

JALは
争議解決
へ決断を!



フェニックス

PHOENIX

< 発行者 >

航空安全推進連絡会議 03-3742-9359

航空労組連絡会 03-3742-3251

日本乗員組合連絡会議 03-5705-2770

http://www.kohkuren.org/

16
年末闘争

年末一時金 JALグループ 昨年下回る2.5カ月

不満引きずる一時金格差

こだわりの諸要求で前進回答

アベノミクスで広がる貧困と格差。富裕層は株高で儲け、大企業の内部留保は300兆円を超えています。全日空と日本航空の中間決算発表は前年比を下回りましたが順調に利益を上げ、全日空は中間として過去最高の895億円の営業利益を上げました。通期予想は据え置き営業利益1450億円としています。日本航空は中間を下回ったことから営業利益を700億円に下方修正しましたが、それでも全日空を大きく上回っています。株価引き上げを狙った300億円規模の自社株買いも発表しました。2社ともに内部留保は積み増し全日空は6997億円に、日本航空は1兆2億円で1兆円を越えました。一方、現場は人員確保や職場改善が遅々として進まず、安全低下が懸念されるなかで年末闘争は取り組まれました。

一時金交渉の中心はJALグループ各労組とN A F A C O である。 J A L グループ各労組は3・3カ月以上の要求



2015年の空港利用者が2000万人を超え、空港拡張工事が進む福岡空港

を掲げ2・5カ月回答を引き出しました。昨年より0・2カ月引き下げとなり年間一時金は5カ月になりました。全日空は春闘で年間回答としており年末一時金は2カ月(夏季一時金同係数)ですが、年間利益目標達成時には期末分を含め年間6カ月以上になり、日航を1カ月分以上上回ることにあります。JALグループ労働者からは、企業業績と比較し納得のいかない回答水準となりました。

2015年の空港利用者が2000万人を超え、空港拡張工事が進む福岡空港

航空運は、年末闘争は一定の区切りをつけ闘いは17春闘へと移行していきます。一方で継続課題も多く、日航内ではパイロットの年間乗務時間制限の延長問題や客室乗務員の勤務改善問題は引き続き...

社内に不満 300億円 自社株買い

航空運は、年末闘争は一定の区切りをつけ闘いは17春闘へと移行していきます。一方で継続課題も多く、日航内ではパイロットの年間乗務時間制限の延長問題や客室乗務員の勤務改善問題は引き続き...

日改善、早出サレシテ残業では実態を会社に認識させ改善につなげました。JGSグループ各労組は採用競争力強化に向けて労働環境の改善について継続検討を確認しました。JGS大阪労組では...

最高裁決定はILOへの追加情報として提供されました。国会では、国土交通委員会(10月20日)と厚生労働委員会(11月8日)で審議され、委員から争議解決が求められました。争議解決を求めた3労組(日航機長組合、日航乗員組合、CCU)統一要求が提出され、交渉が開始されました。11月には各地で争議解決に向けた集中行動が展開され、のべ16000名が参加し、争議解決に向けた日本航空の決断を迫りました。

航空運は、年末闘争は一定の区切りをつけ闘いは17春闘へと移行していきます。一方で継続課題も多く、日航内ではパイロットの年間乗務時間制限の延長問題や客室乗務員の勤務改善問題は引き続き...

■主な記事から■

- ▶ グローバル化には国際連帯で対抗。ITFがDHLと協定を締結。好影響を期待。2面
- ▶ ソラドエアで違法行為。組合介入、差別人事が明らかに。JCCが抗議。2面
- ▶ JAL解雇争議。各地の宣伝行動のべ1600名が参加。JAL包囲に700名。3面
- ▶ JAL客乗マタハラ裁判、4名の証人尋問決定。3面
- ▶ 「2018年問題」って何? 有期雇用制度の大転換。申し込みで無期雇用へ。3面
- ▶ JFU倉町労災裁判が結審。1月25日判決。4面

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

12月26日で第2次安倍政権が発足して4年が経ちます。アベノミクスと自慢する経済政策で、異次元の金融緩和や機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略を進めてきました。富裕層や大企業は大いに潤ったようですが、庶民の暮らしにはなかなか差が広がります。貧困と格差が一段と拡大しました。給与所得者数を所得階別みると、年収2000万円以上と500万円以下が増加し、500万円以下が1000万円は減少しています。非正規労働者は増大中間層がやせ細っています。日本の子供の貧困率は16・3%とOECD(経済協力開発機構)34カ国中ワースト6位。貯蓄ゼロ世帯は30・9%と、この20年余りで3倍に増えました。富裕層はますます富み、中間層は疲弊し貧困層が増えている。これが日本の現在の姿です。米国の次期大統領にトランプ氏が当選したことで世界の政治、経済に不透明感が広がっています。安倍首相がいち早くトランプ氏と会談したことにについては見方はいろいろあるようですが、求められるのは米国のメカネを通じた外交経済政策や軍事協力からの転換です。平和を求め、格差や貧困を是正し、社会変革をめざす幅広い市民運動が新たな潮流になっています。そのつねには日本でも広がっています。

航空運は、年末闘争は一定の区切りをつけ闘いは17春闘へと移行していきます。一方で継続課題も多く、日航内ではパイロットの年間乗務時間制限の延長問題や客室乗務員の勤務改善問題は引き続き...

グローバル化には国際連帯で対抗

ITF、DHLと協定を締結

スイスポーティング委員会が日本の現状を報告

グローバル化の進展のなか労働組合の国際連帯は欠かせません。10月後半から11月初旬にかけて、ロンドンの世界運輸労働（ITF）本部でグローバルデリバリーネットワークミーティングとグラウンドスタッフ委員会が開催されました。グローバルデリバリーミーティングには赤坂副議長（外航担当）が、グラウンドスタッフ委員会には島田副議長（グラウン担当）が参加しました。それぞれの成果を伺いました。



ミーティング参加者と赤坂副議長（最前列右から3人目）

■グローバルデリバリーネットワークミーティング

グローバルデリバリーネットワークミーティングはITFの陸上輸送部会と、DHL・UPS・フェデックス・TNT・日本郵政やフランスの郵便局であるジオポストなどの労働者で組織するUNIグローバルユニオン（サービス産業労働者の国際組織）の共催で10月24日、26日に開催されました。CGT（フランス）、ユニオン（ギリシア）、FNV（オランダ）、チームスター（アメリカ）などの代表も参加しました。私（赤坂）自身



報告を聞く島田副議長（左）、岩田国際委員（右）

■グラウンドスタッフ委員会

グラウンドスタッフ委員会は11月8日と9日に開催されました。会議ではルフトハンテックニックの労働組合とITFが行ったミーティングの報告や、世界最大規模のグラウンドハンドリング会社であるスイスポーティングに関する報告、そして組織活動に関する報告が中心でした。ITFがルフトハンテックニックとの交渉を重視している理由は社会的なタッピングを阻止するため、この報告は印象的でした。私（島田）からは日本のスイスポーティングの現状について事業規模や従業員数、そして作業品質面で見ると、高い評価を得ていないことを報告した。作業品質については各国代表からも、「スイスポーティングの労働者は、低労働条件のため帰属意識が低く、良い労働条件の会社があればすぐに転職してしまう」との報告がありました。労使交渉などで経営側はスイスポーティングを例に

ソラシドエアで違法行為

組合介入、差別人事明らかに

JCC、抗議と交渉を申し入れ

ソラシド航空が不当労働行為（組合への介入）が行われています。同社にはジャパン・キャビンクルー・ユニオン（JCC）の組合員がおり、これまで職場の改善を要求を掲げて会社と交渉を重ね、有給休暇付与や勤務（休憩、4レク等）、宿泊ホテルなど改善させる成果を上げてきました。10月頃からチーフ職の客室乗務員が配下の乗務員に、組合に入っていない組合員が何かにあたることを報告されています。こうした行為は、一般職であっても上位職としての立場を利用した組合への支配介入にあたることをJCCは直ちに会社へ抗議文を送付し、その後客室本部長より、「一般職同士の会話等については会社は調査する立場にありません。よって、貴抗議並びに要求書については対応致しかねます」との返信がありました。組合監視発言は何人もの上位職から発出され、いかにかわらざる、一般職同士の会話にすり替え矮小化しようとする姿勢自体、会社が上位職を通じて組合に介入していることを示唆するものです。JCCは再度、抗議文と質問書を送

エミレーツ航空解雇事件

大阪府地方労働委員会（大阪府労委）から「組合員3名の解雇は不当労働行為」と認定されたエミレーツ航空不当労働行為事件。エミレーツ航空は10月26日、中央労働委員（中労委）に大阪府

エミレーツ航空

大阪府労委命令に従わず 中労委に再審査申し立て

大阪府地方労働委員会（大阪府労委）から「組合員3名の解雇は不当労働行為」と認定されたエミレーツ航空不当労働行為事件。エミレーツ航空は10月26日、中央労働委員（中労委）に大阪府

組合員3名を解雇。大阪府労委では、組合員3名に自宅待機を命じ、その後解雇したことが組合員であるが故の不利益取り扱いと支配介入に当たるとして争点とした。



ホームページでバーゲン運賃を宣伝するソラシドエア

「組合員3名の解雇は不当労働行為」と認定し、解雇取り消しと復職までの員金相当の支払い、謝罪文の手交の救済命令を出しました。

JCCは引き続きソラシドエアに対し、不当労働行為を直ちに中止し法律を遵守するよう強く求められています。

組合員への差別や組合つぶしは法違反であるだけでなく、職場が分断され、客室乗務員にとって大切なチームワークが阻害され、安全運航にも影響を及ぼします。もの言えない職場をつくり出し労働環境が悪化するなどで、いかに健康にも大きくかわかってくる問題です。

各地で宣伝行動1600名が参加

JAL本社を名で包囲

JAL不当解雇撤回争議

解雇争議解決を求める日航内3労組（日航機長組合・日本航空乗員組合・日航キャビンクルーユニオン）統一要求の実現を目指す交渉が開始されました。原告団は11月に年末闘争と結びつけた集中行動を各地で展開。行動にはのべ1600名が参加し、解雇争議の早期解決を迫りました。集中行動直前の10月30日には、恒例となった植木社長宅近くの新浦安駅前宣伝行動。80名の参加で駅前宣伝と植木日航社長宅周辺までの行進で近隣住民へアピールしました。



JAL本社前はJAL包囲行動に参加した支援者らで埋まりました。11月4日

4日はJAL本社包囲行動。日航の不当労働行為を断罪した9月23日の最終裁決定に従い、争議解決を求める支援者らが天王洲の日航本社を包囲。参加者は過去最高の700名にのぼりました。当日は大阪でも大宣伝行動が取り組まれ、伊丹空港の出発ターミナルから到着ターミナルまでのJALターミナル全体を包囲する大宣伝行動には、大阪・京都・兵庫・和歌山・滋賀・愛知から支援者102名が駆けつけました。7日、11日は連続5日間のJAL本社前で座り込み。寒風吹きつけ、ときに雨まじりの天候でしたが、原告団や支援者らが連日駆け付けました。最終日には

- #### 3労組統一要求
1. 被解雇者に関する職場復帰の要求
 2. 希望退職者・特別早期退職者の再雇用に
関する要求
 3. 解雇問題の円満解決に関する要求
 4. 労使関係正常化に関する要求

新日本婦人の会の笠井会長が参加。3労組統一要求支持要請書を原告団に手渡し、座り込みを確認しました。座り込みにはのべ360名が参加しました。

7日は16年末闘争の勝利と団結を確認するJ集いが開催、92名が参加しました。JAL不当解雇撤回国民支援共闘会議の小林共同代表（MIC議長）も参加し、航空の仲間にも激励と連帯の挨拶をしました。

9日は京都支援共闘会議の総会。10日、12日に稲盛財団の国際賞の授与式に合わせた宣伝行動が取り組まれ、稲盛氏や記念式典への参加者に解決に向けた支援を訴えました。日本航空の不当労働行為を断罪した最高裁決定は、事件発生当時の最高責任者だった稲盛会長の責任も明確にしました。稲盛氏が果たすべきは、争議解決に向けた責任ある行動です。京都共闘会議はのべ80名の参加で、稲盛氏居住地近辺での宣伝行動にも取り組み

働く
ホットライン
03-3742-3251

2018年問題

有期雇用制度が大転換 労働者の申し込みで無期雇用

インターネットで2018年問題と検索すると、「日本の18歳人口が2018年ごろから減少し始め、大学進学者が減り大学運営が危機に直面する問題」と出てきます。

18年問題でも、2018年は有期雇用制度が大転換を迎えます。総務省の労働力調査では、全雇用者数(550万人)に占める有期契約の雇用者数は25.9%になっています。

2017年8月に「労働契約法」の一部を改正する法律が公布され、3つのルールを規定しました。①18条 無期労働契約への転換 ②19条「雇

ました。25日は、JALが毎年ディスプレイで行うJAL感謝デーに合わせた宣伝行動が最寄り駅の舞浜駅前で行われ、JAL利用者に理解と支援を訴えました。

29日には東京都内6カ所で一斉宣伝行動が取り組まれました。福岡県では28日にJR小倉駅前、29日には福岡空港とJR博多駅前宣伝行動が取り組まれました。

6月から取り組まれていた「国民・利用者からJALへの一言メッセージ」は4000通を超えました。11月9日に開催された植木社長出席のJALの経営協議会で、3労組統一要求支持要請書4000団体(第1次)分と合わせてメッセージ4000通が日本航空に提出されました。

1月20日、4名の証人尋問決定

JAL客乗マタハラ裁判

労基法65条3項の適用が争点 CAの不利の実態証言へ

会社都合で一方的に休職発令され、無給されたことは違法として、日本航空に休職期間中の賃金と感謝料を求めているJAL客乗業務マタニティハラスメント裁判。第7回口頭弁論が10月26日、東京地裁で開かれ、新たに証人尋問することが決定しました。証人尋問は1月20日に行われ、被告会社側からは元客乗業務部長グループ長1名、原告側証人は原告が所属している日航キャビンクルーユニオン(CCU)委員長と産前地上勤務経験者の客乗業務員(CA)、そして原告の3名です。

この裁判の争点は、①CAの労働契約が職限内で地上業務がないとされる場合に労基法65条3項の適用が及ぶと解釈されるのか、②会社主張が通るのか、③原告が通るのか、④産前地上勤務者に与える業務がJALの地上職の業務の中にあると認められるかの2点です。原告は、「会社が認める場合に限り」という文言があるために、就業したことも休職せざるをえないJALの現行の産前地上勤務制度は、労基法65条3項違反に当たるとしています。

これに対して会社は、①CAの労働契約は乗務であり地上勤務は労働契約には含まれません。「通算5年を超えれば、2018年4月以降に発生しますので、有期雇用における2018年問題とされます。有期労働契約の通算期間が5年を超え無期転換の申し込みを承諾し、使用者が申し込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申し込み時



東京地裁裁判で支援を訴える神野さん

有期労働契約が終了する翌日からです。しかし雇用形態が有期から無期に転換されても、労働条件は別段の定めがない限り、有期と原則間一です。無期雇用の効果としては、突然の雇止めや更新の心配をしなくてよくなった、不安定な雇用形態を改善できる点が挙げられます。無期雇を望まない経営者が近年未だで雇止めにするものが少なくありません。このため、これらの背景には、雇用安定で定着性を図るという目的が確認されています。優遇な人材確保したいという狙いが窺えます。すべての働く者が安心して働ける労働条件を確保する上でも、有期雇用から正社員化することが求められています。

約にはないので、妊娠中の女性労働者に軽易な業務に転換させなければならぬという労基法65条3項の適用は及ばない、②産前地上勤務制度は65条とは別に会社が行った作られた恩恵的な制度であり、地上業務をしていないCAは個別の労働契約をもつて存在している、③産前地上勤務を全員に適用するポストはないし新たに創設する義務はない、と主張しています。原告側証人3名は、組合がこの問題で交渉してきた経緯や産前地上勤務をする業務はたさんあること、そして産前地上勤務に入らなかった者の不利益などを証言します。次回裁判は12月28日10時30分から、証人尋問の時間配分等を決定します。証人尋問は1月20日9時40分から東京地裁527号法廷。

