

17年末総括・18春闘方針

(作成：航空連 32-7 幹事会 2017年12月5日)

(承認：航空連 32-1 拡大幹事会 2017年12月16日)

17年末総括

1. まとめと教訓

(1) 一時金や雇用制度では前進、勤務・人員は引き続き重要課題＝要求と課題の到達点は

航空連は17年末闘争の重点課題として、①生活改善につながる賃金・一時金、②勤務の改悪を阻止し安全の向上につながる勤務改善と人員増、③不当解雇撤回と安定した良質な雇用の確保の3本を打ち出し、その実現を求めて運動を進めてきました。3つの重点課題との関係では、以下に述べる通り、一時金や雇用の面では前進を引き出したが、解雇争議、人員増・勤務改善については改善が進まず、春闘に向けて重視すべき課題として残されています。

年末一時金では、日航と関連が JALFIO の年末一時金要求（夏 2.5 ヶ月＋2.5 ヶ月。＋期末一時金）を上回る 2.7 ヶ月を確保するとともに、第3四半期決算後に期末一時金の交渉につなげる回答を引き出しました。また、NAA ファシリティーズ労組は昨年と同水準の 2.75 ヶ月＋44,250 円の回答を引き出しました。17春闘時に協定化している全日空においては、年間6ヶ月＋ α が確定しています。

諸手当関係では、日航の各労組が年末年始出勤手当について、「労働時間にかかわらず暦日単位で支払う（現行は4時間以上働いた日が対象）」との回答を引き出しました。

JALFIO 要求、そして昨年を上回る一時金の獲得は、まさに私たち運動の成果ですが、今日の厳しい生活・職場実態を踏まえれば、不足点も残しています。私たちの一時金要求は、利益配分ではなく、あくまでも生活一時金の確保が基本であり、期末一時金や春闘交渉の中で、引き続き生活の維持改善を求めていくことが必要です。

雇用制度の面でも改善が進みました。JGS 各労組が、「契約制社員」の廃止と正社員採用への切り替えに続き、契約期間5年を経過した「有期契約社員」の無期転換の回答を引き出しました。また、全日空においては、定年後の再雇用乗員の賃金について、出来高払いから「固定賃金（嘱託料）」を導入させる回答を引き出しました。こうした改善の流れを生かして、一部の外航やLCCなどでとられている「5年で雇止め＝18年問題」や再雇用者の労働条件の改善つなげて行くことが求められます。

不当解雇撤回闘争では SNW エミレーツ航空分会が地裁での仮処分、大阪府労委に続き、地裁（本訴）でも解雇無効の勝利判決を勝ち取りました。現在、会社が控訴したことから、闘いの場は大阪高裁と中労委へと移っています。日本路線を再開したエジプト航空においては、支社閉鎖の際の労使確認に基づき、再雇用に向けた準備が進められています。また、JCU（ジャパンキャビンクルーユニオン）では、ジェットスタージャパンの成績・能力などを理由とした解雇に対し、継続雇用を要求して労使交渉を行い、組合員2名の解雇撤回を実現しました。

一方、日航の整理解雇問題については、統一要求に基づく争議早期解決を求め、解雇問題に特化した交渉の場として統一団交に応じるとともに、具体的な解決交渉踏み出すことを求めて運動をしてきましたが、今年末闘争でも具体的な進展はなく、引き続き追及を強めていくことが求められます。

勤務関係では、引き続き改悪を阻止するとともに安全基盤を強化する視点から取り組みの強化が求められます。日本航空は、今年5月の日航乗組に続き10月1日よりCCUに対しても勤務改悪を強行してきました。また、職場の人員不足も全職種にわたって深刻さを増しています。今年末で、会社より人員計画や乗員等の養成について、その考え方が示されましたが、稼働強化の実態や今後拡張が続く事業計画等から見て極めて不足しているのが現状です。

勤務・人員問題は、安全運航とともに公共交通機関として必要なネットワークを維持し、その社会的責任を果たす上で、喫緊かつ重要な課題となっています。また、日航の解雇争議とも密接に結びついた重要な課題であり、引き続き重視して取り組まなければなりません。

(2) 春闘以降の職場からの運動が要求を実現する大きな力に

年度総括において、全社員向けの宣伝活動や、アンケート活動、対話運動など全職場を対象にした活動や様々な形で職場の声を見える形で示すなど、職場の声を力にした運動が要求前進の大きな力となったことを強調しました。今年末闘争においても、日航内及び関連の各労組を中心に全社員を対象にしたアンケート活動や門前でのビラ配布などによる宣伝等が旺盛に取り組み、経営の状況や職場実態とその改善の必要性や労組要求等を職場の中に広げる運動が取り組みられました。また CCU では改悪勤務に対するシール投票が取り組みられました。こうした私たちの運動の積み重ねの中で、好調な会社業績と深刻な職場実態、切実さを増す要求とその正当性を各職場に広げ、JGS 民労が 2.8 ヶ月、JALEC 労組が 3.0 ヶ月と JALFIO 要求を上回る要求を打ち出す状況を作り出しており、私たちの運動が反映し年末一時金などの成果に結びついたといえます。

改めて、職場の力を引き出す運動の重要性を確認し、18 春闘での要求前進に向けて職場への働きかけを強めていくことが重要です。

(3) 要求の原点は生活・職場実態にあることを再確認し、経営施策に立ち向かおう

業績に応じた一時金、成果を反映した賃金という経営の対応が浸透し、航空においてもこうした経営の対応が進むとともに、それに迎合する労働運動の潮流も存在しています。

私たちの要求は、「今の生活や職場を何とか改善したい」ということが出発点であり、要求の原点は生活実態や職場実態にあります。また、今日の日本経済の低迷を克服し、経済の好循環を作り出す上で、賃金の引き上げが重要であり、日本経済の実態に照らしても労働者の要求の正当性は明瞭です。

安倍首相は当初、企業の業績を上げれば賃金が上がり、消費が拡大し経済の再生につながるとし、アベノミクスを推進してきました。しかし現状は企業の業績が上向いても賃金は上がらず、逆に格差社会がさらに深刻さを増しています。ここ最近では、財界の首脳が「労働生産性に見合った賃金」を主張し、これに呼応して安倍首相も「労働生産性の向上を図り利益を拡大させ、賃上げや雇用の拡大に」と述べるなど、労働生産性の向上が強調され、働き方改革などの審議でも「労働生産性の向上」がその大前提として論議される事態が進行しています。

労働生産性の向上と労働条件の改善は、当然ながら相対する側面を持っており、こうした論議の反映が、残業代ゼロ法案や多様な働きなど労働法制の改悪につながっています。

私たちの要求前進を勝ち取る上で、改めて、要求の基本は生活実態や職場実態にあることを再確認し、利益優先、効率化・生産性向上を優先した企業の施策に対応し、生活と航空の安全を守る勤務改善と人員増、賃金・一時金の要求を掲げて取り組むことが重要です。

(4) 航空産業の中で一層の影響力を発揮できる運動を目指して＝組織の拡大強化

私たちが掲げる要求を実現する上で各労組の職場での影響力を広げ、多くの社員の声を見える形で経営に示すことが大きな力となっていることは先に述べた通りです。こうした運動を航空全体で繰り広げるには、当然ながら組織の拡大強化を意識的に追及することが重要です。

各労組においては、年末闘争で取り組んだアンケートや職場討議等への参加状況などの組織活動がどうであったか自己点検し、組織の拡大強化につなげることが求められます。また航空連においては、学習決起集会や乗客ビラなどの参加状況、航空連ニュースの発行と配布状況等、組織強化と関連する諸取り組みの実績なども踏まえ、要求実現に向けての結集をどのように高めていくのか、運動を通していかにして組織拡大につなげるのか等についてさらに論議を深め、組織方針を明確して 18 春闘に臨むことが重要です。

(5) 航空の安全と労働者権利を守る視点で社会的課題の追求を

来年の通常国会では、労働時間規制を緩和する残業代ゼロ法案など、労働法制改悪の一括法案が審議される予定となっています。また、安倍首相が進める働き方改革では、解雇の金銭解決や雇用によらない多様な働き方等々の審議が進められています。労働法制は言うまでもなくどのような働き方をするかそのルールを定めるものであり、その改悪は航空労働者にも大きな影響が及ぶ課題です。

また、憲法 9 条改悪（自衛隊を憲法で位置付ける）の動きも日程の俎上に上がってきており、安全を脅かす民間航空の軍事利用が一層危険なものになろうとしています。

また航空においては、今年 10 月より、乗員を対象に疲労リスク管理が導入され、現在は疲労についての知

識を広げる講習がはじめられた段階で、制度をどのような運用していくかは今後の具体化にかかっていることから、安全性向上に資する制度に向けた労働組合の取り組みが求められています。また 2020 年の東京オリンピックに向けた、羽田・成田空港の発着枠の拡大と航空各社の事業拡張政策への対応も、直近する重要な課題となっています。

こうした政府が推進する諸政策にも目を向け、航空の安全と働く者の生活と権利を守る視点に立ち、さらに取り組みを強化していくことが求められます。

2. 要求と課題はどうだったのか

今年末闘争は、①生活改善につながる賃金・一時金の確保、②勤務の改悪を阻止し安全の向上につながる勤務改善と人員増、③不当解雇撤回と安定した良質な雇用の確保の 3 本柱を掲げ要求の前進、課題の解決に取り組みました。年末一時金では JAL グループ各労組が昨年を上回る 2.7 ヶ月の回答を引き出し、労働者の権利・雇用問題ではジャパンキャビンクルーユニオン組合員 2 名の不当解雇を撤回させ、大阪地裁で争われていたエミレーツ航空 SNW 組合員 3 名の解雇裁判では、「解雇無効」の勝利判決を勝ち取りました。一方、労働強化の背景要因になっている人員不足解消や勤務改善では、部分的な要求前進にとどまってお引き続き改善に向けた取り組み強化が求められます。

(1) 一時金に関する回答

年末一時金は JAL グループ各労組と NAA フェシリティーズ (NAFCO) 労組が取り組みました。JAL グループ各労組は昨年実績 (2.5 ヶ月) を上回る 2.7 ヶ月を獲得し、NAFCO 労組は 2.75 ヶ月+2.5 万円+19,250 円と昨年同水準を獲得しました。これにより JAL グループ各労組の年間一時金は、JALFIO 要求 (年間 5.0 ヶ月+期末一時金 0.4 ヶ月) を超える 5.2 ヶ月 (昨年実績 5.0 ヶ月)、NAFCO 労組は 5.45 ヶ月+83,150 円 (同 5.25 ヶ月+81,750 円、中期達成金除く) となり昨年を上回る成果を上げました。GHU (JGS 札幌労組、JGS 東京労組、JGS 大阪労組、JGS 九州労組) では、契約社員の一時金について社員と同係数の回答も引き出しました。また、期末一時金について JAL では、春闘時に「第 3 四半期決算後に当初の年度営業利益目標 (1,420 億円) を上回ることが予想された場合には、期末賞与について協議」との回答でしたが、年末では「第 3 四半期決算後に期末賞与について協議する」との回答が示され、GHU でも団体交渉で経営側から同様の考えにあるとの発言がありました。期末一時金については、強い決意で取り組んでいく姿勢を見せていくことが必要です。

	夏季一時金	年末一時金
JAL	2.5 ヶ月	2.7 ヶ月
JGS (※)	2.5 ヶ月	2.7 ヶ月
NAFCO	2.7 ヶ月+38900 円	2.75 ヶ月+44250 円
ANA	(※1) 年間 6 ヶ月+ α	
UA	(※2) 年間 6 ヶ月+ α	
DL	(※3) 年間 5 ヶ月	
CX	(※4) 年間 6 ヶ月	
※1：年間 6 ヶ月の内訳/夏・冬各 2 ヶ月 +期末一時金 2 ヶ月 (利益目標達成時の最大) α は利益目標超過時 ※2：夏・冬 各 3 ヶ月。 α は利益目標達成に伴い支給 ※3：夏・冬 各 2.5 ヶ月 ※4：夏・冬 各 3 ヶ月		

(2) 諸手当に関する回答

① 年末年始手当

JAL では、支給基準 (現行は労働時間 4 時間以上対象) を「暦日単位」とし、60 歳以降の再雇用者および客乗の部分就労者にも同様の支給基準とするとの回答を引き出しました。一方、JAL グループの JGS では、半年休を取得すれば年末年始手当が半額にされることから、新たな格差が生じています。

(3) 諸要求に関する回答

① 人員 (乗員養成含む)

全日空乗組の副操縦士の育成環境に関する要求では、737 機種以外を対象にすることを求めてきましたが、評価できる回答には至らず協議を継続します。

ANA 乗組では、人員配置に関する要求で機材数や乗員数を含めた今後の展望や機長・副操縦士の移行昇格

について、会社の前向きな考え方を確認でき、具体的な計画は来年度の乗員養成配置計画で確認していきます。

JGS 大阪労組では、人員作成にあたって緒元の見直し時期との認識に改めさせ、人員問題の解決に向け継続交渉を労使で確認しました。

② 勤務（労働時間管理等含む）

日航乗組では、ショーアップ時間について路線に合わせ見直していくとの回答を引き出しました。

全日空乗組では、マルチプル編成に関する回答には至っていませんが、「成田—シアトル便の復路については、帰宅後2日間の休日明け勤務は午後からとする」との回答を引き出しました。

ANA 乗組の勤務環境に関する要求では、会社から冬期運航における疲労度の高いパターンのアサイン平準化について、スケジュール検討委員会で勤務の安定性向上の取り組みと合わせ働き方検証検討委員会で引き続き監視していくとの考えが示されました。

CCU では、年休取得に関する交渉で、不要不急のミーティングなどを中止することで取得枠増を提案し実現しました。また、羽田—ロンドンの深夜出発便では、出社時は完全タクシー配車とするとの回答を引き出しました。新勤務については会社から「これで良いとは思っていない」「職場状況を踏まえ引き続き貴組合と協議していく」との考えが示されました。労働時間管理では、充分ではありませんが実態を踏まえたショーアップ時間の改善が図られました。

③ 60歳以降の働き方

全日空乗組では、シニア乗員の賃金について出来高から固定給に改善が図られ18年4月から実施されます。また、満60歳以上の雇用制度に関する要求では、評価できる回答には至らず「職場の実態を見ながら、円滑な運用がされ続けるように今後も環境整備を図っていく」との発言にとどまっています。

GHU では共通回答として、定年後の再雇用について JAL サンライトから自社雇用への変更を18年4月から実施とし、賃金・福利厚生の実態を充実を検討との回答を引き出しました。

JAL の客乗雇用延長では、CCU に「成案ができ次第、回答」との回答が示されました。

④ 職場環境

日航乗組では、オフィスレイアウト見直し時に休憩室設置を考慮との回答が示されました。

日航ユニオンでは、寒冷地での作業時に着用していた防寒着などを、共用配備から個人貸与に改善させる成果をあげました。

JGS 札幌労組では、除雪車両の早期配備、車両係の継続運用、冬期の自家用通勤者の空港駐車場からターミナル送迎について改善回答を引き出しました。

JGS 東京労組では、羽田空港での国際線勤務者の更衣室を国際線ターミナルへ移動（18年下期）、成田オペセンの室内環境の改善、休憩時間取得に関する改善発言を引き出しました。

JGS 九州労組では協力会社との作業無線の一元化、JAIR 機材用チョークの増配備との改善を引き出しました。

⑤ 労働者・労働組合の権利

CCU では、産前地上勤務問題でマタハラ裁判の和解を踏まえ希望者全員の就労やフルタイムと短時間勤務の選択などの改善回答を引き出しました。また、産前地上勤務に関する配置先や人数・人数概数等の説明が18年4月から行われます。

全日空乗組では、エアジャパンへの出向問題で出向者の「本人同意」との回答に至らなかったものの、出向に関する丁寧な説明と本人の意向を尊重との言質を引き出しました。

JGS 東京労組では、有期社員の5年上限（通算契約期間）を撤廃し、本人の申出により無期労働契約に転換するとの回答を引き出しました。

一方、JAL では掲示板利用をめぐる CCU への警告書の発行、ソラシドでの JCU 組合員への不当な低評価、JGS 大阪では人員不足を理由にした JGS 大阪労組の組合離席抑制など、経営側の不当労働行為や組合活動への抑制が相次いでいます。

(4) 航空の安全と公共性

① 安全規制緩和

国が進める航空に係わる技術的な規制の見直しで、技術規制検討小委員会が出された 157 項目については整備連、日乗連で分析を行い、問題となる項目を抽出しました。今後は問題となる項目について、航空局への聞き取り調査を行い、必要に応じ改善の要請などを行っていきます。

国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。

国際民間航空機関（ICAO）は緊急事態に備えて非常口に 1ヶ所につき 1人の客室乗務員を配置すべきとする新マニュアルを作成し加盟各国に案内しました。日本の基準は乗客数 50人に対して客室乗務員を 1人配置するもので、脱出の際に 1人の客室乗務員が 2カ所の非常口を担当するのは困難であり、ドア数に応じた客室乗務員を配置することは航空連としての要求でもあり、実現に向けた取り組みが必要です。

② 疲労リスク管理（FRM：Fatigue Risk Management）の導入

国交省は 2017 年 4 月「安全管理システムの構築に係る一般指針」「運航規程審査要領細則」の安全管理の改正の交付を行い、10 月 1 日より本邦航空会社において、乗員の疲労リスク管理（FRM：Fatigue Risk Management）が導入されました。

導入に先駆け 7 月 4 日に航空連と日乗連と共同で FRMS についての学習会を行い、制度についての知識を深めました。また 10 月 31 日の航空連学習決起集会では「疲労管理を利用して健全な職場」とさせるための学習を行いました。

国が進める FRM 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、乗員不足を補う事をこの制度の目的にさせない取り組みが引き続き必要です。また乗員不足で高稼働が続いている勤務を改善するためのツールとしてとして活用することが可能であり、そのためには積極的な組合の関与が必要です。

今後は客室乗務員、整備、管制官への導入が予定されていることから、日乗連とともに先行する乗員へ導入状況を常に把握し、必要な情報を提供するなどの取り組みを行います。

③ 地域航空路線の維持拡充

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「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・活性化を検討しています。最近の研究会では地域航空会社のホールディング化や一社化が議論されています。航空連としては日乗連 RA（Regional Aviation）委員会また当該の乗員組合とともに継続して取り組みを行います。

また、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、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の取り組みを行います。

④ 空港の民営化

日本の空港の民営化は国に所有権を残したまま運営権を売却する「コンセッション方式」が採用されて、上下一体で、着陸料を含め空港運営会社の収入となっています。

2020 年のオリンピックに向けて、国としても 2017 年 7 月に「訪日誘客支援空港（拡大支援型）」として認定された空港については着陸料の軽減措置の拡充を行い、旅客数の拡大に繋がっています。

すでに仙台空港、関西・大阪空港で民営化が行われており、新たに高松空港、福岡空港、神戸空港、富士山静岡空港も民営化に向けた手続きをスタートさせています。しかし、日本の人口減少や 2020 年以降のインバウンドの減少などにより、旅客数の減少が予想されます。それに伴う収益の減少が空港経営にどのように影響するかが問題となります。

また、仙台・関西・大阪空港など収益力のある空港の民営化については、ある程度は民活空港運営が成り

立ちますが、赤字体質のある地方空港については、国を含めた支援策を講じた施策が必要といえます。

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（出典：運輸政策研究機構 H23/11 p.140）。持続可能な地域航空の在り方とも関係する課題であり、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。

⑤ 羽田空港新ルートについて

2020年のオリンピックに向けた首都圏空港の発着枠の拡大のため、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。問題点について航空局に聞き取り調査を実施し、進入中の航空機の位置を管制官が常時監視しており安全上問題ないとの回答を航空局から得ました。

最近、航空機からの部品の落下が続き、9月23日には大阪上空を飛行中の航空機からの落下物は走行中の車の屋根を直撃し破損しました。11月27日には落下物や騒音の懸念から住民グループによる反対集会が行われました。

航空連としては、発着枠の拡大は何よりも安全と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。

(5) 雇用と人権問題

① 60歳以上の働き方

高齢者等の雇用の安定等に関する法律では65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に定年制の廃止や定年の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付けました。その背景にあるのは年金需給年齢の引き上げです。

航空の職場での再雇用制度は、乗員の労働条件は全日空乗組の取り組みにより固定給を確保するなどある程度水準を確保しています。ただし、JAL副操縦士の再雇用制度がないなど問題が残っています。

その他の職種では、同一職種での再雇用がない、希望する職場や時間帯で働けない、賃金水準が低いなど多くの問題を抱えています。

60歳以上の働き方については、2月の航空政策セミナーで初めて取り上げ、航空の職場実態がわかりました。年金需給年齢まで安定した雇用と生活ができる賃金水準などの要求実現に向けた取り組みが急務です。

② 人権問題

* 非正規労働者

非正規労働者の待遇は格段に劣悪で、生活保護水準にも達しないワーキング・プアと言える年収200万円以下の労働者が10年連続で1000万人を超えたと報道されています。正社員と同様な仕事をしていても数倍もの格差があり、各種手当、賞与、退職金、福利厚生などでの差別待遇が顕著で、日本の派遣労働制度は人権侵害といえます。

航空の職場でも非正規労働者が多く働いていますが、年末闘争でJGS各労組は有期契約社員の一時金について社員と同係数とする回答を引き出しました。またJGS東京ではパート・アルバイトなどの有期社員の5年上限を撤廃し、本人の申し出により無期労働契約に転換する回答も引き出しました。非正規社員制度を廃止にする取り組みが必要です。

* ハラスメント問題

最近、航空の職場ではハラスメントにより精神的疾病の発症や退職に至るケースが発生しています。ハラスメントの被害者に関する精神的なダメージに加え、就業環境が悪化し、人材の流出や生産性の低下を招き、とりわけ、職場で働く従業員の心の健康を損なうことになります。

航空の職場でセクハラ・パワハラ・いじめ、うつ病、過労死・過労自殺など、人権問題による被害を絶滅するには職場環境の改善が必要で、組合の情報収集と監視が重要です。

(6) 社会的課題

労働法制については、航空連として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、労働条件分科会会場前宣伝、院内学習会、国会議員要請に取り組んできました。長時間労働が問題になる中、残業時間の上限制限が論議されましたが、過労死を容認するような内容になっており、2018年の通常国会で法案が提出され、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。労働法制は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。

安全保障関連法については、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。

共謀罪、環太平洋経済連携協定（TPP）問題、原発問題については、国民生活の安心と安全のため、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。

(7) 解雇撤回、争議支援はどうだったのか

今年末において、ジャパンキャビンクルーユニオン（JCU）ではジェットスタージャパンで解雇された契約客室乗務員2名の解雇を撤回させました。また、2014年5月末で解雇されたエジプト航空の松山さんは、エジプト航空の定期便復活に伴い、乗務復帰に向けて取り組んでいます。

スカイマークの猪又さん労災認定裁判が、最高裁において原告の「上告棄却」「上告受理申立て不受理」（決定は11月24日、連絡は11月27日）との不当な決定が出されました。

現在係争中の争議は、SNW エミレーツ航空不当解雇撤回（大阪高裁、中労委）、パキスタン航空・業務命令不存在確認裁判（東京地裁）、全労協全労 FA ユナイテッド分会不当解雇撤回裁判（東京地裁、都労委）になります。

その他の争議

パキスタン航空裁判	裁判=9月11日、10月24日、12月1日
FA ユナイテッド裁判	裁判=10月19日、12月21日 都労委=10月11日、11月29日

係争にまで至っていませんが、エールフランス航空/KLM オランダ航空でのリストラやデルタ航空では年明けにも希望退職が出されるような動きとなっており、雇用が脅かされる状況も懸念されています。さらには、JCUのKLM オランダ航空の契約客室乗務員が、18年7月から相次いで雇止めとなる状況が発生しています。

2018年問題や派遣の3年満期など雇用を脅かす状況があり、さらには安倍政権が推し進めようとしている労働法制改悪では、解雇の金銭解決や残業代ゼロの高度プロフェッショナル、裁量労働制の拡大などが通常国会では論議されようとしています。雇用を守り、安心して働ける職場を作り上げるためにも、現在の争議解決を航空全体で取り組んでいくことが不可欠です。

① JCU ジェットスタージャパン契約制客室乗務員の解雇を撤回

ジェットスタージャパン（JJP）では、契約制客室乗務員が解雇されましたが、ジャパンキャビンクルーユニオン（JCU）に加入して交渉を進めていく中で、解雇を撤回させ職場復帰を果たしています。

当該の契約制客室乗務員が解雇されるまでの経緯は、地上訓練に合格した2017年5月1日に1年間の有期雇用契約を締結しましたが、フライト勤務に就く前のラインチェックを不合格とされ、解雇を強行されました。チェックの内容もずさんなもので、OJT時にマニュアルと異なる手順をアドバイスされ、チェックを行った前任客室乗務員もマニュアルを正しく理解していないにもかかわらず「知識と行動が伴わない」と指摘して不合格としてきたものです。

JJPでは、他にも新人客室乗務員の解雇が発生しており、背景には上司によるパワハラによる締め付けがあります。パワハラによる職場への締め付けは安全を脅かすことにもつながり、決して看過できる問題ではありません。航空連全体で監視を強め、安心して働ける職場を築き上げていくことが求められています。

② SKY 猪又さん労災認定裁判で最高裁が上告棄却

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、17年11月27日（決定は24日付）に最高裁で「上告棄却」「上告受理申立て不受理」の不当な決定が出されました。

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、最高裁に記録が到達した17年3月から要請・宣伝行動に16回取り組み、署名も433団体、個人13,600筆を提出しています。

東京高裁判決では、シフト勤務や深夜労働の過重性を否定しており、残業時間も少ないとしており、このような不当判決をこのままにすれば、航空労働者の健康が守れなくなっていくとされています。現在進められている疲労リスク管理システム（FRMS）に航空労働者としてキッチリと関与し、健康で安心して働ける勤務改善に告げていくことが求められています。

③ JAL 解雇争議

2010年の解雇から、今年の大晦日で7年が経過します。

地位確認の裁判では、解雇有効となりましたが、解雇の過程で行った不当労働行為は最高裁で認定されました。本来であれば、違法の中で行われた解雇は元に戻すのが当然のことだと言えます。

争議の解決に向けて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、日航は具体的な解決交渉に踏み出していません。

この間、定例宣伝（全国一斉、羽田空港、成田空港、日航本社前、JAL プラザ前）に加え、今年4月から始めた成田空港オペセンでの連日宣伝（月曜～金曜）は、9月からの3ヵ月で45回にもなっています。5月後半に取り組んだ全国空港一斉宣伝・要請行動の第二弾として、9月1日～21日に全国16ヵ所での宣伝と13ヵ所での要請と日航本社への要請に取り組みました。また、12月6日には、JAL 不当解雇撤回国民共闘・日航乗組、CCU、JAL 不当解雇撤回争議団の4者の主催による「日本航空に『統一要求に基づく早期解決』を求める院内集会」を開催し、170名の参加で成功をさせています。

今後は、争議の早期解決と航空の安全を守り職場改善を運動の両輪として改めて位置づけ、闘いを大きく広げていくことが重要で、日航に具体的解決に向けた話し合いをさせることが不可欠となっています。

日航解雇問題の主な取り組み（2017年9月1日～2017年12月7日）

宣 伝	全国一斉3回、羽田空港4回、成田空港3回、成田オペセン48回、日航本社前2回 座込み=JAL プラザ前5回	
総 行 動 等	要請行動	日本航空には宣伝時と9/22に実施
	集 会	12/6 院内集会
	総行動	9/1～21 全国宣伝・日航要請行動集中期間=宣伝16ヵ所、要請13ヵ所+本社 9/14 東京地評、10/6 けんり総行動、10/26 東京争議団、12/7 全労連/東京地評
ニュース	支援共闘会議=No.545～No.550まで発行 支える会=No.31を発行	
支 援 共 闘 会 議	ホ-ツ	9/14 女満別空港・駅前宣伝
	秋 田	9/19 街頭宣伝、9/20 空港支店要請
	東京西部	毎月会議を実施、11/20 新宿デモ
	東京中部	9/5、10/5、11/7 会議
	大 田	9/11 蒲田駅大宣伝、9/15 実行委員会
	京 都	11/10 京都賞宣伝、毎月18日の宣伝(四条烏丸)を実施
	大 阪	9/30 伊丹空港宣伝、毎月全国一斉宣伝と会議を実施
	兵 庫	毎月元町駅頭宣伝と会議を実施
	愛 媛	9/9 学習の集い、9/20 空港支店要請、毎月世話人会と駅頭宣伝を実施
	徳 島	9/20 駅頭宣伝・空港支店要請
福 岡	9/20 空港支店要請、10/19 事務局会議、毎月全国一斉宣伝3ヵ所を実施	

④ 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裁判は、17年10月23日に大阪地裁で「解雇無効」の勝利判決が出されました。これで、大阪地裁での仮処分勝利決定、大阪府労働委員会での不当労働行為認定に続いて、エミレーツ航空が3回も断罪されたこととなります。

大阪地裁での判決は、事実関係を詳細に認定した上で、整理解雇の4要件に照らして、「人員削減の必要性」では「本件解雇は、被告における経営合理化のために行われたものであり、人員削減の必要性それ自体は否定しがたいものの、その必要性や緊急性の程度は必ずしも高くなかったものと評価するのが相当である」としています。また、「解雇回避努力義務」では、「でき得る限り解雇を回避すべき高度な回避義務を果たす必要があったにもかかわらず、本件においては十分な解雇回避努力がなされているとはいえないといわ

ざるを得ない」としています。

しかし、原告が主張していた「本件解雇には組合活動に関与する原告らを被告以外に排除するという不当労働行為目的があったことは否定できない」に対して、大阪地裁は「本件解雇は、客観的かつ合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないから、本件解雇が不当労働行為該

SNW エミレーツ航空不当解雇撤回争議の主な取り組み (2017年9月1日～2017年12月7日)

裁判など	大阪地裁=10/23 勝利判決、11/7 会社が控訴 中労委 =9/1、10/10、11/29 調査 (和解交渉)
宣伝行動	日本支社前 1 回、西日本支店前 4 回、成田空港 3 回 大阪地裁前 3 回、中労委前 3 回
要請	日本支社 1 回、西日本支店 4 回 大阪地裁 3 回 (署名 666 団体、14, 336 筆)
総行動	大阪総行動 12/6、全労連/東京地評総行動 12/7

当するか否かという点を検討するまでもなく、本件解雇は無効であって、原告らは、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあると認められる」として、判断を避けています。

大阪地裁の勝利判決を受け、23日には西日本支店への要請行動、24日は日本支社前宣伝・要請行動、成田空港での宣伝行動、「控訴するな」の要請 FAX やハガキ、そしてエミレーツ航空本社に対する要請文の郵送や大使館への電話要請などにも取り組みました、しかし、会社が控訴期限の前日の11月7日に控訴したため、大阪高裁での係争となりました。

中労委では、17年11月29日に6回目の期日が開かれ和解交渉が進められており、次回は18年2月1日に調査(和解期日)となっています。

会社に対して、争議解決の早期決断を求めるために東京での取り組み成功が重要となることから、航空連として「SNW エミレーツ航空不当解雇撤回東京対策会議」を立ち上げました。

争議の早期解決をめざして、航空連全体で取り組んでいくことが求められています。

⑤ JCU ソラシドエア不当労働行為事件

ジャパンキャビンクルーユニオン(JCU)に2016年に加入したソラシドエアの客室乗務員が、出社スタンバイが多すぎるので一部を自宅スタンバイに切り替える要求をするため、自らまとめた具体的な資料も示しながら16年11月16日の団体交渉で交渉しました。会社にとっても交通費削減につながる提案でしたので、会社は「参考にさせてもらう」と発言し、そのまま資料を受け取りました。しかし、3ヵ月以上も経過した17年3月27日に「資料は会社に許可なく外部に持ち出したもので、その行為は就業規則違反である」として部長から嚴重注意書が出されました。

さらに7月の人事考課において、入社以来ずっとB評価だったにもかかわらずC評価とされていました。評価の理由を部長に問いましたが「相対評価で総合的に判断した」「嚴重注意書も一つの要素」と説明し文書でも回答しています。

この間、2017年1月12日には、当該組合員を中心に未払い賃金の支払いを求めて労基署に申告し、労基署から会社に指導が入り、会社は全客室乗務員に2年間の未払い賃金を遡及をざるをえませんでした。

ソラシドエアでは、これまでも管理職や一般上位職を使って不当労働行為を行っています。労基署への申告をきっかけとして、さらなる組合敵視をあらわにしてきました。

このような不当労働行為を改めさせるため、JCUは2017年12月6日に東京都労働委員会へ、「嚴重注意の撤回」「評価制度の修正」「ポストノーティス」を求めて申立てを行いました。

労働組合を敵視する会社のやり方は、職場を萎縮させ、安全を脅かすことへとつながっていきます。ソラシドエアでの不当労働行為を一層させるために、航空連全体で取り組んでいくことが重要です。

3. 運動の進め方はどうだったか

年末闘争は、職場からの運動の工夫と強化を図り、組織の拡大強化、産別に結集した運動、そして労働法制改悪や安保関連法の廃止、憲法改悪問題等々の社会的課題を多くの国民・労働者と連帯した運動を進めることを基本に取り組みました。

(1) 職場からの運動

人員不足を背景に高稼働による労働強化が強まるなか、日常の対話活動やアンケート調査は要求作りの根拠や確信、情報の共有、方針への求心力を高めるためにも重要な位置付けとし、各労組積極的に取り組まれ

ました。

全日空乗組では、今年末に開催したグループミーティングには近年で最も多い 10 月 317 名、11 月 309 名が参加し、要求へのこだわりや関心の高さを示しました。

日航関連各労組では、職場からの要求作りに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 WEB アンケートを取り組みました。分裂労務政策の中で WEB アンケートは所属組合の違いを超えた回収や、変則勤務の中で効果的な回収につながり、JGS グループ 4 労組（JGS 札幌、JGS 東京、JGS 大阪、JGS 九州）では組織数を大きく超えるアンケートの回収（約 600 枚）を行い、要求根拠、職場世論の構成となり、労使交渉の後押しと共にこれまで積み重ねた拘りのある諸問題への回答に繋げました。

また CCU では、引き続き組合掲示板を利用し勤務改悪導入後の勤務調査についてシール投票を取り組み、約 2,000 枚を超える多くの声を集約する工夫した取り組みを行い、勤務時間管理の改善に繋がる回答を引き出しました。

日航ユニオンでは、再回答を受けての新たな取り組みとして大職討大会を開催し、職場の声を集約する活動を行いました。

また JJ 労組統一要求「3.3 ヶ月以上」を掲げ、日航ユニオンでは、M1 ビル前の朝ビラ宣伝を継続的に実施していきました。そしてビラの内容は ANA・関連会社との一時金や会社の収支状況の比較等行ない、職場からの声「年末一時金への期待」から JAL グランドサービスグループ労働組合連合会では要求を上方修正せざるを得ない状況も作られました。こうした宣伝や職場での対話活動の積み重ねが、（こうした各労組が地道な活動から）職場からの信頼や会社の考えを変えさせる大きな力となり昨年を上回る結果を引き出しています。引き続き職場を中心とした工夫した取り組みを模索する必要があります。

* JAL グランドサービスグループ労働組合連合会
JAL グランドサービス労働組合
JAL グランドサービス札幌労働組合
JAL グランドサービス東京労働組合
K グランドサービス労働組合
JAL グランドサービス大阪労働組合
JAL グランドサービス九州労働組合

(2) 宣伝・学習

今年末では、年末情勢や航空労働者が直面する人員や職場問題などを取り上げた航空連ニュースの定期発行に努め 4 号発行しました。また、月例の機関紙「フェニックス」の毎月駅頭（モノレール新整備場、天空橋、整備場）配布を行い航空労働者への宣伝を行いました。

年末乗客ビラの取り組みとして「山場前乗客向けビラ」に取り組みました。

羽田においては、従来夕刻に設定し実施してきましたが、時間帯を変更し昼間帯（11 時から）に実施しました。時間帯による乗客の実態や各単組組合員の参加が厳しい状況もあり、今後引き続き日程や時間帯など工夫して取り組む必要があります。

月/日	空港	枚数	人数
11 月 11 日	羽田空港	190 枚	15 名
11 月 14 日	伊丹空港	100 枚	8 名
11 月 14 日	関西空港	300 枚	6 名
11 月 16 日	成田空港		22 名

年末では以下の学習会に取り組みました。

10 月 31 日：年末学習決起集会（東京） テーマ「疲労管理を勤務改善に活かそう」

11 月 8 日：大阪地連「年末学習会」

以下の学習会には、講師を派遣しました。

9 月 5 日：JGS 九州労組定期大会「学習会」

9 月 7 日：JGS 東京労組定期大会「学習会」

12 月 10 日：CCU 学習会「疲労管理システム」

交通運輸政策研究会（交運研）では、11 月 26 日に「交通運輸における働き方を考えるセミナー」が開催され、航空連からは 5 名が参加しました。

JAL 争議団を中心に今年の 4 月から行っている成田オペセン玄関前ビラの連日宣伝（月曜～金曜日）は、9 月からの 3 ヶ月で 45 回実施し、延べ参加人数 211 名、配布ビラは 15,861 枚となりました。宣伝内容も乗員・乗客のみならず、空港で働く現役の職場実態や回答速報等も折り込み配布する中、働く人達との対話も生まれる寄り添う活動となりました。

(3) 産別統一闘争

① 一体となった取り組み

年末では「年末学習決起集会」(10/31)を行っていきました。集会には48名の参加となりました。10月からパイロットを対象に導入された「疲労リスク管理(FRM)」に焦点をあて、疲労管理の内容や効果的に機能させるための準備などについて学習を深めました。今後は管制官や客室乗務員、整備士やグランドハンドリングへの導入が予想されることから、導入されている海外の事例や労働組合が果たしている役割などを学ぶことで、私たちが抱える勤務問題や職場改善に役立てる必要があります。また、集会では各労組代表や争議団からの決意表明があり、年末要求の前進や争議解決に向けた決意を確認し合いました。こうした一体となった取り組みは大阪地連でも取り組まれました。

② 回答指定日と山場をめぐる

11月1日を統一回答指定日として取り組み、11月17日に山場を設定して運動を進めて行きました。全日空乗組・ANA乗組は10月31日を回答指定日に設定し取り組んで行きました。

JALグループ関連では回答指定日に一時金については示されず、諸要求回答のみが示されました。一時金回答は11月10日となりました。

日航関連では一時金回答遅延の間、情宣や職場討議が行なわれ、一時金回答から山場に向けた短い期間の中、スピードアンケートに取り組み、職場の声を集約し要求の前進に向け取り組まれました。

全日空乗組・ANA乗組でも回答後、職場との結びつきを深める対話活動としてグループミーティングに取り組まれました。

11月17日の山場に向け、(全日空乗組・ANA乗組・日航乗組・CCU・日航ユニオン・JGS関連の)航空連に結集する各労組は、要求前進を目指しました。

一時金回答・諸要求の前進や今後につながる発言等の内容を引き出し、要求前進を確認しました。

全日空乗組・ANA乗組は、今後の協議姿勢や前進発言を受け年末は収拾する中で引き続き交渉継続となりました。

(4) 連携、協力・共同

各課題に対して、航空外の団体などと協力・共同の取り組みを進めました。

安倍政権の雇用破壊に反対する共同アクションとして、以下の行動に取り組みました。

- 9月4日・8日 労働政策審議会・労働条件分科会開場前宣伝
- 9月14日 日本労働弁護団による「働き方改革一括法案を斬る！緊急院内学習会」
- 10月25日 労働法制改悪は許さない！野音集会2017
- 11月13日 国会議員要請行動

「戦争させない・9条壊すな！総がかり行動実行委員会」が提起した行動などに取り組みました。

- 9月8日/19日/28日・10月19日・11月1日/3日 国会前行動
- 10月4日 翁長知事の工事差し止め訴訟支援！オスプレイ配備撤回！辺野古新基地を許さない10・4集会」
- 「安倍9条改憲No！憲法を生かす全国統一署名」に取り組みました。
- 安全・平和が航空産業には不可欠という観点からの行動提起として参加呼びかけを行って行きました。

陸海空港湾労組20団体では、各産別の実態や共通する課題について、定期的にミーティング・学習会を行なっていました。(9月28日・11月30日)

(5) 組織の拡大強化

組織拡大・強化は、私たちの待遇や職場改善をはじめとする要求を実現するためにも喫緊の課題です。また、労使交渉を後押しする大きな力になります。今年末では(具体的な拡大には至っていませんが)、労働相談も多く寄せられています。日航乗組では、4月から入社された訓練生の組織化を進めています。この年末の中、これまで未加入者全ての訓練生の組織化を図りました。また組織部での情勢分析会議、各職種別連絡

会では職種別の利点を生かした関係労組とのミーティング、より幅広い仲間との対話に向けたレクリエーション活動などを継続的に進めています。

分裂状況下にある JAL グループ各労組では、より多くの声の結集は要求実現に欠かせない取り組みでもあります。(参加者が 1000 名を超えた) CCU の勤務問題でのシール投票 (約 2,000 枚を超える) (貼り) は労働時間管理の改善へとつながり、GHU (JGS グループ 4 労組) の組織数を大きく上回った年末要求アンケート回収は私たちの活動への支持と共感の現れでもあります。また、高稼働による労働強化が強まる中で、多くの組合員が参加した組合員ミーティング (職場討議) は方針への求心力を高めました。

高稼働による労働強化によって、事故、トラブル等、インシデントが引き続き多発している状況にあり、健康・安全への影響が懸念されます。また、雇用問題については、18 年 4 月からは有期雇用の無期雇用転換が始まり、同年 9 月からは改正派遣労働法により、同一職場への派遣は 3 年限度の雇用期限を迎えます。こうしたことから労働組合の役割は一段と高まっており、職種別における取り組みはますます重要になっています。引き続きこれまで積み重ねて取り組んできた対話活動等を組織化に向けてることが重要であり、各労組の力を結集した運動を強化していく事が求められます。

18 春闘情勢

1. 一般情勢

(1) 世界全体の経済緩やかに回復

国際通貨基金 (IMF) と経済開発協力機構 (OECD) は、世界全体の経済見通しについて上方修正しています。IMF は、日米欧と中国の景気が回復しているとして 17 年度 3.6%、18 年 3.7%としています。また、日本の実質国内総生産 (GDP) については、17 年 1.5%、18 年 0.7%と 7 月時点から上方修正しています。

欧州連合 (EU) の EU 圏の 2017 年 7 月～9 月における域内総生産 (GDP) は、前期比 0.6%増となり年率換算で 2.4%増となっています。そして 2019 年までの GDP 見通しを 0.5 ポイント上方修正しています。失業率については 8.9% (8 年 9 月ぶり) と改善しています。しかし、17 年の賃金の上昇率については 1.7%～1.5%と下方修正をしています。

■ IMF の世界経済見通し

	2017年	2018年
世界	3.6(0.1)	3.7(0.1)
先進国	2.2(0.2)	2.0(0.1)
米国	2.2(0.1)	2.3(0.2)
ユーロ圏	2.1(0.2)	1.9(0.2)
日本	1.5(0.2)	0.7(0.1)
新興・途上国	4.6(—)	4.9(0.1)
中国	6.8(0.1)	6.5(0.1)
ブラジル	0.7(0.4)	1.5(0.2)

[実質 GDP 成長率%。カッコ内は 7 月見通しからの変化幅。—は前回と同じ]

出典：東京新聞 2017. 10. 7

(2) 企業利益優先の TPP 合意を即す安倍首相、日本の農業・酪農・林業・漁業など打撃が

日本政府は、米国の TPP 離脱の下で、11 カ国かによる環太平洋経済連携協定 (TPP) の発効に合意取り付けで積極的な姿勢を示し、2019 年発効を目指しています。TPP 問題は、多国籍企業には利益をもたらしますが、国内の農業・酪農・林業・漁業などの生業に打撃を与えるとともに、食の安全も懸念されます。TPP 問題は、農業、食の安全や物の関税のみならず、投資の自由や知的財産、電子取引、国有企業の活動、環境問題、雇用、医療など国民生活や労働者へ影響を与える内容です。航空産業では、航空機の修理や航空運送サービス (販売・マーケティング)、コンピューター予約サービス、空港の運営サービス、地上取り扱いサービス (グラハン) などへの参入も規制緩和の対象となっており、航空労働者の雇用を脅かす懸念があります。

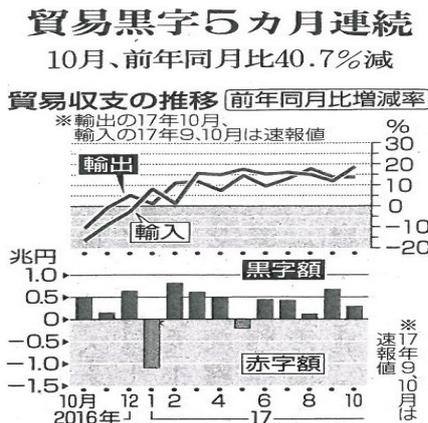
品目	主な輸入元	
牛肉	オーストラリア、ニュージーランド	38.5%の関税を16年かけて9%まで引き下げ(別の協定があるオーストラリアは数年後から適用される見込み)
豚肉	カナダ、メキシコ	10年かけて低価格帯の関税(1キロ482円)を50円に。高価格帯の関税(4.3%)は10年目で撤廃
バター、脱脂粉乳	ニュージーランド、オーストラリア	低関税で輸入できる特別枠(6年目に生乳換算で約7万トン)を新設
アスパラガス	メキシコ、オーストラリア	3%の関税を即時撤廃
カボチャ	ニュージーランド、メキシコ	3%の関税を即時撤廃
キウイ	ニュージーランド	6.4%の関税を即時撤廃
オレンジ	オーストラリア	16～32%の関税を、6～8年目に撤廃
ウニ	チリ、カナダ	7%の関税を即時撤廃
銀ズケ	チリ	3.5%の関税を段階的に11年目に撤廃

品目	輸出先	
乗用車	カナダ	6.1%の関税を段階的に5年目に撤廃
自動車部品	ベトナム	最高83%の関税を10～13年目に撤廃
自動車部品	カナダ	6%前後の関税をほぼ即時撤廃

出典：東京新聞 2017. 11. 12

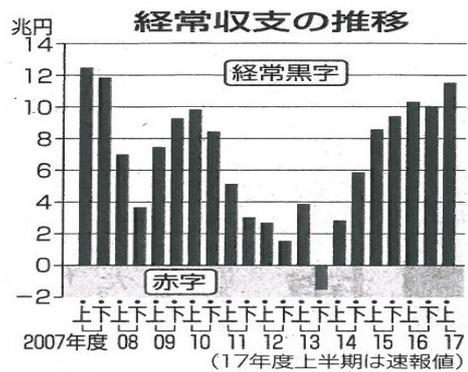
(3) 日本の国際収支は10年ぶりの高水準・貿易収支も5ヵ月連続黒字

財務省が発表した2017年度半期(4月～9月)の国際収支は前年同期比11.7%増の11兆5329億円の黒字と10年ぶりの高水準となっています。この背景には、円安による海外からの配当金の増加と訪日外国人の増加などがあります。また、貿易収支については、輸入の増加で前年同期比9.3%減の2兆6869億円となり、10月は2854億円と5ヵ月連続黒字となっています。



出典：東京新聞 2017. 11. 20

経常黒字11兆5000億円



「リーマン」後最大 17年度上半期

出典：東京新聞 2017. 11. 9

(4) 国内総生産増・景気改善、しかし賃金低下の中で個人消費減と実感伴わず

2017年7月～9月の国内総生産(GDP)は、前期比0.3%増、年率換算1.4%増となり、政府は景気回復(いざなぎ景気並み)としているとしていますが、賃金の伸び悩み、社会保障の削減、年金給付額の減少などの中で個人消費は0.5%落ち込み、景気回復の実感にはほど遠い状況です。一方で大企業は、内部留保(4月～6月)は405兆6000億円と史上最高となっており、大企業の利益拡大と富裕層への富の集中で格差拡大が一層進んでいます。こうした日本の状況についてIMF専務理事はインタビューで「失業率は下がっているのに、賃金の伸びはとて緩やかだ。金融危機をきっかけに低賃金やパートタイマーの労働者は増えた」と指摘しています。日本経済の再建には、内需拡大と正規社員の雇用拡大と賃金の大幅改善で購買率を高めることが求められています。

過去の景気拡大局面との比較

実質GDP	1人当たり賃金		消費者物価	企業収益	日経平均株価	
	名目	実質				
戦後最長(2002年2月～08年2月) = 6年1ヵ月	1.7	▼0.5	▼0.5	▼0.0	9.1	4.6
今回(2012年12月～) = 4年10ヵ月	1.4	0.3	▼0.8	1.0	12.5	19.0
いざなぎ(1965年11月～70年7月) = 4年9ヵ月	11.5	15.4	—	5.0	—	12.2

〔ニッセイ基礎研究所のまとめによる。数字は年平均の伸び率で▼はマイナス。—は比較できるデータがない〕

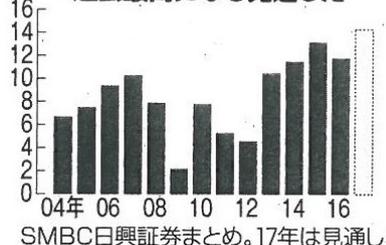
出典：朝日新聞 2017. 11. 9

(5) 上場企業の利益過去最高、しかし賃金には反映されず

上場企業の2017年9月中間決算では売上高8.3%増の199兆円、営業利益15.2%増の16兆2000億円、純利益22.5%増の13兆3000億円と過去最高となりました。また、2018年3月期の決算見通しでは、営業利益(11.6%増)、純利益(17.1%増)ともに最高と予測しています。一方で、正社員の賃金の伸び悩みと低賃金の非正規労働者の増加となっています。

一方で企業の不祥事が発覚しており、日産では、国交省の抜き打ちの立ち入り検査で無資格者が完成検査

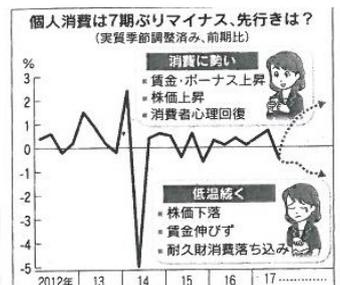
17年9月中間決算で純利益は過去最高になる見通しだ



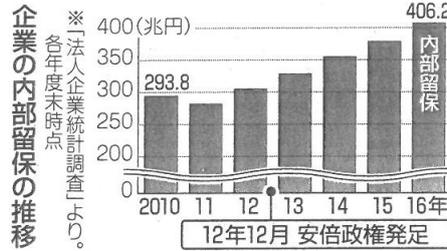
出典：朝日新聞 2017. 11. 11



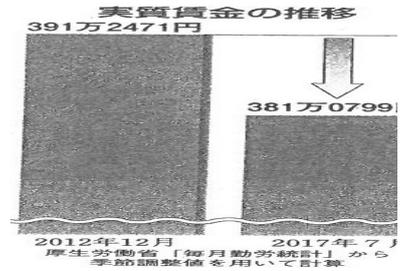
出典：日経新聞 2017. 11. 26



を実施していたことが発覚、神戸製鋼所では製品データ改ざんが発覚し、自動車、鉄道車両、航空機に使用されるアルミ製品の検査データの改ざんなど安全問題が問われており、国内外で大きな問題となっています。



出典：朝日新聞 2017. 10. 11



出典：赤旗新聞 2017. 9. 23

(6) 国民生活の暮らしと安心して働ける来年度予算を

18年度予算の概算要求基準について98兆円としています。特に防衛費は4年連続で5兆円を超える見通しの一方で、社会保障費については高齢化などによる自然増で6300億円となりますが、年末予算編成で毎年5000億円ほどに抑える目安があり、結果として1300億円削減することになります。国民生活に直結する予算の削減となっています。また、8月から高齢者医療・介護サービスの自己負担が引き上げられ、10月から食料品や配送料などの値上げ、ガソリンの価格高騰、さらには2019年には消費税率を10%へと引き上げるとしており、厳しさを増す国民生活に追い打ちをかけています。国民が安心して暮らせる社会保障の充実をはじめ労働者の働き方を改善させる予算組みが求められています。

概算要求4年連続100兆円超

人材投資で 総額膨らむ

2018年度予算の概算要求

	要求額	うち特別枠
皇室・国会・裁判所など	4961	86
内閣・内閣本府など	2兆9042	1593
警察庁	3307	286
総務省	16兆2835	423
法務省	7864	485
外務省	7675	1150
財務省	2兆1961	935
文部科学省	5兆8380	8391
厚生労働省	31兆4298	2005
農林水産省	2兆4499	3975
経済産業省	1兆1326	2294
国土交通省	6兆8385	1兆4563
環境省	4288	740
防衛省	5兆2551	1658
国債費	23兆8214	
一般会計合計	100兆9586	3兆8583
財政投融资	14兆1037	

※単位は億円、四捨五入のため合計が合わない場合がある
出典：東京新聞 2017. 9. 7

値上げの10月

10月から暮らしこう変わる

外サービス	ヤマト運輸が宅配便の基本運賃値上げ 鳥貴族が均一メニューの価格値上げ
日用品	日清オイリオグループがオリーブオイル、サラダ油など値上げ にんべんがかつお節値上げ フィリップモリスジャパンがたばこ値上げ 横浜ゴムが冬用タイヤ値上げ
法施行・新制度	悪質業者の財産差し押さえを支援する改正国民生活センター法施行 安全保障に関わる技術流出を防ぐ改正外為法施行 金融庁に登録済みが登録申請中の事業者以外は仮想通貨取引所として営業不可能に
社会保障	育児休業の取得可能期間が最長1歳6カ月から2歳に延長 医療型療養病床に入院する65歳以上の患者の光熱水費負担が増加 加入期間25年未満の無年金の人に支給開始

出典：東京新聞 2017. 10. 2

(7) 暴走を加速する安倍政治、求められる国民生活最優先の政治

10月22日の衆議院選挙の結果、自民・公明で3分の2議席以上を獲得し、この結果を受けて、安倍内閣は、憲法九条の改悪の論議をさらに進め、野党の国会質問時間の削減など、強硬な姿勢をとっています。また、北朝鮮のミサイル発射実験などによる危機意識を国民にあおり、アメリカと同調し更なる制裁をと強硬姿勢の発言を行っています。

また、安倍政権はAIやロボット(人工知能)などの導入で、労働環境が変化することをあげて「生産性革命」や労働法制の緩和をとして「人作り革命」を打出し、企業優先の政策を打出しています。

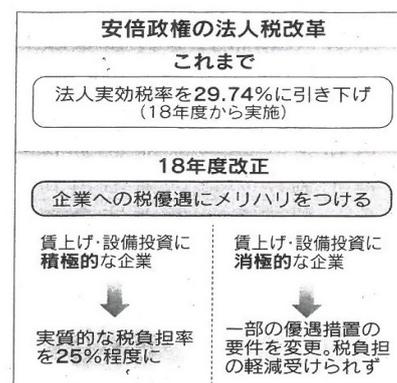
一方では、国民の疑惑解明を求める森友学園や加計学園獣医学部新設問題(「総理のご意向」)や南スーダンのPKO活動にかかわる日報隠ぺい問題などについては特別国会での安倍首相の所信表明では触れず、応じる姿勢を示していません。こうした安倍政治に世論調査(共同通信)では、憲法に自衛隊を明記することに52.6%が反対を示しています。一方で優先的に取り組むべき課題については、「年金・医療・介護(42.5%)」・「景気や雇用などの経済政策(39.6%)」・「子育て、少子化対策(31.5%)」と国民生活最優先の政治をとしています。

(8) 18春闘は正社員の雇用拡大と大幅賃金の引き上げを

雇用状況については、各企業で幅広い業種での人員不足に対して求人を増やしており、9月の有効求人倍率は、前月と同様1.52倍となっています。また、完全失業率は、4ヵ月連続同水準の2.8%(前月より2万

人増)の188万人となっています。しかし、相変わらず非正規雇用労働者(37.5%)が増えています。安倍首相は、求人倍率の上昇で雇用改善は進んだとしています。実態は雇用の劣化(保育・介護・非正規雇用の飲食サービスなどが増加で、賃金は公定価格の低水準)が求人倍率を押し上げているのが実態です。そして、労働者の9月の実質賃金(現金給与総額の伸びから物価変動の差を引いた賃金)は、0.1%減と4ヵ月連続マイナスとなっています。

こうした状況の中で連合は、18春闘のベースアップについて「2%を基準」とし、5年連続しての統一要求をとっています。また、国民春闘共闘委員会は、誰でもが8時間働けば人間らしい暮らしを実現できるとして賃上げ月額2万円以上、時間給1500円以上としています。一方、安倍首相は経済の好循環を実現させるためとして経済界に「3%の賃上げを引き換えに法人税率の引き下げ」を表明しており、日銀総裁も「実質賃金が17年より良くなってもおかしくない」と指摘しています。18春闘では、大幅な賃金引上げをはじめ正社員での雇用拡大と過労死などを生まない勤務改善、労働法制改悪を許さない取り組みが重要です。



出典：日経新聞 2017. 11. 21

2. 国際航空情勢

(1) 2018年は過去最高益、2036年の航空旅客数は78億人と予測

国際航空運送協会(IATA)は、2018年の航空業界の業績について、旅客と貨物ともに需要が拡大する、支払い利息の減少などで、17年見込み比で11%増の384億ドル(4兆3400億円)の過去最高益と予測しています。また、貨物についてはアジア太平洋を中心に、インターネット通販などの増加が伸びなどで、全体の売上高は9%増の8240億ドルになるとの見通をしています。

また、今後20年間(2016~2036年)の航空旅客需要予測について、2036年における世界の航空旅客数は、78億人に達するとの予測結果を明らかにしています。そして、今年の航空旅客数は約40億人を見込んでおり、今年の旅客数に比べると、20年後には、およそ2倍もの航空旅客需要が見込まれる計算で、航空業界はパイロットや技術者不足、管制や空港など必要なインフラ整備といった数々の課題を抱えながら、膨大な需要に国内外で対応を急ぐことが求められることになると指摘しています。

(2) 米国メジャー航空の第2四半期は利益拡大

米国大手航空会社のデルタ航空・ユナイテッド航空・アメリカン航空三社の第2四半期は、国内の需要の伸びなどで利益拡大をあげています。デルタ航空

米航空大手3社第2四半期決算

	売上高	営業利益	純利益
デルタ航空	309億980万ドル	18億5000万ドル	
ユナイテッド航空	282億980万ドル	13億ドル	8億1800万ドル
アメリカン航空	111億500万ドル	15億3500万ドル	8億300万ドル

は、営業利益で18.4%増の18億5000万ドルとなり、史上最高であるとしています。また、ユナイテッド航空は、純利益8億1800万ドルで、財務実績、運航実績ともに良好であるとしています。

また、デルタ航空とユナイテッド航空の2社は、旅客の減少を理由に日本-グアム路線を廃止、減便を行うとしており、一方では市場を中国路線へとシフトするとしています。こうした状況下で、日本支社に働く労働者の雇用影響がどうなっていくのか注視していくことが重要です。

(3) EUメジャーの英国航空・ルフトハンザ航空・エールフランス KLM 航空の四半期は売上・利益ともに拡大

EU大手航空会社の英国航空、ルフトハンザ航空、エールフランス KLM 航空は1月~9月の四半期の決算は前年同期比で増収増益となりました。

英国航空は旅客と貨物で売り上げを伸ばし、売上高は1.3%増の175億500万ユーロで営業利益は26.9%増の21億5900万ユーロとなりました。ルフトハンザ航空は、売り上げが12.1%増の268億ユーロ(3兆5376億円、1ユーロ132円)で、営業利益は26.9%増21億5900万ユーロとなりました。エールフランス

KLM 航空は、運賃の単価改善などで売上高は 4.2%増の 195 億 4900 万ユーロで、営業利益が 44.0%増の 13 億 7500 万ユーロとなりました。

	売上高(1月～9月)	営業利益	純利益
インターナショナル エアライングループ (IAG) 英国航空	175 億 500 万ユーロ (前年同期比 1.3%増)	21 億 5900 万ユーロ (前年同期比 26.9%増)	15 億 6700 万ユーロ (前年同期比 21.7%増)
ルフトハンザ航空	268 億ユーロ (前年同期比 12.1%増)	24 億 3500 万ユーロ (前年同期比 4.5%増)	18 億 5300 万ユーロ (前年同期比 0.1%増)
エールフランス KLM	195 億 4900 万ユーロ (前年同期比 4.3%増)	13 億 7500 万ユーロ (前年同期比 44.0%増)	7 億 500 万ユーロ (前年同期比 60.6%増)

(4) アジア圏では LCC の拡大と低運賃などで業績に影響

アジア大手航空会社は、LCC の市場拡大と、低運賃などの中で競争が激化し、タイ国際航空やマレーシア航空、キャセイ航空では収支状況に大きく影響を受けています。シンガポール航空は、激しい競争化による旅客運賃の下落の中でも、旅客と貨物収入が増え、4月～9月の売上高は前年同期比で 5.5%増の 77 億 1210 万シンガポールドル (6432 億円)、営業利益は 2.7%増の 5 億 1340 万シンガポールドルとなりました。一方、タイ国際航空は、昨年同期 30 億バーツの黒字から一転して 2017 年 4月～6月の決算では 52 億 1100 バーツ (171 億 4400 万円) の赤字となりました。また、キャセイ航空も 2016 年度は赤字となり、本社では管理職 600 人のリストラを行っています。

(5) 中国の航空三社の四半期は売上と純利益増へ

中国の主要航空 3 社 (中国国際・中国南方・中国東方) の 1月～9月の収支決算が出され、3社は増収増益となっています。中国国際航空は、国際線の供給を 5.43%増やし営業収入は 8.83%増となり純利益が 3 社の中でも最高益を上げています。また、中国南方航空は、7月と 8月の需要が 9.69%伸び収入は前年同期比で 10.93%となりました。そして、中国東方航空は、供給を 8.9%伸ばしています。

<2017 年 1～9 月航空主要三社の収支決算>(前年比)(1 元=18 円)

	営業収入	純利益	非経常収益差引純利益
中国国際航空 CA	929.96 億元(+8.83%)	82.79 億元(+14.55%)	81.50 億元(+21.79%)
中国南方航空 CZ	961.23 億元(+10.93%)	70.50 億元(+9.46%)	65.38 億元(+10.72%)
中国東方航空 MU	775.05 億元(+2.78%)	79.15 億元(+18.24%)	56.49 億元(-9.60%)

注：非経常収益とは、固定資産売却益や有価証券売却益など

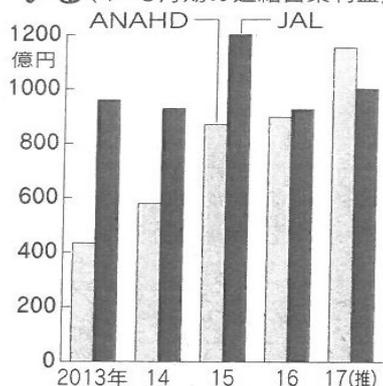
3. 国内航空情勢

(1) 全日空・日本航空ともに増収増益と好調

全日空、日本航空の上期決算 (2017 年 4月～9月) が発表され、各社ともに増収増益となり、18 年 3 月期決算も増収増益を見込んでいます。

ANA ホールディングスは、「国際線のネットワークの拡充に伴い、日本発ビジネス需要が好調に推移していることに加え、旺盛な訪日需要を取り込んだこと」「国内線の需要に応じた各種の割引運賃を設定したことに加え、ビジネス需要が堅調に推移」「旺盛な需要に支えられ、国際線旅客・国際線貨物が好調に推移したことや、当期から連結子会社となったピーチアビエーションの収入が加わったこと等」、航空事業の売上高は前年

航空2社の業績は上向している (4～9月期の連結営業利益)



2017 年度上期決算 () 内は前年比

	全日空	日本航空
売上高	9850 億円 (1000 億円 11.3%増)	6923 億円 (403 億円 106.2%増)
営業損益	1150 億円 (255 億円 28.5%増)	990 億円 (66 億円 107.2%増)
経常損益	1127 億円 (292 億円 35.1%増)	976 億円 (78 億円 108.8%増)
純損益	1183 億円 (609 億円 106.1%増)	779 億円 (65 億円 109.2%増)

同期比を上回り過去最高となりました。また、18年3月期の見通しについて売上高を150億円程度増加、営業益・経常益も100億円程度増加する見通しとしています。

日本航空は「安全運航の堅持を基盤としたうえで、JAL フィロソフィと部門別採算制によって採算意識を高め、経営の効率化を図り…」、国際線については高い利用率となり、国内線供給率（有効座席利用率）も増加し増収増益となりました。また、株主配当も前回の配当引き上げ96円からさらに105円としています。そして、18年3月期の売り上げ見通しについては、180億円の増加を見込んでいます。

また、事業拡大について日本航空は、アライアンスを超えた提携（メキシコ・インド）を進めており、全日空は宿泊と航空券のパッケージとして米国民大手の民泊会社（エアビーアンドビー）と業務提携を進めるなど旅客の拡大を進めていくとしています。

(2) 空港民営化をめぐる動き

北海道内の空港の民間委託については、道内13空港のうち7空港（新千歳、函館、釧路、稚内、旭川、帯広、女満別）を対象としています。残る6空港（中標津、紋別、奥尻、利尻、礼文、丘珠）についても国交省は「民間委託対象可能空港」としています。

伊丹空港と関西空港は民間企業による一体運用が開始されていますが、来年4月から新たに神戸空港を加えた関西3空港の一体運用が開始されます。朝日新聞では、神戸空港の運営権費（42年間）は191億円と報じられています。これによって関西全体の浮揚が期待されていますが、神戸市が神戸空港建設のために投じた総事業費は3,140億円にのぼり、多額の借金を残すこととなります。また、福岡空港は、2019年から運営を民間に委託するとしており、400億円をかけて国内線ターミナルビル改修を進めています。そして、熊本空港でも熊本地震で被災した空港もターミナルビルの建て替えから運営を民間に委託するとの方針です。

(3) 航空労働者の闘いと現状

航空各社は事業計画拡大と増収増益の中でさらなるコスト削減を進めてが、安全を支える各職場（乗員・客室乗務員・整備・グラハンなど）では、高稼働による労働強化が進み、人員不足・勤務改悪の中で健康破壊・事故トラブルが続いています。

こうした職場状況の中で、労働組合への相談や、各労組で取り組まれたアンケートをはじめ対話活動では職場改善などの訴えが多く寄せられ、労働組合への期待が高まっています。

また、これまでの航空労働者の雇用を守る闘いでは、JAL マタハラ裁判での勝利和解（客室乗務員の希望者全員を地上勤務へ）、エミレーツ航空の3名に対する大阪地裁での解雇無効の勝利判決、ジェットスター・ジャパンでの解雇撤回など成果を勝ち取っています。

一方で、外航日本支社でのコスト削減「合理化」が行われ、エールフランス/KLM オランダ航空では32名の希望退職を強行に実施し、続いて11名の削減を強行しています。

18春闘は、17年末闘争における職場からの運動を18春闘につなげ、生活向上を目指した大幅賃金の引き上げをはじめ、安全運航を支える職場の人員増、勤務改善など要求実現に向けて取り組むことが重要となっています。

18春闘方針

1. 要求と課題

春闘は、賃金をはじめ新年度からの労働条件を決定する重要な闘争です。航空の各職場では、人員・人材不足による稼働強化、労働環境の悪化が進んでおり、健康を維持して長く働ける勤務への改善が急務となっています。17年10月から運航乗務員に「疲労リスク管理」が導入されていますが、これを稼働強化の理由とさせるのではなく、安全性の向上、勤務改善へと活かす取り組みが重要です。賃上げをめぐる安倍首相が3%を提言、連合が2%としています。生活改善、働きに見合う大幅な賃金アップを獲得するため主体的に取り組んでいく必要があります。JAL 解雇争議、エミレーツの解雇撤回、また新たに都労委に申し立てた

ソラシドエアの不当労働行為問題など、争議解決、法廷闘争の勝利も重要です。有期雇用者については、法改正に伴う非正規労働者、派遣労働者の雇用期限が迫っていることから、正社員化への取り組みも求められます。また、引き続き労働法制、憲法改悪の動きに対して、平和と航空の安全、労働者の権利を守る社会的課題にも取り組みます。2020年に向けてさらに利益拡大を迫及する会社に対して、労働者を犠牲にした改悪を許さず、是正の方向に転換させる重要な春闘です。職場の矛盾が大きくなっているからこそ、多くの航空労働者が一致して闘う条件も広がっています。

1. 賃金・諸手当の改善

- (1) 生活の改善・向上を図るため、大幅な賃金の引き上げ（ベースアップ）を目指します。
- (2) 差別の温床となっている成果主義賃金制度、評価制度を改め、公平・明朗な人事賃金制度を目指します。
- (3) 賃金、改悪された諸手当の改善を目指します。
- (4) 均等待遇の原則・労働契約法 20 条を踏まえ、非正規社員の賃金、諸手当等の格差是正・解消を目指します。

2. 勤務など諸労働条件の改善と人員増

- (1) すべての職場において、勤務改善の基礎となる人員増を目指します。また、人材流出を止めるためにも労働条件・職場環境の改善を目指します。
- (2) 労働時間の短縮、時間外労働含めた実労働時間を短縮し、ゆとりある生活時間の確保を目指します。
- (3) シフト勤務者の勤務改善、休日増、勤務インターバルの確保、勤務変更のルール確立、連続夜勤の廃止、深夜勤務の労働条件の改善などを目指します。
- (4) 乗務職について、十分な休養日・休養時間の確保など、乗務パターンの改善を図るとともに、編成数や乗務時間制限の改善、勤務変更ルール確立等を目指します。
- (5) 雇用形態の違いによる勤務や福利厚生等の諸労働条件の格差の是正・解消を目指します。
- (6) 労働時間を経営の責任できちんと管理させ、サービス残業の一扫を目指します。
- (7) 疲労を解消できない過重な働かせ方の是正を目指すとともに、厳しい労働の負荷によって残業がなくとも発生する健康破壊にも目を向け、過労死等の労災を発生させないように取り組みます。
- (8) 出向先の労働条件の改善や出向条件の整備を図り、実体的勤務の改善を図ります。
- (9) 切り下げられた福利厚生の回復と改善を目指します。
- (10) 健康を維持し定年まで安心して働ける勤務条件の確立など、安全を支えるにふさわしい労働条件の確立を目指します。
- (11) その他、職場で関心が高く改善を求める声の強い細かな問題も取り上げ、改善・解決を目指します。

3. 安全運航と公共性を守る闘い

- (1) 国際基準として展開している疲労リスク管理（FRM）について、安全に悪影響を与える疲労負荷を軽減できる制度となるよう、日乗連とともに取り組みます。
- (2) 運航乗務員から導入が始まった「疲労リスク管理」が実態改善につながるよう取り組みます。実態改善につなげた上で早期に他職種にも導入されるよう取り組みます。
- (3) 事故・重大インシデントなどの予防に資する安全管理制度（SMS）が運用されるよう、労働組合の立場から取り組みを進めます。
- (4) 現在政府が検討を進めている競争力の確保等を目指した安全技術規制の緩和策に対しては、航空安全、
- (5) 労働者の権利と健康を守る立場から取り組みます。また、乗員・整備士等のライセンス制度見直し等についても安全を向上させる観点から取り組みを進めます。
- (6) 2020年東京オリンピックなど政府の成長戦略に対応したパイロットや整備士等、航空安全を支える技術者の確実な要請に向け、運航会社や政府等の役割分担を明確にし、計画的な要員養成の実施を求めています。
- (7) 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みます。

- (8) 公租公課の見直し等や、空港運営の民間委託問題、規制緩和などについても航空労働者の政策を示し行政に対し働きかけを行っていきます。

4. 不当解雇・不当労働行為・人権侵害などの裁判闘争と雇用を守る闘い

- (1) JAL 解雇争議については、2 労組統一要求に結集し、日航に解決の決断を迫ります。
- (2) エミレーツ航空不当解雇については、大阪地裁判決、府労委決定に則った早期の職場復帰をめざします。
- (3) 都労委で係争中のソラシドエアの不当労働行為事件について、解決を目指します。
- (4) 外航の路線縮小と人員削減などの「合理化」に対し、雇用と労働条件を守る取り組みを進めます。
- (5) 非正規社員の正社員化とともに、2018 年 4 月 1 日以降に発生する有期雇用から無期雇用への転換を避けるための不当な雇止めを許しません。また、派遣労働者の同一職場における 3 年限度の雇用期限が 2018 年 9 月 30 日となることから、雇用を守る取り組みを進めます。

5. 労働者・労働組合の権利を守る闘い

- (1) ハラスメントを撲滅し、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掃を目指します。
- (2) 休憩時間の確実な取得、年次有給休暇取得難の解消と完全取得など、稼働強化の中で脅かされている労働者の権利を守る取り組みを進めます。
- (3) 出向や転勤の本人同意や単身赴任の条件整備等、労働者の権利充実を目指します。
- (4) 育児・介護に伴う不利益扱いや雇止めなどを許さない取り組みを進めます。
- (5) 高齢者雇用安定法に基づき、60 歳以降も安心して働ける労働条件・職場環境の抜本的改善を目指します。
- (6) 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。
- (7) 時間内組合活動の保障、各事業所・職場に掲示板の確保、機関誌や労組ニュース等の宣伝物の配布制限の廃止、労組事務所の確保や拡張、会議室の利用等の便宜供与の拡大など、労働組合の権利の拡大を目指します。

6. 社会的な課題への取り組み

- (1) 残業代ゼロ法案、過労死ライン合法化の残業規制、差別を容認する同一労働同一賃金などに労働法制改悪に反対するとともに、政府が検討を進めている解雇の金銭解決、雇用によらない働き方、テレワークなど柔軟な働き方等の「働き方改革」について、労働者の権利を守り拡大する立場から取り組みを進めます。
- (2) 平和と暮らし、航空安全を守る立場から、安保関連法の廃止や民間航空の軍事利用、憲法改悪、原発等のエネルギー政策、消費税増税、社会保障改悪等の課題に引き続き取り組みます。

2. 運動の進め方

春闘においても、職場からの運動の工夫と強化をはかり、組織の拡大強化をめざします。また、航空連に結集した運動の工夫に努めるとともに、労働法制改悪や安保関連法の廃止、憲法改悪問題等々の社会的課題については、多くの国民・労働者と連帯した運動を進めることを基本に、下記の通り取り組みます。

1. 職場からの取り組み強化

- (1) アンケート、対話活動、職場集会、職場討議等で全航空労働者の声を集約して要求を作り上げます。
- (2) 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。
- (3) 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ます。

2. 学習・宣伝活動の強化

- (1) 機関紙フェニックスや航空連ニュース等を活用し、春闘をめぐる情勢や要求実現に向けて有効な情報等

を、的確に職場に入れる宣伝を実施します。

- (2) 安全運航の実現、不当解雇撤回、労働条件の改善など航空労働者の要求実現を目指した闘いへの理解と支持を広げるための空港ビラの実施など、国民・利用者向けの宣伝行動を実施します。
- (3) 航空連主催の学習とともに、協力・共同を進めている各団体等が主催し参加を呼び掛けている学習会等も紹介し、多くの学習の機会を設けます。

3. 組織の拡大・強化と、産別結集の強化

- (1) 職場での諸取り組みを通して積極的に対話活動を広げ職場での理解者を増やし、組織の拡大強化に結び付ける運動を進めます。
- (2) 未組織者向けリーフレット等を活用した宣伝や労働相談などの取り組みを行い、組織強化・拡大を目指します。
- (3) 航空連として各労組へのきめ細やかなオルグ活動を行い、産別への結集強化を図ります。
- (4) 組織の拡大・強化に向けた課題の整理と確認や運動の経験交流をめざし、組織担当者会議等の開催を検討します。

4. 航空労働者の力を結集した運動の追求

- (1) 航空労働者の力を結集し要求の実現を図るため、統一行動として以下の日程と行動を配置し、取り組みを進めます。なお、回答指定日、山場の設定については、情勢や組織状況を踏まえ、必要により柔軟な対応を行います。
- (2) 回答後に代表者会議を開催し、回答内容や会社の対応、職場状況、各組合の方針の確認など、山場に向けて情勢の一致を図ります。
 - ① 18 春闘「航空連統一アンケート」
 - ② 政策セミナー（2月3日）
 - ③ 春闘学習決起集会（2月28日）
 - ④ 春闘回答指定日（3月5日予定）
 - ⑤ 代表者会議（3月10日）
 - ⑥ 乗客ビラ（3月17日）
 - ⑦ 航空の山場（3月23日予定）

5. 他団体と協力・共同や、政府・政党への要請

- (1) 労働法制の規制緩和や働き方改革、安全保障法制の廃止、原発問題等々の社会的課題については、航空内での見解の一致を図るとともに、労働者の権利と健康、平和と暮らし、航空安全を守る立場から雇用共同アクション、憲法労組連絡会等、他団体とも協力・共同して運動を進めていきます。
- (2) 安全規制の緩和をはじめとする航空政策等、交通運輸政策に関わる課題については、航空安全会議や日乗連との連携を図るとともに交運研の政策提言等も活用して運動を進め、必要により政府や政党、国会議員等への協力要請や働きかけを実施していきます。

以上