

人員・勤務・賃金の改善で 航空の安全基盤確立を



第37期（2022年9月～2023年8月）運動総括(案)

第38期（2023年9月～2024年8月）運動方針(案)

目次

第37期総括（案）

I 第37期のまとめと教訓

1. 37期の情勢と求められた課題 1
2. 賃金、底上げと継続したベースアップ、そして不安定な体系の是正が必要 1
3. 一時金の大幅な切り下げから回復、引き続き重視し、
コロナ以前の水準に戻して生活改善につなげよう 2
4. 勤務・人員等＝人員増と抜本的な勤務改善で、安全基盤の強化を 2
5. コロナ禍の経験も踏まえ、より力の発揮できる職場からの運動を 3
6. 要求実現に向け、より力が発揮できる産別運動めざし論議を深めよう 4
7. 情勢の変化は進展も踏まえ、航空政策や社会的課題の前進をめざして 4
8. 一層の組織の拡大強化をめざして取り組みを強化しよう 5

II 要求と課題の到達点と今後の課題

1. 賃金、ベースアップ 5
2. 一時金 6
3. 手当・協力金など 7
4. 賃金制度 7
5. 勤務改善 8
6. 人員 8
7. 非正規・雇用 9
8. 労働者・労働組合の権利 9
9. 福利厚生 10
10. 法廷闘争ははどうだったか 11
11. 航空政策・安全についてはどうだったか 14

III 運動はどうだったのか

1. 職場からの運動 16
2. 産別統一闘争 17
3. 学習・宣伝活動 17
4. 組織の拡大強化 18
5. 職種別連絡会の活動 18
6. 専門委員会の活動 20
7. 他団体との共同 21

第38期をとりまく情勢の特徴

I 一般情勢

1. 世界経済はインフレが続く中で下振れリスクを懸念 23
2. 欧米など各国の労働者や国民は生活改善を求め闘う 23
3. 全世界での取り組みが急がれる温暖化対策 24
4. ジェンダー平等の取り組み遅れる日本 25
5. 原発に頼らない自然エネルギーの活用を 25
6. 国際収支と貿易収支は共に悪化 26
7. 外国依存を改め、内需拡大で国内総生産（GDP）向上が重要 26
8. 物価高騰が続く中、国民生活はさらに逼迫 28
9. 企業の内部留保さらに増加 27
10. 欧米より低い賃金、底上げ・格差解消と労働時間短縮などでディーセントワークを 28
11. 労働者の生活と雇用を守る労働条件の改善が必要 29

II 世界の航空情勢

1. 23 年は旅客回復で旅客数 43 億人超、
19 年のコロナ前の 45 億人に迫る勢いで純利益黒字化へ 3 0
2. 貨物運送業は減速傾向 3 1
3. 米大手航空三社は順調に回復 3 1
4. 欧州大手三社は第 1 四半期収支改善、通年黒字化を目指す 3 2
5. 中東各社は最高の収益 3 2
6. アジア・オセアニアの航空事情 3 3
7. 外航各社はコロナ対策緩和で積極的路線拡大、しかし増便対応に人員不足 3 4

III 日本の航空情勢

1. 回復する航空需要 3 5
2. 回復支える人材確保急務 3 6
3. 業績回復する航空各社 3 7
4. 航空行政をめぐる動向、会社の動き 3 9

第 38 期方針 (案)

- I 要求と課題 4 1
 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. 安心して働ける労働条件の改善に取り組みます。
 4. 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。
 5. 働く者の人権・権利を守る闘いを進めます。
 6. 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。
 7. 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 4 2
 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。
 8. 組織の拡大強化を目指します。

航空連規約 4 6

第 37 期（2022 年度）総括（案）

I 第 37 期のまとめと教訓

1. 37 期の情勢と求められた課題

コロナ感染拡大対策の緩和を進めきた政府は、年末から春にかけての第 8 波の沈静化を踏まえ、23 年 5 月から新型コロナを「感染症法」の 5 類に引き下げ、水際対策等の終了を打ち出し、経済活動に重点を移した政策へと転換が図られました。

ロシアのウクライナ侵攻で石油や穀物価格の急騰等、世界的にインフレが進行しました。日本でも電気代や食料品価格など生活関連の物価が高騰し、国民生活を直撃するとともに、停滞を続ける経済にも影を落としてきました。また、社会保障の切り下げに加え、安保政策の変更を受けて、防衛費の大幅な増強とそのため増税方針が打ち出されるなど、労働者・国民の生活負担が一段と強まる状況も進行しました。

航空においては、世界的にコロナ感染対策の緩和が急速に進められ、日本でも緩和策の進展とともに各社の復便が急速に進みました。この 5 月には国内線はほぼコロナ以前の 19 年度並み（90%台）に、国際線も 7 割を超える水準まで回復し、航空各社の収支は大幅に改善しました。22 年度決算では、全日空が 1,200 億円、日本航空が 650 億円の営業利益を上げ、大幅な赤字経営から脱却し、3 年ぶりの黒字決算となりました。

航空各社の急速な復便・需要回復の中で、職場は深刻な人員不足に見舞われました。空港の保安検査所での大混雑、受託手荷物の積み残しや誤搭載等の発生、年休の取得難など、コロナ禍で実施された人員削減策の付けが表面化しており、とりわけ、低労働条件の押し付けで、職場の中核となる有資格者の退職者が相次いだグランドハンドリングや旅客の職場の人材不足は深刻なものとなってきました。

航空連は 22 年の定例総会で、順調にいけば 37 期はコロナ禍から抜け出し、復便が急速に進むとともに、航空各社の新たな成長戦略が開始される状況へと変化すると分析し、37 期の重点課題として①コロナ禍で大幅に後退した賃金・一時金やイレギュラーな勤務を回復させるとともに、高騰する物価や負担増を乗り越え、生活改善につながる賃金・一時金を確保すること、②急速な復便等に対応し、人員増と人材を確保し安全と公共性を支える職場体制を確立すること、③劣悪な労働条件の下でコロナ禍でも退職が続いた状況を踏まえ、賃金や過酷な勤務条件など、労働条件の抜本的改善をめざすことを掲げました。また、抜本的労働条件の改善は、航空の安全基盤を確立する上で避けて通れない重要な課題であることも明確にし、労働条件の改善で強固な安全基盤を築くことをめざして運動に取り組みしました。

2. 賃金、底上げと継続したベースアップ、そして不安定な体系の是正が必要

賃金については、下記に述べる通り様々な前進を果たすことができました。しかし、生活改善を図り、安心して定年まで働ける環境を整備し、安全運航に必要な人員・人材の確保につなげる上で多くの不足を抱えているのも現実であり、来期以降も連続した賃金の引き上げ、賃金の底上げ、賃金体系・制度の改善を重視し取り組んでいくことが重要です。

(1) ベースアップとともに、賃金の「回復」と「還元措置」でも回答

物価高などを克服し、生活改善が図れる水準をめざそう

内航では、全日空が 6,000 円、日航は 7,000 円の回答は近年では高水準のベースアップ回答を引き出しました。また、日航とその関連の回答は JAL10 要求（6,000 円）を上回るものとなっています。JAS 新労組は賃金表で 4 ピッチ（2,000～2,800 円）の回答を引き出しました。外航ではキャセイ航空労組が年俸制の 2.5% アップ、ユナイテッド航空労組 10,400 円＋調整手当 3,800 円（24 年度は 11,400 円、25 年度 12,000 円）等の回答を引き出しました。

各労組ともコロナ禍での賃金引下げ・抑制施策の流れを変えさせ、航空全体としても近年では最高のベースアップ回答を引き出しています。しかし、後退を食い止め何とか生活改善を図りたいとの思いのこもった要求を下回るとともに、物価急騰による生活の後退を食い止めるには不十分な回答にとどまりました。

コロナ禍で実施された賃金カット等については、前期の全日空と関連に続き、今期ではシンガポール航空等で回復措置を取らせました。また、業績回復を受けて、シンガポール航空では6ヵ月+ α 、エミレーツ航空では24週分（約5.5ヵ月）のプロフィットシェアの支払いが示されました。また、賃金カットに対応して“業績回復時には「業績回復一時金」で対応する“としたフィンエアーについては業績回復一時金1.5~2.0ヵ月が、全日空においては、職務手当の減額分として特別協力金の対応が示めされました。

こうした進展状況も踏まえ、コロナ禍に伴う人件費施策などでの交渉の中で引き出した「業績回復時の還元措置」については確実に履行させるとともに、コロナ禍での大幅な後退を補う措置を、引き続き求めている必要があります。

（２）ライフサイクルに対応できる賃金体系や諸手当の改善を

賃金体系では、多くの内航で初任給引き上げを実施させたこと、JGSでは賃金体系の改善とともに、JGS大阪、JGS九州と東京の賃金体系を統一し、地域格差を解消させる成果を上げました。今後においても、人員不足対策を論議している有識者会議が、有資格者の中堅層退職が相次ぐ状況を踏まえて“賃金の低さとともにライフサイクル対応した労働条件となっていない”との中間とりまとめでの指摘を払しょくする改善をめざして取り組むことが重要です。

また客乗職については出来高払いの賃金制度改善を求めましたが、前進回答を引き出すには至りませんでした。

賃金差別との関係では、CCUにおいて、長期にわたり昇格が遅れているAT職（入社時の格付け）100名、SA職（AT職の次）160名を、2年以内にLC職（SAの次）に昇格させるとの対応を引き出しました。

手当関係ではANAウイングス乗組の80時間/月超の単価新設やHAC乗組の延長手当、また全日空乗組のジェンダー平等にもつながる「実婚制度」の改定、日航乗組においては今まで支払われていなかった「妊娠・育児・介護休職」からの復帰訓練のOJTに対し変動給を支払うという前進回答を引きだしています。

3. 一時金の大幅な切り下げから回復、

引き続き重視し、コロナ以前の水準に戻して生活改善につなげよう

コロナ禍の中で大きく切り下げられた一時金水準を回復し、生活の維持・向上が図れる一時金をめざして闘いが進められ、全日空には22年末2.0ヵ月+23夏期2.0ヵ月（3月に特別協力金10万円の対応あり、21年末ゼロ、22夏1.0ヵ月）、日航は22年末1.7ヵ月+23夏期2.0ヵ月+期末0.3ヵ月（21年末0.15ヵ月+10万円、22夏1.5ヵ月）の回答を引き出しました。またNAAファシリティーズ労組は22年末2.75ヵ月+69,259円、23夏期2.5ヵ月+137,500円（含む生活支援金等）、JAS新労組は年末1.2ヵ月の回答を、外航ではユナイテッド航空労組が年間6ヵ月、エア・インディア労組、ノースウエスト航空労組とシンガポール航空労組は年間5ヵ月の回答を引きだしました。

コロナ前との対比では、NAAファシリティーズ労組等がコロナ禍でもその水準を維持させるとともに、外航のエア・インドネシア労組やシンガポール航空労組、ノースウエスト航空労組、ユナイテッド航空労組等のように、コロナ以前の水準を取り戻す労組も生まれています。また、内航においては、コロナ禍で大きく切り下げられた水準から回復措置を取らせましたが、全日空や日航の回答は、会社が自ら主張してきた「生活の維持のため最低年間4ヵ月は必要」とする水準に戻ったにすぎず、コロナ以前の水準には達していません。

また、各労組とも定年後再雇用社員の一時金の支払い等も重視して闘い、協力金等は支払われたものの、正社員と同様に一時金を支払わせる回答を引き出すまでには至りませんでした。

全日空や日航は「生活の維持のためには最低4ヵ月は必要」と述べてきましたが、コロナ禍での一時金の推移は、この水準すらも簡単に切り下げてくることを示しており、改めて生活に根差した要求を練り上げその要求に団結して闘うことが、生活の維持改善にとって極めて重要であることを改めて確認することが重要です。

4. 勤務・人員等＝人員増と抜本的な勤務改善で、安全基盤の強化を

（１）勤務、抜本的改善は引き続き重要課題

コロナ対応でイレギュラーな勤務が実施されてきましたが、復便が急速に進む状況を踏まえ、こうした勤

務の解消とともに、本来の勤務改善を目指した運動も展開しました。37 期の中で、コロナ対応の勤務や乗員の編成については、削減・解消され、現在ではほぼ平常に戻っています。しかし、ロシアのウクライナ侵攻による「ロシア上空回避」の措置に伴い、現在でもヨーロッパ線でイレギュラーな勤務・編成がつついています。

勤務改善の取り組みでは、JGS 各労組や JAL スカイ金沢等、JAL スカイ各社で休日増の対応を引き出したのはじめ、ANA ウイングス乗組は関空での勤務開始時間の改善、日航では特別目的積立休暇の取得対象項目の拡大に加え、日航乗組や CCU でデットヘッド時の座席使用での改善を、また CCU では、単休明けに長時間乗務となる欧州線を配置しないとする回答を引きだし、日航ユニオンでは中国路線での搭乗整備で成田帰着の場合リムジンバスの利用を認めるといった回答等を引き出しました。

以上のように今期の闘いでは、コロナ対応から抜け出し、本来の勤務改善を目指した流れを取り戻すことはできました。しかし、JAL 破綻を契機とした労働条件の大改悪で、退職者が相次ぐ中、人員・人材の確保とともに勤務の抜本的改善は不可欠な課題として取り組んできた経緯を踏まえれば、労働時間の短縮や乗務員の長時間勤務と編成数（交代要員）の改善、過酷なシフト勤務など、労働条件の根幹部分への対応を引き出すまでには至っておらず、勤務条件の抜本改善は、引き続き重要課題として残されています。

（２）人員・人材の確保＝労働条件の整備など安定的な人員・人材の確保を図る運動を

人員増・人材の確保では、全日空乗組が 2024 年度入社運航乗務職の採用数については 90 名程度を目指していくとの回答を引き出すとともに、回答としては示されませんでした。職場実態を踏まえて人員増を追求する中で、航空各社が全職種にわたって採用を再開する状況を作り出しました。

しかし、依然として人員・人材不足は深刻で、とりわけ深刻なグラハンなどの空港業務では、国交省において「有識者会議」で検討が進められていることや、航空分野（グラハンと整備）も特定技能 2 号の対象に加えられ、外国人の雇用を増やす対策が進められています。

有識者会議での中間とりまとめが指摘している通り、賃金に加え、結婚や子育てなど、ライフサイクルに対応できる勤務条件や職場環境の整備など、グラハンにとどまらず全職種にわたって改善し、安定的な人員・人材の確保につなげていく運動は引き続き重要です。

（３）ジェンダー平等の追求と、定年後再雇用労働者の労働条件の抜本改善を

37 期では、方針でジェンダー平等追求を課題に掲げ、従来より取り組んできた男女賃金や昇格差別解消等の取り組みを継続するとともに、新たに取り組むべき課題の調査・研究を進めることを目指しました。

今期においては、賃金の項で触れた通り、全日空において「実婚制度」の改定や日航乗組の妊娠・育児・介護休職明けの変動給の扱いなどの改善がありました。

しかし、女性の多い職種で低賃金に抑えられている大きな問題が残されており、これらを改善する取り組みは引き続き重要課題です。

一方、先行して様々な対応が進められている諸外国の航空会社においては、制服や理容基準等の見直しや改定などが進められており、こうした事例も参考に、今後取り組むべき方向について検討を深めていくことが求められます。

定年後再雇用制度について、今期においても一時金の支払い等を重視して取り組んだものの前進はなく、賃金も含めた制度の見直しが必要です。また、過酷な勤務を強いられている航空産業の実態も踏まえた働き方の検討も求められます。定年後再雇用制度についても、年金受給年齢が 65 歳となった今、抜本的な改善が必要であり、定年延長も含めた制度の抜本的見直し・検討が求められます。

５．コロナ禍の経験も踏まえ、より力の発揮できる職場からの運動を

各労組とも要求作りから一貫し職場の声を集約し組合員の力を結集した運動で要求の実現を目指す運動を進めてきました。要求作りでは多くの組合が組合員以外も対象にアンケートを取り組み、JGS 各労組や CCU においては組織数を上回る回収をして要求づくりを進めました。また、要求決定、回答の評価、山場に向けての方針の確認など、運動の節々での GM や職場討議なども実施し、組合員の声を集約し運動を進めました。

航空連においては、職場の力を結集した運動がより強化されるよう、情勢とともに各労組の回答状況や方

針等を取りまとめ、各労組に適宜配信するとともに、セミナーや学習会等も開催し、運動の前進を目指しました。

こうした職場の力を結集した運動を粘り強く積み重ねてきた結果が、他労組の組合員を含めて職場からの信頼を勝ち取り、それが力となって、JALF10 要求を上回るベア回答や JGS 各労組の賃金の地域格差解消、休日増等の回答につながりました。

しかし今期中での運動を振り返ると、WEB の活用等が広がったことから、単純に比較することはできませんが、多くの組合員や職場の人が参加する集会や学習会、団交傍聴などの取り組みは、コロナ以前の状況に回復したとはいいがたい状況にあることも事実です。

こうした状況も踏まえ、コロナ後の運動をどう築くか、広がった WEB の活用を含めて論議し、より力の発揮できる運動を作り出すための検討・研究を深めることが重要です。

6. 要求実現に向け、より力が発揮できる産別運動めざし論議を深めよう

産別統一闘争では、春闘をはじめとする各闘争において、統一した回答指定日や山場を設定し、多くの労組が産別に結集した運動で回答の引き出しや再回答を迫る運動を目指しました。こうした日程が、闘いの節目として活用した運動が組まれています。回答を先送りする会社対応や、航空連合傘下の各労組の動きなどもあり、山場の日程については、柔軟性を持たせ、各労組の事情に合わせて対処する方針をとってきました。このように、年末闘争や春闘においては設定した回答指定日が必ずしも有効に機能しているとは言えない現状も生まれています。こうした状況もあり、日程設定をめぐって見直し・検討を求める声が出される状況がここ数年続いています。

改めて、より力を発揮でき産別の運動を作るために、回答指定日や山場の在り方ともにどのように運動を組み立てるべきかの論議を深めていくことが求められます。

7. 情勢の変化は進展も踏まえ、航空政策や社会的課題の前進をめざして

航空連として取り組むべき運動に、航空政策や労働法制の改善など、制度・政策要求の実現を目指す運動があります。

今期においては、グラハン連では、人員・人材確保とも関連し、安全アンケートの集計結果を踏まえた職場実態等を当局に説明し、改善の必要性を訴える取り組み、客乗連の FRM や編成数の問題での申し入れと交渉などが行われ、空港業務での人員不足等の問題では、有識者会議の中間とりまとめの等に私たちの運動の反映を伺うことができます。

こうした状況を踏まえ、引き続き行政当局等に働きかけていくことが必要です。また、航空の脱炭素化の取り組みが開始されていること、ドローンや空飛ぶくるま（eVTOL 等、国交省等では用語として空飛ぶくるまとともに AAM（Advanced Air Mobility）を使用している）など事業化等、引き続き取り組むべき課題も増えており、航空連としてこうした課題への対策を打ち出していくことも求められています。

一致する課題について航空連は、関係各団体との協力共同積み重ね、制度政策要求等の前進を目指して運動を進めてきました。

労働法制については、引き続き雇用共同アクションに結集し、裁量労働制や請負労働の問題点の指摘、契約制の雇い止め問題なども踏まえた現行制度の改善を求める運動、解雇の金銭解決についての検討中止の申し入れなど、労働法制の改善に向けて取り組みを進めました。残念ながら制度の改善は実現していませんが、裁量労働制に対する経団連の拡大解釈の是正をさせるとともに、職場で起きている様々な問題点を行政当局等に認識させる状況はつくりだしてきました。

また 37 期においては、安保 3 文書の改訂を受けて、防衛費の大幅増と増税に向けての動きが鮮明になるとともに、日常的に民間空港を軍事利用する動きがすすみました。また、民間航空の軍事利用を食い止める等ともいえる、憲法 9 条改正の動きも依然として続いています。こうした動きに対応し、憲法労組連や陸海空港港湾労組 20 団体等の活動を通じて学習会に取り組んできました。

一致する課題に基づく協力共同の取り組みは、共通課題での前進などにとどまらず、航空連をはじめ航空労働者の運動に対する信頼や支持を広げ、私たちの運動を励ます大きな力ともなります。そのことは、かつて規制緩和の中での労働条件切り下げとの闘いや、最近の JAL 不当解雇撤回争議や、現在闘争中の KLM 雇

い止め問題に対する支援等にも表れています。こうした教訓とともに今日の情勢の変化を踏まえ、一致する課題での協力・共同を図るとともに、航空の安全と公共性を守る立場から、引き続き民間航空の軍事利用に反対する運動を継続することが求められます。

8. 一層の組織の拡大強化をめざして取り組みを強化しよう

新規採用の再開の中で組織拡大の取り組みも進められました。外航においては採用の再開に合わせて、エミレーツ航空労組、フェデックス労組、ユナイテッド航空労組で新規加入の働きかけが行われ、組織拡大が進みました。また、分裂下で闘う CCU や JGS 各労組でも拡大の取り組みが行われ、新規加入を迎えています。また、労働相談に対応する中で、JCU においても新規事業所での加入を果たしました

航空連においては、前期の総括を踏まえ、組織拡大の重要性を強調するとともに、労働相談等の活動に取り組む多くの相談に対応しましたが、組織拡大には結びついていません。

要求実現に向けて労働組合の力を発揮するためには、言うまでもなく、組織を拡大し組織率を上げことは不可欠な課題です。前述の通り、賃金の引き上げや勤務改善の闘いなどで職場からの信頼を勝ち取り前進回答につなげてきたことが示すように、私たちの運動の影響力・信頼は高めてきましたが、ここ数年間の航空連の状況は、組織数の後退が連続しているのが現状です。この状況を克服し、組織拡大の動きを作り出すことは重視すべき大きな課題となっています。

分裂下にある日航関連での拡大、外航など組織率の低い労組での拡大等に、意識的に取り組むことが重要であり、航空連においては、未組織の組織化などの取り組みを強化していくことが今求められます。

各社の主なベア（賃金制度）

ANA	ベア 6,000 円 時給 38 円アップ 初任給 2 万円アップ
ANAウイングス	ベア 6,000 円
JAL	ベア 7,000 円 客乗時給 44 円アップ 初任給 1.1 万円アップ
JTA	ベア 7,000 円
HAC	ベア 7,000 円
JAC	ベア 7,000 円 時給 44 円アップ
JGS	ベア 7,000 円 人事賃金制度見直し 時給 43 円アップ
JALスカイ金沢	ベア 7,000 円～15,000 円 時給 50 円アップ
ジャスコ	4 ピッチアップ (2,000 円～2,800 円)
NAFCO	ベアゼロ 60 歳以降の再雇用者 50%から 70%に
TFK	賃上げ一律 10,500 円
中日本ヘリ	組合員平均 7,811 円の増 物価上昇分 5,000 円増
キャセイ	2.5%アップ（年俸制） 契約制 10%アップ
エミレーツ	ベア 3.5%
デルタ	ベア 3%（定昇 2%）
シンガポール	ベア 6,000 円
ユナイテッド	23 年度 10,400 円 24 年度 11,400 円 25 年度 12,000 円
JALスカイ	ベア 10,000 円 （管理職 7,000 円） 時給 44 円アップ
ANAAS	ベア 6,000 円 時給 40 円アップ

II 要求と課題の到達点と今後の課題

1. 賃金、ベースアップ

コロナ禍で 4 回目の春闘を迎え、これまでの減収に加え物価上昇、円安により航空労働者の生活は、ますます厳しい実態となっていました。物価上昇率を上回るベースアップが求められる中、とりわけ、コロナ禍で明らかとなった客室乗務員、グランドハンドリングなどの脆弱な賃金制度の抜本的改善は急務となっていました。賃金引き上げは、政府、経済界、労働組合ともに一致した情勢にあり、労働組合の頑張りが問われた春闘でした。航空連各労組は、コロナ禍で引き下げられた賃金の回復、暮らしを守り、人材の流出に歯止めをかけるために大幅な賃金引き上げを求めました。

各労組は、職場世論への訴え、団体交渉で会社を追及する中、近年では最高のベースアップを引き出しました。日航と全日空、および関連に示された回答は、1991 年以降では最高の水準となりました。

また、各労組で契約社員の時給単価の引き上げを引き出し、GHU（JGS 労組、JGS 大阪労組、JGS 九州労組）は統一要求（時給 1,500 円の引き上げ）までには至りませんでしたが、昨年 9 月に時給の下限を（羽田空港勤務者 1,200 円、成田空港勤務者 1,100 円）引き上げたことに続く時給単価の引き上げとなりました。

各労組で回答が示される中、7月時点で春闘の交渉を継続している組合は、エアインディア、エミレーツ航空、フェデックス、タイ航空となります。

日航の回答は、JALFIOのベースアップ要求6,000円を上回っており、こうした回答を引き出した背景は、コロナ禍でもあきらめることなく、賃金の維持・向上を訴えてきた航空労働者の運動の成果として確認することができます。一方、物価の急騰を踏まえれば、生活改善とはなっておらず、継続して賃金の引き上げを求めていくことが求められています。

2. 一時金

コロナ禍で引き下げられた一時金水準を回復し、生活の維持、向上を図る取り組みが進められました。2022年10月5日、全日空及び関連労組に、年末一時金2ヵ月（21年末ゼロ、22夏闘1ヵ月）の回答があり、経営が「この間、中堅、若手の離職が相次ぎ、社員の定着に向けた賃金の回復が課題となっている」と離職への懸念を発言しました。

日航及び関連労組では、全日空関連の回答より1ヵ月以上遅れた11月10日に1.7ヵ月（21年末0.15ヵ月+10万円、22夏闘1.5ヵ月）の回答がありました。全日空の2ヵ月の回答から一時金回答への期待が高まっていましたが、1.7ヵ月の回答は職場の期待とは大きく乖離し、不満が多く出されました。CCUでは、所属組合の枠を超え、4日間で715名のスピードアンケートへの参加があり、88.4%が「不満」と答えました。こうした中、JALFIOやJGS民労は、直ぐに収拾方針を出すことができませんでした。

春闘の交渉が始まり、全日空では2月24日に一時金年間4ヵ月（夏冬各2ヵ月、再雇用者（運航乗務員除く）夏冬各1.5ヵ月）、グループ各社では年間4.2ヵ月（整備会社年間4.3ヵ月）の回答が示されました。年間4ヵ月の回答は、コロナ前の成果還元との考えに基づく支給形態＜ベース部分＋業績（期末一時金）＞を踏襲した回答となりました。

一方、日航では3月9日にベア等の回答と合わせ23年度夏期一時金2ヵ月、22年度期末一時金0.3ヵ月（EBIT 500億円達成）が示されました。職場での不満は大きく、春闘の交渉につながる結果となりました。

また、外航では、年間一時金の回答が示され、業績の回復を受けてエミレーツ航空労組には24週分（約5.5ヵ月）、シンガポール航空労組には6.0ヵ月＋ α のプロフィットシェアによるボーナスが提示されています。キャセイ航空労組は、年俸制で一時金年間6.0ヵ月が基本賃金に含まれています。外航の一部では、コロナ禍前の水準に戻しています。一方、内航では、経営が生活の維持のためには、最低4ヵ月は必要としてきた一時金水準に戻していますが、コロナ禍以前の水準には回復していません。

各社の主な一時金

ANA	22年末一時金2ヵ月 22年度期末一時金1ヵ月 23年度年間一時金4ヵ月
ANAウイングス	22年末一時金2ヵ月 22年度期末一時金1ヵ月 23年度年間一時金4ヵ月
JAL	22年末一時金1.7ヵ月 22年度期末一時金0.3ヵ月 23年度夏期一時金2ヵ月
JTA	22年末一時金1.7ヵ月 22年度期末一時金0.3ヵ月 23年度夏期一時金2ヵ月
HAC	22年末一時金1.7ヵ月 22年度期末一時金0.3ヵ月 23年度夏期一時金2ヵ月
JAC	22年末一時金1.7ヵ月 22年度期末一時金0.3ヵ月 23年度夏期一時金2ヵ月
JGS	22年末一時金1.7ヵ月 22年度期末一時金0.3ヵ月 23年度夏期一時金2ヵ月
JALスカイ金沢	22年末一時金1.7ヵ月 22年度期末一時金0.3ヵ月 23年度夏季一時金2.0月
ジャスコ	22年末一時金1.2ヵ月
NAFCO	22年末一時金2.75ヵ月 +44,250円 +生活支援金25,000円 23年夏季一時金2.5ヵ月 +2万円+17,500円 +10万円
インド	年間5ヵ月
キャセイ	年間6ヵ月
デルタ	年間5ヵ月
フィリピン	23夏3ヵ月+3万円 冬、3.5ヵ月
シンガポール	年間5ヵ月
ユナイテッド	年間6ヵ月（3年間）
JALスカイ	22年末一時金1.7ヵ月 22年度期末一時金0.3ヵ月 23年度夏季一時金2.0ヵ月
ANAAS	22年末一時金2.0ヵ月 22年度期末一時金1ヵ月 23年度年間一時金4.ヵ月

NAFCO 労組、中日本ヘリ整備労組などは、コロナ禍においても一時金水準の引き下げを許しませんでした。

今期の一時金要求の特徴として、個々の労組で要求形態が異なりますが、各乗員組合並びに JLU、CCU は、職場の繁忙を支えている 60 歳以降の再雇用者の一時金要求を出したことがあげられます。一時金水準は、ようやく回復傾向となっていますが、あらためて「一時金は生活給」との考えを確認し、暮らしを支える一時金を確保するために職場に根差した要求づくりを行い、粘り強く交渉することが求められます。

3. 手当、協力金など

諸手当関係では、ANA ウイングス乗組 (AWPU) が運航乗務員の月間 80 時間超の単価新設の回答を引き出し、HAC 乗組では時間外手当を「延長就業手当」に改め、予定就業時間を超えた場合に手当支払となりました。日航乗組では妊娠・育児・介護からの復帰訓練の OJT 中の変動給が支払われるようになり、JAC 客乗組合では担務手当要求に対し指導者手当の対象拡大 (マナー教官追加) との回答を引き出しました。

また、全日空では、これまでの頑張りや今後の意欲喚起につなげたいとの理由で、全社員を対象に協力金 10 万円の支給が回答されました。また、職務手当を減額された社員を対象にした減額分として「特別協力金」の支給も示されました。日航と JGA 各社では夏闘前段で特別協力金 10 万円の回答があり、60 歳以降の再雇用者を含む支払いであったことは職場から評価されました。JGS 各社では、事前研修生も含む全社員への支払いとなりました。

全日空では、コロナ禍で半減にされたカフェテリアポイント (宿泊や物品購入費等に使用できる) をコロナ前の水準 (5 万 3000 ポイント) に戻し、23 年度に限り 1 ポイント=2 円を 3 円に引き上げます。また、持株会の会員に対し、1 人当たり ANAHD の普通株 70 株を付与するとしています。70 株は 4 月 6 日の終値で換算すると 19 万円 3690 円になります。

各社の主な諸手当等

ANA	協力金 10 万円 特別協力金、カフェテリアポイント 5 万 3000 ポイント
ANAウイングス	協力金 10 万円、 特別協力金
JAL	特別協力金 10 万円
JTA	特別協力金 10 万円
HAC	特別協力金 10 万円 延長就業手当 (新設)
JAC	特別協力金 10 万円 指導者手当の対象拡大 (マナー教官追加)
JGS	特別協力金 10 万円
JALスカイ金沢	特別協力金 10 万円
エミレーツ	プロフィットシェア 24 週分 (約 5.5 カ月)
フィンランド	業績回復一時金 1.5 カ月~2 カ月
シンガポール	プロフィットシェア 6 カ月+α
ユナイテッド	物価上昇支援金 月額 3,800 円 A&P 手当 10,000 円
JALスカイ	特別協力金 10 万円
ANAAS	食事手当 7,000 円から 8,000 円 にアップ 特別協力金 10 万円、カフェテリアポイント 2 万 4000 ポイント

4. 賃金制度

今期は、コロナ禍で課題となった賃金制度の見直しも積極的に取り組まれました。各社は、人材確保の観点から初任給引き上げの回答を実施し、GHU の 3 労組では人事賃金制度見直し回答を引き出しました。

全日空では初任給 2 万円引上げ (定期昇給の 2 年間前払い)、日航では 11,000 円の引き上げが回答されました。日航では、総合職 239,000 円、運航乗務員 229,000 円、客室乗務員 199,000 円と、初任給の職種間格差が取り残されました。他職種に比べ 3 万~4 万円も低位にある客室乗務職の本給は、明らかな職種間格差であり女性差別との指摘を免れられません。CCU は、職種間格差として団体交渉でも追及しましたが、会社は、職種に応じて設定しており、人事等級、評価制度に基づいた賃金制度となっており男女間格差には当たらないとしています。今後もこうした賃金差別の解消に向けた取り組みが求められます。また、CCU において、長期にわたり昇格の遅れている入社 20 年以上の AT 職 (入社時の格付け) 並びに SA 職 (AT 職の次) を 2 年以内に LC 職 (SA の次) に昇格させるとの対応を引き出し、賃金改善につながる回答となりました。

一方、深刻な人材不足に陥っているグランドハンドリングでは、グループ内格差是正を要求していた GHU (JGS 労組、JGS 大阪労組、JGS 九州労組) で、現業社員 (JGS グローバル社員除く) を対象にした人事賃金

制度の見直し回答を引き出しました。本給引き上げや諸手当が統一されることから、JGS グループ 4 社の現業社員の給与体系が統一されることになり、GHU 要求のグループ内格差解消につながる回答です。

また、CCU は、客室乗務員の賃金は、社内で低位に置かれ、乗務保障手当もなく安定性に乏しい賃金の改善を求め交渉しました。現在進められている「次世代キャリアパス」は、賃金や等級、評価の見直しを行うことから、CCU は「賃金改善のタイミング」として経営に改善を求めました。赤坂社長は「客室の賃金制度は今回(コロナ禍)みたいなものを想定している制度ではなかった」「(見直しの)タイミングかといえばタイミング」と発言をしましたが、具体的な賃金制度改善の回答は示されず、今後も重要な課題として取り組むことが求められます。

今期においてもシンガポール航空労組では、元の賃金へ戻す動きもありました。業績回復を受け、シンガポール航空は、6 ヶ月+α、エミレーツ航空は、24 週分(約 5.5 ヶ月)のプロフィットシェアの支払いが示されました。フィンエアでは、業績回復時には「業績回復一時金(1.5 ヶ月~2.0 ヶ月)」で 9 月末に支払うとしていますが、未だ具体的数字が示されていません。また、英国航空客室乗務員の一時金制度の廃止などの状況があります。

国交省における有識者会議の中間取りまとめが指摘している通り、グラハンなどの空港業務の人員不足は深刻で、賃金制度の改善は必須となっています。

5. 勤務改善

勤務の改善では、JGS 各労組や JAL スカイ金沢労組など JAL スカイ各社で、休日増を引き出したのをはじめ、ANA ウイングス乗組は関空での勤務開始時間の改善、日航では特別目的積立休暇の取得対象項目の拡大、日航乗組や CCU のデッドヘッド時の座席利用等で改善措置等の回答を引き出しました。JTA 乗組では、産前地上勤務導入(運航乗務員、客乗)、県外出身者が多いことから、介護等がしやすい環境づくりに向けた多様な働き方の研究、通勤面での改善に向けた発言を引き出しました。JAC 客乗組合では「アルコールの本検査は就業時間内に実施できるよう具体的な対応を検討している」との発言を引き出し、日航ユニオンではアルコール検査の就業時間内の実施、離島勤務者の「転勤期間は 3 年」との発言を引き出しました。

一方、全日空では 60 歳以降の運航乗務員を対象にした新たな働き方(勤務日増、嘱託料増額)が提案されました。また、運航乗務員の大量退職に備え安定的な乗員養成が欠かせません。全日空乗組の乗員採用・養成の申し入れに対し、会社は 2024 年度について 90 名程度の採用を目指す、また引き続き責任をもって安定採用、安定養成につとめていくと回答がありました。全日空乗組は採用数の妥当性について継続的に確認していくとしています。

6. 人員

人員増に関しては、全日空の乗員で、新規採用 90 名の回答を引き出すとともに、航空各社とも急速に復便が進んだ状況を踏まえ、4 年ぶりに 23 年度より新規採用を開始しています。しかし、職場の要求との乖離は大きく、日航の経営破綻を前後して労働時間の延長をはじめとする大幅な勤務改悪がされた現状を改善するためには、時短や長時間乗務・勤務の改善等、勤務条件を抜本的に改善する必要があるのも現実です。人員の確保・育成とともに、今後も継続して勤務の改善に取り組むことが求められます。

国際線の復便が進むなか、人材確保は優先課題として取り組まれました。CCU では全く年休が取れない実態から人員計画の見通しの甘さを指摘し、既卒や経験者採用なども求めました。会社は「想定しえなかったコロナの感染があったが、早めに施策を打てなかったのか人員計画を考えていくうえでは学ぶべきポイントだった。この 3 年で学んだことを反映させていながら、イベントリスクなどを想定して人員計画を策定していく」と応え、今年度は、当初、新卒 120 名、既卒 250 名の採用予定に加え、既卒 180 名、計 550 名の採用予定となっています。JGS では JGS 労組の人員増の要求に対し、23 年 3 月までに中途採用含め約 260 名を採用、今後も採用は継続し 24 年 4 月までに「これまで(260 名)以上の採用」と答えています。また、65 歳以降の雇用延長を求める動きも今春闘での特徴の一つです。回答には至っていませんが、CCU は客室乗務員の 65 歳以降の雇用延長を求め交渉を積極的に行っています。各社とも人員不足や資格者不足に対応し、65 歳以降の雇用延長に向けた環境づくりを進めており、働く者の立場から働きやすい環境づくりに向けた取り組みが求められます。その一方で、日航乗組には、2030 年問題(パイロット不足問題)への対応と

して、既成外国人乗員の導入が再び提示されています。

外航でも、ユナイテッド航空（整備 17 名/オペレーション 20 名）、フェデックスで人員採用がありました。外航他社では、自社化ではなく、シンガポール航空では予約部門がアウトソーシングされ、タイ国際航空もアウトソーシングにしていく流れもあり、必要な人員は自社で確保するという取り組みが必要です。

7. 非正規・雇用

新型コロナで打撃を受けた国内線の旅客需要はほぼコロナ前に戻り、国際線も本格的な回復へと動き出しています。ところが回復を支えるグランドハンドリングの人員不足が深刻さを増しています。羽田空港での外国航空会社の業務が増加した JGS では国内線部門から国際線部門へ約 30 名を異動させました。人員を減らされた国内線部門の職場では、人材育成に時間がかかる為、有資格者への負担が増加しています。ANAAS は年明けに乗継手荷物の積み残しが発生し、会社は「離職を止めるのが最優先事項」と述べるほど人員が減りました。2020 年以降の社員数の減少は 1,000 名を超えています。こうした中、国土交通省は 2 月 24 日「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」を立ち上げ、第一回検討会を開催しました。設置の目的は「航空機の運航に不可欠な空港業務（グランドハンドリング・保安検査）の持続的な反転に向け、人材確保や DX（デジタル・トランスフォーメーション）化・GX（グリーン・トランスフォーメーション）化などについて地域の関係者一丸となって取組を推進していくため」としています。6 月 9 日に中間とりまとめが出され、賃上げや受託料引き上げ、スマートレーン（先進機器の導入）、特定技能制度の積極的な活用、地方自治体の支援策の検討という内容となっており、今後の取り組みについては、長期に誇りをもって勤められるキャリアパスの整備、多重委託構造や雇用慣行・契約慣行の見直しなどを打ち出しています。羽田、成田、福岡、札幌では人材採用のため、エアラインとグランドハンドリング会社の合同入社説明会を行っています。しかし、給油会社や、グランドハンドリングの下請け、孫請けの構造的な問題もあり、現場の人員不足を解消するには至っていません。

人員不足が深刻な状況となっている下で、人材の育成強化、途中退職することなく定着して働ける労働条件と環境整備など、人員の確保・育成等に係る各社の考え方も明確にされてはいません。引き続き改善が求められる状況です。

8. 労働者・労働組合の権利

ジェンダー平等など現在の世情に沿う形で、全日空や ANA 乗組では「事実婚制度の見直し」、JTA 乗組では「産前地上勤務の導入に向けた整理」、CCU では「年休取得の改善」（年度末に年休を流すことのないように行った施策と同様に 7～8 月は管理職やグランドクルーのフライトへの起用）や「ハラスメントに対する教育」などの回答をはじめ、職場でこだわりのある要求などに対する回答を引き出しています。各労組でも要求前進に向けた取り組みを進めていくことが重要と言えます。

各労組の回答

【全日空乗組、ANA 乗組】

・実婚制度についての改定（2023 年 4 月 1 日より適用開始）について、異性間の事実婚パートナーも会社制度上の配偶者として認定する。同性パートナーの認定書類に各自治体が発行するパートナーシップ証明を追加する。社員本人の実子養子ではない配偶者（パートナー含む）の子も家族手当の対象に拡大する。

【JTA 乗組】

- ・運航乗務員、客室乗務員の産前地上勤務の制度導入に向けた条件や手続きの整理。
- ・沖縄と県外の往来を余儀なくされる事情のある社員に対し、会社は何ができるか研究する（いわゆるコミュート制度）。
- ・訓練生の自習室として新規設置はできないものの本社施設などの活用ができるよう整理する。

【日航各労組】

- ・特別目的積立休暇制度について、2021 年度よりトライアルを実施してきた私傷病、家族の介護、看護、不妊治療による 1 日単位での取得について、2023 年度より本運用とする。

- ・女性の健康課題改善に向けて 2022 年度に実施したフェムテックを活用したオンラインでの婦人科診療（更年期プログラム、月経プログラム）のトライアルについて、2023 年度も継続する。
- ・実兄弟姉妹の配偶者の死亡時において、特別休暇を 1 日付与する。
- ・社員本人のインフルエンザの予防接種について、日航健保による補助（2,000 円）に加え、残額（本人負担分）の会社補助（上限 3,000 円）を 2023 年度も継続する。
- ・麻しん、風しんの抗体検査、ワクチン接種（乗員、客乗対象）を全額会社負担とする。

【CCU】

- ・GM でハラスメントに特化した教育を、管理職に対しては特別な教育を実施する。
- ・50 歳以上の短日制勤務を取得できなかった人が多かったことへの代替案として、2023 年 4 月以降、リフレッシュデー制度のスケジュール発行後の当月申請を追加。

9. 福利厚生

日航や関連では、4 月からスタッフトラベル（ST）制度が変更され、資格点数の有効期限が 2 年から 3 年に延伸との良い点も示されましたが、これまで実施できていた空席待ちができない、3 時間前からしかチェックインができない、空港使用料が社員負担になるなどの改悪部分もありましたが、交渉を進める中で若干の改善が図られました。

全日空では、人件費緊急対策で補助が削減されていたカフェテリアポイントを拡大し元に戻しています。

各労組の回答

【全日空乗組、ANA 乗組】

- ・乗員食の取り扱いについては、2022 年度をもって「人件費に関わる緊急対策」としての取り扱いを終了する。
- ・カフェテリアポイントの半減を 2022 年度で終了、基本付与ポイントを 53,000 ポイントとする。「自己啓発」に関わる項目でのカフェテリアポイント利用時の還元率を時限的に、1 ポイント＝2 円から 1 ポイント＝3 円に拡大する（2023 年 4 月 1 日より適用開始、2023 年度のみ対応。新たに宿泊などの利用は課税対象となる）

【日航各労組】

- ・赴任時における社宅制度の拡充について、首都圏以外の地区への異動に伴い、社員が配偶者を帯同せず、子のみを帯同して赴任し、子の養育目的として一親等以内の家族と社宅での同居を希望する場合、または要介護状態にある一親等以内の家族と社宅での同居を希望する場合は、現に扶養しているか否かに関わらず、同家族の社宅入居を認める。
- ・社員の単身赴任に伴い、子弟（高校生以下）の就学理由により、残留する家族が社宅の継続入居を希望する場合は、1 年を限度として学年度末までまたは 6 ヶ月間のいずれか長い期間の継続入居を認める。
- ・2023 年度より国内線 ST（自社機搭乗制度）の資格点数の有効期間を 2 年から 3 年に延伸する。
- ・通勤費支給限度額の上方修正、2023 年 3 月より 19,200 円とする。

【日航乗組】

- ・2023 年度において、国際線全路線のデッドヘッドについて当日搭乗時までに余席があるなどの一定条件を満たす場合は、ビジネスクラス、もしくはプレミアムエコノミークラスとするトライアルを継続する。
- ・乗員計画の転籍制度について、JAIR からの転籍を 4 月開始をめざすとしていたが、4 月の開始への言及なし、今後もより良い制度にしていくために必要な協議をしていく。

【CCU】

- ・昇格、次世代キャリアパスについて、社歴 20 年以上の AT および SA は、23 年、24 年の 2 回で LC に昇格できるようサポートしていく。次世代キャリアパスについては中期経営計画策定後（4 月頃）に示す。今後も組合との協議の場をもつ。
- ・疲労リスク管理について、疲労レポートは今の状態がベストとは考えていない。なるべくシンプル化したい。疲労レポートを提出することで不利益扱いはいらない。

10. 法廷闘争はどうだったか

第 37 期の中で、JCU（ジャパンキャビンクルーユニオン）が東京都労働委員会（都労委）で大韓航空を相手に闘っていた不当労働行為事件（都労委で 22 年 11 月 21 日に）とタイ国際航空不当解雇撤回の裁判（大阪地裁 23 年 7 月 31 日）が和解で解決しました。また、争議にまでは至りませんでした。が、チャイナエアラインにおいて雇止めを乗り越え、職場復帰に向けた訓練が始まっています。

新たに発生した事件は、航空安全会議加盟のジェットスター・クルー・アソシエーション（JCA=JJP 客乗組合）の懲戒処分撤回裁判と不当労働行為事件になります。

継続となっている争議は、JCU の KLM オランダ航空契約客室乗務員の雇止め撤回（東京高裁）と全日空の不当労働行為事件（都労委）、タイ国際航空不当解雇撤回裁判（大阪地裁）、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（東京地裁、中労委）、JCA の未払い賃金と休憩問題の裁判（東京地裁）になります。

コロナの規制が緩和される中で、解雇や雇止めの相談が減る一方で、ハラスメントに関する相談が増えてきています。現在の争議を解決することが、不当なことを許さないことにつながっていきます。

（1）JCU 大韓航空の不当労働行為事件は和解が成立

JCU が大韓航空を相手に闘ってきた不当労働行為事件は、22 年 11 月 21 日に東京都労働委員会で和解成立にて解決しました。

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、会社からは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。

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）などにも取り組みました。

東京都労働委員会は、21 年 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、和解協議が継続され、9 回目の調査（22 年 11 月 21 日）で和解が成立しました。

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、当該を始め航空労働者の支援によって勝ち取った和解と言えます。

（2）タイ国際航空不当解雇撤回裁判は勝利和解で解決

不当解雇撤回を求めて大阪地裁で闘ってきた裁判は、23 年 7 月 31 日に勝利和解で解決しました。

和解内容は、「22 年 1 月 7 日の解雇を撤回し、同日付で自己退職（会社都合）とする。解決金を支払う。」となっています。

タイ国際航空大阪支店の旅客営業部に働いていた労働者が、21 年 12 月 7 日に 22 年 1 月 7 日付の解雇通告を受けました。当該者はこのような不当解雇は許せないとして、22 年 3 月 7 日に大阪地裁へ解雇無効（バックペイや付加金請求含む）を求める労働審判を申立て、同年 7 月 27 日の 3 回目の期日に「解雇無効とバックペイの支払い」という勝利の審判を勝ち取りました。しかし、会社が 7 月 30 日に異議申立てを行い、本訴へと移行し 22 年 10 月 21 日から 8 回目となる 23 年 7 月 31 日に和解が成立しました。航空連として、不当解雇を撤回させるために当初から弁護団会議にも参加してきました。

タイ国際航空は、コロナ禍の中で 20 年 5 月にタイ中央破産裁判所に経営破綻を申請し、9 月に会社更生法での再生手続きが決定されました。この間、タイ本国において希望退職による人員削減が実施されましたが、日本地区における人員整理については言及されていませんでした。その後、21 年 8 月の労使協議会において 42 名を削減する希望退職募集が説明され、41 名（定年退職含む）が退職することとなり、もう 1 名の削減を行う場合には希望退職を再度全従業員に募集することを労使で確認しました。

21 年 11 月頃から当該者に対して退職勧奨が始まりましたが、退職の意思がないことを伝えてきたところ、突然にメールでの解雇予告が出されました。解雇予告は英文で「能力不足」や「勤務態度不良」、「病氣」を理由としていました。解雇理由の能力不足について具体的指摘はなく、これまでの評価では平均以上の成績となっていました。病氣は 11 年 4 月に発症しましたが、その後の勤務にも問題はなく、主治医からも「内勤で通常業務は問題なし」とされています。解雇理由として経営状況を上げていませんが、実際には希望退職の 1 名を達成するために、指名解雇に近い形で当該者を狙ったものと考えられます。

このような不当解雇を撤回させ勝利和解を勝ち取ったのは、当該者の頑張りと合わせて、大阪における裁判で進行協議を含め多くの傍聴で、当該者を勇気づけると共に裁判所に対して問題の重要性を訴えていった成果だと言えます。

(3) JCU チャイナエアライン組合員、雇止めを乗り越え職場復帰へ

チャイナエアラインの契約制客室乗務員が、2021 年 1 月～3 月にかけて 46 名が雇い止め通告を受け、36 名が JCU に加入して交渉を続ける中で、22 年 11 月 1 日に再雇用を約束させる合意書を締結しました。現在は、第一陣として約半数が、23 年 7 月から職場復帰訓練を開始しています。

今回の事件は、2018 年に採用され、契約書には「1 年契約で契約更新は 2 回まで」と書かれているものの、就業規則には「3 年間の勤務成績が優れる者は引き続き雇用される」と書かれ、4 年間働くと翌年 1 月 1 日に正社員に切り替わる制度で働いていた契約制客室乗務員が、2020 年 3 月よりコロナ禍で乗務が無くなったことを理由に、4 年の契約満了時に雇い止めされたものです。さらに入社時に会社は「3 年後に正社員化する」と説明していました。こうしたことから契約更新しなければ裁判も辞さないとの構えで交渉に臨み、会社は 3 月 31 日の団交で「優先雇用」を行う考え方を示し、組合員から本社へ中国語の文書で訴えた結果、優先雇用の内容を改善する姿勢が示されました。この結果、日本人正社員が整理解雇を避けるために受け入れた無給休暇取得との差が少なくなったことから、団体交渉で雇い止めを容認するものの、再雇用の確約を求める条件交渉に切り替え合意に至りました。

この間、大使館への訴えや、航空連から「職場に戻せ」との要請書も提出しました。

(4) JCU・KLM オランダ航空契約制客乗雇止め撤回裁判 = 第 1 陣、2 陣、4 陣が勝利判決＝

JCU・KLM オランダ航空の契約制客室乗務員 29 名の裁判（第 1 陣、2 陣、4 陣の併合裁判）は、23 年 3 月 27 日に東京地裁で「雇止め無効で無期雇用である」との勝利判決を勝ち取りました。第 3 陣の完全勝利に続く判決です。しかし、会社が 23 年 4 月 10 日に控訴したため、東京高裁での闘いとなっており、第 1 回目が 9 月 27 日に予定されています。

第 3 陣裁判は、東京地裁での勝利判決（22 年 1 月 17 日）を勝ち取り、会社が控訴しましたが 1 回目（22 年 6 月 7 日）で即日結審となっています。現在は和解交渉が 8 回持たれ、次回は 9 月 8 日に予定されています。

第 1・2・4 陣の判決では、原告が主張していた労働契約法 19 条「契約更新の期待権」や同 18 条「無期転換申込権」は認められませんでした。オランダの国内法（3 年で無期に転換）が適用されるとした内容になっています。加えて、バックペイは 2021 年 6 月（雇止めは 2018 年 7 月～）からの支払いを命じており、理由としては、原告がオランダ国内法適用の主張を初めてしたのが 2021 年 5 月 17 日の法廷なので、その時点から賃金の請求権が生じています。また、原告が主張していた「国籍差別」については、日本路線要員であり路線の変動を加味すれば、有期雇用としていることは国籍差別とは言えない、としています。

通則法の適用は、A：労務を提供すべき地は、国際線客室乗務員は特定できないに該当するとされ、B：雇い入れ事業所はオランダと言えるとして、通則法に基づきオランダ国内法が適用され「3 年経過後の無期転換」が認められました。

*通則法（法適用に関する通則法）

法の適用関係に関する事項を規定している日本の法律。

契約や就業規則などで、どこの国の法律に従うかが明記されていない場合、当該契約に最も関係の深い地の法律に従う。

KLM の裁判では、就業規則で日本法の適用が定められているが、オランダの法律が強行法規として認められた。

JCU では、この勝利判決を受けて、厚労省での記者会見や「KLM オランダ航空は 27 日判決を認めて控訴せず原告 29 名を職場に戻せ」との緊急要請 FAX に取り組みました。この間、争議を解決するため全労連・東京地評「争議支援総行動」（12 月 1 日、5 月 24 日）にエントリーし、日本支社前の行動と要請、裁判所前宣伝と要請（12 月 15 日、署名提出 757 団体、個人 15,657 筆）に取り組んでいます。あわせて、具体的要求を提出して、自主交渉での解決も目指しています。

KLM オランダ航空の闘いは、航空のみならず有期労働者全体の先頭に立つ闘いであり、当該者が納得する解決をさせることが、契約制客室乗務員の使い捨てを許さないことにもつながるため、航空全体で運動を盛り上げていくことが重要です。

（５）JCU 全日空不当労働行為事件

JCU が 21 年 4 月 15 日に申入れた団交に対し、全日空の対応が不誠実団交及び支配介入であるとして、21 年 12 月 17 日に東京都労働委員会に不当労働行為救済を求めて申立てを行い、現在も継続されています。

21 年 4 月 15 日に申し入れた団交の要求は、「休憩のない実態を是正し、労基法 34 条施行規則 32 条 2 項を遵守すること*注」「パスポート更新に関する精算等を見直し、運航乗務員と同様の取り扱いとすること」「60 歳以降の働き方について、希望する者は全員 65 歳まで乗務可能な制度とすること」「職場における差別や人権侵害を一掃し、一人ひとりが明るく働きやすい職場、企業風土を確立すること」となっています。その後、10 月 15 日まで 5 回の団交が開かれたものの、繰り返し質問に答えず、論点をずらして時間を浪費させる、指摘した事例の事実関係もまともに調べないなど不誠実な対応となっており、都労委への申し立てとなりました。

労働委員会は、第 1 回目の調査で、交渉当時の組合員が定年退職したこともあり、「救済の利益があるのか」を意識したような対応でした。その後、新たな組合員が加入したことで、調査を継続することとなりました。

その後、全日空は団体交渉の開催を拒否していましたが、都労委のアドバイスで「聞く会」が開催されました。和解も双方に打診されましたが、全日空は拒否をしました。

23 年 5 月には証人尋問が行われ、次回 8 月 21 日で結審となります。

全日空の不当な姿勢を許さず、誠実な交渉で客室乗務員の労働条件の向上を進めるためにも、都労委の傍聴が重要です。

*注＝労基法施行規則 32 条 2 項
（いわゆる「みなし休憩」）

使用者は、乗務員で前項の規定に該当しないものについては、その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合において、その勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間の合計が法第 34 条第 1 項に規定する休憩時間に相当するときは、同条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。

（６）JCA（ジェットスター・クルー・アソシエーション＝JJP 客乗組合）、

賃金請求・休憩問題、懲戒取り消し裁判

JCA は 2018 年 7 月に結成され、航空安全会議に加盟しています。

賃金請求裁判は、2021 年に会社が賃金制度の見直し（時給から固定給制へ）を含む「新契約」を提示することで一方的に団体交渉を打ち切り、個別合意も不十分なまま新契約の導入を強行したのは、一方的不利益変更なので、不利益な部分は支払えという内容です。22 年 1 月の提訴から、これまで進行協議を含め 10 回の裁判が開かれ、次回は 8 月 14 日に開かれる予定となっています。裁判官は、経営上の必要性について主張するか会社に質しましたが、会社は主張をしないとしています。そこで、新賃金体系と旧体系の差や労働条件変更の合理性が争点となり、原告代理人は「新体系移行で固定給にしたのでコロナなどがあればこれまでより良いとの主張だが、通常通り飛べば大幅なマイナスになる。明らかな不利益変更」と主張しています。現在は、前提条件となる新旧の賃金比較のデータのすり合わせが行われています。

休憩問題裁判は、2022 年 7 月に東京地裁に休憩時間が取れない勤務の差し止めなどを求めて提訴し、これまで 6 回の口頭弁論や進行協議がもたれ、次回は 7 月 18 日に開かれます。裁判で会社は、便間やフライト中

に交代で休憩（みなし休憩）が取れているという主張や警備員の判例などを準備書面で提出していますが、裁判長が会社に対し「フライト中に完全に労働から解放されているのかの主張」を求めました。現在は、勤務パターン（どの勤務で判断していくのか）の確認などがされています。

懲戒処分取り消し裁判は、JCA が組合員の権利と公正な労働環境を守るための取り組みを行っている中、賃金支給に関して JCA から組合員へ配信したメールが就業規則違反とされ、執行委員長が 20 日間の出勤停止処分を受けました。また、賃金の未払いに関する上司への問い合わせがパワーハラスメントにあたるとして、執行部 1 名が同時期に 15 日の出勤停止処分を受けました。いずれも不服申し立ては受理されなかったことから、不当労働行為や懲戒処分の無効を主張し東京地裁に提訴しました。

賃金請求裁判や懲戒書郡撤回裁判は大きな問題ですが、休憩裁判は全客室乗務員に影響を及ぼす問題であり、決して負けることのできない裁判です。航空全体で、この裁判勝利に向けて大量の裁判傍聴を強めていくことが重要です。

1 1. 航空政策・安全についてはどうだったか

今期の航空政策活動も、テーマごとの担当者を決め活動を行いました。

コロナ禍からの回復が鮮明になる中で、人員不足を背景とした様々な問題が露呈しています。これは職場の安全に大きな影響を及ぼしており、こうした問題やその他諸課題の解決に向け、組織内はもとより他団体とも引き続き連携し取り組みました。

（1）各社の経営分析

コロナ禍での行動制限の緩和により航空需要は急速に回復し、それに伴い各社の業績は前年度に比して更に改善しています。こうした各社の経営実態を正しく知るため、今期も 2022 年 11 月 5 日、2023 年 5 月 10 日と 6 月 28 日に「経営分析学習会」と題し各期決算資料を用いてオンライン学習会を開催しました。

収支状況や事業計画から各社の業績を正確に分析し、各闘争期間の交渉に役立てました。

（2）ストレス調査に関する筑波大学との共同研究

政策委員会では、客室乗務員にも疲労リスク管理（FRM）が導入され疲労に関わる科学的な証拠（エビデンス）が求められていたこともあり、客室乗務員を対象に、パンデミックによる影響を精神的ストレスと疲労の分野に注目して筑波大学（大塚教授ほか）と調査研究を行いました。

研究結果は、2022 年 9 月 10 日の過労死防止学会で報告が出され、航空連では同 10 月 21 日に学習会を開催し研究結果を全体で共有して理解を深めました。

疲労リスクやストレス問題は全職種にかかわる問題でもあり、今回の結果を踏まえて今後の更なる取り組みに活かしていくことが重要となっています。

（3）『いのちと人権・航空の安全をともに考える』シンポジウムを開催

NPO 法人「航空の安全・いのちと人権を守る会」と客乗連との共催で、2023 年 3 月 25 日、『フライト中に倒れ死亡した客室乗務員～いのちと人権・航空の安全をともに考える』と題したシンポジウムを行いました。

客室乗務員からは昨今、ポストコロナで満席が続き疲れが取れない、休憩も取れず疲労困憊しているなど、健康への不安や勤務改善を求める声が多く挙げられています。

講演の中では、2019 年 1 月に発生した全日空の客室乗務員が乗務中に機内で倒れ搬送先の病院で死亡が確認されるという痛ましい事例を取り上げ、世間ではあまり知られていない客室乗務員のスケジュールや労働環境などを詳しく解説しながら、保安要員である客室乗務員の労働条件はどうあるべきかなどを、第一部は基調講演、第二部は、過労死弁護団全国連絡会議大森事務局長、日本医労連佐々木委員長、航空連からは栗田副議長が参加してパネル討論を行い、サブタイトルの考察を深めました。

（4）グラハン連で国土交通省に申し入れ

2022 年秋、新型コロナウイルスの水際対策が緩和されたことで国際線旅客が急増したため、人員不足が原

因で安全に影響を及ぼす事例や、運航遅延を引き起こしている事例の報告が増加し始めていました。これに対応するため、グラハン連は2022年12月22日、グランドハンドリングの体制強化について国土交通省に申し入れを行いました。

申し入れでは、国際線の本格的な回復に備え人員確保は緊急の課題、また安全運航の阻害要因になることから、①人員確保に関して、②人員を確保するための労働条件に関して、の2点を行い、「退職が後を絶たない状況に歯止めをかけ、質の高いグランドハンドリングを提供するためには賃金をはじめとした労働条件の引き上げは欠かせない、行政にはそのための必要な支援と強い指導を求める」と現状を伝えました。

2023年2月、国交省は有識者による「持続的発展に向けた空港業務のあり方研究会」を立ち上げ、グランドハンドリング会社などから現場の意見を聞くためのヒアリングも行われました。そして同6月9日には、賃金引き上げの原資となる受託料の引上げ、長時間労働・拘束の見直し、多重委託構造などの見直しなど踏み込んだ内容の「中間取りまとめ」が発表されましたが、これにはグランドハンドリングの現場の声が多く盛り込まれた内容となっており、今までの取り組みの成果ともいえます。

4月のグラハン連安全アンケートでは、職場の安全や人員不足などが悪化傾向であるとの結果が出ていました。特に、安全性が低下したとの回答は前回調査比で11ポイントも上昇しており、また、職場の業務量の増加に人員が追いついていないため82.9%という圧倒的多数が人員不足を感じているというデータも出ていました。

これを受け、現場の声を反映させるという意味で6月15日「グラハン安全健康アンケート等に関する航空局面談」を行いました。航空局・グラハン連双方から5名ずつが出席し、当該アンケートの特徴や人員不足についてなどを説明、中間とりまとめについての質疑を行いました。

航空業界の今後の成長戦略を進めるうえで、官民・自治体が一体となって取り組まなければ、これらグランドハンドリングについての問題の解決は難しいということが浮き彫りとなりました。

(5) 第42回航空政策セミナー

2023年2月4日、第42回航空政策セミナーをオンラインで開催し、経営分析や職種別の課題を共有しました。

今セミナーでは、コロナ禍からの回復が鮮明になる中で航空各社の業績はどこまで回復したのか等の分析を、また、各職場では人員不足を背景としたさまざまな問題が噴出しており、職場問題の解決に向けた提起がなされました。

主な内容は、①環境問題と民間航空、②第3四半期の決算を用いた内航外航の現状分析、③客室乗務員の職場の現状と問題点、④航空機整備の現状と課題、⑤持続可能なグランドハンドリングへ【労働条件の抜本的な見直し急務】でした。

特にグランドハンドリングの職場からは、人員確保のためには賃金をはじめとした労働条件の引き上げは待ったなしの状態である、との切実な報告がありました。

いずれも各職場で直面する課題を共有し、春闘交渉に役立てました。学者や報道関係者、航空労働者など70名を超える方々が参加しました。

(6) 国土交通労組「航空政策セミナー」

2023年7月22日、国土交通労組主催の第11回政策セミナーに参加し、今期もプレゼンを行いました。

今回は、基調講演に東京大学大学院工学系研究科 航空宇宙工学専攻 土屋武司教授を迎え、「航空業界の持続可能性への舵取り：カーボンニュートラルへ向けた取り組み」を、航空連講演では中川政策委員が「環境問題と民間航空」を講演しました。多くの参加者が、今後の航空業界と切っても切れない関係になるであろう上記の問題に耳を傾けました。

(7) 交通労働者の政策提言に参画

交通運輸労組や学者・研究者が集まり交通運輸政策を研究する「交通運輸政策研究会（交運研）」には今期も幹事会から幹事を派遣しました。

ポストコロナで直面する交通運輸の様々な問題などについて、定期的な幹事会で情報交換と共有を図り情

勢の分析に役立てました。

(8) 社会的活動についてはどうだったか

労働条件にも密接にかかわる労働法制に関して、生活と安全を脅かす方向への改悪に反対する取り組みなどの社会的課題については他団体・地域などとも連携しながら取り組む、との方針に基づき、今期も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。

この一環として、引き続き雇用共同アクションに参加し、多様化する労働契約ルールや労働時間法制のあり方などに関する情報や課題などについて、月一回の運営会議（オンライン）に出席し情報の共有を図りました。

また、陸海空港湾労組 20 団体や憲法労組連では、安保 3 文書についての学習会などを行いました。

III 運動はどうだったのか

1. 職場からの運動

各労組とも要求作りから収拾に至るまで一貫し職場の声を集約し組合員の力を結集した運動で要求の実現を目指す取り組みを進めてきました。要求アンケートの取り組みでは、アンケート用紙を用いた取り組みに加え、ラインなどの SNS を活用した Web アンケートも並行して取り組まれました。また、JGS 労組では壁新聞を活用して組合員以外にも情報を伝え、幅広くアンケートへの参加を呼びかけたのをはじめ、各労組において朝ビラやメール等も活用し、「高回収をめざした工夫がされ、CCU や JGS 労組では組織を上回る高回収を達成しています。

また各労組のアンケートとともに実施された航空連の統一アンケートでは、経年比較を含めた集計を行い、生活実態や職場実態の厳しさが浮き彫りとなり、要求案とともに職場で論議などに生かされました。整備連やグラハン連で実施した安全アンケート（グラハン連は安全・健康アンケート）については、各労組の要求づくりで活用するとともに、グラハン連では航空局との面談でも活用し、現場の実態と問題点の指摘や人員増・人材育成の必要性を訴え、私たちの労働者の主張を政策に反映させる取り組みに生かされました。

回答に対する声などを集約するためのスピードアンケートが日航各労組や JGS 労組で取り組まれ、アンケートに寄せられた声は会社との交渉に生かされ、要求実現の力となりました。とりわけ、22 年末でのスピードアンケでは、会社が示した 1.7 ヶ月の回答に対する大きな不満もあり、CCU は短期間の中で 700 通を超える回答が寄せられるなど、会社との交渉の中で、大きな力を発揮しました。

各労組とも、職討や GM（グループミーティング）などでは、WEB も活用して参加数を増やす工夫をして開催し、要求や方針を討論する等、職場の声を集約を行いました。春闘において日航乗組は、主に B767 の副操縦士を中心に組合員への電話掛けにより山場体制の確認とともに、職場の意見や問題点を共有し組合員に寄り添う活動も行われました。また、全日空乗では、GM の中で回答のお評価茶や大会に向けた声を集約するとともに、GM への参加数も把握するなど、丁寧な組織運営が行われてきました。

また、日航ユニオンでは毎闘争時に情勢や会社との交渉状況等を朝ビラなどで知らせ、職場世論を形成して要求を獲得めざすとともに、日航労連では、23 春闘の山場に向けた取り組みとして、全社員集会も開かれるなど、多くの社員に訴え、多数の結集を図る運動も取り組まれました。

こうした職場の力を結集した運動を粘り強く積み重ねてきた結果が、他労組の組合員を含めて職場からの信頼を勝ち取り、それが力となって、23 春闘では JALFIO 要求を上回るベースアップ回答や JGS 各労組の賃金の地域格差解消、休日増等の回答につながっています。

この 3 年間はコロナ禍の中で、職場の多くの組合員が結集する職場討議や集会等の開催が困難となり、WEB 職討や WEB 集会等でコロナ禍に対応した運動の工夫で乗り切ってきましたが、集会の開催や団交傍聴といった組合員が参加できる機会は減少しています。

新型コロナウイルス感染症が 5 類へ移行し、感染対策が自主的判断になった現状を踏まえ、先に述べた各労組の工夫した運動も参考に、より多くの組合員・社員が参加し大きな力が発揮できる運動を作り出すための検討・研究を深めることが重要です

2. 産別統一闘争

産別統一闘争では、春闘をはじめとする各闘争において、統一した回答指定日や山場を設定し、多くの労組が産別に結集した運動で回答の引き出しや再回答を迫る運動を目指しました。こうした日程が、闘いの節目として活用した運動が組まれています。回答を先送りする会社対応や、航空連合傘下の各労組の動きなどもあり、答日から山場までの日程がきつくなり、山場に向けた体制を築く上で十分な日にちを確保することが難しい状況も生まれています。こうした状況を受けて、日程設定をめぐっては見直し・検討を求める声が出される状況がここ数年続いています。今期の状況も踏まえ、改めてより力を発揮でき産別の運動を作るために、回答指定日や山場の在り方や運動の組み立てについて論議を深めていくことが求められます。

航空連においては、統一日程の設定とともに、産別に結集した力が発揮できるよう、各労組の運取組み状況や回答等の成果、山場に向けた方針等、適宜情報として配信し、情報の共有化を図りました。また、各闘争の回答指定日直後には代表者会議を開催し、各労組の取り組み状況の確認と山場に向けての意思統一を図り、航空全体の運動の強化につなげる努力を行いました。

また、困難を抱えている労組については、要求づくりや団交対策等、運動の節々に助言等を行うなどともに、オルグ活動等も実施しました。同様に各地連に対しても必要に応じ対面や Web を活用したオルグ活動を行い運動の強化を目指しました。

3. 学習・宣伝活動

(1) 学習活動

今期も要求前進に繋げていけるよう各闘争においてオンラインも活用し学習会を開催し、要求実現に向けた運動の強化につなげました。

22 年末では、航空連としては筑波大学と進めた共同研究の結果を報告し理解を深めることを目的に筑波大学大塚泰正教授を講師に学習会を開催しました。春闘に向けては政策セミナーで経営分析や客乗や整備、グランドハンドリングの現状と課題などについて調査分析結果等を報告するとともに、2 月 24 日には春闘学習集会を開催し立教大学須藤教授を講師に「コロナ禍の航空業界の労使関係－労働組合の役割について」をテーマにし、春闘を闘う意義や賃金引き上げの必要性等を学びました。また、年末闘争や春闘などを闘う力にすべく経営分析の学習会を開催しました。

職種別連絡会などの取り組みでは、外航連が 1 月 23 日の拡大幹事会で春闘に向けて経営分析の学習会を、グラハン連では 5 月 15 日にグラハンセミナーを開催し現状と問題点（政策セミナーでの報告のアップデート版）を報告・討論し、現状と課題に対する理解を深めました。

また、労働弁護団や東京労働情報センター、大田弁護士 9 条の会等他団体が主催する学習会についても、私たち航空労働者の運動に生かせるものについては、幹事会として参加するとともに、各労組にも紹介し、学習の機会を増やしました。

航空連が主催した各学習会の参加状況は表の通りですが、学んだことを力に要求実現に向けた運動をより強化するために広く組合員の参加呼び掛けるなど、さらに参加数を増やしていく努力が求められます。

また、各労組が主催する学習会への講師派遣では、JGS 労組の定期大会での学習会とフェデックス労組決起集会での学習に、幹事会より講師を派遣しました。

開催日	テーマ	参加数
22.10.05	客室乗務員のストレスとその対処についての調査研究報告	39 名
22.11.05	内航・外航の経営分析	33 名
23.01.23	外航各社の経営分析（外航拡大幹事会）	—
23.02.04	政策セミナー	72 名
23.02.24	コロナ禍の航空の労使関係－労組の役割（春闘学習集会）	43 名
23.05.10	航空各社の経営分析	15 名
23.05.15	グラハンセミナー	—
23.06.28	航空各社の経営分析	22 名

(2) 宣伝活動

組合員などに向けた宣伝活動では毎月 1 日の定期発行で機関紙フェニックスを発行するとともに、モノレールの 3 駅頭（新整備場前、整備場前、天空橋）で広く航空労働者に配布する取り組みを継続してました。また、年末闘争や

	実施日	参加数
羽田空港 スタンディング	11 月 10 日	9 名
	3 月 9 日	14 名
	6 月 9 日	11 名
伊丹空港ビラ	11 月 14 日	7 名
関空ビラ （従業員向け）	11 月 14 日	4 名
	3 月 10 日	4 名

春闘での要求実現に向けた運動の前進につなげるべく、情勢は要年末闘争と春闘においては、各労組の要求や回答、方針等を取りまとめて配信し、各労組が運動に活用できるよう情報の共有化を図るとともに、情勢や要求実現の必要性などを取り上げた航空連ニュース（年末闘争と春闘を通じて計 5 号）を発行しました。また各闘争においては職場の関心を高めるため、本部に加え各地連でもイメージポスターを発行しました。

航空利用者に向けての宣伝・アピール行動では、各闘争時の山場前の時期に、羽田空港では航空労働者の主張や要求を記したプラスターを掲げたスタンディングを実施、伊丹空港や関空では乗客や空港に働く労働者を対象にした宣伝行動を実施しました。また、客常連ではインスタグラムを活用した取り組みも行いました。

各労組の運動では、日航ユニオンや CCU、JGS 労組等においては壁新聞やポスターを発行するとともに、日航ユニオンなどでは、全社員に向けた朝ビラも実施されました。また、アンケートへの参加を呼び掛ける壁新聞などには QR コードも掲載し、だれでも気軽にアンケートに参加できるよう工夫も実施されました。

私たち航空連の運動や分裂下にある労組の取り組みなどの運動を多くの働く仲間を広げる手段として、ポスターやも門前や職場でのニュース配布に加え、ホームページや SNS を活用し取り組みが進められましたが、多くの航空労働者に知らせ広げていくために一層の努力と工夫が必要な現状にもあります。

各労組の工夫した内容や成功例などを出し合い、今後の運動に生かしていくことが求められます。

4. 組織の拡大強化

各社で人員削減が進められる厳しい状況下でしたが、各労組は雇用を守る取り組みはもとより組織拡大に取り組みました。新型コロナ感染対策が自主判断になったことにあわせ復便が進み人員の新規採用も再開される中、新入社員への労組加入の取り組みがフェデックス労組、ユナイテッド航空労組、エミレーツ航空労組等で行われ、あらたな加入者を迎えることができました。また、CCU や JGS 大阪では職場の悩みや要求などを取り上げ、労働者寄り添った活動を積み重ねる中で新規加入に繋げました。CCU では、SNS などを活用し職場での問題や悩み等について QR コードを使って手軽に CCU にアクセスし報告・相談ができるような工夫も実施されています。

また、JCU においても労働相談に対応する中で、新規事業所での加入を果たしました。

航空連においては、前期の総括を踏まえ、組織拡大の重要性を強調するとともに、労働相談等の活動に取り組み多くの相談に対応しました。また、困難を抱える労組や地連に対してはオルグ活動などを行う中で、組織強化や運動の強化を図るなど、組織拡大強化につなげました。

要求実現に向けて労働組合の力を発揮するためには、言うまでもなく、組織を拡大し組織率を上げることは不可欠な課題です。賃金の引き上げや勤務改善の闘いなどで職場からの信頼を勝ち取り前進回答につなげてきたことが示すように、私たちの運動の影響力・信頼を高めてきましたが、ここ数年間の航空連の状況は、組織数の減少が続いています。この状況を克服し、組織数の拡大の動きを作り出すことは引き続き重視すべき課題と言えます。

5. 職種別連絡会の活動

職種別連絡会では、各職種が抱える問題点の把握や諸課題に取り組みました。コロナウイルス感染対策の行動制限が解除され、オンラインと対面を組み合わせた会議体での開催を継続し、各取り組みなどの結果については機関紙（フェニックス）や航空連ニュースに掲載し共有を図りました。また航空局に対しても要請を行いました。

（3）整備連

事務局会議はオンラインで行い職場状況の把握と共有を図りました。また、整備現場の「整備安全アンケート」に取り組み、内航の整備士から多くのアンケートを回収しました。アンケートでは、人員不足の実態が続いていることや夜勤による健康不安が明らかになり、増員と勤務・待遇改善が喫緊の課題にあることを裏付けました。近い将来の整備士不足に備えるためにも勤務改善は重要な課題と言えます。6 月 24 日には、成田にて整備交流会を開催しました。外航の整備士に広く参加を求めて交流会を開催し、情報交換を行いました。

(4) 客乗連

ストレスに関する共同研究の結果発表、客室乗務員のライセンス化、コロナ禍で明らかになった脆弱な賃金制度の問題、昨年度から始めたインスタグラムでの情報発信、航空局との要請・面談（1月24日、3月16日、4月12日、5月18日）、気象学専門の立花義裕教授（三重大）とのミーティング、ジェンダー問題を研究している三成美保教授（追手門学院大学）とのミーティング（3月13日）、NP0 法人とのシンポジウムの開催（3月25日）、労働安全衛生研究所の研究者とミーティング（4月25日）、国際キャビンクルーデー（5月31日）ではビデオメッセージを発信するなどの取り組みを行いました。

ストレスに関する航空連と筑波大学との共同研究については、「客室乗務員のストレスと、その対処についての調査研究報告」と題した学習会を10月21日に開催しました。会場参加とオンラインとのハイブリッドで行われ、筑波大学の太塚教授からは、「客室乗務員特有と思われるストレスがいくつか認められ、その中にはコロナ禍特有と思われるストレスもいくつか認められた」とし、「ストレス対処方法の教育や施設のさらなる拡充が求められる」ことから、「その時間が取れるような勤務形態や勤務間インターバルのさらなる拡充も CA の健康の保持増進に対して有効である」「データに基づいて改善提案を行っていくことも労働者の幸福に貢献できるのでは」との提言がありました。この研究結果を来期の活動へ活かすことも課題となっています。

また、NP0 法人とのシンポジウムは、NP0 法人「航空の安全・いのちと人権を守る会」との共催でした。「『フライト中に倒れ、死亡した客室乗務員』～いのちと人権、航空の安全を共に考える」を会場とオンラインとのハイブリッドで開催しました。シンポジウムは二部構成で、第一部では客室乗務員の過労死をめぐる勤務実態、働き方の国際比較などを報告し、第二部ではあるべき働き方に向けたパネル討論を行いました。また、各社の状況や職場実態の把握、情報共有や取り組みの推進を目的に内航・外航客乗ミーティングの定期開催に努めました。

機関紙（フェニックス）では、内外航空会社の客室乗務員のフライト後の休日数の違いを取り上げ、内航の休日数の少なさ、年次有給休暇の日数の違いや病気休暇の違いを紹介しました。コロナ禍で露呈した賃金の脆弱性は労使の共通認識になりましたが、制度改善までには至っておらず、引き続き重要課題として取り組む必要があります。

航空局との面談や交渉を1月、3月、4月、5月に行いました。客室乗務員のライセンス化の働きかけや疲労管理（FRM）などを精力的に取り組みました。

また、今期は JAC 客乗への ZOOM による情報交換も行いました。オンラインの利点を生かした取り組みの一つです。離れていても情報共有ができるツールの有効活用といえます。

(5) グラハン連

東京・成田・大阪・福岡の事務局体制で、対面を加えたハイブリット会議を実施しました。12 月には航空局へ人員の問題などの申し入れを行いました。グラハンセミナーについては 3 会場をオンランで結んだハイブリット形式で5月15日に開催し、関係労組との連携強化を図ると共に春闘結果やグラハンの現状について情報共有を図りました。2023 グラハン連「職場の安全・健康アンケート」を4月に行いました。アンケートには昨年を上回る 500 名から回答が寄せられ、コロナ禍からの回復が進む中、職場の安全の低下、さらなる人員不足の傾向が浮き彫りになりました。グランドハンドリングの人員不足対策は、国交省でも有識者による「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」が設置され、対策が議論されていますが、先のアンケート結果は、人材確保、労働環境の改善は急務であることがわかる結果です。これらの結果を踏まえ、6月に実施した航空局要請に役立てました。

また、国交省は6月9日、「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」の中間とりまとめを公表しました。空港業務は極めて重要な役割を果たしていることを明確化し、持続可能なものにしていくた

※特定技能 2 号＝熟練技能を持つ外国人の在留資格で、事実上、無期限に滞在できるほか、配偶者などの帯同も認められています。これまでは「建設」と「造船関連」の 2 分野の業種に限られていましたが、「ビルクリーニング」「製造業」「自動車整備」「航空」（グラハン・整備）「宿泊」「農業」「漁業」「飲食料品製造業」「外食業」の 9 分野が追加されました。

めに、地方自治体を含む官民の空港関係者が連携し取組を推進することが必要であることを明確化しています。今後について、個社、業界、空港会社、地方自治体、国の取組が書かれています。これらを有効に活用し、今後の人員確保、勤務改善へつながる活動が求められます。

また、特定技能 2 号の対象分野の追加拡大が 6 月 9 日に閣議決定されました。背景としては各職種の人員不足があります。航空分野の仕事はこれまでは、在留期間が最大 5 年で家族の帯同は基本的に認められない「特定技能 1 号」でした。今後は外国人を一時的な労働力ではなく、教育も含め雇用する企業側の対応がこれまで以上に求められますし、外国人労働者の労働条件に関する課題、未組織労働者の増加の課題、外国人労働者の受け止め方の多様化など、多くの問題があります。

(6) 外航連

適宜拡大幹事会を開催し、外航労働者をめぐる状況の確認と対策、各社のリストラ策の把握に努めました。コロナ禍では一時帰休が行われた会社もありましたが、水際対策の緩和を受け、各航空会社は増便しましたが、人員は追いつかず、粘り強い交渉で雇用を守ったり、賃金の回復回答を引き出したり、人材育成の回答を引き出しました。また外航各社の決算分析の学習会を開催し、関係労組との情報共有、また労使交渉に役立てました。

(7) ヘリ懇

ヘリ懇（ヘリコプター関係労組懇談会）は、今期 2 回の会議（22 年 12 月 3 日、13 人参加、23 年 5 月 20 日、15 人参加）を開催し、各労組の状況報告を行うと共に、日ごろの活動や会社との交渉を行う上での質問を各労組に投げかけ、その活動に生かしました。

産業航空は、小型飛行機やヘリコプターを使用して私用事業を営んでおり、零細企業が多く労働組合もあまり多くなく、お互いの情報交換が難しいのが現状です。航空連は、上部団体の枠を超えて、いろいろな労働組合に声をかける中でヘリ懇を開催し、今回で 159 回を数えています。

6. 専門委員会の活動

(1) 政策委員会

今期も先期に引き続き、活動の持続性を考慮し委員の選出は幹事会メンバーとしました。また、政策委員会の活動はネット中心に改め、必要に応じて幹事会前後の時間帯に短時間の委員会（Web 会議）開催としました。

これまと同じように、政策委員会への都度の求めに応じ、外航連、客乗連にて経営分析などプレゼン（Web 会議）を実施しました。

また、各社の四半期など決算時期には各労組に参加を呼び掛ける形で、内航各社の経営分析を Web 会議方式にて実施（11/5、5/10）しました。

政策セミナーについては、ハイブリッド会議方式にて、客乗連、グラハン連、整備連からのプレゼンを募り、また政策委員によるプレゼンを行いました。

また、政策委員会の担当として交運研（交通運輸政策研究会）があり、交運研幹事会（Web 会議）や定期総会（ハイブリッド会議）への参加だけでなく、新たな政策提言（対面方式の会議）にも加わりました。

これまで続けてきた国土交通労組（国交労）との共同政策活動は、双方の合意として「可能な範囲で継続」となり 2 年が経過しました。今年も要請に応える形で、国交労組「第 11 回航空政策セミナー ～航空行政とカーボンニュートラル～」(7 月 22 日ハイブリッド方式) で「環境問題と民間航空」とのテーマでプレゼンを行いました。

(2) 国際活動委員会

国際活動委員会は、毎月の幹事会の日程に合わせて開催し、11 月は 2 回実施しましたが、負担軽減のため月一回の開催とし、重要な案件が出た時には都度開催にすること、その他の連絡はメールにて行いました。

各団体との友好関係を継続するグリーティングカードの発送、ITF の活動、ILO の活動、IAM 関連など多岐にわたり情報交換を行いました。

カナダのモントリオールで開催された ITF 民間航空部会「総会」(9 月 6~8 日)へ石田委員が実際に参加しました。コロナ後の制限緩和による国際会議への実参加は、この会議が初めてとなりました。この総会にはオンライン(Web)での参加もしました。石田委員からは、エミレーツの争議の経過と解決の報告、グランドスタッフ委員会(GSC)への参加などを行いました。また、日航乗組/CCU からは Web 上での「争議終結の報告と支援へのお礼」の発言の場を設けていただくように事前に要請しましたが叶いませんでした。全体会議の討論資料にその発言原稿と航空連から ITF への報告の両文書が掲載(英語)されました。ITF アジア太平洋地区総会(APRC)マニラ会議(10 月 16 日~18 日)への Web 参加。ITF 民間航空から ICAO グランドハンドリングマニュアルに関する「労働安全衛生作業グループ」に赤坂議長、石田委員、島田副委員長の登録を行い、ITF 民間航空部会グランドスタッフ労働安全衛生ワーキンググループ会議(5 月 23 日)へ赤坂議長と石田幹事の 2 名が Web 参加を行いました。この会議でランプ、旅客、郵便に関するアンケートを実施する運びとなりました。

IAM 北米運輸会議(4 月 3 日~6 日)へは赤坂議長が渡米し会議に参加しました。会議には、全米から IAM 組合員代表約 1,000 人の参加がありました。コロナ禍もあり 4 年ぶりの参加となりました。アメリカでの運輸労働組合の活動を直接知ることができ、フェニックス第 391 号で紹介しました。ILO 民間航空技術会議(4 月 24 日~28 日)がジュネーブで開催され、この会議の情報を共有しました。ITF 民間航空部会キャビンクルー小委員会(5 月 16 日)へは 4 名が Web 参加をしました。この中で、JCU の KLM 支部から裁判の報告、日本の客室乗務員の現状と安全問題、編成数に関する発言を行いました。そして、開催後に ICAO 地域事務所宛の書簡への賛同、並びに、客室乗務員のライセンス化を航空局へ要請していることの紹介ビデオメッセージの送付要請があり、客乗連にて約 30 秒のビデオを作製して送付しました。

国際会議がオンライン(Web)会議で開催されていることで、参加が容易になり、多くの情報を直接知ることが出来ました。今後はオンラインだけでなく、直接参加が増えてくる事も予想されます。

また、グランドハンドリングマニュアルの ICAO ANNEX 化への取り組みの中で、アンケートによる現状把握、課題抽出が今後行われます。

国際活動から得た情報や知見を活かす取り組みや、国際活動委員会の体制強化も今後必要です。国際情勢と切り離すことができない航空産業において、ITF や IAM との連携、IFALPA などの国際的な機関から得た情報を、分析・研究し、ニュースなどで紹介、各労組へのフィードバック、ホームページでの発信と、多岐にわたる活動が今後も課題となっています。

7. 他団体との共同

(1) 交通運輸政策研究会(交運研)

コロナ禍からの回復で直面する交通運輸の様々な問題などについて情報交換と共有を図り、情勢分析に役立てました。幹事会へも適宜参加しました。2022 年 12 月 4 日に秋の集会「交通運輸における環境問題を考える」が ZOOM と併用で開催され、6 月 10 日には交通運輸研究会・第 33 回総会が開催され、それぞれに航空連から参加しました。

(2) 国土交通労組

テーマごとに共同提言を行ってきた国土交通労組とは、引き続き情報交換を中心に連携を深めていくことを確認し、機関紙「運輸ふぉーらむ(第 41 号)」の「外部レポート」への投稿依頼があり、「空飛ぶクルマ」における旅客運送の安全に関する投稿を行いました。

(3) 雇用共同アクション

労働条件にも密接にかかわる労働法制に関して、生活と安全を脅かす方向への改悪に反対する取り組みなどの社会的課題については、他団体・地域などとも連携しながら取り組む、との方針に基づき、雇用共同アクションに参加しました。この中で「裁量労働制」の対象拡大や、労働政策審議会(労政審)での「解雇の金銭解決」の検討中止を求める団体署名を院内集会にて提出し、厚生労働省などとの交渉を行いました。また、特定受託事業者取引適正化法案の問題点について国会議員要請(内閣、厚労委員会の議員へ)を行うなど、労働者の雇用や権利を守る活動に取り組みました。

(4) 憲法労組連・陸海空港湾労組 20 団体 (20 労組)

民間航空の軍事利用を許さないとする方針に基づき、憲法労組連と 20 労組に幹事を派遣し情報収集に努めると共に、学習会などに取り組みました。

7 月 6 日には、民間航空の軍事利用に関する学習を深めるため、20 労組開催の「安保 3 文書とは何？」に参加しました。講師には八王子合同法律事務所の白神(しらが)優理子弁護士を迎え、安保 3 文書と交通運輸労働者との関係などを学習しました。憲法労組連は、産業と憲法の関係を各単産から報告するシリーズ学習会(第 5 回 9 月 14 日 24 人: 私大教連、第 6 回 10 月 25 日 20 人: 出版労連)と「安保 3 文書を考えてみよう」(4 月 17 日 32 人)の学習会を開催しました。

(5) 映画「時の行路」上映大田区実行委員会

10 月 24 日に、映画「時の行路」の上映を大田区民プラザで行いました。この映画はリーマンショックによる「派遣切り」に対し仲間とともに労働組合に入り会社と闘う実話をもとにしたヒューマンドラマムービーです。3 回の上映で 319 人の参加がありました。

第 38 期をとりまく情勢の特徴

I 一般情勢

1. 世界経済はインフレが続く中で下振れリスクを懸念

経済協力開発機構（OECD）は 2023 年の世界経済の実質成長率について 3 月時点から 0.1 ポイント上方修正し 2.7%と予測しています。日本については、1 月～3 月期の輸出が低調だったほか物価高で消費が圧迫されると見込み 1.3%に引き下げました。また、ロシアのウクライナ侵攻で高騰したエネルギー価格が落ち着いてきたことも景気の追い風と、世界のインフレについても 22 年の 7.8%から 6.1%に低下すると予測しています。但、想定以上のインフレの長期化や金融引き締めで成長が下振れするリスクも指摘しています。

世界銀行は成長率を 1 月時点の 1.7%から 2.1%に上方修正しています。また、急激な利上げ効果は 23 年を通して経済を下押しし、24 年度の経済成長も金融不安による銀行の貸し出しの縮小を招けば押し下げ 1.3%にとどまると推計しており、「世界経済は景気後退に陥る」と警告しています。

世界経済は小幅成長との予測を維持 OECDの2023年の見通し		
	成長率	インフレ率
世界	2.7%(0.1)	6.1%(0.2)
米国	1.6(0.1)	3.9(0.2)
ユーロ圏	0.9(0.1)	5.8(▲0.4)
中国	5.4(0.1)	2.1(▲0.1)
日本	1.3(▲0.1)	2.8(0.3)

(注) カッコ内は前回 3 月からの修正幅、▲はマイナス
インフレ率の世界はG20

23.6.8 日経新聞

2. 欧米など各国の労働者や国民は生活改善を求め闘う

世界的にインフレが続いている中で、欧米などで国民や労働者が生活を守るために物価上昇を超える賃上げや人員増、年金改悪などについて闘を続けています。

ドイツ全土で鉄道・バス労働者や空港に働く労働者が賃上げを求めて警告ストライキを実施、欧米の航空労働者（乗員・客乗・地上職員）は賃金、休憩時間問題などの要求に対してストライキや粘り強い交渉を行う中で、要求を前進させています。また、フランス政府の年金改革強行に対して労働組合や国民の抗議行動（6 月 6 日時点でスト・集会 14 回）が継続して行われています。

ドイツの公務員労働者を組織する統一サービス産業労組（ベルディ）は非課税のインフレ対策補償（3000 ユーロ約 44 万円）や大幅賃上げ（7 月～200 ユーロに賃上げ・3 月以降は 200 ユーロ+5.5%の賃上げ）で合意、フランスの運輸系労組は食事配達大手企業「ウーバーイーツ」や「デリバール」と配達員の最低賃金を時給 11.75 ユーロ（約 1,700 円）引き上げることで合意しています。

- ・英国の国営医療、国民保険サービスで働く研修員は、2008 年以来手取りが 26%減少しているとして 35%の賃上げを要求しストライキを行っている。
- ・カナダの連邦職員組合は、政府の 3 年間の 9%の賃上げ提案に対して、歳入庁職員で 22.5%、予算庁職員で 13.5%の賃上げを求めている。
- ・ドイツの公務員労働者を組織する統一サービス産業労組（ベルディ）は非課税のインフレ対策補償（3000 ユーロ約 44 万円）や大幅賃上げ（7 月～200 ユーロに賃上げ・3 月以降は 200 ユーロ+5.5%の賃上げ）で合意する。
- ・フランスの運輸系労組は食事配達大手企業「ウーバーイーツ」や「デリバール」と配達員の最低賃金を時給 11.75 ユーロ（約 1,700 円）引き上げることで合意。
- ・ドイツの北ハンブルグの空港職員（空港・保安・地上支援）が物価やエネルギー価格の高騰に見合う賃上げを求めて 24 時間の警告ストを実施。統一サービス労組（ベルディ）はインフレ率に匹敵する 10.5%の賃上げに加え残業代や夜勤手当などを要求。
- ・英国では昨年、食料やエネルギーなどの物価高騰が続くなか、物価高騰に見合う賃金の引き上げを求めて、教職員・看護師・鉄道運転士・公務員をはじめと多様な職種の労働者（全国で 50 万人）がストに参加。
- ・米国イリノイ大学シカゴ校教職組合は大学側と賃金引き上げの暫定合意を勝ち取っています。
- ・ドイツの公務員労働者を組織する統一サービス産業労組（ベルディ）は非課税のインフレ対策補償（3,000 ユーロ約 44 万円）や大幅賃上げ（7 月～200 ユーロに賃上げ・3 月以降は 200 ユーロ+5.5%の賃上げ）を勝ち取る。

- ・KLM オランダ航空は、地上職員との労使交渉で 4%の賃上げや業務量の削減などで労働協約を合意。
- ・エールフランスが全職種の従業員給与を段階的に 5%引き上げる。1000 ユーロの賞与支給。
- ・ニュージーランド航空の空港職員（1500 人）の賃金最大で 26%引き上げ（9.5～26%）。400 人の雇用と給与 3 割近く引上げ。
- ・ルフトハンザ航空の地上職員は人員不足・物価高騰に対して 9.5%の賃上げを求めストライキなどを行う中で月額一律 200 ユーロ（2 万 7300 円）、23 年から 2.5%の賃金引き上げを獲得。
- ・スカンジナビア航空のパイロット組合は、インフレに対する賃金引き上げなどストライキを行う中で、新しい団体交渉協定について合意し、450 人のパイロットの再雇用とその後のフルタイムの雇用などを約束させる。

3. 全世界での取り組みが急がれる温暖化対策

IPCC（国連気候変動の政府間パネル）は、産業革命前と比べ世界の気温上昇が 2021 年～24 年にかけて 1.5 度に上昇すると予測をしており、IPCC は、「火力発電や製鉄、畜産など人間の活動で出る CO2 濃度が温暖化を招いていることは疑う余地はない」と指摘しています。今日では、地球温暖化による山林火災は世界各地で起こっており、異常気象、感染症の蔓延、農作物・水産物への打撃など、私たちの生活へも大きく影響を及ぼしています。

2023 年 3 月に発表された IPCC 第 6 次評価報告書・統合報告書は、今世紀末までの気温上昇を 1.5 度に抑えるために、世界全体の温室効果ガス排出量を 2035 年までに 2019 年比 60%削減が必要であるとしています。

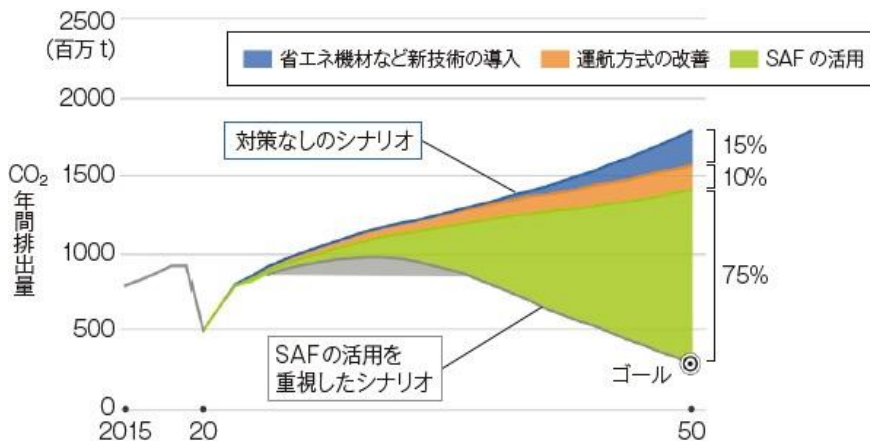
こうした状況下で 23 年 5 月 19 日～21 日に行われた先進 7 ヶ国（G7 広島サミット）の気候・エネルギー・環境相会合では、「各国の火力発電を 30 年までに段階的に廃止する」との提案に日本は反対し、あくまでも火力発電や原発に固執しています。

石炭火力の 2030 年までの廃止、および 2035 年までに電力部門を脱炭素化できるように、再エネを強化する方針に転換することが求められており、太陽光発電や風力発電、地熱発電など自然エネルギーなど開発と推進が求められています。

また、航空産業分野で国際民間航空機関（ICAO）は、21 年以降の国際航空輸送における CO2 排出量を 19 年以下に抑える目標を掲げ、達成に向けては削減量を売買できる市場メカニズムを利用した排出削減制度（CORSIA）を導入、航空会社が無償で許容している排出量を段階的に減らして対策を促すとしています。

IPCC報告書のポイント	
人間活動による温暖化は疑う余地がない	
産業革命前に比した気温上昇は既に1.1度	
今後10～20年で1.5度に到達の恐れ	
各国の温暖化ガス排出削減目標は不十分	
2035年に19年比60%の削減が必要	
途上国支援は18年以降に伸び鈍化	
今の選択と行動は何千年にもわたる影響	

23. 3. 21 日経新聞



IATA は 2050 年の CO2 排出量を 05 年に比べて半減させる目標を掲げる。CO2 排出削減シナリオのうち、SAF の導入に最も野心的なものでは年間 5 億 700 万 kℓが必要とするシナリオもある
（出所：航空輸送アクショングループ「WAYPOINT2050」）

温暖化で増える極端な気象

IPCC第6次評価報告書から作製

1850～1900年 平均と比較 した場合	現在 (+1℃)	+1.5℃	+2.0℃	+4.0℃
熱波	2.8 倍	4.1 倍	5.6 倍	9.4 倍
干ばつ	1.7 倍	2.0 倍	2.4 倍	4.1 倍
豪雨	1.3 倍	1.5 倍	1.7 倍	2.7 倍

23. 3. 21 日経新聞

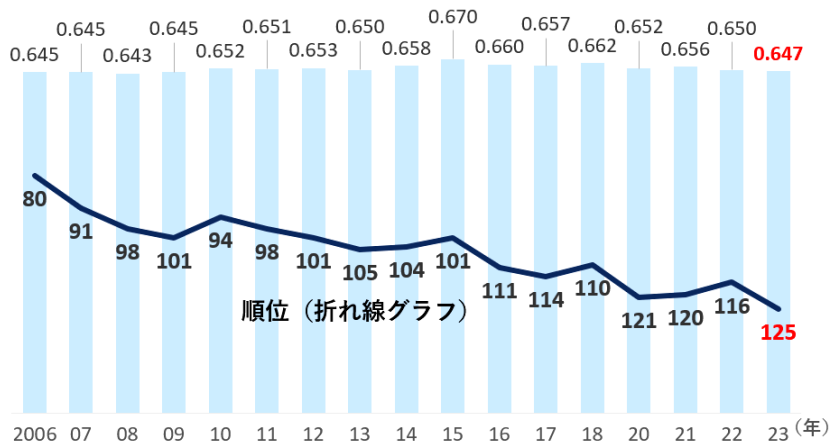
世界の民間航空会社が加盟する国際航空運送協会（IATA）は、50 年時点での CO₂ の排出量を 2005 年比で半減させる目標を設定しており、最も重要な対策は SAF だと強調しています。

欧州委員会が公表した温室効果ガス削減のための政策パッケージ「フィット・フォー55」は、EU 圏内の空港を利用する航空会社に対して SAF（SAF は、生物由来の資源を原料としてつくられるバイオジェット燃料）の使用を義務付ける一方、ジェット燃料の供給業者に対しては、SAF の供給割合を 35 年までに 20%、50 年までに 63%に引き上げることを求めています。

4. ジェンダー平等の取り組み遅れる日本

世界経済フォーラム（WEF）は世界の男女格差状況をまとめた 2023 年版のジェンダーギャップ指数を公表し、146 カ国のうち日本は 125 位で前年の 116 位から後退しました。主要 7 カ国（G7）では最下位となっています。また、世界銀行は 190 カ国・地域の男女格差の現状を法整備の進み具合から評価した報告書を発表し、日本は 104 位で先進国最下位となっています。職場でのセクハラを罰する法律がないなど、特に労働分野で後れを取っていると指摘しています。世界的に見たときに男女格差が大きいとされる日本では、多くの女性が不平等を強いられています。男女の差別を解消し、だれもが生きやすい社会のためにも、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。

ジェンダーギャップ指数（棒グラフ）



23. 6. 21 朝日新聞

5. 原発に頼らない自然エネルギーの活用を

2011 年の東京電力福島第 1 原発事故をきっかけに運転期間が「原則 40 年最長 60 年」と定められていましたが、政府は原子力発電所の運転期間の 60 年越えへの延長を盛り込んだ GX（グリーントランスフォーメーション）脱炭素系電源法を可決しました。しかし、福島原発の事故では航空にも影響がありました。

国民の安全生活のためにも、太陽光、風力、地熱、雨水など自然エネルギーなどの活用が求められます。

男女平等ランキング

世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ報告書2023」から

順位	今年	前年	主な国の抜粋	平等度
1	1	1	アイスランド	改善 ↑
2	3	3	ノルウェー	↑
3	2	2	フィンランド	↑
4	4	4	ニュージーランド	↑
5	5	5	スウェーデン	悪化 ↓
6	10	10	ドイツ	↑
7	7	7	ニカラグア	↑
8	8	8	ナミビア	↓
9	11	11	リトアニア	↑
10	14	14	ベルギー	↑
43	27	27	米国	↓
105	99	99	韓国	↓
107	102	102	中国	↓
125	116	116	日本	↓
146	146	146	アフガニスタン (最下位)	↓

23. 6. 21 朝日新聞

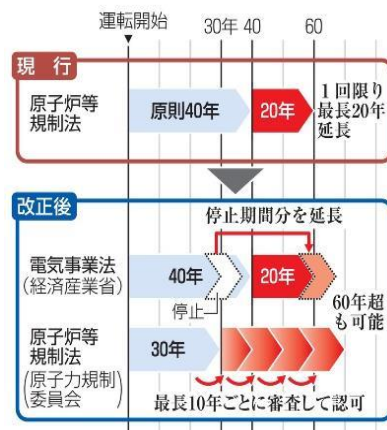
SDGs達成度ランキングの上位国と主な国の順位

データのある163カ国を比較、カッコ内は前年順位

- 1位 フィンランド(1位)
- 2位 デンマーク(3位)
- 3位 スウェーデン(2位)
- ...
- 6位 ドイツ(4位)
- 7位 フランス(8位)
- ...
- 11位 英国(17位)
- ...
- 19位 日本(18位)
- ...
- 27位 韓国(28位)
- ...
- 41位 米国(32位)
- ...
- 56位 中国(57位)

23. 6. 21 東京新聞

原発の運転期間



23. 5. 31 東京新聞

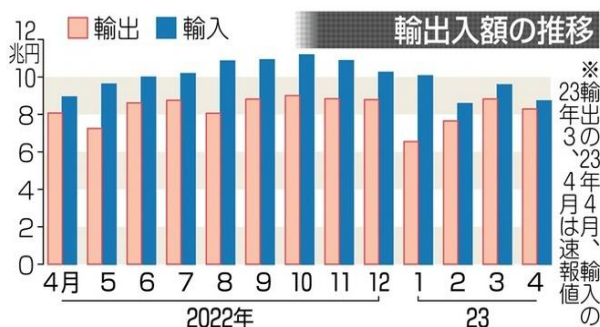
6. 国際収支と貿易収支は共に悪化

2022 年の国際収支は、原油価格の高騰と円安による輸入物価の上昇で巨額の貿易赤字が響き、前年比 47.0%減の 11 兆 4432 億円で、減少額は 10 兆 1478 億円で過去最大となりました。

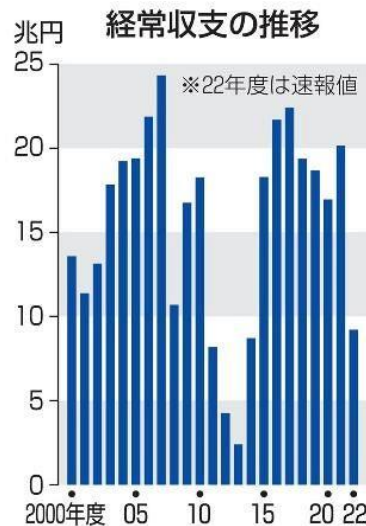
輸出が前年度比 15.1%増の 99 兆 2264 億円で、輸入が 32.2%増の 120 兆 9549 億円と、輸出、輸入ともに過去最高を記録しましたが、原油価格の高騰と円安による輸入物価の上昇で巨額の貿易赤字が国際収支に影響を与えています。貿易収支は、資源高や円安の影響を受けて輸出から輸入差し引いた収支は、21 兆 7285 億円の赤字となり過去最高となっています。

また、2023 年 4 月の国際収支は、エネルギー価格が下がり、輸入額の減少で貿易赤字が減少し前年同月比 76.3%増の 1 兆 8951 億円の黒字となりました。

2023 年 5 月の貿易収支は 1 兆 3725 億円の赤字となり、22 ヶ月続いています。赤字幅は前年同月 42%縮小していますが、輸出は前年同月比 0.6%増の 7 兆 2926 億円で、輸入は 9.9%減の 8 兆 6651 億円でした。



23. 5. 19 東京新聞



23. 5. 12 東京新聞

7. 外国依存を改め、内需拡大で国内総生産（GDP）向上が重要

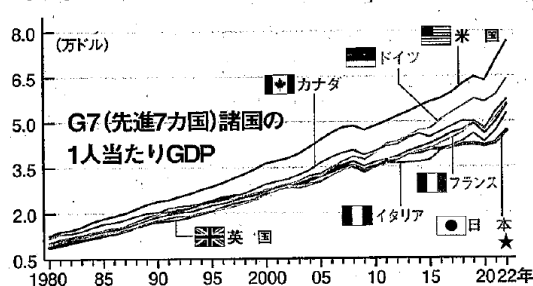
2022 年度の国内総生産（GDP）は、個人消費や設備投資が成長率を押し上げ、第一次速報値の 1.2%から 1.4%と上方修正しました。また、23 年 1 月～3 月期の GDP は前期比 0.7%増、年率 2.7%増としています。しかし、GDP の 5 割以上を占める個人消費は、相次ぐ生活必需品などの値上げの影響で前期比 0.6%から 0.5%へ下方修正しています。

また、世界各国で比較した場合は、日本の GDP は第 3 位となっていますが、国民一人当たりで比較した場合は 30 位と低下しています。外国への輸出依存から内需を拡大し国内における生産を強化し、雇用の拡大、労働者の賃金の底上げで、経済の好循環を作ることが必要です。

GDP世界3位 1人当たりは？

GDP ランキング		1人当たり GDP ランキング	実質成長率
1 米 国	26兆8500億ドル	7位	1.6%
2 中 国	19兆3700億ドル	68位	5.2%
3 日 本	4兆4100億ドル	31位	1.3%
4 ドイツ	4兆3100億ドル	20位	-0.1%
5 インド	3兆7400億ドル	140位	5.9%
6 英 国	3兆1600億ドル	24位	-0.3%
7 フランス	2兆9200億ドル	25位	0.7%
8 イタリア	2兆1700億ドル	29位	0.7%
9 カナダ	2兆900億ドル	18位	1.5%
10 ブラジル	2兆800億ドル	83位	0.9%

出典:IMF(国際通貨基金) DATAMAPPER 2023年5月12日閲覧



23. 5. 28 東京新聞

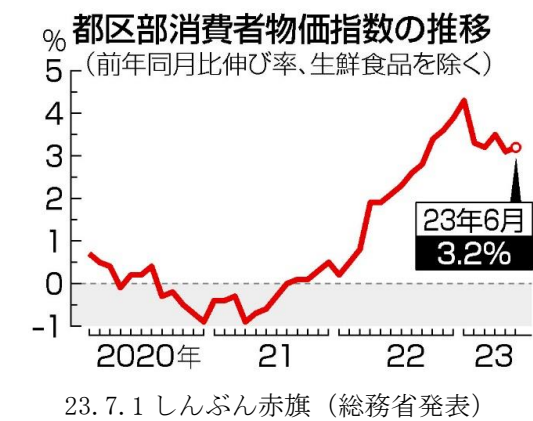
【IMF（国際通貨基金）が発表した 2023 年の世界各国の GDP】

8. 物価高騰が続く中、国民生活はさらに逼迫

円安・インフレ・物価高騰が続く中で、2022 年度の消費者物価指数は前年度比 3.0%上昇し、23 年 5 月の消費者物価指数は前年同月比 3.2%上昇し、21 ヶ月連続上昇しました。4 月より鈍化したものの全体を押し上げており、食料は 9.2%と高い伸びとなっています。また、6 月の東京都区部の物価は、前年同月比 3.2%と 22 ヶ月連続で前年を上回っています。食品関連を中心に年内に 2 万 9000 品目の値上げが超え、3 万品目

を超える可能性があるとしており、さらに電気の料金の値上げなどもあり、家計はさらに厳しさを増しています。

日銀の「生活意識に関する調査」では 94.6%上がったと回答しています。総務省の「家計調査」でも、2022 年度に比べ月額 1 万円もの負担増になっているとしています。5 月の消費支出（二人以上の世帯）は 28 万 6443 円と前年同月比 4.0%減と 3 ヶ月連続マイナスとなっています。



こうした物価高騰のなか、政府は 23 年度国家予算について過去最大の 114 兆 3812 億円を成立させましたが、国民生活に欠かせない社会保障関連予算は圧縮され、「全世代型社会保障」の一環として一定の収入がある 75 歳以上の健康保険料に引き上げ、高齢者の医療費増、雇用保険料率を 1.35%から 1.55%へ引き上げと雇用対策費などは圧縮されたことで、年金給付が実質削減（年金の支給額は物価上昇分に追いつかず 0.6%減少）と国民生活への負担を強いることとなっています。

一方では防衛費を過去最大 26%増の 6 兆 8219 億円（前年比 26%増）と、GDP 比 2%目標へ倍増を目指すとして 23 年～27 年度の 5 年間で 43 兆円に増額する方針です。また、安保法案文書に基づく敵基地攻撃能力を 10 年後に完成させるとしており、その防衛費については「予算ありき」と他原資からの支出も含めて考えられており、消費税増税や社会保障削減、国債発行など国民への負担も懸念されます。また、防衛産業を維持するためとして産業強化法が参議院で可決成立させていますが、政府は経済財政諮問会議を開き、大幅な予算増額を見込む防衛費や少子化対策（児童手当の拡充、高卒までの支給、多子世帯への手当の見直しなど）の財源議論については、社会保障費歳出削減、社会保険料の仕組みの活用など年末に結論を出すとして先延ばしをしています。

9. 企業の内部留保さらに増加

上場企業の 2023 年 3 月期決算は、売上高が前年比 16.4%増の 737 兆 3629 億円、経常利益 0.8%増の 55 兆 9260 億円、純利益が前期比 1%増の 39 兆 881 億円となり、2 期連続最高益となりました。また、2024 年の見通しは、売上高、営業利益、純利益についても増加を見込んでいます。また、企業の 22 年 7～9 月期の内部留保（利益剰余金）は前年同期末比で 11%増の 530 兆円と大幅に増え、過去最高を更新しました。一方、企業倒産は増加し、5 月

上場企業の主要業種別連結業績動向				
〔単位:億円、カッコ内は前の期、前期比増減率%。▲は損失または減少。〕 〔上段は2023年3月期実績で計1154社を集計。下段は24年3月期通期予想で、会社予想もしくは市場予想(3社以上)の平均のある計1074社が対象〕				
	社数	売上高	経常損益	最終損益
製造業合計	557	3,725,839(16.1)	274,456(▲3.5)	186,979(▲7.8)
	549	3,785,301(1.9)	274,506(0.2)	193,835(3.8)
金融含む 非製造業合計	597	3,647,790(16.8)	284,804(5.3)	203,902(11.4)
	525	3,331,965(▲0.6)	289,699(4.4)	204,029(2.2)
金融を含む 全産業合計	1,154	7,373,629(16.4)	559,260(0.8)	390,881(1.3)
	1,074	7,117,266(0.7)	564,205(2.3)	397,865(3.0)

(注)対象は3月期本決算の東証プライム上場企業。親子上場の子会社、決算期変更会社を除く。国際会計基準、米国会計基準の採用会社は税引き前損益を経常損益とした。連結決算ではない会社は単独決算で集計

23. 5. 20 日経新聞

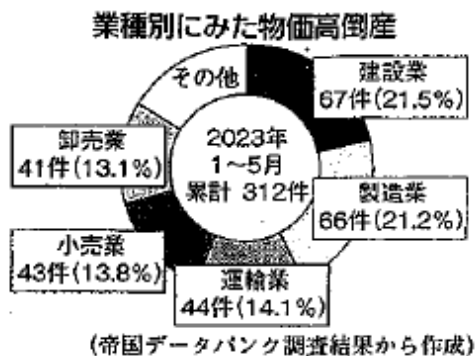
の企業倒産は前年同月比 34.7%増の 706 件となり 14 ヶ月連続前年水準を上回り、物価高倒産前年同月比 3 倍となり 67 件と 3 ヶ月連増 60 件を上回る高い水準が続いています。



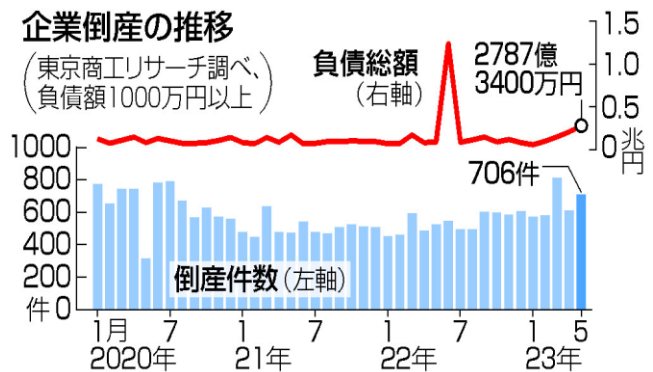
23. 5. 20 日経新聞



22. 9. 2 しんぶん赤旗



23. 6. 10 しんぶん赤旗



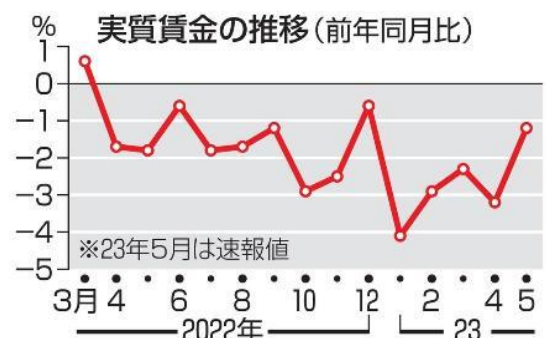
23. 6. 10 しんぶん赤旗

10. 欧米より低い賃金、底上げ・格差解消と労働時間短縮などでディーセントワークを

22 年の実質賃金は前年比 1.8%減と 2 年ぶりのマイナスで、現金給与総額 (名目賃金) は月平均で 1.9%増の 326,308 円でしたが物価高に追いつかず、実質賃金は 2014 度以来の落ち込みとなりました。また、5 月の実質賃金は現金給与総額が伸びたものの物価上昇には追いつかず、前年同月比 1.2%減と 14 ヶ月連続減少しました。現金給与総額 (名目賃金) は前年同月比 2.5%増の 28 万 3868 円で、所定内給与は 1.8%増の 25 万 2132 円でした。

最低賃金制度は、現在時給 961 円で 1,500 円には至っておらず、地域間格差の解消もされていません。また、欧米などと賃金比較しても日本の賃金は横ばい状態が続いています。

こうした状況下で闘われた 23 春闘で岸田首相は、成長と配分の好循環を実現するために「インフレ率を超える賃金の引き上げをお願いしたい」「賃金が毎年伸びる構造を作る」と強調し、経団連も「物価を重視して賃上げの努力するのは企業の責務」と発言していました。賃上げの結果は、連合最終集計で 3.58%、前年より 1.51 ポイント増え前年比 4556 円増の月 1 万 560 円。全労連・春闘共闘の集計で賃上げは 6,678 円 (2.55%) で、前年同期と比べ 723 円増 (0.44 ポイント増) の回答でした。また、経団連が 5 月 19 日に公



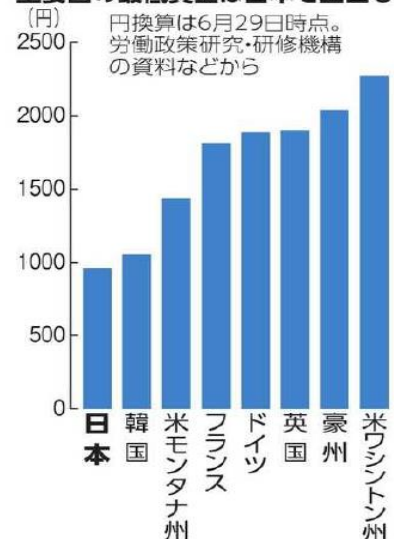
23. 7. 8 東京新聞

表した「2023 年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況〔了承・妥結含〕（加重平均）」で、大企業の賃上げ率は 3.91%としています。しかし、長引く物価上昇が続く中で、引き続き賃金の底上げが求められています。

全労連の試算によると、企業内部留保（530 兆円）の約 3%位を労働者へ配分することによって時給 1,500 円は可能であり、国民・労働者の購買力が高まり、GDP も上昇し税収も増え、雇用拡大にもつながり、経済への好循環をもたらします。内部留保を労働者へ配分（労働分配率）し労働者の暮らしを守ることが企業としての社会的責任です。

労働組合として、一日 8 時間働けば安心して生活できる賃金の取り組み、時給単価最低 1,500 円の実現、正社員と非正規社員との賃金格差解消、23 春闘での賃上げ以上に大幅な賃金引上げ、賃金の底上げ、労働時間短縮などでディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を求め行くことが重要です。

主要国の最低賃金は日本を上回る



23. 7. 1 朝日新聞

最低賃金と最低生計費 全労連まとめ

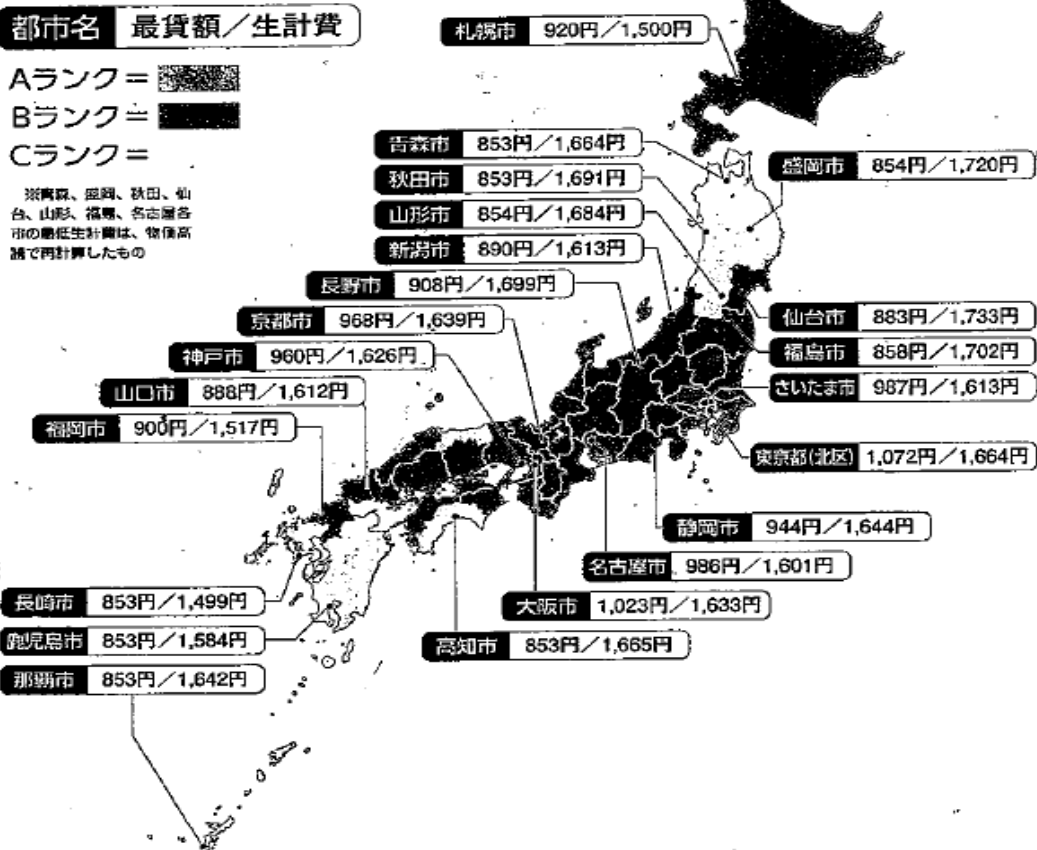
都市名 最賃額／生計費

Aランク =

Bランク =

Cランク =

※青森、盛岡、秋田、仙台、山形、福島、各自治体の最低生計費は、物価高騰で再計算したもの



23. 5. 31 しんぶん赤旗

11. 労働者の生活と雇用を守る労働条件の改善が必要

政府の「新しい資本主義実現会議」では、少子化、人手不足を背景に産業と雇用構造の転換と「労働移動必要性」を強調や外部労働市場のシームレス化として転職・副業などを目指し、「日本型職務給・ジョブ型雇用」への転換など指針を打ち出しています。

こうした指針に基づいて経済財政運営と改革の基本方針（骨太方針）を閣議決定し、財界の要望を受け入れる形で転職促進など労働市場改革（転職しやすい労働市場改革やスタートアップ支援に重点を置いた政

策。)と、そのための人材移動については自己都合退職でも会社都合と同様に失業手当を受給できるようにするなどとしています。また、企業の人員不足を背景に熟練外国人労働者として永住可能な在留資格「特定技能2号」の受け入れを促進するため、対象を現在の2分野から11分野に拡大する運用方針を閣議決定しました。

労働者が安心して定年まで働き続けるためにも※ILO条約（国際労働機関）を批准し、賃金の大幅な底上げをはじめ、休日の増加と合わせて労働時間の短縮などの抜本的な労働条件の改善見直しをなど労働組合として積極的な改善の取り組みが求められます。

※これまで結ばれたILO条約は191条約があり、日本が批准した条約は50条約。とりわけ日本は、1号条約（一日8時間・週48時間制）をはじめ、47号（週40時間制）、132号（年次有給休暇）、140号（有給教育休暇）など、18本ある労働時間・休暇関係の条約を一本も批准していません。そのほか未批准の主な条約には、94号（公契約における労働条項）、148号（作業環境）、151号（公務労働者）、155号（労働安全衛生）、158号（使用者の発意による雇用の終了）、171号（夜業）、173号（労働者債権の保護）、175号（パートタイム労働）、177号（在宅形態の労働）、183号（母性保護）などがあります。

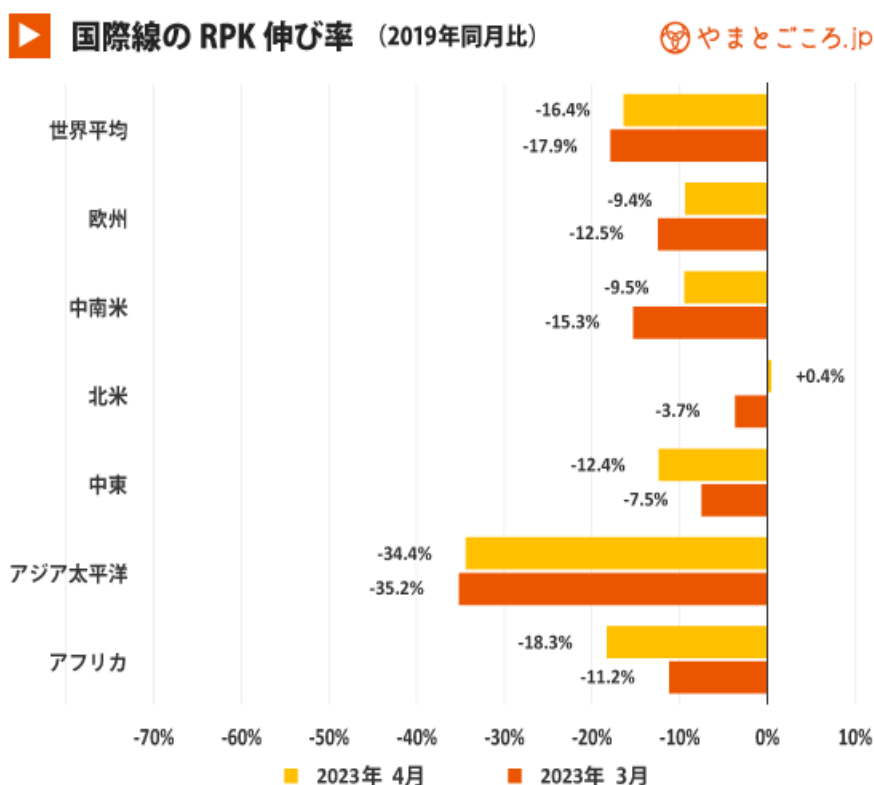
II 世界の航空情勢

1. 23年は旅客回復で旅客数43億人超、19年のコロナ前の45億人に迫る勢いで純利益黒字化へ
IATAが公表した2023年業績予想によれば、コロナ関連の規制が解除されていることから旅客数は約43億5000万人に達すると予測しており、2019年に航空輸送を利用した45億4000万人に迫る勢いを見込んでいます。総収益は対前年比9.7%増の8030億ドルとなる見通しで、航空業界の売上高が8000億ドルを超えるのは、2019年に記録した8380億ドル以来のことであるとしており、利益予想を47億ドルから98億ドルへ2倍以上に引き上げました。また、旅行需要が旺盛で、新型コロナウイルス禍からの回復が進んでいるとしています。

旅客需要を表すRPK（旅客数に輸送距離を乗じる。有償旅客キロ。）は2019年の87.8%の水準にまで回復すると予測しており、平均搭乗率は80.9%を見込み2019年の82.6%に迫るとしています。

2023年第1四半期（1～3月期）中の5月～9月の先行予約が、昨年同期に比べて35%上回って推移しているとしており、2023年4月の世界の航空需要は、国内線の伸びに牽引され、引き続き大きく回復を続けているとしています。

4月の総RPKは前年同月比45.8%増となり、パンデミック前の2019年同月比では90.5%まで回復しています。国際線RPKは、パンデミック前の83.6%まで戻り、国内線RPKは2.9%増と、パンデミック以降初めて2019年の水準を上回り、完全に回復したとしています。中国の国際線市場が再開されて以降、特にアジア太平洋地域の伸びが大



出典：IATA ＊RPK＝有償旅客による飛行総距離

きく、また、北米の航空会社の国際線旅客数の完全な回復を達成し、RPKは2019年4月の水準を0.4%上回まわり、北米と欧州、中南米を結ぶルートの回復が顕著で、北米と欧州間は4ヵ月連続でパンデミック前を超えたとしています。

2. 貨物運送業は減速傾向

IATA（国際航空運送協会）の2022年（1～12月）の航空貨物輸送実績によると、需要を示す総貨物トンキロ（CTK）は前年比8.0%減（国際貨物は8.2%減）であるとしています。21年の水準から大幅に後退しましたが、19年比では1.6%減となり、新型コロナウイルス禍前に近い水準となったとしています。

22年の貨物輸送の供給量（有効貨物トンキロ＝ACTK）は前年比3.0%増でしたが、19年比では8.2%減少となり、コロナ前の水準と比較して減少が続いているとしています。

地域ごとの航空会社の航空貨物需要は、全地域がマイナスで推移しました。地域別で見ると、アジア太平洋は21年比8.8%減、北米は5.1%減、欧州は11.5%減でした。欧州は引き続きウクライナ情勢の影響を受け、全地域の中で最もマイナス幅が大きく、中東は10.7%減、中南米は13.1%増減で、共に2桁のマイナスとなりました。19年比で見ると、アジア太平洋は78%減、欧州は8.7%減、中東は1.6%減、中南米は4.3%減と軒並みマイナス。一方、北米は13.7%増、アフリカも8.3%増加しました。

また、2023年の貨物収入は、1423億ドルに達すると予想し、2021年の2100億ドル、2022年の2070億ドルから大幅に減少するものの、2019年の1000億ドルは大きく上回るとしています。航空貨物取扱量は5780万トンと予想しており、国際貿易量の急激な減速に伴い、2019年の6150万トンの輸送量を下回る予測しています。21年～22年に比べて貨物収入が縮小する背景については、旅客数の回復により旅客機のベリースペース容量が自ずと増加すること、さらにはインフレ対策として導入された経済冷却的措置が国際貿易に及ぼす潜在的な影響によって、利回りが28.6%低下するとしています。

また、3月の航空貨物輸送実績によると、需要を示す総貨物トンキロ（CTK）は前年同月比7.7%減（国際貨物は8.1%減）で、1～2月に比べマイナス幅が改善していますが、需要の減少が続いているとしています。

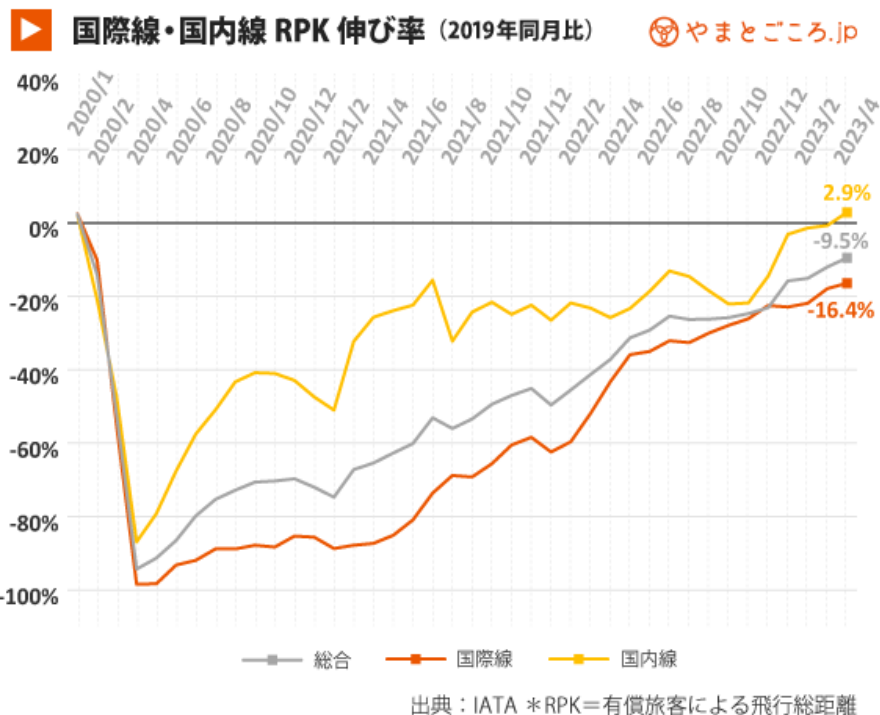
3. 米大手航空三社は順調に回復

米航空大手3社の

2023年1～3月期決算では旅行需要が堅調で、3社の売上高は前年同期から4～5割増え、アメリカンは黒字となり、デルタとユナイテッドは赤字を大幅に縮小しました。

	営業収入	営業損益	純損益
アメリカン航空	121億8900万ドル	438万ドル	1000万ドル
ユナイテッド航空	114億2000万ドル	▲4300万ドル	▲9400万ドル
デルタ航空	127億5900万ドル	▲2億7700万ドル	▲3億6300万ドル

○ アメリカン航空の23年1～3月期の売上高は前年同期比37%増の121億8900万ドルで最終損益は1,000万ドルの黒字（前年同期は16億3500万ドルの赤字）となりました。



- ユナイテッド航空の売上高は 114 億 2000 万ドルで、純損益は 194 万ドルの赤字となりましたが大幅に縮小しています。国際線については前年同期の 2 倍となり、特にアジアなど太平洋路線の回復が進み、前年同期比 51%増となりました。
- デルタ航空の売上高は 36.5%増の 127 億 5900 万ドルで、純損益は 3 億 6300 万ドルの赤字となりましたが大幅に縮小しています。

4. 欧州大手三社は第 1 四半期収支改善、通年黒字化を目指す

大手航空三会社の第 1 四半期は収支改善を行い、第 2 四半期では消費者の積極的な夏に向けた旅行計画に伴い、夏季の航空券販売が好調に推移しているとしており、黒字化を目指すとしています。

第 1 四半期決算

	営業収入	営業損益	純損益
KLM/AF 航空	63 億 3290 万	▲3 億 600 万	▲3 億 3700 万
IAG/英国航空	59 億 8900 万	900 万	▲870 万
ルフトハンザ航空	70 億 1700 万		▲4 億 6700 万

- エールフランス-KLM 航空の第 1 四半期（1 月～3 月）の売上高は前年同期比 42%増の 63 億 3290 万ユーロとなり、営業損失 3 億 600 万ユーロ（3 億 3800 万ドル）となりましたが回復傾向にあります。エールフランスは、売上高が 46%増の 39 億 2000 万ユーロで 1 億 8100 万ユーロの営業損失を計上し、KLM オランダ航空は、売上高が 32%増の 25 億 2000 万ユーロで 1 億 2800 万ユーロの損失を計上した。
- ブリティッシュ・エアウェイズとイベリア航空の親会社である IAG の 2023 年第 1 四半期は全航空会社の業績が予想を上回り、好調なレジャー需要によって、欧州グループが季節的に弱い 3 ヶ月間にわずかな営業利益を達成したことを発表しました。売上高は前年同期比 71%増の 59 億 8900 万ユーロとなり、営業利益は 900 万ユーロ（1,000 万ドル）と、前年同期の 7 億 1800 万ユーロの損失から大幅に改善しました。当期純損失は 8,700 万ユーロで、前年同期の 7 億 8700 万ユーロの損失から大幅に改善しています。また、通年の利益について、従来の 23 億ユーロを上回るとの見通しを示しています。
- ルフトハンザ航空グループの第 1 四半期（1 月～3 月）売上高は 70 億ユーロ（約 7,700 億円）で、前年同期比で約 40%増でしたが、2019 年からは約 8 億ユーロ減となりました。1～3 月期のグループの EBIT 損失は 3 億 400 万ユーロで、2022 年の損失を半減し、2019 年の業績とほぼ同じとなりました。純損失は 4 億 6700 万ユーロで、2022 年の 5 億 8400 万ユーロから改善されましたが、2019 年の 3 億 4200 万ユーロの純損失からは後退しています。

5. 中東各社は最高の収益

- エミレーツ航空の 2023 年 3 月期（2022 年 4 月～23 年 3 月期）決算は、売上高が前期比 81.4%増の 1073 億 5600 万 UAE ディルハム AED（前期 591 億 8000 万 AED）、営業利益が 138 億 7700 万 AED（前期 4 億 3800 万 AED 損失）、純利益が 105 億 8100 万 AED（前期 39 億 1700 万 AED 損失）と、大きく黒字転換しました。また、エミレーツ航空は、ドバイー成田・関西の 2 路線で 1 日 1 往復運航しており、運休中のドバイー羽田線を 4 月 2 日に再開をしています。また、増便に伴い今後 10 年間のエアバス A380 とボーイング 777-300ER の増機と買い替えを見据え、ワイドボディ・ジェット機の追加発注を計画しています。

- カタール航空の 2022 年 3 月期（21 年 4 月～22 年 3 月）決算では、旅客数は 1,850 万人で、前年比 218%増となり、純損益が前期の 148 億カタール・リヤル（約 5476 億円、1 QAR=37 円）の赤字から、56 億 700 万 QAR（2074 億円）の黒字に転じ、過去最高益となりました。売上高は前期比 77.9%の 523 億 QAR。うち、旅客は約 3 倍の 246 億 QAR、貨物は 24.6%増の 230 億 QAR。営業損益は、

売上高	1198 億 1700 万 UAE ディルハム AED (前期 662 億 4800 万 AED)
営業利益	141 億 9200 万 AED (前期 2 億 7800 万 AED 損失)
純利益	109 億 1200 万 AED (前期 38 億 0700 万 AED 損失)

注：UAE ディルハム(AED)=約 37.5 円

2021/22 会計年度において、56 億 QAR（15.4 億米ドル）の記録的な純利益を計上しました。全体の収益は 523 億 QAR（144 億米ドル）に増加し、前年比 78%増、コロナ禍前の会計年度通期（2019/20 年）より 2%増と顕著な伸びを示しました。旅客収入は、カタール航空のネットワークの拡張、市場シェアの拡大、単価の上昇により、2 会計年度連続で前年度比 210%増を達成しました。

6. アジア・オセアニアの航空事情

コロナ感染の鎮静化、症状の重症化比率が低くなると共に、国際線トラフィックへの需要回復が見られる一方で、回復の地域差、文化差を踏まえて、国によっては順調な回復を見せている国と、そうでない国とに両極化しています。

主要各社もこの影響を受けて、黒字化したところと、引き続き経営難に苦しんでいるところ、利益幅を減少させ、赤字幅を増大させているキャリアなど、両極に二分される傾向となっています。

- シンガポール航空（SIA）グループは、「積極的な戦略的取り組み」とパンデミック時に行った「先制的な準備」を背景に、3 年ぶりの黒字となり、史上最高の通期純利益を計上しました。4 月～3 月 31 日までの 1 年間で、SIA グループ（メインラインの SIA とローコストのスクートで構成）は、売上高が 177.748 億シンガポールドル、営業利益 104.48 億シンガポールドル、営業損益 21.633 億シンガポールドルと史上最高の通期での純利益を上げました。また、SIA とスクートはともに黒字で、フルサービス事業者は 26 億シンガポールドルの黒字、スクートは 1 億 4800 万シンガポールドルの黒字となりました。
- キャセイパシフィック航空の 2023 年 1 月の輸送実績は、103 万人と前年同月の 25,000 人を超え、大幅となり 3 年ぶりに 100 万人を超えました。また、2022 年 12 月と比較して約 29%増加しました。月末の旧正月休暇が旅行需要に弾みをつけ、中国本土と香港間の需要が急増したとしています。また、2023 年 1 月～6 月期（前年同期比は 970 億円の赤字）の連結最終損益が黒字に転換する見通しとしています。
- タイ国際航空は、2020 年にコロナの感染拡大の影響で経営破綻し、外国人クルーの解雇、世界規模での社員数の半減化が実施され、路線再編を柱とする事業再生計画を実行する中で、連結決算では 2022 年 12 月 31 日までの 1 年間で前年同期の 551 億バーツ黒字から 2 億 5200 万バーツ（713 万ドル）の純損失となり、2023 年第 1 四半期のなかでも一時債務超過に陥り、証券取引所から上場廃止の警告を受けるなど、スムーズな回復とは言い難い。経営再建については、新型コロナ対策の緩和で航空需要が回復しており、従来の想定より 1 年前倒し 2024 年に完了するとの見通しを示しています。また、23 年内に中国や日本との路線を増便することと併せて、子会社であるタイ・スマイル航空のタイ国際航空への再統合が発表されています。
- フィリピン航空の親会社 PAL ホールディングスは、国境再開とパンデミック抑制の緩和により、旅客数が 2 倍以上に増加し、航空需要の回復が続いていることから、四半期収益が 66%改善し約 430 億ペソとなり、3 月 31 日までの 3 カ月間は前年同期比 3 倍増となる約 74 億ペソ（1 億 3500 万ドル）の営業利益を計上しました。
- 中国大手三社（中国国際、中国東方、中国南方）は、2023 年年始にかけてのパンデミックの国内再拡大を受け、一時国内移動制限もありましたが、感染者数の減少と共に国内需要は堅調な回復を見せています。ビザ免除による自由な往来が再開されていないこと、団体旅行の再開に時間を要していることから、特に国際線需要は本格的な回復までに至っていないため各社 2022 年決算は再び赤字決算を計上しています。
- エア・インドियाは、2022 年タタ財閥による資本投資とグループ再編が発表され、エア・インドिया、エア・インドियाエクスプレス、エアアジアインドिया、ヴィスタラの 4 社がエア・インドियाとして統合すると発表しています。2023 年に入り、エア・インドियाグループで大量の 470 機にのぼるボーイング、エアバス社製新造機の大量発注をしています。また、国内競合の Indi Go による 500 機にのぼる新造機の発注も発表されるなど、総需要を上回るとみられる大量発注に対し、警告を発する業界関係筋の予測

も出ています。いずれにせよ、中国の総人口を抜き、世界で最も多い人口を擁し、平均年齢も若いことから成長性は大いに期待されるところですが、危うい一面もあとの見方も出しています。また、増便計画の中で、500名の大量採用を行うとともに、コクピット・キャビンクルーを中心に給与手当の大幅な引き上げも実施しています。一方で、地上職の給与引き上げが課題となっています。

- マレーシア航空は、2014年以降、370便の行方不明、17便のウクライナ上空での撃墜など、その後の経営破綻で世界的に人員削減が行われ、厳しい環境に追い打ちをかけるようにコロナ禍に突入による赤字決算が続いているものの、需要は回復傾向にあります。
- パキスタン国際航空は、国としての財政危機がベースにあるなか、国営のパキスタン国際航空も厳しい経営環境を強いられています。2021年末の日本支社閉鎖・撤退に続き、2023年に入りマレーシア政府による着陸料の未払を理由に機材の差し押さえが行われるなど、厳しい経営環境が続いています。

	2022 会計年度		2021 会計年度	
	営業収入	当期利益	営業収入	当期利益
大韓航空	134,127 億 KRW	17,796 億 KRW	87,534 億 KRW	6,387 億 KRW
アジアナ航空	15,486 億 KRW	4,556 億 KRW	13,476 億 KRW	1,875 億 KRW
チャイナエアラインズ	150,772 百万 TWD	2,860 百万 TWD	138,841 百万 TWD	9,379 百万 TWD
エバー航空	138,069 百万 TWD	7,824 百万 TWD	103,872 百万 TWD	6,680 百万 TWD
中国国際航空	52,897 百万 CNY	▲38,617 百万 CNY	74,531 百万 CNY	▲16,635 百万 CNY
中国東方航空	46,111 百万 CNY	▲37,386 百万 CNY	67,127 百万 CNY	▲12,214 百万 CNY
中国南方航空	87,059 百万 CNY	▲33,716 百万 CNY	101,644 百万 CNY	▲11,016 百万 CNY
キャセイパシフィック航空	51,036 百万 HKD	▲6,548 百万 HKD	45,587 百万 HKD	▲5,527 百万 HKD
シンガポール航空	177,774.8 百万 SGD	2,163.3 百万 SGD	7,614.8 百万 SGD	▲948.1 百万 SGD
タイ国際航空	97,865 百万 THB	2,697 百万 THB	88,952 百万 THB	58,275 百万 THB
マレーシア航空	非公開	▲344.0 百万 MYR	非公開	▲1.65 百万 MYR
ガルーダインドネシア航空	2,100.0 百万 USD	3,737 百万 USD	1,336.7 百万 USD	▲4,174 百万 USD
フィリピン航空	139,238 百万 PHP	10,359 百万 PHP	58,701 百万 PHP	60,611 百万 PHP
ベトナム航空	3,030 百万 USD	▲442.2 百万 USD	1,212 百万 USD	非公開
エア・インディア	198,159 百万 INR	▲95,565 百万 INR	121,040 百万 INR	▲70,174 百万 INR
カンタス・オーストラリア航空	9,108 百万 AUD	▲860 百万 AUD	5,934 百万 AUD	▲1,692 百万 AUD
ニュージーランド航空	2,734 百万 NZD	▲591 百万 NZD	2,517 百万 NZD	▲292 百万 NZD

7. 外航各社はコロナ対策緩和で積極的路線拡大、しかし増便対応に人員不足

コロナの感染縮小と重症化が徐々に収まる傾向を見せる中、世界中で国際線利用による旅客需要が急回復を見せる一方で、国際航空貨物はコロナ下における世界規模の生産体制の見直しや、ロシアのウクライナ侵攻を発端とする世界規模の急激なインフレの影響で需要の停滞となっています。

こうしたなか、円安による『日本買い』が世界的に進行し、外航各社の日本路線の搭乗率は2022年秋以降高い傾向が続いているものの、コロナ禍前と比較すると、圧倒的に日本発のアウトバウンド需要が外地からのインバウンド需要に追いついておらず、日本売上の日本発券航空券需要と、海外発券による訪日外国人たちの航空券需要の構成比が完全に逆転しています。これまで日本発のアウトバウンド需要が外航各社の経営上の大きな柱でしたが、反転して日本人の海外渡航需要が伸びないために日本支社における売上高の激減が鮮明化しており、また外国籍の方々の来日需要が旺盛なため、当分は各外航日本支社の日本での売上低迷が各社の更なる人員削減策などにつながる危険性を秘めています。その一例として一部航空会社で予約業務の社外注化（マレーシア航空は海外に、シンガポール航空は日本国内に既に外注化実施済み、2023年8月からタイ国際航空も日本国内でJTB関連のTPI（Travel Plaza Int'l.）への外注化が進められています。

同時にコロナ禍における空港のハンドリング現場を中心に、復便に伴う旅客需要の回復に、ハンドリングスタッフの復帰・増員が追いつかず、どこの現場も慢性的な人手不足と経験値の高い熟練者の不足により、航空機運航における安全の確保に問題を生じさせ、スムーズな復便ないし、新規路線開設を含む増便ができないキャリアも出始めています。保安検査人員不足も深刻な状態で、出入国に時間がかかるなど影響が出ています。

外航航空会社では、積極的な路線拡大や増便などにより業績を改善させています。また、3月26日（夏ダ

イヤ）から日本路線の増便なども積極的に進めています。これまで、新型コロナウイルス感染症による、減便・運休の中で人員削減を行ってきましたが、増便などの状況下で人員不足となっており労働強化となっています。こうした背景のなか、外航各労組は、賃上げ、一時金、人員増など粘り強く交渉（本国含む）を重ねて、自らの職場を守り抜くことが求められています。

Ⅲ 日本の航空情勢

コロナ禍の影響の長期化により、過去にない規模での航空需要が激減しました。昨年 3 月以降の行動制限の緩和により回復が進み、国内線についてはほぼコロナ前に回復したものの、影響の大きかった国際線は 7 割程度まで回復し、今後の更なる回復への期待が高まっています。

一方、多くの職場で人手不足が深刻化しておりし、特に空港業務の現場では人手不足による混乱が発生しています。こうした人手不足は空港業務にとどまらず、将来的なパイロットや整備士不足も予想されています。

さらに、ICAO（国際民間航空機関）において国際的な目標として設定された脱炭素化は、国際的な課題となっています。運航や空港業務においても、CO2 削減に向けた取り組みが求められます。

1. 回復する航空需要

(1) 国内線はコロナ前に回復、国際線は 8 割

コロナに伴う行動制限の撤廃以降、国内旅客需要は順調に回復しており、観光庁の調査では、「国内旅行の宿泊者数はコロナ前に戻り、予約状況も好調」としています。

こうした国内旅客需要の回復を踏まえ、国内航空各社は生産量（座席_キ）を拡大しています。全日空は 2023 年度において、国内線は 2019 年度並みに回復し、国際線は 2019 年比で約 80%に回復する計画です。日航は国内線を 2019 年度並みとしていますが、国際線は同 108%に増加させる予定です。市場全体の見通しとして、国内線は 2023 年度末には 90%、国際線は 25 年度末までに 90%まで回復するとしています。

【表 1】

ANA・JALの生産量（ASK）の推移

	国内線		国際線	
	ANA	JAL	ANA	JAL
2023 年度	586 億座 _キ	362 億座 _キ	551 億座 _キ	586 億座 _キ
2022 年度	499 億座 _キ	352 億座 _キ	359 億座 _キ	380 億座 _キ
2019 年度	586 億座 _キ	362 億座 _キ	689 億座 _キ	543 億座 _キ

23 年度の数値は回復率にあわせ試算

コロナで一時的に事業を縮小した全日空は、2023 年度の国際線の生産量は日航に比べわずかに減少しますが、国内線は日航の 1.6 倍に上る 586 億座_キを供給する予定です。両社の機材数については、日航は 2019 年比で 11 機減少し、全日空は同 33 機減しています。特に全日空は大型機を大幅に減らしています。このような機材計画のなかで生産量増を進めることから、今後の稼働強化が予想されます。

【表 2】

大手 2 社の機材数の推移

JAL			ANA	
2019 年	2023 年		2023 年	2019 年
40	32	大型機	33	59
77	79	中型機	103	106
65	62	小型機	107	111
53	51	プロペラ	24	24
235	224	合計	267	300

(2) 今後の急増予想される訪日外国人旅行者

コロナ規制の完全撤廃に伴い、訪日外国人旅行者は順調に回復傾向にあります。政府は 2025 年までに 2019 年実績（3,188 万人）を超え、2030 年には 6,000 万人を目標としています。

政府観光局によると、6 月の訪日外国人旅行者数は、新型コロナウイルス感染症の拡大により訪日外国人旅行者数が大幅に減少した 2020 年 2 月以降、初めて 200 万人を突破しました。また、2023 年 1 月から 6 月までの訪日外国人旅行者数の累計は 1071 万 2000 人となり、上半期で 1,000 万人を超え 2019 年同期比で 64.4%まで回復しました。国・地域別の 1 月から 6 月の旅行者数の累計では、韓国 313 万人（2019 年同期比 81%）、台湾 177 万人（同 71.4%）、香港 90.9 万人（同 82.9%）、タイ 49.8 万人（同 72.89%）と東南アジ

ア地域からの回復が顕著の一方で、米国やシンガポール、ベトナムなどは 2019 年度同期水準を上回っています。また、中国からの旅行者は団体旅行の規制があるため、59 万人で 2019 年同期比 13.1%にとどまっていますが、今後の規制の緩和しだいでは急速な回復も見込まれます。

一方、出国日本人数は 2023 年 1 月から 5 月までに 361 万 4200 人で、2019 年同期比で 37.9%です。月ごとの推移をみると、5 月以降は改善しており、今後の増加が見込まれます。

冬季スケジュールが 10 月末から始まることを受けて、外航各社ではコロナ前水準に向けた増便も予定されており、日本の受け入れ態勢の強化が求められます。

2. 回復支える人材確保急務

コロナ制限の完全撤廃により、国内線はほぼコロナ前に戻り、国際線も 7 割程度まで回復してきました。しかし、多くの職場で人員不足に直面しています。

コロナによる航空需要の急激な減少による業績悪化を受けて、賃金は大幅な減収となり離職者が増加しました。また、航空は「不安定な業種」との印象をあたえたこともあり、その後も離職者は後を絶たず、採用の凍結や抑制も行われました。その結果、多くの職場で人員不足が顕在化しています。特に、グランドハンドリングや保安検査業務などの地上業務の人員は約 2 割も減少しており、一部地方空港では人員体制が整わず復便を延期する状況が出るなど、航空需要の回復が進む中で、空港業務の人材確保は喫緊の課題となっています。

このような状況を受けて、国交省は有識者による「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」を設置し、6 月には「中間とりまとめ」を公表し、人材確保に向けた取組の方向性が示されました。

中間とりまとめでは、①賃上げや受託料の引き上げ、②長時間の労働・拘束の見直し、③子育てなどライフステージに応じた働き方、④特定技能の在留資格を有する外国人の採用と環境整備（政府は航空を特定技能 2 号の対象に拡大）、⑤先端技術等の開発・実証、さらなる活用の推進による空港 DX（デジタルトランスフォーメーション）の導入促進などに取組むとしています。

検討会には航空会社などの代表も参加しており、進捗状況のフォローアップが定期的（今秋、年度末、来年度以降）に行われます。こうした取り組みの実効性を高めるためにも労働組合の取り組みが重要になります。

また、人員不足を背景に混雑を引き起こした保安検査体制については、有識者による検討会で空港を一元的に管理する空港管理者に移行が打ち出され、2025 年から順次移行していく予定です。

日航と全日空では、毎年数百名の客室乗務員を採用していましたが、コロナの影響で採用が一時中止されたため、2022 年 4 月時点での両社の客室乗務員数は前年比で約 1 割減の 1,773 名減少しました。

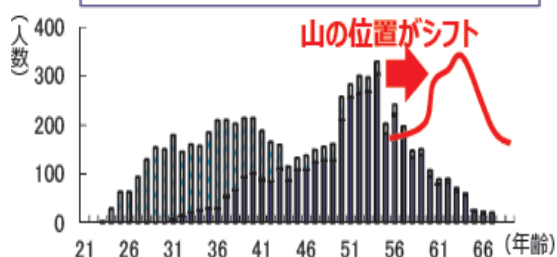
このようななか、旅客需要の回復に伴い、乗務は急増し人員もひっ迫し「有休がとれない」

【表 3】

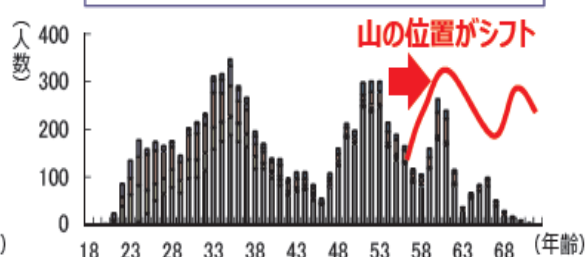
国内各社の CA 募集状況（23 年度～24 年度）

全日空	430 名程度（24 年度新卒） 150 名程度（経験者採用 11 月以降）
ピーチ	100 名（9 月以降入社）
ANAウイングス	100 名程度（24 年度新卒）
日本航空	180 名（23 年度） 350 名（24 年度新卒）
Z I P A I R	120 名（10 月以降、24 年度新卒含む）
スカイマーク	30 名（既卒 8 月 1 日入社） 30 名（24 年度新卒）
琉球エアコミューター	若干名（9 月以降の指定含む）
オリエンタルエアブリッチ	若干名（9 月入社）
エアジャパン	96 名（12 月以降入社）

主要航空会社における操縦士の年齢構成



主要航空会社等における整備士の年齢構成



「休憩がとれない」など多くの問題が噴出しました。こうしたなかで、各社では採用の再開が相次ぎ、23 年 4 月から 24 年 4 月までの間の客室乗務員の募集数は全体で 1,500 名を超えます。(表 3 参照)

「2030 年問題」として知られる将来的なパイロット・整備士不足は、官民の共通認識となっており、採用と養成が喫緊の課題となっていました。

全日空では 2018 年以降、安定養成に向けた採用方針として年間 60 名程度の採用を行っており、2024 年度からは採用数を 90 名に拡大する方針です。日航はこの 3 年間で 295 名採用していますが、外国人を対象にした既成乗員の採用や、グループ会社からの機長転籍を打ち出しており労使間の摩擦を生んでいます。

このように、航空需要の回復は進んでいますが、今後の回復を支えるためには人材確保が重要な共通の課題となっています。

3. 業績回復する航空各社

コロナ禍からの回復が鮮明になるなか、LCC 各社では国際線の運航再開など積極的な事業展開を打ち出しています。全日空や日航などの大手航空会社も 22 年度決算で黒字化を達成し、今年度も順調に輸送実績を伸ばしています。23 年度業績予想では、さらなる利益の拡大を目指します。

また、2025 年度までの中期計画では、事業を再構築し、非航空分野での増収などにより利益の最大化を目指し方針を掲げています。

(1) 23 年度好業績予想の全日空・日航

全日空では、23 年度の計画の前提となる旅客需要について、国内線は平均 95% (2019 年比、ピーチ含む)、国際線は平均 70% (同、ピーチ・エアー・ジャパン除く) とし、旅客需要の回復に伴い、売上高は前年実績を約 2600 億円上回る 1 兆 9700 億円を予想しています。また、貨物事業では NCA 含めた事業展開に期待を寄せています。

一方、人員数については、2020 年度比で 7,000 名減の 29,000 名体制を維持していく計画ですが、需要の拡大が予想されることから、人員数の見直しも示唆されています。

株主配当については、2023 年 3 月期は無配とし、2024 年 3 月期は未定としていますが、「可能な限り早期の配当再開を目指す」としています。

日航では、23 年度の業績予想において、旅客需要については、国際線通年で 65% 程度 (2019 年度比)、国内線通年で 94% 程度 (同) としています。売上高は前年実績を 2800 億円上回る 1 兆 6580 億円と見込んでいます。

株主配当に関しては、2023 年 3 月期には 1 株当たり 25 円の配当でしたが、2024 年 3 月の配当予想では、1 株当たり 40 円の配当を予定し、中間配当予想は 20 円としています。業績の回復に沿って継続的かつ安定的な株主還元の実現に努めるとしています。

【表 4】
ANAの業績予想

	22 年度決算	23 年度予想	第 1 四半期
売上高	1 兆 7074 億円	1 兆 9700 億円	4,610 億円
営業費用	1 兆 5874 億円	1 兆 8300 億円	4,172 億円
営業損益	1200 億円	1400 億円	437 億円
経常損益	1118 億円	1150 億円	432 億円
当期純損益	894 億円	800 億円	306 億円

【表 5】
JALの業績予想

	22 年度決算	23 年度予想	第 1 四半期
売上高	1 兆 3755 億円	1 兆 6580 億円	3,814 億円
営業費用	1 兆 3446 億円	1 兆 5710 億円	3,530 億円
営業損益	309 億円	870 億円	284 億円
経常損益	336 億円	130 億円	30 億円
EBIT	645 億円	1000 億円	313 億円
当期純損益	344 億円	550 億円	230 億円

(2) 全日空・日航の中期計画の特徴

全日空の「2023—2025 年度ANAグループ中期経営戦略」では、経営ビジョン実現に向けた変革の 3 年間と位置づけ、事業戦略の 3 本柱として①マルチブランドの最適化と貨物事業の拡大による航空事業の利益最大化。②事業分類に応じたリソース配分によるノンエア事業の収益拡大。③グループの持続的成長に向けた

ANA経済圏の拡大を打ち出しており、これによりコロナ前の利益水準、財務体質に復元する計画です。

新たに航空会社として立ち上げたAIRJAPANを2023年度下期中に就航させます。2023年度の生産量（座席キロ）は、国内線は2019年

度の100%、国際線は約80%を目指し、2025年度には国内線は約105%、国際線も105%に拡大します。

一方、ANAブランドの人員数を2020年度の約36000名から25年度には29000名に削減する方針ですが、夏闘の乗組との労使交渉では見直しを示唆しています。また、空港業務を担う部門では、「急速な生産量および外航各社からの応需要請の拡大」など、「環境変化に伴い23年度既卒・24年度新卒生の採用をさらに増加させる」との方針を明らかにしています。

機材計画では、大型機を減らし中・小型機を増加させる計画です。2019年度末の機材数は300機でしたが、2022年度末には267機、2025年度末には290～295機まで戻す計画です。

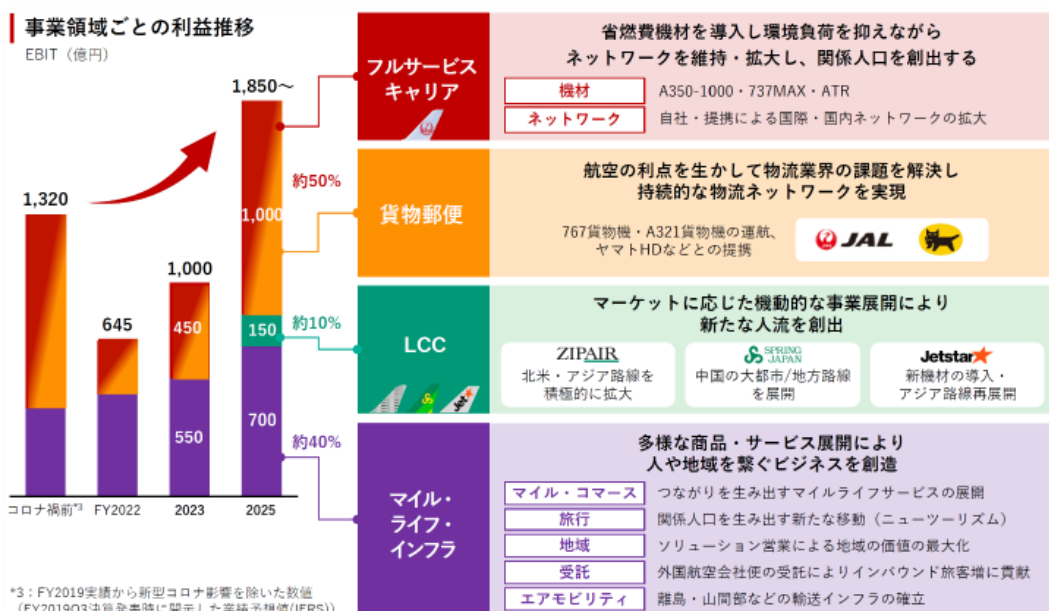
ノンエア事業では、2025年度には主要7社で売上高4000億円、営業利益240億円を目指します。また、昨年10月のICA0総会で長期目標として、2050年までに実現を目指すCO2排出実質ゼロについては、23年度内に新たなシナリオを更新する予定です。

日航の「ローリングプラン2023（FY2023～2025）」によると、不安定な世界情勢、物価上昇、人員不足などの環境変化を踏まえ、戦略・計画を軌道修正し、経営戦略の軸となるESG戦略の柱は「事業戦略」と「財務戦略」です。

事業戦略では、非航空領域（マイル・ライフ・インフラ）において新たなビジネスで利益を拡大し、2025年度には約半分の利益をLCC事業と非航空領域で上げる計画です。成長分野への人材配置なども重要な要素として打ち出しています。

財務戦略では、リスク耐性の強化を進めながら持続的な成長に向けた取り組みを加速させる方針です。2025年までの3年間で省燃費機材や貨物専用機の導入、空港車両の電動化、ITシステムなどに6,500億円の資産投資が計画されており、株主還元については、配当性向35%程度以上を早期に実現としています。

CO2削減に向けた取り組みでは、国内SAF（持続可能な航空燃料）の利用拡大を目指していますが、その価格が問題と指摘しています。また、水素など代替手段にも関心を高めています。



(3) 中堅航空会社・LCC の状況

燃油費高騰や円安の影響を受けやすい中堅航空会社や LCC ですが、国内線の旅客需要の好調な回復を受けて、コロナで悪化した財務状況を改善することが重要な課題になっています。一方、こうした好調な回復を受け、高稼働による労働強化が懸念されます。

スカイマークの 23 年 3 月期決算では、原油高や円安が燃料費や整備費を押し上げる要因となり、将来の利益を前提に税金の実質的な前払い分を資産計上する繰り延べ税金資産が当初の想定ほど積み重なったため、90 億円と見込んでいた純利益は 57 億円に下振れしました。今後の計画では、B737MAX の導入や 2025 年の羽田・神戸・福岡の再配分や増便を成長戦略に据えており、今後の乗務員の稼働強化が懸念されます。

ソラシドエアと AIRDO は共同持ち株会社「リージョナルプラスウイングス」を設立し、協業による増収とコスト削減を進めています。2023 年 3 月期の個社ごとの決算は表の通りです。持ち株会社の 24 年 3 月期見通しでは、国内需要はコロナ禍前以上の好転が期待されるが、国際情勢が不安定なことから燃油高騰や為替相場を含む金融不安がるとし、営業収入 954 億円、営業利益 21 億円、経常利益 17 億円を予想しています。

スターフライヤーの 2023 年 3 月期決算は、営業利益と経常利益は赤字となったものの前期からは大幅に改善しました。24 年 3 月

期予想では、売上 378 億円、営業利益 7 億円としています。2025 年までの中期計画では、①収入拡大による利益創出と財務体質の健全性向上、②新機材 A320neo の導入によって、売上 431 億円、営業利益 50 億円を目指します。

【表 6】単位：億円

23 年 3 月期決算	J T A	J A C	S K Y	ソラシド	AIRDO	S F J
売上高	361	846.6	846.6	386.97	415.09	322.75
営業利益		34.5	34.5	▲4.65	26.16	▲13.17
経常利益	1	37.1	37.1	▲3.06	23.83	▲7.04
純利益	0.89	57.3	57.3	6.84	42.22	0.73
24 年 3 月期予想	J T A	J A C	S K Y	ソラシド	AIRDO	S F J
売上高		1,023	1,023	476	477	378
営業利益		56	56	10	19	7
純利益		58	58			

4. 航空行政をめぐる動向、会社の動き

航空局の 2023 年度予算では、航空旅客需要は回復途上にあるとし、①航空会社・空港会社等航空関連業界の経営基盤強化等への措置、②安全・安心な航空輸送の実現と需要回復・増大への的確な対応、③航空分野のグリーン施策の推進を柱に政策を進めており、引き続き空港使用料や航空機燃料税の軽減を継続し航空会社支援を継続します。

(1) 航空会社・空港会社等業界支援

国際線をはじめとする航空旅客需要はいまだに回復途上にあることから、航空会社や空港会社を取り巻く経営環境は依然として厳しい状況が続いているとし、航空ネットワークの維持と航空需要の回復・拡大に向けた機材投資を支援するため、空港使用料と航空機燃料税について軽減措置を実施。国際線の受入環境高度化等への支援として、航空・空港人材確保緊急対策支援を行います。

(2) 航空分野のグリーン施策の推進

運航分野の脱炭素化では、持続可能な航空燃料（SAF）の導入促進として 2025 年の国産 SAF の商用化を進め、また運航全体の最適化および航空路として、出発・到着、空港面での運航効率の改善策の推進、機材・装備品等への新技術導入を進めます。燃料に占める SAF（バイオジェット燃料）の割合を、2030 年 10% を目標にしています。

また、空港分野での脱炭素化目標は「2030 年度までに、各空港で 46%以上の削減を目指す」としており、EV 車の導入等あらゆる手段により取り組むとしています。

(3) 航空イノベーション

航空局では、空飛ぶクルマやドローンの安全対策、地上支援業務等への先端技術の導入促進、航空機・次世代航空モビリティに対する確実な安全性審査・実用化の推進に取り組んでいます。特に空飛ぶクルマに関しては、注目度が高まっており、2025 年の大阪万博では、日本初の商用運航実現を目指し、全日空と日航が運航事業者として有料運航の実現を目指しています。

また、デジタル化による空港全体の乗客の流れや空港スタッフの活動を最適化するスマートエアポートの取り組みも進められています。自動チェックインや手荷物預け入れ機の導入など、コロナ下で旅客手続きの自動化が加速しています。また、空港内のランプ内における無人車両の導入については、2025 年度までに無人車両技術を導入するための準備が進められ、通信環境（5G）の整備など必要となる要件を整理した導入モデルを構築する予定です。

(4) 地域航空サービスアライアンス（EAS LLP）

離島生活路線等の航空路維持のために天草エアライン・オリエンタルエアブリッジ・日本エアコミューター・日航・全日空の 5 社によって設立された地域航空サービスアライアンス有限責任事業組合（EAS LLP）。設立期間を 4 年としており、今年 10 月に期間満了を迎えます。航空局は取組結果の総括検証、地域航空会社の新たな協業体制確立の取組を加速するとしており、今後の新たな広がりにつながるのか注視が必要です。

一方、沖縄の離島・粟国―那覇路線を運航する第一航空では、22 年度の赤字が約 1 億 3 千万円に上り、沖縄県と粟国村がそれぞれ 6,500 万円ずつ補填します。粟国村にとっては財政負担が大きいことから、負担割合について県との協議が開始されていますが、離島や生活路線を維持するためにこうした赤字路線をどう維持していくのか国としての対応が求められます。

(5) 航空ネットワークの持続的な発展に向け継続的な人材確保を

今、航空業界はコロナを乗り越え回復を鮮明にしています。コロナ禍は、人材確保がイベントリスク後の事業運営や航空ネットワークの維持・発展にとって極めて重要であることが明確になりましたが、多くの職場で人員・人材不足に直面しています。

ウクライナ戦争の影響によりロシア上空を飛行できなくなった欧州便は、北回りもしくは南回りでの運航が継続されており、乗務員の長時間乗務が長期化しています。乗務員に対しては FRM（疲労リスク管理）が導入されており、FRM に基づく疲労軽減策が有効に機能させることは従来に増して重要になります。

コロナ禍で可視化された客室乗務員の脆弱な賃金は、抜本的な賃金制度の見直しが求められており、労働組合による継続的な取り組みが続けられています。また、裁判でも争われている乗務時の休憩問題は、編成数や人員に直結する課題でもあります。

ジェンダー平等の推進やライフスタイルに合わせた多様な働き方への対応も重要な課題です。ジェンダー平等の取り組みは社会的な課題でもあり、様々な観点からの点検が求められます。長時間の労働や拘束につながる働き方の見直し、育児や介護などのライフスタイルに配慮した柔軟な働き方の導入は、安定的な人材確保のためにも重要な課題です。

グランドハンドリングの人材確保に向けた検討会の中間とりまとめでは、GSE 車両の共用化・共有化の推進が提起されていますが、地方空港ではグラハンや保安検査員など空港業務の人材不足を補うため、競争関係にあった企業間での協業も始まっています。こうした環境変化が何をもたらすのか、注視していく必要があります。

今、国内の主な空港の拡張工事が進められています。2025 年には大阪万博に伴い関西 3 空港の発着回数が拡大され、福岡空港では滑走路 2 本化が実現します。同時に施設の拡張工事も進められています。

航空業界はコロナ禍からの回復と環境変化に直面しています。社会経済活動を支える航空ネットワークの持続的な発展のためには人材確保と労働環境の改善が不可欠です。

第 38 期（2023 年度）方針（案）

I 要求と課題

新型コロナウイルスも落ちつき、人々の往来が回復してきました。運航本数も旅客もコロナ前に戻りつつあります。しかし、この復便や増便に対応するために様々な職種で人材不足が鮮明になってきています。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来ています、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。

また、ウクライナ情勢・原油高・円安等により物価の上昇が続き、私達の生活を圧迫しています。この春は久しぶりに各社ベースアップがあり、夏の一時金はコロナ前の水準に近いものが出されています。しかし、このような物価の上昇を補うにはまだまだ足りません。その為には、年間を通して賃金の引上げが重要です。

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めます。

- ① 1 日 8 時間労働で、生活の維持・向上ができる、基本賃金の引き上げを目指します。また、客乗職などの出来高制賃金を安心して定年まで働ける賃金体系への改善を目指します。
- ② 生活一時金としての位置づけを明確にし、一時金の引き上げを目指します。
- ③ 諸手当の向上を目指します。
- ④ チームワークの阻害、ものの言えない職場につながる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。

2. 安心して健康に働ける勤務改善に取り組めます。

- 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るとともに、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キッチリと行わせます。
- 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の確立を目指します。

3. 安心して働ける労働条件の改善に取り組めます。

- ① 働き方改革推進関連法による法改正を活用し、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。
- ② 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。
- ③ 定年以降の再雇用について、希望者は同一職種での就労すると共に、労働条件の向上を目指します。

4. 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 KLM オランダ航空日本人客室乗務員の早期雇止め撤回を目指します。
- ② 労働者の解雇や雇止めを許さず、雇用の安定を図ります。

5. 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掃を目指します。
- 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、女性が安心して働ける職場環境の改善に努めます。また、育児・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 ジェンダー平等に向けた運動を進めると共に、さらにジェンダー平等に向けた学習を深め、課題の調査・研究を行い、働きやすい職場づくりの実現を目指します。

6. 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 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。
- ⑤ グランドハンドリングをはじめとした各職種における人員不足に対し、将来における人材確保のため行政に対して要請などに取り組みます。
- 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）については、疲労報告が適切な対策に結びつくシステムとなるよう取り組みます。とりわけ政労使三位一体で進めることか求められる安全管理制度のなかで、その一角を占める労働組合の役割を果たせるよう取り組みます。
- 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 客室乗務員のライセンス制度の確立を目指します。

7. 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（労働者派遣法、首切り自由など）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 38 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定程度見通せるよう、事前に設定できる諸行動等を盛り込んだ年間日程も策定し、航空連への結集強化につなげていきます。

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へ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充実した内容に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行きます。

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 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。また、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。
- ⑥ 各職場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。

8. 組織の拡大強化を目指します。

- 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

航空労組連絡会 規約

第1章 総則

第1条（名称および本部事務所）

この会は、航空労組連絡会（略称：航空連）と称し、英文名を JAPAN FEDERATION OF AVIATION WORKERS' UNIONS(略称 J. F. A. U.)と称す。この会の事務所は東京都に置く。

第2条（構成および構成員）

この会は、第3条の目的に賛同する労働組合をもって構成する。但し、幹事会の承認を受けた者は個人として参加できる。

第2章 目的と活動

第3条（目的）

この会の目的は次の通りとする。

- (1) 航空労働者の労働条件の向上。
- (2) 航空労働者の連帯および団結強化。
- (3) 航空労働者の社会的地位の向上。
- (4) 航空産業の安全性向上と公共交通としての発展に寄与すること。

第4条（活動）

この会は、第3条の目的を達成するため次の事業を行う。

- (1) 方針の決定及び推進。
- (2) 加盟労働組合間の情報および意見の交換。
- (3) 情報収集、調査、研究及び宣伝活動。
- (4) 国内外の友好諸団体との協力連携。
- (5) 組合の各種闘争の支援。
- (6) その他、目的達成に必要な事項。

第3章 加盟と脱退

第5条（加盟の資格）

規約第2条に定める労働組合または個人（以下組合）で、この会の規約を承認するものは、すべて本会に加盟することができる。

第6条（加盟の手続き）

この会の加盟は次の手続きによる。

- (1) 会に加盟しようとする労働組合は、加盟申し込み書をもって本部に申し出る。
- (2) 加盟の可否は幹事会が決定し、どちらか先に開催される総会または拡大幹事会での承認を必要とする。

第7条（準加盟）

この会は、準加盟組合として加盟することを認める。

準加盟組合は全ての活動に参加することができる。ただし、議決権を有しない。

第8条（脱退）

この会よりの脱退は次の手続きによる。

- (1) 会より脱退しようとする労働組合は、理由をそえて本部に申し出る。
- (2) 脱退を確認された組合は、脱退以前に発生した一切の財政上の債務を速やかに完済しなければならない。脱退した月の分担金は返却しない。

第9条（脱退の勧告）

この会は、脱退についての勧告を行うことができる。

- (1) 正当な理由なく分担金を1年以上納入しないものは一脱退したものとみなす。
- (2) この会に大きな不利益を与えた労働組合に対し、総会決議に基づき脱退を勧告することが出来る。

第4章 権利と義務

第10条（組合および組合員の権利と義務）

組合および組合員は本規約の定めるところにより国籍、人種、宗教、性別、思想信条、門地、身分によって差別されることはなく、平等の権利を有する。また、組合および組合員は次の権利と義務を有す。

- (1) 役員を選挙し、又は選挙されて就任すること。
- (2) 機関に対して意見をのべ、又は質問に対する役員の説明を求めること。
- (3) 分担金を納入すること。

第5章 組織

第11条（会の組織）

この会の組織は次ぎのとおりとする。

- (1) 本部。
- (2) 地方連絡会（略称＝地連）。

第12条（本部）

本部は会を代表して会務を運営する組織であって幹事会議長が統括する。

第13条（地連）

この会は地方組織として、地方連絡会を組織す

る。

(1) 地連の任務は本部の方針に従い、地連内加盟組合の指導、援助を行うとともに航空連の統一行動を具体化し、地域的諸問題解決のための活動を行う。

(2) 地連の規約は本部の規約に準ずる。

第6章 機関

第14条（機関）

この会に次の機関をおく。

- (1) 総会。
- (2) 拡大幹事会。
- (3) 幹事会。
- (4) 三役会議。

第15条（総会の構成）

総会は会の最高決議機関であって、代議員、特別代議員、および役員で構成する。

第16条（定期総会の招集）

定期総会は毎年1回、原則として9月に幹事会議長が招集する。

第17条（臨時総会の招集）

臨時総会は、次の場合招集しなければならない。但し、議案は1週間前までに組合に発送しなければならない。

- (1) 拡大幹事会が必要と認めたとき。
- (2) 組合の3分の1以上の要求が書面によってなされたとき。
- (3) 幹事会が必要と認めたとき。

第18条（総会議長）

総会の議長は代議員の中から選出する。

第19条（総会の決議事項）

- (1) 年度総括・方針の承認。
- (2) 予算の決定、決算の承認。
- (3) 役員の選出。
- (4) 規約の改廃。
- (5) その他、拡大幹事会が必要と認めた事項の審議決定。

第20条（総会代議員および特別代議員の選出）

代議員は各組合ごとに下表の基準により選出する。

特別代議員は各地連・準加盟組合より1名ずつ選出する。

各労組代議員定数表

組 合 員 数	代議員数
1 名 ～ 300 名	1 名
301 名 ～ 1,000 名	2 名
1,001 名 ～ 2,000 名	3 名
2,001 名以上	4 名

第21条（総会の議決権）

代議員は総会に出席して所属組合の意志を反映させるとともに、議決権を行使する。但し、特別代議員および役員は総会の議決権をもたない。

第22条（拡大幹事会の構成）

拡大幹事会は総会につぐ決定機関であって、代表委員、特別代表委員および役員で構成する。

第23条（拡大幹事会の招集）

拡大幹事会は、毎年1回以上、幹事会議長が招集する。但し、組合の3分の1以上の要求があった時、幹事会議長が招集する。

第24条（拡大幹事会の議長）

拡大幹事会議長は、その都度、代表委員の中から選出する。

第25条（拡大幹事会の決議事項）

次の事項は拡大幹事会の決議を必要とする。

- (1) 総会決議の具体化に関する事項。
- (2) 会への加盟承認、脱退の確認。
- (3) 地連の設置、廃止の発議。
- (4) 役員の補充。
- (5) 規約の改廃の発議。
- (6) その他、幹事会が必要と認めた事項。

第26条（代表委員および特別代表委員の選出）

代表委員は各組合ごとに、下表の基準により選出する。特別代表委員は、各地連、準加盟組合より1名ずつ選出する。

代表委員選出基準

組 合 員 数	代表委員
1 名 ～ 1,000 名	1 名
1,001 名 ～ 2,000 名	2 名
2,001 名以上	3 名

第27条（代表委員の議決権）

代表委員は拡大幹事会に出席して、所属組合の

意志を反映させるとともに議決権を行使する。特別代表委員および役員は、拡大幹事会の議決権をもたない。

第 28 条（委任状による出席と議決権の行使）

- (1) 総会及び拡大幹事会(以下「総会等」)に代議員及び代表委員(「代議員等」)が出席できない場合は、以下の順序により委任状による出席を認める。
 - ① 同一組合内の「代議員等」への委任。
 - ② 同一組合内の特別代議員、特別代表委員(以下「特別代議員等」)、および役員への委任。
 - ③ 同一組合内での委任ができない場合は、「総会等」の議長への委任。
- (2) 委任状
 - ① 委任状は、所定の様式によるものとする。
 - ② 委任を受けた「代議員等」、「特別代議員等」、および役員は、出席の際、委任状を航空連議長に提出する。
 - ③ 「総会等」の議長に委任する場合は、「総会等」の前日までに航空連議長に委任状を提出にする。
- (3) 委任状に基づく議決権の行使
 - ① 委任を受けた「代議員等」は、委任された議決権を行使する。
 - ② 委任を受けた「特別代議員等」及び役員は、決議の際に「特別代議員等」及び役員としての立場を離れ委任された議決権を行使する。
 - ③ 委任を受けた「総会等」の議長は、「総会等」の出席者による討論結果に基づき、委任された議決権を行使する。

第 29 条（総会および拡大幹事会の成立と議決）

- (1) 総会は、代議員定数の過半数（委任状による出席を含む）の出席で成立し、議決は原則として全員一致とする。
- (2) 拡大幹事会は、代表委員定数の過半数（委任状による出席を含む）の出席で成立し、議決は原則として全員一致とする。

第 30 条（幹事会）

幹事会は第 33 条に定める会計監査を除く役員によって構成し、構成員の過半数の出席をもって成立し、その決定は原則として全員一致とする。但し、幹事が都合により出席できない場合は、当該労組からの代理出席を認める。

幹事会は、この会の執行機関であり日常の業務処理を行う。

第 31 条（三役会議）

三役会議は、議長・副議長・事務局長で構成し、幹事会から次の幹事会までの間に組織的判断が必要となった事案を三役で処理することが出来る。但し、幹事会で事後承認を得るものとする。

第 32 条（会議システムによる機関会議）

- (1) 14 条に定める機関の会議は、遠隔地とのやり取りができる WEB 会議システム等（以下「会議システム」）により開催（実出席と「会議システム」との併用を含む）することができる。
- (2) 「会議システム」を利用した参加は、会議の構成員相互間の意思疎通が可能であること条件に出席とみなす。
- (3) 「会議システム」による会議の運営等に関する事項は別に定める。

第 7 章 役員

第 33 条（会役員の種類と定数）

- (1) この会に次の役員をおく。

議 長	1 名
副 議 長	若干名
事 務 局 長	1 名
事務局次長	若干名
幹 事	若干名
会 計 幹 事	1 名
会 計 監 査	2 名
- (2) 役員の定数については幹事会で決定する。

第 34 条（役員の任務）

役員の任務は次のとおりとする。

- (1) 議 長 議長はこの会を代表し、会務を統括する。
- (2) 副議長 副議長は議長を補佐し、議長事故あるときはその職務を代行する。
- (3) 事務局長 事務局長は日常事務の処理及び統括を行うとともに、渉外にあたる。
- (4) 事務局次長 事務局次長は事務局長を補佐し、事務局長事故あるときはその職務を代行する。
- (5) 幹 事 幹事は幹事会の決議事項を分担し執行する。
- (6) 会計幹事 会計幹事は会計業務を行う。
- (7) 会計監査 会計監査員は会計を監査し、そ

の結果を総会に報告する。

第 35 条（役員の選出、任期および解任）

役員は定期総会の承認をもって選出する。任期は 1 年とし、再任は妨げない。但し、競争選挙の場合は別に定める選挙規定に基づき選出を行う。

（1）役員の辞任および解任

役員を辞任する時は、幹事会の承認を必要とする。

役員を解任する時は、拡大幹事会の議を経て総会で決定する。

（2）役員の補充

役員に欠員が生じた場合は拡大幹事会に於いて補充する。

後任者の任期は前任者の残有期間とする。

第 8 章 顧問及び専門部活動

第 36 条（顧問）

顧問は幹事会が推薦し、総会で承認を得るものとする。顧問は幹事会の要請に基づき諸課題の遂行を行う。

第 37 条（専門部・専門委員会）

専門部・専門委員会は、総会及び拡大幹事会の方針に基づき遂行し幹事会が必要に応じ設定する。

第 9 章 財政

第 38 条（収入）

この会の財政は組合及び準加盟組合から納入する分担金およびその他の収入でまかなう。

第 39 条（分担金）

分担金は別に総会の議を経て定める。

第 40 条（会計）

会計は別に定める規定により処理する。この会の会計年度は 8 月 1 日より翌年 7 月 31 日までとする。

第 10 章 付則

第 41 条（規約の解釈）

この規約の解釈に疑義が生じた場合は、幹事会が決定し、次の総会又は拡大幹事会のいずれか先に開催されるものの承認を得るものとする。

第 42 条（規約の改廃）

この規約の改廃は拡大幹事会において発議し、総会の議決を経て行う。

第 43 条（規約の発効）

この規約は 2021 年 9 月 12 日より発効する。

制定 1997 年 2 月 10 日

改定 2021 年 9 月 12 日

以上

航空連の分担金

* 客乗、地上組合の分担金

・（各労組の平均基準内賃金×2／1,000+100 円）×組織人数×14 ヶ月（月々+夏・冬の一時金）

※平均基準内賃金＝一時金の計算基礎額

・ただし全体（乗員組合を除く）の平均基準内賃金（加重平均）により算出される単価（一人当たりの月額分担金）を上限に設定している。

・単価は 10 円単位とし、円単位の端数は四捨五入処理をしている。

* 乗員組合の分担金

・客乗と地上組合の分担金の加重平均の 1/3+100 円となる。

・単価は、円単位を二捨三入処理をしている。

