

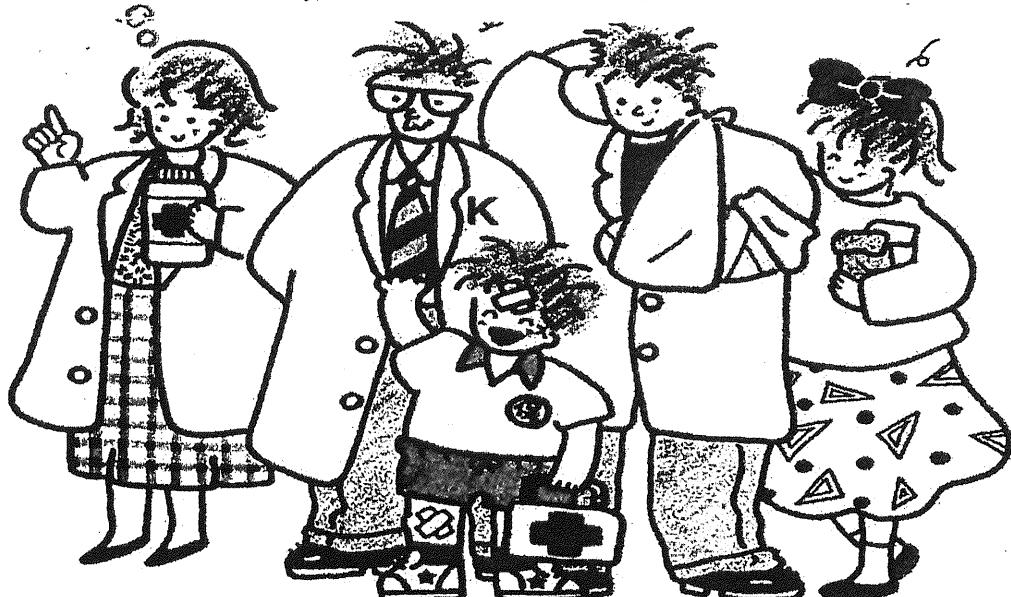
航空で働いている

みなさんへ

気軽に相談を……

こんなことありませんか？

- ・給料が安い
- ・働いている時間が長い
- ・残業代が支払われない
- ・休暇が取れない
- ・いじめ・いやがらせ…パワハラが
- ・解雇といわれた（明日から来なくていい）



航空労組連絡会



その 1

チェックその 1

賃金がまともに支払われていますか？

一生懸命に働いているのに、契約で言わされた給料が支払われていないことがありますか。

明細書をよくちチェックしてください

支給者	支拂手当	会員手当	実費手当	扶養手当	その他
本社	200,000				
支店勤務手当	支拂手当	支拂勤務手当	支拂勤務手当	支拂勤務手当	10,000
	12,500		8,750	7,000	5,500
直営店舗	支拂手当	厚生手当	厚生手当基金	福利手当	
	11,54		13,853		1,485
販路店	生産手当	宿泊費	販路手当	福利厚生	福利手当
	3,670	7,000			
出張日当	会員日当	支拂勤務日当	支拂勤務日当	支拂勤務日当	その他
	20	0	4	6	2
1250	1125	1250	1105	1250	0
	15				1

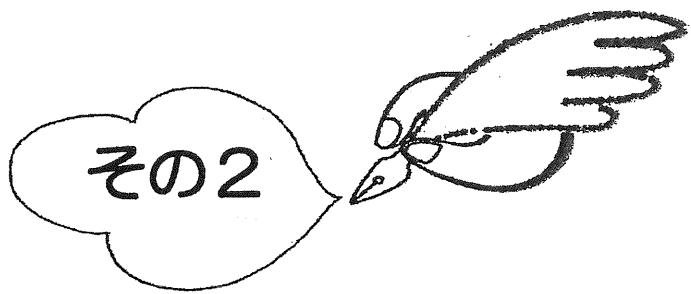


法律では最低賃金法というのがあります。つまり、経営者が違反（法を下回る）した場合は罰せられます。これは、パートやアルバイトの方も適用されます。

ポイント

憲法27条2項

賃金、就業時間、休憩、その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。



チェックその2

**労働時間は、一日8時間・週40時間
休日は週1回以上が原則です。**

そのようになっていますか？

ポイント

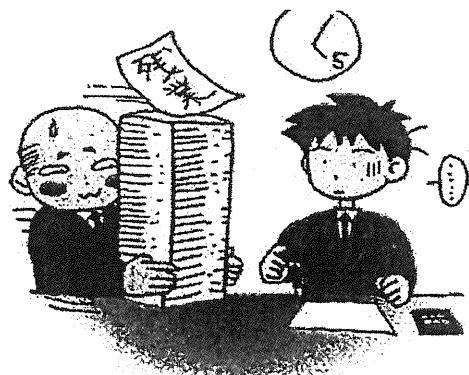
労働法32条

使用者は、労働者に休憩時間を除き一週間について40時間を超えて労働させてはならない。

②使用者は、一週間の各日については8時間を越えて労働させてはならない。

※これはすべての労働者に適用されます。

上記以上に働けば時間外労働として割増賃金を支払わなければなりません。



休憩時間がきちんと取られていますか？

6時間以上働いた場合は→45分の休憩

8時間以上働いた場合は→60分の休憩

ポイント

労基法34条

使用者は、労働者が6時間を超える場合においては少くとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

きちんと休日がありますか？

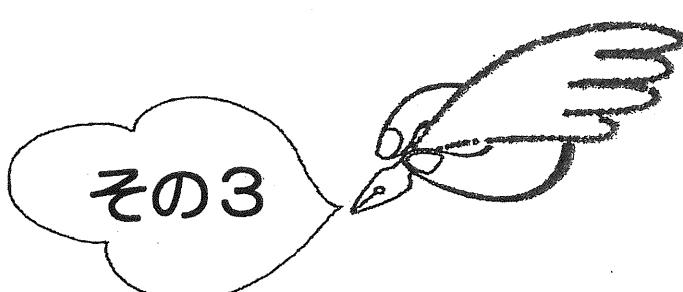
ポイント

労基法35条

使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。

②前項の規定は4週間を通じ4日間以上の休日を与える

…



その3

チェックその3

私たちは人らしい働きと生活が必要です

人間は物でもなく、機械でもありません。私たちには、健康で文化的な生活を営むことが法律で保障されています。

1日は24時間です。健康と生活を維持していくためには、



8時間の睡眠、8時間の労働（多くても）8時間を自分の生活のために必要です。そのことが生きていくための生活の基盤です。

ポイント

憲法 25 条

すべての国民は、健康で文化的な最低限の生活を営む権利を有する。

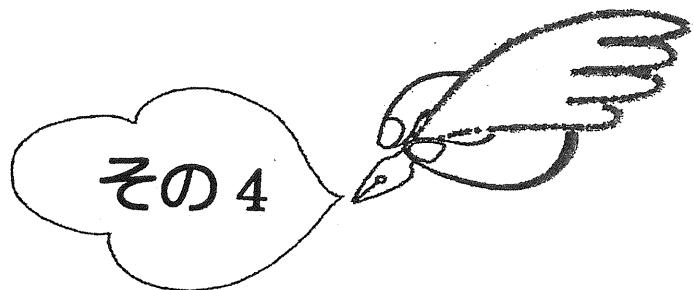
8 時間以上の働き、深夜に働くことなどは、その代償として割増賃金を支払うことを法で定められています。

知っておこう割り増し賃金のこと

・時間外労働

- ① 1 日 8 時間を超える → 25% 以上
- ② 1 ヶ月の残業が 60 時間を超える → 50% 以上
- ・ 深夜労働（午後 10 時～翌日午前 5 時） → 25%
- ・ 休日労働（法定休日労働） → 35%
- ・ 時間外労働の深夜労働（時間外 25% 深夜 25%） → 50% 以上
- ・ 休日の深夜労働（休日 35% ・ 深夜 25%） → 60% 以上





チェックその4

休暇は自由に取れていますか？



あなたの働いている会社では、休暇が希望通りに取れますか。上司から「人がいないから」などを理由に休みたいときに取得できないことがありますか。また、休暇を取ることによって、人事考課などを考えていませんか。

ポイント

労基法 39 条

使用者は一年間継続して勤務し全労働日数の 8 割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した 10 労働日の有給休暇を与えなければならない。

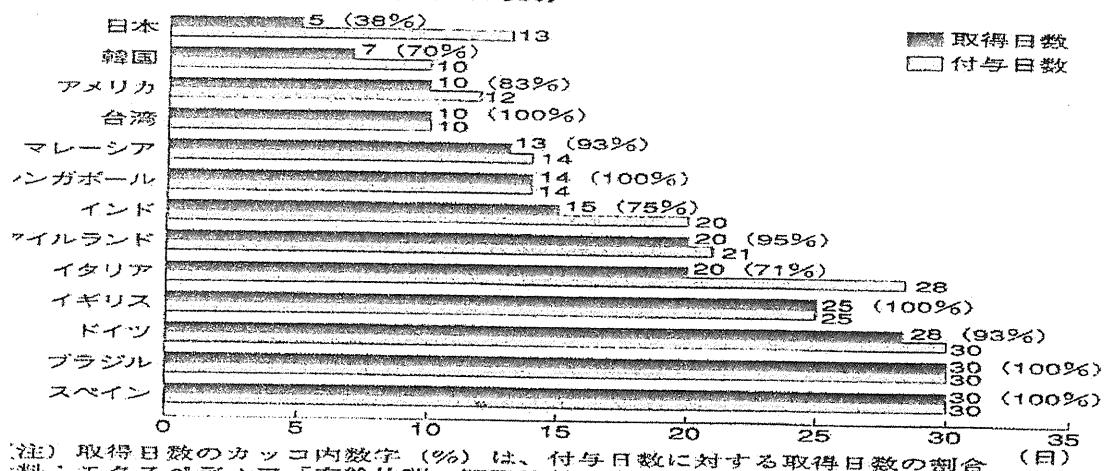
④使用者は…有給休暇を労働者の請求する時季に与なければならない。

* 比例付与日数

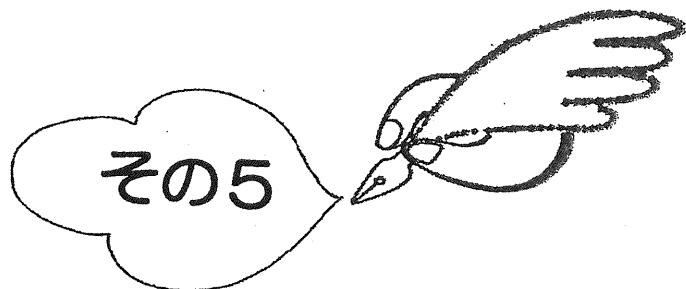
週所定(1年間の 労働日数/所定労働日数)	勤続年数						
	6ヶ月 10日	1年 6ヶ月 11日	2年 6ヶ月 12日	3年 6ヶ月 14日	4年 6ヶ月 16日	5年 6ヶ月 18日	6年 6ヶ月 以上 20日
4日(169日～216日)	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日(121日～168日)	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日(73日～120日)	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日(48日～72日)	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- ※ 有給休暇がその年度に完全に消化できなかった日数は、翌年に限って繰り越すことができます。
～あなたは切り捨てられていませんか～
- ※ 有給休暇は、どのような理由であれ取れることが出来ます。もちろん、パート・アルバイトでも取得できます。

[2] 有給休暇の平均付与日数のうちの平均取得日数
(取得日数/付与日数)



日本は欧米よりも休暇が少なく、取得率が極めて低い状況です。しかも、長期間の休暇も取りづらい状況です。諸外国では病気休暇があり、病気をしたときには、病気休暇を取得できます。



チェックその5

仕事で事故・ケガをしたら労災手続きを

仕事でケガなどをしたときに、会社から「健康保険を使ってくれ」と言われたり、自分で健康保険で治療を受けたことはありませんか。

仕事による事故での怪我は、労働災害として、会社は処置しなければなりません。（会社が事故隠しをしていませんか）

ポイントー1

労働災害保障法

業務上の事由または通勤による労働者の負傷、疾病は、障害又は死亡に対して迅速かつ公正な保護をするために必要な保険給付を行い……。

としています。

ポイントー2 会社の治療費負担

業務上の負傷や疾病のため労働者が休業する場合は、使用者（会社）は、必要な療養の費用を負担し、休業中の保証をしなければなりません。

ポイントー3 解雇の禁止

休業期間とその後 30 日は解雇が禁止（労基法 19 条）されています。

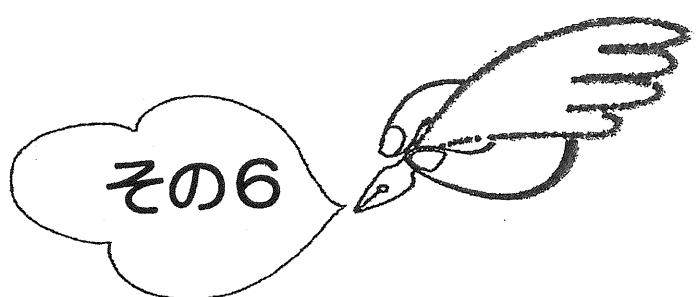
ポイントー4 賃金補償

労基法では平均賃金の 60%が、労災法では 4 日以降 給付基礎日額が 60%支給されます。

会社が労災申請の手続きをしてくれない場合には、労働基準監督署へ申請ができます。その前に、事前に労働組合などへ相談をしてください。

※まずは、労働組合や弁護士などに相談することが大切です。労働組合がない場合には、航空連へ相談して下さい。





チェックその6

あなたの職場でいじめや嫌がらせ（ハラスメント）など



ありませんか？

仕事上での差別や上司からの嫌がらせ、大きな声で怒鳴られる、性的な嫌がらせなどで悩んでいませんか。こうした人格を傷つける行為は違法です。このような行為を人格権の侵害と言います。

例えば

暴行・障害→身体的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言→精神的攻撃

隔離・仲間外し・無視→人間関係からの切り離し

業務上不要なこと・遂行不可能なことを強要、妨害→過

大な要求

業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れたて程度の低い仕事の命令、仕事を与えない→過小な要求
私的なことに過度に立ち入る→個人への侵害

部下や同僚に対して、業務上に必要もなく、嫌がらせなどの目的で、恫喝や不安を感じさせる行為は、社会通念上許されない行為です。退職に追い込むことや、見せしめ的での業務権限の行使、仕事差別なども人格権の侵害行為とされることがあります。

ポイント 人権侵害

憲法 13 条

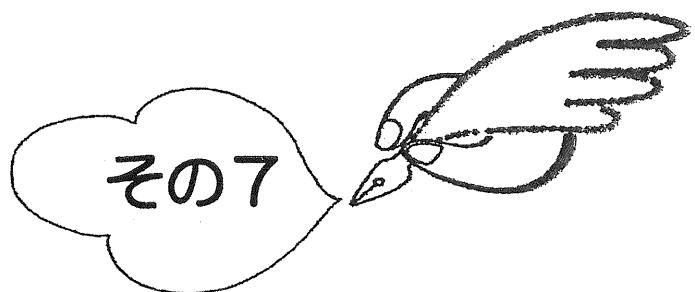
すべての国民は、個人として尊重される。

民法 715 条

事業の為に他人を使用する者は被用者が其事業の執行に付き第三者に加えたる損害を賠償する責に任す。但使用者か被用者の選任及び其事業の監督に付き相当の注意を為したるとき又は相当の注意を為すも損害が生ずへかりしことに比限に限らず

対策ポイント

- ※日常的なハラスメントなどは、メモや録音などをおこなっておくことが大切です。
- ※会社がこうした行為に対処しない場合には、労働組合や労働相談センター・東京労働局総合センターなどに相談して下さい。



チェックその7

解雇と言わされたら すぐに相談を

会社から、経営が厳しいからと言われて、「やめてくれませんか」「あなたは要らない」など解雇を言われたときには、一人で悩まずに仲間や労働組合へ相談すること



とが重要です。

経営者が解雇する場合には法的な理由が必要でです。これまで労働者が不当な解雇に対して、闘いの中で、整理解雇の4要件を築きあげてきました。

ポイント 整理解雇の4要件

- ①人員削減の必要性→経営上必要か
- ②解雇回避の努力→経費削減、短時労働（ワークシェア）、賃金カット、希望退職
- ③人選の合理性→客観的で合理的な人選基準（勤務成績、企業貢献度、経済的な打撃の低さ、雇用形態など）を設定し、これを公正に適用する
- ④説明・協議→労働組合または労働者に対して必要性、納得を得るための説明と当事者と誠意を持って協議する

こんな理由での解雇は出来ません ポイント

労基法3条	国籍、信条、身分を理由とする解雇
労基法104条2項	労基法違反の申告を理由とする解雇
労基法19条	業務上の怪我や病気の期間および以後30日間は解雇できない
労基法19条	労基法規定により産前全産後に休業中および以後30日は解雇できない
労基法7条	組合加入や組合結成などを理由とした解雇

航空で働く者の雇用と生活を守り、労働条件の改善を目指しています。



航空連とは

航空に働くパイロット・客室乗務員・整備・地上ハンドリング・外国航空日本支社で働く労働者などを組織している労働組合の団体組織です。

私たちは、民間航空の安全運航を支え、それにふさわしい労働条件の改善と、安心して働くことが出来る職場を目指して労働組合の活動を行っています。

航空連傘下には、個人加盟できるスカイネットワーク（SNW=個人加盟で出来る組合）とジャパンキャビンクルーユニオン（JCC=客室乗務員の個人加盟組合）があり、解雇事件や不当配転、労働条件の改悪など労働相談を通して取り組んでいます。SNW、JCCは航空に働いている人であれば組合に加入できます。



航空労組連絡会（航空連）

航空労組連絡会：電話(03)3742-7580

ホームページ <http://www.kohkuren.org>

東京都大田区5-11-4フェニックスビル