

【討論資料】

60 歳からの働きがいのある雇用制度をめざして

＝全日空・日航グループの客室乗務員、地上職に焦点を当てて＝

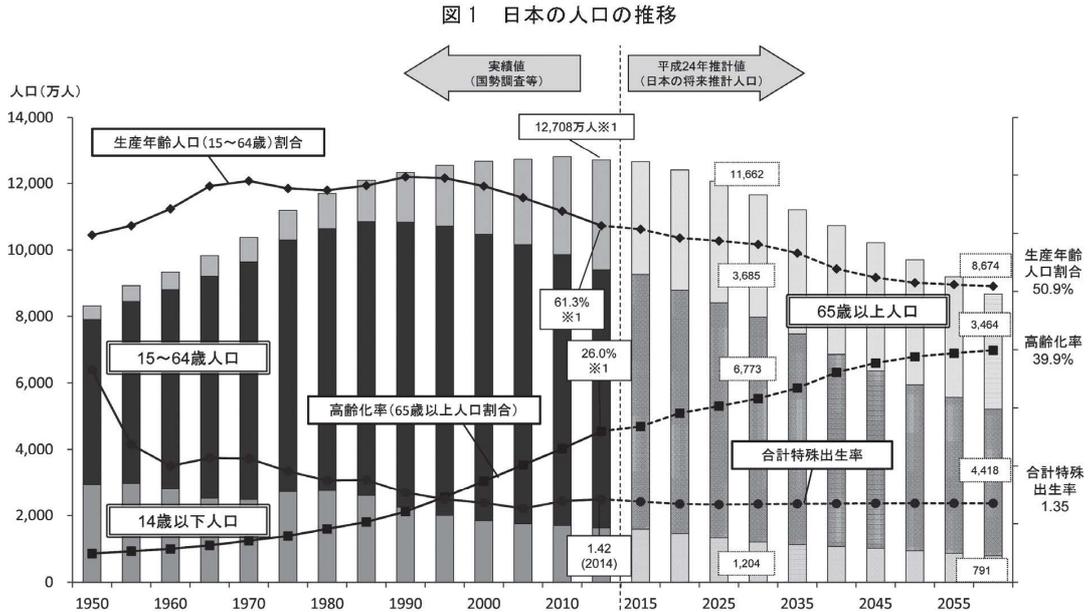
はじめに・高齢化と雇用政策<なぜ取り組むのか>	01 ページ
1. 高齢者雇用安定法の変遷と企業の対応	02 ページ
(1) 変遷	
(2) 企業の対応	
2. 雇用延長について厚生労働省の外郭団体 「独立行政法人 労働政策研究・研修機構」の調査	02 ページ
(1) 雇用形態は、嘱託とパート	
(2) 年収 平均値は、376.7 万円	
(3) 定年時と比較した賃金水準 6割から7割	
3. 他産業における制度の概要	03 ページ
(1) 年収は定年前の 60～70%	
(2) 全損保、出版労連を通じて得た制度の概要	
4. 労働契約法20条の解釈・均等待遇について	04 ページ
5. 全日空・日航グループの客室乗務員、整備職・地上職、 グランドハンドリングにおける雇用制度の概要	04 ページ
(1) 全日空・日本航空グループの人員構成	
(2) 年齢構成	05 ページ
① 主な航空会社の整備士の年齢構成	
② 全日空の地上職の年齢構成	
③ 全日空の二つの雇用制度「延長雇用」「継続雇用」	
(3) 客室乗務員、整備職・地上職、グランドハンドリングにおける雇用制度の概要	
① 客室乗務員	06 ページ
② 整備士を含む地上職	06 ページ
③ グランドハンドリング	07 ページ
6. 航空における働きやすい雇用制度を 現行制度の問題点	08 ページ
7. まとめ	08 ページ

はじめに・高齢化と雇用政策 =なぜ取り組むのか=

民間航空の持続的な発展を実現していくためには、経験豊かな労働者の安定的な確保は急務です。

経験豊かな60歳を超えて働く航空労働者は増加していきます。働きがいのある再雇用の制度の構築を目指して取り組んでいきましょう。

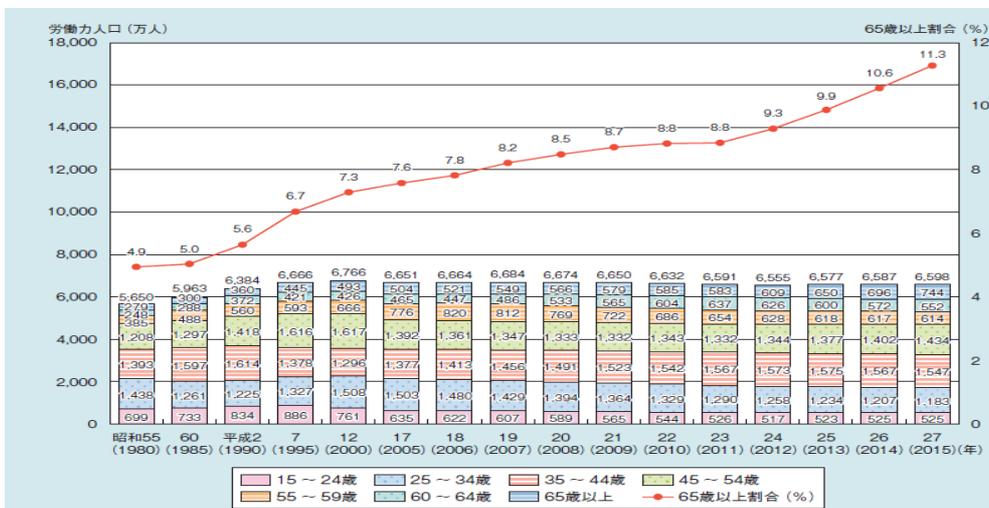
2014年時点で65歳以上の比率が全人口の26%に
少子化の元で2060年には39.9%が見込まれている



出所：総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）厚生労働省「人口動態統計」
※1 出典：平成26年度 総務省「人口推計」（平成22年国勢調査においては、人口12,806万人、生産年齢人口割合63.8%、高齢化率23.0%）

(厚生労働省作成)

増え続ける65歳以上の労働力人口 2000年7.3%から2016年11.3%



「総務省・労働力調査」から

政府は2016年に「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定。

「人生100年時代構想会議」を軸に「人づくり革命」と称する高齢者の労働力化を推進しています。

厚生労働省「社会保障審議会年金部会」では年金支給開始年齢の70歳へのさらなる引き上げの検討を開始しています。

1. 高齢者等の雇用の安定等に関する法律・高齢者雇用安定法の変遷と企業の対応

(1) 変遷

1986年改正、60歳定年の努力義務
1990年改正、65歳までの再雇用の努力義務
1994年改正、60歳定年の義務化
2004年改正、65歳までの再雇用の義務化(選別可)
①定年の引き上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年制の廃止
2012年改正、65歳までの再雇用の義務化(選別不可)
2016年改正、65歳以降も雇用継続の促進

(2) 65歳までの再雇用の義務化(選別可)への対応

雇用延長が主流。2004年改正後の企業対応。

①継続雇用制度の導入 81.7% ②定年の引き上げ 15.7% ③定年制の廃止 2.6%

<2015年6月厚生労働省の調査>

雇用確保のみ義務化・賃金水準等の労働条件には触れない「高齢者雇用安定法」

【目的】

第一条 この法律は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保の促進、高齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もつて高齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

2. 雇用延長について厚生労働省の外郭団体

「独立行政法人 労働政策研究・研修機構」の調査

(1) 雇用延長の雇用形態は、嘱託とパート

(単位：%)					
自社の正社員	自社の正社員以外 (嘱託・契約社員・パート等)	グループ・関連会社 の正社員	グループ・関連会社 の正社員以外	その他	無回答
45.8	68.7	4.7	8.6	0.7	1.6
資料：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(2014)					
(注) 常用雇用者50人以上を雇用している全国の民間企業に対する調査。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる。有効回収数は7,179件。					

(注) 調査対象の企業は、東京商工リサーチの企業情報から、農林漁業、鉱業、複合サービス業を除く、全国の従業員数50人以上の民間企業20,000社を無作為に抽出。

(2) 年収 平均値は、376.7 万円

「300 万円以上400 万円未満」 (27.1%)	「200 万円以上300 万円未満」 (15.6%)
「400 万円以上500 万円未満」 (15.0%)	平均値は、376.7 万円

(3) 定年時と比較した賃金水準 60%から70% 平均値は73.5%

61 歳時点の賃金水準が60 歳直前の水準を100 とした場合
「60 以上70 未満」 18.3% 「70 以上80 未満」 16.4%、「80 以上90 未満」 11.4%

3. 他産業における制度の概要

(1) 年収は定年前の 60～70%

連合 2014 リポート・60～64 歳

企業規模	月給	賞与	年収	定年前比
1000 人以上	29 万 2900 円	73 万 5500 円	389 万円	52.7%
100～999 人	26 万 2200 円	47 万 9100 円	363 万円	67.0%
10～99 人	26 万 5600 円	30 万 7300 円	349 万円	79.1%

日刊ゲンダイ 2015 年 4 月 29 日(インターで検索)

企業名	待遇	その他
JFE スチール	資格に応じて 18 万円まで。ボーナス 88 万円上	リーダー級は月 3.5 万円上乗せ
IHI	退職時の 5 割以上	65 歳までの選択定年制
三菱重工業	組合員で月 17 万～23 万ほど。退職時の約 50%	能力に応じて最大月 11 万円上乗せ
大東建託	成績給	現役時よりアップする例も
トヨタ自動車	退職時の半分程度	熟練工は定年前の水準を維持
NTT	300～400 万円程度	
大和証券	最高時の約 3 割減	賞与は変わらず

日刊ゲンダイ 2015 年 4 月 29 日(インターで検索)

(2) 全損保、出版労連を通じて得た他産業の制度の概要

	全損保(フルタイム)	出版労連
賃金	A 社：年収約 220～330 万円 B 社：年収約 240～300 万円 C 社：年収約 300～410 万円	A 社：月給 33 万円(フルタイム) B 社：5 日勤務 33 万円/月 C 社：月給 25 万円
労働時間	A 社：9 時～17 時 B 社：9 時～16 時 45 分 C 社：9 時～17 時	A 社：9 時 30 分～17 時 30 分 B 社：フルタイム C 社：フルタイム
有給休暇	A 社：出勤 8 割以上 25 日 B 社：11 日 C 社：20 日	

「全損保：2016 年賃金実態（60 歳再雇用の内容）出版労連：賃金労働条件資料集 2017 年」から航空連作成

4. 労働契約法20条の解釈・均等待遇について

労働契約法20条が定める「不合理な労働条件の禁止」の意味・内容を考えるうえで、まず問題となるのが、それが労働条件の「均衡」を求めるものか、「均等」を求めるものかです。

日乗連学習会における、深谷信夫茨城大学名誉教授の学習会での指摘から。

有期契約による高年齢者雇用制度における労働者の労働条件について、無期契約（通称、正社員）との労働条件に相違がある場合には、事業者は合理的な根拠と理由の説明をする必要があります。相違を放置し是正せず正当化するのであれば、その合理性の立証責任は事業者にあります。労働者は、なぜ、業務も責任も職務の内容も同じなのに差別されなければならないのか、主張・追求することです。

労働契約法 20 条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

5. 全日空・日本航空グループの客室乗務員、整備職・地上職、

グランドハンドリングにおける雇用制度の概要

(1) 全日空・日本航空グループの人員構成

① 全日空グループ 3.98 万人

セグメントの名称	従業員数(人)
航空事業	15,797 (410)
航空関連事業	18,062 (2,174)
旅行業	1,523 (154)
商社業	1,420 (1,030)
セグメント計	36,802 (3,768)
その他	2,291 (263)
全社(共通)	150 (—)
合計	39,243 (4,031)



東京経営者協会 実務シリーズ No 2015-1-002

から

()臨時従業員数 2017年3月31日現在

第37期有価証券報告書から

② 日本航空グループ 3.27 万人

(2016年3月31日現在)

【2017年5月25日 健康と経営を考える会
シンポジウムにて日本航空株式会社 から】



(2) 年齢構成

① 主な航空会社の整備士の年齢構成

51歳から70歳の一等航空整備士は1326名

主要航空会社の整備士の年齢構成（平成28年 2016年1月1日現在）

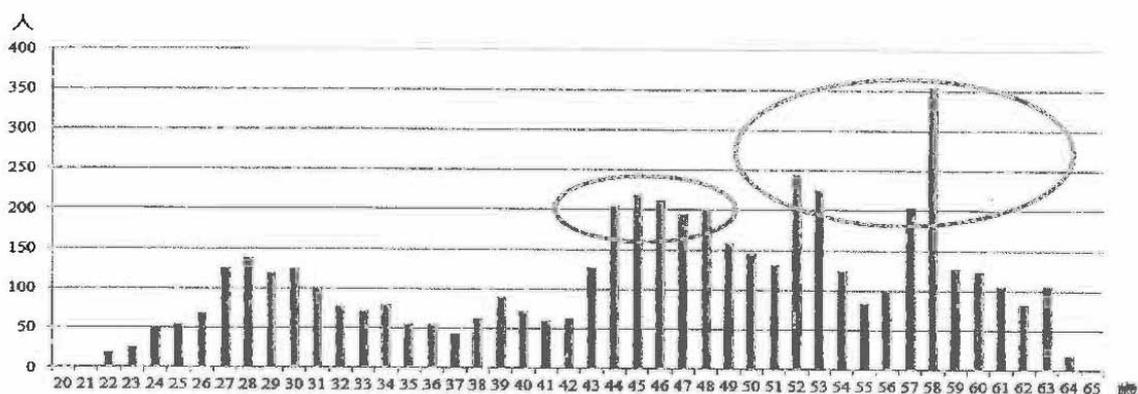
年齢	21～50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	合計
航空工場整備士	264	8	6	20	30	22	10	0	6	23	10	10	10	3	3	1	0	0	0	0	0	162
二等航空運航整備士	192	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
一等航空運航整備士	714	9	9	16	22	30	10	0	2	10	28	18	14	8	5	2	2	1	1	0	0	187
旧三等航空整備士	102	2	2	1	1	4	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	15
旧二等航空整備士	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
二等航空整備士	484	2	2	1	5	4	2	0	1	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
一等航空整備士	2842	74	74	107	165	163	79	39	75	168	160	76	52	31	33	12	8	5	3	0	2	1326
合計人員数	4598	93	93	145	224	224	102	39	85	203	199	107	76	42	41	16	11	6	4	0	2	1714

数字で見る航空2017から

② 全日空の地上職の年齢構成 2015年3月31日現在

51歳から63歳 約2200人

図表1：年齢別人員構成表（総合職事務・技術）



（全従業員数 12,360人）

経団連「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる 現状・課題と取組み」2016年5月17日 から

③ 全日空の二つの雇用制度「延長雇用」「継続雇用」

全日空 70～80%再雇用 20～30%が定年退職を選択

	適用	処遇など	およその選択割合
雇用延長 (フル就労・部分就労)	雇用基準を充足	・最長65歳まで(1年毎の嘱託社員契約) ・現役時の約4割程度の水準 ・専門性および人事考課に応じて係数	70～80%
継続雇用	希望者全員	・時給制	
定年退職	60歳		20～30%

経団連「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる 現状・課題と取組み」2016年5月17日 から

(3) 客室乗務員、整備職・地上職、グランドハンドリングにおける雇用制度の概要

①客室乗務員

JAL 系	ANA 系											
<p>雇用形態</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ CA としての再雇用制度はない ・ JAL の直接雇用 ・ 労働条件は JAL、または出向先が指定する。 ・ 1 年更新でシニアスペシャリスト契約社員として 65 才まで雇用継続。 <p>【CCU は客室乗務員としての雇用制度を要求している】</p> <p>労働条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金は原則「時給制」932～1,200 円 ・ 退職金なし ・ 年次有休 20 日（部分就労は減算） ・ 無給の慶弔休暇あり ・ 部分就労を除き日航健保加入、JAL スタッフトラベル制度適用する ・ 社会保険は正社員の 3/4 以上（週 4 日、週 30 時間）の勤務なら加入 ・ 年末年始手当 12/30～1/3 まで、1 日当たり 5000 円。 	<p>雇用形態</p> <p>「雇用延長制度」と「継続雇用制度」がある。</p> <p>「雇用延長制度」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 57 才時に申請し、60 歳の定年後も CA として続けられる（人数の枠等の選別あり） ・ 雇用延長が認められた場合、シニアエキスパート CA として嘱託の 1 年毎の更新契約で 65 才まで可能。 <p>「継続雇用制度」</p> <p>「希望者全員」対象だが、地上職の空港旅客業務のゲート案内やケータリングなどの職掌となる。</p> <p>労働条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ シニアエキスパート CA として雇用。 ・ 賃金「時給制」1,040 円/時間 <p>基準額</p> <table border="0"> <tr> <td>月間 14 日を限度</td> <td>月間 11 日を限度</td> </tr> <tr> <td>E1 : 166,000 円</td> <td>E1 : 122,000 円</td> </tr> <tr> <td>E2 : 156,000 円</td> <td>E2 : 130,000 円</td> </tr> <tr> <td>E3 : 121,000 円</td> <td>E3 : 95,000 円</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・ 乗務付加手当 <table border="0"> <tr> <td>E1 : 1,700 円/時間（乗務時間）</td> </tr> <tr> <td>E2 : 1,500 円/時間</td> </tr> <tr> <td>E3 : 750 円/時間</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年末年始手当 5,000 円 	月間 14 日を限度	月間 11 日を限度	E1 : 166,000 円	E1 : 122,000 円	E2 : 156,000 円	E2 : 130,000 円	E3 : 121,000 円	E3 : 95,000 円	E1 : 1,700 円/時間（乗務時間）	E2 : 1,500 円/時間	E3 : 750 円/時間
月間 14 日を限度	月間 11 日を限度											
E1 : 166,000 円	E1 : 122,000 円											
E2 : 156,000 円	E2 : 130,000 円											
E3 : 121,000 円	E3 : 95,000 円											
E1 : 1,700 円/時間（乗務時間）												
E2 : 1,500 円/時間												
E3 : 750 円/時間												

②整備士を含む地上職

JAL 系	ANA 系
<p>雇用形態</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ シニアスペシャリスト契約社員として契約する。 ・ 1 年契約。65 歳まで更新可能。 <p>労働条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金は個別「時間額」 見学案内など時給 1000 円、 TOOL ルーム 1300 円、 間接職場 1500 円、 現場作業 2000 円（検査、板金等） ライン確認整備 2500 円 月収 16～40 万円 ・ 一時金 2 ヶ月 ・ 退職金なし 	<p>雇用形態</p> <p>「雇用延長制度」と「継続雇用制度」がある。</p> <p>「雇用延長制度」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 55 歳で希望調査が行われ、57 歳で本申請決定する。 ・ 1 年契約。65 歳まで更新可能。 ・ 「専門性発揮」領域として、ほとんどの整備士、運航管理者は同じ職種に従事している。 <p>「継続雇用制度」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 59 歳で申請する。 ・ 配属はグループ会社に拡大する。業務内容は機内食、航空貨物の搬送部門と成っている。

<ul style="list-style-type: none"> 勤務、有給休暇 原則：始業 08:45(休憩 1 時間)終業 17:45 月間 160 時間 20 日 部分就労あり 福利厚生は正社員とほぼ同等 	<p>労働条件</p> <p>「雇用延長制度」</p> <ul style="list-style-type: none"> 60 才定年時の基本給 40%が基本嘱託料で、査定係数「0.8-2.0」を乗じる 一時金は嘱託料の 3 カ月分、退職金は無いが契約期間満了時最大 10 万円の特別慰労金 労働時間はフルタイム「1 週 40 時間」、設定可能職場で本人希望かつ会社が認めた場合「部分就労」60% 月収 30 万円、年収 450 万円程度。 <p>「継続雇用制度」</p> <ul style="list-style-type: none"> 16 万円/月、年収 192 万円 一時金ない <p>有給休暇、航空券等の福利厚生は「雇用延長」と「継続雇用」は同一。</p>
---	---

③グランドハンドリング

JAL 系 (JGS の場合)	ANA 系 (ANAAS の場合)
<p>雇用形態</p> <ul style="list-style-type: none"> JAL 関連会社「JAL サイライト社」の 1 年毎の契約社員で雇用契約し、JGS へ出向。 2018 年 4 月から JGS に直接雇用 資格を有する職種 (誘導・搭降載・貨物等) は、在籍中の経験や資格を活かし同一職場にて再就労。その他の社員は有期社員の働く領域 (機内清掃・機用品セッティング・手荷物) での再就労。 <p>労働条件</p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金は時給 1250 円~1500 円(20~25 万円/月) 一時金 2 ヶ月+評価加算 (1 年契約満了後支給) 評価加算 (相対評価) ; S=6 万、A=3 万、B=なし 退職金なし 航空券 JGS と同等を支給 (JAL ST 制度) 休暇制度 ; 退職前と同様の内容を適用 出向先 JGS の年間労働時間 1980 時間、年間休日 103 日 年収約 240~350 万円 	<p>雇用形態</p> <ul style="list-style-type: none"> 希望者全員「自社採用」の契約社員 職種は現職のままで変わらず <p>労働条件</p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金は標準時給 1 3 5 0 円(年収約 250 万円) (定年前の低評価者は 970 円年収約 180 万円) 一時金・退職金は無し 期末一時金として 24 万 5300 円(実績) 1 年ごとの雇用更新代として 10 万円支給 (欠勤などした者には 5 万円) <p>労働時間</p> <ul style="list-style-type: none"> 1858 時間(部分就労者 1393 時間) <p>年間休日</p> <ul style="list-style-type: none"> 120 日 (部分就労者 1 8 2 日)

(4) 日本乗り入れ外国航空会社(参考)

【9 ページ参照】

5. 航空における働きやすい雇用制度を「現行制度の6項目の問題点」

- (1)定年の延長はなく、1年契約の嘱託として、最長65歳まで雇用となっている
- (2)日本航空は客室乗務員としての雇用制度がない
- (3)間接部門の定年者は定年時の職場での雇用継続の希望が叶えられず、未経験の現場に配置され再雇用を断念せざるを得ない状況を生んでいる。
- (4)夜勤免除の問題。夜勤への配慮は会社も言っているものの、保証はないので健康上の断念せざるを得ない状況にある。
- (5)就労地の問題。単身赴任者は持ち家地で雇用延長したい。また、単身赴任手当も半額になる。
- (6)全日空(地上職、客室乗務職)は、「雇用延長」と、「継続雇用」の2本立ての制度と成っている。継続雇用は、高齢者雇用安定法による雇用義務の定めにより設定された制度で、賃金、職場領域や就労地の問題がある。現状の募集内容は、主にケータリングの職場で、継続雇用の希望はあっても断念せざるを得ない状況にある。

6. まとめ

民間航空の持続的な発展を実現していくためには、経験豊かな全ての職種の労働者の安定的な確保は急務です。

定年時の雇用と労働条件を維持し60歳から働きがいのある雇用条件の改善と均等待遇が求められています。

そのためには、「第5項 6項目の問題点」に掲げて諸点の課題を解決するための対策を作りが重要ではないでしょうか。

他企業と比較して専門職以外の航空労働者の再雇用労働条件は定年時の経験いかされない職域に配置され、特に賃金は最低賃金並みの状況で抜本的な改善は急務です。

全国の労働者と航空で組織されている4.8万名の力で

60歳からの働きがいのある雇用制度の実現を！！

安心してリタイアできる再雇用制度、年金・医療・介護制度の確立と

最低賃金の大幅引き上げを！！

外航各社の再雇用の諸条件の対比

2018年01月 外航連事務局作成

	雇用形態 社員・契約・嘱託 職場の選択	雇用年齢 65歳まで・1年更新	労働時間 週HR・月間HR	賃金 60歳定年時比 %	定期昇給制度 有り・無	年間休日数 就業規則に準ずる (社員と同様)	有給休暇日数	航空券支給 有り・無	福利厚生 就業規則に準ずる	その他
AF		60歳以降1年ごとの雇用更新で65歳まで	フルタイムで正社員と同様	60歳時点の賃金保障	無	就業規則に準ずる(社員と同様)				
AI		60歳以降1年ごとの雇用更新で65歳まで	フルタイムで正社員と同様	60歳時点の賃金の70%	無					
AY		再雇用で65歳まで								当該者が出ていないのでその他の働き方は未定
BA	契約で同職種	60歳以降1年ごとの雇用更新で65歳まで	フルタイムで正社員と同様	月額25万円+賞与	無	フルタイムで正社員と同様	20日程度	退職者として支給有り	就業規則に準ずる	
CX	契約	再雇用で65歳まで	フルタイムで正社員と同様	月額21万円	無		就業規則に準ずる	有	就業規則に準ずる	
FX	契約	再雇用で65歳まで	週4日制と5日制	月額22万円	無	法定休日	法定休日	無	就業規則に準ずる	
LH										
MH		再雇用で65歳まで	フルタイムで正社員と同様	18万9300円	無		定年退職時と同じ	有	保険・年金・通勤手当のみ	手当・賞与など特別記載なければなし
NW	退職金取得後、別途労働協約を結ぶ。契約内容はとさず、義務取扱いとされ、詳細把握できず	再雇用で1年ごとの雇用更新で65歳まで	旅客課は4, 5, 6時間から選択。他部署はフルタイムで正社員と同様	60歳定年時の基本給を維持。別途、一時金並びにプロフィット (特別ボーナス) 有り	基本は無し	おそらく合計で20日 (詳細は不明)	おそらく合計で20日 (詳細は不明)	有	就業規則を遵守した個別労働協約に準ずる	雇用延長制度の見直しは2017年3月に成される
PR		60歳以降再雇用		基本給の70%						
SK		継続雇用で65歳まで	フルタイムで正社員と同様	年棒制で60歳時点の賃金保障						退職金5年間分支給
SQ										交通費1ヶ月一律2万円支給
TG	契約	継続雇用で65歳まで	フルタイムで正社員と同様	60歳時点の基本給の60%~80%	無		社員と同様	有	就業規則に準ずる	
PK										
UA	社員	継続雇用で67歳まで	1日5.75HRで15分の有休・週休3日・6時間	60歳時点の50%・60%	無		社員と同様	有	社員と同様	
EK		65歳まで								