

空港業務の受け入れ態勢強化に向け、人材確保・離職対策の強化を。そのためには継続した賃上げなど労働環境の改善を！

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/>

中国 団体旅行解禁で国際線の増便加速か



中国便の増便が見込まれる成田空港

懸念されるグラハンの人員不足 増便打診を断るケースも

国際線の旅客需要は順調に回復しており、7月の訪日外国人数は前月から12%増。中国が8月10日から団体旅行を解禁し、これにより今後の中国人旅行者の増加が予想されます。国際線の更なる増便・復便が目前に迫るなか、現場からは不安の声が。

政府観光局によると、7月の訪日外国人旅行者は、2019年同月比77・6%の232万人となり、200万人を突破した前月から約12%増の増加となりました。海外旅行の制限が続いていた中国を除く総数では2019年同月比103・4%と、新型コロナウイルスの感染前の実績を上回りました。出国日本人数も2019年同月比53・7%となり、前月から約27%増と順調に回復しています。2019年の中国から

の訪日客数は年間960人の上っていました。2023年1月から7月の訪日数は約90万8000人。8月10日から団体旅行が解禁されたことを受け、中国からの訪日客数の大幅な増加が予想されます。

簡単ではありません。

外航各社では、冬季スケジュール（10月29日）での増便を計画していますが、グラハン会社に増便を打診したら、人材不足を理由に断られるケースも起きています。グラハン会社にとって、体制がないなかで業務を受託すれば、既存の業務への影響が懸念されるからです。

とはいえこうしたなかで中国路線の本格的な復便を迎えることになりま。グラハン会社のなかにはビジネスチャンスと捉え、積極的に新規受託を進める会社もあるようですが、受け入れ態勢が整わないなかで業務を受託すれば、作業者の負担は大きく安全への影響が懸念されます。

グラハン連（航空連の専門部）の聞き取り調査によると、外航のグラハン業務が急増し、新人を大量に採用したものの、教育時間は確保できず中堅・ベテラン層の負担が増し、時間外労働が過労死水準まで増加し、ベテラン層の退職につながっている事例が報告されています。

羽田空港でANAの空港業務を行っているANAAS（ANAエアポ

トサービス）では、4

8月の入社数は約360名に上ります。一方、同期間の退職は約110名、7月だけで60名を超えます。ANAASでは年内に三桁の採用を予定していますが、職場からは「今後の国際線の増便が予想されるなかでは、人員状況は厳しい」との声があがっています。ANAASでは、羽田空港第2ターミナルの国際線

利益を離職対策に回せ

一方、JALグループでグラハン業務を行うJGS（JALランドサービス）では、10月までに事前研修生含め130名の採用を明らかにし、特定技能1号の外国人の採用も20名超に上ります。また、委託先の人員不足対策として、自社で採用した有期社員を委託先会社に派遣していま

す。特定技能1号の外国人の採用については、コウノイグループのグラハン会社でも積極的に進めています。

このように、グラハン各社では積極的に人材確保に努めています。退職職が後を絶たず、在籍する従業員の離職防止も重要な課題です。

JGS労組の島田書記

長は「新人を育てるには時間がかかる。受け入れ態勢が整う前に新規受託を増やせば作業者の負担が増すだけ」「コロナ禍で収入が減り生活のために会社から融資を受けた人が多くいる。今、融資の返済が始まっている。航空会社は旅客も回復し好業績をあげている。日々の業務に奮闘してい

運用もあり、ANAグループ各社から数十名の応援を受け入れています。ANAで空港業務を統括する部門は「急速な生産量および外航各社から応需要請の拡大、人材確保の競争激化など、環境変化に伴う大きな課題に

直面している」とし、「23年度既卒者・24年度新卒者の採用予定数を増加させる」「課題の再検証と

る従業員の賃金引き上げや職場改善に利益を回すべき」と強調します。

TG不当解雇撤回裁判

勝利和解にて解決

2面

- 主な記事から■
- ▶タイ航空解雇裁判が勝利和解。みなさんのご支援に感謝。破綻下でも安易な解雇できないことを示した……………2面
- ▶最低賃金（時給）が全国平均43円増の1004円に。更なる引上げ必要……………2面
- ▶ANA不当労働行為事件が結審、命令は来年1月頃。労働委員会、自主的解決促す……………3面
- ▶国際航空の労働3団体が職場の暴力・ハラスメント防止へ共同コメント……………3面
- ▶「安全会議だより」―事故等の認定手順に異議あり……………4面

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

誘導路

その動画は「天使にラブソングを」の曲にのせて字幕が現れます。●8月のスケジュールが発表されてから動悸が止まらない。毎日4レグとして1オフ。予約はすべて満席。航空業界に幸あれ●これだけ見れば、航空業界に精通している方が作ったに違いないことは容易に想像がつかます。客室乗務員の4レグ1オフの勤務については、本紙「フェニックス」でも取り上げ改善を求めてきただけに、SNSを使った発信に見入ってしまいましたが●動画は続きます。台風襲来、訪日客爆増、夏休み突入。満席、満席、満席。どこを見ても人、人、人。鬼の繁忙期が始まった。コロナ禍明け初めての夏が始まった。とんでもない勢いで戻ってきた客足。だけどコロナ禍で失われた人手は戻っていない。しわ寄せは全部現場が負担。便間タイトな無茶なスケジュールやめる。こんなじや定時連航なんて無理ゲー。大量に発生する座席汚損と不具合。整備さん呼んでも人手なく来てくれない。(お客様にお願い)ゴミは座席に残さず持ち帰って●今やSNSを使って誰も意見が発信できます。企業はリスク管理から従業員に厳しい制約を課す企業も少なくないようですが、抑え込むのでなく、改善することで職場の声に添えてほしい。

皆さんのご支援に感謝

「破綻下でも安易に解雇できない」

TG解雇裁判が勝利和解

コロナ禍の影響で経営破綻したタイ国際航空から「解雇無効」などを求め、元社員の黒田さんが、同社は解決金を支払うとの内容で和解が成立しました。



和解後の報告集会にて。7月31日

黒田さんは大阪支店の営業部門で働いていました。2020年5月にタイ国際航空は経営破綻し、日本国内で42名の人員削減が打ち出され、希望退職を募ったところ39名が応募。その後自己都合退職や定年退職を含め計41名が退職し、削減目標まであと1名でした。その時期に退職勧奨を受けたのが黒田さん。2021年11月に持病

を理由に退職するよう上司から打診され、黒田さんが断ると、22年1月に「勤務成績が悪い」などの理由で解雇されました。黒田さんは同年3月、「解雇権のらん用」として大阪地裁に労働審判を申し立てました。地裁は同年7月に解雇無効を認め、未払い賃金の支払いを命じましたが、タイ国際航空が異議を申し立て訴訟に移行してしま

た。勝利和解を勝ち取った黒田さんは「先ずは今回の和解成立をもって勝訴した結果について、今まで長期にわたりご支援・ご協力頂きました全ての方に深く感謝の意を表したいと思います。本当にありがとうございました。忘れもしない2021年12月7日。勤務中に受信した1本のメールに添付されていた解雇通知だけで、正社員を解雇できるような前例に絶対にしてはならないという強い信念を貫き通しました。今後、本件の勝訴が地道に努力する労働者の権利確保への前例になれば幸いです。本当にありがとうございました。また、22夏季闘争支援カンパや22年末闘争支援カンパには航空連加盟労組から沢山のカンパが寄せられました。ご支援いただきました皆様にお礼申し上げます。ありがとうございました。」

黒田さんの代理人の谷弁護士は「コロナ禍による経営破綻・再建中の解雇であり、決して簡単ではありませんでした。人事整理目的を隠し能力不足と強弁する会社に、事実に基づき反論し、労働審判での勝利審判、本訴での勝利和解を勝ち取りました。泣き寝入りせず立ち上がったことで、経営破綻下であっても安易に労働者を解雇できないことを示すことができました」と勝利和解の意義を語りました。

航空連は、黒田さんが解雇された当初に相談を受け、裁判闘争を支援してきました。コロナ禍での裁判でしたが、大阪地連の積極的な呼びかけと在阪労組などから毎回多くの支援を受けてきました。また、22夏季闘争支援カンパや22年末闘争支援カンパには航空連加盟労組から沢山のカンパが寄せられました。ご支援いただきました皆様にお礼申し上げます。ありがとうございました。」

8月25日、グラハンドハンドリングの業界団体として「空港グランドハンドリング協会」が設立されました。対象業種はランプ、上屋、旅客、オペレーションを担う事業者が参加しており、会員数は50社(3万1886名)です。代表者(会長)は小山田ANA AAS社長が務めます。グラハン協会は設立の目的について、「グラハンドハンドリングの持続的な発展を通じ、日本経済の発展に貢献すること」と述べており、「伝統的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」の中間とりまとめを踏まえ、協会がリードすべき項目として、(1)業界の共通課題の解決に向けた事業(①空港業務に関する基礎的データの収集・整理、②男女比の極端な偏りの解消に向けた取組)、(2)会員企業の事業基盤強化のための事業(①就航メリットを享受する

最賃43円増の1004円

上がってもフルタイムで年収200万円

最低賃金答申額			
ランク (目安)	答申額	現行額	引き上げ額
A (41円)			
東京	1113	1072	41
神奈川	1112	1071	41
大阪	1064	1023	41
埼玉	1028	987	41
愛知	1027	986	41
千葉	1026	984	42
B (40円)			
京都	1008	968	40
兵庫	1001	960	41
静岡	984	944	40
三重	973	933	40
広島	970	930	40
滋賀	967	927	40
栃木	954	913	41
茨城	953	911	42
長野	948	908	40
富山	948	908	40
山梨	938	898	40
北海道	960	920	40
岐阜	950	910	40
福岡	941	900	41
奈良	936	896	40
群馬	935	895	40
岡山	932	892	40
石川	933	891	42
新潟	931	890	41
和歌山	929	889	40
福井	931	888	43
山口	928	888	40
宮城	923	888	40
香川	918	878	40
福島	900	858	42
鳥根	904	857	47
徳島	896	855	41
愛媛	897	853	44
C (39円)			
青森	898	853	45
秋田	897	853	44
山形	900	854	46
岩手	893	854	39
鳥取	900	854	46
大分	899	854	45
高知	897	853	44
佐賀	900	853	47
長崎	898	853	45
熊本	898	853	45
宮崎	897	853	44
鹿児島	897	853	44
沖縄	896	853	43

※引き上げ額が目安を上回る地域は上積み実施。

最低賃金の国際比較	
米国(カリフォルニア州)	2091円
ドイツ	1749円
イギリス	1733円
フランス	1679円
韓国	1001円
日本	961円

(出典)日本総合研究所、23年6月時点
7月27日付「日経新聞」を基に作成

今年各地域別最低賃金改定は、厚生労働省の中央最低賃金審議会から41円引き上げて1002円(全国加重平均)とする(全国加重平均)とする目安額が答申されていますが、地方最賃審議会の答申により、全国加重平均で43円増の1004円となりました。昨年来、各地の労働団体などが地方最賃審議会へ上積み求めを求めてきました。10月から順次適用される。目安額は、都道府県を経済情勢に応じて分けた三つのランクごとに示し、引き上げ幅は39円〜41円です。

上回る24県で1〜8円の上積みを実現しました。中央最賃審議会の答申には、「生活に十分な額」とは言いがた、国際的にみても低水準(「朝日新聞」の指摘など、物価高騰のなかで生活を支えるには不足のある内容でした。これに対し、各地の労働団体などが地方最賃審議会へ上積み求めを求めてきました。10月から順次適用される。目安額は、都道府県を経済情勢に応じて分けた三つのランクごとに示し、引き上げ幅は39円〜41円です。

組んだ企業に支給される助成金の拡充や、価格転嫁対策の強化を求めました。最低賃金が1000円を超えたとはいえ、フルタイムで働いても年収200万円程度です。安心して生活するには十分とは言えませんが、海外と比べれば低水準です。労働政策研究・研修機構によると、イギリスの最低賃金は8・91ポンド(23歳以上、約1640円)、フランスの最低時給は10・25ユーロ(約1620

円)、月額1554・58ユーロ(約24万5624円)です。ドイツでは21年から4段階の引き上げが予定されており、最終の22年7月には10・45ユーロ(約1651円)まで引き上げます。アメリカでは、バイデン大統領が15ドル(約2175円)に引き上げると表明しており、州によってはすでに15ドルを上回る水準を実現しています。航空では、コロナ禍により大幅な運休・減便に陥った際、乗務時間に

主体間のリスク分担の実現、②資格や車両仕様等にかかる業界ルールの整備、③生産性の向上、④専門学校等教育機関との連携、(3)働く人にとって魅力ある業界づくりのための事業(①空港業務の情報発信の強化、②カスタマーハラスメント対策、③空港グランドハンドリング業界を目指す者の裾野拡大、④労使間の対話を掲げています。

業界団体の設立は、有識者による検討会の中間とりまとめで、業界に対し提言されたもので、今後は人材確保に向けた実効性が問われることとなります。グラハンドリングを魅力ある業界にするためには、イメージアップといった小手先のやり方は通用しません。賃金の引き上げや長時間労働・拘束の見直しなど労働環境の改善をすることが必要です。

労働委員会「自主的解決検討を」

8月21日に結審 命令は来年1月頃

ANA不当労働行為事件

ANAの休憩問題をめぐる団体交渉が不誠実であったこと、また、そのことが支配介入にあたるとして、ジャパンキャビンクルーユニオン（JCU）が東京都労働委員会（都労委）に不当労働行為救済を申し立てている事件は、8月21日に行われた審問で結審となりました。命令交付は来年1月頃になる予定です。

この不当労働行為事件は、ANAの客室乗務員の休憩問題が発端です。JCUとの団体交渉でANAは、国内線と国際線短距離路線で休憩を付与していない実態について、「ANA労働組合からは長年、客室乗務員の休憩について問題提起が

されていない」ことを理由の一つとし、未だに「客室乗務員に休憩は必要」との立場に立っていません。これは、「国内線でも休憩は必要」とFRM（疲労リスク管理）教育で啓蒙するJALと比べても、安全配慮義務を問われる特異なものであり、大手航空会社としての社会的責任が問われます。

結審では、労働委員会から「今後も自主的解決を検討してほしい」との言及があり、引き続き、実質的に休憩を付与する

スカイマークでは乗員組合の結成に続き、客室乗務員の職場でもJCU加入者が増えたことで改善の動きがありました。

JCU SKYから前進回答 賃上げは未回答

JCUはスカイマーク（SKY）に対し、①年次有給休暇を希望日に取得できるようにすること。②時季変更権の適正な運用を行うこと。③勤務変更は、1か月単位の変更

形労働制の原則に則り、月に1.5〜2回程度とし、本人の同意を得て実施すること。④5%のベースアップを実施すること。⑤の要求を6月に提出。その後、6月28日、8月4日に団体交渉を行いました。会社からは、有休に

ついては人員増で対応する、また、勤務変更については人道的に配慮して運用するとの前進回答がありました。ベースアップの回答はなく、引き続き賃金の引き上げを求めていきます。



審問前に話し合うJCU執行部。8月21日都庁にて

「1日4レグきつい」 改善されない労働環境 職場の声を聞いて!

JCUは現在、ジェットスタージャパン、スカイマーク等の職場で、組合員が職場要求を掲げ改善を目指しており、ANAやJALなどの航空会社と共通の問題があります。

日本の客室乗務員の働き方はどの会社も、健康で定年まで勤められる状況には程遠く、働き方の面で大きな課題を抱えています。

コロナ後の急激な復便により、「人員不足で有



休が取れない」「月に80〜90時間超えが続く」「1日4レグがきつい」。大手航空会社の客室乗務員からは、「1泊3日の西海岸路線は、以前の2泊に戻してほしい」「編成数が足りない」「機種が多く、事前に確認や準備をこなすには時間がない」「プライベート時間が削られる」などの切実な声が上がっています。

コロナ禍で多くの客室乗務員が他産業での出向を経験しました。出向先では時差や深夜勤務がなく定時に帰れることから、客室乗務員の過酷な勤務との違いから、復職後に退職を選択する人もいます。

各航空会社は、客室乗務員の健康を守ることが空の安全に繋がり、人財を確保することで航空会社の今後の存続にもつながることを理解する必要があります。ではありません。しょうか。

JCUは引き続き、客室乗務員の働き方の改善を求め、交渉を続けていきます。

職場の暴力・ハラスメント問題

国際航空 3団体が 共同コメント

国際航空操縦士協会連盟（IFALPA）、国際航空管制士協会連盟（IFATCA）、国際運輸労働（ITF）は、職場

でのあらゆる形態のハラスメントと暴力を共同で非難しています。以下に発表されたコメントを紹介いたします。

ジェンダー不均衡の検証を

世界的に職場でのハラスメントを全面的に非難する方向に急速にシフトしていますが、「航空業界は他の業界に後れを取っていることが多い。航空業界における職場でのハラスメント、特に

セクシュアル・ハラスメントやジェンダーに基づくハラスメントは、その深刻なジェンダーの不均衡を検証し理解しなければ対処できない。世界の航空会社のパイロットに占める女性の割合は5%未満で、航空機の整備士や技術者の割合は3%、航空管制官の割合は約20%にすぎない。この多様性の欠如は、排除の環境を支え続けている。

世界中の航空専門家の可能性を最大化するためには、この不均衡に対抗するために全員が団結しなければならない。パイロット、ATC、客室乗務員、地上職員などの人員不足に対処するために必要な熟練した労働力を引き付け、維持するためには、航空文化が他の産業のレベルまで加速する必要があります。我々は、全ての航空業界に対し、国際労働機関の労働における暴力及び嫌がらせの排除に関する条約第190号に沿った慣行を確立するよう求める。我々は、各国に対し、手に負えない乗客からの暴力を防止するた

ITFニュース

め、ILO・C・2014号及びICAOモントリオール議定書の双方を批准するよう求める。

さらに、我々は、国際航空社会に対し、世界の航空における女性の参加を促進するICAOの男女共同参画プログラムを積極的に支援し、「国連の持続可能な開発目標」「ジェンダーの平等の達成とすべての女性と少女のエンパワーメント」を支援することにより、ジェンダーの平等と女性の開発の進展を促進することのコミットメントを再確認する。これには、世界の航空部門におけるすべての専門職及びより高いレベルの雇用において、2030年までに50対50（女性/男性）という野心的な目標の達成を目指すことも含まれる」としてICAOに従うよう求める。

IFALPA、IFATCA、ITFは、航空業界におけるあらゆる形態の職場ハラスメントを共同で非難する。すべての雇用主に対し、ハラスメントや脅迫のない安全な労働環境を確立し、維持することを奨励する。

「ポジティブな雰囲気、開かれた交流、機能的な仕事のコミュニティが従業員の福利を向上させる」。



航空局が調査の前に認定

事故等の認定手順に異議あり！



タイ航空機とエバー航空機の接触事故 (NHKニュースより)

求められる航空の脱炭素化の取り組み

脱炭素化(CO2削減)に向け国際民間航空機関(ICAO)が2050年カーボンニュートラル目標の設定により、航空会社及び空港にとって、脱炭素化の取り組みは喫緊の課題になりました。取り組みいかんによっては航空会社や空港の競争力にも影響します。

国交省は昨年、脱炭素化の取り組みを進めるにあたり、航空法第1条(この法律の目的)に「航空の脱炭素化を推進するための措置を講ずること」との条文を追加し、

第十章に「航空の脱炭素化の推進」を設ける法改正を行いました。これにより法的にも航空の脱炭素化が明確になったわけ

です。運輸分野では、①機材・装備品等への新技術導入、②管制の高度化による運航方式の改善、③持続可能な航空燃料(SAF)の導入促進について

具体的な取り組み(施設設置の省エネ化、航空灯火のLED化)、②空港車両に係る取り組み(車両のEV・FCV化等)、③再エネ等の導入促進(太

陽光、蓄電池、水素等)の試行運用が今年から来年にかけて行われます。SAFの導入促進については、2030年時点のSAF使用量について、本邦エアラインによる燃料使用量の10%をSAFに置き換える」との

目標を設定しています。空港分野の脱炭素化の取り組みでは、①空港施設に係る取り組み(施設設置の省エネ化、航空灯火のLED化)、②空港車両に係る取り組み(車両のEV・FCV化等)、③再エネ等の導入促進(太

陽光、蓄電池、水素等)の試行運用が今年から来年にかけて行われます。SAFの導入促進については、2030年時点のSAF使用量について、本邦エアラインによる燃料使用量の10%をSAFに置き換える」との

目標を設定しています。空港分野の脱炭素化の取り組みでは、①空港施設に係る取り組み(施設設置の省エネ化、航空灯火のLED化)、②空港車両に係る取り組み(車両のEV・FCV化等)、③再エネ等の導入促進(太

私たちが航空安全会議は、国際標準と異なる日本の航空事故調査の課題について長年取り組んでいます。そんな中、今年

「事故・インシデント認定」に疑義が生じる事例が既に複数発生しています。

事例①。2023年1月7日、ジェットスター

が破産宣告により中部国際空港に緊急着陸。その後、乗客乗員は降機のため脱出用スライドを使用して(緊急脱出

ではない)警戒降機を実施したが、その際に旅客が骨折(仙椎、背骨の一部)していたことが後日判明し、同日10日に航空事故と認定。

事例②。2023年1月7日、日本航空687便(B737)が宮崎空港へ向けて降下中に発生した揺れが原因で、旅客の肋骨骨折が後日に判明し、同日23日に航空事故と認定。

事例③。2023年6月10日、東京国際空港の誘導路上でタイ国際航空

迂回の少ない飛行ルート)の試行運用が今年から来年にかけて行われます。SAFの導入促進については、2030年時点のSAF使用量について、本邦エアラインによる燃料使用量の10%をSAFに置き換える」との

6883便(A330)の右主翼端とエバー航空189便(A330)の機体尾部が接触したが、この事例は航空事故にも重大インシデントにも認定されず、単なるイレギュラー連航として扱われた。

事例④。2023年7月13日、日本航空585便(B767)が視界不良により目的地を函館空港から新千歳空港に変更。新千歳空港到着後に残存燃料が社内規定で定める「30分飛行可能な量」を下回る「25分飛行可能な量」だったため、重大インシデントと認定。

事例①と②はいずれも「旅客の骨折」が事故認定の理由ですが、骨折が航空機内で発生した事象かどうかの因果関係は明確に立証されていません。事例③の航空機同士の接触事例が単なるイレギュラー連航となった場合、公的な調査は行われ

ず、発生原因も不明のまままで再発防止策なども講じられません。狭い日本空港では、同様の事例を再発させないための取り組みが必須であること、海外航空会社同士の

取り組みが必須であること、海外航空会社同士の事象といふことがこの判断になった可能性など、考察すべき内容が多く含まれています。

目的を変更して新千歳空港に着陸した事例④については、残存燃料に関する社内規定と重大インシデントの関係が論じられたことはこれまでありませんでした。

航空で起きた事象について、欧米など先進国の多くは国や所轄官庁から独立した「事故調査機関」がまず調査を開始し、それが事故や重大イ

最強すぎる弟子 藤井聡太のいる日常

師匠はつらいよ

杉本 昌隆 著



今や野球や将棋を知らなくとも大谷翔平、藤井聡太のすごさは全国に知れ渡っています。大谷翔平さんは、

毎日「二刀流でテレビで応援できるので私の連れ合いも、全くの野球音痴だったのが、テレビに釘付けで、最近も

見事に「なおエ……」でベースに一杯いて大谷さんよ、あーもう心配で観ていられない……」その後、「カーン」と満塁ホームランを打って、本気で拍手を打つて泣きまわっている。大喜のあと試合は

「2つアウトで3人がベースに一杯いて大谷さんよ、あーもう心配で観ていられない……」その後、「カーン」と満塁ホームランを打って、本気で拍手を打つて泣きまわっている。大喜のあと試合は

を打つて泣きまわっている。大喜のあと試合は

読書のススメ

「暑さ寒さも彼岸まで」とのことわざがありますが、ようやく猛暑の夏に終わりを告げ過ぎやすい季節を迎えます。我が家はエアコンの冷風があまり好きではないので、夏は窓を開け過ぎるのが日常でしたが、今年からはほとんど毎日エアコンを稼働させていたのが、9月の電気代の請求が気になります。

今年夏は、知人から湘南の海の写真が何度か送られてきました。10代、20代によく遊びに行きましたが、7月・8月は週末ともなれば海水浴

けいぞ

「暑さ寒さも彼岸まで」とのことわざがありますが、ようやく猛暑の夏に終わりを告げ過ぎやすい季節を迎えます。我が家はエアコンの冷風があまり好きではないので、夏は窓を開け過ぎるのが日常でしたが、今年からはほとんど毎日エアコンを稼働させていたのが、9月の電気代の請求が気になります。

今年夏は、知人から湘南の海の写真が何度か送られてきました。10代、20代によく遊びに行きましたが、7月・8月は週末ともなれば海水浴

今年夏は、知人から湘南の海の写真が何度か送られてきました。10代、20代によく遊びに行きましたが、7月・8月は週末ともなれば海水浴

今年夏は、知人から湘南の海の写真が何度か送られてきました。10代、20代によく遊びに行きましたが、7月・8月は週末ともなれば海水浴

今年夏は、知人から湘南の海の写真が何度か送られてきました。10代、20代によく遊びに行きましたが、7月・8月は週末ともなれば海水浴

今年夏は、知人から湘南の海の写真が何度か送られてきました。10代、20代によく遊びに行きましたが、7月・8月は週末ともなれば海水浴

今年夏は、知人から湘南の海の写真が何度か送られてきました。10代、20代によく遊びに行きましたが、7月・8月は週末ともなれば海水浴

今年夏は、知人から湘南の海の写真が何度か送られてきました。10代、20代によく遊びに行きましたが、7月・8月は週末ともなれば海水浴

今年夏は、知人から湘南の海の写真が何度か送られてきました。10代、20代によく遊びに行きましたが、7月・8月は週末ともなれば海水浴