

継続した賃上げ、まずは年末一時金を
引上げ、人材確保・離職対策強化を。
ジェンダー平等、シニアの働き方改善を。
職場の頑張り、利益を賃上げに回せ!

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/>

一時金の引き上げ人員増など



チェックインに並ぶ乗客。成田空港

2023 年末闘争

10月20日から始まった臨時国会では、物価高対策の経済政策の美効性や岸田首相の政治姿勢など

をめぐり与野党の論戦が行われます。岸田首相は

税増の一部を還元し、所得税の減税を示唆しています。一方、野党はすべての国民にいわたる消費税率引き下げを求めています。また、ウクライナ戦争に加えイスラエルとイスラム組織ハマスの軍事衝突による影響も懸念されており、これ以上の犠牲者を防ぐためにも軍事衝突の即時停戦が求められます。

要求獲得へ交渉本格化 好業績予想の中間決算

物価高対策には賃金引き上げが一番。年末一時金の引き上げや、コロナ禍で可視化された脆弱な賃金制度の改善、人員増や勤務条件の改善などの要求を前進させるための23年末交渉が本格化しています。航空連は11月1日を回指定日とし、17日を「航空の山場」と位置付け、年末闘争を取り組みます。

さて、航空の状況ですが、米大手3社（アメリカン航空、ユナイテッド航空、デルタ航空）の第3四半期決算（7月～9月）は、3社ともに好調な旅客需要に支えられ、売上高は過去最高を記録しました（表参照）。一方、費用面では燃料費増やパイロット組合との新たな労働協約の締結による人件費増が特徴となっています。

国内航空においては、全日空と日本航空の中間決算が10月末から11月初めに発表される予定です。両社の4月から8月の旅客実績は、ANA国際線が前年比21.2%、国内線は同12.4%。JALも国際線が前年比19.5%、国内線は同12.9%と、両社ともに大幅な伸びを示しています。9月の旅客数も好調に推移していることから、中間決算は好業績が予想されています。JALでは通期業績予想の見直しを示唆する発言も出ています。

米大手3社 2023年第3四半期決算 下段：1-9月実績

	アメリカン航空	ユナイテッド航空	デルタ航空
売上高	134億8200万ドル 397億2600万ドル	144億3400万ドル 400億9100万ドル	154億8800万ドル 438億2500万ドル
営業費用	137億500万ドル 373億4800万ドル	127億4500万ドル 368億7800万ドル	135億400万ドル 396億2600万ドル
純損益	▲5億4500万ドル 8億300万ドル	11億3700万ドル 20億1800万ドル	11億800万ドル 25億7200万ドル

航空連調べ

さらに、諸要求として、安全要求や労働時間の短縮、雇用延長、勤務改善、福利厚生面の改善など、各職種に合わせた個別要求の前進と課題解決に取り組まれます。

外航労組では、インド航空労組（年間5カ月）、シンガポール航空労組（年間5カ月）、ユナイテッド航空労組（年間6カ月）、フィリピン航空労組は年末3・5カ月が確定しており、一方でフェニックス労組、エミレ

一方、懸念されるのは職場の人員不足です。外航・内航ともに多くの職場の人員不足が指摘されています。とりわけグランドハンドリングの職場では、「毎月、採用活動を行うことにより、職員数は着実に増加しているものの「多忙を理

物価高のなかで生活を守るためには賃金引き上げが重要です。年末一時金は、住宅ローンや耐久消費財の支払い、教育費、月々の赤字補てんなど、生活の安定や維持に欠かせない大事な生活給でもあります。生活の安定を取り戻すために力いっぱい頑張りましょう。

ジェンダー・シニア重要課題

23年度期末一時金や60歳以降の働き方、経営監視、グループ乗員リソースに起因する職場領域の課題を中心に交渉を行います。ANA乗員組合（APU）では、乗員リソースへの対応として、シニア乗員の働き方、リプロモーションを議題に交渉を行います。

日航労連（JUUJFU、CCU、JLU）は、統一要求として年末一時金3カ月以上（JFUは3カ月、CCUは3カ月、JLUは3カ月）、グループ社員全員の賃金水準や諸手当の引き上げを求めています。

航空連は、賃金引き上げや職場要求の前進に加えて、「ジェンダー平等」や「60歳以降の働き方」を重点課題と位置付け取り組みを強化しています。CCUでは客室乗務員の雇用延長（65歳以降）の交渉を継続しており、JGSでは65歳までとしていた再雇用者の雇用を68歳まで延長します。また、NAFCOでは60歳以降の賃金を59歳の時の50%から70%に引き上げています。

- 主な記事から■
- ▶ JAL 既成乗員問題、「合意のない導入はしないこと」。JFUが新たな要求……………2面
- ▶ 航空連、「ジェンダー平等と労働組合の役割」と題する学習会を開催。多様性の尊重を……………2面
- ▶ CCU、客乗の雇用延長に関し厚労省に要請……………2面
- ▶ KLM オランダ航空雇止撤回裁判の控訴審始まる。通則法適用の妥当性が争点……………3面
- ▶ 航空安全会議、定例総会をハイブリット開催。11分野報告、人員問題など活発な討論で58期活動方針を決定……………4面

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

誘導路

2024年問題があとこちで話題になっています。これは、時間外労働時間の上限が制限されることにより発生する諸問題です。●時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間。特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）に制限されています。自動車運転業務や建設業に関しては、この規制が5年間猶予され、2024年4月から適用になります。これにより、業界では人手不足に陥ることが予想されています。●先日、テレビで宅配業者の日常が紹介されていました。配達料は1回分だけですが、受取人不在のために2度・3度の再配達の日常茶飯事で、時間指定の配達でも不在が珍しくありません。再配達に費やす費用は宅配業者の持ち出しになります。サービスの質がこうした宅配業者や労働者の犠牲によって支えられていたようです。●過去30年間、諸外国で賃金が上昇しているなか、日本の賃金は横ばいが続いています。日本の多くの企業はコストカットと長時間労働に依存してきたと言えます。その結果、大企業の内部留保は500兆円超まで蓄積しました。●物価高が続くなか、継続的な賃上げが叫ばれています。まずは年末闘争で、一時金や諸手当などの引き上げからはじめよう。

どうする既成乗員問題

JAL

合意のない導入はしないこと

JFU年8名増で不足対策可能

パイロット不足が叫ばれてきたコロナ前の労使交渉で、頑なに乗員不足を認めてこなかった日本



出発前に機体を点検するパイロット

航空が、2021年8月に、「既成外国人乗員の採用」計画を突然明らかにしました。コロナ禍での採用制約から計画はいったん凍結されていましたが、コロナから回復するなかで、再び労使間で緊迫した事態を迎えています。

労使交渉が再開されたのは今冬です。会社からの交渉の申し入れは週1回ペースといわれるほどでした。8月7日には、

過程が不透明」と質し「今のままでは納得ができない。到底受け入れられない」とを主張。会社は、将来の機長数が不足することに関して、組合の提案する機長昇格9年化や65歳以上の人員確保についてシミュレーションを説明し、数字の上では収まるが、機長昇格を進めるためにも今人員が必要としました。また、会社は機長9年化に伴い副操縦士も不足となるとしましたが、JFUはパイロット採用を年8名程度増やすことで対応は十分可能と応じました。会社の計算では、年間一定数の流出を想定していたことから、流出理由を精査し、対応する必

要を指摘したところ、流出対策として「乗員の待遇向上を常に検討している」と答えました。JFUは既成乗員の採用問題に関する新たな要求として、「現場の不安・懸念点を払拭し現場の合意が得られない限り、既成乗員施策を導入しないこと」とし、争議権を確立し要求の前進をめざします。また、会社が既成乗員の公募を始めたことに対し抗議文を提出しました。今年末闘争では、既成乗員問題が争点の一つとなります。

CCU

雇用延長で厚労省要請

「努力義務だからやらなくていいではない」

雇用延長者120名

「65歳以上の雇用は努力義務だからやらなくていい」ということではない。罰則規定がないだけ」

客室乗務員の65歳以降の雇用継続を求め会社と交渉を続ける日航キャビンクルーユニオン(CCU)が、10月5日には、65歳以降の就業確保に関し厚労省に要請しました。要請には宮井CCU委員長他当該含む2名、航空連から木谷幹事が参加し、厚労省は職業安定局高齢者雇用対策課が対応しました。

多様な人々が意思決定に参加し ルールが策定される仕組み必要

航空連は、ジェンダー平等を今期の重点課題と位置付けており、10月17日に「ジェンダー平等と労働組合の役割」と題したオンライン学習会を開催しました。学習会は、労使関係論や女性労働論を専門とする立教大学の首藤若菜教授を講師に行われました。

学習会は4つのテーマ〈①ジェンダーとは、②職場のジェンダー平等、③労働組合のジェンダー平等、④今、労働組合に求められること〉を軸に、ジェンダー平等の重要性を説き、多様な人々が意思決定に参加する仕組みの重要性を強調しました。また、男女間の格差が大きい理由について、これまで言われてきた「合理的格差」が本当に合理的なのかと問題提起し、労働組合は、「合理的格差」の根拠や理由を疑問視し、問いかけてほしいと強調しました。

また、男女間の格差が大きい理由について、これまで言われてきた「合理的格差」が本当に合理的なのかと問題提起し、労働組合は、「合理的格差」の根拠や理由を疑問視し、問いかけてほしいと強調しました。

また、男女間の格差が大きい理由について、これまで言われてきた「合理的格差」が本当に合理的なのかと問題提起し、労働組合は、「合理的格差」の根拠や理由を疑問視し、問いかけてほしいと強調しました。

また、男女間の格差が大きい理由について、これまで言われてきた「合理的格差」が本当に合理的なのかと問題提起し、労働組合は、「合理的格差」の根拠や理由を疑問視し、問いかけてほしいと強調しました。

また、男女間の格差が大きい理由について、これまで言われてきた「合理的格差」が本当に合理的なのかと問題提起し、労働組合は、「合理的格差」の根拠や理由を疑問視し、問いかけてほしいと強調しました。

航空連「秋の学習会」



講演する首藤教授

ジェンダー平等と労働組合の役割

合理的格差は、本当に合理的か？
格差には、理由がある(合理的格差)
=差別ではない
例)賃金格差の理由
学歴、企業規模、勤続年数、役職、雇用形態等
「理由」の理由は何か？

合理的格差は、本当に合理的か？
格差には、理由がある(合理的格差)
=差別ではない
例)賃金格差の理由
学歴、企業規模、勤続年数、役職、雇用形態等
「理由」の理由は何か？

合理的格差は、本当に合理的か？
格差には、理由がある(合理的格差)
=差別ではない
例)賃金格差の理由
学歴、企業規模、勤続年数、役職、雇用形態等
「理由」の理由は何か？

合理的格差は、本当に合理的か？
格差には、理由がある(合理的格差)
=差別ではない
例)賃金格差の理由
学歴、企業規模、勤続年数、役職、雇用形態等
「理由」の理由は何か？

「合理的格差」が本当に合理的なのかと問題提起し、労働組合は、「合理的格差」の根拠や理由を疑問視し、問いかけてほしいと強調しました。

「合理的格差」が本当に合理的なのかと問題提起し、労働組合は、「合理的格差」の根拠や理由を疑問視し、問いかけてほしいと強調しました。

控訴審

通則法適用の妥当性が争点に

原告 付帯控訴し意見書を提出

KLMオランダ航空雇止め撤回裁判

「雇止めは無効」とした東京地裁判決を不服として会社が控訴したKLMオランダ航空日本人客室乗務員雇止め撤回裁判は9月27日、東京高裁で第1回控訴審が開かれ、判決の根拠となった通則法の妥当性が争点となった。控訴審では、地裁判決の根拠となった通則法（以下、組合側）は新たに意見書を提出しました。裁判には、原告・支援者ら34名が傍聴参加しました。

「雇止めは無効」とした勝利判決を勝ち取った。地裁判決は、原告らがオランダ本国で勤務などの管理が行われていたことから、通則法を適用し、オランダ国内法に基づき「雇止めは無効」判決を下しました。これに対し、KLMオランダ航空は通則法の適用を不服とし、控訴したものです。

一方、原告側は2018年の雇止め時点から2021年5月の通則法

「控訴審を長引かせる行為だ」

書面提出は11月末

次回裁判12月18日

通則法の適用に関して

KLMオランダ航空雇止め撤回裁判（1・2・4陣）を闘うジャパンキヤビングルユニオン（JCU）組合員29名は、今年9月27日に一審東京地裁で「雇止めは無効」



支援者に裁判内容を説明する弁護士

した評釈に対しても反論となる内容となっていました。

裁判で会社側代理人は「自分たちも研究者の意見を提出するが、研究者の都合もあり提出期日は先になる可能性もある」と発言しました。

組合側代理人は「意見書を出すなら準備する期間は十分あったはずで、相手が出すから自分も出した」というのは、控訴審を長引かせる行為だ」と批判、裁判所はそれを受けて全ての書面を11月末までに提出するよう指示しました。

裁判所は争点整理の質疑で付帯控訴状を含めて双方の書面を読み込んでいた様子でした。

次回裁判は、12月18日11時、東京高裁511号法廷で行われます。組合側の付帯控訴に対する会社側の反論が予定されています。

解決に向け団体交渉

JCUは、裁判と並行して争議の自主解決を目指す団体交渉も行っています。8月10日の団体交渉では、会社が裁判とは別に自主交渉による解決を検討できる旨の発言を行いました。

JCUはこの発言を踏まえ、弁護士と裁判の見

した評釈に対しても反論となる内容となっていました。

「自分たちも研究者の意見を提出するが、研究者の都合もあり提出期日は先になる可能性もある」と発言しました。

組合側代理人は「意見書を出すなら準備する期間は十分あったはずで、相手が出すから自分も出した」というのは、控訴審を長引かせる行為だ」と批判、裁判所はそれを受けて全ての書面を11月末までに提出するよう指示しました。

裁判所は争点整理の質疑で付帯控訴状を含めて双方の書面を読み込んでいた様子でした。

次回裁判は、12月18日11時、東京高裁511号法廷で行われます。組合側の付帯控訴に対する会社側の反論が予定されています。



ANA和解協議を拒否

不当労働行為事件

この結果、来年1月に予定される東京労働委員会への命令を待つことになりました。

空港業務の人材不足検討会が中間とりまとめの進捗を確認

国交省は、空港業務の人材不足に対処するため、有識者による「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」中間とりまとめを公表し、取り組みを定期的にフォローアップしていくとしていました。航空局は10月5日、8回目となる検討会を開催し、短期の取組み状況を確認と、8月に設立した空港グランドハンドリング協会（空ハ協）から活動報告がありました。公表された資料から特徴を見ていきます。

中間とりまとめでは、短期（秋ごろ）までにグランドハンドリングや保安業務などの空港業務に従事する労働者の賃上げなどの処遇改善を図り、積極的な採用活動を行う

としていました。採用活動により従業員数は増えているものの、人材流出が依然として続いていることが分かりました。

主要61事業者による旅客ハンドリングの従業員数は、2023年4月時点で約1万1500人（19年3月対比19%減少）でしたが、同年9月では約1万2100人と5%増加（コロナ禍前の14%減）しました。

ランフハンドリングでは23年4月、約1万1000人（コロナ禍前10%減）でしたが、同年9月には5%増の約1万1600人（コロナ禍前5%減）となりました。

保安検査員は23年4月時点で約5800人（2020年4月対比22%



韓国便が急増する関西空港

減）でしたが、同年9月には約6100人に増加しました。

各社は積極的な採用活動によって、従業員数は増えているものの、その一方で離職者が止まりません。特に旅客ハンドリングでは、7・8月の離職者数は採用数を上回りました。

賃上げに不可欠な受託料の引き上げについては、国際線再開に向けた動きが具体化している45空港すべてで、契約先

に対して、受託料の引き上げについて、交渉の実施および新たな契約を締結しています。また、国際線再開、新規就航などによる業務負担の回避では、負担軽減のため、勤務体制を変更、シフト管理の明確化などが行われているとされています。

グラハン連（航空運のグラハン部門）は「賃上げは企業によってバラつきがあり、受託料の引き上げが従業員の賃上げに回っているか不透明。業務量の急増によって、毎月の残業が40時間超の会社もあり、こうした過重労働が離職につながっている。秋から年末年始に向け復便・増便が計画されており、さらなる労働負担が予想される。不安全事例も増加傾向にあり、安全を担保するためにも、継続した労働環境の改善、そして負担軽減策を考えなければ離職者数はさらに増加する」と訴えます。

