

物価高上回る賃上げで暮らし守ろう！23春闘後半戦へ回復する国際線、グランドハンドリングの人材不足懸念！

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/>

航空連代表、IAM北米会議に参加

コロナ乗り越え国際連帯を確認 米労組デルタ航空組織化へ連携

北米で最大かつ最も多様な労働組合の一つでもある国際機械工宇宙産業組合（IAM、組合員・退職者含め600万人）の「2023北米運輸会議」が米国のラスベガスで開催されました。日本からは、IAMと労働組合アライアンスを締結している航空労組連絡会（航空連）の赤坂議長が参加しました。会議の様子を報告します。

4月3日から4日間の日程で始まった2023 IAM北米運輸会議には、全米のIAM航空輸送部門支部やカナダ地域支部、鉄道部門支部の代表者約1000名が参加しました。また来賓として、米国運輸省長官や米下院議員、各労働団体などの代表も出席しました。司会者から紹介された赤坂議長は立ち上がり挨拶しました。



4月3日から4日間の日程で始まった2023 IAM北米運輸会議には、全米のIAM航空輸送部門支部やカナダ地域支部、鉄道部門支部の代表者約1000名が参加しました。また来賓として、米国運輸省長官や米下院議員、各労働団体などの代表も出席しました。司会者から紹介された赤坂議長は立ち上がり挨拶しました。



写真上：紹介され挨拶する航空連・赤坂議長
写真下：IAM副会長リッチー・ジョンソン氏左

IAMの組合員は、ボーイングやロッキードの航空機メーカーからユニテッド航空やアラスカ航空、ジェットブルーなどの航空会社のメカニッ

ク、アムトラックなどの鉄道、ハーレーダビッドソンのメカニック、さらにはアップルストアの店員まで、あらゆる分野にあり、IAMメンバーは、職場での尊敬と尊厳、雇用の安定、より高い賃金、そして働く職場改善を要求し交渉しています。

成果を今後の活動へ

総会では、IAMの各部門の近年の成果報告などが行われたほか、来年には200件以上の協約改定が控えているとの報告がありました。4月4日、5日には鉄道、カナディアン、労使交渉、安全、組織、立法などの各部会の個別会議が開催され、翌6日の全体会議の場で各部会の今後の目標が報告されました。

また次世代育成についての発言も多くあり、IAMが組合員教育にも力を入れていることが確認できました。

連帯あいさつしたネバダ州選出の下院議員は「Windows 95から30年、今後もテクノロジーは進んでいくが、そのテクノロジーを使うのは我々労働者である」と強調しました。「米国政府労働機関からの連帯あいさつもあり、バイデン大統領が労働組合を重要視していることが理解できた」と感想を述べます。

今回の会議で特に印象付けられた一つがデルタ航空労働者の組織化に向けた取り組みです。AFA（米国客室乗務員組合）サラ・ネルソン代表やチームスター（全米のトラック運転手を中心とする労働組合）のシオン・オブリエン代表は、「デルタ航空を労働界全体で包囲し組織化を目指そう」と挨拶。ITFのステイブ・コックトン書記長は、国際連帯の重要性を強調し、「デルタ航空の組織化の重要性、ITFはUPSの世界的な組織化を目指している」と挨拶しました。

デルタ航空の組織化に向けIAMはメカニック、AFAは客室乗務員、チームスターはグラハンの組織化をそれぞれ目指しています。デルタ航空は労働組合の組織化を拒否していますが、IAMは日本での実績（デルタ航空日本支社内には、ノースウエスト航空との合併当時からノースウエスト航空労組が存続している）を使って労働組合の正当性を主張しています。

環境対策のためにカルフォルニア高速鉄道（2029年開業予定）の建設が進められています。計画路線はサンフランシスコ・ロサンゼルス・サンディエゴ。ロサンゼルス空港の各ターミナルと市内を結ぶ鉄道を新設し、高速鉄道と連絡させる計画やラスベガスまで

4月3日の会議初日の夜にはウェルカムパーティーが開催され、5日夜にはオールホワイต์ナイトと銘打ったパーティーがホテルのプールサイドで開かれました。参加者は白のスーツやドレスを身にまとい参加します。多くの組合員は家族と一緒に参加していました。組合員とその家族も大

■主な記事から■

- ▶2023春闘—外航労組の賃上げ交渉本格化。有額回答は連休明け以降……………2面
- ▶ANA、空港運営会社を再編。6エリア7社体制へ……………2面
- ▶グラハンの人材確保。国交省が各社からヒアリング……………2面
- ▶KLMオランダ航空雇止め撤回裁判、会社が控訴……………3面
- ▶客乗連・NPOシンポ（下）—より良い働き方を討論……………3面
- ▶「安全会議だより」—2023年総合安全要請を決定……………4面
- ▶世界各地で労働組合が賃上げ勝ち取る……………4面

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

今話題の「ChatGPT（チャットGPT）」対話型AIサービスです。昨年秋に公開されて以降、利用者は急増し世界で2億人超とのことです。質問を入力すると、会話のようなやり取りができます。●チャットGPTはマイクロソフトが出資する米オープンAIのサービスですが、グーグルもアマゾンも同様のサービスを開始予定です。ですが、「高度な人工知能（AI）に対する懸念の声が強まっている。開発の停止を求める声や、プライバシーの面から利用を制限する動きも出てきた」（朝日新聞4月12日付）●元グーグル社員で、AIを倫理面から研究してきたメレディス・ウィテカー氏（ニューヨーク大学教授）は、「世界で数えるだけの企業が開発し、提供するリソースを持つ。『魔法みたい』『人間より賢い』『いろんなことに使える』という誇大宣伝が、正確性も安全性もわからない実験的な技術を正当化することに利用されている」と●筆者も、航空業界で問題になっているグランドハンドリングの人材不足解消を質問したところ、長時間・不規則勤務や給与の改善、採用・育成の充実、労働環境の改善などが必要と●目新しい内容ではありませんが、人材不足解消に待遇改善が必要であることはAIも共通でした。

外航労組の交渉本格化

2023 春闘

外航労組の春闘買上げ交渉が本格化している



復便が進む外航各社。羽田空港

賃上げ回答連休明け以降

U・A、協約締結金の支給を回答

外航各社の賃上げ交渉が本格化している

日本路線の再開・増便も進み、昨春闘とは取

り巻く環境は大きく変わ

る。日本路線の再開・増便も進み、昨春闘とは取

り巻く環境は大きく変わ

る。日本路線の再開・増便も進み、昨春闘とは取

り巻く環境は大きく変わ

る。日本路線の再開・増便も進み、昨春闘とは取

外航各社では、コロナ禍での日本路線の減便や運休を理由に、一時金や賃金カット、さらには人員削減の提案を受けるなど厳しい状況が続いていました。しかし昨年後半からのコロナ規制の緩和に伴い外航各社では、日本路線の再開、増便が相次ぎ、各社では空港業務を行う人員不足が顕在化しており、受け入れ態勢が懸念される状況も報告されています。すでに数社では人員募集が行わ

れ、経験者を含め採用されています。また、グラハン会社の人員不足などにより、グラハン会社を更替するケースも報告されています。グラハン会社の人員不足も深刻なだけに、今後の運航計画に影響を与えかねません。

さて、外航各社の賃上げ交渉は、昨秋闘から賃上げ交渉を開始したキャセイ航空労組では2・5%の賃上げ回答、ノースウエスト航空労組（会社はデルタ航空）ではベア4%一律5000円、一時年間5カ月

の回答を引き出し、4月中の団体交渉では有額回答を得るまでには至っていません。フェデックス労組は、コロナ禍での好業績を背景に物価高を上回る賃上げを求め、ベースアップを含め20%の賃上げを要求し交渉を継続しています。外航での賃上げ交渉は、労組からの要求を踏まえ日本支社と本社間で調整が行われることから、回答までに時間を要することが多く、決算時期等の要因によつては結論を得るまでにさらに時間を要するこ

ともあります。ユニテッド航空労組は、コロナ禍で中断されていた米本社訪問を2月後半に再開しました。日本の実情を本社に理解してもらうことを目的に行われています。こうした取り組みを踏まえた賃金交渉、賃上げ回答は5月

連休後に持ち越されています。外航各社の賃上げ交渉は5月連休明けからが本番を迎えます。本社との調整もあることから、決着までには時間を要することも予想されますが、要求前進に向け粘り強く交渉を継続していきます。

①両グループが担う各空港での採用活動の継続と受託体制構築、②外国航空会社との契約条件改善、ならびに地方グラハン会社との契約の反映（受託料、委託料の引上げ等）、③地方グラハン会社の運営効率性を高めるための両社協同領域における施策検討の継続、④業界認知度調査の両社共同実施を提案しています。また自治体や地域に対しては、①両社のエージェント的な役割を担う地方空港における、自治体や地域が一体となった、地方グラハン会社の人材確保や需要変動リスクの分担を要望しています。持続的なグラハン体制構築に向けては、①全国的な人材確保までは、人材確保ができる空港（首都圏・近畿圏）から外航を受け入れ、国内線ネットワークと組み合わせ、現有人員で可能な受け入れの工夫を行う、②新入社員や、運休に伴う既存社員の教育機会現象に伴い、グラハン社員の育成教育に時間を要する、③急激な復便対応によつて、インチャージや補佐層など、グラハン会社の一部社員に過度な負荷がかかっており、負荷の増加を避ける必要がある、としています。

国交省空港のあり方検討会

各社から実態ヒアリング JAL・ANA資料を提出

国際線の復便が進むなか、空港業務人材の不足がボトルネックとなり混乱を引き起こしかねないことから、人材不足などを解決するために国交省が設置した「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」。2月24日に第1回検討会が開

催され、4月11日までに5回の検討会が開催されました。第6回検討会では、第5回検討会にJAL・ANA両グループ名で提出した資料から、「まとめ」を紹介しました。

資料によると、今後の外国航空会社の復便受け入れに向けて、現状は①

①労働条件の改善、人材確保と定着化につながるよう賃金体系、公休数等。②ANA領域をはじめグループ内の活躍機会の拡大。③柔軟な働き方の促進、エリアを超えた働き方の柔軟化、個人のニーズや生活スタイルに合わせた働き方の多様化を進める計画です。春闘前段でのANAの賃金体系の見直し、あるいは春闘回答もこの施策の延長線上と言えるかもしれません。

当面の目標は、25年度の西日本を担う空港運営会社設立です。そのため

ANA

空港運営会社を再編

6エリア7社体制へ



羽田空港でハンドリングを行うANA社

事業を発展的に持続させ、環境変化に柔軟かつ機動的に対応するとしてANAグループは、国内主要8空港運営会社を再編する計画を明らかにしました。空港ごとの運営会社からエリアを代表する会社に再編します。当

面は、2024年度から25年度には6エリア7社体制を目指します。計画によると、国内を北海道・東日本・中部、西日本（近畿・中国・四国）、九州、沖縄の6つのエリアに分け、現在ある8空港運営会社（ANA新千

歳空港会社、CTSAP、ANA成田エアポーツサービス会社、NRTAS、ANAエアポートサービス、ANAAS、ANA中部空港会社、NGOAP、ANA大阪空港会社、OSAAP、ANA関西空港会社、KI

XAP、ANA福岡空港会社、FUKAP、ANA沖縄空港会社、OKAAP）を自空港だけでなく、担当するエリア全体を統括する運営会社に再編する計画です。

22年度〜23年度を「STEP1」とし、エリア運営体制の基盤づくり。24年度〜25年度を「STEP2」とし、6エリア・7社体制を目指します。26年度〜30年度は「NEXTSTEP」とし、事業環境に合わせ、最適な体制を検討するとしています。

今回の再編計画について、

またSTEP2までの再編により、課題がすべて解決されるわけではないと述べ、その後の新たな施策の可能性も示唆しています。

他方、最優先で取り組むべき事業の安定性確立のためには、労働条件をはじめとする「働く環境の整備」が不可欠として、並行して検討していくと述べています。働く環境の整備については、

またSTEP2までの再編により、課題がすべて解決されるわけではないと述べ、その後の新たな施策の可能性も示唆しています。

KLM
オランダ航空

期限ぎりぎりに控訴

JCU、自主解決の交渉申し入れ KLM「生産的な提起を」

KLMオランダ航空雇止め撤回裁判 29名の職場復帰必ず



判決後の報告集会で説明する今村弁護士

ジャパンキャピタルユニオン（JCU）組合員29名が、KLMオランダ航空（KLM）に雇止め撤回と復職を求めていた裁判で、3月27日に東京地裁は全員が無期雇用を認める判決を下しました。2018年12月提訴から4年を超える闘いは勝利判決を勝ち取りました。

東京地裁判決を受けJCUは、KLMオランダ航空に対し「控訴するな」の要請FAXの取り組みを支援者らに呼びかけるとともに、KLMに対し「控訴せずに職場復帰に関する協議」を行うよう団体交渉を申し入れました。

団交申し入れに対し会社から、4月12日に応じるとの連絡がありました。控訴期限が4月10日だったことから、控訴を断念したのかと期待しましたが、12日の団交冒頭に会社から「4月10日に控訴した」旨の表明がありました。

会社からの控訴表明に対し、JCUは強く抗議すると同時に、控訴した中でも自主解決に向けた交渉を求めていることを表明しました。会社は交渉について拒否せず「生産的なディスカッションが出来るような提起があれば申し入れてほしい」と発言し、自主解決に応じる姿勢を示しました。

東京地裁の勝利判決は、通則法適用基準に基づき、日本人客室乗務員の雇い入れ事業所の所在地がオランダ本社と判断され、オランダの「雇期間が3年を超えた時点で無期雇用」との国内法に基づき、29名全員の無期雇用を認めたものです。

JCUによると、KLMオランダ航空の控訴後の対応について、「雇い入れ事業所の所在地は日本本だとして争うとともに、オランダの国内法の例外協定（3年を超えても有期雇用を認める）の劣使協定があれば、無期

転換されない」の存在を主張して「可能性がある」と話します。控訴理由書の提出期限は50日が基本であることから、会社は5月末ごろまでには提出することになります。JCUは今後の対応について、「控訴理由書の内容を精査したうえで具体的な対応を決めることになる。裁判は高裁での闘いになるが、同時に団体交渉の場も活用し、29名の組合員の職場復帰を目指す」と述べています。引き続き、皆さまのご支援をよろしくお願いいたします。

KLMオランダ航空に日本人契約制客室乗務員雇止め撤回と復職を求めた裁判は、原告32名が第1陣から4陣に分かれ裁判が始まりました。第3陣（原告3名）については、昨年1月に雇止め無効、無期雇用を認める判決が下され、会社は控訴したものの、裁判所に「復職に関する協議」を伝え、昨年8月からJCUと復職に関する協議が行われています。今回の第1陣・2陣・4陣裁判の勝利判決により原告32名全員が無期雇用転換の判決を勝ち取りました。

より良い働き方に向け3氏が討論

客乗連・NPO法人シンポジウム報告(下)

3月25日に開催された客乗連（航空連専門部）とNPO法人「航空の安全・いのちと人権を守る会」との共催によるシンポジウム「フライト中

CAに合わない労災基準

大森秀昭弁護士は、過労死されたANAの客室乗務員（Tさん）の労災について報告し、時間外労働（残業）の多さを重視する今の労災認定基準の問題点を指摘し、「T

長時間・夜勤はリスク増す

日本医療労働組合連合会の佐々木悦子委員長からは、夜勤・長時間労働におけるリスクとその改善に向けた取り組みの紹介がありました。深夜業務は労働安全衛生規則第

適切な対応 心身の余裕

航空連副議長・栗田浩之氏（現役機長）からは、パイロットの立場から客室乗務員の任務やパイロ



イメージ。写真と本文は関係ありません

ットに導入されている疲労管理システム（FRM）について発言。「実際、航空機が運航している場合に、機長は安易に操縦席から離れることはできません。この為、機内で起きる保安上のトラブル・キャビン内の機材トラブルは客室乗務員が直接処理をすることが求められています。したがって、客室乗務員が適切に対応するためには、体力的にも精神的にも余裕が求められます。とこ

ろが、そうした重要な役割を背負っている客室乗務員の方々がとても疲れがかりであり心配」と発言しました。パイロットのFRMでは、「疲労を運航の危険要因」として規定に明記され、「疲労による安全に及ぼす影響」を報告する事を義務づけており、「飛行前に影響がある疲労」の状態でも乗務を行ってはならないとし、その報告を義務付けています。これを受け、ANAとJALでは報告を分析し対策を示す委員会を設置しています。この結果、2019年7月に飛行時間、休憩時間等の「数値基準」が設けられ、一部の長距離路線では交代乗員が配置されるようになりました。また、短い休憩時間による近距離国際線の折り返し便なども制限を受けることになりました。

国交省はその後、航空管制官と客室乗務員にもそうした疲労管理を導入するよう方針を出しましたが、まだ疲労管理制度の入り口に入ったばかりという状況です。

客室乗務員は保安要員であり機内の安全の最後の砦です。こうしたシンポジウムを通し、客室乗務員の任務と過酷な勤務実態を多くの人に知ってもらう必要があります。

第48回臨時総会を開催 2023年総合安全要請を決定

航空安全会議は3月29日に臨時総会を開催し、「2023年総合安全要請」について議論を行いました。



臨時総会で挨拶する安全会議・梅津議長

冒頭、急激な復便をするなかで人手不足が顕在化しているグランドハンドリングの職場実態を踏まえた挨拶を行い、活発な議論を呼びかけました。

強された要請書は、満場一致で承認されました。5月以降、順次、対官・対空港会社要請を行い、航空労働者の声を確実に届けて参ります。

また、要請議論の後、現在航空安全会議で取り組んでいる課題について、経過報告と意見交換を行いました。航空安全会議傘下のジェットスター(JCA)では、現在、勤務時間や休憩時間に関する裁判を行っており、その経過報告を行いました。裁判に関する詳細は、航空安全会議HP(下記参照)に特設ページを設けております。

また、要請議論の後、現在航空安全会議で取り組んでいる課題について、経過報告と意見交換を行いました。航空安全会議傘下のジェットスター(JCA)では、現在、勤務時間や休憩時間に関する裁判を行っており、その経過報告を行いました。裁判に関する詳細は、航空安全会議HP(下記参照)に特設ページを設けております。

★ぜひ航空安全会議のHPにお立ち寄りください。

検索「航空安全会議」

世界各地で闘う労働者・労働組合

大幅な賃上げ勝ち取る



ITF、フランスの労働組合の年金支給年齢引き上げ反対の闘いを支持。ITFホームページより

ITFニュース

世界各地で労働者・労働組合の賃上げを求める闘いが広がっています。報道から一部を紹介いたします。

米国内で労働者・労働組合の賃上げを求める闘いが広がっています。報道から一部を紹介いたします。

イギリスからの報道では、物価高に見合う大幅な賃上げを求め、平均年収は2万5000ドルから3万3000ドルに引き上げ、コロナ禍労働について1000ドルのボーナス支給、最低時給は22.52ドル(約2940円)に引き上げます。

オーストラリアでは、労働者の賃上げを求め、平均年収は4万5000豪ドルから5万5000豪ドルに引き上げ、最低時給は21.38豪ドル(1900円)から22.88豪ドルに引き上げます。

ドイツでは、公務員労働者が賃上げ10.5%を要求し、労組がこれを支持しています。

先日、都内某私立大学に行く機会がありました。レンガ造りの瀟洒な洋館のような雰囲気の中、学生が思い思いに昼時を過ごしていました。

おじさん3人組は「せっかく来たので学食で昼飯」と思ったのですが、学食の入り口には多くの学生が列をなしていたので、諦めて校外に移動、おじさんには馴染みの町

波瀾万丈な生活を生き抜いた証に拍手

満天のゴール

藤岡 陽子 著



読書をしてまず思うのは、物語が自分の生き方とどうマッチングしたかです。感動の強弱も違ってくる。

感じます。本書は主人公が看護師さんと医者をつとめる物語です。私の姉も看護師です。苦勞しながら看護師長

と感心しています。そんな姉に影響されたいです。昔、アトピーに悩まされたとき、おじさん3人組は「せっかく来たので学食で昼飯」と思ったのですが、学食の入り口には多くの学生が列をなしていたので、諦めて校外に移動、おじさんには馴染みの町

読書のススメ

さて本書ですが、京都の過疎地域から東京で就職、結婚して幸せな生活から一転、ワーキングプアで実家に戻って過疎地で生活をはじめた30代のお母さんと小学4年生の息子、そして実家は頑固な老練な「じいじ」の暮らしか始まります。さあ、そこで表題の満天のゴールとどう巡り合うのか、ゆっくりにお楽しみください。

都会にいれば、いつでもどこでも行ける。食べ物も何でもいつでも買える。どんな便利な社会になっているのに、なぜか生きづらさを感じてしまっているのはなぜでしょうね。

けいこむ

中華で昼飯にしました。思えば、コロナ禍では季節を彩る花々を気にすることなく、日々コロナの感染者数や感染対策に集中する毎日でした。でも今年は違います。桜にハナミズキ、モクレン、ツツジなど彩る花に気持ちもウキウキしてきます。行動制限の緩和が進むにつれ、自己規制も徐々に緩み、ときには行動も大胆に変化して来ように思っています。この時期は花粉症のため、マスクがなかなか手放せませんが、いつもの日常が戻ってくるのが楽しみです。3年におよんだコロナ禍での自粛生活、そろそろサヨナラしたいです。願いが叶いますように。