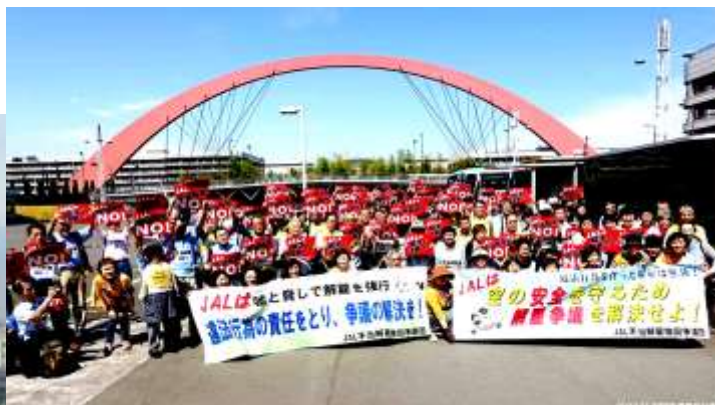


魅力ある職場づくりで空の安全を

第31期（2016年9月～2017年8月）運動総括(案)

第32期（2017年9月～2018年8月）運動方針(案)



日時：2017年9月10日／場所：フェニックスビル

航空労組連絡会

【表紙の写真】

【上段】

17年5月27日

JAL 解雇問題の羽田空港宣伝

【中段】

羽田空港第1ターミナルの屋上から

【下段】

17年5月20日

日東整争議の報告と2人を励ます会

目次

第3 1期総括（案）

I	まとめと教訓	
1.	不十分さを残しつつも様々な課題で前進＝要求と課題の到達点と課題	1
2.	企業中心社会が生み出す矛盾と立ち向かう運動を＝要求の前進を阻む背景から	2
3.	要求の実現につなげるための運動は、その強化を目指して	3
4.	組織の拡大強化を図り、要求を前進させる力をより大きくしよう	3
5.	労働条件の改善、私たちの要求を阻む政府の政策にも目を向けた運動の強化を	3
II	要求と課題の到達点と今後の課題	
1.	賃金・一時金	4
2.	人員・勤務	5
3.	非正規問題	7
4.	働く者の人権と労働組合の権利を守る	7
5.	法廷闘争に関する取り組み	9
6.	航空の安全と政策	13
7.	社会的課題	15
III	日航の闘いの現状と今後の課題	16
IV	運動はどうだったのか	
1.	職場からの運動	18
2.	産別統一闘争の状況	19
3.	学習・宣伝活動	19
4.	航空安全会議や日乗連との連携	20
5.	国際活動	21
6.	組織の拡大強化	23

第3 2期をとりまく情勢の特徴

I	一般情勢（国際情勢）	
1.	世界各国で政治に対する批判と不安が強まる	26
2.	世界経済は緩やかに改善しつつも保護主義に警戒強まる	26
3.	保護主義が強まる中で行われた G7・G20 サミットは米国に配慮	27
4.	米国の TPP 離脱の中でも日本は強硬な姿勢	27
5.	被爆国日本として核兵器禁止条に背を向ける政府の姿勢が問われる	27
6.	地球温暖化 ～CO2 削減は人類と地球環境喫緊の課題	27
II	一般情勢（国内情勢）	
1.	16 年国際収支と貿易収支ともに黒字、しかし GDP は下方修正、購買率は低下	28
2.	大企業優遇・国民生活無視の骨太方針	28
3.	国民の生活と暮らしを切り捨てる安倍政権下で家計はさらに厳しく	29
4.	解雇の金銭解決をはじめ過労死生む 36 協定など労働法制の改悪を廃止させ、 人間らしい労働を	29
5.	大企業はさらなる利益拡大で配当引き上げと役員報酬増額、労働者への還元はされず	30
6.	雇用改善の中でも非正規労働者の増加と賃金低下で格差広がる	30
7.	働く者の立場に立った労働組合の役割が問われる労働運動	30

8. 戦争法に基づく PKO 自衛隊派兵は速やかな全面撤収を	3 1
9. 戦争する国づくりへと憲法 9 条に自衛隊を盛り込む改憲論へと暴走	3 1
10. 思想信条の自由や市民団体などの活動を弾圧する共謀罪強行可決、引き続き廃止の闘いを	3 1
11. 安倍政治の森友学園・加計学園問題など政治不信が強まる	3 2
12. 沖縄県民を無視し米軍への辺野古基地建設を強引に進める政府	3 2
13. 福島原発事故の原因解明と処理問題が進まない中で国民無視の原発再稼働	3 2
III 国際航空情勢	
1. 米国の航空情勢	3 3
2. 中東の航空情勢	3 5
3. 欧州の航空情勢	3 6
4. アジアの航空情勢	3 8
IV 国内航空情勢	
1. 観光ビジョン達成に向け諸施策を進める政府	4 1
2. 首都圏空港発着枠拡大の進捗状況	4 2
3. 空港民営化をめぐる現状と課題	4 2
4. 「持続可能な地域航空の在り方」と公共交通	4 3
5. 懸念される民間航空の軍事利用	4 3
6. 航空安全の現状	4 4
7. 航空各社の 16 年度決算と中期計画の特徴	4 5
8. 高まる疲労リスク、懸念される安全運航	4 7
第 3 2 期方針 (案)	
I 要求と課題	4 9
1. 改悪された賃金と諸制度の改善に取り組みます。	
2. 安心して健康に働ける勤務改善を目指します。	
3. 不当解雇撤回、雇用の安定を目指します。	
4. 働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。	
5. 利用者及びそこで働く者達の立場に立った航空政策を進めます。	
6. 国民生活の安全・安心を目指し、社会的課題などに取り組みます。	
II 運動の進め方	5 0
1. 幅広い職場からの運動を基礎に、要求実現に向け創意工夫した取り組みを行い運動の強化を図ります。	
2. 年末闘争・春闘・夏闘など、より産別の力が発揮できる運動を進めていきます。	
3. 学習・宣伝活動を積極的に取り組みます。	
4. 産別運動の前進を目指し組織体制の強化を目指します。	
5. 産別組織と各労組の連携を強化し、組織を拡大すると共に、要求実現に向けた取り組みを目指します。	
6. 社会的アピールや、法律・行政機関を活用し、常に幅広い取り組みを行っていきます。	
7. 国際活動を積極的に取り組み、要求と課題の実現を目指します。	
8. 他団体との協力協同を進めます。	
航空連規約	5 3

第 31 期（2016 年度）総括（案）

I まとめと教訓

1. 不十分さを残しつつも様々な課題で前進＝要求と課題の到達点と課題

航空連は 31 期の方針で、要求の柱として、①航空の安全と公共性を守る、②賃金・勤務をはじめとした労働条件の向上、③人員増と安定した雇用の確保、④不当解雇撤回争議の早期解決の 4 点を打ち出し取り組みを進めてきました。

この 1 年間の運動を通じて、以下に述べる通り、多くの不足点は残しつつも、賃金の引き上げや一時金の獲得など多くの成果を引き出すことができました。

ベースアップについては、全日空 1,500 円、日航 1,000 円、外航ではスカンジナビア航空が 4,000 円＋0.74%の回答を引き出す等、各労組がベースアップ回答を獲得することができました。また一時金では全日空が年間 6 ヶ月＋3 万円（目標達成時）、日航は冬夏合計で 5 ヶ月、外航ではキャセイ航空、ユナイテッド航空の年間 6 ヶ月、また再建途上の闘いとなった JAS 新労組は、夏期一時金 1.35 ヶ月（昨年は「寸志」）、同様に再建下の闘いとなったマレーシア航空は 3.5 ヶ月の夏期一時金回答を引き出しました。

内航では 2000 年代に入り、同時多発テロやアフガン戦争に続くイラク戦争、SARS、リーマンショック、そして日航の経営破たん等、航空需要の低迷や経営悪化の中で、賃金、一時金の切り下げなど労働条件の切り下げが矢継ぎ早に進められてきました。こうした流れに歯止めをかけ、航空連に結集した運動の力で労働条件改善の流れを作ろうと、日航が破たんから再建に踏み出した 2011 年より決意も新たに労働条件改善の取り組みを進めてきました。こうした闘いを通して、15 春闘では、日航が 14 年ぶり、全日空が 7 年ぶりにベースアップ回答を引き出し、内航、外航、産業航空がそろって労働条件の改善の流れを作り出す成果を得ました。17 春闘のベースアップ回答は、他産業水準の枠内にとどまる水準であり、社会保障などの負担増、莫大な利益を上げている経営状況、さらには人員不足の職場実態等に照らし、大きな不足を残す回答と言えますが、15 春闘から 3 年連続したベースアップの獲得は、悪化する生活環境や職場実態に対応し賃金を見直すこと ― 春闘ではベースアップが当たり前という状況を切り開いていく成果であり、今後の運動につなげて行くことが重要です。

賃金関係以外では、重点課題として取り組んできた人員問題で、各労組が取り組む中、各社とも人員採用を進めていますが、いまだ欠員や不足を抱える職場も多く、多くの不足点を残したままです。しかし、回答内容を細かく見ると、JGS 各社の「契約社員制」廃止・正社員採用への切り替え、若年層に厚くした ANA エアポートサービスの賃金引上げ、回答や運用による定年後再雇用者の条件改善など、経営も採用競争力向上や再雇用者の確保に踏み出さざるを得なくなっており、人員増や人材確保を求める私たちの運動が反映した成果として評価することができます。

また勤務改善など、働き続ける環境整備の要求では、JGS 各労組の時短・休日増、日航ユニオンの夜勤部門の休日増をはじめとした勤務の見直しの動き、CCU の労働時間管理の見直しの動きなど、長年にわたり追及してきた課題で、前進や見直しの動きを作りだしています。しかし、その一方で日航乗員には年間乗務時間 900 から 960 時間への延長の強行、CCU への勤務協定改悪の動き（JALFIO は昨年 10 月に協定化）等が示す通り、航空各社の効率化・稼働重視の基本的な対応が今も貫かれており、引き続き重要課題として取り組まねばなりません。

労働者の権利面では、今期における特徴的な成果とし、CCU の希望者全員の産前地上勤務配置を獲得する成果がありました。マタハラ裁判の闘いや多くの客室乗務員の声を結集した運動の成果として確認するとともに、今後、この成果を航空全体に広げ、安心して出産・子育てができる状況を作り出す運動へと発展させることが重要です。

雇用の安定と確保では、先に述べた、JGS 各社の正社員採用への切り替えに加え、エールフランス、KLM オランダ航空の人員削減、マレーシア航空の再建計画に基づく大幅人員削減等との闘いがありました。退職強要など会社の不当な対応も見られましたが、各労組とも精力的に取り組む、組合員の権利を守りぬく中で人員削減「合理化」を乗り切りました。

一方航空連の中で重要課題となっている日航の不当解雇事件では、当該 3 労組統一要求を確認するとともに、9 月 23 日の不当労働行為事件での勝利判決の確定や ILO 第 3 次勧告を活用した運動が取り込まれました。

が、日航は現時点でも解決交渉の場である合同団交に応じておらず、引き続き重要課題として取り組まなければなりません。

2. 企業中心社会が生み出す矛盾と立ち向かう運動を＝要求の前進を阻む背景から

大企業中心政策ともいえる政府の政策の下で企業は高収益を上げ内部留保をさらに積み増し、一方職場は人員不足で過重労働、そして実質賃金が低下し経済成長もままならない実態が今も進行しています。政府は、企業業績があがれば賃金が上昇し、消費も回復して経済の好循環が生まれるとして、首相自らが財界に賃上げを促す対応をここ3年間取り続けてきました。しかし、17春闘では英国のEU離脱やアメリカファーストを打ち出した米国トランプ政権の「保護主義」の動きなど、不透明感が漂う経済見通しや、陰りが見えてきた企業業績等を理由に、ベースアップの抑制や見送りを打ち出す企業が昨年を上回ったこと、また好業績を上げた企業においては、「利益還元は一時金」として賃上げを抑制する対応がとられました。政府や経団連の施策が大儲けをしても労働者への還元は進まないという企業中心社会を作り出しており、こうした社会の状況が、私たちの要求の前進を阻む大きな背景となっています。

労働運動においては、「大幅賃上げ、賃金の底上げで日本経済の好循環を」とする積極的な運動が取り組まれましたが、その一方で、経営環境の厳しさ等を理由に、昨年来を下げた要求を掲げた民間大企業労組の要求と運動があり、こうした動きが日本全体の賃上げ水準に影を落とすなど、今日の日本の労働運動の現状も回答の大きな背景となっています。

以上のような日本の構図は、航空の中でも同様に表れており、利益第一主義・効率化を追求し事業拡大を進める航空各社の経営戦略が強まる一方で、労働運動においては、春闘を賃上げや一時金闘争のみに矮小化した上に要求を抑制、しかも職場で大きな問題となっている人員増や勤務改善については要求すら掲げない潮流が存在しているのも現実であり、こうした航空の労働運動の現状も要求実現を難しくする背景となっています。

こうした状況を変え、要求前進に向けた流れをより太くするためには、企業中心社会が生み出す様々な矛盾と立ち向かう多くの労働者と連携した運動の追及と合わせ、航空においては、私たち航空連に結集した運動を強化し、その影響力を広げる努力が引き続き重要です。

3. 要求の実現につなげるための運動は、その強化を目指して

航空連に結集した運動を強め要求前進の展望を切り開くためには、賃金の引き上げをはじめとした国民・労働者のふところを温かくすることなくして、日本経済の好循環は生まれにくいという日本の現状、航空においては企業の利益中心・効率化優先が、人員・人材不足を生み出し、経営が今進めようとする事業拡張戦略の障害にもなり、航空産業の基盤である安全運航も脅かす実態を生み出していることなど、私たち航空労働者を取り巻く情勢の認識を一致させ、私たちの要求の正当性、闘いの意義と展望をわかりやすく丁寧に航空全体に広げる努力が欠かせません。

こうした認識を広げるために、生活や職場実態の把握と分析、そこから生まれる要求の練り上げ、その実現を目指す運動の全過程を通じて、航空連に参加する組合員ばかりでなく多くの航空労働者が参加できる運動を工夫することが重要です。

こうした運動を積み重ね、職場の声を結集した運動は、必ず要求前進させる大きな力として威力を発揮します。今期においては、JGS各労組に休日増と抱き合わせで提案された夏休み廃止提案を、職場からの大きな批判の声で撤回させました。また、CCUの勤務改悪との闘いでは、職場から強烈かつ多数の批判の声を集めた運動により、労働時間管理の見直しや改悪勤務協定を締結したJALFIO組合員の休日の配置の見直しなどの動きがありました。これらの事例は、多くの職場の声を集め、それを見える形で示した運動が要求前進の大きな力となっていることを示すものです。

JAL原告団が中心となり春・夏闘では連日成田オペセンビラをはじめとした各労組の門前ビラ、アンケート活動等を通じて多くの声を集める努力等、組合員はもとより、ともに働く多くの仲間への働きかけと、さらには運動にも参加できる取り組みの工夫と広がり、大きな力を発揮しました。こうした非組合員や航空連合傘下の組合員にも訴え、広げる運動、さらには参加できる運動を、航空の各職場からさらに広げていくこと努力が必要です。

また、航空連においても、学習や宣伝強化と合わせ、企業や職種の枠を超えた交流の場の提供等、多くの

航空労働者が参加できる機会を工夫し増やす努力が求められます。

4. 組織の拡大強化を図り、要求を前進させる力をより大きくしよう

今期の特徴的な出来事として、会社の分裂攻撃を克服し、乗員の統一を目指してきた日航乗組が、今年4月に、機長組合との合併による統一をし、名実ともに日本航空の乗員を代表する唯一の労働組合として新たな活動に踏み出したことがあげられます。分裂した1965年から8年後の1973年に運航乗員組合との組織統一、未組織状態に置かれていた乗員訓練生の組織化、機長の団結権を復活させる機長組合の結成（1985年）、そして今期の機長組合との組織統一と、半世紀にわたる分裂攻撃との闘いで勝ち取った大きな成果と言えます。

今期においては、CCUや日航ユニオンに加え、人員削減合理化と闘ったマレーシア航空労組、労働相談に対応した取り組みを進めてきた日本キャビンクルーユニオン（JCC）で、組織拡大の成果がありました。

また、前3項で触れているとおり、各闘争においては、アンケート活動、対話や職場討議など、活動を通じて組織の拡大強化を図る運動でも、様々な努力が払われ、要求を実現する大きな力となりました。

こうした運動をさらに発展させるべく、各取り組みにおいては、具体的な目標を定めて取り組むなど、組織の拡大強化を図る観点を意識した運動を進める努力が求められます。また、航空連においても、組織の拡大強化を図るための組織方針を具体化すること、多くの航空労働者が集い交流できる機会や取り組みの経験交流の開催等を通じて各労組の組織拡大を支えとともに、課題となっている未組織の組織化などに取り組むことが求められます。

5. 労働条件の改善、私たちの要求を阻む政府の政策にも目を向けた運動の強化を

今期においては、安倍政権の下で、私たちの要求とは逆行する様々な諸政策が進められました。安保関連法の施行を受け、南スーダンPKOでは駆けつけ警護などの新任務を付与された自衛隊員が派遣され、その輸送に日航のチャーター便が使用されました。また、私たちの航空労働者の運動も監視・捜査の対象にされかねない共謀罪が、強行採決により今国会で成立しました。

労働条件等に直接影響を及ぼす「働き方改革」では、過労死ラインを合法化する残業時間規制、手当等の均等待遇の一方で賃金差別を固定化・容認するごまかしの「同一労働・同一賃金」、解雇の金銭解決や雇用によらない柔軟な働き方等々、労働法制面での改悪の動きも、引き続き推し進められています。

また、航空関係では、観光立国をはじめとした成長戦略の推進、航空企業の競争力強化を目指した新たな規制緩和の検討、離島ローカル路線の維持方策の検討、空港の管理運営権を民間に払い下げる空港の民営化、そして安全と私たちの働き方にも大きくかかわる疲労リスク管理システム（FRMS）の導入等の動きが進行しています。

こうした政府の政策に係る政治的な課題についても、私たちの要求を実現する立場から、より積極的に取り組むことが、今求められています。

取り組みにあたっては、多くの労働団体や市民団体と協力・共同した運動への参加、航空関係の諸課題では、航空安全会議や日乗連との連携を強めるなど、一致する要求に基づく共闘や協力・共同を強め、要求の前進につなげて行くことが必要です。

II 要求と課題の到達点と今後の課題

31期を振り返ると、生活の維持、向上のできる基本賃金の底上げ、一時金の引き上げと諸手当の向上という部分では微増ながら一程度の改善が見られましたが、職場の要求に満額でこたえるものではありませんでした。航空の職場にはなじまない成果主義制度の撤廃、公正・明朗な人事・賃金制度の確立には残念ながら至っていないのが現状です。

日本航空では、再建の中で大幅に切り下げられた賃金水準が乗員ではほぼ回復しましたが、客室乗務員、整備、グラハンなど他の職種ではまだ回復していません。会社の状況が回復した現在、他の職種も早急に戻させることが重要となっています。

また、低賃金の非正規労働者が増加する中、賃金格差の解消（企業内の最低賃金など）を目指す方針を掲げましたが、具体的な論議にまでは至りませんでした。

1. 賃金・一時金

(1) 賃金引上げ

17 春闘において、各労組で基本賃金引上げ（ベア）を引き出しています。

HAC 乗組では、2016 年にベア回答がなかったことも含めて 2017 年で 2,000 円の回答を引き出しています。

シニア乗員の賃金制度について、全日空では「固定部分の設定を前提に制度の見直しを行う（上期中に会社の考え方をまとめる）」、日航では「賃金水準を見直す」との前進回答を引き出しました。

日航ユニオンでは、これまで 55 歳以降はストップされていた昇給・昇格の実施や賃金テーブルの上限引き上げ（504,000 円から 524,000 円に）を 18 年度から実施する回答を引き出しています。

外航各労組では、3 月 31 日の回答指定日にスカンジナビア航空労組が回答を引き出し、キャセイ航空労組では前年の秋（16 秋闘）から賃上げなどの交渉を進めて回答を引き出しています。

再建下のマレーシア航空労組も定昇を実施するとの回答を引き出し、エールフランス労組や KLM オランダ航空労組も要求を提出しており、交渉はこれからの状況です。しかし、要求し続けているフェデックス労組やフィリピン航空労組ではいまだ回答が示されていません。

航空連以外でも全日空関連の ANA エアポートサービスでは人員の確保を目的にして、16 年 12 月に 16 春闘で継続協議となっていた初任給水準の引き上げについて、職能給を職能 I 資格一律 7,000 円、職能 II 資格一律 2,500 円の引き上げと、月額 25,000 円の近隣住宅優遇手当の新設を（17 春闘の要求は見送り）、また、ANA 大阪空港では昨年はゼロ回答でしたが今年は 3,000 円の賃上げとなっています。

航空のベースアップ回答の水準は 1,000～1,500 円と、一般他産業の回答水準の枠内の回答であり、人員不足と稼働の強化、消費税増税や社会保障の負担増、そして高収益を上げる会社の経営状況等から見て不十分な回答となっていますが、日航破たん前後の改悪からの流れを断ち切り、航空全体として 3 年連続ベースアップを勝ち取りました。こうした流れを維持し、春闘ではベースアップが当然とする状況を切り開き、賃金水準の引き上げにつなげていくことが重要です。

(2) 一時金

各労組に一時金の回答が示されました。日航や JGS の各労組の 16 年度の期末一時金要求に対して会社は支払わないとの回答でしたが、2011 年から続けてきた期末一時金の要求（11 年は再生協力一時金、17 年中期計画達成特別一時金）や職場にも広める中で、会社は「2017 年度の第 3 四半期決算で年度営業利益計画を上回ることが見通せる場合は期末一時金について協議する」との回答を示させています。

JAS 新労組では、昨年は企業再建という理由で寸志のみという回答でしたが、今年は年間 2.7 カ月（夏冬 1.35 か月）の一時金回答を引き出しました。

各労組では昨年水準の一時金回答を引き出していますが、人員不足の中でも必死に安全運航を守ってきた職場実態や、負担が増える生活実態などから見れば不十分な水準ですが、航空全体として昨年水準を維持しました。

(3) 諸手当

諸手当関連に関して、日航乗組では役職手当（外地での飛行訓練教官等）及び海外在勤員の職責手当の回

JAL グループ各労組	B/U 1,000 円
ANA	B/U 1,500 円
ANA ウイングス乗組	B/U 2,000 円
HAC 乗組	B/U 2,000 円
NAA ファシリティーズ労組	B/U 1,000 円
JAS 新労組	B/U 1,000 円
朝日航洋労組	B/U 3,000 円
中日本ヘリ整労組	B/U 2.15% (5,887 円)
ユナイテッド航空労組	3 年協約の 3 年目 9,000 円
キャセイ航空労組 (16 秋闘)	ベア 0.6% (1,500 円) +評価昇給 2,000～ 4,000 円
ルフトハンザ航空労組	ペイスケール全体の 0.5% (2 年協約)
スカンジナビア航空労組	B/U 4,000 円+0.74%

JAL グループ各労組	夏 2.5 カ月
ANA	年 6.2 ヶ月+α
NAA ファシリティーズ労組	夏 2.5 カ月+0.2 カ月 +2 万円+18,900 円
JAS 新労組	年 2.7 カ月
ユナイテッド航空労組	3 年協約の 3 年目 年 6.0 カ月+α
キャセイ航空労組 (16 秋闘)	年 6.0 カ月
フィリピン航空労組	年 7.0 ヶ月 (就規に記載)
ルフトハンザ航空労組	年 5.3 カ月 +業績 1.7 ヶ月
ノースウエスト航空労組	年 5.0 カ月
マレーシア航空労組	夏 3.5 カ月

答が示されました。

産業航空の中日本ヘリコプター整備労組では、フックマン手当（800 円/時）や運航管理担当者手当（早番 1,300 円、遅番 600 円/日）の回答を、朝日航洋労組では配偶者以外の家族手当の増額（1000 円/人）とフックマン手当の増額（15 分 100 円を 200 円に）の回答を引き出しました。

2. 人員・勤務

日本の労働人口減少、航空各社の拡大基調維持の中で人材確保は重要な課題です。計画に見合った人員増と健康の守れる勤務は安全に直結する問題であり重視して取り組みました。

以下に述べる通り、今期の成果を踏まえても、ほぼすべての職場で人員が不足しており、首都圏発着枠の拡大や 2020 年の東京オリンピック・パラリンピックに向けた人材確保は政労使共通の課題として残されています。しかし、航空各社は現在でもこの状況を勤務改悪、稼働強化、外部委託などで乗り切ろうとする姿勢を崩していません。こうした中で、運航乗務員の乗務中断者の増加、客室乗務員の健康被害が顕著になっており、勤務改善は必須です。深刻化する人員・人材不足は、安全運航を維持し、働く者の命と健康を守る上でも、喫緊の課題であり、同時に日本航空では被解雇者の職場復帰など解雇争議の解決と一体の課題として、引き続き重視する必要があります。現在の人員・人材不足を深刻に受け止め、安全運航の確保と事業拡張に対応する体制を労使で築くという経営姿勢を引き出すためにも、今後とも力を入れて取り組むことが求められます。

(1) 各職では

① 運航乗務員

全日空乗組はこれまでもパイロット訓練生の採用増を求めて交渉してきました。2017 年度の採用予定数については、春闘交渉で、「30 人から 50 人としている安定採用・安定養成の範囲を、当面の間、40 人から 60 人とする判断を継続し、その上で、採用数については 60 人程度を目指していく」との回答をさせました。職場ではシングル編成可能なギリギリの路線（成田＝シアトル、羽田＝シドニー、成田＝ムンバイ）のマルチ編成を求める声が高まっており、編成増とダイヤ改善を求めていましたが、実現にはいたっていません。また、全日空で導入された新フライトオペレーション（新 F0）では、飛行間整備作業廃止によるパイロットの作業負荷も増大させています。

日本航空では 2010 年の整理解雇以降、パイロットの流出が続いており、16 年度の自主退職は 16 名にのびりました。17 年度の乗員訓練生採用は、組合が要求した 70 名となっていますが、人員不足による高稼働が続き、安全運航のために設けられている年間乗務時間制限 900 時間を守るため、年末には多くの者がフライトを制限せざるをえない状況でした。しかし、会社はこの状況を改善するどころか 960 時間に引き上げる勤務改悪を提案してきました。粘り強く交渉しながら 3 度にわたって延期させたものの、会社は 2017 年 5 月 1 日から強行導入しました。職場からは「パイロット養成を怠り、ベテランパイロットを解雇したツケを乗務時間延長で穴埋めするのか」と批判の声があがりました。乗務中断者は会社の想定を上回る 3%超となっており、対策は急務となっています。

② 客室乗務員

日本航空での 2017 年度の客室乗務員の採用計画は 620～640 名となっていますが、毎年 500 名を超える客室乗務員の退職が続いています。破たん後に採用を再開した 2012 年以降の採用数は 17 年度の計画を含め合計で 3,600 名を超えており、採用しても辞めていく、新人多数で業務が回らないなどの現象が顕著になっています。全日空では、2016 年からの 3 年間で約 2,000 名の募集となっています。

日本航空は、大幅な改悪である新勤務基準を 2016 年 11 月 1 日に導入しました。この新勤務基準は「勤務スケジュールの安定化が目的」と会社は説明していますが、実態は休日を暦日換算から時間換算（時間インターバル）に見直し、一勤務の中に国内線と国際線の連続乗務を組み込んで乗務効率を引き上げた大改悪です。これに合意し勤務協定を締結した JALFIO 組合員と、新勤務では疲労回復が出来ず健康被害が深刻化すると新勤務協定を締結しなかった CCU 組合員とで、異なる勤務が混在する状況となりました。この新勤務導入以降、「旅客搭乗開始直前に嘔吐が止まらず乗務員を交替し 30 分遅れ（1/17 成田→ダラス）、羽田更衣室で倒れて救急搬送（1/27）、体調不良となり欠員乗務（2/12 パリ→羽田）、出発前に胸の痛みで急きょ降機

(2/21 ロンドン→羽田)、乗務中に体調不良でドクターコールし北京到着後に救急搬送 (4/1 羽田→北京)」などをはじめ、健康被害が現実化し体調不良者が続出しました。CCU は 16 年 3 月に新勤務が提案されて以降、運用上の改善や配慮事項を引き出してきました。2017 年 3 月末で期限切れとなる協定の更新が合意に至らず、9 月までの 6 ヶ月間の自動延伸 (協定を締結しなければ無協定となる) となりました。JALFIO 組合員を含めた職場の声を代弁して改善を目指して交渉を継続しています。

LCC でも 13 日間で休日が実質 1 日といった事例も報告されており、安全を担う客室乗務員の勤務改善が急がれます。

客室乗務員のサービス残業の問題については、ソラシドエアの JCC 組合員を含む職場の人たちが 2017 年 1 月、着替えや業務連絡の確認、機内販売売上金の提出など「勤務時間前後のフライトに関わる業務は勤務時間であり時間外手当を支払うべき」として労基署に申告しました。労基署が指導に入るなどして 3 月 31 日、「主基地出退社に関し出勤時 10 分、退勤時 5 分を (時間外手当の) 再計算の対象とする。すべての客室乗務員を対象に 2 年分遡及する」との回答を勝ち取りました。

日本航空でも、特に国際線では勤務開始の 1~2 時間前に出勤して業務を行っています。会社は早出を軽減するための運用上の工夫は行っていますが、抜本的な見直しはされていません。CCU では夏闘で会社から「見直しを図る」との発言を引き出しましたが、1 月に出された厚労省のガイドラインを生かして実効性のある改善とさせる必要があります。

また、CCU では勤務変更多発の問題について「一ヵ月単位の変形労働時間制 (労基法 32 条の 2)」を根拠に交渉してきましたが改善がなく、2017 年 6 月 15 日に 57 名分の時間外手当 (変更になった日の 8 時間を超える割増手当) を求めて労基署に申告しました。この申告は正式に受理され、7 月に会社に調査が入っています。

<p>労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関するガイドライン 平成 29 年 1 月 20 日</p> <ul style="list-style-type: none">○ 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること。○ 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること。○ 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること○ 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時間を確認し、適正に記録すること。
--

③ 整備

整備の職場も人員不足となっています。全日空では整備士不足を補うために新 F0 を導入し、合わせて勤務改悪 (連続の夜間勤務) が提案され、夜間偏重・稼働アップにより整備士の疲労は増大しています。

日本航空では運航整備の人員不足対応として重整備から人員を捻出し、これまで JAL グループで行われていた重整備は海外委託することで対応しています。日航ユニオンは勤務改善に取り組み、「年間約 50 時間の時短と年間休日 79 日から 102 日への増」の回答を引き出しました。しかし、有資格者の養成が計画通り進んでいないのが現状であり、今後の整備計画に支障をきたしかねません。人材流出を防いで定着を図るためには、労働条件の改善は不可欠です。なお、17 年度の地上職採用は企画職 70 名、技術職 30 名となっています。

④ グランドハンドリング

グランドハンドリングの人員不足も深刻です。ANA グループの ANA エアポートサービスでは 16 年度の採用は 700 名超の一方で退職が 200 名を超えています。新 F0 導入により、グラハン労働者の業務負荷も増大しています。

JAL グループの JGS では、2011 年から 2016 年度までの退職者数は 590 名に上りますが、採用は 155 名たらずです。事故・トラブルも後を絶たず、JGS 東京支店 (羽田空港) の 16 年度の事故トラブルは累計で 100 件 (昨年 95 件、組合調べ) に上りました。グラハン労連では人員の問題に精力的に取り組み、交渉を重ねて 17 年度は初めてグループ全体 (4 社) で一緒に採用 (109 名) とさせました。しかし、それでも事業計画に合わせた人員計画には届かず、マイナス人員で新年度をスタートすることとなりました。

春闘では JGS 各労組の時短と休日増の回答を勝ち取りましたが、健康の守れる人員の確保、定着化が図れる労働条件向上は重要です。

⑤ 外航の雇用問題

マレーシア航空日本支社では、全社的な大リストラ計画が行われ、日本でも従業員を1/3の15名に削減するとの提案がなされました。当該労組は団交を重ね、早期希望退職の締切り期日を延期させたり、退職条件の改善などの条件改善の成果を引き出しました。

エールフランス・KLM オランダ航空日本支社では、2016年1月29日に早期退職プランが発表されました。これは日本支社の従業員約140名のうち32名を削減するというもので、全員に個人面接が行われました。しかし、この面接では執拗に退職勧奨が行われ、人によっては何度も面接が繰り返されるなど、実質、希望退職に名を借りた解雇が行われました。2名が退職に応じず闘っています。

安易に労働者切り捨てるやり方を許さず、雇用と生活を守らせていくことが重要です。

3. 非正規問題

昨年の日本航空での客室乗務員正社員化に続き、JGS 労組では春闘で契約社員制度（1年の契約を経て2年目より正社員となる制度）を廃止し、2018年度より正社員採用への切り替え、そして有期社員（有期契約を反復している社員）については、「雇用のあり方を検討し上期中に具体案を提示する」との回答を引き出しました。

ジェットスター・ジャパンでは、試用期間を一方向的に延長し6ヵ月経過後に本採用見送り（実質解雇）の事例が発生しました。当該がJCCに加入し団交を重ね、東京都大崎労働相談情報センターにあっせんを依頼する中で解雇撤回を勝ち取りました。しかし、「解雇を撤回し、契約期間（2017年11月28日まで）の賃金は保障するが、フライトへの復帰は認めない」との不当な対応となっています。労働者を会社都合で使い捨てるやり方は看過できません。

2013年にスタートした改正労働契約法18条では、有期雇用契約が2018年以降で5年を超えて継続する場合、労働者が無期雇用への転換を申入れを行うことができ、会社は拒否することができません。今後の人材確保のためにも、正社員化など雇用の安定化を図るとともに、賃金の底上げや正社員との格差是正、諸条件の改善等、引き続き非正規労働者の労働条件の改善を目指す必要があります。

4. 働く者の人権と労働組合の権利を守る

日本の総労働人口が減少する中で、他産業も含めての人材獲得のための努力が各企業で展開されており、人員不足・高稼働による労働強化で人材流出を防ぐことが出来ない航空産業においては、働く者の人権・権利を守る闘いこそが魅力ある航空産業に発展していくと確信し運動を広げることが重要です。31期においては、職場からの要求を丁寧に積み上げ、働き続けられる職場を目指して取り組みました。

(1) パワハラ・マタハラなど人権侵害・組合所属による不当労働行為の一掃を目指す

CCU 組合員が提訴したマタハラ裁判は、6月28日勝利和解しました。日本航空は、4月12日に裁判の流れと職場の声を受けて、「①原則として希望者全員を産前地上勤務につける運用を行う。②今年度（2017年度）の運用を見極めつつ、2018年度から通常勤務（8時間）と短時間勤務（5時間）の希望を受け付けるという運用の開始を検討する」と回答していました。これは、一人で提訴した原告の勇気と、それを支持する職場の声、また、女性が働き続けられる社会を望む多くの社会的世論に会社が判断せざるを得なかった証です。和解内容は、「希望する全員が産前地上勤務につける運用を開始」「来年度からフルタイムか短時間勤務の選択」「CCUに産前地上勤務の配置先と人数を開示」「制度運用・問題点解決は団体交渉する」等です。今後はこの成果を航空全体に広げ、妊娠した客室乗務員が働き続けられる制度を求める運動が求められています。

LCC や外航の客乗の職場では不当な評価を行い解雇に持ち込む事例も複数件、発生しています。JCC では、ジェットスター・ジャパンで行われた事案に対して、不透明な評価を止めさせ、当該を職場に戻す取り組みを行っています。これらに対して支援を強化することが、また別の事件を発生させない大きな防波堤になる事を理解し航空の中での運動を進める必要があります。

また、新勤務基準において CCU 組合員とわかるV表示をスケジュールやアロケーション（便別配置表）に行った問題やマタハラ裁判における他労組のみへの回答等に見られた日本航空の姿勢は、不当労働行為に対する認識が大きく歪んでいることを自ら告白するものでした。昨年の行政訴訟の最高裁決定後に、今後

は、一切、不当労働行為は行わないと謝罪したにも係わらず、このような事が続くという事は、自らの行為が不当労働行為かどうか点検できる組織体制を持たない企業であると言わざるを得ません。また、JCC がソラシドエアの団交資料として使用した 2 ヶ月間の出社スタンバイの人数について『会社の許可を得ず「外部」に持ち出し利用したとして、就業規則の服務規程違反』を根拠に支部委員長に対して嚴重注意書を発行し、『今後同様の行為を繰り返す場合、懲戒処分の対象になる。』と恫喝してきました。組合が職場の労働条件改善の為に、団体交渉で論議する情報を共有することは正当な組合活動です。こうした資料の使用に対して会社の許可を求める経営の姿勢は、憲法で保障された団結権を理解しておらず、まさしく不当労働行為そのものです。JCC は、強く抗議しさらに団交において追及を重ねています。今後もこのような行為を繰り返させないためにも、的確に判断し追及することが求められています。

CCU や JGS グループ各労組での組合所属による昇格差別に対する取り組みは、団交において実態を数字で具体的に示すなど継続的に行われています。引き続き違法な差別を許さない取り組みの強化が求められています。

(2) 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

JAL グループでは JAL スタッフトラベル制度について、2017 年度より休職期間中に里帰り出産のため実家に帰る場合の要件を緩和することや、国内単身赴任者別枠特認等（別居特認）について、帰宅旅費 1 往復分（2 片道）を限度に片道での利用を可能にする等、利便性の向上がありました。また別居特認の申請手続きを簡素化し、別居特認航空券申請が不要な、会社が自動付与する方式への変更の検討が進められています。さらに、単身赴任者に適用される帰宅旅費などが適用されない場合（別居状態）の国内線スタッフトラベル特認を拡充させ、ジェットスター・ジャパン便の利用を可能としました。さらに LGBT への理解促進として同性パートナーを配偶者と同等にみなすよう各種規定を改定も検討が始まりました。

また、健康保険料率についても業績回復に伴い安定的な運営が行われていることから料率を引き下げ、現行の標準報酬月額 9.0%（事業主負担 5.5%、被保険者負担 3.5%）から、8.4%（事業主負担 5.2%、被保険者負担 3.2%）になります。

全日空乗組や ANA 乗組では、海外ステイ時の障害・疾病発生時に ANA カード支払い（会社負担）停止の会社提案にたいして、強いこだわりと不安の声が上がり取り組みました。会社から「日本で同じ事象が起きた場合に生じる本人負担額を超えて会社が請求することはない」との回答を引出しています。

これらの施策は、社会的な要請にこたえる形で示されましたが、職場の要求を細かく積み上げてきた結果でもあります。今後も職場の声に根付いた要求を丁寧に取り組むことは大変、重要です。

(3) 組合の権利の前進

CCU に対するニュース配布者の制限は未だに続いており、乗員組合も含め成田の組合掲示板が職場の動線上にない事も依然として課題になっています。加えて、CCU と日航ユニオンでは総合労働協約が一方向的に会社から破棄されて以来、これまで締結に向けた動きはありません。

(4) 高齢者再雇用制度の基づく制度の拡充

日航では JAL サンライト社による再雇用制度から直接雇用制度へと変更となり、定年退職時の EF や単身赴任などの条件が引き継がれ、契約満了時には一時金 2.0 ヶ月を支払うと言う回答がありました。JGS 各社でも直接雇用を検討する回答を引き出しています。全日空乗組や ANA 乗組には、60 才以上のシニア乗員制度を協議していくと会社姿勢が示されました。

今後は、直雇用であることから組合の団体交渉でも取り扱う事柄になる事から、高齢者雇用安定法の主旨に基づく生活できる賃金を求め、60 歳以降も安心して働ける労働環境などの抜本的改善を目指すことが求められます。

【高齢者雇用に関する裁判判例】

- * 運送会社のハマキョウレックスの裁判では、大阪高裁が 4 つの手当（通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当）の支給を命じた。
- * トヨタでは、定年後の再雇用で不当な業務内容を提示されたとして争った裁判は、名古屋高裁で「再雇用の業務内容がそれまでと全く違い、社会通念上、労働者にとって到底受け入れがたいものだ」と指摘。継続雇用などの措置を講ずるよう義務づけた改正高年齢者雇用安定法の趣旨に明らかに反しており、違法だとした。

(5) 女性が安心して働ける職場を目指して

日航においては不妊治療休職・育児休職などの休職中に産前休職発令となった社員をスタッフトラベル制度利用の適用対象とし、小学生以下の子の同伴も認められました。就業継続の一助とするためとしてベビーシッター補助の拡充や、自宅近くに託児所が確保できない場合のセーフティーネットとして、民間託児所と提携して一定の入所枠を確保する施策が、天王洲地区からトライアルで始まります。

また、JGS 各社においては、育児を伴う社員の勤務時間の短縮等の措置として 17 年 4 月 1 日より「6 時間勤務」および「所定労働時間の短縮」の取得期間を「子が小学校就学の始期に達するまで」に延長する回答がありました。会社の今後を見据えた場合、高年齢者雇用に限らず多様な人財が活躍できる環境を整備していく必要があると認識しており、多様化するライフプランへの対応等の観点から、カムバック制度（退職者の再雇用）を引き続き検討していくとしています。

(6) 出向問題

全日空では新たな出向協定が、全日空乗組と ANA 乗組に提案されています。

これまでの出向は、全日空乗組では指導層のみ、ANA 乗組では本人同意を前提に ANA ウイングスへのみでしたが、新たな提案では個別の本人同意も不要となり、出向先もグループ会社やアライアンス先など数多いものとなっています。両乗組では、現在も出向協定の改善をめざして運動を継続しています。

出向は各社でも問題になることもあり、会社都合のみの出向は許されるものではありません。

5. 法廷闘争に関する取り組み

第 31 期において解決や終結した争議は、JAL CA マタニティハラスメント裁判、日航ユニオンにおける JAL スカイ職場復帰問題と日東整不当解雇撤回争議になりますが、JAL 倉町さん労災認定裁判は裁判で勝利が確定しましたが、日航が対応しないために事件としては解決していません。

今期新たに発生した争議は、上記の JAL スカイ職場復帰問題と、パキスタン航空におけるパワハラ就労義務不存在・未払い賃金等請求裁判になります。

裁判が継続されているのは、エミレーツ航空の不当解雇撤回（大阪地裁、中労委）、パキスタン航空パワハラ裁判（東京地裁）、スカイマーク猪又さん労災認定裁判（最高裁）があります。

係争にまで至っていませんが、JCC ジェットスタージャパンでの解雇をはじめ、2018 年問題を先取りするような雇止めの労働相談も増えてきています。また、外航では、日本路線の撤退や縮小、外部委託などにより業務量が減少（ポジションがなくなった）したとして、オーストラリア航空の日本路線撤退による日本事業所閉鎖、マレーシア航空での大規模リストラなどが発生しています。さらに、中東や中国の航空会社では、労働組合を敵視し、人権を踏みにじるなどのひどい対応となっています。

安倍政権が推し進めている労働法制の大改悪では、過労死を容認する労働時間の上限規制や、解雇を助長するような解雇の金銭解決などが進められています。雇用を守り、安心して働ける職場を作り上げるためにも、現在の争議を早急に解決していくことが不可欠です。

【2018 年問題】

労働契約法の改正で、2013 年 4 月を起点に有期雇用契約が 5 年を経過した人（2018 年 4 月）に無期雇用へ転換する権利が与えられる。しかし、無期雇用への転換を回避しようとする経営者が 5 年を前に労働者を雇止めにしていくことが考えられる。

(1) 終結した事件

① JAL CA マタニティハラスメント裁判

15 年 6 月 16 日に JAL の客室乗務員が、マタニティハラスメントとして休職命令の無効や未払い賃金の請求などを求めて東京地裁に提訴した裁判は、17 年 6 月 28 日に勝利和解で決着しました。

和解内容は、「2017 年度以降、申請した全員を産前地上勤務に就ける」「申請者の勤務形態の希望を、早ければ 2018 年 4 月 1 日、遅くとも 10 月 1 日以降から就ける」「2018 年度以降、会社は組合に対して配置先や配置人数などを開示する」などとなっています。

日本航空では、妊娠が確認されると本人の希望で、休職か産前地上勤務の選択ができていましたが、08 年に就業規則が「会社が認めた者のみ」と改悪されました。原告は、14 年 8 月 25 日を確認し会社に地上勤務を申請しましたが、会社は申請を拒否して 14 年 9 月 1 日から無給の休職を発令しました。その後、厚生労働

省の労働局雇用均等室への調停も会社が出席を拒否し、CCU との話し合いでも会社は解決しようとする姿勢を見せませんでした。そのためやむを得ず、15年6月16日に休職無効や未払い賃金、慰謝料などを請求する裁判を提訴しました。

裁判は争点整理などで難航しましたが、17年1月20日には証人尋問が行われ、和解協議も進められながら、4月26日に結審をし、9月1日の判決日が言渡されましたが、その後も和解協議が進められて6月28日に勝利和解が成立しました。この和解に対して日本航空は「今後も率先して充実させたい」とのコメントを発表しています。

この間、JAL や日東整の不当解雇撤回争議などと宣伝行動などに取り組むと共に、17年5月26日には客乗連・JJ 労組連絡会・CCU・未来の飛んでるママを支える会の共催で「JAL CA マタニティハラスメント裁判の勝利判決を勝ち取る集会 ～安心して妊娠・出産し働き続けられる職場を求めて～」と題した集会が開かれ、100名の参加で成功させています。

裁判の提訴後、産前地上勤務の新たな業務を作り CCU 組合員を配置させ、17春闘では「希望者全員を原則配置する」との回答を引き出し、17夏闘では「2018年度からは、普通勤務（8時間）と短時間勤務（5時間）の希望を受け付ける運用の開始を検討する」と大きく前進させています。

今後は、さらに利用しやすい制度の改善に向けた取り組みを進めると共に、航空全体に制度を広げていくことが重要になってきます。

② 日航ユニオン・JAL スカイ職場復帰問題

日航ユニオンに所属している JAL スカイの組合員が2016年1月より病気で休んでいましたが、その後回復して4月に「病気の原因となっている特定業務（スポット調整業務）を当面外して復職可能」との主治医の診断書を提出して職場復帰を求めました。

これに対して会社は、「スポット調整業務ができない状態での復職は認められない」として、復職を拒否したため、復職と賃金を求めて10月に労働審判を申立てました。

その後、調停が重ねられ、第3回目の17年3月17日に調停が成立し、職場復帰を果たしています。

③ JAL 倉町さん労災認定裁判

日航乗員の倉町さんは、2004年10月に航空機の緊急脱出訓練（スライド滑降および脱出用ラフトの訓練）で負傷して腰椎椎間板ヘルニアを発症したため、労災申請（医療費請求）をしましたが、大田労基署で業務外となり不服審査を申立てた労働者災害補償保険審査官でも認められませんでした。そのため、再審査請求を労働保険審査会へ行き、3年5ヵ月後にやっと1ヵ月だけ労働災害が認定されました。その後に行った休業補償請求についても、労基署と審査官段階では認められませんでした。09年2月26日に労働保険審査会で同様に1ヵ月だけ認められました。

その後、東京地裁に行政訴訟を提訴し10年12月に勝利判決を勝ち取り治療を続けていましたが、大田労基署は「治癒したので労災を打ち切る」との対応に出てきたために、倉町さんは東京地裁に提訴しました。16年7月15日に東京地裁は請求を棄却する不当判決を出しました。この不当判決に対して控訴した東京高裁では、17年1月25日に東京地裁の不当な判決をひっくり返し、倉町さんの主張をほぼ全面的に認める逆



【17.6.29 赤旗新聞】

JAL CA マタニティハラスメント裁判の主な取り組み
(2016年8月1日～2017年6月30日)

裁判	9/5、9/7、10/26、12/28、1/20(証人尋問)、3/29、4/12、4/26(結審)、5/17、6/13、6/28(和解成立)
宣伝座込み	宣伝＝羽田空港17回、成田空港10回、地裁前13回 10/30、6/10 新浦安駅、11/25 舞浜駅 座込＝プラザ前27回、議員会館前1回
署名	東京地裁宛＝要請5回：1,309団体33,110筆
争議支援総行動	10/28 東京争議団「総行動」 12/01 全労連&東京地評「争議支援総行動」 05/31 全労連&東京地評「争議支援総行動」

転完全勝利判決を勝ち取り、被告の国が上告しなかったために判決が確定しました。

これによって労災裁判の決着を見ましたが、労基署から日航に支払われた賃金等は本人に支払われていません。このような日航の不当な対応を改めさせると共に、早急に職場復帰させること実現させることが、不当解雇撤回の闘いにもつながっていくこととなります。さらには、乗員の勤務改悪に対する流れに歯止めをかけ、健康で安心して働くためにもキッチリとした判断をさせることが重要です。

④ 日東整不当解雇撤回争議

2011年3月の事業終了による全社員の退職・解雇で始まった日東整不当解雇撤回争議は、6年間に及ぶ闘いを続けてきましたが、2017年1月に日東整不当解雇撤回争議対策会議で争議終結の確認をして、2017年5月20日の「日東整争議の報告と2人を励ます会」(参加者96名)で終結となりました。

日東整争議は、不当な解雇に納得しなかった社員5名がスカイネットワーク(SNW)に加入して日東整分会を立ち上げ、雇用確保に向けて航空連とSNWが中心となり「日東整不当解雇撤回争議対策会議」を立ち上げて闘いを始めました。分会の泉聖二さんと佐藤二郎さんは、日航グループにおける雇用を求めて日東整争議団を結成し、運動を展開していきました。また、争議団の運動と生活面を支援する「日東航空整備の不当解雇撤回争議を勝たせる会」を結成(200名以上の会員)しました。

日東整争議は、会社そのものが解散したためその親会社に雇用を求める要求をして団体交渉を求めてきましたが、日本航空は「日東整の社員について日本航空の使用者ではない」として団体交渉など、あらゆる折衝を拒否してきました。

日東整争議団2名は、日本航空の不当労働行為意思による子会社潰しは許せないとして、解雇撤回と損害賠償を求めて2012年3月14日に東京地裁へ提訴しましたが、2014年9月22日に不当判決が出され、東京高裁の棄却(2015年6月24日)、最高裁の不受理(2016年11月24日)と、裁判は終了しました。

しかし、この裁判は、①日東整の整備作業を引き継いだJALエンジニアリング(JALEC)に、業務だけでなく泉、佐藤さんの雇用も引き継がせること、②日航の利益第一主義、労働組合敵視の政策を改めさせ、安全・安心のJALを築くこと、③子会社・労働者使い捨ての日航・大企業の横暴を許さないという、大きな意義を持つ闘いでした。

解雇撤回の闘いは、JAL不当解雇撤回やJAL契約制解雇撤回、JALCAマタハラの闘いと共同し、宣伝活動などを展開してきました。また、航空内だけではなく、全労連や東京地評、地域(大田、品川、目黒)への支援を訴えると共に、東京争議団にも加盟しました。さらに、この闘いには、勝たせる会の会員を中心として、2人の生活や運動を支えるために6年間で1,700万円の支援を頂きました。

この6年間の闘いで、最高裁における上告棄却、日本航空を解決の場に引き出すことはできませんでしたが、裁判では東京南部法律事務所の5名の弁護団を中心として、不当労働行為を証明する社内文書

日東整不当解雇撤回の主な取り組み
(2016年8月1日～2017年5月20日)

宣伝座込み	宣伝＝羽田空港12回、成田空港6回 プラザ前2回、最高裁前6回 新浦安駅10/30、舞浜駅11/25 日航本社前11/29 座込＝プラザ前14回
争議支援総行動	09/15 東京地評「争議支援総行動」 10/06 司法総行動 10/28 東京争議団「総行動」 12/01 全労連&東京地評「争議支援総行動」
勝たせる会	加入状況＝266口：個人163人、14団体
署名・要請	最高裁＝要請6回、署名569団体7,867筆 JAL役員宅要請4回

日東整不当解雇撤回の6年間の主な取り組み

宣伝行動	JAL本社	23回	210名	8,750枚
	株主総会	2回	150名	600枚
	JALプラザ	60回	2,390名	20,834枚
	羽田空港	153回	3,059名	44,136枚
	新整備場	2回	17名	1,350枚
	成田空港	53回	1,345名	47,265枚
	成田地域	1回	43名	15,000枚
	新浦安駅	5回	494名	7,670枚
	舞浜駅	3回	185名	7,000枚
	地裁・高裁	53回	1,271名	27,750枚
	最高裁	25回	590名	6,080枚
	メーデー	5回	37名	4,500枚
	蒲田駅	40回	1,200名	20,000枚
合計	425回	10,991名	210,935枚	
要請	JAL本社	71回		
	航空局	2回		
	裁判所	地裁27回、高裁10回、最高裁27回		
傍聴	東京地裁	13回	1,040名	
	東京高裁	3回	308名	
署名	JAL本社	637団体	11,840筆	
	東京地裁	721団体	18,717筆	
	東京高裁	798団体	7,098筆	
	最高裁	587団体	7,867筆	
集会	2011年11月29日		154名	
	2013年05月21日		171名	
	2015年02月09日		134名	

を証拠として提出し、日航の大西会長を証人として出廷させるところまで追い込みました。

当該の2人は、「大きな支援に支えられ闘った6年間」とし、今後ともこの闘いを活かしていくことを決意しています。

(2) 現在係争中の事件

① SNW エミレーツ航空不当解雇撤回争議

SNW エミレーツ航空不当解雇撤回争議は、2015年3月の大阪地裁での仮処分勝利決定に続き、大阪府労働委員会では会社の不当労働行為を認め、解雇無効の決定が16年10月13日に出されました。その後、会社が再審査申立てを行ったため舞台は中央労働委員会へと移り、これまで3回の調査が進められ、9月1日に第4回目の調査が予定されています。

府労委命令では「組合員であるが故の不利益扱いであり、会社から組合員を駆逐することによって、会社への組合活動による影響力を減じさせるものでもあるから、組合に対する支配介入であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である」と断罪し、「解雇撤回」を命じています。

大阪地裁の不当解雇撤回裁判は、約1年にも及ぶ和解が決裂し、2017年5月10日に証人尋問が行われ、7月24日に結審し、10月23日に判決が出されます。

この間、東京の日本支社や大阪支社前での宣伝・要請行動、成田空港や関西空港・大阪地裁前での宣伝に取り組むと共に、中労委と大阪地裁に対する団体・個人署名の署名にも取り組んでいます。不当労働行為問題が中労委に移ったこともあり、東京での取り組みを強めるために、初めて全労連・東京地評「5.31 争議支援総行動」にエントリーし、日本支社前に66人の支援者が集まりました。また、17年4月4日には国会議員にも要請し、その場に厚生労働省の職員も呼んで、現状の問題点や改善すべき点などを訴えました。さらに、争議を知らせるためのニュースを5号(10号8/20～14号5/23)発行しています。

最近、外航では運休や外部委託によって、労働者を切り捨てるリストラが増えてきています。このような不当な対応をさせないためにも、早期の職場復帰と争議早期解決を多くの力で勝ち取っていくことが求められています。

SNW エミレーツ航空不当解雇撤回裁判の主な取り組み
(2016年8月1日～2017年7月31日)

裁判	9/26、11/16、1/18、3/8、5/10(証人尋問)、7/24(結審)
府労委	10/13(勝利命令)
中労委	1/26、4/4、6/15
宣伝	成田空港10回、地裁前21回、中労委前6回 西日本支店前6回 その他関空や府労委前なども実施
要請署名	10/17 日本支社・大使館 4/24 厚労省 西日本支店へも随時要請実施 府労委=201 団体 3, 439 筆 大阪地裁=599 団体 12, 291 筆
争議支援総行動	11/30、5/26 大阪争議総行動 05/31 全労連&東京地評「争議支援総行動」

② パキスタン航空就労義務不存在・未払い賃金等請求裁判

パキスタン航空の成田旅客課で20年以上働いていた大野ラウフさんは、東京支店での就労義務がないことや未払い賃金等の支払いを求めて、2017年4月6日に東京地裁へ提訴し、第1回目が5月26日に開かれましたが、会社の責任者どころか、代理人さえも出廷しないという不当な対応となっています。

パキスタン航空は、2013年のリストラ問題を契機に大野さんへの時間外割増賃金の支払いを停止し、2014年5月には貨物課で退職した従業員の業務まで負担させてきました。さらには、2015年1月には「業務を適切に遂行しない」として事実無根の内容の警告書を交付しました。その後、大野さんが2016年2月に残業代未払いを成田労基署に申告したことに対し、「それまで担当していた出発業務から外す」などの嫌がらせを行ってきました。その後、「割増賃金の請求を取り下げれば業務を元に戻す」と述べていましたが、その後は「東京支店に配置転換する、元の職場には戻さない」という違法な恫喝を行ってきました。2016年10月には、成田における大野さんの業務量が変化していないにもかかわらず、東京支店で週1日の勤務を命じる業務命令を発令しましたが、東京支店での業務はほとんどなく、まさに嫌がらせの業務命令と言えます。さらには、定期昇給や年末賞与のカットを一方的に行っています。この一連の行為は、法律に則っておこなった残業代未払い請求に対する報復行為であり、明らかに労働基準法に抵触しています。

外航における日本の法律を守らない違法体質や、支社長や上司によるパワハラなどは決して看過できるものではありません。このような不当なことは許さないためにも、裁判傍聴などを含めた、多くの支援が求められています。

③ SKY 猪又さん労災認定裁判

2011年8月にはじまったスカイマーク猪又さんの労災認定裁判は、16年1月に東京地裁で不当判決が出されたのに続き、東京高裁でも2回の口頭弁論のみで証人も採用せず、11月24日に原告の控訴を棄却する不当判決を出しました。不当判決をはね返すために最高裁へ上告をし、2017年3月1日に最高裁から「記録到着通知書」が到着したとの連絡が入り、裁判は最高裁へと移りました。

東京高裁判決では、「交替制勤務や深夜勤務の過重性については、勤務シフトの変更度合、勤務と次の勤務までの時間間隔、交替制勤務における深夜時間帯の勤務の頻度等の観点から検討し、評価することが妥当である。なお、交替制勤務が日常業務としてスケジュールどおり実施されている場合又は日常業務が深夜時間帯である場合に受ける負荷は、日常生活で受ける負荷の範囲内のものと考えられる」などとして、深夜労働の過重性を否定し、残業時間も少ないなどとしています。

この間、スカイマーク整備士・猪又隆厚さんの労災裁判を勝利させる会（猪又隆厚さんを支援する会）では、東京高裁に対する署名「夜勤・交代制勤務に就く労働者の命と健康を直視し、スカイマーク航空整備士・猪又隆厚さんの過労死に労災認定を求める要請書」に取り組み、514団体の署名を提出しています。また、最高裁に対する署名「スカイマーク航空整備士・猪又隆厚さんの労働災害認定を求める要請」は、370団体、個人11,347筆（7月27日現在）を提出しています。さらに、東京高裁や最高裁前での宣伝や要請、整備士などに訴えるためにモノレール「新整備場駅」での宣伝、厚労省前での宣伝や要請などにも取り組んでいます。

現在、疲労リスク管理システム(FRMS)が進められようとしており、航空労働者としてキッチリと監視していかなければ、労働時間延長につながりかねない恐れもあり、労働時間の上限規制では過労死を容認するような内容となっています。このような状況の中でこんな不当な判決を許せば、シフト勤務で働く航空労働者の心疾患の労働災害は認められなくなるだけでなく、今後の勤務改善にも大きな影響を及ぼすこととなります。航空全体で運動を進めていくことが求められています。

④ FA ユナイテッド分会不当解雇撤回裁判

FA ユナイテッド分会（旧コンチネンタル分会）は、成田ベースで主に成田ーグアム路線に乗務していましたが、2013年4月のコンチネンタル航空とユナイテッド航空の合併によって、コンチネンタルマイクロネシア航空だけが取り残され、コンチネンタルマイクロネシア航空と雇用契約を締結していた分会の組合員は解雇へと追い込まれました。

しかし、元々コンチネンタル航空に日本語スピーカーとして雇用されていましたが、コンチネンタル航空がマイクロネシア航空を吸収した際に成田ベース全員がコンチネンタルマイクロネシアへの転籍同意書にサインをさせられ、仕事も日本語スピーカーから客室乗務員へと変わった経緯があります。

解雇されたFA ユナイテッド航空分会の組合員12名は解雇が不当であるとして、合併の存続会社であるユナイテッド航空を相手に、東京地裁での解雇撤回、東京都労働委員会での不当労働行為救済を求めて闘っています。

6. 航空の安全と政策

航空政策は政策委員会を中心に取り組み、年間の政策活動目標を定め活動しました。「安全運航と公共性を守る闘い」として、「安全規制の緩和に対して航空安全、労働者の権利と健康を守る立場から取り組みを進める」「計画的な要員養成の実施を求めていく」「不採算路線の維持拡充をめざす」との方針で運動を進めました。

(1) 安全規制緩和

全日空において、整備士による飛行間点検を廃止する新フライトオペレーション（新F0）が段階的に導入されていますが、現在FASEⅢの最終段階まできています。現場では多くの問題が発生しており、航空連では当該乗員や整備連・グラハン連・政策委員会で情報交換会を開催し、情報の共有を図っています。

国土交通省の乗員等政策検討委員会は2030年に大量の操縦士が不足すると指摘しています。また整備士についてもLCCなどや地域航空会社にとっては、養成・確保が困難な面があり、現実の問題として不足に直面しています。この状況に対して人員確保のための養成に国が乗り出しましたが、その内容は養成期間の短縮

や資格制度の見直しなど安易なものです。また疲労リスク管理システムにより、国内線の乗務時間制限 8 時間に拡大し、操縦士の稼働強化をさせない取り組みが必要です。安全と労働者の健康を害する政府が進めている安全規制（乗員や整備士のライセンスの見直し、乗務時間制限の緩和、グラハンの免許資格の緩和など）の緩和に反対し、規制緩和による乗員関連の問題と乗員養成問題については、今後も日乗連と共同し取り組みを行っていきます。

（２）疲労リスク管理システム（FRMS : Fatigue Risk Management System）の導入

国際民間航空機構は航空機乗組員の疲労（睡眠不足や生体リズム等の影響で判断力や注意力が欠如した状態）により操縦ミスが起これば航空事故に繋がる事態を踏まえて、航空運送事業者において航空機乗組員の疲労リスクを適切に管理するように、2011年に国際民間条約付属書6を改正し、2016年に疲労管理の詳細な方法等を記載した同付属書のドキュメントを改正しました。これを受けて国は2018年度末をめどに、関係基準の改正について検討を進めています。国が進める疲労リスク管理システム（FRMS）導入に当たっては、事故、インシデントなどの予防、安全性の向上が目的であり、航空機乗務員の不足を補う事をこの制度の目的にさせない取り組みが必要です。FRMSは今後、客室乗務員、整備士そして管制官への導入が予定されていることから、7月4日に航空連と日乗連と共同でFRMSの学習会を行い制度についての知識を深めました。

（３）不採算路線の維持拡充

国民・利用者のための航空輸送を考えるうえで、離島や地方路線を結ぶ地域航空の維持は重要です。以前は大手航空会社が幹線で上げた利益で離島・地方路線を維持してきましたが、内部補助では限界があり赤字が続く離島・地方路線は減少が続いています。国交省は昨年6月に「持続可能な地域航空のあり方に関する研究会」を立ち上げ、離島・地方路線の維持・活性化を検討しました。その内容は機材調達、整備、乗員養成などの会社間での共通化あるいは外部化することによる費用低減、航空会社の系列の枠を超えた連携を視野に入れた運航をしようとするものです。欧米並に国の責任を基にした財源を伴う地方路線維持の運航補助制度についても引き続き検討すべきです。航空連としては日乗連 RA (Regional Aviation) 委員会と共同し、問題点について論議をしました。

今後も日乗連 RA 委員会と連携して、国民の足を守る立場から、地域・離島航空をはじめとした不採算路線の維持拡充方策や運航会社の経営問題等に取り組めます。

（４）空港の民営化

仙台空港が国管理空港として初めて民営化され、7月1日で1周年を迎えました。2018年4月をめどに高松空港が、2019年4月に福岡空港が、2020年4月には熊本空港も民営化される予定です。

上下一体で民営化された空港の着陸料は民営会社と航空会社と定める仕組み中で、訪日外国人旅客の増加のために全国32の地方空港では国が着陸料を割引・補助するという矛盾がでてきます。

米国での空港の民営化は順風満帆かと言えば必ずしもそうではありません。航空会社の経営戦略の見直し、競合空港との競争により厳しい局面に追い込まれるケースもあるとの指摘もあります。

空港の民営化については引き続き監視して行く必要があります。

（５）航空政策セミナー

今期の航空政策セミナーは、「航空事業の経営分析」「健康と安全輸送、社会生活が守れる勤務を目指して」「60歳再雇用制度の拡充を目指して」の3テーマで実施しました。

航空政策セミナーの資料は航空連ホームページに掲載し、参加者以外の組合員がいつでも閲覧できるようにしました。

航空政策セミナーで提起した勤務などの諸問題は提起で終わることなく、今後も政策活動として必要に応じて日乗連や安全会議とともに取り組む必要があります。

（６）交通運輸政策研究会

交通運輸政策研究会（交運研）では、「交通運輸労働を考えるセミナー（60歳超えの労働条件など）」を昨年11月3日に開催し50名（航空から7名が参加）が参加しています。

今後も安全対策、交通政策等について他交通機関との交流や実態把握のため交通運輸政策研究会の取り組みに積極的に参加して行きます。

(7) 国土交通労組との共同提言

国土交通労働組合と航空労組連絡会は、官と民の立場からそれぞれの職場の現状から、今期は60歳以降の働き方について共同提言を出しました。共同提言は7月22日に国土交通労組主催の航空セミナーで紹介されました。立場の違う官と民が共同で提言を打ち出すことは、航空政策実現のためには有意義であり、今後も共通する政策課題について共同で取り組んで行きます。

(8) 羽田空港新ルートについて

2020年のオリンピックに向け首都圏空港の発着枠を年間7.9万回に拡大する計画があり、航空局は羽田空港の発着回数を増やすため、南風での飛行経路（都心上空の飛行）を新たに設定することによって現行の1時間あたりの離発着回数を10回増やす提案が出され、地域住民に対する説明会が実施されました。航空連としては、横田軍事空域返還と都心上空飛行の問題点について意見をまとめました。新たに晴天時におけるRNAV同時並行進入方式が提案されました。

*RNAVとは、地上の航空保安無線施設的位置に左右されることなく衛星を使ってルートを設定する航法システム

東京新聞（2017.05.28）では、「旋回時の二機の位置関係によっては警報装置がニアミスと判断し、着陸がやり直しとなる可能性がある」と報道されました。これに対して、国交省は「羽田空港の南風好天時の新到着経路に関する安全確保について（2017.06.14）」を発表しましたが、正面からの回答にはなっていません。即ち、「平行進入方式は国際民間航空機関ICAOの国際基準に基づき設定、航空機の位置を管制官が常時監視、航空機衝突防止装置TCASが作動することも想定しておりません」としているだけです。航空連は、発着枠の拡大は何よりも住民の理解が大切であると考えると同時に、これからも安全問題を看過することなく取り組んでいきます。

7. 社会的課題

社会的な課題への取り組みは、憲法改悪や集団的自衛権の行使容認などの平和と民主主義の問題、市民団体などの活動を弾圧する共謀罪、増税や社会保障の改悪、労働法制の改悪などの課題については、航空安全の確保と労働者の生活と権利を守る立場から、航空全体の合意を図りつつ取り組みを進めました。

(1) 労働法制

労働法制問題では、安倍政権の雇用破壊に反対する共同アクション（雇用共同アクション）を中心に決起集会や院内集会、国会前や厚労省前行動に取り組むと共に、「労働時間を取り戻し、人間らしい働き方の実現を！労働時間の規制強化を求める国会請願署名」に取り組みましたが、各労組からの回収596筆と大いに不足を残すものとなっています。また、「8時間働いたら帰る、暮らせるワークルールをつくろう」と題して、Web署名にも現在取り組んでいます。あわせて、日本労働弁護団などが取り組んだ集会などにも参加しました。

長時間労働が問題になる中、残業時間の上限規制が論議されましたが、過労死を容認するような内容（単月100時間、2～6ヵ月平均80時間、年間720時間）になっており、秋の臨時国会で法案が審議される状況となっています。また、残業代ゼロ法案や解雇の金銭解決などを成立させようと目論んでいます。さらに、同一労働同一賃金や女性が活躍しやすいなどの安倍政権の政策を打ち出していますが、本当に労働者にとって実効性のあるものにさせていくことが重要となっています。

(2) 安全保障関連法

昨年9月に安倍政権の強行採決に続き、南スーダンへの駆けつけ警護を閣議決定し、11月20日には自衛隊の部隊を現地に送り込みましたが、「5月末に撤収する」と決定し、5月27日に5年間の活動を終えましたが、司令部の要員は続けるとしています。

航空連では、戦争させない・9条壊すな！総がかり行動実行委員会の取り組みに参加すると共に、大田区の地域で立ち上げた「戦争法廃止オール大田実行委員会（オール大田）」に参加し、運動を進めてきました。

また、憲法改悪反対労組連絡会（憲法労組連）では、署名に取り組むと共に学習会を開催しました。

航空連として民間航空の軍事利用に反対し平和と空の安全を守る立場から、安全保障関連法の廃止に向けた取り組みを他団体と協力して今後も進めていきます。

(3) 共謀罪

安倍政権は、共謀罪を「テロ等準備罪」と名称を変え閣議決定し、5月23日には討論が不十分のまま衆議院で強行採決しました。また、6月15日に参議院で可決成立しました。共謀罪については、取り締まりの対象を676件から277件に削除していましたが、実際の犯罪がなくても「相談・計画」したことを犯罪とみなし罰とするもので、警察の捜査で市民団体や労働組合・会社などもその対象になりかねません。共謀罪については航空連として声明をだし、他団体と共に廃止に向けた取り組みを行っていきます。

(4) 環太平洋経済連携協定（TPP）問題

環太平洋経済連携協定（TPP）について日本政府は、米国の離脱の中で11カ国での早期実現を強調していますが、各国の考え方に隔たりがあり、米国抜きの発行に慎重論が出ています。TPP 離脱の米国は二国間協定で対応するとしています。ITF の緊急行動要請などを踏まえて航空分野における TPP の影響などを調査して、問題を抽出するなどの取り組みを行います。

(5) 原発問題

地震国日本では福島原発と同様のことが起こることが懸念される中で、原発稼働ありきの政府の政策には問題があります。国民生活の安心、安全のため原発問題については、他団体とともに航空全体の合意を図りつつ今後も取り組みを行っていきます。

III 日航の闘いの現状と今後の課題

JAL の不当労働行為を問う行政訴訟は、16年9月23日に最高裁が会社の上告棄却、上告受理申立て不受理を決定し、日本航空が解雇の過程で不当労働行為を働いたことが明らかとなりました。

(1) 大阪の一人原告裁判が最高裁で上告棄却の不当決定

大阪の不当解雇撤回裁判（1人原告）は、大阪地裁で解雇無効の判決が出されていましたが、大阪高裁で解雇を認める不当判決が出さ、最高裁もそれを追認する形で原告の上告を棄却しました。大阪高裁の判決では「有効配置稼働数が想定より減少していたとしても特段の事情とは認められず、人員削減計画を見直して人員削減を取りやめることは許されない。航空事業における航空機の円滑な運航に支障を生じるおそれがあるなどの状況があったとは認められない」として、必要人員を下回っていても運航に支障がなかったので問題がないという不当な内容でした。

日航解雇問題の主な取り組み（2016年8月1日～2017年7月31日）

宣伝行動等	総行動など	銀座デモ 10/22 デモ&日航包囲 11/4 日航包囲 2/28 全国空港宣伝 5/27
	宣伝座込み	宣伝＝全国一斉 10回 羽田空港 21回 成田空港 11回 成田オペセン 108回 日航本社 7回 プラザ前 2回 最高裁前 4回、ツーリズム EXPO ジャパン前 9/25、労働政策フォーラム前 5/12 舞浜駅 11/25 新浦安駅宣伝&デモ 6/10 株主総会 6/22 座込＝日航本社前 3/9・10・13・14、11/7-11、プラザ前 25回、国会議員会館前 4/6 国交省前 6/12-15・19-20
署名		日航社長に対するメッセージカード＝4,947枚 3労組統一要求を支持し全面解決を求める要求書＝1,400枚
記者会見		厚労省記者クラブ 9/28
総行動等	要請行動	最高裁 4回 国交省 2回 厚労省 2回 日本航空（宣伝時など含めて実施） 議員（ILO 議連、衆参国交・厚労委員などを中心に実施）
	総行動	全労連・東京地評 12/1、5/31 東京地評 9/15 けんり総行動 9/30、2/17、6/16 司法総行動 10/6 東京争議団 10/28
	集会等	JAL 闘争を支える会「大望年会」＝12/22 総会&意見交換会 2/16
ニュース		支援共闘会議＝No.499(8/9)～No.543(7/20)まで 45号を発行 支える会＝No.26(8/15)～No.30(7/4)まで 4号を発行

(2) 運動の拡大と共に全国の空港での一斉宣伝に取り組む

この間、争議解決に向けた運動を強め、座込み（日航本社前 4 日間で 364 名、同じく 5 日間で 360 名、国交省前 6 日間で 286 名）や日航本社包囲大行動（11 月 4 日 700 名超え、2 月 28 日 700 名でノボリ旗 160 本）、ツーリズム EXPO ジャパン 2016 の会場前宣伝行動（9 月 25 日）などに取り組むと共に、植木社長に対するメッセージカード（約 5,000 枚）、三労組統一要求を支持し不当解雇撤回争議の早期全面解決を求める要求の団体署名（1,400 団体）などを日航経営に提出しています。

初めての取り組みとして、日航が就航している空港を中心として、5 月後半に全国空港一斉宣伝・要請行動（取り組み、宣伝 29 ヲ所、要請 18 支店、支援要請 146 団体、集会など 15 ヲ所）にも取り組み、羽田空港でも 5 月 27 日に 130 名の参加で成功させました。

(3) 国会でも取り上げられ、話し合いでの自主解決を求める

行政に対しても、国交省や厚労省に対する要請と共に、最高裁の決定を受けて国会議員にオルグをする中で、10 月 20 日の参議院国土交通委員会において山添拓議員（日本共産党）の質問に対し、石井国交相が「不当労働行為が認定されたことは私自身も遺憾に思っている所です。日本航空の整理解雇につきましては、個別企業における雇用関係に係る問題でございますので、日本航空において適切に対処すべきものと考えています」と答弁をしており、11 月 8 日の参議院厚生労働委員会において福島みずほ議員（社会民主党）の質問に対しては、厚労省労働基準局の山越局長が「会社側から再雇用に関する事項についても労働組合との間でやり取りを行っていると同っているところでございます。労使当事者が自主的な解決に向けて努力をすべきものだというふうに考えているところでございます」、国交省航空局航空ネットワークの和田部長が「日本航空の整理解雇については、個別企業における雇用関係に係る問題であることから、日本航空において適切に対処すべきものと考えております」との日航の対応を求める答弁をしています。

(4) 支援する会も広がり、ILO でも追加情報を受理

JAL 不当解雇撤回の支援共闘会議や支える会は、今期において「不当解雇とたたかう日本航空労働者を支える釧路・根室の会」と「JAL オホーツクの会」が結成され、全国で 30 の組織となっています。

ILO 本部に対してアシストや第 4 次勧告などを求めて、1 月 28 日～2 月 4 日の日程で本部を訪問し、あわ

日航解雇問題の地方の主な取り組み（2016 年 8 月 1 日～2017 年 7 月 31 日）

北海道	釧路・根室「発足集会」と行政要請＝12/21、オホーツクの会「結成」5/1 全国空港宣伝＝千歳 5/15、帯広街頭 5/18、根室街頭 5/19、釧路街頭 5/20 全国要請＝千歳 5/15、帯広 5/18、釧路 5/21 集会＝札幌 5/15、根室 5/19、釧路 5/20
秋 田	全国空港宣伝&要請 5/24
新 潟	全国空港宣伝&要請 5/15、集会 5/23
熊 谷	駅頭宣伝 3/25、総会 3/25、全国空港宣伝＝女満別 5/14、交流会 5/14
山 梨	全国空港宣伝 5/15
千 葉	会議を隔月で実施、新浦安駅前宣伝&デモ 10/30、全国空港宣伝 5/18、要請 5/23
東京西部	会議を毎月実施、デモ 3/16
東京中部	会議を毎月実施、合宿会議 3/12～13
大 田	蒲田駅宣伝を毎月実施、実行委員会を隔月で実施、事務局会議を適宜開催 学習集会 12/16、大田区内宣伝・駅東大宣伝 6/2
三多摩	総会 2/27
静 岡	街頭宣伝 1/13、集会 1/24、全国空港宣伝 5/26、激励会 5/26
愛 知	学習会&街頭宣伝 12/2、街頭宣伝 3/25、全国空港宣伝 5/14、要請行動 5/15
京 都	18 日の宣伝(四条烏丸)を毎月実施、総会 11/9、稲盛財団京都賞授賞式宣伝 11/10-12、交流会 6/26 京セラ株主総会宣伝 6/27、京都賞講演会宣伝 7/1・2
大 阪	全国一斉宣伝行動を伊丹空港で毎月実施、3 週連続伊丹空港宣伝 8/12・19・26、年末伊丹空港宣伝 12/29・30 事務局会議を開催、代表者会議を隔月で実施、総会 8/10、全国空港宣伝&要請 5/22 伊丹、5/23 関空
兵 庫	会議と駅頭宣伝を毎月実施、集会 8/4、3 週連続伊丹空港宣伝 8/12・19・26、総会 4/10、全国空港宣伝 5/27
岡 山	全国空港宣伝&要請 5/24、街頭宣伝 12/28
愛 媛	会議と社保庁の合同宣伝を毎月実施、学習集会 12/14、全国空港宣伝&要請 5/24
徳 島	12/19 幹事会、全国空港宣伝&要請 5/27、総会 5/27
福 岡	全国一斉宣伝行動を 3 ヲ所で毎月実施、事務局会議を毎月開催、代表者会議 3/22、総会 4/24 全国空港宣伝&要請 5/29

せて ILO 結社の自由委員会に対して要望書を提出し、追加情報として正式に受理されました。さらには、5月12日に日本で ILO ガイ・ライダー事務局長との面談ができませんでした。

16 年末に提出した 3 労組（機長組合、乗員組合、CCU）統一要求（被解雇者の職場復帰、経験者の再雇用、解決金、労使関係の正常化と安全運航）に対して日航は、「統一要求でより難しくなった」「3 労組との統一団交は必要性がない」などとして交渉を拒否しており、まともに検討する状況もありません。

今後は、争議の解決が航空の安全を守ることや自らの人員不足の解消、労働条件の向上につながることを航空全体で確認し、多くの国民・利用者に広めていく中で日本航空を追い込み、政府や行政にも日本航空に決断を迫る動きを作り出していくことが求められています。さらには、「JAL 闘争を支える会」の会員の拡大が、日本航空を追い込むことにつながっていきます。そして日本航空を話し合いのテーブルにつかせ、一日も早い争議解決を決断させることが重要となっています。

Ⅳ 運動はどうだったのか

1. 職場からの運動

航空各社は利益拡大の一方、各職場は人員不足の中で高稼働による労働強化によって安全や健康への影響が懸念されています。2020 年の東京オリンピック・パラリンピックに向け人員確保は喫緊の課題となっており、各労組は「労働条件は安全を支える基盤」として工夫をした取り組みを行い、労働条件改善に取り組みました。

(1) 職場からの要求作りと対話活動

① 要求作り

稼働強化の中で様々な問題が職場で発生しています。要求作りにあたっては、各労組日常の対話活動やアンケート調査に取り組みました。

分裂下にある日航関連各労組では、昨年引き続き、多くの声を集めるために従来の紙媒体によるアンケートに加え、変則勤務の中で効果的に活用する為、IT を活用し WEB アンケートにも取り組みました。JGS グループの各労組では組織数を超えるアンケートを回収し、要求の根拠や職場世論を構築し労使交渉を後押ししています。また、春闘回答が遅れる中、人員不足に焦点をあて「人員増を求める署名」に取り組み 400 名を超える署名を回収しました。JGS グループ 4 労組 GHU は、署名を基に日航・JGS 社長宛てに「人員体制の構築を求める」要請書を提出 5/22 し、人員増を求めました。親企業に対して要請することは、人員不足の根本的な問題を解明し、職場の啓蒙に役立つ取り組みになりました。

CCU では、11 月 1 日からの勤務改善を前に「勤務改善 NO! CA 全員投票アンケート」を実施し、組織を大きく上回る 1,260 枚の声を回収しました。また、昨年 11 月からの新勤務（4 勤務 2 休）導入で体調不良者が相次ぐ中で取り組んだ「新勤務は必要ですか YES・NO ボードシール投票」には、社内通路の壁に取り付けた掲示板にもかかわらず、貼付数は 1,000 を超え約 9 割が「NO」でした。沢山の客室乗務員が投票行動で反対の意思表示を示したのです。職場の多数の支持と共感を得た活動は勤務改善を後押ししました。職場要求の実現に向けた工夫した活動は職場からの信頼を生み要求前進に繋がっています。

② 職場討議や対話活動

各労組、組合員との対話活動に積極的に取り組みました。全日空乗組や ANA 乗組では意思統一を図る為にグループミーティングを実施、日本航空の機長組合と乗員組合は組織統一と勤務問題でチェックイン（職場討議）を行なっていました。

CCU では、JAL 原告団と連携し成田組合事務所を常駐態勢にし、組合員の立ち寄りを大きく前進させました。また成田玄関前ビラでは、掲載する内容を解雇問題をはじめ各職場で起きている出来事まで幅広くとりあげたことで、職種を越えた対話や組織活動面での成果につながっています。

JGS グループ各労組では、休日増と引き換えに夏季休暇廃止が打ち出された問題で、職場の「夏季休暇は残して欲しい」との声を実現すべく、労使交渉での追及と合わせ組織を越えた職場世論を構築するなか、「夏季休暇の廃止」を撤回させる成果を上げました。

JJ 労組では、JAL グループ社員を対象に「JAL グループ社員集会」を開催し JAL グループ全体の世論づく

りを進めました。

日航ユニオン・JGS 東京労組では、グラハン連と共催した取り組みとして、バーベキューなどレクリエーション活動に取り組み、未組織労働者などとの対話活動を進めました。

こうした働く人の声に耳を傾ける取り組みを引き続き摸索・研究して行く事が重要です。

(2) 春闘統一アンケートの取り組み

春闘統一アンケートは、職場実態や生活実態、職場の安全がどうなっているかを確かむことを目的に取り組んでいます。今春闘では 2,106 枚の回収となり昨春闘と比較し 553 枚下回りました。各労組が抱える個別課題等の取り組みが重なったことから統一アンケートの取り組みに不足を残してしまいました。アンケートでは、72%が「人員が不足している」と訴え、職場の人員不足を裏付けました。安全に関する項目では、昨春闘に引き続き多くのヒヤリハットが寄せられ、職場安全への懸念や取り組みの重要性を再確認することができました。アンケート結果は、職場要求や労使交渉、職場での対話活動の一環としても重要な取り組みとなっています。

2. 産別統一闘争の状況

(1) 産別統一闘争

航空連は、①安全と公共性を守る、②労働条件の向上勤務改悪を阻止し安全の向上、③安定した雇用及び健康を守り、勤務改善などの要求、④不当解雇撤回・争議解決を目指す、を重要課題とし、各闘争では回答指定日や山場を設定し全体の力を結集させるため統一闘争に取り組みました。

16 年末では、11 月 18 日の山場に向け、全日空乗組・ANA 乗組・日航グループ各労組・JGS 関連の航空連に結集する各労組がストライキを背景とし要求前進を目指し、諸要求の前進につながる発言等の内容を引き出しストライキを回避しました。

17 春闘では、日航関連で「新中期事業計画発表以降でないとはア・一時金の回答は出来ない」とした異例な状況下での闘いになりました。変則的な闘いにならざるを得なかった春闘でしたが、切れ目ない運動を意識し情宣や職場討議が行なわれ、職場の声を集約し要求の前進に向け取り組まれました。

17 夏闘では、全日空乗組、春夏闘となった日航ユニオン、CCU、JGS 関連の航空連に結集する各労組では航空の山場を背景に争議権を確立し追求していきました。

外航各労組でも、3 月 16 日に統一でスト権の対官予告に取り組んでいます。

安全を守り、労働条件の改善には、労働者全体の統一闘争が大きき力となります。現状山場に結集し再回答を引き出すところには至っていない中、今後も航空連として各労組の力を結集した運動を築くためにどのように産別の工夫した運動を組み立てるかを摸索・研究していく必要があります。

* 対官予告＝労働関係調整法第 37 条「公益事業に関する事件につき関係当事者が争議行為をするには、その争議行為をしようとする日の少なくとも 10 前までに、労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事にその旨を通知しなければならない」と定められています。

[公益事業]とは、運輸事業、郵便又は電気通信事業、水道、電気又はガス供給事業、医療又は公衆衛生事業

[運輸事業]とは、一般公衆の需要に応じ、一定の路線を定め、定期的に、旅客または貨物を輸送する事業
路線バス・鉄道・航空事業などが該当

3. 学習・宣伝活動

(1) 学習はどうだったか

労働条件改善に生かすため、航空経営分析、労働現場の実態、及び労働法制の改悪の流れをつかみ、労働環境改善に向けた運動の方向性を各地連含め学習しました。

思想や言論の自由を阻害されかねない「共謀罪」が労働組合活動に与える

派遣した学習会・集会

年月日	主催	内容
16. 09. 04	NAFCO 労組	定期大会「情勢学習会」
16. 09. 08	JGS 東京労組	定期大会「情勢学習会」
16. 10. 20	JGS 大阪労組	臨時大会「情勢学習会」
16. 11. 08	大阪地連	学習会「経営分析・疲労リスク管理」
17. 02. 15	機長・乗組合同	執行委員会「両グループ決算対比」
17. 02. 28	大阪地連	17 春闘決起集会「情勢学習会」
17. 03. 03	JGS 東京労組	執行委員会「両グループ決算対比」

影響等について、学習を進めました。ただ参加者の広がりでは不足を残しました。今後も意識的な宣伝や取り組みが必要です。

幹事会では、今期においてミニ学習会を3回（①障害者の雇用、ライドシェア、②共謀罪、③SNSの活用）開催しました。

また、協力・共同の取り組みとして各課題に対し、航空外の団体などと取り組みを進めました。

主催した航空内の学習会・集会

年月日	主催	内 容	人数
16. 09. 11	航空連	定期総会「経営分析と現在の交通産業の実態」	
16. 10. 20	航空連	16年未決起集会「16年未闘争を巡る情勢の特徴と闘い」 「JAL行政訴訟 最高裁で不当労働行為確定」	42名
17. 01. 29	外航連	外航経営分析	
17. 02. 04	航空連	第36回航空政策セミナー「航空事業の経営分析について」「健康と安全輸送、社会生活が守れる勤務の実現を目指して」 「60歳再雇用制度の拡充を目指して」	100名
17. 02. 24	航空連	17春闘学習決起集会「春闘を巡る情勢の特徴」	53名
17. 04. 07	外航連	大阪集会「経営分析学集会」	
17. 05. 18	航空連	共謀罪の危険性と安倍政権のめざす国家体制	12名
17. 05. 19	グラハン連	2017年グラハンセミナー「学習・経営分析・政策活動強化に向けて」	
17. 06. 21-22	グラハン連	フィールドミーティング in 福岡「レクレーション活動を通して組織活動を各地域で旺盛に進めるために」	
17. 06. 24	客乗連	学習・茶話会「変形制労働における勤務の在り方について」	16名
17. 07. 04	航空連 日乗連	夏闘学習会「疲労リスク管理システム(FRMS)」	26名

(2) 宣伝活動

今期は、「機関紙フェニックス」を12号、「航空連ニュース」を53号発行しました。内容は各種争議や職種ごとの課題、航空経営分析、山場に向けた情勢、各社回答状況等をタイムリーに取り上げ発行していきました。ただ夏闘では、職種ごとの分担スケジュールでの発行が出来ず不足が残りました。

毎月「機関紙フェニックス」の駅頭モノレール新整備場、天空橋、整備場で配布して、未組織労働者への宣伝も行っています。

また、各闘争「乗客向けビラ」も実施し外部への宣伝を行っていききました。

日航ユニオンやJGS東京では、多くのJALグループ社員への宣伝を目的に共同で早朝4時30分からの早朝ビラに取り組みました。CCUでは原告団と共同で成田オペセン前でのビラ宣伝に取り組み、配布枚数は4月から延べで14,000枚にのびりました。

日航ユニオン・JGS東京労組・JGS大阪労組では職場新聞やカベ新聞を発行し情報発信を積極的に行っていききました。また各地連も積極的に取り組まれました。今期は正確な情報を職場に入れる宣伝により、世論を広げ要求前進に繋がったという確信持てた成果も確認出来ました。

各種取り組みについても職場からの大量参加を目指し産別各労組の結集を広げる努力が求められます。より確信の持てる運動につなげる為、航空連として、どのような工夫をしていくか全体で知恵を出し一歩でも課題を克服していく必要があります。

山場前乗客向けビラ

空港	月日	枚数	人数
羽田	16. 11. 11	350枚	17名
	17. 03. 10	290枚	23名
	17. 06. 09	300枚	29名
関空	16. 11. 15	350枚	8名
	17. 03. 15	100枚	8名
	17. 06. 12		
伊丹	16. 11. 15	100枚	6名
	17. 03. 15	250枚	12名
	17. 06. 12		
成田	16. 11. 17	950枚	23名
	17. 03. 16		23名
神戸	16. 11. 15	250枚	21名

4. 航空安全会議や日乗連との連携

今期も産別三役会議を通じて、右表のテーマについて話し合われました。

航空機整備に関わり、改善を求める安全会議の「対官交渉」の要求作りに資する職場実態を提供しました。また、

第1回	2月21日	安保法制 (3団体での声明)
第2回	4月25日	FRMS、安保法制
第3回	6月28日	FRMS、安保法制 羽田空港の新ルート

安政法制の成立を受けて、南スーダンへの自衛隊の派遣など、安倍政権の「戦争する国造り」が強引に進められる状況の中で、声明「民間航空の軍事利用は認めない」を共同で発信しました。民間航空の軍事利用を許さない航空三団体の取り組みは、安倍首相の異常な政権運営の元で、今後ますます重要となります。

5. 他産業の労働団体との協力共同

安倍政権の雇用破壊に反対する共同アクション（雇用共同アクション）の取り組みとして、時々の情勢に対応した集会や学習会、厚労省前や国会前での宣伝行動、「労働時間を取り戻し、人間らしい働き方の実現を！労働時間の規制強化を求める国会請願署名」（600筆）やWeb署名「8時間働いたら帰る、暮らせるワークルールをつくらう」にも取り組みました。

憲法改悪反対労働組連絡会（憲法労働組連）では、学習決起集会の開催や「平和憲法の改悪に反対する要請署名」に取り組み、5月30日には議員会館で共謀罪の学習と共に、国会議員に対して署名（提出139,406筆、累計543,821筆）を提出しました。航空では累計680筆に留まっています。

雇用共同アクションの取り組み

内 容		参加者
16.09.27	生活時間と賃金を取り戻そう！9・27決起集会	220名
16.11.22	人たるに値する労働条件の確立を！真の働き方改革を求める院内集会	80名
17.01.25	安倍『働き方改革』NO！労働者のための改革を！1・25集会	100名
17.04.26	安倍「働き方改悪」に反対し働くルールの確立を求める4.26決起集会	115名
17.06.26	かえせ☆生活時間プロジェクト「取り戻そう生活時間シンポジウム」	
宣伝行動＝厚労省前 4/7、5/12、5/30、6/5 中労委前 4/27 国会前 10/19、2/24、3/28 要請行動＝議員：11/25、12/1、2/24 厚労省 6/1 記者会見＝2/23 厚労省		

安政法制関係の取り組み

内 容		参加者
憲法労働組連	16.10.27 学習決起集会「参院選後の政治状況と今後の展望」	60名
	17.05.30 第2回憲法改悪反対！要請署名提出集会	78名
オール大田	16.11.21 私たちの声が政治を変える！講演会	110名
	17.04.06 沖縄と連帯するつどい きな臭いぞ！戦争への道 講演会	115名
	16.11.08 大田区から野党は共闘の実現をめざす第3回懇談会	
	蒲田駅宣伝＝10/30、1/29、3/11、4/23、6/6	
総がかり	国会行動＝議員会館前 38回、官邸前 3回、正門前 3回、包囲 6/10	
	集会＝日比谷野音 6回、議員会館 3回、憲法集会 5/3 19日行動＝10回	

大田の労働組合や民主団体など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）に航空連も参加し、蒲田駅での宣伝や講演会などに参加しました。

また、戦争させない・9条壊すな・総掛かり行動実行委員会（総がかり行動）の取り組みに、憲法労働組連としても参加することを確認し、航空連としても国会行動や集会などに参加すると共に、「戦争法の廃止を求める2000万人統一署名」に取り組みましたが、1,186筆の回収となっています。

他にも、大田の地域で労働組合や民主団体が集まって2010年からはじめた「東日本大震災復興支援、原発ゼロをめざす大田の行動」の実行委員会に参加し、17年4月16日に開催した「東日本大震災復興と原発ゼロをめざすつどい」には、JAL争議団も物販などのブースを出し、800名の参加で成功させています。

6. 国際活動

(1) ITFの取り組み

① 民間航空部会の3つの会議とアジア太平洋地域総会に参加

民間航空部会の総会、地上職員会、客乗職委員会、LHT/MRO会議、スイスポート会議とアジア太平洋地域総会に参加しました。

会議を通じて、第4次産業革命（いわゆる「自動化」の問題）、TISA（新サービス協定）などの問題点が研究されているので、世界が懸念する問題を早い段階で把握できて、周知がし易くなっています。

参加したITFの会議

2016年11月8～9日	ロンドン	地上職委員会 LHT/MRO・スイスポート会議
2016年11月28～30日	東京	第9回アジア太平洋地域総会
2017年3月8日	ロンドン	客乗職委員会
2017年3月9～10日	ロンドン	民間航空部会 総会

湾岸地域エアラインの特徴、各国航空会社の現状が集積されており、世界の航空労働者の実態を把握することが出来るようになりました。また、日本の地上職（整備、グラウンドハンドリング）と客乗職の抱える問題を紹介しました。

また、アジア太平洋地域総会は 19 年ぶりに東京で開催され、国際会議の様子を幹事会及び組合員が間近で体験出来たことは、国際活動への理解の進展につながりました。

② 日航解雇問題、ITF から ILO への働きかけ ガイ・ライダー事務局長との懇談実現

日本航空の解雇問題では、2017 年 5 月にガイ・ライダー ILO 事務局長の訪日にあたり、ITF から ILO へ事務局長との懇談を要請しました。ILO 結社の自由委員会に申し立てた日航乗員組合・日航キャビンクルーユニオンの両委員長、乗員・客乗原告団、航空連の代表とガイ・ライダー ILO 事務局長懇談が実現するなど、大きな成果につながりました。

③ アピエーションブログ

ITF のホームページで閲覧が可能な情報媒体です。各国加盟労組の抱える問題、TISA など航空労働者の労働条件に大きな影響を与える恐れのある問題などがニュースとして紹介されており、世界の航空情勢をつかみやすくなっています。

また全世界一斉行動に基づく日本での取り組みの紹介、日航解雇問題、エミレーツ航空解雇問題について情報発信するなど、日本と海外との相互理解に寄与しており、国際活動を産別全体に浸透させる貴重なツールとなっています。

(2) ICAO・国際民間航空機関へ ITF を通じた取り組み

航空連は、ICAO（国際民間航空機関）第 39 回総会（2016 年 9 月 27 日～10 月 7 日 モントリオール開催、航空連の参加は 9 月 27 日～10 月 1 日）にオブザーブ参加の ITF の一員として初めて参加をしました。

ICAO は、世界の国際民間航空の安全かつ秩序ある発展を促進するために、航空規則、航空管制方式、空港施設、航空機の登録・識別、気象情報の取集・交換、航空図、国際航空運送航空、航空環境保全に必要な国際標準（付属書）ならびに、勧告方式の採択を行っています。

航空連は、過去、2015 年に ICAO の専門委員会の一つの航空運送委員会の専門家会議である航空運送パネル・ATRP と ICAO 総会への ITF の意見書を参加する各国からの参加者への要請の取り組みを行ってきました。

ITF の一員として第 39 回 ICAO 総会を通じて、ITF が ICAO に対して付属書等の改定について提案を行い、政府に働きかけ支持を得る取り組みを通じて提案採択する状況を確認できました。

このことは、航空連が ITF を通じて付属書等の改定について提案と採択に関わることができることです。重要な意味を持っていると言えます。

(3) IAM 北米運輸会議について

2009 年にアライアンスを締結した IAM（国際機械工 航空宇宙産業労働組合）が主催する「北米運輸会議」（2017 年 4 月 10 日～13 日 ラスベガス、航空連の参加は 4 月 10 日のみ）に出席しました。

トランプ政権発足後 3 ヶ月を経たアメリカの現状や、トランプ大統領に対する労働者の反発の状況、IAM の活動の成果及び組織化の状況などを知ることが出来ました。

招待を受け、参加し、挨拶をするという体験を通し、アライアンス関係の維持発展につなげました。

参加が 1 名のみで、しかも初日のみの参加となりました。活動参加者の充実、日程の調整、及び財政措置の問題などが活動の自由度を縮小させており、状況の改善が求められています。

(4) 活動体制について

今期（16 年 9 月～17 年 7 月）10 回の委員会を開催し、取り組みの具体化をはかってきました。委員会は、実体上 OB と活動保証が与えられていない現役による活動となっており、今後活動が停滞する恐れがあります。日程の調整が可能な現役の活動参加が求められています。

7. 組織の拡大強化

(1) 活動の到達点と課題

人員不足や高稼働による労働強化が強まる中、暮らしや職場改善を実現させるには組織拡大強化は必須の重要課題の一つです。加盟組合との連携強化はもとより、組合員や未組織労働者などとの日常的な対話やレクリエーション活動などを通し結びつきを広めることが大切です。そのためには職種連絡会の活動が重要との判断から、具体的な活動目標を定め取り組みました。組織拡大には不足を残していますが、未組織労働者が活動に参加するなど今後につなげる成果がありました。また、未組織労働者や非正規労働者からの相談が増加傾向にあり一つ一つ丁寧に対応しました。

一方、組織活動で共通の悩みを抱えている労組と連携した取り組みでは、アンケート調査やミーティングなどの具体化ができず不足を残しました。

航空各社にとって人材確保は共通の課題になっています。事業拡張と利益目標達成の中では様々な矛盾も吹き出しており、航空連の主張に対する支持と共感は広がっていますが、組織拡大強化に生かせていないのが現状です。足元を見据え、あらためて職場要求を基礎にした活動が重要になっています。

(2) 参加型活動で組織強化につなげる

声を掛け合い励ましあう、アンケート活動に参加してもらうなど組合員をはじめ多くの労働者が活動に参加することは、組合との信頼関係を高め、要求前進に向けた相乗効果を生み組織の活性化に繋がります。また情宣の重要性も確認出来た1年でした。

CCU では勤務問題でのアンケートに取り組み、全客室乗務員の約 25%に達する 1,200 枚（組織の約 5 倍）を超える数を回収しました。また、勤務改悪についての「YES・NO ボード」へのシール投票という工夫した取り組みも行われました。さらに、JAL 原告団と現職がコラボした JAL 成田玄関前ビラと組合事務所の解放は、4 月から連日（月曜日～金曜日）取り組まれています。ビラは解雇問題だけでなく、現場の問題と一緒に配布する中で支援や共感を得て、職種を越えた対話活動ともなりました。組合事務所を開放することで、これまでにない事務所立ち寄りにつながり組合員の拡大の成果もありました。

日航ユニオンでは、要求作りにあたって JALEC や JAL スカイにも広げアンケートを実施しています。また、定年後の再雇用者の労働環境改善にも取り組みました。経営側の頑な姿勢のなかで要求の前進には至っていませんが、アンケートに寄せられた声は職場のリアルな実態を浮き彫りにし、経営を追い込む力になりました。

日航機長組合と乗員組合では、組織統一・勤務改悪問題へのチェックイン（職場討議）を行い、意思統一を図りました。

JGS グループ各労組では、今期も WEB アンケートも並行し活用する中で、各闘争で組織を越える回収を行い、民主的な要求作りと交渉を進めていきました。日航関連各労組同様、新中期経営計画発表以降にベースアップ・一時金の賃金部分には応えられないとした異常な春闘交渉から夏闘へと切れ目ない運動に繋げようと、安全な作業環境に向け「人員体制の構築を求める要請署名」をグラハン労連で取り組みました。組織数を大きく超える取り組み JGS 経営に問題提起していきました。また、休日増が示されましたがあわせて夏季休暇 3 日の減も組み込まれた内容に対して、グループ全体から「夏季休暇を残して欲しい」という声とともに「普通勤務で働く人達は休日増がない中で夏季休暇を廃止する事でマイナスになる」とした問題提起を情宣し、「夏季休暇廃止には反対」と全体の声とする中で夏季休暇の廃止を撤回させる大きな成果を引き出しています。

全日空乗組と ANA 乗組が各闘争時に取り組んだグループミーティングには、方針への意思統一を強め、職場の声は執行部を励ます後押しする力となりました。

マレーシア航空労組では、大幅人員削減「合理化」が提案される中で、未組織の従業員にも声をかける中で組織拡大を図り、退職条件の大幅アップを勝ち取っています。

(3) 困難を乗り越え日航乗員が統一

日航機長組合と日航乗員組合は 4 月 1 日、組織統一しました。日航では、日航乗組役員 4 名の解雇や機長管理職制度の導入など、会社による乗員の分裂策動が 1960 年代に始まりました。半世紀の月日乗り越え乗員自らが組織統一を成し遂げたことは、今後の要求前進に繋がる大きな力となります。

(4) 職種別連絡会の活動

① 整備連絡会（整備連）

今期においては、企業の枠を超えた整備交流の開催、整備職の深夜勤務をはじめとした労働条件改善、安全の課題では全日空の有資格整備士による飛行間点検の廃止（新フライトオペレーション）問題等を重点課題として打ち出し取り組みを進めました。

整備交流会については、羽田、成田、沖縄の3回の開催予定に対し、「エンジン整備交流会 in 羽田」と「整備交流会 in 成田」の2回の開催となりましたが、従来以上に企業の枠を超えての参加が広がったこと、さらにはエンジン整備で初めて交流会が開かれ、職場実態等の深い論議もでき参加者からも好評を得る交流会となりました。

勤務改善等の取り組みでは、勤務改善の必要性や改善の方向を打ち出したパンフ「勤務表どおり働くと過労死に」を作成し、政策セミナーで報告するとともに、各労組の勤務改善に向けた運動に生かしました。また勤務等の労働条件改善に役立てる資料として、労働条件対比表、定年後再雇用者の労働条件対比表も作成しました。

安全に関わる問題では飛行間点検の廃止（新フライトオペレーション問題）に対しては、有資格整備士による飛行管点検の必要性を改めて明確にした整備連の見解を広げるとともに、全日空の新フライトオペレーション体制に移行後の職場実態等と問題点の把握に努めてきました。新体制の下では、懸念した地上職員（グラウンドハンドリング）と乗員とのコミュニケーション不足による不具合も目立っており引き続きフォローが求められます。

また、17春闘アンケートで寄せられた「ヒヤリハット」の事例を分析して安全の維持向上につなげることを目指しましたが、数件の事例に絞り分析するにとどまりました。今後どのように分析し、その結果を「見える化」してどのように宣伝するかについて、研究・検討する必要があります。

政府の動きとの関係では、疲労リスク管理にかかわり、整備職について記載しているFAA（米連邦航空局）のアドバイザーサーキュラーを和訳し、参考資料として配布するとともに、現在検討が進められている安全技術規制の緩和についての分析・検討に着手しました。今後和訳版FAAのアドバイザーサーキュラーや安全技術規制緩和の分析・検討結果を活用し、安全性の向上につなげて行くことが求められます。

② 外航労組連絡会（外航連）

外航航空各社は、路線の縮小・撤退などを理由にコスト削減を進めており、人員削減など全世界的に強めています。日本においても本国のコスト削減計画に基づき各社でコスト削減をと人員削減などを行ってきました。こうした状況下で外航労組連絡会は、各労組の16秋闘・17春闘の闘いと同時に外航労働者の「雇用と身分を守る」闘いを各労組の連帯を行いながら運動を進めてきました。

◆ 外航労働者の生活向上を目指した闘いでは

16秋闘・17春闘について今期は、10労組がベースアップ、定期昇給の実施、一時金の要求などを掲げ、外航連統一スト権ファイルなどの取り組みを行い、また、要求実現に向けて外航各社の経営分析について、外航連幹事会、大阪集会での学習会を実施するなど各労組との連帯した取り組みを行ってきました。キャセイ航空労組とスカンジナビア航空労組ではベースアップ・一時金など回答を引き出し收拾していますが、その他各労組は現在交渉継続しており、外航連として各労組の状況把握など引き続き行うことが重要です。

◆ 解雇と人権・身分保障などを守る闘いでは

SNW エミレーツ航空日本支社の3名の不当解雇撤回裁判、パキスタン航空日本支社における大野さんへの人権侵害のハラスメント、未払い賃金や一時金50%カット、東京支店への業務命令などについての裁判闘争などが行われ、航空連各労組の支援の取り組みで職場復帰・人権侵害などを許さない宣伝活動・裁判傍聴などへの参加の取り組みを進めてきました。外航労働者に向けられた不当解雇撤回や、外航日本支社の法律を守らせ人権侵害を許さない闘いは、外航労働者全体の問題でもあり、外航労組連絡会として外航各労組への宣伝、参加など訴える取り組みが重要です。そして、外航に働く非正規雇用労働者への取り組みも課題となっています。

◆ コスト削減「合理化」を許さない闘いでは

人員削減の「合理化」との闘いでは、外航連として外航労働者の「雇用と身分を守る」という位置付けで、エールフランス・KLM オランダ航空日本支社の 32 名の希望退職に名を借りた実質解雇、マレーシア航空日本支社での従業員を約 1/3 の 15 名に削減するリストラ「合理化」に対して、当該労組と航空連外航連との会議をはじめ、弁護士との対策会議、団体交渉の出席（マレーシア航空では弁護士と航空連）など取り組みました。また、エールフランス・KLM オランダ航空の人員削減問題では、ITF 国際委員（AF）とのミーティングを行い、日本の状況を伝えるとともに支援の要請を行いました。外航労働者の雇用と身分を守る闘いは、当該労組の体制を強化し組合員全体の問題として取り組んでいくことが重要です。また、本国の労働組合との情報交換など国際活動を通じた運動も求められています。

◆ 外航連の体制強化と各労組の連帯した運動では

外航労組連絡会は、事務局会議の定例化、外航連幹事会を定期的に行い、各社の状況や各労組の取り組みなど情報交換などを行う中で連帯した取り組みに努めました。しかし、航空連諸会議や外航連幹事会への参加労組が少なく、外航連として工夫した運営改善など行い参加しやすい会議体を検討していくことと、産別への結集などが課題となっています。

③ 客室乗務員連絡会（客乗連）

客乗連事務局会議や「外航客乗ミーティング」を定例化し開催しました。お互いの労働条件を知り情報を共有化する中で、団体交渉や組織活動などを通じて労働条件向上に役立てようと、内航 12 社・外航 8 社の労働条件対比表を作成しました。LCC の把握や作成後の労働条件変更機敏に対応できなかったと言う課題を残しています。今後も継続的に作成して行く必要があります。

また、客室乗務員の勤務の特性でもある『変形労働制の勤務の在り方』をテーマに、東京南部法律事務所の山口弁護士、国労東海本部の上野書記長の講演を実施しました。その後、参加各社の実態など出しあい、交流も活発に行いました。また、客乗の各単組から出された悩みや問題を共に考えるために情報交換や交流も行いました。

JAL の産前地上勤務は一定の前進を見ましたが、いまだに全日空・日航ともに大量の年間退職者が存在します。更に、LCC も含めて客室乗務員が働き続けられる職場環境・労働条件は厳しいものです。今期は社会生活を無視した稼働一辺倒の勤務や労働に見合わない低賃金など、客室乗務員の実態を労対表や学習会実施等で把握することが出来ました。国が客室乗務員を航空従事者として認める法制化すること等、客室乗務員全体で取り組む課題はたくさんあります。客乗連で作成した労対表を基にさらに運動を進めることが求められています。

④ グランドハンドリング労組連絡会（グラハン連）

今期は、意思統一を図る全国三役会議、学習や政策活動強化の「グラハンセミナー」、組織活動を旺盛に進めるレクリエーション活動と「フィールドミーティング in 福岡」に取り組みました。また、グラハン職場の調査の一環として「2016 グランドハンドリング職場の安全・健康アンケート」に取り組み、結果を基に航空局へ職場改善を申し入れました。

国交省は、政府の観光ビジョン達成 2020 年に訪日外国人旅客 4000 万人達成に向け、空港の運転資格取得等の緩和策を打ち出しました。グラハン連は、安易な緩和は事故トラブル増加を招くとして、航空局と面談（12 月 16 日）をし「地上支援業務緩和に関する申し入れ書」を提出しました。「2016 グランドハンドリング職場の安全・健康アンケート」の取り組みは 6 空港 11 社で働くグラハン労働者から 476 枚回収し、前回アンケートを 62 枚上回りました。増加は WEB アンケートなど工夫した結果といえます。アンケート結果は、人員不足や健康不安を裏付け、事故・トラブルの再発防止策が支持されていないことを浮き彫りにしました。6 月 12 日に行った航空局安全部との面談では、安全部は再発防止策について 4 割が「有効でない」とし、8 割が人員不足を訴えている実態に強い関心を示しました。また、16 年度の航空会社に対する安全監査で、グラハンの委託管理や文書管理に問題があったことを明らかにしました。実態を基にした行政への働きかけは、人員不足や職場実態について私たちと共通した認識を持たせることにつながったと言えます。「フィールドミーティング in 福岡」6 月 21～22 日、福岡では、今後の 1 年間の具体的な目標として、①差別をさせないため

の行動の具体化、②組合員やみんなが集まれる場を設ける活動の 2 点を確認し、組織課題の前進に向け全体で確認しました。

(5) 地連の取り組み

各地連の体制は加盟各労組の協力により体制を作り、各闘争における諸取り組みや解雇争議・地場での問題において積極的に活動が行われました。今期は空港内におけるグラハンの運転資格の規制緩和も打ち出される中で、安全上問題が無いかグラハン連と情報共有していきました。

札幌地連では、新千歳空港の駐車場問題（駐車が出来ず従業員駐車場が確保されたが、遠方になり支障が出ている）もあり、行政への訴えかけを行っていきました。大阪地連では、定例会議やエミレーツの解雇争議解決に向け積極的な活動が行われました。今後は空港事業の民営化の話も出ており、航空連・地連含め問題や課題について研究を進める必要があります。

こうした問題の一方で、組織強化拡大での取り組みは十分な活動に至っていません。今後の課題として、どのような取り組みが効果的か含めて色々な意見を出し行動して行くことが必要です。

第 32 期をとりまく情勢の特徴

I 一般情勢（国際情勢）

1. 世界各国で政治に対する批判と不安が強まる

欧米各国では、格差拡大と貧困の広がりや・若者の失業などに対し国民の不満と政治不信の中で大統領選挙や総選挙・EU 離脱の国民投票などが行われ、2016 年 11 月 8 日に行われた米国大統領選挙で共和党のドナルド・トランプ氏が当選し、イギリスでは、EU からの離脱をめぐり、2016 年 6 月 23 日の国民投票で賛成 51.89%で離脱が決まり、2017 年 6 月 8 日に行われた総選挙では EU 離脱問題など外交と内政に反発した影響などもあり保守党が過半数を下回りました。フランスでは、2017 年 5 月 7 日に行われた大統領選挙で EU の結束強化を掲げた新党（共和国前進）のマクロン氏が当選しその後の下院議会選挙でもマクロン大統領の与党が過半数を上回りました。

韓国では 8 年ぶりに革新政党の文在寅氏が大統領に当選し、各国の政治動向が注目されます。特に、米国のトランプ氏の偉大な国を取り戻すとして「米国第一主義」を掲げ、「TPP からの脱退、パリ協定（地球温暖化対策）から離脱、富裕層者の優遇税制、不法移民の強制送還（約 130 万人の若者が対象と言われている）」など、強引な施策に対し米国内や各国からは批判や懸念が出されています。

■OECDの実質経済成長率見通し

	2017 年	18 年
日本	1.4 (1.0)	1.0 (0.8)
米国	2.1 (2.3)	2.4 (3.0)
ユーロ圏	1.8 (1.6)	1.8 (1.7)
中国	6.6 (6.4)	6.4 (6.1)

〔単位%、カッコ内は昨年11月の予測〕

2. 世界経済は緩やかに改善しつつも保護主義に警戒強まる

世界経済協力開発機構（OECD）は、2017 年の世界経済見通しについて実質成長率を 3.5%と予測しています。また、日本については、アジア向けの輸出が好調として 1.4%と国内総生産（GDP）を前回見通しから上方修正しています。米国については、トランプ大統領の掲げていた大規模なインフラ投資が不透明であるとして成長率を下方修正しています。また、IMF や世界銀行でも経済見通しや成長率について同様な見方を示しています。一方で、トランプ政権下での保護主義的な動きなどのリスク要因への警戒感も強めています。

■G20首脳宣言の骨子
 「自由貿易」相互利益をもたらす貿易と投資の枠組みの重要性を認識し、開かれた市場を維持する。あらゆる不公正貿易慣行を含む保護主義と闘い続ける。
 「地球温暖化」米国以外の参加国は、パリ協定の早急な完全実施に向けて強い決意を再確認する。米国内は化石燃料をよりクリーンで効率的に使えるよう、他の国と緊密に協力する。

出典：17.7.9 朝日新聞

■G7サミット首脳宣言の骨子 5/28 A
 ・北朝鮮は国際平和にとって新たな段階の脅威になっている。関連する全ての国連安全保障理事会決議の順守と核や弾道ミサイルの開発を完全に放棄する必要がある
 ・世界レベルでの極端な不平等は、将来の潜在的な成長を抑制する
 ・相互の利益をもたらす、自由で公正な貿易と投資が、成長と雇用創出の重要な原動力。開かれた市場を堅持し、保護主義と闘う
 ・米国は気候変動やパリ協定における政策を見直ししている途中で、このテーマの含意に参加する立場にない

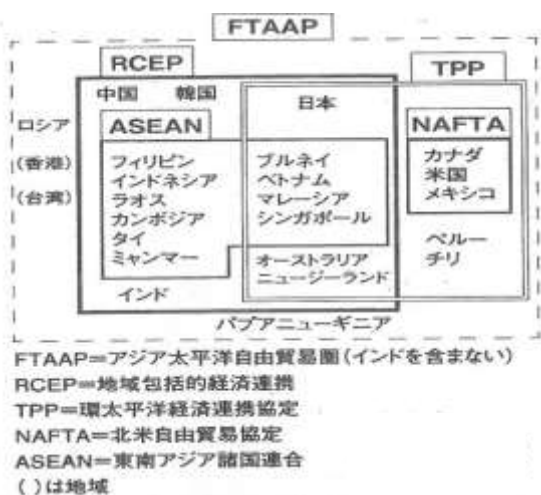
出典：17.5.28 朝日新聞

3. 保護主義が強まる中で行われた G7・G20 サミットは米国に配慮

17年5月26日に行われたG7先進国首脳会議や17年7月8日に行われたG20(20カ国・地域財務省・中央銀行総裁会議)では、米国のトランプ大統領の「米国第一主義」を主張する中で、自由貿易や地球温暖化対策では意見が一致せず、米国に配慮した中で「自由公正な互惠貿易・反保護主義と闘い続ける」「気候変動やパリ協定の早期完全実施」などの共同声明や宣言となりました。

4. 米国の TPP 離脱の中でも日本は強硬な姿勢

環太平洋連携協定(TPP)について各国の考えに隔たりがあり米国抜きの発効に慎重論が出ている状況の中で TPP 閣僚会合が行われ、閣僚声明と「TPP の前進に向けた原則」が採択されました。日本政府は、米国の TPP からの離脱の中で 11 カ国での早期実現に向けて方向性を打ち出すと強調しています。そして、日本は、欧州連合(EU)との経済連携協定(EPA)で関税撤廃などについて話し合いが行われ大筋合意をしています。国内産業に影響があり産地では不安が出されています。一方、TPP 離脱の米国は二国間協定を主張しており、韓国に対して米韓 FTA の見直し再交渉をとしています。また、北米自由貿易協定(NAFTA)、アジア太平洋自由貿易圏(FTAAP)に基づき米国や中国では二国間協定を進めるとしています。



出典：17. 3. 30 赤旗新聞

農産品分野の日欧EPAとTPPの比較	関税率	日欧EPA	TPP
チーズ	ナチュラルチーズ 29.8%	チェダー・ゴーダ 16年日に撤廃	チェダー・ゴーダ 16年日に撤廃
	プロセスチーズなど 最大40%	・低関税輸入枠2万 ^ト (16年目3万1000 ^ト) ・16年かけて枠内税率を下げ 16年日に撤廃	・カマンベール・モッツアレラ(ソフトチーズ) 現状維持 ・ブルーチーズ 発効11年日までに50%下げ ・プロセスチーズ 現状維持、個別輸入枠
豚肉	低価格帯は 最大482円/キロ	・差額関税制度を維持 ・低価格帯は10年かけて50日まで段階的に下げ	・差額関税制度を維持 ・低価格帯は10年日以降50%に下げ ・緊急輸入制限を導入
	38.5%	・16年目に8% ・緊急輸入制限を確保	・発効16年日以降に8%に下げ ・緊急輸入制限を導入
バター・脱脂粉乳	バター 29.8%+985円/キロ 脱脂粉乳 21.3%+396円/キロ	・合わせて1万2857 ^ト の低関税輸入枠(6年目1万5000 ^ト)	・合わせて年6万 ^ト の低関税輸入枠(6年日以降7万 ^ト)
	15% または125円/キロ	即時撤廃	発効8年日に撤廃
パスタ	30%	11年日に撤廃	段階的に12円へ引き下げ
菓子	10%	11年日に撤廃	・チョコレート 現状維持、無関税輸入枠
	15%	8~11年日に撤廃	ビスケット 6年日に撤廃

出典：17. 7. 8 赤旗新聞

5. 被爆国日本として核兵器禁止条に背を向ける政府の姿勢が問われる

国連で「核兵器禁止条約」の制定を求めた会議が世界 100 カ国以上の参加で議論が進められていますが、米国・ロシア・英国など核兵器保有国(オランダ除き)などの欠席する中で、日本政府も国連における核兵器禁止条約の制定を求める決議に反対し、会議へ参加せず欠席しています。一方で、首相は成長戦略の一環として、インドへ日本の原発輸出をとして原子力協定に調印し、企業の利益を優先した対応をとっています。被爆国としての日本政府の対応が問われています。

6. 地球温暖化 ~CO2 削減は人類と地球環境喫緊の課題

国連の「気候変動に関する政府間パネル」(IPCC)では、気候変動に関する調査報告では、世界各地で干ばつ・ハリケーン・サイクロンなど大きな被害や犠牲が起こっており、「先進国全体で20年までに90年比25~40%の温室効果ガスの削減が必要」と指摘しています。97年に採択された京都議定書が、今年6月12日に行われた主要7カ国(G7)では、パリ協定の実施に向けて連携を図る共同声明を採択しました。しかし、米国は自国最優先=アメリカファーストとして参加を拒否し脱退を表明しています。こうした米国の対応に米国内や

先進国の温室効果ガスの削減実績と目標

	日本	米国	EU
京都議定書による目標	-6%	-7%	-8%
06年実績(90年比)	+5.3%	+14.4%	仏 -3.5% 英 -15.1% 独 -18.2%
20年までの目標(90年比)	-8%	0%	-20%以上

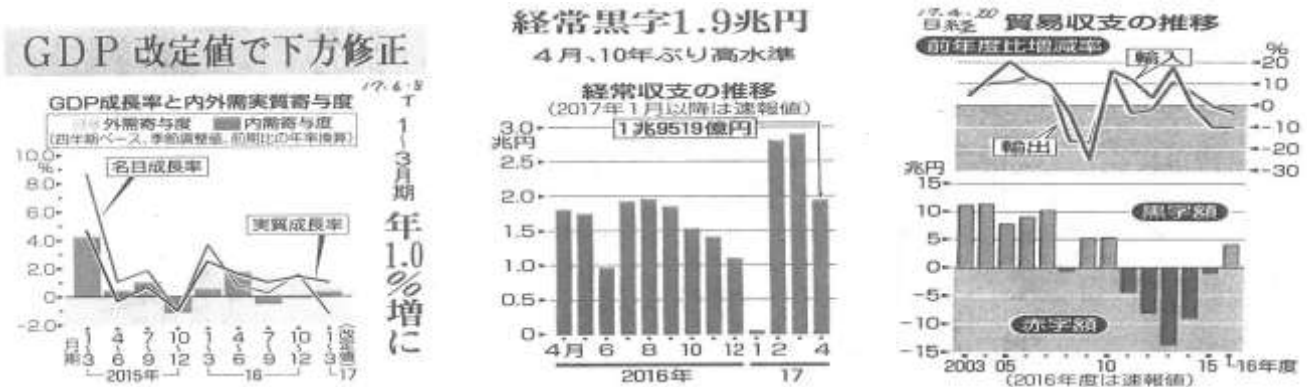
諸外国から批判がだされています。CO2 削減は人類の喫緊の課題であり各国の責任と削減に向けての対応が求められています。

II 一般情勢（国内情勢）

1. 16年国際収支と貿易収支ともに黒字、しかしGDPは下方修正、購買率は低下

2016年の国際収支（貿易や投資による日本と海外のお金の出入り）速報では、前年度比13.1%増の20兆1990億円となり2年連続の拡大黒字で07年に次ぐ過去3番目の高水準となりました。そして、3月の経常収支についても原油高（75%上がり）の影響を受け2兆9077億円の黒字となっています。また、2016年の貿易収支は、原油の輸入額の減少と円高で輸出額が3.4%減少し、輸入額も10.9%減少した影響もあり、5兆7654億円の大黒字となりました。

こうした状況の中で、国内総生産（GDP）の2017年1月～3月は、前期比（16年10月～12月期）0.3%増と一次速報より下方修正しました。この状態が続けば年率1.0%増となりました。2017年度のGDPについては、物価変動の影響を除いた実質で前年度比1.5%増の見通しを見込んでいます。しかし、GDPの増えた背景には自動車や半導体の輸出が影響を与えており海外依存した内容となっています。一方、GDPの6割を占める個人消費は相変わらず弱く、国民の購買力は低下しています。



2. 大企業優遇・国民生活無視の骨太方針

安倍内閣は、経済の好循環をととして、日銀はこれまで400兆円を超える国債を買い入れ、異次元緩和、マイナス金利など行ってきましたが、一向に改善の回復の兆しは見えぬ物価目標2%引き上げについても4度目の目標先送りを決定し、消費税率の10%引き上げについても延期せざるを得ない状況です。また、国の借金は16年9月時点で1062兆円（国民一人当たりで837万円）となっています。そして、16年度の税収については、企業の売り上げが低下するなど55兆5900億円（昨年56兆2854億円）とリーマンショック以来7年ぶりの減少となっています。

このような状況下で政府は「経済財政運営と改革の基本方針2017（骨太方針）」（①一億総活躍社会、②働き方改革による成長と配分の循環実現、③人材への投資による生産性の向上、④地方創生、⑤消費と民間投資の喚起）を掲げていますが、骨太方針では、大企業優遇の政策で法人税引き下げ、大企業への投資など支援を行う一方で、国民・労働者へは消費税増税10%の負担増へ、子育て支援で4月から新制度で保育料が年10万円以上の値上げ、待機児童が増加、年金受給の削減、高齢化に伴う介護サ

骨太の方針（要旨）

【現下の日本経済の課題と考え方】

- 雇用・所得環境が改善する一方、潜在成長力や消費の伸び悩み、中間層の活力低下といった課題がある。
- 「人材への投資による生産性向上」を取り組みの中心に据え、我が国の中長期的課題を克服する。
- 東京一極集中の是正、若い世代の就労・結婚・子育ての希望実現に取り組む。自助の精神で取り組む地方を支援していく。
- 福島の復興に向け「福島新エネ社会構想」を推進する。

【成長と分配の好循環の拡大と中長期的発展に向けた重点課題】

- 同一企業・団体における正規と非正規労働者間の不合理な待遇差を解消する。
- 時間外労働の限度を月45時間かつ年360時間とする。特例で労使が協定を結ぶ場合も、年720時間以内とする。
- 幼児教育・保育の早期無償化や待機児童の解消に向け、財政の効率化、税、新たな社会保険方式の活用を含め、安定的な財源確保の進め方を検討し、年内に結論を得る。
- 高等教育を含め、社会全体で人材投資を抜本強化するための改革のあり方についても早急に検討する。
- 離職した女性の復職・再就職や社会人の学び直しを支援する。

【経済・財政一体改革の進捗（しんちよく）・推進】

- 600兆円経済と20年度の財政健全化目標の達成の双方の実現を目指す。
- 医療・介護分野における給付の実態や診療行為の地域差などを明らかにする「見える化」を徹底する。
- 所有者を特定することが困難な土地に関して、公共的目的のための利用を可能とする新たな仕組みの構築などに向けて検討を行い、必要となる法案の次期通常国会への提出を目指す。

【当面の経済財政運営と18年度予算編成に向けた考え方】

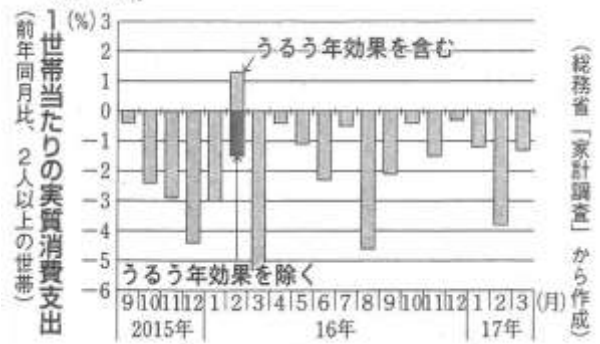
- 基礎的財政収支を20年度までに黒字化し、同時に債務残高対GDP比の安定的な引き下げを目指す。

出典：17.6.10 朝日新聞

ービス報酬の引き下げや利用料金の自己負担増、高齢者医療費の負担増、労働法制の改悪などを強いており、国民の生活は一層厳しさを増しています。こうした状況からしても経済の好循環は見られず安倍内閣が進めてきた経済政策アベノミクスの破たんが明確となっています。

3. 国民の生活と暮らしを切り捨てる安倍政権下で家計はさらに厳しく

総務省が発表した5月の家計調査では、食料・保健医療・教育など生活関連が減少し、賃金の伸び悩みなどの状況下で1世帯当たりの消費支出は前年同月比0.1%減の28万3058円と1年9ヵ月連続となりました。また、2016年の消費支出は前年比1.7%減少となり3年連マイナスとなっています。そして、16年度の国民年金支給（物価変動で）0.1%減となり、電気料金やガソリンの値上がり、医療制度における介護保険料の値上げ、6月からの生活関連の値上げなどで厳しい生活に追い打ちをかけています。こうした厳しい家計実態の中で預金ゼロ世帯は、2016年は30.9%と過去最高となっており、国民の貧困率は所得が減少し、主要国の中で最悪の15.6%、一人世帯では50.6%にも達しています。冷え切った消費と景気回復のためにも外需依存から内需拡大をはじめ国民の懐を温める大幅な賃金の底上げ、社会保障の充実など抜本の見直し政策が求められています。



出典：17.4.29 赤旗新聞

4. 解雇の金銭解決をはじめ過労死生む36協定など労働法制の改悪を廃止させ、人間らしい労働を

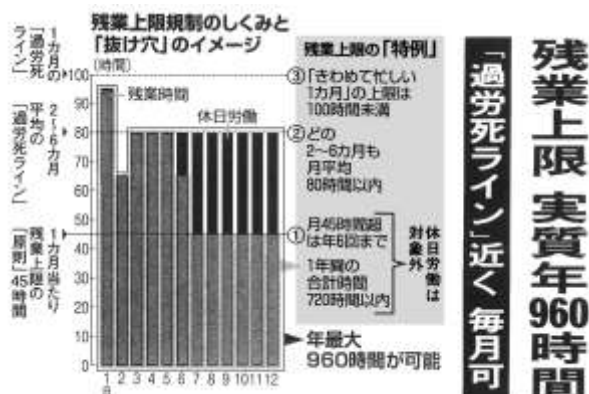
政府は、少子高齢が進む中で、成長戦略の一環として働き方改革を掲げ、同一労働同一賃金（非正規との格差解消）、長時間労働の見直し（残業＝36協定や労働時間のインターバル）など官邸主導で進めています。解雇の金銭解決では、裁判で不当とされた解雇をお金で処理する「金銭解決制度」について検討会に報告書を提出し、労働政策審議会（労政審）で、「さらに深めていくことが適当」とし引き続き論議を進めるとしています。労働側は「会社が解決金に近い金額を示して労働者に退職を迫るリストラの手段に使われる」と制度導入に反対を表明しています。

また、「労働基準法の36協定における時間外労働規制のあり方の再検討」では、月間60時間としつつも企業の要望に配慮し、繁忙期は過労死ライン80時間を上る100時間をととしています。結果として12ヵ月連続で「過労死ライン」近くまで働かせることが可能となり、休日を含めた上限960時間（80時間×12ヶ月）できる抜け穴の内容です。こうした政府の提案に対して連合は合意しましたが、これまで電通や関西電力の過労自殺、トヨタ下請け・スカイマーク整備士の過労死に見られるように過労死を

企業名	役職	延長できる時間	
		1ヵ月(3ヵ月)	1年
東レ	会長	100	900
三菱商事	副会長	100	620
三菱東京UFJ銀行	副会長	(240)	720
三越伊勢丹	副会長	80	600
東京ガス	副会長	(240)	510
三井住友銀行	副会長	80	960
日本郵船	副会長	90	810
三菱重工業	副会長	(240)	960
三井物産	副会長	120	920
住友化学	副会長	100	1200
日本生命保険	副会長	80	750
新日鉄住金	副会長	100	750
トヨタ自動車	副会長	80	720
日立製作所	副会長	(400)	960
JXエネルギー	副会長	100	720
東日本電信電話	副会長	150	750
野村證券	副会長	72	360

(注1) 時間外労働はいずれも各社が結んだ協定のうち最長のもの
(注2) 持株会社は中核企業の協定。複数の事業所で請求した企業はそのうち最長のもの

出典：17.3.25 赤旗新聞



反省し根絶を無くす内容となっておりません。一方、「長時間労働の是正、インターバル規制」については、長時間労働へのインターバルは企業の努力義務としています。安倍政権が進める「働き方改革」を改めさせ、人間らしい働き方＝ディーセントワークを確立させるためにも、解雇の金銭解決、同一労働同一賃金、長時間労働をはじめ残業規制、勤務インターバル、交代制勤務など労働者の健康を守る抜本的見直しが必要です。

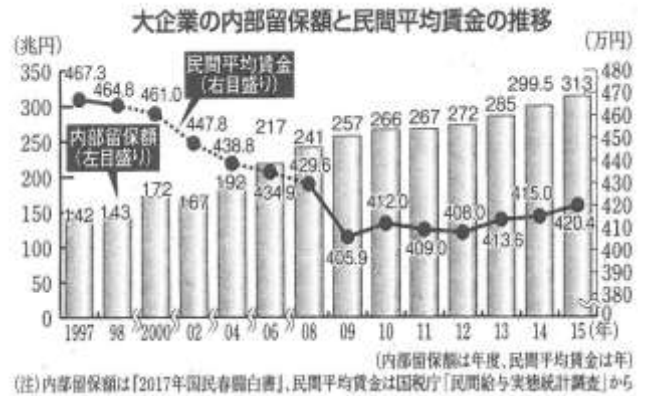
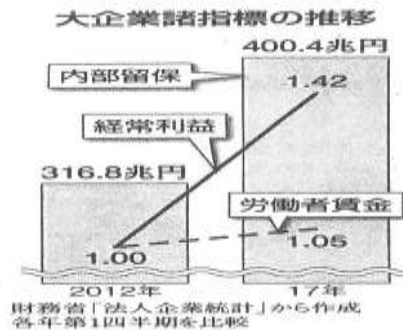
EU各国の1日の労働時間上限規制

ドイツ	8時間	オランダ	11時間
オーストリア	10時間	スペイン	12時間
ルクセンブルグ	10時間	デンマーク	13時間
フランス	10時間	フィンランド	13時間
ポルトガル	10時間	イタリア	13時間
ベルギー	11時間	スイス	13時間

5. 大企業はさらなる利益拡大で配当引き上げと役員報酬増額、労働者への還元はされず

企業の16年3月期決算の連結経常利益は129社のうち126社が黒字となっており、内部留保は110社が増加し、2015年では313兆円と拡大しています。そして、株高・円安で利益を上げ、労働者の賃金抑制と法人税引き下げ、下請け単価切り下げなどで内部留保は着実に増加しており、現在では400兆円以上をも溜め込んでいます。そして、利益が拡大する中で大企業各社では株主への配当を引き上げ、役員報酬についてもソフトバンクをはじめ家電・自動車などで過去最高（1

億円以上の報酬者457人）となっています。一方では、労働者の賃金は還元されず政府の言う企業がもうかれれば労働者へも還元されるとした「トリクルダウン理論」は破たんしています。

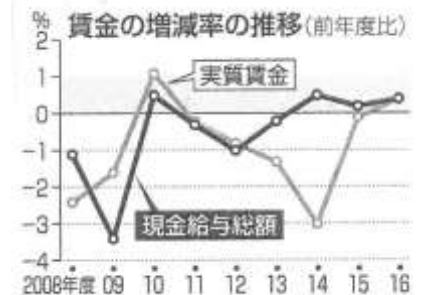
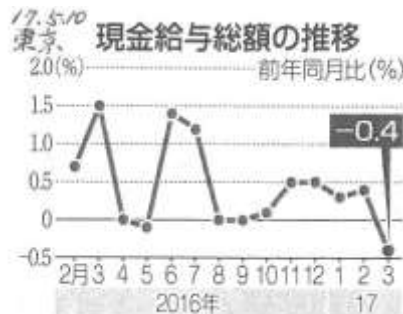


6. 雇用改善の中でも非正規労働者の増加と賃金低下で格差広がる

2016年度の就業者数は66万人増の6479万人となり、正規が47万人増（3388万人）、非正規が30万人増（2024万人）となりました。また、総務省の労働力調査では非正規労働者数は2016年で2016万人とこの10年間で338万人増加し37.5%となっています。そして、2016年度の完全失業率が前年比0.3ポイント低下の3.0%で、失業者数は17万人減の203万人と7年連続で改善し22年ぶりの低水準となりました。

また、2017年5月の雇用状況は、求人倍率が1.49倍の265万1714人と前月比0.9%減少し、完全失業率は3.1%で6ヵ月ぶりに悪化し205万人（前年同月比で19万人増）となっています。

そして、労働者の実質賃金は、2010年をピークに年々下がっており、特に非正規労働者の賃金は正社員と比較すると65.8%と格差が続いています。また、2017年3月の給与総額は前年同月比で0.4%減の27万7512円と10ヵ月ぶりに減少し、実質賃金（名目賃金から物価上昇を差し引いたもの）は、3月の物価上昇で押し下げ前年同月比0.8%減少しました。



出典：07.5.10 東京新聞

7. 働く者の立場に立った労働組合の役割が問われる労働運動

17春闘の賃金引上げについて連合最終結果では、1.98%、5712円と2年連続の縮小となりました。また、日経の賃金動向調査では、賃上げ率は2.08%の6,512円で、4年連続2%確保していますが伸び率は縮小し

ています。また、2017年の夏一時金は前年比2.75%減の839,560円となり、製造業では3.02%減と5年ぶりの減少となっています。この結果が示すようにマスコミは、官製春闘失速などと指摘しています。改めて労働組合の要求作りと闘いが問われた17春闘の結果と言えます。日本経済の回復のためにも外需から内需拡大を行い、正社員での雇用を増やし、賃金の大幅な引き上げで消費の拡大を行い経済の好循環を作ることが重要です。また、過労死を無くし労働者が8時間働いて生活できる賃金と16時間は個人の生活を拡充する＝安心して働き暮らしができる働き方（ディーセントワーク）など労働組合としての役割が求められます。

8. 戦争法に基づくPKO自衛隊派兵は速やかな全面撤収を

昨年9月に強行採決させた安全保障関連法に基づき「駆けつけ警護」など自衛隊員の新任務を付与し進めてきましたが、南スーダンの国連平和維持活動（PKO）について、政府は12年1月からのPKO活動を「5月末に撤収する」と決定し、5月27日に5年間の活動を終えましたが、司令部の要員は続けるとしています。また、この間、陸上自衛隊派遣部隊の南スーダンPKO活動における現地の状況などの日報が明らかにされず、日報の隠ぺいが問題となっています。

9. 戦争する国づくりへと憲法9条に自衛隊を盛り込む改憲論へと暴走

安倍内閣は、これまで安保法制＝戦争法で集団的自衛権を容認し、海外で武力行使ができるように変質を狙っており、安倍首相は、5月3日の憲法記念日の集会（日本会議）やマスコミ（読売）のインタビューで、憲法9条に3項として自衛隊を明記する加憲を表明し、現憲法9条を骨抜きにしようとしています。憲法9条に自衛隊が加憲されると、日米安保条約の「自国の憲法の範囲」の制約が取り払われ、米国の先制攻撃を含む軍事作戦に日本も加わり、その事態に民間航空も巻き込まれる恐れがあり、私たち自身の問題となってくることを直視する必要があります。こうした安倍首相の暴走に対して自民党内でも慎重論がでており、マスコミ（NHK）の世論調査では57%が改正は必要がないとしています。

これまでの動き

1999年	周辺事態法→日本の領土・領域・領海の「外」で発生する事態（戦争）に対応
2009年	武力攻撃事態対処法→地方公共団体の責務・国民協力を定める
2004年	国民保護法→国民の協力の他に民間航空を含む指定公共機関が「運送・緊急物資の運送・旅客・貨物の運送の確保のための措置」を責務とする
2014年 4月	閣議と新ガイドライン合意→日本周辺としていた後方支援の範囲を、地理的な制約を設けずに日米の協力体制を可能にする協力体制
2015年 9月	安保法制＝戦争法を強行採決
2015年 11月	ガイドラインに基づく「同盟メカニズム MCA」「共同計画策定(BPM 政府・自治体・民間の動員)
2016年 3月	戦争法施行→「国際平和支援」と「平和安全法制整備補法」で「集団的自衛権を認め、自衛隊の活動範囲をや武器使用の拡大、在外邦人救出や米韓防護」が可能となる
2016年 11月	南スーダンPKO活動に自衛隊派遣駆け付け警護新任務付与
2016年 12月	自衛隊による米軍の艦船や航空機などの「武器など防護」の運用指針決定

10. 思想信条の自由や市民団体などの活動を弾圧する共謀罪強行可決、引き続き廃止の闘いを

安倍政権は、共謀罪を「テロ対策」として「テロ等準備罪」と名称を変えて閣議決定し、5月23日に説明・解釈など討論が不十分な中で、世論の声を無視して衆議院で強行採決を行い、参議院でも6月15日の強行採決を行いました。マスコミ各社は強行採決に「論議不十分」「加計・森友隠ぺい」など批判しています。日本政府の共謀罪法について、国連特別報告者ジョセフ・ケナタッチ氏は「プライバシーを侵す（表現の自由）懸念がある」として書簡で指摘していますが、日本政府は不適切であると抗議をしています。共謀罪については、取り締まりの対象を676件から277件に削減していますが、実際の犯罪がなくても「相談・計画」やライン・メールしたというだけで犯罪と見なし罰するというもので、警察の恣意的な捜査で市民団体や労働組合・会社なども対象になりかません。こうした自民・公明・維新の強行採決に対して、学者・知識人・労働組合・市民団体などが全国各地で廃止の声明や取り組みを継続的に強めています。

1 1. 安倍政治の森友学園・加計学園問題など政治不信が強まる

森友学園への国有地売却問題（安倍首相の 100 万円寄付問題と昭恵夫人の国有地売却への関与など）、加計学園獣医学部新設にかかわる問題（「総理のご意向」）について、政治を私物化する安倍首相と政府の対応に世論からの批判の声が強まっています。また、国民監視や内心の自由を侵すなどの共謀罪、米国の TPP 離脱の中での日本の参加問題、南スーダンへの駆け付け警護の新任務派遣と日報の破棄問題、働き方改革に基づく過労死ラインの残業 100 時間容認問題や解雇の金銭解決など国民・労働者無視の安倍政治に対して国民の不信が強まっており、マスコミ調査でも内閣支持率が急落し、こうした状況下で行われた東京都議会選挙では自民党に対する政治不信に審判が下され、大幅な議席後退の結果となりました。

	下落幅	支持%	不支持%
「読売」	12.5%減↓	49	41
「共同」	10.5%減↓	44.9	43.1
「毎日」	10%減↓	36	44
A N N	8.5%減↓	37.9	41.6
日経	7%減↓	49	42
N N N	6.3%減↓	39.8	41.8
「朝日」	6%減↓	41	37

出典：17. 6. 2 赤旗新聞

1 2. 沖縄県民を無視し米軍への辺野古基地建設を強引に進める政府

安倍政権は、沖縄県民の民意反対を押し切って米軍普天間飛行場から辺野古新基地建設をと強引に埋め立てる護岸工事（4 月 25 日）を進めています。これまで、前知事が埋め立て承認したことについて翁長県知事は、県民の総意に基づき建設を取り消しました。しかし、国は県知事に「承認取り消しを取り消すよう」と裁判を行い、福岡高裁は国の言い分を認めた判決を下し、最高裁も沖縄県の上告を棄却しました。こうした安倍政権の新基地建設について、県民をはじめ全国各地から建設反対の運動が続けられています。沖縄県本島の 18%が米軍基地として占められています。これまで、ベトナム戦争やアフガニスタン・イラク戦争などで沖縄の米軍基地から出撃しています。

日本の米軍基地は、日米地位協定により日本の法律が適用されない「治外法権」状態に置かれており、沖縄では米軍の様々な訓練が行われ、爆音、オスプレーの墜落事故、犯罪など様々な被害をもたらしています。米軍の戦闘行為が行われれば、日本の米軍基地が使われ、日本が標的の対象となりかねません。

1 3. 福島原発事故の原因解明と処理問題が進まない中で国民無視の原発再稼働

世論や住民の再稼働反対の声がある中で、原発稼働から 40 年たった高浜原発 1 号機・2 号機（福井）に続いて美浜原発 3 号機について新基準を満たすとして延長を認可しました。また、新基準に適合したとして川内原発 1 号機・2 号機、高浜原発 3 号機・4 号機（福井）、伊方原発 3 号機（愛媛）、美浜原発 3 号機（福井）、大飯原発 3 号機・4 号機についても許可し、含めて 11 機となっています。しかし、各地でトラブルが発生しており、東京電力福島第 1 原発事故後の原因解明と廃炉など原発処理問題等々は解決されておらず、原発廃炉には 40 年・70 年かかるともいわれ、処理費用は 40 兆円も上る（東京新聞試算）とされ、国民から電気料金使用料からも負担されています。国民、住民の安全・安心を求める反対の声をも無視して、政府は原発ありきの再稼働を強引に進めています。



出典：17. 6. 10 東京新聞

III 国際航空情勢

2017 年の航空業界の収支について IATA（国際航空運送協会）は、最終利益が 314 億ドル（3 兆 4700 億円）と前年より 10%減と予想を発表しています。また、旅客については前年比 7%増と前年と同じ程度を維持するとしています。そして、貨物については 2 年連続の落ち込みから回復し業界全体の売り上げは 5%増の 7430 億ドルを見込んでいます。利益の落ち込みについて、「燃費の良い期待を導入したものの人件費の上昇が収支を圧迫している」と指摘しています。

1. 米国の航空情勢

(1) 米国航空大手3社は安定した収益を確保

米航空大手3社は、2016年は純利益が下がったとはいえアナリスト予想を上回るような業績を上げています。これは、原油価格が年始より上昇としたとは言え極端に上昇することがなかった事と、国内需要も安定しているのが要因とされています。

デルタ航空は、2017年第1四半期の調整済み税引き前利益は8億4,700万ドルで、前年同期比で7億1,300万ドル減少しました。これは主として燃料費の上昇によるものです。2017年第1四半期(1~3月期)の営業利益は、前年比で1億300万ドル減少しました。これには前年比で2,000万ドルの通貨ヘッジ益が含まれています。輸送容量(キャパシティ)は前年度比0.5%減、旅客単位収益(ユニットレベニュー)は0.5%減少しました。

アメリカン航空グループの2017年度第1四半期の税引き前利益は3億6,500万ドル、特別項目を除いた場合は4億9,100万ドル、また純利益は2億3,400万ドル、特別項目を除いた場合は3億800万ドルでした。1株利益は0.61ドルと予想(0.57ドル)を上回ったものの、株価はネガティブな反応を示しています。パイロットやキャビンアテンダントへの賃金上げを発表したほか、予想は上回ったものの、前年同期からは大きく減益となったことが嫌気されたようです。原油価格が上昇しており、エネルギーコストが利益を圧迫しました。

米ユナイテッド航空の2017年第1四半期(1~3月)は、純利益は前年同期比69.3%減の9600万ドル(約105億円)に縮小した。好調な旅行消費と、航空各社の供給調整などに伴う競争縮小により、売上は同2.7%増の84億ドル(約9240億円)と拡大したが、諸経費も7.9%増の81億ドル(約8910億円)に上昇した。特に燃料費が28.1%増と大幅に拡大したほか、人件費(6.9%増)、メンテナンス・修理費(12.9%増)なども増えました。

2016年通年決算	売上高	営業利益	純利益
デルタ航空	396億3900万ドル (3.0%減)	69億5200万ドル (約11%減)	43億7300万ドル (約3%減)
アメリカン航空	401億8000万ドル (2.0%減)	52億8400万ドル (約14.8%減)	26億7600万ドル (約64.8%減)
ユナイテッド航空	365億5600万ドル (3.5%減)	43億3800万ドル (約16%減)	22億6300万ドル (約69.2%減)

※カッコは前年との比較

(2) 米国大手が格安航空会社への対抗策

国内線でのシェア争いの為に、大手3社は国内線増便やエコノミークラスの座席の間隔をLCC並み(31~32インチ)にし座席数を増やし、更に新たな格安な料金設定として『ベーシックエコノミー』を各社導入しました。これは現在各社限られた区間のみ対象になっていますが、今後多くの路線を対象としていく可能性が高いです。共通している条件としては、事前に座席指定が不可、フライトの変更、払い戻し不可、無料有料のアップグレード不可、上級会員であっても足元の広い座席の指定不可、1番最後に搭乗するという事です。各社条件を付けLCCと対抗する料金を出してきました。

	手荷物	上級会員	特典マイル
デルタ航空	頭上の棚が無料	優先搭乗不可	100% (特典・会員)
アメリカン航空	持ち込み不可 但し、前の座席下に入る 手回り品のみ可	優先搭乗・手荷物持ち込み が無料	100% 会員資格マイル・会員資格 区間は50%
ユナイテッド航空	持ち込み不可 但し、前の座席下に入る 手回り品のみ可	手荷物持ち込みと、頭上の 荷物入れの 利用無料	100% 特会員資格マイル・会員 資格区間が貯まらない

(3) アメリカ航空各社のランキング(ウォール・ストリート・ジャーナルより)

毎年1位になっているアラスカ航空は米国内でも評判が良い航空会社として知られています。9社の順位を見ると殆どの航空会社の順位が変わらない中、ユナイテッド航空が毎年順位を上げています。この要因は、2015年前半にデルタ航空が開始した同じようなプログラムで、企業法人顧客に対して定時運航率・欠航

便数・手荷物誤搬送の目標を立て、達成出来なかった場合は設定されている金額を支払うという仕組みです。その目標を達成した場合には社員に対してインセンティブが出るようになっています。

(4) オーバーブッキング騒動

4月9日、ユナイテッド航空でオーバーブッキングにより飛行機から降りよう求められた男性が拒否し警察官が無理やり引きずり降ろしてしまうことが起きました。騒動のさなか、デルタ航空が最高約1万ドルの補償金を提供すると新たな方針を出しました。米運輸省によると、航空会社が乗客の意思に関わらず降機を求めるのは合法的な処置となっていて、乗客は最高1,350ドルの補償金受け取りが保証されています。ユナイテッドはこの騒動の対策として補償金の上限を1万ドルに引き上げ、オーバーブッキングの量を減らし、すでに着席した乗客に対しては本人が希望しなければ席を明け渡すよう要求しないなど10項目になります。今回の男性に対しては示談で終わっています。

(5) 貨物航空の動向

米総合貨物大手のフェデックスの2016年12月～17年2月期決算は、純利益が前年同期比11%増の5億6200万ドル(約630億円)、売上高は19%増の149億9700万ドルとなりました。引き続きネット通販の普及拡大で出荷数量が堅調に伸びました。クリスマス商戦ピーク時の費用増も限定的で、増収増益を確保しています。主力の航空輸送が活発な企業活動を受けて堅調で、陸上輸送部門も好調に推移しました。年末商戦の繁忙期に対応した臨時雇用などで人件関連費用が14%増えたものの増収効果などで補っています。

2017年第4四半期(17年3～5月)の連結決算は、売上高は前年同期比21%増の157億ドル(1兆7427億円)、営業損益が15億8100万ドルの黒字(1755億円の黒字、前年同期は6800万ドルの赤字)、純損益が10億2000万ドルの黒字(1132億円の黒字、同7000万ドルの赤字)でした。前年同期は、TNTエクスプレスの買収関連費用などを計上し赤字でした。

UPSの2017年第1四半期の業績は、連結業績は売上高153億1500万ドル(前年同期比6.2%増)、営業利益17億8400万ドル(2.1%減)、1株当たり利益(EPS)は前年同期比3.9%増加となりました。EPSの増加要因は、サプライチェーン/フレート部門の営業利益の22%増、国際小口貨物部門の底堅い実績、米国国内小口貨物部門の堅実な結果、新たに採用された株式報酬会計基準(ASU 2016-9)によるものです。総売上高は6.2%増、為替変動の影響を除いた総売上高は7.5%増となりました。米国国内部門はネット通販関連

2016 Airline Scorecard

Rankings of major carriers in key operational areas, best to worst.



* JetBlue and United tie at 5 for overall rank, all other categories are ranked one through nine
Sources: On-time and canceled flights data for full year 2016 from GEE Operations Solutions. Includes regional affiliate flights and international; extreme delays, which are 45 minutes or longer, compiled by FlightStats Inc.; two-hour tarmac delays, mishandled baggage and consumer complaints from Transportation Department based on 12 months ended in Oct.; DOT involuntary bumping based on 12 months ended September.

THE WALL STREET JOURNAL.

Rankings Through the Years

The overall performances of the largest U.S. airlines on the Middle Seat Scorecard from 2011-2016



Notes: JetBlue and United tie at 5 for overall rank, all other categories are ranked one through nine 6; fluctuations in number of airlines year to year due to corporate mergers and airline growth.

Sources: GEE Operations Solutions; FlightStats Inc.; Transportation Department
THE WALL STREET JOURNAL.

の旺盛な需要の恩恵を受け、売上高は 5%増。サプライチェーン/フレート部門は、営業プログラムの好業績と全ての事業ユニットにおける市場環境の改善により、売上高は 13%増となりました。

2. 中東の航空情勢

(1) 拡大成長が続く中東航空各社

中東の航空各社（エミレーツ・カタール・エティハドなど）は路線拡大・他国の航空会社の株買収など積極的な事業拡大を進めており、業績を伸ばしています。その背景には、安い人件費など諸コスト削減と合わせて燃費効率のよい航空機の導入や大型機の導入によるプレミアム戦略があげられます。また、各社は航空機の増加（エミレーツ 229 機・エティハド 101 機・カタール 140 機）にも力を入れています。

しかし、中東諸国がカタールとの国交断絶を発表したことで、航空業界にも影響が広がっています。主要航空会社では中東の該当国間をつなぐ路線を取りやめる動きが広がり、ドーハ（カタールの首都）向けの代替輸送を検討する動きが始まっています。カタールの航空機は断交された各国上空を飛行することが出来ず迂回しなければならない為に機材の変更を強いられそうです。

	エミレーツ	カタール	エティハド	ターキッシュ
運航開始	1985(創業)	1997	2003	1933(創業)
基地/国際就航地点数	ドバイ/127	ハマド/133	アブダビ/85	イスタンブール/211
主要市場	国際線	国際線	国際線	国内線・国際線
有償旅客数(百万人)	44.5	18.7	11.5	48.3
売上(百万米ドル)	21,976(世界6位)	7,647(2012)	6,100	9,400
営業利益(百万米ドル)	1,160	?	208	620
当期利益(百万米ドル)	886	?	62	340
当期利益率(%)	4	?	1	3.6
座席利用率(%)	79.4	74.9	78	79
機材数	229	140	101	229
主要機材	777 A380	777 A320	777 A330	737-800 A321
航空機発注残	289	220	214	209
平均機齢(年)	6.6	6.6	5.6	6.8
アライアンス	非加盟	ワンワールド(2013)	非加盟	スター(2008)
政府出資比率(%)	100	100(2013.6~)	100	49.12

出典:CAPA(Centrer for Asia Pacific Aviation)データベースをもとに筆者作成 2015年1月現在時点で収拾可能な情報

(2) エミレーツ航空

エミレーツ・グループとしての 17 年 3 月期決算は、総売上高 947 億ディルハム（1 兆 1364 億円）、営業利益 439 億円、純利益 295 億円で、エミレーツ・グループの 2017 年 3 月期通期連結決算は、総売上高が前期比 1.9%増の 947 億ディルハム（約 1 兆 1364 億円）、営業利益が 61%

減の 36 億 5900 万 AED（439 億円）、純利益が 69.9%減の 24 億 6000 万 AED（295 億円）でした。エミレーツ航空の航空機リース費用などが増加し、グループ全体で減益となりました。

また、エミレーツ航空の 17 年 3 月期決算は、輸送実績で旅客・貨物とも伸び、旅客輸送量は 8.1%増の 5610 万人、貨物は 2.7%増の 257 万 7000 トンとなりました。総売上高は 0.3%増の 837 億 AED、営業利益は 70.8%減の 24 億 3500 万 AED、純利益は 82.5%減の 12 億 5000 万 AED。総売上高のうち、旅客は 0.5%増の 684 億 AED、貨物は 4.9%減の 106 億 AED となりました。また、ディナータ（旅客・貨物グランドハンドリング、ケータリングサービス、旅行部門サービス）の総売上高は 15%増の 120 億 AED、営業利益は 15.4%増の 12 億 2400 万 AED、純利益は 14.8%増の 12 億 1000 万 AED となりました。

中東の各航空会社による他国航空会社への出資状況

エミレーツ航空→アメリカン航空 10%株の買収案
 カタール航空→IAG(英国航空とイベリア航空)の 9.9%の株を買収
 インドの LCC (indiG09) の株買収に交渉中
 エティハド航空→アリタリア航空の 49%
 ドイツのエア・ベルリンに 29.2%出資
 アイルランドのエアリングに 4.99%出資
 インドのジェット・エアウェイスに 24%出資など

3. 欧州の航空情勢

(1) 英国の EU 離脱が航空各社に影響

IAG（インターナショナル・エアラインズ・グループ）は、英国の EU 離脱が混迷する中で、英国航空各社の対応が迫られています。IAG のような特定の航空会社には、ブリティッシュエアウェイズ、エアリングス、イベリア航空などの国の所有権要件が複雑な影響を及ぼす可能性もあります。IAG は、今年 3 月 17 日に新たに格安航空会社『LEVEL』を起ち上げ、非常に高い収益を上げており、今年 7 月からはバルセロナ発でロサンゼルス、ブエノスアイレス、プンタ、カーナ向けなど長距離路線の運航を開始するとしています。

IAG の 2017 年第 1 四半期（1～3 月）決算は、総売上高が前年同期比 4.2%減の 42 億 7900 万ユーロ（約 5300 億円、1 ユーロ＝124 円換算）で、営業利益は 9.7%増の 1 億 7000 万ユーロ（21 億 800 万円）、純損益は 4200 万ユーロ（5 億 2080 万円）の赤字（前年同期は 9300 万ユーロ、11 億 5320 万円の黒字）に転落しました。燃油価格の下落や為替差益で営業増益だったものの、営業外費用が増加し赤字となりました。

また、ライアンエアーの英国内線ネットワークは、容量全体の 1.67%に過ぎないため、英国の国内線を放棄し、EU 内の他のルートに移行することを検討しています。ライアンエアーがエアリングスおよびノルウェージアンエアシャトルとのインターラインサービス契約を締結する見通しで、2016 年の夏期に、ロンドンのスタンステッド空港とスペインのバルセロナ空港から出発する同社のフライトで、インターラインサービスの試験的な運用を開始しました。ライアンエアーの新たなインターラインサービスによって、旅行客はこれらの空港でその都度各々のフライトを開始させ、あるいは終了させる手続きをすることなく乗り継ぎを行うことが出来こととなります。

英国航空は、労働者のストライキ参加者（混合乗務員は、賃上げ要求で 26 日間のストライキ実施）に対してボーナスの削減や航空券優待の停止など制裁を行っており、労働組合は会社の制裁撤回を求め、7 月 1 日から 16 日までストライキに入りました。労働組合ユナイトによると、英国航空は 2010 年から、長距離・短距離両路線に勤務する「混合乗務」を採用し、賃金は諸手当込みで年間 16,000 ポンド（236 万円）と劣悪な「貧困給与」に置かれていると指摘しています。

(2) ルフトハンザ航空

ルフトハンザ ドイツ航空などルフトハンザグループの 2016 年 12 月期通期決算は、純利益が前期（15 年通期）比 4.6%増の 17 億 7600 万ユーロ（約 2086 億円）となりました。ストライキ影響による支出 1 億ユーロを含めた調整後利払い・税引き利益（EBIT）は、3.6%減の 17 億 5200 万ユーロでした。グループ全体の売上高は 1.2%減の 316 億 6000 万ユーロで、このうち輸送収入は 246 億 6100 万ユーロ。ストライキの支出を含めない場合の調整後 EBIT は、35.7%増の 22 億 7500 万ユーロとなります。旅客部門の調整後 EBIT は、ルフトハンザ・ドイツ航空が前期を 2 億 5400 万ユーロ上回る 11 億 3500 万ユーロ、スイスインターナショナルエアラインズは 1500 万ユーロ下回る 4 億 1400 万ユーロ、オーストリア航空は 600 万ユーロ上回る 5800 万ユーロでした。一方、グループ傘下の LCC であるユーロウイングスの調整後 EBIT は、9100 万ユーロの赤字となり、同社の赤字は立ち上げに伴う経費やその他経常外費用が大半を占めているとしています。

ルフトハンザグループは、財務報告を今年からルフトハンザ ドイツ航空などネットワーク航空会社（フルサービス航空会社）と、ポイント・トゥ・ポイント型の航空社、航空サービスに再編する方針で、ネットワーク航空会社とポイント・トゥ・ポイント型航空会社は、燃油価格と為替変動の影響を除いたユニットコストが、ほぼ 2016 年並みに低下すると予想しています。2017 年のグループ全体の調整後 EBIT は、前年をやや下回ると予測しています。

(3) エールフランス 16 年通期で営業利益増

エールフランス KLM グループの 2016 年通期（1～12 月）連結決算は、総売上高が前期比 3.3%減の 248 億ユーロ（約 2 兆 9512 億円）、営業利益が 34.5%増の 10 億 4900 万ユーロ（1248 億円）、純利益が 6.7 倍の 7 億 9200 万ユーロ（942 億円）となりました。また、6、7 月に生じたパイロットや客室乗務員のストライキで 1 億 3000 万ユーロ（155 億円）のマイナス影響があったものの、燃油価格の下落や事業再建計画に基づくコスト削減などが奏功し、16 年末時点の営業利益率は 5.7%（15 年末時点は 4.4%）に改善しています。EBITDAR は 10.9%増の 37 億 8700 万ユーロで、EBITDA は 13.7%増の 27 億 1400 万ユーロとなっています。航空会社別の営業利益は、エールフランス航空が 12.7%減の 3 億 7200 万ユーロ、KLM オランダ航空が 77.3%

増の 6 億 8100 万ユーロでした。貨物事業の総売上高が 14.7%減の 20 億 6900 万ユーロ、営業損失が 2 億 4400 万ユーロ（前年同期は 2 億 4500 万ユーロの損失）で、人員削減や貨物便事業の損失縮小などで赤字が小幅ながら改善しました。段階的な黒字化に向けて需給調整などを進めており、同期中は貨物専用機の供給量を 24%削減しました。16 年末時点の貨物専用機の運用機数は、前年末から 3 機減の合計 6 機（B747-400ERF 型 3 機、B747-400BCF 型 1 機、B777F 型 2 機）となっています。輸送実績は、供給量（有効貨物トンキロ）が 4.6%減の 142 億 2800 万、輸送量（有償貨物トンキロ）が 6.3%減の 84 億 4100 万で、重量ベースの輸送量が 6.2%減の 113 万トン、貨物ロードファクターが 1.1 ポイント減の 59.3%になっています。貢献利益に基づき、17 年第 1 四半期（17 年 1～3 月期）からは、貨物事業の業績を旅客ネットワーク事業に含めて計上するとしています。

17 年度は、経済環境の見通しが不透明なことに加え、燃油価格の上昇、複数市場での供給過多などがマイナス要因に働くと見えています。

（４）スカンジナビア航空

スカンジナビア航空は、コペンハーゲンー成田線を 2020 年の東京オリンピック・パラリンピック開催までに羽田発着への変更を目指す考えを明らかにしています。2019 年から受領を予定しているエアバス A350-900 型機についても、オリンピック開催までに日本へ就航させたい意向を示しています。また、アジア太平洋地区のレイフ・ニルソン総支配人は「成田を羽田に動かしたい」と述べ、新たに配分される発着枠を獲得し、既存の成田発着便を羽田へ移す意向を示しています。

（５）アリタリア航空 再建計画に従業員投票で拒否、再度公的資金注入し再建か

アリタリアは 03 年以降ずっと赤字が続き、欧州で進んだ航空会社の再編に乗り遅れ、格安航空会社との競争激化も経営悪化に拍車をかけました。08 年に一度経営破たんし、イタリア政府の呼びかけで発足した投資家グループの支援を受けたものの経営再建に失敗しました。提携していたエールフランスも支援を拒否し、2 度目の危機に陥った 14 年にエティハドの出資を受けました。しかし業績は低迷し、従業員の約 15%にあたる 2 千人の人員削減に労組が抵抗し、5 日にはストで 6 割の便が欠航する事態に発展し、（復活祭の連休直前の 13 日まで続く予定）労使双方が妥協できるメドは立っていません。通信によるとポレッティ労働相は同社の経営問題について「人件費は 1 つの要素ではあるが、最大のものではない」と述べ、理解を求めています。

イタリアのメディアはアリタリアが 1 日当たり 200 万ユーロの損失を出し続け、5 月にも資金繰りが行き詰まると指摘し、米ブルームバーグ通信はアリタリアが緊急時に必要とする 4 億ユーロの資金のうち、イタリア政府が政府系金融機関を通じて 2 億ユーロを拠出する方向で検討していると報じました。残りはエティハドが負担する見通しです。

（６）貨物航空の動向

国際物流・郵便の世界首位、ドイツポストの 2016 年 12 月期決算は、純利益が前の期比 71%増の 26 億 3900 万ユーロ（約 3170 億円）でした。ネット通販の増加で小包配送が好調を維持し、従来型郵便の落ち込みを補いました。燃料費の下落や人件費の抑制も効き、営業利益は 45%増の 34 億 9100 万ユーロと過去最高を更新しました。売上高は 3%減の 573 億 3400 万ユーロ。ユーロ安などが替変動の影響で減収でしたが、これらの影響を除くと 3%増となります。部門別の営業利益は旧国営郵便事業の流れをくむ郵便・小包部門が 31%増の 14 億 4300 万ユーロで、手紙収入は横ばい、販促用メールは減少が続くが、ネット通販の増加でドイツ国内や欧州の小包が 1 割以上伸びました。欧州域内で同業の買収や提携によりネットワークを広げた効果が出ています。一方、DHL ブランドで展開する宅配や国際貨物輸送、企業の物流代行もそろって好調で、営業利益は 45%増の 24 億 700 万ユーロとなりました。フランク・アペル社長は同日、「ネット通販に焦点を絞ったのが功を奏し、グループ全体が（物流需要の）国際的な成長の大きな恩恵を受けている」と述べています。17 年 12 月期の営業利益は最大で前期比 7%増の 37 億 5000 万ユーロの見通しです。20 年までの中期計画では年平均 8%の増益率を計画し、17 年もほぼその勢いを維持できる見込みです。部門別営業利益は郵便・小包が最大 15 億ユーロ、DHL が最大 26 億ユーロと予想し、両部門とも成長が続く見通しです。

4. アジアの航空情勢

(1) 2016年から2017年の動向

2016年の訪日外国人旅行者数は、前年比21.8%増の2403万9千人で、JNTO（日本政府観光局）が統計を取り始めた1964年以降、最多の訪日者数となりました。中でも1位の中国から前年比27.6%増の637万人と国別で初の600万人台に達し、2位の韓国500万人、3位台湾が400万人を超え、香港を加えた東アジア4カ国だけで前年比23.1%増の1,700万人超となりました。これに次いで東南アジア6市場（タイ・シンガポール・マレーシア・インドネシア・フィリピン・ベトナム）が合計で251万人を超える規模となっています。その大きな要因として、航空路線の拡充やクルーズ船寄港数など、これまでの継続的な訪日旅行プロモーションに加え、ビザの緩和、消費税免税制度の拡充等が、主な増加要因として考えられ、日本行きのフライトが軒並み満席になっている状況です。

こうした状況下で東南アジアを拠点とする航空各社の業績では、キャセイパシフィック航空は、売上高は前期比（15年通期）9.4%減の927億5100万香港ドルとなり8年ぶりに純損失が5億7500万香港ドル（約85億1000万円）の赤字（15年通期は60億香港ドルの黒字）を計上しました。業績悪化の背景は、燃油費ヘッジで損失、中国本土の航空会社による国際線の増加が影響したとしています。こうした経営状況の中で、管理職の4分の1に当たる190人が即日解雇され、パイロットや客室乗務員を除く一般従業員400人も年末までに人員削減を行うと発表しています。

国有大手の中国東方航空などの国際線は16年に前年比12%増の739路線に増え、5年前のほぼ倍増でし

日本に就航している23社（2017年5月15日現在）

ジェットスター航空	成田	－ ケアンズ・ゴールドコースト
	関空	－ ケアンズ
エアアジア X	羽田・関空・札幌	－ クアラルンプール
	関空	－ ホノルル（2017年6月より）
タイエアアジア X	成田・関空	－ バンコク（ドンムアン空港）
インドネシアエアアジア X	成田	－ デンパサール
セブパシフィック航空	関空・中部・福岡	－ 関空・中部・福岡
	成田	－ セブ
ジェットスターアジア航空	関空	－ 台北・マニラ・シンガポール・バンコク
香港エクスプレス	成田・羽田・中部・関空・福岡・ 広島・高松・鹿児島・石垣	－ 香港
エアブサン	成田・関空・福岡・札幌	－ 釜山・大邱
チェジュ航空	成田・関空・中部・福岡・札幌・ 沖縄	－ ソウル・釜山
	関空・福岡	－ 釜山
ジンエアー	成田・関空・札幌・福岡・北九 州・那覇	－ ソウル・釜山
イースター航空	成田・関空・福岡・沖縄	－ ソウル
春秋航空	羽田・関空・名古屋・札幌・茨 城・高松・佐賀・札幌	－ 上海
	成田・関空	－ 武漢・天津・重慶・貴陽・石家荘・常州・合肥・ハ ルビン・長春・揚州・青島・西安・鄭州・寧波
ピーチ・アビエーション	羽田・関空・沖縄	－ ソウル・香港・台北・高雄・釜山
バニラエア	成田・関空・沖縄	－ 台北・香港・高雄
ジェットスタージャパン	成田・関空	－ マニラ・香港・台北
	中部	－ マニラ・台北
ティーウェイ航空	成田・関空・札幌・福岡・佐賀・ 大分・熊本・那覇	－ ソウル
	関空	－ グアム
スクート	成田・関空・札幌	－ 台北・高雄・シンガポール・バンコク
タイガーエア台湾	成田・羽田・関空・中部・福岡・ 沖縄・函館・仙台・岡山	－ 台北・高雄
OKエア	羽田・関空	－ 天津・西安
天津航空	羽田・関空・札幌・函館・北九州	－ 天津・西安
北京首都航空	関空・静岡・沖縄	－ 杭州・瀋陽
エアーソウル	富山・静岡・広島・米子・高松・ 長崎	－ ソウル

た。また、台湾のチャイナエアラインも 17 年 1~3 月期の最終損益は 37 億台湾ドルの赤字に転落しました。

タイ国際航空は、機材減損などのリストラ費用や原油安（燃料費が 28%減った）により燃料費が前年に比べて減ったことなどにより、2016 年 12 月期連結決算が 4 期ぶりに黒字となり、損益は 1500 万バーツ（約 4800 万円）の黒字（前期は 1300 億バーツの赤字）となっています。しかし、LCC との競争で営業収入が減少しています。

シンガポール航空グループは、中国・中東の航空会社と競合の影響で運賃の下落圧力が強まった上、石油価格値上昇で燃油コストが膨らみ 17 年 1~3 月期決算は最終損益が 1 億 3830 万シンガポールドル（109 億円）の赤字となりました。また、国際情勢とも不安定で、運賃は下落傾向が続く予想としており線網やサービス、企業構造など幅広い事業戦略の見直しに着手すると発表しています。

マレーシア航空は全世界で 7000 人のリストラを実施していますが、2017 年 1~3 月期の輸送旅客数は、前年同月比 13%増の 357 万人に達し搭乗率も前年同期の 68.9%から 79.4%に上がっています。同社は 18 年の黒字転換を目指しています。

マレーシアの格安航空会社 LCC 大手、エアアジアマレーシアは、国内での値下げ競争が一服したのに加え、インドネシア事業でリストラ効果や本体のマレーシア事業は競合他社が運航しない独自路線を拡大して旅客数が増えたことや関連会社の業績が好調だったことにより 2016 年 12 月期決算は、純利益 20 億 3600 万リンギ（約 516 億円）と前の期の 3.8 倍に増えています。さらに平均運賃が前年比 6%増とプラスに転じたことが奏功し、通年の売上高は 69 億 2300 万リンギと前の期から 9.9%増えています。今期はさらに路線拡大に転じ、保有機数 200 機とし東南アジア内の新路線設立や、主要路線の増便に充てるとしています。

（2）アジアの LCC の動向

アジアの旅客輸送量のうち、格安航空会社（LCC）が占める割合は、13 年前にほぼ 0%でしたが現在は約 60%を占めるまでに急成長しています。またアジアの航空会社がすでに発注している航空機は約 1,800 機となり、現在就航中の航空機数量を上回る規模になっています。

LCC 各航空会社は多くのコスト削減手法で、従来より低価格の運賃で運航を可能にしています。

- ①運航コストの低減 運航機種を 1 機種に統一し、航空機メーカーからの大量購入とリース契約により機体コストを抑える。多頻度、定時運航によって航空機を有効活用し空港駐機料を最小にする。ボーディングブリッジを使わずにタラップを使用しての搭乗、いわゆる「沖止め」を行う事で施設使用料を安価に抑えている。
- ②人件費の削減。
- ③機内サービスの有料化。
- ④航空券販売コストの削減（インターネット直接予約による旅行代理店への販売手数料を省く）。
- ⑤手荷物の有料化など。

関空を拠点とするピーチ・アビエーションは 16 年 3 月期中間決算の売上高は約 479 億円、営業利益は約 61.81 億円で、4 期連続黒字となりました。大きな要因としては LCC として初めて乗り入れた羽田発着の台北線で、今後は成田発着を増強、17 年夏までには仙台空港を拠点化する予定です。

成田を拠点としているバニラ・エア（旧エアアジア・ジャパン）は 16 年 3 月期決算で黒字化 217 億円です。搭乗率ボーダーラインの 80%を超えています。また、成田を拠点とするジェットスター・ジャパンは、一昨年 2 月より国際線の参入で売上高が前年比 44%増となり、16 年 6 月期決算で売上高 522 億円、営業損益は 13.05 億円の黒字となりました。

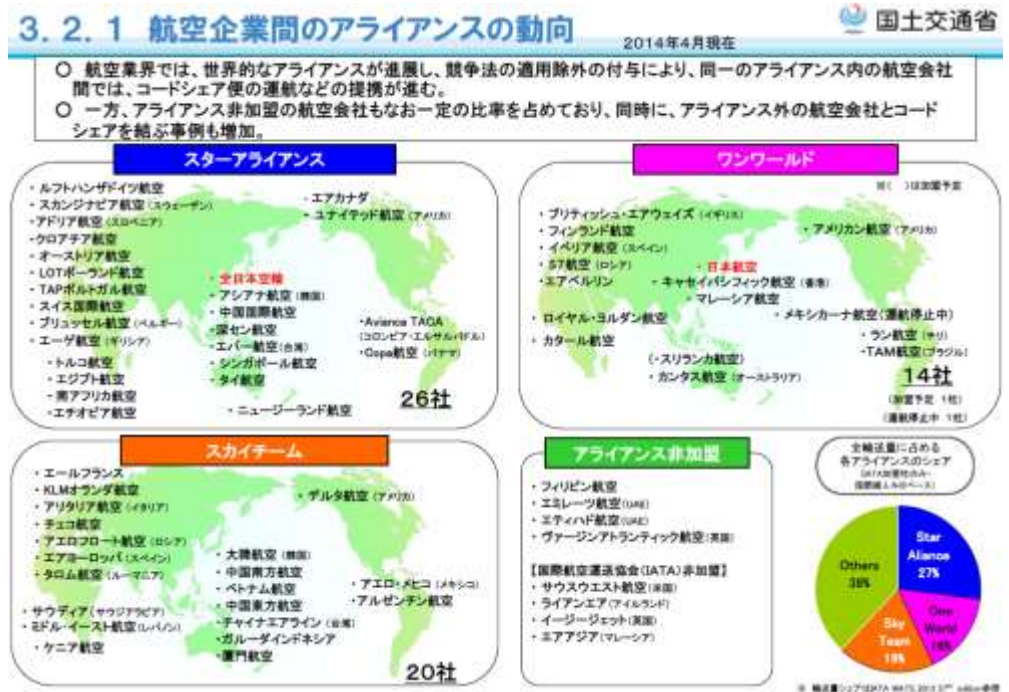
春秋航空の 2016 年 12 月期通期決算は、売上高 51 億 6200 万円（前期比約 2 倍）、営業損益は 38 億 1700 万円の赤字（前期は 48 億 3900 万円の赤字）、純損失が 37 億 9100 万円の赤字（前期 15 年 12 月期は 49 億円の赤字）となりました。第 1 期以来 5 期連続赤字となっています。6 月以降、中国本土の新路線開設を目指し、収益改善を目指すとしています。

14 年 7 月に立ち上げた新会社エアアジア・ジャパンは、初号機と 2 号機なるエアバス A320 型機を導入し中部を拠点に札幌・仙台・台北 3 路線を稼働させる予定でしたが、今後の就航予定日が未定となっています。この 2 機を「もてあます」事態になれば莫大なコストはもちろん回収できず、一気に採算が合わなくなる

危険性が増してきます。こうした LCC の路線拡大の状況の中で、成田・関西空港の国際線発着枠が大幅に拡大し、LCC の進出が大きく広がった事で、両空港では LCC 専用ターミナルも完成し、航空需要が拡大しています。こうした LCC の攻勢に対して、既存の大手航空会社も対抗処置を講じています。「安さ」だけでなく、LCC にないプレミアムなサービスに活路を見出しています。その一例としてビジネスクラスを中心にシートのリニューアルを進め、機内サービスでも一流ホテルやレストランとタイアップした機内食メニューなどを開発し、LCC とのサービス差別化を図っています。これからの日本を含めたアジア圏では、今後もしのぎを削ることが予想されます。

(3) アライアンスの動向

航空会社がマイレージや共同運航などで連携するアライアンス（航空連合）間で、アジア系航空会社の争奪戦が激しくなっています。またアライアンスに属さない格安航空会社（LCC）が新たな競争相手になっていきます。世界の主要 3 大国際提携グループは、コードシェア、FFP 相互承認、空港施設の共用、共同商品開発および共同調達などで旅客利便性向上、収入増およびコスト削減を図っています。



① スターアライアンス

最も加盟航空会社が多い (27 社) 中でアジア地区では、既存の全日空・ユナイテッド航空や中国国際航空、アジアナ航空、シンガポール航空、タイ航空、ニュージーランド航空、南アフリカ航空、深圳航空、エバー航空、最近ではエア・インドゥアが加わった事で、アジア地域路線網や南アジアでのネットワークが拡大しています。スターアライアンスの重要な戦略として加盟航空会社が 1 つのターミナルに集結するプロジェクト「Move under one Roof」（ひとつ屋根の下に集結）が挙げられる。アライアンス加盟各社のターミナル機能を共有化する事によって乗継ぎ時間の短縮や利便性の大幅な向上がなされ、アライアンス機能を更に発揮出来るようになります。ハブ空港として日本では成田空港第 1 ターミナル南ウイングや、ソウル仁川国際空港や北京、上海浦東空港で進められています。

② スカイチーム

メンバーは既存のデルタ航空、大韓航空、中国南方航空、ベトナム航空、中国東方航空、上海航空、台湾のチャイナ・エアライン、厦門航空・ガルーダインドネシア航空が加わる。デルタ航空が以遠権を生かし成田をハブとし、中華圏では中国最大の中国南方航空と東方航空・台湾のチャイナ・エアラインと巨大マーケット向けに大きなシェアを占める見込みです。着々と加盟会社を増やすスカイチームの今後の活動方針について、新たにブラジルやインドに焦点を当てて加盟会社を開拓していくとしています。

③ ワンワールド

メンバーは、日本航空・キャセイパシフィック航空・カンタス航空・マレーシア航空がアジアでの中心で、カタール航空や 2014 年度にスリランカ航空が加わりました。香港を拠点に北東アジアや東南アジア・中華圏に幅広いネットワークを持つキャセイパシフィック航空や、日本国内や北東アジアのネットワークに強

い日本航空、オセアニア地区最大のカンタス航空、東南アジアに拠点を置くマレーシア航空などで、アジア域内のネットワークが強化されました。また成田空港第2ターミナルを「ワンワールドの北東アジアでのハブ」と考え、チェックインカウンターの共有化やラウンジの改修などサービス機能を強化しています。

近年、ANA がガルーダ・インドネシア航空とコードシェアを行ったり、ベトナム航空に出資すると発表し契約締結後にはコードシェアのほかマイルや空港業務委託などで提携していくなど、アライアンスの垣根を越えてアジアの成長を取り込む動きもあります。

IV 国内航空情勢

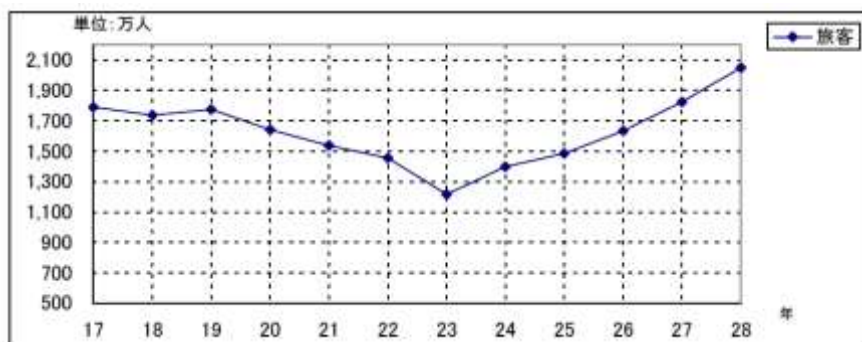
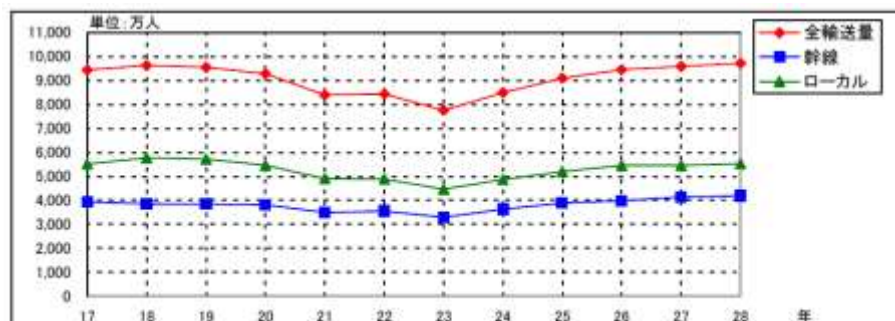
1. 観光ビジョン達成に向け諸施策を進める政府

2016年3月に政府は「明日の日本を支える観光ビジョン」をとりまとめ、2020年に訪日外国人旅行者数4000万人、訪日外国人旅行消費額8兆円等の新たな目標の達成を目指すこととしています。政府は5月30日、「観光ビジョン実現プログラム2017」を策定し、今後1年間の行動目標をまとめました。航空関係では「地方空港のゲートウェイ機能強化とLCC就航促進」のための空港地上支援策として、地方空港に国際線を誘致して外国人旅行者を増やすために、静岡空港や仙台空港など全国27の地方空港を「支援空港」に指定し、航空会社が支払う着陸料の引き下げや人件費の補助などを行うとしています。

2016年の訪日外国人旅行者は、2400万人を超えました。国交省が発表した本邦航空会社の2016年度輸送実績によると、国内定期航空輸送の旅客数は9812万人（対前年度比2.1%増）、貨物重量は90万9405トン（同0.9%減）。国際定期航空輸送の旅客数は2105万人（同11.7%）、貨物重量は159万3272（同14.9%増）でした。過去

10年の推移をみると、国内線の旅客・貨物量は日航の破たんにより2011年度に一旦は落ち込んだもののその後は回復し2006年度水準に回復しました。国際線は国内線同様に2011年度に一旦落ち込みましたが、その後は右肩上がりを示しています。2020年の首都圏発着枠の拡大によって国際線に旅客は一段と増加することが予想されます。

本邦航空会社の国内線輸送実績の推移
(国交省、本邦航空会社2016年度実績より)



グラフ上：本邦航空会社の国際線実績の推移 グラフ右：方面別国際線旅客の分布
「国交省、本邦航空会社の2016年度輸送実績」より

2. 首都圏空港発着枠拡大の進捗状況

政府は2020年の首都圏発着枠拡大および東京オリンピック・パラリンピックに向け成田空港と羽田空港の発着枠拡大を進めています。計画では成田空港は年間4万回増の34万回に、羽田空港は3.9万回増の48.6万回を計画しています。

羽田空港では飛行経路の見直しによる発着枠の拡大を目指し、南風運用時に都心上空を飛行する新ルートの設定が計画されています。混雑時には旅客機が渋谷や品川上空を低高度で、2分間隔で通過することとなります。また、航空機衝突防止装置に関する問題では、「旋回時の二機の位置関係によっては警報装置がニアミスと判断し、着陸がやり直しとなる可能性がある」（5/28 東京新聞）との報道に対し、国交省は「羽田空港の南風好天時の新到着経路に関する安全確保について（207.06.14）」を発表し、「平行進入方式は国際民間航空機関（ICAO）の国際基準に基づき設定、航空機の位置を管制官が常時監視、航空機衝突防止装置TCASが作動することも想定しておりません」としているだけです。発着枠の拡大には何よりも地域住民の理解が大切です。安全に関わる問題や安全運航の観点から引き続き注視していくことが必要です。

航空会社は首都圏発着枠拡大をビジネスチャンスとしています。パイロットを始め整備士や客室乗務員、グラハンなど深刻な人員不足を抱えるなかで発着枠を大幅に拡大するならば、高稼働による労働強化は一層進行し健康被害や事故トラブルを引き起こすリスクはますます高まっています。発着枠拡大には人材確保は欠かせない条件です。

【羽田・成田空港の発着枠増加の推移】

	羽田	成田	羽田+成田
2010年10月	37万回	22万回	59万回
2011年3月	39万回	22万回	61万回
2011年10月	39万回	23.5万回	62.5万回
2012年3月	39万回	25万回	64万回
2013年3月	41万回	27万回	68万回
2014年3月	44.7万回	27万回	71.7万回
2015年3月	44.7万回	30万回	74.7万回
2020年計画	48.6万回	34万回	82.6万回

3. 空港民営化をめぐる現状と課題

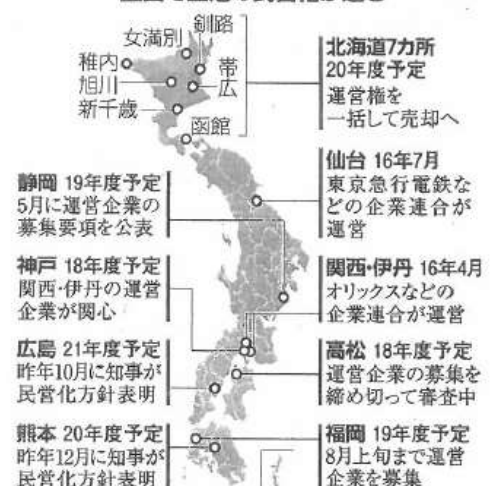
2013年7月に民活空港運営法の施行によって始まった空港の民営化。滑走路も含め管理や運営を民間が行うもので、原則として国管理の全ての空港を民営化する計画です。すでに仙台空港（東急グループなど5社）や関西・伊丹一体運用（関西エアポート株式会社＝オリックスとフランスの空港運営会社出資）で民間企業による運営が開始されており、今後は高松、福岡空港、神戸空港、富士山静岡空港の公募が開始され、高松空港と神戸空港は今年8月には優先交渉権者が選定される予定です。熊本空港、広島空港の民営化も検討されています。

国交省によると、高松空港は小規模ローカル空港の運営委託、福岡空港はこれまでで最大規模の運営委託としており、今後の動向を注視していく必要があります。一方、地方自治体が空港設置権者なのが神戸空港と富士山静岡空港です。地方自治体が運営する但馬空港の民間委託が15年1月から開始されましたが、運営会社の株式の3分の2を地元自治体が保有し、県から人材を派出させ、補助金により経営を支援しています。

こうしたなか国交省は、観光ビジョンで定めた訪日外国人旅行者数2020年4000万人、2030年6000万人の目標達成に向けた地方への誘客促進として「訪日誘客支援空港」として27空港（北海道6空港を1としてカウント。実質32空港）を認定しました。支援策は国際線着陸料割引（国管理＝割引率1/2以上、地方管理＝1/3補助。いずれも最大3年）や空港受入環境整備等で、これによって認定された空港を発着する国際線の着陸料は大幅に減免されます。空港民営化にかかわらず公租公課の減免や経費支援が行われるのであれば、何のための「空港民営化」なのかが問われます。

航空先進国の米国の空港民営化は、順風満帆かと言えば必ずしもそうではありません。航空会社の経営戦略の見直し、競合空港との競争により厳しい局面に追い込まれるケースが指摘さ

全国で空港の民営化が進む



【7/1 朝日新聞】

れています。空港民営化は、「持続可能な地域航空の在り方」とも関連する課題でもあり、規制緩和や競争促進策と、公共交通機関としての使命との矛盾が浮き彫りになっています。

4. 「持続可能な地域航空の在り方」と公共交通

国土省は、地域航空（日本エアコミューター、北海道エアシステム、天草エアライン、オリエンタルエアブリッチ、ANA ウイングス）の逼迫した状況を踏まえ「持続可能な地域航空に向けた抜本的な対策」を検討しています。地元自治体や事業者から「再編により機材や燃料の共同調達、整備の共通化を通じて、採算が厳しい地域路線の効率化」などについて意見を聞きながら来年夏までに統合計画をまとめるとしています。「第9回持続可能な地域航空のあり方に関する研究会」では、「中間取りまとめ案」が発表され、「大手航空会社の系列を超えて、スケールメリットなどを大きく発揮することが期待される、さらに踏み込んだ抜本的な対策が必要」と強調しています。しかし大手航空会社は、「スケールメリットで束ねてしまえ、というのではなく、地域がどう考えているのかが重要。経営統合というと、航空会社の意思がどこかで統一されてしまう感じがする」（JAL 大西会長）、ANA 平子社長は「需要が減っていく中で個別に維持できれば良いが、いずれ立ちゆかなくなると、今から考えておいた方が良いのではないか」「我々の立場では機種の統合、お客様の立場ならマイルの統合だろう。しかし、制約が掛かるので、簡単にはいかないだろう」（ANA 平子社長）と述べています。

航空局は「対応できることは可能な限り実行に移していきたい」としています。次回以降の会合では、実行に移すものとして掲げられた対策案に焦点をあて、機材の統一化・共通化、組織の在り方（組織の統合・合併）などを検討する予定です。

地域航空が抱える問題は、航空の規制緩和・自由化政策が招いた結果であり、その反省にたつて「持続可能な地域航空に向けた抜本的な対策」を考えする必要があります。海外では地域航空を公共交通と位置付けた施策が行われていますが、日本では大手航空会社の内部補助に寄りかかってきたのが現状でした。一時しのぎでない抜本的な対策によって持続可能な地域航空として発展させる必要があります。

（別添）持続可能な地域航空に向けた抜本的な対策

資料1-3 国土交通省
【機密性2】

	可能な限り早期に実行に移していくもの	今後も検討を継続し、結論を得次第、可能な限り速やかに実行に移していくもの
地域航空の維持・確保を支える対策	<ul style="list-style-type: none"> ○最大離陸重量15トン以上のATR機の航行援助施設利用料の低廉化 ○私立大学におけるパイロット養成促進に係る奨学金制度の拡充(地域航空を含む航空業界全体としてのパイロット確保を目的) 	<ul style="list-style-type: none"> ○外国当局認定事業者が安全性を証明した修理部品の検査省略(予備品証明を受けたものとみなす輸入整備品の拡大) ○FAA認可シミュレーターによる訓練の国内での追認 ○防衛省パイロットの民間活用の促進(民間用計器飛行証明取得に係る更なる支援等) ○航空会社と地域が一体となったパイロット(ターボプロップ機)確保・養成に係る検討(一定期間の地域航空への従事を条件とした学費等支援等) ○離島補助の拡充や離島路線以外の地域航空に対する公的支援に係る検討
個社・系列・地域を超えた協業を促進させるための対策	<ul style="list-style-type: none"> ○機材の統一化・共通化(ATR機)を前提とする整備業務等の受委託(JAC・AMX間) ○機材の統一化・共通化を前提とした航空会社間における低廉な価格での乗員訓練用シミュレーターの共用化 ○系列を超えた会社間での運航・整備業務の受委託や類似規程事業者の指定に係る更なる対応(具体的要望が発生した時点で、安全性確保を前提に柔軟に対応) ○大手航空会社2社の連携による、両社マイルを活用した地域航空路線利用喚起型クーポンの開発等需要喚起に向けた取組 	<ul style="list-style-type: none"> ○機材の統一化・共通化 ○機材の共同保有化 ○人員(乗員、整備士等)の融通 ○運航、整備等業務の共同化 ○機材の共通化を前提とした各種マニュアルの統一化 ○大手航空会社と地域航空会社との系列を超えたコードシェア ○地域航空会社の統合や合併等、組織のあり方に係る検討

5. 懸念される民間航空の軍事利用

自衛隊による民間航空機のチャーター便が増加しています。日航乗員組合のまとめによると、日本航空は自衛隊に「駆け付け警護」などの新任務が付与された以降、2016年11月から17年3月までに自衛隊チャーター便を10便運航しています。経営側は商業ベースと強弁していますが、民間機が紛争地域で撃ち落とされる事件も起きており看過するわけにはいきません。

国際民間航空条約(シカゴ条約)は、民間機と軍の業務に用いる「国の航空機」と区別し、「各締結国は、この条約の目的と両立しない目的のために民間航空機を使用してはならないことに同意する」と定め

ています。また、定期航空協会は、政府の輸送依頼に対する考え方として、①航空法に抵触しない、法令に準拠したものである。②事業運営の大前提である運航の安全が確保されている。③関係国から敵視されないよう、協力依頼の内容が武力行使にあたらぬとの3原則を定めています。マレーシア航空の例をあげるまでもなく民間航空機が撃墜される事件が起きており、航空経営は安全運航を第一に、政府の要請には毅然とした対応が求められます。

安倍首相は、憲法9条「戦争の放棄」に、第3項として自衛隊を加憲することを表明しました。秋の臨時国会中には自民党案を憲法調査会に提示することも明らかにしています。「自衛隊の加憲」が航空にどのような影響を与えるかをしっかり検証することが急務です。

専守防衛だったはずの自衛隊が、既に日本周辺以外でも米軍と一体となって行動が可能となっており、憲法9条に自衛隊が加憲されると、日米安保条約の「自国の憲法の範囲」という制限までもが取り払われてしまいます。米国の先制攻撃を含む軍事作戦に日本が加わり、その事態に民間航空も巻き込まれることが予想されます。

6. 航空安全の現状

航空局のまとめによると、2016年の航空事故と重大インシデントの合計は前年対比マイナス1件となりましたが、全体では11件と高止まり状態にあります。16年度の空港に関する「安全上の支障を及ぼす事態」は82件に上りました。内訳は制限区域内事故34件、施設・設備の破損27件、無許可・誤進入21件です。制限区域内事故の内訳をみると、作業員の死傷13件、旅客の死傷10件、航空機の損傷11件です。

日本航空の安全推進本部は、前中期計画（2012～2016年度）の航空事故が5年間で5件、重大インシデントは5年間で6件発生し、目標（ゼロ件）は未達成だったとし、今後の重要課題に位置付けています。全日空の空港部門では、安全目標はすべて未達成とし、原因について委託管理不足や各空港との連携不足、イレギュラー対応不足として空港人財の質的・数的不足をあげ、今後は空港人財強化や受託能力向上など4つの重点活動を設定し取り組むとしています。

グラハンの現場でも人員不足を背景に事故トラブルが後を絶ちません。

羽田空港でグラハン業務を行うJGSでは、会社が定めた16年度の定配員は年間通してマイナスでした。このため17年度採用者を前倒し入社させましたが、退職に歯止めがかからず定配員は通年でマイナスでした。

ANAASでは16年4月から今年6月までの採用者数が1300名を超え、その数は全社員の4割を占め、技術の伝承やスキル向上が懸念されています。こうしたなか、JGS（東京支店）では16年度の事故トラブルは100件発生しました。ANAASでは113件に上ります。（表参照）

まさに航空各社が決

	航空事故		重大インシデント		合計
	定期航空	その他	定期航空	その他	
2012年	4	4	6	3	17
2013年	1	1	4	2	8
2014年	3	0	4	1	8
2015年	0	3	6	3	12
2016年	2	1	4	4	11

*航空局 H28 年度の国の安全指標・目標値の検証を基に作成

JGS（羽田）	災害事故	IRR	合計
2014年度	43件	61件	104件
2015年度	47件	48件	95件
2016年度	53件	47件	100件

※航空連調べ

ANAAS	2015年度	2016年度
重大不具合事象	14件	11件
不安全事象	67件	66件
不適切事象	27件	36件

※航空連調べ

空港の安全にかかわる情報（国交省発表）

	平成28年度													合計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
安全上の支障を及ぼす事態	7	4	8	11	5	11	7	7	6	3	7	6	82	
制限区域内事故	4	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	34	
施設・設備の破損	0	0	2	5	2	7	4	2	2	0	3	0	27	
無許可・誤進入	3	2	2	3	1	0	1	2	2	0	1	4	21	
空港道路の管理不備	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

	平成28年度													合計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
制限区域内事故	4	2	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	34	
作業員の死傷	2	0	0	1	1	0	0	3	2	2	1	1	13	
旅客の死傷	0	1	2	1	1	3	2	0	0	0	0	0	10	
航空機の損傷	2	1	2	1	0	1	0	0	0	1	2	1	11	

算短信でリスクとあげていた「人材に関するリスク」はすべての職場で現実化していると言えます。

一方、航空局は航空安全プログラムに基づき、事故予防としてパイロットを対象に「疲労リスク管理システム (FRMS)」を 10 月から導入します。今後は客室乗務員や整備職、管制官にも拡大予定です。FRMS を有効に機能させるために学習と理解を深めていくことが求められます。

7. 航空各社の 16 年度決算と中期計画の特徴

(1) 日航・全日空の 16 年度決算と新中期計画

全日空・日航の 16 年度決算は、両社ともに売上高は昨年を下回ったものの、全日空は過去最高の営業利益 1455 億円を上げました。日航は計画を 300 億円下回ったものの営業利益は全日空を上回る 1703 億円を上げました。内部留保は全日空が 7749 億円、日本航空は 1 兆 682 億円に積み増しました。両社の 17 年度見通しでは、全日空は売上高 1 兆 9100 億円、営業利益 1500 億円。日航は売上高 1 兆 3390 億円、営業利益 1420 億円を計画しています。決算と合わせ発表された中期計画は、原油価格の下落や旺盛な訪日旅客を背景に積極的な事業拡大を計画しています。ピーチアビエーションを新たに子会社化した全日空の 17 年度以降の計画をまとめた「2016-2020 年度中期経営戦略『ローリング版 2017』」によると、為替や原油の変動、保護主義の台頭、英国の EU 離脱、北朝鮮などの地政学リスクを予想しつつも、日本経済の回復、アジア経済成長、東京オリンピックに向けた首都圏発着枠拡大、政府の訪日 4000 万人目標は ANA グループを大きく成長させる環境下にあるとして国際線を中心に事業拡大を積極に行う計画です。航空機は 2016 年 268 機を 2020 年には 335 機に拡大します。生産量（座キロ）では、2020 年度には国内線は 17 年度対比 98% ですが、貨物事業は同 120%、国際線は同 130%、LCC は同 220% を計画しています。LCC2 社（バニラエアー、ピーチアビエーション）を抱えたことは、首都圏発着拡大を見据え今後の路線計画を FCS と LCC を組み合わせ柔軟に対応することも予想されます。一方、国際線を中心にした事業拡大は、国際情勢に伴うイベントリスクも高めています。

日本航空は、「2017-2020 年度中期経営計画」で「フルサービスキャリア事業を磨き上げる」し、2020 年度には供給量を国際線 123%（16 年度対比）、国内線 105%（同）にしていきますが機材は 16 年度/230 機から 2020 年度には 1 機増の 231 機にとどまっています。計画の具体性に乏しく、新中期計画発表後に株価を約 8% も低下させています。株主総会では、大幅に引き上げた役員報酬への批判や新中期計画を懸念する発言が相次ぎました。

両社ともに今後の事業計画を推進するためには乗員養成や人材確保は喫緊の課題です。日本航空では運航乗務員の乗務時間制限延長問題や、客室乗務員の勤務下での健康被害は深刻な人員不足を浮き彫りにしています。今後の事業計画を考えるならば解雇争議の早期解決を図り労使関係を正常化すること、安定的に人材を育成する体制を整えることが不可欠と言えます。

(2) 中堅航空会社・LCC の 16 年度決算と中期計画(概要)

大手 2 社同様に中堅航空会社および LCC 各社の 16 年度決算は、円高や原油価格の下落によって収支を改善しています。今後の中期計画では、機材増や機種統一、国内路線の拡充、国際線参入によって成長を目指すとしています。一方、JAL・ANA ではグループ経営をより強化しており、グループ傘下の中堅航空会社によっては経営に深刻な影響を及

単位：億円		FY16 実績	FY17 計画	FY20 計画
ANA	国内旅客	6873	6810	6850 (100)
	国際旅客	5167	5710	7200 (140)
	LCC	—	960	2090 (960)
	貨物	1241	1560	2580 (140)
	ノンエア	5964	4060	5360 (120)
	売上高	17653	19100	21600
	営業利益	1455	1500	2000
	機数	268		335
	ANA+LCC	250+8		275+25+35
JAL	国内旅客	4986	5030	未定
	国際旅客	4152	4550	未定
	LCC	—	—	—
	売上高	12890	13390	15000※
	営業利益	1703	1420	1800※
	機数	230	226	231
※中期計画に明記されていないが記者会見発言。 カッコ内は 15 年度対比の伸び率。ANA の 2020 年度セグメント別収入は伸び率を基に推計。				

中堅・LCC 各社の 16 年度決算一覧

	売上高	営業利益	経常利益	純利益
JTA	403.4	76.6	76.2	53.2
JAC				
HAC				
SKY				
ADO	490.9	19.4	11.9	6.4
ソラト	381.5	39.8	34.3	23.7
SFJ	348.9	30.6	29.9	19.3
ピーチ	517.1	63.0	53.9	49.4
JJP				
IBEX	156.99	4.84	5.04	3.99

※航空連調べ

単位：億円

ぼすことも予想されます。

① 日本エアコミューター (JAC)

2019年度に機材数を現在の18機から9機に半減し、路線の一部を同じJALグループのジェイエア (JLJ) に移管する計画です。計画によると、現行のボンバルディア DHC-8-Q400 やサブ 340B はすべて退役させ、現在のATR42-600=1機を2019年までに9機に増やします。路線は、Q400路線はJARに移管しJACは離島路線中心に再編するもので、今後JACの収支に大きく影響を与えることが予想されます。こうした計画は、日航がJALグループの経営戦略として行われるもので、これによってグループ会社が経営危機になったのではたまりません。これを理由にした「合理化」や人件費削減は許されません。

② 日本トランスオーシャン航空 (JTA)

16年度決算は、営業収入は403.4億円(前期比97.3%)、営業利益76.6億円(同96.2%)、当期純利益53.2億円(同107.1%)。17年度業績予想は営業収入403億円、営業利益81億円、当期純利益51億円としています。機材計画については、737-800の12機体制への更新完了を2019年度末としていましたが2018年度末に1年前倒し、提供座席の増加を図る計画です。また、琉球エアコミューター (RAC) は、昨年より機材5機をQ400カーゴコンビに更新予定で、17年度中に完了します。これによって旅客・貨物の増収を図る計画です。

③ スターフライヤー (SFJ)

16年度決算は、自社販売収入の増加、円高による外貨建て費用の減少、原油価格の下落によって営業利益は前年度対比で50%増となりました。17年度は売上高370億円、営業利益20億円を見通しています。2015年度から2020年度までの6ヵ年の「中期経営戦略」によると、今後は国内定期路線の拡充や国際定期路線への再参入によって2020年度の売上げ目標を450億円(16年度対比約130%)としています。また、機材は現在A320=10機から18年に1機増やし11機体制にしていきます。

④ エア・ドゥ (ADO)

16年度決算は、営業収入は490.9億円、営業利益19.4億円、純利益6.4億円。17年度見通しは営業収入488億円、営業利益20億円、純利益9億円を予想しています。「2017-2019年度中期経営戦略ローリングプラン」によると、現行の13機体制(767=4機、737=9機)を継続し、767は2機を18年度下期に更新します。国内路線拡充(19年度には新路線開設)、国際線チャーターを積極的に行い「国際線就航に向けた要件を整理」していきます。2019年度には営業収入500億円、営業利益16億円、純利益11億円を目標としています。

⑤ スカイマーク (SKY)

16年度決算は、営業収入が755億円9500万円(前年同期比4.9%増)、営業利益67億9800万円(同4.4倍)、経常利益75億3300万円、純利益67億7500万円。自己資本比率は10ポイント上昇し18.5%、今後は30%を目指すとしています。現在は737-800を26機(2019年までに3機更新予定)で運航していますが、毎年義務付けられている耐空証明検査に1機あたり3日~4日程度の運休が必要になることから連続式耐空証明にすることが課題としています。今後の事業計画について、2017年度中に国際線チャーター(中国、韓国、台湾、グアム)を検討しています。成長戦略には国際線進出は不可欠としており、2020年度を再上場の目標としています。

⑥ ソラシドエア (SNJ)

16年度決算は、営業収入は381.5億円、営業利益39.8億円、純利益23.7億円。収入・利益ともに過去最高を記録しました。17年度見通しは営業収入379億円、営業利益14億円、純利益10億円を予想しています。中期経営戦略(2017-2020年度)では、期間中に2機の増機(合計14機に)を計画しています。今後は国際線チャーターを展開しつつ、19年度中には国際線定期便化を計画しています。また、国内線については18年度を目処に拡充計画です。2020年度には営業収入420億円、営業利益17億円、純利益13億円を目指し

ます。

⑦ ピーチ・アビエーション (APJ)

16年度決算は、営業収入は517.1億円、営業利益は63億円、純利益49.4億円。4期連続で増収増益となり、収入・利益は過去最高を記録しました。インバウンド旅客の利用が大きく貢献し、機内食の付帯収入も寄与しました。17年度見通しは明らかにしていませんが、仙台空港を関空・那覇に続く3番目の拠点空港にし、17年夏からは国内際3路線の運航を計画しています。機材計画では、A320ceo18機体制を18年3月には20機体制に、2020年までに30~40機に拡大予定です。一方、ANAの子会社化によって今後の事業計画への影響も予想されます。

⑧ ジェットスター・ジャパン (JJP)

成田空港、関西空港に続き第3の拠点として2018年には中部空港を拠点化します。これに合わせパイロット、客室乗務員、整備士を新規採用する計画です。機材については、2019年までに現行の21機体制(A320)から7機増やし28機体制を計画しています。

⑨ アイベックスエアラインズ (IBEX)

「2017-2019年度中期事業計画」によると、現在の機材9機(CRJ200=2機、CRJ700=7機)の内、CRJ2機を退役させにCRJ700に更新し機材統一します。2019年度の事業収入を175億円、営業利益率6%以上を目指すとしています。一方、運航乗務員、整備士、運航管理者確保が課題としています。

8. 高まる疲労リスク、懸念される安全運航

(1) アンケート結果が示す人員不足・過重労働

航空連が取り組んだ「17春闘統一アンケート」では、人員について「不足している」72.3%、業務実態について「忙しくなった」と「相変わらず忙しい」を合わせ59.1%と6割に上りました。関心事の上位3つは「健康不安」54.4%、「労働条件切り下げ」39.8%、「技術力・スキル低下」31.2%でした。アンケート結果は、職種を超えて人員不足と過重労働が広がっていることを浮き彫りにしました。

また、各社の事業計画推進や利益目標達成に向けたコスト削減のなかで強まる高稼働による労働強化は健康不安や技量など、働く者の不安を増幅させており、不安解消に向けた取り組み強化が求められます。

(2) 職種を超えて広がる人員不足

① 運航乗員の職場

全日空では、中期計画推進にあわせパイロットの人的効率化が進められており、勤務や乗員養成訓練、出向問題が労使間の課題になっています。また、国内線の有資格者整備士による飛行間整備を廃止し、整備業務や運航管理をグラウンドハンドリングに担わせる「新フライトオペレーション(新FO)」では、地上での作業負荷が増したパイロットとグラハン作業員との間でコミュニケーション不足による重大トラブルも発生しています。

日本航空では、安全運航のために設けられている年間乗務時間制限を900時間から960時間に延長する乗務時間制限延長が、乗員組合との合意なく5月に強行導入されました。日航では運航乗務員の乗務中断者が3%を超えており、乗務時間延長による健康被害の拡大が懸念されます。

② 客室乗務員の職場

日本航空の客室乗務員の職場では、昨年11月に休日を暦日換算から時間換算(時間インターバル)に見直し、これによって一勤務の中に国内線と国際線の連続乗務を組み込むなど、一層の乗務効率を引き上げました。ところがその後、体調不良者が続出する事態に陥っています。こうした過酷な勤務実態は国会でも取り上げられ国交大臣は「日本航空に対する安全監査等を通じて、乗務割等を含め必要な指導監督を行い、安全運航の確保に万全を期していきたい」と述べており、勤務改善に向けた取り組みが求められます。

中堅航空会社やLCCの客室乗務員の職場でも連続勤務や未払い賃金、新人客室乗務員を狙った解雇など

多くの問題が報告されています。ソラシドエアでは労使交渉で客室乗務員の出退前後を勤務扱いにさせる成果をあげましたが、同様の問題や休憩問題は多くの航空会社で抱えている問題でもあります。また、ジェットスター・ジャパン（JJP）では些細なミスを理由にした新人客室乗務員の解雇が相次いでいます。こうした違法行為を正す取り組みが求められます。

③ 整備職の職場

航空機整備の効率化のなかで夜勤偏重勤務が問題になっています。スカイマーク整備士だった猪俣さんの過労死裁判は、「働き方改革」が社会的関心を集める中で大きくマスコミで取り上げられました。健康面や家庭生活への影響が大きい夜間偏重勤務の見直しはまったなしです。

今後予想される整備士不足への対応は遅々として進んでいません。今後の事業拡大を計画する中堅航空会社や LCC は、大手航空会社同様に整備士確保が課題になっています。全日空では整備士 200 名の削減効果を狙った新たな空港オペレーションを導入しましたが、運航整備士の技量の維持向上や技術の伝承を危ぶむ声が上がっています。日本航空では、発着便の整備を行う運航整備の人員不足対応として、重整備現場の勤務を見直し人員を捻出し運航整備に充てています。手薄になった重整備現場では海外で行う重整備機を増やすことで対応しています。求められる整備士養成について日本航空は、労使交渉の場で 16 年度の整備士養成が計画を下回り「今後に影響。早急に手を打つべきところ」として答えました。運航整備の現場では朝の出発便の整備士アサインができず夜勤明けの作業者が連続して作業にあたる事態も頻発しており、整備士不足を裏付けました。

国交省は今後のパイロット不足とあわせ整備士不足に対応した施策を進めていますが有効な対策にはなっていません。資格取得の緩和策だけでなく、整備士の応募が増えるような労働環境の整備や、定着化が図れる労働条件に引き上げることも重要な課題です。

④ 外航の職場

外航各社では、本国の業績不振や、全世界的なコスト削減・路線縮小・見直しなどを理由に、職場縮小などの「合理化」提案が相次ぎ、雇用問題も発生しています。

エミレーツ航空では組合潰しを狙った組員 3 名の解雇事件が労働委員会と裁判で争われ、大阪府労委から「解雇撤回」の命令が下されています。エールフランス・KLM オランダ航空では希望退職の名の下で 32 名の人員削減が行われ退職強要も明らかになっています。人員削減と合わせ労働時間延長（37.5 時間週/から 40 時間/週へ）など就業規則の改悪提案も行われています。マレーシア航空で業績悪化を理由とした希望退職が募集されました。キャセイ航空では業績不振を理由に本社で 800 名（パイロット、客室乗務員は対象外）の人員削減が打ち出され、国内でも希望退職が募集されています。一方、賃金未払いやランプパス（空港制限区域内立ち入り許可証）取り上げなどの嫌がらせを受けていたパキスタン航空労組組員は、パワハラをやめさせるために東京地裁に提訴し、パワハラを正す闘いが始まりました。

⑤ グランドハンドリングの職場

グランドハンドリング職場の人員不足も深刻です。グラハン連が行った「2016 グランドハンドリング職場の安全・健康案アンケート」（回収 476 枚）では、業務量に適した人員配置になっているかに 8 割が「不足している」と答えました。JGS では、2011 年から 2016 年までの退職者累計 572 名に対し、採用者累計は 142 名と退職者数の 4 分の 1 にすぎません。また、16 年度は会社が定めた定配員を年間通し充足することができませんでした。17 年度は 87 名採用しましたが、定配員を充足するには至っていません。羽田空港で ANA のグラハンを行う ANAAS では、16 年度の採用者は 734 名、17 年度は 4、5、6 月の 3 ヶ月間で約 600 名（グラハン連調べ）に上り、3,200 名の社員数のうち入社 1 年 3 ヶ月の社員が約 4 割を占めます。航空連合も「空港や貨物のフロントラインを支える人材を中心に『人材の採用が計画的に進まない』『離職率が高く、一部の勤務が連続し、休暇が取得できない』など、人材確保、育成、定着に課題」と強調しています。グラハン会社の人員供給源になっている専門学校の教官は、「グラハン各社から募集が来るが、専門学校に生徒が集まらなくなっている」と話します。今や人員不足解消は組織の違いを超えた共通の喫緊の課題になっています。

こうした人員不足は職場の安全を蝕み事故・トラブルの多発要因になっています。JGS 東京支店（羽田空港）の 16 年度の事故トラブルは累計で 100 件（15 年度 99 件）、ANAAS では 113 件（同 108 件）に上りまし

た。

労働条件を引上げ、働く者の定着化を図ることは、作業者の技量の維持向上や技術の伝承に繋がります。それは職場の安全を高めることに役立ちます。

グラハンの専門学校の教官は、「グラハン各社から募集が来るが、専門学校に生徒が集まらなくなっている」と話します。人材を確保するためには、労働条件を引上げ魅力ある業種にすることが求められています。

⑥ 産業航空の職場

ヘリコプターの職場でも人員不足となっています。結果として、資格取得もなかなか進みづらい状況にあり、資格者不足になっています。ドクターヘリを全国的に展開する流れになっていますが、収支が合わずにしわ寄せが労働者に押し付けられています。出勤要請があれば3分～5分で離陸をするため、トイレや食事でも簡単に持ち場を離れることが出来ない状況もあります。さらに出勤は日の出から日没のところが多く、勤務時間も長くなっています。

第32期（2017年度）方針（案）

I 要求と課題

航空経営は依然として安全よりもコスト優先の施策を変えようとしていません。一部で改善が見られたものの、充分ではなく納得いくものではありません。退職を選択する者が後を絶たず、運航をも左右しかねない危機的な状況が続いています。また、稼働強化によりそこで働く者の健康破壊も心配です。

航空労働者の使命である安全と公共性を重視し、①安全と公共性を守る、②労働条件の向上、③雇用・健康・勤務の改善などの要求、④不当解雇撤回 を取り組んでいきます。

1. 改悪された賃金と諸制度の改善に取り組みます。

- ① 生活の維持・向上出来る基本賃金の底上げを目指します。
- ② 一時金の引き上げと諸手当の向上を目指します。
- ③ 職場に馴染まない、成果主義賃金制度に反対し、公平・明朗な人事・賃金制度を目指します。
- ④ 同一労働・同一賃金の原則に基づく賃金制度を目指します。
- ⑤ 労働契約法 20 条を活用し、雇用形態（正社員と契約性や派遣社員）や企業の属性（グループ企業など）による賃金格差等の解消を目指します。

2. 安心して健康に働ける勤務改善を目指します。

- ① 労働時間の短縮と共に、休日増を目指します。
- ② 長時間労働の短縮、深夜労働時間の短縮と共に仮眠の取得（労働時間割増カウント）、休憩時間の完全取得、年休の取得促進を目指します。
- ③ サービス残業、賃金不払いを無くす運動をすすめます。36 協定を活用し残業時間制限を強化するなど、改善を目指します。
- ④ 勤務変更は本人の同意を基本とし、休日の固定を含めた勤務変更のルール確立を目指します。
- ⑤ 乗務職の勤務改善（勤務パターン、編成数など）と共に、健康と安全、社会生活が守られる勤務間隔の確保を目指します。
- ⑥ 変形労働時間制の再特定については、会社の恣意的な変更を許さないルール作りを目指します。
- ⑦ 労働時間の管理を経営の責任でキッチリと行わせる。
- ⑧ 合理化・人員削減に反対し、安全と公共性を確保できる人員の確保を目指します。
- ⑨ 勤務改善を実現するため、正社員での人員増及び雇用延長によるベテラン層の確保を目指します。

3. 不当解雇撤回、雇用の安定を目指します。

- ① 日本航空の解雇問題を3労組統一要求に基づいて解決を目指す運動を進めていきます。
- ② エミレーツ航空とジェットスター・ジャパンの不当解雇を撤回させ早期に職場へ戻すと共に、2018年問題（有期契約から無期契約への転換）の先取りなど有期契約労働者の雇止めを許さない運動をします。

4. 働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。

- ① パワハラ、マタハラなどの人権侵害、組合所属による昇格差別など不当労働行為の一扫を目指します。
- ② 切り下げられた福利厚生（転勤、単身赴任、社宅、寮等）の改善に取り組みます。
- ③ 労働協約、時間内組合活動など労働組合の権利の前進を目指します。
- ④ 高齢者雇用安定法の主旨に則り、60歳以降も安心して働ける賃金や労働時間、職場環境などの抜本的改善を目指します。
- ⑤ 産前地上勤務をはじめ、女性が安心して働ける職場環境の改善に努めます。
- ⑥ 乗務職の育児・介護休暇の制度改善を目指します。
- ⑦ 出向については本人の同意と、出向者の不利益救済措置などに取り組みます。

5. 利用者及びそこで働く者達の立場に立った航空政策を進めます。

- ① 航空法を遵守させ、安全な運航体制の確立を目指します。
- ② 安全の基盤の要員配置、技術の空洞化をさせず技術の伝承が出来る体制の確立を目指します。
- ③ 公共性を重視し、地方路線の問題に取り組みます。
- ④ 乗員、整備不足による行政の安全規制緩和にかかわる問題に取り組みます。
- ⑤ FRMS（疲労リスク管理システム）に取り組んでいきます。
- ⑥ 空港の民営化について注視すると共に、分析・研究なども検討していきます。

6. 国民生活の安全・安心を目指し、社会的課題などに取り組みます。

- ① 雇用を破壊する働き方改革に反対していきます。
- ② 安全保障法制の廃止を目指し、民間航空の軍事利用（武器・弾薬・兵員の輸送）に反対していきます。
- ③ 原発問題や震災復興、消費税率引き上げや社会保障改悪、監視社会へとつながる共謀罪など、他団体や地域などとも連携しながら取り組んでいきます。
- ④ 民間航空の安全を守るためにも憲法9条を守る運動をすすめていきます。

II 運動の進め方

いま、各航空会社は利益第一主義の事業計画を押し進め、労働者へはコスト削減とリストラ「合理化」を押し付けています。こうした各社の経営戦略の中で各職種職場では、人員の流出などにより人員不足の中で高稼働強化が強いられ、事故トラブルなど安全運航が脅かされています。航空労働者として安全運航を担う労働条件の改善の取り組みは、日航123便事故を風化させず安全を第一とした取り組みが重要です。

そのためにも、航空の労働運動の牽引的役割を發揮できるよう、各労組・産別の組織拡大（未組織含む）と強化が必要不可欠です。さらに組合員の労働組合への求心力を高めるべき学習活動や諸取り組みを通じて確信が持てる取り組みが求められています。

また、労働組合として職場での活動と職場からの闘いを強化するために英知を結集し、これまで行われてきたアンケートをはじめ、職場での話し込みなど職場からの取り組みが大切であり、さらにITなどを活用し創意工夫した日常的な取り組みが行えるよう中央・支部・職場での具体化が必要です。

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

- ① 労働組合の基本である職場からの運動を進めていきます。
- ② 組合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の出来る工夫した交流の場を追及して行きます。

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

- ① 要求と課題の実現に向けて、年間を通して運動の組み立てを進めていきます。また、各労組の状況に合わせて柔軟に対応していきます。
- ② 年末・春闘・夏闘などの回答指定日や山場の設定については各労組が結集し、都度の情勢や組織状況を勘案する中で、柔軟に対応を行います。

3. 学習・宣伝活動を積極的に取り組みます。

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

4. 産別運動の前進を目指し組織体制の強化を目指します。

- ① 職種別専門委員会や専門委員会などの体制強化と取り組みの位置づけを明確にして運動を進めます。
- ② 地連体制については北海道、成田、名古屋、大阪、福岡、沖縄は引き続き体制の強化を図ります。そして、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 産別の諸取り組みへの各労組の結集を図るために、各労組との日常的繋がりを強化するとともに連絡と点検活動を行っていきます。

5. 産別組織と各労組の連携を強化し、組織を拡大すると共に、要求実現に向けた取り組みを目指します。

- ① 各労組の抱えている問題や課題について当該労組との話し合いを行い、解決に向けて取り組んでいきます。また、要求実現に向けて分裂克服を目指すとともに、組織の拡大強化が各労組で求められており、幹事会として積極的に各労組と取り組みを行っていきます。
- ② 各労組へのきめこまかなオルグをおこない、各労組の組織強化と産別への結集を図ります。特に、産別未結集組合への訪問活動などを進めていきます。
- ③ 航空に働く労働者の要求（労働条件・政策など）の実現を目指し、未組織労働者に対する工夫した宣伝活動、労働相談などの取り組みなどを行い、未組織労働者の組織化を行っていきます。また、未組織労働者からの労働問題の相談などについては、幹事会と SNW・JCC と連携を密にして取り組んでいきます。また、未組織者と組合員向けの宣伝パンフレットの普及などを含めて進めて行います。
- ④ 民間航空の公共性と安全を守る視点からも航空 3 団体（安全会議・日乗連・航空連）の連帯をさらに強化発展させていくことが重要です。諸会議と連携した活動の強化など取り組みを行っていきます。

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

- ① 公共交通機関として社会的な影響が大きい航空産業に於いて、安全と公共性を守るべき航空労働者としての要求や政策などを積極的に掲げ、その実現を目指し、マスコミなど通じて社会的にアピールし、国民の理解を広げていきます。国土交通省をはじめとした各省庁、定期航空協会、国会議員を通じての国会への働きかけや労働基準監督署、裁判所など、法律・行政機関を活用した幅広い取り組みを進めて行きます。

7. 国際活動を積極的に取り組み、要求と課題の実現を目指します。

- ① 要求の実現と課題を解決するために、国際航空情勢と、欧米で確立している労働条件を把握し、アライアンスを結んでいる米国 IAM との連帯を強化し、ITF を通じた国際活動を取り組んでいきます。

- ② ITF を通して国際活動へ積極的に取り組みます ITF からの情報配信の共有化を目指し、日本の航空産業に波及しかねない問題に対して理解と紹介に努力します。そして、外航各労組と共同して、本国組合との情報交換や各労組の抱える課題の解決などを目指して行きます。また、国際活動を通して日本航空の解雇撤回闘争への支援の訴えなどを行っていきます。
- ③ ILO・ICAO への取り組みを進めていきます
- ④ ILO や ICAO に対して ITF を通し取り組みます。特に、欧州を中心に行われている航空版便宜置籍船の問題は、低労働条件の国の労働者に置き換えられる流れが全世界に波及するおそれもあり、ILO や ICAO などへの働きかけにつながる運動を目指して行きます。また IFALPA と ITF との共同の取り組みを進めるために日乗連と連携して取り組みを行っていきます。
- ⑤ IAM とは 2010 年に労働組合としてのアライアンスを結び、情報交換など交流を深めてきました。IAM・外航各労組の協力を得ながら本国労組との交流も含め取り組み、情報交換を行い、労働条件などの向上を目指します。

8. 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については、引き続き積極的に参加し、要求の実現や航空連の運動に生かしていきます。また、他団体との一致する要求や課題について取り組みを行います。
 - ・ 陸海空港湾労組 20 団体（20 団体）
 - ・ 憲法改悪反対労組連絡会（憲法労組連）
 - ・ 交通運輸政策研究会（交運研）
 - ・ 戦争廃止オール太田実行委員会（オール太田）
 - ・ 安倍政権の雇用破壊に反対する共同アクション（雇用共同アクション）
- 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共同の取り組みを行います。

以上

第1章 総則

第1条 (名称および本部事務所)

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

第2条 (構成および構成員)

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

第2章 目的と活動

第3条 (目的)

この会の目的は次の通りとする。

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

第4条 (活動)

この会は、第3条の目的を達成するため次の事業を行う。

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

第3章 加盟と脱退

第5条 (加盟の資格)

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

第6条 (加盟の手続き)

この会の加盟は次の手続きによる。

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

第7条 (準加盟)

この会は、準加盟組合として加盟することを認める。

- (1) 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) 役員を選出。
- (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。

組 合 員 数	代議員数
1 名 ～ 250 名	1 名
251 名 ～ 500 名	2 名
501 名 ～ 1,000 名	3 名
1,001 名 ～ 2,000 名	4 名
2,001 名 ～ 3,000 名	5 名
3,001 名 ～ 4,000 名	6 名
*以降 1,000 名につき 1 名の代議員を加える	

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) 役員を補充
- (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 ～ 4,000 名	3 名
*以降 2,000 名につき 1 名の代表委員を加える	

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（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の出席で成立し、議決は原則として全員一致とする。

第 29 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 30 条（三役会議）

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

第 7 章 役員

第 31 条（幹事会役員の種類と定数）

- (1) この会に次の幹事会役員をおく。

議 長	1 名
副 議 長	若干名
事 務 局 長	1 名
事務局長次長	若干名
幹 事	若干名
会 計 幹 事	1 名
会 計 監 査	2 名

- (2) 役員の数については幹事会で決定する。

第 32 条（役員の仕事）

役員の仕事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33条（役員を選出、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34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35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36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37条（分担金）

分担金は別に総会の議を経て定める。

第38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39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40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41条（規約の発効）

この規約は1997年2月10日より発効する。

以上

この規約は1997年2月10日より発効する。航空連の分担金（乗務員組合は除く）

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（乗務員組合を除く）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。
- ・また、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。

●定期総会会場のご案内



フェニックスビル 3階

会議室

交通機関 京浜急行・空港線「穴守稲荷駅」下車

●〒144-0043 大田区羽田5-11-4
TEL 03-3742-3251