航空連　第41回定期総会議案書

平和・安全・公共性重視
持続可能な航空へ

第４０期（2025 年 9 月～2026 年 8 月）運動総括(案)

第４１期（2026 年 9 月～2027 年 8 月）運動方針(案)

【表紙の写真】

【上段・左】

２６年５月１日

中央メーデー
航空連の集合写真

【上段・中】

現場の作業風景

【上段・右】

羽田空港での
スタンディング

【下段・左】

２６年５月３日

憲法大集会
憲法労組連の集合写真

【下段・中】

２６年５月３日

憲法大集会
２０労組の集合写真

【下段・右】

グラハン連
航空局要請行動

目　次

第４０期総括（２０２５年度）

Ⅰ　第４０期のまとめと教訓

１．この一年を振り返って、経済情勢 航空の動き …… １
２．要求はどこまで前進したか …… １
３．航空の安全や航空政策をめぐる状況、社会的課題の取り組みと成果 …… ２
４．産別統一闘争の強化と組織拡大に向けて …… ２

Ⅱ　要求と課題の到達点と今後の課題

１．賃上げ、一時金について …… ３
２．諸手当・諸要求はどうだったか …… ５
３．航空政策・社会的課題について …… ７
４．法廷闘争はどうだったのか …… ９

Ⅲ　運動はどうだったのか

１．要求づくりや職場からの運動 …… １１
２．産別運動はどうだったか …… １２
３．学習・宣伝活動はどうだったか …… １２
４．組織の拡大強化はどうだったか …… １３
５．職種別連絡会の活動 …… １３
６．専門委員会の活動 …… １６
７．他団体との協力共同の取り組み …… １８

第４１期をとりまく情勢の特徴

Ⅰ　一般情勢

１．国際法上も許されないイランへの軍事攻撃 …… ２０
２．世界経済は中東情勢しだいでさらに景気減速の恐れも …… ２０
３．早急な地球温暖化の対策が必要 …… ２１
４．世界男女格差報告書…日本は 118 位、誰もが働き続けられる社会の実現を …… ２１
５．軍事優先の政治ではなく、暮らし・平和を守る政治に …… ２２
６．経常収支黒字、貿易収支も赤字縮小 …… ２２
７．GDP（改定値）下方修正、年率 1.8%増 …… ２２
８．5 月消費者物価指数　コメ類は下落するも物価は 1.4%上昇 …… ２３
９．食品値上、資材高と円安が進み年内 2 万品目越えか …… ２３
１０．実質賃金プラスも今後も改善が続くかは物価次第 …… ２３
１１．企業の内部留保過去最高 …… ２４
１２．2025 年の全国企業倒産 4 年連続で前年上回る …… ２４
１３．少子化に歯止めがかからず、出生数は 10 年連続で過去最少を更新 …… ２４
１４．政府や財界が目指す労基法の規制緩和には反対 …… ２５
１５．労働法制の改悪許さず、労働時間短縮と休日増、大幅な賃上げでて働く職場と生活改善を …… ２５

Ⅱ　世界の航空情勢
１．航空需要は底堅く推移する一方、収益環境は悪化 …… ２６
２．国際航空貨物―環太平洋地域が需要を牽引 …… ２６
３．ICAO と IATA、SAF 普及へ連携を強化 …… ２６
４．世界の航空会社の状況 …… ２７

Ⅲ　日本の航空情勢
１．国内航空ネットワークの維持・拡充、求められる空港機能の強化 …… ３０
２．航空輸送をめぐる状況 …… ３０
３．新たな成長戦略を進める航空各社 …… ３１
４．生産体制の強化、そして安全な職場環境の確立 …… ３３
５．航空行政をめぐる動向 …… ３４

第４１期方針（２０２６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．安心で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・安心の実現に向け、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、要求実現に向けた創意工夫ある取り組みを進め、運動の強化を図ります。
２．年末闘争･春闘･夏闘などにおいて、より産別の力を発揮できる運動を進めます。
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．国際活動に取り組み、要求と諸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 40 期（2025 年度）総括（案）

Ⅰ 第 40 期のまとめと教訓

１．この１年を振り返って　経済情勢と航空の動き

世界的な戦争や地政学的リスクの長期化が、オイル価格の高止まりを招き、輸入コストの増大を通じた物価上昇の主因となりました。また、歴史的な円安がこれに拍車をかけ、国内の生活を圧迫する一方、割安感から訪日外国人は記録的な急増を見せました。これにより企業のインバウンド需要は拡大し、輸出型大企業を中心に業績は好調を維持しました。しかし、長引く物価高に賃上げのペースが追いつかず、実質賃金の伸び悩みから国内経済の本格回復には力強さを欠いています。さらに、人口減少が加速する中、飲食や建設、物流といった幅広い業界で構造的な人手不足が深刻化しており、賃上げによる人材確保と生産性向上が急務となっています。

2026 年 3 月期の ANA ホールディングス・JAL の航空大手 2 社は期中に業績の上方修正を行い、決算では最終的に過去最高益を記録する好業績となりました。これまで述べた訪日外国人の増加やレジャー需要の回復が要因ですが、一方で現場は多忙を極めました。

パイロットや整備士が不足する「2030 年問題」と、政府が掲げる「2030 年に訪日外国人 6,000 万人」「2030 年に国内給油燃料の 10%を SAF（持続可能な航空燃料）へ置き換え」という目標に対し、この 1 年は「規制緩和の具体化」と「法制化・財政支援」が進んだと言えます。国土交通省が航空整備士の国家資格制度の見直しを進める中、学科試験の有効期限を従来の 2 年から最大 5 年へ延長する運用を本格化しました。加えて型式別資格の共通化の省令改正が具体化されましたが、現場の整備士個人の負荷をさらに増加させる懸念があります。脱炭素・SAF 分野では、経済産業省を中心に「次期航空機開発等支援事業」などの GX（グリーントランスフォーメーション）推進対策費が実動フェーズへ移行しました。国内空港での燃料供給不足リスクが浮き彫りになる中、官民タスクフォースを通じて、廃食油等の調達から国産 SAF の量産化・サプライチェーン構築に向けた具体的な財政支援が執行されました。

２．要求はどこまで前進したか

人材不足に深刻さが増す中、人材流出防止と確保が必須となる状況下での 26 春闘でも、各社で 1 万円を超えるベースアップ回答を引き出しました。これは 3 年連続での 1 万円超えです。有期社員の時給の引き上げや、インフレ手当、指導層への手当の増額、ユナイテッド航空での整備資格手当の増額、フェデックスでの整備士への大幅賃上げなどを引き出しています。また、一時金では、2025 年度の好業績もあり、年間では高水準を確保しているものの、人員不足の中で利益を上げ続けてきた従業員への頑張りに十分に応えているとは言えない部分もあります。生活給である一時金が業績連動型ではその額が変動することから、生活に大きな影響が出ることも考えられます。一時金をどう考えていくのかの議論は今後も必要となっています。

また、今回改めて浮き彫りになったのは、企業の「利益分配」における構造的な不条理です。近年の好業績において、役員報酬の引き上げ率や配当金をはじめとする株主還元が優先される一方、現場の過酷な労働を支える従業員の待遇改善は極めて不十分な水準にとどまっています。労働組合として、「役員重視・株主重視」の経営姿勢ではなく、真の人的資本投資、すなわち現場への適正な利益分配の実現に向けて、今後も追及していく姿勢が求められます。

諸要求では、労働環境の改善、客室サービスの見直し、グラハンでの熱中症対策、などで確かな前進がありました。これらは、職場の諸問題をアンケートで集め、交渉でこれまで長きにわたり訴えて交渉を重ねてきた結果、経営が答えました。しかしこれが、実効的な労働時間短縮や、休日増、勤務の改善とならない限り、現在の慢性的に多忙を極める労働が続くことになり、本当の人材定着に結びつくのか、今後も注視が必要です。またシニア乗員の賃金・待遇に関して、JAL では 27 年春に改定を行うとの発言を引き出しました。

今後の交渉でもシニアの待遇引き上げが重要なフェーズと言えますし、ANA では定年延長に関する 2027 年度制度改定に向けた議論が本格化します。

要求から回答へと前進させた要因は、日頃のアンケートや回答後のスピードアンケートに取り組み、職場の問題や要求の声をくみ上げ、しっかりと経営に伝える交渉をしてきた事であると分析できます。交渉内容

を掲示板や速報で職場にスピーディーに届ける活動も有効であったと言えます。今後も人材確保・定着の促進には労働環境の改善は欠かせません。掲示板や速報の活用強化がカギを握っているともいえます。

３．航空の安全や航空政策をめぐる状況、社会的課題の取り組みと成果

ANA や JAC の整備に対する業務改善勧告、JAL での飲酒問題に加え、グラハン（グランドハンドリング）における不安全・不具合事例が相次いでいます。原因をしっかりと分析し、対策を構築することが経営に求められており、単に責任を現場に押し付けるだけでは真の意味での再発防止にはなり得ません。

疲労と安全との観点では、客室乗務員への FRM（疲労リスク管理）基準作りが本格化しています。2026 年 2 月には中間とりまとめの中で方向性と骨子が公表されました。休養確保は安全の観点から重要であり、クルーバンク（機内休息施設）の有無、編成数やステイ時間が直結するため、今後は航空局や会社との具体的な交渉が重要なフェーズとなります。

加えて、国土交通省の「国内航空のあり方に関する有識者会議」の報告書は、国民の足である地方・離島路線を維持するため、従来の「規制緩和」「競争第一」から舵を切る案を打ち出しました。航空会社間の柔軟な M&A や資本提携・協業の自由度を最大化するとともに、過度な競争の是正、ウェットリースの導入・活用、運賃モニタリングの実施などが明記されています。これまでの「競争促進策」から、「協調による適正な運賃（インフラ維持)」へとシフトしたと言えます。このほかの航空行政として、2025 年 12 月に「空港グランドハンドリング事業取引適正化ガイドライン」が策定されました。深刻な人手不足と多重委託構造の問題、そして現場スタッフの処遇改善が急務となっていたためです。人件費や燃料費、資材コストの高騰に対し、航空会社や元請けが適正な受委託費用を支払う仕組みを求めています。これを受け、JAL・ANA では受託費用の引き上げを表明しており、休憩スペースの拡充といった成果も徐々に表れています。しかし地方空港の人手不足や中堅層の不在という構造的な問題は、未だ解決に至っていません。

社会的課題としては、雇用共同アクションに航空連として参画し、労働基準法改正に対する対抗意見書の提出や、厚労省前でのアピール行動を展開するなどの取り組みを行いました。

４．産別統一闘争の強化と組織拡大に向けて

各闘争において、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。会社対応や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、労組の状況や力が発揮できる日程を優先し、柔軟な対応がとられました。39 期から代表者会議の開催日に回答が揃わないことも多く、今期も「年末情報」「春闘情報」「夏闘情報」を電子メールで各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、代表者会議の開催を見送りました。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。

航空連として組織拡大に向けては、参加単組の力となり、知識を増やす学習会や決算分析や、フォーラムなどのレク活動を通じて、交流・理解を深める取り組みをおこなっています。これらへの参加の理解向上も今後の課題です。各職種が集まり、外航内航の各社の状況を共有できる産別の強みを活かし、それぞれの情報を交渉に活用できる横のつながりを大切にすることで、とりわけ若手の組合員の労働組合活動の活性化をサポートしていきます。そのためにも航空連に集う組合の闘いの成果を共有し改善実感を持って、更なる前進となるように努めていきます。加えて、組織拡大のカギとなる現場のニーズは多様化しています。これまでと同様、それぞれの組合が知恵を絞り工夫を凝らして活動を展開させることが重要です。その成果を次の原動力に変え、航空連に集う仲間とともに持続可能な未来へと続けましょう。

Ⅱ 要求と課題の到達点と今後の課題

１．賃上げ、一時金について

（１）賃上げはどうだったか

依然として物価高騰が続くなか、経団連は1月 20 日、「23 年を『起点』として 24 年に『加速』し、25 年に『定着』し始めた賃金引き上げの力強いモメンタムの『さらなる定着』が必要である」との「経営労働政策特別委員会報告（経労委報告）」を発表しました。報告では、「物価上昇率を上回る賃金の伸びが社会的に求められている」とし、実質賃金の安定的なプラス化の実現が社会的に求められとし、こうした賃上げ機運が高まるなか、航空においても 4 年連続の高水準の賃上げが期待される中で 2026 春闘がたたかわれました。

航空各社の賃上げは、ANA では 1.16％＋1 万円（シニア含む。平均額 12,000 円）、JAL では 12,000 円（シニア含む）の回答となり、両社とも 3 年連続で 1 万円を超えるベースアップを実現しました。JGS でも 12,000 円のベースアップ（シニア、特定技能 1 号を含む）に加え、有期社員の時給を 76 円引き上げ、研修生についても 60 円の時給引き上げ回答がありました。有期社員の時給は、今回の回答により要求額である時給 1,700 円にほぼ到達しました。

一方、JASCO（日本空港サービス。労組は JAS 新労組）の回答は 7,500 円で、昨年を下回りました。NAFCO（NAA ファシリティーズ）では春闘で 17,000 円回答に加え、夏闘で 15,000 円が示され、32,000 円のベア回答となりました。

外航労組では、ユナイテッド航空労組では 3 年協約として、2026 年度 10,000 円、2027 年度 10,500 円、2028 年度 12,500 円の賃上げ回答を獲得しました。また、初任給についても、一般職について 2 万円増の 23 万円、メンテナンス職は 4 万円引き上げ 25 万円とする回答がありました。ブリティッシュエアウェイズ労組では 3%のベア回答となりました。シンガポール航空労組では 3,300 円の回答にとどまり、不十分として引き続き引き上げを求め交渉を継続しています。また、ノースウエスト航空労組（会社はデルタ航空）では、複数年協定に基づき、26 年度の賃上げは定昇 1 ステップ、ベア 2%が実施されます。

エミレーツ航空労組とフェデックス労組については交渉が継続しており、中東情勢の影響や社内事情などから、回答は夏以降になる見込みです。

ベースアップの定額と定率の比較においては、定額回答は若年層を優先した賃上げとなる一方、高経験者層の離職防止になりにくい側面があります。特に人員不足が深刻な職種においては、離職に歯止めをかける効果は限定的といえます。JGS 労組や CCU は定率によるベースアップ要求にこだわり、交渉を進めました。

JGS 労組の有期社員の時給引き上げ回答を引き出した背景には、グランドハンドリングの人材確保が国をあげた課題になっていることに加え、JGS 各労組が人材確保・定着を労使共通の課題として位置づけ、取り組んだことが大きな力となりました。

一方で、客室乗務員の基本給水準の是正については、今春闘でも十分な回答を引き出すことができませんでした。職種間の賃金格差の解消や、出来高制による賃金の変動リスクへの対応など、引き続き解決すべき課題が残されています。

各社の賃上げ回答

ＪＡＬ	ベア 12,000 円（シニア含む）
ＪＴＡ	ベア 12,000 円（シニア含む）
ＪＡＣ	ベア 12,000 円
ＡＮＡ	ベア 1.16％＋10,000 円 嘱託社員 12,000 円
ＡＫＸ	ベア 12,000 円
ＪＧＳ グループ	ベア 12,000 円 パートナー社員：時給 76 円増 事前研修生：時給 60 円増
ＪＡＳＣＯ	賃上げ 15 ピッチ（非役職 7500 円） 55 歳～60 歳＝5 ピッチ
ＮＡＦＣＯ	ベア 32,000 円 嘱託、契約社員賃上げ 23,500 円
中ヘリ整	ベア 10,000 円を含む改定率 5.81％
ＵＡ	賃上げ（3 年協定） 2026 年度 10,000 円＋インフレ手当 5,000 円 2027 年度 10,500 円＋インフレ手当 5,000 円 2028 年度 12,500 円＋インフレ手当 5,000 円
ＢＡ	ベア 3%
ＤＬ	賃上げ３年協定（25～27 年度） 2026 年度定昇 1 ステップ＋ベア２％
ＳＱ	ベア 3,300 円

JGS グループ＝JGS、JGS 札幌、JGS 大阪、JGS 九州

（2）一時金はどうだったか

一時金回答については、JAL、ANA の両グループ労組において、25 春闘や 26 春闘で示された業績連動型一時金の基準に沿った回答となりました。一方で、年度決算を踏まえた期末一時金については、両社ともに計画を上回る増益を達成したものの、ANA の回答は昨年につづき JAL を大幅に上回る結果となり、JAL グループ各労組にとっては不満の残る回答となりました。（表参照）

2025 年末一金では、ANA では 25 春闘で 2 ヵ月が確定していました。JAL では、各労組の要求に対し、25 春闘で示された「上期決算時に EBIT 1,400 億円を見通せる場合は 2.5 ヵ月」との基準に基づき 2.5 ヵ月が回答されました。グループ内のグラハン各労組についても同様の回答となりました。

一方、客室乗務員が一人でも加入できるジャパンキャビンクルーユニオン（JCU）では、複数の航空会社と交渉を進め、ZIPAIR から 3 ヵ月の回答を獲得しました。これは JAL グループに属しながらも独自の成果を勝ち取ったものであり、年末闘争における前進として注目されます。

JAS 新労組（会社は JASCO＝日本空港サービス）は 2.2 ヵ月、NAFCO 労組では 2.75 ヵ月＋8.2 万円の回答を引き出しました。外航では、フェデックス労組が年末一時金を取り組み 2.4 ヵ月の回答を引き出しました。

2025 年度期末一時金については、ANA、JAL ともに上方修正した業績予想を上回る実績をあげたことから、期末一時金をめぐる労使協議や水準が注目されました。ANA については、個社裁量の 0.2 ヵ月含め 3.7 ヵ月が回答され、2025 年度の年間一時金係数は 7.7 ヵ月となりました。

これに対し、JAL および JGS では、十分な協議が行われないまま 1.8 ヵ月が回答され、年間一時金係数は 6.3 ヵ月となりました。ANA との年間係数の格差は年々拡大しており、職場の不満を増幅させています。業績連動型一時金については、その仕組みや運用のあり方を分析・検討し、改善につなげていくことが求められます。

外航各社では 2025 年の好業績を背景に、中東系や欧米系航空会社でプロフィットシェア（利益還元）が支給されていることも特徴の一つです。

2026 夏期一時金については、ANA では春闘回答により、夏 2.1 ヵ月、冬 2.1 ヵ月が確定し、期末一時金（個社裁量 0.2 ヵ月のみ決定）については未提示となっています。

JAL では、各労組が積極的な

	25 年度	26 年度
年間係数	EBIT 2,000 億円に達した場合、6.0 カ月	EBIT 1,800 億円に達した場合、6.0 カ月
加算	EBIT 2,000 億円まで、60 億円を上回るごとに 4.0 カ月に 0.1 カ月を加算	EBIT 1,800 億円まで、50 億円を上回るごとに 4.0 カ月に 0.1 カ月を加算
別途協議	EBIT が 2,000 億円を上回る場合	EBIT が 1,800 億円を上回る場合
年末一時金	第 2 四半期決算 EBIT が 1,400 億円以上　2.5 カ月	第 2 四半期決算 EBIT が 1,300 億円以上　2.5 カ月

各社の一時金回答（2025 年末・期末、2026 夏期）

	2025 年末一時金	2025 期末一時金	2026 夏期一時金
ＪＡＬ	2.5 ヵ月	1.8 ヵ月	2 ヵ月
ＪＴＡ	2.5 ヵ月	1.8 ヵ月	2 ヵ月
ＪＡＣ	2.55 ヵ月	1.8 ヵ月	2 ヵ月
ＺＩＰ	3.0 ヵ月		
ＡＮＡ	2.0 ヵ月	3.7 ヵ月	2 ヵ月
ＡＮＡ ウィングス	2.0 ヵ月	3.7 ヵ月	2 ヵ月
ＪＧＳ グループ	2.5 ヵ月	1.8 ヵ月	2 ヵ月
ＪＡＳＣＯ	2.2 ヵ月	14 万円	2.2 ヵ月
ＮＡＦＣＯ	2.75 ヵ月 ＋8.2 万円		2.7 ヵ月 ＋191,600 円
中ヘリ整	26 年度 年間 5.35 ヵ月		26 年度 年間 5.35 ヵ月
ＵＡ	25 年度 年間 6 ヵ月		26 年度 年間 6 ヵ月
ＤＬ	25 年度 年間 6 ヵ月		26 年度 年間 6 ヵ月
ＳＱ	25 年度 年間 5 ヵ月		26 年度 年間 5 ヵ月
ＢＡ	25 年度 年間 6 ヵ月 （客乗 3 ヵ月）		26 年度 年間 6 ヵ月 （客乗 4 ヵ月）
ＦＸ	年末 2.4 ヵ月		未回答
ＥＫ	25 年度 年間 2 ヵ月		26 年度 年間 2.5 ヵ月
ＴＧ	3.0 ヵ月	4,000 ドル	3.0 ヵ月

ＪＧＳグループ＝ＪＧＳ、ＪＧＳ大阪、ＪＧＳ九州の３社

要求を掲げ水準の引き上げを求めましたが、会社は春闘で提示した 2026 年度業績連動の考え方は維持し、夏期一時金 2 ヵ月を回答しました。JAL は、年間 EBIT が 1,800 億円に達した場合の年間一時金を 6 ヵ月とし、夏・冬各 2 ヵ月を基本に、第 2 四半期決算時に通期 EBIT が 1,300 億円を上回ることが見通せた場合、年末一時金を 2.5 ヵ月に引き上げる仕組みとしています。EBIT 目標が下がったなかでも 25 年度の一時金水準を維持したことは、引き上げを求める組合側の主張の反映ともいえます。

しかし、業績連動型の一時金の仕組みは会社主導で設定されており、実質的には会社提案型になっています。同業他社との格差を是正するとともに、生活改善や人員不足のなかで懸命に働く労働者の努力が報われる仕組みへと変えていく必要があります。

２．諸手当・諸要求はどうだったか

諸手当では、資格手当が大幅に前進

日航ユニオンとフェデックス労組、ユナイテッド航空では整備の資格手当、全日空乗組と ANA 乗組では乗員の指導層対象の手当が、日航乗組では教官手当の前進回答がありました。一方、客乗職では昨年に続き回答がなく、職種による賃金回答格差が拡大しています。

ユナイテッド航空労組では、異常な物価高に対しインフレーション手当（一般職社員に対し月額 5,000 円を 2026 年から 2028 年の 3 年協約の期間支払う）を引き出しています。

中日本航空ヘリコプター整備労組（中ヘリ整労組）では、チーフ手当や運航管理担当者手当（1,500 円/日）の新設を引き出しています。

NAA ファシリティーズ労組（NAFCO 労組）では、年末年始手当の対象期間が拡大（12/29 夜勤～1/3 夜勤⇒12/29 日勤～1/3 夜勤に改定、日勤 10,500 円、夜勤 21,000 円）されています。

各労組の主な資格手当の回答

日航ユニオン 特定資格者手当（業務企画職・整備技術職対象） データサイエンティスト（L3 以上）月額 30,000 円 整備マイスター手当（月額） G1:50,000 円、G2:30,000 円、G3:10,000 円 （現制度 G1:29,100 円、G2:19,400 円、G3:9,700 円）
フェデックス労組 A&P 手当 200,000 円引上げ
ユナイテッド航空労組 A&P ライセンス手当（月額、前協約では 10,000 円） A&P:15,000 円、B737/B787/B777 機種限定:各 10,000 円 他社便受託業務手当：月 5,000 円
中日本航空ヘリコプター整備労組 運航管理者手当 1 日 1,500 円
全日空乗組、ANA 乗組 定期機長の査察・教官の役職調整手当 250,000 円（50,000 円引上げ） REC 調整手当 80,000 円（30,000 円引上げ） RTC 調整手当 60,000 円（30,000 円引上げ） ※REC 手当・RTC 手当は、路線訓練関連の手当
日航乗組 機長の役職手当 50,000 円引上げ

（３）諸要求について

① 休日や勤務改善について

ANA ウイングス乗組では、年間休日 1 日増（116 日 ⇒ 117 日）の前進を引き出しています。日航乗組では、各暦日 3 日までの希望休日のトライアルが開始されています。CCU では 2026 年上期のペアリングを改善（広州白雲国際空港・香港国際空港日帰りをステイペアリング、金浦国際空港滞在時間の改善、デッドヘッドからの同日乗務が前日入り＝関空－ロサンゼルス／関空－ホノルル／名古屋－ホノルル）させています。また、JTA 乗組では、運航乗務員の産前地上勤務の整備をさせています。

365 日 24 時間で稼働している航空で安心して健康に働き続けるためには、現在の休日増や勤務改善は不可欠で、喫緊の課題となっています。

② 職場環境について

日航乗組では、国際線におけるデッドヘッド時の座席等級が、原則としてビジネスクラスとなりました。CCU では、職場で大きな問題となっていたインド線のスペシャルミールの提供メニューの改善や国内線の対面での機内販売中止などがありました。また、スニーカーの着用も従来の革靴やパンプスに加えて選択可能

になりました。JGS 大阪労組は、機内清掃のパートナー社員のランプ内移動手段の改善を引き出しています。JGS（グループ含）では、現場の意見を踏まえた器材更新の前向きな姿勢が示されました。JGS で、熱中症対策や避雷対策のトレーラーハウスや従業員用置き型社食サービスが導入されています。

日航乗組と CCU には、アルコール問題の解決に向けた「労使の対話の場」が設置されています。

③ 定年、60 歳以降の雇用

全日空では、2027 年 4 月から定年年齢を 65 歳に引き上げる提案があり、現在検討されています。ユナイテッド航空労組では、60 歳以降の労働条件について選択肢が広がっています（これまで 60 歳以前と同じ労働条件が 62 歳までだったのが 65 歳まで延長）。

高年齢者雇用安定法では、65 歳までの雇用確保は義務となっており、65 歳から 70 歳は努力義務となっていますが、どちらも賃金に関する規制が無いため、多くの企業では 60 歳定年時より低い賃金で働いています。交渉を通じて 60 歳以降の労働条件を引き上げていくことが重要となっています。

④ 福利厚生

日航と関連では、自社機搭乗制度が ST（スタッフトラベル制度）から LT（レジャートラベル制度）に変更となり、年間点数の増加や予約方法の見直しなど新たな運用が開始されています。さらに対象者が定年退職者やパートナー社員、特定技能 1 号社員などにも拡大されています。

⑤ その他の諸要求

JAL と JGS の各労組では、特定目的積立休暇制度で取得条件（1 日単位で取得可能、条件に健康診断再検査、人間ドック、風水震災害を追加）の前進がありました。

NAA ファシリティーズ労組（NAFCO 労組）では、中型自動車免許の取得費用の会社負担が、一部負担から全額負担に増額されました。

JGS 各労組では、永年勤続表彰制度で前進（現行のギフト券支給から現金、JAL マイル、JAL Pay ポイント

その他の回答

日航各労組 多様な人財の活躍推進 組織や職種の枠を超えたキャリア選択肢の拡大（詳細は 2026 年度中に提示） お子さまの睡眠習慣改善を通した育児支援 フェムテックを活用したオンラインでの婦人診療…2025 年度も継続 教育・研修体系の拡充 国内単身赴任者の定義の見直し 社宅・寮制度（詳細は 2026 年度中に提示） 首都圏地区における社宅制度 地方（首都圏以外の地区）における社宅・寮制度 東京地区（成田地区を除く首都圏地区）における寮制度 インフルエンザの会社補助継続、確定拠出型年金制度の充実、きらっとカフェの拡大・拡充
日航乗組 将来的に全ての制服について、点数の制限なく会社のクリーニングを利用可能とする。開始時期は調整がつき次第。 貸与品の取り扱いについて、手袋についても損耗交換とする。開始時期は 2026 年 3 月を予定しているが、調整がつき次第知らせる。
日航ユニオン 整備現業の健康診断について、健診後に体調が思わしくない場合には、躊躇なく所属長等に申し出れば、配慮するように周知する。
ＪＧＳ各労組 ワークスタイルサポート休暇 2026 年度についても、生産体制の維持を前提に 2025 年度の内容を踏襲し運用を継続する予定。 社員の心理的ケアについて、外部カウンセリングサービスの導入を検討する。

の選択が可能。勤続 5 年と 40 年を新設)。また、一時帰省旅費についても拡大されています（年間 20 回利用、四半期ごとに 5 回付与)。

日航乗組では、ロス・オブ・ライセンス保険制度（LOL）について、短期保険の保険料を全額会社負担、給付率を会社補償は 80%、長期収入サポート保険（長期保険）は最大 80%とする、となっています。

３．航空政策・社会的課題について

（１）航空安全の現状

航空局のまとめによると、2025 年度のイレギュラー運航（システムの不具合などによる引き返しや緊急宣言による着陸など）は 246 件（うち外航 58 件）で、前年度（2024 年度）211 件（うち外航 61 件）と比較して大きく増加しており、依然として多くのイレギュラー運航が発生しています。また重大インシデントは、2025 年度においては 9 件（2024 年度 15 件・ジェネラルアビエーション含む)、機体損傷や乗客・乗員の負傷などの航空機事故については 19 件（2024 年度 21 件）となっており、重大インシデントは減少しているものの、航空機事故についてはほぼ同様の数となっています。

旅客需要の増加に伴い、整備士やグランドハンドリングなど現場の繁忙感は一段と高まっており、特にグランドハンドリングの職場では、資格者の不足や慢性的な人員不足に起因する不安全事例が引き続き発生しています。グラハン連の調査では、居眠り運転による事故や重傷を伴う人身事故、さらには出発便が引き返す事例などが発生しており、それにもかかわらず、正確な情報共有や原因究明・再発防止策が徹底されていないとの指摘がなされています。

日航グループの JGS では、今年度の羽田空港での不安全事例（事故・イレギュラー）は、2025 年度においては 128 件（前年同期 91 件）発生しました。また、ANAAS（ANA エアポートサービス）では、2025 年度の不安全・不具合事例は 161 件（前年同期 143 件）で、昨年を上回るペースで発生しています。

両グループともに、2025 年度は繁忙が際立った 8 月には多く発生したとの報告が上がっており、2026 年も同様の問題が懸念されます。

旺盛な国際線需要による人員不足、依然として低い労働条件のため従業員が定着しない、などの理由による慢性的な人員不足によって、各個人の負荷が著しく増大していることが大きな要因と考えられるため、安全が担保される業務量に応じた適正な人員の確保、離職者が少しでも減る魅力ある労働条件などを引き続き求めていく必要があります。

（２）政策、社会的活動の取り組み

2025 年度の訪日外国人数は、観光庁の統計で約 4,268 万人（過去最高）と推計されています。月別では 2 月以降ほぼ毎月 300 万人超で推移し、これはコロナ前 2019 年（約 3,188 万人）を大きく上回る水準となっており、国際線においては、2026 年も引き続き堅調な需要が見込まれています。

航空各社はこの旺盛な需要に合わせた増便を重ね、国内大手 2 社では 2025 年第 3 四半期決算（4 月～12 月）の結果をふまえて通期業績見通しを上方修正するなど、2025 年度は各社好調な業績を上げました。

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、労働条件は少しずつ改善されてきているものの、前述の通り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引き続き最優先課題となっています。

こうした人員不足やそれに伴う不安全事象の問題、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

前述の通り年間 4,000 万人を超えた旺盛なインバウンド需要に頼ってはいるものの、航空各社の業績は非常に好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、各交渉期間の交渉で少しでも有利な条件を引き出す材料として役立てるため、2025 年 11 月 6 日、19 日、2026 年 5 月 8 日の幹事会後に経営分析学習会を開催しました。

② 第 45 回航空政策セミナー

2026 年 2 月 7 日、第 46 回航空政策セミナーをオンラインで開催し、恒例の経営分析や整備連・客乗連・グラハン連各職場における課題を共有しました。

今セミナーではトピックとして、

1. 航空各社の経営分析：外航・JAL/ANA（第 3 四半期決算）
2. JAL/ANA 次期中期経営計画のポイント
3.「客室乗務員の勤務基準づくり」現状と今後の課題について
4. 航空整備士の資格制度の改正
5. 持続可能なグランドハンドリングへ ～現状と今後の課題～

の 5 項目でプレゼンを行い、それぞれの職場が直面する課題を共有し春闘の交渉に役立てました。学者や報道関係者、航空労働者など約 60 名が参加しました。

また同日の午前には、「26 春闘学習会：世界の労働運動から学ぶこと　世界の仲間の運動から考える教訓」との表題で、全労連国際局長：布施恵輔さんを講師に迎え、学習会を開催しました。約 50 名の参加者があり、春闘情勢からみた労働条件の国際比較・世界基準などを学習しました。

③ 客室乗務員の疲労リスク管理(FRM)について

客室乗務員の疲労リスク管理（FRM）の基準づくりが進むなか、実態調査などで不足点があることから、今期の客乗連でも国土交通省航空局安全部と面談し、客室乗務員の FRM について質問や意見、また要望を伝えました。10 月の面談では、航空局からの資料提供依頼があり、検討会の資料として提出しました（検討会の HP で公開）。

今期の航空局訪問は、以下 5 回にわたって行われました。

1. 10 月　3 日
2. 10 月 27 日　検討会への資料提出（2 種類）
3. 12 月 10 日　現場実態の情報提供および要望書の提出
4. 　2 月　2 日　「中間とりまとめ案」（12 月 24 日の検討会議事）に対する意見書の提出
5. 　5 月 25 日

2 月 2 日の面談では、客室乗務員の疲労管理基準の改訂に関する意見と要望を、航空連と客乗連の連名で申し入れました。意見と要望では、客室乗務員が担う保安任務の重要性を指摘しました。また、客室乗務員の平均勤続年数が短いことやメンタル疾患、在職死亡を含む健康上の問題が生じていることなどを踏まえ、勤務基準や労働環境の改善を求めました。

さらに、航空局の実態調査については不足点があるとして、調査対象の航空会社や路線に偏りがあることや、実態調査では客室乗務員の疲労度は把握できないこと、各社の実態と現場労働者の声が反映されていないことなどの問題点を指摘しました。また、労働者側の意見として客乗連の検討会への出席を求めてきたにも関わらず、第一回の検討会（10 月 15 日）には航空連合のみが参加していることが判明し、これについて抗議をしました。

5 月 25 日の訪問では、客乗連の検討会の参加について「検討した」としながらも「航空連合が労働組合代表として出席している」ことを理由に改めて謝絶されました。しかし、最終案への客乗連の意見取りは行うとし、6 月 19 日に確認依頼がありました。客乗連は最終案への質問・意見・要望をまとめ、6 月 28 日に検討会に提出しています。

FRM の正式導入が近づいている中、航空局と経営側の動きを引き続き注意深くモニターしていく必要があるとともに、パブリックコメント等も活用しながら更に意見を述べていく必要があります。

④ 交通運輸政策研究会（交運研）の活動

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、今期も引き続き幹事会から幹事を派遣し、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。

交運研では、2025 調査研究計画として、鉄道・トラック・航空・バス・タクシー・港湾・海運それぞれの

業界について、1.人手不足問題の現状、2.人手不足の原因、3.人手不足打開の方向と具体策、の 3 点について各単組に情報などの提供を募り、当該資料に基づいた「交運研からの提言」として、2026 年以降に研究者が政策提言を発表する予定です。

また、2026 年 2 月 15 日には、「インフラの維持管理や労働基準法改正などの交通労働者への影響を考える」との題目で集会が行われました。この中では、

① 八潮道路陥没事故のその後 講師＝森田弘昭：日本大学生産工学部土木工学科教授
② 直轄国道における道路管理について（実態と課題）講師＝泉川智亮：国交労組
③ 政府が進めようとしている労基法改悪の動きについて 講師＝藤原朋弘弁護士：自由法曹団本部事務局次長・労働弁護団東京支部事務局次長

の 3 つの講演があり、航空連からも出席し情報の共有を行いました。

⑤ 雇用共同アクションへの参加

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（詳細は後述部分を参照ください）。

４．法廷闘争はどうだったのか

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）が係争していた争議（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）がすべて解決し、航空連が関係している争議がすべて解決しました。

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

① JCA 未払い賃金請求裁判は、和解で解決

未払い賃金請求裁判は、2026 年 6 月 26 日に東京高裁（第 1 陣、原告 15 名）と東京地裁（第 2 陣、原告 24 名）において和解が成立し解決しました。

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」を提示して十分な説明もなされず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の支払いを求めた裁判です。

2022 年 1 月に東京地裁へ提訴した第 1 陣裁判は、2025 年 9 月 11 日に全面勝利の判決「原告に対して 1,212 万円の支払いを命じるとともに、賃金変更は無効」が出されました。その後、会社が控訴して東京高裁での係争となっていました。また、第 1 陣に続いて第 2 陣も東京地裁へ提訴して係争となっていました。

② JCA 休憩問題裁判で、勝利的な和解を勝ち取る

休憩問題裁判は、26 年 3 月 24 日に東京高裁において、調停による和解が成立しました。

和解では、東京地裁での判決内容を大きく超えるもので、働き方に関するものや組合事務所の無償提供など大きな前進と言えます。

裁判提訴時の文書によれば、ジェットスター・ジャパンでは、国内線の 4 レグ勤務は最大 13 時間まで、深

休憩裁判の東京高裁での和解内容

① 4 レグ勤務における客室清掃の外注化（成田・中部 2026 年 5 月～、関西 2026 年 10 月頃～）。
② 4 レグ手当の新設（1 レグ 500 円）。
③ 働き方区分（フル／フルプラス）の導入。フルは 4 レグ勤務の回数や連続アサインに一定の制限を設けた働き方、フルプラスは従来どおり制限のない働き方とし、本人の希望に応じて選択可能とすることで、負担軽減と柔軟な働き方の両立を図るもの。
④ 例外運用の記録および組合への報告・協議義務。
⑤ 組合事務所の無償提供。
⑥ 本内容を反映した労働協約の締結（組合員へ適用）。

夜国際線往復では最大 14.5 時間まで勤務が可能とされています。キャビンクルーは月間 100 時間の乗務時間の上限以外は規定のインターバルの確保があれば 4 レグの連続勤務もアサインされます。便間の清掃は最終便以外全てキャビンクルーが行うため、便間で休憩や食事がとれることはほとんどありません。国内線はフライトタイムが短いため、乗務中に食事がとれる路線も限られており、まともに食事がとれない勤務が常態化しています。こうした勤務の連続による疲労はキャビンクルーの健康に影響を及ぼすことを危惧し、JCA 結成当初の 2018 年より会社に改善を申入れてきました。しかし具体的な改善は行われないままこうした勤務が継続し、勤務起因の疲労や健康被害も多く報告される事態となりました。JCA からは 4 レグの月間上限の制定や、長時間勤務の連続廃止、便間の休憩の付与などを要求してきたが、会社からは「LCC のビジネスモデルを理解して欲しい」「休憩は乗務中に付与している」などの回答に留まり、深夜国際線往復の翌日は OFF とする規定が設けられた以外、こうした勤務の改善は見送られ、キャビンクルーの健康や疲労管理の観点から司法の判断を仰ぐこととなりました。航空連としても、LCC のビジネスモデルを理由とする違法は許せるものではありません。

このような状況の中、2022 年 7 月に、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て東京地裁に提訴しました。数多くの進行協議が重ねられ、2025 年 1 月 28 日に証人尋問が行われ、即日結審となりました。その後、和解協議が進められましたが、会社からは実質ゼロ回答で打ち切りとなりました。2025 年 4 月 22 日に東京地裁で原告の主張をほぼ認めた勝利判決が出されました。

休憩裁判の東京地裁での判決内容

① 被告は､原告ら各自に対し、各 11 万円及びこれに対する令和 4 年 8 月 10 日から支払済みまで年 3%の割合による金員を支払え。
② 被告は､原告ら（別紙「原告目録」の「原告番号」欄記載 5、12 及び 33 の各原告を除く）に対し、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。
③ 原告らのその余の請求を棄却する。
④ 訴訟費用は、これを 5 分し、その 4 を被告の負担とし、その余を原告の負担とする。
⑤ この判決は、第 1 項に限り、仮に執行することができる。

会社が東京高裁に即日控訴を行い、第 1 回期日が 2025 年 10 月 30 日に開かれ、即日結審となり、2026 年 1 月 26 日に判決言い渡しの日時が指定されました。その後、和解協議が続けられ、2026 年 3 月 24 日に調停による和解が成立しました。

休憩問題裁判は和解で解決しましたが、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、東京地裁での勝利判決は大きな意義を持っています。この判決も活用しながら、客室乗務員の勤務改善などに取り組んでいくことが求められています。

③ JCA 不当労働行為救済事件も県労委、中労委、東京地裁で勝利し解決

不当労働行為事件は、2026 年 3 月 10 日に会社が中央労働委員会への再審査申立てを取り下げるとともに、千葉県労働委員会の命令を履行（JCA に対する文書手交）することで終結しました。

この事件は、賃金改定問題で執行委員長が個人として資格手当の支給漏れなどの情報を電子メールと口頭で流布し社員を扇動したとして、20 日間の出勤停止処分。また、賃金の未払いに関する上司への問い合わせがパワーハラスメントにあ

会社がＪＣＡに手交した文書

2026 年 3 月 10 日

ジェットスター・クルー・アソシエーション
執行委員長　木本 薫子さま

ジェットスター・ジャパン株式会社
代表取締役　田中 正和

当社が、貴組合の執行委員長である木本薫子氏に対し、令和 4 年 5 月 20 日付けで行った「5 月 25 日より 20 日間（労働日換算）」の出勤停止処分は不当労働行為と認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにします。

たるとして、副委員長が同時期に 15 日の出勤停止処分を受けました。いずれも会社における不服申し立ては受理されなかったことから、不当労働行為救済や懲戒処分の無効を主張し千葉県労働委員会への申し立てや東京地裁への提訴を行いました。

千葉県労働委員会への申し立ては 2023 年 5 月 16 日に行われ、2024 年 8 月に証人尋問が行われ、和解での解決は難しいということで即日結審となりました。2025 年 3 月 6 日に千葉県労働委員会で不当労働行為を認定する組合勝利の命令が出されました。しかし会社は、中央労働委員会へ再審査申立てを行い調査が続けられてきました。2025 年 12 月には労使双方とも主張は終了したとしましたが、2026 年 2 月に調査が入り、中労委からは社長出席を強く求めるとの発言がなされていました。

労働委員会と並行して係争されていた処分無効と慰謝料を請求した東京地裁での裁判は、2023 年 4 月に提訴し、2024 年 8 月に証人尋問、2024 年 10 月に結審し、2024 年 12 月 2 日に原告勝利の判決が出されました。会社が控訴せず、東京地裁の判決が確定しました。

千葉県労働委員会の命令の主旨	東京地裁での勝利判決の要旨
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することにより組合活動を委縮させようという目的があった。 ③ 従業員が閲覧できるイントラネット上に 1 か月間掲載する。	① 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」「懲戒処分は無効」「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は慰謝料 50 万円」請求を認めた。 ② 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」

Ⅲ 運動はどうだったのか

１．要求づくりや職場からの運動

各労組では、コロナ禍に対面で集まって話し合うことが難しくなったことを契機に、Web を活用した職場討議や意見交換会など、工夫した取り組みを進めています。また、職種別連絡会では、各職種が抱える問題点の把握や諸課題に取り組みました。オンラインと対面を組み合わせた会議体での開催を継続し、各取り組みなどの紹介や結果については機関紙（フェニックス）や航空連ニュースに掲載し共有を図りました。また、安全問題中心に航空局に対しても要請を行いました。他職場との交流を積極的に実施し、情報共有や意見交換の機会を広げています。

航空連は、生活実態や職場の課題を把握するために統一アンケートを実施するとともに、航空政策セミナーや学習会の開催、タイムリーな情報発信、さらに空港でのアピール宣伝など、多面的な取り組みを展開しました。これらの活動を通じて、現場の声を政策や要求に反映させる基盤を強化しています。

各職種の運動では SNS を積極的に活用し、CCU、グラハン労連（GHU）など複数の組合が存在する労組において、組合員だけでなく広い層へ呼びかけを行っています。これにより、組織規模を大きく上回る意見を集めることができ、要求づくりに反映しています。

（１）「26 春闘統一アンケート」から見えた実態

航空連が実施した「26 春闘統一アンケート」（2025 年 11 月 20 日～2026 年 2 月 12 日）を実施し、1,599 件（25 年は 1,589 件）の回答が寄せられました。生活実態は、「かなり苦しい」と「やや苦しい」を合わせると 54.1％（昨年 56.1％）と若干改善傾向はみられますが、依然として高い水準です。人員についても「不足し

ている」が 83%と人員不足の実態が明らかになっています。今回のアンケートでは、ハラスメントについて「受けたことがある」と「見聞きしたことがある」を合わせると 41.1%（昨年 34.5%）と大幅に増加しており、「一言欄」でも多数の書き込みがありました。特に JAL の客室乗務員のハラスメントに関する声が昨年よりも約 3 倍多く寄せられました。ひと言の声に寄せられた内容も深刻なものが多く、CCU はアンケートの声を文書にまとめ会社に提出しました。経営からは「深刻に受け止めている」との発言がありました。CCU は負荷の高い勤務、乗務機会が少なく慣熟が進まない新人層の育成問題等々、職場のストレスが高まっていることも大きな要因と考え交渉に生かしています。

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

また、回答を受けて後、JGS 各労組や JAC 客乗組合でスピードアンケートに取り組み、回答に対する職場の声を集約し、経営に伝えています。

２．産別運動はどうだったか

各闘争時に回答指定日や山場を設定し、節目をつくって取り組みを進めてきました。しかし、各労組の日程を尊重したこともあり、全体として統一した日程にはなりませんでした。 そのため、各闘争時に要求内容や回答状況を整理し、回答の分析・評価、そして今後に向けた取り組みのポイントをまとめて各労組へ発信し、情報共有を図りました。

今後も、各労組の状況を的確に把握し、全体としての情報共有を強化していくことが重要です。あわせて、それぞれの労組が抱える課題や事情に寄り添い、個別性に応じた支援や対応を行うことが不可欠となっています。

今春闘では、実際に争議行為へ発展したケースこそありませんでしたが、多くの労組が争議権を確保したうえで交渉に臨んだ点は大きな特徴と言えます。争議権の存在が交渉力の裏付けとなり、要求実現に向けた労使の緊張感を一定程度高める役割を果たしました。

３．学習・宣伝活動はどうだったか

（1）学習活動

賃金交渉などで生かすために取り組んでいる各社の経営分析学習会を今期も 3 回実施しました（25 年 11 月 6 日・参加 28 人、25 年 11 月 19 日・参加 17 人、26 年 5 月 8 日・参加 18 人）。

毎年開催している航空政策セミナーを 26 年 2 月 7 日に通り組み 59 人の参加がありました、また、同日の午前中には、世界的な労働運動の実態を学ぶため、「世界の中の労働運動から学ぶこと　世界の仲間の運動から考える教訓」と題し、全労連の国際局長に講演をいただき、49 人の参加がありました。

外航連では経営分析学習会（26 年 1 月 31 日・参加 17 人）を、グラハン連では グラハンセミナー（26 年 4 月 14 日・参加 11 人）を奄美で開催しています。

さらに、日本労働弁護団、大田区春闘共闘、東京都労働相談情報センターなど、外部団体が主催する学習会の情報を各労組へ案内しましたが、参加者は限られる結果となりました。

今後も、各職種・各職場の組合員が参加しやすい学習会の開催に向けて、形式や内容の工夫を重ねていくことが必要です。

（2）宣伝活動どうだったか

航空労働者への宣伝活動として、機関紙「フェニックス」を毎月発行するとともに、モノレールの新整備場駅前で配布しています。利用者に広く訴えを届けるために実施している羽田空港でのスタンディング宣伝（25 年 11 月 14 日・参加者 13 人、26 年 3 月 12 日・参加者 11 人、26 年 6 月 12 日・参加者 15 人）は、プラスター（看板）や横断幕を掲げており、利用者の注目を集めています。

大阪地連では、関西空港で従業員向け、伊丹空港で旅客向けのビラに取り組み、成田においても航空連と地連の共催で空港のターミナル内で旅客に対する宣伝行動に取り組んでいます。

大阪	25 年 11 月 14 日	関空	600 枚 4 人
		伊丹	125 枚 4 人
	26 年　3 月 13 日	関空	500 枚 5 人
		伊丹	070 枚 5 人
	26 年　6 月 11 日	関空	600 枚 4 人
		伊丹	125 枚 4 人
成田	26 年　6 月 25 日	成田	250 枚 8 人

宣伝行動全体として、参加者が少ない状況が続いていますが、航空労働者や利用者に対して訴えを広く届けるためには、より多くの参加が重要と言えます。

また、「航空連ニュース」を 4 号発行しています。内容は、定期総会の報告や年末で JAL と ANA 決算、航空連統一アンケートの報告 2 号です。また、年末闘争・春闘・夏闘においては、各労組の要求や回答をまとめてタイムリーに発信し、労組間の情報共有を促進しました。

４．組織の拡大強化はどうだったか

組織の拡大・強化にあたっては、加盟労組や地連との連携を重視し、取り組みを進めました。在京以外に本部を置く労組や、機関会議に出席できなかった労組に対しては、個別に訪問して直接対話に努めました。

また、地連と連携して空港勤務者ミーティングを開催し、各空港の特性を踏まえた課題を共有するとともに、相互の連携強化を図りました。

フォーラム羽田・大阪地連では、レクリエーション活動を通じて各労組間の交流を深めるとともに、未組織労働者との接点づくりにも取り組んでいます。こうした活動は、職場内でのつながりを広げ、組織拡大や情報共有の基盤強化に寄与しています。

フォーラム羽田

餅つき	2025 年 12 月 07 日	56 人
お花見	2026 年 03 月 29 日	39 人
ＢＢＱ	2026 年 06 月 14 日	39 人

大阪地連

花火＆ＢＢＱ	2025 年 10 月 18 日	22 人

成田地連では、隔月で弁護士の無料法律相談を実施しており、今期においては 3 回（4 件の相談）実施しています。航空連にも未組織労働者からの労働相談（上司によるハラスメントや労働条件の切り下げなど）が寄せられています。

組織拡大について、航空連として喫緊の課題であり、色々な知恵を結集する中で取り組んでいくことが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）

今期は、整備職場の実態調査や整備士同士の交流、政策課題への取り組みを進めるとともに、定期的に事務局会議を開催し、職場の変化の把握や情報共有に努めました。

① 整備安全アンケート

整備職を取り巻く状況の変化や傾向を継続的に把握・分析するため、アンケート内容は大きく変更せずに実施し、全体で 173 名から回答が寄せられました。

回答では、人員不足による繁忙感や夜勤職場における勤務改善を求める声が多く寄せられました。分析結果の詳細は航空連ホームページに掲載し、共有を図りました。

一方で、回答数は減少傾向にあり、特に外航整備士やＪＡＬグループ外からの回答が少ない状況となっています。今後は、より多くの回答を集めるための工夫が課題となっています。

② 整備交流会 in 成田の開催

成田での整備交流会は、2023 年以降はオンライン開催が続いていましたが、今期は対面での開催としました。外航労組や成田地連からも参加があり、整備士資格の取得環境や賃金・労働条件などについて意見交換を行いました。あわせて、外航整備士を取り巻く現状や課題についても共有を図りました。

③ 航空政策セミナーの取り組み

第 45 回航空政策セミナーでは、「航空整備士の資格制度の改正」とテーマに取り上げました。国交省が進めた「航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会」の資料をもとに制度改正の背景や現状、改正内容について報告し、理解を深めました。

④ 整備事務局会議の開催

事務局体制については、外航労組からオブザーバー参加や組織の枠を超えた参加があり、幅広い視点から意見交換を行いました。各社で発生している事象や整備を取り巻く課題について情報共有を進めるととも

に、オンライン開催としたことで幅広い層の参加につながりました。
事務局体制的は必ずしも十分ではありませんでしたが、オブザーバー参加や幅広い層の参画により不足を補いながら活動を進めてきました。今後は、整備職の交流機会をさらに拡充し、職場の声や幅広い意見を収集することで、整備職場の課題解決や政策提言につなげていくことが求められます。

（2）客乗連（客室乗務員連絡会）

40 期の重点課題として、国による勤務基準づくり（FRM)、ライセンス制、組織交流、客室乗務員として長く働ける職場のための制度拡充、評価制度問題、労働条件の対比表のリバイスと活用を目指して取り組みました。
今期も月に 1 回の事務局会議を開催し、航空局への意見書や資料づくりの際には、臨時の事務局会議を複数回開催し意見交換しました。

① 新勤務基準づくり（FRM：疲労リスク管理）

これまで航空局（安全部安全政策課）に訪問し、勤務基準づくりに関する進捗状況の確認をすると共に、要望や意見を出しました。
今期の航空局面談は、①10 月 3 日、②10 月 27 日、③12 月 10 日、④2 月 2 日、⑤5 月 25 日に実施しました。10 月 27 日の面談では、検討会への資料提供（2 種類。航空局のホームページ掲載)、12 月 10 日の面談では現場実態の情報や要望を文書で提出、 2/2 には中間とりまとめ案に対する意見書を航空連議長と連名で提出しました。
また、5 月 28 日には、航空局および検討会へ最終案に対する質問・意見・要望を文書で提出しました。
客乗連は、検討会の労働者側の代表としての参加を数年前から求めてきました。過去、航空局の担当者は、一時は客乗連の参加を検討していると発言していましたが、結果的には航空連合を参加させていることが航空連合ニュースにより判明。何も説明がなかったこと等含め、2 月 2 日の意見書でも抗議しました。
ITF（国際運輸労連）は 45 社の航空会社の組合代表 114 名を対象に実施した調査で、深刻な疲労状態が世界的に一貫して見られることが明らかになったとして、2025 年 12 月 5 日、客室乗務員の深刻な疲労の実態について、業界に対し厳しい警告を発しました。日本の勤務基準は欧州基準を元に作られていますが、このITF のアンケート結果からも欧州基準も疲労リスクとの関係では万全ではないということがわかります。
航空局として、疲労レポートが現場から積極的に提出されるよう、航空各経営に対し促すよう客乗連は求めています。現場の生の声が働き方の改善の鍵であることは間違いありません。
今後も横の連携を強め、改善に取り組んでいきます。

② 政策セミナー

今期も定例の航空連政策セミナーに客乗連として参加し、政策提案を行いました。今期は「『客室乗務員の勤務基準づくり』現状と今後の課題について」というタイトルで、勤務基準づくりをテーマに発表しました。今後も政策セミナー等を活用しながら、客室乗務員の地位向上や職場改善につながる取り組みを進めていくことが必要です。

③ 客乗ミーティング

今期は新しい試みとして、内航・外航ミーティングに代え、6 月 25 日に客乗ミーティングを開催しました。交流と各社の情報交換を目的としたミーティングとして、参加者からは好評でした。今後も Zoom を活用し、気軽な交流の場として定期的な開催が求められます。

④ 全国会議

今期全国会議は福岡で開催し、Zoom とのハイブリッド開催としました。全体で 14 名の参加があり、各労組の状況を共有しながら意見交換し親睦を深めました。客室乗務員同士の交流は労働組合活動の刺激にもなります。今後も開催地をできるだけ工夫し、継続していくことが求められます。

⑤ 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。

疲労管理との関係では、勤務実態調査を実施し、現時点で 270 通の声が集まっています。休憩が取れない勤務、健康への不安、重いサービスと少ない編成数の実態など、様々な声が寄せられています。今後の交渉に生かしていくことが求められます。

⑥ 国際活動について～国際活動委員会との連携強化～

今期も国際活動委員会と連携しながら活動を進めてきました。その中で、1 月 23 日、および 6 月 25 日には ITF 本部とのオンラインでの会議が実現し、今後の活動の広がりに繋がっています。

今後も連携を強化することが求められます。

⑦　宇宙線被ばくについて　日乗連と合同で意見書を提出

2025 年 11 月、原子力規制庁より「2006 年に策定された『航空機乗務員の宇宙線被ばく管理に関するガイドライン』の改訂に向けた検討を進めている」との連絡を受けました。過去、客乗連と日乗連は宇宙線被ばくに関して同庁に対し要請を行った経緯があります。その後、2006 年（平成 18 年）にガイドラインが策定され、各航空事業者に対して当該ガイドラインに沿った措置を講じるように要請がなされています（平成 18 年に国際線運航していた国内航空会社：JAL・ANA・NCA は、年間の被爆量が 5 ミリシーベルト以下になるようシフト調整しているはず。とのこと）。緯度が高い路線は放射線量が多いため、欧州は法規制していますが、日本や米国は法規制していない状況があります。

このガイドライン改定については、日乗連と客乗連の連名で意見書を提出しています。乗務員の健康に関わる問題ですが、客室乗務員の職場での取り扱いについて課題があり、今後個人の実態把握も含め取り組む必要があります。

（3）グラハン連（グランドハンドリング労組連絡会）

定着と育成が課題とされるグランドハンドリング（グラハン）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、安定した人材確保には至っていません。この 1 年、職場の安全確保に向けた取り組みや、組織の拡大・強化に向けた関係労組との連携など、課題解決に向け積極的な取り組みを進めてきました。

国交省は 2025 年 12 月、「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」を策定・公表しました。策定にあたり、航空連は 2 度にわたり提言を提出しました。

これまでグランドハンドリングは、航空会社にとってコストに位置付けられ、継続的な経費削減の対象とされてきました。その結果、賃金をはじめとした労働条件の改善が遅れ、その影響は 2 次委託先など、より立場の弱いグラハン会社の労働条件にも及び、人員不足の一因となっていました。今後は、ガイドラインを活用し、グラハン労働者の労働条件改善につなげていくことが重要です。

今期のグラハンセミナーは、4 月に奄美大島で空港業務を担う奄美航空労組と共同開催しました。限られた時間の中ではありましたが、各労組における春闘の成果や課題を共有するとともに、奄美航空労組の皆さんとの交流を深め、グラハン職場の労働環境改善に向けて継続的に取り組むことを全体で確認しました。

また、「グランドハンドリング職場の安全・健康アンケート」（取組期間 4/1～4/30、回答 410 名）では、「慢性的な人員不足」、「教育・経験不足」、「高い身体的・精神的負荷」、「睡眠不足と疲労蓄積」、「ハラスメントとメンタル不調」が相互に連鎖し、安全と健康の両面に深刻な影響を与えている実態が明らかになりました。

特に、コロナ禍で流出した中堅層の穴を埋め切れていないのが現状です。人員不足は、「安全低下」「長時間労働」「教育不足」「健康悪化」「ハラスメント」の共通要因として表れており、個人の努力では解決できない構造的問題となっている点が大きな特徴です。

アンケート結果については航空局を訪問して説明し、グラハン職場が抱える課題について意見交換しました。

人員不足対策として導入が始まった特定技能外国人（特定技能 1 号は在留期間 5 年、2 号は期限なし）の雇用が拡大しており、2025 年 12 月時点で 2,260 名、グラハンは 2,218 名に上ります。雇用が増加する中、相互理解を深めるための場の提供などに取り組みました。

さらに、グラハン現場の現状を知ってもらうための学者との意見交換や、地連や関係労組と連携した地方

空港での「空港ミーティング」の開催を通じて、各空港におけるグラハン労働者の課題を共有するとともに、交流を深めました。

（4）外航連（外航労組連絡会）

外航連は、月 1 回の定例事務局会議を行い、外航各社の状況や各労組の活動などを把握して取り組んできました。また、外航拡大幹事会を開催し、賃上げや一時金など労働条件の改善に向けて経営分析学習会など合宿にて行いました。また、今期は新たに外航「職場間交流会」を 2 回開催し、参加労組などから今後も継続にとの要望もあり、来期も組織強化の観点からも続けていくことが必要です。

来期の課題としては、春闘における要求作りや、統一回答指定日について、各労組での各年協定や、各社の決算状況による回答日の遅れなどもあり、外航全体で連帯しながら運動をどう進めていくかなどの討論が求められています。

（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（25 年 11 月 29 日は 6 労組、18 人参加、26 年 4 月 18 日は 5 労組、1 地連、15 人参加）を開催しました。昨年より参加者は増えましたが、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。

ヘリコプターの事業は、中小企業で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 165 回を数えています。

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。今期では、新たな労組の参加はありませんでしたが、4 年ぶりにエアロトヨタ労組（旧：朝日航洋労組）の参加がありました。

6．専門委員会の活動

（1）国際活動委員会

【40 期総括】

第 40 期運動方針の運動の進め方「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」を掲げ、柱として以下の通り運動を進めました。

① 主な取り組み

● ITF 民間航空部会と Zoom 会議を通して課題を共有化

ジェットスタージャパン（JJP）に関する裁判闘争について ITF のホームページへ記事の掲載を要請しました。ITF 民間航空部会は JJP の裁判闘争における争点に注目し、航空連・客乗連と Zoom での懇談（1 月 23 日開催、部会責任者とキャビンクルー小委員会議長等、航空連・客乗連から 3 名が参加）が開催されました。懇談は JCA 裁判の争点と疲労リスク管理・ライセンス等について行われ、ITF から疲労リスク管理等について航空連からのリクエストがあれば日本の航空局への申し入れを行う旨の意向が示されました。また、ITF 民間航空部会責任者とアジア太平洋地域部長との Zoom 会議が 2026 年 6 月 25 日にも開催されました。航空連からは客乗連が対応し、会議の中で ITF 民間航空部会として「アジア太平洋地域客室乗務員ワークショップ」の開催（東京）が提案され具体化に向け、調整中です。

● 若手運輸労働者対象のワークショップに参加

若手運輸労働者(参加対象 35 歳未満)のワークショップが 2 回オンライン開催され参加しました。1 回目は「ILO 第 190 号条約と若手運輸労働者」で 2025 年 11 月 18 日に開催され、2 回目は ILO 第 114 回総会（ジュネーブ、2026 年 6 月 1～12 日）に向け、議題「プラットフォーム経済における「ディーセントワーク」に関して、すべての加盟組織向け説明会（2026 年 4 月 8 日）です。2 回の会議には千明委員・幹事が参加しまし

た。

● ICAO 総会に向けた国土交通省・航空局へのロビー活動

ICAO 第 42 回総会（2025 年 9 月 23 日～10 月 3 日　モントリオール）へ ITF が提出した意見書・ワーキングペーパー ①疲労管理、②積極的安全文化、③航空におけるピアサポートプログラム、④航空における社会的持続可能性、等への支持を求める航空局へのロビー活動を行いました。残念ながら対面では実現出来ませんでしたが、メールにて見解が示され。見解を ITF 民間航空部会に報告を行なました。

● 「世界の航空業界における女性に関する画期的な調査」

ITF 民間航空部会は、ICAO の取り組みで「航空業界における女性の経験を探り、エビデンスに基づいた提言を策定し、長期的な追跡調査と分析的指針の基礎を確立するために、『世界の航空業界における女性に関する画期的な調査』」について協力の要請があり、「客室乗務員と旅客ハンドリング」からアンケートに対応しました。

● 「客室乗務員調査 2025・疲労について真剣に考える時が来ました」を発表

ITF 民間航空部会は 2025 年 10 月に加盟組合の 45 の航空会社から 114 名の客室乗務員組合代表の経験をまとめたアンケートをもとに「客室乗務員調査 2025・疲労について真剣に考える時が来ました」を発表しました。この報告書は、客室乗務員の間で深刻化する疲労問題に警鐘を鳴らすとともに、航空会社がこの重大な安全問題に真剣に取り組む必要性を強調しています。民間航空部会は 10 月、この調査報告書について「客室乗務員の間で疲労問題の認知度を高める」「客室乗務員にとって疲労がもたらす深刻な影響を明らかにする」「団体交渉や国家政策を通じて、より強固な疲労対策を提唱する」と指摘しています。報告書の概要はフェニックス 2026 年 1 月号に概要を掲載しました。

● 世界の航空労働者の闘いや取り組みを紹介

7 つのホームページ、①ITF、②欧州運輸労連・ETF、③IAM、④米国客乗組合・AFA、⑤英国ユナイト、⑥ドイツ・ver.di、⑦オランダ・FNV の闘いや見解、取り組み)などを委員会・幹事会への提供し、機関紙フェニックスに掲載しました。

● ITF 東京地区の会議に参加

ITF 東京地区の会議が 2 回（今期は 25 年 10 月 2 日と 26 年 3 月 27 日）開催され、航空連からも参加しました。会議は、交運労協の国際委員会として招集されているため、交運労協に加盟していない航空連と全国港湾はおブザーブでの参加となりました。会議は、ITF 執行委員会の開催前後に開催され、予定されている議題と行われた結果の報告を受け、委員会と幹事会に報告を行ないました。

② 活動を通しての成果と課題

第一は、バーチャルで開催（英語のみ）され青年会議（参加条件は 35 歳以下）へ 20 代の委員が複数回出席でき、直ちに活動に反映できなくとも意義あることで大きな成果と言えます。2025 年から 26 年続いてバーチャル会議に出席して繋がりを持ち、国によって通勤途上で銃を持った人から襲われたなど聞き、国情に大きな違いがあることも分かりました。出席者とはメールの連絡が続いており、課題としては青年を構成している組合からの出席確保です。

第二は、JCA の裁判について、ITF の民間航空部会と客乗小委員会との懇談は、JCA の運動にも影響を与えることに繋がりました。懇談で裁判闘争についての結果が ITF のホームページに掲載され世界に拡散することができました。

第三は、バーチャル会議にて 2026 年 6 月 1 日に開催された「客室空気質が労働組合の課題である理由」は、記録を今後の取り組みに共有や、客室乗務員の疲労調査報告書、ICAO 総会に ITF が提出した「疲労問題」等のワーキングペーパーとインフォメーションペーパーを各職種別連絡会の活動に活かす取り組みの工夫が、今後の課題です。

第四は、各職種の抱えている課題として客室乗務員、グランドハンドリング、整備の職種の各種調査をどう具体化するのかの検討です。当面は対面形式で開催される ITF 民間航空部会総会（2027 年 3 月)、ITF 世界大会（2029 年)、IAM の運輸会議（2027 年 4 月～6 月）に各職種から派遣し情報交換と繋がりを持つことが必

要です。派遣にあたり財政面との関係があるが参加労組から過去財政支援をいただいたケースもり、今後の検討課題です。

第五は、委員会は 13 名で構成しました。国際活動委員会を月に 1 回の頻度で、幹事会に合わせて開催しました。ZOOM を利用してインターネットでのミーティング開催でしたが、参加人数が 5 名程度になっており、参加者を増やす活動の活性化が課題です。

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。

2026 年 2 月 15 日には、「インフラの維持管理や労働基準法改正などの交通労働者への影響を考える」と題した集会を開催し、3 本の講演（①八潮道路陥没事故のその後、講師＝森田弘昭氏：日本大学生産工学部土木工学科教授、②直轄国道における道路管理について（実態と課題)、講師＝泉川智亮氏：国交労組、③政府が進めようとしている労基法改悪の動きについて、講師＝藤原朋弘弁護士：自由法曹団本部事務局次長・働弁護団東京支部事務局次長）が発表されました。参加者は 31 名で航空連からも 4 名参加しました。

2026 年 5 月 30 日には、第 36 回総会が開かれ、「交運研の設立と活動、そして今後の展望」と題して学習会が、安部誠治さん（関西大学名誉教授）を迎えて行われ、航空連からも 5 名参加しました。

の講演が」(浅草セントラルホテル＋Zoom)島田副議長､坂井･竹島事務局次長､中川幹事､津惠顧問

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

① 取り組みの背景と方針

労働条件に関わる労働法制の改悪に反対する社会的課題への取り組みは、他団体や地域と連携する方針に基づき、今期も引き続き月 1 回程度開催される「雇用共同アクション」に参加しました。政府や財界による労働基準法の規制緩和や裁量労働制の拡大に反対する意見書を提出したほか、事実上の「解雇自由化」に繋がりかねない「解雇の金銭解決制度」の導入に対しても、その検討会の中止を求める抗議声明を雇用共同アクションが発表し、航空連としても賛同しました。

厚生労働省の意識調査の結果や、雇用共同アクションが共同実施した緊急アンケートにより、約 9 割の労働者が現状維持または休息を求めており、労働時間を増やしたいと答えたのは 1 割程度であることが判明しました。財界や政府の「もっと働いて稼ぎたいという労働者のニーズがある」との主張が、全くの的外れであることが裏付けられました。航空連は、こうした現場の声を広く共有する取り組みにも参加しました。

② 学習会の開催

2025 年 12 月 11 日には、雇用共同アクションとして「許すな！労基法解体学習シリーズ第 3 弾」を開催しました。前事務局長の伊藤圭一氏を講師に迎え、財界が狙う「労使コミュニケーションの基盤強化」の本質と制度改革の狙いについて理解を深めました。

③ 航空現場の課題と今後の取り組み

航空現場で広く導入されている「変形労働時間制」は、不規則な勤務変更が多く生活が不安定になるだけでなく、拘束時間が長いため過労死ラインに近づく事態も起こり得ます。これ以上の労働規制緩和は行政の監督機能を弱め、安全を脅かすため、何としても止めなければならない重要課題です。

2026 年秋以降は、厚生労働省の運用実態調査を経て法改正の議論が本格化することが予想されます。航空連は今後も、雇用共同アクションの厚生労働省前などでのアピール行動に参加するとともに、現場のリアルな実態と要求を社会保障国民会議や労政審へ確実に届け、企業に都合の良い労働規制緩和に反対する取り組みを行っていきます。

（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 7 月で 8 回開催）を開催し、情勢などの意見交換や各単産の状況の共有を行っています。

※参加している単産＝全日本海員組合（海員組合）、全国港湾労働組合連合会（全国港湾）、全国港運海貨物流労働組合協議会（港運海貨労協）交通運輸労働組合共闘会議（交運共闘）、全国自動車交通労働組合総連合会（自交総連）、全日本建設交運一般労働組合（建交労）、国鉄労働組合（国労）、国土交通労働組合（国交労組）、全税関労働組合（全税関）、東京都庁職員労働組合港湾支部（都庁職）、横浜市従業員労働組合港湾支部（横浜市従）、川崎市職員労働組合港湾支部（川崎市職）、航空安全会議（安全会議）、航空労組連絡会（航空連）、日本乗員組合連絡会議（日乗連）

（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。

会議では（7 月で 7 回開催）、情勢に関する意見交換や各単産の状況の共有を図っています。また、定期的な学習会も開催し、今期においても「激動する平和憲法の現在地　～どう捉え、どう対処するか～」と題して、福田護弁護士（日本弁護士連合会憲法問題対策本部副本部長）に講演をいただき、約 60 人（航空連から 5 人の参加）の参加がありました。

※参加している単産＝日本新聞労働組合連合（新聞労連）、全国農業協同組合労働組合連合会（全農協労連）、全国大学高専教職員組合（全大教）、航空労組連絡会（航空連）、全日本倉庫運輸労働組合同盟（全倉運）、日本私立大学教職員組合連合（日本私大教連）、日本出版労働組合連合会（出版労連）、全日本損害保険労働組合（全損保）、映画演劇関連産業労組共闘会議（映演共闘）

※オブザーブ参加している単産＝全国建設労働組合総連合（全建総連）、全日本港湾労働組合（全港湾）、日本音楽家ユニオン（音楽ユニオン）

（５）戦争法廃止オール大田実行委員会（オール大田）

大田区の地域での共同行動として、労働組合や民主団体で構成する「戦争法廃止オール大田実行委員会（オール大田）」の実行委員会（5/14、6/9、7/10）や「憲法を守ろう！ペンライトアクション」（5/19 参加 250 人、6/19 参加 230 人）に参加しました。

オール大田は、2015 年に大田区の市民団体や労働組合が集まり「戦争なんてしたくないっ!! 5.31 大田区 Peace Parade♪」に取り組み 450 人を超える参加で成功をさせ、その後も実行委員会や宣伝行動に取り組んでいましたが、近年は実体的に休眠状態になっていました。しかし、現在の情勢の中で、何かしなくてはという声が高まり、実行委員会や宣伝行動が再開されています。

第 41 期をとりまく情勢の特徴

Ⅰ 一般情勢

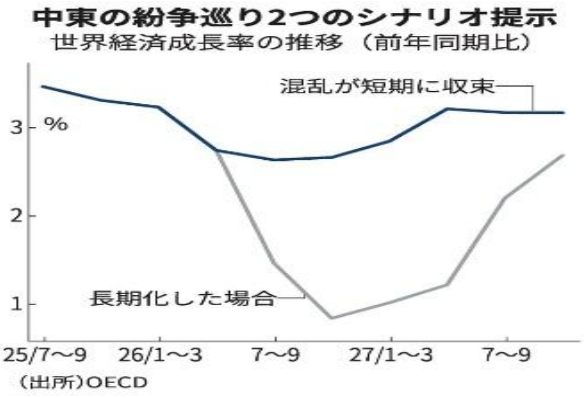
１．国際法上も許されないイランへの軍事攻撃

2 月 28 日、米国とイスラエルはイランを攻撃しました。国連憲章 2 条 4 項は、「国際関係において、武力による威嚇または武力の行使を、いかなる領土保全または政治的独立に対するものも、また、国際連合の目的と両立しないその他いかなる方法によるものも慎まなければならない。」（武力行使禁止原則）と定めています。今回の軍事攻撃は同条項違反であり国際法上、法的根拠は一切なく許されない行為です。世界各国から厳しい批判が集中し、イラン攻撃に反対する市民の行動も各国で高まりました、ロシアによるウクライナへの侵攻と共に北大西洋条約機構（NATO）加盟国にも不支持が広がっています。米国出身のローマ教皇レオ 14 世はイラン攻撃を「残虐な暴力」と数度にわたって厳しく批判しました。一方、「私には国際法は必要ない」とトランプ大統領が公言し、「必要であれば、…世界で最も強力で殺傷力があり技術的に進んだ軍を展開したい」と米国家安全保障戦略が述べた通りの、力による世界の支配です。

攻撃やホルムズ海峡の封鎖などにより、中東情勢はこれによりエネルギー供給への懸念が高まり、国際社会は深刻な状態に陥っています。さらに戦火は周辺地域にも拡大し、イスラエルとレバノンの武装組織ヒズボラとの間で交戦が激化するなど、紛争は「地域戦争」の様相を強め、中東全体が不安定化し、子どもや民間人の犠牲も増大しています。

また、世界経済への影響も大きく、特に世界の航空各社への影響は甚大で、これまでロシアとウクライナの領空が戦争によってほとんど閉鎖される中で、中東では領空を閉鎖しました。こうした状況下の中で各社では、運航停止や原油高騰で、旅客への運賃値上げなども起きています。

6 月 17 日、米国とイランは「軍事作戦の即時停止・恒久的終結」など 14 項目の覚書に署名して発行しました。両国は今後 60 日間かけて交渉を行うとしていました。しかし、イランはホルムズ海峡を航行していた船舶を攻撃、米中央軍は停戦の覚書違反として 7 月 11～13 日、イラン南部の 140 の目標を空爆、一方、イランはヨルダン、バーレーン、カタールなどの米軍施設を報復攻撃し、攻撃の応酬に歯止めがかからず、緊張が高まっています。イランのイスラム革命防衛隊は 7 月 12 日、海峡の再封鎖を宣言し、「米国による地域の介入が終わるまで、海峡は封鎖する。いかなる船舶も通過することは許可されない」とし、一方、米中央軍は 7 月 14 日、イランに出入港する船舶に海上封鎖の再開を発表。当初、海峡を通過する全ての貨物について 20%の費用負担を求めるとしていたが、湾岸諸国との貿易・投資協定で代替するとし、撤回する考えを示しています。



２．世界経済は中東情勢しだいでさらに景気減速の恐れも

経済協力開発機構は 6 月に発表した経済見通しで、中東の混乱を踏まえ「短期的な混乱シナリオ」と「混乱長期化シナリオ」の 2 つの予測を示しました。「短期」の場合、経済成長率は 26 年に 2.8%に減速した後、27 年に 3.1%に回復するとし、エネルギー価格の上昇で国内需要の伸びが鈍るものの、AI などの投資が景気を支えるとしています。一方、長期化シナリオでは 27 年 7～9 月期まで中東のエネルギー生産は低迷し、この結果、成長率は 26 年 0.7 ポイント、27 年は 1.3 ポイント押し下げられ、26 年に 2.1%、27 年にはさらに減速し 1.8%まで低下するとしています。

世界銀行の成長率見通し

	2026年	27年
世界全体	2.5%[↘0.1]	2.8%[↗0.1]
日本	0.7%[↘0.1]	0.9%[↗0.1]
米国	2.2%[—]	2.1%[↗0.2]
ユーロ圏	0.8%[↘0.1]	1.3%[↗0.1]
中国	4.2%[↘0.2]	4.3%[↗0.1]
サウジアラビア	3.1%[↘1.2]	4.9%[↗0.5]
アラブ首長国連邦(UAE)	2.4%[↘2.6]	4.1%[↘1.0]

※実質成長率＝対前年伸び率。[ ]内は1月時点との比較。↗は上方修正、↘は下方修正、—は据え置き。

世界銀行は 2026 年の世界全体の実質成長率を 2.5%と予測しました。中東の混乱に伴う石油価格高騰やインフレ加速が重荷となり、前回 1 月時点から 0.1 ポイント引き下げました。新型コロナウイルス禍が収束して以降、最も低い水準で、日本は 0.7%に下方修正しました。また、新興・途上国に限った成長率は 3.6%で、0.4 ポイントの引き下げとしています。軍事衝突でエネルギーインフラの打撃を受けた中東・北アフリカをはじめとする多くの新興地域で下方修正となりました。

2025 年は 2.9%でしたが、今年２月末に始まった米イスラエルのイラン攻撃を踏まえ、世界経済の減速が鮮明になり、エネルギーを輸入に依存する国で打撃が大きく、1 月時点から 3 分の 2 の国・地域が下方修正されました。これは、ホルムズ海峡の混乱が 7 月まで続き、その後徐々に輸送が再開、年末までに紛争前の水準に戻るとの前提をとしています。

３．早急な地球温暖化の対策が必要

地球全体の温暖化は、1800 年代後半（産業革命以前）と比べて約 1.42℃温暖化しており、過去 10 万年間で最も気温が高くなっています。過去 10 年間（2015～2024 年）は、観測史上最も気温が高い 10 年となり、1850 年以降のどの 10 年間よりも気温が高くなりました。気候変動の原因である温室効果ガスの排出は世界各地で生じており、排出量の多い 6 カ国・地域（中国、米国、インド、欧州連合、ロシア連邦、インドネシア）だけで、世界の温室効果ガス総排出量の半分以上を占めています。

EU の気象情報機関「コペルニクス気候変動サービス」は 7 月 9 日、6 月の西欧の平均気温が 20.74 度となり、6 月として観測史上最高だったと発表しました。欧州は 6 月後半、フランス、ドイツなどで最高気温の更新が相次ぎ、EU 全体で死者数は 1 万人を超え、そのほとんどが 65 歳以上の高齢者です。また世界全体では平均 16.54 度で 2024 年に次ぐ史上 2 番目の暑さでした。コペルニクス気候変動サービスは「気候システムに熱が蓄積し続けている」と指摘し、世界各地で人々の生活や生態系へのリスクが高まっていると警鐘を鳴らしています。

日本の航空産業では、航空燃料による温室効果ガス総排出量削減を目指し、ANA と JAL は 2030 年までに燃料の 1 割を SAF に置き換える目標を掲げています。また、東京都は国産 SAF を羽田空港で航空会社に提供する場合、一般的なジェット燃料より 2 倍以上する国産 SAF 価格への補助拡大を決定し、再生燃料の国内市場拡大と航空業界の脱炭素化を促進させるとしています。

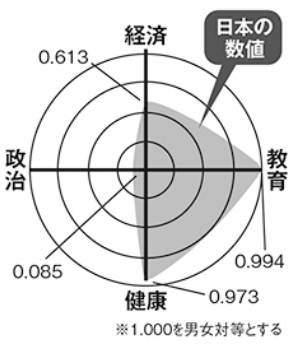
４．世界男女格差報告書…日本は 118 位、誰もが働き続けられる社会の実現を

世界経済フォーラム（WEF）が公表した「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート 2025」で、日本は 148 ヵ国中 118 位（前年と同順位）となりました。ジェンダー・ギャップ指数は 0.666 で、男女格差の解消率は 66.6%にとどまっています。この指数は、「経済参加と機会」「教育」「健康」「政治」の 4 分野で男女格差を測るもので、1.000 に近いほど男女平等が実現していることを示します。日本は教育と健康の評価は高い一方、女性管理職や役員の少なさ、男女間賃金格差、女性国会議員や閣僚の割合が低いことから、経済・政治分野で大きく順位を落としています。誰もが能力を発揮できる職場を実現するためには、男女の賃金格差の是正、仕事と育児・介護の両立支援、管理職への女性登用など、実効性ある取り組みが不可欠です。労働組合としても、ジェンダー平等を人権と職場環境改善の重要課題として位置づけ、誰もが安心して働き続けられる社会の実現を指す必要があります。

グローバル・ジェンダー・ギャップ指数2025

【日本の状況】

評価分野	順位	前回(2024年)の順位
経済	112	120
教育	66	72
健康	50	58
政治	125	113
総合	118	118



【経済】0.613（112 位）
労働参加率の男女比　0.778（81 位）
同一労働における男女の賃金格差　0.603（93 位）
　推定勤労所得の男女比　0.592（91 位）
　管理的職業従事者の男女比　0.192（127 位）
　専門・技術者の男女比　0.924（80 位）

５．軍事優先の政治ではなく、暮らし・平和を守る政治に

政府は防衛力の抜本的強化を掲げ、防衛費を大幅に増額するとともに、長距離ミサイルの配備や反撃能力（敵基地攻撃能力）の保有、防衛装備品の共同開発・輸出の拡大などを進めています。また、自衛隊と米軍との連携強化や安保 3 文書の一つである国家安全保障戦略に基づき、「特定利用空港・港湾」の拡大も進められています。一方、国家情報会議創設法や国旗損壊処罰法案などの動きに対し、「戦後の専守防衛政策から大きく転換し、日本が戦争を遂行できる体制づくりへ進んでいる」との懸念が、多くの市民団体や労働組合、研究者などから示されています。また、物価高は依然として国民生活を圧迫し、実質賃金は十分に回復していません。医療・介護や教育、子育て支援など暮らしを支える分野では人手不足や財源不足が深刻化しています。それにもかかわらず、防衛費の拡大が優先される中で、社会保障や公共サービスへの影響を懸念する声も広がっています。

政府与党はこの間、「数の力」で押し切る手法を繰り返してきました。そして、特別国会会期末の 7 月 17 日、国民生活は置き去りのまま、改正皇室典範、改正再審法、国旗損壊処罰法が相次いで可決・成立されました。また同日、自民党と日本維新の会は「副首都」法案の成立に向け、25 日までの会期延長を衆院本会議で議決しています。法案を押し通すための「党利党略」「国会の私物化」と批判されても仕方がありません。

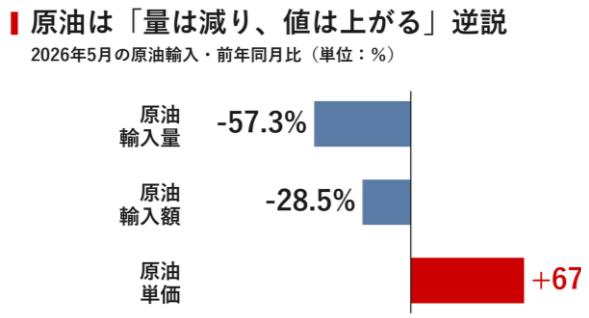
憲法第 9 条は、戦争の放棄と戦力の不保持を掲げ、日本の平和国家としての歩みを支えてきました。安全保障環境が厳しさを増す中でも、民間航空の安全を守る立場からも憲法改正ではなく、外交努力や国際協調を重視し、軍備拡大だけに依存しない平和政策を求めることが重要です。

６．経常収支黒字、貿易収支も赤字縮小

2025 年の国際収支統計（海外とのモノやサービスの取引状況を示す）の経常収支は、34 兆 5218 億円の黒字となりました。黒字額は前年度から 15.0%増え、3 年連続で過去最大となりました。半導体などの輸出が伸び、貿易収支が 5 年ぶりに黒字に転じたことが寄与しました。

また、2025 年の貿易収支（輸出額から輸入額を引いた額）は 2 兆 6507 億円の赤字となり、貿易赤字は 5 年連続となりましたが、赤字幅は 52.9%減少となっています。輸出額は前年比 3.1%増の 110 兆 4480 億円で、比較可能な 1979 年以降最大を更新しました。米トランプ政権の高関税政策の影響で自動車輸出は減少したものの、アジアや EU 向けの半導体電子部品などがとなあ増えた。一方、輸入額は 0.3%増の 113 兆 987 億円で、過去 2 番目の水準となりました。

5 月の貿易統計（速報）は、輸出額から輸入額を引いた貿易収支は 3786 億円の赤字となりました。4 ヵ月ぶりの貿易赤字ですが、赤字幅は前年同月比で 42.8%縮小しました。輸出額は前年同月比 17.0%増の 9 兆 5115 億円で、9 ヵ月連続で増加し、中国向けを中心に半導体などの電子部品が約 6 割伸びたほか、自動車も 1 割超増加しました。輸入額は 12.5%増の 9 兆 8902 億円で、4 ヵ月連続で増え、半導体などの電子部品や通信機などが 5 割程度伸びました。一方で、中東の混乱で原油の輸入量が約 6 割減る一方、輸入コストは上昇しました。原油の輸入量は 57.3%減の 473 万キロ・リットルで、輸入単価は円建てで 1 キロ・リットルあたり 11 万 4076 円と、前年同月から 4 万 5832 円値上がりし、過去最高を記録しています。



出典：財務省 貿易統計（2026 年 5 月速報）

７．GDP（改定値）下方修正、年率 1.8%増

内閣府が 6 月に発表した 1 月～3 月の国内総生産（GDP）改定値は、物価変動の影響を除いた実質で直前の四半期（25 年 10～12 月）と比べ、0.5%のプラス成長でした。年率換算で 1.8%増となりましたが、設備投資の低調を反映し 5 月発表の速報値（2.1%）から、下方修正されました。GDP の 5 割を占める個人消費や、輸出から輸入を差し引いた外需の GDP 成長率の寄与度は、一次速報値とほぼ同じでした。ただ足元で物価上昇圧力が強まり、みずほ証券のマーケットエコノミストは、ホルムズ海峡の封鎖状態が長引く場合は「一時的にマイナス成長に陥る可能性も否定できない」と指摘しています。

日銀が 7 月 1 日に発表した 6 月の企業短期経済観測調査(短観)は、大企業製造業の景況感を示す業況判断指数（DI）が、前回 3 月調査から 5 ポイント上昇してプラス 22 となり、5 四半期連続で改善。約 8 年ぶりの高水準となり、半導体など AI 関連の旺盛な需要が背景にあるとしています。ただ、中東情勢の影響を受け、3 ヵ月後の先行きはプラス 17 と 5 ポイント下落しました。明治安田総合研究所の森田氏は「中東情勢の影響　を受け、輸入物価や企業物価が上昇し、今後消費者物価への転嫁が本格化する。個人消費はさらに弱くなると見込まれ、先行き DI を押し下げた」と話しています。

2026 年の特別国会では、物価高への対応や賃上げの定着、社会保障改革など、私たちの暮らしに直結する課題が大きなテーマとなっています。食料品やエネルギー価格の高止まりが続く中、政府は電気・ガス料金や燃料価格への支援に加え、賃上げを促す政策や消費税減税、「給付付き税額控除」の導入に向けた検討を進めています。しかし、多くの国民や年金生活者は生活の厳しさを実感しています。

日銀短観の大企業 業況判断指数

	今回(変化幅)	先行き
製造業	22（5）↗	17 ↘
化学	20（6）↗	11 ↘
石油・石炭製品	9（−9）↘	36 ↗
生産用機械	36（10）↗	40 ↗
自動車	12（−1）↘	9 ↘
非製造業	37（1）↗	28 ↘
建設	52（−3）↘	42 ↘
不動産	52（−3）↘	43 ↘
小売	33（7）↗	27 ↘
宿泊・飲食サービス	46（12）↗	34 ↘
全産業	29（2）↗	23 ↘

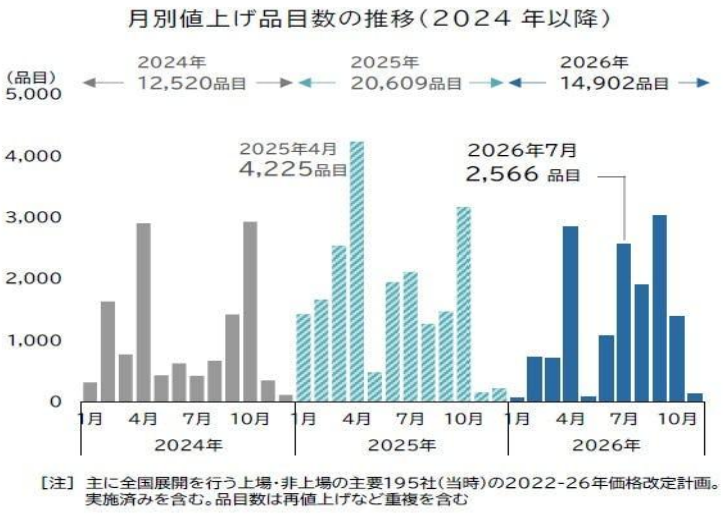
26.7.1　東京新聞

8．5 月消費者物価指数　コメ類は下落するも物価は 1.4%上昇

総務省が発表した 5 月の全国消費者物価指数（2020 年＝100）は、変動の大きい生鮮食料品を除く総合指数が 113.0 で、前年同期比 1.4%上昇し、上昇は 57 ヵ月連続でした。歴史的な高騰が続いたコメ類は 42 ヵ月ぶりに下落に転じています。生鮮食料品を除く食料は 3.5%上昇。飼料価格の高騰で豚肉が 4.8%上がり、チョコレートなど菓子類やコーヒー豆を含む飲料など幅広い品目で値上がりしています。政府は補助金でガソリン価格を 1 ﾘｯﾄﾙ当たり 170 円程度に抑えており、ガソリン価格は 7.0%下がりましたが、プロパンガスは液化天然ガスの高騰で 2.6%上昇しています。

9．食品値上、資材高と円安が進み年内 2 万品目越えか

帝国データバンクは 6 月 30 日、2026 年に値上げする飲食料品が 2 万品目を超える可能性があると発表しました。すでに判明している 26 年の値上は、予定も含め 1 万 4902 品目の値上げが明かになっています。2 万品目を超えれば 2 年連続となり、家計に重い負担となります。現時点では冷凍食品やパックご飯といった「加工食品」が最大の 5,780 品目、「調味料」が 3,467 品目、「酒類・飲料」が 2,913 品目で続いています。中東危機による資材高に加え、足元では円安が進んでおり、今後も商品価格に転嫁する動きが続きそうだとしています。



［注］主に全国展開を行う上場・非上場の主要195社(当時)の2022-26年価格改定計画。実施済みを含む。品目数は再値上げなど重複を含む

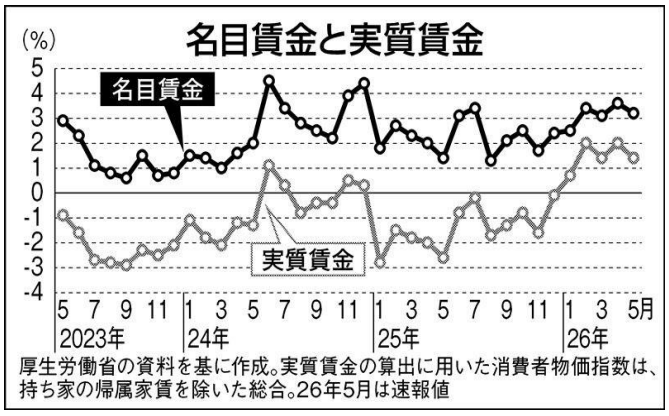
10．　実質賃金プラスも今後も改善が続くかは物価次第

25 年度平均の 2 人以上世帯の消費支出は月 31 万 3702 円と、実質で 0.1%増え 3 年ぶりのプラスとなっています。また、消費支出に占める食費の割合を示すエンゲル係数は、二人以上世帯では 28.6%と、44 年ぶりの高水準を記録し、2025 年の消費者物価全体が前年比＋3.2%だったのに対し、食料品は＋6.8%と物価全体の伸びを大きく上回っています。

26.2.6 時事通信

また、5 月の家計調査では、2 人以上世帯の消費支出は 32 万 345 円となり、物価変動の影響を除いた実質で前年同月比 0.4%減り、6 ヵ月連続のマイナスとなりました。「教養娯楽が 3.1%減となり、原油価格高騰が意識される中、休日を近場で過ごす人が多くパック旅行が落ち込みました。一方、「食料」は 2.4%増で、外食への支出が伸び、4 ヵ月ぶりにプラスに転じています。また、中東情勢を巡る不透明感から、ポリ袋・ラップの買いだめ需要も継続し、家事用消耗品が 8.5%伸びました。

厚生労働省が公表した 5 月の毎月勤労統計調査（速報）によると、物価変動を反映した実質賃金は前年同月比 1.4%増となり、5 ヵ月連続で前年を上回りました。現金給与総額は 3.2%増となり、26 年春闘で実現した賃上げが徐々に反映されたことに加え、物価上昇がやや鈍化し、実質賃金の改善につながりました。しかし、食料品や日用品、住居費など生活に欠かせない支出は依然として高い水準にあり、多くの働く人が家計のゆとりを実感できる状況には至っていません。また、賃上げの恩恵は大企業を中心とする傾向があり、中小企業や非正規雇用で働く人との格差も課題として残っています。実質賃金の改善を一時的なものに終わらせないためには、物価上昇を上回る継続的な賃上げと、家計負担を軽減する政策の充実が不可欠です。



26.7.8　日刊工業新聞

１１．　企業の内部留保過去最高

2026 年 1 月～3 月期の大企業の内部留保は前年同月期で 29.9 兆円上回る 593.9 兆円と過去最高となりました。また、全産業の売り上げは 1.1%増の 408 兆 6614 億円と過去最高を記録しました。そして企業の自社株買いも増加しています。

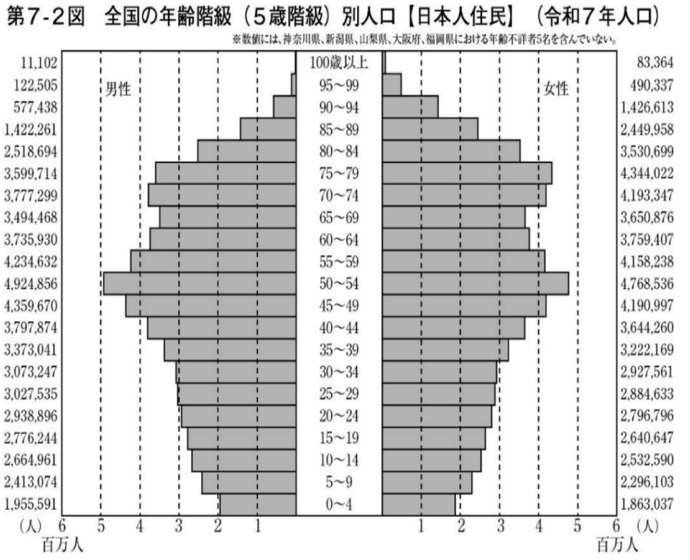
※自社株買いは発行済みの株式数を減らすことで純利益や自己資本率を向上させ、株価を上昇させ株主への還元を行うことが狙いです。

１２．　2025 年の全国企業倒産 4 年連続で前年上回る

2025 年の全国の企業倒産（負債総額 1,000 万円以上）は、1 万 261 件（前年 9901 件、3.6%増）と 4 年連続で前年より悪化し、件数は、2022 年 4 月から 25 ヵ月連続で前年同月より増加しました。

2013 年（1 万 332 件）以来 12 年ぶりの高水準となっています。物価や人件費の上昇で体力の乏しい企業への淘汰圧力が強まっているとしています。

帝国データバンクによると、2026 年 6 月の全国企業倒産件数（負債 1,000 万円以上、法的整理）は 1,021 件となり、前年同月比 20.4%増で 6 月としては 4 年ぶりに前年を上回りました。一方、負債総額は約 1,332 億円と前年を 25.9%上回り、大型倒産の影響がみられました。また、上半期（1～6 月）の累計倒産件数は、前年同期比 7.1%増の 5,346 件となり、上半期で、5,000 件を超えるのは 12 年ぶりでした。円安で物価高が加速し、中小企業を中心に経営を圧迫しています。長引く人手不足も逆風で、担当者は「秋以降、倒産ペースが速まる可能性がある」と指摘しています。



１３．　少子化に歯止めがかからず、出生数は 10 年連続で過去最少を更新

厚生労働省が公表した 2025 年人口動態統計（概数）によると、出生数は 67 万 1,236 人と前年より約 1 万 5 千人減少し、10 年連続で過去最少を更新しました。また、将来推計より 15 年ほど速く少子化が進んでいます。女性 1 人が生涯に産む子どもの数

を示す合計特殊出生率も 1.14 と過去最低となり、少子化に歯止めがかからない状況が続いています。一方、死亡数は 158 万 9,489 人で、出生数との差である人口の自然減は 91 万 8,253 人となり、19 年連続で 90 万人前後の人口減少が続いています。

背景には、長時間労働や不安定雇用、物価高騰による家計負担の増加、将来への不安など、安心して子どもを産み育てられる環境が十分に整っていないことがあります。婚姻件数は前年をわずかに上回ったものの、出生数の回復にはつながっていません。少子化対策には、賃上げによる実質賃金の改善、非正規雇用の処遇改善、長時間労働の是正、男女がともに仕事と育児を両立できる職場づくりなど、働く人の生活基盤を支える政策の充実が不可欠です。人口減少を社会全体の課題として捉え、安心して働き暮らせる社会の実現が求められています。

１４． 政府や財界が目指す労基法の規制緩和には反対

厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会（労政審）の中では、企業側の人員不足を理由とした「労働時間を長くできるようにしてほしい」という規制緩和の要望が出され、労働基準法改悪に向けた議論が行われてきました。デロゲーション（労基法の保護規定の適用除外）や裁量労働制の拡大をめぐる労使の意見が対立し、結論は 2026 年秋以降に持ち越されました。

現在は、政府方針である「労働市場改革や人的資本投資」に基づき、具体的な議論の場が社会保障国民会議（国民会議）へと移行しています。この国民会議は、その時の政権の意向に沿った結論を導くための場として開かれるという側面があり、構成メンバーが財界・経営者寄りに著しく偏っており、労働者の代表がたった一人という歪な構成の中で、労働政策を論じている点が指摘されています。また、この国民会議での決定が本来の議論の場であるはずの労政審に対して「結論の枠をはめる」ことになりかねないとの懸念があります。

政府や財界は「多様な働き方の実現」や「労働市場の改革」を名目に労基法の規制緩和を目指し、国民会議でも裁量労働制の拡大などが議論されています。また、これら労働時間規制の緩和と並行して、労政審では解雇無効時の「解雇の金銭解決制度」の導入に向けた有識者検討会が立ち上がりました。政府や財界は「もっと働いて稼ぎたいという労働者のニーズがある」と主張しています。

しかし、2026 年 3 月に厚生労働省が発表した「労働時間等に関する労働者の意識・意向調査」では、「労働時間を増やしたい」と答えた人はわずか 10.5％に過ぎず、「このままでよい（59.5％）」と「減らしたい（30.0％）」を合わせて約 9 割の労働者が現状維持または健康的な休息を求めている実態が明確になりました。これに加え、全労連も参画する労働法制中央連絡会（自由法曹団、日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）、新日本婦人の会などで構成）が共同で実施した「働く時間に関して本音を語る緊急アンケート」（協力団体として雇用共同アクションも参加）でも「労働時間を増やしたい」は 11％にとどまる一方、「収入が減らない前提での労働時間短縮」を 57％の労働者が求めており、大半の労働者が現状維持もしくは健康的休息を求めている実態が浮き彫りとなっています。

高市総理は就任当初、人手不足対策や労働者のニーズに応えるため、裁量労働制の対象拡大や残業時間上限の一部緩和などの検討を厚生労働大臣に指示していました。現在のところ拙速な決定は避けられたといえますが、厚生労働省は 2026 年 7～8 月に「裁量労働制の運用実態に関する大規模調査」を実施する方針です。その調査結果が公表される同年秋以降、具体的な法改正や通達の見直しに向けた議論が本格化することが予想されます。

１５． 労働法制の改悪許さず、労働時間短縮と休日増、大幅な賃上げでて働く職場と生活改善を

経団連は、大手企業の 2026 年春闘の回答・妥結状況（第 1 回集計、18 業種 103 社）を公表しました。定期昇給を含む月例賃金の引き上げ率（加重平均）は、物価高や人手不足を背景に 5.46％と、3 年連続で 5％を超え、金額ベースでは 1 万 9964 円で、比較可能な 1976 年以降で最も高かったとしています。

連合の 2026 年春闘最終集計によると、正社員の賃上げ率は平均 5.01％（定昇含む）だったとし、昨年を 0.24％下回ったものの、3 年連続で 5％台の水準を維持したとしています。規模別では、大手との格差が課題となっている中小組合（組合員 300 人未満）の賃上げ率は平均 4.69％、昨年から 0.04％上がりましたが、大企業との格差是正を目指し、6％以上の賃上げ目標を目指していましたが、2 年連続で届かず、価格転換や収

益力になお課題が残る結果となりました。

国民春闘共闘会議の26春闘の賃上げ（7回集計）は、単純平均9,670円・3.49%、加重平均で1万211円・3.23%となりました。非正規雇用の時給は50.7円・5.37%でした。

大幅な賃金引き上げと同時に労働時間の短縮で自由な時間の拡大が求められています。日本の労働時間は欧州各国よりも長く、年間で 300 時間も多く働いています。また、高市政権は財界の要望の長時間労働の温床となる「定額働かせ放題」の裁量労働法を拡大しようとしています。引き続き最低賃金の引き上げをはじめ勤務改善や労働時間の短縮が重要です。

II 世界の航空情勢

１．航空需要は底堅く推移する一方、収益環境は悪化

IATA（国際航空運送協会）によると、2026年の世界の航空会社による純利益を230億ドル（約3兆6600億円）と予測しています。中東での戦争による運航混乱や燃油価格の上昇が影響し、2025年見込みの450億ドルからほぼ半減し、昨年12月時点の前回予想410億ドルからも大幅に下方修正しました。

業界全体の収入は1兆1650億ドルと、2025年の1兆650億ドルから9.4%増加する一方、営業費用は13%増の1兆1170億ドルに達し、収益性を圧迫すると指摘しています。営業利益（EBIT）は480億ドルと、2025年の764億ドルから縮小し、営業利益率も7.2%から4.1%へ低下する見込みです。純利益は230億ドル、純利益率は2025年見込みの4.2%から2.0%へ低下すると予想しています。

需要面では、2026 年の旅客数は 51 億人（前年比 2.4%増）、貨物量は 7170 万トン（同 0.7%増）を見込み、座席利用率は84.0%と過去最高を更新する見通しです。

一方、2026 年 4 月の世界航空需要統計では、航空旅客需要を示す RPK(有償旅客キロ)は前年同月比 3.4%減、座席供給量を示すASKも2.9%減少し、搭乗率は83.1%と前年同月から0.4ポイント低下しました。IATAは、「中東地域における戦争の影響が大きく、これが世界全体の需要を押し下げた一方、中東地域を除けば依然として緩やかな成長軌道が維持されている」としています。

２．国際航空貨物―環太平洋地域が需要を牽引

IATA が公表した 2026 年 5 月の航空貨物市場分析によると、世界の航空貨物需要（貨物トンキロ、CTK）は、前年同月比 6.0%増加し、アジア太平洋地域と北米地域の航空会社の需要拡大を牽引しています。一方、中東情勢の混乱により物流ネットワークの一部で再編が進んでいるものの、その影響は主要市場が吸収していると分析しています。

国際貨物輸送量は前年比 6.5%増加した一方、中東地域では需要が縮小しています。また、世界の供給量（有効貨物トンキロ、ACTK）は前年同期比 1.9%増にとどまり、需要の伸びが供給を上回ったことから、貨物積載率（CLF）は上昇しました。

３．ICAOとIATA、SAF普及へ連携を強化

国際民間航空機関（ICAO）と国際航空運送協会（IATA）は、航空分野の脱炭素化に向け、SAF（持続可能な航空燃料）の開発・導入を加速するため、協力関係を一層強化することで合意しました。両者は、SAF の普及に不可欠なでデータの共有や透明性の向上を図り、共通基盤の構築を進めるとしています。

IATA は、「測定・報告手法を ICAO とともに強化することで、SAF の導入を加速し、関係者間の信頼醸成につなげる」として、各国政府と航空産業の連携拡大に期待を示しました。

IATAのウィリー・ウォルシュ事務局長は、「SAFによる温室効果ガス排出削減を正確に把握するには、信頼できるトラッキングが不可欠」と強調しました。また、ICAO のフアン・カルロス・サラサール事務局長も、2050年のネットゼロ実現には「前例のないレベルの透明性と協力」が不可欠であると指摘しています。

両者は、SAF の生産・流通・利用に関する可視性を進めることで、気候変動対策への投資評価や国際的な制度運用の整合性を高めるとともに、「透明性」と「データの信頼性」を軸とした枠組みの整備に注力するとしています。

４．世界の航空会社の状況

（1）米国大手航空会社

米国の大手航空会社は燃料価格の高騰に圧迫され、コスト転嫁を図っています。

航空業界において規模は決定的な優位性となりますが、アメリカン航空、デルタ航空、ユナイテッド航空、サウスウエスト航空という米国のビッグ 4 でさえ、中東発のエネルギーショックの影響を受け、今後の期間の計画を調整しています。ジェット燃料価格の高騰は利益を圧迫しており、夏の航空需要ピークに、運航便数の削減と運賃の値上げを余儀なくされる可能性もあり、どれだけの消費者が値上げ後の運賃を支払うかは、依然として不透明です。

（単位：百万ドル）

デルタ航空	25/4-6	2026/4-6	2025/1-6	2026/1-6
営業収入合計	16,648	19757	30,688	35611
営業利益	2,102	1864	2,671	2365
純利益	2,130	1604	2,370	1315

アメリカン航空	2025/4-6	2026/4-6	2025/1-6	2026/1-6
営業収入合計	14,392	16735	26,943	30647
営業損益	1,135	446	864	405
純損益	599	71	126	▲311

ユナイテッド航空	2025/4-6	2026/4-6	2025/1-6	2026/1-6
営業収入合計	15,236	17672	28,448	32280
営業損益	1,325	1096	1,932	2093
純損益	973	805	1,361	1504

一方、燃料価格の高騰により LCC など小希望航空会社は苦境に立たされており、今後の動向が注目されます。

■ デルタ航空

第 2 四半期（4～6 月）としては過去最高の収益となりましたが、燃油費の高騰により営業利益は前年比 11%減となりました。収入の内訳では、国内線の単位収益が前年比 12%増、国際線は同 8%増となり、プレミアム関連収益は前年比 17%増加しました。今後の見通しについては、第 3 四半期は供給量の緩やか拡大に伴い、収益は前年比 10%台の伸びとし、通期については年初予想の利益 20%増加を据え置いています。

■ ユナイテッド航空

第 2 四半期（4～6 月）の利益は市場予想を上回る利益を上げました。燃油費の増加分は運賃に転嫁し、第 2 四半期は約半分を回収し、第 3 四半期は 80～90%、第 4 四半期は 100%回収できる見込みです。

四半期のイールドは 12%増加し、需要の強さを示しました。プレミアムクラスの収入は前年比 16%増、ロイヤルティ関連収益は 11%増、貨物収益は 23%増となりました。

今後の見通しについては、燃料費が高止まりした場合、供給能力計画を縮小する可能性を示唆しています。しかし、需要は底堅く、運賃による積極的なコスト回収を進めるとしています。

■ アメリカン航空

第 2 四半期（4～6 月）の売上高は前年比 16.3%増となり、四半期としては過去最高を記録しました。グローバルネットワークの拡大やプレミアム収入拡大などが寄与し、国内線・国際線ともに前年比で大幅に増加しました。一方、燃油費の増加については、運賃の引き上げなどを行っていますが約 50%の相殺にとどまっています。燃油費については、第 3 四半期も前年比 17%増加を見込んでおり、通期利益見通しを下方修正しています。

■ サウスウエスト航空

過去 1 年間にわたり、手荷物料金の導入や座席指定制の採用などビジネスモデルを変革したことにより、2026 年第 2 四半期決算（4～6 月）の営業利益は 2 億 8500 万ドルを計上しました。燃油費高騰の中で増益となったのは、決算発表を終えた中ではサウスウエスト航空のみです。

今後の見通しについては、第 3 四半期の供給量は横ばいとし、通期の供給量の伸びを 2%から 1.5%へ下方修正しています。一方、「機材を投入するすべての路線において、今年は収益に貢献できる成果が見込まれ

る」と述べています。

■ フェデックス

2026 年 5 月期通期連結決算は、売上高が前期比 8.0%増の 947 億 2000 万ドル（約 13 兆 7344 億円）、営業利益が 5.0%増の 54 億 6300 万ドルとなり、調整後ベースの営業利益は 8.0%増の 66 億 1100 万ドルとなりました。米国内および国際プライオリティー貨物の収入単価（イールド）が堅調に推移したほか、構造改革によるコスト削減が寄与したとしています。

（2）欧州の大手航空会社

欧州大手航空会社は、中東情勢の緊迫化に伴う燃料価格の上昇や運航への影響を受けています。一方で、競合他社の減便による需要の取り込みなど、影響の度合いには各社で差がみられます。

欧州大手 3 グループの 2026 年第 2 四半期決算

単位：百万ユーロ、上段 4～6 月、下段 1～6 月

カッコ内は前年同期比増減額

	IAG	AF/KL	LH
営業収入	8,883 (21) 16,064 (158)	9,277 (834) 16,756 (1,148)	11,141 (819) 19,887 (1,438)
営業損益	1,257 (▲423) 1,608 (▲270)	455 (▲624) 343 (▲601)	213 (▲787) ▲365 (▲482)
純損益	732 (▲393) 1,033 (▲268)	190 (▲459) ▲61 (▲462)	123 (▲889) ▲542 (▲669)

■ IAG グループ

計画を下回る供給量であったものの、旅行需要に支えられ上半期は堅調な営業利益を達成しました。一方、燃料費については、5 月時点で残り期間の 70%をヘッジしています。

今後の見通しについては、旅行需要は堅調に推移すると予想しており、下半期の予約率は約 57%となっており、予約ベースの収益は前年並みで推移しています。特に、長距離路線は引き続き好調に推移し、短距離路線は競争が激しい状況が続くと見込んでいます。

■ エールフランスＫＬＭ、通期は 51%減益

中東危機による業界全体の供給能力低下の低下を背景に、需要を取り込み、グループ全体の供給能力は増加しました。継続的なプレミアム化（高付加価値化）や旺盛な貨物需要により増収となりました。燃油価格上昇分の売上高による回収率は、当初想定の 60%から 85%に達しました。

2026 年の見通しについては、供給量は 2－3%増を見込んでおり、機敏な価格設定を行うことで、燃油費高騰の影響を抑制するとしています。

■ ルフトハンザ航空グループ

中東危機による一時的な減便に加え、2 月から 3 月にかけて発生したストライキの影響により、第 1 四半期の旅客需要は落ち込みました。一方で、アジア路線やアフリカ路線では需要が堅調に推移しています。上半期（1－6 月）の EBIT（利払い・税引き前利益）はマイナス 2 億 2900 万ユーロとなりましたが、第 2 四半期単独では 3 億 8300 万ユーロの黒字を確保しました。通期の EBIT は 17 億～22 億ユーロを見込んでおり、今後の見通しを左右する重要な要因は、中東情勢の推移、とりわけ燃油費の影響としています。

（3）中東航空会社

地域別では、中東のみが赤字になると見通しです。2026 年の純損益は 43 億ドルの赤字、純利益率はマイナス 6.1%と予想されており、2025 年に見込まれていた 72 億ドルの黒字（純利益率 9.4%）から大幅な悪化となります。

背景には、中東での戦争に伴う領空閉鎖や運休、運航の混乱に加え、燃料価格の高騰があります。さらに、中東ハブ空港を経由する乗り継ぎ需要の減少が収益を押し下げる要因となっています。

■ エミレーツ航空

2025～26 期におけるエミレーツグループの決算は、売上、利益、現金残高のいずれも過去最高に達し、その中核となるエミレーツ航空も売上高は過去最高の 1309 億ディルハム（357 億米ドル）、税引前利益は前期比

7%増の 228 億ディルハム（62 億米ドル）となり過去最高となりました。現金資産は、1 年前と比較し 10%増の 549 億ディルハム（150 億米ドル）と過去最高となりました。

2026 年 3 月期（25 年 4 月～26 年 3 月）

売上高	1505 億ディルハム（410 億米ドル）
BITDA	411 億ディルハム（112 億米ドル）
税引き前利益	244 億ディルハム（ 66 億米ドル）

中東情勢の緊迫化により運航環境は急激に変化していますが、燃料は 2028 年～2029 年まで十分にヘッジされ、さらには潤沢な資金を背景に全機を対象にした客室改修を進めており、今後の回復に備えています。

（4）アジア太平洋

アジア太平洋地域は、純利益 66 億ドル、純利益率 2.1%となる見通しです。中東からの原油やジェット燃料への依存度が高く、製油所への圧力やジェット燃料価格の上昇を受けやすい特長があります。

中東情勢の悪化に伴い、空域制限や迂回運航が増加し、燃料消費の増加などコスト上昇要因が生じています。一方で、中東のハブ空港の機能低下により、欧州―アジア間の旅客・貨物流動を取り込む動きもみられ、航空会社にとって需要の増加につながっています。

■ 大韓航空（KE）

2026 年第 2 四半期（4～6 月）の売上高は前年同期比 26%増の 5 兆 199 億ウォン（約 5400 億円）となり、同期として過去最高を記録しました。燃料費負担の増加により営業利益は 34%減となりました。増収となった主な要因は、貨物需要の急増や中東での乗り継ぎ需要の増加です。上半期期全体（1～6 月）の売上高は前年同期比 20%増の売上高 9 兆 5350 億（約 1 兆円）、営業利益は同 4%増の 7787 億ウォン（約 840 億円）と堅調に推移しています。第 3 四半期については、燃油サーチャージの引き下げや夏季需要の効果が重なり、収益性が一段と改善する見通しです。

■ キャセイ航空（CX）

2026 年上期決算（1～6 月）は、売上高が 25.3%増の 680 億香港ドル（約 87 億米ドル、約 1.4 兆円）に達し、純利益は前年比 71%増の 62 億 4000 万香港ドル（約 7 億 9559 万米ドル、約 1300 億円）となり、2010 年以来で最高となりました。中東情勢に起因する燃料費がほぼ倍増したものの、それを補う旅客・貨物需要が堅調に伸びたことが主な要因です。

夏の旅行需要は堅調に推移すると見込み、通期については慎重ながら楽観的な見方を示しています。

また、2026 年の旅客輸送能力を約 10%拡大する目標を維持している一方で、下期には、中東航空会社の回復により、上期に追い風となった要因の一部が消え始めると予想しています。

■ シンガポール航空（SQ）

2026 年第 1 四半期（4～6 月）決算は、最終損益が 7580 万シンガポールドル（約 96 億円、5879 万米ドル）の赤字となりました。過去最高の四半期売上高を達成したものの、中東情勢の緊迫化を背景としたジェット燃料費の急騰と、25.1%を出資するインドの航空会社エア・インディア（Air India）の損失拡大が主な要因です。

売上高は前年同期比 19.3%の 57 億 1000 万シンガポールドルでした。旺盛な旅客需要に加え、旅客単価（イールド）が前年同期から 12%上昇したことが収入を押し上げました。シンガポール航空と傘下の格安航空会社スクート（Scoot）の合計旅客数は 6.3%増の 1090 万人と、過去最高を更新しました。貨物部門も好調で、単価上昇と搭載率の改善を追い風に、貨物売上高は 33.5%増の 7 億 0800 万シンガポールドルに達しました。

一方、燃油費はジェット燃料価格の急騰により、前年同期比 78.5%増の 22 億 5000 万シンガポールドルへと膨らみ、営業利益は前年同期から 73.8%減少し、1 億 0600 万シンガポールドルにとどまり、さらに、持ち分法適用会社であるエア・インディアの損失が 4200 万シンガポールドルの下押し要因となりました。

シンガポール航空は、航空旅客と貨物の需要は引き続き堅調だとしながらも、中東紛争の長期化の影響が続く中、需要の強さだけで収益を守ることが難しい局面に差し掛かっているとしています。

■ タイ国際航空（TG）

2026 年第 2 四半期決算（4～6 月）は、総収入は平均旅客単価の 20.3%上昇に支えられ 8.5%増の 486 億 2000 万バーツ（一時項目を除く）となり、純利益は 15 億 4000 万バーツと前年同期の 121 億 3000 万バーツから 87.3%減少しました。中東情勢の悪化によりジェット燃料費が 72.6%急増したことが主な要因です。

総費用は 29.7%増の 449 億 3000 万バーツに膨らみました。旅客数は 366 万人、座席利用率は前年の 77.0%から 71.5%に低下しました。2026 年上半期の純利益は 116 億 4000 万バーツとなりました。同期間に新造機 9 機を受領し、現金及び現金同等物は 1237 億 6000 万バーツを維持。地域の不安定な情勢が続く中、コスト規律と流動性確保に重点を置きながら運航計画を調整しています。

Ⅲ 日本の航空情勢

１．国内航空ネットワークの維持・拡充、求められる空港機能の強化

政府は、「交通空白」解消に向けた取り組みを強化しています。令和 7 年度から 9 年度を集中対策期間と位置づけ、交通空白の把握、担い手の確保、デジタル技術（DX）を活用した移動サービスの高度化などを一体的に進めています。

航空分野では、2025 年の訪日外国人旅行者数は 4200 万人を超えるなど、インバウンド需要は回復・拡大しています。一方で、訪問先は三大都市圏に集中しており、地方への誘客や地方経済への波及が課題になっています。地方においては、観光客の移動手段となる二次交通の整備が十分でなく、「交通空白地帯」の解消とともに、地域住民の生活を支える「地域の足」、観光を支える「観光の足」の確保が求められています。

「国内航空のあり方に関する有識者会議」では、国内線事業を取り巻く環境について、コロナ禍による需要構造の変化に加え、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加により、安定的な事業継続が厳しい状況にあると指摘しています。そのうえで、国内航空ネットワークの維持・拡充に向け、航空会社間の協業、出資規制の見直し、運賃水準の監視のあり方など、今後の航空政策に関わる施策が示されました。今後、これらの施策がどのように具体化されていくか注視していく必要があります。

一方、航空需要の拡大に対応するためには、空港機能の強化や受入れ体制の整備も重要な課題です。2029 年 3 月の共用開始が予定されていた成田空港の第 3 滑走路は、用地確保の遅れにより開始時期が 1 年以上延期されることが見込まれていますが、発着枠拡大を見据えた人材確保や処遇改善など、空港機能を支える体制整備が不可欠です。国内航空ネットワークの維持・拡充に向け、官民が連携した取り組みが求められます。

２．航空輸送をめぐる状況

（１）国内線の状況

国交省によると、2025 年の国内定期航空輸送の旅客数は、幹線が 4826 万人で前年比 4.6%増、ローカル線が 6321 万人で前年比 3.8%増、全体では 1 億 1147 万人で前年比 4.2%増となりました。コロナ禍前の 2019 年と比較し、全体では 4.4%増となりました。2026 年も順調に推移しており、3 月の輸送実績は 1018.7 万人で、前年同月比 4.2%増、座席利用率は 87.2%と高い水準にあります。

また、2025 年の貨物輸送量は、幹線が 45 万 4743 トンで前年比 0.7%増、ローカル線が 16 万 2155 トンで前年比 7.9%増、全体では 61 万 6898 トンで前年比 2.5%増でしたが、伸び率は鈍化しています。

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、貨物量については景気動向の影響を受けることが予想されます。

（２）国際線の状況

2025 年の国際線航空輸送の旅客数は、2292 万人で前年比 13.3%増となりました。2019 年対比で 98%まで回復しています。

国際貨物重量は、160 万 1340 トンで前年比 5.7%増となりました。2019 年多比で 10.8%増となりました。米国の関税政策による影響が懸念されましたが、堅調に推移しています。

訪日外国人旅行者数は 2026 年 1 月から 5 月までの累計は 1793 万 6000 人で、前年同期比 1.1%減となりました。JTB によると、「急激な需要回復は一巡し、伸び率は落ちつく」と見込まれており、中国・香港からの需要減が加わり、2026 年は 2025 年を下回る 4140 万人（対前年比 97.2%）と予想しています。

一方、日本人の海外渡航者（出国日本人数）は、1 月から 5 月の累計は 585 万 4300 人と前年同期比 5.4%増となったものの、2019 年対比で約 73%にとどまっています。JTB は、旅行者の回復傾向もみられるが、「2025 年より鈍化する見込み」と分析しています。また、夏休みの海外旅行数は前年より 8.8%減少する見通しです。

３．新たな成長戦略を進める航空各社

（1）大手航空 2 社

航空各社は、新たな経営計画をスタートさせています。その中心となるのが、成田空港の第 3 滑走路供用開始を見据えた事業拡大です。

ANA は、「2026-2028 年度 ANA グループ中期経営戦略」と「ANA グループ価値創造ロードマップ 2030」に基づき、DX や航空機を中心に今後 5 年間で過去最大規模の 2.7 兆円を投資します。

2030 年末までに機材を 330 機（2025 年末・297 機）へ拡大するとともに、成田空港拡張後には成田発着便の事業規模を 1.7 倍にする計画です。

JAL では、10 年後に目指す姿を示した「JAL グループ経営ビジョン 2035」を策定し、今後 5 年間で 2 兆円を超える投資を計画しています。2030 年度には国際線 ASK（提供座キロ）を 25 年度対比で 1.3 倍に拡大するとともに、国際線機材を 99 機（25 年度 88 機）へ増強する方針です。また、JAL グループの JGS では、フライトハンドリング業務に人財を一層集中させるため、貨物郵便業務などを JAL グループの主幹会社へ移管する方針を打ち出しています。

一方で、中東情勢の緊迫化により、旅客需要や燃油費等の外貨建てコストの増加が懸念されています。今後は、こうした事業拡大を進める一方で、国際情勢の変化による収益への影響を注視していく必要があります。

両社の 2026 年度第 1 四半期決算は、国際線を中心に堅調な需要に支えられ大幅な増収となる一方、中東情勢の影響を受けた燃油費の高騰に伴い費用が大幅に増加しました。その結果、両社ともに大幅な増収、大幅な減益となりました。（決算内容は表参照）

ＡＮＡ		単位:億円	ＪＡＬ	
FY2026 目標	第 1 四半期		第 1 四半期	FY2026 目標
27,700	6,727	売上高	5,237	20,950
9,620	2,476	国際旅客	2,116	7,780
7,520	1,636	国内旅客	1,390	6,190
4.485	1,236	貨物郵便	627	2,080
1.595	357	ＬＣＣ	274	1,320
4,480	1,022	その他収入	830	3,580
26,200	6,519	営業費用	5,168	19,420
1,500	207	営利利益	69	1,530
1,370	225	経利／EBIT	127	1,800
960	194	純利益	53	1,100

ANA の貨物郵便は NCA 含む。両社の業績予想を基に作成。

ANA によると、第 1 四半期売上高は前年度期比 22.6%増の 6,727 億円となり、第 1 四半期としては過去最高となりました。一方、営業利益は同 43.5%減の 207 億円、純利益は 15.4%減の 194 億円となりました。

JAL も、第 1 四半期の売上高は前年同期比 11.2%増の 5,237 億円となり、第 1 四半期として過去最高となりました。しかし、EBIT は同 72.1%減の 127 億円、純利益は同 80.2%減の 53 億円となり、両社とも大幅な増収となった一方、利益面では厳しい結果となりました。

こうした背景には、中東情勢の影響などによる燃油価格の高騰に伴う費用の大幅な増加があります。国際線を中心に好調な需要に支えられ、燃油サーチャージの引き上げや需要に応じた運賃設定などによって増収を確保したものの、費用の増加を吸収するまでには至りませんでした。

こうした傾向は今後も予想されていますが、エコノミストなどからは、航空需要が堅調であることから、通期の売上高は業績予想を上回るとの見方も示されています。一方で、今後は経営側からコスト削減の要請が強まることも予想されます。

だからこそ私たちは、「何が利益を圧迫しているか」を明確にする必要があります。需要拡大や事業拡大を進めるなかで、人件費の削減を進めれば、人材の確保・定着に悪影響を及ぼすだけでなく、過重労働を招き、安全や品質、サービスの維持・向上にも影響を及ぼしかねません。航空需要が拡大するなかで、持続的な成長を実現するには、人材に投資し、必要な人員と労働条件を確保することが重要です。

（2）中堅航空会社の業績見通し

コロナ禍を契機に需要構造の変化に加え、世界的な物価高や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加により、国内線事業を取り巻く経営環境は依然として厳しい状況が続いています。

国内中堅4社（スカイマーク、エア・ドウ、ソラシドエア、スターフライヤー）の 2025 年度決算と 2026 年度業績予想は表のとおりです。4 社ともに 2025 年度の営業収入は前年を上回り、旅客需要の回復を背景に増収となりました。

中堅航空会社の 2025 年度決算と 2026 年度業績予想　単位：億円

		営業収入	営業費用	営業利益	経常利益	純利益
ＳＫＹ	FY25	1,104	1,086	18	29	16
	FY26	1,208	1,193	15	8	8
ＳＦＪ	FY25	448	434	14	7	4
	FY26	479	472	7	6	6
ＡＤＯ	FY25	535	515	20	18	12
	FY26	555	546	9	6	
ＳＮＡ	FY25	553	533	20	12	8
	FY26	557	548	9	2	

※空欄は未発表。各社の決算発表を基に編集部作成。

スカイマーク（ＳＫＹ）の 2025 年度営業収入は、1104 億 4100 万円、営業利益 18 億円となり、前年と同水準の利益を確保しました。配当は 1 株 7 円を予定しています。2026 年度は、営業収入 1208 億円（25 年度比 9.4%増）を見込む一方、営業利益は 15 億円（同 16.7%減）、経常利益は 8 億円を予想しています。運航規模の拡大による増収を目指す一方で、燃油費など費用増加により減益を見込んでいますが、燃料使用量の 6 割を継続的かつ機械的にヘッジしています。また、燃油サーチャージについては、2027 年春からの導入を予定しています。

2026 年度第 1 四半期決算（4～6 月）は、売上高 249 億円、営業損益は 33 億円の赤字となりました。第 1 四半期の売上高としては過去最高を更新しましたが、新機材導入費や整備関連費の増加により費用が増加しました。一方、単価・有償旅客数ともに目標を上回って推移しています。

エア・ドウ（ＡＤＯ）の 2025 年度営業収入は前年並みとなりましたが、費用増加の影響により営業利益は前年比 40%減の 20 億円となりました。2026 年度は旅客増と単価向上により、過去最高の営業収入を見込んでいるものの、燃油費等の増加により営業利益は前年比 55%減の 9 億円を予想しています。

ソラシドエア（ＳＮＡ）の 2025 年度営業収入は前年比 6.3%増の 553 億 3700 万円、営業利益は同 36%増の 20 億円 2700 万円となりました。2026 年度の営業収入は 25 年度並みを見込む一方で費用増加を織り込み、営業利益は前年比 55%減の 9 億円を予想しています。

スターフライヤー（ＳＦＪ）の 2025 年度営業収入は過去最高となる 447 億 9500 万円、営業利益は 13 億円 8900 万円となり、前年から 1 億 5800 万円増加しました。

一方、未払い配当金は総額 16 億 3700 万円に達しており、今年の株主総会後に解消する予定としています。2026 年度は、営業収入 478 億円 6000 万円、営業利益は前年比 55%減の 6 億 1000 万円を見込んでいます。燃油費については、原油価格上昇分の約 80%をカバーしていると説明しています。

以上のように、中堅 4 社は旅客需要の回復により増収基調にあるものの、燃油費や整備費、人件費などコスト上昇の影響を受け、利益面では厳しさが続いています。

各社は今後、国際線への進出など中期的な成長戦略を掲げ、新たな需要の取り込みを進めています。安定した航空運営とさらなる成長には、収益力の向上とともに、人材確保や働く環境の改善も重要な課題となっています。

４．生産体制の強化、そして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「2026 春闘統一アンケート」では、職場の人員状況について「不足している」と回答した割合が 83%に達し、職場の多数が人員不足を実感しています。また、業務実態についても「忙しくなった」と「相変わらず忙しい」を合わせると 81.5%に上り、慢性的な繁忙状態が続いています。

国交省は、空港業務を担うグランドハンドリング（グラハン）や保安要員、さらには「2030 年問題」を抱える運航乗務員や航空整備士の人材確保に向けた取り組みを進めています。賃上げや労働環境の改善、採用強化などにより一定の人材確保は進んでいるものの、依然として退職者は多く、安定的な人材確保と定着・育成が大きな課題となっています。

さらに、スカイマークやスターフライヤーも国際線への進出計画を明らかにしており、各社が事業計画を実現するためには、さらなる人材確保が不可欠です。特にグラハンや客室乗務員では一定の早期退職傾向が続いており、人材の育成や職場の安定性にも影響を及ぼしています。事業拡大を支えるためにも、賃金をはじめとした労働条件の抜本的な改善と、働き続けられる職場環境づくりが求められます。

（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への対応として、航空分野に導入された特定技能制度により、外国人労働者の受け入れが進んでいます。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 2,260 名（2025 年 12 月時点）で、その内訳はグランドハンドリング 2,218 名、整備 42 名となっています。

2025 年 5 月からは、在留資格の制限がなくなる特定技能 2 号の試験も開始されており、今後も外国人人材の活用は広がることが見込まれています。一方、特定技能制度に限らず、さまざまな在留資格を持つ外国人労働者の雇用も拡大しており、文化や習慣の違いを踏まえた職場づくりや、相互理解を深める取り組みが新たな課題となっています。

（３）職場安全の確立

航空連の「2026 春闘統一アンケート」では、職場の安全については「向上した」11.1%に対し「低下している」は 27.6%でした。また、ヒヤリハットについては 23.3%が「経験した」と回答しており、4 人に 1 人が安全に関わる事象を経験している実態が明らかになりました。

航空局のまとめによると、2025 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」2 件（2024 年同期 4 件）、「重大インシデント」1 件（同 2 件）、「安全上のトラブル」（運航中および運航に関わる事象）459 件（同 414 件）でした。整備業務に係る不適切行為やアルコール問題などにより、航空会社に対する行政処分も行われています。

また、2025 年度に制限区域内で発生した事故は 59 件（前年度 54 件）となり、施設損傷や管制官の無許可走行などの不安全事例を含めると 100 件を超えています。特に羽田空港での発生が多く、ANA グループの ANAAS では不安全・不具合事例は前年比 18 件増の 161 件、JAL グループの JGS では前年比 37 件増の 128 件となっています。2026 年度に入っても、4 月～5 月の 2 カ月間で ANAAS は 38 件、JGS は 36 件の事例が発生しています。

グラハン連が実施したアンケート調査では、人員不足や教育・訓練不足が指摘されています。空港グランドハンドリング協会のアンケートでも、「若年層の経験不足によるインシデントがある程度の割合を占めている」「新規採用者の慣熟訓練が追い付いておらず、コロナ禍で中堅層が抜けた穴は未だに大きい。人材育成、教育訓練は引き続き、しっかりと取り組まなければならない課題」と分析されています。

安全を確保するためには、人員配置の充実、十分な教育・訓練体制の確立、技能継承の強化が不可欠です。

さらに、国内外でモバイル電池の発煙・発火等の事例が発生していることを受け、国際基準の緊急改訂に伴い、機内持ち込み制限や充電の制限などの取り扱いも変更されています。安全を取り巻く環境が変化するなか、現場の実態を踏まえた継続的な安全対策の強化が求められます。

５．航空行政をめぐる動向

先述した通り、国交省は航空分野における人材確保に向けた取り組みを進めています。また、「国内航空のあり方に関する有識者会議」では、国内航空ネットワークを維持するための方策が取りまとめられました。今後、これらの施策がどのように具体化されるのか注視していく必要があります。

一方、航空業界の持続的な発展に向けて、DX・自動化による生産性向上、脱炭素化への対応、空港機能強化なども重要な課題となっています。

（１）DX・自動化の取り組み

生産性向上を目的としたDXや業務の自動化は、航空分野における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。

また、空港内で使用する車両については、自動運転レベル 4（一定の条件下での無人運転）の実証実験から実用化に向けた段階へ進んでいます。

グラハン部門でも、手荷物やコンテナの積み付けロボットなど、新たな技術開発が進められており、2029年ごろの実用化が目標とされています。これらの取り組みは、人員不足への対応や生産性向上を目的としたものですが、今後の動向に注視し、旅客サービスの向上や現場で働く人の負担軽減につなげていくことが重要です。

（２）脱炭素化の取り組み

航空分野の脱炭素化の取り組みは、持続可能な航空燃料（SAF）の導入促進が進められています。一方で、円安の進行や国際上背の不安定化による燃油費の高騰、外貨建て費用の増加は、航空会社の経営に大きく影響を与えています。

こうしたなか、「持続可能な航空燃料（SAF）の導入促進に向けた官民協議会」は、2025年12月に「更なるSAF導入促進に向けた基本方針」を取りまとめました。石油元売事業者によるSAFプラント建設を進め、2030年までに国産SAFを供給する体制を構築するとしています。

（３）空港機能強化の取り組み

航空需要の拡大に対応するため、各空港では機能強化に向けた取り組みが進められています。

羽田空港では、空港アクセスの整備や自動運手レベル 4 の実装に向けた環境整備が進められています。成田空港は、B滑走路の延伸やC滑走路の新設、旅客・貨物施設の整備が計画されています。

また、関西・伊丹空港では、関西3空港における年間発着枠50万回への拡大に向けた環境整備が進められています。中部空港では、滑走路の大規模補修に向けた代替滑走路整備や航空機の保安施設等の整備が計画されています。

今後、航空需要の回復・拡大に対応するためには、設備面の強化だけでなく、それを支える人材確保や安全・安心な職場環境の確立を一体的に進めることが求められています。

第 41 期（2026 年度）方針（案）

Ⅰ　課題と取り組み

帝国データバンクによると、物価高が続くなか、2026 年の飲食料品の値上げは 2 万品目を超える可能性が見込まれています。物価上昇による家計への負担は、今後も大きくなることが懸念されます。

一方、1 月以降、実質賃金はプラス傾向にありますが、ガソリン補助などにより消費者物価（CPI）が抑えられていることが背景にあります。物価上昇に負けない賃金の確保と、生活の安定につながる賃上げの継続が求められます。

航空では、4 年連続となる高水準の賃上げを実現しました。この流れを今後も継続するとともに、高水準の賃上げを航空全体に広げることが重要です。

中東情勢をはじめとした国際情勢の不確実性や、航空各社の新たな経営戦略により、航空労働者を取り巻く環境は、生産性向上やさらなる効率化を求められています。こうした変化が、運航の安全や労働環境に影響を及ぼすことが懸念される一方、今後の生産体制強化に向けた人材・資格者の確保、定着促進はこれまで以上に重要な課題になります。

また、2024 年 1 月に羽田空港で発生した航空機同士の衝突事故から 2 年 7 ヵ月が経過し、今後公表される事故調査報告書も注目されます。改めて、安全の確立と向上に向けた取り組みを進めていく必要があります。

航空連は、①安全と公共性を守る取り組み、②労働条件の向上、③雇用・健康・勤務など労働環境の改善、④働く者の権利擁護に、引き続き取り組んでいきます。

１．賃金と諸制度の改善に取り組みます。

① 1 日 8 時間労働を基本とし、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 一時金については、生活一時金との位置づけを明確にし、生活改善につながる水準の引き上げを目指します。
③ 諸手当の引き上げ、資格に見合った手当の新設などに取り組みます。
④ 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。
⑤ 多様な雇用形態で働く労働者の労働条件の向上を目指します。
⑥ 有期雇用労働者の無期転換後の労働条件の改善を図るとともに、同一労働同一賃金の実現を目指します。

２．安心で健康に働ける勤務改善に取り組みます。

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、仮眠時間の確保、休憩時間の完全取得、年休の取得促進を目指します。
③ サービス残業や賃金不払いをなくすとともに、36 協定を活用した残業時間の上限管理を徹底するなど、労働時間の改善を目指します。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）を進めるとともに、適切な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会社都合による一方的な変更を認めないためのルールづくりを目指します。
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体制の確立を目指します。
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ともに、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。
② 労働相談など、働く者に寄り添った活動に取り組みます。

4．働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。
① パワーハラスメント、マタニティハラスメントなどの人権侵害や、組合所属による昇格差別など、不当労働行為の一掃を目指します。
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の実現を目指します。
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 労働協約の充実や時間内組合活動の確保など、労働組合の権利拡充を目指します。
⑤ 高齢者雇用安定法の趣旨に則り、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な改善を目指します。また、65 歳以降の継続雇用に取り組みます。
⑥ 産前地上勤務をはじめ、育児と仕事を両立し男女が安心して働ける職場環境の改善に努めます。また、介護休暇制度の改善を目指します。
⑦ 出向については、本人の同意を基本とするとともに、出向者の不利益を防止するための救済措置などに取り組みます。
⑧ 同一労働同一賃金の実現に向け、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 安全を支える要員配置を確保するとともに、技術の空洞化を防ぎ、技術継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・離島路線が抱える課題の解決に取り組みます。
④ パイロットや整備士不足に対応するため、行政による養成・確保の課題に取り組みます。また、グランドハンドリング職場の人員・資格者不足についても、国と連携し、改善に向けた取り組みを引き続き進めます。
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 疲労リスク管理（FRM）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、その影響について分析・研究を進めます。

6．国民生活の安全・安心の実現に向け、社会的課題などに取り組みます。
① 雇用を不安定化させる労働法制の改悪や労働基準法の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）につながる動きが進むなか、平和産業である民間航空の安全を守る立場から、憲法 9 条を守る取り組みを進めていきます。
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は、航空全体の力が発揮できるよう、組織内だけ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、産別への結集をさらに強め、運動の強化を図ります。

要求実現の最大の力は、改善を求める職場の声です。労働組合として、職場での活動と職場からの取り組みを強化するため、創意工夫を重ねていきます。これまで取り組んできたアンケート活動や職場での話し合いを大切にするとともに、IT などを活用しながら、日常的に組合員の声を集め、反映できる取り組みを進めていきます。

第 41 期においては、産別運動のあり方について議論を深めるとともに、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、要求実現に向けた創意工夫ある取り組みを進め、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」「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など、職場の声を反映した取り組みを進めます。

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、課題の把握と解決に向けた取り組みを進めます。

2．年末闘争･春闘･夏闘などにおいて、より産別の力を発揮できる運動を進めます。

① 年末闘争・春闘・夏闘では、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。具体的な日程については、加盟各労組との調整を図り、その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・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、情報共有を図るとともに、当面の方針など議論が必要な場合は代表者会議を開催します。

④ 要求や課題の実現に向けて、年間を通した運動の流れが見通せるよう、事前に設定可能な諸行動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、各社の経営分析をはじめ、航空政策やその時々の情勢を踏まえた社会的課題について、積極的に学習会を具体化し実践していきます。また、労働組合活動に関する学習会や各地で開催されている労働組合講座なども紹介し、組合活動への理解と参加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、各地連や各労組で取り組んでいきます。

③ 各労組および産別運動への理解を深めるため、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 を活用した情報発信や交流のあり方について研究し、具体的な取り組みにつなげます。

④ 「フェニックス」や「航空連ニュース」などの機関誌について、内容の充実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はじめ、職場の声を反映させた職場新聞など、創意工夫して情報発信に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重点課題の実現に向けての取り組み、②具体化すべき職種別政策の研究・検討、③企業の枠を超えた交流の推進を柱として、体制強化と位置付けの明確化を図りながら運動を進めます。

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（航空安全会議・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航空労働者としての要求や政策を積極的に掲げ、その実現を目指し、国土交通省をはじめ関係省庁、国会議員への働きかけなど、幅広い取り組みを進めて行きます。

6．国際活動に取り組み、要求と諸課題の実現を目指します。

① 国際運輸労連（ITF）等の諸会議への参加を通じて、世界の航空界の動向等を把握するとともに、情報共有を図り、要求実現や航空政策活動に活かします。

② 国際交流に取り組み、国際的な連帯の強化を図ります。
③ ITF の政策提言について、日本政府に対する働きかけを行います。
④ 航空産業の維持・発展を目指すため、海外の情報収集を進め、今後の取り組みに活用します。
⑤ 各国労組の組織化状況を把握し、航空連の組織拡大に生かします。また、連携を強化し、雇用の確保と労働条件の維持・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、航空連全体で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関する課題について、共同した取り組みを進めます。
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・協同の取り組みを進めます。

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。
　各労組の抱える問題や課題ついて、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、各労組において求められている組織の拡大・強化に向け、幹事会として積極的に各労組と連携して取り組みを行っていきます。
② 次世代を担う組合員の育成と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る問題、職場での不満や意見などを気軽に話し合える交流の場を設けるとともに、だれもが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) 加盟労働組合問の情報および意見の交換。
(3) 情報収集、諷査、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決議権の行使）

(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) 委任状に基づく決議権の行使

① 委任を受けた「代議員等」は、委任された決議権を行使する。

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決議権を行使する。

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、委任された決議権を行使する。

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問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。