

安全・安心な空の旅を提供するために

With コロナ、雇用と賃金を守って安全運航を

第34期（2019年9月～2020年8月）運動総括(案)

第35期（2020年9月～2021年8月）運動方針(案)



日時：2020年9月13日／オンライン（Zoom）

航空労組連絡会

【表紙の写真】

【上段・左】

JAL解雇問題
日航本社前行動

【上段・右】

新型コロナウイルス
記者会見

【下段・左】

新型コロナウイルス
羽田空港の風景

【下段・右】

羽田空港第2ターミナル
国際線ロビーの風景

目次

第34期総括（案）

I	まとめと教訓＝34期の運動を振り返って	
1.	コロナ禍の下でも、「労組に結集して闘ったからこそ」の成果を引き出す	1
2.	労働者の生活を守る上で、浮き彫りとなった重要な課題	2
3.	ポストコロナを見据えて研究・検討が必要な航空政策等に係るの課題	3
4.	今後運動に生かすべき貴重な経験 産別の統一日程や職場集会等が困難となる中で生まれた様々な工夫	4
5.	コロナ問題への取り組みは、組織の拡大強化の必要性を改めて浮き彫りにした	4
II	新型コロナウイルス感染症にどう取り組んだか	
1.	新型コロナウイルスをめぐる情勢の特徴	4
2.	政府に対する取り組み <感染防止強化、生活支援、事業者支援等を要請>	5
3.	情報共有目的に独自の情報発信	7
4.	各労組の取り組みと成果	7
5.	今後に向けて	8
III	要求と課題の到達点と今後の課題	
1.	賃金・一時金・諸手当	8
2.	人員・勤務・雇用・その他	10
3.	争議はどうだったのか	12
4.	航空の安全と政策	17
5.	社会的課題	19
IV	運動はどうだったのか	
1.	職場からの運動	20
2.	産別統一闘争の状況	21
3.	組織の拡大強化	21
4.	職種別連絡会の活動	22
5.	専門員会の活動	23
6.	地連の取り組み	24
7.	航空安全会議や日乗連との連携	25
8.	他産業の労働団体との協力・共同	25

第35期をとりまく情勢の特徴

I 一般情勢

1. 新型コロナ感染拡大の中で世界の経済がマイナス成長に 26
2. コロナ感染の影響で貿易収支赤字、国際収支も減少 26
3. コロナ感染下で休業・賃金低下で国民生活を圧迫し消費低迷、
景気回復には外需依存から内需拡大の転換を 27
4. 国民生活を重視し、医療体制の拡充、生業を守るなどの国家予算を 27
5. 企業の20年3月期決算黒字、内部留保史上最高の448兆円、
一方でコロナ倒産は1万件超えも 28
6. 労働者の雇用状況は厳しく非正規労働者はとりわけ厳しい状況 28
7. 雇用を守り賃金の底上げなどでディーセントワークを目指す労働組合の役割が重要 29
8. 今の政治情勢の中で、民間航空の安全を保つためにできること 30
9. 地球温暖化対策は重要な課題 30

II 国際航空情勢

1. 世界の航空界で損失拡大、雇用への影響も懸念 31
2. 米国大手三社は減収・赤字に、政府に支援を要請 32
3. 航空各社では収支悪化で政府支援やレイオフなど行われる 32

III 国内航空情勢

1. 新型コロナで激減する旅客需要 33
2. 内航各社の動向 34
3. 産業航空をめぐる動向 35
4. 首都圏空港の機能強化など 35
5. 進む航空イノベーション（自動化の進展） 36
6. 安全をめぐる現状、新たな規制緩和の動きやFRMの導入について 36
7. 地域航空サービスアライアンス有限責任事業組合が発足＝離島地域航空のうごき 36
8. 外国人労働者の受け入れ拡大 37

第35期方針（案）

I 要求と課題 37

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、働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。
4. 働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。
5. 国民・利用者及びそこで働く者達の立場に立った航空政策を進めます。
6. 国民生活の安全・安心を目指し、社会的課題などに取り組みます。

II 運動の進め方 38

1. 幅広い職場からの運動を基礎に、要求実現に向け創意工夫した取り組みを行い運動の強化を図ります。
2. 年末闘争・春闘・夏闘など、より産別の力が発揮できる運動を進めていきます。
3. 学習・宣伝活動を積極的に取り組みます。
4. 産別運動の前進を目指します。
5. 社会的アピールや、法律・行政機関を活用し、幅広い取り組みを行っていきます。
6. 国際活動に積極的に取り組み、要求と課題の実現を目指します。
7. 他団体との協力協同を進めます。

III 組織の拡大強化 40

1. 各労組と連携し組織拡大強化に取り組みます。
2. 次世代につなげる組合員の育成・未組織労働者の組織化に取り組みます。

第 34 期（2019 年度）総括（案）

I まとめと教訓＝34 期の運動を振り返って

1. コロナ禍の下でも、「労組に結集して闘ったからこそ」の成果を引き出す

(1) 年末闘争では人員・勤務改善では不足を残すものの、ほぼ前年並みの一時金を確保 春闘以降はコロナ禍の下で雇用や賃金収入の確保が最重点課題に

19 年末闘争では、生活を守り向上させる一時金の獲得とともに、人員不足と高稼働を強いられる職場実態を踏まえ、人員増と勤務改善の要求を掲げて闘いました。年末一時金について、日航関連では、18 年末に、2.0 ヶ月という大幅切り下げ回答に抗議して闘ったことも反映し、2.5 ヶ月という回答を引き出しました。また全日空については、春闘時の協定に基づき、2.15 ヶ月の回答を、JAS 新労組は 1.45 ヶ月（前年比 0.05 ヶ月 UP）、NAA ファシリティーズ労組は 2.75 ヶ月+44,250 円の回答を引き出し、外航ではユナイテッド航空労組、英国航空労組が 3 ヶ月（年間 6 ヶ月）の回答を引き出すなど、各労組ともほぼ昨年並みの回答を引き出しました。しかし人員増や勤務改善の回答は極めて不十分であることから、20 春闘においては、生活の維持向上につながる賃金の獲得、勤務の改善と人員増、安定した雇用の確保を要求の柱として闘うことを確認して春闘に臨むこととなりました。

しかし、新型コロナウイルス感染症のパンデミックにより、情勢は一変しました。感染防止策として、入国拒否や検疫と隔離などの入国制限、国内では外出・都道府県を超えての移動やイベントの開催などの自粛要請が打ち出され、緊急事態宣言が出された 5 月では、国際線は 96%の運休・減便、国内線も約 7 割以上の便が運休し、輸送実績も内際ともに前年同月比で 90%以上減少する事態となり、雇用の確保、そして、賃金収入を確保し生活を守る闘いが最重点課題となりました。

(2) 未曾有の大幅減便・運休の下でも、労働組合の闘いで雇用は維持させる

雇用問題では、タイ国際航空で福岡支店の閉鎖・派遣社員の契約打ち切りといった会社提案が出された状況等を踏まえ、航空連として雇用の確保を基本に据えて取り組む方針を打ち出しました。タイ国際航空で出された福岡支店の閉鎖と解雇を含む人員削減提案（希望退職の募集や転勤なども含む）については、その後、タイ国際航空が経営破綻して更生手続きに入ったことから、現在では白紙に戻され、再建計画の中で改めて検討がされる状態となっています。タイ国際航空以外の労組においては、大幅な減便・運休がされる中で、休業等による雇用調整が実施されていますが、雇用を維持させ、コロナ後の運航再開に備えさせる会社対応を引き出すことができました。

(3) 多くの不足点は残したものの、雇調金等を活用し最低限の賃金は確保

生活を守る点では、春闘回答はベアゼロとなりました（交渉中の外航は除く）が、19 年度の期末一時金は日航が 0.1 ヶ月（19 年度は年間 4.6 ヶ月）、全日空が 0.5 ヶ月+2 万円（同年間 4.8 ヶ月+2 万円）、夏の一時金は、全日空 1.0 ヶ月、日本航空 1.0 ヶ月+特別支援金 15 万円、JAS 新労組 1.35 ヶ月、TFK 労組 0.5 ヶ月等となっており、内航定期各社と関連については、コロナ禍の下で、昨年実績を大きく下回る結果となりました。また外航では一部の労組で「分割払い」等の対応がされましたが、英国航空とユナイテッド航空が 3 ヶ月、マレーシア航空が 3.5 ヶ月等の回答を引き出しました。

大幅な減便の中で、休業による雇用調整、テレワークなどの在宅勤務や「申請ベース」とは言うものの無給休暇の募集等が始まったことから、航空連として、政府が雇用維持策として打ち出した「雇用調整助成金の活用」を含め、賃金ダウンを最小限に抑え、生活を維持するために必要な賃金収入を確保する取り組みに力を注ぎました。

減便・運休が実施される中、乗務手当やシフト勤務手当が大幅ダウンする事態に対し、賃金補償を求める取り組みも進めましたが、出来高払い等の賃金制度の改善を図ることはできませんでした。しかし、雇用調整助成金を活用して賃金収入を確保する取り組みでは、休校に対応した有給の特別休暇等の措置や、休業手当による賃金の 100%保障を要求して交渉し、休校に伴い休まざるを得ない人については、「特別休暇」や「有給無事故」扱いの対応を多くの組合で引き出しました。また休業に踏み切った企業においては、全日空では 100%の賃金保証を回答させ、外航においては、ユナイテッド航空などが 100%保証をさせています。し

かしその後、全便運休などの措置が長引く中、スカンジナビア航空やタイ国際航空など、労基法の最低基準である 6 割保障とする外航が相次いだこと、また、希望ベースとはいえ「無給休暇」の募集といった安易な対応をした会社も多く、賃金収入を確保し保証させる点では不足を残しました。

(4) 運動の成果を確認するとともに、雇用や生活と権利を守る運動の継続を

以上のように、多くの不足を残してはいるものの、9 割を超える運休・減便という厳しい状況下において、基本的には雇用を維持させるとともに、一定の賃金収入を確保し一時金回答も引き出してきたこと等は、私たちが労働組合に結集して闘ったからこそその成果といえます。

今後の旅客需要の回復については予断を許さない状況が続いています。こうした厳しい時だからこそ、労働者の生活と権利を守るという労働組合本来の役割を発揮することが強く求められます。

引き続き雇用の安定・確保、そして大きく低下した生活実態を本来の状況に引き戻す運動、さらには、コロナ後に備えた各社の事業戦略に対応し、人員増や勤務改善などの課題に取り組むこと等、情勢を正確にとらえ、運動を継続していくことが求められます。

2. 労働者の生活を守る上で、浮き彫りとなった重要な課題

前述の通り、雇用と生活を守る点では多くの不足があるものの、一定の成果を引き出しました。しかし、その一方でコロナ危機という特異な状況に立たされたからこそ、今後取り組むべき重要な課題が浮き彫りとなりました。

(1) 安定した最低限の賃金を確保するうえで、改めて賃金や一時金の在り方の検討を

賃金関係では、減便・運休の下で乗務手当やシフト勤務手当等が大幅に低下し、生活に苦慮する状況があらわとなりました。安定的な賃金収入を確保する上で、乗務手当の保証制度をはじめとした賃金制度改善の重要性が改めて浮き彫りとなりました。同様に「最低限夏冬 2 ヶ月」としてきた一時金も大幅切り下げられたことから、最低限の収入を安定的に確保する上で、一時金の在り方についても、検討する必要性が浮き彫りとなりました。いうまでもなく賃金は労働者の生活を支える唯一の糧です。改めて賃金・一時金の在り方について検討し、政策や要求として取りまとめ、生活の維持・向上を目指す運動へとつなげていくことが求められます。

(2) 労基法の改正で休業手当の最低基準を引き上げる運動を

休業については、労基法が定めている 6 割保障の休業手当となった企業も少なくありません。労基法の基準では、月間日数で賃金の日額を算出し、その 60%が休業手当（日額）の最低額となります。この計算で行くと休業日とはならない休日分はまるまるカットされます。したがって月 10 日休みと仮定し、1 ヶ月の休業となった場合、労基法により保証される賃金（休業手当の月額）は実質的に 4 割程度となってしまう、極めて不十分であることが鮮明となりました（月収 30 万円の場合 12 万円程度に落ち込む）。最低限の収入保証がなければ雇用の維持とはなりません。こうした状況の改善をめざし、労基法（12 条、26 条）を改正し、休業手当の最低基準を引き上げることが、重要な課題として浮上しました。

(3) 生活と権利を守る立場から、労働法制の抜本改善で労働者保護規制の強化などの運動も

テレワークなどの在宅勤務や WEB による教育やセミナー等が取り入れられ、航空でも多くの職場で実施されました。こうした新たな働き方が、今後急速に拡大・定着する可能性も極めて高くなっていることから、問題点を整理し、労働者に犠牲と負担がのしかからないように取り組むなど、労働者保護の規制を加えていくことも今後の課題です。

未組織の一部の外航においては、派遣切りや非正規の雇止めが発生しました。日本全体を見ればこの 5 月以降雇止めが急増しました。この背景には、派遣法の改悪など、相次ぐ労働法制の改悪があることは明確であり、労基法の改正にとどまらず、労働者保護を強化する視点から労働法制の抜本改善を求める取り組みも重要な課題として表れています。

また、医療制度や保育などの社会福祉政策、コロナ禍で一層拡大した貧富の格差、賃金低下の中で負担感が増した消費税など、今日までの国の諸政策の問題点もコロナ禍の下であらわとなりました。これらの多く

は、「民間活力の導入（民営化など）」、「構造改革」、「小さな政府」、「自助・共助」や「規制緩和」など、様々な言葉を多用し、政府が推進してきたいわゆる「新自由主義」の矛盾の表れともいえます。これらの課題にも目を向け、一致する要求については、多くの労働団体などと共同し、取り組みを進めることが必要です。

（４）当面の対策とともに、コロナ後を見据えて、安全基盤強化にも取り組もう

航空においては、日航破綻の際に大「合理化」が強行され、その後、人員不足ときつい勤務、そして低い賃金で人材の流出を招くなど、安全基盤を支える人材育成が滞る状況が、航空産業全体に広がりました。

6月初めより、運休・減便路線から再開の動きが出始め、7月に入りその動きが加速しています。しかし、その一方で、コロナ危機を口実とした経費削減・人員削減等の「合理化」の動きも強まっています。当面する危機対策として強引な「合理化」が実行されれば、その付けは、需要回復とともに大きなひずみとして職場の中に表れ、安全運航を支える体制を揺るがすものとなります。

日航の経営破綻時の苦い経験を繰り返さないよう、コロナ危機を利用した「行き過ぎた合理化」を許さず、需要回復の状況等を的確にとらえ、人員増や勤務改善、賃金の引き上げなど、安全・安心の航空輸送を支える体制の強化＝安全基盤の強化を図る運動に、機を逸することなく取り組むことが必要です。

3. ポストコロナを見据えて研究・検討が必要な航空政策等に係る課題

（１）感染防止策等については継続した取り組みが必要

感染拡大防止とともに第２波などに備え、公共交通機関として安全運航を維持し、安全・安心の航空輸送サービスを提供するためには、内外航問わず、統一したコロナ対策の基準を定め、漏れがないように対応することが必要です。ICAO や IATA でもガイドラインを定めています。また航空連としては政府に対し、「国として統一した基準に基づく対応」を求めてきました。引き続き感染防止対策の実施状況をフォローし、問題点があればその是正を求める取り組みを継続することが必要です。

（２）航空各社の経営分析等をこまめに行い、安全と公共性、労働者の生活と権利を守る運動につなげよう

現在、国内線については、6月より運休便の回復の動きが始まり、7月に入り回復のテンポも上がってきているものの、需要回復は緩慢なものにとどまっています。また、国際線については、6月末時点でも129カ国・地域が入国拒否の対象となっており、現在も9割を超える運休率となっています。当然、各社の経営状態も厳しい状況が続いていることから、各社の収支状況や資金繰り等、経営分析をこまめに行うことが求められます。

航空需要については、「2019年並みに需要が回復するのは2024年頃になる」という見方が、IATA等から出されています。事業計画について、各社はコロナの影響や需要の回復を見極めつつ策定するとしており、現時点で策定はされていません。しかし機材更新については、経済効率を考えれば「理に適う」とし、各社とも予定通り進めています。また、2021年度の採用活動が中断されている中で、パイロット要員の募集は続けています。これらの動きは、需要回復を見極めつつ、事業拡張計画については引き続き推進するという基本的な構えを堅持していることを示しています。

以上のような状況を踏まえ、各社の財務状態や事業計画の分析を正確に行い、労組として必要な対策を打ち立て、機敏に対応ができる構えを作ること、そして、安全と公共性を守るとともに労働者の生活と権利を守る運動に生かしていくことが必要です。

（３）AI等を活用した自動化等の動きに対する研究・検討もより重要に

コロナ危機の下で、非接触型サービスを推進するとして、出入国における顔認証や手荷物の自動受託等、空港における自動化を一層加速させる動きが表れています。AI等を活用した自動化等については、学習・研究活動を続けてきましたが、急速に広がろうとしている現状を踏まえ、研究・検討をより一層深め、政策を打ち出していく努力が求められます。

4. 今後運動に生かすべき貴重な経験

産別の統一日程や職場集会等が困難となる中で生まれた様々な工夫

19 年末闘争については、航空連として統一回答指定日と山場を設定し闘うなど、例年と同様に産別の運動を組み立てて取り組むことができました。しかし、20 春・夏闘については、統一回答指定日や山場を設定して臨んだものの、新型コロナウイルス感染症の問題もあり、団体交渉の延期や回答が先送りされ、統一日程の下に産別に結集して取り組むという運動はできませんでした。また航空連においても、感染防止策として 3 蜜を避ける必要性から、夏闘方針を確認する拡大幹事会の開催を見送らざるをえませんでした。こうした状況下でも、産別に結集した力を発揮し、雇用の確保と生活を守る要求の前進を図るべく、航空連として、加盟各労組の回答状況、新型コロナウイルス感染症に対する会社対応や労組の取り組み等を取りまとめ、メールや FAX で配信するなど、各労組に情報を提供し、闘いの現状やその成果の共有化を図ることに努めました。

また、コロナ禍でも、幹事会や代表者会議などを開催し、情報の共有化や方針に基づく意思統一を図るため、初めての試みでしたが、WEB 会議も活用し、運動の前進に努力しました。

各労組においては、職場からの取り組み、職場集会や職場討議が困難となる下で、職場の声を把握し労使交渉に生かすべく、電話やメール、WEB 職討、アンケート（含む WEB アンケート）等を使って職場の声を把握・集約するなど、例年にはない工夫と努力がされました。

いずれも、コロナ禍という状況の中で各労組が努力し追求してきた工夫ですが、これらの取り組みは、職場の力を結集して運動を進める上で、今後に生かすべき貴重な経験となりました。

WEB 会議や学習会、各労組で実施された職場の声を集約するための工夫など、教訓や課題を改めて整理し、今後の活動強化・組織強化につなげていくことが重要です、

5. コロナ問題への取り組みは、組織の拡大強化の必要性を改めて浮き彫りにした

コロナ禍のもとで労働者の生活と権利を守るうえで、改めて組織強化の重要性も浮き彫りとなりました。労組として休業に関わる協定の締結を要求して交渉してきたにもかかわらず、過半数を組織できていないことを逆手に取り、従業員代表と交渉し 6 割保障で休業に踏み切ったタイ国際航空、労組とは交渉中であり、従業員代表からも意見を求めていながら、合意も得ないまま一方的に 6 割の賃金で休業に踏み切ったエミレーツ航空など、それぞれ労組が最大限の努力を尽くしたものの、会社が一方的に強行する事例も発生しました。組織の拡大強化の重要性、とりわけ過半数の労働者を組織化することの必要性を改めて確認し、組織拡大を進めることが求められます。

また航空連においては、運休・減便の中で多くの労働相談が寄せられました。しかし、相談が増えたといっても、事態の深刻さが示す通り、相談をすることなく泣き寝入りした多くの航空労働者がいたことも現実です。常日頃の組織活動を強化することや、ホームページの活用方法も研究し、航空連の存在を多くの航空労働者の中に知らせる工夫が求められます。また、前項で触れた WEB 会議等の活用は、組織強化にも十分活用できる手段であることが、経験を通して明らかとなりました。こうした新たなツールも活用し、組織の拡大強化につなげていくことが必要です。

II 新型コロナウイルス感染症にどう取り組んだか

～渡航制限・都市封鎖・外出自粛などで打撃を受ける航空～

1. 新型コロナウイルスをめぐる情勢の特徴

中国武漢市で判明した新型コロナウイルス。世界保健機関（WHO）は 1 月末に「国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態」を、3 月 12 日には「パンデミック」を宣言し、各国に感染防止と対策の強化を求めました。ジョンズホプキンス大学の集計（7 月 13 日時点）によると、新型コロナウイルスの感染者は全世界で 1300 万人を超え死者は 55 万人を超えました。

各国では、渡航制限や都市封鎖、外出自粛などの措置をとり感染防止を強化しました。そのため人やモノの移動はストップし、航空への影響は甚大なものとなり、航空各社は大幅な運休・減便を余儀なくされました。こうした事態を踏まえ民間航空に関わる国際機関や団体＜国際民間航空機関（ICAO）、国際航空運送協会（IATA）、国際運輸労連（ITF）＞は共同で、感染予防策や航空会社への財政支援を求めました。各国では航

空会社支援を相次ぎ打ち出しており、新型コロナウイルスが航空にもたらす衝撃の大きさを物語っています。

ILO は、「新型肺炎新型コロナウイルス (COVID-19) 危機の克服においては、強力な社会的保護制度がかつてないほど重要になっています。それと共に大切なのは、個人と労働者の権利を守り、企業の活動継続を助ける政労使の調整を図った行動」と強調します。日本国内では、タクシー会社経営者が新型コロナによる経営悪化を理由に、運転手全員解雇問題が大きく報道されましたが、労組のある事業所では雇用を継続させています。

一方、雇用維持のための公的支援として活用が求められる雇用調整助成金について、航空連も参加する雇用共同アクションは政府や国会議員に対し金額の引き上げや手続きの簡素化、労働者の幅広い救済を強く要請してきました。第 2 次補正予算ではこうした要請が実現し雇用調整助成金は 15,000 円に倍増し、申請手続きも簡素化されました。新型コロナは、働く者の雇用と権利を守る労働組合、そして産別組合が果たす役割を鮮明にしました。こうした情勢の下、航空連は新型コロナウイルス感染防止の強化、雇用調整助成金などの公的支援の活用、働く者の暮らしと雇用を守る一を柱に取り組みを進めました。

2. 政府に対する取り組み<感染防止強化、生活支援、事業者支援等を要請>

航空連は 3 月 17 日、新型コロナウイルス感染拡大を受け、国土交通省に必要な対策をとるよう緊急要請しました。

緊急要請は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い航空需要が大きく減退するなか、航空各社は運休・減便などで運航規模を縮小などの対応策を講じていること、また、客室乗務員に感染者が発生するなど、影響の拡大が懸念される状況も生まれていることから、航空労働者の労働環境と生活を安定させ安全と公共性を確保するために要請しました。

また、航空安全会議は 2 月 7 日、厚生労働省に「新型コロナウイルスによる肺炎感染に関する緊急要請」をしました。航空機が感染症を拡大させる媒体とならないこと、また航空機の運航に関わる者を感染症から守るという観点から①新型肺炎の感染拡大にかかる出入国空港における水際対策として有効な施策を講じること（具体的項目 5 点）、②厚生労働省は、

新型コロナウイルスに伴う主な公的支援

詳細は内閣府：<https://corona.go.jp/action/>

【個人・世帯】

- ①全国民 1 人一律 10 万円支給（支給 1 回）。
- ②子育て世帯へ臨時特別給付：子供 1 人当たり 1 万円上乗せ（支給は 1 回）。
- ③小学校休業等対応支援金：1 日 7500 円
- ④ひとり親世帯臨時特別給付：5 万円（子供 1 人増に 3 万円加算、収入減の場合 5 万円加算）。
- ⑤休業支援金（休業中に賃金支払われない）：月額上限 33 万円。
- ⑥学生支援緊急給付金：一人当たり 20 万円（住民税非課税世帯）、10 万円（それ以外）
- ⑦住居確保給付金：家賃相当額を支援
- ⑧緊急小口資金・総合支援資金：最大 80 万円

【事業者】

- ①雇用調整助成金：日額上限 1 人 15000 円（期間 4 月～9 月）。
 - ②教育訓練の加算額：2400 円（中小）、1800 円（大企業）
 - ③持続化給付金：中小法人最大 200 万円、個人等最大 100 万円
 - ④家賃支援給付金 300 万円から最大 600 万円（半年分助成）。
 - ⑤国税・地方税・社会保険料の納付猶予：1 年間（延滞税なし）
- ※内閣府の新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援を基に作成

【3.17 緊急要請項目】

- ①感染のリスクの高い環境で働く客室乗務員等に対し、医療用マスク、消毒液等、必要な物品が確保できるよう、先を見通した対応策を講じること。
- ②減便等に対応した一時帰休、希望退職・無給休暇の募集などの動きが出始めていることを踏まえ、正規・非正規を問わず航空労働者の雇用維持を基本とした施策を講じるよう航空各社を指導すること。
- ③一時帰休や無給休暇などの会社施策、さらには学校の休校で休まざるを得ない状況等で減収となり、労働者の生活が困難になる恐れもあることから、雇用調整助成金の適用を容易にするとともに、航空各社には、手厚い休業補償や減収を回避するための有給の特別休暇の創設などの措置を講じるよう指導すること。
- ④職場において感染防止のためにアルコール消毒が徹底される中、アルコール検知器が頻繁に誤作動する事態が発生していることから、収束の目処が立つまでの間、アルコール検査の方法などを見直すよう航空各社を指導すること。
- ⑤海外で働く日本人労働者については、状況を把握し、生活と労働環境に支障を来さないよう、当該国政府と連携し、保護に努めること。
- ⑥航空各社は、需要の大幅な落ち込みと運休や減便等による減収に直面している状況を踏まえ、着陸料や駐機料をはじめとする公租公課の減免等、支援策を講じること。

航空安全会議【厚労省緊急要請】

1. 新型肺炎の感染拡大にかかる出入国空港における水際対策として有効な施策を講じること。
 - ① 機内における接触機会を減らすため、機内サービスを簡素化（密閉パッケージ化）するとともに、機内では、保健衛生上の処置（マスク、手袋などの着用）をとるように指示すること。
 - ② 空港における検疫の際には、感染地域から入国空港における水際対策として、感染地域からの旅客と非感染地域からの旅客を区分けし検査できる施策を講じること。
 - ③ 感染地域からの旅客に対して入国審査に併せて、健康検査（調査票など）を徹底すること。
 - ④ 感染地域からの運航便に乗務した乗務員についても入国審査に併せて、健康検査（調査票など）を徹底すること。加えて感染拡大を防ぐため、科学的に立証された潜伏期間を踏まえた乗務スケジュールとするように航空会社に指導すること。
 - ⑤ 感染地域から到着する航空機に対して各空港における到着経路、駐機場含めた施策を講じ、水際対策の体制を強化構築すること。
2. 厚生労働省は、公衆衛生の向上及び増進のため日本において医学的に揺るぎない判断ができると考えます。よって厚生労働省として、新型肺炎に対する諸事案に対して速やかに臨機応変に判断し対応して頂く要請致します。

公衆衛生の向上及び増進のため日本において医学的に揺るぎない判断ができると考えます。よって厚生労働省として、新型肺炎に対する諸事案に対して速やかに臨機応変に判断し対応していただく、とし感染症（未知の感染症）に対する体制の整備を求めました。

医療従事者に次いで感染リスクが高いと指摘される客室乗務員。感染防止について客室乗務員連絡会（客乗連）は、国交省（4月13日）と厚労省（4月14日）に感染防止策の強化策として①航空会社に、マスク、手袋に加え、国際線乗務時は防護服やゴーグルの着用をさせ、感染拡大防止に向け最大限の措置を取るよう指導すること。②航空会社が①について実施できるよう、国として最大限の支援を行うとともに、準備が整うまでの間は、国際線の全便運休を検討する一の2項目の緊急要請を行いました。

緊急要請は、国内はもとより世界規模で感染者が急増していること、政府による緊急事態宣言発令状況を踏まえ、客室乗務員において、特に国際線乗務時の感染リスクが高まっており、乗務する客室乗務員は日々不安を抱え乗務が強いストレスになっているとの認識を示したうえで、乗務時に使用するマスクや手袋では不十分であること、海外では医療用マスクやゴーグル、手袋、防護服が支給されている事例を示し改善を求めています。すでに乗務員の感染や、感染した旅客の搭乗事例があることから現状の予防策では不十分として、客室乗務員の安全と健康を守るための強化策を要請したものです。

こうしたなか航空連は、組合員からの聞き取り調査を行った CCU からの報告や各職場で抱える不安や問題点を踏まえ、5月18日に改めて国交省と厚労省に新型コロナウイルス感染拡大防止のための緊急要請書を提出し、22日には航空の各職場の現状を知ってもらうために両省で記者会見を行いました。会見では、今回の要請は、各社が実施している感染予防が、会社の判断にまかせるだけでなく、行政として基準を設けるようも求めたものであることを説明しました。

記者からは「要請書に対する当局の反応は」「感染者はどのくらいいるのか」「定期航空協会のガイドラインに海外のようなフェースシールや防護服の着用が盛り込まれなかったのはコストの問題か。どうとらえているのか」などの質問に丁寧に答えました。この記者会見の様子は、当日午後の情報番組やニュース番組で「航空業界の感染対策、会社毎でバラツキがあるとして組合が会見開き国に指針求める」と報道されました。また、国交大臣の毎日の会見の場で、記者からの質問でも取り上げられました。

こうした感染防止や事業者支援は航空会社の団体でもある定期航空協会からも国交省に支援要望（3月5日）<①着陸料・停

【5.18 要請項目】

1. 企業の判断に委ねるのではなく、国としての具体的対応策を定め、各航空会社への徹底・指導を実施すること
2. 人道的理由での運航を除き、感染拡大が懸念される国（地域）への国際線の旅客便運航を見合わせること。
3. 客室乗務員、カウンター職員に対して、すでに実施しているマスク等に加え、フェイスシールド（またはゴーグル）、使い捨てビニールガウンの着用を義務付けること。
4. 接触の機会が極力減らせるサービス内容へ見直すこと。
5. 国際線、国内線含め、1便運航する毎に機内消毒を実施すること。
6. 入国拒否国から帰国した客室乗務員に対して、PCR検査の実施、公共交通機関の利用禁止、一定期間の自宅隔離などの措置を講じること。
7. 搭乗旅客の検温、体調確認を実施し、体調不良者の搭乗を認めないこと。
8. 搭乗乗客に対して、機内での飲食時以外のマスク着用を義務付けること。

留料・空港使用料・燃料税など諸税の減免措置拡大。②雇用調整助成金の要件緩和。③Use it or lose (U/L) ツール摘要除外期間の延長。④経営への影響を抑えるための緊急融資出>が出されています。また 5 月 14 日には、航空分野における新型コロナウイルス感染拡大予防ガイドラインを公表しました。

こうしたなか政府は、①無担保による政策融資、②空港使用料（着陸料、停留料）を 2 ヶ月から 6 ヶ月間支払い猶予、③燃料税は 1 年間支払い猶予を打ち出しました。また、成田空港会社（NAA）は、航空会社や空港内店舗などへの支援策（総額約 300 億円）①3～8 月分の着陸料と停留料の支払いを 6 ヶ月間猶予、②航空会社が使用するカウンターや事務室、旅客手荷物取り扱い施設の使用料や、空港内店舗などの構内営業料の 50%減免し、9 月請求分までの支払いを 6 ヶ月間猶予、を発表しました。今後の需要動向にもよりますが、大幅な減便が予測される中、さらなる支援が必要な場合は航空連としても必要な対応をとっていくことが求められます。大幅な減収が予想される各社にとって、事業継続のためには更なる支援が求められますが、資金調達が容易になり経費抑制につながることは確かです。

3. 情報共有目的に独自の情報発信

航空各社では、感染防止や運休・減便等に対応しテレワーク（在宅勤務）や一時帰休、休業などを導入し、職場では感染防止策としてマスクや手袋着用、非接触型の機内サービスへの見直しなどを進めました。一方、各労組からは感染予防策の強化、働く者の健康や生活を守るための取り組みが進められました。

航空連は、各労組との情報共有を目的に、日々変化する運休・減便状況、各社の感染防止策や勤務対応、労働組合の取り組みを「新型コロナと各社の対応」と題し一覧表にまとめ配信し、各労組の取り組みに役立てました。加えて各国の生活支援等の経済対策についても一覧表にまとめ配信しました。「新型コロナと各社の対応」の配信回数は 55 回（7 月 13 日時点）を超え配信を続けています。

4. 各労組の取り組みと成果

新型コロナに伴い大幅な運休・減便が相次ぐなか、海外航空会社ではレイオフや人員削減が打ち出されています。日本国内では経営トップの「雇用を守る」発言にみられるように不安払拭に努めていますが、職場からは雇用不安や収入減に伴う生活不安を訴える声があがっています。一方、各社では感染防止策をはじめ新たな働き方や減便に合わせた生産体制の見直しとして、テレワーク（在宅勤務）の促進、一時帰休や休業、無給休暇などを導入し、なかには労使協議を経ずに一方的な導入も報告されています。こうしたなか、各労組は緊急要求や団体交渉を通し感染予防強化や生活や雇用を守る取り組みを進めました。

日航内 3 労組（日航乗組 JFU・CCU・日航労組 JLU）は感染防止策の強化とあわせ職種毎の具体的な要求<JFU＝訓練や賃金制度、CCU＝機内サービスの見直し等、JLU＝整備現場の計画見直し>に加え共同で会社に①利用者と社員の命を守る、②JAL グループ全社員の雇用と生活の安定を守る、③夏季一時金の支払いを求める緊急要請を行いました。グラハン労連（GHU＝JGS 労組・JGS 大阪労組・JGS 九州労組）では、新型コロナに伴う不安払拭<感染防止策や雇用調整助成金の活用、賃金減額せず賃金 100 補償等>の申し入れを行いました。

こうしたなか、日航グループでは、当初無給だった休校に伴い休業した親について雇用調整助成金を活用し有給に見直しています。日航ユニオンでは、整備現場の在宅勤務導入や感染対策としてのグループ分け、職場内の 3 密対策を促進させました。客室乗務員の職場では、食事サービスや感染防止策（シールドやガウン着用）で改善が図られました。GHU（JGS グループ内 3 労組）でも休校に伴う親の休業について有給として扱うこと、そして 3 月に遡った対応が回答されています。JAS 新労組では休業時の賃金 100%補償を引き出しています。全日空乗組や ANA 乗組では、運航乗務員に提案された「時限的特別単日休業制度」について、従業員への不利益は生じない、減額分はすべて休業手当として全額補てんとしています。

外航では、資金不足や経営危機を理由に一時金の分割支給や支給係数の見直し提案された労組もがありました。ユナイテッド航空労組では、休業時の賃金 100%補償を引き出しています。しかし運休・減便の長期化のなかで全く運航のない空港については 100%補償から引き下げが示されています。スカンジナビア航空（日本支社）やフィリピン航空（同）では休業時の賃金は 60%補償としています。また、タイ国際航空では経営破綻によって裁判所管理での更生へと移行していきま。この間、福岡支店閉鎖問題（凍結）など困難に直面していますが、航空連・弁護士と連携し雇用と暮らしを守るための交渉を続けています。経営危機を理由にした労働条件に関わる諸施策はこれから本格化することが予想されま

す。労働条件見直しは労使合意が前提です。提案内容は、内容を細かく分析し対策を練る必要があります。

5. 今後に向けて

各社では、コロナ後に向けた事業計画が練られており、新計画に伴う「合理化」が予想されることから対策と準備が必要です。米国では雇用や賃金を確保する CARES 法（コロナ支援・救済・経済保障法）が 10 月 1 日で期限が切れ、エールフランスやルフトハンザでの人員削減報道、海外航空会社では事業計画の見直しが相次ぎ報道されています。こうしたなか、スカンジナビア航空では日本支社の人員削減が発表されています。人員削減などの「合理化」対策が緊急の課題になります。

国内では全日空・日航の大手 2 社をはじめ中堅・LCC ともに今後の事業計画の見直しを迫られており、すでに全日空は国際線の不採算路線からの撤退を表明しており、経費削減のために一時的な規模縮小が予想されます。他方、各社は国や金融機関から多額の融資を受けており、返済と事業運営を両立させる必要があります。そのためには安易な人員削減せず、しっかり人員を確保しておくことがその後の成長には欠かせません。

新型コロナの第 2 波は専門家含め共通認識になっています。感染拡大を抑えられた国でも新たな感染拡大を招いており、国内では東京の感染者が高止まり状態にあり予断を許さない状況にあります。こうした状況を踏まえ、運航の再開・回復に向け乗員・乗客の安全、公衆衛生上のとるべき措置、そして運航の再開にあたっては乗員・乗客の信頼を確保するために ITF と IFALPA は共同で以下の対応を求めており、私たちにとっても参考にすべき内容です。

- ・ ICAO や WHO のガイドライン沿った個人用防護器具の配備
- ・ 作業エリア（乗務員のデットヘッド・便乗含む）でのソーシャルディスタンス
- ・ 職場で様々な人々と接触するため、PCR 検査等を効率的に利用できるようにする。
- ・ 防疫面については、さらなる強化・拡充に努め水際対策強化を図る。

新型コロナによって働き方の変化も予想されます。テレワークは多くの職場で導入され、今後の定着化が予想されます。時間管理など導入にあたっての条件整備が後回しになっていないかしっかり点検し、不備があれば正す必要があります。非接触型サービスの推進や AI を活用した自動化を一層加速させる動きが表れており、対応策について研究・検討を深める必要があります。コロナ禍のもとで、解雇や雇止めは 3 万人を超え、とりわけ非正規労働者が仕事を失っています。すべての労働者の雇用と生活を守るためにも、4 月から施行された「同一労働同一賃金」、また法改正によってパワハラ防止対策は企業の義務となり、こうした課題への取り組みも求められます。新型コロナは、働く者の雇用と権利を守る労働組合、そして産別組合が果たす役割を鮮明にしました。航空連は新型コロナウイルス感染防止の強化、働く者の暮らしと雇用を守るとの方針を堅持し引き続き取り組みを進めます。

Ⅲ 要求と課題の到達点と今後の課題

1. 賃金・一時金・諸手当

34 期では、春闘と同時期に新型コロナ感染拡大の影響が大きくなり、十分な交渉機会が確保できない事態となりました。各労組は団体交渉以外でも緊急要求を提出したり、職場の不安、苦情などを会社に訴えるなどして不安払しょく、改善を求めました。各企業は感染収束が見通せないことで 20 年度の収支計画もたてられない状況に追い込まれていましたが、このような中でベースアップ回答には至らなかったものの、雇用を守り、公的支援も活用しながら一程度の賃金を確保させたことは成果といえます。しかし、毎月当たり前に支払われていた手当類は運休、減便拡大により大きくカットされ、生活に支障が出ているとの声も多く聞かれます。安心して生活するためにも、どのような賃金制度とすべきなのかを考えて改善していく必要があります。

(1) 賃金、ベースアップについて

この春闘は、各労組へのベースアップの回答はありませんでした。中日本へり整労組では定昇はありませんが、基本給の引き上げ（平均 6,336 円増額、昇給率 2.3%）を引き出しています。全日空労組には昨年と同様に「本給 B のチャレンジ給（SS、S、A の上位評価者が対象）を 1,000~3,300 円引き上げる」との回答

がありましたが、全員対象のベースアップ回答とはなっていません。

運航が激減する中で、特に基本賃金が低く乗務手当が出来高払いの客室乗務員は大きな減収となっており、若い層からは「家賃が払えない」など、逼迫した声が寄せられています。乗務職の仕事は、機材故障や天候不良などによっても左右されます。また、安全を守るためにも、体調不良の際に収入を心配せずに休めるように、乗務手当保障制度を確立させてきた経緯がありますが、現在はほとんどの会社で客室乗務員の保障制度は廃止されてしまいました。また夜勤などのシフト手当や残業代に頼らざるをえない層も苦しい生活となっています。こうした現状を改善し、安定した収入が得られる賃金制度としていくことが重要です。

(2) 一時金・諸手当について

19 年末の一時金について、日航グループでは 2018 年度から業績連動型の一時金が持ち込まれ、夏・冬 2 ヶ月+期末手当（6 月支払い）となっていました。

<19 年度一時金 実績>

日航グループ			全日空グループ		
年間 4.6 ヶ月	夏季	2.0 ヶ月	年間 4.8 ヶ月+2 万円	夏季	2.15 ヶ月
	年末	2.5 ヶ月		年末	2.15 ヶ月
	期末	0.1 ヶ月		期末	0.5 ヶ月+2 万円

「第 2 四半期決算時に年度の連結営業利益が 1,450 億円以上を見通せる場合、年末は 2.5 ヶ月（19 春闘）」との考えを引き出し 2.5 ヶ月の年末回答を勝ち取りました。「2 ヶ月では足りない」、「きちんと夏・冬に支払われないとローン支払い等があり困る」等々の職場の声を背景に、労組が交渉してきた成果といえます。JGS のパートナー、キャリアパートナー社員については、JGS 労組の交渉で「昨年と同じ考え方（勤続 5 年以上 2.5 万円、勤続 2 年以上 5 年未満 1.5 万円、勤続 1 年以上 2 年未満 1 万円）」と会社に発言させました。JAS 新労組では昨年を 0.05 ヶ月上回る 1.45 ヶ月、NAA ファシリティーズ労組では 2.75 ヶ月+25,000 円+19,250 円との回答を引き出しました。タイ国際航空労組では 19 春闘が決着し、一時金年間 7 ヶ月、空港勤務者のシフト手当廃止に伴う賃金調整手当月額 7500 円を基本賃金に組み入れることで合意しましたが、経営破綻の中で、保留状態となっており債権者集会の結果待ちの状態となっています。

20 年度夏季一時金については、全日空では業績配分方式の基本的考えは変わらないとしつつ 1.0 ヶ月（ANA エアポートサービスなどグラハン 1.5 ヶ月、整備関連 1.55 ヶ月（5/8））、日航関係については、1.0 ヶ月+特別支援金 15 万円（6/2）の回答がありました。最低でも 2 か月とされていた一時金が半減したことで生活苦の声が多くあがっています。20 年度の収支見通しが立っていない中で有額回答させたのは成果といえますが、会社の収支に左右されない安定した収入を確立するためには、一時金を基本賃金に組み込ませるなど工夫・検討していく必要があります。また、日航関係で支払われた特別支援金は正社員のみで、60 歳以上のシニアや再雇用などの契約社員には支払われませんでした。通信環境の整備費用としての意味合いや、厳しい状況でも全社員と一緒に前に進みたいという経営陣の思いから給付が決まったとの説明ですが、テレワークはじめ行っている業務に正社員との差はなく、日航乗組、日航ユニオン、CCU は、全員への支払いを求めて申し入れを行いました。

外航関連では、マレーシア航空 3.5 ヶ月、ブリティッシュエアウエイズ 3.0 ヶ月、ユナイテッド航空 3.0 ヶ月、シンガポール航空 2.5 ヶ月となっています。外航では一時金について年間協定として締結することが多く、コロナ禍の中でも減額させずに支払わせています。なお、エミレーツ航空では夏季一時金はゼロ回答、タイ国際航空では裁判所管理下に置かれ具体的な支払期日が見通せない状態です。

諸手当等について、全日空・ANA 乗組には、勤務の取り扱いに伴い「3 ヶ月間の乗務時間が 250 時間を超えた場合の乗務手当」の回答が、日航ユニオン、日航乗組、CCU には「国内地方赴任に伴う通勤用自動車購入費の補助」として、「国内地方赴任者の負担軽減を目的として、会社が自動車での通勤を認める者で、タクシー配車基準を満たすシフト勤務となる者が赴任に際して自動車を新たに購入し、これを利用して通勤する場合に、30 万円を上限に自動車購入費を補助する（19 年 12 月より実施）」との回答がありました。該当者は主に整備など地上勤務者ですが、転勤に伴う出費を一部でも認めさせた有額回答です。また日航乗組に対して特定シミュレーター勤務手当の回答がありました。

(3) 60 歳以降の働き方について

日航では、60 歳以降も契約社員として継続して働くシニアスペシャリスト（地上）、キャビンスペシャリ

スト（客乗）に対して、「2020年4月から時給制を月給制に変更する。基本給と諸手当を切り分けて支払う。欠勤時の取り扱いは現役社員と同様とする」回答を引き出しました。特に、アサインされる勤務によって就業時間、乗務時間が一定でない客室乗務員にとっては賃金の安定につながる回答です。JGSグループでも、交渉で「(JALと)違った方向に行くことではない」との発言をさせました。

しかし、一時金について、ユナイテッド航空労組では支払わせていますが、日航・全日空では支払われておらず（全日空では期末は支払われている）、日航で支払われた特別支援金（15万円まで）もが支払われていないことは問題です。

公的年金の受給年齢も引き上げられる中、仕事の内容はほとんど変わらないのにもかかわらず60歳以降で大きく減収となる賃金の改善は必須です。

2. 人員・勤務・雇用・その他

首都圏発着枠の拡大、2020年開催予定だった東京オリンピック・パラリンピックに向け、航空各社は事業規模拡大を予定していました。日本の労働力の減少、世界的な航空労働者の需要増もあり、人員確保はほぼすべての職場で重要な課題となっていました。

しかし、各社は、コスト削減、稼働強化、外部委託で乗り切ろうとする姿勢を崩さず、将来展望をなくし退職する者も後を絶たない状況が続きました。人員・人材不足は安全運航を維持し働く者の命と健康を守る上でも喫緊の課題であり、各組合は、人員確保と勤務改善を重視して取り組んできました。

そのような状況の中、新型コロナウイルスの世界的規模での発生・拡大により、航空需要は激減し、各社ともに事業規模の見直しをせざるを得なくなりました。大幅な運休・減便によりテレワーク等による働き方が進められ、現在では人員不足や稼働強化は減少していますが、2020年度新規採用者の雇用は維持させています。航空業界の回復は時間がかかると言われている中でも、今後事業が通常に戻っていく場合を見据え、会社の動向に注視し、人員削減をさせないこと、採用させ続けることが重要となってきます。

(1) 各職場では

① 運航乗務員

2020春闘で全日空乗組には、「2020年度以降の安定採用・養成の具体的な範囲の考え方については40人から60人を変更していく判断には現時点においては至らない」との考え方が示されました。しかし、2023年度以降に目指す組織運営のための要因確保を目的とし、これまでの会社の考えを大きく超える「当面の間、90人程度の採用を目指していく」との考え方が示されました。

日航では、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、傷病により乗務に就けない乗務員（乗務中断者）が5%に増加しました。さらに新規中断者も増加の一途をたどり2010年の破綻前以上の状況となっています。

乗員組合が行った年末アンケートでは、疲労の原因の1位は「勤務の基準」が80.5%と突出しており、組合の追及に会社も「(乗務中断者の増加は)業務量との因果関係がないとは言えない」と可能性について言及せざるをえなくなりました。

また、新型コロナウイルスの影響で、国際線で外地にステイすることなく引き続き日本に帰るパターンが発生しました。会社は「就業規程の“やむを得ない場合”を適用すれば規程内」としましたが、長時間勤務・長時間拘束の過酷なものです。特に、羽田—ニューヨーク往復は勤務時間が32時間を超え、組合からの申し入れにより「ダブル編成での運航」「DH便はCクラス確約」「帰宅時の直行配車」の回答を引き出しました。

② 客室乗務員

2020年度の客室乗務員採用者数は、日航は約700名、全日空では658名（入社時期の延期あり）となっています。2021年度の採用は、新型コロナウイルスの影響に伴い日航は採用活動を中断、全日空では採用中止となっています。

勤務に関して、日航では新型コロナウイルスの影響で客室乗務員も、外地にステイせず引き続き日本に帰るパターンが発生しました。平時には起こりえない勤務を設定する際には、安全・サービス・乗務員の健康への影響を考え、労使で十分協議することが必要です。

③ 整備

整備の職場も慢性的な人員不足となっています。日航では、人員不足解消策としてシフトの変更や組織改編、出向者の受け入れをしましたが、根本の解決にはなっていません。さらに外航の受託に人員をさいているため人員不足に拍車をかけています。

④ グランドハンドリング

グランドハンドリングの人員不足も深刻です。国交省は2020年1月、グランドハンドリングの大きな課題である人材不足や教育の強化（例：外国人材の受け入れ、離職率低下に向けた取組）等についての対応をまとめた「グランドハンドリングアクションプラン」を策定しました。JGSグループでは離職者が多く、グラハン労連は人員問題に精力的に取り組み粘り強く人員増を求め続けてきました。JGS労組は2019年11月の労使懇談会で、会社から「3桁を定量的に採用していく」、また3月の団体交渉においては、グランドハンドリングアクションプランを受け「2020年度からは目標人員を策定する際の前提条件を一部見直し、目標人員を増やす方向で対応する」との回答を引き出しました。グループ全体で2019年度の採用は87名、2020年度は160名となっています。ANAエアポートサービスでも2019年度は600名、2020年度は446名を採用しています。

また、国内での人出不足対策として外国人労働者の受入れ拡大を目的に新たな在留資格（特定技能1号・2号）が設けられ、制度運用が始まりました。航空では整備とグランドハンドリングが対象となっており、2019年11月から特定技能1号の資格取得のための試験も始まり、グラハンでは合計186名が特定技能1号を取得しました。JGSでは特定技能1号で採用した外国人労働者の労働条件を新たにもうけましたが、採用区分（正社員・有期雇用）に合わせ労働条件に差があることが指摘されています。

⑤ 外航

フェデックスは、ANA成田エアポートサービスが自社の人員確保をするために契約解除となったため、2020年6月から自社ハンドリングを行うことになり、2020年2月から随時正社員を採用し200名を確保しています。

（2）雇用について

1994年の契約制導入以降、客室乗務員の正社員化はこだわりの強い要求でした。各社の正社員化に続き、2020年4月からソラシドエアでは全員正社員化されました。一方で、契約制で採用しているKLMオランダ航空は5年間で契約の打ち切り、ジェットスターは契約制で採用し3年後に会社が認めれば正社員への転換が行われており、雇用不安をなくすためにも正社員での採用に切り替えさせていくことが必要です。

ソラシドエアでは、未就学の子供を抱える従業員が短日勤務制度（パパママ制度）を選択すると契約制に変更させられていたのを正社員のまま取得できるようにしました。また、2017年12月に不当な嚴重注意と人事評価に対し不当労働行為救済で闘った支部委員長の昇格を勝ち取っています。

エアインディアでは、関空路線の運休に伴う合理化により、2名の契約制社員が契約解除となりましたが、大阪事業所で雇用を継続させることができました。

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し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付けています。

近年、各社で進んでいる正社員化や無期雇用化の流れをさらに広げ、雇用の安定を図るとともに、賃金の底上げや格差是正、諸条件の改善などに取り組む必要があります。

（3）労働者の権利

34期中の年末闘争あたりから航空界も新型コロナウイルスの影響を受けはじめ、20春闘中に国内では全日空において客室乗務員6,400人を対象に一時帰休の措置を執るほか、希望退職の募集なども始まっている航空会社も出てきました。そういった情勢の中、航空連は雇用を守る取り組みを柱とし、生活を守るための収

入補償等を確保することを基本にした活動を行いました。

主な取り組みとしては、「新型コロナウイルス感染症にどう取り組んだか」で紹介しています。外航では、コロナ関連で本国において解雇者が出ている状況の中、日本においては解雇者を出させていません。

また、34 期中の労働者の権利の獲得としては、CCU では、短日数乗務制度について小 1 までの子供を持つ乗務員を対象に、新たに 6 割勤務を選択できる制度の新設、深夜業免除者の無給日 (MSH) の廃止と、大きな前進回答を引き出しました。日航関連の各労組においては、出産育児に関する特別休暇の取得時の二週間単位の制限の撤廃、育児のための短時間勤務期間延長 (小学校 3 年生終了まで)、特定目的積立休暇の積み立て開始年齢の撤廃、および取得条件に育児 (入園・小学入学から 2 週間を上限) や介護・看護の対象家族の範囲拡大などを追加・拡大、不妊治療休職制度で 1 年以内の休職期間で 1 ヶ月単位で 2 回まで分割しての取得可能、との前進回答がありました。全日空においては、特定不妊治療 (体外受精、顕微授精) の休職制度 (1 年以内) の新設、私傷病からの復帰時の軽減勤務 (地上職) 等の会社対応が示されています。

労働者の権利獲得は、長年にわたる職場の声を経営に伝える活動の成果と言えます。労働環境の変化は早く、職場の要求の集約と経営に伝える要求作成を今後も続けていくことが求められます。

(4) 福利厚生

20 春闘において、日航では、借り上げ社宅におけるペット飼育が可能となりました。また、日航乗組へは、デッドヘッド座席等級の格上げのトライアル、前泊・連勤時の宿泊に関して、レイトチェックアウトが一部可能になり、ロスオブライセンス保険制度の保険金受給中の別傷病発生時も保険金の受給が可能になりました。日航乗組・CCU には、ステイホテルの改善やクルーバグゲージ返却順位の繰り上げ (トライアル) の回答等も示されています。

全日空では、共済会の拡充策として、6 月～10 月までの 5 ヶ月間の会費徴収一時停止や、住宅ローン限定上限 100 万円と限定なし上限 50 万円の緊急無利子融資、不妊治療の医療費をカフェテリアポイントでの精算を可能とし、資格取得などの教育へのポイントの優遇などを開始しました。

福利厚生 of 職場の要求は日々の生活に直結しており切実です。勤務改善や賃金アップに結びつくことも多く、要求を継続することはとても重要な活動です。

(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。

CCU では、2019 年末でゲート業務について「2019 年下期以降段階的に廃止にむけて見直しを行う」と回答があり、2020 年 4 月 1 日から国内線全便で廃止されました。JGS 労組では、羽田・成田地区の機材更新 (増配備) の回答がありました。職場の身近な改善に取り組むことも重要です。

3. 争議はどうだったのか

第 34 期において、フィンランド航空不当配転撤回裁判が、20 年 6 月 15 日に名古屋地裁において和解が成立しました。また、スカイネットワーク・エミレーツ航空の不当労働行為事件は、20 年 3 月 12 日に 1 名が職場復帰を果たし、残り 2 名の職場復帰についても会社から西日本支店の職場が示され、今後は条件などを含めて和解協議が進められる予定です。

継続となっている争議は、日本航空解雇争議、ジャパンキャビンクルーユニオンの KLM オランダ航空 (契約客室乗務員の雇止め撤回)、そして航空連と二重加盟している全労協全労 FA ユナイテッド航空分会不当解雇撤回争議 (東京高裁、中労委、都労委) になります。

コロナ禍の中で、裁判や運動が中断するという状況もありましたが、運動も再開し、裁判も徐々に始められる状況になってきており、今後はコロナの状況も見ながら、現在の争議の早期解決に向けて運動を進めていくことが不可欠です。

(1) 終結した事件

① フィンランド航空配転命令無効確認裁判で和解が成立

フィンランド航空不当配転撤回裁判は、20 年 6 月 15 日に名古屋地裁において和解が成立しました。

和解条項の主な内容としては、「中部国際空港の便を中心としたシフト編成であった日本ベースの客室乗務

員に対する 2021 年 6 月 30 日までの交通費及び前泊費について、同日まで配慮することを確認する」「被告が原告らのシフト編成の中心となる日本国内の発着空港を変更する場合、被告は原告らに対し事前に説明することを、及び原告らから申入れがあったときは協議を行うことを約束する」などとなっています。

フィンランド航空は、2018 年 6 月に突然「名古屋ベースを閉鎖する」と発表し、名古屋ベースの客室乗務員 24 名に対して成田ベースへの配転（一部閑空へも）を命じました。今回は、名古屋－ヘルシンキの路線は維持したまま名古屋ベースを閉鎖し、本国内で新たな客室乗務員（日本語スピーカー）を採用するという不当なものとなっていました。名古屋ベースの客室乗務員は、入社時における説明や 90 分以内の居住（その後 120 分に変更）を義務付けるなどして地域限定採用が明らかなこともあり、10 数年の間には家庭を築き、子育てや両親の介護などを行っていました。そのため、成田への転勤ができず、自宅から成田空港まで 4 時間以上かけて通勤し、そのままヘルシンキまでは 10 時間以上の勤務になっています。また、帰国時も同様な状況となり、時には新幹線などの運休により自宅に着くのに 10 数時間も要したという状況も発生しました。

このような不当な会社対応は許せないとして、18 年 5 月 22 日に不当配転の撤回を求めて名古屋地裁へ 3 名が仮処分を申立て（6 月 1 日に 1 名、6 月 12 日に 1 名が追加申立て）、8 回目となる 18 年 12 月 20 日で結審となりましたが、裁判官の心証が悪かったことなどもあり、本訴でじっくりと争うために 12 月 25 日に申立てを取り下げました。仮処分の中では、配転の不当性や問題点を主張し、裁判官に経済的不利益については一程度理解させることができ、一定の条件（交通費や乗務の前泊代の会社負担など）は改善させましたが、肉体的・精神的不利益については乗務職の特殊性を理解させるまでには至らず、不当配転撤回はなりません。18 年 5 月 22 日に名古屋地裁へ 4 名が申立てた本裁判（6 月 1 日に 1 名が追加提訴）は、仮処分裁判の状況も見ながら進められたため第 1 回目が 19 年 2 月 20 日になりました。その後、原告として羽田就航を契機に和解を進め、20 年 6 月 15 日に和解が成立しました。

この間、団体交渉は開かれているものの、回数が少なく、時間も短く、理由を尋ねても会社が具体的な説明もしない交渉となり、途中からは係争中との理由で団体交渉には応じないという対応をとり、さらには、就業規則から「ホームベース（基地）」の項目を削除するなど、後付けの不当な対応も行いました。

この争議は、場所が名古屋ということで厳しい状況がありましたが、愛労連やみえ労連などをはじめとした労働組合や争議団、そして原告の知人・友人などで法廷をほぼ埋めることができました。争議を多くの人に広めると共に早期解決を目指して「フィンエアー不当配転撤回訴訟を支援する会」を 19 年 2 月 20 日に立上げ（結成総会は名古屋で開催）、19 年 11 月 19 日には東京で「フィンランド航空名古屋ベース CA 名古屋線があるかぎり名古屋から飛びたい！」と題した統一行動（院内集会 51 名、新橋駅宣伝 40 名、交流会 20 名）を延べ 101 名の参加で成功させています。他にも、日本支社が天王洲アイルに移転した日の宣伝行動（19 年 3 月 11 日）、名古屋駅前宣伝（19 年 7 月 3 日）なども取り組まれました。

原告が、子育てや介護をしながら運動を進めるという厳しい状況の中で、配転無効を勝ち取ることはできませんでしたが、闘いの中で経済面での前進を勝ち取り全員に反映させたことや今後の話し合いを約束させたことや、航空業界にも多大な影響を及ぼしているコロナ禍の中でも、和解を成立させたことは大きな成果と言えます。

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、航空全体で取り組んでいくことが重要となっています。

（2）現在係争中の事件

① SNW エミレーツ航空不当解雇撤回争議

SNW エミレーツ航空不当解雇撤回争議は、中労委での完全勝利命令を背景に 2020 年 3 月 12 日に被解雇者 3 名のうち 1 名が職場復帰（羽田の旅客）を果たし、残り 2 人についても、会社から西日本支店の職場が示され、今後は条件などを含めて和解協議が進められる予定です。

中労委では、20 年 2 月 13 日に府労委命令を上回る完全勝利の命令が出されました。命令の内容は、「会社の再審査申立てを棄却」し、「自宅待機と解雇はなかったものとして取り扱い、現実に就労させなければならぬ」としています。取消訴訟の期限（3 月 14 日）を過ぎた 3 月 22 日に会社と取消訴訟をしないことを確認し、中労委命令も確定しました。画期的な中労委命令を引き出したのは、これまでの運動の積み重ね（署名や宣伝・要請行動など）が中労委の判断を後押ししたものとと言えます。

解決に向けた運動は、中労委に対しての宣伝行動や要請行動（提出署名＝1,049 団体、個人 14,615 筆）に取り組むと共に、成田空港や大阪淀屋橋での毎月の宣伝、ラグビーワールドカップ会場前宣伝（10 月 13 日、花園ラグビー場）にも取り組みました。また司法総行動や東京争議団の総行動にエントリーして取り組んでいます。

コロナ禍の厳しい状況はありますが、2 名の早期職場復帰を果たし、争議が全面解決するまで支援を強化していくことが求められています。

SNW エミレーツ航空不当解雇撤回裁判の主な取り組み
(2019 年 8 月 1 日～2020 年 3 月 31 日)

中労委	2/13 勝利命令
争議支援 総行動	司法総行動 10/4、全労連・東京地評 12/5 大阪労連・大阪争議団 12/6
宣 伝	成田空港 5 回、中労委前 3 回、淀屋橋 4 回 ラグビーワールドカップ会場前 10/13
要 請	要 請＝中労委 4 回 総行動時に日本支社や西日本支店、中労委に実施
署 名	中労委＝1,049 団体、14,615 筆
ニュース	No.35 (11/15)～No.37 (3/10) を発行

② 日航解雇争議

JAL 不当解雇撤回国民共闘は、「JAL 争議の早期解決をめざす全国代表者会議」（19 年 10 月 9 日）で「年内解決」の意思固めをし、第 10 回総会（20 年 1 月 30 日）では「オリンピック・パラリンピック前の解決」を確認して運動を進めましたが、解決をさせるまでには至らず、新型コロナウイルスの影響で、3 月下旬から 5 月にかけて運動を自粛せざるを得ない状況となりました。その後、緊急事態宣言が解除となり、6 月からは徐々に運動を再開しています。

この間、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会と国際労働機関（ILO）が共催で 9 月 18 日に開催した「2020-ILO サステナビリティ・フォーラム（ディーセント・ワーク実現に向けたフォーラム）」の会場前での宣伝に取り組みました。この中で、馳衆議院議員（当時、東京オリンピック組織委員会の評議委員）が、モデレーターの一員として参加していた日本航空の福家氏（人財本部・人財戦略部部長）に対し、「いわゆる不当解雇問題等について現状はどうなっているのでしょうか。大変関心が深くてですね、この問題があまり長すぎるのは良くないことかなあと見ております。いかがかと、ちょっとお伺いします」と質問をしましたが、福家氏は「希望退職等もやったんですけども、人数に至らず 165 名の方の整理解雇ということに至った」「何か解決する手立てはないかと協議は続けているんですけども、なかなか合意に至らない部分もあって今も続いている」と答弁しています。

要請行動としては、初めての取り組みとして、各地の支援共闘会議などにも呼び掛け旅行代理店の要請行動（20 地域 162 ヶ所）に取り組むと共に、JAL 不当解雇撤回国民共闘でも 11 月 18 日に日本旅行業界と全日本旅行協会への要請に取り組みました。さらに、オリンピック・パラリンピック組織委員会への要請にも取り組んでいます。

宣伝行動では、定例宣伝（都内 6 駅頭、成田空港ターミナル、成田オペセン）に加え、集中した宣伝とし

日航解雇問題の主な取り組み（2019 年 8 月 1 日～2020 年 7 月 31 日）

総行動	羽田空港大アピール宣伝 11/10（450 枚 160 名）、JAL 本社大包围行動 12/9（650 名） 株主総会 6/19（67 人）
争議支援総行動	東京地評「争議支援総行動」（JAL プラザ前）9/19 けんり総行動「東京総行動」（JAL 本社前）10/11、2/14 東京争議団「総行動」（JAL プラザ前）10/23 全労連&東京地評「争議支援総行動」（日航本社前）12/5、7/8
宣伝行動	都内 6 駅頭 10 回、JAL 本社 113 回、羽田空港 8 回、成田空港 7 回、成田オペセン 98 回 議員会館前 6 回、オリパラ委員会前 2 回、国連大学前 1 回
要請行動	東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会要請 10/29、1/23、2/25 旅行業界への要請 11/18、旅行代理店要請（20 地域 162 ヶ所） JAL 就航国の大使館への郵送で要請、他にも国会議員への要請
署名など	東京 2020 オリ・パラ競技大会組織委員会あて要請ハガキ＝15,000 枚以上 JAL 早期解決を求める要請書＝2,237 団体 日航への要請 FAX「回答指定日に統一要求に沿った回答を求める」（10/23～11/4）
特別協議	No.13（12/20）、No.14（6/30）
ニュース	支援共闘会議＝No.583（9/3）～No.601（7/6）まで 19 号を発行 支える会＝No.38（11/6）～No.40（7/28）まで 3 号を発行
支援共闘など	支援共闘＝総会 1/30（100 名）、全国代表者会議 10/9（66 名） 支える会＝大望年会 12/20（223 名）

て「羽田空港（10/18～19、11/4～8の5日間で2,342枚101名）」、「JAL 本社アピール行動（平日）」、「議員会館前」や、JAL 不当解雇撤回国民共闘の主催で航空以外の支援者にも呼び掛けて「羽田空港アピール大宣伝」（11月10日、450枚160名）に取り組みました。さらに、オリンピック・パラリンピック組織委員会前での宣伝にも取り組みました。

争議を広く知ってもらうために、日航が乗り入れている国の大使館への情報提供などを行いました。

JAL 争議を支える 33 番目の支援組織として、19 年 8 月 27 日に「JAL 争議を支援するかながわ連絡会（かながわ連絡会）」が結成されました。

JAL 原告と組合（日航乗組、CCU）は 19 年 10 月に ILO に代表を派遣し、会社が解決に繋がるとして示した新 LCC（ZIPAIR Tokyo）での採用や地上職・客室乗務員の経験者採用で応募した原告の採用が 1 人もいないことを伝えました。ILO 関係者は驚きと憤りを示し「4 次勧告は解決まで継続される」ことを表明し、会社が解決の判断することを求めました。

第 13 回目の特別協議は、前回から約 5 ヶ月が経過した 19 年 12 月 20 日に開かれ、小田人財本部長が初めて出席しました。小田人財本部長「今日の場合は、私は何か動かすためのきっかけの場と思って来ている」と発言し、「地上職で復職を希望している人が、どのような業務を希望しているのか聞きマッチングしていきたい」との考えを示しました。さらに、20 年 6 月 30 日の第 14 回目の特別協議にも小田人財本部長が出席し、年齢制限について「基本の考え方は 70 才までというのが世の中の流れ。会社としても 65 才以上はありません、とは言えない」「雇用で解決したい」「ニーズがあればその採用先を会社が責任をもって探す」などの発言をしていますが、CCU には「客室乗務員の採用凍結している中、厳しい」との発言もしています。

日本航空の職場では、新型コロナウイルスの拡大から、雇用不安が起きています。10 年前に発生した解雇問題が現在でも未解決で、会社に対する信頼感を構築出来ていないことが大きな原因にあります。株主総会

日航解雇問題の地方の主な取り組み（2019 年 8 月 1 日～2020 年 7 月 31 日）

釧路・根室	旅行代理店要請 9/30
北海道	札幌駅宣伝&要請 12/11
秋田	旅行代理店要請 8/19
新潟	旅行代理店要請 9/17、市内宣伝&新潟空港事務所・JAL 新潟支店・労働協要請行動 3/4
栃木	旅行代理店要請 8/19、事務局会議 2/12
山梨	旅行代理店要請 8/22
熊谷	宣伝行動&旅行代理店要請 8/3
千葉	会議を隔月で実施、旅行代理店要請 9/6、JAL 成田空港支店要請 3/4
東京西部	会議を毎月実施、旅行代理店要請 10/18、新宿宣伝 3/12
東京中部	会議を毎月実施、旅行代理店要請 10/3、総会 10/4
東京大田	実行委員会や事務局会議を適宜開催、蒲田駅前宣伝を毎月実施（8月～2月、6、7月） 南部地区リレー宣伝：大田 2/18、目黒 2/19、港 2/20、品川 2/26、実委 10/28、11/6、12/5、2/7、3/3 区議会陳情 9/2、旅行代理店要請 10/2 区議会請願：提出 11/20、議員要請 11/14・15、委員会傍聴 11/29、12/2、本会議傍聴 12/6
三多摩	旅行代理店要請 11/1、立川駅宣伝 7/11
神奈川	発足集会 8/27、準備会 8/3・8・21、9/11、会議と事務局会議、横浜駅宣伝を毎月実施（9月～2月、6月～7月） 意見交換会 11/1、京急 5 駅頭 11/18、国会議員オルグ 10/7・9 宣伝：藤沢駅 10/26、聖火リレーコース 3/21 要請：旅行代理店 10/26、オリバラ組織委員会 11/11&12/19、大使館 2/12
静岡	宣伝行動 12/2
愛知	名古屋大宣伝 10/5、学習決起集会 11/29、栄宣伝 3/15、セントレア支店要請 3/16
京都	四条烏丸宣伝（8月～3月、6月～7月）、伏見大手筋商店街宣伝 3/1、支える会会合 12/22、3/28
大阪	伊丹空港クルー向けピラ（航空連・大阪地連で実施）11/1・7・8、12/2～9
兵庫	総会 8/5、会議を毎月実施（8月～2月、6月～7月）
愛媛	世話人会と合同宣伝を毎月実施（8月～2月、6月～7月）、松山空港宣伝 8/11、 G20 愛媛・松山労働雇用大臣会合へのアピール」大池・林 9/2、旅行代理店要請 9/25 世話人会&松山空港宣伝&松山空港支店要請 3/16
徳島	大会 8/22、旅行代理店要請 8/22、徳島駅宣伝 8/23、12/9
香川	旅行代理店要請 10/2、高松市内支店要請&市内宣伝 3/4
岡山	岡山駅宣伝 3/14
福岡	事務局会議と県内 3 ヶ所宣伝を毎月実施（8月～2月、6月）、旅行代理店要請 8/26～28、9/25・30 懇談会 1/7、総会&博多駅宣伝 7/3
航空	ミーティング 10/28、望年会 12/21、会議 2/4

などで何回も「解決をしたい」との社長発言を今こそ果たすため、さらには全社一丸となってコロナと闘うためにも、統一要求に沿った解雇争議の早期解決が求められています。

③ JCU・KLM オランダ航空契約客乗雇止め撤回裁判

JCU・KLM オランダ航空契約客乗雇止め撤回裁判（第1陣～4陣で32名）は、コロナの影響で4月から中断されており、現在でも次回期日が入っていません。

訓練期間を含めると5年を超える3名の労働審判は、19年8月19日に2回目の審判で無期転換権を認める勝利の決定が出されましたが、会社が異議申し立てを行い本裁判（第3陣）で係争中となっています。第1陣・2陣・4陣29名の裁判は、併合されて一緒に進められています。

この間、日本支社前や成田空港、裁判所前での宣伝行動に取り組んできましたが、コロナの影響で現在は宣伝行動を見合わせています。さらに争議支援総行動や司法総行動にエントリーをして取り組むと共に、支援者に現状を伝えるニュースを発行しています。

このたたかいは、労働契約法改正による無期転換ルール（18条）が出来てから、初めてと言える大型の裁判で、労働審判での勝利も初めてと言われており、本裁判でも負けるわけにはいきません。

日本の法律を脱法的に逃れようとするKLMオランダ航空の雇止めは許せるものではなく、無期雇用にさせるためにも航空全体で運動を盛り上げていくことが求められます。

JCU・KLM オランダ航空契約客乗雇止め撤回争議主な取り組み
(2019年8月1日～2020年7月31日)

裁判	第一・二陣=8/26、10/17、12/12、2/3、3/19 第三陣 =11/28、1/20、2/27 第四陣 =10/15 提訴、12/12、2/3、3/19
労働審判	8/19 勝利の審判
宣伝行動	日本支社前 11/20、成田空港 8/23 東京地裁前 13回
要請行動	東京地裁 5回
署名	6.6 現在=644 団体、個人 11,895 筆
総行動	東京地評 9/19、司法総行動 10/4、東京争議団 10/23 全労連&東京地評 7/8
記者会見	8/20 厚労省

④ JCU 全日空シニアエキスパート客乗雇止め撤回争議

全日空では、客室乗務員の定年退職時の資格によりシニア・エキスパート CA (SECA) として、定年後1年契約で65歳まで客室乗務員として働ける制度があり、当該者はこの制度でSECAとして乗務していました。しかし、1年目の途中で体調を崩し、産業医は17年1月に3ヵ月～1年間の休業を指示しました。その後、17年5月に主治医が「就労可」の診断書を出しましたが、産業医は「18年1月までの休業」を指示し、会社はSECAの契約更新が出来ないとして、当事者は地上業務（ケータリング）を選択させられました。しかも、雇用年齢を定めた労使協定書により、62歳までの雇用とされ、18年7月31日で雇止めとなりました。

このような会社対応に納得できない当該者はJCUに加入して、2018年6月・7月に全日空と2回の団体交渉をしましたが、交渉は平行線のままで前進はしませんでした。しかし交渉の中で、産業医が診断もせずに「診断書」と記載した書類を作成していることや、主治医の診断書を意図的に無視していることなど、SECA契約を断念させた経緯に大きな問題があることが明らかになりました。都労委のあっ旋ではそうした点を指摘して、会社を追い詰めましたが、SECAへの復帰はどうしても認められないとして、あっ旋の打ち切りを主張してきました。

その後、全日空に話し合いのテーブルにつかせるため宣伝行動（羽田空港、本社前、訓練センターなど）に取り組むと共に、当該から全日空に対して産業医のカルテの開示を求めましたが、全日空からは存在しないとの返答となっています。

しかし、当該者が逝去されたことによって、職場復帰の闘いは終結となりました。

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（16年11月にはユナイテッド航空を相手にも提訴）は、19年3月28日に請求を棄却する不当判決が出されました。原告2名は不当な判決は許せないとして、東京高裁で係争中となり、20年3月に第3回目の口頭弁論が予定されていましたがコロナで延期となり、現在も中断されたままとなっています。

2017年4月に不当労働行為救済（団交拒否）を求めて都労委に申立てた事件は、19年7月10日に不当命令が出されたため、組合が中労委に再審査申し立てを行い係争中となっています。次回は7月7日に第3回目の調査が予定されています。

また、解雇そのものが不当労働行為として都労委で争っている事件は、20年1月15日に第14回目の調査が行われましたが、3月24日に予定されていた期日はコロナの影響で中止となり、現在も中断されたままの状況です。

4. 航空の安全と政策

(1) 飲酒問題

2019年12月23日、那覇空港において、航空局飛行検査センター所属の機長が乗務前のアルコール検査を行ったところ、国の基準を大きく超過するアルコールが検知されました。2019年11月7日、オリエンタルブリッジ51便に乗務予定であった機長が乗務前アルコール検査において国の基準を大きく超過するアルコールが検知され、オリエンタルエアブリッジに対して2020年5月1日に文書による嚴重注意処分が出されました。2019年11月7日、全日空242便に副操縦士として乗務予定であった機長（当時）が乗務前アルコール検査において国の基準を大きく超過するアルコールが検知され、全日空に対して2020年5月1日に事業改善命令が出されました。再発防止に向けて日乗連・安全会議主催の学習会が2019年12月10日に実施され航空連から5名が参加しました。

航空連は一連の飲酒問題に対して、今般の航空局や航空会社の対応である「アルコール検査の強化」「アルコール教育の徹底」や「厳罰化」などでは再発防止としては不十分で、過重な疲労やストレスから解放することが「真の再発防止」として議論を進め取り組みを行ってきました。さらにHIMSプログラム（Human Intervention Motivation Study：アルコール使用障害もしくは薬物依存症であるパイロットへ介入し、動機づけを行うことで必要な治療を施し、復帰までのプロセスを目的としたプログラム）などの対策について論議を深め、再発防止の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FRMが導入されました。航空局からの依頼による操縦士の疲労に関する実態調査が実施され、2019年7月にFRMに基づいて「航空機乗組員の乗務割について」の通達が出され施行されました。しかし、オリンピックに向けた増便で乗員不足が予想されたため、2021年12月31日まで施行が猶予される異例の措置が取られました。

新型コロナウイルスの影響で予想外の減便を余儀なくされ、かつ回復には数年かかることが予想されることから、通達の早期施行を求めることにより、安全の向上につながる勤務改善を早期に図るために、日乗連や安全会議とも協力して取り組むことが求められます。

客室乗務員のFRMは2020年4月に導入されました。導入に先立ち2019年12月19日に客乗連が航空局を訪問し、今後の進め方を確認し、勤務改善につながるFRMとするため職場実態を伝えました。

客室乗務員のFRMに関しては、航空局の運航規程の細則に、「疲労により乗務に支障があると自覚した場合、乗務してはまらない」「事業者は、客室乗務員の疲労が乗務に支障を及ぼすと認められる場合は乗務をしてはならない」の2項目が加わりました。

今後もICAOのガイドラインに従い、FRMが安全の向上につながるよう、日乗連や安全会議など、各団体とも協力して取り組むことが求められます。

(3) 地域航空の維持拡充

国交省は2018年12月に「地域航空の担い手の在り方に係る実務者協議会」の検討結果報告書が公表され（実務者協議会の構成は、全日空ANA、日本航空JAL、天草エアラインORC、ANAウイングスAKX、オリエンタルエアブリッジORC、日本エア・コミュニティーJAC、北海道エアシステムHAC、国交省航空局）、2019年10月25日に大手航空2社（ANA・JAL）及び地域航空3社（AMX、ORG、JAC）が出資し参加して「地域航空サービスアライアンス有限責任事業組合（EAS LLP:Essential Air Service Alliance limited Liability Partnership）」が設立されました。

地域航空の維持拡充方策等、安全と公共性の確保、そして労働条件の維持改善を図る立場から、日乗連 RA (Regional Aviation) 委員会とも連携し、取り組みを進めていくことが求められます。

(4) 沖縄-粟国路線、石垣-波照間・多良間路線の再開に向けた取り組み

那覇空港と粟国空港の離島路線は第一航空で運航していましたが、2015年8月に粟国空港で発生した事故後に運休し、2年5ヵ月後の2018年1月15日から3月30日の間、再開しましたが、路線を維持するため沖縄県・粟国村からの運航費補助の継続できず運休となりました。

石垣空港と波照間空港の路線は2007年4月に琉球エアークommューターが不採算を理由に廃止し、そのあとエアードルフィンが引き継ぎましたが、2008年に経営破綻し休止しました。石垣空港と多良間空港の路線は2006年3月に琉球エアークommューターが不採算を理由に廃止しました。その後、2路線は第一航空が就航の準備をしていましたが、2015年8月の粟国空港の事故で第一航空が沖縄路線から撤退したため休止が続いています。

粟国路線再開に向け、沖縄地連の協力のもと、粟国村を訪問し「航空路再開に向けた提言」をまとめました。2019年11月21日に沖縄県議会公共交通ネットワーク特別委員に対して勉強会という形で提言の説明を行い、沖縄県議会を通じた路線再開の取り組みができました。

また石垣空港と波照間空港・多良間空港の路線再開については、竹富町を訪問し現地調査を実施し、沖縄県議会公共交通特別委員会に対して、現地の要望と「航空路再開に向けた提言」をもとに、再開に向けた働きかけを行います。

今後も沖縄の航空ネットワークの拡充のため、沖縄地連の協力のもとに再開に向けた取り組みを行っていきます。

(5) 空港運営の民間委託（民営化）問題など

空港運営の民間委託化（民営化）については、但馬、関西・伊丹、神戸、仙台、高松、鳥取、福岡、南紀白浜、静岡空港が民営化され、今年4月に熊本空港、6月に北海道の7空港のうち千歳空港が民営化され、来年3月までに7空港すべてが民営化されます。さらに、広島空港は新型コロナウイルスの影響で3ヵ月遅れの来年7月に民営化される予定です。

民営化された国内空港では予想外の新型コロナウイルスの影響で大幅な減便による施設収入が激減し、空港経営に影響が出ています。国は運営権料の猶予などを決めています。安全と公共性を維持する立場から実態把握し、問題点などについて分析を深めることが求められます。

また、政府は関空の浸水問題等を踏まえ、自然災害対策として、空港のかさ上げ、防潮堤の整備や液状化対策等を国土強靱化計画に取り入れました。災害に見舞われた場合、空港は復興の拠点を担わなければなりません。関空などの教訓を生かし、大規模災害への対策や迅速な復旧を進めるための体制など、災害に強い空港に向けた対応を進めることが急務といえます。

(6) 羽田空港新ルートについて

2020年3月29日より、羽田空港における新しい進入方式が正式運用となり、日本時間で15時から19時のうち4時間、南風時が卓越する好天時にRNAV RWY16L/R 進入方式が実施されています。また、離陸に使用する滑走路はRWY16L/16R 及びRWY22 となります。RWY16L/R はRNP 進入とILS 進入が設定されています。ILS 進入は3.0度の進入角で悪天時にのみ適用されます。新たに設定されるRNP 進入は3.45度の進入角を有しており、悪天候で無い限りほぼこの進入方式が適用されます。

IFALPA・IATAはこのRNAV 進入の危険性について指摘しています。また、近隣の住民からは、騒音や落下物の危険性を訴えています。こうした懸念がある中で、国土交通省は、米軍とは必要な調整はしており、RNAV 進入の角度3.45度の引き上げは騒音軽減が目的であると説明しています。

航空連としては、RNAV 進入に対して、試験飛行における騒音測定の結果と安全性、横田空域などについての質問を航空局に行いましたが、騒音、SMS 上の安全性、横田空域に対して十分な回答を得られませんでした。騒音、安全性、横田空域について再度質問をしましたが、「騒音軽減の効果はある。RNAV 進入は3.0度の進入角度に会合することにより安全は確保している」また、「横田空域に関する質問は米軍運用の情報が含まれているためコメントできない」など同様の不十分な回答でした。

今後も横田軍事空域返還とともに、RNAV 進入が安全に係る問題が生じないように引き続き取り組んでいきます。

(7) 航空政策セミナー

航空連は2月20日、第39回航空政策セミナーを東京都品川区の南部労政会館で開催し、航空労働者をはじめ国会議員・研究者など93名が参加しました。セミナーでは、「自動化と飛行の安全」「JAL 破綻から10年安全基盤の一層の強化を」「経営分析と中期経営計画」「発着枠と二次的売買」についてのプレゼンテーションを行いました。

「各職種の抱える課題」では運航乗務員からはFRM 導入から2年の課題。客室乗務員からは保安用委員としての位置付けを高め、健康で長く働き続けられる職場を目指して。整備員からはライン整備部門の勤務改善に向けて。グランドハンドリングから安全で働きやすい職場、魅力あるグランドハンドリングを目指して、2020年の大増便に備える政府が進める航空政策と課題についての報告が行われました。

政策セミナーは、航空政策上抱える問題を内外に発信する場であり、各労組が春闘要求につなげることを目的としています。今後も各労組の要望に応じたテーマを選択し情報提供していきます。

(8) 交通運輸政策研究会

交通運輸政策研究会（交運研）では、「交運研30年のあゆみと今後の課題を学ぶ」セミナーを10月26日に開催し、航空から9名が参加しました。「新技術で人々の交通権を守るのか」の講演では自動運転とその問題点について紹介されました。航空連からは「航空分野の自動操縦、自動運転での故障時の問題点」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きます。

5. 社会的課題

労働法制の改悪反対の取り組みや憲法問題等の社会的課題については、一致する多くの団体と共同して取り組むとの方針に基づき、運動を進めてきました。

労働法制問題では、雇用共同アクションに引き続き参加し、働き方改革の労政審での審議状況等を把握するとともに、変形労働制の範囲を拡大する法案に対しては、11月に国会前行動等に取り組むとともに、議員要請等にも取り組みました。また、新型コロナウイルス感染症問題では、雇用の維持策の徹底、雇用調整助成金の適用範囲の拡大と増額等を求め、国会議員要請等を行い、第2次補正予算で助成額の引き上げを実現しました。

憲法問題では、オール大田実行委員会が主催した蒲田駅西口宣伝（11月9日）や各政党との懇談会等が開催されました。

しかし、年明けとともに広がった新型コロナウイルス感染症の問題もあり、2020年に入ってから、広く参加を呼び掛ける取り組みは延期または中止となり、具体的な取り組みは実施できていません。

IV 運動はどうだったのか

今期は、首都圏発着枠拡大（成田・羽田空港の発着枠拡大）や東京オリンピック・パラリンピックによる稼働強化が予想されるなか、「働きがいのある職場 人員・勤務・生活の改善で安全運航を」を目指し、①安全と公共性を守る②労働条件の向上③雇用・健康・勤務改善④解雇撤回を柱に、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、組織の拡大強化に重点をおき運動を進めました。

一方、新型コロナの感染拡大を防止するための外出自粛や、「緊急事態宣言」発令を受け、春闘前段から活動を制限せざるをえない事態に直面しました。こうしたなかでもオンライン会議の開催、顧問弁護士事務所と連携し無料法律相談を取り組みました。

また、各労組はこれまでにないネットを利用したWEB 会議や職場討議を実施する等、工夫した取り組みが実施されました。

1. 職場からの運動

(1) 要求作り

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、各労組工夫し積極的に取り組みました。

日航グループ関連各労組では、要求作りにあたって広く職場の声を反映させるためにアンケートに取り組み、組織の枠を越え回収を進めました。また、交代制勤務の中で効果的に声を集約するために、従来の紙媒体のアンケート用紙にWEBアンケートを組合せ取り組みました。

19 年末闘争での特徴では、CCU で職場が関心をもっとも強い一つでもある過重労働是正に焦点を当て「職場改善計画」と銘打ったアンケートに取り組み、寄せられた声を活用し職場世論の形成に役立てました。JGS グループ各労組（GHU）は、職場総意の要求作りを意識し、年末・春闘において組織を越える回収を目指し取り組みられました。

19 年末では、「生活の安定的水準・基本夏冬 2.0 ヶ月＋期末一時金」経営からの発言としつつも、これまでの交渉経緯から 19 春闘で引き出した考え方（中間決算時に利益予想を踏まえ年末に期末一時金の先払い 0.5 ヶ月上乗せする）に沿って履行されました。

20 春闘では、新型コロナウイルスの影響から春闘が中断される中でも、各労組では職場での対話活動も生かし生活向上やコロナウイルス感染拡大に伴う不安払拭に向け切れ目なく精力的に取り組み、一時的に交渉中断も余儀なくされましたが、交渉再開後は新型コロナに関する緊急要求を含め春夏闘一体となった交渉が取り組みられました。連休・減便による収支悪化が予想されるなか、これまでの水準には届かないものの、「働く者の生活と雇用を守る」につながる成果を確認出来ました。

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や組合への信頼や期待から職場が感じる不安や思いをストレートに伝えられるツールの一つであり職場世論の形成に効果的な取り組みです。今後も、創意工夫して職場の声を大切にしていけることが重要です。

(2) 情報共有・対話活動にむけた取り組み

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観点から重要な取り組みですが、春闘前段以降においてコロナ禍により、各労組の活動が制約される中で意思統一を図る取り組みを工夫し進めました。

各労組では、新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言発令以降、三密を防ぐ観点から電子媒体を活用したニュース配信による情報共有を図りました。CCU では、紙媒体のニュース発行や WEB 掲示板により、時々の状況を組織の枠を越え発信することで支持と共感に繋がりました。

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ていますが、春闘以降はネット（ZOOM）を利用し意思統一を図りました。

また日航ユニオンも同様にネットを活用し、職場討議が開催され意見集約が行われました。併せて日航グループ各労組の連携にも WEB 会議で方針確認もおこなわれました。

航空連では毎月発刊の機関紙「フェニックス」では、航空でおきた様々な出来事や各労組の取り組み、内外での出来事等を情報発信するとともに、拡大幹事会が開催出来ない中で、雇用や生活・権利を守り、コロナ対策等「航空連ニュース」発行に努め取り組みを進めてきました。

また定期的な空港宣伝を毎月はじめにモノレール 3 駅頭（新整備場、天空橋、整備場前）で航空労働者への宣伝を実施してきましたが、新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言発令によって 4 月、5 月の宣伝は中止しました。

乗客向けビラは、新型コロナウイルスの影響を考慮し春闘・夏闘は中止し、具体的な取り組みは年末のみとなり、3 空港（11/8 羽田 1,000 枚 25 名、11/19 伊丹 200 枚 6 名、11/21 成田 500 枚 24 名）で実施されました。また、羽田空港ではポケットティッシュにビラを折り込み実施しました。引き続き、宣伝ビラなどについて、航空労働者や乗客に対して工夫して取り組んでいくことが必要です。

(3) 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つかむことを目的に取り

組んでいます。今春闘では 1,615 枚の回収となり前年比 (1,730 枚) で回収数が若干下回りました。アンケートでは、約 6 割の方が生活の苦しさを訴え、「人員が不足している」は 87.5%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 71.3%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」46.4%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

(1) 産別統一闘争

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。

19 年末では、11 月 5 日を回答指定日として取り組み、11 月 22 日に山場を設定して統一闘争を進めました。全日空乗組・ANA 乗組は個別事情により 11 月 1 日を回答指定日に設定し交渉を進めました。日航グループ関連では、飲酒問題により 2 度の事業改善命令が出される中で 11 月 5 日の回答指定日を迎え一時金回答・諸要求の前進や今後につながる発言を引き出しました。

20 春闘では、新型コロナウイルスの影響から内航各社 20 年度の運航計画の見通しが立たない事から、事業計画策定の遅れを理由に日航グループ各労組では諸要求での前進回答を引き出しましたが、ベア・一時金・手当関係は交渉中断し春夏闘へと交渉の場を移し進めました。こうした中、航空連は 20 春闘で、統一闘争の日程を設定して臨みましたが、新型コロナウイルス感染の問題から日程に沿った取り組みが困難な状況に陥ったことから、各労組の回答状況や各社で行われている新型コロナウイルス対策の情報をタイムリーに配信し、情報を共有化することで要求や運動の前進につなげる努力を行ってきました。

全日空では、5 月 8 日に夏季一時金 1.0 ヶ月と期末一時金（個社業績）が労働組合に示され交渉が進められました。日航では、交渉再開後に夏闘の回答指定日だった 6 月 2 日にベア「実施見送り」・夏季一時金回答「1.0 ヶ月、特別支援金 15 万円」の回答が各労組に示されました。JGS 各労組にも同様の回答が示されました。

各労組では、新型コロナウイルス感染拡大防止による三密を防ぐ観点から職場討議は行わず、また在宅勤務が拡大されるなかで職場での対面による活動も制限されました。こうした中で CCU では、組合員の声を集約するため全組合員との直接対話（電話等）を実施し、組合員が抱える不安や不満、要望を聞き取り交渉に活かしました。全日空乗組や ANA 乗組、日航ユニオンでは Web 職討を実施しました。JGS グループ各労組では、回答後に WEB によるスピードアンケートに取り組み組織を越える声を短期間で集約しました。

以上のような工夫を凝らした取り組みで職場の声を集約し、交渉に活用して要求の前進につなげました。

外航各労組では、新型コロナウイルスの影響下でも交渉により協約を遵守する動きも見られましたが、協約反古にされる労組や一時金の支払いを遅らせられる動きもありました。

航空連は各闘争において、代表者会議で情勢認識の一致と情報共有を行っていきましたが、今期は新型コロナウイルスの影響から三密を防ぐ観点や県外移動を極力控えるということから春闘の中間点検、夏闘方針以降はオンラインでの会議形式（WEB 会議）を導入し、情報の共有化と今後の運動方針などの意思統一を図りました。今後もオンライン会議を活用し、機関会議や専門部の諸会議にも役立てていきます。引き続き産別統一闘争の強化を目指して工夫した取り組みを行っていくことが必要です。

(2) 学習・宣伝活動

今期は、学習宣伝活動について、新型コロナの影響により限定的な活動になり、19 年末での学習会への講師派遣や交通運輸政策研究会セミナー「30 年のあゆみと今後の課題を学ぶ」への参加にとどまり、航空連独自の学習会や集会は取り組めませんでした。

引き続き各種運動の開催や取り組みに関して、状況も見つつ乗客向けピラなどの呼びかけ、多くの組合員に参加を呼びかける学習会や署名活動等、今後も引き続き柔軟に対応しながら論議を深め検討・結集を図る必要があります。

3. 組織の拡大強化

人員不足や高稼働による労働強化の是正、新型コロナウイルス感染拡大のなかで生活・雇用、健康を守り

職場改善のためには交渉力強化が欠かせません。そのためには組織の拡大強化は必須の重要課題です。

CCU では、職場の切実な要求を取り組んできた結果 2 名の組織拡大が行われました。またタイ国際航空労組では、会社の破綻の実態から積極的に組合加入の呼びかけを行い組織拡大が行われました。

今後も加盟組合との連携強化はもとより、未組織労働者や組織を越えた対話活動に向けた意識した取り組みが重要です。新型コロナの影響で定期的に行ってきたレク活動や学習会の開催はできませんでしたが、東京では顧問弁護士事務所と共催で「無料法律相談会」を開催しました。

現在、新型コロナウイルスの影響から未組織労働者や非正規の方からインターネットやホームページを通じた相談が寄せられていますが、新型コロナ禍では従来の手法にとられず、SNS を活用するなど新たな取り組みが求められており、今後はこのような状況から働く者の声に耳を傾ける・工夫した取り組み等、航空連・各労組の取り組みを引き続き摸索・研究して行く事が重要です。

4. 職種別連絡会の活動

連絡会での活動は、各職場・現場に共通する問題解決に向けて、精力的に取り組み、意見交換、学習会などを実施しました。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。引き続き現役の担い手を増やし、組織の拡大や、コロナ禍の元で会議体を継続させる工夫をしながら新たな情勢への対応を図るなど取り組むべき課題があります。

(1) 客室乗務員連絡会（客乗連）

客乗連では、「客室乗務員の保安要員としての位置づけを確立させるとともに、健康に長く働き続けるため、雇用の安定、賃金や勤務などの基本的な労働条件改善を目指す」ことを基本方針として取り組みました。客室乗務員の FRM 導入にあたっては航空局との面談を実施（2019 年 12 月 19 日）、また、各社の客室乗務員に疲労度測定機器を用いた疲労度、睡眠調査を依頼し、結果を政策セミナーでの報告にも活用しました。3 月以降は新型コロナウイルス感染拡大の影響で学習会開催など活動は出来ませんでしたが、厚労省、国交省への緊急要請（防護服やゴーグル着用等、2020 年 4 月 13 日）、ソラシドエアや JAC、外航などを含めた各社の職場状況を確認しフィードバックするなど、時々に応じた対応や情報共有を図りました。今後、加盟組合とのコミュニケーションやネットワーク作り、雇用問題、疲労調査の分析などの課題に取り組んでいく必要があります。

(2) 整備連絡会（整備連）

整備連は毎年、整備安全アンケートを実施し、整備職についての様々な問題点を共有し、業界全体でどのように改善できるのかを検討する材料にしています。最近では回答数が減少傾向で、日航系と外航の一部からの回答がメインでした。今期は回収方法を変更した結果、全日空系と外航からの回答が大幅に増えました。有効なデータを得るためには、今後も回収数を増やす為の努力が必要です。

一方で、新型コロナウイルスにより、期の後半では整備連会議が出来なくなり、さらに毎年行っている企業の枠を超えた整備交流会の開催が出来ませんでした。

(3) 外航労組連絡会（外航連）

外航連は、「外航日本支社に働く労働者の身分と権利を守り、生活向上を目指す」方針を掲げ、事務局会議、幹事会を行い各労組との連携を行ってきました。また、各労組へのオルグなどで情勢と航空連方針の説明や各労組の抱えている問題などについての相談なども行ってきました。20 春闘については、新型コロナ感染拡大が世界で広まる中で、会社との交渉が中断するという状況が続き、十分な交渉が行われていない状況の中で外航連は、新型コロナ感染での日本支社の対応などについて各労組からの聞き取りを行い、外航連幹事会では、新型コロナ感染下における各社の状況の把握と労働組合の取り組みなど意見交換を行い、各労組の取り組みに反映してもらいました。外航日本支社では、一時金の削減や支給延期なども行われており、新型コロナ感染問題および 20 春闘要求など労働者の雇用と生活を守る取り組みが重要です。

(4) グランドハンドリング労組連絡会（グラハン連）

34 期は、新型コロナウイルス感染拡大を受け、2020 年 3 月以降の取り組みを中止せざるをえませんでした。

た。そのような中でも、政策活動や行政への取り組み、職場安全アンケートに取り組みました。また、これまで東京を中心とした事務局体制を、オンライン会議を導入することで地方からの参加を得たことは、私たちの活動の幅を広げることに役立ちました。

政策活動では、2020年春の首都圏空港発着枠拡大、そして東京オリンピック・パラリンピックは極めて大きな環境変化であることから、働く者への影響や各社の動向を調査し関係労組と共有を図りました。

政府は、航空局も増加する訪日外国人旅行者数の受け入れのため、空港におけるハンドリング体制の強化・拡充を目指し、「人材の確保、教育の強化」「資機材の共通化等による生産性の向上」「業界の構造改善」が必要との認識から、「空港のグランドハンドリング体制を強化し、訪日外国人旅行者のさらなる増加へ」と題した「グランドハンドリング アクションプラン」(1月31日発表)を策定しました。

これを受けグラハン連は、3月26日に航空局を訪問し説明を受け、内容については関係労組と共有を図り労使交渉に役立てました。

その他、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、昨年を上回る349枚(前年332枚)を回収しました。アンケート結果は、新型コロナの影響による運休・減便の中で取り組まれましたが、職場の安全低下や人員不足、健康不安を裏付ける結果となりました。

新型コロナウイルスによって、職場環境は大きく変貌しています。課題でもあった自動化や外国人労働者の受け入れ拡大がどう変化していくのかにも注視が必要です。また、感染症対策は新たな課題として取り組むことが求められます。

(5) ヘリコプター関係労組懇談会(ヘリ懇)

ヘリ懇は、航空連加盟の2労組(中日本ヘリ整労組、朝日航洋労組)と連合加盟や上部団体に所属しないヘリコプター関係の6労組が情報交換などのために年2回集まっていますが、今期は台風や新型コロナウイルスの影響で1回のみで開催となり、航空連加盟のヘリ懇2労組会議は開催ができませんでした。

今期開催したヘリ懇(12月7日~8日、東京海員会館)には、7労組22名が参加し、鹿児島国際航空労組は18年ぶりの参加となっています。会議では、長年懸案課題となっている人員や勤務・休暇問題、ドクターヘリの対応に加え、今期はアルコール問題についても議題に上がり意見交換を行いました。

また、各労組の情報を共有するために、「春闘の要求回答一覧」や「労働条件対比表」を作成し、各労組への配信を行いました。

今後は、産業全体として問題や要求などでも論議を深めていくことが求められています。

5. 専門委員会の活動

(1) 政策委員会

政策委員会は航空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調査・研究し情報を提供することを方針とし、各職種別連絡会との連携を深めることにより、活動の強化を図りました。

委員会は、現役政策員の参加が少なく、OBの参加者による運営で、職場の状況が把握できない状況でしたが、新型コロナウイルスの影響で、ZOOMによる会議開催になり参加者が増え積極的な論議が実施できました。今後はZOOMによる会議を主体に幹事会・幹事の委員と各労組から執行委員を含む委員の参加を求め委員会を運営し、最新情報の発信することにより、航空連と各労組のつながりを深めていきます。

政策委員会で今期に取り組んだテーマは以下のとおりです。

- (1) 経営分析
- (2) FRMとSMSの有効活用法の研究
- (3) 自動化と飛行の安全
- (4) 発着枠と二次的売買
- (5) 羽田新ルート
- (6) 飲酒問題
- (7) 沖縄の離島航空政策(那覇-粟国、石垣-波照間・多良間路線の再開)
- (8) 新型コロナウイルス

(2) 国際活動

① 国際会議等を通じて争議解決の運動が進展した

ITF キャビンクルー委員会にKLM争議の組合員が出席して争議概要を説明しました。その結果、解決を求める「決議文」が採択され、ITF書記局が参加した加盟労組に対して、支援を要請するという成果を得ました。

ITF「カタール・エミレーツ組織化セミナー」にエミレーツ航空争議の組合員が出席して争議の概要などを説明し、交流を深める中で支援につなげました。

国際活動の今期の取り組み

2019.08.08	ICAO 総会への ITF 意見書のロビー活動としての航空局要請行動
2019.9/24～10/4	第 30 回 ICAO 総会へ ITF からの意見書の取り組み
2019.09.04～06	ITF「キャビンクルー委員会」への参加
2019.09.06	ガルーダインドネシア航空客室乗務員組合（IKAGI）支援行動
2019.09.06	香港の航空労働者に連帯のメッセージ送付
2019.11.07～08	ITF「カタール・エミレーツ組織化セミナー」への参加
2020.05.22	航空連国際キャビンクルーデー活動としてのコロナ禍記者会見

② 国際キャビンクルーデー創設を目指す中で客室乗務員に関する取り組みが強化された

客室乗務員を巡る問題に世界的に取り組む位置づけで、ITF はこれまで毎年 5 月 31 日を「国際キャビンクルーデー」として制定するよう ICAO（国際民間航空機関）に働きかける運動を展開してきました。第 40 回の ICAO 総会において制定に向け準備していくことが確認され、客室乗務員の取り組みが強化されることとなりました。

航空連は 5 月 18 日、政府としての対策を求める内容の「要請書」を国土交通省、厚生労働省に提出しました。この要請に続く 5 月 22 日に、日本における「国際キャビンクルーデー」と位置づけた取り組みとして、「新型コロナウイルス感染拡大防止に向けて 安全・安心な空の旅を提供するために」と題した記者会見を行いました。

③ Covid-19（いわゆる「新型コロナウイルス感染拡大問題」）に対する各国政府及び組織の対応を把握できた

2020 年に入り世界に拡大した Covid-19 は経済などあらゆる分野に大きな影響を及ぼしました。

ICAO、ILO、FAA（アメリカ連邦航空局）、EASA（欧州航空安全機関）、IATA、IFALPA など各国政府や組織が感染防止を図りながら航空運送事業の実施に向けたガイドラインを打ち出し、経済活動の回復を探っている様子が ITF を通じて把握出来ると同時に、日本政府の対応の遅れを認識出来るようになりました。こうした海外からの情報を材料にして、政府要請及び記者会見など日本政府に対応を迫る運動につなげたことは大きな成果と言えます。

④ 組織化が前進し、オンライン会議の活用で会議の活性化が進んだ

今期は新委員が加わったことにより、委員会の幅が広がると同時に活性化が図られました。

Covid-19 への対応として、オンライン会議が導入されたことにより参加者の拡充が進むと同時に、会議の活性化が図られました。このような会議形式に順応することにより今後、ITF 等の国際会議のオンライン化が導入されるようになれば渡航費、滞在費の節約で国際会議への参加が容易になることが期待できます。

⑤ 国際活動を航空連全体の活動にリンクさせる

国際活動が航空連の主要な活動の一つとして定着しつつあるものの、残念ながら航空連及び職場全体の活動となっていない現状であることは否めません。

ITF 加盟から 6 年目を迎え、ITF や IAM などの海外労組との連携を始め、国際的な活動を通じて広く航空労働者の抱える問題及びその対応を把握し、私たちの職場環境の改善、労働条件の向上を図る取り組みに活かすためにも、航空連全体の活動とリンクさせることが是非とも必要です。

6. 地連の取り組み

各地連の活動については、加盟各労組の協力により幹事会の体制を作り、各地域における課題などの取り組みを進めてきました。また、地連代表者会議は航空連拡大幹事会・代表者会議の当日に行われ各地連の取り組みなど意見交換を行ってきましたが、新型コロナウイルス感染拡大の状況下で 20 春闘以降は開催されませんでした。現在、全国的に空港民営化が進み、空港で働く労働者や空港利用者へどのような影響があるかなどを調査し改善などの取り組みが課題としてあります。そのためにも、地連会議や地連代表者会議などズームなどを活用した会議など工夫した取り組みが求められています。

7. 航空安全会議や日乗連との連携

今期に入っても飲酒問題は発生しました（日航は2019年9月・10月、全日空は同年11月）。航空連は一連の飲酒問題について見解を持ち、航空局や航空会社の対応である「アルコール検査の強化」、「アルコール教育の徹底」、「厳罰化」等では再発防止は不十分であり、過重な疲労やストレスから解放することこそ「真の再発防止である」との立場で連携を図りました。

疲労リスク管理（FRM：Fatigue Risk Management）の導入についても、コロナ問題発生以前では業務量の増大と人員不足の影響で、疲労の蔓延が改善されていない現状が継続しました。コロナ問題で一転して業務量が落ちている状況があるものの、引き続き産別他団体と共同で疲労リスク管理を機能させる取り組みを行い、バランスの取れた労働環境の実現を目指します。

8. 他産業の労働団体との協力・共同

34期においても航空の安全と労働者の権利を守る立場から、「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う」方針に基づき、以下の運動を進めてきました。

- 交通運輸政策研究会（交運研）のセミナー「30年のあゆみと今後の課題を学ぶ」（19年10月26日、参加者55名、航空から9名参加）に参加しました。また、第30回総会（20年6月28日、参加者33名、航空から3名参加）に参加し、「ドイツにおけるデジタル革命が職場に及ぼす影響」について学びました。
- 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）にも引き続き参加し、議員会館前や厚生労働省前での宣伝行動、及び、国会議員及び厚生労働省への要請行動を行いました。また、「賃金・残業代の未払いは許さない！賃金等請求権の消滅時効の延長を求めます」と題する署名活動にも取り組みました。その他、日本労働弁護団の学習会にも参加を呼びかけました。
- 民間航空を軍事利用させない立場から、陸海空港湾労組20団体（20労組）の集会（19年10月30日「憲法・安保法制を考える 新聞記者から見た安倍政権」（講師＝新聞労連・南彰委員長 参加者50名、航空から11名参加）に参加しました。
- 大田区の地域での共同行動として、労働組合や民主団体で構成する「戦争法廃止オール大田実行委員会（オール大田）」や「安倍9条改憲NO！オール大田区民アクション（大田区民アクション）」の実行委員会や事務局会議には参加しましたが、懇談会や宣伝行動には航空連の会議などが重なったこともありほとんど参加できませんでした。

第 35 期をとりまく情勢の特徴

Ⅰ 一般情勢

1. 新型コロナ感染拡大の中で世界の経済がマイナス成長に

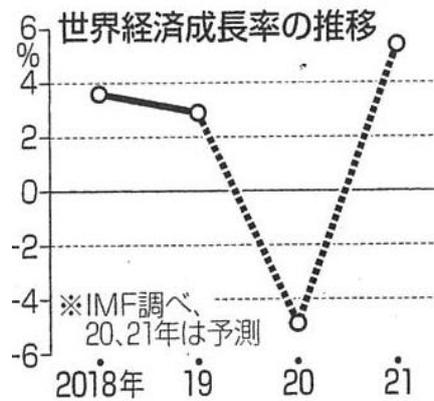
世界の成長率について国際通貨基金（IMF）は、新型コロナウイルス感染拡大の中で、経済活動が急停止したため、2020年の世界全体の成長率について前年比マイナス4.9%になると予測しており、経済損失は2年間で1300兆円と試算をしています。そして、2009年のリーマン・ショックをはるかに上回り、1930年代の大恐慌以来の最悪の不況になる可能性が高いとも指摘しており、日本の成長率もマイナス5.8%に落ち込むと予測しています。また、世界銀行やOECDも同様にマイナス成長としています。そして、世界貿易機関（WTO）は、2020年の世界貿易量が前年比で32%減る可能性があるとも指摘しています。こうした状況の中で、各国政府や中央銀行ではコロナ対策について財政出動で経済対策（15兆ドル＝約1600兆円規模）を行っています。

IMFの世界の
経済成長率見通し

	2020年	21年
世界全体	▲4.9%	5.4%
先進国	▲8.0	4.8
新興国と途上国	▲3.0	5.9
米国	▲8.0	4.5
ユーロ圏	▲10.2	6.0
日本	▲5.8	2.4
中国	1.0	8.2

※実質成長率は対前年伸び率。
▲はマイナス。[]内は4月時点との比較で、↑は上方、↓は下方修正

20.6.25 東京新聞



20.6.25 東京新聞

	①年内に感染再拡大		②感染収束	
	20年	21年	20年	21年
世界	▲7.6%	2.8	▲6.0	5.2
日本	▲7.3	▲0.5	▲6.0	2.1
米国	▲8.5	1.9	▲7.3	4.1
中国	▲3.7	4.5	▲2.6	6.8
欧州	▲11.5	3.5	▲9.1	6.5

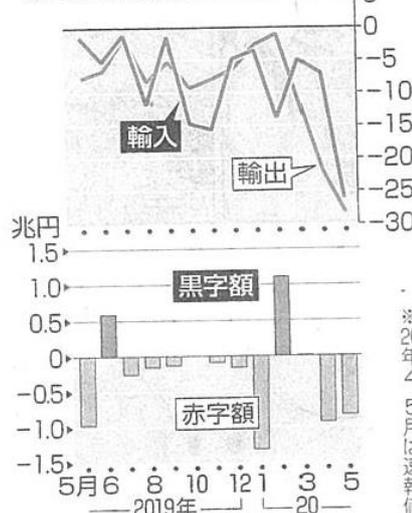
20.6.11 日経新聞

2. コロナ感染の影響で貿易収支赤字、国際収支も減少

財務省が発表した5月の貿易収支については、輸出が前年同月比28.3%減の4兆1849億円で、輸入が前年同月比26.5%減の5兆182億円となり、3月11.7%減、4月21.9%減からさらに拡大しています。新型コロナ感染の影響を受けて、自動車や航空機部品の輸出などが減り、輸入については原油価格の下落をはじめ衣類、マスクなどの繊維製品が増えています。また、4月の国際収支は、貿易収支の影響や訪日旅客の4・5月における99.9%減少で需要消失したことが大きく影響し、前年同月比84.2%減の2672億円の黒字となりました。世界で新型コロナ感染が貿易にも影響を与えており、輸入依存から内需拡大への転換が求められています。

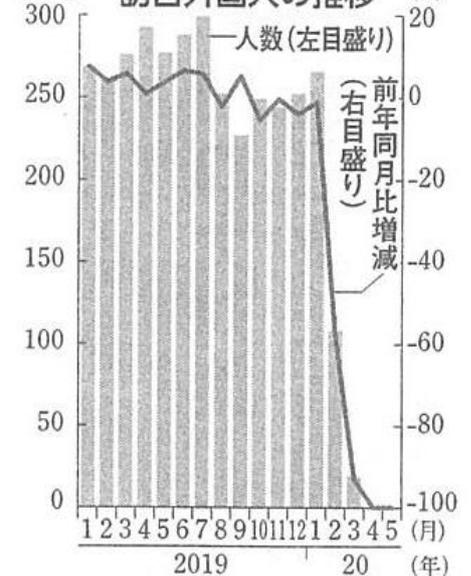
貿易収支の推移 前年同月比増減率

※輸入の20年4、5月、輸出の5月は速報値



20.6.17 東京新聞

訪日外国人の推移 (万人)



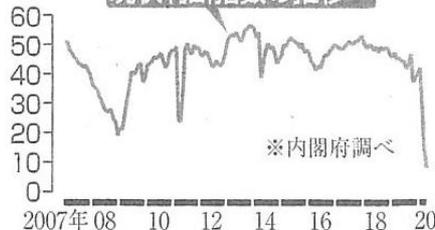
20.6.18 しんぶん赤旗

3. コロナ感染下で休業・賃金低下で国民生活を圧迫し消費低迷、景気回復には外需依存から内需拡大の転換を

内閣府は発表した1月～3月期の国内総生産（GDP）の実質成長率は、コロナ感染拡大の影響を受けて前期比3.4%減少となりました。また、3月の景気動向指数は前月比4.9ポイント落ち込み90.5となり、東日本大震災（2013年3月）以来の悪化となっています。特に、政府の緊急事態宣言による外出自粛で外食や宿泊、消費税増税が景気落ち込みに影響し、4月～6月期においても落ち込みが予想され、回復には早くとも21年後半になるとも言われています。そして、5月の街角景況感（内閣府景気ウォッチャー調査）では前月比7.6ポイント上昇し15.5と4ヵ月ぶりのプラスとなりましたが、依然として記録的な水準に低迷しています。

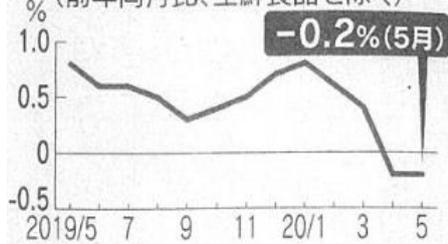
こうした景気悪化の背景には、GDP（国内総生産）の6割を占める個人消費の落ち込みが影響しています。（1月～3月で0.7%と2期連続減少、4月で11.1%減少、5月は前年同月比0.2%減少）賃金の伸び悩みと医療・介護保険料の負担増・年金支給の削減など社会保障の改悪、消費税率の引き上げなどによる生活関連製品の値上がりなどが景気落ち込みとして表れています。こうした景気悪化に対して日銀は、「金融緩和を長期化し、マイナス金利を当分続ける」としていますが、景気回復のためには、大企業優遇策を見直し、外需依存から内需への拡大を行い、正社員での雇用の拡大と非正規雇用労働者の正社員化との格差拡大解消などを行い経済の好循環へと転換していくことが必要です（※リーマン・ショック時には回復に4年かかった）。

景気ウォッチャー調査の現状判断指数の推移



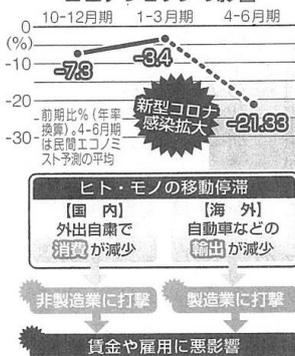
20. 5. 14 朝日新聞

消費者物価指数 (前年同月比、生鮮食品を除く)



20. 6. 19 日経新聞

実質GDP成長率に与えるコロナショックの影響

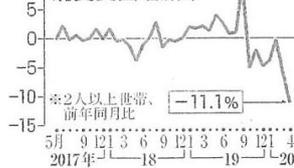


経済の落ち込みはリーマン超え?

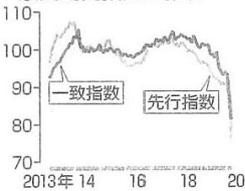
リーマン・ショック	コロナショック
-17.8% 2009年1～3月期 GDP成長率 (実質、年率)	-21.3% 20年4～6月期 民間予測平均
約4年 08年7～9月期に500兆円を割り、回復は12年1～3月期	「元(コロナ前)の水準に戻すには年単位で時間がかかる」 (内閣府幹部)
5.5% 09年7月 失業率	6%台 野村総研・木内登英氏予測
エコカー購入支援や公共事業など景気刺激策も多数	感染拡大につながる景気刺激できず生活補償・倒産防止中心

20. 5. 19 東京新聞

1世帯当たりの消費支出増減率



景気動向指数の推移



20. 6. 6 東京新聞

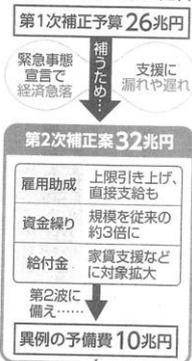
4. 国民生活を重視し、医療体制の拡充、生業を守るなどの国家予算を

新型コロナ感染拡大の中で、労働者をはじめ、国民生活、企業（とりわけ中小企業）、生産者、医療関係など日本社会に大きな影響を与えています。政府はしてこうした状況に対して、緊急経済対策として108兆円を閣議決定しましたが、国が新たに盛り込んだ支出は、16.7兆円でしかありません。諸外国と比較しても保障が少なく、国民世論など幅広い声を広げ取り組みを行う中で、第2次補正予算では国家予算102兆円を超える108兆円とさせました。生活保障に対しては、国民一人につき10万円の特別給付金、雇用調整助成金8,330円から15,000円へ引き上げ、中小企業をはじめ、飲食店などで収入急減に対して家賃負担補助や助成など条件の緩和を行わせました。しかし、支援

2次補正予算案に盛り込まれた主な施策

- 雇用調整助成金の日額上限を1万5000円に引き上げ
- 店舗などの家賃負担軽減へ最大800万円給付
- 低所得のひとり親世帯に5万円支給
- 医者や看護師らに最大20万円の慰労金
- 小中学校の教員、学習指導員を増員
- 企業の資金繰り支援を1次補正などと合わせ140兆円規模で実施
- 自治体への臨時交付金を2兆円増額
- 予備費を10兆円追加計上

コロナ対策予算の経緯



20. 5. 28 東京新聞

対策（給付金額や支払い対象、支給の迅速性など）が不十分となっています。今後は、国立病院の廃止による民営化や統廃合の問題を改めさせ、医療体制（医師と看護師の安全確保・病院の受け入れ体制・検査内容改善など）の充実など国民の命と健康を守る施策や、教育に関する少人数学級と教員増などの改善拡充、労働者の雇用を守り非正規の格差是正やドイツやオーストリアなどで行われている消費税率の引き下げなど、国民生活重視の税金の使い方へと転換し、そのための財政確立などが求められています。

新制度と雇用調整助成金の比較

新制度	申請・受け取りの主体	雇用調整助成金
従業員	従業員	企業
平均賃金の8割程度で調整	従業員の受取額	平均賃金の6~10割(企業が設定)
英国(月額ベースで33万円程度)と同水準に	上限額	英国(月額ベースで33万円程度)と同水準に
1週間程度の可能性	申請から支給までの期間	2週間~2カ月

20. 6. 6 朝日新聞

休業手当の計算方法は？

休業手当… 直近3カ月の平均賃金の6割以上

$$\frac{\text{賃金の合計 (残業代含む、ボーナス除く)}}{3\text{カ月の総日数}}$$

(時給などで働く場合は以下も計算、金額が高い方)

$$\frac{\text{賃金の合計}}{3\text{カ月の労働日} \times 0.6}$$



(例) Aさん
 (月給25万円・土日休み)が、
 4月すべて休業した場合

平均賃金 75万円 ÷ 91日間 = 8241円75銭 (1~3月) (日額) (銭未満切り捨て)

休業手当(6割の場合) 8241円75銭 × 0.6 = 4945円 (日額) (円未満は四捨五入)

ただし、休業手当は働く予定だった日数分だけ払われる!

4月の休業手当(1カ月分)は…… 月給25万円の約44%
 4945円 × 22日間 = 10万8790円 (4月の月~金)

20. 5. 25 朝日新聞

5. 企業の20年3月期決算黒字、内部留保史上最高の448兆円、一方でコロナ倒産は1万件超えも

上場企業の20年3月期決算は、売上高が前期比2%減少し480兆円、営業利益は25%減の28兆円、純利益は32%減の20兆円となりましたが、大企業の内部留保は488兆円と増えています。また、新型コロナの影響を受け大企業の4月~6月の景況感については、マイナス47.6と大幅な悪化を見通しており、中小企業もマイナス61.1%と過去最悪になるとの見方をしています。そして、新型コロナ感染拡大の中で、企業倒産も多く1万件を超すとの見通しを明らかにしています。(帝国データバンク) さらに自主的な休業は2万5千件を見込むとしています。

1~3月最終 米中摩擦にコロナ追い打ち

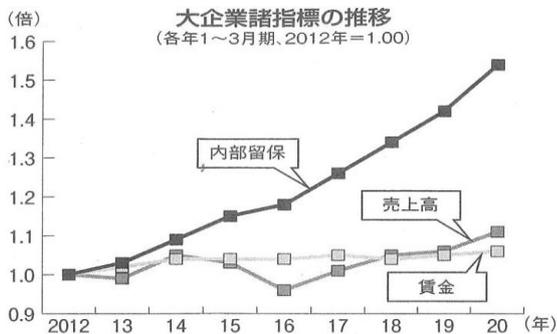
上場企業の主要業種別の連結業績

(単位:億円、上段は2020年1~3月期、下段は2020年3月期通期の実績、カッコ内は前年同期比、▲は増減率、▲は損失または減少)

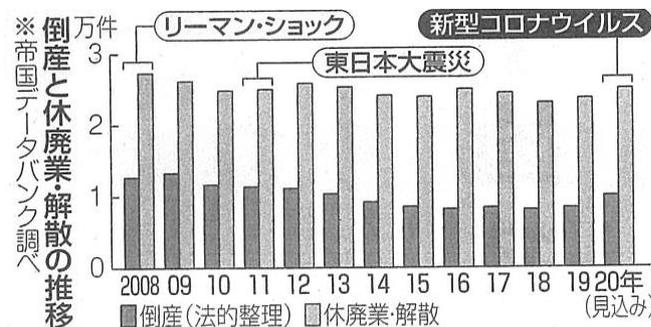
業種名	社数	売上高	経常損益	最終損益
製造業合計	818	775,264 (▲6.1) 3,109,550 (▲2.8)	13,672 (▲70.5) 159,969 (▲28.3)	▲6,694 (赤字転落) 94,087 (▲42.0)
金融含む非製造業合計	849	797,097 (▲3.8) 3,238,923 (▲0.5)	16,583 (▲68.0) 232,194 (▲12.9)	▲7,355 (赤字転落) 137,003 (▲20.8)
金融含む全産業合計	1667	1,572,361 (▲4.9) 6,348,473 (▲1.7)	30,255 (▲69.2) 392,163 (▲19.9)	▲14,050 (赤字転落) 231,091 (▲31.0)

(注) 8日までに決算を発表した全国の上場企業のうち3月期本決算の会社が対象。ジャスダックとマザーズの上場企業、親子上場の子会社、決算期変更会社を除く。米国会計基準、国際会計基準の採用企業は税引き前損益を経常損益とした。連結決算ではない企業は単独決算で集計

20. 6. 9 日経新聞



20. 6. 5 しんぶん赤旗

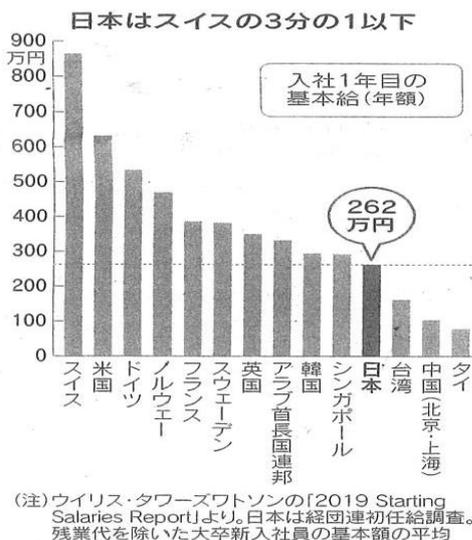
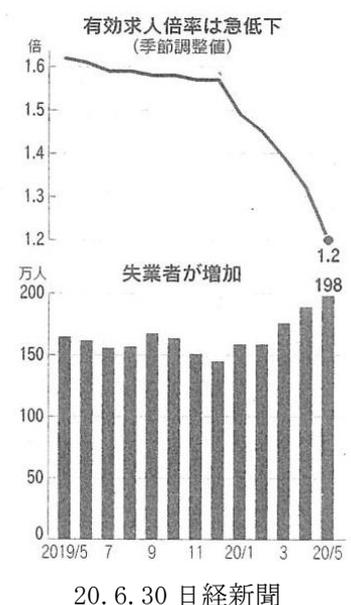
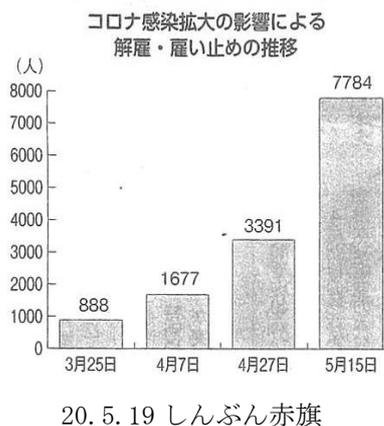
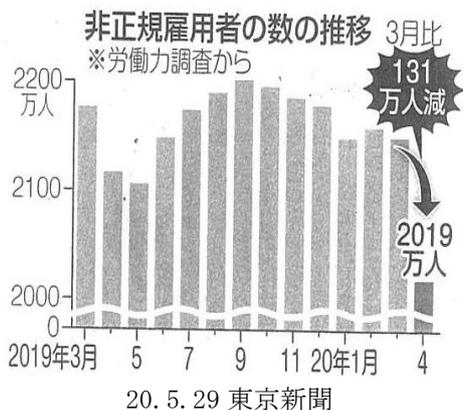


20. 5. 20 朝日新聞

6. 労働者の雇用状況は厳しく非正規労働者はとりわけ厳しい状況

新型コロナ感染状況の中で、労働者の雇用状況は厳しい状況に置かれています。5月の雇用状況は、求人倍率が前月比0.12ポイント低下し1.2倍となり5ヵ月連続減少しています。完全失業率は前年同月比で

2.9%の198万人と5ヵ月連続悪化し、非正規は3月から131万人減少し2019万人となっています。また、休業者は前年同月比で420万人増加し597万人と過去最大で、新型コロナの影響で内定取り消し、解雇・雇い止めは現在3万1710人（厚労省調査）と雇用状況は厳しい状況に置かれています。特に、非正規雇用者はこの6年間で300万人も増え、非正規雇用労働者の割合は38.5%に達しています。こうした状況の下で正規と非正規の賃金格差などが拡大し、ワーキングプアと言われている年収200万円未満は非正規で75%にもなっています。労働者の賃金の底上げと非正規労働者の賃金格差など労働条件の是正の取り組みが重要です。



欧米では雇用対策の導入が相次ぐ	
米 国	解雇された人に4ヵ月の休業補償
ド イ ツ	休業・時間短縮にともなう賃金減の60%などを政府が補填する制度の要件を緩和
フ ラ ンス	休業中の政府補填額を2ヵ月間、最低賃金から原則全額に拡大
英 国	休業を強いられる従業員の給与の80%を3ヵ月間、政府が肩代わり
イ タ リ ア	休職か時短勤務になっている人に給与の80%相当を支給
ス ペ イ ン	一時解雇した従業員への手当の給付条件を緩和

7. 雇用を守り賃金の底上げなどでディーセントワークを目指す労働組合の役割が重要

20 春闘は新型コロナ感染下での闘いとなり、多くの労働組合では十分な交渉などが行われず終結しています。厳しい状況下でも労働者の雇用をまもり、安心して働くことのできる環境改善、賃金の底上げなど労働組合としての役割が一層求められました。

20 春闘の賃上げは（日経調査）、平均 1.97%の6,208 円で前年比 0.25 ポイント減少し、夏の一時金は78万1267 円で前年比 4.69 ポイント減少し2年連続下がっています。また、4月の現金給与総額（名目賃金）は前年同月比 0.6%減の27万5022 円と4ヵ月ぶりのマイナスとなり、実質賃金は2ヵ月連続減少し

夏のボーナス業種別回答・要結状況						
(5月13日現在、加重平均、増減率と前年比は%、▲は減)						
	社数	税込み支給額(円)	2019年増減率	2019年冬比増減率	2019年夏前年比	平均年齢(歳)
全 体	180	781,287	▲4.69	▲4.60	▲0.69	38.8
製 造 業	155	834,135	▲5.09	▲3.88	▲0.21	38.1
非製造業	25	601,995	▲2.37	▲7.83	▲2.35	41.0

賃金交渉 回答・要結状況							
(5月13日現在、加重平均、単位：円、%、歳)							
	社数	額	率	基準内賃金	平均年齢	2019年実績額	2019年実績率
▽全 体	378	6,208	1.97	314,004	38.1	6,993	2.22
製 造 業	286	6,422	2.03	314,543	37.5	6,992	2.22
非製造業	92	5,612	1.78	312,506	39.7	6,993	2.23
組合員平均	281	6,255	1.98	314,167	38.9	7,124	2.27
従業員平均	63	5,760	1.80	320,963	39.5	6,097	1.89
モデル	34	6,257	2.00	308,487	32.7	6,904	2.22

20. 5. 31 日経新聞

マイナス 0.7%となりました。そして、残業代などの所定外給与も、新型コロナの影響で前年同月比 12.2%減の 1 万 7984 円でした。このように、企業の内部留保増加の中で、労働者の賃金は横ばい状態となっています。また、欧米など諸外国との比較でも、日本の初任給は低くなっています。労働者が 8 時間働いて生活できる大幅な賃金の底上げをはじめ、労働時間や正規社員での雇用など労働条件の改善を行い、人間らしい働き方（ディーセント・ワーク）が求められています。また、新型コロナ感染による休業・在宅勤務などが行われ、今後の働き方にも変化が起きており、在宅勤務・テレワークなどでの過労労働やサービス残業などが発生しないように勤務時間、勤務管理など労働組合として取り組むことが必要です。

8. 今の政治情勢の中で、民間航空の安全を保つためにできること

これまで 7 年間における現政権は、森友・加計問題や、南スーダン PKO に派遣された現地部隊の「日報」問題、勤労統計問題、桜を見る会、東京高検検事長の定年延長問題、持続可給付金事業における企業と政府の癒着問題、公選法違反（票の取りまとめ依頼の買収）での議員逮捕にもみられる金権政治問題など様々な問題を抱えており、政治不信の一因となっています。

こうした中でも、国民の命と平和を守り続けてきた憲法 9 条の改正について言及しています。

憲法の改正は、私たち航空労働者に対しても民間航空の安全にかかわる問題です。民間航空の軍事利用（武器・弾薬・兵員の輸送）への道を開く法律が成立している現在、改憲によって民間機の軍事利用などが進められれば、テロやハイジャックの危険が高まり、間違いなく空の安全が危ぶまれる事態になっていくと思われます。平和産業である民間航空の安全を守る最後の砦となる憲法 9 条を守る運動を進めていくことは、民間航空の安全を保つために大切な活動の一つです。

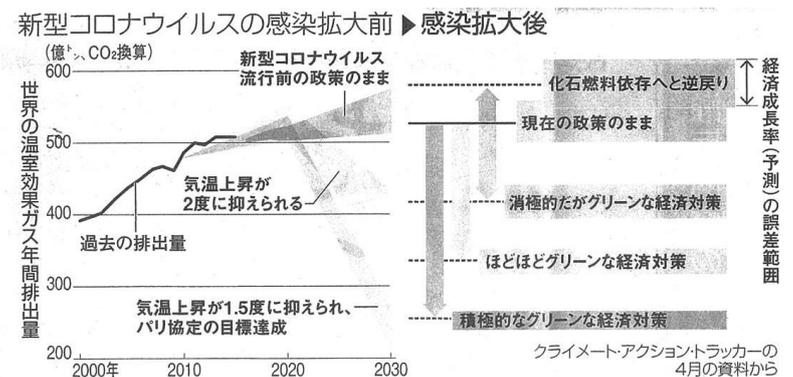
9. 地球温暖化対策は重要な課題

世界的に温室効果ガスが増えつづけ地球温暖化が進み気温が上昇しています。その結果、地球全体の気候が大きく変化してきています。既に世界各地では、温暖化でさまざまな影響が現れ始めており、自然環境破壊や人の暮らしにも重大な被害が引き起こっています。温室効果ガスの排出量がこのまま増え続ければ、地球の自然環境は大きく損なわれ、人類にとって大きな災害が各地でさらに拡大されることになりかねません。IPCC（気候変動に関する政府間パネル）は、「1.5 度特別報告書」で海面上昇や酸性化、干ばつ、洪水を引き起こす気候変動が増加すると警鐘を鳴らしています。航空においても、航空機の排出している CO₂（二酸化炭素）も問題とされています。航空では国際民間航空機関（ICAO）が、国際線航空機を対象にした CO₂ 排出量の割り当て制度の概要を決めました。そして航空機製造メーカーでは CO₂ 削減に向けて燃費効率の良い航空機の開発が進められ、欧州では、EU 域内の航空機の離発着便に対して排出権取引制度が行われています。また、諸外国でも航空機燃料に対して化石燃料課税が課せられています。このように地球温暖化対策は重要な課題です。

新型コロナウイルスを受けた対策の例 環境省の資料から

欧州連合	欧州理事会はグリーン移行とデジタル変革を統合する方針を決定。欧州委員会は、再生可能エネルギー、公共交通、リサイクルなどへの支援で2050年CO ₂ 排出ゼロを実現する「グリーンディール」推進を一層強化
フランス	航空大手エールフランスへの70億円の政府保証・融資の条件として、2024年までに高速鉄道と競合する近距離路線の縮減などによる国内線のCO ₂ 排出量を半減、使用燃料の2%をバイオ燃料とすることを要求
カナダ	休止中の石油・ガス田をクリーンアップし、油田からのメタンガス排出削減対策などへの支出を実施
中国	野生動物の取引禁止、新エネ車購入補助の2年延長、老朽車の廃車促進補助、5G網、電気自動車充電所など新しいインフラへの大規模投資などを決定

20.6.8 朝日新聞



20.6.8 朝日新聞

II 国際航空情勢

1. 世界の航空界で損失拡大、雇用への影響も懸念

国際航空運送協会（IATA）は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、2020年の世界の旅客収入が2019年の8380億ドル（90兆2940億円）から4190億ドル（45兆1470億円）落ち込む見通しであるとしています。また、旅客需要を示すRPKは、2019年と比較して54.7%減少し旅客数は22.5億人と半減すると予測しています。2021年は、売り上げが5980億ドル（約4兆4333億円）までには回復すると予測しています。また、旅客需要を示すRPKは、2019年と比較して54.7%減少し旅客数は22.5億人と半減すると予測しています。こうした航空界の落ち込みについて、IATAのアレクサンドル・ドゥ・ジュニアック CEO は「財政面において、2020年は航空史上において最悪の年になるだろう」とコメントしています。米国やドイツなどの航空各社は、経営危機に対して政府に公的資金など支援を要請しています。また、新型コロナウイルス感染拡大の中で、タイ国際航空やヴァージンオーストラリア航空など20社以上が経営破綻となっています。

EUでは7月1日より日本を含む14カ国からの渡航制限が緩和され、日本でもオーストラリア、ニュージーランド、タイ、ベトナムの4カ国のビジネス渡航の一部が7月から条件付きで緩和されることに加えて、中台韓やブルネイについてもビジネス往來の再開へ向けての協議が始まっています。

IATAの地域別 損失試算額	
アジア・太平洋	278 億ドル
北米	7
欧州	6
中東	1
アフリカ	0.4
中南米	0.3
全体	293 億ドル

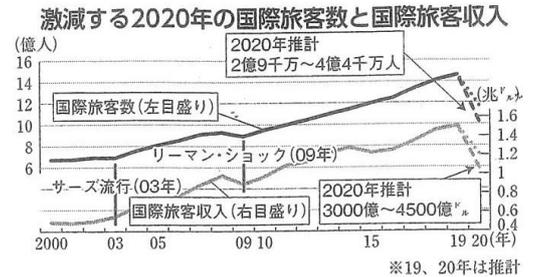
20. 2. 21 東京新聞

世界の航空大手は苦境に陥っている	
BA (英)	従業員の4分の1に相当する1.2万人の削減検討
ルフトハンザ (独)	1兆円規模の公的支援を独政府に要請
エールフランスKLM (仏蘭)	仏蘭政府の支援で8000億~1兆3000億円を借り入れ
ヴァージン・オーストラリア (豪)	経営破綻、負債総額は4700億円
アメリカン (米)	予定・合意済み含め1兆1000億円の政府支援要請
デルタ (米)	1~3月期は赤字570億円。米政府が5800億円支援

20. 4. 30 日経新聞

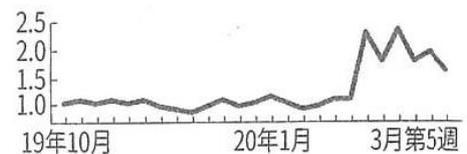
国際旅客数30%減の恐れ

国連世界観光機関の推計



20. 4. 9 しんぶん赤旗

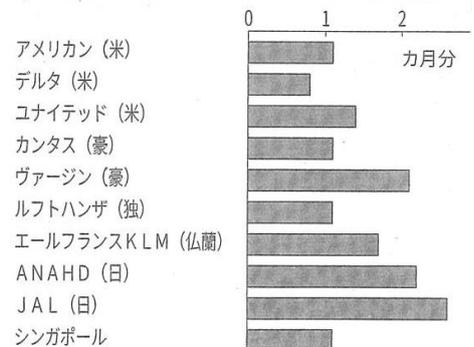
航空貨物運賃は急騰



(注) フランクフルト発東南アジア行き
1kg当たりの航空運賃

20. 3. 27 日経新聞

手元資金は売上高の1~2カ月分程度



(注) 2019年12月末で比較
(出所) QUICK・ファクトセット、現地通貨ベース

20. 5. 1 日経新聞

そして、新型コロナウイルス感染拡大の中で航空各社では減便と運休拡大が行われ、航空機のダウンサイジングをはじめ、レイオフ（KLM オランダ航空・スカンジナビア航空・フィンランド航空・タイ国際航空など）や無給休暇、賃金カットなどを行なっています。

一方貨物輸送については、新型コロナウイルス感染拡大による旅客減少の中で、航空貨物分野は引き続き堅調で、貨物売上高は過去最高の1380億ドル（2020年比25%増）に達すると予測し、業界全体売上高の約23%に達する見通しでありとしています。貨物分野は2019年と比較すると、全体の貨物輸送トン数は1030万トン減の5100万トンになると予想されていますが、運航することができない旅客機のベリースペースを利用することができず、貨物スペース容量不足が深刻化しており、貨物輸送運賃を約30%押し上げると予想しています。この結果、今年の貨物収入は2020年には1108億ドルに達する見込みで、2019年の12%から大きく増加する見通しとしています。

2. 米国大手三社は減収・赤字に、政府に支援を要請

アメリカの大手航空会社の業界団体が議会の中で、新型コロナウイルスの感染が拡大して以降、全体の損失額は1ヵ月間で少なくとも100億ドル、1兆円を超えるという試算を明らかにしました。また、大手航空会社の直近の1便あたりの平均の搭乗者数は国内便で17人、国際便で29人と去年の同じ時期に比べて95%減少しました。これはジェット旅客機が誕生した1950年代以来、最低だとしています。アメリカ議会は新型コロナウイルス関連の経済対策として航空業界に対して250億ドル、約2兆7000億円の支援を承認していますが、空港管理の団体はさらに1兆円規模の支援が必要だと訴えています。

米国大手三社は、新型コロナ感染の影響を受けて、1月～3月の決算は減収となり赤字となっています。各社では、政府に対して新型コロナウイルス支援・救済・経済保障法（CARES法）による補助金や融資要請しています。政府も総額500億ドル（3月）に支援策を行うとしています。

● **デルタ航空**の2020年1～3月期決算（第1四半期）は、売上高が前年同期比18.0%減の85億9200万ドル（9279億円、1ドル=108円換算）、営業損益が4億1000万ドルの損失し10.2億ドルの利益、当期純損益が5億3400万ドルの損失で7億3000万ドルの黒字となりました。航空燃料および関連税を中心に費用は減少したものの、新型コロナウイルスの感染拡大による旅客需要低迷が影響し、事業別の売上高は、旅客事業が18.2%減の75億6900万ドル、貨物事業が20.8%減の1億5200万ドル、その他事業が15.1%減の8億7100万ドルとなりました。

● **アメリカン航空**の第1四半期は、売上高85.15億ドル（19.6%減）、営業損25.49億ドル（黒字3.75億ドル）、純損失22.41億ドルの1.85億ドルの黒字となりました。貨物収入1.47億ドル（32.7%減）となりました。また、新型コロナウイルス支援・救済・経済保障法（CARES法）の下で47億5000万ドルの政府支援を受けるとしています。

● **ユナイテッド航空**の第1四半期は、売上高79.79億ドル（16.8%減）、営業損9.72億ドル（黒字4.95億ドル）、純損失17.04億ドルの2.92億ドルの赤字となりました。貨物収入2.64億ドル（7.7%減）でした。また、ユナイテッドはCARES法（新型コロナウイルス支援・救済・経済保障法）ローンの申請を行い、米財務省から最長5年間、最大45億ドル借り入れ出来ると見込んでいます。従業員については、10月に管理職と事務職で少なくとも30%の従業員を削減する方針で、3,500人程度を削減するほか、管理・事務職の双方に5月16日～9月30日の間に20日間の無給休暇の取得を義務付けるとしており、「オペレーション以外」の職種に関しては週4日の勤務体制となるとしています。

3. 航空各社では収支悪化で政府支援やレイオフなど行われる

● **エールフランス KLM グループ**の2020年1～3月期決算は、3月を中心に新型コロナウイルスの感染拡大、各国の渡航規制による旅客需要減の影響を受け、売上高50.2億ユーロ（15.5%減）、営業損8.15億ユーロ（2.86億ユーロの赤字）、純損失18.01億ユーロ（3.24億ユーロの赤字）、貨物収入4.66億ユーロ（14.8%減）となりました。

● **ルフトハンザ航空**の1～3月期決算は、営業損失が12億ユーロ（13億ドル）に拡大したとしています。損失は4～6月期に一段と膨らむとしています。1～3月期の決算の詳細は5月後半に発表するとしていますが、前年同期の営業損失は3億3600万ユーロとなったとしています。また、6月25日の臨時株主総会で政府と合意した計90億ユーロ（約1兆円）の公的支援策を承認されました。これを受けて欧州連合（EU）欧州委員会も承認しています。再建計画では従業員13万8千人のうち15%超が余剰とされ、今後労働組合と削減や給与の交渉を進めるとしています。

● **インターナショナル・エアラインズ・グループ**の2020年1～3月期連結決算は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で渡航・外出規制による旅客需要の低迷が影響し、売上高が前年同期比13.4%減の45億8500万ユーロ（5272億円、1ユーロ=115円換算）、営業損益が5億3500万ユーロの赤字（前年同期は1億3500万ユーロの黒字）、税引き後純損益が5億5600万ユーロの赤字（同7000万ユーロの黒字）となりました。4月

と 5 月の乗客数は昨年比べて 94%削減し、必要不可欠な旅行と本国送還便のみを運航しています。こうした新型コロナウイルスの感染拡大に伴う旅客機の利用者減や運休を踏まえ、4 月に英国 Covid-19 雇用維持制度を利用し、22,626 人の従業員を一時帰休にし、従業員最大 1 万 2000 人の削減を計画しています。

● **アリタリア航空**は、年初からこれまでの収入は 87.5%減少し、新型コロナ感染拡大の中で、運休による業績がさらに悪化する中で、政府は 6 月に完全国有化を行うと発表しています。パトゥアネッリ産業相は議会委員会で、政府が 6 月初旬に新たな会社を設立し、アリタリアの株式 100%を取得すると明らかにしました。また「新生アリタリアは 90 機以上の航空機で新たにスタートする」と表明しています。

● **フィンランド航空**は、新型コロナ感染の影響を受け旅客数は 15.6%減の 270 万人 (3.1) となり、売上高は 9,110 万ユーロ (-16.2)、営業損益は-95.6 百万ユーロ (-17.6) で、収益は 16.0%減の 5 億 6,120 万ユーロ (668.2) となりました。こうした状況に対して、コスト削減策を行うとして、フィンエアー全従業員のレイオフ (一時解雇) をはじめ、管理職給与 15%引き下げ、役員 (理事会) の報酬返上を行うとしています。また、ネットワーク調整、販売およびマーケティングコスト削減、サプライヤー契約、IT コストおよび投資なども検討しています。

● **スカンジナビア航空**は、最大 5,000 人のフルタイム従業員を削減すると発表しました。スウェーデンで 1,900 人、ノルウェーで 1,300 人、デンマークで 1,700 人など最大 5,000 人のフルタイム従業員を削減すると発表した。新型コロナウイルスのパンデミック (世界的流行) を受けた航空業界の需要低減に対応するためとしています。

● **タイ国際航空**は、2019 年上半期決算で 60 億バーツ (約 210 億円) 以上の損失を計上し、年間の最終損益は昨年に引き続き 100 億バーツ (約 350 億円) を超える大幅赤字となる可能性が高まっています。タイ国際航空は 3 月 2 日、同社と系列会社の昨年の収支が 4 億 4800 万バーツの赤字となり前年を 3.9%上回ったと発表しています。これまでも、タイ国際航空では過去数年赤字が続いており、新型コロナ感染の影響を受けて、さらなる業績悪化となっています。こうした状況下で、政府から 1,800 億円を上回る公的支援を求めており、政府は 2 万人いる従業員の 3~4 割 8,000 人の人員削減を求めており、日本支社においても福岡空港の運休・廃止を行い、支店事業所を閉鎖し人員削減を進めていましたが、本国のタイ国際航空は経営破綻をし、裁判所の下に再建を行うとして白紙に戻され、再建計画の中で改めて検討される状態となっています。

2013 年	▲120 億 4,700 万バーツ
2014 年	▲156 億 1,200 万バーツ
2015 年	▲130 億 6,800 万バーツ
2016 年	+1,500 万バーツ
2017 年	▲ 21 億 700 万バーツ
2018 年	▲116 億 3,000 万バーツ

● **大韓航空・アジアナ航空**は、新型コロナウイルス感染拡大で資金難に陥っており、韓国二大航空会社を生き返らせるために政府が合計 2.9 兆ウォン (約 2533 億円) の「緊急輸血」を行うとしています。大韓航空へ 1 兆 2000 億ウォン (約 1048 億円)、アジアナ航空に対して 1 兆 7000 億ウォン (1485 億円) の支援を行うと表明しています。

Ⅲ 国内航空情勢

1. 新型コロナで激減する旅客需要

新型コロナウイルスの感染症拡大の下、航空産業は大規模の減便・運休を余儀なくされ甚大な打撃を受けています。国内需要については、4 月 7 日の「緊急事態宣言」をはさむ 3 月から 5 月に約 7 割の減便があり大きく落ち込みました (表参照)。緊急事態宣言が、5 月 14 日には 39 県、5 月 25 日は残りの 1 都 2 府 3 県と北海道が解除されたことを受け、国内線については 6 月より復便の動きが始まり、7 月より回復のテンポをあげ、8 月には計画に対し 9 割まで回復させる予定が明らかにされており、JAL については 10 月には計画水準に回復させる予定を示しています。

一方国際線については、6月末時点で、入国禁止措置が129カ国・地域に適用され、検疫や隔離といった入国規制が続いており、引き続き約9割の減便が続いています。

こうした中で訪日外国人も激減しています。2019年の訪日外国人旅行者は3119万人に

全日空・日本航空の直近の輸送実績（旅客数、単位は人）

		1月	2月	3月	4月	GW	5月
日本航空	国際線	747,121	553,96	207,320	16,039	2,030	8,295
		99.4%	77.8%	26.2%	2.0%	0.9%	1.0%
		78.9%	71.1%	36.5%	14.4%	15.0%	18.0%
日本航空	国内線	2,772,167	2,568,767	1,318,751	339,509	47,646	243,979
		102.2%	97.4%	42.9%	11.4%	4.9%	7.5%
		67.1%	65.8%	38.3%	19.6%	15.4%	22.5%
全日空	国際線	869,111	569,460	244,342	34,976	65,912	24,179
		106.7%	74.8%	27.9%	4.2%	2.7%	2.9%
		75.8%	64.4%	35.0%	27.3%	24.4%	23.9%
全日空	国内線	3,075,350	2,766,666	1,401,054	270,468	45,228	155,018
		102.4%	94.6%	39.8%	8.8%	3.5%	4.5%
		64.7%	63.7%	35.3%	15.9%	19.5%	31.7%

中段は対前年比、下段は座席利用率

上りましたが、20年度第1四半期（4月～6月）は前年比マイナス99.9%と大幅な落ち込みを記録しています。

現時点でも、アメリカやブラジルなど感染の勢いが止まっていない国も多く、入国禁止や入国規制等がどのような規模でいつまで続くのかなど、回復の見通しについては、いまだ見通せない状況が続いています。

(単位:人 / Unit: Persons)

	訪日外客数 Visitor Arrivals			出国日本人数 Japanese Overseas Travelers		
	2019	2020	伸率 Change %	2019	2020	伸率 Change %
1 Jan.	2,689,339 (2,345,029)	2,661,022 (2,287,755)	-1.1 (-2.4)	1,452,157	1,380,762	-4.9
2 Feb.	2,604,322 (2,341,479)	1,085,147 (898,976)	-58.3 (-61.6)	1,534,792	1,316,820	-14.2
3 Mar.	2,760,136 (2,411,650)	193,658 (119,645)	-93.0 (-95.0)	1,929,915	272,697	-85.9
4 Apr.	2,926,685 (2,640,569)	2,917 (776)	-99.9 (-100.0)	1,666,546	3,915	-99.8
5 May	2,773,091 (2,455,865)	*1,700	*-99.9	1,437,929	5,539	-99.6
6 Jun.	2,880,041 (2,614,533)	*2,600	*-99.9	1,520,993	*10,700	*-99.3

2. 内航各社の動向

(1) 全日空、日航の2019年度決算等

新型コロナウイルスの感染拡大による2月、3月の急激な減便は2019年度決算に大きく影響しました。19年度の大手2社の決算は減収減益とは言え、日航は1066億円、全日空は608億円の営業利益を計上することができました（表参照）。しかしコロナウイルス感染症の影響が出始めた第4四半期決算（1～3月）のみを見ると、全日空が▲588億円、日航が▲195億円の営業赤字となっており、その影響の大きさを見て取ることができます。

大幅な減便等で急速に収支状況が悪化していること、加えて2020年度の見通しも示せない状況を踏まえ、全日空は2019年度の配当を、日本航空は2019年度下期の配当を見送るとともに、経営を維持するための資金調達調整に踏み出し、全日空は1兆円規模の、日本航空は5000億円の融資を確保したと株主総会で報告をしています。

厳しい経営が続くことから、両社とも減便による燃料費や着陸料などの運航変動費削減、設備投資の見直しや雇用調整助成金を活用した休業等による人件費の抑制など、固定費を中心とした費用抑制も進め、資金流出の抑制を図っています。日本航空は、「こうしたイベントリスクに備えた内部留保を確保してきた」と述べ、費用や投資

2019年度第4四半期決算

(単位:億円)

	全日空	日航
売上高	3,820	2,803
営業費用	4,508	2,998
営業利益	▲588	▲195
経常利益	▲631	▲192
当期利益	▲587	▲229

2019年度決算

日航(減価償却変更前)	(単位:億円)	全日空
14,112 (-760)		売上高
13,105 (-5)	(-85)	営業費用
1,066 (-755)	(-674)	営業利益
19,025 (-627)		経常利益
390 (+380)		法人税等
534 (-973)		当期利益
18,593 (-1709)		総資産
11,318 (-683)		純資産
1,917 (+494)		有利子負債
300 (-2667)		営業CF
-2,215 (-352)		投資CF
-301 (+69)		財務CF

について運航の安全や事業継続に必要なものに絞り込み」「公共交通機関の使命を果たしていく」としていません。

2020 年度の見通しや今後の事業計画については、新型コロナウイルス感染症の動向や需要回復等動向を見定めて策定するとして、現時点では、両社とも新中期計画の発表を先送りしています。しかし、機材計画については、全日空は A380 の導入時期を延期したものの、他の B787 型機などの機材は予定通り導入するとし、日航も A350 型機など導入を、予定通り進める計画です。この機材計画が示す通り、両社ともコロナ後に備え、事業拡張を進める構えは崩していません。また、日航の LCC 新子会社「ZIPAIR Tokyo」については、タイ路線（5 月）、韓国路線（7 月）の就航を延期しましたが、6 月には成田—バンコク線を旅客機貨物便として運航を開始し冬ダイヤからハワイ路線の就航も計画です。

（2）中堅各社の状況

中堅航空会社の 2019 年 3 月期決算は上表のとおり、新型コロナの影響で売上げが計画を下回り最終純利益は、スカイマーク（SKY）は前期の 91 億円の黒字から 12 億円の赤字に転落し、スターフライヤー（SFJ）も前期 5 億 1300 万円の黒字から 4 億円の赤字となり、各社は需要の激減によって厳しい経営状況に陥っています。スカイマークは今年 12 月までに再上場を目指し上場申請（19 年 10 月東京証券取引所）を行っていましたが、再上場を先送りすると報道されています。

中堅航空会社等の 19 年度決算（単位：億円）

	売上高	営業利益	経常利益	純利益
JTA	429.0	86.1	84.9	62.1
SKY	903.6	22.15	28.11	▲12.65
SNJ	418.5	14.25	13.06	9.9
ADO	455.45	22.75	16.25	4.24
SFJ	404.16	0.03	0.46	▲4

※各社の決算表を基に作成

3. 産業航空をめぐる動向

近年、従来の物資輸送などの業務に加え、各自治体では災害などに備えた防災ヘリやドクターヘリの需要が高まっており、その多くは民間委託が中心です。こうしたなかでパイロットや整備士確保が課題になっています。一方、防災ヘリやドクターヘリは不測の事態に備えることから、その業務に携わる従業員の行動は制約され拘束時間も長時間になります。こうしたことから、担当者の負担軽減が求められます。

また、防災ヘリの事故が相次いだことから、2022 年 4 月から「ダブルパイロット制」が義務化されます。パイロット確保は緊急の課題です。

4. 首都圏空港の機能強化など

（1）首都圏空港の空港容量拡大

首都圏発着枠拡大に伴い成田・羽田空港では 3 月 29 日から本格的な運用が始まりました。これによって成田空港では A 滑走路の運用時間が 1 時間延長（深夜制限 24 時～6 時）し、羽田空港の国際線は 1 日 50 便拡大（表は各国割り当）しました。また、那覇空港では第 2 滑走路の建設が完成し 3 月 26 日から供用開始され、13.5 万回から 24 万回に拡大されました。

国名	配分数（1 日当たり）	
	本邦企業	相手国企業
米国	12 便分	12 便分
中国 ※1	4 便分	4 便分
※2 ロシア	2 便分	2 便分
臺灣	2 便分	2 便分
インド ※3	1 便分	1 便分
イタリヤ	1 便分	1 便分
トルコ	1 便分	1 便分
フィンランド	1 便分	1 便分
スκανジナビヤ ※4	1 便分	1 便分
合計	25 便分	25 便分

※1 中国とは、羽田発着枠配分のほか、成田・北京・上海に係る輸送力制限を大幅に緩和することを確認。

※2 下線は今般の増枠による羽田空港 昼間時間帯 新規就航国。

※3 インドは、これに加え深夜早朝枠 1 便分ずつを両国企業にそれぞれ配分。

※4 デンマーク、スウェーデン、ノルウェーの 3 ヶ国で 1 便分を配分。

（2）羽田空港新ルートでは「固定化回避に向けての検討」がはじまる

総括でも述べていますが、新ルート下の関係自治体や住民からは騒音や落下物問題が指摘され、関係自治体や住民からは強い危惧が示されています。こうした中、国交省は「関係自治体等から、新経路の固定化回避等に関するご要望を頂いております。よって、羽田新経路の固定化を回避するための方策について、最近の航空管制や航空機器の技術革新を踏まえ、技術的観点から検討を行う」とし 6 月 30 日に検討会を開催しました。検討会では、羽田新経路の固定化回避に向けて考えられる技術的選択肢について多角的な検討を行

い、今年度中にそれぞれの方策のメリット・デメリットを整理予定としています。

(3) 大規模災害対策、空港の民営化問題

昨年 9 月に台風直撃による停電で機能停止した成田空港は、到着便の受け入れが始まったものの、多くの乗客や航空労働者が空港に足止めされる等、大混乱をきたしました。あらためて大規模災害対策の強化が求められます。また、空港民営化が相次いでいますが、新型コロナウイルスが空港経営に与えた影響や、今後、公共交通機関である航空にどのような影響を及ぼしてくるかについて、改めて検証する必要があります。

5. 進む航空イノベーション（自動化の進展）

2020 年に旅客手続きの 8 割を自動化するなどとする航空イノベーションが加速しています。グラハン分野ではランプバスやトーイングトラクター（貨物牽引車両）、リモートでの航空機牽引車両など自動走行の実証実験が始まっています。航空局によると、ランプバスやトーイングトラクターは今年度中にはレベル 3（緊急時対応の補助者同乗）での自動走行を導入し、25 年度にはレベル 4（無人走行）での自動走行に移行することを目指すとしています。

また、新型コロナ対策として非接触サービスを広げるとし、入国審査等では顔認証の導入促進、航空各社の WEB チェックイン、手荷物の自動受付の拡大等、自動化の動きが加速しています。自動化に関する分析・研究を深める必要があります。

6. 安全をめぐる現状、新たな規制緩和の動きや FRM の導入について

整備等にかかわる規制緩和の一環として進められてきた相互認証制度では、シンガポールと「整備に関する技術とりきめ」が締結され、シンガポール当局の検査を受けた施設で整備したエンジンや計器はそのまま日本でも使用できるようになりました。また EU とも協定を締結し、EU が当局が発行する航空機の一部の型式証明等を日本でも有効（日本での検査を免除）とするなど、相互認証が進んでいます。

またパイロットのライセンスでは消防庁のへり機長について、「機長要件を満たさなくとも一部任務で機長に代わって操縦する」「限定機長制度」が導入されることとなりました。パイロット不足が続く中、消防庁のへりの緩和ですが、こうした動きには注意を払うことが必要です。

また疲労リスク管理（FRM）については、17 年 4 月に運航乗務員に導入され、その後管制官に導入、今年 4 月から客室乗務員を対象に導入されました。現在客室乗務員や担当部署など客乗部門での教育も始まり、乗員も含めて、安全性の向上に寄与する疲労リスク管理（FRM）となるよう取り組みを進めることが求められます。

飲酒問題では、日本航空が 2 度（18 年 12 月、19 年 10 月）の業務改善命令を受け、19 年 11 月にはスターフライヤーとジェットスター・ジャパンが業務改善命令を受けました。今年 5 月には全日空が業務改善命令を受けました。各社では再発防止策が出されていますが、罰則強化にかたよることなくアルコール検出に至る背景や個人が抱える問題の解消、さらには人権に配慮した対策が求められます。

7. 地域航空サービスアライアンス有限責任事業組合が発足＝離島地域航空のうごき

離島などの生活路線維持を目指す「地域航空サービスアライアンス有限責任事業組合（EAS LLP）」が 2019 年 10 月 25 日に発足しました。天草エアライン、オリエンタル・エアブリッジ、日本エアコミューターといった九州の地域航空 3 社に加え、日航、全日空も参画しています。「有限責任事業組合」は離島・地域の一環として政府主導の下で設立されました。今後 機材の統一や乗員養成等の取り組みが検討課題としてあげられており、今後、こうした課題が有限責任事業組合の下で進められることが予想されることから、安全運航の確保や働く者の権利等にどのように影響するか、進展状況を把握し対応をとることが求められます。

日航グループにおいては、北海道エアシステム（HAC）が 2020 年 4 月 12 日、22 年ぶりとなる新機材 ATR42-600 型機を導入し、初号機を就航させました。また日本航空は、離島居住者向けに提供する「離島割引」について、オンラインでの予約受付を開始するとし、丘珠-利尻や鹿児島-奄美大島など 25 路線の予約受付を開始しています。

8. 外国人労働者の受け入れ拡大

人員不足対策として外国人労働者の受け入れ拡大に向けた新たな在留資格（特定技能 1 号、2 号）が法制化しました。航空ではグラハンや整備で 2200 人規模の外国人労働者の受け入れ拡大が計画されており、19 年度はグラハンの特定技能 1 号を取得するための試験（2 回）が行われ 92 名が合格しました。8 月には 3 回目の試験が行われる予定です。航空局によると、新型コロナの影響はあるものの、資格取得試験を継続していくとしています。

第 35 期（2020 年度）方針（案）

I 要求と課題

2020 年に入ってから、新型コロナウイルスの影響で航空業界はかつてない危機的な状況になりました。国内・国際共に人の移動が無くなり、運航本数も 9 割近く減る中で、出来高払いやテレワークの時間管理などの問題が明らかとなってきました。しかし、6 月に緊急事態宣言が解除になり、徐々にですが人の移動が増えてきて、国内線では 7 月に 5 割近くまで回復し 8 月では 7~8 割近くまで回復する予定です。しかし、国際線では相手国との関係もあり、回復の兆しが見えて来ません。さらには第 2 波も懸念される中、雇用や労働条件の低下などに対し工夫した対応と共に、オンライン教育等の問題点を検討することも必要となってきます。

移動が自粛となる中で、組合会議などをオンライン会議に切り替えるなどして、会議への参加者が増えるなどの成果も確認できます。

コロナ禍が過ぎて運航が回復した時に新たな人員不足とならないため、労働条件の引き上げなどで現在の離職者を減らすことが必要です。さらに今後出される事業計画の内容をこまめに分析して対応していくことも重要になってきます。

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

1. 賃金と諸制度の改善に取り組みます。

- ① 8H/日労働で、生活の維持・向上できる、基本賃金の引き上げと共に、乗務員などの賃金制度（出来高払い）や残業に頼らざるを得ない賃金水準などの見直しを目指します。
- ② 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。
- ③ 職場に馴染まない、成果主義賃金制度に反対し、公平・明朗な人事・賃金制度を目指します。
- ④ パートタイム・有期雇用労働法の同一労働同一賃金を活用し、正規労働者との格差解消を目指します。
- ⑤ 有期雇用労働者の無期転換後の労働条件の改善を目指します。
- ⑥ コロナでの休業やテレワークなどによる賃金の切り下げを許さず、自宅でのテレワークに必要な費用負担を求めています。

2. 安心して健康に働ける勤務改善に取り組みます。

- 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、テレワークを含めた労働時間の管理を経営の責任でキッチリと行わせませす。
- ④ 乗務職の勤務改善（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。
- ⑤ 変形労働時間制の勤務変更については、本人の同意を基本とし、会社の自由にさせないルール作りを目指します。
- ⑥ 労働者に不利益をもたらす「合理化」や人員削減に反対し、安全と公共性を確保できる人員の確保を目指します。

- ⑦ 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。

***1 ヶ月単位の変形労働時間制とは**

就業規則で定めた場合、1 ヶ月の労働時間を平均して、1 週 40 時間を超えない場合は、特定された週で 40 時間、特定された日で 8 時間を超えて残業代を払わずに働かせることができる。ただし、変形労働時間制を活用する場合は、事前（前月末の勤務表）に 1 週間で 40 時間を超える週、1 日で 8 時間を超える日を特定しておくことが必要。特定した勤務を変更することは、「限定的かつ例外的」でなければなりません。

3. 解雇撤回・雇用の安定を目指し、働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。

- ① 日本航空の解雇問題を統一要求に基づいて早期に解決を目指す運動を進めていきます。
- ② KLM オランダ航空契約制客室乗務員の早期雇止め撤回を目指します。
- 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の一掃を目指すため、法律などを活用して取り組みます。
- ② 組合所属による昇格差別など不当労働行為の一掃を目指します。
- ③ 福利厚生（転勤、単身赴任、社宅、寮、通勤制度等）の改善に取り組みます。
- ④ 労働協約を遵守させると共に、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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 産前地上勤務や育児など、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。
- ⑦ 出向については本人の同意と、出向者の不利益救済措置などに取り組みます。

5. 国民・利用者及びそこで働く者達の立場に立った航空政策を進めます。

- ① 航空法を遵守させ、安全な運航体制の確立を目指します。
- ② 安全の基盤の要員配置、技術の空洞化をさせず技術の伝承が出来る体制の確立を目指します。
- ③ 公共性を重視し、地域・離島路線の問題に取り組みます。
- ④ パイロット、整備士不足による行政としての養成問題に取り組みます。
- ⑤ 行政の安全規制緩和にかかわる問題に取り組みます。
- ⑥ FRM（疲労リスク管理）に取り組んでいきます。
- ⑦ 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、首切り自由など）に反対していきます。
- ② 民間航空の軍事利用（武器・弾薬・兵員の輸送）への道を開く法律が成立している現在、平和産業である民間航空の安全を守る最後の砦となる憲法 9 条を守る運動を進めていきます。
- ③ 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。

II 運動の進め方

運動を進めるにあたって、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、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、労働組合として職場での活動と職場からの闘いを強化するために英知を結集し、これまで行われてきたアンケートをはじめ、職場での話し込みなど職場からの取り組みが大切であり、さらに IT などを活用し創意工夫した日常的な取り組みが行えるようにしていきます。

第 35 期においては、産別運動の在り方を含めた論議を深める中で、さらなる産別の強化を目指していきます。

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

- ① 労働組合の基本である“職場での活動と職場からの原則的な運動”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ていきます。
- ② 組合員だけでなく、共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、交流のできる場を設定し追求していきます。

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・夏闘の各闘争においては、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。
- 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 各闘争時において、情報交換や当面の方針などを論議するために、代表者会議を開催します。
- ④ 要求と課題の実現に向けて、年間を通した運動の流れが一定程度見通せるよう、事前に設定できる諸行動等を盛り込んだ年間日程も策定し、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、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へ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の取り組み、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、体制強化と取り組みの位置付けを明確にして運動を進めます。
- ② 地連体制については、各地連の実情に合わせた運営と取り組みを進めていきます。
- ③ 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. 社会的アピールや、法律・行政機関を活用し、幅広い取り組みを行っていきます。

- ① 公共交通機関として社会的な影響が大きい航空産業に於いて、安全と公共性を守るべき航空労働者としての要求や政策などを積極的に掲げ、その実現を目指し、国土交通省や各省庁、国会議員を通じての国会への働きかけなどを活用した幅広い取り組みを進めていきます。

6. 国際活動に積極的に取り組み、要求と課題の実現を目指します。

- ① ITF 等の諸会議への参加を通じ、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活かします。
- ② 国際交流に取り組み、連帯の強化を図ります。

- ③ ITF の政策提言を日本政府に対し訴える取り組みを行います。
- ④ 新型コロナウイルスに対し、航空産業の維持発展を目指すため、海外の情報収集を行い取り組みの活用を行います。
- ⑤ 各国労組の組織化の状況を把握し、航空連の組織拡大に生かします。
- ⑥ 本国労組との連携を強化し、雇用の確保、労働条件の維持向上を図ります。
- ⑦ 各職場から国際活動委員会への参加を促し、航空連の職場全体が国際活動に関わる体制を目指します。

7. 他団体との協力協同を進めます。

- ① 航空連も参加する団体（20 労組、憲法労組連、雇用共同アクション等）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生かしていきます。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。

Ⅲ 組織の拡大強化

1. 各労組と連携し組織拡大強化に取り組みます。

各労組の抱えている問題や課題について当該労組との話し合いを行い、解決に向けて取り組んでいきます。また、要求実現に向けて分裂克服を目指すとともに、組織の拡大強化が各労組で求められており、幹事会として積極的に各労組と取り組みを行っていきます。

2. 次世代につなげる組合員の育成・未組織労働者の組織化に取り組みます。

未組織労働者や若者が抱えている問題や、会社に対する不満等の意見などを気軽に話し合える交流の場を設けます。また、だれでも参加できる学習会等を開催します。

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って幹事会議長が統括する。

第13条 (地連)

この会は地方組織として、地方連絡会を組織する。

- (1) 地連の任務は本部の方針に従い、地連内加盟組合の指導、援助を行うとともに航空連の統一行動を具体化し、地域的諸問題解決のための活動を行う。
- (2) 地連の規約は本部の規約に準ずる。

第6章 機関

第14条 (機関)

この会に次の機関をおく。

- (1) 総会
- (2) 拡大幹事会
- (3) 幹事会
- (4) 三役会議

第15条 (総会の構成)

総会は会の最高決議機関であって、代議員、特

別代議員、および役員で構成する。

第 16 条（定期総会の招集）

定期総会は毎年 1 回、原則として 9 月に幹事会議長が招集する。

第 17 条（臨時総会の招集）

臨時総会は、次の場合招集しなければならない。但し、議案は 1 週間前までに組合に発送しなければならない。

- (1) 拡大幹事会が必要と認めたとき。
- (2) 組合の 3 分の 1 以上の要求が書面によってなされたとき。
- (3) 幹事会が必要と認めたとき。

第 18 条（総会議長）

総会の議長は代議員の中から選出する。

第 19 条（総会の決議事項）

- (1) 年度総括・方針の承認。
- (2) 予算の決定、決算の承認。
- (3) 役員の選出。
- (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って、代表委員、特別代表委員および役員で構成する。

第 23 条（拡大幹事会の招集）

拡大幹事会は、毎年 1 回以上、幹事会議長が招集する。但し、組合の 3 分の 1 以上の要求があった時、幹事会議長が招集する。

第 24 条（拡大幹事会の議長）

拡大幹事会議長は、その都度、代表委員の中から選出する。

第 25 条（拡大幹事会の決議事項）

次の事項は拡大幹事会の決議を必要とする。

- (1) 総会決議の具体化に関する事項
- (2) 会への加盟承認、脱退の確認
- (3) 地連の設置、廃止の発議
- (4) 役員の補充

(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) 役員の定数については幹事会で決定する。

第 32 条（役員の任務）

役員の任務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) 役員の前任および解任

役員を辞任する時は、幹事会の承認を必要とする。

役員を解任する時は、拡大幹事会の議を経て総会で決定する。

(2) 役員の前充

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

*客乗、地上組合の分担金

- ・(各労組の平均基準内賃金 $\times 2/1,000 + 100$ 円) \times 組織人数 $\times 14$ 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。
- ・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。

*乗員組合の分担金

- ・客乗と地上組合の分担金の加重平均の $1/3 + 100$ 円となる。
- ・単価は、円単位を二捨三入処理をしている。

