

安全が航空の基盤

今こそ労働組合の力を結集して、コロナ禍を乗り越えよう

第35期（2020年9月～2021年8月）運動総括（案）

第36期（2021年9月～2022年8月）運動方針（案）



日時：2021年9月12日／オンライン（Zoom）

航空労組連絡会

目次

第35期総括(案)

I 第35期のまとめと教訓	
1. コロナ危機を乗り越えるために航空連が実施した取り組み・運動	1
2. 要求と課題(会社に対する要求)の到達点	3
3. ポストコロナを見据えた要求と運動の展開を 新たな「合理化」に備え職場体制の強化や自動化への対応などが重要	3
4. 運動面から見た教訓=組合員の声を広く集めた取り組みが成果に	4
5. 情勢を幅広くとらえ、運動を進めることの重要性	4
6. 一層の組織の拡大強化を	5
7. 政策面、社会的課題との関係では	5
II 要求と課題の到達点と今後の課題	
1. 賃金・一時金・諸手当	5
2. 人員・勤務、雇用一進む雇用調整、希望退職や解雇も発生	7
3. 争議はどうだったのか	11
4. 航空の安全と政策	14
5. 社会的課題の取り組み	16
III 運動はどうだったのか	
1. 航空連の取り組み	17
2. 職場からの運動	17
3. コロナ禍での学習・宣伝活動	18
4. 航空連21春闘統一アンケート	19
5. 専門部および職種別連絡会の取り組み	19
6. 産別各団体との連携	20
7. 他団体との共同	20

【表紙の写真】

【上段・左】

21年5月
減便で駐機する航空機
羽田空港

【上段・右】

21年4月
羽田空港の国際線カウンター

【下段・左】

コロナ問題
210年3月25日
議員会館での議員懇談会

【下段・右】

JAL解雇争議
20年12月9日
新橋SL広場での宣伝行動

第36期をとりまく情勢の特徴

I 一般情勢

1. コロナワクチン接種進む中で世界の経済成長は上方修正、回復が進む …… 2 1
2. 4月の国際収支・貿易収支ともに黒字、しかし訪日旅客は減少 …… 2 1
3. GDP 最悪の落ち込み、景気回復へはコロナ対策の迅速な対応と国民生活優先の施策が必要 …… 2 1
4. 国民の命と暮らしを守るために、国家予算の見直しで新型コロナ感染拡大の収束を …… 2 2
5. 民主主義にかかわる一連の疑惑問題などが問われる中で内閣支持低下 …… 2 3
6. コロナ倒産 1596 件と増加傾向、特に中小零細企業は厳しさが増す、政府のさらなる支援が必要 …… 2 3
7. 企業の内部留保はコロナ下でも過去最高の 469 兆円、業績は製造業と非製造業の二極化 …… 2 4
8. 賃金減少・雇用不安拡大の中で、雇用と生活を守るべく労働組合の頑張りが求められる …… 2 4
9. ジェンダー平等は世界の主流、持続可能な社会実現に向け日本の男女格差など改善を …… 2 6
10. 急がれる地球規模での温暖化対策 …… 2 6

II 世界の航空情勢

1. 21年の航空需要は19年比で52%、ワクチン接種加速で需要回復は早まる見通し …… 2 7
2. 航空における貨物輸送が好調 …… 2 8

III 日本の航空情勢

1. コロナ禍で需要は減退し厳しい状況が続く＝航空各社の輸送実績 …… 3 1
2. コロナ禍で大幅な赤字を計上、有利子負債も大きく膨らむ航空各社の20年度の収支状況 …… 3 1
3. 航空部門は一時的に縮小、コロナ後の成長戦略はLCCの活用等―今後の見通しと各社の戦略 …… 3 2
4. 省力化・自動化とともに、非接触型サービスの拡大等でスマート空港も推進 …… 3 3
5. 航空におけるワクチン接種の動向、ワクチンパスポートの導入など …… 3 5
6. 航空法改正を受け、国土交通省は航空運送事業基盤強化方針を策定
安全と公共性を守るとともに、新たな合理化の契機にされない運動を …… 3 5
7. 航空労働者の状態の改善に向けた運動を推し進めよう …… 3 6

第36期方針（案）

I 要求と課題 …… 3 7

1. 賃金と諸制度の改善に取り組みます。
2. 安心して健康に働ける勤務改善に取り組みます。
3. 解雇撤回・雇用の安定を目指し、働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。
4. 働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。
5. 国民・利用者及びそこで働く者達の立場に立った航空政策を進めます。
6. 国民生活の安全・安心を目指し、社会的課題などに取り組みます。

II 運動の進め方 …… 3 8

1. 幅広い職場からの運動を基礎に、要求実現に向け創意工夫した取り組みを行い運動の強化を図ります。
2. 年末闘争・春闘・夏闘など、より産別の力が発揮できる運動を進めていきます。
3. 学習・宣伝活動を積極的に取り組みます。
4. 産別運動の前進を目指します。
5. 社会的アピールや、法律・行政機関を活用し、幅広い取り組みを行っていきます。
6. 国際活動に積極的に取り組み、要求と課題の実現を目指します。
7. 他団体との協力協同を進めます。

III 組織の拡大強化 …… 4 0

1. 各労組と連携し組織拡大強化に取り組みます。
2. 次世代につなげる組合員の育成・未組織労働者の組織化に取り組みます。

第 35 期（2020 年度）総括（案）

I 第 35 期のまとめと教訓

航空連の第 35 期はコロナ禍に対応し、雇用と労働条件を守る闘いに全力を注いだ 1 年となりました。

旅客の需要が激減し、航空各社の収支は悪化し、経営破綻に陥る航空会社も現れるなど、世界の航空産業は未曾有の危機に見舞われ、人員削減をはじめとした人件費中心のコスト削減が進められました。

航空連は年度方針や、各闘争時の方針で、厳しい時だからこそ労組がその役割を發揮し、労働者の雇用と労働条件を守る闘いに全力を挙げることを最重点に掲げ運動を進めました。

雇用調整施策として各社が提案・実施してきた雇止めや解雇、希望退職の募集や休業、無給休暇・休職、他産業への出向などに対応するとともに、労働者の生活を守るために、減便などで大きく落ち込んだ賃金の補填・救済措置とともに、生活を維持するための賃金・一時金の確保を目指して運動を展開しました。

以下に述べる通り、雇用の面でも生活を守る点でも後退を余儀なくされ、来期に向けて大きな課題を残す 1 年となりましたが、厳しい情勢の中で各労組の奮闘や航空連の運動で、今後の運動に生かすべき成果や教訓を得ることもできました。

要求と課題の到達点をリアルにとらえ、来期に向けての課題を明確にするとともに、1 年間の運動で培った成果や教訓を今後の運動に生かしていくことが求められます。

1. コロナ危機を乗り切るために航空連が実施した取り組み・運動

航空労働者の雇用と生活を守るために政府への働きかけや各労組の闘いの支援など、航空連としての役割を果たすべく、以下の 4 点を重点に対策を講じてきました。

(1) 国交省や厚労省への要請等

前期に引き続き、業界が統一した感染防止を実施することや、空港における水際対策の強化、必要なネットワークを維持するための支援策の推進、雇用調整助成金の拡充などによる航空労働者の雇用確保、希望者に対する PCR 検査の実施やワクチンの優先接種等の対応を政府に求めて、繰り返し要請を行いました。また国会議員との懇談会を開催し、国会議員にも協力をいただき、政府に具体的対応を迫りました。結果、公租公課の減額措置等の拡充、雇用調整助成金の特例措置の延長などを実現するとともに、会社更生を理由に凍結されていたタイ国際航空に対する雇用調整助成金の支払いを実行させるなど、雇用や労働条件を守る闘いに生かすことができました。

(2) 各社・各労組の状況と闘い、その成果教訓を共有し航空全体の運動に生かす

航空全体の力を結集し、雇用と生活を守るために、各単組の運動の成果や教訓を航空全体で共有し、各労組が交渉等で活用ができるよう、航空連で収集した政府や企業の動き、加盟各労組の要求や運動の成果等を取りまとめてメールにて配信しました（7 月 15 日時点で REV105 号まで発行）。こうした取り組みの中で、先行して成果を引き出した労組の獲得水準等を参考に、雇用調整助成金の活用や休業手当の引き上げ等の労使交渉が進められる等、各労組が協力して雇用と生活を守る運動を進めるという環境作りに役立てました。

(3) 経営の状況を正しく認識し、闘う体制を築くための経営分析と学習会の開催

会社が大幅な赤字を計上し財務体質が悪化する中、キャッシュバーンや資金繰りの状況、財務体質の現状等を四半期決算等が出されるたびに分析を行い、その結果を学習会等で学び合い、組合員も含めて各社の現状を正確に把握する努力をしました。この経営分析を踏まえ、日本の大手 2 社の資金繰りが十分な手当てができていないことなど、各社の経営実態を客観的・正確にとらえる取り組みは、各社の人件費関連施策に歯止めをかける上で力を發揮しました。また、これらの経営分析のデータは、外航などの解雇や雇止めに反撃する根拠として活用されるなど、行き過ぎたリストラを食い止める力ともなりました。

(4) 雇用問題など抱える労組とともに対策を立て雇用の確保に取り組む

雇止めや休業等の雇用調整、賃金の切り下げ等、会社との交渉が難航している労組に対しては弁護団とも

連携して適宜対策会議やオルグ活動を実施し、当該労組とともに対策を立て取り組みを進めました。また、この間多くの未組織労働者から雇止めや解雇、無給休暇の取得や退職勧奨、休業手当の支払い等をめぐって労働相談があり、航空連としてこうした相談にも積極的に対応し、労働者の生活と権利を守る努力をしました。

こうしたオルグ活動や労働相談に対応する上でも、経営分析や、コロナ禍に対応した各労組の運動とその成果は、相談に応じる幹事の力になるとともに、相談にみえた当事者を励まし、会社との交渉でも力を発揮するなど、航空連に結集して闘うことの重要性を示すものとなりました。

2. 要求と課題（会社に対する要求）の到達点

(1) 外航の客室乗務員の雇止めが発生するも、多くの組合が雇用を守らせる

感染拡大が収まらない中、新たな雇止めなどによる人員削減、無給休暇・無給休職の募集、休業期間の延長等の動きに対し、多くの組合が雇用と生活を守る取り組みに全力を挙げてきました。

コロナ危機に見舞われた 2020 年度以降、希望退職の募集が全日空とその関連、春秋航空、TFK、デルタ航空やルフトハンザ航空、エールフランス等々の外航で実施され、少なくない組合員が業界を去ることになりました。各労組においては、退職金の上積み等に加え、退職強要は許さずあくまでも本人の希望に留めさせるなど、不当な退職勧奨を排除し組合員の権利を擁護し、意に反した退職は許しませんでした。

雇止め等では、未組織の客室乗務員から多くの相談が寄せられ、大韓航空、中華航空、中国南方航空等の客室乗務員については JCU（ジャパンキャビンクルーユニオン）に加入し、雇用を守る闘いが進められ、中華航空、大韓航空については、現在も雇用の継続などを求めて運動が続いています。

フィリピン航空労組では客室乗務員の雇止め・解雇の動きが出る中、5 年間を経過した契約制客室乗務員を無期転換させるとともに、雇用の継続要求と並行し、当事者の希望も踏まえた退職条件の引き上げ、路便再開時の再雇用などの条件を要求し交渉が続けられています。また、日本支社の移転・縮小問題に取り組んできたパキスタン航空労組は、会社が解雇を模索していることを察知し、解雇の阻止・雇用の維持を求めて交渉を続けています。

今期中で新たに発生した解雇・雇止めの多くは、未組織の非正規客室乗務員に向けられたものでした。こうした状況は労働組合の存在一常日頃労組に結集して労働者の雇用や権利、生活を守る運動を積み重ねていくことが如何に重要であることを示すものです。また、日航やエミレーツ航空の不当解雇と闘ってきた航空連の運動が、安易な解雇は許さない状況を生み出すとともに、航空連への信頼にもつながっていることを示しています。こうした教訓を踏まえ、未組織労働者の組織化や安定的雇用の確保、非正規労働者の権利を守る運動を強化していくことが重要です。

(2) 賃金・一時金の確保など賃金収入を確保する闘い

今期においては、生活を守り維持する賃金を確保すべく、賃金の底上げや減便等で減額となっている賃金の補償などを求めて取り組みが進められましたが、結果は以下に述べる通り、生活の後退を強いられる厳しいものとなりました。

賃金の引き上げでは、ほぼ全組合が定昇は実施させましたが、3 年協定の期間中の外航に加え、内航では JAS 新労組の 20 年入社社員のみ 500 円アップ、朝日航洋労組一律 2,000 円の引き上げ、中日本へり整労組 6,671 円引き上げという回答以外、賃金の引き上げ（ベースアップ）回答を引き出すには至りませんでした。また客室乗務員等については減便による減収補填や出来高払いの賃金制度の改善も要求して取り組みましたが、会社に現行制度の問題点を認識はさせましたが、前進回答を引き出すまでには至りませんでした。

一方、全日空その関連、外航ではルフトハンザ航空労組、フィンランド航空労組等に賃金の切り下げが提案・実施されましたが、コロナ後、需要や業績の回復に合わせて還元措置等を要求し、フィンランド航空では利益を計上した際に一時金で還元することを確認、全日空では業績の回復時に協議することを確認するなど、今後の交渉につなげる対応を引き出しています。

また、一時金では昨年末・今夏とも全日空はなし、全日空の関連では 0.5 ヶ月、日航は年末 0.5 ヶ月+10 万円、夏 0.3 ヶ月+10 万円と、コロナ前の 2019 年度比で大きな切り下げを余儀なくされました。

また外航では 3 年協定や就業規則で確定している英国航空、ルフトハンザ航空、フィリピン航空、タイ国

際航空等で遅配・欠配が発生し、20年度以降の一時金の支払いを求める取り組みが実施されました。ルフトハンザ航空労組は20年度年間一時金5.4ヵ月、21年夏2.7ヵ月を労組の粘り強い交渉を進める中で支払わせることができました。他の労組については現在も交渉が続いています。英国航空労組は20年夏期一時金3.0ヵ月を払わせていますが、その後交渉で一時金制度廃止の提案がされるなど、支払いを求める各労組の運動は今も続いています。また、経営破綻・再建問題に取り組んでいるタイ国際航空労組は、遅配となっている一時金等を取りまとめ労働債権として管財人に届出し、再建の課題と並行して労働債権を確保する運動が進められています。

以上のように生活の後退を余儀なくされましたが、この到達点は、コロナ禍という厳しい情勢の下で、労働組合に結集して精一杯取り組んだ結果であり、運動の成果として受け止めることが重要です。

(3) 各社のコロナ対策の不具合を是正し、労働者の命と健康、権利を守る闘い

緊急事態宣言などの政府対応や各社のコロナ対応に伴う勤務の特例やPCR検査、ワクチンの接種と副反応などへの対応について、職場の問題点を抽出し、国際線乗務終了後のPCR検査や抗原検査の実施と検査後の送迎の改善、感染拡大国（地域）でのステイの回避等、組合員の命と健康を守る立場から不都合の解消に向けた運動が各労組で取り込まれました。交渉の結果、編成数増による交代要員の確保、寄港地等の工夫によるステイの回避等、負担軽減の措置を実施させています。

また、PCR検査などで陽性反応が出た場合やワクチン接種で副反応が出た際の特別休暇や特別繰り越休暇の取得など対応策を、日航や全日空、NAAファシリティーズ労組等、多くの組合で引き出しています。

(4) 引き続き労働者の生活と権利を守る運動を

需要の激減・減便が続く中、出来高払いや時給制賃金で働く労働者が大幅な減収に見舞われ、現行賃金制度の脆弱性が鮮明となりました。また関連各社の賃金については、そもそも関連各差で低い賃金制度の下で、シフト手当の減少や一時金の大幅切り下げでさらに年収が低下し、生活苦を強いられる事態が進行しました。今後の運動においては後退した賃金・一時金水準を取り戻す運動とともに、今回の経験を踏まえ、出来高払いなどの賃金制度の改善や賃金の底上げを重要課題と位置づけて取り組むことが必要です。

一時金については、ゼロ回答や大幅切り下げを強いられました。私たちは一時金の性格について、賃金の後払いであり、生活を支える重要な生活給（賃金）であることを強調し、要求の実現を目指してきましたが、利益配分としての性格を打ち出す企業戦略もあり、利益連動型の一時金がある意味定着しているのが現状です。こうした状況が経営の大幅な切り下げの背景となっていることをつかみ、生活を守る視点に立って、改めて一時金の在り方について論議を深めることが求められます。

休業手当については、少なくない労組が労基法の定めた最低水準である60%補償にとどまりました。労基法基準の通りに実施されれば、1ヵ月休業月の場合の月例賃金は、実質的に40%に落ち込むこととなります。休業手当の最低基準を引き上げるためにも労基法の12条（平均賃金）及び26条（休業手当）の改定や「シフト制」で働く人にも確実に休業手当を支払わせるための法規制、そして、非正規労働者を雇用の調整弁として活用するような対応を一掃するために、労働者保護規制の強化など、労働法制の改正に取り組むことも重要です。

3. ポストコロナを見据えた要求と運動の展開を

新たな「合理化」に備え職場体制の強化や自動化への対応などが重要

IATA等によると2019年度並みに回復するのは2024年とする見方が示されています。現時点で日航は中期事業計画を打ち出していますが、全日空では先送りされています。日航の中期計画や全日空が打ち出した21年度の見通し等によると、来年度は保有機数を削減し一時的に航空事業は縮小するものの、長期戦略として、LCCの活用など打ち出し、引き続き成長戦略を推進する構えです。そして機材更新や自動化などスマート空港の拡充等に向けた投資を推進しています。こうした状況を考慮すれば、各社とも高収益を確保しコロナ禍の中で膨らんだ有利子負債の返済を進めつつ財務体質を強化し、航空関連事業の拡張や非航空分野への進出など、新事業計画の推進に乗り出していきます。こうした経営戦略は、新たな「合理化」施策が打ち出される可能性が高まっていることを示しています。

新たな経営戦略に対応するため、各社の決算や事業計画の分析、コロナ禍の中で広がったテレワークなど

の新しい働き方への対応、自動化などに対する対策の研究・検討などに取り組むこと。また同時に、需要回復に合わせて安全運航を維持するための必要な人材の確保と養成、後退した労働条件を回復し、人材の流出を食い止め定年まで健康に働ける環境の整備などなど、安全・安心の航空を支えるための職場体制を確立し、安全基盤の強化につなげる運動を今から展開することが求められます。

4. 運動面から見た教訓＝組合員の声を広く集めた取り組みが成果に

(1) 生活・職場実態から出される職場の声を集めた運動が要求実現の大きな力に

緊急事態宣言やまん延防止等重点措置などが続く中で、従来のような対話活動や職場討議、門前でのニュース配布等が実施できなかったこと、加えて航空連単位では多数が集まる集会や学習会の開催を見送らざるを得なかったことなど、要求の実現を目指す運動に困難をきたしました。

こうした困難さがある中でも、Web 会議システムを活用した職場討議などの工夫を行うとともに、多くの声や要求を把握するためのアンケート活動等の工夫がされました。CCUにおいては20年末1,200名、21春闘では600名、JGS労組の21夏アンケートは327名と、組織数を大きく上回るアンケートを回収し、要求作りや会社との交渉で活用されました。とりわけCCUに寄せられたアンケートでは、乗務機会の減少による賃金ダウンの深刻な実態が浮き彫りとなり、出来高払いという賃金制度の改善を求める職場世論作りで、また会社に問題点を認識させ改善を迫る運動で大きな力を発揮しており、職場の声を集約した運動の重要性を浮き彫りにしています。

また、航空連の統一アンケートについては、コロナ禍の下で生活の厳しさをリアルにつかむだけでなく、経年変化を分析し、コロナ禍の影響で、安全にかかわるハザードが職場でどのように広がっているかを洗い出し・分析し、需要回復・復便に向けた安全対策を打ち出す上で、大きく役立ちました。こうした分析・検討結果は、政策セミナーでの報告や国交労組との共同政策提言で生かされおり、安全確保の運動に生かすことが求められます。

(2) 今期の経験を活かし、産別に結集した運動をさらに力のあるものに

今期については、セミナーや学習会はすべてWebを活用しての開催となりました。また拡大幹事会や代表者会議もWeb併用で開催しました。Webを利用した学習会や諸会議については、直接的な質疑や感想等を出し合い論議する点で難しさもありますが、地方からの参加が容易であることや、画面を通じて講演や報告の資料を示し分かり易く説明できるなど、その利点も明らかになりました。こうした今期の経験も踏まえ、Web併用の集会やセミナー、学習会などより多くの組合員が参加できる工夫を凝らし、要求実現を目指す運動や組織強化につなげていく努力が求められます。

また、第1項でも述べましたが、情報をタイムリーに配信し共有化する取り組みは、各労組の成果を生かし産別運動の強化を図る上できわめて重要な取り組みであることも明確になりました。こうした教訓を生かしさらに大きな運動が産別で展開できるよう、情報収集力と発信力を高め、タイムリーに実施する努力を続けることが求められます。

5. 情勢を幅広くとらえ、運動を進めることの重要性

各社の収支が悪化し財務体質も厳しい事態に直面すると、要求の切実さが高まっているにも関わらず、組合員の要求実現に向けた力を結集し、力強い運動を作り出すのが難しくなります。こうした状況に対応するために第1項で述べた様に航空連として、経営分析や情報の共有化、対政府要求等の活動を重視してきました。

これらの取り組みに加え、今期の教訓として、国のコロナ対策など政治の動向にも目を向け、情勢を幅広くとらえて分析し、運動に生かすことの重要性を確認することが必要です。

コロナ禍がもたらした厳しさは、言うまでもなく労働者の責任に帰すものではなく、また一企業の経営努力で対処できる問題ではありません。こうした時こそ問われるのは、政治の果たすべき役割であり、経済政策にとどまらず国民の命と暮らしを守る政府の政策が問われました。こうした視点で情勢をとらえると、感染対策の徹底、個人経営や中小企業への支援策、逼迫する医療への対応策、国民生活や労働者生活に目を向けた経済政策と支援策の推進など、政府に積極的なコロナ対策を求め、情勢を切り開く運動が欠かせないことが明確になります。またこうした視点で情勢をとらえないと、企業の危機打開策の犠牲に加え政治の貧困

の犠牲も労働者が背負うことになり、二重苦を強いられることとなります。

情勢分析を深め、航空連として政府には感染防止策や労働者の雇用と生活を守るために雇用調整助成金の増額や特例措置の延長、企業に対する雇用確保の指導の強化等を要求し、会社との交渉では、堂々と雇用責任等の全うを求める、こうした運動を展開したからこそ、今期の雇用や生活を守る運動が展開できました。

改めて視野を広げて情勢をつかむ重要性を確認し、その力を、職場を含めて身に着け、政策要求とともに、会社に提出した要求の実現を目指す運動を展開し、組織強化につなげていくことが必要です。

6. 一層の組織の拡大強化を

労働相談が増えたことは先に述べた通りです。相談の多くは未組織労働者であり、雇止めや賃金の大幅な減少、パワハラなどの待ったなしの問題です。相談に見えた少なからずの人が労組に加入して闘う決意を固めるなど、組織の拡大にもつながりました。しかし、雇止めなどの場合は、加入と同時に解雇撤回に取り組むことになり、当然闘いは困難さを伴います。こうした労働者の生活と権利を守るため相談体制を整え、当事者とともに闘いを進める体制を築くとともに、日常の活動で未組織労働者の状況をつかむ努力をし、未組織労働者の組織化を意識的に迫る運動を進めることが必要です。また、雇用調整助成金の申請等では労使協定の締結が必要であり、こうした協定の締結を優位に進めるために過半数の労働者を組織する組織拡大の重要性も改めて明らかにされました。

こうした今期の活動を踏まえ、改めて未組織の組織化や過半数の獲得を目指した組織の拡大強化に取り組むことが求められます。

7. 政策面、社会的課題との関係では

今期においては、パイロットへの FRM の本格導入、客室乗務員への FRM の導入と本格的導入に向けた具体的施策の検討が開始されました。また、航空法の改正では、今回のコロナ禍にも適用される①「甚大影響事態」に対し航空路線網の維持するために国が基本方針を定めることをはじめ、②空港での保安検査の義務化を法的に位置づけ、国の役割を明確化すること、③ドローンの安全規制の強化と目視外での市街地上空飛行の解禁の3点を盛り込んだ航空法の改定案が成立しました。客室乗務員のFRMについては、客乗連を中心に、航空局からレクチャーを受けるとともに、職場の実態や問題点を伝え、より安全を担保できる制度となるよう取り組みました。

航空法の改正については、政府提案通り成立しましたが、法案審議の中で「雇用については基本方針に盛り込む」、ドローンについては安全確保策については「法改正を受けて実施される具体化の中で対応する」という大臣答弁がされています。甚大影響事態に対する基本方針やドローンの安全規制等、どのような対応がされるのか、引き続き安全を守る立場から、国交省航空局の対応をフォローすることが求められます。

また航空安全との関係では航空の軍事利用に反対し憲法 9 条を守る運動を進めてきました。今期においてはコロナ禍も影響し、集会へ Web 参加にとどまり、具体的な運動はほとんどできませんでした。

労働法制関係では、引き続き雇用共同アクションに参加し、雇用調整助成金の特例措置の延長や休業給付金の拡充、「シフト制」労働者や派遣労働者の権利擁護などの課題に取り組み、私たち航空連労働者の雇用や労働条件を守る運動にも大いに役立ちました。

引き続き航空労働者の生活と権利、航空の安全を守る立場から、こうした問題にも目を向け、一致する課題については航空全体で取り組むことが必要です。

II 要求と課題の到達点と今後の課題

1. 賃金・一時金・諸手当

3月17日、コロナ禍で2度目となった21春闘において、大手労組の春闘回答が一斉に示されました。連合の初回集計ではベアと定期昇給を合わせた賃上げ率は、平均1.81%と2014年以降で過去最低となりました。コロナ禍で、ベア要求の見送りを行った労組の存在も影響していました。一方、業績が回復しつつある自動車、巣籠もり需要で好調な電機、IT業界では、満額以上の回答もありました。

航空の職場では、運休・減便が1年以上にわたり、働く者の雇用や暮らしは一段と厳しさを増しており、生活を改善する賃上げをはじめとした要求の前進が求められていました。各社は業績の悪化から賃金抑制や

新たな「合理化」の動きを強めており、賃上げは厳しい結果になりました。

(1) 賃金・ベースアップ——組合員の生活を守るべく全力を挙げるも厳しい結果に

① 内航 積極的な要求を掲げるもベアゼロに賃下げ、出来高払い賃金の是正等が今後の課題

日航内3労組では、日航ユニオンは2%のベースアップ要求、日航乗組は「一部社員のみ賃金が著しく減らないような安全性、公平性の高い制度への見直しを含めた議論を行うこと」を要求、CCUは、ベースアップ1万円、コロナ禍の暫定的な救済措置として年収3割ダウン（会社発言）の客室乗務員を対象に月額5万円の支給を求めました。JGS内3労組（GHU＝JGS労組、JGS大阪労組、JGS九州労組）は、25歳基本給の時間換算1,500円以上要求、NAAファシリティーズ労組は、ベア1,000円要求、JAS新労組は5,000円の賃上げ要求をかかげ、減便によって減収を強いられている生活の改善に取り組みました。一方JALFIOなど連合傘下の労組はベースアップ要求を見送りました。また、人件費に関わる緊急対策のなか、全日空の各乗組は賃金要求を見送りました。

日航グループ各労組ではベアはゼロ回答、JAS新労組には、20年4月入社社員のみ500円アップの回答が示されました。CCUでは、年末交渉に引き続き、今春闘でも賃金アップを求めるアンケートを実施し、所属組合の違いを超え職場から延べ1,800名の声を基に会社と交渉をする中、会社から「客室乗務員の賃金については、考える水準イメージとは異なることが起きており、皆さんに我慢を強めていることは認識している。今後も何ができるか検討していく」などの発言を引き出し、今後の賃金制度改善に向けた一歩となる交渉が実施できました。コロナ禍で感染リスクを抱えながら最前線に立ち、安全、サービスを支えている客室乗務員の任務に対し、イベントリスクに脆弱な賃金制度が明らかとなりました。賃金の安定性、ジェンダー平等、社内の公平性の観点から乗務時間保障手当など「乗務職としてあるべき賃金制度」が必要であり、現行制度の抜本的な見直しが求められています。また、生活が窮地に追い込まれたのは、関連各労組で働く人たちにも共通したもので賃金の底上げを実施していくことが求められています。

全日空では「人件費に関わる緊急対策」として、21年1月から賃金5%カット（関連では3%）並びに社会保険料の負担率の変更なども実施されています。今後、全日空の業績が回復した際には、還元について協議することを確認するなど、各労組で継続的に取り組んでいく方針となっています。

② 外航 休業手当を支払わせるも、賃金は現状維持か切り下げ

外航においても休業が実施されましたが、雇用調整助成金を活用した休業手当の支払いを要求し、ルフトハンザ航空労組については、営業部門では21年4～9月までは100%、空港部門では70～90%、ユナイテッド航空労組については便がなかった月は80%、一便でも運航した月は100%支払う等、すべての組合が60%以上の賃金を確保する休業手当を支払わせています。また経営破綻・再建中のタイ国際航空労組は、航空連とともに国会議員に要請を行い、国会でも取り上げられた結果、雇用調整助成金を給付させています。

賃金の引き上げでは、フェデックス労組がベア4%+1万円要求、タイ国際航空労組は「組合員とその家族の生活保障」を要求、スカンジナビア航空労組は前年分含め月額2万円の引き上げを要求するなど、各労組が要求を提出して交渉が進められています。

7月末までの交渉でノースウエスト航空労組は、定期昇給は見送りとなり、ユナイテッド航空労組は現行賃金制度の維持の回答となっています。また、マレーシア航空労組は、2021年、2022年分の定期昇給凍結の会社提案を撤回させました。再建中のタイ国際航空労組は、一時金などの未払い賃金を労働債権として管財人に届け出をし、引き続き支払いを求めています。

一部の外航では賃下げ提案を受け組合員の生活を守るために精力的な闘いが進められましたが、厳しい結果を強いられるものとなりました。ルフトハンザ航空労組では、20%の賃金カットが実施されました。また、在宅勤務者への月額5,000円の手当とセットアップ手当5万円（在宅勤務開始の準備費用を補填）の新設と引き換えに、食事手当を廃止する提案がされましたが、これも手当の切り下げになるとして労組は拒否をしています。フィンランド航空労組では7.25%、シンガポール航空労組では10%の賃金の切り下げが実施され、フィンランド航空労組では、利益を計上した際に一時金で還元することを確認しています。

③ 産業航空 中日本、朝日航洋ともにベースアップを獲得

産業航空では、朝日航洋労組でベースアップ2,000円、中へり整労組では賃金6,671円（2.5%）の回答を

引き出しています。

(2) 一時金——昨年を大きく下回る、外航では遅配も

一時金は、ゼロまたは大幅な切り下げ、一部外航では遅配も発生し、遅配を食い止める闘いで奮闘はしたものの生活の後退を余儀なくされました。

① 内航—「生活に必要な4ヵ月」を大きく下回る

日航グループ各労組は、20 年末一時金について、2.0 ヶ月以上の要求をしました。会社は財務基盤が安定し、大規模なイベントリスクがなければ、夏期 2.0 ヶ月＋冬期 2.0 ヶ月の年間計 4.0 ヶ月が生活給であるとの考え方に変わりがないとの認識は示したが、20 年末回答は、0.5 ヶ月＋10 万円と 20 夏闘の 1.0 ヶ月＋15 万円を下回るとともに、年間で 1.5 ヶ月＋25 万円と 4 ヶ月を大きく下回る回答となりました。

また、全日空は生活に必要な一時金は 4 ヶ月としてきましたが、20 年末はゼロ回答、20 夏期一時金と合わせて年間 1.0 ヶ月と、3 ヶ月も下回りました。

21 夏闘では、日航グループ各労組に 0.3 ヶ月＋10 万円の回答があり、全日空では 20 年末に続き夏期一時金もゼロ回答が示され、関連各労組には 0.5 ヶ月の回答が示されました。また JAS 新労組は 1.0 ヶ月＋3 万円、NAA ファシリティーズ労組は、2.5 ヶ月＋42,500 円の回答を引き出しました。

支払い条件等の改善では、日航の各労組が特別運航乗務員、シニアキャビンスペシャリスト、シニアスペシャリストなど 60 歳を超えた嘱託社員も支払い対象とするよう要求しましたが、会社は「特別金の要素を上乘せして月例賃金を設定している」「検討はしたが、原資がない中で手が届かないため、賞与対象者のみとした」と従来の説明を繰り返し、対象とすることはできませんでした。

一時金の実績

		日航&グループ	全日空	全日空グループ
2020 年	夏	1.0 ヶ月＋15 万円	1.0 ヶ月	1.5 ヶ月
	冬	0.5 ヶ月＋10 万円	ゼロ	0.5 ヶ月
	年間	1.5 ヶ月＋25 万円	1.0 ヶ月	2.0 ヶ月
2021 年	夏	0.3 ヶ月＋10 万円	ゼロ	0.5 ヶ月
	冬		ゼロ	0.5 ヶ月
	年間		ゼロ	1.0 ヶ月

② 外航—協約や就業規則で定めた一時金の支払いを要求し、現在も交渉中

外航各労組では、本国での事業規模縮小の動きや日本路線の減便・運休の影響を受け一時金の切り下げとともに遅配が発生しました。英国航空労組においては、遅配となっている 20 年度の一時金（年間 6.0 ヶ月の協定）とともに 21 夏期一時金の支払いを求めて交渉し、20 夏期一時金 3 ヶ月を支払わせましたが、20 年末以降の一時金が支払われておらず交渉が続いています。フィリピン航空労組では一時金は年間 7 ヶ月と就業規則で定められているにも関わらず全く支払わないことから交渉が進められ、20 夏期一時金 3.5 ヶ月を支払わせましたが、20 年末以降の一時金が支払われておらず、交渉を継続しています。また、再建下にあるタイ国際航空労組は、年間 7 ヶ月で協定を締結していますが 20 年度は夏冬とも 0.5 ヶ月しか支払われず、未払いとなっている 6 ヶ月を労働債権として届け出し、支払いの確保を目指しています。

ノースウエスト航空労組（会社はデルタ航空）では一時金は年間 5 ヶ月を支給する代わりに住宅手当、家族手当の廃止の提案がされましたが、改悪部分は撤回させています。またユナイテッド航空労組では、粘り強い交渉の結果、一時金は 2 年協定として、21 年度は 4.0 ヶ月、22 年度は年間 7 ヶ月を勝ち取りました。

2. 人員・勤務、雇用——進む雇用調整、希望退職や解雇も発生

新型コロナウイルス感染拡大の影響に伴い航空各社では、需要の減退・減便などによる財務状況の悪化を最小限に抑え手元資金を確保する方策の一環として、希望退職や採用凍結による人員削減、休業や無給休暇・無給休職の導入、グループ外企業への出向、Web を活用した教育・研修の実施など、様々な雇用調整策を推し進めてきました。特に、国際線を運休した外航では、多くの客室乗務員が雇止めや解雇されるなど、雇用問題も発生しました。また、2022 年度採用は大幅に縮小されました。日航では一部の職種を除き採用活動を見送ると発表し、全日空では現状にて充足する見通しであるとのことから、採用は一部の職種に限定しまし

た。そして、コロナ禍により各職場ではテレワーク等の導入、他産業への出向なども進められ、働き方が大きく変わりました。出向に関しては出向に関する条件の調整などに各労組で取り組みました。

このように厳しい状況下にあっても各労組は、雇用と生活を守ることに全力を挙げて取り組みました。コロナ禍は収まっておらず、この闘いは現在でも続いており、各労組とも会社との交渉に取り組んでいます。

また航空連においては、各労組や航空に働く未組織労働者からの雇用問題や労働条件改悪などに対する相談に積極的に応じ、産別組織として航空産業で働く労働者の雇用と生活を守るために、最大限の努力を払いました。

(1) 雇用と人員——各労組が雇用の維持を求めて全力を挙げる、外航では雇止めや解雇も

フィリピン航空は、勤続5年以下の契約制客室乗務員を解雇してきましたが、勤続5年以上の契約制客室乗務員の無期雇用転換を認めさせました。しかし、コロナ禍で日本路線の運航が停止していることを理由に全員を解雇するという通知が出され、労働組合は当事者の声を集約して交渉し、「運航が従来に戻った時、職場に戻す」との支社長発言を引き出し、詰めの交渉を進めています。

スカンジナビア航空客室乗務員への人員削減について、会社は29名の客室乗務員を13名にすると提案していますが、労働組合は労働時間削減(100%を60%、75%を50%、50%は現状維持)によるワークシェアリングを提案し会社と交渉をしています。

英国航空では、日本支社のコストを本国同様に33%削減するとして、営業職・空港業務・客室乗務員の人員削減を行っています。特に、客室乗務員のコストが高いとして「80名の半分以上を削減したい、日本のベースをクローズするかも」との発言がされる中、労働組合は従業員の雇用の維持を要求して交渉を継続しています。現在、会社は客室乗務員10名程度の希望退職の募集をしています。

経営破綻したタイ国際航空では、福岡空港の事業所を廃止し希望退職が行われましたが、労働組合は、雇用を守ることを重点に取り組み、福岡事業所閉鎖となりましたが、希望退職に応じなかった全従業員の雇用を守らせています。タイ国際航空労組では、経営破綻に対応するため、ITFを通して本国労組との情報交換を行い、雇用確保の取り組みを進めています。

日航と関連のグラハンでは、グループ外への出向を行っていますが、労働組合は、出向について本人の同意を確認させるとともに、出向先の労働条件などについても交渉をおこないました。

成田空港でハンドリングをおこなっているJASCO(日本空港サービス)でも出向が提案され、JAS新労組は出向条件等で交渉し、雇用の維持策の一つとして出向に合意しました。

TFK(機内食)では、コロナ禍で110名の希望退職の募集が出され、109名の従業員が退職を余儀なくされました。

フェデックス労組は、好調な貨物需要の中で、人員不足と昨年6月の委託先との契約切れ・撤収に伴う自社ハンドリング化に対して人員増を要求し、自社社員採用による人員増を行わせました。

航空連では外航における本国採用の客室乗務員の雇用問題にも取り組みましたが、本国の法律が適用されることや交渉を持つことの困難さもあり、努力はしたものの十分な対応はできませんでした。

今後ワクチン接種が進めば、旅客需要が急速に回復することが予想されます。労働組合として人員の確保や勤務の改善など、需要回復に対応できる職場体制を確立すべく、継続して取り組んでいくことが重要です。

(2) 勤務改善——コロナ対策が取り組みの中心、来期は協定改善の運動に

今期においては、コロナ禍に対応したイレギュラーな勤務が発生し、こうした勤務等への対応が取り組みの中心となり、勤務協定改善の運動を正面から取り組む状況には至りませんでした。

来期においては、財務体質の改善・強化を目指した新たな「合理化」が懸念されることから、FRMに対応した勤務改善なども念頭に置き、改めて勤務の抜本改善を求める運動の強化が求められます。また、今期中で拮がった短日勤務制度等については、乗員においては機種移行や昇格への影響が考えられることから、運用の実態や問題点を整理し、働く者の利益につながる制度となるよう、今後も取り組むことが必要です。

① 運航乗務員

運航乗務員の職場はコロナ禍による減便や運休の影響を受け大きく働き方が変化した職場といえます。各

社とも数機種保有し運航していますが、コロナの影響により、国際貨物需要で非常に多忙となった機種もあれば、国内路線をメインに運航する機種の乗務員は乗務時間が大幅に減少する状況が発生しました。減便による影響や、海外での現地宿泊を回避する目的により、シングル編成からマルチ編成、またはダブル編成などに編成数を増やして、東南アジアやインドへの日帰り運航が行われたり、欧米路線のダブル編成での1泊化など、コロナ対策としてイレギュラーな勤務が実施されました。

2019年10月1日に施行された「操縦士の疲労管理基準」(2021年12月31日までの猶予を受けている)に対応した乗員の乗務割について、各乗組とも新基準を盛り込んだ勤務協定の交渉を続けてきました。また、B777のPW型エンジンの不具合により同型のエンジンを装備する航空機(日航は13機、全日空は19機保有)は運航停止となりました。

さらに、今期中で広がった短日勤務制度等については、機種移行や昇格に及ぼす影響等を分析・検討し、取り組まなければならない課題です。

今期における各労組の特徴的取り組みとしては、以下のような事例を挙げることができます。

全日空乗組では、安定した人員確保への働きかけを乗組で継続して行ってきた中、春闘回答において「安定養成に対する考えに変わりなく、今後の事業計画もふまえて40歳前後までの機長昇格を意識し、継続して機長養成を行っていく考えにある」との回答があり、また「エアバスでの機長養成・昇格体系構築に向けて、2021年度より養成体系の整理、改訂、訓練シラバスの作成の準備を開始し、キャリアパスについても本交渉期間を通して、鋭意協議を行っていく考えにある」という考えを引き出しました。

全日空では「運航乗務員の勤務の取り扱いの改定について」が提案され、全日空乗組では組合の意向を一定程度反映されたとして2022年3月31までの時限協定が締結し、今後さらなる詰め協議を行っていく予定です。ANA乗組でも時限協定が3月に締結され、その後6月に協定を結びました。

日航乗組では東南アジアやインドへの日帰り運航に関し団体交渉、事務折衝などで取り扱い、インド国内での宿泊を回避させることができ、職場の声を成果に結びつけることができました。また0泊徹夜乗務の負担軽減措置として、一部で出退勤直行配車を引き出すことができました。新しい疲労管理基準に沿った勤務協定については、再締結に向けて会社との「勉強会」を行っています。

② 客室乗務員

各社で多くの「人員余剰」が発生した中、日航では地方自治体やコールセンター、教育機関、家電量販店など、さまざまな業種、130団体に1日当たり1,700人が出向し、その多くを客室乗務員が担うこととなりました。CCUは、出向が本人の同意のもとに行われること、不利益が出ないことを確認し、出向協定を締結しました。全日空では一時帰休が行われるとともに、日航と同様に社員出向が行われました。

日航ではコロナにより、リフレッシュ休暇の取得の拡大が提案され、より柔軟な働き方を職場に広げることでもできました。勤務に関してはコロナウイルスの影響で客室乗務員も外地にステイせず日本に帰る長時間の勤務パターンが発生しています。感染拡大地域からの帰着後、3日間の外出自粛後、PCR検査の実施など水際対策が強化されています。これらの水際対策によりフライトがなくなる部分については、乗務時間保障などの手当が求められます。

全日空でも短日勤務制度等が実施されたことに加え、出退社場所を自社施設内から搭乗口に変更する、「ダイレクトシブ出退社」の運用が開始されました。シブサイドに行く前に会社施設に出勤するのは業務上必要な諸準備を行うためであり、その準備時間も勤務時間です。また、保安上の問題もあります。勤務時間のカウントは長時間労働是正の取り組みとも関係することから正確な労働時間の管理が求められます。

③ 整備

コロナ禍により内際の路線の多くが減便となったことから、整備の職場では地方支店での人員の余剰が出ました。これまで海外に外注していた整備作業を自社で行うことになり、また、今まではなかった抗菌作業や長期停留に伴う保存整備など、これまでなかった整備作業などが計画作業として入り、日航では地方から羽田や成田空港への応援出張が行われました。

職場環境に関して、真夏の屋外での作業環境の改善や、コロナ禍での通勤の感染対策も含めた通勤の柔軟性と時短勤務について交渉しましたが、退勤時間を繰り上げる時短運用(コロナ対応期間限定)等の対応がされたものの、勤務改善となるような対策を引き出すまでには至りませんでした。

④ グランドハンドリング

JGS グループではヤマト運輸等への社員出向を行っていましたが、産業雇用安定助成金制度を活用するため出向形態の変更提案がされました。JGS 労組で交渉の中で、本人の同意が重要であること、出向期間、身体に不調がある場合の配慮など、出向による不利益が生じないことを確認し、21年4月に出向協定を締結しました。ヤマト運輸等への出向については、5月から日航経由の出向から直接自社から出向する形態に切り替え、産業雇用安定助成金制度を活用していくこととなりました。

コロナの影響で JGS グループのトーイングの職場では、トーイング機数の増加により多忙となりました。トイレに行くのものはばかられる状態や、食事時間を1時間取ることすらできないような状態が続いていましたが、日航グループ労組全体で取り組み、改善をさせることができました。

ANA エアポートサービス (ANAAS) でも全日空と同様に「人件費にかかわる緊急施策」が実施されました。主な内容は、40歳以上が対象の「希望退職制度」、39歳未満対象の「キャリアチャレンジ制度」の二つの退職制度、休業制度の拡充による1ヵ月休業の連続取得などでした。希望退職とキャリアチャレンジ制度により2・3月で約280名が退職しました。また、4月には貨物セクションの約280名がANA Cargoに出向し、航空外への出向も増えました。

ANA 大阪空港 (OSAAP) では11月26日に会社より中断勤務（稼働が増加する時間帯に就業し、少ない時間帯は勤務を中断する形態）が提案されました。労組では「中断時間の限度」や「空港間の移動時間と休養に」など中断勤務のルールについて交渉し、同一空港における中断勤務については合意し、2空港間の移動を伴うものに関しては継続し議論を重ねることを確認しました。

(3) 非正規の権利拡大等労働者の権利に取り組む

客乗連は長期にわたり客室乗務員の地位向上を求め、採用差別、昇格差別、若年定年制の撤廃、契約制雇用の撤廃など労働者の権利を守るため様々な問題に取り組んできました。新型コロナは、客室乗務員を調整弁のように雇止めをしていることや、低い賃金体系の根底に男女差別の問題があると告発し、「ジェンダー平等を目指して『私たちは黙らない』」とする声明を発表し、取り組みを進めました。

また、日本においても EU・アメリカ・中国・韓国など同様に、国が保安要員である客室乗務員を航空従事者として位置付ける（ライセンス制）ことを求め、航空局と交渉を行いました。

日本路線の運休・減便が続く中、一部の外航では雇用調整助成金を受け取っているにもかかわらず、希望退職や解雇が行われました。特に、契約制客室乗務員が雇止めされるケースが相次ぎ、日本基地閉鎖によって退職を余儀なくされる事例も発生しました。JCU（ジャパンキャビンクルーユニオン）では、大韓航空や中華航空で働く日本人契約制客室乗務員が加入し、雇止め撤回、職場復帰を求める闘いを始めました。

日航においては、育児休業の分割取得、最大2年とする配偶者転勤同行休職制度の改善、特定目的積立休暇制度の取得可能範囲の拡大、などの回答を引き出しました。

CCU は、アルコール検知器の不具合により乗務が出来なくなった場合は有給無事故扱いとの対応を引き出し、短日乗務制度で満50歳以上の客室乗務員は、2021年度より8割勤務選択が可能（2021年度については6割勤務選択も可能）となり、出向に関しては本人同意を明確にさせました。

日航ユニオンではシフト勤務の時短運用（コロナ対応）を継続させ、海外出張者の隔離期間の休日の扱いは継続検討とさせました。

日航グループ各労組では、産前休暇を8週間から10週間に、育児関係では、男性社員の育児支援策の検討、不妊治療休暇制度の導入、特定目的積立制度の拡充、スタッフトラベル (ST) 制度の20年度残数の1年延長（コロナ対応期間限定）、定年後の再雇用者の部分就労の導入、有期社員の休業日を加味した年休付与の見直しの回答を引き出しました。

スカイネットワーク TFK 分会では、契約社員からエリア限定正社員として、有期雇用から無期雇用へと雇用形態が変更されたものの、労働条件は全く改善されていませんでした。そこで、エリア限定正社員にふさわしい処遇へと改善を求め、正社員と同等の処遇に近づける回答を引き出しました。

労働者の権利獲得は、コロナ禍の厳しい状況の中でも改善につながる成果を引き出すことができました。これは、長年にわたり職場の声を要求に経営と交渉してきた成果であり、団結して危機に向かい体制を切り開こうとした私たちの運動の正しさを示すものです。労働環境の変化は早く、今後も職場の声を集約して要求を掲げ、その実現を目指して交渉を続けていくことが求められます。

(4) 福利厚生

20 年末において、日航では会社都合での浦安社宅閉鎖が発生し、引っ越し後の社宅賃料据え置き期間について、「引っ越した月から 1 年間」という提案から、退去者一律で、浦安社宅閉鎖の「2020 年 12 月から 1 年間」に変更させ、引っ越しに伴う礼金・仲介手数料の会社設定の負担上限額について、その上限額を撤廃させることができました。また成田社有寮の特別入居、スタッフトラベル制度の残点数の有効期間の延長回答も引き出しました。

日航グループの各労組では年末に引き続いて夏闘においても、一時金の回答と合わせて特別貸付金制度が示されました。組合からは、無利子、コロナ解決までの支払い猶予などを会社に主張しましたが、「2023 年 3 月までに返金なら無利子」という対応を変更させるには至りませんでした。一方 JGS では共済会が利子補給をする制度となっており、定年まで実質無利子となっています。

全日空では、住宅ローン限定上限 100 万円と使用目的の限定がない上限 50 万円の緊急無利子融資の制度が昨年に続いて行われました。一方、カフェテリアポイントの付与点数が半分へと削減されました。

福利厚生の職場要求は日々の生活に直結しており切実です。勤務改善や賃金アップに結びつくことも多く、要求を継続することはとても重要な活動です。

3. 争議はどうだったのか

第 35 期においては、スカイネットワーク・エミレーツ航空の解雇撤回の闘いが 21 年 5 月 16 日に 3 名の職場復帰をもって全面解決しました。6 年 8 ヶ月の長期にわたる闘いの末、職場復帰を果たしたことは、当該の頑張りはもちろんのこと、航空連だけではなく、航空外からの支援も大きな力になったと言えます。

フェデックス労組で争われていた 2 件の裁判（損害賠償請求と懲戒処分取消し）は、千葉地裁と千葉高裁で不当判決が出され終結しています。

JCU 大韓航空分会では、客室乗務員の雇止め絡んで 21 年 2 月 12 日に東京都労働委員会に不当労働行為の救済（不誠実団交）申立てを行いました。

継続となっている争議は、日本航空解雇争議、ジャパンキャビンクルーユニオンの KLM オランダ航空（契約客室乗務員の雇止め撤回）、そして航空連と二重加盟している全労協全労 FA ユナイテッド航空分会不当解雇撤回争議（東京高裁、中労委、都労委）になります。

コロナ禍の中で多くの労働相談はありましたが、係争事件までには至りませんでした。今後は、現在の争議を勝利することはもちろんのこと、未組織労働者への働きかけなども重要な運動と言えます。

(1) 全面解決したエミレーツ航空争議

スカイネットワーク・エミレーツ航空分会組合員 3 名の解雇争議は、2021 年 5 月 16 日に 3 名の職場復帰（1 名は職場復帰と同日に都合により自主退職）を含めた和解が成立し、2014 年 9 月の解雇から 6 年 8 ヶ月で解雇撤回の闘いは全面解決しました。

エミレーツ航空の争議は、上司のパワーハラスメントとサービス残業の改善を求め組合に加入し、サービス残業代を支払わせるなどの成果を勝ち取りましたが、2014 年 5 月に組合員 3 名が働いていた「大阪予約部門などの廃止」を発表し、希望退職に応じなかった組合員 3 名に対し、6 月 26 日に自宅待機、9 月 1 日には即日解雇通告を送ってきました。

当該者 3 名が解雇撤回を求めた大阪地裁の仮処分裁判は、15 年 3 月 31 日に勝利の決定（賃金の支払いを命じる内容）が出されましたが、会社は異議申し立てをせずに職場復帰をさせませんでした。大阪地裁での解雇撤回裁判は、2017 年 10 月 23 日に解雇無効の判決が出され会社が控訴しましたが、会社が控訴した大阪高裁では、判決の申し渡しが予定されていた 2018 年 4 月 20 日に会社が控訴を取り下げて大阪地裁判決「解雇無効」が確定しました。

並行して進めていた労働委員会は、大阪府労働委員会で 2016 年 10 月 13 日に解雇無効の決定が出され、2020 年 2 月 13 日には中労委で「現実に職場に就労させなければならない」との画期的な命令が下されました。

その後、会社は職場に戻すことを拒んできましたが、コロナ禍でも粘り強い交渉を続けて和解が成立しました。

エミレーツ航空の闘いは、大阪での争議ということもあり、航空連傘下の組合の支援は厳しいものがあり

ましたが、大阪の地域で航空以外の支援を受ける中で精力的に取り組みを進めると共に、航空連でも「エミレーツ航空不当解雇撤回東京対策会議」を立ち上げ、東京でどのような取り組みができるのか意見交換を重ねました。また、「スカイネットワーク大阪支部エミレーツ航空分会3名の『不当解雇を撤回し職場復帰をさせる闘い』を支援する会」を立ち上げ、財政面や運動面での支援を広げました。

この長きにわたる闘いで、当該者3名だけではなく、組合や支援者などが団結を崩さず進めてきたことが、全面解決につながったと言えます。

(2) 終結したフェデックス争議

フェデックス労組元副委員長に対して行われた年末手当の大幅な減額という会社の不当な措置について、2018年8月より千葉地裁へ労働審判を申立てましたが、不成立に終わり本裁判へと移行しました。その後、千葉地裁へと移り証人尋問などが行われましたが、20年3月27日に不当判決が出されました。東京高裁に控訴をしましたが、20年10月20日に不当判決が出され、上告を断念しています。

もう1件の裁判は、「7日間の出勤停止」の処分撤回を求めた裁判でした。20年12月18日に千葉地裁で請求を棄却する不当判決が出され、控訴を断念しています。

(3) 新たに発生した JCU 大韓航空分会での不当労働行為事件

大韓航空の客室乗務員は、20年8月26日に突然雇止め通告を突きつけられたため、雇止めの撤回を求めて20年9月に11名がJCUに加入し、団交を重ねました。しかし、会社が全くのゼロ回答で交渉で解決しようとする姿勢が見えず、このままでは解決が難しいとして、21年2月12日に東京都労働委員会に不当労働行為の救済（不誠実団交）を求めて申立てを行いました。3月30日に第1回目の調査が開かれ、都労委から「和解協議」を打診され、今後組合から提出する和解案を会社が検討することが確認されました。第2回目の6月3日に和解協議が行われましたが、合意が成立せず、次回9月30日は調査が行われます。

大韓航空の日本人客室乗務員の雇用契約は、「初回2年契約、その後は1回限りの更新（期間は3年以内）」というもので、これまではほぼ3年間の更新がされてきました。会社は契約更新の期待があったとしても、経営・路線運航状況から雇止めは可能と主張し、これは本社方針だとして雇止めの撤回は行いませんでした。

これに対し組合は、山添拓参議院議員（共産党）の力を借りて厚生労働省への要請（20年12/3）や日本支社前での宣伝（20年12/2、12/17、21年3/23）などにも取り組んでいます。

大韓航空はコロナ禍の中でも利益を上げており、そのような状況でも労働者を切り捨てるやり方は決して看過できるものではなく、不当な雇止め撤回に向けて航空労働者が運動を強めていくことが重要となっています。

(4) 現在係争中の事件

① 日航解雇争議

JAL 不当解雇撤回国民共闘は、21年2月17日に「第11回総会」をオンラインで開催（参加105名）し、「当該の夏闘山場であり株主総会が開かれる6月中旬までに、統一要求に沿った会社対応、中でも職場復帰と解決金の支払いを必ず引き出し、争議の解決を図ることを目標に運動を進める」との方針を確認し運動を進めてきました。しかし、度重なる新型コロナによる緊急事態宣言の発出やまん延等防止措置法の適用などで、運動を自粛せざるを得ない状況もありました。

今期において解決に向けた特別協議は3回開催（12/23、3/3、5/24）され、「地上職でのマッチング」では、21年6月1日に乗員1名（合計4名）、客乗1名（初めて）が就労しています。

これまで国会などでもJAL解雇問題を取り上げていただきましたが、10年も経過する中で国会議員の交代もあり改めて国会議員にJAL争議を知ってもらうため「JAL解雇争議問題院内勉強会」を9月24日に開催しました。勉強会には、自民党・立憲民主党・共産党・社民党から11名の議員と秘書28名をはじめ、マスコミなども含めて56名の参加がありました。その後、有志の議員で厚労省からのヒアリング（11月19日）、JALからのヒアリング（11月26日）に取り組んでいただきました。JALに対しては再度ヒアリングを要請（1月26日）し会長や社長の出席を求めましたが、JALからは3月4日に「現在特別協議が進行中である」との理由でヒアリングを断ってきました。

この間に JAL 不当解雇撤回国民共闘として、毎月定例の都内 6 駅頭宣伝に加え、羽田空港アピール行動、経団連・厚労省・国交省宣伝要請行動、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会前での宣伝行動、日航本社大包围行動に加え、20 年 12 月 9 日に「解雇 10 年目の行動」として、国交省前と新橋 SL 広場での宣伝や記者会見に取り組み、延べ 320 人の参加で成功させています。また 4 月 16 日に国交省と厚労省前での宣伝と要請行動、5 月 10 日は本社大包围行動を配置していましたが、コロナの感染拡大防止の観点で規模を縮小して取り組み、6 月 17 日は日航の株主総会が開かれた会場付近でのサイレント・スタンディングに取り組みました。

JAL 闘争を支える会では、緊急事態宣言で人が集まる場面が少なくなり、物販などが出来なく財政が厳しい状況となっていることから年末カンパを呼び掛け、227 万円ものご協力をいただきました。

地方でも解決に向けた色々な運動が取り込まれており（詳細は一覧表を参照）、四国では、全国一律最賃問題と併せた実行委員会を立ち上げた「四国キャラバン（労働局への要請や宣伝、学習会）」が 2 回取り込まれ（8 月 17 日～20 日で延べ 204 人参加、6 月 1 日～4 日で延べ 225 人参加）成功させています。JAL 不当解雇撤回支援かながわ連絡会では、「フォーラム JAL 不当解雇争議の早期解決に向けて（8 月 22 日、参加者 155 人）」、JAL 不当解雇撤回支援ちば実行委員会では「新浦安宣伝（10 月 3 日、ビラ 950 枚、参加者 64 人）」、JAL 解雇撤回愛知の会では「日本の空の安全問題・空域や空路について」と題した学習会で JAL 解雇問題と絡めて和波事務局次長が講演しました（11 月 20 日）。また、クリスマス宣伝（大田、神奈川）や京セラ美術館前宣伝（京都）なども取り込まれています。

21 年 3 月 9 日には教授や弁護士、マスコミ、婦人団体が呼びかけ人となって、「日本航空の解雇問題を早期に解決するための女性アピール」が発表され、同日、厚労省の記者クラブで記者会見が行われ、5 月 31 日の経営協議会で CCU から 388 筆（個人 232 筆、団体 156 筆）を提出しました。さらに 7 月 2 日は、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会へ要請と宣伝にも取り込まれています。

日航乗組と CCU は、コロナの緊急事態宣言発令で延期

日航解雇問題の主な取り組み（2020 年 8 月 1 日～2020 年 7 月 31 日）

総行動	羽田空港大アピール宣伝 9/22（333 枚 205 人） 経団連・厚労省・国交省 宣伝要請行動 10/15（延べ 255 人） 日航本社大包围行動 11/10（350 人） 国交省前と新橋 SL 広場での宣伝や記者会見 12/9（延べ 320 人） 東京オリパラ組織委員会前での宣伝行動 3/25（83 名） 国交省・厚労省前宣伝&要請 4/16（まん防で規模縮小） 日航本社大包围行動 5/10（規模を縮小し宣伝と要請を実施） 日航株主総会宣伝行動 6/17（100 人）
集会、会議など	院内勉強会 9/24、支援共闘＝総会 2/17（オンラインで 105 名）
争議支援総行動	東京地評（JAL 本社前）9/15 けんり総行動（JAL 本社前）10/30、3/26、6/25 全労連&東京地評（日航本前）12/3&5/27
宣伝行動	都内 6 駅頭 7 回、JAL 本社 108 回、議員会館前 4 回
要請行動	国交省・厚労省 4/16 東京オリパラ組織委員会 4/20（JFU/CCU）、7/2（女性団体）
記者会見	厚労省 12/9
特別協議	No.15（12/23）、No.16（3/3）、No.17（5/24）
ニュース	支援共闘会議＝No.602（8/27）～No.638（7/22）まで 37 号を発行 支える会 ＝No. 41（10/12）～No. 44（7/23）まで 4 号を発行

日航解雇問題の地方の主な取り組み（2020 年 8 月 1 日～2021 年 7 月 31 日）

千葉	会議を隔月で実施、新浦安駅宣伝 10/3
東京西部	会議を毎月実施、激励集会 11/5
東京中部	会議をほぼ毎月実施
東京大田	実行委員会や事務局会議を適宜実施、蒲田駅前宣伝をほぼ毎月実施、クリスマスイブアピール 12/24
三多摩	立川駅宣伝 5 回
神奈川	事務局会議と横浜駅宣伝を毎月実施、拡大幹事会を適宜実施、桜木町駅宣伝 12/25 フォーラム 8/22、国会議員要請 10/20、10/22、10/23、12/18
愛知	宣伝：名古屋駅 10/3、金山駅 11/20、学習決起集会 11/20、国会議員要請 4/24、7/9
京都	支える会宣伝：京セラ美術館 5 回、伏見商店街 3 回、三条京阪 5/22
兵庫	総会 8/18、会議をほぼ毎月実施
四国	四国キャラバン 8/17～20、6/1～4、実行委員会 5 回、参加オルグ 3 回
愛媛	世話人会と合同宣伝を毎月実施、会員拡大戦略会議 11/27、松山空港前宣伝 8/12
徳島	総会 10/27
福岡	事務局会議を毎月実施、総会 4/23、代表者会議 3/22 宣伝：福岡空港と博多駅、小倉駅をほぼ毎月実施

となっていた東京オリンピック・パラリンピック組織委員会との面談を4月20日に実施しました。JAL 争議団は、日航本社にけるスカイウォークでのアピール行動は、緊急事態宣言などの中断をはさみながら219回（4月17日から中断）を数え、議員会館前での宣伝に取り組むと共に、解決に向けた国会議員要請にも取り組みました。

2021年4月4日に乗員原告3名により、JAL 被解雇者労働組合（JHU）が結成され、5月12日に東京都労働委員会に不当労働行為救済申立を行いました。

解雇から10年以上が経過し完全解決の具体的な道筋は見えていませんが、当初の日航の対応を変化させてきたことはこれまでの運動の積み重ねと言えます。コロナワクチンの普及と共に航空界の状況も戻りつつあり、日航でもコロナを乗り越えていくためには争議解決が不可欠となっています。今こそ、JAL 不当解雇撤回国民共闘を中心として、争議団や当該労組、支援者が団結を深めて一体となり、統一要求に沿った解決を迫っていく運動が重要となっています。

② JCU・KLM オランダ航空契約制客乗雇止め撤回裁判

JCU・KLM オランダ航空契約制客乗雇止め撤回裁判はコロナの影響もありしばらく中断していましたが、第1・2・4陣の裁判は20年11月5日に再開され4回の開催（11/5、1/28、3/11、5/17）で、次回は7月15日、第3陣の裁判は20年11月2日に再開され3回の開催（11/2、2/8、4/22、7/8）で、次回は8月5日に証人尋問が行われる予定となっています。

この間、裁判所前宣伝や要請、署名「JCU・KLM オランダ航空無期転換逃れの雇い止め事件の公正な判決を求める要請署名」に取り組むと共に、司法総行動（10月2日）や争議支援総行動（9月15日、12月3日）などにもエントリーをして取り組んできました。また、裁判などの内容を支援者に分かりやすく解説するためのニュースなども発行しています。

コロナ禍の中で、外航の客室乗務員を使い捨てにするような動きもあり、KLM オランダ航空の闘いは契約制客室乗務員の地位を確立させる闘いにもつながっていきます。航空全体で運動を盛り上げ、裁判での勝利に続いて争議全面解決を目指していくことが重要です。

③ FA ユナイテッド分会不当解雇撤回裁判

2016年3月末で解雇されたFA ユナイテッド分会（旧コンチネンタル分会）組合員が解雇撤回を求めている裁判の控訴審は、コロナの影響で裁判の間隔が大きくあきましたが、21年1月29日に証人尋問が行われ、5月31日に結審をしました。

不当労働行為救済（団交拒否）は中労委で調査が行われ、21年6月15日は証人尋問が行われました。また、解雇そのものが不当労働行為として都労委で争っている事件は、21年3月30日に証人尋問が行われ、5月21日には調査が行われています。

20年10月23日は、銀座デモが取り組まれ、400人を超える参加者で成功させています。

4. 航空の安全と政策

今期の航空政策活動はテーマを定め、テーマごとの担当を決め活動に入りました。その中で経営分析は重要なテーマであり、内容を知ることが必要であることから、経営分析の勉強会を4回に分け実施しました。また、第2四半期の決算報告がでた時点でタイムリーに経営分析の学習会をZoomで幅広く開催し情報提供ができたのは意義があったといえます。

また、コロナ禍における感染対策や航空法の一部改正など状況に応じた航空の抱える安全と政策問題について対応できたことは航空連としての成果といえます。

(1) 新型コロナウイルスへの対応

航空連としての新型コロナウイルスへの対応については、2020年11月9日に国交省に対して「感染症対策についてのガイドラインを定めることや乗客から感染者が出た場合の統一した基準を設けること」「公租公課の支払猶予や減免措置の一層の拡充をすること」「雇用と労働条件を守るために「雇用調整助成金」の増額や期間の延長など制度の拡充をすること」「コスト削減合理化により、人員不足等の実態に再び戻ることがないように、航空各社を指導する」などの要請をし、要請後に記者会見を行いました。

また 3 月 25 日には、コロナウイルス感染対策について、『確実なワクチン輸送を求めて「新型コロナウイルス感染拡大に伴う要請」』国会議員懇談会を開催しました。当日は立憲民主党 3 名、共産党 2 名の議員、また、9 名の議員秘書が参加し、報道関係は 4 社 5 名が集まりました。コロナ禍における航空産業の課題や航空労働者の実態を伝え、質問などの懇談をしました。国会質問や行政ヒヤリング等を通して航空連からの報告が活用され、航空労働者の実態が改善されるよう、参加された議員を中心に更に詳しく要請を行って行く事が求められます。

今後も新型コロナウイルス感染対策の徹底と雇用維持と労働条件維持、そしてアフターコロナにおける復便への対応などの取り組みが必要です。

(2) 航空政策セミナー

2 月 6 日に航空政策セミナーが初めて Zoom ウェビナーで開催されました。事前にリハーサルをするなどの準備をしたことで、一部不具合はあったもののスムーズな運営をすることができました。航空労働者をはじめ国会議員、研究者など 104 名が参加しました。

セミナーでは、「経営分析」「コロナ禍の航空産業から航空労働者の提言」「航空をめぐる情勢と今後の運動について」「コロナ禍のもとでの航空の安全問題」「コロナ禍は客室乗務員に何を教えたか」「コロナ禍とグランドハンドリング今起きていること、そしてコロナ後を見据えて」についてのプレゼンテーションを行い、コロナ禍における航空の抱える問題を内外に発信しました。今回の政策セミナーでの経営分析は、専門用語など航空連全体に経営分析を広める目的で、かつ各労組での労使交渉の内容を反映し、航空連としての経営分析もアップデートできたのが特徴です。

今後は、Zoom 開催で予算的に無理がないので、日程を 2 日として各労組の要望や春闘に向けたテーマを選択し、一方的なプレゼンテーションだけではなく、分科会で参加者の意見交換の場を設けるなどの工夫をして情報提供をします。

(3) 疲労リスク管理 (FRM : Fatigue Risk Management) の導入

運航乗務員の FRM は 2019 年 7 月に「航空機乗組員の乗務割について」の通達が出され、12 月までに FRM に基づいた勤務基準の設定が求められています。全日空では 2020 年 9 月 18 日に FRM 導入に基づく勤務が会社から提案され、全日空乗組では組合の意向も一程度反映しているとして、2022 年 3 月 31 日までの時限協定を締結し、更なる詰め協議を行っていくとしています。また、ANA 乗組では 5 月に勤務協定が結ばれ、12 月 1 日から適用されます。日航においても、新しい基準に沿った勤務協定締結に向けた会社との勉強会が行われています。

今後も安全の向上につながる勤務改善を図るために、日乗連や安全会議とも協力して取り組むことが求められます。

客室乗務員の FRM は 2020 年 4 月に導入されました。客室乗務員の FRM に関する取り組みは、昨年の国交省要請に続き、1 月の ATEC シンポジウムへの参加、労働安全衛生研究の専門家並びに日乗連 HUPPER 委員会との情報共有などが行なわれています。アフターコロナで国交省との調整が加速することが予想されるため準備が必要です。

今後も、ICAO のガイドラインに従い、FRM が安全の向上につながる取り組みが求められています。

(4) 地域航空の維持拡充

2019 年 10 月 25 日に大手航空 2 社 (全日空、日航) 及び地域航空 3 社 (天草エアライン、オリエンタルエアブリッジ、JAC) が出資し参加して「地域航空サービスアライアンス有限責任事業組合 (EAS LLP: Essential Air Service Alliance limited Liability Partnership)」が設立されました。また、2020 年 12 月 1 日にコロナ禍で利用客が減少し経営環境が厳しさを増していることからフジドリームエアラインズ、アイベックスエアラインズ、ANA ウイングスとジェイエアの 4 社で「リージョナル航空協議会」を設立しました。地域航空の維持拡充方策等、安全と公共性の確保、そして労働条件の維持改善を図る立場から、日乗連 RA (Regional Aviation) 委員会とも連携し、取り組みを進めていくことが求められます。

(5) 航空法の一部改正

3月9日に航空法の一部改正する法律案が閣議決定されました。改正内容は、「航空ネットワーク確保のための航空運送事業基盤強化方針の策定等」「保安検査の受検義務付けなど航空保安対策の確実な実施」「無人航空機のレベル4飛行の実現等」です。政府は、航空運送事業の基盤強化のため、航空会社に対して行うべき支援として、機材投資などの支援、資金繰り、雇用維持、収益性向上、コスト削減、国際競争力強化、といった観点で取り組む考えを示しました。

今後、新たなリストラ推進とならないように状況把握が必要です。

航空連として、改正内容についての問題点を抽出し見解を出しました。特に無人航空機の改正内容については航空の安全に直結する問題として、日乗連 HUPER (Human Performance) 委員会と共同で取り組むことが確認され、必要に応じて航空局に対する聞き取り調査などの取り組みを行います。

(6) 空港運営の民間委託（民営化）問題など

民営化が進められている国内空港では、新型コロナウイルスの影響で大幅な減便による施設収入が激減し、空港経営に影響が出ています。国は運営権料の猶予などを決めています。安全と公共性を維持する立場から状況を把握し、問題点などについて分析をすることが求められます。また、政府は関空の浸水問題等を踏まえ、自然災害対策として、空港のかさ上げ、防潮堤の整備や液状化対策等を国土強靱化計画に取り入れました。災害に見舞われた場合、空港は復興の拠点を担わなければなりません。関空などの教訓を生かし、大規模災害への対策や迅速な復旧を進めるための体制など、災害に強い空港に向けた対応を進めることが急務といえます。

(7) 羽田空港新ルートについて

2020年3月に羽田空港における新しい進入方式が正式運用となり、増便に対応するための運用にもかかわらず、コロナ禍で交通量が激減している状況で、実績作りと思われる RWY16L/R への進入が実施されています。今後も横田軍事空域返還とともに、羽田新経路の固定化回避に係る技術的方策で新たに設定される RNAV 進入以外の進入方式が安全に係る問題が生じないよう引き続き取り組んでいきます。

(8) 国土交通労働組合との共同提言

今期の国土交通労組・航空部門委員会との共同提言のテーマは、「コロナ禍とその後のリスクについて」について6回の会議をもち、国土交通労組から航空管制、管制技術官、施設、乗務等の職場と、航空連から運航乗務員、グランドハンドリング、客室乗務員、整備職のハザードを SMS の手法を用いて分析し、共同提言をまとめました。7月17日に国土交通労組が開催する航空政策セミナーで内容が報告されました。

立場の違う官と民が共同で提言を打ち出すことは、航空政策実現のために有意義であり、今後も取り組みを行っていきます。

(9) 交通運輸政策研究会

交通運輸政策研究会（交運研）では、2020年11月17日に新型コロナ禍で疲弊する交通運輸事業者への緊急支援による公共交通機関との維持・確保に向けた緊急アピール（声明）を出しました。

秋のセミナーが2020年12月13日に「交運研30周年」と「新たな交通政策提言」をテーマとして行われ、航空から5名が参加し、コロナ禍における航空の厳しい現状を報告しました。また、3月12日に公共交通プロジェクトが行われました。航空連からのコロナ禍における航空の「PCR検査とワクチンの共通認識」「航空の職場の実態」「航空の経営実態」について報告を行いました。

コロナ禍での各交通機関の実態について共有を図り、安全対策や交通政策などの推進のために交通運輸政策研究会の取り組みに積極的に参加して行きます。

5. 社会的課題の取り組み

労働法制改悪反対の取り組みでは、引き続き雇用共同アクションに参加し、現在政府が検討を進めている解雇の金銭解決、過労死認定基準や労働契約法（18条の無期転換）の見直し等々の検討状況を把握・分析するとともに、直近する課題等については政府への申し入れや院内集会等を開催しました。

1月28日には、東京メトロや日本郵政等の最高裁判決の問題点や成果、今後の課題等取り上げ、「同一労働同一賃金の実現に向け「最高裁判決を乗り越えて 1.28 均等待遇を勝ち取る院内集会」を開催しました。集会には 120 名が参加しました。また 2 月 3 日には労働弁護団主催の「テレワークを考える集会」協力団体として運営等に協力するとともに集会にも参加しました。

またコロナ禍に対応した取り組みとして、雇用調整助成金の特例措置の延長、休業支援金の運用改善などについて政府や議員への要請に取り組むとともに、オンライン研究会を 3 回（4.22 非定型的シフト制契約、6.9 派遣労働者の権利救済のために、7.16 労働組合に対するスラップ訴訟）を開催しました。

政府は、雇用調整助成金の特例措置を 9 月までとする方針を打ち出していることや解雇の金銭解決の制度化を目指す財界の主張も強まっている状況を踏まえ、引き続き雇用共同アクションに結集して取り組むことが求められます。

憲法問題などの社会的課題については、一致する多くの団体と共同して取り組むとの方針に基づき、争議支援の裁判傍聴や宣伝行動などにも参加し、署名などにも取り組みましたが、今期は、コロナ禍で活動に制限があり、十分な取り組みができていません。

Ⅲ 運動はどうだったのか

コロナ禍の影響の長期化や企業業績の悪化を背景にした労働条件引き下げが懸念されるなか、生活や雇用不安払しょくに向けた取り組みの強化が求められました。こうしたなか航空連は、第 35 期年間方針に沿って①安全と公共性を守る、②労働条件の向上、③雇用・健康・勤務の改善、④解雇撤回に向けた取り組みを強めました。中でも、「労働者の雇用」と「労働条件を守る」ことを最重点課題に掲げ運動を進めました。

1. 航空連の取り組み

(1) 年間を通した取り組みと特徴

年末、春、夏闘を見通した日程を組み立て、取り組みを進めてきましたが、今期は新型コロナウイルス感染拡大を受け、「緊急事態宣言」や「まん延防止等重点措置」の発令により、取り組みの見直し・中止等の柔軟な対応も取りながら運動を進めました。また幹事会をはじめとして職種別連絡会議、機関会議等については、感染防止の観点からオンラインでの会議を積極的に活用しました。一方、航空各社の業績悪化の影響を受け、雇用や労働条件悪化が顕在化するなかでの闘いとなりました。

特に国際線は、貨物は好調なものの変異株の拡大等もあり、旅客需要は大きく落ち込んでいます。こうした中、外航では解雇や希望退職に名を借りた実質解雇、契約社員の雇い止め問題等、多くの労働相談に対応するとともに、適宜対策会議等も開催し情報共有しながら進めてきました。こうした寄り添う活動から組織拡大にも繋げることができました。

また産別統一闘争という点では、航空の山場に各労組が結集し、要求前進や再回答を勝ち取るという大きな運動に至っていないものの、航空連として各労組に共通した問題で情報を提供するなど、切れ目ない運動を継続した結果、問題改善へと繋げてきています。引き続き航空労働者の安全と公共性の確保に向け運動を継続していくと共に各労組の悩みや問題等にも向き合って航空連の役割を果たしていく必要があります。

(2) 組織の拡大強化

内航の各労組では、アンケート活動や不安に寄り添う働く人の声に耳を傾ける活動、また外航各労組や未組織労働者から多くの労働相談が寄せられました。雇止め等では、未組織の客室乗務員から多くの相談が寄せられ、JCU（ジャパンキャビンクルーユニオン）と共に連携していった結果、組織加入が行なわれ雇用を守る運動に取り組んでいきました。賃金削減や人員削減のリストラ提案が行われたエミレーツ航空では、雇用と暮らしを守るため労働組合が結成（2020 年 8 月）され、雇用と生活を守る取り組みを行っています。この様に航空連として寄り添った活動から組織拡大へと繋げることができました。

2. 職場からの運動

(1) 要求作りから情報共有・対話活動にむけた取り組み

各労組は年間を通し、定着してきた Web アンケートを活用し組織・未組織と組織の枠を超え取組ま

した。

コロナ禍での休業や在宅勤務・異業種への出向等により職場での対面率が下がる中で、とりわけ CCU では昨年末から今春闘の賃金アップを求めるアンケートに組織を大きく超える 1,800 名以上の声を集め、不安を抱える働く人に寄り添う活動を行い、また JGS 関連各労組においても組織を超えたアンケート回収が意識的に行われ、生活の厳しさを訴える声を集約していき職場の声を要求に反映させ、交渉に活かし追求を行なっていました。こうした取り組みを通して組織拡大に繋がられるよう意識して行われ、労組への支持や共感を得ながら取り組まれました。

そして各労組では、諸会議や大会、対話活動でのミーティングを Web を利用し組織強化や情宣活動が進められました。

(2) 2年目となった制約を受ける交渉

日航関連各労組では、今期においても緊急事態宣言下では対面での交渉の制約を受ける中で、オンラインでの団体交渉を申し入れ、交渉機会を作りました。JGS 関連各労組では、対面での交渉に拘る中で人数・時間短縮の制限を受けながらも交渉機会を作りました。

こうした減便の影響で客室乗務員などは賃金の比重で出来高払いが影響し、生活が厳しい状況に置かれている状況やグランドハンドリングの一時金が年収に大きく影響する実態、残業で生計を立てていた二次下請けの問題も浮き彫りになりました。労働組合の存在の有無や働く人達に寄り添った運動がされているかによって職場からの支持や共感を得る事により、大きな前進には至らなかったものの回答を引き出し改善につなげています。

3. コロナ禍での学習・宣伝活動

(1) 学習活動

コロナ禍による厳しい状況下に立ち向かう体制作りに向け、経営状況を正確に把握できるよう決算報告書をもとに用語の学習や決算書の見方について学習会を開催しました。また各航空各社の決算発表等をとらえ経営分析を実施し、Web 学習会を従来以上に開催してきました。

各労組、各社の経営の状況を正確に把握するために取り組みを進めました。特に外航などの解雇や雇い止めに反撃する根拠として活かされる等、行き過ぎたリストラに対し歯止めを繋げる力となりました。

経営分析学習会の開催状況

春・夏闘時の学習会	2月25日(33人)、5月26日(33人)
政策委員を中心に	10月22日、11月25日、12月15日、1月7日
その他の学習会	11月2日(日航労連向け)、11月4日、11月7日 7月20日(客乗連)

またコロナ禍により、外部講師を招いての航空連独自の学習会の開催が厳しい中で、他産業の労働団体や日弁連で開催されるオンライン学習会を各労組へ紹介し参加を呼びかけていきました。

(2) 宣伝活動

宣伝行動については、情報共有に向け年間を通し適宜航空連ニュースを発行(44号:年末3号、春闘4号、夏闘1号、コロナウイルス対策関連2号、航空法1号、他はJAL争議)しました。乗客向けビラは、コロナの緊急事態宣言で年末(羽田11月13日:480枚16名参加、伊丹11月19日:200枚6名参加)のみの実施となりました。モノレールの3駅頭(天空橋・整備場前・新整備場)での機関紙フェニックスの配布は8月~1月の毎月、4月と7月に取り組みました。

(3) 情報共有する事により要求前進に活かす取り組み

情報共有の為、継続し政府や企業の動き、各労組での要求や運動の成果による動き等、更新されたコロナウイルス感染対策の内容について集約し、各労組へメール配信していきました(7月15日時点で105号)。

各労組が情報共有する事で、雇用と生活を守る観点から雇用調整助成金の活用や休業手当の引き上げ等、航空全体の運動に活かす事に繋がられました。

4. 航空連 21 春闘統一アンケート

航空連春闘統一アンケートは、航空連に結集する各職種・各労組における職場実態や生活実態がどのような問題変化があるのか経年変化を分析する目的で航空連春闘統一アンケートを行なっています。

今期は、コロナ禍による状況も踏まえた内容も加味していきました（1,713 枚回収、前期 1,615 枚回収）。

今年度の特徴として、コロナ禍の中で生活の厳しさを訴える声「かなり苦しい」が 3 割を超える実態が浮き彫りとなり、「やや苦しい」と合わせると 6 割に上り、前年調査よりも 11.8 ポイント増加する深刻化傾向が見られました。とりわけその影響が出ているのが、客室乗務員やグランドハンドリングの職場でした。

また今期は国交労組との共同提言「コロナ禍における安全のハザード」の作成にも活用され、国交労組「航空政策セミナー」（7月17日に開催）で報告されました。

今後も生活や働く環境推移を分析するには非常に有効であり、引き続き声を集約し要求前進に役立てていく必要があります。

5. 専門部および職種別連絡会の取り組み

今期は、コロナ禍の長期化により活動に制約を受けるなか、オンラインを活用したセミナー・勉強会の開催などに取り組みました。政策委員会では航空政策セミナーや決算分析の連続講座を開催し、国際委員会では国際機関の情報を積極的に発信しました。また職種別連絡会では、各職種が抱える問題を明らかにし、解決に向けた取り組みを強化しました。

（1）政策活動

今期は各社の業績悪化が予想されたことから、決算分析に焦点をあて勉強会を連続（4回）で開催しました。第40回を迎えた航空政策セミナーは、オンライン開催とし、コロナ禍で打撃を受けた航空会社の決算の特徴や、コロナ禍での安全問題、激減した賃金や雇用など各職種が抱える課題を明らかにしました。初めてのオンライン開催でしたが各地から103名が参加しました。

航空法改正<①航空ネットワーク確保のための方針の策定・支援。②保安検査等の確実な実施に向けた制度整備。③無人航空機のレベル4実現に向けた制度整備。④無人航空機の許可・承認の合理化・簡略化>については、分析と課題整理を行いました。また国土交通委員会所属議員からの問い合わせに応じ意見を述べました。

2008年から国土交通労組と取り組んでいる共同政策提言では、「コロナ禍における航空職場のリスクとその管理」を民間航空の立場から取りまとめ発表しました。

引き続き委員会の拡充を図り、最新情報と政策課題の提言を発信することにより、航空連と各労組のつながりを更に深めていきます。

新型コロナの感染対策や支援策について、行政（国交省・厚労省など）への働きかけの一環として3月25日、「確実なワクチン輸送を求めて『新型コロナウイルス感染拡大に伴う要請』国会議員懇談会」を開催しました。衆議院と参議院の国土交通委員会並びに厚生労働委員会の全国会議員160名に案内を届け、当日は立憲民主党3名、共産党2名の議員と9名の議員秘書が参加しました。また報道関係は4社5名が取材しました。懇談会での質疑を踏まえ、参議院厚生労働委員会（4月6日）では、水際対策やマスクの義務化等の質疑が行われました。

（2）国際活動

コロナ禍での感染対策や雇用問題、支援策などについて、各国政府や国際機関、国際団体（ICAO、IATAなど）・労働団体（ITF・IFALPA）が発信する情報の収集と共有化に努めました。また、国際キャビンクルーデー制定に向けたITFの取り組みに参画し、航空連（客乗連）は世界に向けた動画を配信しました。

Covid-19に対する関係各機関のガイダンスや各国政府の対応を幅広く情報収集できたことは、国内での行政への取り組みや労使交渉に役立ちました。また、ITFが開催した3つ（①ITF ASAEN ZOOM会議、②Covid-19 航空および労働の見通し、③ITF キャビンクルー委員会）のオンライン会議に参加し、キャビンクルー委員会には、航空連から客乗連とKLM オランダ航空の雇止めと闘う当該者が参加し、日本での雇用情勢や課題について報告しました。参加者からは争議支援のコメントが相次ぎました。

(3) 職種別連絡会の取り組み

国際線は、巣ごもり需要などにより航空貨物は高い需要で推移したものの、旅客便は渡航制限によって運休・減便の直撃を受けています。外航連は、定期的な会議を通し状況把握に努めると同時に、個々の労組の抱える課題に取り組みました。なかでも、タイ国際航空の破綻と再建をめぐる取り組みでは、ITF を通した本国の状況把握に努め、日本国内では雇用と労働条件を守る取り組みを進めました。また雇用調整助成金支給が保留されていた問題にも取り組み支給させる成果を上げました。

一方、本国での人員削減の影響を受け、日本支社での人員削減の動きが強まっています。またパキスタン航空は日本路線からの撤退を明らかにしており、フィリピン航空では経営破綻の危機に直面しています。外航連は、外航各社の動向の把握に努めると同時に、各労組との連携を密に雇用と生活を守る取り組みを強めています。

客乗連では2020年10月14日に国交省要請を実施し、客室乗務員FRMの進捗状況確認を行うとともに、今後は客乗連が把握する客室乗務員の疲労リスクについても反映するように求めました。また運休・減便による大幅な減収に陥った客室乗務員の実態を伝え、国の援助と指導も求めました。2月6日の政策セミナーでは、職場の声を基に、賃金制度の問題点を「コロナ禍は客室乗務員に何を教えたか？」で明らかにしました。同月に、ジェンダー平等を目指した「私たちは黙らない」の声明文を発表。航空連ホームページにアップし、5月には取材もありました。毎月、定例的に行った外航・内航客乗ミーティングでは、各社のコロナ禍におけるコスト削減策を受けた職場状況や取り組みの報告を共有しました。客乗連事務局では外航の契約制客室乗務員の更新打ち切りや解雇問題など各社の実態に合わせて交渉や取り組み等の対策会議など連絡を取り合いながら丁寧に行いました。また、外航の経営分析学習会も実施しました。5月21日の国交省要請では「ライセンス制」についての国交省の見解を質し、世界的動向や本邦内における問題点を伝えてその必要性を訴えました。また客室乗務員のFRMの進捗状況も確認しました。5月5日・6日に行われたITFのキャビンクルーコミッティー(CCC)に参加し、日本の実態を伝え、同じくITF呼びかけによる「5月31日は国際キャビンクルーデー」に呼応する動画を作成、世界へ発信しました。今後の課題は、航空従事者と認めさせること、2018年以降リバイスされていない労働条件対比表の改訂、また、客室乗務員のFRMについて具体的な方針を持って取り組むことです。

グラハン連では、コロナ禍によって地方オラグはできませんでしたが、事務局体制を拡充し、東京と大阪・成田を結んだ事務局体制によりタイムリーな情報収集が進むと同時に、関係労組との情報共有に努めました。学習強化などを目的に開催しているグラハンセミナーは、成田・大阪・福岡の3地区をオンラインで結び、コロナ禍での生活不安や出向問題について共有を図るとともに、コロナ禍での安全問題への取り組みの重要性を再確認しました。また「グラハン職場の安全健康アンケート」(回収319枚)に取り組み、結果を踏まえグラハン職場の現状と課題などについて航空局との面談を予定しています。

整備連では、コロナ禍での整備環境の変化の把握に努めると同時に、整備労働者を対象にした安全アンケートに取り組みました。アンケートは338枚回収し、職場の人員状況や労働環境の変化などの声が寄せられ、今後の活動に活かす貴重な資料となりました。

6. 産別各団体との連携

数度にわたる「緊急事態宣言」の発令もあり、連携した取り組みには不足を残しましたが、3団体による意見交換を実施し、連携した取り組みを進めています。

通常国会で成立した改正航空法<「航空ネットワーク確保のための航空運送事業基盤強化方針の策定等」「保安検査の受検義務付けなど航空保安対策の確実な実施」「無人航空機のレベル4飛行の実現等」>については、必要な情報交換を進めてきました。コロナ危機の長期化、経営悪化による労働環境の変化など、連携を密にした取り組みが求められます。

7. 他団体との共同

交通運輸政策研究会(交運研)では、3月12日に公共交通プロジェクトが行われました。航空連からのコロナ禍における航空の「PCR検査とワクチンの共通認識」「航空の職場の実態」「航空の経営実態」について報告。6月27日の総会では、航空でのワクチン接種の状況などを報告しました。コロナ禍での各交通機関の実態について共有を図り、安全対策、今後の交通政策の推進のために交通運輸政策研究会の取り組みに積極

的に参加して行きます。

「雇用共同アクション」を通じた労働法制等に対する取り組みでは、政府に対する申入れや院内集会、研究会などに取り組みました。

第36期をとりまく情勢の特徴

Ⅰ 一般情勢

1. コロナワクチン接種進む中で世界の経済成長は上方修正、回復が進む

世界の経済成長率は、先進国の新型ワクチン接種が進み、経済活動が活発化する中で経済成長が回復に向かっています。経済協力開発機構（OECD）は、2021年の実質経済成長率は新型コロナの普及が進み5.8%になると予測しています。また、世界銀行は、成長率を5.6%と予測しています。しかし、新興国・途上国の経済回復は遅れており「新型コロナウイルス感染症の流行は途上国の人々に貧困と格差をもたらしている」と懸念を表明しています。日本は、ワクチン接種の遅れや潜在的な成長率の低さで0.1ポイント引き下げ2.6%としています。

	2021年	22年
世界全体	5.8%(0.2)	4.4
日本	2.6(▲0.1)	2.0
米国	6.9(0.4)	3.6
中国	8.5(0.7)	5.8
ユーロ圏	4.3(0.4)	4.4

(注)かっこ内は3月時点の予測との差、▲はマイナス

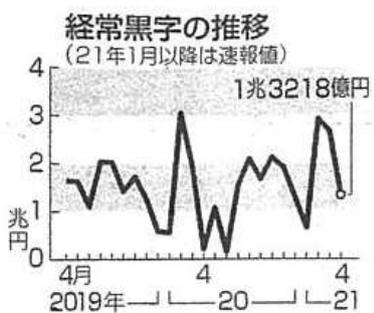
	2021年	22年
世界全体	5.6(1.5)	4.3(0.5)
主要国	5.4(2.1)	4.0(0.5)
日本	2.9(0.4)	2.6(0.3)
米国	6.8(3.3)	4.2(0.9)
ユーロ圏	4.2(0.6)	4.4(0.4)
新興・途上国	6.0(0.8)	4.7(0.4)
中国	8.5(0.6)	5.4(0.2)
インド	8.3(2.9)	7.5(2.3)

21.6.1 日経新聞

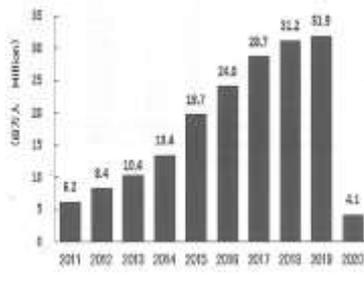
21.6.10 しんぶん赤旗

2. 4月の国際収支・貿易収支ともに黒字、しかし訪日旅客は減少

2021年4月の国際収支・貿易収支は、昨年4月は新型コロナ感染拡大の影響で世界的な経済活動の抑制の反動もあり大幅に伸びました。国際収支は、前年同月比約6.4倍の1兆3218億円の黒字となりました。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、訪日旅客数が大幅に減少（前年同月比マイナス99.6%、1万900人、20年度は前年比マイナス87.1%、411万5900人）し国際収支に影響を与え、航空各社の収入へも大きな影響を与えています。また、貿易収支は、自動車や半導体製造装置などが伸び、昨年の新型コロナ感染拡大の影響下、前年同月比38.0%増の6兆8255億円となり、輸入も原油価格の上昇により11.3%増の6兆5360億円となりましたが、貿易収支は2895億円の黒字となりました。



21.6.9 しんぶん赤旗



訪日外国人数(政府観光協会)

▽経常収支	13,218
貿易・サービス収支	▲6,655
貿易収支	2,895
輸出	68,255
輸入	65,360
サービス収支	▲9,544
旅行収支	16
知的財産権等使用料	▲17
第1次所得収支	21,755
第2次所得収支	▲1,888
▽資本移転等収支	3
▽金融収支	▲2,422
▽誤差脱漏	▲15,688

21.6.8 日経新聞

3. GDP最悪の落ち込み、景気回復へはコロナ対策の迅速な対応と国民生活優先の施策が必要

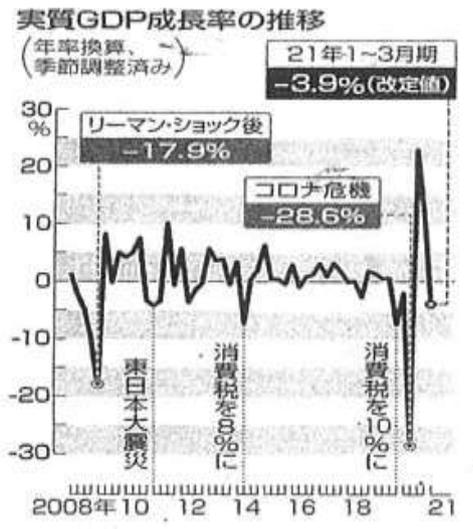
2021年1月～3月の国内総生産（GDP）は、前期比1.0%減となり、成長がこのまま推移すれば年率換算で3.9%減となりました。また、20年度は前年度比で4.6%減と2年連続でマイナス成長となり、リーマン・シ

ショックを超える戦後最大の落ち込みとなりました。GDPの6割を占める個人消費は、ワクチン接種などの遅れが影響し、外出自粛や営業時間の短縮で飲食などサービス消費の落ち込みが影響しています。また、内閣府の5月の景気調査では、前月比1.0ポイント低下の



21. 5. 12 東京新聞

38.1と2ヵ月連続で悪化しました。こうした経済状況の落ち込みを回復させるためにも、政府の新型コロナ感染対策の失策を見直し、感染抑制のためのPCR検査の拡充、ワクチン接種の迅速な対応と医療体制の強化が必要であり、景気対策として諸外国が行っている消費税率の削減、中小企業などへのさらなる支援策、企業や富裕層への応分な税負担などが必要です。



21. 6. 9 しんぶん赤旗

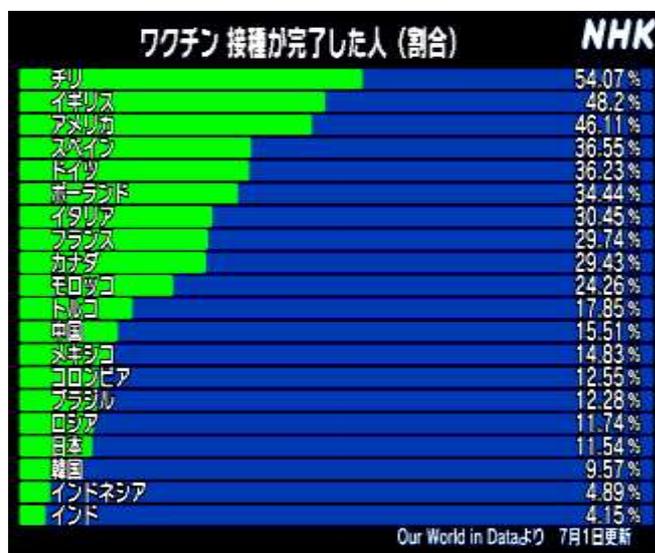
4. 国民の命と暮らしを守るために、国家予算の見直しで新型コロナ感染拡大の収束を

現在、新型コロナウイルス感染拡大の中で、政府は緊急事態宣言や、まん延防止等重点措置など対応を行っていますが、企業や国民への自助努力任せとなっており、これまでの新型コロナウイルス感染対応の遅れから感染拡大は減少していません。また、患者の受け入れ病院などが厳しく医療崩壊が起き深刻な状況となっています。医療現場では、医師・看護師不足などで長時間労働など過酷な労働を強いられています。病院経営が厳しいとして労働者への一時金の切り下げにより収入が大きく落ち込んでいます。

政府はワクチン接種・PCR検査を促進するとしていますが、諸外国と比較しても日本のワクチン接種は遅れています。

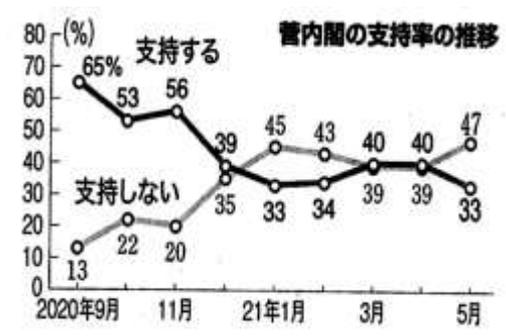
米国や欧州などでは、ワクチン接種が進み新型コロナ感染が減少し、人の移動が緩和され経済の回復にも繋がっており、航空産業においても航空旅客需要が顕著に伸びています。

政府は、諸外国の実例に学びワクチン接種やPCR検査体制の迅速な対応を行うことが求められています。また、これまで政府が進めてきた福祉・公共サービスの縮小（病院の統廃合民営化、保健所削減など）、そして企業最優先の規制緩和と民間任せの市場原理（新自由主義）を改め、崩壊している医療体制を拡充し、休業など厳しい経営状況に追い込まれている中小企業・個人事業への家賃補助など支援と延長や、雇用調整助成金の拡充と延長で労働者の雇用と生活保障、高齢者医療の負担軽減など国家予算での増額を行い、国民の命と暮らしを守ることが政府の責任として必要です。



5. 民主主義にかかわる一連の疑惑問題などが問われる中で内閣支持低下

新型コロナウイルス感染拡大の中で政府の対応遅れや、オリンピック・パラリンピックの開催に対して、「国民から疑問の声が出されており、政府としてきちんと対処することが求められている」と報道されています。安倍・菅内閣の中で、森加計問題、桜を見る会、国会議員の贈収賄による公職選挙法違反、学会会議会員任命問題、東北新社などの官僚接待問題など、政治とカネ、違法接待など一連の疑惑の真相が明らかになっていないと報道されています。これらの問題は民主主義の根幹にもかかわることであり、国民の前に真相解明を行うことが求められています。また、菅内閣は、コロナ禍を機に「非常事態条項」の創設を持ち出し、憲法改憲手続きを定める国民投票法を成立させました。こうした中で菅内閣に対するマスコミ各社の世論調査では支持率が急落しています。



21. 5. 17 朝日新聞

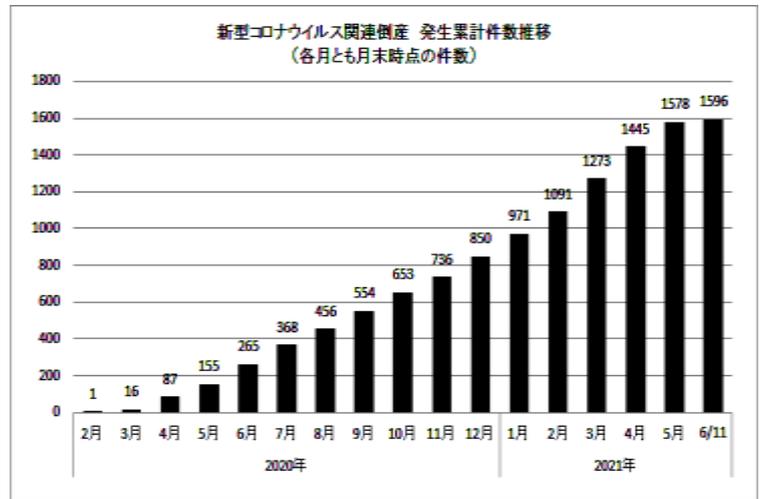
「桜を見る会」安倍晋三前首相	安倍氏に公職選挙法違反と政治資金規正法違反の疑い。2020年12月以降国会での説明なし。
選挙買収事件 菅原一秀元経産相	有権者に現金を配った公選法違反の罪で東京地検特捜部が略式起訴。常習的な買収の全容などについて説明なし。
大規模買収事件 河井案里元参院議員 河井克行元法相	参院選での大規模買収事件で逮捕・起訴。買収の原資とされる自民党本部からの1億5000万円などについて説明なし。
贈収賄事件 吉川貴盛元農水相 西川公也元農水相	鶏卵会社から現金供与。吉川氏は収賄罪で在宅起訴。農政がゆがめられた疑惑などについて説明なし。
カジノ汚職 秋元司元内閣府副大臣	カジノを中核とした統合型リゾート事業をめぐる収賄罪、組織犯罪処罰法違反罪で起訴。議員辞職せず、国会での説明なし。
違法接待疑惑 総務省、農水省、文科省	幹部官僚らが、菅首相の長男が勤める会社など利害関係にある業界から接待をうけ行政がゆがめられた疑惑が相次ぎ発覚。全容は未解明。

21. 6. 9 しんぶん赤旗

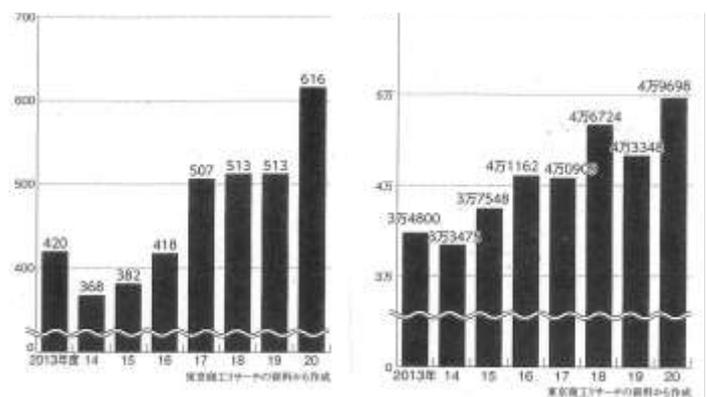
6. コロナ倒産 1596 件と増加傾向、特に中小零細企業は厳しさが増す、政府のさらなる支援が必要

2021年6月11日16時現在、新型コロナウイルスの影響を受けた倒産（法的整理または事業停止、銀行取引停止処分は対象外、負債1,000万円未満および個人事業者を含む）は全国で1,596件（法的整理1,466件、事業停止130件）となっています。

1億円未満の小規模倒産が905件（構成比56.7%）を占める一方、負債100億円以上の大型倒産は5件（同0.3%）にとどまっています。業種別では「飲食店」（265件）が最も多く、「建設・工事業」（155件）、「ホテル・旅館」（92件）、「食品卸」（80件）などとなっています。昨年11月に発生した感染第3波と年末年始の需要消失、そして、年明けの緊急事態宣言の発出、そして第4波と厳しい状況が続いたことから、発生月別では2021年3月が182件で最多となり、4月133件、5月は136件、6月は15件となっています。



帝国データバンク

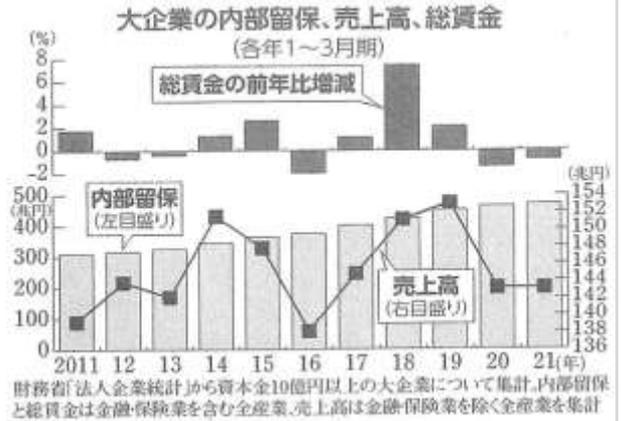


21. 5. 16 しんぶん赤旗（東商リサーチ資料より）

7. 企業の内部留保はコロナ下でも過去最高の469兆円、業績は製造業と非製造業の二極化

財務省法人企業統計調査の1月～3月の経常利益は自動車販売や輸送用機械などが回復し、前年同期比26%増の20兆764億円となりました。売上高は、新型コロナウイルスの感染拡大による第2次緊急事態宣言の影響もあり3.0%減の333兆2549億円と7期連続の減収となりました。

こうしたコロナ禍の中でも企業の内部留保は前年同期比から6.9兆円増と過去最高の469兆円と拡大しています。また、22年3月期の上場企業の純利益は過去最大の4兆9876億円となりました。一方で非製造業やサービス、運輸産業では大幅な落ち込みとなっています。一方、労働者の賃金は、この3年間(19年～21年)で0.15%、0.19%、0.13%と微増に留まっています。



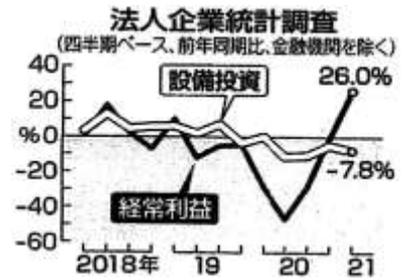
21.6.24 しんぶん赤旗

■上場企業全体の決算は増益になりそうだ

	売上高	営業利益	純利益
全体(金融を除く)	456(▼7.6)	25(▼14.1)	24(28.9)
全体(金融、ソフトバンクを除く)	451(▼7.6)	25(▼14.1)	19(▼2.2)
製造業	290(▼8.0)	16(2.9)	12(36.1)
非製造業	166(▼6.9)	8(▼35.3)	11(21.9)
非製造業(ソフトバンクを除く)	160(▼6.8)	8(▼35.3)	6(▼36.4)

21.5.18 朝日新聞

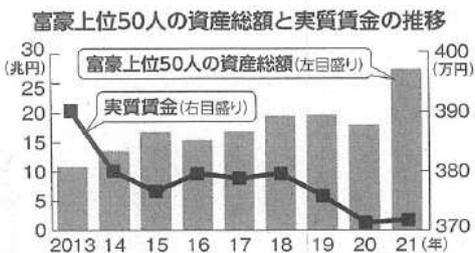
東証1部、97%発表時点。対象は減率%、▼はマイナス



21.6.2 しんぶん赤旗

8. 賃金減少・雇用不安拡大の中で、雇用と生活を守るべく労働組合の頑張りが求められる

3月の名目賃金(一人当たりの現金給与総額)は、前年同月比0.2%増の28万2164円で1年1ヵ月ぶりに上昇しました。一方、パートタイム労働者の賃金は18.8%の大幅な減少となっています。基本給を示す所定内給与は0.8%増の24万5691円となっています。また、2020年通年の現金給与総額(名目賃金)は、新型コロナウイルス感染拡大の中で残業の減少、賞与カットの影響を受けて、前年比1.5%減少の31万8081円となりました。また、正社員と非正規労働者との賃金格差は依然と解消されず2019年民間給与実態統計調査(国税庁)では、正規雇用の平均給与が503万円に対し、非正規雇用が175万円となっており、正社員の平均給与差は328万円と解消されていませ



富豪の保有資産は米誌「フォーブス」資料から作成。実質賃金は毎月勤労統計の実質賃金指数を利用。ただし、2021年は1、2月実績からの推計値

21.4.30 しんぶん赤旗

賃金交渉 回答・妥結状況

(5月13日現在、加重平均、単位:円、%、歳)

	社数	額	率	基準内賃金	平均年齢	2020年実績額	2020年実績率
7全体	385	5,724	1.82	313,331	38.3	6,277	2.00
製造業	293	6,057	1.93	312,780	37.7	6,492	2.08
非製造業	92	4,994	1.57	314,537	39.6	5,795	1.82

組合員平均	292	5,701	1.82	311,429	39.2	6,132	1.96
従業員平均	59	5,659	1.74	328,938	39.7	5,635	1.71
モデル	34	5,862	1.85	314,075	33.5	7,201	2.29

注)企業は①組合員平均②従業員平均③特定の年齢を対象にしたモデル方式のいずれかで回答。賃上げ額、率は原則として定界込み

2021年夏のボーナス業種別回答・妥結状況

(5月13日現在、加重平均、増減率と前年比は%、▲は減)

	社数	税込み支給額 (円)	2020年夏比増減率 (%)	2020年冬比増減率 (%)	2020年夏の平均前年比 (%)	平均年齢 (歳)
全体	196	730,923	▲3.64	▲2.32	▲5.03	38.9

21.5.30 日経新聞

ん。

こうした状況下で闘われた21春闘のベースアップ（日経賃金動向調査）は前年比0.18ポイント下がり1.82%の5,742円で、2%を8年ぶりに下がりました。また、夏の一時金についても前年比3.64%減の73万923円と3年連続で下がっています。

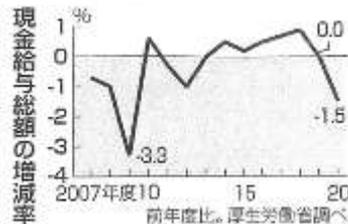
一方で、企業の内部留保はコロナ禍でも増加し、企業トップの資産は年々増加していますが、労働者の賃金は低下し、富裕層と労働者の格差が拡大しています。OECDが、「格差は拡大しているのか」との報告書で「格差拡大は、過去50年間で最も高い水準に達している」「格差拡大をもたらしている最も重要な要因は、賃金と給与の不平等の拡大にある」と指摘しているように、労働分配率の引き上げと格差解消が重要です。

また、今年の最低賃金引き上げについて議論が行われており、政府は「加重平均1,000円の実現への第一歩となるように」と引き上げを要望していますが、経営側は「今年も現行水準が維持されることを強く望む」として消極的な姿勢を示しています。これに対して、連合の神津会長は「最低賃金引き上げの流れを引き戻すべきだ」「(最低賃金は)経済社会を前に進める大事な役割を担っている」と主張しています。労働者がだれでも、8時間働いて安心して生活できる賃金の底上げと正規社員と非正規雇用労働者との賃金格差解消など、労働組合としての役割が重要です。

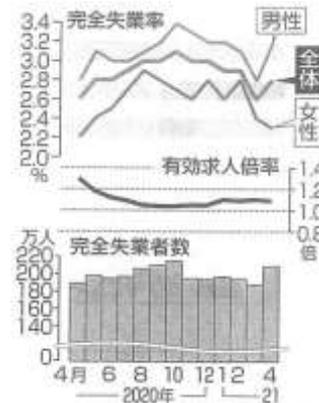
雇用問題における4月の完全失業率は、前月より0.2ポイント上昇し2.8%の194万人で14万人増加しています。就業者数は13万人減少し6684万人で、4月の有効求人倍率は前月比0.01ポイント低下の1.09倍となっています。特に、年収200万円以下のワーキングプアは、2019年に1200万人となっており、非正規雇用率は02年の29.4%から38.3%と増加していますが、就業者数は前年同月比から96万人減っています。こうした労働者の賃金低下や雇用不安に対して、政府の最低賃金の引き上げや、企業の「雇用と生活を守る」社会的責任が問われており、労働組合としての頑張りがコロナ禍で一層求められています。



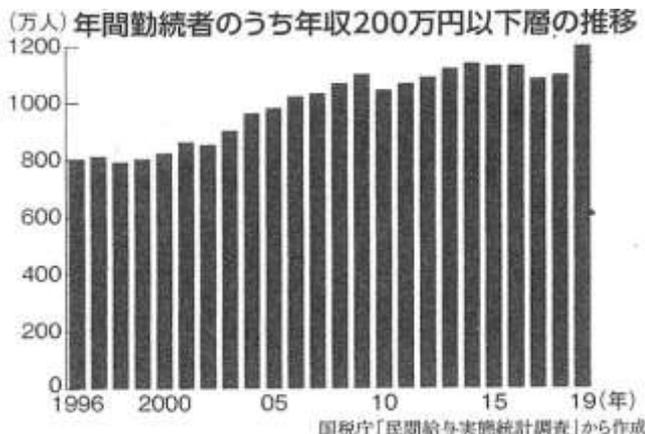
21.6.24 朝日新聞



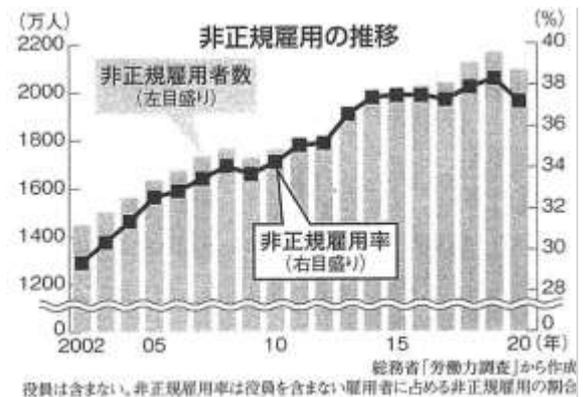
21.5.30 しんぶん赤旗



21.5.28 東京新聞



21.5.19 しんぶん赤旗



21.5.19 しんぶん赤旗

9. ジェンダー平等は世界の主流、持続可能な社会実現に向け日本の男女格差など改善を

SDGs（持続可能な開発目標）は、2015年9月に国連で開かれたサミットの中で採決され、「持続可能な社会の実現」に向け17項目の目標達成が国際社会共通の目標として取り組まれており、その中でもジェンダー平等については世界各国で取り組みが進められています。こうした流れの中で東京オリンピック・パラリンピック組織委員会森会長の女性蔑視の発言などに多くの批判の声が出されました。ジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index: GII）について、日本は156カ国の中でも120位とかなり低い水準となっています。内閣府が行った「男女共同参画社会に関する世論調査」では、「社会全体を見て男女の地位は平等になっていると思うか？」という質問に対し「男性の方が優遇されている」と回答した人は7割以上となっています。

男女差別を解消し、だれもが生きやすい社会にするためにも、雇用機会や賃金の不平等、暴力・虐待による被害、男女の教育格差、LGBTなど社会的な立場における平等が求められています。

SDGsの目標

1. 貧困をなくす
2. 飢餓をゼロに
3. すべての人に健康と福祉を。
4. 質の高い教育をみんなに
5. ジェンダー平等を実現させよう
6. 安全な水とトイレを世界中に
7. エネルギーをみんなにそしてクリーンに
8. 働きがいも経済成長も
9. サング湯と技術革新の基盤をつくろう
10. 人や国の不平等をなくそう
11. 住み続けられるまちづくりを
12. つくる責任つかう責任
13. 気候変動に具体的な対策を
14. 海の豊かさを守ろう
15. 陸の豊かさを守ろう
16. 平和と公正をすべての人に
17. パートナリシップで目標を達成しよう

G7諸国の男女平等度ランキング

指標名	ジェンダーギャップ指数		ジェンダー不平等指数	
G7順位	国名	世界順位	国名	世界順位
1位	ドイツ	11位	フランス	8位
2位	フランス	16位	イタリア	14位
3位	英国	23位	カナダ	19位
4位	カナダ	24位	ドイツ	20位
5位	米国	30位	日本	24位
6位	イタリア	63位	英国	31位
7位	日本	120位	米国	46位
参考	韓国	102位	韓国	11位
対象国	156カ国		162カ国	
公表年次	2021年		2020年	
作成機関	世界経済フォーラム		国連開発計画	

（資料）世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2021」。

10. 急がれる地球規模での温暖化対策

世界気象機関（WMO）は、地球温暖化により世界全体の平均気温が産業革命と比較して1.2度上昇しており、「できれば1.5度上昇で止めたい」としています。地球温暖化は、現在、世界各地で生態系の変化や異常気象、感染症の蔓延、農作物・水産物への打撃など、私たちの生活にも大きく影響を及ぼしています。

こうした状況に対して2015年に採択されたパリ協定は、世界約190カ国が脱炭素化を目指すことを約束し、産業革命前から今世紀末までの地球の平均気温の上昇を2℃より十分低く保つとともに、1.5℃以下に抑えるような努力をすることで合意しました。パリ協定を踏まえ、全ての主要国が参加する公平かつ実効性ある国際枠組みのもと、主要排出国がその能力に応じた排出削減に取り組むよう国際社会を主導し、地球温暖化対策と経済成長を両立させながら、長期的目標として2050年までに80%の温室効果ガスの排出削減を目指すとしています。

EUは、1990年を基準にしてマイナス55%の目標を設定し、米国は2005年を基準にしており、日本は国の排出量が最も多かった2013年を基準にして、2030年の温室効果ガス排出量を46%削減する目標を表明しています。また菅首相

各国の2030年の温室効果ガス削減目標

米 国	50~52%減 (2005年比)
カ ナ ダ	40~45%減 (同)
欧州連合(EU)	55%減 (1990年比)
ド イ ツ	65%減 (同)
英 国	78%減 (同、2035年までに)
日 本	46%減 (2013年比)

各国の2030年の自然エネルギー電力目標 (%)

	目 標	実績(2018年)
スペイン	74	38
ドイツ	65	38
フランス	40	20
E U	57	35
中 国	35	27
日 本	(~24)	18

「自然エネルギー世界白書」2020年版による

は 2050 年には実質ゼロとすることを表明しており、この 5 月 26 日には、国や自治体、企業が取り組むべき気候変動対策を定めた「改正地球温暖化対策推進法」が成立しました。

航空界では、ICAO や IATA でも CO2 削減に向けて取り組みを表明しており、日本航空、全日空も CO2 削減に向けて取り組んでいます。

航空産業での CO2 削減について

ICAO は 2010 年 第 37 回総会で、温室効果ガス排出量の削減に関し「世界的な推進目標 (Global Aspiration Goal)」を設定することを決定した。その目標は

1. 2050 年まで燃料効率を年平均 2%改善
2. 2020 年以降温室効果ガスの総排出を増加させない

IATA (国際航空運送協会: International Air Transport Association) は、ICAO の取り組みに対応し 3 つの具体的な行動計画を策定した。

1. 2020 年カーボン負担ゼロの成長
2. 2009 年から 2020 年まで、燃費効率年 1.5%の向上
3. 2050 年までに 2005 年比 CO2 排出量 50%の削減

JAL グループは、気候変動への対応として 2020 年 6 月に、2050 年までに CO2 排出量実質ゼロを目指すことを発表しました。具体的には、「バイオジェット燃料の開発促進と活用」「省燃費機材への更新」「日々の運航での工夫」「排出量取引への対応」の 4 つを大きな柱とし、CO2 排出量の削減を行っていきます。また、CO2 排出量削減に向けたマネジメント体制も整えています。

ANA グループは、2050 年度にむけた環境目標の達成や CORSIA 対応など、CO2 排出量削減の取り組みとして、4 つの柱「オペレーション上の改善」「航空機の技術革新」「SAF 活用に向けた取り組み」「排出権取引制度の活用」を推進しています。

II 世界の航空情勢

1. 21 年の航空需要は 19 年比で 52%、ワクチン接種加速で需要回復は早まる見通し

国際航空運送協会 (IATA) は、ワクチン接種が加速し旅行需要の回復も早まる見通しであるとして、世界の旅客需要は、2023 年には 2019 年を超えると予測しています。2021 年の世界の旅客数は、19 年比 52%で、22 年は 88%、23 年は 105%と予測しています。21 年の世界の航空会社の売上高は 19 年の 55%にとどまる見込みと予測しています。12 月時点の予測では 21 年 10~12 月期に航空会社の収支はトントンになると見ていましたが、その時期は 22 年以降にずれ込む見通しとしています。

また、世界の航空会社の 2021 年通期業績予測については、売上高は前年比 23.1%増の 4580 億ドル (約 49 兆 9220 億円、1 ドル=109 円換算) で、コロナ禍以前の 19 年実績の約 55%に達する見通しで、営業損失は前期の 1050 億ドル (11 兆 4450 億円) が 430 億ドル (4 兆 6870 億円) に、純損失は 1264 億ドル (13 兆 7776 億円) から 477 億ドル (5 兆 1993 億円) に、それぞれ赤字幅が縮小される見通しとしています。

明るい兆しは米国や中国の国内線の需要で、ワクチンの普及で移動制限の緩和により、これまで抑え込まれていた需要が一気に解放され、両国の国内線の需要は 21 年後半には 19 年実績並みかそれ以上になると見えています。

また、IATA は、ワクチン接種の進行も国によってばらつきがあり、米国や英国などを除く多くの国では人口の 75%がワクチン接種を終えられるのは繁忙期の夏を越えるとしており、国際線需要へ影響しているとしています。直近の各国の動向をみると、ワクチンの普及が進んでいる米国や欧州、中国等では国内線を中心に急速に需要が回復しており、米国ハワイ州では、米国本土からの旅客が増加し、2019 年を超えて急回復しています。

米国や欧州ではワクチン接種証明書や陰性証明などワクチンパスポートの導入で国際線の拡大を進めており、各国の対応が続けられていることを踏まえれば順次需要が回復していくことは明らかですが、変異ウイルスの感染拡大の状況では不透明な状況で、IATA は、水際は対策として各国政府に対して入国管理でのデジタル証明書の導入を訴えています。

2. 航空における貨物輸送が好調

IATA（国際航空運送協会）は、2020年に運送される貨物の総トン数は5100万トンで前年比103万トン減少するものの、旅客機による貨物輸送ができないことで貨物容量が大幅に不足した場合、輸送料のレートが年間30%上昇すると予測しています。これにより、貨物の収益は2020年に過去最高の1108億ドル（2019年1024億ドル）に達し、業界収益の26%（2019年12%）を占めることになるとしています。貨物収益の増加基調はその後にも継続する見通しで、2021年には過去最高の1,380億ドルに達し、業界全体の収益の23%を占めるようになると見通しています。航空会社では、旅客の低迷の中で、旅客機を活用し貨物の機内搭載も含め運航を行い、収入拡大をおこなっています。

全日空が沖縄線で運航していた貨物便を成田に集めたほか、日本貨物航空（NCA）や外航各社が貨物機の運航便数を拡大。日本航空なども旅客機に貨物だけを搭載し、貨物専用便として運航を行っています。昨秋には、海上輸送の混乱を受けて貨物需要がさらに伸び、成田の貨物便の発着回数は過去最多の月4,000回を超えています。

成田 2019/11=2226回 ⇒ 2020/12=4230回
関空 2019/11=1288回 ⇒ 2020/12=2230回
中部 2019/11=306回 ⇒ 2021/2=398回

(1) 米国航空三社の状況

米国各社では、新型コロナ感染拡大の状況下で、2021年1月～3月は大幅な赤字となりました。コロナワクチン接種が進む中で、需要の回復が見られるとして各社は黒字化を目指しています。米国内の旅行者の予約が増えてきていることから、米国の航空会社や関連機関は、今夏に国内旅行が増加することに備えて態勢を整えており、各航空会社は従業員の職場復帰を行っています。また、空港利用者が増加する中、米運輸保安局（TSA）は1月1日以降に職員を3,000人増員し、ピーク期の7月4日までに1,000人を追加採用する計画としています。

第1四半期 (1月～3月)	営業収入 ()内は前年同期比	営業損益	純利益
デルタ航空	4,150 (-60%)	-1,398	-1,177
アメリカン航空	4,008 (-52.9%)	-1,315	-1,250
ユナイテッド航空	3,221 (-67.2%)	-972	-1,704

(単位：100万ドル)

ユナイテッド航空の1月～3月までの第1四半期の純損失は17億ドル、税引前損失は21億ドル、調整後の純損失は6億3,900万ドルとなりました。4月29日時点での流動性資金は約96億米ドルで、融資枠の20億ドルも含まれています。第2四半期中、1日の消費資金（キャッシュバーン）は平均4,000万から4,500万ドルになると予想しており、仮に4,000万ドルとした場合、240日間分の運営資金にあたります。

デルタ航空の1月～3月までの第1四半期決算の最終損益は11億7,700万ドルの赤字となりました。第1四半期のキャッシュバーン（現金流出）は1日平均1,100万ドルだったものの、3月には1日平均400万ドルの収益を上げ、キャッシュフローが黒字化しました。第1四半期末時点の流動性は166億ドル、調整済み純負債は191億ドルとなりました。4月～6月の第2四半期は、第2四半期の予定輸送容量は最大32%、販売可能輸送容量は最大40%、収益は50～55%、それぞれ前々年と比べて減少し、税引前損失は10～15億ドルに削減でき、6月までに債務を100億ドル近く削減するとしており、調整済み純負債は190～195億ドルとなることを予想しています。7月～9月の第3四半期には黒字化する見通しとしています。

アメリカン航空グループの第1四半期決算は、新型コロナウイルスワクチン接種率の上昇に伴い旅客需要が回復し、赤字幅が縮小しました。売上高は52.9%減の40億1000万ドルで、最終損益は12億5000万ドル（1株当たり1.97ドル）の赤字で、赤字幅は前年同期の22億4000万ドル（5.26ドル）から大幅に圧縮しました。特別項目を除く1株損益は4.32ドルの赤字となりました。1日当たりの現金流出額は約2700万ドルと、前期の3000万ドルから改善し、3月末時点の流動性は約173億ドルでした。

(2) 欧州三社の状況

インターナショナル・エアラインズ・グループ (IAG、英国航空の親会社) の 2020 年 1~12 月期連結決算は、売上高が前期比 69.4%減の 78 億 600 万ユーロ (1 ユーロ=130 円換算)、営業損益が 26 億 1300 万ユーロ (3,396 億円) の黒字から 74 億 2600 万ユーロ (9,653 億円) の赤字となりました。最終段階では 17 億 1500 万ユーロ (2,229 億円) の黒字が 69 億 2300 万ユーロ (8,999 億円) の赤字となりました。新型コロナウイルス感染症拡大に関連する旅客減収の一方で、貨物輸送事業では大きく増収となりました。

ルフトハンザ航空の 2021 年 1 月~3 月期の決算は、売上高 25 億 6000 万ユーロ (前年同期比 60%減)、損益は昨年同期比でより赤字幅を縮小しているものの 11 億ユーロ (13 億ドル) の金利・税金控除前の赤字を計上しました。第 2 四半期については、「予防接種プログラムの展開が加速し、世界的に旅行制限が徐々に緩和される中、グループの航空会社全体の予約が大幅に増加しています」と述べています。5 月と 6 月初旬の予約件数は、3 月と 4 月の 2 倍となっています。ルフトハンザでは、6 月の搭乗者数はパンデミック前の 30%、8 月には 55%になると予想しています。「地中海周辺のヨーロッパのレジャー目的地や、旅行制限がないか限られている長距離レジャー市場では、特に需要が高まっている」としています。予約の加速に支えられ、2021 年の第 2 四半期には営業キャッシュフローがプラスになると予想しており、2024 年には利益率 8%に達する見込みであるとしています。

一方で、ルフトハンザ航空は、パンデミックが始まって以来、従業員 13 万 8000 人いましたが 26,000 人の従業員を削減しました。また、ルフトハンザ航空は、「航空機のメンテナンスおよびその他の運用プロセスの調和」と、「フライトおよび地上オペレーションのためのシステム」の 50%削減を含む情報技術の変更により、コストを削減するとしています。

エールフランス KLM オランダ航空の 2021 年 1~3 月期 (第 1 四半期) 連結決算は、売上高 56.9%減の 21 億 6100 万ユーロ。営業損益は 11 億 7900 万ユーロの赤字 (同 8 億 1500 万ユーロの赤字) で、純損益は 14 億 8100 万ユーロの赤字 (同 18 億 100 万ユーロの赤字) となり、純損益段階では赤字幅が縮小しました。特に、貨物事業の売上高が前年同期比 80.0%増の 8 億 3900 万ユーロ (約 1107 億円) に達し、旅客機の運航減で供給量は減少しましたが、強い需要が底支えして輸送量が伸び、輸送単価が 10%以上伸びました。

スカンジナビア航空は、就航を延期していたコペンハーゲン~羽田線を現地時間 7 月 10 日に開設し、週 2 往復で羽田発の初便は 7 月 12 日としています。コペンハーゲン発は水曜と土曜、羽田発は月曜と金曜に運航します。羽田行き SK983 便はコペンハーゲンを午後 2 時 10 分に出発し、翌日午前 7 時 55 分着。コペンハーゲン行き SK984 便は午前 11 時 50 分に羽田を出発し、午後 4 時 10 分に到着。機材はエアバス A330-300 型機 (3 クラス 266 席) を投入するとしています。

同社は羽田線を当初、2020 年夏ダイヤが始まる現地時間 3 月 29 日に開設する予定でしたが。その後、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響により開設を延期していました。

(3) アジア航空各社の状況

キャセイ航空は今年の残りの期間の見通しについて、慎重かつ楽観的なトーンで発表し、半期の損失を縮小し、今後数カ月の間にキャパシティを徐々に回復させると予想しています。上半期に検疫 (隔離) 措置や渡航制限が強化されたにもかかわらず、好調な貨物の実績と、2020 年に実施されたコスト削減策により、損失の拡大を食い止めることができましたとしています。6 月 30 日までの 6 カ月間の営業損失が、「2020 年の上半期および下半期に報告された損失よりも幾分低くなる」と予想しています。

中国大手 3 社 (中国国際航空、中国東方航空、中国南方航空) の 5 月の国内線旅客数は、前月比でわずかに減少したものの、前年同月比では再び大幅に増加し、国内線旅客輸送量は、前年同期の約 2 倍となりました。国内線の輸送量および座席数は、前年同期と同様に増加しました。

中国国際航空の 5 月の国内線旅客数は 820 万人で、2020 年の約 2 倍となりました。4 月と比較すると、1.1%の減少となりましたが、国内線の輸送量は前年同月比で 2 倍に急増し、輸送能力は 91%増加しました。

中国東方航空の5月の国内線旅客数は930万人で、前年同月比で2倍以上となり、「ビッグ3」の中で唯一、前月比で旅客数が増加しました。国内線のRPK（有償旅キロ）が前年同期比で2倍以上に増加し、輸送能力も約97%増加しました。

中国南方航空の国内線旅客数は前年同期比で倍増し、1,180万人となりました。国内線は、前年同期比で2倍となり、78%の増加率を上回っています。

中国の小規模な民間航空会社も、同様に前年同期比で輸送量が増加しており、上海を拠点とする吉祥航空は、5月の国内線旅客数が2倍以上の200万人近くに達しました。一方、苦境に立たされている海南航空の国内線旅客数は470万人で、前年同月比93%増となりました。

フィリピン航空は、新型コロナウイルスの大流行により旅客需要が減少で収益が悪化し、12月31日に終了した年度の純損失が730億ペソ（15億ドル）で、前年の97億ペソの純損失を大幅に上回っています。

また、フィリピン政府が昨年3～5月のほとんどの期間、民間航空機の運航を停止したことも、同社の国内旅客輸送収入に影響を与えたとしています。この結果、売上高は64%減の550億ペソとなりましたが、コストは46%減の818億ペソとなりました。こうした状況の中で、フィリピン航空はリース機の削減やより有利なリース条件の追求を含むリストラ、「連邦破産法第11章」申請について貸貸人と協議しています。

タイ国際航空は経営破綻後、再建計画について5月19日の債権者会議で、タイ中央破産裁判所に提出した会社更生計画案について「債権者のうち、会議に出席して投票した債権者の負債総額の91.56%を保有する債権者は、プランナーが2021年3月2日に公的管財人に提出した再生計画（および3つの計画修正申立書）」を受け入れた」としています。現在保有機数85機を20機削減し、人員削減については9,000人削減の2万1000人ですが、2025年までに1万5000人にしたいと計画しています。

大韓航空が発表した2021年1～3月期の単独売上高のうち航空貨物事業が77%を占め、旅客の落ち込みを補い、営業利益は1,245億ウォン（約120億円）と4四半期連続で黒字を確保しました。ハブ空港の仁川国際空港を主要拠点とし、遊休旅客機の貨物転用などの需要開拓策が奏功したとしています。売上高は前年同期比24%減の1兆7498億ウォン。そのうち貨物事業は2.1倍の1兆3530億ウォンに増加した一方、旅客事業は88%減の1,580億ウォンにとどまりました。こうした中で、アジアナ航空との統合（PMI）計画案を最終的に確定したと明らかにしました。最終確定したPMI計画には、フルサービス航空会社（FSC）の大韓航空とアジアナ航空、低コスト航空会社（LCC）のジンエア、エア釜山、エアソウルなど系列航空会社の統合が盛り込まれています。さらに、持株会社の行為制限問題の解消案、雇用維持および団体協約の継承案、支援事業部門の効率化案なども含まれています。

エミレーツ航空の2021年3月期（20年4月～21年3月）単体決算で、貨物売上高が前年同期比52.6%増の171億600万ディルハム（約2131億円、1AED=30円換算）となり、売上高全体の約60%に迫ったとしています。売上高は66.4%減の309億2700万AED。そのうち、旅客は85.4%減の110億1200万AED。新型コロナウイルス感染症拡大の影響で旅客便の輸送力を失ったものの、貨物では、輸送量は22%減の190万トンだった一方で、トンキロ当たりの貨物イールドは88%増加しました。

エミレーツ航空単体の営業損益は150億2100万AEDの赤字（前年同期は64億800万AEDの黒字）、純損益は202億7900万AEDの赤字（同10億5600万AEDの黒字）でした。3月末時点のエミレーツ航空保有貨物機数はB777F型機11機で、コロナ禍の中で同社は貨物事業規模を拡大し、輸送ネットワークを再構築しました。B777-300ER型機を改造し、エコノミークラスの座席を取り払った19機の「ミニフレイター」も活用し、輸送力を確保しています。旅客輸送事業では、同期上期の定期便運航便数がゼロでしたが、期末時点までに120以上の都市へ運航再開するまで回復しています。

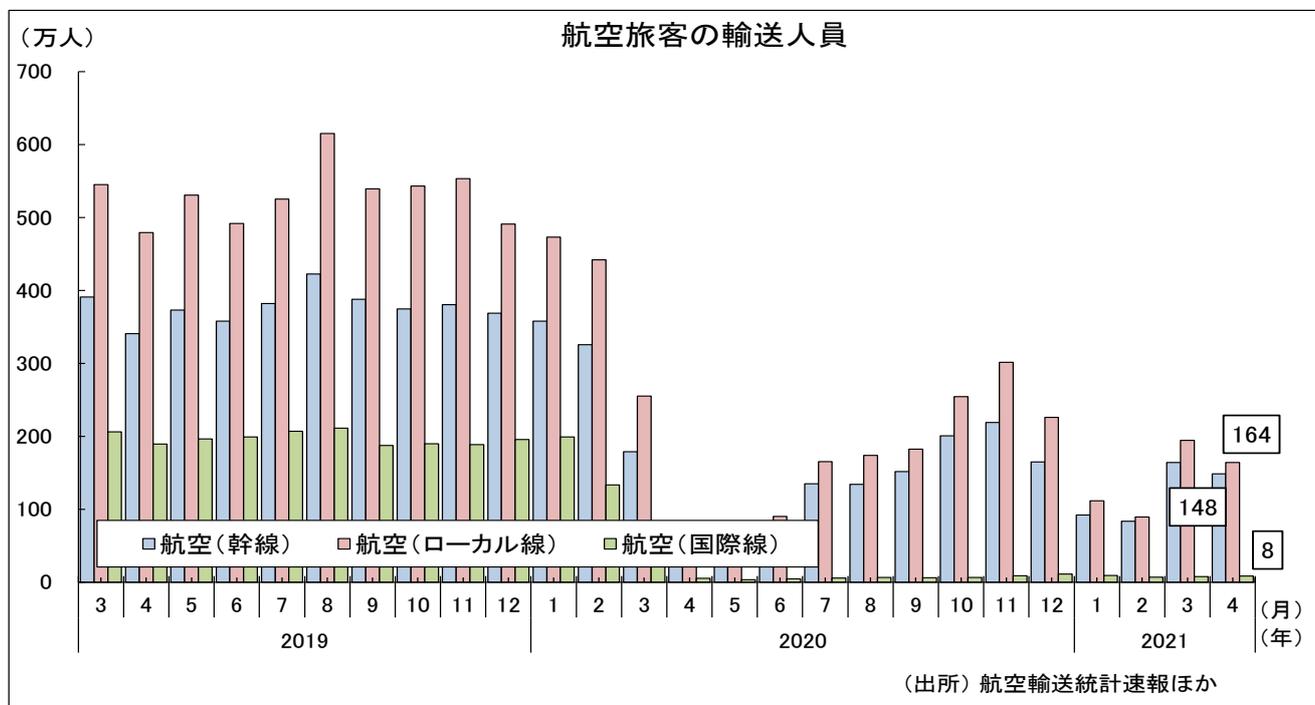
エミレーツ航空グループ連結決算を見ると、売上高が65.8%減の355億8600万AED、営業損益が168億7800万AEDの赤字（前年同期は69億1500万AEDの黒字）、純損益が221億AEDの赤字（同16億7400万AEDの黒字）となりました。

また、エミレーツ航空傘下のグランドハンドリング会社、dnataの決算は、売上高が62.5%減の55億4100万AED、営業損益が18億5700万AEDの赤字（同5億700万AEDの黒字）、純損益が18億2100万AEDの赤字（同6億1800万AEDの黒字）でした。

Ⅲ 日本の航空情勢

1. コロナ禍で需要は減退し厳しい状況が続く＝航空各社の輸送実績

国土交通省が発表した2020年度航空輸送統計によると、2019年度対比で国際線旅客数は▲96.2%、国内線旅客は▲66.9%と、コロナ禍の影響を受け大きく落ち込みました。また、航空貨物（重量）は国内線は▲45.2%、国際線は▲6.3%となりました。国際貨物については、外航海運の滞りあり年度途中より前年を上回る実績が続くとともに、収入単価が大幅に上昇したこともあり、重量ベースでは6.3%減ですが好収益を上げる状況が続いています。21年度に入り4、5月は旅客数で前年を上回る状況も出ていますが、19年度対比では大きく落ち込んだ状況となっていること、7月には4度目の緊急事態宣言が発出されたこと等、旅客需要の回復は予断を許さない状況が続いています。



以上のように、厳しい輸送実績が続いていますが、ワクチン接種が広がっている国では国内線が急速に回復し、中国やロシアでは、21年1～6月の国内線の輸送実績が、19年の同期を上回る状況となっていること、また、米国やEU域内の旅客も急速に回復しています。日本においても遅れていたワクチン接種が進み、感染拡大が沈静化に向かうなど、その効果が表れてくるなら、急速に回復に向かうことが期待できます。当然ですが、緊急事態宣言が続いている状況に加え、感染力の強い変異株の出現、こうした中でオリンピックの開催等々の懸念材料もあることから、コロナ感染の状況や需要動向を見極める必要がありますが、需要回復も想定し、安全運航を維持確保ができる職場体制の確立を意識した運動が求められる状況となっています。

2. コロナ禍で大幅な赤字を計上、有利子負債も大きく膨らむ航空各社の20年度の収支状況

旅客需要が減退する中20年度決算は、全日空が営業収入7,286億円と昨年比三分の一程度となり、純損益は中間決算時点の見通しより赤字幅を縮小したものの▲4,046億円となり、日本航空も同様に、営業収入が4,812億円（前年同期比65.3%減少）、純利益は▲2,866億円となるなど、航空各社ともかつて経験したことのない大幅な赤字決算となりました（表参照）。

各社の20年度決算（単位億円）

航空会社	売上高	営業損益	経常損益	純利益	21年度見通し
日本航空（注1）	4812	▲3904	▲3983※	▲2866	非開示
全日空	7287	▲4648	▲4514	▲4046	経常利益 50 億円
スターフライヤー	182	▲112	▲113	▲100	非開示
ソラシドエア	202	▲105	▲96	▲76	非開示
スカイマーク	340	▲316	▲296	▲163	非開示
エア・ドゥ	174	▲129	▲131	▲121	非開示
※日本航空の経常利益欄の数値は EBIT（利息及び税金控除前利益＝Earnings Before Interest and Taxes）である。					

中間決算時予測より赤字幅を圧縮できたのは、好調な貨物事業による増収、大幅な減便による変動費の抑制、雇用調整金や公租公課の減額など政府の支援策の活用、休業（全日空など）やグループ外への出向、業務委託の内製化、さらには一時金の大幅削減をなどによる人件費を中心とした固定費の圧縮、設備投資の抑制などのコスト削減が計画以上に達成できたことがその要因です。

また20年度においては、売上高が激減し資金流出が続く中、手元流動性の確保に向け借入や増資等を実施、スターフライヤーは地元自治体の支援に加え、第三者割当による増資等、資金を確保し、事業を維持するための対策が講じられました。この結果、各社の有利子負債は急増し、全日空は19年度末の8,428億円から16,554億円に、日本航空は2,774億円から5,151億円と、両社ともほぼ倍増し、自己資本比率は全日空41.4%から31.4%に、日本航空は51.2%から45.0%に、また中堅各社においては、AIRDOが28.2%から5.3%に低下するなど、財務体質の悪化が進みました。

20年度決算とともに発表された各社の2021年度通期業績予想については、コロナ禍の影響により落ち込んだ需要は回復に向かうことが期待できるものの、厳しい状況は続くとし、各社とも厳しい予測を示しています。全日空は、21年度は黒字を達成するとし経常損益50億円を目指すとしていますが、日本航空は「合理的に見積もることが困難」とし開示を見送りました。また同様に、AIRDO、スターフライヤーなど中堅各社も21年度業績予想の開示を見送っています。

以上のような決算状況が示す通り、21年度においては、高収益を確保し、借入金の返済を進め財務体質の強化を図るとともに成長戦略も推進するという、各社の戦略が展開されることから、各社の経営状況を正確に把握するとともに、新たなコスト削減を目指した合理化などを警戒しなければならない情勢が続きます。

3. 航空部門は一時的に縮小、コロナ後の成長戦略はLCCの活用等—今後の見通しと各社の戦略

中期事業計画については、21年7月現在、日本航空を除き具体的計画は示されていませんが、21年度の年度計画や見通しの中で今後の事業計画の基本的戦略が示されています。

各社の共通点は、需要回復について国内線は早いですが、国際線については回復に時間を要するとみていること、ビジネス需要はWEB会議やテレワーク等の浸透により回復しても元には戻らないこと、一方観光やVFR（友人や親族訪問を目的とした旅行）需要は堅調であり早期に回復すること、働き方の変化で住居の分散化やワーケーションの普及、インバウンドの取り組みなど地方との連携で新たな需要が広がると見立て、コロナ後のニーズ変化に対応し環境、衛生、清潔、非接触などニューノーマルに対応したサービスを提供し、安全・安心の向上を図るとした戦略を打ち出していることです。

具体的な戦略として観光やVFR需要を取り込むLCCの活用と強化を打ち出し、全日空はピーチに加え中距離国際線を視野に入れた新たに第3ブランドを立ち上げる計画であり、日本航空は新たに春秋航空ジャパンを連結子会社化し、ジェットスター・ジャパンとZIPAIRのLCC3社を活用した事業戦略を打ち出しました。また、ANAカードやJALカードなど活用し航空や旅行などの周辺分野に加えて、顧客の日常の生活面にも食い込み、一層の収益性確保につなげる計画であり、全日空は旅行部門とカード部門を再編しプラットフォーム会社を立ち上げています。また、収益性の高い非航空部門への進出をめざし、ドローン事業や空飛ぶ車を活用したエアータクシー事業への進出を打ち出しています。

当面は、需要に対応し大型機材等保有機材を削減し一時的に事業規模を縮小するものの、機材更新には積極的に対応するとともに自動化についても積極的に推進する等、コロナ後に備えて成長戦略は堅持する姿勢

を貫いています。

また、AIRDO とソラシド航空は、「自助努力を重ねてきたが限界がある」とし、それぞれのブランドを維持する形で持ち株会社の下で経営を統合し、共通経費の削減などで経営の効率化を図る戦略を打ち出しています。

スターフライヤーについては、事業の存続策として融資枠の拡大と第三者割当増資で当面の資金を確保するとともに、計画的な減便・運休や社員の一時帰休などを引き続き行うとともに、ビジネス客が中心だった路線に観光客を取り込む販売戦略や、ネット通販を強化するなどビジネスモデルの転換を進めていくとしています。

欧米などの需要回復ではビジネス客等の戻りが予想を上回っている状況が表れていること、一方日本においては本格的な需要回復に至っていないことから、上記の戦略が奏功するかは今後の状況を見極めることが必要です。また、この戦略が航空産業の健全な発展につながるのかを検証し、状況によっては軌道修正を促す取り組みが必要です。

航空各社の今後の主な事業戦略等

	今後の戦略
日本航空	<ul style="list-style-type: none"> ●収益性の向上し財務体質を再構築。2023 年度目標は EBIT1700 億円、自己資本率を 50% 程度。 ●2025 年度にはコロナ前を上回る「一人当たりの生産性」をめざす。 ●確実な需要・成長が見込まれる LCC マーケットの強化 <ul style="list-style-type: none"> ・ZIP AIR：アジア、ハワイ、太平洋路線への展開、 ・春秋航空日本：連結子会社化（67%出資）し中国路線に特化し、インバウンド獲得 ・ジェットスター・ジャパン：成田を軸に国内線ネットワークで観光客を獲得、夜間駐機時間を利用した近距離国際線。 ●マイルを活用しお客様の日常・ライフステージに新たな価値を提供 ●地域事業：地域に密着し課題を解決する事業へと進化させる。 ●デジタル・IT：モバイル化の推進、Maas の活用、テレワーク環境の整備、AI 等活用した自動化と効率化 ●次世代モビリティ事業：ドローンや「空飛ぶクルマ」の事業化を図る。 ●2050 年に CO2 排出ゼロ。使い捨てプラスチックの削減等の環境対策
全日空	<ul style="list-style-type: none"> ●2021 年度利益目標：50 億円の経常利益 ●旅客：19 年度比で、国内線は 21 年度末（4Q）に国際線は 23 年度末に 100%に回復 ●貨物：沖縄はベリー活用の新モデルに、貨物機は成田路線に集約 ●構造改革：大型機を中心に前倒し退役、グループ人員の削減 ●新サービスモデルへの移行：アフターコロナの顧客ニーズに対応し、衛生・清潔、セルフ化、自動化などの推進 ●環境：2050 年に CO2 排出ゼロ、使い捨てプラスチックの削減など ●LCC の強化活用 <ul style="list-style-type: none"> ・エアジャパンを母体に第 3 ブランドの立ち上げ、中距離東南アジア・豪州路線へ。22 年度の就航を目指す ・ピーチとの連携強化で観光客の獲得など LCC マーケットの強化 ●カード・マイル事業の強化：カードと旅行部門を再編しプラットフォーム事業を対上げ、非航空部門の収益性を強化 ●ドローンなど新規事業領域への進出
S F J	航空事業を超えた新たなサービス・事業に取り組む 観光客を取り込みや、ネット通販を強化するなどのビジネスモデルの転換 デジタル技術を使って業務改革と働き方改革
ソラシド エアドゥ	2022 年 10 月、エア・ドゥとの経営統合により、経営効率の向上とコスト削減やマイレージの統合などスケールメリットを最大限発揮させる

出所：各社の事業計画や 21 年度の見通し等をもとに航空連にて作成

4. 省力化・自動化とともに、非接触型サービスの拡大等でスマート空港も推進

ポストコロナ、インバウンドの増大をはじめとする航空需要の拡大、空港間競争の激化、セキュリティを巡る脅威、生産年齢人口減少に伴う人手不足など、我が国の航空輸送を巡る課題への対応策の一環として、省力化・自動化、AI、IoT、ビッグデータ、先端技術・システムの活用した「航空イノベーション」を官民一体となって推進してきましたが、この動きが、コロナ後の非接触型サービスの拡充などと重なり、加速進行しています。

○東京オリンピック・パラリンピックが開催される2020年までにフェーズⅡの達成を目指してイノベーションを推進。
 ○官民連携して、実証実験を実施。
 ○「航空イノベーション推進官民連絡会」において、進捗状況をフォローアップ。



省力化・自動化のイメージ (トーイングの場合)

<p>現状</p> <p>トーイングトラクタによるプッシュバック</p> <p>(例) 必要作業員：4～5名</p> <p>・トーイングトラクタ運転手、翼端監視員、トーバー取り外し要員、整備士等が対応 ・トーバーの取り付けが重労働</p>	<p>省力化</p> <p>リモコン操作によるプッシュバック</p> <p>1～2名</p> <p>・トーバーの取り付けが不要 ・少人数で対応可</p>	<p>自動化</p> <p>無人トラクタによるプッシュバック</p> <p>26頁) TAXIBOTS社ウェブサイト</p> <p>・トラクタ運転手を削減 ・トーバーの取り付けが不要</p>
---	--	---

顔認証や出入国の手続きなどをスムーズにし、時間短縮を図るスマート空港の推進や空港におけるハンドリングなどの地上支援業務での省力化・自動化に向けて 2018 年からランプバスや PBB の自動着脱等の実証実験 (表参照) が進められており、2020 年度には「省力化」を図るフェーズ 2 の段階に入り、最終的にはフェーズ 4 で「自動化」を本格運用する計画です (図参照)

自動化などで進められる実証試験

	実証実験及び導入に向けての現状
イノベーションが進められているグランドハンドリング業務・空港業務支援車両	
ランプバス	
トーイングトラクター	<ul style="list-style-type: none"> 自動運転レベル 3 相当 (運転者乗車。緊急時等に運転者が操作する必要な段階) 自動運転レベル 4 相当 (無人自動運転) を目指す
航空機向けコンテナ用手荷物積みつけ/取り降ろしロボット	
貨物ドーリー牽引車自動運転	
PBB 自動装着システム	<ul style="list-style-type: none"> 機体 10cm 手前まで自動化。遠隔操作による完全自動装着を目指す
非接触型自動チェックイン機	<ul style="list-style-type: none"> 2020 年 12 月 25 日、羽田空港国内線、2021 年 6 月 21 日、新千歳空港の自動チェックイン機・自動手荷物預け機に展開 大阪 (伊丹)、福岡、沖縄 (那覇) 空港に展開予定
非接触型自動手荷物預け機	
自動運転車いす (人搬送自動運転システム)	<ul style="list-style-type: none"> 日本空港ビルデングは羽田空港第 1 ターミナルにおいて、自動運転車椅子 (WHILL)、遠隔案内ロボット (インディアソシエイツ)、消毒ロボット (CYBERDYNE) の 3 種のロボットを導入
自律走行型消毒ロボット	
顔認証システム	<ul style="list-style-type: none"> 4 月 13 日、成田・羽田の首都圏空港等で、顔認証システム「Face Express」の試験運用が開始
自動運転空港除雪	<ul style="list-style-type: none"> 自動位置測定技術の確認段階

SMART AIRPORT の促進では、全日空や日航などで羽田や成田空港等で顔認証の導入や非接触型自動手荷物預け機やチェックイン機等が導入され、他の空港への展開も始まっています。

コロナ禍で非接触型の自動システムの導入が進んでいる情勢ですが、こうした動きが新たな「合理化」の契機とならないよう取り組むとともに、併せてそこに働く労働者、利用者にも利益をもたらす安全の向上につながる施策となるよう研究・検討することが必要です。

5. 航空におけるワクチン接種の動向、ワクチンパスポートの導入など

(1) 航空各社で職域接種を活用したワクチン接種がスタート

航空連は航空産業が安全運航と公共性を確保し、社会的使命果たせるよう PCR 検査の充実・強化、旅客や航空労働者に対する統一した感染防止策の徹底をはじめとする防疫体制・水際対策の強化を政府に求めるとともに、ワクチン接種についても優先接種を訴えてきました。また、定航協も私たちと同様に、政府に要請を繰り返してきました。今日までの政府の対策に私たちの主張も取り入れられましたが、多く課題を抱えたまま今日に至っています。

千葉県疾病対策課によると、県発表の国外居住の感染者は、変異株流行地域からの入国者に対する隔離期間中の再検査や、市中に出て行動後、帰国に向けた検査で陽性判定された事例も多いとされており、水際対策を含めた感染防止対策の徹底が引き続き求められます。

航空労働者に対するワクチンの優先接種については必要性を認めつつも実現はしませんでした。職域接種の開始とともに航空労働者へのワクチン接種が進んでいます。

感染防止策の徹底とともにワクチンの普及を推し進め感染拡大の沈静化を図り、正常な日常を取り戻すことは、

国民の命と暮らしを守ることと合わせ、航空産業が危機を乗り越え本来の成長軌道に戻すためにも欠かせません。そのことはワクチン接種が進んだ国の状況が示しています。

航空における主な職域接種の状況

会社	開始日/対象者
全日空(ANA)	6月13日/4万6500人
日本航空(JAL)	6月14日/3万6000人
成田国際空港会社(NAA)	6月17日/約700社 1万6000人
デルタ航空など スカイチーム各社	7月3日/加盟各社 グループ会社の社員と家族

(2) 国際線の制限緩和に向けワクチンパスポートの導入が

ワクチン接種が進む中、各国においてワクチン接種者の隔離なしの出入国等の緩和措置を図るとし、その手段として、いわゆる「ワクチンパスポート」導入の動きが始まっています。

日本においては経団連が、導入を要請するとともに赤羽国土交通大臣も前向きな発言をしており、この7月後半には政府として国際的に通用する接種証明の発行ができるように対策が進められています。

パンデミックを終息させるには、一国の努力にとどまらず、国際協調が必要であり、国際的にも統一した基準で抑え込むとともに入国審査のスムーズ化も必要であることから、その対策の1つとしてワクチンパスポートの運用が打ち出されています。

IATA (国際航空運送協会)	トラベルパス
E U	デジタル・グリーン証明書
日本	コモンパス

(3) 強要や差別を許さない感染防止とワクチン接種の推進を

ワクチンパスポートの導入により出入国手続きの効率化が期待されている一方、PCR 検査と同様に切り札と言われているワクチンも万能ではありません。また、持病や基礎疾患を抱えた市民の中には接種を避ける人も、当然ですが少なくありません。接種の強要や未接種者への差別も懸念される状況もあることから、当該者に不利益が及ばないように注視しつつ、感染状況の変化などをつかみ、必要な対策を政府や企業に求めていく運動が引き続き求められます。

6. 航空法改正を受け、国土交通省は航空運送事業基盤強化方針を策定

安全と公共性を守るとともに、新たな合理化の契機にされない運動を

航空法改定を受けて国土交通省は航空運送事業基盤強化方針を策定しました。この方針を受けて航空各社は、ネットワーク維持・確保のための運航方針や設備投資の内容等についての計画を策定し、その実施状況を定期的に報告することが求められます。

今回の航空法の改正で盛り込まれた甚大影響事態の規定と航空運送事業基盤強化方針の策定は、法改正案の時点から今回のコロナ禍にも適用されることとなっており、すでに実行してきた航空運送事業者や空港会社への様々な支援策が方針に盛り込み、機材投資や資金繰り、収益性の向上、コスト削減、カーボンニュー

トータルなどへの支援を打ち出しています。また航空会社にはコスト改革などの事業改革、財務基盤の強化、雇用の維持等の方策を求めるものとなっていますが、総じてみるならコロナ禍に対応した支援に加え、各社が打ち出した事業戦略を支援する方針となっています。また私たちの運動も反映し雇用の維持が盛り込まれたものの具体的には雇用調整金の支給等であり、企業に雇用責任を徹底する対応は示されていません。

政府がこうした政策を推進する背景には、デフレから脱却し日本経済の活力を取り戻そうという成長戦略があり、その柱の一つとして 2030 年にインバウンド 6000 万人を達成するとして観光立国推進政策があります。このことは赤羽国土交通大臣が「インバウンド 6000 万人」の目標は堅持すると声明していることから明らかです。

航空運送事業基盤強化方針の概要（国土交通省発表資料より）

1. 基盤強化の意義・目標 <ul style="list-style-type: none"> ●航空ネットワークは、公共交通として国民の社会経済活動を支えるとともに、ポストコロナの成長戦略の実現にも不可欠な「空のインフラ」。 ●このため、今後も必要な安全かつ安定的な輸送を確保できるよう、航空運送事業の基盤強化のために政府及び航空会社がそれぞれ講ずべき施策・措置を明確にし、実行することにより、今後の需要回復に速やかに対応するとともに、ポストコロナに向けた需要増加に対応するために必要な供給体制を確保していく必要。 ●日々の安全運航を支える航空業界の人材の雇用の維持は極めて重要。政府としても、その雇用維持のための支援を行うことが不可欠。 	
2. 基盤強化のために政府が実施すべき施策 <ul style="list-style-type: none"> ①機材投資等の支援 ・着陸料や航空機燃料税等の1,200億円規模の減免 ②資金繰り等の支援 ・日本政策投資銀行等の危機対応融資 等 ③雇用維持 ・雇用調整助成金や産業雇用安定助成金の活用 等 ④収益性向上努力の支援 ・感染拡大防止策等への支援、国際往来再開に向けた適切な対応 等 ⑤コスト削減努力の支援 ・乗員・整備分野における安全にかかる手続の合理化・柔軟化 ・飛行経路の短縮等による消費燃料の削減 ⑥カーボンニュートラルへの対応など国際競争力強化 ・機材・装備品等への新技術導入、飛行経路の短縮等の管制の高度化による運航方式の改善、SAFの導入促進 等 	3. 空港の機能の確保のために政府が実施すべき施策 <ul style="list-style-type: none"> ①空港関連企業の維持・強化 ・空港整備事業に対する無利子貸付、運営権対価の支払猶予 ・日本政策投資銀行等の危機対応融資 等 ②雇用維持 ・雇用調整助成金や産業雇用安定助成金の活用 ③その他 ・感染拡大防止策への支援、カーボンニュートラルへの対応
4. 航空会社が講ずべき措置 <ul style="list-style-type: none"> ①事業構造の変革 ・コスト改革、持続可能なビジネスモデルの転換、低燃費機材の導入 等 ②財務基盤強化 ・資金繰りの確保、資本性資金の調達等による財務基盤の強化 ③雇用維持 ・雇用調整助成金等を活用しつつ、将来の成長のための雇用維持 	

※他に、空港整備協定の収支を長期的に均衡させるための方針や、本基盤強化方針を変更・廃止することになる場合を記載することとする。

同時多発テロとその後のアフガン戦争、リーマンショック時などに対して支援策が講じられた際は、コスト削減を可能にする安全規制の緩和や効率化の推進・人件費の削減など、航空各社がコスト削減「合理化」を推進する契機となりました。こうした歪んだ施策が繰り返されることのないよう、各社の事業計画に対応することが求められます。

運営を民営化した空港の機能の確保策については、無利子貸し付けや運営権対価の支払い猶予、政投銀等による危機対応融資などを打ち出すとともに、感染防止策への支援や雇用調整助成金を活用した雇用維持策が打ち出されており、民営化空港の動向にも目を向けることも必要です。

また、羽田の新進入方式については、新経路の固定化回避に向けて現在検討が進められている RNAV（GPSを含めた電波を利用して 自機位置を測位し、地上の施設配置にとらわれることなく飛行コース等を設定して飛行することができる方式）以外の進入方式で、新たに安全にかかわる問題が発生しないよう検討状況を注視することが求められます。

7. 航空労働者の状態の改善に向けた運動を推し進めよう

この 1 年間、雇用を確保し生活を守ることを重点課題に掲げ運動を進めてきましたが、総括でも述べた様に、雇用面では多くの会社で希望退職の募集がされ、外航では契約制の客室乗務員に対する雇止めや解雇も発生しました。また賃金については、減便や休業等により大きな減収に見舞われた上に、全日空と関連や一部の外航で賃金の切り下げに加え一時金のゼロ回答や大幅切り下げが実施されました。

ワクチンが普及しその効果が表れれば、航空需要の回復も期待できる状況が切り開かれ、状況も大きく変化します。需要の回復に合わせて復便などを進め、さらには航空産業を成長軌道に乗せることは、企業にとってもコロナ禍で悪化した財務体質を強化し膨らんだ債務を返済するうえで欠かせない経営戦略となるはず

です。こうした政策を推進するうえでも後退した労働条件を回復させ、人員体制をはじめとした安全を支える職場体制を確立し、安全基盤を強化・確立することが当然求められます。リーマンショック・日航の経営破綻当時、航空各社がこぞって「合理化」を推し進めた、業界全体が深刻な人員不足を抱えて公共性の維持も危うくなるという過ちを繰り返してはなりません。

また、省力化・自動化の推進とともに、コロナ化で進んだテレワークを取り入れ、事務所スペースを大幅に縮小した外航の日本支社も出ており、新しい働き方も広がろうとしています。こうした動きに対応し労働者の生活と権利を守る運動も求められています。

コロナ禍の影響が続くとともに、コロナ後を見据えた成長戦略に伴う新たな「合理化」が懸念される情勢ですが、国民生活に欠かせない公共交通インフラの一翼を担う航空労働者であることに確信を持ち、雇用を守り労働条件の回復・改善で安全基盤を強化する運動を、自信をもって進めることが、いま私たち航空労働者に強く求められています。

第 36 期（2021 年度）方針（案）

Ⅰ 要求と課題

2020 年に新型コロナウイルスの影響で航空業界はかつてない危機的な状況になりました。2021 年なっても状況はよくありませんが、ここにきてワクチン接種が急速に拡大している欧米各国では人々の往来が徐々にではありますが広がってきています。国内を見ると運航本数も旅客も徐々にではありますが回復の兆しも見えてきましたが、デルタ株の急速な感染拡大が広がっています。

今後の復便に向けて 3H（初めて、変更、久しぶり）の対策や、人材確保が重要になってきます。また、空港内では様々な分野で自動化の動きが加速されてきており、この様な自動化には今後分析・研究を深める必要があります。さらに、各航空会社は運航の拡大を進める動きがあり、新たな「合理化」に対する備えが重要となっています。

航空労働者の使命である安全と公共性を重視し、①安全と公共性を守る、②労働条件の向上、③雇用・健康・勤務の改善などの要求、④解雇撤回を取り組んでいきます。

1. 賃金と諸制度の改善に取り組みます。

- ① 1 日の 8 時間労働で、生活の維持・向上できる、基本賃金の引き上げを目指します。
- ② コロナ禍で引き下げられた賃金の回復を目指します。
- ③ 生活一時金としての位置づけを明確にし、一時金の引き上げと諸手当の向上を目指します。
- ④ 出来高払いの賃金制度（乗務手当等）の改善や最低賃金並みの下請け労働者の賃金の底上げを目指します。
- ⑤ 職場に馴染まない、成果主義賃金制度に反対し、公平・明朗な人事・賃金制度を目指します。
- ⑥ 法改正を活用し、短時間・有期雇用労働者や派遣労働者の労働条件の向上を目指します。
- ⑦ 有期雇用労働者の無期転換後の労働条件の改善を目指します。

2. 安心して健康に働ける勤務改善に取り組みます。

- ① 労働時間の短縮・休日増を目指します。
- ② 長時間労働の是正、深夜労働における時短・仮眠の取得（労働時間割増しカウント）、休憩時間の完全取得、年休の取得促進を目指します。
- ③ サービス残業、賃金不払いを無くすとともに、36 協定を活用し残業時間制限を強化するなど、改善を目指します。また、労働時間の管理を経営の責任で正確に行わせます。
- ④ 乗務職の勤務改善（勤務パターン、編成数など）と共に、勤務インターバルの確保を目指します。
- ⑤ 変形労働時間制の勤務変更については、本人の同意を基本とし、会社の自由にさせないルール作りを目指します。
- ⑥ 労働者に不利益をもたらす「合理化」や人員削減に反対し、安全と公共性を確保できる人員の確保を目

指します。

- ⑦ 勤務改善を実現するために、正社員での人員増を目指すと共に、雇用延長・定年延長によるベテラン層の確保を目指します。
- ⑧ テレワークや副業など新しい働きについてルール確立を目指します。

*1 ヶ月単位の変形労働時間制とは

就業規則で定めた場合、1 ヶ月の労働時間を平均して、1 週 40 時間を超えない場合は、特定された週で 40 時間、特定された日で 8 時間を超えて残業代を払わずに働かせることができる。ただし、変形労働時間制を活用する場合は、事前（前月末の勤務表）に 1 週間で 40 時間を超える週、1 日で 8 時間を超える日を特定しておくことが必要。特定した勤務を変更することは、「限定的かつ例外的」でなければなりません。

3. 解雇撤回・雇用の安定を目指し、働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。

- ① 日本航空の解雇問題を統一要求に基づいて早期に解決を目指す運動を進めていきます。
- ② KLM オランダ航空や大韓航空、チャイナエアラインの契約制客乗の早期雇止め撤回を目指します。
- ③ 有期契約労働者の雇止めを許さず、雇用の安定を図ります。

4. 働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。

- ① パワハラ、マタハラなどの人権侵害、組合所属による昇格差別など不当労働行為の一扫を目指します。
- ② 切り下げられた福利厚生（転勤、単身赴任、社宅、寮、通勤制度等）の改善に取り組みます。
- ③ 労働協約、時間内組合活動など労働組合の権利の前進を目指します。
- ④ 高齢者雇用安定法の主旨に則り、60 歳以降も安心して働ける賃金・労働時間、職場環境などの抜本的改善を目指します。
- ⑤ 産前地上勤務をはじめ育児など、女性が安心して働ける職場環境の改善に努めます。また、介護休暇の制度改善を目指します。
- ⑥ 出向については本人の同意と、出向者の不利益救済措置などに取り組みます。
- ⑦ 働きやすい職場をつくるためジェンダー平等に向けた運動を進めます。

5. 国民・利用者及びそこで働く者達の立場に立った航空政策を進めます。

- ① 航空法を遵守させ、安全な運航体制の確立を目指します。
- ② 安全の基盤の要員配置、技術の空洞化をさせず技術の伝承が出来る体制の確立を目指します。
- ③ 公共性を重視し、地域・離島路線の問題に取り組みます。
- ④ 客室乗務員を航空従事者として位置付けるように取り組みます。
- ⑤ パイロット、整備士不足による行政としての養成問題に取り組みます。
- ⑥ 行政の安全規制緩和にかかわる問題に取り組みます。
- ⑦ FRM（疲労リスク管理）に取り組んでいきます。
- ⑧ 空港の民営化について注視すると共に、分析・研究なども検討していきます。
- ⑨ 改正航空法の動向について、フォローをしていきます。

6. 国民生活の安全・安心を目指し、社会的課題などに取り組みます。

- ① 雇用を破壊する労働法制改悪に反対していきます。
- ② 民間航空の軍事利用（武器・弾薬・兵員の輸送）への道を開く法律が成立している現在、平和産業である民間航空の安全を守る最後の砦となる憲法 9 条を守る運動を進めていきます。
- ③ 国民の生活と安全を脅かす課題は、他団体・地域などとも連携しながら取り組んでいきます。

II 運動の進め方

運動を進めるにあたって、航空全体の力が発揮できるよう、組織内にとどまらず航空全体に目を向け、職場からの運動を強化するとともに産別への結集を強め、運動の強化を図ります。

要求実現を目指す最大の力は改善を求める職場の声であり、労働組合として職場での活動と職場からの闘いを強化するために英知を結集し、これまで行われてきたアンケートをはじめ、職場での話し込みなど職場からの取り組みが大切であり、さらに IT などを活用し創意工夫した日常的な取り組みが行えるようにしていきます。

第 36 期においては、産別運動の在り方を含めた論議を深める中で、さらなる産別の強化を目指していきます。

1. 幅広い職場からの運動を基礎に、要求実現に向け創意工夫した取り組みを行い運動の強化を図ります。

- ① 労働組合の基本である“職場での活動と職場からの原則的な運動”を重視し、アンケート活動や対話運動等の取り組みを進めていきます。
- ② 組合員だけでなく、共に働く社員や未組織労働者が抱えている問題や意見などを気軽に話し合い、交流のできる場を設定し追求していきます。

2. 年末闘争・春闘・夏闘など、より産別の力が発揮できる運動を進めていきます。

- ① 年末闘争・春闘・夏闘の各闘争においては、産別に結集した力を発揮するため、回答指定日や山場などの統一日程を設定し、各労組が運動を集中する節目を明確にした運動を進めます。具体的日程については、加盟各労組との調整を図り都度の方針の中で確認していきます。
- ② 回答指定日や山場の設定に加え、集会や学習会、宣伝行動など、航空連としての統一行動も必要に応じて設定し、要求実現に向けた運動の強化を図ります。
- ③ 各闘争時において、情報交換や当面の方針などを論議するために、代表者会議を開催します。
- ④ 要求と課題の実現に向けて、年間を通した運動の流れが一程度見通せるよう、事前に設定できる諸行動等を盛り込んだ年間日程を策定し、航空連への結集強化につなげていきます。
- ⑤ コロナの情報や各闘争時の情報などを各労組に発信し、情報の共有を図ります。

3. 学習・宣伝活動を積極的に取り組みます。

- ① 運動や要求に確信を持って取り組んでいくためにも、各社の経営分析をはじめ航空政策やその時々的情勢などを反映した社会的課題についても積極的に学習会を具体化し、実践していきます。また、労働組合の活動などについての学習会や、各地で行われている労働組合講座などを紹介し取り組みを行う中で組合の意識を高めていきます。
- ② 各闘争時における情勢学習などを各地連や各労組で行っていきます。
- ③ 各労組と産別運動の理解を深めるために、組合員をはじめ航空に働く未組織労働者に向けて、航空連ホームページの充実を図ります。また、IT を活用した取り組みを研究して具体化します。
- ④ フェニックスや航空連ニュースなどの機関誌の内容の充実を引き続き取り組みます。
- ⑤ 各労組での運動や要求などの取り組みにつながる機関ニュースを始め、職場の声を反映させた職場新聞など、工夫して取り組んでいきます。
- ⑥ オンラインなどを活用しながら幅広い交流に取り組んでいきます。

4. 産別運動の前進を目指します。

- ① 職種別連絡会については、1) 重点要求の実現に向けての取り組み、2) 具体化すべき職種別の政策研究・検討、3) 企業の枠を超えた交流の推進を柱に、体制強化と取り組みの位置付けを明確にして運動を進めます。
- ② 地連体制については、各地連の実情に合わせた運営と取り組みを進めていきます。
- ③ 民間航空の安全と公共性を守る視点からも航空 3 団体（安全会議・日乗連・航空連）の連帯をさらに強化発展させ、運動の強化を図ります。

5. 社会的アピールや、法律・行政機関を活用し、幅広い取り組みを行っていきます。

- ① 公共交通機関として社会的な影響が大きい航空産業に於いて、安全と公共性を守るべき航空労働者としての要求や政策などを積極的に掲げ、その実現を目指し、国土交通省や各省庁、国会議員を通じての国

会への働きかけなどを活用した幅広い取り組みを進めていきます。

6. 国際活動に積極的に取り組み、要求と課題の実現を目指します。

- ① ITF 等の諸会議への参加を通じ、世界の航空界の動向等を把握するとともに情報の共有化を図り、要求の実現や航空政策活動の取り組みに活かします。
- ② 国際交流に取り組み、連帯の強化を図ります。
- ③ ITF の政策提言を日本政府に対し訴える取り組みを行います。
- ④ 新型コロナウイルスに対し、航空産業の維持発展を目指すため、海外の情報収集を行い取り組みの活用を行います。
- ⑤ 各国労組の組織化の状況を把握し、航空連の組織拡大に生かします。
- ⑥ 本国労組との連携を強化し、雇用の確保、労働条件の維持向上を図ります。
- ⑦ 各労組から国際活動委員会への参加を促し、航空連の職場全体が国際活動に関わる体制を目指します。

7. 他団体との協力協同を進めます。

- ① 航空連も参加する団体（20 労組、憲法労組連、雇用共同アクション等）に引き続き積極的に参加し、要求の実現や航空連の運動に生かしていきます。また、他団体との一致する要求や航空の安全について取り組みを行います。
- ② 一致する要求や課題については、各労働団体をはじめ多くの関係する団体との協力協同の取り組みを行います。

Ⅲ 組織の拡大強化

1. 各労組と連携し組織拡大強化に取り組みます。

各労組の抱えている問題や課題について当該労組との話し合いを行い、解決に向けて取り組んでいきます。また、要求実現に向けて分裂克服を目指すとともに、組織の拡大強化が各労組で求められており、幹事会として積極的に各労組と取り組みを行っていきます。

2. 次世代につなげる組合員の育成・未組織労働者の組織化に取り組みます。

未組織労働者や若者が抱えている問題や、会社に対する不満等の意見などを気軽に話し合える交流の場を設けます。また、だれでも参加できる学習会等を開催します。

以上

