

# 航空の持続可能な発展のため

# 継続した労働条件の引き上げを！



第38期 (2023年9月～2024年8月) 運動総括(案)

第39期 (2024年9月～2025年8月) 運動方針(案)

**【表紙の写真】**

**【上段】**

24年5月1日

中央メーデーでの航空連の隊列

**【下段・左】**

24年5月3日

憲法集会で、  
憲法労組連の集合写真

**【下段・右】**

24年5月3日

憲法集会で、  
20労組の集合写真

## 目次

### 第38期総括（2023年度）

#### I 第38期のまとめと教訓

1. この一年を振り返って、どのような情勢だったか（情勢の特徴） ..... 1
2. 高水準の賃上げ獲得の一方で課題も ..... 1
3. 変化する生活給としての一時金 ..... 2
4. 人員確保、流出防止、求められるゆとりある労働環境 ..... 2
5. 航空政策や社会的課題の前進をめざして ..... 2
6. 産別統一闘争 ..... 3
7. 一層の組織拡大を目指して取り組みを強化 ..... 3
8. 労働条件は安全を支える基盤 ..... 3

#### II 要求と課題の到達点と今後の課題

1. 賃金、ベースアップについて ..... 4
2. 一時金について ..... 5
3. 諸手当等について ..... 5
4. 勤務改善について ..... 6
5. 人員について ..... 7
6. 労働者・労働組合の権利について ..... 7
7. 福利厚生について ..... 8
8. 施設、機材について ..... 8
9. 法廷闘争について ..... 8
10. 航空政策・安全について ..... 10

#### III 運動はどうだったのか

1. 職場からの運動 ..... 12
2. 産別統一闘争 ..... 12
3. 学習・宣伝活動 ..... 13
4. 組織の拡大強化 ..... 13
5. 職種別連絡会の活動 ..... 14
6. 専門委員会の活動 ..... 15
7. 他団体との共同 ..... 17

## 第39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も上方修正 ..... 18
2. 欧米など各国の労働者や国民は生活改善を求め闘う ..... 18
3. ウクライナ、パレスチナの紛争解決には国連憲章に基づく平和的解決が求められる ..... 19
4. 全世界での取り組みが急がれる温暖化対策 ..... 19
5. 求められる航空分野でのCO2対策 ..... 19
6. 23年度の国際収支過去最高、貿易収支は赤字縮小に ..... 20
7. 経済の好循環には内需拡大・継続的な賃金底上げなどが重要 ..... 20
8. 物価高騰で国民生活負担増、消費支出は減少、国民生活優先の施策を ..... 21
9. ジェンダー平等の取り組み遅れる日本 ..... 21
10. 原発再稼働より国民生活の安全を最優先に ..... 22
11. 民間空港の軍事利用は安全運航にとって問題 ..... 23
12. 国民生活を顧みない裏金問題に国民の怒り ..... 23
13. 24年の企業利益過去最高、一方中小企業倒産が増加 ..... 23
14. 物価に追いつかない賃金、欧米より低い賃金、賃金底上げ・格差解消など労働条件改善を ..... 24

### II 世界の航空情勢

1. 米航空三社の業績は好調 ..... 25
2. 欧州各航空 ..... 26
3. アジアの航空 ..... 27
4. 回復する訪日外国人旅客 ..... 28
5. 国際貨物の現状と展望 ..... 29

### III 日本の航空情勢

1. 増加する航空旅客 ..... 30
2. 求められる人材確保と離職対策 ..... 30
3. 好業績背景に積極的な事業計画進める航空大手2社 ..... 31
4. 求められる航空安全の強化 ..... 32
5. 航空行政をめぐる動向 ..... 32

## 第39期方針（2029年度）

### I 課題と取り組み ..... 34

1. 賃金と諸制度が課題です。
2. 安心して健康に働ける勤務・労働環境の改善が課題です。
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 ..... 35

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・宣伝活動に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 ..... 38

# 第 38 期（2023 年度）総括（案）

## I 第 38 期のまとめと教訓

### 1. この一年を振り返って、どのような情勢だったか（情勢の特徴）

ロシアのウクライナ侵略やイスラエルによるガザ地区侵攻の長期化など、不安定な世界情勢が続いています。日本経済は円安が加速し、訪日外国人旅行者が増加していますが、円安や物価高、人手不足から倒産件数は増加しています。また、原材料価格や物流費の高騰を受け食品、サービス、公共料金の値上げの動きが続いています。一方、旺盛なインバンド需要の影響で航空各社の決算は好調、日航、全日空ではコロナ禍からの回復が鮮明になりました。

実質賃金はこの 30 年間ほぼ横ばいで、欧米との差が顕著になっています。厚生労働省の統計では、実質賃金は 26 ヶ月連続のマイナスです。24 春闘では、政労使会談で岸田首相が「2023 年を上回る水準の賃上げ」を求める発言を行い、所得・住民税の定額減税と合わせて「可処分所得が物価の上昇を上回る状態を官民で確実に作りあげる」と強調しました。

多くの業種で人手不足となるなか、航空業界も人手不足は解消していません。とりわけグランドハンドリングでは退職者が後を絶たず、採用しても人手は不足しています。昨年 2 月、国交省はグラハンの人材確保に向け有識者による検討会を立ち上げ、賃上げや労働環境の改善に向け取り組んでいます。今年 2 月には航空整備士・操縦士の人材確保に向けた有識者による検討会を立ち上げ取り組みを進めています。

このように、航空会社が好業績をあげるなかでも多くの職場で人材不足は解消されず、過重労働や安全への影響が懸念されています。

### 2. 高水準の賃上げ獲得の一方で課題も

昨年に続き、高水準の賃上げを獲得しました。各社では、人材流出防止のためにシニア層の処遇改善や採用競争力の向上のために初任給引き上げを行っています。しかし、シニアと若年層の処遇改善が進むなか、組織の中核を担う中堅・中間層の処遇改善が進まず、賃金差が縮まることからあらたな不満が生じています。日航乗組では、既成乗員（エキスパート）の賃金水準との差が乗員にとって大きな不満となっています。

#### (1) ベースアップは昨年を上回ったが、物価上昇には追い付かず

日航と関連のベースアップは 12,000 円（昨年 7,000 円）、全日空は 11,000 円（昨年 6,000 円）、全日空関連は 10,000 円～11,000 円で、両グループともに昨年を上回る回答を引き出しました。また JGS では、シニアの基本給を 33,710 円（ベア 12,000 円含む）引き上げました。日本空港サービス（JAS 新労組）では 20,000 円の賃上げ回答、キャセイ航空では最低昇給 2.9%（年俸制）、NAA ファシリティーズではベア 15,000 円（嘱託・契約社員 7,500 円）の回答を引き出しました。

昨年を上回る高水準の回答を引き出しましたが、物価が高騰している中では継続した賃上げが必要です。中堅層への処遇改善が進まない会社では、若年層との差が縮まり、中堅層の不満が出ています。航空各社は、好決算の一方で人材不足や離職問題を抱えており、こうした情勢を踏まえた要求作りが求められます。

#### (2) 60 歳以降の処遇改善が前進。全体に広げる取組強化を

航空連は 60 歳以降の処遇改善を今期の重要項目に位置付け、各労組でも重要項目として要求化してきました。その結果、全日空では、嘱託料・勤務手当・深夜勤務手当・特別勤務割増手当を 2024 年 4 月 1 日から各 10% 引き上げ回答、日航では、シニアの一時金基礎額を 4 つの職種に分け明確化し、一時金の支払い対象に含める（年末一時金から）とする回答を引き出しました。シニアの処遇改善は今期の特徴的な成果でもあります。人員不足を抱える航空会社にとってシニアの活用は重要課題の一つでもあり、こうした情勢を機敏にとらえ、シニアの処遇改善の流れを航空全体に広げる必要があります。

### 3. 変化する生活給としての一時金

23年度の年末一時金は、全日空は2ヵ月でした。日航は2ヵ月が示され、連合系労組が協定しているなかで年末闘争を闘い、年末一時金3ヵ月の回答を引き出しました。3ヵ月の水準は32年振りの高水準です。一方、期末一時金では、全日空は好業績を反映し1ヵ月としていた期末一時金を3ヵ月に引き上げました。日航では、期末一時金はゼロ回答でしたが、労働組合が追及するなか決算発表と同日の5月2日に特別金10万円の回答が示されました。

これにより、23年度の一時金は、全日空は夏+年末+期末=7ヵ月、日航は夏+年末+特別金=5ヵ月+10万円となりました。こうした引き上げの背景には、人材確保と離職抑制の狙いが指摘されています。

24年度の一時金は、全日空では夏2ヵ月+年末2ヵ月+期末一時金（業績連動最大2ヵ月）、日航でも全日空同様に夏2ヵ月+年末2ヵ月+期末一時金（業績連動）が回答されました。こうした回答は、一部に個社業績反映を加味した回答もされていますが、大きな枠組みとしては両グループ会社で共通した回答になっています。

一方、外航労組では、一時金は生活給との考えから年間7ヵ月を基本要素とし、ユナイテッド航空労組では年間6ヵ月、ノースウエスト航空労組（デルタ航空）では年間5ヵ月、シンガポール航空労組では年間5ヵ月の回答を引き出し、夏冬個別回答でも2.5ヵ月から3ヵ月の回答を引き出しています。また、外航では、生活一時金とは別に、業績反映としてプロフィットシェアとして1ヵ月前後が回答されているのが特徴です。

このように、全日空・日航では、コロナ禍で一旦消滅した会社提示型一時金<年間4ヵ月（夏冬各2ヵ月）+期末一時金（業績反映）>が復活したのが特徴です。業績連動は会社の考えがより強く反映し、水準の抑制につながる狙いがあると言えます。あらためて一時金に対する主体的な取り組みが求められます。

### 4. 人員確保、流出防止、求められるゆとりある労働環境

諸要求では、多くの回答を引き出しています。こうした背景には「何とか人材の流出を抑えて、人員確保したい」と経営の思惑が分析できます。社会問題になっているカスタマーハラスメントは、航空業界でも、カスタマーハラスメントにより休職に追い込まれるケースがあり、対策が急務です。日航と全日空が共同でカスタマーハラスメントに対する方針を策定したことは、労働者の人権および就業環境を守り、離職に歯止めをかけることにつながると期待されています。

日航では、B787の客室乗務員を7名から8名への編成増やサービスの見直しなど職場要求が前進しました。また、JGSでは器材の増配備や施設の改善、導入の撤回を求めていた連続夜勤は、JGS労組の撤回の取り組みと合わせ、日航内労組の連携した取り組みが奏功し、「導入の撤回」を勝ち取りました。

一方、国際線を中心に業務量が増加しており、グランドハンドリングなどでは十分な人員が確保できず、時間外労働や長時間労働が常態化している職場もあります。人材確保や資格者の育成、勤務改善などの課題解決に向け継続した取り組みが求められます。

### 5. 航空政策や社会的課題の前進をめざして

航空政策や労働法制の改善を目指す取り組みに加え、ITFやILOのWeb会議に参加をするなど、国際活動で得た知見をもとに、行政への働きかけを行いました。航空連では、1月2日の航空機同士の衝突事故を教訓に「客室乗務員の航空機非常口への配置と保安要員としてのライセンスを求める請願」の署名活動、同時に航空局に対して署名内容の実現に向け要請を行いました。グラハン連では、グラハンの安全問題や職場アンケート結果の説明と要請を行い、国際活動委員会では、ITFからの要請に基づきICAO航空運輸規制パネル(ATRP)会議に参加する日本代表団へ要請を行いました。

労働法制をめぐる取り組みでは、厚生労働省が「新しい時代の働き方に関する研究会」の報告書を基に労働基準法を根本的に見直す動きがあり、厚労省が委託した「労働基準関係法制研究会」では、論点が一巡されています。労働法制の改善を目指し取り組みを進める雇用共同アクションに航空連も参加し、今回の研究会の論議は労基法を骨抜きにするものとの意見書を厚労省に提出しました。この研究会の論議は、「1日8時間労働の原則」などの労働者を守る法律を、抜本的に見直し改悪するもので、労働者に多大な影響を及ぼすことは明らかです。改悪を許さず、労働法制の改善を求める取り組み強化が求められます。

また、安保 3 文書の改訂に伴う民間空港を軍事利用する動きに対し、航空連は声明を発表しました。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。

## 6. 産別統一闘争

各闘争時において、統一した回答指定日と山場を設定し、産別に結集した運動を進めました。交渉の成り行きや会社対応、連合系労組の回答指定日などから、回答日や山場がずれることもありましたが、労組の事情や力が発揮できる日程を優先し、日程を変更するなど柔軟な対応がとられました。

各闘争の回答指定日後には代表者会議を開催し情報共有を図りましたが、回答日が指定日後にずれることもあり、代表者会議の設定のあり方含め検討が必要です。一方、各闘争時に情報共有を目的に発信している「年末情報」「春闘情報」「夏闘情報」については、各労組の要求や回答をタイムリーに発信し情報共有に役立てることが出来ました。

また、利用者へのアピール行動として取り組んでいる「乗客ビラ」については、羽田ではより効果的なスタンディングでのアピール行動を継続し、今期では横断幕を掲げアピール強化を図りました。また、大阪地連では、毎闘争時に関空と伊丹空港で乗客や従業員向けビラに取り組み、成田地連ではコロナで中断していた成田空港での乗客ビラを 5 年振りに実施しました。こうした利用者へのアピール行動は、利用者への理解を深める意味でも重要な取り組みでもあり、各労組の継続的な支援が必要です。

## 7. 一層の組織拡大を目指して取り組みを強化

分裂下で闘う CCU や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。CCU では職場改善を契機に加入に繋げ、フェデックス労組でも新規加入に繋げています。客室乗務員なら一人でも加入できる JCU では、中堅航空や LCC の客室乗務員からの相談を契機にした新規加入、そして職場改善の団体交渉に繋げ成果を上げています。また、パワハラや賃金未払いなど、航空連本部には多くの労働相談が寄せられました。

このように積極的な活動、多くの相談が寄せられていますが、全体としては増加には転じていません。引き続き、各労組と連携し組織拡大につなげていくことが求められます

今期は、コロナ禍で対面での活動を中断していたオルグ活動を精力的に行ったのも特徴の一つです。JTA 乗組や JAC 客乗組合、奄美航空労組、JGS 九州労組、JAL スカイ金沢労組、HAC 乗組など首都圏以外に本部組合がある労組に対しオルグ活動を行いました。こうした活動を通し、各労組が抱えている課題や航空連への要望等を伺い、日々の活動に役立てることができました。

航空連は、乗組や客乗組合、グランドハンドリング、外航、産業航空の仲間が集まる特色ある産別組織です。こうした特色をいかし働く者の期待に応えるためにも、組織の拡大強化が求められます。

## 8. 労働条件は安全を支える基盤

1 月 2 日に羽田空港で発生した航空機同士の衝突事故で、航空 3 団体はそれぞれの立場から声明を発表し、事故調査や運航の安全への決意を新たにしました。その後、不安全事例が相次いだ日航は、国交省から嚴重注意を受けました。

一方、航空局によると、23 年度のグランドハンドリングにおける制限区域内での事故は 56 件と統計をとって最多となりました。成田空港でも 23 年度の制限区域内での事故は 14 件と過去 5 年間で最多となりました。成田空港会社は、事故の背景として人手不足の中で経験が乏しい作業員が増えている可能性を指摘しています。国交省によると、コロナでグランドハンドリングの人員が 2 割減り、その後の採用により人員は増えているものの、退職が一定程度あることを指摘し、採用後 3 年未満の社員が 3 割に上り、定着と育成が課題と述べています。

このように、航空各社はコロナ後の完全回復に向けた事業計画を進めていますが、人員や資格者不足など安全運航を支える職場の生産体制は十分ではなく、むしろ事故やトラブルを誘発しかねない状況にあります。

あらためて労働条件は安全を支える基盤であることを確認すると同時に、職場点検を行い、不安全要素を取り除く取り組みを強化することが引き続き課題です。

## II 要求と課題の到達点と今後の課題

### 1. 賃金、ベースアップについて

前期では、2年に及ぶ減収、また物価高騰による生活の厳しさが増す一方、原資に関わる回答には至らない状況がありました。しかし、23年末では政府も経団連も日本全体の賃上げを課題とし、社会的にも賃上げムードの追い風の情勢となりました。こうした中、日航関連の日航労連（日航乗組・日航ユニオン・キャビンクルーユニオン）とグラハン労連（JGS 労組・JGS 大阪労組・JGS 九州労組）では、年末の統一要求から24春闘を見据えたベースアップ等の賃金アップ要求を掲げました。

24春闘は、岸田首相が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」と発言する中で、労働組合にとって追い風の情勢でした。この情勢の中、「昨年以上の賃上げは当然」との構えで航空連傘下の各労組でベースアップ要求を掲げ、物価の高騰においつかなかった23春闘以上の回答を引き出すことを目指し取り組みました。

その結果、全日空、日航共に関連労組含めて、昨年を上回る高水準の回答を引き出しました。また、奄美航空労組では、賃金アップ交渉の結果、ベースアップ回答を引き出しました。ベースアップについては、全日空、日航の関連だけでなく定額での回答が示されていることは特徴と言えます。定額での回答は、若年層

や基本給が低い職種の底上げに対して改善となります。定率での回答は若年層との差が開く傾向となりますが、一方で子育て世代などのライフプランの中で生活費が一番重くかかる世代には課題が残りました。CCUでは賃金改善につながる「次世代キャリアパス」の回答を引き出しました。経営は「客室乗務員全体の改善につながる」としてはいますが、今後実態の注視が必要です。

会社名	ベースアップ回答のまとめ
全日空	ベア 11,000 円 客室乗務員 16,000 円（初任給 20 万円以上）
日航	ベア 12,000 円（客室乗務員の初任給が 20 万円以上） 60 歳を超えるシニア契約社員ベア 12,000 円
CCU	賃金・昇格制度の変更「次世代キャリアパス」導入
JTA	ベア 12,000 円、初任給アップ
JGS	ベア 12,000 円 シニア社員 33,710 円アップ（含むベア 12,000 円）
NAFCO	ベア 1,500 円（契約 7,500 円）
フェデックス	ベア 3%
エミレーツ	ベア 3%（日本のインフレ率 2.7% を考慮との説明）
キャセイ	ベア 2.5%、契約社員 10%、最低昇給 2.9%（約 1 万円）
フィリピン	ベア 9,500 円

24 夏闘では日航関連でシニアの労働条件の改善が示され賃金水準の大きな改善が期待されます。日航経営は「賃金が継続的に上がっていくことが大事だと考えている」と日航労連の各労組に発言しています。

今期の賃上げは、各労組高水準の回答を引き出しました。また今期の大きな特徴として、①各労組シニアや契約社員の労働条件改善、②グランドハンドリングの労働条件改善の動きが上げられます。シニアや契約社員の労働条件の改善もグランドハンドリングの労働条件改善も、航空経営として人材流出を防ぎ人材確保をするため、賃金の引き上げをはじめとした改善で採用競争力を高めること、加えてシニアの活用を進めたいとの狙いが見て取れます。

人材確保が企業の至上命題となっている今、労働組合としてコロナ禍で顕著となった航空労働者の賃金の脆弱さ、中でも出来高払いの構造が改善されていない職種の改善や航空労働者全体の賃金水準の改善が求められます。シニア契約社員、再雇用社員などの雇用形態により低く抑えられている労働条件を正社員と遜色ない労働条件に改善することは急務です。また、航空業界の賃金の男女差は他産業よりも大きく、ジェンダー平等の視点からも社会的課題として是正が必要です。

物価上昇が続く中、人手不足による情勢の大きな変化を背景に、今後も労働条件の大幅な改善に取り組む必要があります。

## 2. 一時金について

一時金について、全日空は当初計画の2ヵ月分上積みの期末一時金3ヵ月を示しました。これにより2023年度の年間一時金実績は、全日空7ヵ月となりました。一方日航は、年末一時金は32年ぶりの3ヵ月の回答となり、各労組係数では満額の回答となりました。これは日航労連やグラハン労連で団結し追及した成果です。しかし、期末一時金はゼロ回答となり、年間一時金実績は5ヵ月と全日空と大きな差が生まれ、職場の強い不満を残す結果となりました。日航経営は交渉の中で、期末一時金について、通期の決算が目標よりも大きく上回った場合は考えないわけではないとの考えを示しました。日航各労組は夏闘を待たずに一時金の支払いを求めて取り組んだ結果、決算発表と同日の5月2日に特別金10万円の回答が示されました。

24春闘の回答では、2024年度の一時金について、全日空は「今後の経営環境を見極めつつ、来年度の利益目標を策定しているため、2024年度の全てを示すことは出来ない」とし、夏2ヵ月+年末2ヵ月の回答を示しています。日航は2019年以降の業績連動を提案しましたが、春闘の山場前には「中期ローリングプランが決定していない」ことを理由に具体的な数字を開示しないままでした。山場を超えた3月21日、日航内関連労組合わせて示した内容は、「当時の経営状況、人員規模、売上等が異なる」として2019年度に提示した業績連動の内容よりも遥かに高い目標を示す内容で、「連結EBIT 2,000億円に達成した場合6ヵ月とする」等、2019年と比較した場合同じ業績を上げても、一時金水準が低くなるという大きな課題を残しています。一方で、JGS各労組は24夏闘後の事務折衝で、「個社チャレンジ目標を達成した場合に0.1ヵ月の臨時手当を支払う」という回答を引き出しました。この回答により、日航グループ関連が横並びではなく、本体を上回る回答となったことは、特記すべき大きな成果です。

一時金については、生活補填の考えとは乖離し、業績連動の考えが強く、職場の頑張りや繁忙などが反映されにくい状況があります。労働組合として、現場実態を経営に伝え、物価高騰にまだまだ追いつかない状況の改善のための生活給として重要な一時金を引き出すことが求められます。

会社名	一時金回答のまとめ
全日空	23年末2ヵ月+24夏2ヵ月+23期末3ヵ月（年間7ヵ月）
日航	23年末3ヵ月+24夏2ヵ月（年間5ヵ月） 特別金10万円（契約社員を含む、就労割合で減額あり）
JGS	23年末3ヵ月+24夏2ヵ月（年間5ヵ月） 個社チャレンジ目標を達成した場合に0.1ヵ月支払う
NAFCO	24夏2.5ヵ月+0.2ヵ月+2万円+21,600円+3万円
JAS新	24夏2ヵ月
シンガポール	年間5ヵ月
フィリピン	24夏3ヵ月+3万円、24冬3.5ヵ月（就業規則に記載）
タイ国際航空	24夏2.5ヵ月+24冬3ヵ月（年間5.5ヵ月）
ノースウエスト	年間5ヵ月
ユナイテッド	年間6ヵ月
エアインディア	1.5ヵ月+1.0ヵ月
TFK	24夏1.5ヵ月

## 3. 諸手当等について

今期は、ベースアップに加えて、各社で各種手当の増額や新設などの改善を引き出しました。

全日空乗組では、乗務単価に関する改善、訓練生の海外調整手当の基礎額の改善、FRM（疲労リスク管理）の観点から課題含みの回答ではあるものの、クルーバンク非装備機材で長距離国際線を往復乗務した際の手当等を引き出しました。また、シニア乗員の指導層に対するいくつかの手当も増額されました。

ANA ウィングスでも運航乗務員の査察手当やレグ手当、教官手当などを増額させました。日航では、JTA、JAC、HAC、JGSなどを含めて国内の宿泊費（パーディウム）の増額回答がありました。日航ユニオンでは、全体にかかわる改善ではないものの非破壊検査従事者手当が新設されました。JTA乗組は乗務付加手当が増額、HAC乗組では機内食手当増額が回答されました。人員不足が深刻なJGSでは、新たなシフト勤務導入に伴う手当の増額回答がありました。また、事前研修生のシフト手当を社員同様の支給基準とすることも回答させています。

一方、全日空グループのグランドハンドリング各社では、手当の増額や勤務インターバル手当の支給基準の見直し、スマートステイ利用時にホテルを利用した際の交通費、宿泊費の限度額引き上げが行われていま

す。また、全日空では航空従事者特別手当としてオーソライズドエンジニア、運航管理者の手当が増額されました。

各経営はグラハンを中心に離職が止まらない中、何とか人材を確保したいとの思惑があり、手当を含めた労働条件の改善を進めていこうとしています。しかし、航空産業の労働条件は他産業と比較した場合低く抑えられており、抜本的な改善はまだまだ不足しています。基本賃金の改善と共に、手当の改善も求めれます。

労組名	手当等の回答のまとめ
ANA 乗組	シニア乗員指導層に対する手当の増額 国内線主体機を対象に各月の乗務回数実績が支給基準を超えた場合、 超過分に対する1回当たりの単価を機長1,000円、副操縦士650円とする 運航乗務員訓練生の海外調整手当の基礎額4,070円増額 クルーバンク非装備機材で長距離国際線を往復乗務した際7,500円
ANA ウィングス	レグ手当=機長は手当1,100円から1,400円、副操縦士は500円から600円 査察手当は18万円から22万5000円 査察飛行では時間当たり2,700円から5,000円に増額(含シミュレーター)。 教官飛行については時間当たり2,700円から4,000円に増額(含シミュレーター)。 路線手当として、当該資格に係る飛行について時間当たり1,400円から1,600円に増額
JAL 関連 (共通)	国内線パーティアム4,600円にアップ(JTAは400円増、その他は600円増) JAL、JTA、JAC、HAC、JGS含む回答
日航ユニオン	非破壊検査従事者手当が新設=レベル3資格者10,000円、レベル2資格者3,500円
JTA 乗組	運航乗務員、客室乗務員の実乗務時間が60時間を超えた際の乗務付加手当が 1時間当たり100円加算
HAC	機内食手当増額(600円から700円に)
JGS	新たなシフト勤務導入に伴う手当の増額(2時~4時の勤務の際に時間当たり350円から 450円に) 事前研修生のシフト手当を社員同様の支給基準とする
エミレーツ	月額通勤定期代:最大66,000円を76,000円に増 クリーニング手当:1ヵ月8,625円を22,550円に増 年次健康診断:会社負担を12,100円から17,600円に増(税込)
FDX	年末年始手当8400円
ANA	航空従事者特別手当としてオーソライズドエンジニア、運航管理者の手当5,000円増額
ANA グランドハンド リング各社	手当の増額(5時~7時、19時~22時の変則勤務手当が+150円の450円に、深夜業手 当の割増率が+5%の35%) 勤務インターバル手当の支給基準の見直し スマートステイ利用時にホテルを利用した際の交通費、宿泊費の限度額引き上げ(+ 3,000円の13,000円)

#### 4. 勤務改善について

勤務の改善について、春闘での回答として、日航では、乗務にかかわる移動(D/H)時や出張・赴任時に自社運航便に搭乗する場合に、空席ベースでのプレミアムエコノミーまたはビジネスクラスへのアップグレードが可能となりました。長時間となる国際線での移動時の負担軽減となります。JFUでは、先んじてD/H時の空席ベースでのビジネスクラス利用を認めさせていましたが、これが客室乗務員や整備、間接など全体に波及する形となりました。

CCUでは職場の声に沿った身近な要求も掲げて改善を引き出しました。種類の多さや複雑な取扱いから声の大きかったスペシャルミールについて、ベジタリアン用のベジヌードル(メインディッシュ)を7月に導入させました。カスタマーハラスメントに関して日航・全日空がそれぞれ公表した背景には、「CAに精神的負担をかけているカスハラは許容しない」と会社として対外的に発信を検討するよう交渉した成果と言えます。また、横になれる休憩施設(バンク)のない機材(B767)の長大路線投入の見直し(具体的にはバンク

ーバー線について8月、10月はB787にて運航。引き続き調整)、23年度から新しく導入された人事賃金制度の一環の次世代キャリアパスでのステップアップ訓練用の書類(YIPCシート)についても名称変更や位置づけの一致などを引き出しました。

北海道エアシステムでは、6ランディングを夏ダイヤで1パターン減とし、回数の見直しを引き出しました。また、鹿児島でのホテルとSIM(シミュレーション)塔間の移動手段として会社手配のタクシーを確約、年休の付与日数を初年度より20日間とするなどの改善も回答させました。

夏闘では、CCUにA350-1000編成についても国際線に就航して以来職場からファーストクラス3名、ビジネスクラス6名以上は不可欠であり、フローターという考えはあり得ないという多くの声がよせられ編成増を求め交渉しました。会社は管理職1名のON TOP措置を初動から継続し、夏闘では9月末まで延期する事を確認しています。深免の申請については前回の深夜業免除の申請手続きに起きた混乱を受け会社と交渉し、3月26日にレビューの場が持たれました、その中で会社が示した3項目について夏闘において進捗状況を確認しました。

また、短日数乗務制度拡充として、育児による5割勤務選択を可能とするトライアル実施との回答がありましたが、深夜業免除との併用は不可となっています。これまでは6割勤務で深夜業免除との併用が可となっていたため改悪も含んだ内容であり、今後は正さしていく必要があります。引き続きCCUは職場の声を聞きながら、会社の対応を注視していくとしています。JGSではダブルナイト勤務が会社から申し入れされていましたが、日航グループ労組の協力もあり、撤回させることができました。

## 5. 人員について

日航乗組には、生産体制の確保に向けた協議が行われ、2月より777にて訓練を開始し、3名が6月より路線訓練開始。2024年度中に残り12名を採用予定、2025年には787の採用も開始予定。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(エクスパッドパイロット)の導入について、提案されましたが、賃金水準の差が大きな不満となっており、会社と協議を重ねています。

日航ユニオンでも人員増について団体交渉や協議会で要求しましたが整備の人員については2025年度までは現在の人員から増える計画にはなっていません。今後も引き続き増員を要求していくとしています。

外航でも、全体的に人員不足となっていて、改善が求められます。

グラハンではとりわけ顕著となっていますが、航空産業では多くの会社で、新卒の採用、年度途中でキャリア採用を行うなどして、人員を増やすものの退職者も多く、他産業との採用競争力という点では、劣ってきているのが現状です。魅力ある航空産業としていくためには、安心して長く働ける労働環境・待遇改善について労使共に取り組む必要があります。

## 6. 労働者・労働組合の権利について

### (1) ハラスメント

カスタマーハラスメント(カスハラ)が世界的に大きな問題として取り上げられる中、24年6月28日に全日空グループと日航グループが共同で「カスタマーハラスメントに対する方針」を策定し発表しました。方針では、「カスハラは、従業員の人権および就業環境を害するものとして、毅然と行動し、組織的に対応いたします」と明記し、カスハラの実態や具体的な行動などが示されています。

カスタマーハラスメントに該当する行為例

- ・暴言、大声、侮辱、差別発言、誹謗中傷など。脅威を感じさせる言動。過剰な要求。暴行。業務に支障を及ぼす行為(長時間拘束、複数回のクレームなど)。業務スペースへの立ち入り。社員を欺く行為。会社・社員の信用を棄損させる行為(SNS投稿など)。セクシャルハラスメント(盗撮、わいせつ行為、発言、つきまとい等)。

### (2) 育児・介護休暇

育児・介護関連では、日航やJGSでは子供の看護休暇の拡大、JTA乗組では短時間勤務制度・短日数乗務制限の適用年齢の延長、JAL

日航・JGS=子の看護休暇(年間5日)の取得条件の拡大(障害がある子、および医療的ケアを必要とする子を持つ社員は、子が中学卒業(修了)まで取得可能)。JTA=短時間勤務制度・短日数乗務制限の適用年齢をJAL現行にあわせて小学校3年生までに延長。JALスカイ金沢=育児休業期間を日航と同じ3才まで延長。育児ならびに介護短時間勤務で働くためのポストを作る。

スカイ金沢では育児休業の延長や短時間勤務のポストを作るなどの回答を引き出しています。

### (3) ジェンダー平等

航空連として今期の柱の一つとして掲げたジェンダー平等について、JAL スカイ金沢では、LGBTQ の取り組みの結果として、2024 年 4 月以降に入社する社員に付与する社員番号の男女区別を無くしたり、男性パートナーに関する細則を新設し、異性と法律上の結婚をしている社員（その配偶者と家族）に対して適用される制度を、会社の定める同性パートナー登録を行った社員（そのパートナーと家族）にも同様に 2024 年度中に適用していくなど、きめ細やかな回答をさせました。

## 7. 福利厚生について

日航や関連では、スタッフトラベル制度（ST 制度：社員の私用での航空機利用制度）で、これまで予約や発券が 3 時間前からだったのが 6 時間前からとなっています。日航では、定年退職者の ST 制度の拡充トライアル（国内線は 90%割引を 8 片道、国際線は日航便 2 旅程の利用を可能とする）との回答があり、関連でもグループ全体の状況も見つつ新設を検討するとの回答がありました。

日航では、国内赴任制度の拡充として、自動車購入費補助上限が 30 万円から 50 万円に、引越荷物の輸送回数拡大、エアコン取り外し・取り付けの上限を 4 台になど、赴任にかかわる改善も引き出しています。

全日空グループグラハン各社では、ZED 契約航空会社を国際線で利用可として追加し、年度あたりの区間数が無制限となっています。

日航では、23 年度導入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）、インフルエンザの予防接種補助（健保 2,000 円+会社補助 3,000 円）、麻しん・風しんの抗体検査・ワクチン接種の会社負担（全額）等を 2024 年も継続するとの回答がありました。

フェムテック（Femtech）とは、Female（女性）と Technology（技術）からなる造語であり、生理や更年期などの女性特有の悩みについて、先進的な技術を用いた製品・サービスにより対応するもの。

JGS では、インフルエンザの予防接種補助（健保 2,000 円+会社補助 3,000 円）の回答が示されました。

## 8. 施設、機材について

JGS では、施設の改善（狭くなった東京ラインセンターから本社を T1-5 に移転、旧エリアを含めたオフィスの改修、ラインセンターの女性専用休憩室の拡充、成田第 3 ターミナルに更衣室確保など）を回答させています。機材でもドローパーや無線機の増の回答も引き出しています。

JGS 九州では、熱中症対策でウォーターサーバー 2 台設置、無線機の変更（上期中にすべて IP 無線に）やドローパー等の追加を引き出しています。

IP 無線機とは、携帯電話の電話回線を用いて通信を行う無線機。

JGS 大阪では、貸与されているアイパッドの充電方法や保管場所の検討、熱中症対策でソーティングに気化式の冷風機配備や、機内清掃のパートナー社員の移動手段やごみ袋の運搬方法などの検討が示されました。

## 9. 法廷闘争について

第 38 期の中では、JCU（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裁判の第 3 陣が、23 年 12 月 1 日に東京高裁において和解で解決しました。第 1・2・4 陣は、継続して東京高裁で係争中となっています。JCU が全日空を相手にした不当労働行為救済を求めている東京都労働委員会（都労委）の事件は、24 年 9 月 2 日に全日空の不当労働行為を認定する勝利命令が出されました。

ジェットスター・クルー・アソシエーション（JCA=ジェットスター日本の客乗と乗員の組合、航空安全会議加盟）は、東京地裁における 3 件の裁判（賃金未払い、休憩時間、懲戒撤回）と不当労働行為救済を求めた千葉県労働委員会（千葉県労委）の事件を闘っています。裁判は進行協議が進められ、懲戒撤回裁判が 8 月 5 日に証人尋問が行われ、次回 10 月 21 日に結審する予定となっています。労働委員会は 8 月 9 日に証人尋問が行われて結審となり 25 年 2 月頃には命令が出される予定となっています。

解雇や雇止め、賃金請求裁判や懲戒処分撤回裁判は大きな問題です。休憩裁判は全客室乗務員に影響を及ぼす大きな問題であり、航空全体で、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) JCU・KLM オランダ航空契約制客乗雇止め撤回裁判 = 第3陣が和解=

JCUのKLMオランダ航空契約客室乗務員の雇止め撤回裁判第3陣(原告3名)の裁判は、訓練期間を含めると契約期間が5年を超えるため無期転換を申し立てましたが、会社は訓練期間は雇用に含まれないとして雇止めを強行してきました。これに対し3名が、雇止めの撤回を求めた労働審判で勝利(19年5月24日申立て、9年8月19日勝利決定)し、会社が異議申し立てをした東京地裁でも勝利判決(22年1月17日勝利判決)を勝ち取りました。控訴審の東京高裁では1回目の22年6月7日に結審しましたが、和解協議が進められる中で23年12月1日に和解交渉が成立しました。

### (2) 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陣は地裁で勝利=

第1陣、第2陣、第4陣29名の裁判は、23年3月27日に東京地裁で雇止め無効の勝利判決が出されましたが、会社が控訴(原告も付帯控訴した)したため、現在は東京高裁で係争中となっています。控訴審は、1回目の23年9月27日から24年9月11日まで6回開かれており、今後は11月20日和解協議、25年1月20日に結審が予定されています。

東京地裁の判決では、日本国内の労働契約法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したが、会社はオランダの国内法には時効(除斥期間)があると新たな論点を持ち出してきました。裁判では、争点整理と共に和解協議が進められていますが、現時点での進展はありません。

\* 除斥期間(じよせききかん)は、法律関係を速やかに確定させるため、一定期間の経過によって権利を消滅させる制度。

今後の1, 2, 4陣29名の雇止め撤回の闘いは、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29名の納得する解決をさせていくことが、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。

### (3) JCA(ジェットスター・クルー・アソシエーション=JJP客乗・乗員組合)

#### 賃金請求・休憩問題、懲戒取り消し裁判、不当労働行為救済労働委員会

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18回(24年9月14日現在)の裁判が開かれ、次回は10月4日に進行協議が予定されています。

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16回(24年9月14日現在)の進行協議などが行われました。会社は、便間では休憩が取れていない(業務が34分、インターバルは基本35分)ことを認めながらも、フライト中にキャビンクルーレスト(本国内で採用されている)として休憩が取れていると、主張しています。

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。これまで7回の裁判(24年9月14日現在)が開かれ、次回の10月21日は結審の予定となっています。

不当労働行為救済の労働委員会は、23年5月16日に申立ててから、これまで5回(24年9月14日現在)の調査や証人尋問がもたれ、8月9日に結審となり、25年2月頃には命令が出される予定となっています。

組合は解決を求めて23年末に指名ストライキを実施しましたが、24年3月に会社は、執行委員の乗員に対し諭旨解雇を通告し、自主退職しなければ懲戒解雇にするとしました。これに対し組合は処分撤回を求めてストライキを配置しましたが、会社は、「無通告のストライキ参加者を懲戒処分する可能性がある」と脅しを

かけてきたため、ストライキを中止となりました。

このように労働組合を敵視する労務政策は、安全上にも大きな問題があり、航空連としても看過することはできません。航空全体で労使関係の正常化を求めて運動を強めていくことが求められています。

## 10. 航空政策・安全について

昨年に続き、旅客需要は特にインバウンド旅客についてはほぼコロナ前の水準にまで達するなど順調に回復しています。しかしながら、特にグランドハンドリングの職場を中心にした人員不足は引き続き問題となっており、不安全事故も対前年比で増加するなど職場の安全に大きな影響を及ぼしています。

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) 航空の安全について

航空局ホームページのまとめによると、2023年度のイレギュラー運航（システムの不具合などによる引き返しや緊急宣言による着陸など）は171件（前年同期比-4件・内航外航含む）で、ほぼ横ばいでした。

また運輸安全委員会ホームページによると、重大インシデントは14件（2022年度は年間14件）発生しています。機体損傷や乗客・乗員の負傷などの航空機事故は16件と前年度1年間の実績（20件）を下回っているものの、1月に発生した日本航空機と海保機との衝突事故をはじめ、タービュランスによる揺れによる負傷など、依然として死傷事故は発生しています。

新規雇用の3人につき2人が退職するなど、人員不足が問題となっているグラハン職場での不安全事故も引き続き発生しています。グラハン連の調査では、全日空グループのANAAS（ANAエアポートサービス）では2023年度の不安全事故は107件で、昨年同期比でCATⅡ以下の車両施設設備損傷は約1.5倍以上、人身事故については約2倍の7件のペースで発生しています。また日航グループのJGSでは、今年度の羽田空港での不安全事故は、人身・車両などの事故災害が前年同期比プラス8件の19件、イレギュラーについては前年比プラス14件の37件発生しました。

運航便の急速な回復による慢性的な人員不足によって各個人の負荷が著しく増大していることが一つの要因と考えられるため、安全が担保される業務量に応じた適正な人員の定着が図れるよう、労働条件の一層の改善が必要です。

### (2) 政策・社会的課題について

#### ① 各社の経営分析

インバウンド需要も含めた航空需要は急速に回復し、それに伴い各社の業績も大きく改善しています。こうした各社の経営実態を学ぶため、各社の四半期ごとの決算発表に合わせて「航空各社の経営分析」と題した経営分析学習会を開催しました。収支状況や事業計画から各社の財務状況を分析し、各闘争期間の交渉材料に役立てました。

#### ② 第43回航空政策セミナー

2024年2月3日、第43回航空政策セミナーをオンラインで開催し、恒例の経営分析や整備連・客乗連・グラハン連各職場における課題を共有しました。

更に今セミナーではこのほかに、60歳以上の働き方についての勉強会、題して『高齢者雇用と労働条件』を行いました。大まかな内容は、過去の判例を例にとり、労働契約法・高齢者雇用安定法などその中で知っておかなければならないポイントの解説や、賃金体系の変遷、60歳以降の賃金水準あるべき姿、各社・各職場のシニア労働条件などの実態比較など盛りだくさんな内容となり、シニア労働条件の今後のあるべき姿を考えるための必要な知識を共有しました。

いずれも、各職場で直面する喫緊の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。

また同日の午前には、1月に発生したJL516便と海上保安庁機との衝突事故について、報道等の引用からまとめた資料を作成し、事故についての最新の情報共有を行いました。

### ③ 航空連・グラハン協会懇談

2024年2月、羽田空港内事務所においてグラハン協会と懇談を行い、グラハン協会事務局から1名、航空連からは4名が出席しました。この中で、1. 人員の定着化に向けた取り組み、2. 労働条件の根本的な見直し、3. 施設の拡充、の3点の申し入れを行いました。グランドハンドリングの持続的発展には安全を支える基盤である賃金をはじめとした労働条件の引き上げが欠かせない、離職を抑制し人員の定着化を図り、安定的な人材確保のためにも労働条件の引き上げが重要、24春闘の労使交渉が始まるが昨年を上回る賃金引き上げが求められており、業界としても積極的な対応をお願いしたい等、グラハンの抱える様々な問題点を伝えました。

協会からは、「なかなか個別の各社の労働実態を詳細に把握できていないが、違法な状態があってはならない、健全な業界でなくてはならない。経営者団体としてしっかりやっていきたい」、などの談話がありました。

### ④ 客室乗務員の航空機非常口の配置と国家ライセンス制の実現を目指す署名の取り組み

2024年1月に羽田空港で日航機と海上保安庁機の衝突事故が起きましたが、この事故で客室乗務員の保安任務の重要性があらためて世間にも広く認識されました。全ての非常口に客室乗務員が配置されていたことにより、脱出可能なドアと開けてはならないドアを適切に判断することができ、日航機の搭乗者全員の脱出につながりました。

また国際的に見れば世界の多くの国は客室乗務員に保安要員としてのライセンスを付与しています。日本でも航空の安全の向上、客室乗務員の地位確立のためのライセンスを付与すべきと考えています。

この取り組みは従前より行ってはいましたが、この事故を契機に、「航空機の非常口に1名以上の客室乗務員の配置の義務づけ」、「保安要員として客室乗務員のライセンスを国が付与すること」を求めて請願署名を実施しています。2024年3月より他団体へのオルグを開始し、翌4月には国交省記者クラブにて記者会見も行いました。

取り組みの大きな成果として日航では編成増の回答がありましたが、全日空を含め国内航空会社の一部の機材では非常口の数より少ない乗務員で運航している実態があります。引き続き取り組みが必要です。

### ⑤ グラハン連・航空局への申し入れ

グラハン連は2024年6月に航空局に対して、4月に取り組んだ「2024年グランドハンドリング職場アンケート」の結果と特徴を説明、その後23年度の安全監査でのグランドハンドリングに関する指摘事項やグラハンを取り巻く課題などについて質疑を行い、航空局の見解を聞きました。航空連からは4名が、航空局からは2名が参加し、職場で事故が増加していることや背景に人員や資格者不足・スキルの低下があることなどを、具体的な事例含め補足説明を行いました。継続的に続けることによって、人員不足解消などに対する成果にもつながっているとと言えます。

### ⑥ 交通運輸政策研究会の活動

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ており、依然として直面している人員不足やこれに伴う安全低下など、交通運輸の様々な問題について情報交換と共有を図り、情勢の分析に役立てました。

2023年12月には、「労働者不足、労働条件、ローカル線」のテーマで秋の学習会に参加しました。内容は「ローカル鉄道に関する有識者検討会提言とその批判（安藤陽先生）」、「ローカル鉄道問題はローカルな問題ではない（桜井徹先生）」の基調講演と、各団体より「労働者不足と労働条件」の報告があり、情報の共有を図りました。

### ⑦ 雇用共同アクションへの参加

定期的に行われるオンライン運営会議に参加し情報収集を行いました。

2023年10月には、Webで行われた「雇用共同アクション学習会『岸田政権の労働政策をどうみるか？』」（参加者33名）に参加しました。安倍政権から岸田政権にいたる規制改革会議（働き方改革）を振り返った

うえで、岸田政権の「三位一体の労働市場改革」、「新しい時代の働き方に関する研究会」などを分析する学習会でした。またこれに関して、厚生労働省所管の「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書に関する問題点を吟味し、厚生労働省の所管部局である労働基準局に対する「質問書」を作成、それをもとに2023年11月、厚生労働省との質疑・意見交換を行いました。

厚生労働省が、労働基準法について「根幹にかかわる概念の見直しを含む包括的、中長期的な検討」を行うとして、「労働基準関係法制研究会」を立ち上げ議論が始まっています。労使自治（労使合意）によるデロゲーション（法からの逸脱）の仕組みをはじめ、労基法が根本から改悪される危惧から、雇用共同アクションでは7月9日付で厚労大臣などに対し「労働基準関係法制研究会の討議事項に関する意見」を提出しました。

### III 運動はどうだったのか

#### 1. 職場からの運動

多くの労組で、労働条件の向上や職場環境の改善に向け、紙媒体やWebを活用するなどして職場アンケートに取り組み、組合員以外にも声をかける中で、CCUやJGS各労組では組織数を上回る回収を行い、経営に対して生きた職場の声を伝えていきました。職場の大きな声だった「人員確保や流出防止」について、経営も「何とか人材の流出を抑えて人員確保したい」と思いも重なり、初任給のアップや60歳以降の労働条件の前進を引き出す力となっています。

また、春闘前には、各労組のアンケートと並行して実施した航空連の「24春闘航空連統一アンケート」では、経年比較を行う中で、生活の厳しさや人員不足の実態なども明らかとなりました。整備連やグラハンでもアンケートに取り組み、現場の問題点などを明らかにする中で、政策に生かしています。

各労組では、コロナ禍で集まって話し合いをするのが難しくなったのを契機に、Webを使った職討や意見交換会など工夫した取り組みを進めています。また、単組内での職場間の交流を深めるために、日航ユニオンやユナイテッド航空労組では対面で気軽に話せる他職場交流を実施しています。

#### 2. 産別統一闘争

各闘争ごとに回答指定日と山場を設定しましたが、各労組の状況などもあり全体的に統一した日程とはなりませんでしたが、各闘争ごとに要求や回答などをまとめた「情報」を各労組に発信し情報を共有しました。

1月2日の事故の情報を共有するため、各労組に参加を呼びかけ「羽田空港での事故に関する共有」の会議を開催（2月3日開催、33人参加）しました。また、客室乗務員の保安要員としての重要性が明確になった中で、「客室乗務員の航空機非常口への配置と保安要員としてのライセンスを求める請願（国交大臣宛の個人署名）」の取り組みを始めると共に、航空以外の労働組合への署名協力のお願いに回りました。併せて、記者会見（4月30日に国交省で実施、14社が参加）や国交省航空局への要請（4月30日）に取り組みました。

航空連では、CCUでの65歳以降の継続雇用問題について厚労省への要請（10月5日）を行い、「65歳以上の雇用は努力義務だからやらなくてもいいということではない、罰則規定がないだけ」との発言を引き出しています。

客乗連やグラハン連では、航空局に対する要請に取り組み、職場での問題などを伝えています。また、グラハン連では、新たに立ち上げられた業界団体「空港グランドハンドリング協会（AGHA：空ハン協）」（23年8月25日設立）との面談（2月5日）を実施しています。

客乗連では、鹿児島で全国会議を開催（7月10日）しZoomをあわせて20人の参加がありました。会議では労働条件対比表なども見ながら、意見交換をし、各社の労働条件などの情報を共有し、今後も継続的に開催していくことを確認しています。

方針でも掲げている「民間航空の軍事利用に反対します」の取り組みとして、陸上自衛隊と米海兵隊の共同訓練が実施された時と、特定利用空港・港湾が閣議決定された時のタイミングに合わせて声明を発表しました。

### 3. 学習・宣伝活動

#### (1) 学習活動

今期においては、継続的に開催している経営分析学習会に加え、加盟労組からの要望もあり約20年ぶりに組合役員の基礎学習のために「レイバースクール」(全5回の開催で延べ152人の参加)にも取り組みました。また、今期の方針にも掲げたジェンダー平等問題について「ジェンダー平等と労働組合の役割」(10月17日、参加者32人)と題して、立教大学の首藤若菜教授を招いて、ジェンダー差別や労働組合に求められていることなどについて学習しました。さらに問題となっている労働法制の問題では、東京南部法律事務所の梶山考史弁護士を招いて、労働時間や労使自治の問題などについて学習(2月21日、参加者40人)を深めました。引き続き各職種から職場の人が参加しやすい学習会の開催に向け、努力・工夫していくことが必要と言えます。

11月4日	27人
5月10日	17人
8月8日	25人

外航連では外航の経営分析学習会(1月27日)や、グラハン連ではグラハンセミナー(5月14日)にも取り組んでいます。各労組への講師派遣は、日航ユニオンの情勢学習会(7月9日)となっています。

外部で開催される学習会(日本労働弁護団、大田区春闘共闘、東京都労働相談情報センターなどの主催)を各労組に案内しましたが、限られた人の参加となりました。

#### (2) 宣伝活動

航空労働者に対する宣伝は、毎月の機関紙フェニックスの発行やモノレール駅頭でのフェニックス配布(11月までは新整備場駅、整備場駅、天空橋駅の3駅頭、12月からは新整備場駅のみで実施)、航空連ニュース(9号発行)や年末・春闘・夏闘で各労組の要求や回答などを各労組と共有するため、タイムリーに情報を発信しました。

旅客に幅広くアピールするために、コロナを契機として22年6月から始めた羽田空港スタンディング(プラスター:看板を掲げたアピール行動)は、6月に掲げた長い横断幕が旅客の注目となりました。

成田においても、コロナ禍以降取り組んでいなかった成田空港ビラ(7月16日、参加者9人)にも取り組みました。

大阪においても、関西空港で従業員向け、伊丹空港で旅客向けのビラに取り組んでいます。

宣伝行動において、参加者が少ないのが現状です。航空労働者や旅客に対して幅広く訴えを広めていくためにも、多くの参加が重要となっています。

羽田空港スタンディング

11月10日	19人
3月7日	17人
6月14日	10人

関西空港・伊丹空港ビラ

関西空港	11月13日	500枚	4人
	3月12日	500枚	4人
	6月12日	500枚	5人
伊丹空港	11月13日	150枚	4人
	3月12日	100枚	4人
	6月12日	100枚	6人

### 4. 組織の拡大強化

厚労省が調査している労働組合基礎調査では、過去最低の16.3%になっています。現在の航空連の組織は、34組合7,000名となっており、年々減少傾向に歯止めがかかっていません。今期においては、フィンランド航空労組が「財政が厳しく役員のなりてもない」との理由で脱退しています。

今期においては、これまでコロナ禍で対面での活動を控えてきましたが、北海道から沖縄まで足を運び、オルグ活動に取り組みました。各地連の情報を共有することや活動をどうしていくかの意見交換の場として、地連代表者会議を6回開催しました。

フォーラム羽田ではレクリエーションに取り組む中で、各労組や未組織労働者との交流を深めています。

成田地連では、隔月で弁護士の無料法律相談を実施していますが、今期においては2回の開催にとどまっています。航空連でも未組織労働者からの労働相談を受けました。

組織拡大について、航空連として喫緊の課題であり、色々な知恵を結集する中で取り組んでいくことが重要になっています。

フォーラム羽田

12月9日	餅つき	37人
3月23日	お花見	20人
6月15日	バーベキュー	31人

## 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。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、各取り組みなどの紹介や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、安全問題中心に航空局に対しても要請を行いました。

### (1) 整備連

整備連安全アンケートは、毎回ほぼ同一の内容で行っています。それぞれの項目についての傾向を見ることができ、日航ユニオンでは都度の交渉でアンケート結果を活用しています。航空安全会議や各労組が活用できるように引き続き取り組んでいきます。37期で指摘があった部分を見直し、内航・外航でアンケートの内容を変更し取り組みました（回収は、日航系 203 枚、全日空系 1 枚、外航 17 枚）。年々回収数が減少傾向であり、今後回収数を上げるための方策が今後の課題です。また、外航のアンケートについては、昨年と比べて少ないながらも回収する事が出来ました、来期は回収増となるように、取り組み依頼等を工夫する必要があります。

整備交流会は今期は開催できませんでしたが、来期に向け開催方法も含めた論議をおこなっていきます。また、航空連加盟労組以外の現役整備士との交流も引き続き模索していきます。

今期の政策セミナーでは、航空機整備の課題という題目で整備士の育成、勤務改善、シニアの働き方についてプレゼンしました。

整備連会議は、活動方針である、定例（月例）開催は実施することができ、地方からの参加もありました。今期はすべて ZOOM での開催でしたが、今後は対面と ZOOM を利用したハイブリットでの開催を考えていきます。

### (2) 客乗連

38期の客乗連では、重点課題（FRM、ライセンス制、組織交流、労働対比表の活用、ジェンダー視点の取り組み）に取り組みました。

月に1回の事務局会議を開催し、客乗連加盟の各労組の状況や問題、課題の共有に努めました。内航・外航ミーティングは12月、3月に開催し、各労組の抱える問題や交渉状況などを出し合い意見交換を行いました。今後も定期的な開催をが求められます。

航空局（安全部安全政策課）への交渉並びに要請は、12月、4月に実施。12月訪問時はFRMに関わる職場実態を報告し、4月はドア数に満たない編成数の問題について要請を行いました（要請後、記者会見を実施）。

1月2日に起きた羽田空港での海上保安庁機と日航機の衝突事故を受けて、客室乗務員の任務の重要性が社会的にも注目されました。そのような情勢を受けて、客乗連として声明を発表し、ドア数に満たない編成数の機材の問題と国際的にはスタンダードとなっている客室乗務委員のライセンス制を求める請願署名を航空連と客乗連の連名で実施し、現在も取り組み継続中です。

2月のITF主催の「キャビンクルーの疲労に関するワーキンググループ」にも事務局から参加し、5月1日のメーデーでは、横断幕でのアピールとともに、国民・利用者に向けて署名活動を実施しました。

客乗連ニュースは2回発行し、航空連ホームページへの記載、各労組や職場への配信を行いました。

7月10日には約20年ぶりに客乗連全国会議を鹿児島で開催し、ZOOM併用で20名の参加がありました。JAC客乗組合のメンバーをはじめ、外航、内航、オブザーブ参加の組合のメンバーとの情報共有を行い、有意義な会議となりました。

客室乗務員の労働条件の向上はもちろんのこと、健康が守れる勤務、長く続けられる制度確立や職場環境整備は必須です。また、各労組が抱える問題には共通点が多く、今後も労働条件対比表なども活用しながら、横の連携を図っていく必要があります。

### (3) グラハン連

コロナ後の航空旅客が急増するなか、グランドハンドリングの人員不足や職場の安全への関心が高まった1年でした。グラハン連は、こうした情勢を機敏にとらえ、人材確保や労働条件引き上げ、職場環境の改善

を目指し積極的に取り組みました。

昨年 2 月、国交省はグランドハンドリングの人材確保と労働環境の改善に向け有識者による検討会を立ち上げ、同年 6 月には、賃上げや労働環境の改善に向けた事業者・空港・自治体などの取り組みをまとめた「中間とりまとめ」を公表し、今年 4 月までに二度にわたり取り組み結果を発表してきました。この間、「グラハン連は検討会委員との意見交換や航空局に対する「グランドハンドリングの安全確保に関する申し入れ」(11 月 27 日)、プレスリリースも発表しました。

また、中間とりまとめの提言を受けて設立された「グラハン業界団体・空港グランドハンドリング協会」との懇談も特徴の一つです。

第 43 回航空政策セミナーでは、「グランドハンドリングの持続的発展に向け～カギにぎる人員の定着化」と題して、グランドハンドリングを取り巻く現状を報告しました。毎年実施している「グランドハンドリング職場の安全・健康アンケート」(期間 4/1～4/30、回答数 495 名)は、職場の安全の低下や健康面の悪化を裏付ける結果となりました。この結果を航空局に説明するとともに、人員不足や資格者不足、後を絶たない退職など、職場がかかえる課題を指摘しました。

今期は、マスコミからの取材、他労組との連携、航空連内の各労組や地連の協力のもとで、幅広い活動ができたことも特徴です。

#### (4) 外航連

外航各社は、2020 年のコロナ禍で減便・運休など行われ、日本支社ではコスト削減の一環として人員削減が行われて来ました。現在、各社では日本路線を含む増便を積極的に進めており、コロナ禍での人員削減により人員不足となっています。またインバウンドは多いのですが、円安の影響からアウトバウンドなど日本支社での収益に結びつかず各国本社に人員増予算を要請しにくい現状もあります。こうした状況の下で外航連は、事務局会議を月一回定例に行い、幹事会などを開催して、各社の経営分析を行い、外航各労組の取り組みや外国日本支社の動向など把握し情報の共有化に努めました。また、24 春闘については、1 月 27 日に春闘合宿を行い、賃上げ、一時金など要求実現に向けて行いました。

要求提出から各労組では団体交渉を行っていますが会社より芳しい回答がなく、今日まで継続した闘いを行っています。また、24 春闘対策の相談や未組織労働者からの相談などにも積極的に対応してきました。

コロナ禍のリストラにより組合員が大幅に減少した労組も多く、組織体制が整わない労組や人員削減の影響から労働強化もみられ、外航連の会議や航空連の会議などに人員派遣ができない労組多く見られました。外航では地域ごとで各社人事の横つながりも強く、労働条件などにも影響を与えています。外航連の今後の課題として各労組の組織強化議論や積極的オルグなどが求められます。

#### (5) 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(23 年 12 月 2 日、2 労組 6 人参加、24 年 4 月 6 日、5 労組 1 地連 16 人参加)を開催しました。12 月 2 日の会議は、当初 11 月 25 日を予定していましたが、緊急的な日程変更のため参加者が少なくなりました。会議では、会社との交渉などで生かせるように各労組に質問を投げかけ情報を共有したり、組合活動での悩みなどを出し合ったりして活動に生かしています。会議後には懇親会を行い交流を深めました。

ヘリ懇には 7 労組が参加していますが、航空連傘下は中日本航空ヘリコプター整備労働組合(中ヘリ整労組)のみで、他は連合加盟や中立労組となっています。

ヘリコプターの事業は零細企業も多く、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 161 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。

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、幹事会や集会、定期総会へ参加しました。

これまで続けてきた国土交通労組(国交労組)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3年が経過しました。今年も要請に応える形で、国交労組の航空政策セミナーでプレゼンを実施しました。

## (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、月1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の運動、IAM関連の運動に携わり、Webミーティングへの参加やアンケートへの回答、国際的な情報の交換を行うなど、多くの活動をおこないました。

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、直接参加が増える可能性も考えられます。

今期は実参加での国際会議はありませんでしたが、来期の10月13日から19日にITF世界大会がモロッコで開催され、航空連から2名の参加とフェデックス労組から1名のオブザーブ参加を予定しています。

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。

### 38期の主な活動【会議参加】

- ・ 10月13日 ITF日本加盟組合協議会(JC)国際委員会への参加
- ・ 11月28日 ILO民間航空部会グランドスタッフ小委員会へWeb参加
- ・ 11月29日 ILOグランドスタッフ労働安全衛生ワーキンググループへのWeb参加
- ・ 2月19日 ILO民間航空キャビンクルーの疲労に関するワークショップへWeb参加  
日本の状況について客乗連から4つのテーマの発言を行った。
- ・ 2月22日 ITF東京事務所にてITF加盟組合、コットン書記長、書記次長との意見交換会へ出席
- ・ 3月13日 ILOグランドスタッフ職業安全衛生作業グループ会議へWeb参加
- ・ 3月13日 ITF民間航空部会グランドスタッフ労働安全衛生作業部会の会議にWeb参加  
日本の現状の報告を行った
- ・ 3月19日 ITF民間航空部会委員会(2日目)へオブザーバーとしてWeb参加
- ・ 4月3日 ITFJC国際委員会 オブザーブ参加 議題：加盟費引上げ。世界大会での規約改正。

### 【その他の取り組み】

- ・ ICAOグランドハンドリングマニュアルDoc1021の翻訳
- ・ グランドスタッフ職業安全衛生アンケート調査への回答
- ・ タイ国際航空の再建に関する情報の入手のため、ITFに加盟しているTHAI Aviation Worker's Union(TAU)へ連絡先の問い合わせを行い、タイ国際航空労組へ情報提供を行った
- ・ ILO民間航空客室乗務員委員会(CCC)(2023年5月16日開催)の報告書を客乗連へ紹介。
- ・ ITFからの要請「LANTAM労働委員会への応援ビデオメッセージの送付」を赤坂議長が行った
- ・ ITF職場へ/からの安全な交通・通勤についてのアンケートを客乗連に紹介
- ・ ITFグローバル航空宇宙スキルタスクフォース(GAAST)のアンケートに回答
- ・ ICAO航空運輸パネル(ATRP)4月16-18日に出席する航空局担当者へのロビー活動の要請がITFからあり、対面の日程調整が整わなかったため、ITFの見解・主張をメールで伝えた。また、ATRP開催後に会議の内容に関して航空局の担当の方から報告を受けた
- ・ トルコの港湾労働者への国際連帯WEB署名の依頼がITF/JCからあり、航空連として署名した。
- ・ ILO民間航空部門のためのグリーンで持続可能かつ包括的な経済回復に関する技術会議で採択された「結論と勧告」「議事録」の翻訳を行った
- ・ ITF、IAMの動向を、ITFニュース、Aviationブログ、IAMニュースから幹事へ紹介した

## 7. 他団体との共同

### (1) 交通運輸政策研究会（交運研）

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。

2023年12月10日に秋の集会「労働不足・労働条件・ローカル線」をテーマにZOOM併用で開催。6月には交通運輸研究会・第34回総会が開催され、航空連からも参加しました。

### (2) 国土交通労組

これまでも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ています。

7月20日には、中川幹事が航空政策セミナーで「羽田事故の情報共有～運航乗務員の視点から～」を実施しました。

### (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。

今期の中では、厚生労働省の下で「新しい時代の働き方に関する研究会」が開かれ、労働基準法（以下、労基法）の大改悪につながる研究会報告が出されました。経団連も1月16日に「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」で労基法の見直しを発表するなど、労基法大改悪の動きが強まりました。こうした動きを受け、10月3日に國學院大学法学部法律学科の本久洋一教授を講師に「岸田政権の労働政策をどうみるか？～三位一体の労働市場改革とフリーランス活用方針について」と題して、学習会を開催するとともに、11月30日には「新しい時代の働き方に関する研究会」報告書についての厚労省レク（交渉）等に雇用共同アクションとして取り組みました。

「新しい時代の働き方に関する研究会」の報告を受け継ぐ形で「労働基準関係法制研究会」が厚生労働省で論議が進め深められており、労使コミュニケーション（経営と過半数を組織労組、ない場合は従業員代表等）で合意すれば「1日8時間労働の原則」をはじめとする労働時間規制の適用の除外を拡大できる仕組みなどの、労基法を骨抜きにする大改悪が検討されています。これに対し、雇用共同アクションは、労基法の大改悪ではなく改善こそ必要という労働者の声を審議に反映させるべく意見書を提出する等の取り組みを進めています。

### (4) 陸海空港湾労組 20 団体（20 労組）

20 労組は、1999 年 3 月に航空安全会議が交通運輸関係の労働組合や団体に対して「新ガイドライン関連法案反対」での一点共闘を呼びかけ、これに賛同した団体が連合・全労連・全労協という上部団体の違いを越えて結集し、航空連も参加をしました。

現在、民間航空の軍事利用を許さないとする方針に基づき、会議（今期は 5 月で 6 回開催）や学習会（軍事利用を目的とする空港・港湾の整備について）を開催すると共に、近年参加が弱くなっている団体への参加呼びかけの訪問などを行っています。

### (5) 憲法改悪反対労組連絡会（憲法労組連）

憲法労組連は、2004 年 3 月にナショナルセンターに属さない 13 単産が参加し、憲法問題についての懇談会を開き、懇談会を重ねる中で 7 月に憲法労組連に改組しました。

その後は、学習会や集会などを重ねると共に、2007 年～09 年にかけて平和憲法の改悪に反対する要請署名「憲法 9 条の改悪を行わないでください」に取り組み、300 万筆を集約しました。

今期においては、会議（3 月で 5 回）やシリーズ学習会「安保 3 文書を考えてみよう」（第 3 回 9 月 28 日、講師は半田滋氏、参加 22 人）や朝日新聞編集委員の豊秀一氏を講師に「憲法を考える連続講座」（第 1 回 5 月 14 日参加 40 人、第 2 回 6 月 28 日参加 25 人以上）を開催しました。

# 第 39 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も上方修正

経済協力開発機構（OECD）は 2024 年の経済予測で、米経済の力強さを理由に世界経済の成長率予想を上方修正しました。インフレ率は中央銀行の目標に向かって予想より速いペースで低下していると指摘しています。2024 年の世界経済の成長率は 3.1%と前年から横ばい、来年は 3.2%に小幅拡大すると予想し、2 月時点では 24 年が 2.9%、25 年は 3%だとしています。

インフレ率が予想よりも速く低下したことで、主要中銀が今年後半に利下げを開始し、消費者の所得が拡大する環境が整ったとの見方を示しました。ただ回復のスピードには大きな隔たりがあると、欧州と日本の長引く低迷を米国が相殺していると指摘しています。

また、世界銀行は、2024 年の世界全体の実質成長率は 2.6%と 1 月時点の見通しから 0.2 ポイント上方修正しました。減速が続いていたが、米国がけん引して 3 年ぶりに成長率の縮小が止まったこととしています。日本は消費や輸出の鈍化、訪日観光需要の落ち着きを受け 1 月から 0.2 ポイント下方修正して 0.7%とし、23 年の 1.9%から減速すると見込んでいます。

	2024年	25年
世界全体	2.6% [▲0.2]	2.7% [—]
日本	0.7% [▼0.2]	1.0% [▲0.2]
米国	2.5% [▲0.9]	1.8% [▲0.1]
ユーロ圏	0.7% [—]	1.4% [▼0.2]
中国	4.8% [▲0.3]	4.1% [▼0.2]

※成長率は対前年伸び率。[ ]内は1月時点との比較。▲は上方、▼は下方修正。—は据え置き

24.6.12 東京新聞

### 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賃金引き上げなど労働条件の改善を勝ち取っています。

- ・米国の自動車工場働く人の時給が 6,000 円、年収 1,200 万円超え。
- ・米国の自動車大手 3 社は 4 年半で 25%賃上げする。・米国の工場働くトヨタで 9%の賃上げ、ホンダで賃金を 11%、日産自動車来年 1 月から 10%引き上げる。
- ・カナダの最大労組「ユニフォー」は米自動車大手フォード・モーターズと 2 年間で時給 25%上げの労働協約を承認。
- ・韓国の現代自動車は 25%の賃上げを来年 1 月から実施し。時間給労働者へは過去 12 ヶ月分として 14%増の賃上げ。
- ・米物流大手 UPS とチームスターズの UPS 労働組合は、23 年に全従業員に時給 2.75 ドル引上げ、今後 5 年間で時給 7.50 ドル（時給 1,060 円）で合意。非正規雇用労働者の初任給は、現行の時給 16.20 ドルから 21 ドルに引き上げ。
- ・米国の大手医療機関カイザー・パーマネントでは 4 年間で 21%の賃上げ。
- ・英国労組のナショナルセンター TUC 約 736 億円を超える賃上げを獲得。
- ・全米映画俳優組合は、最低報酬引き上げ、ボーナスの支払いで暫定合意。
- ・米紙ニューヨークタイムズで過去 2 年間で 2023 年の給与は 12.5%増となり、最低年俸は 3 万 7500 ドル（約 520 万円）から 6 万 5000 ドル（約 900 万円）に引き上げ。
- ・ドイツの鉄道運輸労働組合は、低賃金層 12%、中間層 10%、高賃金層 8%、一時金 2850 ユーロ（42 万 6230 円）の提案。
- ・ドイツの公務員労働者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）で合意。
- ・英国の鉄道海運輸労組は、最も給与が低い等級で 14.4%、最高等級で 9.2%の賃上げで妥結。
- ・多国籍企業のインディテックスとスペインの 2 大労組は 20%賃上げで合意。
- ・デルタ航空のパイロットは 3 年間で 34%の賃上げを獲得、ユナイテッド航空では 4 年間で 40%、アメリカン航空では 46%の賃上げを獲得。
- ・ドイツの金属労組（IG メタル）は、物価対策の一時金 3,000 ユーロと賃上げで 8.5%勝ち取る。

- ・独ルフトハンザ航空傘下の格安航空ユーロウィングスは、客室乗務員の賃金を最大 14.4%引き上げる。
- ・ドイツの統一サービス産業労組ヴェルディ (Verdi) との団体交渉で合意に至った。同労組が 22 日発表した。賃上げ幅は 10.7~14.4%。ドイツを拠点とする客室乗務員約 1,800 人が対象に。
- ・米航空会社の客室乗務員は 30 以上の空港で労働条件の改善を求め数千人が行動。米航空産業では 8 万人の客室乗務員が労働協約交渉を続けている。アメリカン航空は 17%の賃上げを含む提案をしている。

### 3. ウクライナ、パレスチナの紛争解決には国連憲章に基づく平和的解決が求められる

ロシアにおけるウクライナ侵攻が強行に行われて 2 年 4 ヶ月が過ぎ、現在も紛争が続けられています。また、イスラエルによるガザ地区の占領が長年続いている中で、パレスチナのイスラム組織ハマスによるイスラエルへの大規模な攻撃と、イスラエルの報復攻撃が行われています。こうした紛争で民間人などの多数の死傷者が出ており、紛争の拡大は深刻な事態となっています。また、こうした紛争が世界経済へも大きく影響が出ています。国連憲章の基づく平和的な解決が望まれます。

#### ※国連憲章 (第二条四項)

すべての加盟国は、その国際関係において、武力による威嚇又は武力行使を、いかなる国の領土保全又は政治的独立に対するものも慎まなければならない

### 4. 全世界での取り組みが急がれる温暖化対策

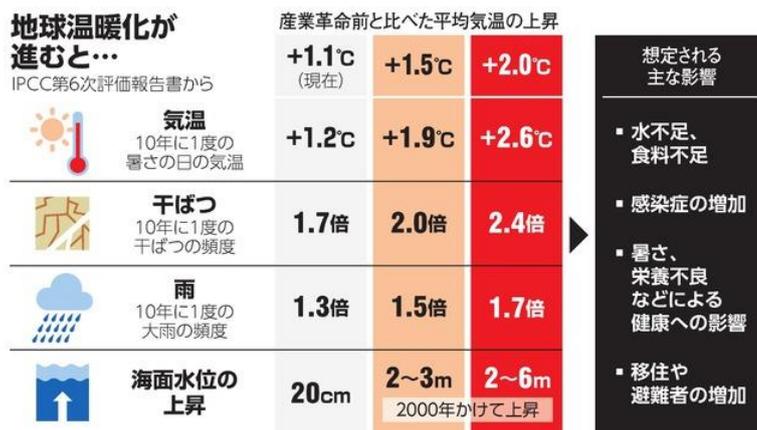
2023 年 11 月 30 日~12 月 13 日の行われた国連気候変動枠組条約締結国会議が行われ、気温の将来予測について、2021~2040 年平均の気温上昇は 1.5 度に達する可能性があるとして発表しています。また、IPCC (国連気候変動の政府間パネル) は、産業革命前と比べ世界の気温上昇が 2021 年~24 年にかけて 1.5 度に上昇すると予測をしており、IPCC は、「火力発電や製鉄、畜産など人間の活動で出る CO2 濃度が温暖化を招いていることは疑う余地はない」と指摘しています。

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 (降水量や海面水位の変化など)、感染症の蔓延、農作物・水産物への打撃、生態系の喪失といった自然界における影響だけでなく、インフラや食料不足、水不足など、私たちの生活へも大きく影響を及ぼしています。

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。

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。

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。



23.09.17 朝日新聞

### 5. 求められる航空分野での CO2 対策

2023 年 11 月 30 日「国連気候変動枠組条約第 28 回締約国会議 (COP28)」に先駆けて、国連主導で行われた航空機からの排出量削減に関する会合で、100 カ国以上の国が 2030 年までに 5%の二酸化炭素を削減することで暫定合意しました。

航空業界は世界の二酸化炭素排出量の 2~3%を占めていると推定されています。その排出量削減に向けて鍵となるのが持続可能な航空燃料 (SAF) です。現状、そのコストは高く、流通量はジェット燃料全体の 1%未満と言われています。

国際民間航空機関（ICAO）は、2020年以降のCO2排出量増加制限の目標を設定し、2050年までのカーボンニュートラルを長期目標として採択しています。日本でも、令和4年6月に「航空法等の一部を改正する法律」が成立し、航空会社や空港が主体的・計画的に取り組むための制度的枠組みが導入されました。

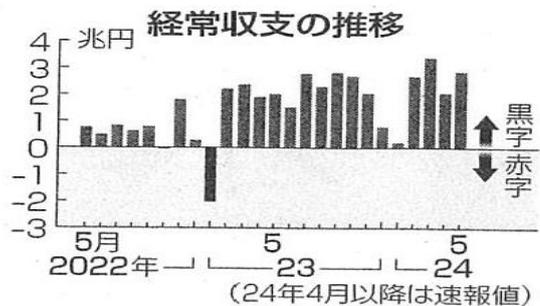
また、航空産業分野で国際民間航空機関（ICAO）は、21年以降の国際航空輸送におけるCO2排出量を19年以下に抑える目標を掲げ、達成に向けては削減量を売買できる市場メカニズムを利用した排出削減制度（CORSIA）を導入、航空会社が無償で許容している排出量を段階的に減らして対策を促すとしています。

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。

## 6. 23年度の国際収支過去最高、貿易収支は赤字縮小に

2023年度の国際収支は25兆3390億円と過去最高の黒字となりました。貿易収支の赤字縮小が主因で、1985年以降で最高となりました。訪日旅客の増加で旅行収支の黒字額が最高だったことも寄与しました（2024年1~3月期の訪日客消費は年換算で名目7.2兆円と10年で5倍に拡大しました）。輸出は2.1%増の101兆8666億円、輸入は10.3%減の105兆4391億円で貿易収支は3兆5725億円の赤字ですが前年度比8割縮小しました。また、5月の国際収支は前年同月比41.8%増の2兆8499億円と16ヵ月連続で過去最大を更新しました。貿易収支は、1兆1089兆円の赤字となりました。輸出は12.1%増の8兆1324億円、輸入は9.3%増の9兆2413億円でした。



24.7.9 しんぶん赤旗

## 7. 経済の好循環には内需拡大・継続的な賃金底上げなどが重要

24年の1~3月期の国内総生産（GDP）速報値は（物価変動の影響を除いた実質の季節調整値）前期比0.5%減、年率換算は1.8%減少し、2四半期ぶりのマイナス成長となりました。

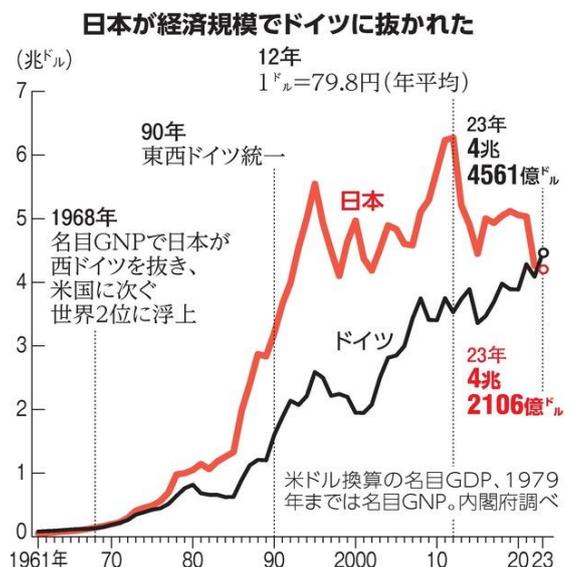
品質不正問題による自動車の生産・出荷停止の影響で消費や設備投資が落ち込んだことや、GDPの半分以上を占める個人消費は前期比0.7%減で4四半期連続のマイナスとなりました。

また、日本の名目国内総生産はドイツに抜かれ世界4位に転落しています。こうした背景には、円安とドイツの物価高騰の影響が大きいと言われています。

また、円安の影響で輸入が輸出を上回り国内総生産（GDP）に影響をあたえていること、国民生活の劣化（低賃金と雇用不安



24.6.6 日経新聞



24.2.16 朝日新聞

定、社会保険や税負担増)により個人消費の不振、産業の脆弱(企業の設備投資も落ち込みなど)・空洞化、政府と日銀の施策の失敗と指摘しています。このように、GDPの5割を超える個人消費は低迷を続けており内需が冷え込んでいます。

日本経済の立て直しのためにも外需依存から内需を拡大し、正規従業員の雇用拡大、大幅賃金の底上げ、消費税の引き下げ、社会保障の拡充などの施策が求められています。

### 8. 物価高騰で国民生活負担増、消費支出は減少、国民生活優先の施策を

5月の全国消費者物価指数(2020年=100)は、生鮮食品を除く総合が107.5で、前年同月比2.5%上昇しました。再生可能エネルギー普及のために、電気料金に上乗せする賦課金が引き上げられ電気代の上昇率は14.7%で、上昇率は前月に比べて0.3ポイント加速しました。上昇は2年9ヵ月連続となっています。ガソリン価格は4.5%上昇し、エネルギー価格全体で7.2%上昇し全体を押し上げました。食料の価格は3.2%上がっており高い水準で推移しています。また、4月の食品の値上げは2800品で、5月の予定されている食品の値上げは400品目程度となり、5月以降、電気ガス料金は政府の補助金の減額に伴い上昇し、国民生活はさらなる負担増となっています。さらに円安が一段と進んでいる中で、秋ごろから輸入品などの値上げが再燃する兆しも予測され、家計への負担が重くのしかかってきます。こうした物価高が長引き、実質賃金が物価上昇に追いつかず、消費者の買い控えの中で2023年の月平均消費支出は一世帯(2人以上)当たり29万4116円となり、前年度比3.2%減少しました。また、2024年5月の消費支出は前年同月比が1.8%減の31万8713円で、2ヵ月ぶりにマイナスとなりました。

こうした国民生活が厳しさを増している中で、政府は、「骨太の方針」を閣議決定し「デフレから完全脱却し、成長型の経済を実現させる」としていますが、社会保障については「財政の健全化」として医療費窓口負担引き上げ、介護保険の利用料2割負担拡大、「要介護1・2」の生活援助保険給付外し、国保料(税)の値上げなどが計画されています。一方では軍拡財源として「税制措置」(増税)について法制上の措置を取るとして5年間で43兆円を堅持するとしています。国民生活の安全安心を最優先とした政府としての国民の生活を守る施策が求められます。



24.6.21 東京新聞

#### 5月に予定される主な値上げ

種類	企業・商品	値上げ幅など
食品	アサヒ飲料「カルピスウォーター」1.5l「十六茶」2l	380円→400円(税別)
	キリンビバレッジ「午後の紅茶ストレート」1.5l「生茶」2l	370円→400円(税別)
	コカ・コーラ「コカ・コーラ」缶 350ml	125円→135円(税別)
	ネスレ「ネスカフェ エクセラ」200g	1293円→1617円(税込み)
	UCC ザ・ブレンド114 90g	約25%(オープン価格)
	日清オイリオ「BOSCOエキストラバージンオリーブオイル」456gなど22品	23~64%程度(オープン価格)
	Jオイルミルズ 24品	32~66%程度(オープン価格)
エネルギー	昭和産業 4品	950円/kg以上
	一般家庭 低圧電力	1.7円/kWh※
	都市ガス	7.5円/m <sup>3</sup> ※

24.4.27 東京新聞

※政府の電気ガス価格政策緩和対策事業費補助金の減額分。実際の料金は使用量などによっても変わる。各社提供(写真はイメージ)

### 9. ジェンダー平等の取り組み遅れる日本

2023年6月21日、世界経済フォーラム(以下、WEF)が、世界各国の男女平等の度合いを数値化した「ジェンダーギャップ指数」の2023年版報告書を発表しました。今回の調査では、男女が完全に平等な状態を100%とした場合の全世界の達成率は68.4%で、昨年度より0.3ポイントの改善が見られました。しかし、日本のジェンダー平等の達成度合いは、146カ国中125位と、2006年の公表開始以来最低となり、主要7カ国(G7)で最下位です。その内訳を見ると、経済・教育・医療・政治の4分野の中で経済と政治のスコアが著しく低くなっています。

ジェンダー平等を実現するためには、女の子や女性た

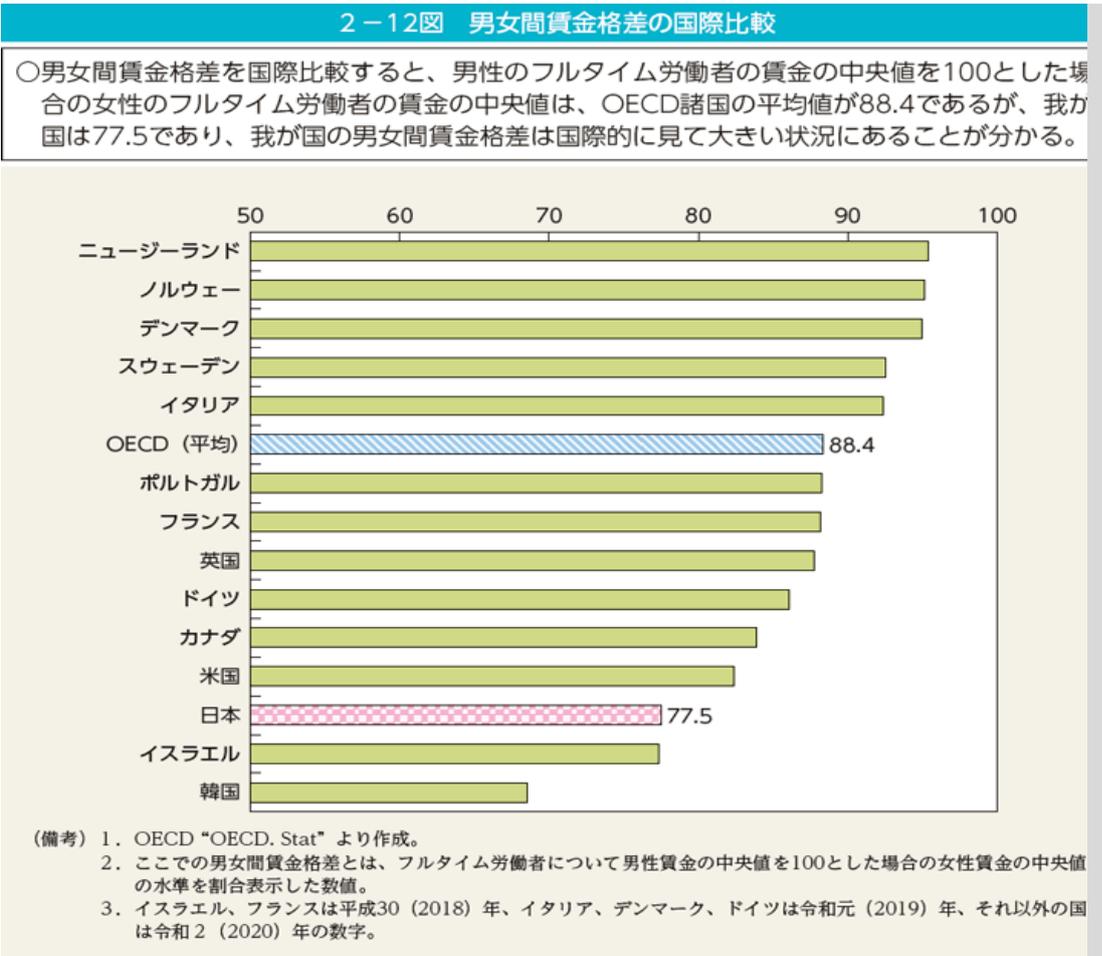
順位・国名	ジェンダー・ギャップ指数
1位: アイスランド	0.912
2位: ノルウェー	0.879
3位: フィンランド	0.863
4位: ニュージーランド	0.856
5位: スウェーデン	0.815
6位: ドイツ	0.815
7位: ニカラグア	0.811
8位: ナミビア	0.802
9位: リトアニア	0.800
10位: ベルギー	0.796
105位: 韓国	0.680
107位: 中国	0.678
125位: 日本	0.647

参考:世界経済フォーラム

「Global Gender Gap Report 2023」

ちの権利を侵害する問題をなくしていくことが重要です。

ジェンダー不平等とは、男女の性差によって格差（ギャップ）が生じることで、雇用機会や賃金の差、女性に対する暴力などが挙げられ、日本では主に社会的な格差が注目（フォーカス）されています。



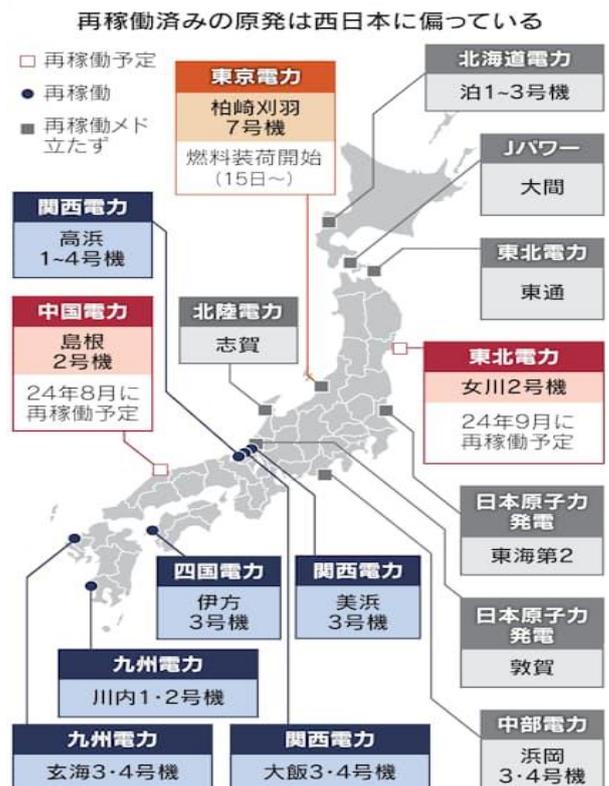
### 10. 原発再稼働より国民生活の安全を最優先に

日本政府は、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」と定めましたが、原子力規制委員会は、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）脱炭素系電源法をもとに運転開始から40年を迎える原発について60年までの運転を認可しました。

また、大手電力各社では「乾式貯蔵施設」と呼ばれる使用済み核燃料の保管施設を原発敷地内に作る動きを進めています。核燃料サイクルの遅れと、燃料プールが数年でいっぱいになり、原発を動かさなくなる状況を回避するためとして各社とも一時的な保管としています。また、処理水（汚染水）の放出が2023年8月24日から始まり現在も放出が行われています。

自治体の住人は「再処理施設が稼働する見通しもないまま、安易に施設ができると、そのまま最終処分場になる可能性があるのでは」と懸念しています。

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。



24.4.24 日経新聞

### 1.1. 民間空港の軍事利用は安全運航にとって問題

政府は、在日米軍の機能強化や、国家安全保障の強化として防衛装備移転三原則の運用指針を改定し、第三国への輸出を解禁し、さらに安保3文書に基づく「特定利用空港・港湾」に有事に自衛隊や海上保安庁などが部隊の展開や住民の避難に利用できるよう滑走路の延長や岸壁の増築を進めています。そして平時から自衛隊や海上保安庁の使用可能な「特定利用空港（北九州空港・長崎空港・宮崎空港・福江空港・那覇空港）・港湾」に7道県16施設を利用するとしていますが、民間空港の軍事利用は安全運航にとって懸念されま



### 1.2. 国民生活を顧みない裏金問題に国民の怒り

国民生活が厳しい状況の中で自民党の派閥の裏金事件組織的に行われている問題が発覚し、国民世論からは政治資金パーティー収入を巡る裏金問題に批判の声が高まっています。組織的に裏金を作ってきた自民党幹部が国会での説明を行っていますが「経理に関わっていない」「一切関与していません」など実態解明に向けた答弁がなされていません。こうした状況に対して世論調査での内閣の支持率は20%で留まっており、6月の時事通信の世論調査では前月比2.3ポイント減の16.4%でした。また、不支持率は1.4ポイント増の57.0%となっています。

報道各社の5月の世論調査結果			
	期間	内閣支持	不支持
日経	24~26日	28% (+2)	67% (-2)
朝日	18~19	24 (-2)	62 (±0)
産経	18~19	27.7 (+0.8)	66.9 (-0.8)
読売	17~19	26 (+1)	63 (-3)
共同	11~13	24.2 (+0.4)	62.6 (+0.5)
NHK	10~12	23.9 (+0.9)	54.6 (-3.6)

(注) カッコ内は前回調査とのポイント差

24.5.28 日経新聞

### 1.3. 24年の企業利益過去最高、一方中小企業倒産が増加

上場企業の2024年3月期決算は、最終的な儲けを示す純利益の総額が3年連続で過去最高となり、売上高の総額は前年比5.8%増の771兆9708億円、純利益は19.9%増の46兆8282億円となりました。好業績の要因は円安・ドル高で、特に製造業は海外での儲けが円換算で膨らむ影響が大きく22.0%も増えました。とりわけトヨタ自動車の2024年3月期決算は純利益が4兆9449億円（前年比101.7%増）となり、営業利益は前期比96%増の5兆3592億円と円安基調が推移したことも追い風となりました。

一方で企業の倒産件数は増加しており、2023年度の全国企業倒産（負債額1000万円以上）は、件数が9,053件（前年度比31.5%増）、負債総額は2兆4630億7800万円（同5.9%増）で、件数は、2年連続で前年度を上回り、2014年度（9,543件）以来、9年ぶりの9,000件台となっています。物価高や人手不足等によるコスト増に耐え切れなくなった中小企業の倒産が急増しました。その内の物価高（インフレ）倒産は、2023年に775件（前年320件、142.2%増）発生しています。また、24年上半期（1~6月）企業倒産件数は前年同期比21.9%増の4,931件でした。物価高の倒産は23.4%の374件となっており、円安などによる物価高騰を背景に、価格転嫁が厳しい中小企業を中心に倒産が増えました。

#### 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2024年3月期実績で計1071社を集計。下段は25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985社が対象）

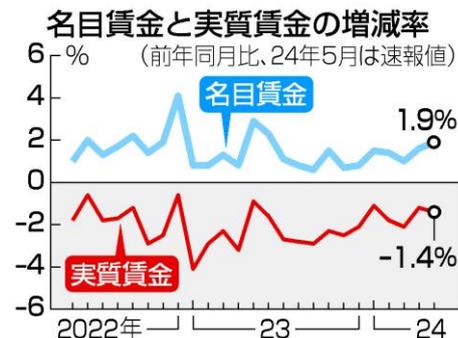
	社数	売上高	経常損益	最終損益
製造業合計	508	3,909,312 (6.6)	320,873 (17.4)	227,380 (22.0)
	500	3,998,316 (2.7)	314,851 (▲1.6)	217,141 (▲4.3)
金融含む	563	3,810,395 (5.1)	342,563 (20.6)	240,905 (17.9)
非製造業合計	485	3,473,539 (1.7)	303,785 (0.2)	210,239 (▲0.2)
金融を含む	1,071	7,719,708 (5.8)	663,437 (19.0)	468,285 (19.9)
全産業合計	985	7,471,855 (2.2)	618,636 (▲0.7)	427,381 (▲2.3)

(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

24.5.24 日経新聞

#### 14. 物価に追いつかない賃金、欧米より低い賃金、賃金底上げ・格差解消など労働条件改善を

2024年春闘の賃金引き上げは、連合が発表した第5回答集計では、平均5.17%の1万5616円となっています。また、経団連は、2024年春季労使交渉の第一時集計で、大手企業の定期昇給とベースアップを合わせた賃上げ率は5.58%の1万9480円で昨年比1.67ポイント上昇したとしています。しかし、実質賃金は23年（実質賃金は2.2%減）から24年4月まで25ヵ月連続でマイナスとなり過去最長となりました。また、24年5月の実質賃金は前年同月比1.4%減となり26ヵ月連続と過去最高を更新しました。名目賃金は1人あたり平均で1.9%増の29万7151円となり、基本給を中心とする「所定内給与」は、2.5%増と31年ぶりの伸び率となっているものの、物価高に追いつかない状態が続いています。



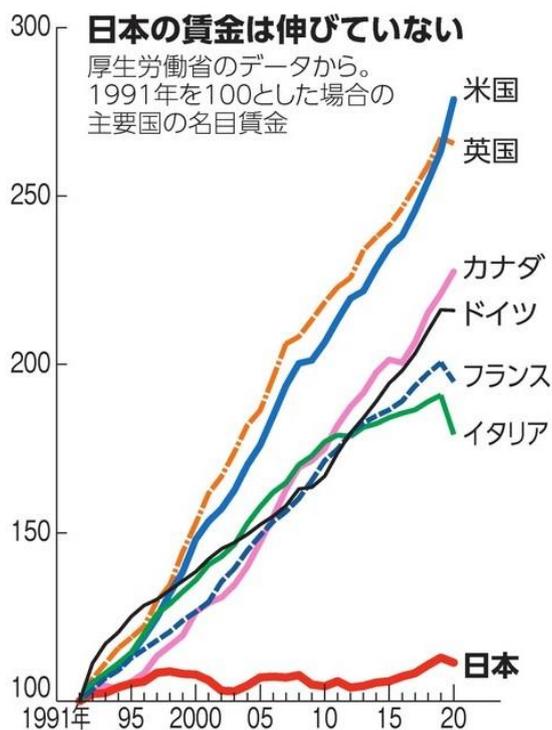
24.7.8 東京新聞

こうした状況の中で2024年度の最低賃金について6月25日から中央最低賃金審議会（厚生労働省）が始まり、最低賃金の推移や政府目標、労使の意見などをまとめています。政府は骨太方針で2030年代半ばまでに全国平均で1,500円とするとしています。

23年度の最低賃金の引き上げ額を41円とする目安を決め、現在時給961円を1,004円とすることを決めました。これに伴い全国都道府県審議会で上乘せを決め、全国加重平均で43円引き上となりました。1,000円超えは8都府県、目安額を上回ったのは21県となりましたが、地域間格差は解消されていません。

しかし、日本の最低賃金は、欧米諸国と比較して一般労働者の中央値に対する2022年の最低賃金の比率は、フランスと韓国が60.9%、英国は58.0%、ドイツは52.6%（欧州は60%を目指す）、日本は45.6%と主要国を下回っています（内閣府の分析）。23年度に961円から1,044円に上げたものの仏独英に比べて3割以上低い水準です。

24春闘での賃上げを継続して底上げを行っていくことが必要です。また、賃上げとともに、人間らしい働き方（ディセントワーク）としての勤務改善、安全運航に必要な人員増など労働条件の抜本的改善を目指し、職場からの運動を繰り広げていくことが重要です。



24.3.27 日経新聞

※これまで結ばれたILO条約は183条約があり、日本が批准した条約は44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）、144号（国際労働基準のための三者協議）、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

IATA（国際航空運送協会）は、「航空業界はコロナ禍の影響で20年には1400億ドルの赤字を計上したが、急速な回復を遂げ」2024年は、記録的な旅行者の増加を背景に世界の航空業界の予測を上方修正しました。2024年の航空旅行者は約49億600万人、航空会社の総収益は過去最高の1兆ドル（約155兆円）近くに達すると予想しています。旅客輸送の売上高は9.7%の9,960億ドル、航空旅客数は23%増の49億6000万人に達し過去最高になると予測をし、2023年の純利益は233億ドル（約3.4兆円）の見込み、2024年は257億ドル（約3.7兆円）に増加すると予想しています。

また、2024年3月の国際線需要（国際線 RPK）は、すべての地域において前年同月比でプラスを記録しました。市場全体では18.9%の増加となり、この結果を受けて国際航空運送協会は「（市場は）力強い成長を示した」と発表しています。前月（2024年2月）と比較して年間成長率は低下したものの、成長率は2019年に記録した過去最高記録を更新したとしています。

2025年までの世界の航空旅客輸送において、最も伸びが著しいのはアジア太平洋地域（年平均プラス5.8%）であり、輸送量も2005年（平成17年）に比べ約3倍に増加し、世界最大の航空市場に成長するとしています。

### 1. 米航空三社の業績は好調

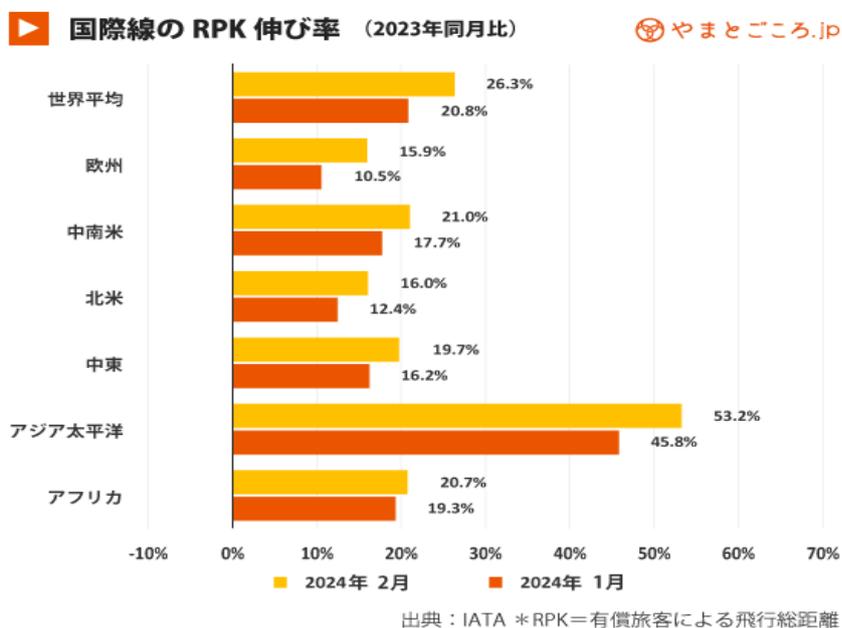
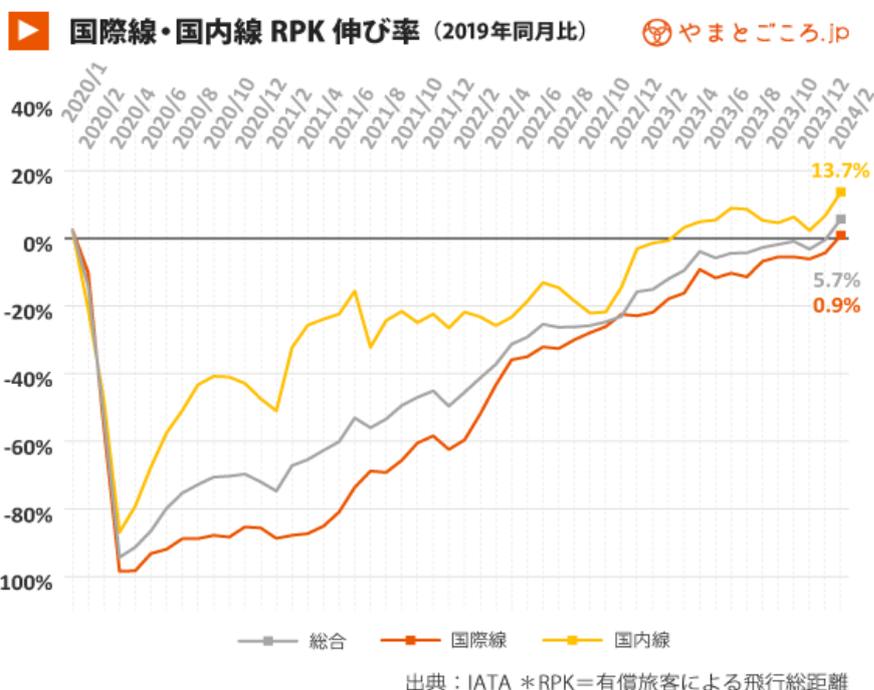
米国大手三社の第一四半期は、法人需要が完全にコロナ前に戻り、ビジネス目的の需要が急回復している中で増収になっています。また、米大手航空会社航空関連の業界団体エアラインズ・フォー・アメリカ（AFA）は、今年の夏の旅客数が前年比6.3%増の2億7100万人と過去最高を記録すると予想しています。

AFAによると、この夏（6月1日—8月31日）の1日当たりの便数は前年比5.6%（約1400便）増の2万6000便以上を予定しています（昨年の旅客数は2億5500万人）。

#### ○ デルタ航空

デルタ航空の2024年第1四半期決算は、パンデミック以来、初めて調整前ベースで利益を計上しました。3月期は、過去最高の収益を達成し力強い利益成長を実現したとしています。また、6月期

\* RPK：有償旅客が搭乗して飛行した総距離  
= revenue passenger kilometers  
：有償旅客数×輸送距離



には過去最高の売り上げをとっています。営業収入は8%増の137億4800万ドル（約2兆2094億円）、営業損益6億1400万ドル（約986億7500万円）、純利益3700万ドル（約59億4600万円）となりました。また、第2四半期中も堅調で、前年同期比で収益合計が5~7%増加すると見込んでいます。

2024年第1四半期（1月~3月）（単位：百万ドル）

《デルタ航空》	2023年	2024年
営業収入	12759	13748 (+8%)
営業損益	-277	614
純損益	-363	37

### ○ ユナイテッド航空

ユナイテッド航空の2024年第1四半期決算は、営業収入9.7%増の125億3900万ドル（約2兆150億円）、税引き前損益は前年同期比で9200万ドル（約147億8660万円）の改善となり、営業損益9900万ドル（約159億1157万円）で、純損益は1億2400万ドル（約199億2965万円）となりました。しかし、ボーイングMAX9の運航停止により2億ドル（約321億4680万円）が影響しており、これがなければ利益を計上しています。

2024年第1四半期（1月~3月）（単位：百万ドル）

《ユナイテッド航空》	2023年	2024年
営業収入	11429	12539 (+9.7%)
営業損益	-43	99
純損益	-194	-124

### ○ アメリカン航空

アメリカン航空の2024年第1四半期決算は、営業収入125億7000万ドル（約2兆220億円）、営業損益7000万ドル（約112億5341万円）、純損益マイナス3億1200万ドル（約501億4963万円）となりました。

2024年第1四半期（1月~3月）（単位：百万ドル）

《アメリカン航空》	2023年	2024年
営業収入	12189	12570 (+3.1%)
営業損益	438	7
純損益	10	-312

アメリカン航空で働く2万6000人の客室乗務員組合は、11月16日に待遇改善などを求め全米13カ所で集会を開く。進展がなければストライキを実施する構え。この間パイロットの組合による勝利が相次いでいる。デルタ航空のパイロットが3月に3年間で34%の賃上げを獲得、ユナイテッド航空では4年間で40%、アメリカン航空では46%の賃上げを獲得。

## 2. 欧州各航空

### ○ インターナショナル・エアラインズ・グループ

英国の航空大手ブリティッシュ・エアウエイズとスペインのイベリア航空を運営するインターナショナル・エアラインズ・グループは、旺盛な旅客需要に支えられ旅客輸送力は前年比7.0%増加し、第1四半期は好調に推移しました。

2024年第1四半期の営業収入は9.2%増の64億

2900万ユーロ（約1兆1186億円）、営業損益6800万ユーロ（約118億3057万円）と増加し、純損益はマイナス400万ユーロ（約6億9590万円）となりましたが前年比で半減しています。

2024年第1四半期（1月~3月）（単位：百万ユーロ）

《IAG/BA 航空》	2023年	2024年
営業収入	5889	6429 (+9.2%)
営業損益	9	68
純損益	-87	-4

### ○ エールフランス/KLM

エールフランス/KLMグループは、2024年第1四半期に異例の運航の混乱と貨物収入の減少がグループの業績を悪化させたため、営業損失が深刻化しました。2024年第1四半期の営業収入は5.1%増の66億5400万ユーロ（約1兆1575億円）、営業損益マイナ

2024年第1四半期（1月~3月）（単位：百万ユーロ）

《AF/KL 航空》	2023年	2024年
営業収入	6329	6654 (+5.1%)
営業損益	-306	-489 (183%)
純損益	-337	-480 (-143%)

ス4億8900万ユーロ（約850億7010万円）と前年同期比より増加し、純損益はマイナス4億8000万ユーロ（約835億229万円）と赤字が拡大しています。特に、エールフランスよりもKLMの損失が大きくなっています。

○ ルフトハンザグループ

ルフトハンザ航空（グループ）の2024年第1四半期は、利用率が79.7%で乗客数は前年同期比12%増の2400万人となりました。営業収入は前年同期比5%増の73億9200万ユーロで、ストライキの影響で売上高に3億5000万ユーロの影響を与えており、純損益は調整後EBITが8億4900万ユーロの赤字となりました。また、第2四半期の供給量はコロナ前の92%にとどまるとしています。ルフトハンザドイツ航空の多額な損失を受けて、短期的なコスト削減などを実施するとしています。

2024年第1四半期（1月～3月）（単位：百万ユーロ）

《ルフトハンザ航空》	2023年	2024年
営業収入	7017	7392 (-5%)
営業損益	-530	-939
純損益	-467	-734 (-57%)
EBIT（支払金前税引前利益）	-304	-871

○ エミレーツ航空

エミレーツ航空の2024年3月期決算は、グローバルネットワークの回復と旅客便の増便で、売上高が前年度の106億ディルハム（約4636億232万円）から63%増加の172億ディルハム（約7522億6038万円）という新たな記録的利益が報告されました。収益は13%増の1212億ディルハム（約5兆3008億円）となりました。また、キャパシティは20%増の577億ATKMとなり、パンデミック前のレベルとの差を縮めました。

また、エミレーツ航空やディナータ（dnata）を傘下に持つエミレーツ・グループの2024年3月期通期連結決算は、売上高が前期比14.6%増の1373億3900万ディルハム（約5兆8520億円）、営業利益が50.6%増の213億8000万ディルハム（約9349億9274万円）、純利益が71.0%増の186億5500万ディルハム（約8159億5103万円）となり、売上高、最終利益ともに過去最高を更新しました。

3. アジアの航空

○ キャセイパシフィック航空赤字から黒字回復へ

キャセイパシフィック航空の2023年は3年間続いたパンデミックによる旅行制限の後、旅行需要が顕著に急増したことにより半期、下半期ともに好調な業績で2019年以来の黒字となりました。97億8900万香港ドル（約2013億9889万円）の帰属利益を計上しました（2022年度修正：66億2300万香港ドル（約1362億8047万円）の損失）。また、2024年度第2四半期には当社の旅客便数はパンデミック前の80%に達する見込みです。運航便数の回復を続ける中で、2023年度に経験した需給のアンバランスが解消され、ここ数ヶ月に見られた収益の正常化が2024年を通して続くと予想しています。

○ シンガポール航空増収増益

シンガポール航空が15日発表した2024年3月期のグループ連結決算は、アジアの旅行需要が新型コロナウイルス禍から本格的に回復したこともあり、23年3月期に記録した過去最高を更新しました。売上高は190億1300万シンガポールドル（約2兆2638億円）。同7%増えて過去最高となりました。営業利益は1%増で、純利益が23年3月期比24%増の26億7500万シンガポールドル（約3080億円）となりました。

○ タイ国際航空、経営破綻後第一四半期黒字化へ

タイ国際航空とその子会社の2024年第1四半期は、ヨーロッパ、オーストラリア、日本など人気路線の運航再開および増便に伴い総輸送旅客数は10.2%増の388万人となり、旅客収入の増加により、総収益が459億5500万バーツ（約2020億円）となり、前年同期の415億700万バーツ（約1825億円）から10.7%増となりました。その結果、24億2300万バーツ（約106億円）の連結純利益となりました。また、利払い前・税引き前・減価償却前利益（EBITDA）は、前年同期の140億5400万バーツ（約618億円）に対し、140億バーツ（約615億円）となりました。

## ○ マレーシア航空

マレーシア航空の2023年12月期は、国際線旅客需要の好調の中で、売上高が前期比31%増の138億5千万リンギット（約4727億円）となり、最終損益が7億6600万リンギット（約245億円）の黒字となり、黒字化は10年12月期以来、13期ぶりとなりました。

## 4. 回復する訪日外国人旅客

日本政府観光局（JNTO）が6月19日に発表した2024年5月の訪日外国人数\*（推計値）は、2019年同月比9.6%増の304万100人となりました。5月の最高記録だった2019年同月の277万人を約27万人上回りました。春の桜シーズンから増え始めた訪日広島空港では5月、海外の航空会社から「日本国内で燃料を調達できなかった」として将来の増便計画がしくなるケースが確認された。帯広空港でも、7～8月に大韓航空など

広島空港では5月、海外の航空会社から「日本国内で燃料を調達できなかった」として将来の増便計画がしくなるケースが確認された。帯広空港でも、7～8月に大韓航空などがチャーター便を運航する予定でしたが、日本で燃料を調達できず、計画が白紙になった。新千歳空港でも豪・カンタス航空の新千歳-シドニー線、シンガポール航空の新千歳-シンガポール線の2024/25冬季スケジュールでの復便・就航予定が、同様に燃油の調達目途が立たないことから運航の目途が立たなくなっています。石油元売り大手エネオスは、需給の引き締まりを理由に一部の航空会社や空港でジェット燃料の新規供給を断っている

がチャーター便を運航する予定でしたが、日本で燃料を調達できず、計画が白紙になった。新千歳空港でも豪・カンタス航空の新千歳-シドニー線、シンガポール航空の新千歳-シンガポール線の2024/25冬季スケジュールでの復便・就航予定が、同様に燃油の調達目途が立たないことから運航の目途が立たなくなっています。石油元売り大手エネオスは、需給の引き締まりを理由に一部の航空会社や空港でジェット燃料の新規供給を断っている客はそのまま好調を維持しており、3ヵ月連続の300万人突破となりました。これで1月～5月の累計は1464万1500人となり、2019年同期比では6.5%増となりました。

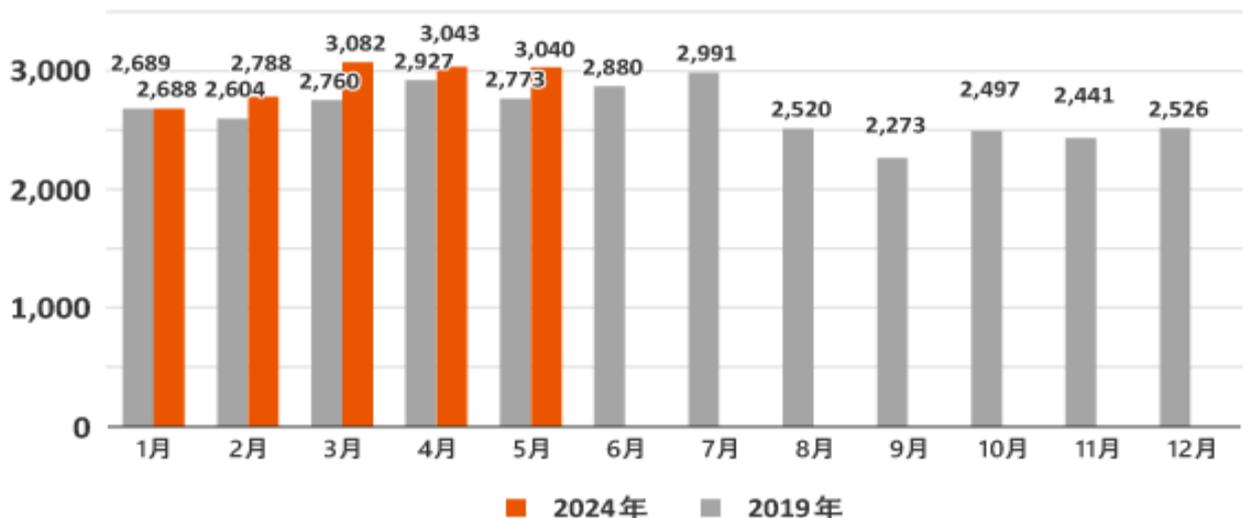
しかし、地方空港を中心に、航空機の燃料が足りず新規の就航や増便を断念する事例が相次いでおり、訪日需要の急回復で国際線の需要が高まる中、燃料の運送なども間に合っていない状況です。

政府は2030年までに国内航空会社が使う燃料の1割を次世代航空燃料「SAF」に置き換える目標だが、生産量不足や従来のジェット燃料の約3倍かかる高コストといった課題があるとしています。同年の訪日客数を6000万人と、23年の2倍以上に引き上げることを目指しており、訪日客の地方誘客を進める中で国交省や資源エネルギー庁、航空会社や石油元売りなどが参加し対策の検討を始めています。

## ▶ 訪日外国人数（対2019年比）

 やまごころ.jp

（単位：千人）



出典：日本政府観光局

## 5. 国際貨物の現状と展望

国際航空運送協会（IATA）が更新した業績予測によると、世界の民間航空会社の売上高は今年、過去最高の9960億ドル（約154兆円）に達する見通しです。うち、貨物売上高は前年比13.4%減の1198億ドル（約19兆円）で、前回予想（23年12月）の1110億ドル（約17兆円）から上方修正しました。

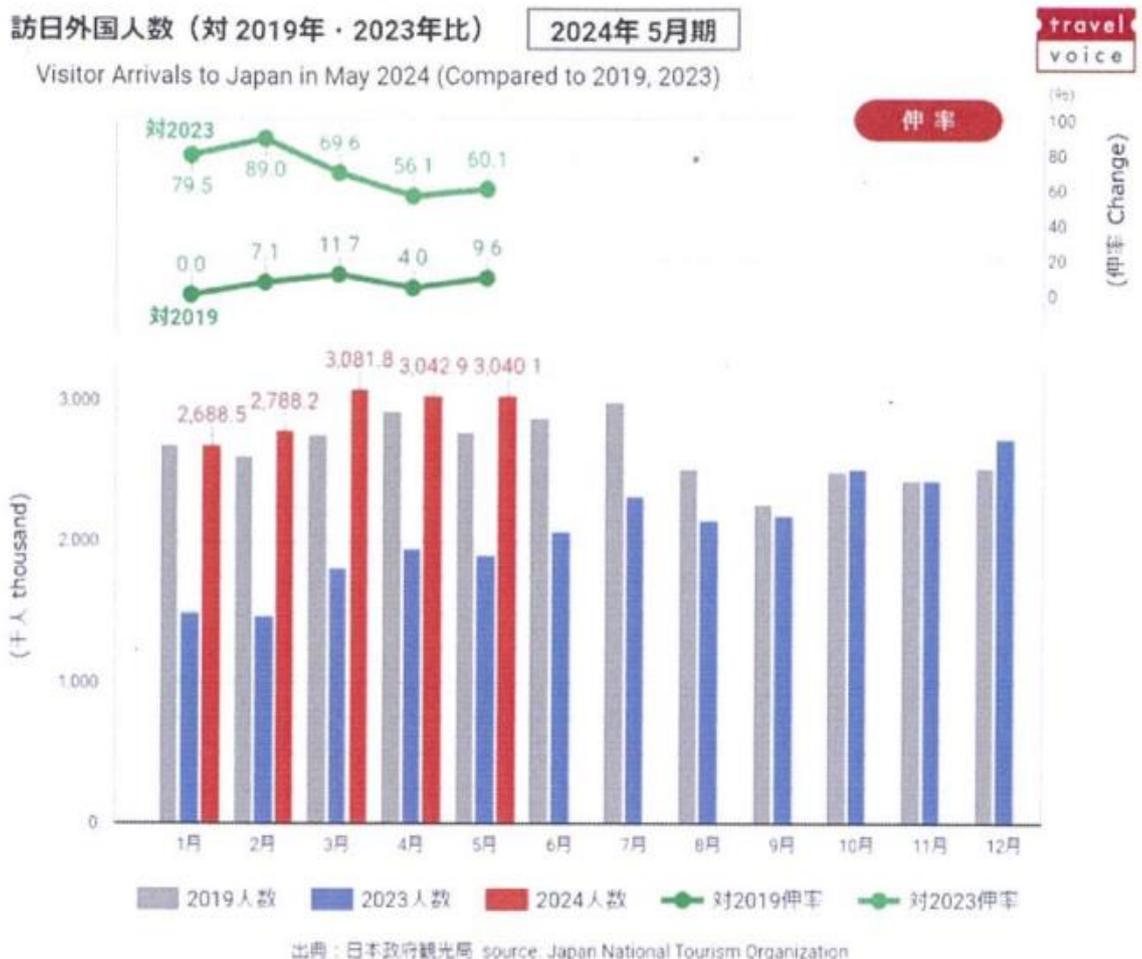
貨物売上高は、コロナ禍中の特需を受けた21年をピークに徐々に減少傾向にあるが、コロナ禍前の19年業績を引き続き上回る見込みです。

国際貨物の運賃分析などを提供するゼネタによると、5月の世界の航空貨物のスポットレート（1キロ当たり運賃）は2.58ドルで、前月から微減に転じています。

中東情勢の悪化に起因する船落ち需要や、旺盛なeコマース（EC）需要を受け、中国発北米向けが4.88ドル、同発欧州向けが4.14ドル、中東・中央アジア―欧州が3.21ドルになるなど、一部路線で高めに推移している。

航空貨物運送協会がまとめた23年の日本発の航空貨物輸出量（混載貨物ベース）は、前年比25%減の76万861トンと、2年連続で落ち込み、25年ぶりの低水準となりました。新型コロナウイルス下で発注された多くの新造船が竣工し、コンテナ船の供給が増えたことで海上輸送の運賃が下がり、船舶での輸送に荷物が流れました。航空運賃は海上運賃ほどの大幅な下げはみられず価格競争力が低下しました。日本発の主要品目である半導体や自動車の関連部品の荷動きも鈍く、半導体市況の低迷で生産も落ち込み、製造装置や部品などの輸出が減りました。

24年4月の日本発の航空貨物輸出量は、前年同月比2%増の6万5709トンで、3ヵ月ぶりに前年同月を上回りました。欧米向けは振るわなかったが、アジア向けが増え、全体を押し上げました。目的地別ではアジア・オセアニア向けが7%増え、3ヵ月ぶりにプラスに転じた。中国向けが22%増と大きく増えました。半導体関連などで荷動きの回復が続いています。シンガポール向けは4%増、台湾や香港向けは微増でした。米国向けは0.4%減と2ヵ月連続のマイナスでした。欧州・中近東・アフリカ向けも9%減と4ヵ月ぶりのマイナスに転じました。輸送量が域内で最も多いドイツ向けが5%減りました。



### III 日本の航空情勢

航空では、ロシアによるウクライナ侵攻による飛行ルートの変更やイスラエルによるガザ地区侵攻の長期化など、不安定な世界情勢に加え、物価上昇や人材不足といった共通する課題に直面しています。こうした状況の中、航空各社は 2024 年度を成長への転換点と位置づけ、積極的な事業計画を策定し、高い業績目標に向けた計画を推し進めています。

一方、航空の人材確保は官民共通の課題として取り組まれており、国交省は有識者による検討会立ち上げ、グランドハンドリングや航空整備士・操縦士の人材確保に向けた取り組みを進めています。しかし、退職が後を絶たず、安定した人材確保に至っていないのが現状です。賃金を始めとした労働条件の引き上げ、そして継続した労働環境の改善による魅力ある航空産業への転換が求められます。

#### 1. 増加する航空旅客

##### (1) 国内線旅客の動向

国交省によると、国内航空会社の国内線旅客需要はコロナ禍前の約 97%に回復しています。しかし、在宅勤務やオンライン会議の定着によるビジネス客の減少、また大手 2 社ではコロナ禍で機材を小型化した影響もあり、今後の国内線の旅客需要はこの状態で推移することが見込まれています。

一方、円安の影響による海外旅行から国内旅行へシフトすることや、インバウンドの国内線利用により増加することが予想されています。

##### (2) 国際線旅客の動向

国内航空会社の国際線旅客需要は、コロナ禍前比較で 80%まで回復しています。訪日外国人旅行者数は円安を背景に増加しており、3 月以降は毎月 300 万人を超えています。6 月、7 月は単月としては 2 ヶ月連続で過去最高を記録しました。また、1 月から 7 月までの累計は 2106 万 9900 人となり、過去最速で 2000 万人を超えました。このペースが続けば、2019 年に記録した年間 3188 万人を超え、3500 万人に達することも予想されています。

一方、出国日本人数は 1 月から 7 月の累計は 684 万 6800 人と 2019 年対比で約 60%にとどまり、物価高や円安の影響により、出国日本人旅行者がどの程度増えるかは不透明な情勢です。

また、地方空港を中心に航空燃料の不足により、海外航空会社が就航（増便含む）できない状況が生じています。これに対応するため、政府は国交省や経済産業省の資源エネルギー庁、石油元売り会社、航空会社などと合同で「航空燃料供給不足への対応に向けた官民タスクフォース」を立ち上げ、策定された行動計画によると、「短期的な取り組みにより、当面はアジア便で週 150 便超相当の燃料を確保、各空港に供給。さらなる増便を見据え、タンク転用など中長期的な取り組みに着手する」としています。

#### 2. 求められる人材確保と離職対策

今年 4 月、国交省の有識者による「持続的な発展に向けた空港業務のあり方検討会」は、保安検査員やグラウンドハンドリングなど空港業務の人材確保に向けた取り組み状況を発表しました。グラウンドハンドリングについては、「ランプ部門はコロナ前水準に回復し、旅客部門も近い水準まで回復しているものの、採用後 3 年未満が約 3 割となり、引き続き育成と定着が課題とされました。また、採用活動により職員数は増加しているが、多忙等を理由に引き続き一定数の退職者が生じている」ことが分析されています。

こうした人材確保はグラウンドハンドリングに限ったことではありません。大量退職などによりパイロットや航空整備士不足が予想される「2030 年問題」に対処するため、国交省は今年 2 月、有識者による「航空整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会」を立ち上げ、6 月に今後の航空整備士・操縦士の確保等に必要取り組みについて中間とりまとめを発表しました。

その報告によると、航空整備士は志望者が急減し、航空専門学校の入学者は 5 年間で半減しています。操縦士についても、高齢化に伴う大量退職や世界的にも操縦士需要のひっ迫により、2030 年の訪日外国人 6000 万人の達成に不安要素が潜在していると指摘されています。この問題に対処するための対策（表参照）が打ち出されましたが、規制の緩和など懸念される項目もあり、今後の推移を注視する必要があります。

国交省によると、空港業務や航空機整備に関わる人材確保について、令和 10 年度（2028 年度）には 4 万 4900 人の就業者が必要と見込まれる一方で、「1 万 4100 人程度の人手不足が生じると見込まれ、航空分野は深刻な人手不足の状況にある」と分析しています。このような中、労働条件を引上げ国内での人材確保を行ってもなお不足することから、2024 年度から向こう 5 年間で最大 4400 人の特定技能 1 号外国人の受け入れを計画しています（閣議決定）。

人材不足の背景には、これまでに行われた経費削減やコストカットによる賃金や労働条件の引き下げがあり、これにより航空で働く魅力が失われたことが指摘されています。グラハン連の調査では、主要グラハン会社の賃金について現在と 20 年前と比較したところ、50 歳では 20 年前に比べ月例賃金が約 10 万円減っていることが分かりました。また、航空整備士についても、大手 2 社では整備業務の子会社化が進められ、それによって賃金や労働条件が低下したことは明白です。人材確保のためには、賃金を始めとした労働条件を引上げることが定着と離職抑制につながります。また、魅力ある航空整備へつなげるには、整備業務の子会社化政策を改め、自社整備への転換を図ることは航空整備を担う多くの労働者が求めています。

25 年度（24 年度中途採用含む）の各社の募集状況をみると、全日空グループは客室乗務員 625 名（24 年度既卒含）含め 2120 名、日航グループは客室乗務員 700 名（24 年度キャリアパス 350 名含）含め 1730 名に上ります。また、スカイマークは客室乗務員 180 名を募集しています。このように、各社は今後の事業計画を進めるには多くの人材確保が必要になります。

中間とりまとめ		航空整備士	操縦士
リソースの有効活用	1	資格の業務範囲を広げ、整備士一人のできる仕事の範囲を拡大（運航整備士の業務範囲拡大。日常の運航間点検をカバー）	1 即戦力外国人操縦士の受け入れ円滑化（ライセンス切替え手続きのデジタル化に加え、HPでの海外向けの日本ライセンス切替案内等の対策検討）
	2	型式別のライセンスの共通化（軽微な作業について型式別ライセンスを不要）（ベースとなるライセンスで、複数機体（B737、A320等）の運航整備を可能に）	2 シニア人材等の活用推進（身体検査証明を取得できなくなった機長経験者がシミュレータによる訓練審査などを全面的に可能とするよう制度を見直し）
養成・業務の効率化/強化	3	時間ベースの教育から能力ベースの教育へ	3 航空大学の安定養成に向けた抜本改革（老朽化施設の更新に加え、経営の有識者を含め、体制強化、訓練効率化、収支改善等の対策をまとめ、次期中期に反映。公共性の高い小型機事業者のニーズを念頭にした回転翼操縦士養成課程の検討）
	4	最新の機体整備技術を踏まえた試験項目への刷新（複合材やソフトウェアアップデート等、最近の整備技術を反映）	4 機長養成の迅速化（航空会社により可能な機長の認定範囲を拡大（海外機長等）することで、社内運用の効率性・機長養成の迅速化）
裾野拡大	5	デジタル技術を活用した整備の推進（作業毎にデジタル技術の活用の可能性を検証）	5 戦略的な普及啓蒙（官民連携した広報の中核的役割の協議体を設置）
	6	戦略的な普及啓蒙（官民連携した広報の中核的役割の協議体を設置）	6 私立大学の活用促進（入学から操縦士になるまでのキャリアパスをわかりやすく高校生等へ提示、「入学者増」「養成レベル向上」への課題等の調査）
	7	自衛隊整備士の活用促進（円滑な民間資格取得に向け防衛省と調整）	7 女性パイロットの拡大（操縦士の女性活躍の推進（現率：1.7%）に向け、航大による女子寮充実等とともに、早期に業界への実態調査による阻害要因の洗い出し、WGでの検討等）
	8	外国人整備士の受け入れ拡大（現在1国4名に留まる特定技能外国人の拡大に向け、拡大対象国・時期等を定めた計画を作成し、積極推進）	

### 3. 好業績背景に積極的な事業計画進める航空大手 2 社

全日空と日航の両グループが発表した 2025 年度までの中期計画では、これまでの業績目標を引き上げるなど積極的な目標をかかげています。全日空グループの 2024 年度の業績予想は、需要増加や事業規模拡大に伴い、売上は 2 兆 1900 億円、整備費増や人財投資により費用が増加することから営業利益は 1700 億円とし、25 年度の営業利益 2000 億円を必達目標としています。一方、日航グループでは、2024 年度の利益目標 EBIT を 1,700 億円、2025 年度 EBIT を当初の 1,850 億円から 2,000 億円に上方修正しています。これにより、2025 年度の両社の利益目標は同水準に並びました。

一方、2024 年度のイールド（旅客 1 人に対する 1 キロあたりの収入単価）について、日航は約 3% 上がると予想し、全日空は約 6% 下がると見込んでおり、両社の見方が分かれています。

24 年 3 月期決算で好業績を上げた全日空と日航の 24

全日空		単位：億円	日航	
2025 年度	2024 年度		2024 年度	2025 年度
23,200	21,900	売上高	19,300	21,000
2,000	1,700	営業利益/EBIT	1,700	2,000

全日空・日航の第 1 四半期決算

全日空		日航
5167 億円	売上高	4240 億円
4864 億円	営業費用	4061 億円
303 億円	営業利益/EBIT	221 億円
368 億円	経常利益	
247 億円	純利益	139 億円

年度第1四半期決算は、両社ともに好調な訪日客需要を背景に、売上高は同期としては過去最高（日航は再上場後）を更新しました。一方、燃油費や整備費、人件費などの増加により費用増となったことで、増収減益となりました。今後の収益見通しについては、両社ともに変更なしとしています。全日空では、エンジン点検の影響の長期化が懸念されていましたが、その影響は減少しつつあるとしています。

7月から9月の第2四半期は、一年でもっとも旅客需要が高い夏期繁忙期であり、航空会社の稼ぎ時です。両社の8月9日～8月18日までの国内線の利用実績は、全日空が前年同期比8%増の149万1千人、日航は2%増の112万5千人。国際線旅客数は、全日空は前年同期比9%増の23万4千人、日航は7%増の21万1千人と堅調に推移しています。

#### 4. 求められる航空安全の強化

1月2日に羽田空港で発生した航空機同士の衝突事故は内外に大きな衝撃を与えました。海上保安機に搭乗していた6名のうち5名が亡くなり、日本航空機については、乗務員の適切な対応と乗客の協力により、乗客・乗員379名全員が脱出できました。事故調査については、運輸安全委員会等で調査が進められていますが、この事故を教訓に管制官の体制や客室乗務員の編成数に関心が寄せられ、日航では組合から指摘されていた787の編成増が実現し、管制官の体制については、国交省が設置した「事故対策検討委員会」が管制体制強化と定員増の中間とりまとめを発表しました。これらは航空労働者・労働組合が要求してきたことです。

一方、日航は、昨年11月から今年5月にかけて、5件の安全上のトラブルについて嚴重注意を受けました。日航の鳥取社長は、当事者へのプレッシャーがあったことを指摘したうえで、「安全を大前提とした仕事の環境が整っていなかった。リスクマネジメントも十分に機能していなかった」と述べました。具体的な対策が今後の職場環境にどのような影響を与えるのか、注意深くみていき、問題があれば必要な改善を求めていく必要があります。

グランドハンドリング職場での不安全事例も増加傾向にあり、航空局によると、23年度のグランドハンドリングにおける制限区域での事故が56件と統計を取り始めて以降、最多となりました。

成田空港会社（NAA）では、23年度14件とこの5年間で最多となり、事故の背景として人手不足の中で経験が乏しい作業員が増えている可能性を指摘します。そのため、7月には空港内の安全を専門にする部署を社内に初めて設けました。

羽田空港でグランドハンドリングを行うANAASとJGSでも、23年度の不安全事例が大幅に増加し、航空機損傷事故や居眠り運転の増加が特徴となっています。24年度に入ってから、航空機損傷事故や人身事故、運航阻害事例が相次ぎ発生しています。

このように、好業績を上げる航空会社の現場では、ゆとりのない職場環境や労働強化がすすむなか、不安全事例が増加しているのが現状です。あらためて職場点検を行い不安全の撲滅に取り組むことが求められます。



#### 5. 航空行政をめぐる動向

##### (1) DX・自動化の進展状況

コロナを契機にDX（デジタルトランスフォーメーション＝デジタル技術により変革を図る）や自動化に向けた取り組みが加速しています。空港分野では、路面点検などの点検システムの導入、空港内での地上支援業務の省力化・自動化を積極的に進めており、空港制限区域内での自動運転については25年度にレベル4（高度運転自動化）達成を目標にしています。また、搭降載の補助機材の導入、旅客搭乗橋（PBB）の航空機への自動装着の推進、ロボットによる自動積み付けなど、新技術の導入により業務効率を一層進める計画で、行政も補助対象に位置づけ導入を後押ししています。

こうしたなか、国交省は新たに「空港グランドハンドリング作業の生産性向上に関する技術検討会」を設置し、グランドハンドリングの技術開発・実装の支障となっている技術的な課題の抽出・検討を実施し、

2025年4月までに作業工程見直し・標準化、設備の課題・対応策をまとめる計画です。

## (2) 航空の脱炭素化の取り組み

航空分野の脱炭素化に向けて、将来的に最もCO2削減効果が高いとされているSAFの活用が中心になっていますが、世界的にもSAFの供給量は少なく、製造コスト等も課題です。

国交省は、SAFの導入にあたり、国際競争力のある国産SAFの開発・製造を推進するとともに、将来的なサプライチェーンの構築に向けて、供給側の石油元売り事業者等と利用側の航空会社との連携を進めることが重要と述べ、今後SAFの導入を加速させるため、技術的・経済的な課題や解決策を官民で協議し、一体となって取組を進める場として、経済産業省資源エネルギー庁と合同で、「持続可能な航空燃料（SAF）の導入促進に向けた官民協議会」を開催し取り組みを強化しています。

## (3) 羽田発着枠配分見直しは延期

羽田空港の発着枠は5年ごとに見直しが省令で定められて入り、2025年1月に混雑空港の使用許可期限が到来するため、国交省は「羽田発着枠配分基準検討小委員会」を設置し、これまでの発着枠の使用状況等を確認するとともに、その配分に関する考え方について、次の6点<①新型コロナウイルス感染症の影響について、②羽田空港発着路線におけるコードシェアについて、③共同持株会社による経営統合について、④1便・3便ルールについて、⑤運賃低廉化の指標について、⑥羽田発着枠政策コンテストについて>の論点整理を行いました。しかし、今回の評価期間となる2019～23年度の5年間はコロナ禍と重なったため、正常な評価が難しいことから、コロナ禍の影響が薄い「23～27年度」を新たな評価期間に設定し、見直しを延期しました。

## (4) 関西3空港の発着枠拡大と関西空域見直し

25年の大阪万博を契機に3空港飛行経路見直しが進められています。2030年に3空港全体で年間50万回を目指します。関西空港は万博に向け年間発着枠30万回（1時間当たり60回に引上げ）、神戸空港は国内線の1日の最大発着回数を80回から120回に拡大、国際線は1日最大発着回数40回を限度に国際線定期便の運航を可能にします。国際線チャーター便は万博から運用可としていますが、施設の改修や人材確保など受け入れ体制が課題になっています。

## (5) 地域航空サービスアライアンス協議会（EASアライアンス）の動向

地域航空を持続可能なものとするため、九州の地域航空会社（JAC・AMX・ORC）と大手航空2社が「地域航空サービスアライアンス有限責任組合」を設立し、様々な協業の取り組みを進め、2024年10月に上記5社は、新たに「地域航空サービスアライアンス協議会」（EASアライアンス）を設立し、地域航空の協業を一層効果的なものになるよう取り組んでいます。国交省は、協業範囲の拡大などを通し経営改善を支援していくとしており、今後の動向をフォローしていく必要があります。

述べてきた通り、グランドハンドリングや航空整備士、パイロット、管制官などの航空業界における人材確保は官民共通の課題です。国交省は人材確保に向けた取り組みを進めるために検討会を立ち上げています。しかし、現状では採用を強化しているものの、退職者が後を絶たず、人材の定着と育成が課題になっています。

さらに、グラハンや航空整備分野では、特定技能1号などの外国人労働者の増加が予想されるため、文化や価値観の違うなかで意思疎通やコミュニケーションが課題になります。

引き続き賃上げや労働条件の改善を図り、魅力ある航空産業へと転換するための取り組みが求められています。

# 第 39 期（2024 年度）方針（案）

## I 課題と取り組み

新型コロナウイルスも落ちつき、人々の往来が回復し特にインバウンドの増加が顕著です。運航便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グランドハンドリングをはじめ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 AI の活用や、自動化の動きが加速されて来ています、この様な AI の活用・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・イスラエルとパレスチナの中東情勢・原油高・記録的な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。春闘には、2 期連続の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. 賃金と諸制度が課題です。

- ① 1 日 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。また、出来高制賃金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、一時金の引き上げと諸手当の向上を目指します。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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・労働環境の改善が課題です。

- 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。

### 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 KLM オランダ航空の早期雇止め撤回を目指します。
- ② 労働者の不当な解雇や雇止めを許さず、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。

## 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 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。また、グランドハンドリング職場の人員不足問題を国と連携し、早期に取り組んでいきます。
- ⑤ 行政の安全規制緩和にかかわる問題に取り組みます。
- ⑥ FRM（疲労リスク管理）に取り組んでいきます。
- ⑦ 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。

## 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（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創意工夫し、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。

39 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 情報交換や当面の方針などを論議するために、必要に応じて会議を開催します。
- 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・宣伝活動に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。

### 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 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めます。

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出来る。

- (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) 役員を選出。
- (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決議権の行使）

- (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（役員の仕事）

役員の仕事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（役員を選出、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) 役員解任および解任

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。

【メモ】



