

謹賀新年

フェニックス

PHOENIX

< 発行者 >

航空安全推進連絡会議 03-3742-9359

航空労組連絡会 03-3742-3251

日本乗員組合連絡会議 03-5705-2770

<http://www.kohkuren.org/>

2019年を展望して

フェニックス編集部

2019年が始まりました。航空業界にとっては2020年の首都圏発着枠拡大に向けた準備の最終年です。加えて、政治日程も目押し。9月には2カ月間の日程で、ラグビーワールドカップが全国の会場で開催されます。通年繁忙の現状にさらに拍車がかかることが予想されます。航空各社は得られた情報を積極的に開示し、現場の意見を反映した対応を求めたい。

海外に目を向ければ、1月20日に米トランプ大統領は就任3年を迎えます。3月後半は英国のEU離脱。リーマンショック後の世界的な金融危機に対応するため短縮したG20首脳会議は、各国それぞれが個別の2日間問題を抱えており、今後の金融・世界経済の動向は不透明です。グローバル化の進展は貧困と格差を拡大させ、社会の分断を招いています。欧州では極右政党の進出が相次いでいる一方で、まともな生活を取り戻すための幅

広い市民運動による社会変革も生まれています。国内に目を転じれば、4月から残業上限規制の一方で時間規制をなくす高プロ導入と、年休5日間の取得義務などを盛り込んだ働き方改革関連法が施行されます。高プロは導入せず、真の働き方改革に向けた継続した取り組みが求められます。10月は消費税率が10%に引き上げられる予定。政府は軽減税率など様々な施策を打ち出していますが、税率の引き上げは低所得者ほど負担が重く、貧富の格差をさらに拡大する懸念があります。

航空各社の19年3月期決算は増収による好決算が予想されています。一方、増収を支える現場で



は安全面や労働環境改善が緊急の課題です。成田・羽田空港の増枠配分は、これから始まる各国との航空交渉を踏まえ決定されますが、決定後に準備が始めたのでは間に合わず、一定の余裕をもって計画を立てる必要があります。「不確定」を理由で対応が遅れば、そのツケは現場にのしかかれます。職場の安全や健康リスクをさらに高めることとなります。成田国際空港会社（NAA）は、早ければ19年冬ダイヤから実施したいと表明しています。

誘導路

1年の計は元旦にあり。何事も計画は早めにはっきり立てることが成功の秘訣です。●4月から働き方改革関連法が施行されます。残業の上限規制や有給休暇の年間5日間の取得義務など。上限規制が過労死水準であることから問題とみなされています。最も注意が必要なのが労働時間規制をなくすこと。高度プロフェッショナル制度、平均給与の3倍以上を対象に、年間104日の休日や健康診断などを義務付け労働時間規制をなくすもの。●今、様々な分野で「見える化」が進められていますが、さしすめ高プロは労働時間規制をなくすことから、労働時間の「見える化」にはなりません。見える化は、活動を可視化することで活動実態を分かりやすくし、問題点の早期発見や解決、予防に役立ちます。「見える化」は過大な業務、過大なノルマの中で多くの労働者の健康や命を蝕んできました。時代に逆行する高プロ導入は絶対に阻止しなければなりません。憲法25条はすべての国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利がある、と●4月には統一地方選挙、7月には参議院議員選挙があります。安倍政権の6年間に振り返りつつ、この1年を計画したい。民意が反映される政治、平和で幸福に暮らせる社会のためにできることを。

■主な記事から■

- ▶ 新春特別インタビュー マタハラ裁判和解から1年6カ月、当事者が語る今 2面
- ▶ JCU組員、解雇撤回・無期雇用求めKLMオランダ航空を提訴 3面
- ▶ JAL解雇争議一新潟県内まっか所をオルグ。要求でまっか闘うことが大事 3面
- ▶ TTFK、無期転換者を地域限定社員に 3面
- ▶ ITF、争議解決求めアルゼンチン大臣に書簡 4面
- ▶ 慰霊登山で安全誓う。尾根の補修作業用の丸太運ぶ 4面

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

1年の計は元旦にあり。何事も計画は早めにはっきり立てることが成功の秘訣です。●4月から働き方改革関連法が施行されます。残業の上限規制や有給休暇の年間5日間の取得義務など。上限規制が過労死水準であることから問題とみなされています。最も注意が必要なのが労働時間規制をなくすこと。高度プロフェッショナル制度、平均給与の3倍以上を対象に、年間104日の休日や健康診断などを義務付け労働時間規制をなくすもの。●今、様々な分野で「見える化」が進められていますが、さしすめ高プロは労働時間規制をなくすことから、労働時間の「見える化」にはなりません。見える化は、活動を可視化することで活動実態を分かりやすくし、問題点の早期発見や解決、予防に役立ちます。「見える化」は過大な業務、過大なノルマの中で多くの労働者の健康や命を蝕んできました。時代に逆行する高プロ導入は絶対に阻止しなければなりません。憲法25条はすべての国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利がある、と●4月には統一地方選挙、7月には参議院議員選挙があります。安倍政権の6年間に振り返りつつ、この1年を計画したい。民意が反映される政治、平和で幸福に暮らせる社会のためにできることを。

妊娠しても働ける制度改善が大きく前進

～マタハラ裁判和解から1年6カ月～

新春特別

* インタビュー *



神野（結婚姓・工藤）知子さん

安心して妊娠・出産望むCA 希望すれば誰もが産前地上勤務に

「このまの状況はよくない」——客室乗務員（CA）が妊娠したとき、地上勤務に就ける制度があったものの希望してもほとんど認められず、無給休職になっていた日本航空。何とか制度改善したいとの思いでマタニティハラスメント裁判をたたき、2017年6月に日本航空と和解した神野知子（結婚姓・工藤）さん。和解から1年6カ月。社内制度はどう変わったのか、航空界の制度改善は進んでいるのか、お話を伺いました。

——マタハラ裁判の和解から1年6カ月が経ちました。まずは今の状況を伺いたいです。

神野 裁判を始めたとき2カ月だった息子も今年4歳になります。おしやべりでわんぱくな男の子に成長しました。私は息子が1歳のときに職場に復帰しました。途中お休みした期間もありましたが今も元気に業務しています。息子が小学校に

——和解内容は社内制度見直しにどのように反映されたのですか。

神野 妊娠しても、誰かが当たり前のように産前地上勤務が休職かを選ぶようになったので、安心して妊娠・出産を望

上勤務に就けるようになりました。以前は「ポストがない」との理由で産前地上勤務を希望しても断られていましたが今はポストも設けられ、地上勤務に就けるようになりました。2018年から8時間の短時間勤務と8時間のフルタイム勤務のどちらかを選択できるようになりました。これは裁判前にはなかった新たなシステムで、和解内容を反映したものといえます。

——制度改善はCAにどんな変化をもたらしていますか。

神野 妊娠しても、誰もが当たり前のように産前地上勤務が休職かを選ぶようになったので、安心して妊娠・出産を望

むCAが増えたように感じます。不安や心配が減ることは、人生設計にとっても良いことだと思います。

——会社を相手に裁判をやって、つらいこともあったのでは。

神野 根本も楽でないことをネットに書き込まれ嫌な思いもしたことが、出産から1年後に職場復帰したときには、誰もが希望すれば産前地上勤務に就けるようになったと思います。多くの同僚からおれを言われました。

——マタハラ裁判の和解報道が社会的に関心を集めました。妊娠したCAが働き続けられるための制度は航空全体に広がっていますか。

神野 JALの制度はだいぶ改善されましたが、残念ながら航空他社に制度改善の広がりはみられません。大手航空会社が、国内の中堅航空会社・LCCでは、CAが妊娠しても安心して働ける環境にはほど遠いと思います。ただ、JALやANAにしても、妊娠・出産・子育て世代の離職者が減りません。CAの9割以上が女性という、女性が働く職場の航空会社は本気で改善していかなければならない課題と思っています。良い制度であっても利用しづらいのでは「ない」と同じです。

制度設計遅れる中堅・LCC

——全日本と比較されることも多いと思いますが、どのような違いがありますか。

神野 全日本には妊娠したCAが選べる産前地上勤務制度がないので、妊娠したら無給休職になります。出産後も、未就学児を養育している間に選べる深夜業務免除制度はありません。他方でJALは、90%の勤務を選択する短時間勤務があります。これは育児・介護を担う人のみならず、多くの人が求めている制度です。JALとANAが互いの良い制度を共有し合

わられて困っている」という声を聞いており、同僚から相談を受けたこともあり、当時私はCCU（目黒・三軒が川）の副委員長を務めていたもので、何とかできないものかと会社交渉していきました。そのうちで私自身が妊娠し産前地上勤務を希望したところ、他の希望者と同じように断られ、一方的に無給休職となりました。私は妊娠後、役員として会社交渉できる立場にあつたので、お腹が大きくなっても団体交渉に出づつ、社長出席の経営協議会では役員の方々に直接訴えしました。しかし「ポストがない」のだからしょうがないという会社の姿勢は変わっていませんでした。

——このままではいけない」との思いが日に日に強まり、行政に相談することから始まりました。労基署や男女雇用機会均等法に訴え、行政に訴えかけました。均等法の締結に会社はけんもほろろに拒否。やむなく裁判の道を選びました。もちろん心配する声もありました。

——マタハラ裁判の和解報道が社会的に関心を集めました。妊娠したCAが働き続けられるための制度は航空全体に広がっていますか。

神野 JALの制度はだいぶ改善されましたが、残念ながら航空他社に制度改善の広がりはみられません。大手航空会社が、国内の中堅航空会社・LCCでは、CAが妊娠しても安心して働ける環境にはほど遠いと思います。ただ、JALやANAにしても、妊娠・出産・子育て世代の離職者が減りません。CAの9割以上が女性という、女性が働く職場の航空会社は本気で改善していかなければならない課題と思っています。良い制度であっても利用しづらいのでは「ない」と同じです。

女性がのびのび働ける職場 男性にとっても働きやすい

——裁判を提訴する際には「CA以外にも多くの女性が働く職場にあり、健康で長く働けるように」と訴えました。何が背中を押したのですか。

神野 私自身、産前地上勤務を断ることは、自分自身にとっても大きな負担です。出産後も、未就学児を養育している間に選べる深夜業務免除制度はありません。他方でJALは、90%の勤務を選択する短時間勤務があります。これは育児・介護を担う人のみならず、多くの人が求めている制度です。JALとANAが互いの良い制度を共有し合

——CA以外にも多くの女性が働く職場にあり、健康で長く働けるように」と訴えました。何が背中を押したのですか。

神野 私自身、産前地上勤務を断ることは、自分自身にとっても大きな負担です。出産後も、未就学児を養育している間に選べる深夜業務免除制度はありません。他方でJALは、90%の勤務を選択する短時間勤務があります。これは育児・介護を担う人のみならず、多くの人が求めている制度です。JALとANAが互いの良い制度を共有し合

——CA以外にも多くの女性が働く職場にあり、健康で長く働けるように」と訴えました。何が背中を押したのですか。

神野 私自身、産前地上勤務を断ることは、自分自身にとっても大きな負担です。出産後も、未就学児を養育している間に選べる深夜業務免除制度はありません。他方でJALは、90%の勤務を選択する短時間勤務があります。これは育児・介護を担う人のみならず、多くの人が求めている制度です。JALとANAが互いの良い制度を共有し合

神野 私自身、産前地上勤務を断ることは、自分自身にとっても大きな負担です。出産後も、未就学児を養育している間に選べる深夜業務免除制度はありません。他方でJALは、90%の勤務を選択する短時間勤務があります。これは育児・介護を担う人のみならず、多くの人が求めている制度です。JALとANAが互いの良い制度を共有し合

神野 私自身、産前地上勤務を断ることは、自分自身にとっても大きな負担です。出産後も、未就学児を養育している間に選べる深夜業務免除制度はありません。他方でJALは、90%の勤務を選択する短時間勤務があります。これは育児・介護を担う人のみならず、多くの人が求めている制度です。JALとANAが互いの良い制度を共有し合

神野 私自身、産前地上勤務を断ることは、自分自身にとっても大きな負担です。出産後も、未就学児を養育している間に選べる深夜業務免除制度はありません。他方でJALは、90%の勤務を選択する短時間勤務があります。これは育児・介護を担う人のみならず、多くの人が求めている制度です。JALとANAが互いの良い制度を共有し合

神野 私自身、産前地上勤務を断ることは、自分自身にとっても大きな負担です。出産後も、未就学児を養育している間に選べる深夜業務免除制度はありません。他方でJALは、90%の勤務を選択する短時間勤務があります。これは育児・介護を担う人のみならず、多くの人が求めている制度です。JALとANAが互いの良い制度を共有し合

神野 私自身、産前地上勤務を断ることは、自分自身にとっても大きな負担です。出産後も、未就学児を養育している間に選べる深夜業務免除制度はありません。他方でJALは、90%の勤務を選択する短時間勤務があります。これは育児・介護を担う人のみならず、多くの人が求めている制度です。JALとANAが互いの良い制度を共有し合

神野 私自身、産前地上勤務を断ることは、自分自身にとっても大きな負担です。出産後も、未就学児を養育している間に選べる深夜業務免除制度はありません。他方でJALは、90%の勤務を選択する短時間勤務があります。これは育児・介護を担う人のみならず、多くの人が求めている制度です。JALとANAが互いの良い制度を共有し合

神野 私自身、産前地上勤務を断ることは、自分自身にとっても大きな負担です。出産後も、未就学児を養育している間に選べる深夜業務免除制度はありません。他方でJALは、90%の勤務を選択する短時間勤務があります。これは育児・介護を担う人のみならず、多くの人が求めている制度です。JALとANAが互いの良い制度を共有し合

神野 私自身、産前地上勤務を断ることは、自分自身にとっても大きな負担です。出産後も、未就学児を養育している間に選べる深夜業務免除制度はありません。他方でJALは、90%の勤務を選択する短時間勤務があります。これは育児・介護を担う人のみならず、多くの人が求めている制度です。JALとANAが互いの良い制度を共有し合



オランダで100万人が加入する労働組合FNVに支援要請。
左から2人目、酒井JCU書記長。11月5日オランダのFNV本部にて

KLMオランダ航空を提訴

職場復帰・無期雇用転換求める

JCU

ガル―ダでは再雇用勝ち取る

客室乗務員が1人でも加入できるジャパンキャビンクルーユニオン（JCPCU）。契約制客室乗務員（契約制CA）の無期転換（2013年4月以降、5年を超えて働くと無期雇用に転換）をめぐる取り組みで、ガーランド・ドネシア航空の契約制CAの再雇用を勝ち取り、KLМ無期転換逃れ問題では無期雇用への転換求め12月26日提訴しました。

再雇用を勝ち
取ったガルダ
航空契約制CA
ガルダダインドネシア
航空は日本人客室乗務員

を契約制で採用し、契約期間は初回3年間、更新時2年間と決めています
が、契約書には上限の記

載はありません。

2010年9月に日本人客室乗務員1期生として採用された2名（いずれもJCU組合員）は、2015年の契約更新時に契約とは異なる18年2月末までの2年5カ月の

期間が示され、18年2月中旬には「8月末までの6ヵ月、今限りで更新なし」との契約期間が提示された。ところが、8月になると今度は、「6月経過後には再雇用する」との文書が示されました。これは、6ヵ月間のクーリングオフ期間を設けることで無期転換逃れを狙ったものでした。

あまりに露骨な無期雇用転換逃れに会社側弁護士も「裁判すれば会社は勝てないだろう」。団体交渉で追及するなか、クリーニングオフ期間を開けずに再雇用する方針が示されました。12月には当事者の希望通り、1月からの再雇用で合意しました。当該Cは「雇止めされてどうなるのかと不安だったが、解決できてよかった」と喜びを語りました。

KL Mに職場復帰、
無期雇用転換求め
提訴

本紙でもたびたび取り
上げてきたKLMオラン
ダ航空(KLM)の契約

制CA無期転換逃れ問題。KLMで契約制CAとして働いていた19名のJCU組合員が12月26日、雇止め撤回と無期雇用を求める東京地裁に提訴しました。第2陣もつづく予定です。

原告らを採用する際、KLMは雇用期間のある契約制客室乗務員であることを説明していませんでした。原告に契約期間（3年12ヶ月）の雇用期間であることを知らせたのは訓練直前のオリエンテーション（説明会）でした。採用時に説明がななく雇用継続の期待があることから労働契約法19条（雇用継続の期待）の適

用が裁判でも争われることになります。2015年6月にJCUはオランダの法律で有期雇用が前提とのKLMの主張を受理し、3年間の雇用継続で合意しました。これにより原告らは「3年12ヶ月13日」の通算8年間雇用を継続、その後雇止めになります。ところがこの間の交渉でKLMが主張していた、オランダの法律により採用は有期雇用との法律がないこと

とが判明しました。このため、今回の裁判ではあらためて労働契約法19条と18条（通算5年を招

えると無期雇用転換)の履行が求められます。



航空機に装着されたTFK車両

KLMは
日本の法律
を守り、
雇用継続
を行え！

に貢献してきた社員を容赦なく切り捨てるといふことをオランダ人にもできるのか。差別があるのではないかと怒りを感じます」と語気を強めます。JCUは「裁判に勝ち全員が職場復帰できるよう支援を」と訴えています。

無期転換者を地域限定社員に

TFK分会

ふさわしい処遇を

転動を許さない地域限定社員制度を導入する企業が増えています。問題も指摘されていますが、2018年4月の労働契約法改正（通算5年を超えて子会社のNTSで働き「社員」としての雇用）になることです。一方で、転動がない「地域限定」という理由で他の社員とは労働条件に格差があります。

えて継続雇用する際は無期雇用へ転換に伴い、対象者に地域限定社員に移行させる動きがでています。ケータリング会社で導入された地域限定社員を追います。

その後ＴＦＫの直雇用になった契約社員も含まれ、その中にはスカイネットワークＴＦＫ分会の仲間15名がいます。契約社員との大きな違いは、雇用継続のため1年ごと

過日、賃金を始めとする、エリア限定雇員の労働条件が提示されまふたの二応社社員と名がつけられるが賃金や手当などとは良くなるだろうと期待していません

羽田空港でケータリン
グ業務を行うティエフケ
に行われてきた契約更改
の手續きの必要がない、
が、示された労働条件
は、契約社員当時と変わ



意見交換会で報告する日航乗組の今泉副委員長。
12月18日都内

JAL 解雇爭議

新潟県内65力所をオルグ

に解雇爭議支援特別委員会を設立したJA各地で構成されたJAの解雇爭議支援活動の色のある行動を展開しています。12月10日から13日にかけて、齋藤パイロ（元）原副委員長と加藤兼平（現）副委員長が新潟県内をオルグに回りました。新潟は解雇爭議支援を契機に労働団体が市民団体となつてまゝとり野合共闘に発展。知事や国会議員を遊ばせる成果を上げた地域もあります。

新潟の支援共闘会議は、今年秋から来年春にかけて、今回のオルグ。11日は、今の時期としてまずしうしく快晴に恵まれました。

新潟県出身であることから毎年オルグ回りを担当する齋藤副委員長は、「今回は市団体和労働組合など県内第6所を訪問して、現状について説明したい」と伝へることとなり、特別協議の内容をタイミリーに定めることになっていくのである。

寧に説明し理解を深めようとした。手ぬい意気風も出されたが20万円もの支援カンパをいただきたい

新潟県は北から上越、中越、上越の3つに分けられます。新潟市を中心にした下越、長岡市を中心にした中越、上越市を中心にした上越です。中越からは、長岡市では13万所、上越市では16万所、新潟市・新津市では36万所を回り、支援共闘のはのべ8会場で行いました。支援共闘の富井事務局長からは「要求をまとまって闘うことが大事。今こそ報告・当該国会・支援者団体の三つとの働きかけがありました。」と話します。

ら。エリア限定社員として、エリアの期待は大きく、大切に
られしまいかな。

TFK分会は年末大発表で、エリア限定社員としてふさわしい処遇を求め、人事・賃金制度、退職金制度、諸手当の総論などに関する要求を提出し交渉しました。会社は回答は、現時点では移転後の暫ら処置だから従前の労働条件を適用して欲しいとる。

TFK分会は、社内格差の是正や暮らしの改善、働きに現れた食糧要求、19春闘でみんなが安心して働ける労働条件をめこします。

安全会議だより

116

慰霊登山で安全誓う

安全会議は10月17日に御巣鷹山慰霊登山を行な

いました。早朝、小雨が降っており天候が心配さ

れましたが、すぐに止み問題なく実施することができました。今年も「羽田発着経路」と「所沢発」の2台のバスを仕立て、34名が参加しました。今回も、御巣鷹山の管理人の黒澤さんの指示のもと、尾根の補修作業に使う樹脂製の丸太（一本約5kg）を皆で計39本運び上げました。御巣鷹山の尾根は気温8度の寒さでしたが、事故機が右の翼端でえぐったU字溝がはっきりと見え、尾根ではこの事故の問題点について、



御巣鷹山の昇魂之碑前にて

ジャンボジェット機の模型と録音されたボイスレコーダーの音を使い、芦澤副議長が説明をしました。4人の生者が発見された「スグの沢」は台風24号で壊滅的な被害を受けていました。復旧には時間がかかるこのことです。

「帰路」慰霊の園」に立ち寄り、全員がかなぐり、安全誓いを果たすことができました。今回も多くのメンバーが参加し、結果をもちに更に改善できることを目指してまいります。来年度は1泊2日の開催を検討しています。



参加者に説明する芦澤安全会議副議長

ITF

アルゼンチン航空労働者支援

大臣に争議解決求め書簡

争議解決のため、当該政府に働きかけるITFの取り組みを紹介（ITFブログ）。

ITFニュース

国際運輸労連（ITF）組合員1970万人のステイファン・コトツン書記長はアルゼンチン航空グループの争議を解決するため、直ちに行動を取るようアルゼンチンのキレルモ・ディートリヒ運輸大臣及びダンテ・シエラ生産労働大臣宛に書簡を送りました。

「この度お手紙を差し上げたのは私どもの加盟組合で、アルゼンチンキヤビクル組合（AAY）・航空従事者組合（IATA）・航空クルー組合（AA）・航空従事者組合（IATA）・航空クルー組合（AA）・航空従事者組合（IATA）の取り組みを紹介（ITFブログ）。

（AP）・航空会社パイロット組合（ALP）・航空会社従業員組合（UAP）・商業航空上級職組合（UPSA）からアルゼンチン航空において「重大な契約違反、交渉の拒否、労働者に対する不当な制裁がある」の情状が寄せられたからです。航空会社は成長するが、組合と会社との対話ならびに共同合意があると考えます。しかし、アルゼンチン航空グループは以前から存在している協定に違反し、合法的な抗議を行った労働者を懲戒処分したのです。

私は、以前からある協定を尊重した有効な対話をし、早期に紛争を解決するために必要な手段を講じるよう強く求めます。アルゼンチン航空の献身的な労働者らに旅費の負担を軽減し、それを求めています。ITF民間航空部会副議長でもあるエドガルド・リヤノAPAA書記長は、今年のG20は11月30日からアルゼンチンの首都で開催される。サミットのためアエノスアイレスを発着するフライトが混乱するようなら、争議解決に向けて取り組みを進めていきます。

第38回航空政策セミナー

日時：2月2日(土)12:30~17:30

場所：南部労政会館
JR山手線「大崎駅」南改札口徒歩3分主催：航空労組連絡会
03-3742-3251

中労委勝利命令と職場復帰を早期に勝ち取る

エミレーツ航空解雇争議決起集会

日時：2月4日
18:30~20:00
場所：大田区産業プラザP10「D会議室」（6階）
京急「蒲田駅」下車、徒歩3分

当日はエミレーツレッドで総力結集

上着、マフラー、タオル等、赤色を身に付けご参加ください。

主催：スカイネットワーク（SNW）

けいぞむ

今年は冬が来ないのかと、寒がりの私は期待しましたが、12月の下旬になって普通の冬がきました。山には雪が降り、日本のは正しい冬になっていきます。

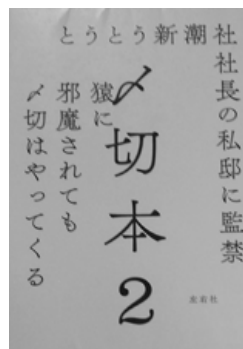
クリスマスも近い豪華なLEDに誘われてお店に入れば、そこはクリスマス商戦がまさかです。我が家には、クリスマスと誕生日とお正月を3つあわせて「ニンテンドー」のスイッチが欲しいという、かわいいが、にくらしいガキがいます。今になると愛身ベルトなどは金額もかわ

大きい箱に壊れた電気のリモコンをコロンと入れて「サンタさんがきくと聞きたいんだなあ」とごまかせないかなと無駄な抵抗を考えた新聞を読む。「ふるさと納税は今が最後のチャンス、減税につながるよ」にカニも食べたいし、ちょっとクラクラする。その横には沖縄辺野古埋め立てに「一本玉砂投入」としてからん記事が、またその日、安倍首相は側近とゴルフを書いてあります。トランプ大統領と握手した人々の高層ビルに購入した日本は2隻の空母まで待つ準備を始めた。新年を迎えて生活も平和と安全も脅かされ見晴らしはまったく良くなりません。

著名作家も庶民もみな締め切りに追いまぐられる

切本2

左右社発行



読書のススメ

本は大切という険しい壁を乗り越えてきた奇跡の金子塔なのです。あ、また新聞（本）の発行が迫っている。今は押し詰まった年末

ます。それも新年、さやかな気持ちで、みなさん、明けましておめでとございませう。といきたいのですが、今は押し詰まった年末

つくりもいました。事と夜の忘年会、楽しい飲み会の翌朝は、もう酒は飲みたいと痛む頭を押さえて午前中を我慢すれば今夜も楽しい忘年会が続きます。昨夜も新橋は忘年会の真ただ中でした。同僚に背負われて家路に

ラめくりました。すると、真っ赤なカバーと、うっすらと手に取った「切本2」この本が面白いのです。今の自分と同じ心境の有名作家が多いからでしょう。うにやにしながらページが進みます。源氏鶏太、森岡外、石川啄木、芥川龍之介、松本清張、井上ひさしさんなどたくさんの有名作家が締め切りと奮闘して中絶は失笑も。私たちも、毎日「出版時間を守る」という厳しい締め切りに追いつまれています。あー、そういう年賀状も切がまっています。あなたの締め切りは大丈夫ですか。