新型コロナ感染対策の強化
航空ネットワークの維持
安全・安心な航空
雇用と暮らしを守ろう！！

# フェニックス
PHOENIX

＜発行者＞
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/

# 職場要求で前進回答勝ち取る

## 育児休業・転勤同行休職など改善
## 搭乗制度失効分は1年延長

コロナ禍で2度目の春闘を迎えた21春闘。昨年は新型コロナウイルス感染拡大の影響により交渉が中断されましたが、今春闘ではオンライン団交含め生活と雇用、安全を守るための交渉が精力的に行われました。これまでの回答状況を報告します。

ANA・JALの第3四半期決算は大幅な営業赤字となり、通期見通しでは全日空は中間決算で示した純損益5100億円の赤字、日本航空は中間決算で幅を持たせた見通しを下方修正しEBIT4200億円の赤字としました。一方、コロナ禍の感染拡大を受け、2度目となる「緊急事態宣言」（1都府県対象、1月8日～2月7日。10都府県3月7日まで延長。1都3県は3月21日まで再延長）が発令されるなかで春闘交渉が始まりました。

連合は3月17日に集中回答日としていましたが、牽引役となる自動車や電機などの各労組はベア要求見送りが相次ぎ、一時金は要求水準を引き下げています。ベア回答は電機の一部労組などにとどまりました。国民春闘共闘委員会の単純平均は5023円（3月18日時点、前年同期比320円増）。コロナ禍の厳しい中でも前年水準を上回りました。

航空では、人件費に関わる緊急対策が打ち出されるなど厳しい中での春闘交渉となった全日空では、全日空乗組（ACA）やANA乗組組合（APU）は、①経営監視、②キャリアパス（エアバスでの機長養成、昇格体系）、③出向などで会社の見解を確認し、今後も協議を行っていきます。

緊急事態宣言あけの羽田空港国内線出発ロビー。3月22日

2021 春闘

### ベアはゼロ回答

日本航空では3月2日（回答指定日）及び16日に各労組に回答が示されました。ベアはゼロ回答、諸要求に回答が示されました。共通項目では育児休業の分割取得（2回分割可）、配偶者転勤同行休職制度の改善（最大2年）、特定目的積立休暇制度の改善、フレックスタイム時間の変更、ST制度（自社機搭乗制度）の失効数の1年延長、成田社有寮の特別入居などの回答が示されました。職種別では、日航乗組に国際線乗務後の送迎や自家用車通勤で前進回答があり、CCUは大幅年収ダウンとなる客室乗務員の賃金について「乗務手当などが減少している。今後も何ができるか検討する」、昇給については「年度途中の昇格を検討」との会社発言を引き出しました。アルコール検知器の不具合により乗務が出来なくなった場合は有給無事故扱いとの対応を引き出し、短日数乗務制度に8割勤務の追加、出向に関しては「個別同意が必要」なことを明確にさせました。

JAL解雇問題については、会社の「解決に踏み出す」発言から2年10カ月が過ぎ、この間、地上職復帰希望者のマッチングが進められてきました。現在パイロット原告5名が採用プロセス上にあり早期回答を求めています。

## 雇用と暮らし守る
## 労働組合に加入しよう！

みなさん、こんにちは。私たちは、航空で働くパイロットや客室乗務員、整備士や営業マン、グランドハンドリング、外国航空会社で働く仲間が集まる労働組合の団体「航空労組連絡会（略称：航空連）」です。

航空業界は、コロナ禍の影響を受け、大幅な運休・減便が1年以上続いており、私たちの暮らしや働き方にも大きく影響を与えています。

コロナ前まで航空業界は人材確保が課題でした。しかし今では雇い止めや希望退職の募集、出向、賃金カット、休職、休業や在宅勤務など、働き方も雇用環境も激変し、働く者にとってはとても厳しい状況です。こうした厳しい時こそ労働組合の出番です。

会社は「生き残り」と称して様々な経費削減策を打ち出し、従業員に協力と努力を求めてきます。ところが、協力や努力をしたとしても、時に様々な問題に直面します。職場での問題は、誰にでも起こりえます。そのような時に支えになるのが労働組合です。

労働組合は働く権利や働き方についてのルールを良く知っています。新聞記者として長く労働現場を取材してきた元朝日新聞論説委員の竹信三恵子さんは、「立場の強い会社に対して、一介の社員が働く権利や働き方のルールを知らずに立ち向かうのは、ミサイルに素手で立ち向かうようなもの」と話しています。

賃金を始めとした労働条件は労使交渉で決めるのが基本です。労働組合は働く人が団結して職場の問題を解決する組織です。労働組合が大きくなれば交渉力も強まり問題解決の力になります。

人事権などの権限のある管理職が、組合加入をあれこれ言うことは法律で禁じられています。会社内に複数の労働組合があるところは、どの組合に加入するかは一人ひとりが自由に決めることができます。

コロナ禍の今だからこそ、組合加入を訴えます。

## 客乗賃金「何ができるか検討」
### JAL

JLUでは、シフト勤務の時短運用が引き続き継続され、海外出張者の帰国時の隔離期間の休日の取り扱いは継続検討としました。

ます。また、客乗原告を対象にはじめて4カ所の職場の提示がありました。今後の交渉が注目されます。

【2面につづく】

■主な記事から■

▶ワクチン接種に期待。需要動向見据え動き出す各社。4月の国内線は運航率6割台に……2面
▶「ジェンダー平等の実現」―求められる実効性……2面
▶大学教授ら6氏が、JAL争議の早期解決求める女性アピールを発表……3面
▶雇い止め相次ぐ外航。契約制CAの雇用問題に取り組むJCU・木谷委員長に聞く……3面
▶安全会議―機内食の安全。作る、搭載する、提供する……4面
▶FAA、機内マスク未着旅客に厳格対応……4面

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

### 誘導路

減便数を計画対比で表す際、減便率とするか運航率で示すかでは受け止めが違う。減便率は減便が悪化傾向に思えるし、運航率なら減便はあっても運航は大丈夫、なんて思えます●3月に入って国内大手航空会社のホームページに掲載される運航計画（ダイヤ）の表記が変わりました。これまで減便数について、計画比で減便率と表記していたものが「運航率」に変わりました。たかが表記、されど表記。表記の仕方ひとつで回復を印象づけられます●世界的にコロナワクチンの接種が始まり、「いつもの日常」への期待が膨らみます。英国のジョンソン首相は、4月に国際線の再開方法を発表と。米国ではワクチン接種の広がりに合わせ営業規制が緩和されているとのこと。経済活動の活発化が進みつつあります●ところで、日本でのワクチン接種ですが、厚労省のワクチン接種実績によると、2月17日～3月19日までに約55万人（うち2回接種2万5千人）が接種を終えました。単純計算で10カ月で550万人です●厚労省は6月末まで3600万人の2回接種分を配布できる量を供給見込み、と。接種計画担当の河野大臣「5月に毎週最大1075万回分のワクチンが日本に到着」。ワクチン供給の加速が予想されますが、見込みでは心配。

# 今後のワクチン接種に期待

## 需要動向見据える各社

### 国内線 4月の運航率6割台

羽田空港に着陸した航空機

米国では、米航空会社の従業員を対象に140億ドルの給与支援（9月末まで）などを含む総額1兆9000億ドル規模の追加経済対策法が成立しました。また、バイデン大統領は、ワクチン接種が5月1日までに米全成人に接種が受けられるよう指示したとし、「7月4日の独立記念日までに平常の状態に近づける」と表明しています。

欧州では変異ウイルスへの懸念が高まっていますが、一方でワクチン接種の広がりは渡航の正常化を見据えています。

政府は3月9日、航空法改正案を閣議決定しました。改正案は、①コロナ禍のような航空運送事業に甚大な影響を及ぼす事態下における航空ネットワークの確保、②保安検査の受検義務付けなど航空保安対策の確実な実施、③ドローンなどの無人航空機の「有人地帯上空での補助者なし目視外飛行」（レベル4飛行）を実現するための制度整備等を主な内容とするもので、同法案には、21年度に行う大規模な空港使用料の減免なども盛り込まれており、航空会社は設備投資の実施状況を国に報告することになります。

## 新型コロナと航空

### 懸念される変異ウイルス

航空ネットワークは、公共交通として社会経済活動を支え、訪日外国人旅行者（2030年6000万人）の政府目標の実現には必要不可欠なインフラとして、21年度に航空会社を支援する減免額は公租公課合計で1200億円（航空機燃料税300億円、空港使用料900億円）に上ります。こうした支援を受けるからには、従業員の雇用と生活を守ることは企業の社会的責任と言えます。

世界的なワクチン接種によって渡航の正常化に向けた移動制限の緩和の動きも広がっています。日本国内では、変異ウイルスへの警戒から、国交省は入国者を1日2000人以内とし、全日空と日本航空に両社合わせ1週間で3400人以内を要請しています。一方、イギリスはワクチン接種が9月までに全成人完了との見通しのなか、ジョンソン首相は、5月以降の渡航制限の緩和視野に4月12日に国際線の再開方法を明らかにすると表明しています。

ワクチン接種は旅行に対する潜在的な需要を刺激し、イギリスの発表後に航空会社の予約は大幅に増加したようです。夏季ダイヤに向けた期待も膨らんでおり、ロイター（世界最大級の通信社）は「いちかばちか」、判断が誤れば「ガラガラで赤字か、ライバルに顧客を奪われる」と述べています。

星野リゾート代表の星野佳路氏は「夏に向け需要は必ず戻ってくる」「日本の国内旅行市場は約22兆円と非常に大きい。さらに、コロナで海外旅行が停止している中、その市場規模の約3兆円が国内に流れるため、国内旅行市場の潜在性は拡大しています。インバウンドは消滅しましたが、その市場規模は約4・8兆円。海外旅行需要が国内に戻ってくることを考えれば、インバウンドの喪失は実は大きな影響にはなりません」と語ります。

変異ウイルスへの警戒を強め対策を強化しつつ、常に職場を点検し、運航の安全と回復に備える必要があります。そのためのトレーニングも欠かせません。ANAとJALの4月の国内線の運航率は60%台に回復します。感染対策、暮らしや運航の安全を守り、回復準備は進められていますか。

---

JGS

## 育児・子育て支援など回答

航空機からのコンテ取り降ろし作業

### 有期社員の年休見直し

【1面からつづく】

JGSグループの各労組では、産前休暇を10週間（現8週間）に、育児関係では男性社員の育児支援策の検討、不妊治療休職制度の導入、特定目的積立制度の拡充、ST制度の20年度残数の1年延長、（定年後）再雇用者の部分就労の導入、（有期社員対象）休業日を加味した年休付与の見直しなどで前進回答があり、コロナ関連要求に対して会社の考えが示されました。

成田でグランドハンドリングを行うJAS新労組（会社名＝JASCO）では、賃上げについては入社2年目のみ500円、それ以外は定昇凍結との回答が示されました。

内航各労組の春闘交渉は、一旦区切りをつける方向にあります。一方、外航各労組では3月31日を回答指定日とし交渉を進めています。コロナ禍の影響で20年度の一時金未払い問題など、本国を交えた交渉はこれから本格化します。また産業航空客労組の春闘交渉もこれからが本番です。

新型コロナウイルスのワクチン接種が始まり回復に向けた期待の一方で、変異ウイルスの広がりが懸念されており、予断を許さない状況にあります。働く者の生活や運航の安全を第一に考えた交渉が求められます。

21春闘

### 外航、これから交渉本格化

### 20年度一時金未払い問題含め

---

シリーズ watching

## 「ジェンダー平等の実現」

### 求められる実効性ある取り組み

女性の参政権を求めた世界女性デーのポスター。1914年

前オリンピック組織委員会会長の森喜朗氏の女性蔑視発言を契機に、様々な分野でジェンダー問題が表面化し、改善に向けた取り組みも始まっています。

保育や介護、看護などエッセンシャルワーカーと呼ばれる仕事や、サービス業には非正規労働者が多く、そこに占める女性の割合は7割に上ります。これが男女賃金格差や生涯収入格差へとつながっており、ジェンダー視点からも重大な問題として、今大きくクローズアップされています。

航空業界で圧倒的に女性が多い職種が客室乗務職です。国内航空会社では98%が女性とも言われており、欧米と比べ極端に女性の占める割合が高いのが特徴です。その背景について、女子就職希望ランキングの上位に挙げられ「女性の憧れの職業というイメージがある」ことや航空会社の政策が指摘されています。

客室乗務員を「スッチー」と言う人がいます。日本では1990年代まで客室乗務員は「スチュワーデス」と呼ばれていました。しかしこのスチュワーデスという言葉自体が、女性ジェンダーステレオタイプの呼称であり、「これは女性向きの職業である」という固定概念を助長するとの指摘から、現在は客室乗務員、キャビン・クルー、キャビン・アテンダント（CA）などの呼称に変わりました。しかし、「客室乗務員は女性の仕事」という文化的、歴史的イメージは未だアジアを中心に根強く残っています。欧州のあるエアラインの客室乗務員は「欧州では、男女差別の問題は今から20年以上前の話であり、現在の比率はおよそ男女半々」、「（日本で）男女半々で採用したいのだが、応募してくるのは女性ばかりで、男性の採用がなかなかできない」と話します。

本紙364号で、日本航空の客室乗務員の賃金制度が他職種に比べ低く抑えられている実態を報告しました。日本航空だけの問題でしょうか。女性の多い職種（客室乗務職、旅客カウンター業務職等）は男性が多い職種とくらべ賃金制度が低く設定されていないか検証が必要ですし、航空会社も自ら公表すべきです。

今、多くの企業はSDGs（持続可能な開発目標）を推進しており、そこには「ジェンダー平等の実現」も明記されています。航空各社には、実効性ある取り組みが強く求められています。

# 早期に解決するための女性アピール

## 大学教授ら6氏が発表

### ジェンダー視点から問題指摘

女性アピールを発表し挨拶する柴田会長（右から２番目）

**ＪＡＬ解雇争議**

### 「一日も早く解決して新たな一歩を踏み出したい」

ＪＡＬ解雇問題で、大学名誉教授ら6人が「日本航空の解雇問題を早期に解決するための女性アピール」を発表し、3月9日に厚労省記者クラブで記者会見を行いました。ジェンダーの視点から改めてＪＡＬ解雇の問題を指摘しました。

冒頭あいさつした柴田婦団連会長は「女性アピールは2回目になる。ＪＡＬの解雇争議にはパイロットもいるが、私たちは女性なので客室乗務員に思いをはせながら、この間支援してきた。女性の客室乗務員は若い方がジェンダー平等の気運が高まっているこの機会に、長年の複合差別を改めさせる動きを作りたい」。和光大学名誉教授・竹信三恵子さんは、「CCUは、女性がやられてきた差別を、労働組合を使って押し返してきた。こういう女性の労働組合があったんだと心の底から感心・感動した」「このように実績を残し良いとする経営方針は、女性の就業継続を一方的に奪うジェンダー差別。ＪＡＬはオリ・パラのオフィシャルパートナーで

### この機会に複合差別改めさせよう

浅倉

あり、オリンピック憲章を率先して実行する責務がある。日本でもジェンダー平等を求める動きが大きくなっている。これを機会に解雇問題を早期に解決したい」と挨拶しました。この後、3人の方から呼びかけが行われてきた人たちが切られたままでは、大変悪影響がある。ここで、良い結果で早期解決になれば、女の人たちにとっても、もの凄く力になって元気がでる。日本の歪んだ労働市場がきちんと正されて、女の人がやる気になる、男性も楽しく安心して働けるようになって、一緒に社会に出る、そういう社会が出来るはず」。明治大学教授（会計学）・野中郁江さんは、「ＪＡＬの整理解雇は、あまりにも業績が良過ぎた中で行われた。2010年1月30日に更生計画が認可された時点で利益が出ていた。翌年の3月には、ＡＮＡを上回る3倍の営業利益だった。更生計画も達成することが見えていた中での整理解雇。重大な問題であったし、裁判も稀にみる不当な判決だった。日本の社会がまともであることを証明するためにも、こういう事件をきちんと解決しなければいけない」と訴えました。

### 女性の労働組合に心から感心・感動

竹信

### 争議をきちんと解決まともな社会を証明

野中

客乗原告の藤田由美子さんと堀内せい子さんは、働きながら子育てを頑張ったこと、労働組合や仲間に励まされながら仕事を続けてきたと語り、「今は一日も早く解決して新たな一歩を踏み出したい」と訴えました。客乗原告の内田団長は「女性が働き続ける要求は、男性と違って闘わなければ獲得できなかった。退職せざるを得なかった女性の声も引き受け、未来を見据えながら闘い続けてきた。女性の特別の困難性、それを乗り越えて労働組合活動を担ってきた人たちが解雇の対象とされた。今日の内容は、これまでなかなかお話する機会がなかったが、女性アピールということで、新たな解雇問題の捉え方として発言をさせていただいた」「今日の女性の方からの暖かいご支援に応えるためには、一日も早い解決しかない。改めて気持ちを強く持っていかなければならない」と決意を表明しました。

女性アピールへの賛同やお問い合わせ：日本婦人団体連合会（03－3401－6147）

---

# 雇用調整の雇い止めは人権侵害

## ―契約制ＣＡの雇用問題に取り組むＪＣＵ木谷委員長に聞く―

木谷憲子委員長

コロナ禍のなか、外航で相次ぐ日本人客室乗務員の雇い止め問題。雇い止め撤回に取り組むジャパンキャビンクルーユニオン（JCU）の木谷委員長に現状を聞きました。

――航空の雇い止めの現状を教えてください。

**木谷**　外航の日本人客室乗務員の多くは非正規雇用にあり、会社都合で雇用を打ち切られる危険性が、コロナ禍で現実化しています。

相談は昨年夏から増え始め私たちが把握しているだけで、アジア系航空会社だけで100名を超える契約制客室乗務員が雇い止めされています。

相談に来られたみなさんは、仕事も入社した会社も好きで、本国の乗務員とともにフライトしていました。しかしコロナによる減便を理由に、いとも簡単に「契約更新はしない」「来月辞めてもらう」と告げられ、大変ショックを受けています。本人たちは、何とか雇用継続できないかといろいろ調べ、KLM雇い止め裁判や航空運ホームページを見て相談に来ました。

――交渉して会社に変化はありましたか。

**木谷**　共通しているのは、「どにかくコロナで需要がない」の一点張り。コロナ禍で航空会社は打撃を受け、業績も悪化しているのは確かですが、だからとい言って約束を反故にし、一方的な雇い止めが許される訳ではありません。相談があった中国や韓国、台湾の航空会社の本国では厳しい人員削減は行われておらず、解雇の回避努力が行われたかは疑問です。

相談があった中華航空（CI）では昨年末、正社員にボーナスが支給され、その後に春節祝い金まで支給されています。大韓航空（KE）の雇い止め問題は、東京都労働委員会で審理が始まりますが、KEは好調な貨物事業によってコロナ禍でも黒字化しています。有償増資にも成功し、アシアナの買収と債務状況の改善に活用するとの事です。雇用維持が出来ないわけはありませんし、たった一通のEメールで雇い止めを通知するなんて許せません。

KEは、「日本人は補助的要員なので雇用状況は違って当然」と強弁しますが、彼女たちは日本路線だけでなく本国乗務員同様に世界各国をフライトしており、補助要員でないことは明らかです。CIの交渉では、日本人契約制客室乗務員全員を雇い止めした場合の削減額を質問したところ、押し黙ったままでした。彼女たちは採用時に「3年後は正社員」と説明されていましたが、その後「入社4年満了の翌年1月1日に正社員」に変えました。当初の契約であれば本来は、昨年正社員でしたが、1年遅れの今年1月から3月に4年満了となり正社員が約束されているにも拘わらず雇い止めです。

――政府は、雇用維持のために雇用調整助成金の活用を促しています。

**木谷**　活用は十分とは言えません。今後旅客需要の回復が見込まれます。一時的な休業や休職などを取り入れ、雇調金を活用し生活を支えるべきです。大韓航空は、2年契約後に3年を上限に契約更新の雇用契約でしたが、2年の雇用で雇い止めされました。そもそも5年（2年＋3年）という期限も、労働契約法18条の無期雇用逃れで、違法だという事も指摘しなければなりません。

――コロナ禍で改めて伝えたいこと。

**木谷**　コロナ禍は埋もれていた契約制ＣＡが抱える問題を表面化しました。会社都合で簡単に雇い止めにされ、途端に収入がゼロになり放り出される。雇用調整弁として人をモノとして扱う、人権侵害と言っても言い過ぎではありません。

コロナ禍の影響はまだまだ続きます。納得がいかないこと、疑問におもったら一人で悩まず相談してほしい。

# 安全会議だより 139

## 作る・搭載する・提供する 路線によって1便に100食 それぞれの立場で安全確認

特別食

飛行機で旅をする時、楽しみの一つが機内食ではないでしょうか。この空の上のレストランでは、有名シェフとのコラボで、和洋中いろいろな食事が季節ごとに楽しめます。今はコロナ禍のなか、感染リスクを下げるために衛生管理の徹底がこれまで以上に求められています。

写真はイメージ。本文と関係ありません

近年、健康上または宗教上の理由で特別食を注文する乗客が増えています。健康面では、糖尿病食、減塩食、アレルギー対応食やその他の療養食。宗教上では、イスラム教のハラル食をはじめ、ヒンズー教、ユダヤ教、仏教など各宗教に対応する食事。それ以外にもベジタリアンのための菜食、お子様の食事などたくさんの種類の機内食が搭載されています。

機内ではまず、オーダーされた食事が確実に搭載されているかを確認し、食事を提供するまで温度管理に気を配ります。お客様の搭乗後には客室乗務員はオーダー内容とお客様が一致していることを確認し、特別食の識別のため座席にステッカーを貼り、ミスがないように注意を払います。それでも以前、修学旅行の生徒さんが気づかないうちに席を変りアレルギー食の提供を間違えそうになったことがありました。「○○さま、○○食事を先にお持ちします」と旅客名と特別食を確認したことで事なきを得ましたが、ヒヤリとしました。楽しみの機内食も提供ミスが起これば大変なことになってしまいます。

路線によっては1便に100食以上の特別食が搭載されることもあります。確実な提供を行うためにオーダー内容に間違いがないか、お客様にも確認の必要性があり、リスクを認識して頂くことは重要です。特別食を作る、搭載する、提供する、それぞれの立場の航空労働者が加入している安全会議では、空の旅を安心・快適に楽しんでいただけるよう、現場の不安全要素を一つひとつ、なくしていくよう取り組んでいます。

# FAA マスク未着旅客に厳格対応

## 他の旅客へ嫌がらせ・CAの指示従わず 混乱させた旅客に1万4500ドルの罰金

ITFニュース

機内でのマスク着用をめぐるトラブルで、米国ではより強い措置がとられています。米国の旅行誌「The Points Guy」から関連記事を紹介します。

最近、米連邦航空局（FAA）はマスク着用の拒否、他の旅客に対する嫌がらせ、またはフライトを混乱させる等の行為をした旅客に対して、より厳格な法執行ならびにより厳しい罰則を科している。

FAAは、昨年末ジェット・ブルーのフライトを混乱させたとされる旅客に対し1万4500ドル（約152万円余）の罰金を課した。

FAAによれば、同旅客は昨年12月23日のニューヨークJFK空港からドミニカ共和国へ向かうフライトで、「隣に座っていた旅客に嫌がらせ」をする一方で、フライトアテンダント（FA）の数回にわたる指示にも従わず、大声を出し、マスクを（顎まで）下げたりした。

ジェット・ブルーは米国の他の航空会社と同様、Covid-19感染拡大防止のため、全ての旅客に機内におけるマスク着用を求めている。今年1月、連邦政府は航空機及び他の公共交通機関におけるマスク着用を要請した。

当該旅客は自分で持ち込んだ酒を飲んだ（FA規定違反。制止した乗務員の指示を無視したとされている）。同旅客には「違法・不快行為中止通知書」が出され、この旅客を降機させるため、機長はJFKへ引き返した。

この時点ではマスク着用は連邦政府によって義務化されていなかったが、乗務員の指示に従わない、または無視する行為は禁じられていた。航空会社及び客室乗務員は連邦政府に対して数回にわたりマスク着用の強化を求めていたが、フライト中の秩序を乱すインシデント件数の急増と1月6日の議事堂襲撃の余波を受け、要請を強めていた。

AFA-CWA（米国の客室乗務員を組織する労組の一つ）のサラ・ネルソン委員長は「私たちは時間を浪費してはいられない、このままでは安全と健康が守られない」と語った。同委員長は、マスク着用義務に違反する旅客の取り扱いについて繰り返し連邦政府のバックアップを求めてきた。「FAAが言葉と行動でバックアップしてくれて有り難い。私たちが安全を守ることに真剣に取り組んでいることがその他の全ての旅客に伝わった。（旅客の皆様は）くつろいで、リラックスして、そしてマスクを着けて下さい、ということです」。

航空連にも客室乗務員から、マスクを着用しない旅客によるトラブルが発生し、安全阻害行為へとつながるケースが報告されています。米国でのジェット・ブルーでの事件では、当該旅客が粗暴な行為に及んだとはいえ、FAAがマスク着用を「乗客への要請」の段階で罰金を科すと判断したことは、日本の行政への取り組みの際にも反映できる、重要な事例になると思います。

# 読書のススメ

日本社会はなぜ息苦しいのか

## 同調圧力

鴻上尚史・佐藤直樹 著

年末に介護施設で働く連れ合いが新型コロナの濃厚接触者になってPCR検査を受けました。幸い陰性で事なきを終えましたが、もし陽性だったらとびくびくした1週間でした。それは、コロナに感染しただけで「何か凶悪事件でもおこした」かのように責められる雰囲気があるからです。

連れ合いはその後、保健所の指示で濃厚接触者と判定された同僚のPCR検査のため、防護服に身を包みとあるマンションに迎えに行きました。ところが、マンション住民から「誰に許可を受けてきたのか？理事会の許可を得ているのか」「そんな恰好でこのマンションには入れないぞ」などと抗議を受けたそうです。至近に防護服を見たのが初めてだったのでしょうが、仕事で行っている連れ合いはその対応にビックリしたそうです。新型コロナは生きづらい世間を多く作り出しています。

本書の「同調圧力」とはあまり聞きなれない言葉です。ウィキペディアによると、同調圧力とは、地域共同体や職場などある特定のピアグループにおいて意思決定、少数意見を有する者に対して、暗黙のうちに多数意見に合わせるように誘導することを指す、と。

本書を読むと、「なにか鬱積している生きづらさ」の原因が浮かび上がってくるかもしれません。

そういえば職場でもよく使われる手段ですね。「会社はこんなに苦しいのだから我慢しよう…」これも代表的な同調圧力にほかなりません。

# けしごむ

東京オリンピック・パラリンピックが決まったのを契機に、小学校でジェンダーや多様性などを授業に取り入れています。一方で、日本のジェンダーギャップ（男女格差）指数ランキング（2020年版）は、153カ国中121位。森喜朗前オリパラ組織委員会会長の女性蔑視発言はランキングを裏付けたといえるかもしれません。「わきまえない女」の一人として、微力ながら改善にがんばりたい。

過日、スーパーで買い物をしていた時、レジ近くにお雛様が。「そうか、今日は3月3日の桃の節句だ」。早速雛あられを一袋買い帰宅。大学生の息子に、「ねえねえ、今日はな～んの日だ？」、息子「うーん、3日だね。そうだ今月のお小遣いまだ貰ってなかった」。男ばかりの我が家、嗚呼、親の心子知らず、期待は微塵もなく砕かれた。

息子のジェンダー感のなさを嘆くべきなのか、ただ単に季節感がないだけなのか、それともジェンダーと無理くり結びつけた親のエゴなのか。

5月5日は「端午の節句」。男子の健やかな成長を祝う風習がありますが、我が家は、国民の祝日「こどもの日」として祝うことにします。