

JAL争議の早期解決
を目指す要請ハガキ
団体署名にご協力を！

フェニックス PHOENIX

航空安全推進連絡会議 03-3742-9359
日本乗員組合連絡会議 03-5705-2770
航空労組連絡会 03-3742-3251
<http://www.kohkuren.org/>

19
夏
闇

こだわりを持って粘り強く追求



2020年春に国際線が1日100便増便される羽田空港

19夏闇は内航を中心に取り組まれ、外航では質上げをめぐる春闇が長期化しています。夏季一時金は全日空²、JAL³、特別支給の⁴15万円含む。⁵日本航空は2カ月(春闇提示)。⁶日本航空は一時金に夏⁷冬⁸期末の3分割業績連動型を導入し2年目。低額時金に不満はあるものの、18年度の期末一時金(日本航空)⁹1・9カ月、全日空¹⁰2カ月)が6月中に支給されたことから、一経営側の狙い通り低額感を薄らげる効果があった¹¹との声も。諸要求は春闇で答えたとほぼゼロ回答。働き方見直しが叫ばれていますが過重労働軽減は確実的リスクを抱えます。

要を背景に、航空は好調で、増益も確実です。人材育成も進んでいます。今までの社員の貢献に対して、昇給や配当を本年度から実施します。

19年度一時金回答状況

全日空	年間6カ月+0.3カ月 + α 夏冬2.15カ月 期末2カ月+ α	年間・期末は19年度 経常利益予想1600億 円を基に試算
日本航空	年間5.7カ月 夏2カ月、冬2.5カ月 期末1.2カ月	年間・冬・期末は19 年度営業利益予想 1700億円を基に試算
NAFCO	夏2.7カ月+38900円	別支給一律25万円。 中期計画目標達成、 最高益に伴う
ユナイテッド 航空	年間6カ月	夏冬3カ月
英國航空	年間6カ月	夏冬3カ月
デルタ航空	年間5カ月	夏冬2.5カ月

外航では、タイ航空労組やフェデックス労組・

年熱中症で救急搬送される事例が発生していま

職給付債務。

し、行動することが求められています。

でいません。内部留保の積み増し分を人材確保や勤務改善に回せば、離職予防はもとより職場の安全に役立ちます。こうしたなかで取り組まれた夏闇でした。

全日空は春闇で一時金年間6・3ヶ月+α(利益目標達成時)夏冬2ヶ月特別支給夏冬0・15ヶ月(期末2ヶ月月+α)を回答。夏闇では全日空乗組は出向問題や副操縦士の育成環境などと交渉を進み、ANA乗組(旧エアーニッポン乗組)は今後の組織体制などを論議。

J.A.ダブループ各労組は春闇で示された夏季一時金2ヶ月の引上げと諸要求を中心に団体交渉が行われました。

日本航空では共通項目として、保育環境の改善策(企業主導型保育園開設)と契約(社宅について)を踏まえた運用面の改善策が回答されました。日航乗組では職場が強く改善を求める動機について、「検討にとどまつてしまひ、乗務後の休日・病院休暇の軽減のための通勤制度の改善・解雇争議の金銭解決めた全面解決について引き続き今後の重要課題」として取り組みます。日航ユニオンでは手当類を中心に対処しましたが引上げには至りませんでした。日航キャビンクルーではユニアオン(CCU)では運動面での改善要求には

し継続協議と発言権を引き出しました。また、インギュラー運航時の不適切対応が相次いた問題では深夜免責者の不利益扱いについては「レピュート今後は活かしたい」との発言を引き出しました。

の雇止めの立てもJAL解雇社長しているレーミミニ労委場に取り組んでいます。た。
JCGグループでは、一時金の引上げと合わせ車両手当のグレード内格差や昇進昇格差別の是正人員不足問題の解決を求めていた。熱中症対策で回答があつたものの、諸要求については経営者が答えて回答するべきだ。

▶ 安全会議
▶ 疲労管理
▶ 成田空港
　　ヤンペー

労働相談は
03-
e-mail/

かわるものが多くなってまいります。被害の深刻化を反映し今春5月、職場規制法のハラスメント対策の強化を柱とした女性活動・ハラスメント規制法が成立しました。ハララ防衛法の法制化は初めてで、ハラハラ対策の義務化は来年4月から●国際的にもハラスメント禁止の動きが強まっています。6月21日閉幕した国際労働機関(ILO)の年次総会は最終日、働く場での暴力やハラスメント(嫌がらせ)をなくすための条約と勧告を圧倒的多数で採択しました。新たなる国際基準を導入することで、この総会は悪習に打撃となる一方で、

夏の繁忙これから本番 過重労働の軽減急務

フイリピン航空が贈り物を貰う。今年は9月20日(火)。

「新たな国際基準を導入

夏の繁忙これから本番 過重労働の軽減急務

総会は最終日 働く場の暴力やハラスメント（嫌がらせ）をなくすための条約と勧告を圧倒的多数で採択しました。

■主な記事から■

- ▶ 国交省、パイロットに疲労管理基準導入。乗務時間の短縮・飛行時間新設など [2面]
 - ▶ 無期転換逃れ許さない！KLMの雇止め撤回求め労働審判申し立て [2面]
 - ▶ JAL解雇争議一株主総会で赤坂社長「何とか解決したいと考えている」 [3面]
 - ▶ エミレーツ解雇争議、6月27日に中労委が結審。勝利命令勝ち取り職場復帰必ず [3面]
 - ▶ 安全会議だより—管制官対象に疲労管理の試行開始 [4面]
 - ▶ 成田空港でデルタ航空組織化キャンペーンを実施 [4面]

労働相談は航空連に
03-3742-3251

第2章

労働局へのパワハラを含む「いじめ・嫌が



成田空港第1ターミナルでの宣伝行動。5月31日

KLMの日本契約客室乗務員雇止め事件は、5月26日、ジャパンキャビン・クルー・ユニオン（JCU）の組合員3名が東京地裁に労働審判を申し立てました。第1陣19名、第2陣9名の提訴により替えの権利を持って

KLM雇止め撤回裁判

第3陣が労働審判申し立て

いいます。
雇止め前の団体交渉で
KLMは「訓練期間は客室乗務員の資格を取る
ものであり、従つて雇用期間には含まれない
」と主張。これに対し
JCUが「日本の法律によ
照してなぜそう言える
のか」と質問すると、「法
的判断については答えて
られない」とするのみで

客室乗務員雇止め事件は、
5月26日、ジャパンキャ
ビン・クルー・ユニオン（JC
U）の組合員3名が東京地
裁に労働審判を申し立
てました。第1陣19名、第2
陣9名の提訴に

無期転換逃れ許されない

いいます。
雇止め前の団体交渉で
KLMは「訓練期間は客室乗務員の資格を取る
ものであり、従つて雇用期間には含まれない
」と主張。これに対し
JCUが「日本の法律によ
照してなぜそう言える
のか」と質問すると、「法
的判断については答えて
られない」とするのみで

客室乗務員雇止め事件は、
5月26日、ジャパンキャ
ビン・クルー・ユニオン（JC
U）の組合員3名が東京地
裁に労働審判を申し立
てました。第1陣19名、第2
陣9名の提訴に

パイロットに疲労管理基準導入



乗務時間の上限短縮 飛行勤務時間新設 休養時間は勤務前・定期的を明確化

事故の背景に疲労が指

摘された2009年7月

の米国コルガン・エア

墜落事故をきっかけとし

て、国際民間航空機関

(ICAO)

等において

操縦士の疲労に着目した

基準の導入が進められて

ます。ICAOにおいても、

疲労管理基準の詳

細事項を定めたガイド

(ICAO Doc)

が2016年11月に制定

されました。これを受け

日本でも疲労管理に關す

る検討が進み、今年3月

にとりまとめられた操

縦士の疲労管理につい

て、国際民間航空機関

(ICAO)

等において

操縦士の疲労が指

摘された2009年7月

の米国コルガン・エア

墜落事故をきっかけとし

て、国際民間航空機関

(ICAO)

等において

操縦士の疲労に着目した

基準の導入が進められて

ます。ICAOにおいても、

疲労管理基準の詳

細事項を定めたガイド

(ICAO Doc)

が2016年11月に制定

されました。これを受け

日本でも疲労管理に關す

る検討が進み、今年3月

にとりまとめられた操

縦士の疲労管理につい

て、国際民間航空機関

(ICAO)

等において

操縦士の疲労が指

摘された2009年7月

の米国コルガン・エア

墜落事故をきっかけとし

て、国際民間航空機関

(ICAO)

等において

操縦士の疲労に着目した

基準の導入が進められて

ます。ICAOにおいても、

疲労管理基準の詳

細事項を定めたガイド

(ICAO Doc)

が2016年11月に制定

されました。これを受け

日本でも疲労管理に關す

る検討が進み、今年3月

にとりまとめられた操

縦士の疲労管理につい

て、国際民間航空機関

(ICAO)

等において

操縦士の疲労が指

摘された2009年7月

の米国コルガン・エア

墜落事故をきっかけとし

て、国際民間航空機関

(ICAO)

等において

操縦士の疲労に着目した

基準の導入が進められて

ます。ICAOにおいても、

疲労管理基準の詳

細事項を定めたガイド

(ICAO Doc)

が2016年11月に制定

されました。これを受け

日本でも疲労管理に關す

る検討が進み、今年3月

にとりまとめられた操

縦士の疲労管理につい

て、国際民間航空機関

(ICAO)

等において

操縦士の疲労が指

摘された2009年7月

の米国コルガン・エア

墜落事故をきっかけとし

て、国際民間航空機関

赤坂社長「何とか解決したいと考えている」



株主に解決に向け支援を呼びかける原告と支援者ら。6月18日、都内品川

川グースで日本航空の株主総会が開かれました。会場前では支援会議や原告団などが空の安全や解雇問題解決への支援を呼びかけました。今年の株主総会では解雇

議に関する会社発言が注目され、6名の株主が

解雇問題に関する質問をしました。赤坂社長は

「何とか解決したいと考

えている」と述べ、解雇

問題が解決に至っていない

との認識を示しました。

昨年の株主総会で植木

会長はパイロット原告団

の山口社長の質問に答える形で「組合とも誠心誠意話し合っていく」と表

明。この一年間、特別協

議は11回開催されました。

6月18日、品川

6月18日、品川</p



デルタ航空のCAにパンフレットを配布。
6月7日、成田空港にて

ITFニュース

疲労管理の試行開始

安全会議だより 122

IAMデルタ航空組織化キャンペーン 成田空港で宣伝実施

6月7日、船橋連はI
TF（国際運輸連）が
呼びかける「IAMデル
タキャンペーン」の一環
として成田空港で宣伝行
動を行いました。デルタ
航空客室乗務員の組織化
に取り組むIAM（国際
機械工航空宇宙労働組合）
の組織化キャンペー
ンをサポートするト
Fの呼びかけに呼応し
て東京地区へ飛来する当該
客室乗務員に対し組合の
承認及び加入の呼びかけ
を行いました。デルタ
航空にはパイロットと
ディスペッチャ以外は組合
がなく、長年、IAMは
組織化に取り組んできま
したがデルタ経営に組織
化を阻まれてきました。
今回、IAMはデルタ
航空の世界の重要な寄港
地において同時に組織
化キャンペーンを開催。
3番目に大きい基地とし
て成田空港で宣伝行
動を行いました。デルタ
航空は、成田空港第1
ターミナル付近の到着ラ
ンプでピックアップされ
る宿泊先ホテルのシャ
トルバス乗り場にてデル
タ航空のクルーへの働き
かけを行いました。IA
Mが作成したフレッ
チと航空券が作成したポ
ストカードをセットにし
ました。

管制官

航空界で疲労管理の導
入がすむなか、航空管
制官も2020年11月ま
での疲労管理導入が求
められています。

日本の管制官も航空高
が示した一定の規制値
(注)に基づき、6月か
ら複数の職場で順次試行
が開始されました。しか
し、度重なる定員削減に
より職場の人員は限界ま
で削られ、疲労管
理に対応できるだけの人
員が確保できるのかとい
う不安の声がすでに出て
います。国土交通省が

管制官を対象に行なった疲
労管理に関する職場アン
ケートでは、疲労を感じ
ながらも業務を継続する
とした割合が76%にのぼ
っています。理由として
は「交代要員がない」
が約半数を占めました。
業務を継続した結果、ヒ
ヤリハリ等を経験した
ことがあると答えた割合
は約85%のぼり、疲労
による航空の安全への影
響が懸念されます。こっ
したことから、人員確保
は管制官の疲労管理を徹
底させるための喫緊の課

個人の事情反映が課題 アンケート疲労感じ業務継続

題と言えます。

生活への影響を心配す
る声もあがっています。

管制官は航空の安全の一
端を担うことから、疲労
による安全への影響は最
小限にとどめなくてはい
けません。一方、疲労管
理が「仕事」と「睡眠」
のみに重点がおかれ結
果、余暇を過ごす時間が
省かれたり、家族の責任
が果たせなくなってしま
いません。管制官も労働
者であり人間であること
から、可能な限り個人の
事情にそった働き方がで
て手渡し、キャンペーン
実施中であること、手渡
したりフレット・ボス
トカードを読み下して貰
い、企業内に労働組合
が存在する上で必要な
「A-Card」の提出
を訴えました。

この日は、シアトル・
マニア・シンガポール・
ポートロード・ホノルル・
ポートラン・アーラン
ウエスト航空労組(ア
メリカ・フースエフス
ト航空)が組織化しデ
ルタ航空とフースエフス
ト航空が経営統合しデ
ルタ航空は、イース
タ航空にはパイロットと
タクシードライバーの協
力を得て、成田空港第1
ターミナル付近の到着ラ
ンプへ向けて、ほぼ全員がリ
フレットを受け取り、
中には、すでに「A-C
ard」を提出したと話
すクルー、IAMバッジ
を胸につけていたことを
アピールするクルーもい
ました。

きるように求めしていく必
要があります。

すでに疲労管理が導入
されたパイロットをはじめ
、今後、整備士や客室
乗務員への疲労管理導入
も計画されています。し
かし、それぞれ単独の取
り組みは「労働者の権
利を守る」上で、「航空
の安全を守る」ことの重
要性が社会的に十分な理
解を得ることができます。
結果的に私たちの求める
形となる可能性があります。
こうしたことをか
ら、航空業界で働く同じ
労働仲間が足並みを揃
え取り組んでいく必要が
あります。管制官も労働
者であり人間であること
が重要と考えています。

(注)連続就寝時間の最
大値や勤務間インターバ
ルの最小値などが示され
ている

うに普通の生活
を行ってきました。
が、最近は雲行きが怪
しきなりっています。昨
今は何が普通なのか
標準であります。どう
してこれまでほど

常識をやめる「スウェイング」の実験

まともがゆれる

木ノ戸 昌幸 著

我が家のもっと一
けない、普通の人生を

おさらること私が目
標であります。どう

して

いります。昨

今は

が普通なのか

標準であります。どう

して

いります。行

く場所を

いつのまに

うに普通の生活

を行って

平

安

康

健

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康

康