

私たちの手で働く者の未来をつくろう

～安全運航を守る 人員・勤務・生活を～

第32期 (2017年9月～2018年8月) 運動総括(案)

第33期 (2018年9月～2019年8月) 運動方針(案)



日時：2018年9月9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・左】

JAL 解雇問題

成田空港オペレーションセンター前宣伝

【上段・右】

デルタ航空

作業風景

【下段・左】

日本航空

JGS 作業風景

【下段・右】

18年4月20日

エミレーツ不当解雇撤回争議

解雇無効確定の記者会見

目次

第3 2期総括（案）

I 第3 2期のまとめと教訓

1. 賃上げをはじめとした労働条件の改善、人員増が強く求められた春闘 …… 1
2. 要求と課題の到達点と今後の課題 …… 1
3. 職場の声と力を結集した各労組の運動が要求前進の大きな力に …… 3
4. 各労組の経験と教訓を共有化し、要求と運動の前進につなげよう …… 3
5. 雇用と労働条件の改善、安全と公共性の維持向上に向け組織の拡大・強化を …… 3
6. 航空の安全と労働者の権利を守る立場から、社会的課題・航空政策にも目を向けて …… 4

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、60歳以降の働き方など …… 6
3. 働く者の人権と労働組合の権利を守る …… 9
4. 法廷闘争に関する取り組み …… 9
5. 航空の安全と政策 …… 14
7. 社会的課題 …… 16

III 運動はどうだったのか

1. 職場からの運動 …… 17
2. 産別統一闘争の状況 …… 18
3. 情勢に対応した学習・宣伝活動 …… 18
4. 組織の拡大・強化 …… 19
5. 政策委員会 …… 21
6. 地連の取り組み …… 22
7. 航空安全会議や日乗連との連携 …… 22
8. 他産業の労働団体との協力・共同 …… 22
9. 国際活動 …… 23

第3 3期をとりまく情勢の特徴

I 一般情勢（国際情勢）

1. 世界の経済成長は下回る見通し …… 25
2. 米国の保護主義で各国との貿易摩擦が懸念 …… 25
3. 強行に進める TPP、生産者の生業と国民生活の安全などが影響 …… 25
4. 米朝初の対話が始まり世界平和へ始動、一方でイランに対し制裁を再開 …… 25

II 一般情勢（国内情勢）

1. 国際収支4年連続黒字・貿易収支2年連続増加 …… 26
2. 経済の好循環には賃金の底上げと社会保障の拡充が必要 …… 26
3. 国民負担を強いる骨太方針、国民の暮らし優先の財政確立を …… 27
4. 森友・加計・PKO 日報問題などの真相解明と、立憲・民主主義の政治が求められる …… 27
5. 憲法9条改悪を許さず安全・安心の国民生活を …… 27
6. 財界要望の「働き方改革」よりも、労働者の健康と安心して働く労働法制が必要 …… 28
7. 改正労働法をテコに無期雇用の闘いが前進 …… 28
8. 企業収益はさらに拡大、労働者への配分が経済成長へ繋がる …… 28
9. 正社員での雇用と8時間働いて生活できる賃金の改善を …… 28
10. 国民が安心して暮らすためにも原発をなくし、エネルギー政策の転換を …… 29
11. 地球温暖化に対して CO2削減は全人類にとって重要 …… 29

III 国際航空情勢	
1. 世界の航空各社は、旅客・貨物ともに増収	30
2. 米国の航空情勢	30
3. 欧州の航空情勢	32
4. アジアの航空情勢	32
5. 反撃する航空労働者	35

IV 国内航空情勢	
1. 増加する訪日外国人、2018年は3000万人	35
2. 航空行政をめぐる動向	35
3. 航空各社の動向（18年度決算予想と事業計画）	38
4. 安全をめぐる現況	39
5. 航空労働者の状況	40

第33期方針（案）

I 要求と課題	42
1. 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に取り組みます。	
3. 解雇撤回・雇用の安定を目指し闘いを進めます。	
4. 働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。	
5. 国民・利用者及び航空で働く者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	43
1. 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ます。	
5. 組織の拡大・強化を目指します。	
6. 社会的アピールや、行政機関を活用し、幅広い取り組みを行います。	
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・共同を進めます。	

航空連規約	45
-------	----

第 32 期（2017 年度）総括（案）

I 第 32 期のまとめと教訓

1. 賃上げをはじめとした労働条件の改善、人員増が強く求められた 1 年

32 期は自衛隊のイラク・南スーダン派遣隊の日報隠ぺい、森友・加計学園問題での公文書の隠ぺいや改ざん、「働き方改革」では法案の根拠となるデータのねつ造等々、安倍政権への国民的批判と運動が大きく広がる中での闘いとなりました。安倍政権が今国会での最重要法案と位置付けた「働き方改革」については、労働組合や過労死家族の会などの反対運動に加え、国会審議を通じて法案の問題点や矛盾点が浮き彫りにされ、法案に反対する国民世論は大きく広がりましたが、一部野党を取り込んだ与党の強引な国会運営の下で法案は成立しました。しかし、森友・加計疑惑、自衛隊の日報問題で疑惑解明にふたをしようとし、働き方改革では過労死家族の会との面談にも応じない安倍首相の対応等々、国民の安倍政権への鋭い批判は、かつてない高まりと広がりを見せています。

経済面では、「戦後最長に次ぐ景気拡大」と政府は強調していますが、大企業が高収益を上げ、高配当を維持し、内部留保を積み増す一方で、労働者の賃金は低迷し、国民消費も 2014 年の消費税率引き上げ以降冷え込んだままです。さらには、社会保障の切り下げや非正規雇用の増加などもあいまって、「格差社会」はさらに深刻化しました。こうした経済的矛盾を正す上で、賃金の引き上げは不可欠であり、政府も 3%賃金の引き上げを期待し、財界に働きかけるといった状況の中で 18 春闘は進みました。

航空においては、旅客・貨物需要とも順調に推移し、17 年度決算は、全日空が史上最高、日航は予算を大幅に上回る好決算となり、株主への高配当も打ち出されました。また、オリンピック・パラリンピックを契機とした首都圏空港の発着枠拡大を活用し、一層の事業拡大を進める計画も打ち出してきました。一方職場は、深刻化する人員・人材不足、上がらない賃金と過酷な勤務の中で退職が止まらず、人員不足がさらに深刻化するとともに一層の稼働強化が進むという悪循環から抜け出せない状況が続いてきました。

こうした情勢の下で航空連は、賃金の引き上げや勤務改善、人員増、そして解雇問題などの解決・改善は、航空産業の基盤である安全と公共性の維持・強化に不可欠な喫緊の課題であると位置づけ、32 期の運動を展開してきました。

2. 要求と課題の到達点と今後の課題

—賃上げや様々な要求での前進は私たちの運動の成果

32 期においては、昨年を上回る賃金の引き上げを勝ち取るとともに、勤務等では時短などの根幹部分では前進回答を引き出すには至りませんでした。職場から強い声が上がっている様々な要求で、少なくとも前進回答を引き出しており、私たちの運動の成果として確認することができます。

(1) 昨年を上まわるも生活・職場実態に照らして不足を残す＝賃金・一時金

18 春闘では政府が「3%賃金の引き上げの期待」を財界に表明し「賃上げ減税」を含めた政策を推進する中、春闘への期待は広がりましたが、結果は、政府の「3%」と連合の 2%（定昇も含めれば 3%超）要求基準とも相まって、政府が示した 3%が実質的な上限となり、日経新聞の最終集計（2018 年 5 月 8 日現在）によると前年比で 0.28 ポイント増の 2.31%（定昇込みの数値、金額は 7,148 円、昨年は 2.03%、6,307 円）にとどまりました。

航空のベースアップについては、全日空が昨年と同額の 1,500 円、日航は 3,000 円（昨年は 1,000 円）、外航各労組においては、ユナイテッド航空労組が 3 年協約で 9,000～10,300 円、スカンジナビア航空労組が 1.0%+3,000 円、キャセイ航空労組が 1,500 円のベースアップ回答を引き出すなど、全体として見れば、昨年を上回る賃金引き上げ回答を獲得することができました。

生鮮食料品をはじめとする生活関連物価の上昇、社会保障の改悪、そして計画されている消費税率の引き上げ、さらには航空各社の高収益や人員不足の職場実態等を踏まえれば極めて不十分な水準ですが、一歩でも生活の維持・向上に結び付ける回答を引き出すことができました。

航空労働者の賃金は、日航の経営破綻を前後して賃金は大きく切り下げられましたが、この数年間の運動を通して、乗員や日勤地上職等については、破綻前の水準まで回復させてきました。回復の遅れている客室

乗務員や夜勤を含むシフト勤務者、関連各社や賃金水準の回復、定年後再雇用者の最低賃金の引上げ、有期から無期転換された社員の賃金、さらにはグランドハンドリングの協力会社などの賃金の引き上げ等、航空全体の賃金水準の底上げが、今後の大きな課題として残されています。また同時に不明朗な評価で格差がつけられる成果主義賃金など、公正な人事賃金制度の確立も引き続き追求すべき重要な課題です。

一時金では全日空・関連各労組が17年度6.0ヵ月+ α 、18年度は予算達成時で年間6.2ヵ月+ α （夏2.1ヵ月+年末2.1ヵ月+期末2ヵ月+個社業績の反映）の一時金を、また外航では英国航空労組、マレーシア航空労組及びユナイテッド航空労組が年間6ヵ月の回答を引き出しました。日航関連では、17年末一時金でJALFIO要求の2.5ヵ月を上回る2.7ヵ月を、春闘前段で取り組んだ期末一時金では0.3ヵ月（JTAは0.5ヵ月）を獲得し、17年度の年間一時金を5.5ヵ月としました。夏期一時金を取り組んだ18春・夏闘では「夏2ヵ月+冬2ヵ月、業績連動の期末一時金」という業績連動・3分割払いの年間一時金の回答が示されました。年間で見ると、予算通りの収支を達成すれば期末一時金は1.6ヵ月となり、18年度の年間一時金は5.6ヵ月になりますが、前年実績対比で夏期一時金はマイナス0.5ヵ月、年末一時金はマイナス0.7ヵ月もの切り下げとなること、加えて要求もしていない「業績連動・3分割払い」という新たな問題を押し付ける不当な回答です。業績連動型の一時金は、「一時金は業績の反映」という考え方を浸透させ、経営戦略として打ち出した利益目標の達成に社員を動員・協力させること、一時金が中心要求となる夏・冬の闘いを弱めることなどの、経営の意図が織り込まれた回答です。

一時金はいくまでも生活一時金（重要な賃金の構成要素）の確保が要求の原点であることを改めて確認し、取り組むことが求められます。また、業績連動形という大きな問題はありますが、会社の意図とは別に、全日空・日航両社間の対比が容易となり、闘いやすい側面も生まれており、こうした点を最大限に活用し、水準の引き上げに結びつけることも必要です。

（2）人員・勤務では前進回答を引き出すも、依然として改善が急務の課題

人員増では、全日空乗組に要員「60名程度」採用の春闘回答が示されたのをはじめ、各社に19年度採用計画を明示させました。しかし、人員不足・ベテラン不足は依然として深刻な事態が続いています。

勤務改善では時短や休日増などの抜本的な改善を要求してきましたが、2009年前後で改悪された労働時間等、勤務の根幹部分への回答は皆無でしたが、全日空乗組のシートル線冬季ダイヤでの往復マルチ編成化、CCUの労働時間管理での前進回答等、職場の強い不満に目に向けた回答を引き出すことができました。また、JGS各労組においては、JGSと各地域会社間で格差があった慶弔休暇等で、格差是正の回答を引き出しました。

勤務等にかかわる近年の回答状況を見ると、契約社員制度廃止と正社員採用、有期契約社員の無期転換、定年後再雇用制度の改善、日航の客室乗務員の産前地上勤務の改善等々、退職者を減らすと共に人員・人材確保につながる要求への回答も多く、人員増や勤務改善に取り組んできた私たちの運動の成果と言えます。

（3）無期転換で前進、KLM オランダ航空の雇い止めや解雇争議の解決に一層の結集を＝雇用問題

雇用関係では、全日空の契約制客室乗務員を廃止・正社員採用への切り替え以降、日航やその関連、外航ではノースウエスト航空労組等々、多くの労組が契約制の社員の正社員化や無期転換を引き出し、雇用の安定化を図ってきました。現在、KLM オランダ航空やアリタリア航空などが、契約制客室乗務員に対し、無期転換逃れの雇い止めを続けており、JCUにおいて雇用確保に向けた闘いが続いています。

路線縮小に伴う客室乗務員などの人員削減問題と闘ってきたノースウエスト航空労組については、雇用の確保（整理解雇はしない）を回答させるとともに、特別退職金の増額や全社的な希望退職の募集、さらには地上職として勤務ができるよう新たな職場を確保させるなど、組合員の雇用と職場を確保しました。

エミレーツ航空の解雇問題では、会社が高裁判決を前に控訴を取り下げたことから、解雇無効の判決が確定し、現在、争議の全面解決に向け、労使の自主交渉と中労委での和解交渉が並行して進められています。

日航の解雇争議については、5月14日、「新会社LCCの設立」、「再建策により早期退職した人等のグループ会社への再就職禁止措置の解除」、「解雇争議の解決交渉の開始」という大きな対応の変化が示されました。こうした対応の変化は、国内外から多くの支援を受けた原告・当該労組が、7年半に渡る運動を展開する中で切り開かれたものです。今日まで3回の特別協議（解雇争議に特化した交渉の場）が開かれていますが、現時点では即解決につながる回答を引き出すにはいっていません。会社が今日までの姿勢を変更

し解決交渉に踏み出したこの機をとらえ、統一要求に沿った早期解決をめざし、全力を傾注して取り組みを進めることが求められます。

3. 職場の声と力を結集した各労組の運動が要求前進の大きな力に

アンケートや対話活動、全社員に向けた宣伝等、職場の声を取り上げ、要求として全社員に広げ闘いを進めるという私たちの運動が、引き続き大きな力を発揮しました。

日航ユニオン・JGS 各労組の門前での朝ビラや原告団が中心となって取り組んでいる成田オペセンの玄関ビラ、そして組織数を上回る回収を目標にアンケート活動にも取り組みました。また、ソラシド航空の職場に向けた JCU の宣伝や JGS 東京労組の夏闘回答に対するシール投票も職場で大きな反響を呼び起こしました。こうした全社員に向けた運動が要求の前進を求める職場の声を高め、前進回答を引き出す大きな力となりました。

また、18 春闘で日航乗組は、53 年ぶりに機長を含めて争議権を確立してたたかった運動も、要求実現を目指して結集している組合員の決意を示し、会社に回答を迫るうえで大きな力を発揮しました。

今日までの全社員を視野に入れた運動が大きな力を発揮したことを再確認するとともに、組合員が少ない職場等への宣伝物の配布やアンケートへの働きかけをどのようにして広げ強めていくのか、現在抱えている弱点もしっかり押さえ、今後の運動の強化につなげていくことが求められます。

航空連においては、春闘の回答指定日や山場の日程設定について意見も出されていることを踏まえ、航空全体の力を発揮するために、闘いの節目となる回答指定日と山場の日程とともに、節目に対応した学習会や集会設定などの産別統一闘争の組み立てについて、各労組の意見も踏まえて再度検討することが必要です。また、運動の強化を図る上で、航空連ニュースや要求・回答一覧のタイムリーな発行と配信等についても、一層の工夫と努力が求められます。

4. 各労組の経験と教訓を共有化し、要求と運動の前進につなげよう

32 期の中では、航空全体で経験と教訓を共有化し、今後の航空全体の運動に生かすべき特徴的な運動も多く生まれました。

ノースウエスト航空労組は想定される人員削減に対応し雇用の確保を掲げて取り組みを進める中、70 名の組織拡大を達成しました。職場に組合が掲げている要求を広げ、その要求に団結してともに闘う運動が、組合への信頼を高め、組織拡大の成果に繋がりました。

CCU では、管理職が組合員に対し“CCU 所属では昇格させられない”と発言した不当労働行為を取り上げ、反撃する取り組みが行われました。組織の拡大・強化を進める上で、賃金をはじめとする差別や介入等の不当労働行為には、機敏に対処することが必要です。

また CCU は、フライト前の業務もこなすためにサービス残業が日常化している実態を取り上げ、適切な労働時間管理とフライト前後の勤務時間の見直しを要求し、ショーアップタイムの見直しを引き出しました。JALFIO 組合員も含めた声を集めるとともに、出社後制服への着替えから始まり準備を終了するまで必要な時間も示し交渉する中での前進回答です。

JCU においては KLM オランダ航空の契約制客室乗務員の無期転換を求める運動で、国会議員の協力も得て、厚生労働省を動かし、5 年での雇い止めは法の趣旨に反するとして啓発指導を 2 度にわたり行わせており、国会議員や行政を動かすことも大きな力を発揮します。現在 JCU は、厚生労働省の指導や本国労組の支援を取り付け、引き続き雇用の確保を目指して取り組みを進めています。

TFK 労組では、関連会社 NTS で働くパート社員の実態が、請負契約は形だけで実際は TFK の指揮命令下で動いている状況を踏まえ、偽装請負で公益通報するとともに団体交渉でも追及し、NTS のパート社員を TFK の直接雇用に変更させています。

5. 雇用と労働条件の改善、安全と公共性の維持向上に向け組織の拡大・強化を

組織の拡大では、前項で述べた通り、人員削減の動きと闘う中で、ノースウエスト航空労組は 70 名の組織拡大を達成しました。また、運動面で触れた通り、アンケートや対話活動を強め、職場の要求を取り上げて闘う中で、多くの労組が職場からの信頼を勝ち取り影響力を伸ばしてきました。しかし、航空連全体では、退職等もあることから組織数は減少傾向を取り続けています。

深刻化する人員・人材不足、上がらない賃金と過酷な勤務の中で退職は止まらず、人員不足がさらに深刻化するという悪循環が続いています。人員・人材不足は、私たちだけでなく航空連合も指摘している問題です。今日陥っている悪循環を断ち切るために、雇用と労働条件の改善、安全と公共性を維持強化する運動に、航空の全労働組合が取り組む状況を作り出す必要があります、そのためには、各労組はもとより航空連全体で組織の拡大・強化を図ることが不可欠であり、引き続き重視すべき重要な課題です。

組織の拡大・強化を着実に図るためには、主体的・能動的に活動に参加する組合員を増やすことがどうしても必要であり、組織数を上回るアンケート回収を続けている JGS 各労組や、勤務に対する不安や悩みなど多くの客室乗務員の声を集約して闘ってきた CCU の経験や教訓を産別全体で共有化し、組織強化につなげていくことが必要です。

また、航空連においては、職種別連絡会などによる職場間交流などの取り組み強化を通して組織強化を図ること、さらにはグランドハンドリングの協力会社をはじめとする末組織労働者の組織化をどのように進めるか等、組織の拡大・強化に向けた方針を、さらに掘り下げる検討が必要です。

6. 航空の安全と労働者の権利を守る立場から、社会的課題・航空政策にも目を向けて

安全保障関連法の廃止や 9 条改憲反対、働き方改革一括法案反対などの社会的課題に対して航空連は、航空の安全や労働者の権利を守る立場から、「総がかり行動実行委員会」や「雇用共同アクション」などに参加し協力・共同した運動を取り組んできました。

9 条改憲に反対する運動では全国市民アクションが提起した 3000 万署名に取り組み、全国では 1530 万筆の署名が集まり、現在でも 3000 万署名の達成に向け取り組みが進められています。また雇用共同アクションに結集して取り組んだ「働き方改革一括法案」については、多くの反対の声を無視した強行採決により成立しましたが、過労死ラインを合法化する残業時間規制、残業代ゼロ・過労死促進の高度プロフェッショナル制度等々の問題点を鮮明にし、裁量労働制の拡大では阻止する状況を作り出しました。

今、安倍政権の下で 9 条含む憲法の改悪の流れが強まっています。自衛隊を 9 条に明記し、集団的自衛権の行使を名実ともに「合憲化」する改憲が行われるなら、民間航空が戦争に動員される危険は一層広がり、航空の安全や航空労働者の権利が脅かされることとなります。また労働法制の面では、労働生産性向上を口実に「解雇の金銭解決」や「雇用によらない多様な働き方」など、新たな改悪の動きが強まっています。こうした状況を踏まえ、航空の安全や労働者の権利を守る立場から、多くの団体と協力・共同した運動に引き続き参加していくことが求められます。

また航空政策面では、安全・技術規制緩和、離島・地域航空の在り方、AI を活用した「航空イノベーション」、疲労リスク管理等、新たな政策や制度改定の動きが始まっています。こうした課題についても、安全と公共性を守るとともに航空労働者の権利を守る立場から検討を深め、航空連としての主張を明確にし、取り組みを進めることが求められます。

II 要求と課題の到達点と今後の課題

1. 賃金・一時金

(1) 基本賃金引上げ

「生活の維持・向上出来る基本賃金の底上げ」を目指し取り組んだ 18 春闘では、全日空は昨年と同額 1,500 円、日航は昨年を上回る 3,000 円の回答を引き出しました。外航各労組について、ユナイテッド航空労組では 3 年協約で 9,000～10,300 円のベースアップ、エールフランス航空労組は定昇実施（500 円～2.32%+2,000 円）、英国航空労組、マレーシア航空労組、ノースウエスト航空労組には定昇の実施、スカンジナビア航空労組では（年俸）1.0%+3,000 円の賃上げとなり、外航では概ね昨年を上回る回答を引き出しています。JAS 新労組で一律 1,000 円（55 歳以降なし）、NAA ファシリティーズ労組（1,000 円）や朝日航洋労組（1,500 円）でもベースアップの回答を引き出しました。航空全体としては、4 年連続してベースアップを獲得しました。

JGS4 労組（GHU）では、全国 5 地域での有期社員の時給 引上げ回答（表参照）を引き出しました。全日空でも契約社員の時間単価一律 15 円増、ANAAS

	現行	改定
東京	963 円	1050 円
成田	957 円	1000 円
大阪	917 円	1000 円
札幌	857 円	900 円
福岡	823 円	900 円

は 10 円増、OSAAP は 20 円増となりました。

航空各社は好調な旅客需要によって高収益を上げており、内部留保も日航で 1 兆円、全日空でも 8,000 億円と積み増ししています。職場は、人員不足による高稼働が続き、生活面では生活関連商品の値上げ、医療費や介護保険料の見直し、そして来年 10 月から消費税増税も予定されています。職場実態、日常生活を踏まえると、不十分な回答と言えます。引き続き関連会社・下請け・孫請け・非正規など含め航空全体の賃金水準の底上げに取り組んでいく必要があります。

今春闘は、政府が賃上げ 3%を呼びかけたにも関わらず、連合の最終集計では 2.07%、日経新聞の最終集計でも 2.31%と政府目標の 3%を下回りました。労働組合が主体となって賃上げをしていく事が求められています。

(2) 一時金

各労組の 17 年度一時金は、全日空が 17 年度決算を受け期末一時金が 2 ヶ月+16 万円が確定し年間 6.0 ヶ月+16 万円となりました。日航グループでは 17 年末 2.7 ヶ月+期末一時金 0.3 ヶ月 (JTA は期末 0.5 ヶ月) によって年間 5.5 ヶ月 (JTA は 5.7 ヶ月)、外航では年間 5.0~7.0 ヶ月と昨年と同様の回答を引き出しました。

18 年度一時金は、全日空が夏冬各 2.1 ヶ月+期末一時金 (利益目標達成時 2 ヶ月+ α)、日航関連では新たに夏冬各 2 ヶ月に期末 (営業利益目標 1670 億円達成時 1.6 ヶ月) を加えた 3 分割業績連動型が示されました。これによって夏季一時金は昨年実績を 0.5 ヶ月下回り、年末一時金は昨年実績を 0.7 ヶ月下回り、生活への影響は大きく職場からは「3 分割は単に夏冬を切り下げ、その分を期末に回すだけ」など一方的な 3 分割に不満の声が高まりました。日航乗組・CCU・日航ユニオンは一時金協定を締結せず、年末闘争で一時金の引上げを目指して運動を進めています。GHU でも年末闘争で一時金の引上げを求めています。

一時金査定も問題があります。マイナス査定によって減額されれば、基本給での査定で低く抑えられた人は二重で減額されたと同じになります。外航では、年間 5.0~7.0 ヶ月と昨年同様の回答となっています。また、査定の幅が大きいなど、引き続き課題として取り組んでいく必要があります。

年間一時金の推移

年度	日本航空	全日空
2016	5.0 ヶ月 (夏 2.5、年末 2.5)	6.0 ヶ月+7 万 (夏 2.0、年末 2.0、期末 2.0+7 万)
2017	5.5 ヶ月 (夏 2.5、年末 2.7、期末 0.3)	6.0 ヶ月+16 万 (夏 2.0、年末 2.0、期末 2.0+16 万)
2018	5.6 ヶ月 (夏 2.0、年末 2.0、期末 1.6)	6.2 ヶ月+ α (夏 2.1、年末 2.1、期末 2.0+ α)

* 18 年度の一時金は利益目標達成時の数値

(3) 賃金制度

日航内では運航乗務員の賃金制度の見直しに続き地上職の昇格基準が見直され改善が図られました。JAC 客乗組合には、人事賃金制度の見直しを検討するとの回答がありました。JGS4 労組 (GHU) では、55 歳以降の定昇実施や各等級の改善要求に対し「全ての社員が意欲高く活躍できる労働条件整備の視点から、2019 年 4 月 1 日改定に向け検討を進める」との回答を引き出しました。

日航内では多職種に比べ客乗職の賃金制度の改善が進んでいません。また、成果主義賃金は恣意的な評価と組み合わせられ組合差別の温床になっており、公正な評価につながる制度改善が求められます。

(4) その他手当

日航では、年末年始手当の支給基準を暦日単位とし、60 歳以降の再雇用者および客乗職の部分就労者にも同様の支給基準にするとの回答を引き出しました。JGS4 労組 (GHU) でも JAL 同様の回答を引き出しました (半年休取得:2500 円→5000 円、4 時間未満の休日出勤:不支給→5000 円、アルバイトの遅刻早退者:不支給→支給)。また、貸与品として夏用長袖カバーオールの手当が開始されました。

全日空では別居手当を 2018 年 4 月からシニア乗員についても現役乗員と同額の 46,000 円となりました。JGS 東京労組では、札幌地区へ赴任する場合、親族が移転すると 20 万円、親族が移転しない場合 10 万円を加算する、との回答を引き出しました。

日航内では、経営破綻を前後して引き下げられた諸手当などの改善、関連会社・下請け・孫請け・非正規

の航空全体で各種手当の向上に引き続き取り組んでいく必要があります。

2. 人員・勤務、60歳以降の働き方など

東京オリンピック・パラリンピックが開催される 2020 年に向け、政府は観光立国、訪日外国人旅行者数 4000 万人を目標として首都圏発着枠拡大等を進めています。航空各社はこれに合わせて事業規模を拡大していますが、日本の労働力人口の減少、世界的な航空労働者の需要増もあり、人員確保は重要な課題となっています。しかし、各社がコスト削減、利益拡大を掲げて事業拡大を進める中で、職場では人員不足と稼働強化、勤務改悪が進み、さらに将来展望をなくして退職する者も後を絶ちません。この状況を打開するため、各組合が人員増と勤務改善、従業員が定着して長く働き続けられる労働条件を求めて取り組む中で、人員不足について会社も認め、無期雇用の拡大や 60 歳以降の条件改善、職場環境の改善等につながりました。しかし人員不足への対応という点では、まだまだわずかです。航空はどの職種をとっても経験が重要な産業であり、それが安全とサービスに直結します。健康に長く働ける職場とするため、今後の取り組みが重要となっています。

(1) 各職場では

① 運航乗務員

運航乗務員の採用について、2018 年度、全日空乗組には 60 名程度の採用を目指すとの回答が示されました。日航乗組では、組合要求の新規採用数 80 名が会社の考えとほぼ一致していることが確認され、あわせて 2018 年度既卒の自社養成パイロットの募集が、2010 年の破綻後初めて発表されました。日航での 2019 年度の新卒採用は、運航乗務員訓練生（自社養成パイロット）70 名程度が予定されています。ANA 乗組では、2018 年度の乗員養成配置計画で副操縦士の 2 機種目への移行が示され、B737 機長の他型式への移行や副操縦士への配置・転入が示されました。

勤務について、全日空乗組では「成田＝シアトル便」シングル編成改善に向け取り組み、年末には、「日本帰着後 2 日間の休日明け勤務は午後からとする」、春闘では「2 泊 4 日シングル（2 名）から 1 泊 3 日マルチ（3 名）」と、すべての疲労の観点に配慮した対応ではないものの、復路便マルチプル編成の要求に応えさせました。

ANA 乗組の勤務環境に関する要求では、年末で「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取り組む」、春闘で「便間のステイタイムについて、標準作業工程以上の時間の確保、18 年夏ダイヤから、ミニマムステイタイム以上の便間を確保している便を 70%から 90%程度に拡大する」との回答がありました。

日航乗組では、2017 年 5 月 1 日に年間乗務時間制限が 900 時間から 960 時間に改悪されて以降、勤務協定を締結していない状況となっています。身体的理由で乗務に就けない乗務員も、4%を超えるなど増加しました。年末では、勤務の根幹にかかわる部分ではないものの、ショーアップ時間を路線に合わせ見直していくとの回答を引き出しました。

② 客室乗務員

日航の 2018 年度の客室乗務員新卒採用は、400 名程度、既卒募集も 150 名が予定され、2019 年度新卒も 500 名程度の募集が決定しています。全日空では 2018 年度新卒 550 名、2019 年度 600 名程度とされています。

勤務について、日航では 2016 年 11 月から CCU 組合員以外に勤務改悪（休日の固定を理由とした休養時間の削減など）を導入し、CCU の勤務協定期限が切れる 2017 年 10 月 1 日より CCU に対しても強行しました。こうした中で人員不足、年休取得難が深刻な状況となり、2017 年 9 月には客室本部長が異例のメッセージを出し、CCU の要求に沿った形で「不要不急のミーティングの中止、訓練の一部延期」などが行われました。2018 年 3 月の経営協議会では、植木社長からも客室乗務員の人員体制に問題認識が示され、春闘で人員計画について「これまでの年度単位から月毎に確認しながら修正する」と、考え方を変更させました。年休申請については、優先年休制度や iPad による申請、取得確認など、利便性が向上しました。また、羽田ーロンドンの深夜出発便出社時のタクシー完全配車と夏ダイヤで 4 日から 5 日パターンへの変更、エニタイムメニューの一部見直し、労働時間管理の観点からグアム線日帰り便の編成増（休憩時間の確保）、担務の見直

し、ショーアップ時間の見直し、人事評価シートへの記入時間を就業時間に組み入れさせるなど、改善を引き出しました。特にショーアップ1~2時間前から行われ問題となっていた早出サービス残業は、ショーアップ時間の見直しとフライト準備作業分担の明確化により劇的に改善されました。勤務の抜本的改善には至っていませんが、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」との考えを引き出しました。また、B737型機国内線で行われている便間清掃も、休憩時間の確保の点から「見直しを検討している」との考えを引き出しました。ソラシド航空でも便間清掃の見直しは切実な要求となっており、実現すれば他社にも波及する改善となります。

日航では、2007年から55歳以上になると先任などの業務から外されるポストオフ制度で、新人が担当する業務に限定して就かされていましたが、17年10月から希望者は先任やインチャージ業務が再度できるようになり、約80名の対象者のうち多くの人が先任、インチャージ業務を選択しました。

③ 整備

日航では、2018年度の業務企画職の採用数100名（事務系70名、技術系30名）、2019年度の業務企画職新規採用は120名が予定されています。JALECでは、2018年度の採用65名、2019年度は新卒80名が予定されています。

日航では全日空に続いて、トランジットスタッフとの名称で有資格者による飛行間点検を無くすトライアルを2018年6月から実施しました。運航整備の人員不足への対応と合理化施策であるのは明らかです。全日空の例では、整備品質の向上にはつながっていないとの職場認識であり、安全性の低下が懸念されます。

勤務について、日航では春闘で、普通勤務組織を対象に時間単位での年休取得（1年で5日分:40時間）やテレワークの取得日数の増（1週間で1日を2日に拡大）の回答を引き出しました。

④ グランドハンドリング

JALグループのJGSでは、グループ全体で2018年度の採用は103名の予定です。しかし、採用しても辞めていく、経験者が育たない中で事故やトラブルは後を絶ちません。数か国の外国人労働者が多く働いている現状となっており、コミュニケーション取れない状況も出てきています。日本空港サービス（JAS新労組）では、6社と契約して人員不足を何とか補っている状況もあります。安全、サービスを支える重要な要であるグランドハンドリングを魅力ある職場にするため、人員確保につながる労働条件の改善は急務です。

JGS東京労組では、国際線勤務者のロッカー設置場所の改善と合わせ労働時間管理の問題に取り組み、17年末で「国際線勤務者のロッカーを2018年度下期に国際線ターミナル内に移転する」との回答を引き出し、18夏闘では、現ロッカー設置場所を起点とした労働時間管理に見直すとの回答を引き出しました。

⑤ 外航

エールフランス/KLMオランダ航空では、週37.5時間から週40時間の労働時間延長や年2日のカンパニーホリデー（メーデーと自分の誕生日）の削減されるものの、改善を求めて交渉する中で、週39時間に戻されました。

（2）雇用について

客室乗務員の正社員化は1994年の契約制度導入以降、こだわりの強い要求でした。2014年の全日空に続いて日航で2016年に正社員化を勝ち取り、その他の航空会社でもスターフライヤーが2015年、18年10月からはエアドゥでも正社員化されます。グラハンではJGSで無期雇用化やJALスカイ、ANA系列でも正社員化されていますが、一方で外航では契約制のまま雇用が脅かされている状況があります。各社で進んでいる正社員化の流れをさらに大きく広げていく必要があります。

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4月以降で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。2015年9月施行の改正労働者派遣法では派遣期間が3年に統一され、2018年10月以降に3年を超えた場合、派遣社員が希望すれば、別の派遣先を紹介、派遣先に直接雇用を促す、派遣会社が無期雇用のいずれかを派遣会社に義務づけています。引き続き、安易な雇い止めを許さず、正社員化など雇用の安定を図るとともに、賃金の底上げや正社員との格差是正、諸条件の改善などに取り組まなければなりません。

JGS 各労組では、会社が2013年に「通算契約期間は5年を限度とする」と5年で雇い止めの就業規則に改悪していましたが、経験者を育てるためにも長く働ける職場にとの粘り強い闘いの結果、「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。その結果、2018年4月1日以降、5年を超える有期契約社員118名中、無期転換を申し出た114名全員が無期労働契約となりました。期限前に雇い止めにする企業も多くある中、無期転換の回答を勝ち取ったのは組合の取り組みの成果です。全日空のグラハンでも同様の対応が示されています。

外航では、エールフランス/KLM オランダ航空で2016年1月29日発表された早期退職プラン（日本支社の従業員約140名のうち32名を削減）のもと、面接で執拗に退職勧奨が行われ、32名の希望退職を強行に実施し、さらに11名の削減が強行されました。

デルタ航空では、サイパン、パラオ便などの運航中止を理由に、客室乗務員150名中93名が余剰とされました。ノースウェスト航空労組は精力的に交渉し、賃金アップ（65→75時間への10時間分の乗務時間保障）、労働条件改善（実働7時間→6時間45分など）、早期退職金上乘せ（36ヵ月+2.545ヵ月）などを勝ち取った結果、早期退職と異動により解雇者を一人も出すことなく決着しました。

JCU（ジャパンキャビンクルーユニオン）は、ジェットスター・ジャパンの契約制客室乗務員の成績・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させました。KLM オランダ航空の客室乗務員は5年契約で雇い止めででしたが、2015年に3年間の延長に応じさせました。しかし、3年延長させた54名のJCU組合員が、2018年7月より順次雇い止めにされる会社対応となっています。交渉や本国ユニオンへの支援要請、国会議員への要請や厚労省への取り組みを強める中で、厚労省の「指導をする」との回答を引き出しましたが、未だ雇い止め撤回には至っていません。「無期転換させないことを理由とした雇い止めや解雇は違法」とする労働契約法に反する雇い止めを許さず、継続雇用させることが不可欠となっています。また、アリタリア航空の契約制客室乗務員2名が雇い止め（2018年5/31）され、さらにガルーダ航空では2名が雇い止め（2018年8/31）通告を受けており、取り組みが行われています。

TFK 労組が人員不足の解消を求めて交渉を重ねる中、会社は業務の一部をNTSに委託しましたが、NTSでも人員不足のため新たにアルバイトを採用して業務対応しました。しかし、TFK 職員が手助けをしなければ業務がこなせない状況となりました。TFK 労組は、請負にも関わらず混在作業は偽装請負・派遣法違反であるとして、17年12月21日に東京労働局へ「公益通報」を行いました。その後、東京労働局の調査なども経て、会社はNTSの労働者をTFKの職員として直接雇用にしました。

（3）60歳以降の再雇用

全日空では、シニア乗員の賃金について出来高から固定給+変動給に改善が図られ18年4月から実施しています。また、JAL グループ全体で、シニアスペシャリスト契約社員（60歳以降の再雇用者）の時給を一律19円引き上げるとの有額回答を引き出しました。

全日空では、定年退職までに積み立てた特別繰越休暇の持ち越し日数が21日から42日に引き上げられ、別居手当についても23,000円から倍額の46,000円との回答を引き出しました。日航では、60歳以降は特別運航乗務員として5年契約、固定給+変動給となっていますが、副操縦士の再雇用制度がないなど問題が残っています。

CCU では、2018年7月以降、客室乗務員としての再雇用であるキャビンスペシャリスト制度を新設させました。これまで60歳を超えた客室乗務員の雇用先は、日航地上職や出向先での地上勤務などに限定されていたため、運航乗務員や整備、運航管理者などのように、定年前と同職種で働き続けられるよう要求していました。完全出来高払い、賃金水準の低さ、乗務時間制限が8割、6割勤務を選んでも10割勤務と同様などの問題が残されていますが、働き続ける道筋ができたことは職場から評価されました。また、解雇者の多くが60歳を超えていることから解雇問題の解決、職場復帰への足掛かりともなる回答でした。

JGS グループでは、JAL 本体に続き2018年4月より定年後の再雇用者を直用とさせました。

ユナイテッド航空労組では、再雇用制度の改善に仕組み、1日拘束時間6.75時間の場合の賃金を67歳まで70%、または週休3日を選択した場合の賃金を50%との回答を得ました。

（4）出向問題

ANA 乗組では、運航乗務員の出向に関わる取り扱いについて社内制度の統一を図るとして、17年12月31

日をもって、現行の出向協定を破棄する旨の通知を受けました。1月1日からは、会社提案の「運航乗務員の出向に関わる取り扱い」が基本的な考えとなり、出向先はANAウイングスで、出向命令権のもと、出向者の派出及び復帰の人事が会社によって行われるようになりました。また、4月1日からは出向調整金17万円から13.5万円(ANAウイングス社)となりました。

事務折衝で、今までの交渉で積み上げて内容の確認書を取るとともに、出向者の選定は個々の事情を考慮の上、丁寧に対応する。出向に関わる取扱いは大きく変わることはないとの確認を取り、継続して交渉を続けています。

(5) その他

各労組では、職場環境の改善も多く引き出しました。

全日空乗組とANA乗組では、全日空共済会の特別融資の項目に介護事由の無利子融資を追加設定、介護に関わる費用補助の改善などがありました。

JGS各労組では、貸与品に夏用長袖カバーオールが追加され、その他にも右表の回答が示されました。

JGS 札幌	除雪車両の早期配備、車両係の継続運用 慶弔休暇の改善 冬期の自家用通勤者の空港駐車場からターミナル送迎
JGS 大阪	慶弔休暇の改善
JGS 九州	調整給の勤務パターンへの組み入れ 慶弔休暇の改善 J-AIR機用のチョークの配備数の見直し 協力会社との作業無線の一元化

日航では、赴任者に関する航空券などの改善や年次有給休暇の時間単位での取得(年5日分=40時間)、日航乗組に対してはクリーニングクーポンのIT化、日航ユニオンには寒冷地の防寒装備(手袋、長靴など)を共用配備から個人貸与に、CCUではタクシー利用に対する制限緩和やホテルの宿泊棟の変更(ネズミが出ると苦情が相次いだ)など改善されており、職場の身近な改善に取り組むことも重要です。

ユナイテッド航空労組では、子供1人につき5日の無休が取得できる子の看護休暇の対象を、就学前までから小学校卒業まで延ばすことが出来ました。それと、育児短時間勤務の対象を、女子社員の子が3歳6ヵ月、男子社員の子が3歳に達するまでから、小学校低学年まで対象にする事が出来ました。

3. 働く者の人権と労働組合の権利を守る

働く者の人権・権利を守る闘いが魅力ある航空産業に発展していくと確信し、働き続けられる職場を目指して取り組みました。

日航では2017年6月に和解したマタハラ裁判の和解内容に則り、2017年度は短時間勤務(5時間)とはいえ希望者全員が産前地上勤務につくことができました。2018年度については普通勤務と短時間勤務との選択も可能となり、和解内容に従って配置人数と配置先も開示されました。

また、2017年度の労災手続きが滞った問題もあり、労災申請遅延によって休職発令された者もいるなど大きな問題となり、CCUの追求で会社は6月に正式な謝罪と再発防止策を考えていることなどの対応がありました。

4. 法廷闘争に関する取り組み

第32期において、パキスタン航空のパワハラ裁判は東京地裁で勝利和解を勝ち取り、エミレーツは解雇無効が確定しました。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は、最高裁で上告棄却・上告受理申立て不受理となり、東京高裁の不当判決が確定して争議は終結となりました。

今期新たに発生した争議は、フィンランド航空の名古屋ベース客室乗務員の強制配転とJCUはソラシドエアの不当労働行為事件に加え、KLMオランダ航空で契約制客室の雇止めに対して当該者が裁判で闘う決意を固めています。争議が継続されているのは、日本航空解雇争議、エミレーツ航空の不当解雇撤回争議、全労協全労FAユナイテッド分会不当解雇撤回争議になります。

現在、JCUのアリタリア航空、ガルーダ・インドネシア航空での客室乗務員雇止めが問題となっています。

どの雇止めも労働契約法 18 条（有期から無期への転換）に違反する会社対応となっています。

通常国会では、安倍政権が推し進めている労働法制の大改悪（過労死を容認する残業時間規制や高度プロフェッショナル制度など）を会期延長してまで成立させました。さらには解雇を助長するような解雇の金銭解決などの論議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。

（1）終結した事件

① パキスタン航空就労義務不存在・未払い賃金等請求裁判で勝利和解

2017 年 4 月 6 日に東京地裁へ提訴したパキスタン航空の裁判は、第 1 回目の期日に会社だけでなく代理人も出席しないという会社姿勢や、本国の対応待ちなどとして裁判が長引きましたが、和解協議を 10 回も重ねて 18 年 5 月 18 日に勝利和解となりました。

パキスタン航空は、2013 年のリストラ問題を契機に、成田旅客課で 20 年以上働いていた大野ラウフ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きました。このような会社対応に対して、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闘ってきました。

日本の法律を守らない違法体質や、支社長などによるパワハラなどに対して果敢に立ち上がって解決したことは参考にすべき闘いであり、問題解決のために声をあげ、運動を進めていくことの重要性が改めて確認されたと言えます。

② SKY 猪又さん労災認定裁判は上告棄却

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。裁判は、大田労基署（2009 年 2 月）、審査官（2010 年 3 月）、審査会（2011 年 3 月）での不支給決定を受け、2011 年 8 月に東京地裁に不支給の撤回を求めて提訴しましたが 2016 年 1 月 21 日に請求棄却、東京高裁でも 16 年 11 月 24 日に控訴棄却の不当判決が出されていました。

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。

2010 年 5 月に設立された「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、東京地裁（150 団体、個人 3,662 筆）、東京高裁（544 団体）、最高裁署（433 団体、個人 13,850 筆）への署名や要請行動、裁判所前や駅頭・厚労省前での宣伝行動に取り組むと共に、シンポジウムなども開催してきました。

今通常国会では、過労死を容認する残業時間の上限規制や労働時間を管理しない高度プロフェッショナル制度の導入などが盛り込まれた「働き方改革関連法」が成立しました。航空では、疲労リスク管理システム（FRM）が進められていますが、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ます。

この闘いを通じて、交替制勤務や夜勤で働く航空労働者の勤務を改善し、健康を守ることの重要性が改めて明らかとなり、今後も航空全体で運動を進めていくことが求められています。

(2) 現在係争中の事件

① 日航解雇争議

日航の解雇争議は、2018年5月14日に争議解決に向けて大きな変化を迎えました。

日航が5月14日に、各労組（日航乗組、CCU、日航ユニオン、JALFIO）に対して「労務方針を見直し整理解雇問題の解決へ向けた具体的な交渉を開始する」との発表をしました。内容としては、破綻時の早期退職者や希望退職者への JAL グループ内での再就職禁止を全職種で撤廃するとしています。この発表を受けて、特別協議が3回（5月23日、6月12日、7月11日）開催されました。

日航を解決に向けた決断をさせたのは、これまでの全国に広がっている支援や当該労組・原告団の粘り強い闘いの成果だと言えます。支援共闘会議や支援する会は、今期において「釧路・根室の会」「オホーツクの会」「香川の会」と3カ所で結成され、全国で31の支援組織が立ち上がっています。

日航は、2020 東京オリンピック・パラリンピックのオフィシャルパートナーになっていますが、調達コードが守られていないとして、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会に対して要請行動を行い、組織委員会は「対応を検討する」としています。

これまでの間に、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、今年の4月からは成田空港オペセンでの連日宣伝（月曜～金曜）などにも取り組みました。さらに JAL 不当解雇

日航解雇問題の主な取り組み（2017年8月1日～2018年7月31日）

宣伝行動等	総行動など	日航本社前宣伝 9/7・12/14、日航本社大包围 3/26、全国宣伝・日航要請行動集中期間 9/1～21 全国統一行動(集中期間=宣伝、要請行動、集会等を各地で)5/14～
	宣伝座込み	宣伝=全国一斉9回、羽田空港17回、成田空港9回、成田オペセン178回、日航本社前5回 座込み=JAL プラザ前10回、厚労省前2回
総行動等	要請行動	日本航空（宣伝時など含めて実施）、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会 2/16 議員（ILO 議連、衆参国交・厚労委員などを中心に実施）
	総行動	東京地評（JAL プラザ前）9/14、けんり総行動（国交省前）10/6、2/16、東京争議団（JAL 本社前）10/26 全労連・東京地評（厚労省前）12/7&5/24
	集会等	日航に対して統一要求に基づく早期解決を求める院内集会 12/6&4/9 JAL 闘争を支える会「大望年会」12/21、JAL 国民支援共闘会議「第8回総会」2/21
ニュース	支援共闘会議=No.544(8/15)～No.569(7/22)まで26号を発行 支える会 =No.31(10/12)～No.34(7/10)まで4号を発行	

日航解雇問題の地方の主な取り組み（2017年8月1日～2018年7月31日）

オホーツク	女満別空港&駅前宣伝行動 9/14
音威子府	集会 6/27
釧路・根室	釧路集会 6/28、厚岸&標茶集会 6/29
北海道	札幌駅宣伝行動・北海道支店要請 5/15
秋田	秋田駅宣伝&秋田市内支援要請 9/19、秋田空港支店要請 9/20
新潟	カンパ要請オルグ 12/11～13、新潟駅頭宣伝、新潟空港事務所・支店&新潟労働局要請 5/14
千葉	会議を隔月で実施
東京西部	会議を適宜実施、新宿デモ 11/20、3/15
東京中部	会議を毎月実施
東京大田	蒲田駅宣伝を毎月実施、実行委員会や事務局会議を適宜開催、蒲田駅大宣伝行動 9/11
静岡	駅頭5カ所宣伝&支援要請 1/12
愛知	学習決起集会 12/8、大宣伝行動 36/11、学習会 6/5
京都	18日の宣伝(四條烏丸)を毎月実施、稲盛財団京都賞授賞式宣伝 11/10-11 京セラ株主総会宣伝 6/27、京都賞講演会宣伝 7/1・2、支える会交流会 6/26
大阪	全国一斉宣伝行動を伊丹空港で毎月実施、事務局会議と代表者会議を隔月で実施 総会 8/8、伊丹空港サイレント宣伝 8/12、年末伊丹空港宣伝 12/29・30、日本航空大阪空港支店要請 2/24
兵庫	会議と駅頭宣伝を毎月実施、総会 4/10
愛媛	世話人会と社保庁の合同宣伝を毎月実施、123 便松山空港スタンディング 8/12 うたごえと学習の集い 9/9、松山空港支店要請 9/20、徳島空港支店要請&徳島駅前宣伝 5/14 県庁前合同宣伝行動&松山空港支店要請 5/16、高知空港支店要請行動 5/24、高松空港支店要請行動 5/30
徳島	徳島駅前宣伝&徳島空港支店要請 9/20
香川	結成総会 5/23
福岡	全国一斉宣伝行動を3ヶ所で毎月実施、会議を毎月実施、福岡空港支店要請行動 9/20 福岡労働局要請 1/17、総会&戸畑駅前宣伝 4/25
航空	呼びかけ人懇談会 4/13

撤回国民共闘・日航乗組・CCU・JAL 争議団の共催で「日航に対して統一要求に基づく早期解決を求める院内集会」を2017年12月6日に170名の参加のもとで開催しました。2018年2月21日には日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議（略称：JAL 不当解雇撤回国民共闘）の「第8回総会」を開催し、運動の経過と到達点や今後の方針を論議して早期解決に向けた具体的取り組みなどを確認しました。

今後は、統一要求にそった解決をさせるために取り組みを進めていきます。

② 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、大阪高裁の判決言い渡しとなる2018年4月20日に会社が控訴を取り下げ、3名の解雇無効が確定しました。

17年10月23日に大阪地裁で出された「解雇無効」の勝利判決では、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。

大阪高裁での闘いは、17年11月7日に会社が控訴し、第1回目の18年2月28日の第1回目で結審となっています。その後3月23日に和解協議が行われましたが、会社代理人は「判決の延期を求めたい」などと主張していましたが、4月20日の判決言い渡しの変更はありませんでした。

中央労働委員会は、2018年7月12日までに9回の調査（和解）が開かれましたが、双方で確認した内容が次回の期日で後退したり、日本支社長が交代するなどしてなかなか和解交渉は前進をしていません。今後は、9月21日と10月25日に調査の日程が入れられました。

会社が控訴を取り下げて解雇無効が確定しました。会社は当該に対して賃金を支払っていますが、これまでの団体交渉では「ポジション（職場）がない」「新たな職場を作らない」などとして、3名を職場復帰させようとしていません。

この間、宣伝行動や要請行動、中労委と大阪地裁・高裁に対する団体・個人署名の署名、東京（日本支社）や大阪（西日本支店）での争議支援総行動にも取り組んでいます。また、争議を知らせるためのニュースを7号（17号9/6～23号4/23）発行しています。

解雇を撤回しながら職場に戻さない不当な会社対応に対して、早期の職場復帰と争議早期解決を航空連各労組の支援を強化し、多くの力で勝ち取っていくことが重要となっています。

③ 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）は、ソラシドエアで行われている不当労働行為に対して2017年12月6日に東京都労働委員会（都労委）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。

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

SNW エミレーツ航空不当解雇撤回裁判の主な取り組み
(2017年8月1日～2018年7月31日)

裁 判	地裁=10/23 勝利判決 高裁=11/7 控訴、2/28 結審、4/20 会社取下げ
中労委	和解協議=9/1、10/10、11/29、3/19、5/30 7/12
宣 伝	日本支社前1回、西日本支店前5回 成田空港9回、大阪高裁前10回、中労委前9回
要 請 署 名	大阪地裁5回、大阪高裁3回、中労委2回 日本支社2回、西日本支店へも随時実施 大阪地裁=675 団体、15,531 筆 大阪高裁=884 団体、11,699 筆 中労委 =867 団体、10,767 筆 会社=「控訴するな」緊急FAX
争議支援 総行動	12/6、5/24 大阪労連「争議総行動」 12/7、5/24 全労連&東京地評「争議支援総行動」
報 道	10/23 記者会見：大阪司法記者クラブ 2/1 資料投込み：厚労省記者クラブ

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」として部長から厳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」「厳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。

都労委では、これまで4回の調査が行われ、今回は9月28日に証人尋問が予定されています。調査の中で会社に対して「人事評価を下げた根拠」を示すように求めましたが、会社は「相対評価の仕組みは開示しない」と拒否をして、公益委員もあきれた様子となっています。

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。

④ フィンランド航空配転命令無効確認裁判&仮処分裁判

フィンランド航空では、2017年11月に会社が突然、2018年7月1日以降、現在就航している中部国際空港ーヘルシンキ線には本国で新たに採用する日本語スピーカーを乗務させると発表しました。それに伴って、名古屋ベースは閉鎖するので所属する客室乗務員24名に対して成田ベース（一部大阪）に異動してもらうと一方的に通告してきました。

その後、会社に対してベース廃止の必要性を質しても明確な回答は得られず、決定事項として話し合いに真摯に応ずる姿勢を取っていません。

この不当配転で、幼児から小学校に就学している子どもを抱え、親の介護などもあり転勤することができない人は、名古屋から4時間もかけて成田まで通い、その後10時間にも及ぶ乗務に就く状況に追い込まれることになる、このような不当配転は納得できないとして、2018年5月22日に名古屋地裁へ「配転命令の無効を求める本訴」を4人（後に1名が追加提訴）が提訴し、「配転命令効力停止の仮処分裁判」を3人（後に2人が追加申立て）が申立てました。本裁判はまだ始まっていませんが、仮処分裁判は7月18日に3回目が開かれ、今回は8月16日になっています。

裁判で当該者は、入社時には名古屋ベースとして採用され転勤などの話しはなく、勤務地限定採用なので路線がある限り名古屋から乗務すると思っていたと主張しています。さらに、育児介護休業法（第26条「労働者の配置に関する配慮」）、労働契約法（第3条3項「仕事と生活の調和」）に違反し、配転命令権の濫用（業務上の必要性がない、不利益が重大、退職に追い込む目的）にあたるとしています。これに対し会社は、月に2～3回程度の勤務で殆どが休日、長時間通勤も頻度が低いのでたいした負担ではないなどと反論しています。

このように、会社都合のみで家庭生活を破壊するような転勤命令は決して許されるものではなく、不当配転の撤回に向けて航空全体で取り組んでいくことが重要となっています。

⑤ FA ユナイテッド分会不当解雇撤回裁判

2016年3月末で解雇されたFA ユナイテッド分会（旧コンチネンタル分会）組合員が解雇撤回を求めて16年4月に東京地裁へ提訴した裁判は、16年11月にはユナイテッド航空を相手にも提訴し現在は併合して進められており、8月2日と9日には証人尋問が行われる予定となっています。あわせて、17年4月に不当労働行為救済を求めて都労委に申立てた事件は、調査が続いています。

この間、解雇撤回を勝ち取るために、各所での宣伝行動に取り組むと共に、10月12日「銀座デモ」では参加者450人で取り組まれ、6月1日の「ユナイテッド闘争決起集会（文京区民センター）」には220人の参加者で成功させています。

5. 航空の安全と政策

航空政策面では、安全・技術規制緩和、離島・地域航空の在り方、AI を活用した「航空イノベーション」、疲労リスク管理等、新たな政策や制度改定の動きが始まっています。こうした課題について、政策委員会中心に、安全と公共性を守るとともに航空労働者の権利を守る立場から検討を深め、航空連としての主張を明確にし、取り組みを進めました。

(1) 安全規制緩和

① 有資格整備士による飛行間点検の廃止

全日空において、有資格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）は PHASE III の最終段階までできています。しかし、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。日航では、全日空同様の飛行間点検廃止のトランジットスタッフ体制を復活すべく、6月18日にトライアルが実施され、9月15日から本運用しようとしています。航空連として日航の飛行間点検を廃止に対して、ANA 乗組、日航乗組、日航ユニオンの参加による意見交換を7月28日に実施しました。

2018年2月1日、新千歳発羽田行きのボーイング777型機が出発前に、隣のスポットで作業をしていた他社の除雪車が左の翼に衝突させ、翼の先端部分を損傷しましたが発見されず、羽田、さらに羽田から伊丹へ運航し伊丹で発見され、以後の便は欠航となりました。この件について6月12日に参議院国土交通委員会の場で山添拓議員が「飛行間点検の省略が影響していないか」と質問しましたが、石井国土交通大臣は「整備士による飛行間点検が実施されない場合には、運航乗務員や地上作業員が機体の状態を適切に確認することが重要と考え、引き続き安全確保に万全を期すよう指導監督を行う。」と答弁しました。運航乗務員や地上作業員に飛行間点検における不具合見落としの責任を擦り付けようとするもので、不安全な事象が発生しているにもかかわらず、有資格整備士による飛行間点検の必要性を軽視する国の姿勢は安全を軽視した対応です。

② 乗員・整備士の不足

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。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。

③ 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項目について整備連、日乗連で分析を行い、問題となる項目を抽出し、5月29日に国土交通省へ日乗連と航空連が共同で「質問と申し入れ」の文書を提出し、質問に対する見解と聞き取りを行いました。

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。

(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、2017年10月1日より本邦航空会社において運航乗務員に対する疲労リスク管理がスタートしました。

現状をみると人員不足により、日航では年間乗務時間制限を960時間に強行改悪し、稼働強化を実施しています。全日空でも路線拡張により、高稼働の勤務が続いています。安全運航のための勤務基準や適切な労働管理の実現に向けて、「国」「会社」「組合」がお互いに協力するFRMを作り出していく必要があります。

FRM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、17年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。

疲労リスク管理は SMS (Safety Management Systems=安全管理制度) の手法の一環であり、国も飛行時間制限を疲労の観点から検証作業に乗りだしました。すでに導入された運航乗務員の状況を把握しつつ、必要に応じて情報を提供します。

(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 17 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。3 月 29 日に出された「持続可能な地域航空のあり方に関する研究会」最終とりまとめでは、一社化(合併)、持株会社の設立による経営統合の形態を模索していくべきであるとの結論が出されました。

航空連としては日乗連 RA (Regional Aviation) 委員会と共同し、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統合問題等に取り組みます。

(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・パラ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 年以降の訪日旅客の減少などにより、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は成り立ちますが、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・パラ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。

17 年 9 月、KLM オランダ航空や全日空機によるパネル落下事案が相次ぎ、国交省は対策会議を設定し防止策を検討しました。17 年 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、羽田空港の新ルートについては実機による検証など、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。

(6) 航空政策セミナー

今期の航空政策セミナーは、2 月 3 日に開催(参加者 86 名)し、「国内・外航空会社の経営分析学習会」「グラハンの働き方改革」「FRM の視点から何故、客室乗務員は入社して倒れるのか」「航空労働者としての働き方改革」「60 歳からの働きがいのある雇用制度を目指して」をテーマに実施しました。

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経営分析、勤務などの諸問題は提起で終わることなく、今後も政策活動や要求作りの資料として活用していくことが求められます。

(7) 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2017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。航空連からは60歳以降の各職種別再雇用制度の現状について報告を行いました。

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くことが必要です。

(8) 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、今期は航空イノベーションについて共同提言を出しました。共同提言は7月21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くことが必要です。

6. 社会的課題

社会的な課題については、政府の政策は働き方改革にも表れている通り、賃金や労働条件改善の前提に、企業の利益ばかりでなく生産性向上も加え、財界の主張を盛り込んだ経済優先の労働政策となっています。また、労働法制、安全保障、原発問題など諸課題に対しても諸団体とともに取り組む必要がありますが、航空全体として署名を含めて十分な取り組みができていないのが現状です。

(1) 労働法制

政府が今の国会で最も重視している「働き方改革関連法」が6月29日の参議院本会議で与党などの賛成多数で可決、成立しました。働き方改革関連法は残業時間に上限を設け罰則を科す一方で、高収入の一部の専門職を労働時間の規制から外す「高度プロフェッショナル制度」の創設などが盛り込まれています。裁量労働制の拡大は削除されたとはいえ、過労死ライン「合法化」の残業時間の上限規制、残業代ゼロ・過労死促進の高度プロフェッショナル制度など、重大な改悪が含まれていることから、雇用共同アクションに結集し、廃止に向けた取り組みが必要です。また「働き方改革関連法」の具体的な内容を決める、法令・省令・通達などに働きかける必要があります。

(2) 憲法改正問題

憲法改悪問題で自民党は現行9条の2項（軍備及び交戦権の否認）を残した形で自衛隊を書き込む改憲案を示しています。集団的自衛権の行使を容認し、さらにはこうした改憲が行われるなら、民間航空が戦争に動員される危険は一層広がり、航空の安全や航空労働者の権利が脅かされることになることになります。引き続き航空の安全と労働者の権利を守る立場からオール大田区民アクションに参加しました。今後も署名などの取り組みを進めることが求められます。

また、自民、公明両党は6月17日の衆議院憲法審査会の幹事会で、憲法改正の手続きを定めた国民投票法の改正案を野党に示しました。今後は、国民投票法改正案についても必要に応じて、取り組む必要があります。

(3) 環太平洋経済連携協定（TPP）・原発問題

日本や豪州など11カ国によるTPPの関連法は6月29日、参議院本会議で自民、公明などの賛成多数で可決、成立しました。協定自体も今月承認されており、新たなTPPは国内での承認手続きを終えました。

また、原発問題については国民が安心して暮らすためにもエネルギー政策の抜本的転換が求められます。国民生活の安心、安全のためTPP、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 運動はどうだったのか

1. 職場からの運動

高稼働に労働強化が強まる中、今期は、①生活改善につながるベースアップ・一時金の獲得、②勤務改善と人員増、③不当解雇撤回や18年問題などの要求の実現に向け、職場からの結集を強めるとともに、産別に結集した取り組みを進めました。

(1) 職場からの要求づくりと対話活動

① 要求づくり

アンケート調査は職場の声を要求づくりに反映させる取り組みでもあり、各労組では工夫し積極的に取り組まれました。分裂下にある日航関連各労組では、交代制勤務の中で効果的に声を集約するために、紙媒体のアンケート用紙に加えWEBアンケートを取り組みました。JGSグループ4労組（GHU）は、18春闘で示された18年度の年間一時金「夏2.0ヵ月＋冬2.0ヵ月＋期末一時金（営業利益額に連動した数値）」について、生活に与える影響や労使で一切協議して決められていないことから、一時金の引き上げに向けたアンケートに取り組み組織数の2倍以上の528枚（全国で）を回収しました。18夏闘でJGS東京労組は、CCUで取り組んだシール投票を参考に、春闘で示された一時金の3分割支払い方に関するシール投票を実施したところ、羽田・成田地区で全社員の3分の1に相当する813枚の投票があり、82.3%が「今までどおりの夏・年末の支払い方でいい」との結果となり、経営に対する職場の意思が示されました。

外航各労組では、賃上げや一時金、60歳以降の労働条件、就業規則改定問題についてアンケートを実施し要求の取りまとめに反映させました。アンケートは職場の声を集約し確信の持てる要求づくりに効果的な取り組みとなりました。

② 職場討議やビラ配布などを通じた対話活動

対話活動は相互理解やコミュニケーションにとって大切な活動です。要求趣旨や意思統一の重要性から職場討議・グループミーティングも積極的に取り組まれました。

全日空乗組やANA乗組では、都度の闘争時に要求づくりや労使交渉の経緯、方針説明の場として期間を設けたグループミーティングを開催し意思統一を図りました。

日航ユニオン・JGS東京労組では、定例の朝ビラ宣伝活動や闘争時の早朝出勤者を対象にしたアップビラ（04:20～05:30）は、一人ひとりに声掛けしビラを手渡しすることで、私たちへの共感と支持につながっています。また、こうした活動がWEBアンケートや幅広い声の集約につながっています。

JAL原告団を中心に取り組まれている成田空港でのJALオペセン前ビラは、JAL争議関係にとどまることなく、日航ユニオンやJGS東京労組のビラも折り込んで配布することで、JALグループ各職場での出来事や様々な情報を伝えることなどに努めました。こうした活動を通しフライト前後の乗務員との会話が生まれ、JAL争議への関心を高めました。

ジャパンキャビンクルーユニオン（JCU）では、ソラシドエアの不当労働行為問題で、羽田空港のソラシドエア社前でのビラまき宣伝を7回実施しました。宣伝ビラへの関心は高く、多くの従業員が受け取っています。

グラハン連では、日航ユニオン・JGS東京労組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。

(2) 航空連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1,896枚の回収となり前年比（2,106枚）で若干回収数が下がりました。アンケートでは、54%が生活の苦しさを訴え、「人員が不足している」は88%に上り、職場の人員不足を裏付けました。また業務実態では71%が忙しいと感じており、関心事の上位は「健康不安」「技術力・スキル低下」「労働条件切り下げ不安」でした。安全に関しては「安全が低下している」46%と約半数が安全低下を危惧しています。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

航空連は、各闘争で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。

17 年末では、11 月 17 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 関連労組が要求前進を目指し、一時金回答・諸要求の前進や今後につながる発言を引き出しました。

18 春闘では、内航・外航各労組ともに争議権を背景にした運動が取り込まれ、日航乗組では 53 年ぶりに機長含めた争議権を確立し要求前進を目指しました。具体的な戦術設定には至らないまでも、ねばり強い交渉を行い、前進回答につながる発言を引き出しています。

18 夏闘では、6 月 19 日を航空の山場に設定し要求の前進を目指しました。日航関連各労組は、これまでの労使交渉を踏まえ、より力の発揮できる日程設定にしたことから 21 日の山場を背景に要求前進を目指しました。

また外航各労組においても、春闘交渉が重ねられる中でベースアップをはじめとする一時金や高齢者雇用の条件など、労働条件の改善を目指しました。

18 春闘での拡大幹事会において、全国的な春闘の取り組みにおいてナショナルセンターの回答日（山場）の影響があり、航空連の回答指定日に回答が示されないことから、日程のあり方について検討していく必要があるとの意見が出されました。

今後、航空連として、回答から山場までの運動の組み立ての中で、いかに産別全体で力が結集できるか等、今後に向けて各労組での論議を行い、再度討議を進めていく必要があります。

また山場や、乗客向けピラなどの日程のあり方、勤務実態が厳しい中で多くの組合員に参加を呼びかけた学習会や署名活動等の広がりにも課題を残し、今後も引き続き論議を深める必要があります。

航空産業の安全と公共性を十分に実現させるために、航空労働者全体の統一闘争が大きな力となります。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、どのように産別としての工夫した運動を組み立てるかを模索・研究していく必要があります。

3. 情勢に対応した学習・宣伝活動

(1) 学習はどうだったか

32 期においては、人員不足や稼働強化に対応し労働条件改善に取り組むべく、学習会を開催しました。学習テーマについては、航空経営分析、疲労リスク管理、労働現場の実態などに加え、政府が進める「働き方改革」についても取り上げ「一括法案」廃案に向けての運動につなげました。参加者数を増やし、要求実現に向けた運動をより強化するために、学習会の意義を訴え、参加呼びかけを丁寧に行うことが必要です。

また、各労組からの要請に応じ、大会等での学習会に、航空連として講師の派遣も行いました。

(2) 宣伝活動はどうだったか

今期は、定期発行の「機関紙フェニックス」に加え、「航空連ニュース」を 39 号 (No.890～928) 発行しました。

航空連ニュースでは、年末・春闘など各闘争をめぐる情勢、各職種

主催した航空内の学習会・集会

日時	主催者	内容	参加
10 月 31 日	航空連	年末学習決起集会＝正しい疲労管理と健全な職場作りを目指して	48 名
1 月 27/28 日	外航連	拡大幹事会学習会＝FRM、経営分析	
2 月 03 日	航空連	第 37 回航空政策セミナー	86 名
2 月 21 日	整備連	整備交流会 in 羽田	12 名
2 月 28 日	航空連	18 春闘総決起集会	52 名
3 月 27 日	航空連	幹事会・ミニ学習会＝柔軟な働き方に関する検討会の自営型テレワーク	16 名
5 月 12 日	整備連	整備連絡会 in 成田	19 名
5 月 16/17 日	グラハン連	グラハンセミナー	36 名
6 月 22 日	客乗連	FRM 学習会	14 名
7 月 2 日	航空連	幹事会・ミニ学習会＝労働契約法 20 条最高裁判決の解説	18 名

派遣した学習会・集会

9 月 05 日	JGS 九州労組	定期大会・学習会＝過去の安全の歴史を振り返り今をどう見るのか
9 月 07 日	JGS 東京労組	定期大会・学習会＝疲労管理システムのグラハン導入を考える
11 月 08 日	大阪地連	学習会＝安全問題を中心とした航空情勢
12 月 14 日	CCU	臨時大会・学習会＝FRM
2 月 13 日	JGS 東京労組	臨時大会・学習会＝情勢
2 月 27 日	大阪地連	春闘決起学習会＝ミニ航空政策セミナー
3 月 30 日	JGS 東京労組	臨時大会・ミニ学習会＝日本航空 18-20 中期計画ローリングプランをもとに JAL/ANA 成長計画の比較
6 月 12 日	大阪地連	夏闘決起学習会＝政策セミナーの内容：グラハン・客乗

職場状況と要求、航空連の統一アンケート集計・分析結果、人員増や勤務改善等の必要性などを取り上げ、要求実現を目指し広く訴えました。また署名運動の成功に向け、「憲法改悪」や「働き方改革」についても取り上げました。いずれも航空情勢、政治情勢をコンパクトに把握できる内容になっていますが、職場の隅々まで届ける上で、配布体制に課題が残されました。

機関紙フェニックスについては、組織配布に加え、天空橋、新整備場、整備場の各駅頭で、朝出勤する航空労働者に向けて配布しました。1回あたり3ヵ所合計で900～1000部の配布ができており、タイムリーに情勢や情報を知らせることができました。

国民やお客様に向けた宣伝では、年末、春闘、夏闘においてそれぞれ乗客向けビラの配布を実施しました。年末闘争においては土曜日の昼間に実施しましたが、配布対象のお客様も少なかったことから、春・夏闘においては平日の夕方方に切り替えました。春・夏闘では羽田空港にてポケットティッシュビラを実施した結果、配布数は従来を大きく超える1000枚以上の配布ができました。一方でビラまきの参加者数は少人数にとどまっており、各労組からの参加の呼びかけ等の対策が必要です。

乗客向けビラ

場所	月日
羽田空港	17. 11. 11
	18. 03. 17
	18. 06. 12
成田空港	17. 11. 16
	18. 03. 22
	18. 06. 27
伊丹空港	17. 11. 14
	18. 03. 20
	18. 06. 16
関西空港	17. 11. 14
	元町駅

4. 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。今期は、職種別連絡会の活動も先期に引き続き取り組みました。組織拡大にはいまだに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。その結果、JCUでは組織拡大につながっています。ノースウエスト航空労組は、人員削減問題を闘う中で、70名の組織拡大を行っています。また、組織活動で、共通の悩みを抱えている労組との意見交換会を開催しました。運動面でも触れたように、アンケートや対話活動から職場の要求をもとに闘うことが労組の信頼につながり、組織の拡大・強化へとつながります。一方、退職もあり、航空連全体での組織数の減少は続いています。

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・強化に生かし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。

4月14日の航空連拡大幹事会では、参加者数が代議員の過半数に満たず、不成立となる事態が発生しました。各労組からの参加の重要性を、今一度認識していただくために、各労組の執行委員会と大会に出向きオルグを行いました。今後も、幹事会として各労組からの出席を目指し、引き続き点検を行う必要があります。

(2) 参加型活動で組織強化につなげる

労働者への声を掛け合い励ましあうことや、アンケート活動を通しての対話などは、組合との信頼関係を高めることにもつながり、運動への相乗効果を生み組織の活性化に繋がりました。

JAL 原告団が主になって活動した JAL 成田玄関前ビラや、組合事務所をオープンしての立ち寄り、日航ユニオンでの要求作りにあたって JALEC や JAL スカイにも広げたアンケート活動、JGS グループ各労組の WEB アンケートやシール投票活動、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活動などのこうした一連の取り組みは、職場と労働組合との繋がりを強め、組織の強化や拡大の展望へとつなげています。

(3) レク活動を通して組合員などとの結びつきを広める

職種別連絡会や各地連、フォーラム羽田では、レクリエーション活動を通して、各労組の組合員などと交流を深めました。グラハン連の月1回のバーベキュー、成田地連での年末の餅つき大会・夏の海レク、そし

て、フォーラム羽田での年末餅つき大会や花見・ボーリング大会を行い、それぞれの取り組みで各労組の組合員などと交流を深める中で、職場実態なども話され結びつきを広めました。

(4) 職種別連絡会の活動

各連絡会での活動は、各職場に共通する問題解決に向けて、精力的に取り組みました。意見交換、学習会などを実施し、問題提起とともに活発な活動につなげ、具体的問題を解決させた成果もでています。専門性の高い職種別連絡会の活動は、これからも重要となっています。

① 客室乗務員連絡会（客乗連）

客乗連事務局は、事務局会議並びに外航ミーティングを月 1 回実施し、定例化を定着させ年間方針に則り活動を進めました。また、安全会議客乗担当と連携し、勤務・ドア数に満たない編成数は正・機内持ち込み手荷物等、客乗関連の問題を局要請に反映しました。加えて、2018 年度労対表修正版を作成し各社の情報を反映させ、今後の課題を検討する材料として各職場にフィードバックしています。

客乗連では、きつい勤務実態から、FRM を客乗の職場にも導入する必要があるとして、2 月の政策セミナーでは実態を報告し（「FRM の視点から、何故、客室乗務員は入社して倒れるのか？」）、2017 年日乗連と協力して集約した「疲労アンケート」を使い、6 月 22 日集まれ！CA！第 2 弾！『疲労を科学で考えよう！FRM（疲労管理）を客乗の職場にも！』と題して学習会を実施しました。

客乗連としての政策提起を行うために、今後の課題は、情報収集された各社実態を各職場にフィードバックすることや、各労組がどのような取り組みをして実態把握を行っているのか？運動はどうであったか？など客乗連事務局と各職場・組合との相互連携を構築することです。また、疲労アンケートを整理した上でフィードバックを行い、新たなアンケート活動の提起も行う必要があります。それらを ITF 客乗ミーティング参加の際に有効に活用することや、また、国交省や関係各省庁への要請に際しても活用することが求められています。

② 整備連絡会（整備連）

今期においても、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、大阪の 3 回の開催予定に対し、羽田と成田の 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、さらには内航、外航間の交流が深まり、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。

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）に起因する航空機と地上車両との接触による機体損傷の見逃し問題が発覚し、今後も有資格整備士による飛行間点検の必要性を広げる活動が求められます。

また、2017 年 12 月に開かれた ITF の MRO 会議に整備連として参加し、MRO の問題や飛行間点検等の実態など、各国の状況を把握するとともに、交流を深めました。

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。この闘いを通じて交代制勤務や夜勤で働く航空労働者の健康を守ることの重要性が明らかとなり、今後も勤務改善と健康を守る運動を進めていくことが必要です。

③ 外航労組連絡会（外航連）

外航日本支社では、路線廃止・運休、減便などが行われ、本国のコスト削減「合理化」計画に基づき人員削減、就業規則の改悪など「合理化」が進められてきました。特に、客室乗務員の削減と契約制の雇い止め、就業規則の改悪における労働条件切り下げなど強行に進められてきました。

こうした状況の中で外航連は、外航労働者の雇用と身分を守り、生活向上を目指して各労組の連携を強めるために事務局会議の定例化と都度の幹事会を行いました。

18 春闘の闘いでは、外航連幹事会合宿を 1 月 27 日～28 日に行い、外航各社の経営分析の学習や情勢の確認、各労組の状況など討論を行い、連携して闘って行くことを確認しました。また、各労組の春闘統一スト

権ファイルを行いました。18 春闘では 11 労組が闘い、ユナイテッド航空労組をはじめマレーシア航空労組、ノースウエスト航空労組、スカンジナビア航空労組などでベースアップ・定昇実施・一時金・60 歳以降の再雇用制度などの回答を引き出し、タイ国際航空労組とフェデックス労組では継続して交渉を行っています。

日本支社の「合理化」と闘っているエールフランス・KLM オランダ航空労組の就業規則改悪、エミレーツ航空や FA ユナイテッド航空の解雇問題、ノースウエスト航空労組の客乗職の削減問題など各労組の課題解決に向けた取り組みなどについて、当該外航労組へのオルグや執行委員会への参加などを行ってきました。特にノースウエスト航空労組は、日本からのグアム路線等の廃止にともなう客室乗務員 93 名の削減に対して、希望退職者への特別金の増額や、雇用を守り地上職への配転における労働条件の改善をさせています。また、外航に働く未組織労働者から相談などに対しても、SNW と JCU などと共同して対応を行ってきました。

今後の課題は、航空連の諸会議への外航各労組からの参加が少なく、産別全体で闘う意義などを訴える中で外航各労組の出席が求められます。

④ グランドハンドリング労組連絡会（グラハン連）

今期は、グラハン関係労組の意思統一を図るため定例事務局会議を行い、今期は成田空港のグラハンの状況などを把握するために成田で JAS 新労組の参加のもと 2 回行いました。そして、全国三役会議、学習や政策活動強化の「グラハンセミナー」の開催、組織活動を旺盛に進めるレクリエーション活動、調査活動の一環として「2017 グランドハンドリング職場の安全・健康アンケート」に取り組みました。

全国三役会議では、グラハン労働者を取り巻く情勢認識を一致させ人員不足の解消、離職対策、暮らし改善につながる賃金引上げ、事故トラブル防止などの取り組むべき課題を確認しました。3 回目の開催となったグラハンセミナーは、空港民営化の動きにあわせ大阪で開催し 39 名が参加しました。セミナーでは、関西 3 空港（神戸・伊丹・関空）の民営化と大改修が進む伊丹空港のグラハンへの影響、森友学園現地見学、グラハンと航空イノベーションなどについて学習を深めました。

「2017 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、7 空港 13 社で働くグラハン労働者から 447 枚回収しました。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機能していないこと、睡眠不足や休憩が確保されていない実態が浮き彫りになりました。6 月 15 日にはアンケート結果や職場実態を踏まえ、航空局と面談し意見交換しました。出席した航空局担当者は、私たちの説明に驚き真剣にメモしていました。安全監査では 2 次下請の離職状況も確認するよう求めました。

組織活動を旺盛に進めるレクリエーション活動では、BBQ などを 5 回開催し 151 名が参加しました。JGS 東京労組や日航ユニオン、スカイネットワークの協力を得ることで幅広い参加につながり、所属会社や異なる業種の労働者がかかえる問題点や悩みを共有し結びつきを強めることができました。

今期の取り組みを通し、人員不足と外注化の実態、事故トラブルが後を絶たない羽田空港の実態、JGS グループの組合差別の実態、置き去り状態にある 2 次下請労働者の労働実態が鮮明になり、改善に向けた今後の取り組み強化が求められます。

5. 政策委員会

32 期政策委員会は航空の労働組合の抱える問題を抽出し、組合活動の支援となる情報を作成するため調査・研究し情報を提供することを方針とし、政策委員会の組織強化と各職種別連絡会との連携を深め、より強化な政策活動をするため、航空政策セミナー開催、国土交通労組との共同提言の作成、技術規制緩和について国土交通省への申し入れなどの取り組みを行いました。

今期は 12 回の政策委員会を開催しましたが、参加者のほとんどが OB で、現役の参加が少なかったことは、組織強化の観点から不十分であり、来期の課題といえます。

技術規制緩和については、整備関係は整備連、乗員関係は日本乗員組合連絡会議との連携により、取り組みができたことは大きな成果といえます。今後も必要に応じて各種職種別連絡会、日本乗員組合連絡会議また航空安全推進連絡会議との連携を深め、より強化な政策活動を進めていきます。

今期の取り組んだテーマは以下の通りです。

(1) 経営分析

- (2) 勤務問題と労働条件（飛行時間制限）
- (3) FRMS と SMS の有効活用
- (4) 技術規制の見直し（安全規制緩和）、乗員・整備士の養成などの政策
- (5) 国管理空港経営の民営化
- (6) 地域航空の持続可能なあり方
- (7) 国土交通労組との共同提言
- (8) 60 歳以上の働き方と労働条件

6. 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、航空連における代表者会議・拡大幹事会の当日に地連代表者会議を行い、各地連における各闘争における取り組みと課題などの意見交換を行うなど情報の共有を図り、各闘争における学習会や諸取り組みの具体化の実施など確認を行い運動を進めてきました。また、JAL 争議やエミレーツの解雇問題についての成田・大阪・福岡地連では争議解決に向けた宣伝ビラなど取り組みを積極的に行いました。そして、北海道地連では、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）の取り組みを行いました。大阪地連では、グラハンセミナーで関西 3 空港の民営化の現状についての報告も行われました。今後は、各空港の事業民営化も出ており、航空連・地連含め問題や課題について調査し取り組んでいくことが必要です。今後の各地連の活動については、各労組からの役員派遣を積極的に選出し、体制の確立・強化を図り運動を進めていくことが求められています。

7. 航空安全会議や日乗連との連携

交通政策審議会航空分科会技術・安全部会、技術規制検討小委員会でまとめられた「報告書」（安全・技術の規制緩和）に対し、日乗連とともに分析・検討を行い、5 月 29 日に連名で国土交通大臣宛「質問と申し入れ」を提出し、申し入れとともに質問に対する航空局のレクチャーを受けました。

安全会議とは安全要求の作成や対官庁交渉等において、客乗連、グラハン連で連携した取り組みが進められました。

今後も産別 3 団体で情勢の共有を図り、連携を維持、発展させる共同の取り組みを追求することが重要です。

8. 他産業の労働団体との協力・共同

32 期についても、航空の安全と労働者の権利を守る立場から、「共通する課題については協力・共同の取り組みを推進する」との年度方針に基づき運動を進めてきました。

「働き方改革」など労働法制の改悪問題については、「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）」に引き続き参加し、働き方改革一括法案の成立阻止にむけて、厚労省への申し入れや議員要請、請願署名、国会・議員会館前行動、院内集会に取り組みました。また、雇用共同アクションの確認を踏まえ、道弁連や日本労働弁護団、自由法曹団が主催する集会・学習会にも参加しました。

憲法 9 条に「自衛隊」を明記するという憲法改悪問題では、憲法労組連や陸海空港湾労組 20 団体で安法法制の廃止や憲法改悪問題で情報交換などを行うとともに、憲法改悪反対で様々な立場の人が発起人となって結成された「安倍 9 条改憲 NO! 全国市民アクション」には、憲法労組連

雇用共同アクションの取り組み

宣伝行動	議員会館前 1/22～6/30 で 21 回 (厚生労働委員会の傍聴行動も呼びかけた) 厚労省前 8/30、中労委前 9/4、内幸町駅前 9/8
要請行動	厚労省 12/6、2/15 国会議員 3/30、4/11
集 会	院内集会 4/11 議面集会 5/23
署 名	過労死と職場における差別の根絶を求める 国会請願署名 (航空連 362 筆) Web 署名 : 8 時間働いたら帰る、暮せるワークルールの 確立を (賛同者 15, 148 人) Web 署名 : #過労死合法化 #残業代踏みおし法案 (高プロ)の撤回を (賛同者 16, 893 人)

*その他にも、日弁連、日本労働弁護団、自由法曹団の集会・学習会にも参加を呼びかけた。

として呼びかけ団体に加わり、「全国市民アクション」が呼びかけた署名や諸行動に取り組みました。

大田地域における協力・共同では、航空連として「安倍 9 条改憲 NO！オール大田区民アクション」に参加し、同アクションが主催する

3000 万人署名運動・駅頭宣伝行動、講演会、「Peace パレード in 大田 平和がいいね」等の取り組みに参加しました。

航空連が集めた働き方改革や憲法改悪に反対する署名については、回収数が低いまま伸び悩んでいるのが現状であり、引き続き取り組んでいる憲法改悪反対の署名や諸行動については、改めて航空安全と憲法とのかわり等の理解を深め、組織内に広げ、航空全体の運動に引き上げていく努力が求められます。

安保法制関係の取り組み

	内 容
オール大田 大田 A C T	1/18 キックオフ集会＝参加者 64 名 3/28 講演会＝参加者 200 名 5/12 PEACE パレード in 大田 平和がいいね＝参加者 300 名 蒲田駅宣伝＝8/31、9/9、10/9、1/28、3/20、7/7 要請行動＝9/26 共産党、9/27 民進党・自由党・社民党
総がかり	国会行動＝議員会館前 34 回、正門前 4 回、国会包囲 2 回 集 会＝日比谷野音 1 回、院内 1 回、つどい 1 回、憲法集会 5/3 署 名＝憲法を生かす全国統一署名：1,530 万筆（航空は 478 筆） *その他、協賛などの取り組みは省略

9. 国際活動

(1) ITF の会議等を通じて国際航空情勢の把握が継続された

32 期においては、地上職委員会（アルゼンチン・ブエノスアイレス）・スイスポート会議、LHT/MRO（ルフトハンザテクニクなど整備専門会社）会議、グローバルオープンスカイ・ワークショップ等に参加し、国内外の航空情勢の把握に努めました。

32 期において参加した ITF の会議等

ITF 年次グローバル・デリバリー会議	2017 年 11 月 21～22 日
ITF 民間航空部会、LHT/MRO 会議、スイスポート会議	2017 年 12 月 6 日
ITF 民間航空部会、地上職委員会	2017 年 12 月 7 日
ITF グローバルオープンスカイ・ワークショップ	2018 年 5 月 8～9 日

地上職委員会では、「TISA（新しいサービス貿易協定のことはトラブルだ）」と題した新たなキャンペーンが紹介されました。会議では、TISA が成立すると国の規制が排除され、際限のない自由競争を許すことになり、労働環境が著しく損なわれる恐れがあることが明確にされました。

スイスポート会議では、儲からないと分かるとすぐに拠点を引き払うグランドハンドリング企業の動きと、劣悪な労働環境の実態を把握できました。また、それに対抗するパラグアイやウルグアイの労働運動も紹介され、新たな企業の動きに対する運動の重要性を学ぶことが出来ました。

MRO 会議では、航空連として会議で扱う課題として、①航空機整備の海外委託、②飛行間点検への有資格整備士の配置、③整備士の長時間勤務と疲労リスク管理（FRM）等を事前に提起し、会議に臨みました。会議では、アメリカの整備作業が南米に委託される動きがあること、アメリカと南米の整備士の待遇格差が著しいこと、法律が守られておらず未認定業者が存在していること、人手不足が慢性化して整備士に疲労が蔓延しているが、FRM については浸透が不十分である実態を把握することが出来ました。また有資格整備士による飛行間点検問題での討論では、「整備士の感覚として降りた飛行機を見に行かないことはあり得ないことだ」「米国では提案されたが止めさせた」との発言があり、有資格整備士を配置しない日本の現状が海外の整備士の感覚にそぐわない事も分かりました。

グローバルオープンスカイ・ワークショップは、モントリオールにて開催され、加盟各国のメンバーが ICAO 本部に設置されているそれぞれの国の政府代表部を訪ね、ATRP（航空運送規制パネル）における ICAO 諸規則の策定過程で「航空労働者の保護」「ILO の労働条件に関する条約に合致する内容」「ディーセント・ワーク（人間らしい、働きがいのある労働）の実現」を盛り込むよう要請行動を行いました。

また、2018 年 5 月 8 日には ICAO 本部内に ITF 連絡事務所が設置されるなど、ICAO への働きかけの足がかりが前進しました。

(2) ICAO への取り組みと国土交通省航空局への働きかけ

航空版便宜置籍船問題（FOC 問題）及び TISA の問題がクローズアップされ、航空労働者が全世界的に脅かされつつある中、ICAO に対して国際的な規制にさらに強力な歯止めをかけさせる取り組みがより重要となっています。

航空連は 2018 年 4 月 18 日に国交省へロビー活動を行い、ICAO の ATRP に参加する担当者に向けて、TISA をはじめとした様々な自由化施策が日本の航空産業及び航空労働者へ与える影響を訴え、同時に政府にこれまで長年に亘る「規制緩和」を総括し、結果として航空労働者の労働環境が悪化した現状を認識することを求め、労働者保護を ICAO 諸規則に盛り込むよう要請しました。

その後の ICAO 本部要請行動と併せ、国内外の政府機関への働きかけは今後航空連の主要な取り組みになると展望されます。

(3) ITF 役員を通じて ILO との連携が進展

日本航空案件が審議されている ILO 結社の自由委員会に対しては、ITF（法務担当部門）が労働者側委員をサポートしています。ITF 法務担当を通じて、ILO における JAL 解雇争議の進捗状況等の把握が前進しました。今後、ITF 法務担当を通じて、ILO に状況報告が緊密に行えることが期待できます。

(4) ITF からの要請に応えた、連帯行動等を実施

ITF からの要請や提起を踏まえ、以下の対応を取りました。

- ① 「韓国における労働組合役員の時時解放を求める」取り組みについて、文在寅韓国大統領宛へ抗議の書簡を送付
- ② スト権を制限しようとするモロッコ政府に対し、モロッコ一般労組の要請に応じてモロッコ政府に抗議書簡を送付
- ③ 解雇されたコロンビア乗員の闘いへの連帯のメッセージを発信
- ④ トルコの DHL に団体交渉に応じることを要請する Web 署名に署名

(5) IAM からの情報提供及び連携の継続を図った

IAM の合同航空運輸安全委員会総会における講演「睡眠不足と安全への影響『目が覚めているだけではダメだ!』」について情報提供を求め、資料を入手することが出来ました。同資料では、睡眠不足が蓄積された睡眠負債の解消は十分かつ合理的な睡眠を確保する以外にないことを強調しています。

2017 年 10 月 1 日より、各航空会社に FRM（疲労リスクマネジメント）が義務づけられており、入手した資料も活用し、政府への政策提言や企業への要求に生かしていく必要があります。

(6) 多岐にわたる課題に対応するために委員会の体制強化を

32 期において国際活動委員 2 名の増員を行いました。ITF においては、航空版便宜置籍船問題（航空版 FOC）、TISA（新しいサービス貿易協定）、AI（人工知能）の導入などに対する研究・分検討が行われています。また直近の予定では 10 月に ITF 世界大会、2019 年 4 月には IAM の北米運輸会議が予定されています。こうした課題への対応に加え、日本からの提起や情報発信、航空連として必要な情報収集など、国際活動を強化するうえで委員会の増強が求められています。

また、現在 ITF の世界大会に向け加盟費値上げ問題が浮上していますが、航空連としては、「十分な根拠が示されていないこと」「十分な検討期間もない」中でも値上げには同意できないと立場で対応をしています。

第 33 期をとりまく情勢の特徴

I 一般情勢（国際情勢）

1. 世界の経済成長は下回る見通し

国際通貨基金（IMF）は、世界全体の 2018 年の経済成長率について 1 月の予測を据え置き 3.9%とし、日本の成長率についても見通しを内外需とも底堅く、民間投資などで 1.2%としています。ただし、米国と中国や欧州との関税における報復が発動する中で貿易摩擦のリスクにより下振れに傾いていると指摘しています。また、世界貿易機関（WTO）は、2018 年の世界貿易量が 4.4%増加すると予測していますが、貿易摩擦が激化すれば伸びが鈍化するとも指摘しています。

世銀は世界の成長率予測を据え置いた
実質国内総生産の前年比増減率、%、▲はマイナス、カッコ内は今年1月時点の予測からの修正幅

	18年	19年
世界全体	3.1(0.0)	3.0(0.0)
米国	2.7(0.2)	2.5(0.3)
ユーロ圏	2.1(0.0)	1.7(0.0)
日本	1.0(▲0.3)	0.8(0.0)
中国	6.5(0.1)	6.3(0.0)
インド	7.3(0.0)	7.5(0.0)
ロシア	1.5(▲0.2)	1.8(▲0.2)
アルゼンチン	1.7(▲1.3)	1.8(▲1.2)

2. 米国の保護主義で各国との貿易摩擦が懸念

主要 7 カ国（G7）の財務相・中央銀行総裁会議が行われ、米国トランプ政権の EU・日本・カナダに対する鉄鋼やアルミニウムの 25%追加関税発動に対して参加国から米国の対応に「開かれた貿易や世界経済の信頼性を損なう」と批判が出され、EU をはじめ中国・カナダでは対抗処置として関税の引き上げなどを行うとしています。また、EU では報復措置として WTO に提訴するなど対立が起きており、今後の世界経済への影響が懸念されています。



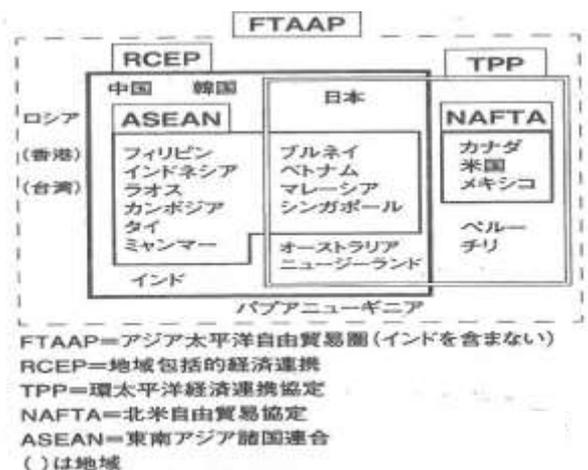
米中国間の制裁関税の主な対象品目

米国	中国
7月6日	7月6日
第1段階	第1段階
<ul style="list-style-type: none"> 自動車 産業用ロボット 半導体 航空機 医療機器 	<ul style="list-style-type: none"> 自動車 大豆、牛肉などの農畜産物 水産品 ウイスキー たばこ
818品目(340億円)	545品目(340億円)
今後決定	今後決定
第2段階	第2段階
<ul style="list-style-type: none"> 産業機械 鉄道車両 化学製品 通信部品 	<ul style="list-style-type: none"> 原油や天然ガスなどのエネルギー 医療機器 エチレン プラスチック製品
284品目(160億円)	114品目(160億円)
1102品目(500億円)	659品目(500億円)
合計	合計
	659品目(500億円)

出典：日経新聞 18.6.17

3. 強行に進める TPP、生産者の生業と国民生活の安全などが影響

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。



出典：赤旗新聞 17.3.30

4. 米朝初の対話が始まり世界平和へ始動、一方でイランに対し制裁を再開

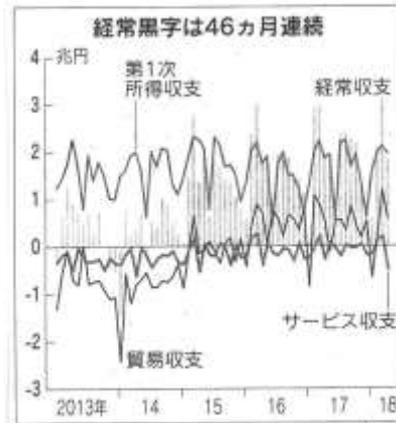
米国は、北朝鮮の度重なる核・ミサイル開発に対して経済圧力を続けてきましたが、4月27日の韓国と北朝鮮における首脳会談が行われ、「朝鮮半島の完全非核化」「年内の挑戦戦争終結」などを宣言し、米国トラ

トランプ大統領はこうした情勢の変化の中で6月12日に米朝首脳会議が開催され、「新しい米朝関係の確立」を約束し、朝鮮半島の平和体制の構築と完全な非核化で合意し対話による平和的な動きが始まっています。しかし一方で、トランプ大統領は、イラン政府への制裁を再開するとしてイラン産原油の輸入を完全に停止するように各国に求めたことや、エルサレムをイスラエルの首都として認定し、米国大使館の移転を行うなど波乱を巻き込んでいます。日本政府としても北朝鮮に対するこれまでの制裁一辺倒の対立から話し合いによる外交政策が求められています。

II 一般情勢（国内情勢）

1. 国際収支4年連続黒字・貿易収支2年連続増加

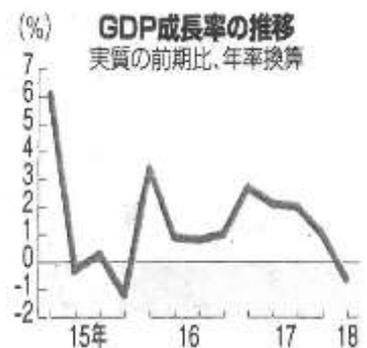
2017年度の国際収支は前年比3.4%増の21兆7362億円の黒字となり、黒字額の増加は4年連続で、リーマン・ショック前の07年以来10年ぶりの高水準となっています。好調な世界経済を背景に、企業の海外子会社からの配当金や訪日外国人の増加（前年度比19.3%増2869万人）と日本での使うお金の増加（4兆円以上）が国際収支を押し上げています。また、2017年度の貿易収支は、自動車部品や半導体の輸出が伸び10.8%増の78兆3060億円で、輸入は原油高の影響でエネルギー関連が増加し73兆7242億円で4兆5818億円の2年連続増加となりました。



出典：朝日新聞 18.6.8

2. 経済の好循環には賃金の底上げと社会保障の拡充が必要

日銀は2013年4月に「物価2%」を2年程度で達成すると目標を掲げ、これまで6度目の先送りをしてきました。しかし、4月27日の日銀の金融政策会合で、「物価上昇率2%を2019年度ごろに可能性が高い」としてきたことを、経済・物価の見通しから「物価上昇2%」の達成時期を削除しました。アベノミクスにおける「金融緩和でデフレ脱却を」としていましたが、アベノミクスの破綻が明確になったと言えます。



出典：朝日新聞 18.6.3

これまでのマイナス金利が金融機関へ影響を与え、円安による輸入物価が上昇し、賃金の伸びが低下し賃金が物価上昇に追いつかず、国民の購買力の低下により個人消費の落ち込みが続いています。また、国内総生産（GDP）も2018年1月～3月期は前期～0.2%減少し、GDPの6割をしめる個人消費も落ち込んでいます。

その事は、家計支出や景気の動向でも明らかです。家計支出（総務省調べ）は、2月～3月2ヵ月連続減少したとしおり、内閣府の調査による4月の消費者態度指数は、電気・ガス代の値上がりや生活必需品の値上げで43.6となり前月より0.7ポイント下がり、「足踏みがみられる」から「弱含

	1次速報 (5月)	2次速報 (8日)
実質成長率 (年率換算)	▼0.2	▼0.2
個人消費	▼0.001	▼0.1
住宅投資	▼2.1	▼1.8
民間在庫	▼0.1	▼0.2
設備投資	▼0.1	0.3
公共投資	0.02	▼0.1
外需	0.6	0.6
輸出	0.3	0.3
輸入	0.3	0.3
名目成長率 (年率換算)	▼0.4	▼0.4
2017年度の実質成長率	1.5	1.6

▲ 季節調整済みの前期比増減率%
▼ はマイナス、▲ はプラス

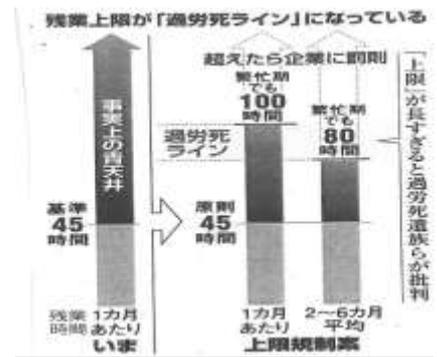
出典：朝日新聞 18.6.9



出典：東京新聞 18.4.28

6. 財界要望の「働き方改革」よりも、労働者の健康と安心して働く労働法制が必要

「働き方改革」関連法案について、労働時間のデーター（233 件）が不適切であったことが発覚し、全野党共闘での法案提出断念を迫る国会論戦での「裁量労働制」削除などの追及や労働団体・過労死家族の会などの反対運動の中で、「裁量労働制」を削除しました。しかし、安倍政権は、残業ゼロ制度＝「(高度プロフェッショナル制度)」、残業時間上限規制＝「過労死レベルまでの残業容認」、同一労働同一賃金＝「賃金格差容認」などの「働き方改革」関連法案について労働団体や過労死家族の会などの反対する中で、6月28日参議院本会議で強行採決（自民・公明・維新が賛成）を行い成立させました。労働者の健康を守り安心して働くためにも、「働き方改革」を廃止にさせていく継続的な運動が重要です。



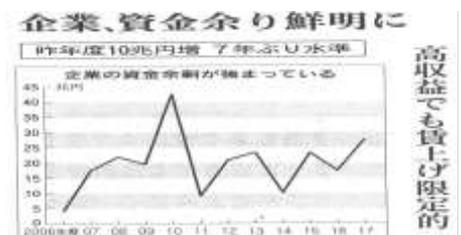
出典：朝日新聞 18.6.3

7. 改正労働法をテコに無期雇用の闘いが前進

改正労働契約法が18年4月から実施され、勤続5年を超える有期雇用労働者が希望すれば期限の定めのない雇用への転換が可能となりますが、企業の対応は、労働者の使い捨ての無期転換逃れの雇い止めを行ってきています。こうした企業の雇用を奪う雇い止めに対して、大学の非常勤講師・各企業でのパートやアルバイト労働者が労働組合の結成と組合員拡大など運動を行う中で、非正規雇用労働者の無期転換を勝ち取っています。こうした労働者の闘いは、航空で働く客室乗務員や、グランドハンドリングの労働者の闘いで正社員化を引き出させています。しかし KLM オランダ航空・アリタリア航空では、日本人客乗務員の雇い止めを強行に行うとしており、無期雇用転換の取り組みが重要となっています。

8. 企業収益はさらに拡大、労働者への配分が経済成長へ繋がる

企業の2018年3月期決算は、海外のM&A（合併・買収）や事業構造などの組み換えの効果などにより売上高が560兆円と最高を更新し、純利益も約29兆円と2期連続で過去最高となり、これまでの内部留保も2018年3月末で426兆と史上最高となっています。一方で労働者の賃金は、2012年以降5年間で実質賃金が4.1%下落し5年間で15万円減っています。こうした状況下で実質家計消費も20万円減少しています。また、非正規雇用の賃金は正社員との格差も解消されておらず正社員の55.7%となっています。3月の名目賃金



出典：日経新聞 18.6.28

（基本給・残業代・ボーナス含む現金支給総額）は2.0%増の28万4367円となり、14年9ヵ月ぶりの大幅な伸びとなり、実質賃金（物価変動の影響除く）も前年同月比で0.7%増となりましたが、ニッセイ基礎研究所は「賃上げは一部企業にとどまっており、高い収益が回答に回ってきていない」指摘しているように経済成長のためにも企業利益を労働者への配分が求められます。

9. 正社員での雇用と8時間働いて生活できる賃金の改善を

18春闘の賃金引き上げの結果は、安倍首相や経団連が要請した3%の賃金引き上げの要請の中でも、連合の最終集計では、定期昇給含む賃上げは、2.07%の5,934円（賃上げは0.48%の1,395円）と前年より微増にとどまっており、非正規雇用労働者の時給引き上げは平均24.70円で時給970.62円（21.29円アップ）となっています。また、国民春闘共闘委員会の5回目の集計では、加重平均で2.18%の5,075円（前年同期比0.19ポイントアップの386円）となっています。そして、日経の最終集計調査では、賃上げは2.31%の7,143円（基準内賃金309,380円）の結果となっています。

夏の一時金については、民間企業458社の支給総額は平均4.62%増の82万9786円と6年連増の高水準となっています。また、国民春闘共闘委員会の第2回集計（392組合）では単純平均で1.99ヵ月（前年比0.06ヵ月増）67万2169円、非正規雇用では0.755ヵ月となっています。大企業の利益は年々増加している中で労働者への配分はまだ不十分な状況です。改めて生活向上と働き方を含め労働条件の抜本的な改善を目指す労働組合の役割が重要です。

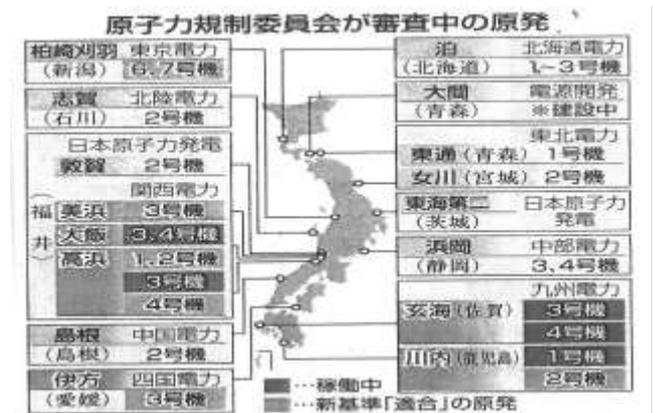
また、雇用状況については、2017年度の有効求人倍率は1.54倍と前年度より0.15ポイント上がり（就業者数87万人増の6566万人）、正社員は1.03倍となりました。一方完全失業率は2.7%で0.3ポイント下がりました。そして、2018年5月の有効求人倍率は、前月より0.01ポイント高い1.60倍となり、完全失業率は前月より0.3ポイント下がり2.2%（21万人減の157万人）となりました。しかし、雇用状況は非正規労働者が増加し、賃金での正社員との格差が拡大しています。働く者が、8時間働いて生活できる賃金制度の確立が必要です。



出典：日経新聞 18.6.28

10. 国民が安心して暮らすためにも原発をなくし、エネルギー政策の転換を

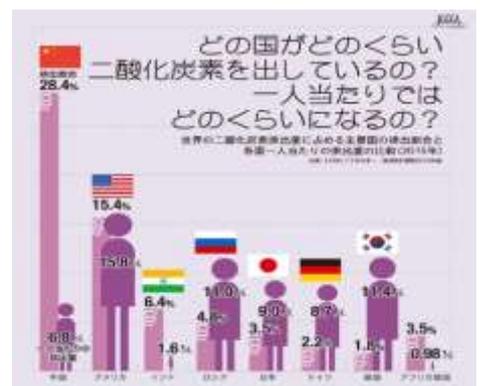
東京電力福島第1原発事故後の原因解明と廃炉など原発処理問題等々は未だに解決の見通しがなく、また、福島第2原発の全4基を廃棄することを決定しました。しかし、住民や自治体の反対の中でも玄海4号機（佐賀県）の再稼働を決定し、これで新基準の下で国内の5原発9基が稼働することになります。福島第一原発事故の対策費は金融機関からの借り入れが13.5兆円となり、その利息は2182億円で税金から支払われ国民負担となっており、国民から電気料金使用料からも負担されています。こうした原発ありきの政府の対応に、原発地域をはじめ多くの国民の再稼働反対や原発廃止の運動は広がっており、国民が安心して暮らすためにもエネルギー政策の抜本的転換が求められます。



出典：東京新聞 18.6.14

11. 地球温暖化に対してCO2削減は全人類にとって重要

地球温暖化について、国連の「気候変動に関する政府間パネル」（IPCC）では世界中の科学者が集まり、気候変動に関する調査報告を行っています。その報告によると、地球規模での気候変動は既に始まり、03年欧州で多数の死者を出した熱波、大型化したハリケーンやサイクロン、オーストラリアでの記録的な干ばつなど、大きな被害や犠牲が起こっています。温暖化への対策を十分に行わない場合、さらに深刻化し、地球規模の深刻な被害をもたらす危険性が指摘され、温暖化の進行を食い止めるために温室効果ガス（CO2など）の排出量を減少させていくと同時に、すでに生じている悪影響への備え（適応）も、行なう必要があると指摘されています。日本政府も排出ガス削減を積極的に取り組むことが求められています。



出典：EDMC/エネルギー・経済統計要覧 2018年版

Ⅲ 国際航空情勢

1. 世界の航空各社は、旅客・貨物ともに増収

IATAによると、2017年の航空旅客数は16年比7.5%増（16年37億人）と過去最高を記録しました。世界全体の純利益は推定345億ドルと予想しています。2018年の航空業界全体の売上（旅客・貨物含む）は、前年比9.4%増の8240億ドル（約90.6兆円）、純利益は384億ドル（約4.2兆円）と見込んでいます。一方、トランプ大統領の通商法301条に基づく輸入品に対する関税によって中国や欧州などとの貿易悪化が懸念されており、航空への影響が懸念されます。

2. 米国の航空情勢

(1) 米国航空大手3社の業績

米航空大手3社は、2016年に比べ2017年の純利益が下がった大きな要因は、原油価格が上昇した為、燃料費の負担が大きくなったことと言えます。2018年に入っても上昇し続けています。

2017年通年決算	売上高	営業利益	純利益
デルタ航空	412億4400万ドル (4.0%増)	61億1400万ドル (約12%減)	35億7700万ドル (約18%減)
アメリカン航空	422億700万ドル (5.0%減)	40億5800万ドル (約23%減)	19億1900万ドル (約28.3%減)
ユナイテッド航空	377億3600万ドル (3.2%減)	34億9800万ドル (約20%減)	21億3100万ドル (約5.8%減)

※カッコは前年との比較

デルタ航空は、2018年第1四半期（1月～3月期）の調整済み税引き前利益は、前年同期比1億400万ドル減の6億7,600万ドルでした。これは、燃料費の増加や、冬の悪天候による4,400万ドルを含むその他のコスト増によって、過去最高の収益の一部が相殺されたためです。2018年第1四半期（1～3月期）の調整済み営業利益は、前年比8%（7億1,500万ドル）増の98億ドルで、第1四半期としては過去最高を記録しました。これは、貨物収益の23%増や、ロイヤルティ収益の合計7,800万ドル増など、デルタ航空の各部門の収益が改善されたことによります。

アメリカン航空の1～3月期の純利益は1億8600万ドル（約200億円）と前年同期から45%減少しました。燃料費は前年同期に比べ26%上昇し、3億ドル以上のコスト増に繋がりました。太平洋路線などの需要増で売上高は6%増の104億ドルと第1四半期として過去最高になりましたが、コスト上昇を補えませんでした。

ユナイテッド航空の2018年第1四半期の純利益は1億4700万ドル（約163億円）と前年同期から49%増となりました。燃油費はアメリカン航空同様に前年同期より26%上昇しましたが、航空機リース料の減少などにより増益を確保しました。第1四半期において、2017年末時点での発行済み株式の約4%にあたる7億4700万ドル相当の自社株買戻しを2018年4月16日迄に実施しました。今後の計画として、価格決定力の目安となるPRASM（有効座席マイル当たり旅客収入）が4～6月（第2四半期）に1～3%増加するとの見通しを示しました。これは3四半期連続の増加となります。

(2) ミクロネシア線撤及び退減便の背景

デルタ航空が2018年1月にグアム路線を撤退し、同年5月6日にサイパン・パラオ路線も撤退となりました。ユナイテッド航空は合併した当初、千歳・新潟・仙台・岡山・広島・沖縄とあったグアム路線を既に撤退しています。また、関西、名古屋から朝夜飛んでいた便も夜便を無くし朝便のみと減便しています。両社とも米国内線、米国からの国際線が、収益が上がるということで、機材を米国に集中させる傾向があります。以前、米各社が中国から中古の機材を購入しアメリカ本土に機材を集めていました。日本航空の増便やLCCなどの就航により競争激化で収益を上げるのに難しい状況にはなっていますが、それ以上に機材の事が背景にあると考えられます。

(3) アメリカ航空各社のランキング（WSJより）

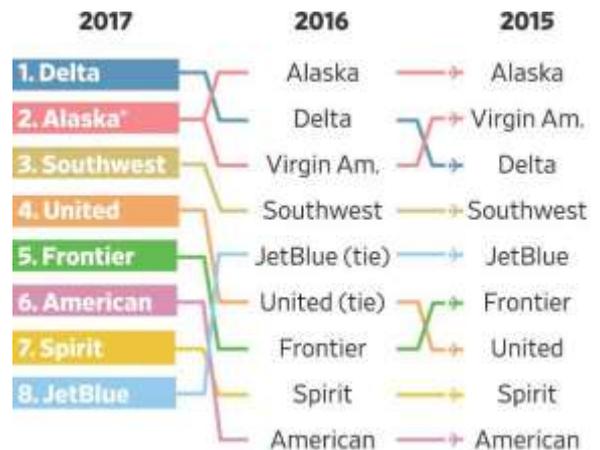
2017年は、デルタ航空が7項目（別表参照）トータルのランキング（Overall Rank）で1位となりました。

た。ユナイテッド航空やアメリカン航空も 2016 年より順位を上げています。大手 3 社が定時運航率や荷物のミスハンドルの率など力をいれている結果です。大手三社が LCC と対抗する為の策をしてきている中、安定した運航を保つことで差別化を図っているように見えます。

Overall Rank	On-Time Arrivals	Canceled Flights	Extreme Delays	2-Hour Tarmac Delays	Mishandled Baggage	Involuntary Bumping	Complaints
1. Delta	1. Delta	2. Delta	3. Delta	4. Delta	4. Delta	1. Delta	2. Delta
2. Alaska/Virgin Am.	3. Alaska/Virgin Am.	4. Alaska/Virgin Am.	2. Alaska/Virgin Am.	2. Alaska/Virgin Am.	3. Alaska/Virgin Am.	2. Alaska/Virgin Am.	3. Alaska/Virgin Am.
3. Southwest	6. Southwest	3. Southwest	1. Southwest	1. Southwest	7. Southwest	6. Southwest	1. Southwest
4. United	2. United	4. United	5. United	6. United	5. United	3. United	6. United
5. Frontier	5. Frontier	1. Frontier	6. Frontier	5. Frontier	8. Frontier	4. Frontier	7. Frontier
6. American	4. American	6. American	4. American	8. American	6. American	5. American	5. American
7. Spirit	7. Spirit	8. Spirit	7. Spirit	3. Spirit	1. Spirit	8. Spirit	8. Spirit
8. JetBlue	8. JetBlue	7. JetBlue	8. JetBlue	7. JetBlue	2. JetBlue	7. JetBlue	4. JetBlue

(4) 米大手三社の戦略

ユナイテッド航空が全日空と、アメリカン航空が日本航空とジョイントベンチャーを行い、自社で飛ばさないで路線を拡大してきました。日本の中でパートナーが出来なかったデルタ航空は大韓航空と結び、アメリカから韓国を経由して路線を拡大していくこととなりました。やはり、米三社は中国への路線を重要視しています。もちろん日本国内への乗継の旅客を獲得することもあります。ユナイテッド、アメリカンは日本を経由して、デルタ航空は韓国を経由して中国各地と繋ぐ戦略が見えます。それと、2020年に羽田空港の枠が広がるということで、米各社が路線拡大を狙っています。その中で成田路線が、羽田にシフトされてしまい成田の便を減らしていくことも考えられます。実際、デルタ航空は羽田、韓国にシフトしている結果、成田の便がかなり減ってきています。このような動きの中で雇用が奪われないように情勢を把握することが重要になってくると考えます。



(5) 米国貨物航空の動向

フェデックスコーポレーションは、米国で昨年 12 月、連邦法人税率を 35%から 21%に引き下げる税制改革案が成立したことを受け、32 億ドル以上を米国の施設強化などに支出すると発表しました。具体的には、15 億ドルを投じ、フェデックスエクスプレスのインディアナポリスのハブ施設を 7 年以上かけ拡張する予定です。また、本拠があるメンフィスのスーパーハブの近代化や拡張も行います。

賃金関係では 2 億ドル以上を支出し、そのうち、3 分の 2 を、時間給従業員の定期昇給分にあて、実施時期は例年 10 月から、今年は 4 月に行いました。3 分の 1 は定額給従業員のインセンティブにあて、さらに、15 億ドルは、同社年金基金に支出します。

業績に関しては通期利益見通しを引き上げました。上方修正は 2 四半期連続です。米税制改革に伴う税負担の低減と記録的なホリデーシーズンの需要が後押しになりました。17 年 12 月～18 年 2 月（第 3 四半期）決算では、売上高は 10%増の 165 億ドル（約 1 兆 7600 億円）。アナリスト予想は 162 億ドルでした。

UPS も米国で税制改革案が成立したことを受け、120 億ドル以上を、ネットワーク強化や年金基金の強化などに向け支出します。そのうち、70 億ドルは 3 年間以上をかけて、新たな航空機や車両の購入、IT（情報技術）プラットフォームの強化などに投資する計画です。貨物機では、B747—8F 型機を 14 機、また、B767F 型

機を4機、追加発注しました。

業績に関しては、1～3月期の純利益は前年同期比15%増の13億4500万ドルでした。燃料費の増加が響き米国事業は営業減益となりましたが、値上げの効果もあって国際部門などが好調でした。人件費を含む経費の増加を、年金関連の収入が相殺しました。米国の法人減税を受けて税負担が減ったのも寄与しました。売上高は10%増の171億1300万ドルと市場予想（164億7620万ドル程度）を上回りました。主力の米国部門は貨物量の増加を背景に7%増えました。国際部門は15%の大幅増でした。法人向けのサプライチェーン部門も16%の増収と好調でした。

※サプライチェーン＝ローコスト
で必要なモノを必要なだけ必要な時に必要な所に供給する。

3. 欧州の航空情勢

(1) 欧州航空大手3社の決算

欧州大手3社<ルフトハンザグループ（LH）、インターナショナルエアライズグループ（IAG/BA）、エールフランス・KLMグループ

欧州航空大手2017年決算		単位はユーロ
	売上高	営業利益
AF/KLM	257億8100万（△3.8%）	14億8800万（△41.8%）
IAG（BA）	229億7200万（△1.8%）	30億1500万（△18.9%）
ルフトハンザ航空	355億7900万（△12.4%）	31億5300万（△44.0%）

（AF/KLM）>の2017年決算は、3グループ共に増収となりました。LHは事業規模の拡大に伴い旅客収入を増やし増収増益となりました。IAG/BAは、旅客収入は前期比1.6%増でしたが貨物収入は6.1%増となりました。燃油費の削減により20%近い営業利益を上げました。AF/KLMは旅客・貨物・LCCともに堅調に需要を取り組み増収増益となりました。こうした好決算の中、パイロット・客室乗務員の労働組合と新年金制度で合意し移行しましたが、パイロットのストライキの影響などもあり2018年第1四半期（1～3月）は2億6900万ユーロ（351億円）の最終赤字を計上しました。

(2) アリタリアの売却問題について

過去に、アリタリアの株主であるエールフランス、最近ではエティハドも経済的に問題のあるアリタリアの再編に失敗しました。アリタリアの現在の入札プロセスは、政治的制約を強調しています。2017年5月のアリタリアの破産問題は、新たな事業再編に労働力の削減も含まれているとして、再建策が従業員の拒否により否決されました。こうした状況下で、アリタリアはまだ再編されておらず、イタリア政府からの橋渡し融資について欧州委員会による調査にも直面しています。

(3) エミレーツ航空は旅客数の増加で増収増益、しかしパイロット不足で減便も

エミレーツ・グループの2018年3月期決算は、グループ全体の売上高は過去最高の1024億AEDディルハム（約279億米ドル）となり、41億AEDディルハム（約11億米ドル）の利益を出して30年連続の増益を達成しました。売上高は前年度比8%増、利益は67%増と大幅な増益となりました。また、エミレーツ航空の業績は、貨物事業の好調により売上高は前年度比9%増の923億AEDディルハム（約252億米ドル）、営業利益は24%増の28億AEDディルハム（約7億6200万米ドル）と増収増益をとっています。エミレーツ航空の旅客数は4%増の5850万人、座席利用率は前年度の75.1%から77.5%に上昇しました。

一方で、エミレーツ航空はパイロット不足（100～150人と言われている）により、現美せざるを得ない状況となり、航空機（46機）が使われない状況で駐機場に置かれていると報じられています。

4. アジアの航空情勢

(1) 2017年から2018年動向

2017年の訪日外国人旅行者数は、前年比19.3%増の2869万1千人で、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15.4%増の736万人、2位の韓国714万人と国別で初の700万人台に達し、3位台湾が456万人を超え、香港を加えた東アジア4カ国だけで前年比21.9%増の2,129万人超となりました。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250万人を超える規模となりました。

た。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、消費税免税制度で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。

一方、2017年の日本人出国者数は4.5%増の1788万9300人となりました。昨年の1711万6400人から増加した一方で、2015年時点で45年ぶりに逆転した訪日客と日本人出国者数の幅はさらに拡大しました。

(2) 各社の業績

キャセイパシフィック航空の2017年12月期決算が発表され、最終損失が12億6000万香港ドル（約170億円）と、2期連続の赤字となりました。2017年上半期は20億5100万香港ドルの赤字、また2016年度下半期は9億2800万香港ドルの赤字。2017年度通期でのキャセイパシフィックグループの純損益は、2016年度の5億7500万香港ドルの赤字から、12億5900万香港ドルの赤字でした。中国の国有航空やLCCとの競争激化で旅客部門の収益の低下が続き、赤字額は前期の約2倍と拡大しました。ただ2017年度下半期は最終損益が黒字転換するなど、業績には改善の兆しもみられます。キャセイ航空は17年に3ヵ年の経営改善計画を策定し、本社人員約600人をリストラするなどコスト削減を進める一方、長距離路線を開設するなど収益源の多様化を進めています。

タイ国際航空の2017年12月期の連結決算は、2期ぶりの最終損益は21億バーツ（約71億円）の赤字（前年は1500万バーツの黒字）となりました。燃料価格上昇や価格競争の激化が響いたほか、15年開始の経営再建計画のリストラが未達のまま、拡大路線に転じたことが影響しました。旅客数は前年比10%増え、平均搭乗率も79%と6%上昇しましたが、LCCに対抗して運賃を引き下げたため、旅客1人の1キロあたりの収入が7%下がりました。

シンガポール航空の2018年3月期決算は、純利益が前期の2.5倍近い8億9290万シンドル（約737億円）に膨らみました。旅客・貨物ともに需要が好調だったほか、事業改革の効果もあり、利益額は11年3月期以来、最高となりました。今後の燃料費の上昇が懸念され、前期の燃料費は4%増にとどまりましたが、原油価格は上昇基調にあります。17年5月から取り組んできた事業改革では、エコノミークラスの事前座席指定を有料にするなど、料金体系を大幅に見直しました。運航・業務の効率化も効果が出てきたとしています。短距離路線に特化してきたシルクエアを廃止し、親会社と一体化する計画を発表しています。LCCとの明確な差異化で、値下げ圧力に対抗する狙いです。20年からは、1億シンガポールドル超を投資してシルクエアの機内を高級化し、その後統合するとしています。一時は4社あった同社グループの航空会社は、シンガポール航空本体とLCCのスクートの2社に集約するとしています。

マレーシア航空はすでに全世界で7000人のリストラを実施し、経営再建のためドイツ人やアイルランド人経営者を招き入れましたが、成果が上がらずわずか1年で辞任しました。その後、路線再編のなか順調に回復をして既存路線の増便や新規路線の開設、新型機導入などを図り、2017年1～3月期の輸送旅客数が前年同月比13%増の357万人に達したと発表しました。搭乗率も前年同期の68.9%から79.4%に上がりました。そして、18年の再上場を目指しています。

インドネシア・エアアジアXはバリ島のアグン山の噴火の影響を受け、91.8万米ドル（約1億6万円）の当期純損失を計上しました。

(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。こうした状況の中で、全日空がガルーダ・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したり、日本航空がアエロメヒコ航空と提携など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全体の成長を取り込もうとした動きもあります。

(4) 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、14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2000機に上がっており、現在就航中の航空機数量を上回る規模になっています。また、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り、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

ており、さらに地方空港への乗り入れなど路線拡大を進めています。

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」だけではなく、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 とのサービスの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。

春秋航空の 2017 年 4 月期報告では、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）でした。第 1 期以来 5 期連続赤字となった。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。

マレーシア航空の格安航空会社 LCC 大手、エアアジア X グループ 3 社の 2017 年度と第 4 四半期の決算では、マレーシアのエアアジア X の通期売上高は前年比 17% 増の 45.6 億マレーシアリングギット（約 127 億 6800 万円）でした。乗客数は同 25% 増、搭乗率は同 3% 増の 82% となりました。税引後利益は 9,890 万マレーシアリングギット（約 2 億 7692 万円）となりました。第 4 四半期ではタイ・エアアジア X の搭乗率は 91% と同 13% 増加し、当期純利益は 730 万米ドル（約 7 億 9570 万円）を計上しました。

また、2 社の機材計画でエアアジア X とタイ・エアアジア X は、2018 年にそれぞれ 3 機を新たに導入する計画です。エアアジア X グループでは日本とインドでの路線展開を積極化することを予定しています。これ

日本には現在 22 社乗り入れている（2018 年 5 月 08 日現在）

ジェットスター航空	成田 関空	－ ケアンズ・ゴールドコースト － ケアンズ
エアアジア X	羽田・関空・札幌 関空	－ クアラルンプール － ホノルル
タイエアアジア X	成田・関空・札幌	－ 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・ジャカルタ
セブパシフィック航空	関空・中部・福岡 成田	－ マニラ － セブ
ジェットスターアジア航空	関空 沖縄	－ 台北・マニラ・シンガポール・クラーク － シンガポール
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・熊本	－ 香港
エアプサン	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・ 松山・沖縄 関空・福岡	－ ソウル・釜山 － 釜山
ジンエアー	成田・関空・札幌・福岡・北九 州・沖縄	－ ソウル
イースター航空	成田・関空・福岡・札幌・沖縄	－ ソウル
春秋航空	羽田・関空・名古屋・札幌・茨 城・高松・佐賀 成田・関空	－ 上海 － 武漢・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・札幌・仙台	－ ソウル・香港・台北・高雄・釜山
バニラエア	成田・関空・福岡・沖縄	－ 台北・香港・高雄
ジェットスタージャパン	成田・関空・中部	－ 台北・上海・マニラ
ティーウェイ航空	成田・関空・札幌・福岡・佐賀・ 大分・熊本・那覇 関空	－ ソウル・大邱 － 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・ホノルル
タイガーエア台湾	成田・羽田・関空・中部・福岡・ 沖縄・函館・仙台・旭川・花巻・ 岡山	－ 台北・高雄
OKエア	羽田・関空	－ 天津
天津航空	羽田・関空・札幌	－ 天津
北京首都航空	関空・静岡・沖縄	－ 杭州
エアーソウル	成田・関空・静岡・広島・米子・ 高松・長崎・熊本	－ ソウル

によりエアアジア X のグループ 3 社は、2018 年末までにリース機 6 機を含めた 36 機のエアバス A330-300 型機を保有することになります。

マレーシアのエアアジア X と、シンガポール航空系 LCC のスクートが関空⇄ハワイ路線を就航しています。

5. 反撃する航空労働者

エールフランスの経営陣はスタッフに 4 年間、2018 年の 2%増を含めて 7%の支払い増を提案しましたが、労働組合はこの提案を拒否し、2018 年に 5%の支払い増を要求しました。会社提案に対するスタッフによる 2018 年 5 月 4 日の投票では、55.44%がオファーに反対し、80.33%の投票率でした。パイロット、客室乗務員、および地上スタッフは、2018 年 5 月 7 日に 14 日目のストライキを行いました。

また、労働組合を認めてこなかった欧州の代表的な LCC のライアン航空では、アイルランド、英国、ドイツ、ポーランドなどでパイロットが組合を結成し連帯して闘い、ライアン航空は「労働組合を認めないとする長年の方針を変更する」(17 年 12 月)と労働組合を認めさせました。こうした状況下で 3 月 29 日には、ライアン航空のポルトガルの客室乗務員が、機内販売のノルマ未達成者への制裁停止、医療上の理由による欠勤を無断欠勤にするなど職場改善を求めストライキを実施し改善を求めています。

この様に、航空各社のコスト削減「合理化」などに対して外国航空会社に働く労働者は、働く権利や職場改善を求め果敢な闘いを行っています。

IV 国内航空情勢

1. 増加する訪日外国人、2018 年は 3000 万人

政府は訪日外国人を 2020 年 4000 万人、2030 年 6000 万人の目標を掲げ目標達成にむけ規制の見直しなど様々な施策を打ち出しています。日本政府観光局 (JNTO) によると、2018 年 5 月の訪日外国人は前年同月比 16.6%増の 267.5 万人と 5 月では過去最高を記録しました。1 月～6 月では前年同期比対比 15.6%増の 1589.9 万人となり、2018 年は 3000 万人 (2017 年、2869 万人) を突破することが予想されます。増加の背景には航空路線の新規就航や増便、チャーター便就航による航空座席供給量の増加や、好調なクルーズ需要に加え、訪日旅行プロモーションの効果もあり堅調に推移しているとしています。

国別訪日客が多いのは、中国、韓国、台湾、香港などで約 8 割はアジア圏からの旅行者で占められています。アジア各国の経済成長が後押ししています。

また、日本人の出国者数でも、1 月～6 月の上半期では前年同期比 4.3%増の 878.34 万人となりました。

18 年 7 月に国土交通省は、日本各地の国際線就航を通じた訪日客誘致拡大を目的に、全国 27 の空港を「訪日誘客支援空港」に認定し航空会社に補助金を交付する支援策を打ち出しています。

国別訪日外国人数

国・地域	Country/Area	総数 Total		
		2016年 1月～12月	2017年 1月～12月	伸率(%)
総数	Grand Total	24,039,700	28,690,900	19.3
韓国	South Korea	5,090,302	7,140,200	40.3
中国	China	6,373,564	7,355,800	15.4
台湾	Taiwan	4,167,512	4,564,100	9.5
香港	Hong Kong	1,839,193	2,231,500	21.3
タイ	Thailand	901,525	987,100	9.5
シンガポール	Singapore	361,807	404,100	11.7
マレーシア	Malaysia	394,268	439,500	11.5
インドネシア	Indonesia	271,014	352,200	30.0
フィリピン	Philippines	347,861	424,200	21.9
ベトナム	Vietnam	233,763	308,900	32.1
インド	India	122,939	134,400	9.3
豪州	Australia	445,332	495,100	11.2
米国	U.S.A.	1,242,719	1,375,000	10.6
カナダ	Canada	273,213	305,600	11.9
英国	United Kingdom	292,458	310,500	6.2
フランス	France	253,449	268,500	5.9
ドイツ	Germany	183,288	195,600	6.7
イタリア	Italy	119,251	125,800	5.5
ロシア	Russia	54,839	77,200	40.8
スペイン	Spain	91,849	99,900	8.8
その他	Others	979,554	1,095,700	11.8

出典：日本政府観光局

2. 航空行政をめぐる動向

政府は、観光産業を日本の基幹産業にするため、航空分野では徹底的なオープンスカイの推進、首都圏空港の機能強化・基幹空港の機能強化、民間の知恵と資金を活用した空港経営の抜本的効率化を打ち出しています。この方針に基づき航空局は 2018 年度予算の基本方針として、①2020 年「航空新ステージ」に向けた機能強化、②セキュリティ・セイフティの万全な確保、③航空イノベーションの推進を打ち出しています。①では首都圏空港の機能強化や観光先進国の実現と地方空港等のゲートウェイ機能強化 (那覇・福岡空港滑走路事業等、空港運営の民間委託、訪日誘客支援空港の支援)、②ではテロ対策の強化や安全な運航の確保

を掲げ、操縦士の戦略的な要請・確保対策、無人航空機の安全対策などを打ち出しています。③では先端技術の活用による空港運用・管理の高度化、無人車両技術の導入促進などを進める計画です。

(1) 首都圏空港発着拡大—成田空港の時間延長合意

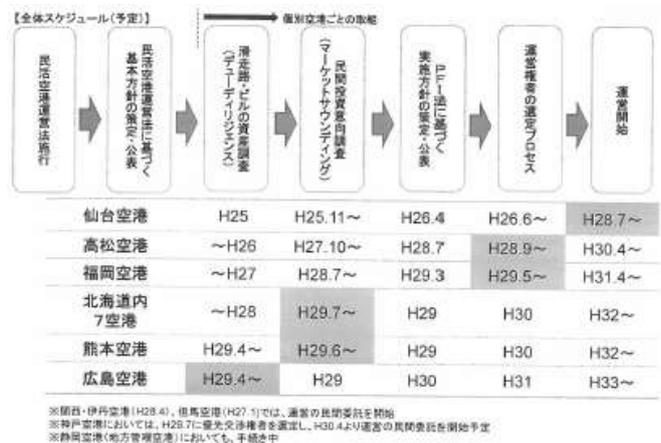
2020年の首都圏空港の発着枠拡大については、羽田空港では発着枠3.9万回(1日52便)増に向け、飛行経路の見直しに必要な保安施設、誘導路等の施設整備、内際を結ぶトンネル整備、空港アクセス道路の改良などを進めています。国交省は新飛行経路について地元自治体や住民の理解を得るために、騒音や落下物などの不安を払拭するための説明会を開催していますが、理解が深まる状況にはありません。成田空港については、国交省とNAA、千葉県、周辺9市町で構成する「四者協議会」が、成田空港の機能強化計画の内容に合意する確認書を締結しました。これにより、成田空港のA滑走路の22時台に設けていた便数制限の廃止、23時～06時の飛行制限時間を00時～06時に短縮になり、年間発着枠4万回増に向けた条件が整いました。2020年を待たずに国内航空各社の便数増はもとより海外エアラインの乗り入れ増が早まることが予想されます。また、第3滑走路の整備を始めとした更なる機能強化策について、地域住民への説明が始まっています。

(2) 空港民営化と課題

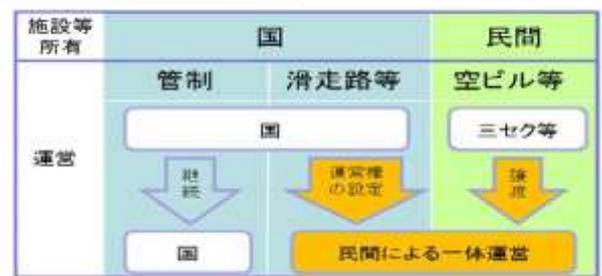
国交省は、空港の上下一体による運営の民間委託(運営権の売却)を進めています。

すでに関空・伊丹空港の民間委託による一体運用(16年4月)、仙台空港(同年7月)が民間委託されました。今後の計画では2018年4月高松空港、2019年4月福岡空港、2020年に北海道7空港と熊本空港、2021年には広島空港の民間委託が計画されています。

一方、国際航空輸送協会(IATA)は第74回年次総会(6月5日)で、各国政府が空港を民営化する際、慎重に検討するよう求めました。アレクサンドル・ド・ジュニアック事務総長兼CEO(最高経営責任者)は、「われわれの調査では、民営化された空港で、効率性や投資水準が向上していないことがわかった。民営化に、すべての答えがあると仮定するのは間違いだ」と述べ、長期的に空港の社会的な便益が損なわれる可能性があるとして、警鐘を鳴らしました。訪日旅客増や貨物需要増など空港機能の充実が求められており、解決する手法として民営化が進められていますが、一時的な華やかさに惑わされることなく、空港の在り方や財政負担など、将来を見据えた議論が欠かせません。



空港運営民間委託スキーム



(3) 地域航空の維持策(概要まとまる)

国交省は、地域航空会社の再編などについて、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。「持続可能な地域航空のあり方に関する研究会(第14回)」(3月27日)の最終とりまとめは、「持続可能な地域航空を担える組織のあり方について、今後目指すべき方向性を示すもの」としています。

最終とりまとめのベース案は、対象エリアを九州とし、日本エアコミューター、ANA ウイングス、オリエンタルエアブリッジ、天草エアライン。日航、全日空双方のコードシェアなどによる協業効果試算も示されました。組織のあり方については、一社化もしくは持株会社設立による経営統合の形態を模索していくべきとしています。

規制緩和の中で設立された地域航空会社は、脆弱な経営基盤のなかで事業維持には事業者の努力や自治体の支援だけでは限界があり、「持続可能な地域航空」には国主導による政策の見直しをせざるを得なくなりました。最終とりまとめが示されましたが、各社の抱えた事情もあり今後の動向に注視が必要です。

(4) 安全技術規制をめぐって

航空の安全分野は、国際民間航空が安全かつ整然と発達するために国際民間航空条約（シカゴ条約）及び同附属書で国際標準が定められています。近年、国際標準の見直し、技術の進展、LCC 就航など航空を取り巻く環境変化に対応して、航空各社等から「最適な規制」に見直すべきとの圧力の高まりのなか、航空局は「安全に関する技術規制のあり方検討会」を発足させ安全規制を見直してきました。2016年4月に「新たなニーズが発生している」として、航空事業者に新たな技術規制の見直しの要望を募り要望事項をとりまとめ、技術規制検討小委員会で要望事項を分類しその進捗を図っています。航空連は、分類された要望事項を分析し、安全性の低下が予想される項目については、規制を維持することなどを航空局に申し入れしました。2018年度以降も要望事項の見直しが計画されていることから、引き続き注視していきます。

官民ロードマップと進捗状況			国土交通省			
分野	領域	例	フェーズⅠ 省力化 (実証実験・試験運用)	フェーズⅡ 省力化 (導入)	2020年 フェーズⅢ 自動化 (実証実験・試験運用)	フェーズⅣ 自動化 (導入)
旅客	乗降	PBB自動誘導	機側でのボタン操作 ★2017年 国土交通省 【国土交通省 国土交通省】 【国土交通省 国土交通省】			遠隔操作による完全自動装置
	輸送	ランバス自動運転	自動運転レベル3 (運転者乗車、緊急時等に運転者が操作する必要)			自動運転レベル4、5(完全自動運転)
手荷物	搭載	自動積み付け/取り降ろし				AIが積み付け位置を判断。ロボットが積み付け
		搭載補助	作業支援ロボット、機械(人による作業との共存)	★2017年 国土交通省 【CYBERDYNE JAPAN】	★2018年 国土交通省 【Power Star, ANA】	
		IoTを活用した作業員への情報提供	タブレット、スマートグラス等で情報を共有 感情報確認の手間を省略			
貨物	搬送	貨物ドリー、牽引車自動運転	自動運転レベル3 (運転者乗車、緊急時等に運転者が操作する必要)			自動運転レベル4、5(完全自動運転)
	梱包	IoTを活用した作業員への情報提供	タブレット、スマートグラス等で情報を共有 感情報確認の手間を省略			
		パレットへの自動搭載				AIが積み付け位置を判断。ロボットが積み付け
	受け渡し	自動受け渡し	貨物保管棚への収納、取り出しを自動化			トラックの到着に合わせて自動で貨物保管棚から受取口へ
航空機	フラッシュバック	リモートフラッシュバック	機側でのリモコン操作			
		リモート牽引	機側でのリモコン操作	★2017年 国土交通省 【PowerFlash, コロニアリーヴ】		
	移動	自走用車両/整備	パイロットによる牽引車両操作			パイロットによる牽引車両操作と牽引車両の自動回送
						装置による自力後進

※ 技術の進展や新たな技術の出現に合わせて、随時、追加・削除・変更を行う。

【凡例】 2018.1時点 実施・導入済み：★ 実証・導入予定、実証・導入予定
【製造メーカー】 国土交通省、国土交通省 (AI等)】

(5) 航空イノベーションの進展

国交省は、インバウンドの増大をはじめとする航空需要の拡大、空港間競争の激化、セキュリティを巡る脅威、生産年齢人口減少に伴う人手不足など、航空輸送を巡る課題へ対応しつつ、高い旅客サービスを実現するためとして、自動化・ロボット、バイオメトリクス、AI、IoT、ビッグデータなど先端技術・システムを活用し航空イノベーションの推進を図る計画です。主な内容は、①FAST TRAVEL の推進（旅客手続きの自動化）、自動チェックイン、CIQ・保安検査の高度化・スムーズ化、搭乗等の手続・導線の効率化、②地上支援業務の省力化・自動化です。

官民ロードマップではフェーズⅠ～フェーズⅣの4段階に分け目標を設定し、2020年までにフェーズⅡ（省力化）の達成を目指しイノベーションを推進する計画です。進捗状況は「航空イノベーション推進官民連絡会議」においてフォローアップするとしています。また、2018年度予算等を活用して実証実験を実施する予定です。

■FAST TRAVEL の推進

IATA（国際航空運送強化）は、空港における旅客手続きの自動化プログラムとしてファーストラベルを推進しており、国内では2020年までに全旅客の80%が自動手続きを利用する状態を目指すとしています。

・出発動線：出発ロビー	→	免税店エリア＝10分
・到着動線：降機	→	到着ロビー＝30分

3. 航空各社の動向（18年度決算予想と事業計画）

(1) 各社の17年度決算と18年度決算予想

航空各社は好調な旅客需要を背景に17年度決算は好業績を上げました。全日空と日航比較では、全日空の収入規模は日航の1.42倍（前期1.37倍）と前期から拡大しました。破たんや優遇策で利益幅が大きかった日航に対し、全日空は増益幅を拡大し日航に近づいてきました。内部留保は、全日空は8800億円、日航は1兆1200億円に積み増ししました。両社は18年度も好業績を見通しており、前年対比の売上増収幅は全日空683億円に対し日航は718億円と上回っています。両社の営業利益はほぼ同規模になります。

右表の通り中堅・LCC各社も好業績を上げていますが、春秋航空日本は営業損益が42億円の赤字を計上し6期連続の赤字となりました。

17年度決算と18年度決算予想 単位：億円

全日空			日航	
18年度	17年度		17年度	18年度
20,400	19,717	売上高	13,832	14,550
1,650	1,645	営業利益	1,745	1,670
1,580	1,606	経常利益	1,631	1,560
1,020	1,438	純利益	1,354	1,100
—	8,827	内部留保	11,249	—

■内部留保＝資本剰余金＋利益剰余金＋退職給付負債

17年度決算 単位：億円

	JTA	SKY	ADO	リライ	ピーチ	ハニー	SJO	JJP
売上高	411	828.3	474.8	393.7	547.4	329.5	91.4	527
営業利益	94	71.5	25.7	38	57.9	8.5	▲42.4	
経常利益	92	77.1	19.1	36.3	56.8	11	▲42.3	
純利益	63	70.0	11	24.9	37.3	7.1		4.98

※SJO＝春秋航空日本、JJP＝ジェットスター・ジャパン

(2) 事業計画の特徴と課題

① 全日空・日航

全日空は、新たに2022年までを見据えた「2018-2022年度ANAグループ中期経営戦略」を発表しました。新中期計画によると、アジア・新興国の経済成長や訪日需要、2020年の首都圏発着枠拡大をビジネスチャンスとして、2022年度の営業収入2兆4500億円（17年度比約130%）規模の企業グループを目指します。業態別収入規模では国際線は17年度比150%、LCCは同200%、貨物140%を目標にしています。国際線では未就航エリアへの路線拡大を図り、成田・羽田空港を拠点に発着枠拡大を最大限活用し、国際線ネットワークを拡大する計画です。貨物事業は首都圏・沖縄ハブのネットワークを再構築し、アジアと北米間の需要獲得

のために大量輸送できる大型フレーター（777×2機）を新たに導入します。LCCについては、傘下のLCC2社（ピーチ、バンナ）は2019年度を目処に統合し効率的な運用をめざします。19年度からはハワイ路線にA380を就航させ、同年には政府専用機に関する業務が開始されます。拡大する国際線に伴う乗務員の稼働強化とイベントリスクの高まり、政府専用機を含めた整備体制、空港オペレーションなどのリスクは従来に増して高まっています。

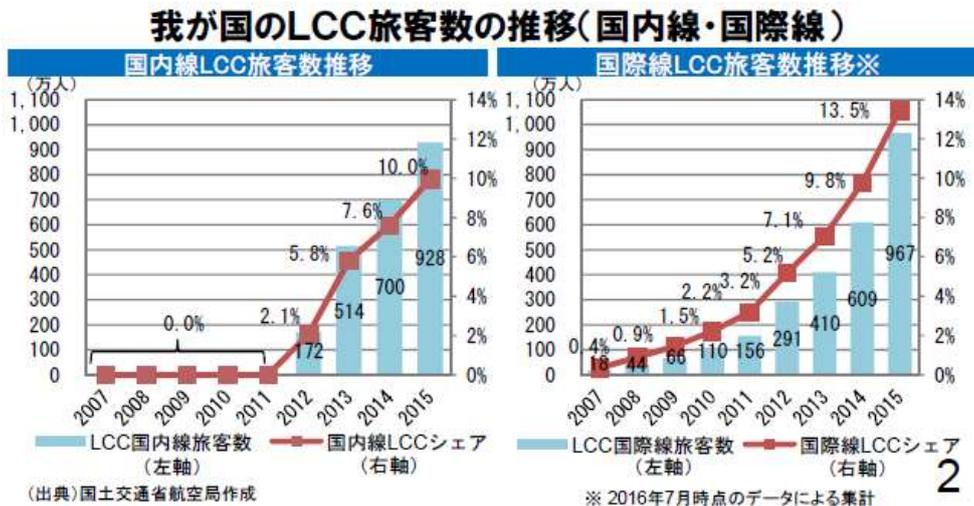
一方の日航は「JALグループ中期経営計画ローリングプラン2018」を発表し、10年レンジで実現するグランドデザインを示しました。計画では、2020年度の売上高1兆6000億円、営業利益1800億円としています。機材計画は16年度対比でわずか1機増えるだけです。「20年の首都空港の発着枠拡大については枠の半分を獲得」（トラベルビジョン。17年4月28日、中期計画発表記者会見報道）としていますが、裏付ける機材計画といえるか疑問です。10年レンジのグランドデザインでは、自社便+提携による拡大を中心として500都市を目指し、売上高2兆円、営業利益2500億円。国際線旅客の海外販売額比率50%。株価の時価総額3兆円を目指します。植木社長（当時）は「昨年の中期計画発表で株価下落を振り返り、投資家とのコミュニケーションを大切に、10年後の数字を思い切ってつけた」と述べており、グランドデザインが長期的目標というより株価を意識したものであることが伺えます。新たにボーイング787型機で運航する中長距離LCCの設立を発表しました。2020年から運航開始としており、パイロット不足を背景にジェットスターとパイロットを融通し合う構想を明らかにしていますが、今後の動向が注目されます。

計画を達成するには裏付けとなる機材計画やパイロットを始めとした安定的な人材確保が必須になります。一方、パイロット不足は各社共通しており、加えて稼働強化を背景にした乗務中断者が増加しており、航空会社は安定的な人材確保と合わせ乗務中断者への対応が喫緊の課題になっています。

② 中堅・LCC

国内・国際ともに、LCC旅客数は増加傾向にあり、国内線では全体の10%（2015年度）、国際線では13.5%（同）を占めるまでに発展しています。関西空港では旅客便の約4割はLCCです。

中堅・LCC各社は、2020年に向け国内・国際線の拡充、新規路線の拡大など積極的な事業展開を計画しています。こうした計画と合わせ機材の増機を計画しています。17年10月からは新たに中部空港を拠点するエアアジア・ジャパンが就航しました。これによって国内で就航するLCCは5社となりました。こうした積極的な事業計画の一方で、収益が高い搭乗率に支えられていること、そして燃料価格や為替リスクの影響を受けやすい経営体質にあります。



4. 安全をめぐる現況

パネルの落下、エンジントラブル、タービランスなどによる客室乗務員の負傷、ランプでの事故トラブルの発生が後を絶ちません。国交省が2017年度の航空事故や重大インシデントの発生状況をまとめた「航空輸送の安全にかかわる情報」によると、航空事故は2件（前年度3件）、航空事故につながりかねない重大インシデントは5件（同5件）、安全上のトラブルは1031件（同990件）の合計1038件（同998件）と前年より大幅に増加しました。

日本貨物航空（NCA）では昨年と今年に2回の機体損傷トラブルが発生していましたが、国交省には「軽微な損傷」と報告していました。しかし、機体の骨組みがゆがむほどの損傷にもかかわらず修理をせずに運航しており、国交省は「航空機事故」と認定しました。また、安全監査では整備規程違反が指摘され全機（11

機)運航停止(7月5日1機運航再開)となりました。全日空ではボーイング787型機のエンジン(ロールス・ロイス製)に設計上の問題があるととして点検・部品交換のため7月6日から国内線の運航を停止しており、この影響は8月まで続くと報道されています。日航では昨年9月の777型機に続き今年5月には767のエンジントラブルが発生しました。サウスウエスト航空737型機のエンジントラブルは国内各社の737型機にも影響を与えました。双発機が主流の現在、エンジントラブルは安全運航にとって大きなリスクになっており、より掘り下げた分析と対応が求められます。

主な事故トラブル事例 (17/9~18/6)		航空連調べ
日付	事 例	
17年9月5日	JAL機(777)、離陸後エンジン不具合で引き返し。 ●重大インシデント	
9月7日	ANA機(767)、茨木県上空でパネル1枚落下	
9月8日	ANA 上記同一機材でパネル1枚落下。	
9月23日	KLM機、大阪市上空でパネル1枚落下、車に衝突	
10月12日	NCA機(747)、ロサンゼルス空港でプッシュバック中にAPU火災 ●重大インシデント	
10月22日	SJO機、降下中のタービランスでCA1名が負傷(腰椎骨折) ■航空事故	
12月29日	JAC、鹿児島空港格納庫から機体を出す際に整備士下敷きに死亡	
18年2月18日	NCA機(747)、ニューヨーク着陸時に高度低下で緊急回避操作 ●重大インシデント	
3月24日	ピーチ機、福岡空港着率後に前輪が横向いた状態で停止 ●重大インシデント	
3月27~28日	NCA機、サンフランシスコ到着後の点検で機体前部の凹み確認 ■航空機事故	
3月29日	NCA機(747)、香港着陸時に第3エンジン火災表示、消化装置作動。 ●重大インシデント	
4月23日	JAL機(777)、成田着後の点検でパネル脱落発見	
5月24日	JAL機(767)、熊本空港離陸後にエンジン部品落下。	
5月25日	ANA機、大分行きでフラップ収納できず引き返し	
6月6日	ANA機、ホーチミン空港走行中の急ブレーキでCA5名負傷。	
6月24日	JAL機、SPK/HND便でタービランスでCA1名負傷	
6月30日	ANA機(787)、HKD/HMD便でエンジントラブルで緊急着陸	

5. 航空労働者の状況

(1) 運航乗務員の職場

全日空の勤務協定では、国内線では、一勤務の離着率4回(小型機5回)、乗務時間6時間(小型機7時間)、勤務時間(拘束時間)は11時間。国際線の帰国後の休日は2日です。長距離国際線や相次いだ新路線の就航は、パイロットの高稼働による労働強化につながり、国際線の勤務改善を求める声が強く出されています。2015年度50名台だった乗務中断者は17年度には70名台に増加しています。

日航の乗務中断者は、2010年9月の経営破綻時に行った早期(希望)退職などでほぼゼロになりました。しかし2014年から徐々に増えはじめ、2016年には、乗務中断者が全パイロットの約3%を占め、2017年2月には、乗務中断者は70名を超え3.8%にまで増加。同年9月には機長と副操縦士ともに4%を超えました。4%は、25人に1人が健康を理由に乗務できない状態にあります。乗務中断者は、「14年度以降は毎年約10名ずつ増加」(日航乗組)しています。

日航はパイロットの年間乗務時間制限を900時間から960時間へ強行延長した際、国内線・近距離国際線の連続勤務は4日までとすることを組合に約束しました。ところが、機長では国内線6連続勤務、国内・長距離国際線を組み合わせた7連続勤務や8連続勤務が行われていることが判明しました。高稼働による疲労リスクは一段と高まっており、人材確保や疲労リスク低減に向けた実効性ある対応が急務です。

(2) 客室乗務員の職場

厳しい勤務実態、外航の日本路線見直しで相次ぐ雇用問題、契約制CAをめぐる雇用問題などが相次いでいます。勤務については、日航では改悪以降、抜本的な改善が進んでおらず、健康を守り働き続けられる職場とするためにも、疲労が回復できる十分なインターバルの確保が求められます。

常態化していたショーアップ前の業務準備については、ソラシドエアでは、昨年3月にJCU組合員らが労基署への訴えなどを通し出勤前10分、退勤後5分が時間外労働となりました。日航ではCCUの取り組みによって、2017年12月から国際線はショーアップ30分前から労働時間としてカウントさせるとともに、業務準備も分担が明確化され、サービス残業が大幅に減少しました。こうした成果を全体に広げる取り組みが求められます。

デルタ航空では日本路線見直しに伴う余剰を理由に客室乗務員を地上職に配置転換しています。今年4月

から、改正労働契約法によって 5 年を経過した有期雇用の無期転換が開始されましたが、KLM オランダ航空やアリタリア航空では契約制客室乗務員の雇止めが相次ぎ、改正労契法を逸脱した脱法行為は許されません。フィンランド航空では、ベテラン客室乗務員の退職を狙った所属基地閉鎖移転問題（名古屋から成田移転）も起きており、いずれも不当な対応を正すために裁判へ提訴し闘っています。

（3）整備の職場

整備士不足への対応や航空機の稼働を上げるため、有資格者整備士による飛行間点検の廃止や航空機整備を夜間に集中させる傾向にあります。全日空では、整備士 200 名の削減効果を狙った新フライトオペレーション導入によって、運航整備は夜間に集中し勤務も連続夜勤が導入されなど夜間偏重勤務になりました。健康面や家庭生活への影響や、飛行間点検廃止は経験が大切な整備の現場で経験の機会を失うことでの質的低下が懸念されます。日本航空でも有資格者整備士による飛行間点検をなくすトランジェットスタッフ制度導入が計画されており、737 を対象にしたトライアルを開始しました。人員・資格者不足を補うための IT 活用も積極的に推進されています。一方、相次ぐエンジントラブルは、改めて部品不足を浮き彫りにし当該職場の繁忙に拍車をかけています。人員不足や夜間偏重勤務、AI（人工知能）や IT 活用など新たな動きが始まっていますが、端末入力などの新たなロードワークや夜間偏重・稼働一辺倒による疲労の増大は整備品質のリスクを拡大させています。

（4）外航の職場

好業績をあげる外航各社ですが、コスト削減や日本路線縮小・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、雇用問題も起きています。

デルタ航空では、リゾート路線の運休や路線の見直しによる客室乗務員の余剰を理由にした希望退職の募集、客室乗務員の地上配転が行われました。エールフランスや KLM 航空では、労働時間の改悪や休日削減など就業規則の改悪が提案されています。一方、経営危機を理由に人員削減したマレーシア航空は成田空港における人員不足に対して増員をしています。本国の影響を受ける外航にとっては、情勢を的確に分析し雇用を守り労働条件改悪を許さない取り組みが求められます。

（5）グラウンドハンドリングの職場

グラハン連が実施したアンケート調査（7 空港 13 社、回収 447 枚）で、半数が職場の安全は低下していると感じ、4 人のうち 3 人の職場で事故トラブルが発生。背景に「ゆとりのない作業環境」や「器材の不具合」「教育・経験不足」「人員不足」が指摘されています。8 割が業務量に比べ人員不足と答え、約 6 割が健康不安を抱え、睡眠不足や休憩時間が取れていない実態が浮きぼりになりました。

JGS では稼働率を上げるため、「作業時間を縮め必要人員を減らしている」（JGS 東京労組）ため「タイムプレッシャーのなかで作業を強いられ、あせりの中で事故が起きている」と指摘しています。JGS 東京労組のアンケート調査では「96%が人員不足と答え、1 時間の休憩が取れるは 36%」の実態にあります。羽田空港で全日空のグラハンを行う ANAAS では、17 年度の大小合わせた事故トラブルは 109 件（前年度 102 件）と増加傾向にあります。2016 年からの 3 年間で 2300 名が採用され、その数は全社員の 6 割にあたります。新フライトオペレーションによって、ロードマスターは工程管理も行い、全日空が進める「5 分前ドアクローズ」に神経をすり減らしています。18 年度も事故トラブルが後を絶たず、会社は「極めて危機的状況になっている」との文書を発信し危機感を募らせていますが、7 月 2 日には無人車両が暴走する事例が発生し、無人車両が誘導路を通過する 1 分前には A320 が走行し、停止した芝生の先の滑走路を離陸する航空機もあり、大惨事につながりかねない状況にあったことが判明しました。人員不足や資格者不足、ゆとりのない職場環境は事故トラブルを誘発する要因になっているのがグラハンです。

（6）産業航空の職場

操縦訓練や物資輸送、薬剤散布、写真撮影、報道取材などを主な業務とする使用事業。小型飛行機の事故によって運航制限を受けている事業者もあり、安全への対応が求められています。一方、年間を通し出張が多いヘリ業界は、ドクターヘリや防災ヘリの増加によって人員不足が深刻化しています。

第 33 期（2018 年度）方針（案）

I 要求と課題

情勢の項で述べた通り航空各社は高収益を上げるとともに、政府の成長戦略を受け 2020 年の東京オリンピック・パラリンピックを契機とした首都圏空港の発着枠拡大を活用し、積極的な事業拡張戦略を推し進めようとしています。こうした拡張戦略の下で引き続きコスト優先・効率化推進の施策も推し進めており、職場の人員・人材不足は深刻さを増しています。労働条件については総括で述べていますが、一部改善がみられるものの、人員・人材を確保し、航空の安全基盤の強化と働く者の暮らしと健康を守るうえでは極めて不十分と言わざるを得ません。こうした状況で迎える航空連 33 期においては、引き続き、賃金の引き上げや勤務改善など労働条件の抜本的改善、人員増と人材育成確保、そして雇用の安定と解雇問題などの早期解決を重点課題として掲げ、航空産業の基盤である安全と公共性の維持・強化を目指して取り組んでいきます。

1. 賃金と諸制度の改善に取り組めます。

- ① 生活の維持・向上できる、基本賃金の引き上げを目指します。
- ② 親企業との格差、企業間格差の是正を進め、関連企業や協力会社で働く労働者の賃金の引き上げを目指します。
- ③ 生活一時金としての位置づけを明確にし、一時金の引き上げと諸手当の向上を目指します。
- ④ 職場に馴染まない、成果主義賃金制度に反対し、公平・明朗な人事・賃金制度を目指します。
- ⑤ 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。
- ⑥ 労働契約法 20 条を活用し、雇用形態（正社員と契約制や派遣社員）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に取り組めます。

- ① 労働時間の短縮・休日増を目指します。
- ② 長時間労働の是正、深夜労働における時短・仮眠の取得（労働時間割増しカウント）、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とともに、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。また、労働時間の管理を経営の責任でキッチリと行わせます。
- 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を確立を目指します。
- ⑤ 乗員職の勤務改善（勤務パターン、編成数など）と共に、勤務インターバル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 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。
- ⑧ 勤務改善を実現するために、正社員での人員増を目指すと共に、雇用延長・定年延長によるベテラン層の確保を目指します。

3. 解雇撤回・雇用の安定を目指し闘いを進めます。

- ① 日本航空の解雇問題を 3 労組統一要求に基づいて少しでも早期に解決を目指す運動を進めていきます。
- ② エミレーツ航空の不当解雇を撤回させ早期職場復帰を目指します。
- ③ 有期契約労働者の雇止めを許さず、雇用の安定を図ります。

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、通勤制度等）の改善に取り組めます。
- 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・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育児など、女性が安心して働ける職場環境の改善に努めます。また、介護休暇の

制度改善を目指します。

⑥ 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. 国民・利用者及び航空で働く者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 FRM（疲労リスク管理）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 雇用を破壊する労働法制改悪（労働者派遣法、残業代ゼロ、首切り自由など）に反対していきます。

② 安全保障法制の改悪を許さず、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、震災復興、消費税率引き上げや社会保障の改悪、監視社会へとつながる共謀罪など、国民の生活と安全を脅かす課題は、他団体・地域などとも連携しながら取り組んでいきます。

④ 民間航空の安全を守るためにも、憲法9条を守る運動を進めていきます。

II 運動の進め方

運動を進めるにあたっては、航空全体の力が発揮できるよう、組織内にとどまらず航空全体に目を向け、職場からの運動を強化するとともに産別への結集を強め、組織の拡大強化につなげる視点を重視し、運動の強化を図ります。要求実現を目指す最大の力は改善を求める職場の声であり、組合員一人一人がその要求に団結し、運動に参加することで力が発揮できます。各労組においても、職場の知恵と力を引き出し要求の実現につなげるためにも、アンケート活動や対話活動をはじめとした職場での話し込み、職場の声を上げた職場新聞の発行など、職場からの運動の強化を図るとともに、航空連に結集した運動の強化を進める必要があります。

1. 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 運動の基本である職場からの運動を重視し、アンケート活動や対話運動等の取り組みを進めます。

② 組合員だけでなく、ともに働く社員や未組織労働者が抱えている問題や意見などを気軽に話し合い、交流の出来る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 年末闘争、春闘など各闘争においては、産別に結集した力を発揮するため、回答指定日や山場などの統一日程を設定し、各労組が運動を集中する節目を明確にした運動を進めます。具体的日程については、加盟各労組との調整を図り都度の方針の中で確認していきます。なお春闘日程については「回答日が形骸化している」等の指摘を踏まえ検討が必要であることから、各労組の意見を集約し、引き続き検討を進めていきます。

② 回答指定日や山場の設定に加え、集会や学習会、宣伝行動など、航空連としての統一行動も必要に応じて設定し、要求実現に向けた運動の強化を図ります。

③ 回答指定日や山場の設定への結集については、都度の情勢や各労組の組織状況等も勘案し、柔軟な対応も行うこととします。

④ 年間通じた取り組みの流れが一程度見通せるよう、事前に設定できる諸行動等を盛り込んだ年度日程等も策定し、航空連への結集強化につなげていきます。

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、組合役員をはじめ組合員の質的強化を図るべく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取り組みを行う中で組合の意識を高めていきます。

- ② 各闘争時における情勢学習などを各地連や各労組で行っていきます。
- 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ます。

- ① 職種別連絡会については、①重点要求の実現に向けて取り組み、②具体化すべき職種別の政策研究・検討、③企業の枠を超えた交流の推進を柱に、各職種別連会で討論・検討し、33期の重点を明確にして取り組みを進めます。
- ② 地連（北海道・成田・名古屋・大阪・福岡・沖縄）については、各地連の実情に踏まえて組織運営の工夫や体制の強化を図り、対応する地域での諸取り組みを進めていきます。
- ③ 航空連の諸取り組みへの各労組の結集を図るために、各労組との日常的な繋がりを強化する運営の取り組みとともに連絡と点検活動を行っていきます。
- ④ 民間航空の安全と公共性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、運動の強化を図ります。

5. 組織の拡大・強化を目指します。

- ① オルグ活動を通じて、各労組の組織強化と産別への結集の強化を図ります。
- ② 私たちの主張や政策、要求を広げ、その実現に向けた運動を通じて航空界における航空連への信頼と影響力をさらに強めるべく、全航空労働者を視野に入れた運動を推進します。
- ③ 航空労働者の要求（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、未組織者向けの宣伝パンフレットの普及などを含めて進めて行きます。
- ④ 航空連が提起する取り組み等については、組織の拡大・強化を図る視点から目的とともに目標を明確にして取り組みを進めます。
- ⑤ 困難を抱えている労組については当該労組と連携を強め、オルグ活動の強化や対策会議を設置するなど、取り組む状況を工夫していきます。

6. 社会的アピールや、行政機関を活用し、幅広い取り組みを行います。

- ① 航空の安全と公共性を守るための要求や政策、社会的課題の実現を目指す運動については、関係団体等の連携・共同を進めるとともに、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ます。
- ② 国土交通省をはじめとした関係各省庁、国会議員を通じての国会への働きかけなど、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 ITFの諸会議への参加等を通じ、世界の航空界の動向等を把握するとともに情報の共有化を図り、要求の実現や航空政策活動の取り組みに生かします。

33期の参加予定会議は以下の通りです。

- ITF 世界大会
- ITF 民間航空部会
客室乗務員委員会
地上職委員会

② 国際交流に取り組みと連帯の強化を図ります。

国際連帯促進する立場から日本からの情報発信にも努めるとともに、ITF が提起する国際連帯行動（政策実現に向けた行動や加盟組合の争議支援の行動等）については、都度幹事会で検討・判断し具体化を図ります。

ITF の諸会議等への参加を通じ日本乗り入れ航空会社の労働者を組織している本国労組との交友関係を築くよう努めます。

③ アライアンスを締結している米国 IAM との交流に引き続き取り組みます。33 期においては 2019 年 4 月に予定されている運輸会議に参加します。

④ ILO、ICAO に日本の航空労働者の声を反映させるべく、ITF を通じて取り組みを進めていきます。

⑤ 国際活動委員会の体制強化を図ります。

8. 他団体との協力・共同を進めます。

① 航空連も参加する団体（陸海空港湾労組 20 団体、憲法改悪反対労組連絡会、安倍政権の雇用破壊に反対する共同アクション等）に引き続き積極的に参加し、要求の実現や航空連の運動に活かしていきます。

また、他団体との一致する要求や航空の安全について取り組みを行います。

② 一致する要求や課題については、各労働団体をはじめ多くの関係する団体との協力・協同の取り組みを行います。

以上

航空労組連絡会 規約

第 1 章 総則

第 1 条（名称および本部事務所）

この会は、航空労組連絡会（略称：航空連）と称し、英文名を JAPAN FEDERATION OF AVIATION WORKERS' UNIONS（略称 J. F. A. U.）と称す。

この会の事務所は東京都に置く。

第 2 条（構成および構成員）

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

第 2 章 目的と活動

第 3 条（目的）

この会の目的は次の通りとする。

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

第 4 条（活動）

この会は、第 3 条の目的を達成するため次の事業を行う。

- (1) 方針の決定及び推進。
- (2) 加盟労働組合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つ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つて、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るとき。
- (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るとき。

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。

各労組代議員定数表

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つて、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以上の要求があつた時、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) 役員の仕事および解任

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) 役員を補充

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

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