労働条件は安全を支える基盤
一時金を引き上げ、物価高から生活を守り、労働環境を改善し、安心・安全な職場を築こう！

フェニックス PHOENIX

＜発行者＞
航空安全会議 03-3742-9359
日本乗員組合連絡会議 03-5705-2770
航空労組連絡会 03-3742-3251
http://www.kohkuren.org/

# 暮らしと安全守る労使交渉本格化

## 相次ぐ値上げ生活を直撃
### 一時金引き上げと職場要求の前進へ

**物価高対策や暮らしの改善には、賃金の引き上げが最も重要です。年末一時金の引き上げや人員増、勤務条件の改善などを求める2026年末闘争の労使交渉が本格化しています。航空連は11月4日を回指定日とし、20日を「航空の山場」と位置付け、年末闘争を取り組みます。**

42の航空会社が就航する羽田空港国際線

帝国データバンクによると、10月の飲食料品の値上げは3000品目を超えます。1月～12月までの判明分では2万187品目に達し、2年連続で2万品目を超える見込みです。また、政府による電気・ガス料金の補助が終了したことで、月額で1270円～2322円の負担増となります。暖房シーズンが長い東北・北海道では、暖房費も家計に重くのしかかります。報道によると、北海道・札幌の灯油価格が過去最高の1リットル当たり159円に値上がりし、本格的な冬の到来を前に不安が広がっています。

厚労省が発表した8月の毎月勤労統計調査によると、実質賃金は前年同月比で1・5%増となり、8カ月連続でプラスになりました。しかし、実質賃金は2022年から25年まで4年連続でマイナスが続いており、今回のプラスについても、これまでのマイナスから転じたにすぎないとの指摘があります。物価高を上回る賃金上昇を実現し、実質賃金のプラスを継続するためには、月例賃金だけでなく、一時金を含めた賃金の引き上げが必要です。

10月21日に発表された訪日外国人旅行者数によると、9月の訪日外客数は310万3700人で、前年同月比で5%減となったものの、韓国、メキシコ、中東など7市場で9月として過去最高を記録しました。また、1月から9月までの累計では3073万200人となり、9月までの累計では昨年に続き3000万人を超えました。このまま推移すれば、2026年の訪日外客数は、昨年に続き4000万人を超えることが見込まれます。

一方、9月の出国日本人数は148万1900人で、前年同月比で6・3%増となりました。また、1月から9月の累計では、前年同月比3・2%増の1120万640人となりました。回復傾向をみせていますが、コロナ前の7割台です。円安や物価高の影響により、本格回復にはまだ時間がかかりそうです。

こうしたなか、航空各社の中間決算が発表されます。全日空と日本航空の中間決算は10月末から11月初めにかけて発表予定です。両社ともに堅調な旅客需要や貨物単価の上昇などを背景に、第1四半期決算に続き中間決算も増収が見込まれています。

こうしたなかで始まった2026年末闘争では、各労組は、一時金の引き上げや諸手当の増額、人員増、勤務改善など、職場要求の前進を目指して交渉に臨みます。

2026年末一時金要求（10月25日時点）
※太線より下は確定済

| | |
|---|---|
| JFU | 3カ月以上、年間7カ月以上 |
| CCU | 3.5カ月＋10万円 |
| JLU | 3.3カ月＋10万円 |
| GHU | 3.3カ月＋10万円 |
| JAS新 | 3.2カ月 |
| NAFCO | 3.5カ月＋10万円 |
| ACA | 2.1カ月 |
| APU | 2.1カ月 |
| AWPU | 2.1ヵ月 |
| FX労組 | 2.4カ月 |
| NW労組 | 年間5カ月 |
| UA労組 | 年末6カ月 |
| SQ労組 | 年間5カ月 |
| BA労組 | 年間6カ月（客乗4カ月） |
| EK労組 | 年間2.5カ月 |

GHU＝JGS労組、JGS大阪労組、JGS九州労組の連合組織。

## 人員や勤務改善・暖房手当

全日空では、2027年4月からの定年延長の導入を控えています。全日空乗組（ACA）では、勤務に関わる課題や60歳以降の働き方などについて協議が行われる予定です。ANAウイングス乗員組合（AWPU）では、会社の機長資格操縦士の中途採用について職場の強い反発が出ており、組合は「中途採用の中止」を要求し交渉が進められます。

日航労連（JU＝JFU、CCU、JLU）は、統一要求として年末一時金3カ月以上（各労組の要求は表参照）を掲げています。さらに、グループ社員全員の賃金水準や諸手当の引き上げ、職種間格差の是正などを求めていきます。

諸要求では、安全要求や労働時間の短縮、勤務改善、福利厚生面の充実、シニア処遇の改善、65歳以降の雇用機会の確保など、各職種の実情に応じた要求の前進と課題の解決に取り組みます。

日航乗組（JFU）では、27春闘を見据えた要求を掲げ、賃金水準の15%引き上げを求めています。また、26夏闘において、「定年退職後の賃金制度のあり方に関する社会的動向を総合的に考慮の上、2027年4月に改定を行うことを目指します」との回答を得ています。今回の年末闘争を通じ、今後の制度改定に向けてどのような協議が進むのか注目されます。

日本航空ユニオン（JLU）では、部品不足の解消や暖房手当、新たに災害時の対応などを要求します。

グランドハンドリング労働組合連合会（GHU＝JGS労組、JGSO労組、JGSQ労組）は、年末一時金3・3カ月＋10万円を要求しています。併せて、賃金水準や諸手当の引き上げ、年末年始手当1万円（現5000円）への増額、シニアの処遇改善など、職場要求の前進を目指します。

成田のNAFCO労組は、年末一時金3・5カ月＋10万円を要求します。JAS新労組（会社JASCO）は3・2カ月要求実現に向け交渉を進めます。

2面に続く

■主な記事から■

▶航空各社、冬季も積極的な路線展開を計画。人員や資格者など不安な生産体制…… 2面
▶IFALPAアジア太平洋会議を東京で開催。IFATCAと初の合同開催…… 2面
▶問われるスカイマークの団交姿勢。弁護士任せでいいのか、団交は労使が向き合う場…… 3面
▶ANAグループで相次ぐ定年延長提案。同じ業務を担い期待もされ、基本給4割減…… 3面
▶安全会議だより：要請活動が現場を変える。グランドハンドリングの安全対策が前進…… 4面

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

誘導路

企業からの個人情報の漏洩が連日報道されています。幸い、漏洩を発表した企業の中に、筆者が情報を登録している企業はなく、ホッとしています。とはいえ、これだけ多くの企業で個人情報が漏洩していると、今後、どのような影響が表れるのか心配になります●今年4月、米国のAI企業のアンソロピック社が新たなAIを発表しました。その名は「クロード・ミュトス」●16年間だれも気付かなかったソフトウエアの欠陥やソフトの脆弱性を、人間の指示なしに自力で見つけ出してしまうことに、「世界の専門家を震撼させた」と話題になったことを思い出します●このミュトスの発表以降、AIの進展に関する報道を目にすることが多くなっていましたが、9月以降は、連日、不正アクセスによる企業の個人情報漏洩が連日報道されています。大手企業など40社を超え、1社で1000万人以上の個人情報が漏洩した企業もあります●企業から個人情報が流出してしまえば、個人の努力で被害を防ぐのは困難です。個人情報は、私たちの生活や財産を守るうえで重要なものです。誰もが安心してサービスを利用できるよう、政府と企業は連携し、被害の未然防止と再発防止に向けて、責任をもって対策を進めるべきではないでしょうか。

# 冬季も積極的な路線展開

1面から続く

外航労組では、年末一時金や年間一時金について、各社で要求や支給状況が異なっています。シンガポール航空（SQ）労組は年間5カ月、ユナイテッド航空（UA）労組は年間6カ月、ノースウエスト航空（NW、会社デルタ航空）労組は年間5カ月、フェデックス（FX）労組は年末2・4カ月が確定しています。

エミレーツ航空労組は、2026年度の賃上げについて会社から回答がなく、交渉を継続しています。一時金については年間2・5カ月、さらに2025年の好業績を踏まえ、5月にプロフィットシェア22週分が支給されています。

手続きを待つ旅客。羽田空港国際線出発ロビー

## 人員や資格者など不安な生産体制

国際線では、10月25日から冬期運航スケジュール（～2027年3月27日）が始まりました。外航各社では日本路線の増便を計画しており、国内大手2社も積極的な路線計画を発表しています。特に新千歳便は外航にも人気があり、季節運航含め増便が予定されています。

ANAの国内線の運航便数は、前年同期比101%となる見込みです。ビジネスや観光路線は増便する一方、地方路線などは減便し、共同運航も新たに拡大する計画です。

JALは欧州直行便を強化し、提供座席数を前年比で116%に拡大します。国内線については、北海道や沖縄路線を強化する一方、地方路線や離島路線などを減便する計画です。

中堅航空会社やLCCも積極的な展開を計画しており、特に新千歳空港を拠点とする計画です。

## 安全を支える体制の強化を

インバウンドが増加するなか、空港の受け入れ体制の強化も急務です。しかし、グランドハンドリングの職場では、受託便の増加に人員の確保や資格者の育成が追い付かず、生産体制がひっ迫しています。

グラハン連（航空連のグラハン担当部門）によると、不安全・不具合事例が相次いでおり、人身事故や航空機損傷事故などの重大事故も発生しています。その背景について、グラハン連は「人員採用は行われているが、教育・訓練や資格者養成が追い付かず、負担はベテランや有資格者に重くのしかかっている」と指摘しています。

秋の観光シーズンはこれからが本番です。職場の安全を確保するには、人員や資格者育成など、生産体制の強化が欠かせません。生産体制が整わないまま受託便を増やせば、過重労働を招き、重大なトラブルにつながるリスクも高まります。

この年末闘争は、一時金の引き上げにとどまらず、人員増や勤務条件の改善、安全に働ける職場環境を求める重要な取り組みになります。航空需要が拡大し、各社が積極的な事業展開を進めるなか、現場で働く労働者の賃金や労働条件を改善し、安全を支える人員体制を確立することが求められます。

物価高に負けない賃金引き上げを実現し、安心して働き続けられる職場をつくるため、ともに頑張りましょう。

## エア・ドウ ソラシドエア ANA子会社化検討

朝日新聞は10月23日、ANAがエア・ドウとソラシドエアの子会社化を検討」していると報じました。こうした動きは予想はされていましたが、その背景を探ります。

昨年7月、国土交通省は、国内線の事業環境が厳しさを増し、国内線を運航する航空会社の安定的な事業継続が困難になりつつあるとして、「国内航空のあり方に関する有識者会議」を立ち上げました。同会議では、国内航空ネットワークの維持に向けた方策が検討されてきました。

有識者会議は今年5月、①ダイヤ調整などを可能とする路線協調の円滑化、②出資規制の廃止などによる航空会社間の協業の促進、③実勢運賃のモニタリングなどを通じた透明性の確保、④需要獲得・サービス向上に向けた取り組みを柱とする報告書をまとめ、公表しました。

報告書を受け、ANAとJALによるダイヤ調整が行われるなど、今後、どのような施策が具体化されるのか注目されていました。こうした中、新たに浮上したのが、ANAによるエア・ドウとソラシドエアの子会社化です。

報道によると、ANAホールディングスは、エア・ドウ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」の株式を15・33%保有しています。大手航空会社から中堅航空会社への出資規制が廃止されたことを受け、追加出資を含めた連携強化を検討しているとのことです。

エア・ドウとソラシドエアは、ANAとの共同運航を行っており、出資規制の廃止は、ANAによるグループ化は予想されていた動きともいえます。むしろ、有識者会議の報告書が、国内航空会社の寡占化を進め、ANAグループとJALグループへの集約を促すことになる、との見方もありました。

1998年のスカイマークの新規参入は、国内航空市場の競争を促す役割を果たしてきました。しかし、今回の動きは、競争促進策が新たな転換期を迎えていることを示しています。

# IFALPAアジア太平洋会議を東京で開催

## IFATCAと初の合同開催

IFALPA（国際定期航空操縦士協会連合会＝世界75の国・地域から16万人以上のパイロットで構成）のアジア太平洋地域会議（APRM＝Asia Pacific Regional Meeting）が、10月20日から22日までの3日間、東京で開催されました。会議には、日本を含む11の国と地域から約90名が参加しました。

今回は、国際航空管制官協会連盟（IFATCA）のアジア太平洋地域会議と同日に開催され、初日の午前には、IFALPAアジア太平洋地域では史上初めてIFATCAとの合同セッションが行われました。

合同セッションでは、両組織から150名を超える参加者のもと、国土交通省の池光崇航空局長やICAOアジア太平洋地域事務局長の高田裕之氏による来賓挨拶、また国際民間航空機関（ICAO）の大沼俊之理事会議長からビデオ挨拶を頂戴するなど、盛大な幕開けとなりました。

その後、IFALPAとIFATCAの双方から登壇者を迎え、「声からデータへ、そして知識へ―航空の次なる進化における取り組み、②各ALPAへの支援の在り方、③仲間同士の支援と心の健康（Peer Support & Mental Wellness）、④前向きな安全文化の醸成（Positive safety culture）、⑤女性パイロット委員会の取り組み、の5項目をテーマに実施しました。

その他、FSF（Flight Safety Foundation＝航空安全財団）や、滑走路状態測定機器を扱うボシュング社、IAPA（国際航空防火協会）によるプレゼンテーションなども行われました（詳細は後日ニュース参照）。

IFATCA参加者との交流は、3日間を通じてさまざまな場面で行われ、アジア太平洋地域のパイロットと航空管制官との間で活発な情報交換を行うなど、同日開催の効果は非常に大きいものでした。

開催国のALPA JAPANを代表して馬場議長は、運営に携わっていただいた全てのスタッフに感謝の意を表し、今回の会議について「IFATCA APRMアとの合同開催という初の試みで盛大なAPRMになっただけではなく、3日間を通じて広い分野で多様な議論ができた」と成果を語りました。

## 安全文化や心の健康など幅広いテーマで議論


アジア太平洋会議に参加されたみなさん

# 問われるスカイマークの団交姿勢

## 弁護士任せでいいのか
## 団交は労使が向き合う場

JCU報告

スカイマークは、ジャパンキャビンクルーユニオン（JCU）スカイマーク（SKY）支部との団体交渉（団交）を、昨年11月から石嵜・山中法律事務所の弁護士に委任しています。今年10月までに8回の団交が行われましたが、弁護士が交渉を仕切り、組合の質問に十分答えないなど、議論の進展を妨げるような対応が繰り返されています。こうした団交のあり方について、SKY支部は問題を指摘しています。

団体交渉は、労使が直接話し合い、労働条件や職場のルールなどを決める重要な場です。弁護士が団交に出席すること自体が問題なのではありませんが、弁護士が会社側の交渉を実質的に担うことが、円滑な労使関係の構築にどのような影響を及ぼすのかが問われています。

神戸空港のスカイマーク旅客カウンター

こうした点に関連して、労働委員会の労働者側委員で組織する「労委労協」（※）が、団交における弁護士の関与について研究し、論文を発表しています（「月刊労委労協」2018年8・9月合併号）。

論文「団体交渉における社会保険労務士・代理人弁護士の言動及び対応に関する研究報告」（労委労協研究Aチーム）は、団交のテーマを、①労働条件に関する事項、②労使関係のルール（専従・団交ルールや便宜供与など）、③労使間の権利義務を巡る紛争事項（解雇、パワハラ、労災など）の3つに分類して検討しています。

③の紛争事項については、弁護士が専門的知識・技能・経験を有する分野であり、過去の権利義務関係を確定させ、紛争の解決を図る目的での団交参加を肯定しています。

一方、①②については、過去の権利義務関係を確定させるのではなく、将来に向けての労使ルールや労働条件を決めることであり、弁護士の専門分野とは異なると指摘しています。

論文では、こうした交渉には「経営状態、業務内容、人員構成、将来計画その他の企業環境を熟知していなければ、必要な判断はできない」とし、これらを熟知している弁護士は「稀」であり、弁護士の役割は労働条件改善を阻止するだけだと指摘しています。

そのうえで、労使関係のルールや労働条件については、十分な情報を持つ会社自身が団交を行うべきであり、弁護士が会社代理人として積極的な役割を担うことは、円滑な団交をかえって阻害する場合もあるとして、「弁護士が団交に関与する場合は、限定的なものとすべきである」と結論付けています。

SKY支部が現在行っている団交のテーマは、労働条件や労使関係のルールに関するものです。弁護士が交渉を主導し、組合からの質問に十分答えないなどの対応が続いていることについて、SKY支部は、労使が直接話し合い、将来の労使関係を築いていくという団交本来の役割が損なわれると問題視しています。

一方、現在の国内航空業界は、燃油価格の高騰や激しい価格競争などにより、厳しい経営環境に置かれています。国土交通省も「国内航空のあり方に関する有識者会議」を設置し、国内線を運航する航空会社の経営改善策や国による支援を検討しています。

一般に、公的な支援を受ける企業は、社会的責任を果たすとともに、社員一丸の経営努力が求められ、そのためには労使が対話を重ね、信頼関係を築いていくことが重要です。

スカイマークが団交に弁護士を出席させ、必要に応じて法的な助言を受けること自体を否定するものではありません。しかし、労働条件や労使関係のルールについて話し合う団交では、会社の経営や職場の実態を把握している会社側の出席者が主体になって交渉することが求められます。SKY支部は、会社が自ら組合と向き合い、建設的な話し合いを通じ良好な労使関係を築くことを求めています。

※「労委労協」は「全国労働委員会労働者側委員連絡協議会」の略称。各都道府県労働委員会および中央労働委員会に所属する労働者側委員が連携し、情報交換や意見調整を行うために設立された組織です。主な目的は、①労働委員会における労働者側の意見や立場の統一、②労働紛争や不当労働行為に関する情報共有、③労働委員会命令の研究や実務上の課題検討、④必要に応じて小委員会を設置し、特定のテーマについて審議や処理を行う、としています。

# ANAグループで相次ぐ定年延長提案

## 同じ業務を担い期待もされ
## 基本給4割減・年収3割減

ANAグループ各社で、定年延長が相次いで発表されています。昨年9月のANAに続き、今年8月以降には、主要空港の運営会社でも定年延長が相次ぎ発表されました。新たに発表された定年延長に伴う労働条件について見ていきます。

8月以降に定年延長が発表されたのは、羽田空港で空港運営業務を行うANAエアポートサービス（ANAAS）、伊丹空港で空港業務を行うANA大阪空港業務会社（OSAAP）、福岡空港で空港業務を行うANA福岡空港会社（FUKAP）の3社です。いずれもANAと同様に、2027年4月からの導入を予定しています。3社とも、労働組合への説明と同時に職場での説明も行われています。今後、労使協議会が行われ、制度の詳細が確認されていくものとみられます。

積極的に路線展開するANA

定年延長の目的について、会社側は、高い専門性や経験、知見を発揮し続け、長く安心して働ける環境づくりをあげています。

制度の概要をみると、定年年齢は65歳到達月とし、雇用形態は正社員となります。60歳以降の基本給は、59歳時の60%を基準に、専門性ランクや人事評価による「給与係数」を乗じて決定します。そのため、プラス評価とならなければ、基本給は59歳時の60%を下回ることもあります。一時金は59歳以下と同水準とされ、年収は59歳時点の平均70%を想定していますが、評価によっては70%を下回る場合もあります。

また、すでにシニア社員として働いている人については、退職時の基本給に、その後のベースアップの累積額を加算した金額に60%と給与係数を乗じて、新たな基本給を決定します。ANAASやOSAAPでは、短日数勤務も可能としています。

退職金については、60歳で積み立を終了し、支給は65歳とします。また、一定の条件を満たす場合には、65歳以降もシニア嘱託社員として働くことが可能としています。

今回の定年延長について、会社側は月例賃金や年収の増加を強調しています。そこで、JALグループのグランドハンドリング会社であるJALグランドサービスの60歳以降の賃金と比較しています。

JGSの60歳以降の賃金は、現場の3業務に応じて28万1500円、～31万4500円に設定されています。一時金も60歳未満と同水準が支給されます。基本給を比較すると、JGSのシニア基本給は、ANAの空港運営会社における定年延長後の基本給を上回る水準にあるようです。

定年延長にあたって、60歳以降の賃金がどうなるかは、働く人にとって最も気になる点です。同一労働同一賃金の原則からみても、同じ業務を担い、期待される役割もあるなかで、定年延長を理由に基本給を大幅に引き下げることに合理的な理由があるのか、十分に検討する必要があります。

定年延長によって、長く働き続けられる環境が整備されることは重要です。しかし、それが賃金や処遇の大幅な引き下げを前提としたものであってはなりません。今後の労使協議で、労働組合がどのような問題提起を行い、制度改善を求めていくのか注目されます。

## 注目される労組の対応

# グラハンの安全対策が前進

## 安全会議だより 209

## 要請活動が現場を変える

航空インフラを支えるグランドハンドリング（地上支援業務）では、航空需要の回復に伴う人手不足や労働環境の過酷化により、航空機の損傷や作業員の人身事故など、「安全」をめぐる課題が深刻化しています。

ランプエリア（駐機場）は、周辺に建物が少なく、強風や豪雨などの気象の影響を直接受ける過酷な環境です。さらに、航空機の騒音や排気熱にもさらされます。近年は気候変動の影響により、酷暑や厳寒といった「気温の極化」が顕著です。こうした職場環境は作業員の体力を奪い、疲労の蓄積や集中力・判断力の低下に直結します。また、厳しい労働環境が敬遠されがちなことから深刻な人員不足を招き、航空需要の高まりに伴う過密ダイヤによって、職場の繁忙感もさらに増しています。その結果、時間的なプレッシャーによって作業員の焦りが誘発され、航空機と車両、車両同士、あるいは車両単独の接触事故や、指を挟むなどのヒューマンエラーが多発しています。

また、気候変動による日本の「亜熱帯化」によって、特に夏場の悪天候が頻発しており、ランプエリアで勤務する作業者の被雷リスクも高まっています。そのため、適切な退避指示を出すとともに、迅速に避難できる場所を確保することが求められています。

こうした環境の変化に対応するため、航空安全会議では「空港管理者によるランプエリアの一斉退避指示」と「急な天候変化へ迅速に対応でき、疲労回復にも有効な休憩施設の設置」を求める活動を行っています。

グランドハンドリング担当では、ここ数年、東京空港事務所および大阪航空局に対し、「夏場の熱中症対策や雷雨発生時の避難場所を確保するため、各社が共用できるランプサイド休憩所の新設」を要請してきました。今年度の回答では、東京空港事務所から「関係者間で情報共有し、何ができるのか検討を進めていきたい」との発言がありました。

その後、東京空港ビルディングが主体となり、羽田空港のソーティングエリアにトレーラーハウスを活用したクーリングエリアの設置が始まったとの報告がありました。また、日本航空のハンドリング部門であるJGS（JALグランドサービス）でも、小型トレーラーハウスが設置され、作業員が短い移動時間で、冷暖房の整った環境で休息できるようになりました。

とはいえ、トレーラーハウスの導入台数はまだ少なく、オープンスポットにおける熱中症や被雷への対策には課題が残っています。グランドハンドリングの安全確保は、安定した運航と適切な空港機能の維持に欠かせない最優先課題です。航空安全会議は今後も現場の声を航空局に届け、誰もが安心して働ける環境の実現に向けて、粘り強く要請活動を続けていきます。

羽田空港ソーティング場のトレーラーハウス

# ITFニュース

## 航空乗務員の健康を守る予防対策の強化を

欧州運輸労連（ETF）民間航空部門の9月10日付ニュースに、「フランスの判決が、航空乗務員の健康リスクに関する欧州全体の議論に弾みつける」と題する記事が掲載されました。以下、ニュースの要旨を紹介します。

フランスで、元エールフランス客室乗務員ソフィー・レノー氏の乳がんを「職業病」と認定する判決を下しました。欧州運輸労連は、この判決を航空業界で働く労働者を職業上の健康リスクから守るための重要な一歩と評価し、欧州レベルでのさらなる対策を求めています。

今回の判決で特に注目されるのは、航空乗務員が長期間にわたり受ける「複数の職業上の曝露」の影響を認めた点です。フランスの裁判所は、レノー氏の乳がんと職業活動との直接的かつ本質的な関連性を認めました。その判断にあたっては、夜間勤務、高高度での宇宙放射線などの電離放射線への曝露、さらにキャリアの一部における受動喫煙など、複数の要因が累積した影響を考慮しました。航空乗務員の健康リスクを考えるうえでは、一つの原因だけでなく、睡眠障害や疲労、放射線、環境汚染物質など、さまざまな危険因子が長年にわたって複合的に作用することが重要です。

米国医師会が発行する「JAMA Internal Medicine」に掲載された研究では、500以上の職業グループを対象とした分析で、客室乗務員とパイロットが放射線関連がんによる死亡率の高い職業群に含まれることが示されました。また、スウェーデン、ノルウェー、フィンランド、アイスランドの客室乗務員を対象とした研究でも、乳がん、白血病、悪性黒色腫の発生率が高いことが報告されています。さらに、2026年7月には、オランダ保健評議会と北欧専門家グループが、航空機エンジンから排出される超微粒子などについて、発がん性がある、または疑われる物質として評価するよう勧告しました。

一方、レノー氏の職業病認定には約2年半を要しました。認定にあたっては、1万2642時間の飛行時間と約6527時間の夜間勤務を含む詳細な職歴や曝露状況が調査され、この過程で労働組合は重要な役割を果たしました。CFDT（フランス民主労働総同盟）傘下の組合は、航空乗務員全体に関わる職業上の健康問題として裁判を支援しました。ETFも「このような手続きに直面する労働者は孤立してはならない」と強調し、労組による連帯と集団的支援の重要性を指摘しています。

今回の判決はフランスの第一審判決ですが、その意義は欧州全体に及びます。ETFは、宇宙放射線、職業がん、夜間労働、航空機エンジン排出物などに関する科学的知見が蓄積され、法的な認定も進んでいることを踏まえ、リスクの監視強化、予防措置の充実、研究の推進、そして職業病に対する公正な補償を求めています。

重要なのは、職場に潜むリスクを早期に把握し、健康被害の発症を防ぐための予防対策を強化することが求められています。

# 「幸せは再生する」。人生もそうありたい

## まほろ駅前多田便利軒

### 三浦　しをん　著

10月23日金曜日。今週はめっきり朝晩が涼しくなり、雨ばかりだった天気も、月曜日からは気持ちの良い秋晴れが続いています。しかし、台風30号がこの週末、またもや日本列島に雨風を連れてきそうで、がっかりです。

ラジオから流れる歌も、今朝は「誰もいない海」（トワエモア）や「燃える秋」（ハイファイセット）、「コスモス街道」（狩人）、「風立ちぬ」（松田聖子ちゃん）など。おじさんも、すっかり深まる秋の気配を感じています。

最近はすっかりラジオ派ですが、テレビで面白かったのが、NHKドラマの「団地のふたり」です。古い団地に住む独身おばさんの二人（キョンキョンと小林聡美さん）の、何気ない日常のやり取りが、仕事の疲れを癒してくれました。

さて、今回のおすすめ本は、わけありの独身（？）おじさん二人が主人公の物語です。どっちのおじさんも暗～い過去を抱えていそうで、仕事も食べていくのがやっとと思われる「便利屋」を営んでいます。

ペット預かり、塾への送迎、納屋の整理など、ごくありふれた依頼が、この二人にかかると、なぜかきな臭い事態へと発展していきます。文章の流れは男性作家らしさも感じられ、さすが直木賞作家だなあと感心しながら、楽しく読み進めました。

どんなに苦しくても、「幸せは再生する」。人生も、そうありたいものです。

読書のススメ

# けしごむ

子どもがまだ小さかったころ、わが家から歩いて10分ほどのところに、米系玩具店「トイザらス」がありました。店内には流行のおもちゃがずらり並び、「さすが、米国系の玩具店は違うね」と感心したものです。その後、子どもたちのたまり場になる時期もありましたが、車で数分のところにショッピングモールができると、そちら移転してしまいました。それからは足が遠のき、孫が生まれてから、年に2、3回訪れる程度でした。

そのトイザらス（日本法人）が経営危機に陥り、ドン・キホーテの運営会社に譲渡されるようです。かつて子どもたちの目を輝かせたおもちゃ屋さんも、時代の波には勝てなかったようです。

日本の玩具市場は、2025年度に1兆1664億円規模に達し、前年度比106％に成長しています。市場を支えているのは、「カードゲーム・トレーディングカード」や「ぬいぐるみ」、「ホビー」などを購入する大人たちだといいます。子どものころ、お金がなくて買えなかったものを、経済的に余裕ができた大人が買っているようです。

「トイザらスは、その辺の分析と判断が遅れた」と専門家は話します。