係の労働組合や団体に対して「新ガイドライン関連法案反対」での一点共闘を呼びかけ、これに賛同した団体が連合・全労連・全労協という上部団体の違いを越えて結集し、航空連も参加をしました。

現在、民間航空の軍事利用を許さないとする方針に基づき、会議（今期は 8 月で 8 回開催）や学習会（港湾法等の一部を改正する法律案について）を開催しています。会議では、それぞれの単産の状況などを報告し相互理解を深めています。また、全国港湾の新橋駅頭宣伝（相互支援で参加）にも参加をしました。

（４）憲法改悪反対労組連絡会（憲法労組連）

憲法労組連は、2004 年 3 月にナショナルセンターに属さない 13 単産が参加し、憲法問題についての懇談会を開き、懇談会を重ねる中で 7 月に憲法労組連に改組しました。

その後は、学習会や集会などを重ねると共に、2007 年～09 年にかけて平和憲法の改悪に反対する要請署名「憲法 9 条の改悪を行わないでください」に取り組み、300 万筆を集約しました。

今期においては、会議（8 月で 7 回開催）や学習会「憲法とはなに？憲法をめぐる今の動きは？」（5 月 12 日開催、講師＝清水雅彦さん：日本体育大学教授、参加者 30 人）を 5 月 12 日に取り組みました。

第 40 期をとりまく情勢の特徴

I 一般情勢

1. トランプ政権の高関税政策で世界経済の成長率を引き下げ

国際通貨基金（IMF）は、7 月 28 日に公表した最新の経済見通しで今年の世界経済全体の成長率を 3.0%とし、4 月の時点から 0.2%上方修正しました。日本は 0.1 ポイント引き上げて 0.7%、米国も 0.1 ポイント上方修正で 1.9%としました。ただ、IMF は「関税の引き上げや地政学的な緊張などによる経済の下振れリスクは継続している」としています。4 月にトランプ政権が発表した「相互関税」の税率を前提に見通しを作成していましたが、その後、実際に発動された関税率は 4 月時点よりも低くなったことから世界経済への打撃が抑え込まれると見込みました。

また、経済開発協力機構（OECD）は 2025 年の世界全体の成長率について 2.9%に引き下げました。日本については、0.7%に引き下げました。その理由として、米トランプ政権の高関税政策で経済の先行き不透明感が強まったとしています。

ロシアにおけるウクライナ侵攻やイスラエルによるガザ地区の占領の中で、パレスチナのイスラム組織ハマスによるイスラエルへの大規模な攻撃、イスラエルと米国によるイランへの攻撃など地政学リスクの高まりで世界経済へのさらなる影響が懸念されます。

トランプ政権は 4 月 2 日、日本など貿易相手国に相互関税の導入を発表しました。全輸入品に一律 10%の関税に加え、国・地域別に上乗せを課す政策を発表しました。各国・地域の為替操作や輸入障壁などを踏まえ、「米国に対して実質的に課している関税」を算出し、日本には 24%の追加関税が発動され、韓国 25%、ベトナム 46%、EU 欧州連合へは 20%などと発表しました。その後、上乗せ分を 90 日間停止することを発表しています。石破首相は 7 月

成長率見通しに底堅さ		
	2024年	25年予測
世界	3.3%	3.0% (0.2ポイント)
先進国	1.8	1.5 (0.1)
米国	2.8	1.9 (0.1)
ユーロ圏	0.9	1.0 (0.2)
日本	0.2	0.7 (0.1)
新興国	4.3	4.1 (0.4)
中国	5.0	4.8 (0.8)
インド	6.5	6.4 (0.2)

(注) カッコ内は前回4月見通しからの修正幅、いずれも上方修正
(出所) 国際通貨基金（IMF）

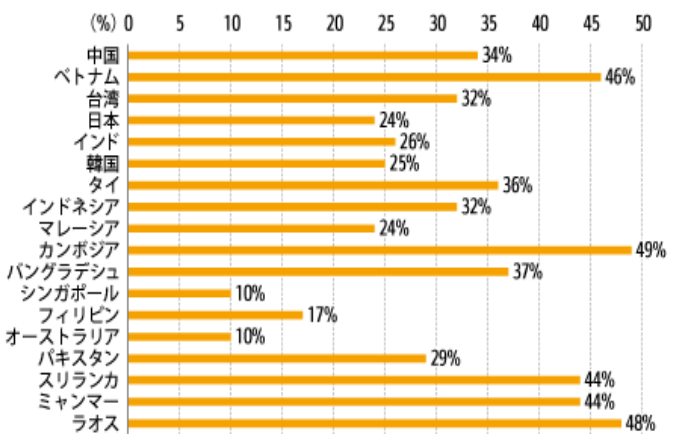
25.7.29 日経新聞

OECDの成長率見通し		
	2025年	26年
世界	2.9%(▲0.2)	2.9%(▲0.1)
米国	1.6(▲0.6)	1.5(▲0.1)
ユーロ圏	1.0(0.0)	1.2(0.0)
中国	4.7(▲0.1)	4.3(▲0.1)
日本	0.7(▲0.4)	0.4(0.2)

(注) カッコ内は前回3月からの修正幅、▲はマイナス

25.6.3 日経新聞

トランプ政権が発表したアジア各国・地域への相互関税



出所:各種発表

25 年 4 月 2 日時点

相互関税を巡り米国との交渉が妥結したのは7カ国・地域

	4月公表時	新税率	貿易赤字
中国	34%	交渉期限延長の方向	2955 億ドル
EU	20	15%	2359
メキシコ	別達25	交渉期限延長	1715
ベトナム	46	20	1235
台湾	32	交渉中	737
日本	24	15	694
韓国	25	15	660
カナダ	別達25	35	620
インド	26	25 (交渉継続)	458
タイ	36	36	455
インドネシア	32	19	179
フィリピン	17	19	49
ブラジル	10	50	黒字68
英国	10	10	黒字114

(注) 〇は交渉が妥結した国・地域、貿易赤字額は米商務省の2024年統計から、日本時間1日現在

25 年 8 月 1 日時点

23 日、日米関税交渉の結果、米国が日本に一方的に課す相互関税を 15%とすることで合意したと明らかにしました。自動車関税も 25%から 15%になり、日本は米国産のコメの輸入をミニマムアクセスの枠内で合意したとしています。また、日本企業が対米投資の促進に向け、医療品や半導体など政府系融資機関などが 5,500 億ドル（約 80 兆円）資や融資、日本側はボーイング社の航空機 100 機を購入することで合意したとしています。トランプ大統領は 7 月 31 日、新しい税率を決める大統領令に署名し、8 月 7 日に発動されました。

トランプ大統領のこれまでの発言や政策

- ・トランプ大統領は 2/1、メキシコとカナダからの輸入品に 25%の関税をかけ、中国には追加で 10%関税を上乗せする大統領令に署名。日本も対象に。不法移民や合成麻薬の米国への流入が「国家緊急事態」にあたると宣言し、関税を正当化した。
- ・隣国のカナダについてアメリカに巨額の貿易赤字をもたらしていると批判し、カナダはアメリカの 51 番目の州になるべきだ。
- ・200 万人越えの米連邦政府職員に「早期退職」を呼び掛ける。
- ・トランスジェンダーの否定。
- ・ハーバード大学などへの補助金の凍結や、留学生受け入れ資格の取り消し。
- ・気候変動対策のパリ協定から離脱、メキシコ湾をアメリカ湾とする発言。
- ・出生地主義の撤廃、国境の緊急事態宣言、移民強制執行強化。
- ・ウクライナへのロシアの侵略にウクライナ抜きでロシアとの話し合い。
- ・パレスチナ・ガザ地区の住民を強制移住させ、長期的に所有する。
- ・イランの核開発をめぐり、ウラン濃縮を続ける能力が残っていれば、再び空爆も。

2. 世界各地での紛争、平和外交が重要

ロシアによるウクライナ侵攻から 3 年 4 ヶ月が過ぎ、双方の攻撃が続く中、プーチン大統領は 6 月 20 日、「ロシア人とウクライナ人は同じ民族。ウクライナ全土が我々のものだ」と述べ、一方的に併合を宣言したウクライナ 4 州を超えて、さらに占領地を拡大する可能性を示唆しました。

イスラエル軍が 6 月 13 日、イラン各地へ攻撃を開始し、一方のイランもイスラエルへの報復としてミサイルでの攻撃が行われました。21 日、米国はイランへの軍事介入を行いトランプ大統領は米軍が核施設 3 か所を空爆したと発表しました。国連安保理は緊急の公開会議を開きグテレス事務総長は「報復に次ぐ報復という泥沼に陥る危険性がある」「米国による空爆はすでに動揺している地域での危険な転換点になった」と指摘し、イラン核問題を巡る外交交渉の再開、国連憲章や国際法の順守を訴えました。その後、イスラエルとイランの間で停戦が合意の動きもありますが、ロイター通信は「脆弱な停戦」と伝えています。

またイスラエルと、パレスチナ自治区ガザを実効支配するイスラム組織ハマスの軍事衝突は大きな犠牲が出ており、深刻さを増しています。特にガザ地区に食料配給所が設置された以降、配給所周辺での攻撃で食料を求める人が銃撃され子どもを含め多く死傷者が発生しています。イスラエルとイランの停戦合意との報道がある一方で、ガザでの残虐な行為は続けられています。

3. 温暖化、「地球は救難信号」を発している

世界気象機関（WMO）は、2024 年の気温上昇幅が産業革命前と比べて 1.55 度に達したとする報告書を発表しました。地球温暖化対策の「パリ協定」が気温上昇の抑制目標とする 1.5 度を単年度で初めて上回りました。北極と南極の氷の減少、氷河の消失が急速に進み、海洋温度、海面水位も過去最高になったことが確認されました。WMO はこうした影響で、24 年に世界で 150 を超える「過去に例のない」異常気象を観測したと報告。日本は夏季の猛暑に加え、9 月に能登半島を襲った記録的大雨を事例に上げました。国連グテレス事務総長は「地球は『救難信号』を発している」と危機感を表明し、各国の指導者に対して、再生可能エネルギー導入など対策へ「一歩踏み出さなければならない」と訴えました。

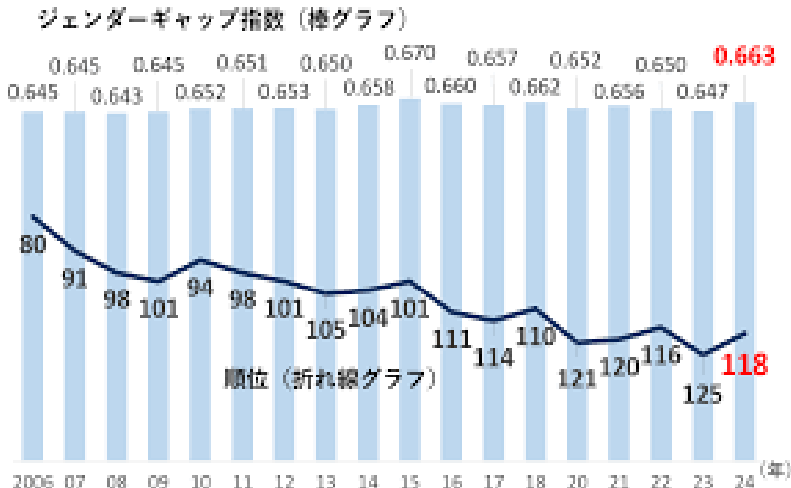
近年、温暖化が進行する中で、特に深刻な影響が懸念されているのがシベリア地域の「永久凍土」の融解です。特に夏季の気温上昇が激しく、2020 年にはシベリアの一部で 38℃が観測されるなど、記録的な高温が続いています。その結果、これまで凍結していた永久凍土層が溶け始め、地盤の沈下や地表の変形が発生し

ています。永久凍土の融解は、地球温暖化の深刻な影響の一例であり、地球規模での環境リスクを高めています。温室効果ガスの排出削減など、国際的な対策の強化が急務であると同時に、国・地域レベルでの適応策や被害の軽減策も求められています。

4. 世界男女格差報告書 日本は118位、G7では最下位

世界経済フォーラム（WEF）は6月12日、男女格差の現状を各国の統計をもとに評価した「Global Gender Gap Report」（グローバル・ジェンダーギャップ・レポート、世界男女格差報告書）の2024年版を発表しました。日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中118位で、過去最低の順位だった前年（146カ国中125位）から小幅に持ち直したものの、政治・経済分野は低迷が続き、男女格差が埋まっていない現状が改めて示されました。また、G7（主要7カ国）をみると、ドイツ（7位）、英国（14位）、フランス（22位）、カナダ（36位）米国（43位）、イタリア（87位）と続き、日本は最下位でした。

女性議員の比率、女性管理職の少なさや男女間の賃金格差などは依然として課題であり、あらためてジェンダー平等への日本の取り組みが他国に大きく遅れをとっていることが浮き彫りとなっており、ジェンダー平等の積極的な取り組みが求められています。



25.6.12 朝日新聞

5. 日本の情勢

(1) 第27回参院選、与党、衆院に続き参院でも少数与党に

第27回参議院選挙は7月20日投開票が行われ、全125議席の当選者が確定しました。自民、公明の与党は非改選を合わせても参院全体の過半数（125）を割り込む大敗を喫し、衆院に続き参院でも少数与党となりました。最大の争点だった物価対策をはじめ、長期の経済停滞、医療・社会保障、深刻な政治不信を招いた裏金問題など国民の根強い不満が結果として示されました。また、女性の当選者は、選挙区27人、比例代表15人の計42人で2022年の35人を上回り過去最多となりました。一方、選挙結果を受け石破首相は21日会見し「政治を停滞させないよう、比較第一党としての責任、国家国民に対する責任を果たしていかなければならない」と強調して、続投の考えを表明しています。今回の参院選では、外国人政策の在り方も争点となりました。21日朝日新聞社説では「参政党は外国人の流入規制や医療保障制度の利用制限、生活保護の支給停止などを訴える。外国人への差別や偏見を助長するような主張は看過できない」としています。また、SNSでは虚偽情報が広がり、憎悪をむき出しにする街頭演説が目立ったのも特徴でした。

党派別議席数

	改選	非改選	特定枠	比例	選挙区	(女性)	当選	選挙前	新勢力	定数248
自民	52	62	(2)	12	27	(7)	39	114	101	
立民	22	16	-	7	15	(12)	22	38	38	
国民	4	5	-	7	10	(5)	17	9	22	
公明	14	13	-	4	4	(0)	8	27	21	
維新	6	12	-	4	3	(3)	7	18	19	
参政	1	1	-	7	7	(7)	14	2	15	
共産	7	4	-	2	1	(2)	3	11	7	
れいわ	2	3	(1)	3	0	(2)	3	5	6	
保守	0	0	-	2	0	(0)	2	0	2	
社民	1	1	-	1	0	(0)	1	2	2	
みらい	0	0	-	1	0	(0)	1	0	1	
みんな	0	0	-	0	0	(0)	0	0	0	
諸派	1	1	-	0	0	(0)	0	2	1	
無所属	7	5	-	-	8	(4)	8	12	13	
計	117	123	(3)	50	75	(42)	125	240	248	

【注】選挙前は欠員8（改選7、非改選1）。改選1・2・4に加え、東京選挙区は併選挙で非改選の欠員1を補充

25.7.22 東京新聞

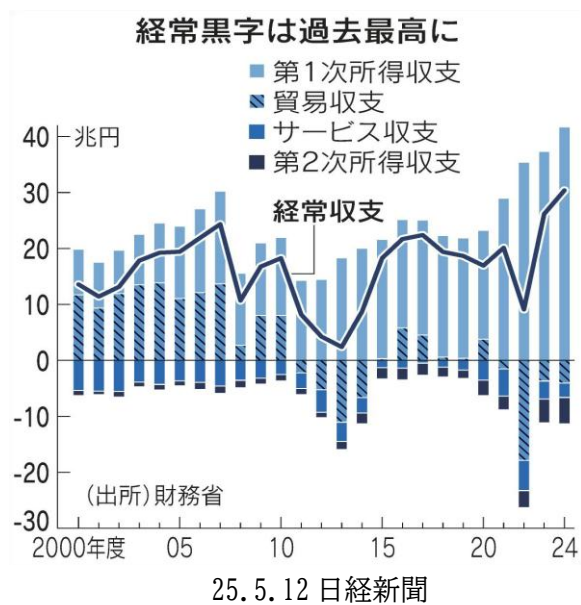
(2) 国際収支大幅な黒字に、4月の貿易収支は3ヵ月ぶりの赤字に

2024年の国際収支は、過去最大となる30兆3771億円の黒字となりました。前の年度より4兆2107億円増え、比較できる1985年度以降で最も大きい黒字額となりました。日本企業が海外の子会社から受け取った配

当や利子などの稼ぎを示す「第一次所得収支」が 41 兆 7114 億円の黒字と、円安などの影響で過去最大となったことが黒字額を押し上げました。

一方、貿易収支は 5 兆 2217 億円の赤字と 4 年連続となり、24 年の輸出は 5.9%増の 108 兆円 9346 億円で、輸入は 4.7%増の 114 兆 156 億円でした。特に訪日旅客の増加がサービス収支の赤字縮小に寄与しました。

一方、5 月の貿易統計速報によると、米国向け輸出額は前年同月比で 11.1%減の 1 兆 5140 億円となりました。トランプ政権が追加関税を発動した自動車の輸出額は 24.7%減、鉄鋼も 1.5%減りました。高関税政策が続けば対米輸出はさらに落ち込む可能性があります。輸出から輸入を差し引いた貿易収支が 4517 億円の黒字でした。



(3) GDP米国の関税政策などが懸念

1～3 月期の国内総生産（GDP）改定値は物価変動の影響を除いた実質の季節調整値は、直前の四半期と比べ 0.04%減、この成長ベースが 1 年続いた場合の年率換算で 0.2%減となりました。個人消費などが上振れし 5 月発表の速報値から上方修正されました。個人消費は外食やゲームの伸びで 0.1%増となっています。

トランプ関税の影響が本格的に表れ始めるのは 4～6 月期とみられるとしていますが、トランプ関税が日本経済を景気後退に追い込む可能性はより高まるのではないかとの見方もあります。

先行きについては、夏のボーナスへの期待感がある一方、企業動向や雇用関連では、トランプ関税の影響による減産への不安や、不透明感を訴える声も引き続きみられるとしています。内閣府は景気ウォッチャーの見かたのまとめとして「回復に弱さが見られる」との表現を維持しました。



	1～3月期のGDP増減率の内訳	
	実質	名目
GDP	▲0.2 (0.6)	0.8 (1.2)
年率換算	▲0.7 (2.4)	3.1 (4.8)
個人消費	0.0 (0.1)	1.6 (0.3)
設備投資	1.4 (0.8)	2.3 (1.6)
民間在庫	0.3 (▲0.3)	0.3 (▲0.3)
政府消費	▲0.0 (0.3)	▲0.0 (1.0)
公共投資	▲0.4 (▲0.7)	0.3 (0.2)
輸出	▲0.6 (1.7)	▲0.0 (2.4)
輸入	2.9 (▲1.4)	3.8 (▲1.2)

(注) 前期比%、カッコ内は2024年10～12月期、民間在庫はGDPへの寄与度、▲はマイナス

25.5.16 日経新聞

(4) 消費者物価指数の上昇加速

総務省が発表した6月の消費者物価指数（CPI、2020年＝100）は変動の大きい生鮮食品を除く総合が110.5となり、前年同月と比べて 2.9%上昇しました。3%台の上昇率は 7 ヶ月連続となりました。ガソリン価格の抑制などで伸び率は5月の 3.7%から鈍化したものの、幅広い食料品の値上がが家計を圧迫しています。コメ類の上昇率は 100.2%で、価格は 1 年前の 2 倍に。チョコレート（前年同月比 39.2%）、鶏肉（同 7.8%）なども目立っています。

東京都区部の 7 月の消費者物価指数は、エネルギー（電気代マイナス 0.5%、都市ガスマイナス 1.5%）が 0.8%下落し、4 ヶ月ぶりに 3%を割りました。生鮮食料品を除く食料は 7.4%上昇し、伸び率は前月（7.2%）から拡大しました。このうちコメ類は 81.8%上昇。高止まりが続きますが、上げ幅は 3 ヶ月連続で縮小しました。生活実態に近い生鮮食料品を含む総合指数は 2.9%上昇しました。

(5) 物価高騰で国民生活はさらに厳しく

総務省の 2024 年の家計調査によると、1 世帯（2 人以上）当たりの消費支出は月額平均が 30 万 243 円

と、物価変動の影響を除いた実質で前年比 1.1%減少し、マイナスは 2 年連続となっています。物価高の影響で、食料や光熱・水道を中心に家計の節約傾向が見られたとしています。内訳は、食料が 0.4%減で 5 年連続マイナス。価格高騰による買い控えで、野菜・海藻が 4.2%減、果物が 6.9%減となるなど幅広い品目の消費が減少しました。

帝国データバンクは 7 月の 2,015 品目に続き、8 月に値上げが予定されている食品が 1,010 品目になるとの調査結果を発表しました。前年同月比で 52.8%の増加です。品目別に見るとだし製品やポン酢、たれ製品といった「調味料」が 470 品目と最多です。牛乳やヨーグルトなども一斉に値上げされます。原材料費の高騰やエネルギーコスト、人手不足が幅広く影響し、生産コストを押し上げているとしています。家計への負担はさらに重くのしかかります。

また、累計では 11 月までの公表分で既に 1 万 9416 品目の値上が判明しており、通年で 2 万品目を超えることが確実としています。国民の暮らしを守るためにも、消費税の引き下げや年金の引き上げなど社会保障の改善が求められます。こうした状況の中、7 月 20 日に投開票された参院選でも物価高対策が最大の争点となりました。

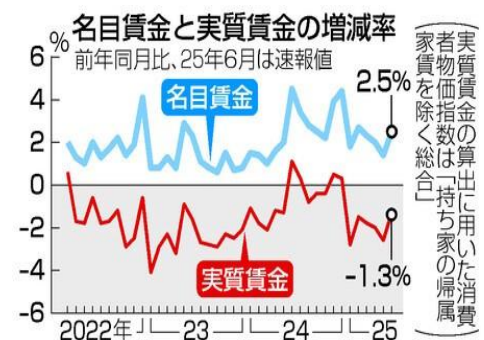


25.2.8 しんぶん赤旗

(6) 実質賃金 3 年低下、25 年 6 月もマイナスに

2024 年（毎月勤労統計調査速報）の実質賃金（労働者 1 人あたりの平均賃金を示す現金給与総額（名目賃金）に物価変動を反映）は、前年比 0.5%減で、3 年連続のマイナスとなりました。基本給と残業手当などを合わせた名目賃金は、賃上げや賞与の引き上げが影響し、月平均で前年比 3.0%増の 34 万 8182 円で、4 年連続のプラスとなりました。主に基本給を指す「所定内給与」は同 2.1%増の 26 万 2347 円で、30 年ぶりの伸び率となりました。就業形態別でみると、正社員などの一般労働者の名目賃金は同 3.2%増の 45 万 3445 円、パートタイム労働者は同 3.8%増の 11 万 1842 円でした。実質賃金の算出に用いる消費者物価指数は 3.2%の上昇となったため、名目賃金が上昇したにもかかわらず、実質賃金はマイナスとなりました。

また、厚生労働省が発表した 6 月の毎月勤労統計調査（速報、従業員 5 人以上）によると、現金給与総額（名目賃金）から物価変動の影響を差し引いた実質賃金は前年同月比 1.3%減少しました。6 ヶ月連続でマイナスに陥りました。昨年は 1～5 月がマイナスの後、夏の一時金支給月に当たる 6 月はプラスに転じていました。現金給与総額（名目賃金）は 2.5%増の 51 万 1210 円と 42 ヶ月連続のプラス。夏の一時金を反映し「特別に支払われた給与」が 3.0%増えたほか、所定内給与も賃上げで 2.1%伸びました。一方、消費者物価指数は幅広い食料品の値上などにより 3.8%上昇し、7 ヶ月ぶりに 4%を下回ったものの、高い伸びが続いています。



25.8.6 時事通信

(7) 6 月より熱中症対策が強化される

日本では 6 月から改正労働安全衛生規則の施行により、職場における熱中症対策が強化され、熱中症の重篤化を防止するため「①体制整備」、「②手順作成」、「①及び②を関係者に周知」が事業者には義務付けられます。義務化されるのは「暑さ指数」が 28 以上か気温 31 度以上の環境で、連続 1 時間以上、または 1 日 4 時間を超えることが見込まれる作業環境です。厚労省は具体的な対応として、熱中症の自覚症状やその恐れのある人を迅速に把握することをまず求めます。職場の巡視をはじめ、作業者を 2 人一組にする「バディ制」、手首や胸などに装着する「ウェアラブルデバイス」で体調を把握することなどを例示しています。

(8) 生活・将来不安や命と健康が守れる社会保障の充実を

6 月の通常国会で、年金制度改革法が可決、成立しました。パートなどなど短時間労働者が厚生年金に入る年収要件（106 万円以上）が撤廃され、労働時間が週 20 時間以上なら、年収を問わず厚生年金に加入する

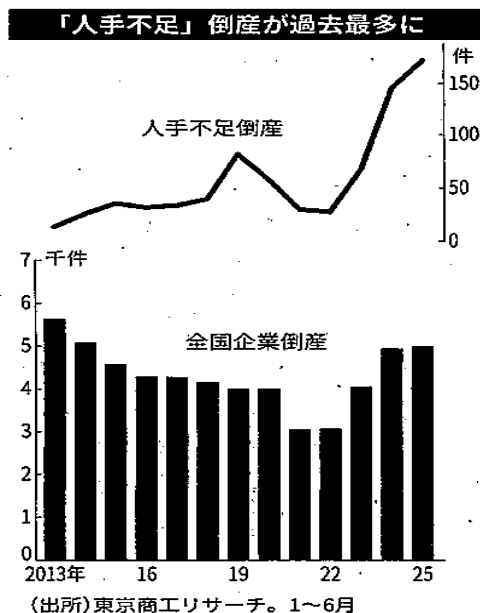
ことになりました。将来受け取る年金額が手厚くなる半面、保険料負担が多くなるケースもあります。一方、物価高などで生活に苦しむ世帯などを救う基礎年金の引き上げは29年まで見送られ、物価や賃金の伸びより低く抑えることで年金を実質減額する「マクロ経済スライド」は残されました。医療では、自民・公明・維新の3党が「医療費4兆円」削減に合意し、全国の医療機関の「病床11万床」やOTC類似役の保険外しを推進しています。日本の病院の7割は赤字で、賃金の引き上げも大変な中、各地の基幹病院が入院の制限や救急医療の廃止に踏み切るなどの事態に陥っています。「11万床削減」は医療崩壊をさらに加速させる可能性があります。

※OTC 類似薬：医薬品には、大きく医師の処方により薬剤師が調剤する医療用医薬品と一般用医薬品（第一類、第二類、第三類）に分けられ、一般用医薬品がOTCで、OTC類似薬は医療用医薬品として医師の処方箋によるものの調剤できる薬局やドラッグストアで販売される医薬品を指すとされます。処方箋の必要なOTC類似薬は1割から3割負担で保険適用されます。

（9）大企業内部留保拡大の一方で企業倒産増加

財務省が発表した2025年1月～3月期の資本金10億円以上の大企業の内部留保は564兆円と過去最大となりました。安倍政権誕生直前の2012年1～3月期と比べると1.78倍、同時期の経常利益は1.87倍に急増する一方、賃金は1.21倍に低迷しています。また、国内上場企業の25年3月期の純利益が4期連続で過去最高を更新しました。全業種の約7割で損益が改善しています。一方、25年1～3月期は6四半期ぶりに減益となり、米中など海外の景況感悪化の影響が出始めているとしています。米関税や円高進行など26年3月期の純利益合計は前期比7%減と6年ぶりの減益を見込んでいます。

一方で、東京商工リサーチが発表した2025年上半期（1～6月）の企業倒産件数は、前年同期比1.1%増の4990件と4年連続で増加しています。上半期では14年（5073件）以来の高い水準に。人手不足・人材流出や原材料価格の高騰で業績が悪化したケースが目立ちました。また、同時期の「訪問介護事業者」の倒産が、45件に上り2年連続で過去最多を更新しました。小規模業者が中心ですが、中小・中堅事業者にも広がってきています。倒産理由は、昨年度から実施された介護報酬切り下げや、利用者の減少による売り上げ不振が8割を超えています。賃上げが進まずヘルパーの採用難が一因となった倒産も発生しています。東商リサーチは「自力での経営改善には限界を抱えており、高齢化が進む中で国や自治体の支援強化が必要」としています。



25.7.9日経新聞

（10）少子化が進む中での外国人雇用が増加

厚労省は2024年の人口動態統計を公表しました。24年に生まれた子ども（出生数）は68万6061人で、初めて70万人を下回りました。また、1人の女性が生涯に産む見込みを示す合計特殊出生率も1.15と過去最低を更新し、いずれも9年連続の下落となっています。少子化は政府推計より15年早く進んでおり、反転の兆しは見えません。

また、2024年の有効求人倍率は1.25倍と、前年から0.06ポイント低下しました。年ベースの有効求人倍率が下がるのは3年ぶりとなりました。企業の人手不足感は強いものの、原材料価格の上昇などのコスト増で求人を控える動きがあったとしています。一方、2024年の完全失業率は2.5%と、前年から0.1ポイント下がりました。

25年6月の有効求人倍率は全国平均で0.02ポイント低下の1.22倍2ヵ月連続で低下しました。また、完全失業率は全月比横ばいの2.5%で5万人減の176万人となっています。

外国人労働者の雇用数は230万2587人（24年10月末時点）で前年比25万3912人増加し、届出が義務化された平成19年以降、過去最多を更新し、対前年増加率は12.4%と前年と同率となっています。少子高齢化

による労働力不足は、特定の産業や地域で深刻化しており、外国人労働者の採用が増加しています。

コロナ禍の影響が収束して以降、航空でも特定技能外国人の受け入れが進んでおり、2024年12月末時点のグランドハンドリングや整備における特定技能1号の外国人受け入れ数（速報値）は1395人となり、内訳はグラハン1382人、整備13人となっています。

（11） 大幅な賃上げと時短で安心して働く職場と生活改善を

2025春闘について、連合春闘の最終回答集計によると、平均賃上げ率は5.25%と、1991年（5.66%）以来の高い伸びを維持したとしており、毎月の基本給を引き上げるベースアップ（ベア）は3.70%で、3%以上としていた目標を達成しとしています。また、基本給を底上げするベースアップ（ベア）に定期昇給を合わせた賃上げ率の加重平均は5.25%（月額1万6356円）で、前年を0.15ポイント（同1075円）上回り、1991年の5.66%以来、34年ぶりの高水準となり5%を超えたのは2年連続となったとしています。

組合員300人未満の中小組合の賃上げ率は4.65%と昨年を上回り、92年（5.10%）以来の高水準で、ベアは3.49%となったとしていますが、大手の5.33%を下回り、格差是正を重点課題とした目標「6%以上」には届きませんでした。

また、国民春闘共闘委員会（全労連。純中立労組懇など）は、有額回答を引き出した組合の単純平均（一組合あたりの平均）は8739円（3.26%）で、前年同期比421円増（0.09ポイント増）。組合員一人あたりの加重平均では8337円（2.79%）となり、前年同期より額で544円ダウン、率も0.25ポイント低下したとしています。中間総括では、加重平均が昨年を下回っている理由を「1000人を超えるような大きな単組が多い医療職場での極端な低額回答が、結果を押し下げている」と分析しています。さらに、前年実績との比較が可能な563組合の単純平均額をみると、金額は8875円で前年を418円上回り、率で対比可能な348組合の賃上げ率も単純平均では3.37%と、前年より0.24ポイント上昇したとしています。

一方、経団連は、賃上げの一方で、持続的な成長には、「労働市場を労働移動に適したものへと創り上げていく必要がある」としています。労働時間法制の見直しでは、「現行の労働基準法が前提とする『労働時間をベースとする処遇』だけではなく、『労働時間をベースとしない処遇（仕事・役割・貢献度を基軸とする 処遇）』との組み合わせが可能な労働時間法制へと見直して、裁量労働制の拡充を強く求めたい」として、過半数労働組合など企業労使が話し合って決定できる仕組み（デロゲーション）を創設すべきであるとしており、利益最優先の労働強化など「合理化」を推し進めていくとしています。こうした中、全労連では人手不足の中、長時間労働が蔓延し労働者は疲弊している状態であるとして、法定労働時間を1日7時間、週35時間にすることや裁量労働制の廃止などを求めています。

今日の物価上昇が続く中で、引き続き大幅な賃金引上げとともに、労働時間の短縮など働き方の改善が重要となっています。

II 世界の航空情勢

1. 2025年は旅客数・売上ともに過去最高を予測

国際航空運送協会（IATA）は、2025年の世界の民間航空会社の乗客数が前年比6.7%増の52億人と過去最高の52億人となり、売上高は、前回予想（2024年12月時点）の1兆ドルを下回るものの、過去最高の9790億ドル（約140兆円）に達する見通しで前年比では1.3%増。営業利益（EBIT）は前回予想の675億ドルから660億ドル、純利益は前年比16%増の366億ドル（約5兆5500億円）から360億ドルに、それぞれ下方修正していますが、売上高は堅調な雇用とインフレ緩和を背景に前年比1.3%増加して過去最高の9790億ドルになると見通しています。航空会社の利益は、原油価格の下落と記録的な旅客数に支えられ、2024年の324億ドルから増加する見込で、世界の航空会社の2025年の利益は360億ドルと見通しています。

一方、国際情勢の不安が続く中でも航空需要は活況となるが、米ボーイングの設計・部品供給の問題に伴う航空機の供給不足などの課題も抱えるとIATAは指摘しています。

また、ICAOの予測によると、世界の総旅客数は2030年に120億人、2044年までに2024年レベルの95億人から倍増の195億人（約205%）になるとしています。

6月に起きたエアインド機墜落など航空機事故が今年も続き航空の安全が脅かされる状況も懸念され、ま

たウクライナ情勢・イスラエルとパレスチナの紛争問題・イランの核開発に関わるイスラエル、アメリカとの対立などの中東情勢の緊迫化・原油高騰など国際情勢の悪化が空域の問題や迂回ルートによる燃料増など航空会社に与える影響も大きく注視が必要です。

2. 順調に拡大する航空貨物

IATA は、国際航空貨物について 2024 年（1～12 月）の国際航空貨物輸送量は、全世界で前年比 12%増、国内貨物を含めた総輸送量はコロナ禍中の 21 年の輸送量を 0.5%上回り、過去最高を更新したとしています。また、2025 年 3 月の総貨物輸送量（貨物トンキロ=CTK）は前年同月比 4.4%増で、3 月実績として歴史的な成長率となり、国際貨物の輸送量は同 5.5%増となり、航空貨物市場規模は 2025 年に 1601 億 7000 万米ドルと推計され、予測期間中（2025 年～2030 年）の CAGR（年平均成長率）は 5.92%で、2030 年には 2135 億 4000 万米ドルに達すると予測されます。しかし、世界経済の成長鈍化と貿易摩擦によって、2025 年の収入は前年比 4.8%減の 1420 億ドル（約 20.3 兆円）に落ち込むと予測をしています。

3. 米国

米航空会社は国内市場における航空座席の低収益路線の大幅な減少も追い風となり、航空券価格が上昇し、米航空大手 3 社は国際線や国内線などが好調で、売上高、営業利益は好調に推移しています。デルタ航空とユナイテッド航空は 2025 年第 1 四半期に黒字を達成しましたが、アメリカン航空などは損失を計上しました。トランプ関税に反発するインバウンドの減少も懸念されます。

米国大手 3 社 2024 年（1 月～12 月）		カッコ内対前年比	
	デルタ航空	ユナイテッド航空	アメリカン航空
営業収入	616 億 6430 万ドル (+5%)	570 億 6300 万ドル (+6.2%)	542 億 1100 万ドル (+2 億 7000 万ドル)
営業損益	59 億 9 500 万ドル (+4 億 7400 万ドル)	50 億 9600 万ドル (+8 億 8500 万ドル)	26 億 1400 万ドル (-4 億 200 万ドル)
純損益	34 億 5700 万ドル (-11 億 5200 万ドル)	31 億 4900 万ドル (+5 億 8500 万ドル)	8 億 4600 万ドル (+2 億 4000 万ドル)

○ デルタ航空

2024 年決算で過去最高の営業収益を記録したデルタ航空は、2025 年も堅調に推移しており、第 2 四半期（4～6 月期）決算は、売上高は前年比で若干下回ったものの、純利益は増加しました。1～6 月の営業収入と純利益はともに前年同期を上回りました。旅客収入は前年同期比 26%増の 138 億 6700 万ドル、貨物収入は 13%増の 2 億 1200 万ドル。旅客収入は、国内線は低迷した一方で、国際線は好調でした。第 3 四半期については、売上高を前年同期比 4%増とし、引き続き国際線が堅調と予想しています。

(単位：百万ドル)

デルタ航空	2024/4-6	2025/4-6	2024/1-6	2025/1-6
営業収入合計	16,658	16,648	30,406	30,688
営業利益	2,267	2,102	2,881	2,671
純利益	1,305	2,130	1,342	2,370

アメリカン航空	2024/4-6	2025/4-6	2024/1-6	2025/1-6
営業収入合計	14,334	14,392	26,904	26,943
営業損益	1,384	1,135	1,391	864
純損益	717	599	405	126

○ ユナイテッド航空

ユナイテッド航空の第 2 四半期決算（4～6 月）は、売上高は前年度期比で増加したものの、純利益は 26.4%減となりました。上期（1～6 月）では、売上高と純利益ともに前

ユナイテッド航空	2024/4-6	2025/4-6	2024/1-6	2025/1-6
営業収入合計	14,986	15,236	27,525	28,448
営業損益	1,929	1,325	2,028	1,932
純損益	1,323	973	1,199	1,361

年同期比で増加しました。第 2 四半期の旅客収入は、国内需要の低迷を受け伸び悩みましたが、国際線は 3.8%増の 59 億 3100 万ドルと好調でした。貨物収入は同 3.8%増の 4 億 3000 万ドルと堅調に推移しました。

下期の計画については、国内線は需要低迷を受け、減便する計画を打ち出しており、キャパシティー（輸送能力）を 4%引き下げるとしています。スコット・カービーCEO（最高経営責任者）は、「世界情勢は 25 年最初の 6 ヶ月間よりも不確実性が低くなっており、年末にかけて力強い結果になると確信している」と述べています。

○ アメリカン航空グループ

今年 1 月に発生した子会社の旅客機と米軍ヘリの衝突事故やシステム障害など影響が懸念されていたアメリカン航空の第 2 四半期決算（4～6 月）は、四半期としては過去最高を記録しましたが、人件費等の費用が増加し営業損益は減少しています。また、運航障害は前年比 36%増加しており、今後のリスク要因となっています。

今後の見通しについては、供給量を 2～3%増加し、収益は 2%の減少から 1%の増加の範囲になると予想していますが、国内市場の不確実性、インフレや金利など消費者への影響などがリスク要因としてあげられています。

4. 欧州・中東

○ IAG グループ

欧州大手 3 グループの 2025 年第 2 四半期決算

単位：ユーロ、下段 1～6 月

	IAG	AF/KL	LH
営業収入	88 億 6200 万	84 億 4300 万	103 億 2200 万
	159 億 600 万	156 億 300 万	184 億 4900 万
営業損益	16 億 8400 万	7 億 3600 万	10 億
	18 億 7800 万	4 億 900 万	1 億 1700 万
純損益	11 億 8400 万	6 億 500 万	10 億 1200 万
	13 億 100 万	3 億 1400 万	1 億 2700 万

ア航空など）の 2025 年第 2 四半期決算は、堅調な旅客需要

や有利な燃料コスト、為替の追い風を受け、営業収入は前年同期比 6.8%増の 88 億 6200 万ユーロ、上期では 159 億 600 万ユーロとなりました。好業績を背景に配当金や自社株買いを通じ 15 億ユーロを株主に還元するとしています。

今後に見通しについて、下期の予約率が 57%（7 月 29 日時点）で、予約による収益は前年と同水準としています。通年の輸送能力を約 2.5%増加する計画ですが、運用上の課題次第としています。

○ エールフランス KLM、通期は 51%減益

エールフランス KLM（AFKL）の 2025 年第 2 四半期決算（4～6 月）、収入が前年同期比 6%増の 84 億 4300 万ユーロ、営業利益は同 43%増の 7 億 3600 万ユーロ、純利益は同 5 倍の 6 億 500 万ユーロと大幅に改善しました。1～6 月の上期決算では、収入が 7%増の 156 億 300 万ユーロ、営業利益は 4 億 900 万ユーロ、純利益は前年同期（マイナス 4 億ユーロ）から 7 億 1400 万ユーロ改善し、3 億 1400 万ユーロになりました。

今後については、ビジネスクラスの収益向上、さらには 2026 年下期には SAS の過半数持分（19.9%→60.5%）を取得する計画です。この計画により、北欧市場での地位強化を目指します。また、機材の最適化、調達コスト削減、生産性の向上により 2025 年は 4 億 5000 万ユーロのコスト削減を予定しています。

○ ルフトハンザ航空グループ

ルフトハンザ（LH）グループの 2025 年第 2 四半期決算は、原油安と為替効果により、営業収入は前年同期比 3%増の 103 億 2200 万ユーロ、純利益は前年同期から 543 億増の 10 億 1200 万ユーロ。上期決算では、営業収入が前年同期比 6%増の 184 億 4900 万ユーロ、純利益は前年のマイナス 265 億ユーロから 3 億 3200 万ユーロ改善し 1 億 2000 万ユーロとなりました。収益改善の主な要因は、旅客事業や ITA 航空への投資効果、ロジスティック事業の営業成績倍増によるものです。

一方、欧州からの旅行者が米国への旅行を敬遠していることから、大西洋線の落ち込むことが予想されますが、シュポア CEO は「通期の前向きな見通しを確認した」と述べています。

○ エミレーツ航空

エミレーツ・グループ
の 2025 年 3 月期（24 年 4
月～25 年 3 月）の売上高
や税引前利益が過去最高
を記録し、グループの売

2025 年 3 月期（24 年 4 月～25 年 3 月）

売上高	1454 億 UAE ディルハム（約 396 億米ドル）	前期比 6%増
BITDA	422 億 UAE ディルハム（約 115 億米ドル）	前期比 13%増
税引き前利益	227 億ディルハム（同 62 億米ドル）	前期比 18%増

上高は 1454 億 UAE ディルハム（約 396 億米ドル）、EBITDA は 422 億 UAE ディルハム（約 115 億米ドル）、税引前利益は 227 億ディルハム（同 62 億米ドル）でした。

この期間の全体的なキャパシティは旅客座席キャパシティ 4%増を含め 5%増加し、平均搭乗率は 80%に達しました。ネットワークも拡大し、合計 148 の目的地空港となりました。貨物輸送事業スカイカーゴは、好調な中国の電子商取引が寄与し、貨物輸送量が 16%増加しました。

○ カタール航空

カタール航空（QTR）グループの 2025 年 3 月期通期連結決算は、売上高が前期比 6.3%増の 860 億 2300 万リヤル（約 3 兆 1250 億円）。うち、旅客事業は 2.6%増の 606 億 5000 万リヤル、貨物は 17.5%増の 179 億 3000 万リヤルと大きく伸びました。通期貨物輸送実績は 1.9%増の 310 万 2170 トンで、グループ全体の営業利益は 9.3%増の 146 億 6300 万リヤルとなりました。

○ エティハド航空

エティハド航空（EY）は、2025 年第 1 四半期に 6 億 8,500 万ディルハム（約 1 億 8,650 万米ドル）という目覚ましい利益を記録しました。これは旺盛な市場需要と運用効率の向上により、前年同期比 30%増となり、全体の収益は 15%増加しました。この成長の背後にある主な要因には、フライト容量の増加、グローバルネットワークの拡大、およびより頻繁なサービスが含まれます。

5. アジア・オセアニア

○ キャセイグループ

キャセイグループ（CX）は、2024 年通期（1～12 月）連結決算は、売上高が前期比 10.5%増の 1043 億香港ドル（HKD、約 1 兆 9840 億円）、営業利益が 7.9%減の 139 億 HKD、純利益が 1.0%増の 98 億 8800 万 HKD となり、2024 年の業績が好調で、2 年連続で黒字化を達成しました。

2025 年第 2 四半期決算（1～6 月）は、売上高は前年同月比 9.5%増の 543 億香港ドル、純利益は 1.1%増の 36 億 5000 万香港ドルを上げました。今期も順調に推移しています。

○ シンガポール航空

シンガポール航空（SIA）グループの 2025 年 3 月期連結決算は、売上高が前期比 2.8%増の 195 億 4000 万シンガポールドル（S ドル、約 2 兆 1759 億円）となり、営業利益は 37.3%減の 17 億 900 万 S ドルで、純利益は 3.9%増の 27 億 7800 万 S ドルとなりました。燃油ヘッジ損がかさみ営業段階では減益も、最終段階では過去最高益となりました。とりわけ貨物売上高は、旺盛な e コマースなどで貨物は 4.4%増の 9400 万ドルでした。

今期の第 1 四半期決算（4～6 月）は、旅客数は過去最高を記録しましたが、旅客単価が低下し、前年同期比 1.5%増の 47 億 9000 万シンガポールドル、当期利益は同マイナス 2 億 6600 万シンガポールドルの 1 億 8600 万シンガポールドルでした。

○ タイ国際航空

タイ国際航空の 24 年 12 月期連結決算は、最終損益が 269 億バーツ（約 1190 億円）の赤字となりました。再建計画に基づく債権者への支払いによる影響が出たと説明しています。営業収入は前期比 17%増、乗客数は 17%増えました。タイ証券取引所に再上場し、株式を目指しています。取引を再開する予定です。

2025 年 4～6 月決算では、営業収入が前年同期比 1.9%増の 448 億 2800 万バーツ、当期利益は 121 億 3400

万パーツに上りました。今後の機材計画については、2033 年までに 150 機体制を目標にしています。

○ カンタス航空

カンタス航空の 24 年 7～12 月決算は、純利益が前年同期比 6%増の 9 億 2300 万豪ドル（約 70 億円）でした。LCC などが好調で 19 年期以来 6 年ぶりに配当すると発表しています。特に好調だったのがジェットスターで、半期として過去最高の乗客数を記録し、EBIT も 35%増えました。

しかし、競争激化でシンガポールを拠点としていたジェットスター・アジアの撤退もありました。

Ⅲ 日本の航空情勢

1. 「交通政策白書」にみる現状と課題

2025 年版の「交通政策白書」によると、現在の地域交通は「人口減少や高齢化等の進行」に伴い、日常サービスを支える地域交通の役割の重要性一層増しています。しかし現実には、減便・路線廃止、運転者不足によって危機的な状況にあります。

また、訪日外国人旅行者数はコロナ禍前の水準を超えたものの、訪問先は三大都市圏に偏在しており、地方誘客が課題です。地方では観光客の移動手段となる二次交通の確保が十分でなく、「交通空白地帯」の解消とともに、「地域の足」「観光の足」の確保が強く求められています。

航空分野では、空港機能の強化や受入れ環境整備が課題とされ、とりわけ成田空港などでの機能拡充が必要とされています。空港業務、特にグランドハンドリングや保安検査といった分野の体制強化は不可欠であり、人材確保や処遇改善に向けた官民一体となった取り組みが求められます。

たとえば、福岡空港では第 2 滑走路の供用が始まっており、さらなる処理能力の向上のため、進入方式の高度化と、今後の需要動向を踏まえ、増枠の検討が進められています。併せて、空港業務におけるデジタルトランスフォーメーション（DX）や自動運転レベル 4 実現を目指しています。

一方、「国内線の事業環境は、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等により、このままでは安定的な事業継続が困難」になりつつあるとし、国内航空ネットワークの維持・拡充を図るため、「国内航空のあり方に関する有識者会議」を今年 5 月に立ち上げ、必要な方策について検討を開始しました。

航空業界は、世界情勢の不安定化やサプライチェーンの混乱、円安、人材不足といった複合的な課題に直面していますが、好調な旅客需要に支えられ、航空各社は国際線を中心に積極的な事業展開を進めています。中堅航空会社や国内 LCC でも、国際線の再開に向けて動きを強めています。

2. 航空輸送をめぐる動向

（1）国内線の状況

国交省によると、2024 年の国内定期航空輸送の旅客数は、幹線が 4612 万人で前年比 3.7%増、ローカル線が 6090 万人で前年比 2.3%増、全体では 1 億 702 万人で前年比 2.9%増となりました。コロナ禍前の 2019 年と比較し、ローカル線は約 2%減、幹線は約 3%増、全体では微増となりました。2025 年も順調に推移しており、3 月の輸送実績は 977 万 6000 人で、前年同月比 5.4%増、座席利用率は 82.6%と高い水準にあります。

また、2024 年の貨物輸送量は、幹線が 45 万 1501 トンで前年比 4.7%増、ローカル線が 15 万 219 トンで前年比 19.4%増、全体では 60 万 1720 トンで前年比 8%増でした。2019 年対比では幹線が 22%減、ローカル線が 29%減、全体では 24%減となっています。

今後の旅客需要については、インバウンド需要も取り込むことで緩やかな増加が見込まれる一方、貨物については 2019 年の水準に戻るにはなお時間がかかるとみられています。

（2）国際線の状況

2024 年の国際線航空輸送の旅客数は、2022 万人で前年比 24.5%増となりました。2019 年対比で 86%まで回復しています。

国際貨物重量は、151 万 4802 トンで前年比 11.2%増となりました。2019 年多比でも 5%増となりました。

2025 年は米国の関税政策による影響が予想されますが、現時点では堅調に推移しています。

訪日外国人旅行者数も円安を背景に増加が続いており、2025 年 1 月から 6 月までの累計は 2151 万 8100 人で、前年同月比 23.9%増となりました。このペースが続けば、年間の過去最高を記録した 2024 年の 3686 万人を大幅に超え 4000 万人超えも予想されています。

一方、日本人の海外渡航者（出国日本人数）は、物価高や円安の影響で伸び悩んでおり、1 月から 6 月の累計は 660 万 9000 人と 2019 年対比で 69.2%にとどまっています。

JTB がまとめた夏休み期間（7 月 15 日～8 月 31 日）の旅行動向見通しによると、国内旅行者数は、前年比 0.3%増の 7220 万人。海外旅行者数は、同 20.8%増の 244 万人の見通しで、2010 年から 2019 年の平均の約 9 割まで回復としています。

3. 積極的な事業計画を進める航空各社

(1) 大手航空 2 社

2024 年度決算で好業績を上げた全日空と日航は、2025 年度第 1 四半期決算でも、旺盛な訪日客需要を背景に、そろって好業績を上げました。全日空は、全日空ブランドを中心に増収となり、米国の関税政策の影響は限定的としています。営業利益は過去 2 番目の高水準となりました。一方、日航の営業収入は対前年同期比で 10%を超える増収となり、EBIT は四半期としては過去最高益をあげました。第 2 四半期については、燃油サーチャージ収入減により国際旅客収入は計画を下回るとしつつも、コスト削減努力により費用も計画を下回り、EBIT は計画通りに推移するとの見通しを示しています。

2025 年度は、両社にとって「2021-2025 中期経営計画」の最終年度にあたり、業績目標達成に向けた事業展開が進められています。

一方で、燃油費や整備費、人件費などの増加、さらには不安定な世界情勢といったリスク要因も存在していますが、現時点で両社ともに通期見通しに変更はありません。

全日空は、2024 年度に課題となっ

た定時性低下や、エンジン点検（B787、A320、A321）の長期化による機材不足に対応するため、ダイヤ編成や機材運用の工夫により、定時制の回復や収益性の強化を図る計画です。

日航については、国際線・国内線ともに旅客収入ともに増収計画です。特に、金融・コマーンス・旅行・受託等の分野での増収が特徴となっています。

例年、旅客需要が最も高まる夏期繁忙期（7 月～9 月）に業績が集中する傾向がありましたが、近年では国際旅客の増加を背景に、通年を通じ安定的な収益につながっています。

全日空と日航は、2026 年以降を見据えた次期中期経営計画を年明けにも発表する見通しで、両社とも、今後の事業計画を踏まえて航空機の発注を進めています。

全日空は今年 2 月、過去最大となる航空機の発注計画を発表しました。中小型機を中心に、確定発注 68 機、オプション 9 機の計 77 機を購入し、購入総額は 2 兆 1000 億円（カタログ価格）を超える見込みです。これにより、国際線の有効座席キロ（ASK）は 2030 年度には 2023 年度対比で約 1.5 倍になる見通しです。また、国内線については、将来的な事業環境変化を見据えた小型化が予想されており、その一環として 100 席クラスのエンブラエル機を導入する計画です。

一方、日航は 2023 年度以降、約 90 機におよぶ航空機購入計画を公表しており、その約 8 割は国際線向けの大型機です。今後の成長が見込まれる北米・アジア路線を中心に便数を増加させ、2030 年度には、国際線の事業規模を 2023 年度対比で 1.5 倍に拡大する計画です。購入総額は明らかにされていませんが、社債など

ANA		単位:億円	JAL	
FY2025 目標	第 1 四半期		第 1 四半期	FY2025 目標
23,700	5,487	売上高	4,710	19,770
8,340	2,062	国際旅客	1,849	7,150
7,250	1,619	国内旅客	1,342	5,830
2,190	494	貨物郵便	436	1,890
1,630	321	LCC	263	1,250
4,290	991	その他収入	1,096	5,160
21,850	5,119	営業費用	4,354	18,080
1,850	367	営利利益	356	1,690
1,750	359	経利/EBIT	455	2,000
1,220	229	純利益	270	1,150

による資金調達が進められています。

(2) 中堅航空会社・LCC

下表のとおり、中堅航空会社と LCC 各社の 2024 年度決算は、売上は伸ばしたものの、為替や燃油価格といった外的要因が依然として収益性の不確定要素になっています。

2025 年度の各社の業績予想によると、スカイマークは売上高 1173 億円（前年比 7.7%増）、営業利益 20 億円（同 9.5%減）、純利益 12 億円（同 44.1%減）です。また、737MAX8 を追加発注（2030 年度以降受領）しています。国際線についても、5 年半ぶりに 10 月から再開予定です。

ソラシドエアは、営業収入 566 億円、営業利益 9 億円。エア・ドウは、営業収入 556 億円、営業利益 16 億円を見込んでいます。また、エア・ドゥとソラシドエアの持ち株会社リージョナルプラスウイングスの 24 年度決算は、純利益が 5 億 2300 万円の赤字となりましたが、25 年度決算については営業利益 19 億円を見込んでいます。

スターフライヤーの 2025 年度業績見通しは、売上高 454 億円、営業利益 21.5 億円を見込んでいます。国際線チャーターも計画されており、3 か年計画の最終年度としてコロナ禍前の水準を上回る成長を目指しています。

	2024 年度決算 単位：億円			
	売上	営業費用	営業利益	純利益
SKY	1,088	1,071	18	21
ADO	528	510	18	
SNA	520	511	9	▲24
SFA	429	417	12	19
JJP	707.7	721	▲13.3	5.1

億円未満を四捨五入

4. 生産体制の拡充と安全な職場環境の確立

(1) 求められる生産体制の強化

航空連が実施した「2025 春闘統一アンケート」によると、人員状況について「不足している」が 86.1%と圧倒的多数が職場の人員不足を感じており、業務実態にはついては「忙しくなった」と「相変わらず忙しい」を合わせると 82.2%に上り、業務の過重化が顕著です。

こうした背景には、職場の人員や資格者不足、熟練技能者の減少が指摘されており、生産体制の維持・強化が喫緊の課題になっています。

国交省が設置した「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」でも、空港業務に従事するグランドハンドリングや保安要員について、「常に採用活動を行うことで一定の人員の確保が継続されている」としつつも、業務過多や職場環境への不満（不規則な勤務形態、休憩室の未整備等）によって離職が生じていると指摘。労働条件や職場環境の改善

航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会 最終とりまとめ(概要)

国土交通省

趣旨

- ・ コロナ禍以降、航空整備士の志望者が急激に減少。特に航空専門学校[※]の入学人数は 5 年間で半減。今後、運航への影響も懸念(※航空会社整備士の約 6 割を輩出)
- ・ 操縦士は、高齢化に伴う大量退職時代の到来や今後の航空需要の増加により世界的にも操縦士がひっ迫するなど、2030 年の訪日外国人 6000 万人の達成に不安要素も潜在。
- ・ 2030 年の訪日外国人 6000 万人の達成・今後の航空需要を支えるため、安全確保を前提に、航空整備士・操縦士の確保等に向けた取組をとりまとめ。

※赤字部分は、中間とりまとめから具体化された点

航空整備士

1 リソースの有効活用

2 養成・業務の効率化

3 裾野拡大

1 資格の業務範囲(=整備士一人のできる仕事の範囲)を拡大(日常の運航関係検査をカバー)

2 型式別資格の共通化(軽微な作業は型式別資格を不要。ベースとなるライセンスで複数機体(B737、A320等)の運航整備が可能)
※1、2ともにR7d第一四半期に制度改正見込み

3 時間ベースから能力ベースの教育へ
※R7d第一四半期に制度改正見込み

4 最新の技術を踏まえた試験項目への刷新(複合材やソフトウェアアップデートなどを反映)
※R7d第一四半期に制度改正見込み

5 デジタル技術の活用(カメラ使用により整備後確認を遠隔にて可能)
※R7d第一四半期にガイドライン制定見込み

6 戦略的な普及啓発(官民連携の協議体を設置、広報戦略を策定・実行(R7、3))

7 自衛隊整備士の活用促進(円滑な民間資格取得を可能とするスキームを防衛/国交で協力し構築)
※R7年内より試行開始見込み

8 外国人整備士の受入拡大(特定技能外国人の拡大に向け、小型機事業者を対象とした制度活用マニュアル等を制定(R7年度見込み))

操縦士

1 外国人操縦士の受入円滑化(資格切替手続のデジタル化に加え、HPでの海外向けの日本資格切替案内等の対策検討)
※R7、4~

2 シニア人材等の活用推進(身体検査証明を取得できなかった機長経験者がシミュレータによる訓練審査などを全面的に可能とするよう制度を見直し)
※R7d第一四半期に制度改正見込み

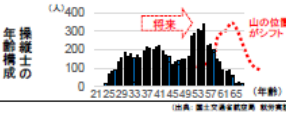
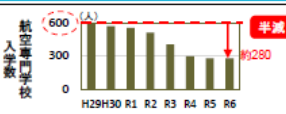
3 航空大学の抜本改革(体制強化、訓練効率化、収支改善等の対策をまとめ、次期中期に反映。回転属操縦士養成課程の検討)
※引き続き検討

4 機長養成の迅速化(航空会社により可能な機長の認定範囲を拡大(海外機長等)することで、社内運用の効率性・機長養成の迅速化)
※R7d第一四半期に制度改正見込み

5 戦略的な普及啓発(官民連携の協議体を設置、広報戦略を策定・実行(R7、3))

6 私立大学等の活用促進(関係者を集めた検討会で、奨学金の充実、航空会社との連携等の具体的対応策の検討を開始)
※R7d上期にとりまとめ見込み

7 女性パイロット等の拡大(航大の女性比率向上(女性枠等)・国家資格の見直し等の対策をとりまとめ(R7、2))



(出典:国土交通省航空局、航空局関係資料)

- 32 -

6

は、人材の確保や定着に直結する重要な課題であることは明らかなです。

こうした人材不足は、「2030 年問題」を抱える運航乗務員や航空整備士も同様です。

国交省は「航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会」を設置し、2025 年 3 月に最終とりまとめを発表しました。

その報告によると、航空整備士については資格の業務範囲拡大など 8 項目。操縦士については外国人操縦士の受入れ円滑化やシニア人材の活用、女性パイロットの拡大など 7 項目の取り組みをまとめた。

今後は、この取り組みの具体化が進められます。ただし、制度改正や効率化が必ずしも人材確保に直結するとは限りません。特に航空整備士については、その職業としての魅力をいかに高めるかという視点での検討がなお不十分であり、さらなる議論が求められます。

2026 年度に向けた各社の採用計画をみると、全日空グループは全体で 2,090 名を採用予定で、うち客室乗務員 770 名（25 年度 625 名）。全日空とエアジャパンでは、今年 10 月以降の入社に向けた追加採用を実施予定です。

日航グループでは全体で約 1,330 名を採用とし、うち客室乗務員は 680 名以上（25 年度 700 名）を計画。ジップエアでは、10 月以降の入社を前提に CA の追加採用を発表しています。

また、スカイマークでは客室乗務員 120 名、スターフライヤーでも客室乗務員の採用計画を発表しています。

各社は今後の事業計画を進めるために多くの人材確保が必要になりますが、客室乗務員については各社ともに大量退職・大量採用を繰り返す傾向が続いています。このような状況は、人材の質的向上や職場の安定性にとって大きなマイナス要因であることは明白であり、こうした人材戦略の見直しが求められます。

（２）外国人労働者の採用状況

グランドハンドリングや整備士不足に対策として航空分野に導入された特定技能制度により、グランドハンドリングで働く在留外国人は増加傾向にあります。国交省によると、特定技能 1 号（在留資格 5 年）の在留外国人数は 1,382 人（2024 年 12 月時点でグラハン 1,369 人、整備 13 人）です。今年 5 月からは在留資格が無制限となる特定技能 2 号の試験も実施されており、こうした在留外国人の雇用の増加が今後も見込まれます。

国交省は、特定技能 1 号の外国人労働者については、2024 年からの 5 年間でさらに 4,400 人規模の増加を計画しており、国内はもとより、フィリピンやネパール、スリランカ、モンゴルなどのアジア各地で採用試験を開催しています。グラハン連の調査では、2019 年から始まった特定技能 1 号試験の合格者は累計で 4,000 人を超えています。

このように、特定技能 1 号に限らず、様々な在留資格の外国人雇用が広がっており、文化や習慣の異なる外国人材と関係構築は新たな課題として取り組む必要があります。

（３）職場安全の確立急務

航空局のまとめによると、2024 年上半期（4 月 1 日～9 月 30 日）に発生した安全上のトラブル等の報告は、「航空事故」4 件（2023 年度 3 件）、「重大インシデント」2 件（同 1 件）、「安全上のトラブル」414 件（同 795 件）でした。不祥事も相次いでおり、未届け運賃や運航乗務員のアルコール問題により、航空会社に対し「厳重注意」処分が行われています。

航空連の「2025 春闘統一アンケート」によれば、職場の安全については「向上した」10.2%に対し「低下している」は 31.7%でした。また、ヒヤリハットについては「経験した」40.3%に対し「なし」59.7%でした。昨年と比較すると「なし」は 14 ポイント減少し、「経験した」は 14 ポイント増加しました。現場でのリスク体験が増えている実態が伺えます。

空港内の不安全事例や不具合事例も後を絶たず、特に羽田空港での事例が突出しています。グラハン連の調査では、2024 年度に ANAAS（全日空グループ）で発生した不安全・不具合事例は 111 件で、重大事例が増加しました。今年度も重大事例がすでに 3 件発生しています。一方、JGS（日航グループ）の 2024 年度の不安全・不具合事例は 95 件。25 年度は 4 月～6 月の間ですでに 40 件を超える事例が発生しています。

当事者の内訳をみると、約半数が委託先での事例であり、委託先含めた対策強化が求められます。

こうした背景には、職場の労働環境の余裕のなさが関係しています。グラハン連が実施したアンケート調査によれば、休憩の未取得者が約 25%と、過密な労働実態が浮き彫りになりました。

職場の安全を確保するためには、単にマニュアルや手順の見直しを行うだけでなく、労働環境そのものの改善や、労働者の健康を守る取り組み強化が不可欠です。

また、モバイル電池の発火が原因と思われる事故が海外で相次いでいることから、国交省は、国内航空会社に搭乗する旅客に対し、「モバイルバッテリーを座席上の収納棚に収納しないこと」「機内でのモバイルバッテリーから携帯用電子機器への充電又は機内電源からモバイルバッテリーへの充電については、常に状態が確認できる場所でおこなうこと」とする新たなルールを設けました。

5. 航空行政をめぐる動向

これまで述べてきた通り、国交省はコロナ禍後の人材確保に向けた取り組みを進めてきました。さらに現在は、新たに「国内航空のあり方に関する有識者会議」を発足させ、困難に直面している事業者に対する支援策を打ち出そうとしています。

(1) DX・自動化の取り組み

生産性の向上を目的とした DX や業務の自動化は、重要な課題と位置付けられています。旅客手続きの自動化プログラムとしてのファストトラベル、空港全体の乗客の流れや空港スタッフの活動の最適化を目指すスマートエアポートについても進められています。全日空では、保安検査や搭乗手続きをスムーズ化するアプリを使ったモバイル搭乗券を国内 8 空港で運用しています。一方、日航では 7 月 2 日から、利便性を高めた「スマートエアポート」を長崎や宮崎、青森など地方 11 空港に順次展開し、導入空港は 20 空港に拡大する計画です。

※DX=デジタルトランスフォーメーション
企業がデジタル技術を活用して、ビジネスモデルや業務プロセスを変革し、競争力を高める取り組み。

スマートエアポートについては、初期費用や維持費がかかり、システム障害のリスクやプライバシーに関する懸念が指摘されています。

自動運転技術については、2025 年中に自動運転レベル 4 一定の条件下での無人運転の実現が計画されており、成田空港や羽田空港などで実証実験が続けられています。ただし、現段階では課題も多く解消に向けた検討が進められています。

グラハン部門においても、新技術の開発・導入が模索されていますが、実際に作業者の負担軽減につながる技術開発には至っていません。

(2) 脱炭素化の取り組み

航空の脱炭素化の取り組みは、持続可能な航空燃料（SAF）の導入促進に向けた取り組みが進められています。定期航空協会は、売上高は過去最高水準にあるものの、外貨建て費用割合が高く、利益が上がりにくい構造的変化に直面、大手 2 社で 1.3 兆円におよぶ有利子負債の返済、国際航空分野では義務的コスト負担が増加傾向にあるとし、国産 SAF の価格低廉化に向けた追加対策が必須と強調しています。

(3) 空港機能強化の取り組み

すでに述べている通り、福岡空港の機能強化に向けた取り組みに加え、「成田空港の機能強化に向けた検討会」は、6 月 5 日に、国際ハブ空港として確立するために、旅客・貨物取扱施設等の対応や空港アクセスの方向性に関する「中間とりまとめ」を公表し、実現に向けた取り組みを進める計画です。

第 40 期（2025 年度）方針（案）

I 課題と取り組み

第 40 期（2025 年度）方針（案）

I 課題と取り組み

コロナも落ちつき、旅客需要は過去最高を記録し 2025 年度も引き続き成長が見込まれています。また、トランプ関税の影響が懸念される航空貨物輸送も好調で前年比より 11.3%増となり記録的な輸送需要になっています。しかし、この需要に対応するための様々な職種の人材不足が顕著になっています。特に、グランドハンドリングや機内クリーニングで人材不足が鮮明で外国人材の活用をしていますがまだまだ不足しています。また、空港内では様々な分野で AI の活用や、自動化の動きが加速されて来ています、このような AI の活用・自動化には今後分析・研究を深める必要があります。

また、ウクライナ情勢・イスラエルとパレスチナの紛争問題・イランの核開発に関わるイスラエル・アメリカとの対立などの中東情勢の緊迫化・原油高騰・記録的な円安等により物価の上昇が続き、私達の生活を圧迫しています。春には、ベースアップがありましたが、物価上昇率が上回っており実質賃金が伸び悩んでいる状況です。夏・冬一時金はコロナ前の水準に近いものが出されていますが、このような物価の上昇を補うにはまだまだ不足しています。その為には、年間を通して賃金の引上げが重要です。

航空労働者の使命である安全と公共性を重視し、①安全と公共性を守る②定年まで安心して働けるよう労働条件を向上する。③雇用・健康・勤務の改善などに取り組んでいきます。

1. 賃金と諸制度の改善に取り組めます。

- ① 8 時間/日労働で、生活の維持・向上できる、基本賃金の引き上げを目指します。また、出来高制賃金の改善を目指します。
- ② 生活一時金としての位置づけを明確にし、一時金の引き上げと諸手当の向上を目指します。
- ③ 職場に馴染まない、成果主義賃金制度に反対し、公平・明朗な人事・賃金制度を目指します。
- ④ 短時間・有期雇用労働者や派遣労働者の労働条件の向上を目指します。
- ⑤ 有期雇用労働者の無期転換後の労働条件の改善を目指します。

2. 安心して健康に働ける勤務改善に取り組めます。

- ① 労働時間の短縮・休日増を目指します。
- ② 長時間労働の是正、深夜労働における労働時間割増しカウントや仮眠の取得、休憩時間の完全取得、年休の取得促進を目指します。
- ③ サービス残業、賃金不払いを無くするとともに、36 協定を活用し残業時間制限を強化するなど、改善を目指します。また、労働時間の管理を経営の責任でしっかりと行わせます。
- ④ 乗務職の勤務改善（勤務パターン、編成数など）と共に、勤務インターバルの確保を目指します。
- ⑤ 変形労働時間制の勤務変更については、本人の同意を基本とし、会社の自由にさせないルール作りを目指します。
- ⑥ 労働者に不利益をもたらす「合理化」や人員削減に反対し、安全と公共性を確保できる人員の確保を目指します。
- ⑦ 勤務改善を実現するために、正社員での人員増を目指すと共に、雇用延長・定年延長によるベテラン層の確保を目指します。

3. 解雇をゆるさない・雇用の安定を目指し、働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。

- ① 有期契約労働者の雇止めを許さず、雇用の安定を図ります。

4. 働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。

- ① パワハラ、マタハラなどの人権侵害、組合所属による昇格差別など不当労働行為の一扫を目指します。
- ② 会社がカスタマーハラスメント対策をしっかりと実施しているかを注視し安心して働ける職場環境作りを目指します。
- ③ 切り下げられた福利厚生（転勤、単身赴任、社宅、寮、通勤制度等）の改善に取り組みます。
- ④ 労働協約、時間内組合活動など労働組合の権利の前進を目指します。
- ⑤ 高齢者雇用安定法の主旨に則り、60 歳以降も安心して働ける賃金・労働時間、職場環境などの抜本的改善を目指します。
- ⑥ 産前地上勤務をはじめ育児など、女性が安心して働ける職場環境の改善に努めます。また、介護休暇の制度改善を目指します。
- ⑦ 出向については本人の同意と、出向者の不利益救済措置などに取り組みます。
- ⑧ 同一労働同一賃金をめざし不合理な待遇差解消を目指します。

5. 国民・利用者及びそこで働く者達の立場に立った航空政策を進めます。

- ① 航空法を遵守させ、安全な運航体制の確立を目指します。
- ② 安全の基盤の要員配置、技術の空洞化をさせず技術の伝承が出来る体制の確立を目指します。
- ③ 公共性を重視し、地域・離島路線の問題に取り組みます。
- ④ パイロット、整備士不足による行政としての養成問題に取り組みます。また、グランドハンドリング職場の人員不足問題を国と連携し、改善にむけて引き続き取り組んでいきます。
- ⑤ 行政の安全規制緩和にかかわる問題に取り組みます。
- ⑥ FRM（疲労リスク管理）に取り組んでいきます。
- ⑦ 空港の民営化について注視すると共に、分析・研究なども検討していきます。

6. 国民生活の安全・安心を目指し、社会的課題などに取り組みます。

- ① 雇用を破壊する労働法制悪・労基法改悪に反対していきます。
- ② 民間航空の軍事利用（武器・弾薬・兵員の輸送）への道を開く法律が成立している現在、平和産業ある民間航空の安全を守る最後の砦となる憲法 9 条を守る運動を進めていきます。
- ③ 国民の生活と安全を脅かす課題は、他団体・地域などとも連携しながら取り組んでいきます。

II 運動の進め方

運動を進めるにあたって、航空全体の力が発揮できるよう、組織内にとどまらず航空全体に目を向け、職場からの運動を強化するとともに産別への結集を強め、運動の強化を図ります。

要求実現を目指す最大の力は改善を求める職場の声であり、労働組合として職場での活動と職場からの闘いを強化するために創意工夫し、これまで行われてきたアンケートをはじめ、職場での話し込みなど職場からの取り組みが大切であり、さらに IT などを活用し創意工夫した日常的な取り組みが行えるようにしていきます。

40 期においては、産別運動の在り方を含めた論議を深める中で、さらなる産別の強化を目指していきます。

1. 幅広い職場からの運動を基礎に、要求実現に向け創意工夫した取り組みを行い運動の強化を図ります。

- ① 労働組合の基本である“職場での活動と職場からの原則的な運動”を重視し、アンケート活動や対話運動等の取り組みを進めていきます。
- ② 組合員だけでなく、共に働く社員や未組織労働者が抱えている問題や意見などを気軽に話し合い、交流のできる場を設定し追求していきます。

2. 年末闘争・春闘・夏闘など、より産別の力が発揮できる運動を進めていきます。

- ① 年末闘争・春闘・夏闘の各闘争においては、産別に結集した力を発揮するため、回答指定日や山場などの統一日程を設定し、各労組が運動を集中する節目を明確にした運動を進めます。具体的日程については、加盟各労組との調整を図り都度の方針の中で確認していきます。
- ② 回答指定日や山場の設定に加え、集会や学習会、宣伝行動など、航空連としての統一行動も必要に応じて設定し、要求実現に向けた運動の強化を図ります。
- ③ 各闘争時において、情報共有を行うとともに、当面の方針など議論の必要に応じて代表者会議を開催します。
- ④ 要求と課題の実現に向けて、年間を通した運動の流れが一定程度見通せるよう、事前に設定できる諸行動等を盛り込んだ年間日程も策定し、航空連への結集強化につなげていきます。

3. 学習・宣伝活動に積極的に取り組みます。

- ① 運動や要求に確信を持って取り組んでいくためにも、各社の経営分析をはじめ航空政策やその時々的情勢などを反映した社会的課題についても積極的に学習会を具体化し、実践していきます。また、労働組合の活動などについての学習会や、各地で行われている労働組合講座などを紹介し取り組みを行う中で組合へ意識を高めていきます。
- ② 各闘争時における情勢学習などを各地連や各労組で行っていきます。
- ③ 各労組と産別運動の理解を深めるために、組合員をはじめ航空に働く未組織労働者に向けて、SNSなどのITを活用した取り組みを研究して具体化します。
- ④ フェニックスや航空連ニュースなどの機関誌の充実した内容に引き続き取り組みます。
- ⑤ 各労組での運動や要求などの取り組みにつながる機関ニュースを始め、職場の声を反映させた職場新聞など、工夫して取り組んでいきます。

4. 産別運動の前進を目指します。

- ① 職種別連絡会については、1) 重点要求の実現に向けての取り組み、2) 具体化すべき職種別の政策研究・検討、3) 企業の枠を超えた交流の推進を柱に、体制強化と取り組みの位置付けを明確にして運動を進めます。
- ② 地連体制については、各地連の実情に合わせた運営と取り組みを進めていきます。
- ③ 民間航空の安全と公共性を守る視点からも航空 3 団体（安全会議・日乗連・航空連）の連帯をさらに強化発展させ、運動の強化を図ります。

5. 社会的アピールや、法律・行政機関を活用し、幅広い取り組みを行っていきます。

- ① 公共交通機関として社会的な影響が大きい航空産業に於いて、安全と公共性を守るべき航空労働者としての要求や政策などを積極的に掲げ、その実現を目指し、国土交通省や各省庁、国会議員を通じての国会への働きかけなどを活用した幅広い取り組みを進めて行きます。

6. 国際活動に積極的に取り組み、要求と課題の実現を目指します。

- ① ITF 等の諸会議への参加を通じ、世界の航空界の動向等を把握するとともに情報の共有化を図り、要求の実現や航空政策活動の取り組みに活かします。
- ② 国際交流に取り組み、連帯の強化を図ります。
- ③ ITF の政策提言を日本政府に対し訴える取り組みを行います。
- ④ 航空産業の維持発展を目指すため、海外の情報収集を行い取り組みの活用を行います。
- ⑤ 各国労組の組織化の状況を把握し、航空連の組織拡大に生かします。また、連携を強化し、雇用の確保、労働条件の維持向上を図ります。
- ⑥ 各職場から国際活動委員会への参加を促し、航空連の職場全体が国際活動に関わる体制を目指します。

7. 他団体との協力協同を進めます。

- ① 航空連も参加する団体（20 労組、憲法労組連、雇用共同アクション等）に引き続き積極的に参加し、要求の実現や航空連の運動に生かしていきます。また、他団体との一致する要求や航空の安全について取り組みを行います。
- ② 一致する要求や課題については、各労働団体をはじめ多くの関係する団体との協力協同の取り組みを行います。

8. 組織の拡大強化を目指します。

- ① 各労組と連携し組織拡大強化に取り組みます。

各労組の抱えている問題や課題について当該労組との話し合いを行い、解決に向けて取り組んでいきます。また、要求実現に向けて分裂克服を目指すとともに、組織の拡大強化が各労組で求められており、幹事会として積極的に各労組と取り組みを行っていきます。

- ② 次世代につなげる組合員の育成・未組織労働者の組織化に取り組みます。

未組織労働者や若者が抱えている問題や、会社に対する不満等の意見などを気軽に話し合える交流の場を設けます。また、だれでも参加できる学習会等を開催します。

以上

航空労組連絡会 規約

第1章 総則

第1条（名称および本部事務所）

この会は、航空労組連絡会（略称：航空連）と称し、英文名を JAPAN FEDERATION OF AVIATION WORKERS' UNIONS(略称 J. F. A. U.)と称す。この会の事務所は東京都に置く。

第2条（構成および構成員）

この会は、第3条の目的に賛同する労働組合をもって構成する。但し、幹事会の承認を受けた者は個人として参加できる。

第2章 目的と活動

第3条（目的）

この会の目的は次の通りとする。

- (1) 航空労働者の労働条件の向上。
- (2) 航空労働者の連帯および団結強化。
- (3) 航空労働者の社会的地位の向上。
- (4) 航空産業の安全性向上と公共交通としての発展に寄与すること。

第4条（活動）

この会は、第3条の目的を達成するため次の事業を行う。

- (1) 方針の決定及び推進。
- (2) 加盟労働組合間の情報および意見の交換。
- (3) 情報収集、調査、研究及び宣伝活動。
- (4) 国内外の友好諸団体との協力連携。
- (5) 組合の各種闘争の支援。
- (6) その他、目的達成に必要な事項。

第3章 加盟と脱退

第5条（加盟の資格）

規約第2条に定める労働組合または個人（以下組合）で、この会の規約を承認するものは、すべて本会に加盟することができる。

第6条（加盟の手続き）

この会の加盟は次の手続きによる。

- (1) 会に加盟しようとする労働組合は、加盟申し込み書をもって本部に申し出る。
- (2) 加盟の可否は幹事会が決定し、どちらか先に開催される総会または拡大幹事会での承認を必要とする。

第7条（準加盟）

この会は、準加盟組合として加盟することを認める。

準加盟組合は全ての活動に参加することができる。ただし、議決権を有しない。

第8条（脱退）

この会よりの脱退は次の手続きによる。

- (1) 会より脱退しようとする労働組合は、理由をそえて本部に申し出る。
- (2) 脱退を確認された組合は、脱退以前に発生した一切の財政上の債務を速やかに完済しなければならない。脱退した月の分担金は返却しない。

第9条（脱退の勧告）

この会は、脱退についての勧告を行うことが出来る。

- (1) 正当な理由なく分担金を1年以上納入しないものは一脱退したものとみなす。
- (2) この会に大きな不利益を与えた労働組合に対し、総会決議に基づき脱退を勧告することが出来る。

第4章 権利と義務

第10条（組合および組合員の権利と義務）

組合および組合員は本規約の定めるところにより国籍、人種、宗教、性別、思想信条、門地、身分によって差別されることはなく、平等の権利を有する。また、組合および組合員は次の権利と義務を有す。

- (1) 役員を選挙し、又は選挙されて就任すること。
- (2) 機関に対して意見をのべ、又は質問に対する役員の説明を求めること。
- (3) 分担金を納入すること。

第5章 組織

第11条（会の組織）

この会の組織は次ぎのとおりとする。

- (1) 本部。
- (2) 地方連絡会（略称＝地連）。

第12条（本部）

本部は会を代表して会務を運営する組織であって幹事会議長が統括する。

第13条（地連）

この会は地方組織として、地方連絡会を組織す

る。

- (1) 地連の任務は本部の方針に従い、地連内加盟組合の指導、援助を行うとともに航空連の統一行動を具体化し、地域的諸問題解決のための活動を行う。
- (2) 地連の規約は本部の規約に準ずる。

第6章 機関

第14条（機関）

この会に次の機関をおく。

- (1) 総会。
- (2) 拡大幹事会。
- (3) 幹事会。
- (4) 三役会議。

第15条（総会の構成）

総会は会の最高決議機関であって、代議員、特別代議員、および役員で構成する。

第16条（定期総会の招集）

定期総会は毎年1回、原則として9月に幹事会議長が招集する。

第17条（臨時総会の招集）

臨時総会は、次の場合招集しなければならない。但し、議案は1週間前までに組合に発送しなければならない。

- (1) 拡大幹事会が必要と認めたとき。
- (2) 組合の3分の1以上の要求が書面によってなされたとき。
- (3) 幹事会が必要と認めたとき。

第18条（総会議長）

総会の議長は代議員の中から選出する。

第19条（総会の決議事項）

- (1) 年度総括・方針の承認。
- (2) 予算の決定、決算の承認。
- (3) 役員の選出。
- (4) 規約の改廃。
- (5) その他、拡大幹事会が必要と認めた事項の審議決定。

第20条（総会代議員および特別代議員の選出）

代議員は各組合ごとに下表の基準により選出する。

特別代議員は各地連・準加盟組合より1名ずつ選出する。

各労組代議員定数表

組 合 員 数	代議員数
1 名 ～ 300 名	1 名
301 名 ～ 1,000 名	2 名
1,001 名 ～ 2,000 名	3 名
2,001 名以上	4 名

第21条（総会の議決権）

代議員は総会に出席して所属組合の意志を反映させるとともに、議決権を行使する。但し、特別代議員および役員は総会の議決権をもたない。

第22条（拡大幹事会の構成）

拡大幹事会は総会につぐ決定機関であって、代表委員、特別代表委員および役員で構成する。

第23条（拡大幹事会の招集）

拡大幹事会は、毎年1回以上、幹事会議長が招集する。但し、組合の3分の1以上の要求があった時、幹事会議長が招集する。

第24条（拡大幹事会の議長）

拡大幹事会議長は、その都度、代表委員の中から選出する。

第25条（拡大幹事会の決議事項）

次の事項は拡大幹事会の決議を必要とする。

- (1) 総会決議の具体化に関する事項。
- (2) 会への加盟承認、脱退の確認。
- (3) 地連の設置、廃止の発議。
- (4) 役員の補充。
- (5) 規約の改廃の発議。
- (6) その他、幹事会が必要と認めた事項。

第26条（代表委員および特別代表委員の選出）

代表委員は各組合ごとに、下表の基準により選出する。特別代表委員は、各地連、準加盟組合より1名ずつ選出する。

代表委員選出基準

組 合 員 数	代表委員
1 名 ～ 1,000 名	1 名
1,001 名 ～ 2,000 名	2 名
2,001 名以上	3 名

第27条（代表委員の議決権）

代表委員は拡大幹事会に出席して、所属組合の

意志を反映させるとともに議決権を行使する。特別代表委員および役員は、拡大幹事会の議決権をもたない。

第 28 条（委任状による出席と議決権の行使）

- (1) 総会及び拡大幹事会(以下「総会等」)に代議員及び代表委員(「代議員等」)が出席できない場合は、以下の順序により委任状による出席を認める。
 - ① 同一組合内の「代議員等」への委任。
 - ② 同一組合内の特別代議員、特別代表委員(以下「特別代議員等」)、および役員への委任。
 - ③ 同一組合内での委任ができない場合は、「総会等」の議長への委任。
- (2) 委任状
 - ① 委任状は、所定の様式によるものとする。
 - ② 委任を受けた「代議員等」、「特別代議員等」、および役員は、出席の際、委任状を航空連議長に提出する。
 - ③ 「総会等」の議長に委任する場合は、「総会等」の前日までに航空連議長に委任状を提出にする。
- (3) 委任状に基づく議決権の行使
 - ① 委任を受けた「代議員等」は、委任された議決権を行使する。
 - ② 委任を受けた「特別代議員等」及び役員は、決議の際に「特別代議員等」及び役員としての立場を離れ委任された議決権を行使する。
 - ③ 委任を受けた「総会等」の議長は、「総会等」の出席者による討論結果に基づき、委任された議決権を行使する。

第 29 条（総会および拡大幹事会の成立と議決）

- (1) 総会は、代議員定数の過半数（委任状による出席を含む）の出席で成立し、議決は原則として全員一致とする。
- (2) 拡大幹事会は、代表委員定数の過半数（委任状による出席を含む）の出席で成立し、議決は原則として全員一致とする。

第 30 条（幹事会）

幹事会は第 33 条に定める会計監査を除く役員によって構成し、構成員の過半数の出席をもって成立し、その決定は原則として全員一致とする。但し、幹事が都合により出席できない場合は、当該労組からの代理出席を認める。

幹事会は、この会の執行機関であり日常の業務処理を行う。

第 31 条（三役会議）

三役会議は、議長・副議長・事務局長で構成し、幹事会から次の幹事会までの間に組織的判断が必要となった事案を三役で処理することが出来る。但し、幹事会で事後承認を得るものとする。

第 32 条（会議システムによる機関会議）

- (1) 14 条に定める機関の会議は、遠隔地とのやり取りができる WEB 会議システム等（以下「会議システム」）により開催（実出席と「会議システム」との併用を含む）することができる。
- (2) 「会議システム」を利用した参加は、会議の構成員相互間の意思疎通が可能であること条件に出席とみなす。
- (3) 「会議システム」による会議の運営等に関する事項は別に定める。

第 7 章 役員

第 33 条（会役員の種類と定数）

- (1) この会に次の役員をおく。

議 長	1 名
副 議 長	若干名
事 務 局 長	1 名
事務局次長	若干名
幹 事	若干名
会 計 幹 事	1 名
会 計 監 査	2 名
- (2) 役員の定数については幹事会で決定する。

第 34 条（役員の任務）

役員の任務は次のとおりとする。

- (1) 議 長 議長はこの会を代表し、会務を統括する。
- (2) 副議長 副議長は議長を補佐し、議長事故あるときはその職務を代行する。
- (3) 事務局長 事務局長は日常事務の処理及び統括を行うとともに、渉外にあたる。
- (4) 事務局次長 事務局次長は事務局長を補佐し、事務局長事故あるときはその職務を代行する。
- (5) 幹 事 幹事は幹事会の決議事項を分担し執行する。
- (6) 会計幹事 会計幹事は会計業務を行う。
- (7) 会計監査 会計監査員は会計を監査し、そ

の結果を総会に報告する。

第 35 条（役員の選出、任期および解任）

役員は定期総会の承認をもって選出する。任期は 1 年とし、再任は妨げない。但し、競争選挙の場合は別に定める選挙規定に基づき選出を行う。

（1）役員の辞任および解任

役員を辞任する時は、幹事会の承認を必要とする。

役員を解任する時は、拡大幹事会の議を経て総会で決定する。

（2）役員の補充

役員に欠員が生じた場合は拡大幹事会に於いて補充する。

後任者の任期は前任者の残有期間とする。

第 8 章 顧問及び専門部活動

第 36 条（顧問）

顧問は幹事会が推薦し、総会で承認を得るものとする。顧問は幹事会の要請に基づき諸課題の遂行を行う。

第 37 条（専門部・専門委員会）

専門部・専門委員会は、総会及び拡大幹事会の方針に基づき遂行し幹事会が必要に応じ設定する。

第 9 章 財政

第 38 条（収入）

この会の財政は組合及び準加盟組合から納入する分担金およびその他の収入でまかなう。

第 39 条（分担金）

分担金は別に総会の議を経て定める。

第 40 条（会計）

会計は別に定める規定により処理する。この会の会計年度は 8 月 1 日より翌年 7 月 31 日までとする。

第 10 章 付則

第 41 条（規約の解釈）

この規約の解釈に疑義が生じた場合は、幹事会が決定し、次の総会又は拡大幹事会のいずれか先に開催されるものの承認を得るものとする。

第 42 条（規約の改廃）

この規約の改廃は拡大幹事会において発議し、総会の議決を経て行う。

第 43 条（規約の発効）

この規約は 2021 年 9 月 12 日より発効する。

制定 1997 年 2 月 10 日

改定 2021 年 9 月 12 日

以上

航空連の分担金

* 客乗、地上組合の分担金

・（各労組の平均基準内賃金×2／1,000+100 円）×組織人数×14 ヶ月（月々+夏・冬の一時金）

※平均基準内賃金＝一時金の計算基礎額

・ただし全体（乗員組合を除く）の平均基準内賃金（加重平均）により算出される単価（一人当たりの月額分担金）を上限に設定している。

・単価は 10 円単位とし、円単位の端数は四捨五入処理をしている。

* 乗員組合の分担金

・客乗と地上組合の分担金の加重平均の 1/3+100 円となる。

・単価は、円単位を二捨三入処理をしている。