

航空に働くみなさまへ



現在、過去、そしてこれから

全日空の有志でつくるパンフレット



< はじめに >

航空界の労働条件は21世紀に入って以来、向上どころか日々下降線をたどっています。多種多様な雇用形態の導入、低労働条件の関連会社がつくられ業務がどんどん移管される、労働協約があってもその内容や権利の形骸化が進む、その現われ方は様々ですがあらゆる面で確実に後退しています。それは要求を掲げることよりも、経営事情を労使協議のテーマにする労働組合が増えてきていることと符合しているようです。

航空労働者の過去50年の運動を振り返ったとき、「職場・生活実態に根ざした要求を練り上げ、航空労働者の団結と連帯の運動」が生み出した力は、生活向上のみならず、航空の安全にも大きく貢献してきたことを今一度思い返すときではないでしょうか。

チェンジ！そんな言葉が航空にも求められています。今回、航空連や先輩OBの方々にも協力をいただいてこのパンフレットを作成しました。皆さんの労働条件を良くしたいという願いを実現するために少しでも役立てば幸いです。

2009年12月
全日空の有志でつくるパンフレット

目次

変えよう 自らの手で！
現在、過去、そしてこれから

1. 【情勢編】・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P.3
私たちを取り巻く現状
＜全日空編＞
中期経営方針 & 次期経営戦略
＜日本航空編＞
JAL再建報道 & 航空連の要請
見直そう！人間不在・公租公課・規制緩和
2. 【歴史編】・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P.12
航空労働者のあゆみ
＜1950年～60年代＞＜1970年代＞
＜1980年代＞＜1990～2005年＞
＜最近の動き＞
＜主な労働条件の推移＞
航空の歴史から学ぶ教訓
3. 【運動編】・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P.25
前進は自らの手で
「働くルール」の確立を
日本とヨーロッパの違い
私たちの職場は
航空産業に働く私たちの役割
労働条件を前進させるために
具体的取組は

【お困りの方は・・・・・・・・】



情勢編



私達を取り巻く現状

全日空・日本航空2社の動きを中心に見てみます。

<全日空編>

■ 労働条件切り下げ、どこが将来有望

ANAグループが2009年1月末に出した中期経営方針の表紙には、「現在窮乏、将来有望」との言葉が掲げられています。過去によく使われたフレーズですが、高度経済成長期には「響いた」この言葉も、今の時代に当てはめるには無理があるようです。航空の労働条件は下降線をたどり、このままでは「将来も窮乏」にもなりかねない問題をはらんできているからです。

この中期経営方針と、09年10月に示された「ANAグループ次期経営戦略（骨子）」について見てみたいと思います。

中期経営方針から 【09年1月30日発表】

08年度、09年度の営業利益目標800億円の達成が困難（3月期連結決算は、営業利益75億円）であり、その最大の要因として国内・国際旅客及び貨物の3事業で需要の減退と単価の下落であると分析しています。しかしながら、来年の3月、10月には、成田、羽田の発着枠拡大があり、ANAグループはこれを飛躍のチャンスとするため戦略的な投資をしなければならず、将来のためにその資金捻出が必要と強調しています。

また、「アジアを代表する企業グループを目指す」という経営ビジョンをかけた、09年度とその後アジアで一番となる目標は変更はしていません。そのため航空機など戦略的投資以外の投資は、一部延期、事業展開延期、縮小を盛り込み、諸費用の削減を図るとしています。そして、（最大の要となる）グループ役職員へ現状を乗り越えるための協力を求める一方で、グループ全体で果実を分配する仕組みを整え、「将来有望」を迎えた時に報いていくと期待を持たせています。

「受身から能動へ」グループ3万人の意識変革も求めています。

次期経営戦略から 【09年10月30日発表】

世界的景気後退を受け、ANAグループでは730億円のコスト削減を柱とした「2009年度経営計画」や、300億円の収支改善を図る「09年度緊急収支改善策」を策定し、事業と構造の見直しを実行してきているが、需要減退、競争激化などで取り巻く環境は一層厳しさを増している。

こうした中でも、2010年度に黒字転換、2011年度には安定的な収益を生み出す、そのため1000名の間接人員削減、一人当たり10%の生産性向上などの体質改善と構造改革を推進する。首都圏空港容量拡大というチャンスを活かし「アジアNO.1の早期達成」という経営ビジョンを設定する、などとして09年度中にその成案化を予定しています。

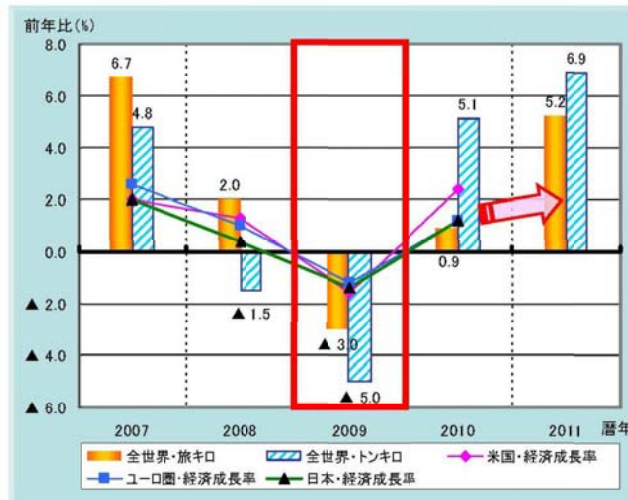
■ 経営優先がすべてに貫かれています

1) 経営環境と職場環境

世界経済の見通しでは、2010年まで経営環境の厳しさが継続する。世界の経済成長率は09年が底となるが、その先の回復時期やペースを見通すことは現状では困難としつつも、戦略的投資は続けるとしています。

09年を底にV字回復するとするIATAのデータを示し会社も期待感を示していますが、09年度上期も旅客は需要が低迷し、09年度決算予想を期初予想の350億円の

黒字から200億の赤字に修正しています。需要低迷での収支悪化を、人件費削減を中心とした構造改革に求めてくることも充分予想されるだけに、職場環境をこれ以上悪化させないよう注視が必要です。



2) 事業戦略でシフト拡大予想

国内線旅客事業においては「首都圏デュアル・ハブ構想」を展開、さらなる航空ネットワークの充実を図る

首都圏以外において、市場特性や採算性を重視した新たな内際航空事業モデルを進める

オープンスカイ環境下で外航各社との戦略的提携を深化させ、航空事業の収益向上を図る

需要面・競争環境面での大きな変化のなか、国内線における需給適合をさらに強化し、収益性の堅持を行う

貨物事業において、沖縄ハブを活用したエクスプレス事業の展開と定着を図る

これらの事業戦略が次期経営戦略で掲げられています。これにより、24時間体制の事業場が増加し、夜間勤務が拡大されることが予想されます。公共性の観点からシフト勤務はやむを得ないものの、働くものの生活や健康を守るため最小限にとどめる努力が必要です。



3) グループ経営が雇用に影響

中期方針で「アジアNO.1のエアライングループ」を目指すには、調査・検証の結果、社員の意識と企業の風土変革が必要だとしていました。そこで、グループ本社・本部の機能集約と拡充により、2011年度までにグループ経営管理体制を強化する方針を打ち出しています。

グループエアラインの再編では、2010年度上期中にグループエアライン（現行7社）を4社体制、2011年度末を目途にANA・ANKの統合で3社体制へ再編する予定です。一方、ローカル地区におけるフロントライン（営業部門、空港部門）のグループ会社化の推進も掲げられており、今後、雇用問題への影響も懸念されます。

4) 経営基盤の強化と安全

安全への不断の取り組みでは、安全性を高めるためには、安全優先の企業文化を浸透させる啓発・教育の取り組みを継続する。安全に関するグループ運営の強化を図ることによって、世界最高水準の安全性を目指すことを主眼

とするなどと述べています。

しかし、人間の生理に反した劣悪な勤務実態、スキル育成よりも労務管理などを優先させるような人事異動、そしてなによりも関連会社との混在作業の展開で益々鮮明になってきた人件費抑制ための対応は、「世界最高水準の安全性を確保」という受けの良い言葉を並べただけの言葉遊びに終わっているとの印象を受けざるを得ません。

5) 価値創造の深化と労働環境

NVP (NEW VALUE PROJECT)の展開では、空港容量拡大や24時間稼働に対応し、更なる付加価値を生み出す「新・新しい働き方」を提案していますが、そこには最も重要な働くものの健康や社会生活、人間の生理への配慮は一言もありません。「コスト削減・生産性向上・価値創造」が強調されています。勤務では、

- ・ 運航乗務員の働き方の見直し
- ・ 空港運用時間の拡大に対応する勤務の見直し
- ・ 間接の在宅勤務の早期導入

などがあげられ、今後アジアでナンバーワンの名のもと勤務形態の変更や夜勤職場の拡大で、働く職場環境の悪化が懸念されます。

6) 人材戦略と労働条件切り下げ

「グループ3万人いきいき人材投資戦略」の確実な実行として、

- ・ グループ全体で成果を分かち合える業績配分制度の拡充
- ・ グループ相互間での人材の登用・配置と育成の充実

をあげていますが、これらは何を意味するのか不鮮明です。

しかし、グループ3万人のうち

ANAの従業員数は半数以下となり、賃金や勤務ばかりか、貸与品などの身近な問題までANA本体の労働条件を、関連職員や非正規社員の水準に近づける動きが始まっています。

それこそ会社経営が実現したい最大のターゲットになっているのではないのでしょうか。



今こそ同一労働、同一賃金の原則に立って、グループ全体の労働条件をANA水準へ引き上げを求める運動が強く求められます。ルフトハンザテクニクがそうであるように実現は可能であり、経営者はこの実行こそが社会的責務であることを自覚するべきでしょう。

7) 9年度1年で145億円人件費削減

09年度は最悪の経営環境と位置づけ、「一年間の時限的な対応」として「緊急対策プラン」をかかげました。これには3つの緊急対策をあげコスト削減策が推し進められています。中でも人件費の抑制として年間一時金の1ヶ月切り下げや福利厚生削減など、その総額は145億円といわれています。

過去に例を見ない痛みをとまなうとまで言及していることから、既得の労働条件を大きく侵害する一方的押し付けがこれからも予想されます。協定や慣例などが安易に形骸化されないよう職場の世論をつくっていく事が大事になっています。

8) 更に10年度1000億円収支改善

次期経営戦略では2010年度において約1000億円の収支改善を目指すとしています。これまで述べてきたことのほか

- ・ 業務構造改革により間接業務人員数を2011年度末までに約20% (= 約1000名)の削減を実施する。
 - ・ 柔軟な勤務体制、国際線事業拡大に向けた現有人員の生産能力の大幅拡大により、2010年度中に従業員一人あたり生産性を10%向上する。
 - ・ 役員報酬の更なる減額、管理職賃金カットの継続
 - ・ 時限的な早期退職優遇制度の導入
 - ・ ANA管理職人事制度の改定と2011年度末までの管理職人員数のスリム化
- をあげています。

賃金抑制、人員削減・勤務改悪が、これらの戦略からは思い浮かびます。「ピンチをチャンスに」との言葉を労働条件の切り下げの合言葉にさせぬよう私たちの奮闘が求められます。



<日本航空編>

■ 連日のJAL再建報道

08～09年度の航空業界における営業収支は、燃料費の高騰や世界の経済危機による航空需要の低迷が反映し、世界の航空業界が軒並み悪化しています。JAL、ANA両社ともに08年度の国際・国内あわせた旅客収入は、前年度に比べ約600億円の減収になり、つづく09年度上期ではさらに収支が悪化し、とりわけ国際旅客収入の落ち込みが激しく、JALでは前年比1684億円（ANAは646億円減）の減収、ほぼ収入が半減（43%減）しています。

そのためJALでは借入金の返済や新規の資金が得られなくなり、2000億円の資金調達を金融機関に求めたことが、今回の「債務超過報道」の発端となって、連日報道されています。

10月に「JAL再生タスクフォース」が発足し、再建に向けた素案をまとめていますが、その内容は2500億円の債務超過状態にあるとして、銀行に債権放棄を要求するとともに1500億円規模の増資、不採算路線からの撤退、年金支給の半減、経営陣の退陣、人員削減の上積み（6800人から9000人に）を求めるなどと報道されました。

しかしその後、タスクフォースは解散し、JALの再建問題は政府の「企業再生支援機構」にゆだねられることになりました。



■ 収支悪化の原因は人件費にあらず

JALの経営がここまで苦しくなった原因はどこにあるのか、2001年以降の収支について日航内の労働組合は以下の点をあげています。

2001年以降、国際線に関する各種の出来事（9・11テロ、イラク戦争、SARS、原油高騰、世界金融危機～経済悪化、新型インフルエンザ）が、収支を悪化させ、経営体力を低下させた。



米国メジャー企業 の破産申請と再建時期

会社	破産申請	再建達成
USAウェイブ	02.08.11	03.03.31
USAウェイブ	04.09.12	05.09.27
ユナイテッド	02.12.09	06.02.01
デルタ	05.09.14	07.04.30
ノースウエスト	05.09.14	07.05.31

世界の民間航空も前述の出来事が続いたことで経営が破綻し、アメリカのメジャーキャリアも別表にあるように、チャプター11（日本の民事再生法に該当）を適用して再建を図っています。

2005年の安全トラブルが、国内旅客離れを引き起こし、国際線にも影響、経営に打撃を与えた。

苦境の主因となっている国際線は、フラグキャリアの看板のしがらみで、減便や廃止が簡単にできず、原油の高騰、世界経済危機の影響をもとに受けざるを得なかった。世界を見ても国際線ネットワークをもつフラグキャリアの収支が悪化、加えて日本では、企業の利益が労働者に還元されず、雇用者所得減で内需が低迷、輸出依存の経済構造となっているため、世界経済の悪化で、ビジネス・観光両面の国際線需要減少を招く結果となっている。

国内的には、航空自由化による収益・不採算路線が二極化する中で、ゼネコン型建設空港への路線の赤字が拡大、さらに小泉構造改革路線の政治により地方経済が疲弊する中で、不採算路線の赤字を増やし、航空経営を圧迫している。

マスコミなどではJALの「人件費の高コスト体質」とか「企業年金問題」などであたかも経営収支の悪化が人件費にあるかのような報道が目立ちますが、一人当りの人件費は同業のANAと大きな差はありません。



■ 日航再建で航空連が新政権に要請

ここで航空連が要請した、「日航再建策」の内容を紹介します。

1) 安全運航を基本とした再建策を

航空輸送事業は労働集約型産業です。自動車や電機などの製造業と異なり、人間のかかわり方が製品の品質に大きな影響を与える産業です。運航の現場を支える人員削減は、安全に直接影響を与えます。日本航空が一連の安全問題を受けて設立した安全アドバイザーグループ（社外の有識者で構成）の中から、「職務的自尊心がミスを防ぐ」との意見も出されています。そして、個々人のモチベーションの低下につながる施策が、安全に逆行する結果になると経営に警鐘を鳴らしています。

2) 公共性を重視した再建策を

民間航空は公共輸送機関です。1987年規制緩和の流れの中で、競争原理が持ち込まれ日航が民営化されました。2000年には参入撤退の自由化と運賃の自由化で、優良路線の収益で不採算路線を維持するという内部補助は大きく薄れ、不採算地方路線の撤退や運賃の地域間格差の拡大で地方の利便性が後退しました。日航の再建では、大胆な路線の見直しが報じられていますが、関連する自治体等は、存続を求める動きを強めています。当然のことながら、路線の撤退にあたっては公共性を重視し、代替え輸送機関の有無等を考慮したうえで地元と十分調整を行うことが必要です。

3) 日航の労務政策の 抜本的な改善を

日航では異常な労使関係が続いています。その原因は、40年以上に亘って物言う組合を敵視する分裂・差別の労務政策があります。日航経営者が裁判所の判決や労働委員会の命令に対して従わない対応が、労使間の問題解決をいたずらに遅らせている事情があります。現在でも、JAL・JAS統合時の組合所属による賃金の格付け差別が、東京都労働委員会で争われています。国交省が労使自治（労使問題不介入）を守るとの原則は当然ではありますが、第3者機関で判断されたことについては、貴職が経営に対して遵守するよう強く指導することが必要です。

私たちは、今回の日航経営再建問題を契機に、新政権がこれまでの歪んだ航空行政を抜本的に改め、民間航空が国民の足として安全で便利な公共交通機関としての役割を果たせるよう対策を講じることを要請いたします。



見直そう！人間不在・公租公課・規制緩和

人間を大切に

以上、航空2社の現状を中心に見てきました。総じていえることは、営業利益・価値創造が最優先され、経営の中心にあるべき人間の存在が希薄であることです。安全運航を守り快適な公共交通を社会に提供していく航空運送事業、それを支える人間の安全、健康と働きがいを実感できる環境作りに腐心する姿勢が見られません。人件費抑制を目的に同一労働でも労働条件がバラバラな環境、労働者のまとまりを削ぐ選別差別対応、これらを維持する限り生き残り戦略なども誰のためのものなのか疑問です。

重い公租公課の軽減を

加えて航空は公共性の高い交通機関であり、日航の再建策で示されてるように安易に路線を切つてよいものでしょうか。生活路線を守り、地方経済の活性化にも航空輸送は貢献しています。運賃は割引制度等で安くなっているイメージですが、普通運賃は年々値上げされ、路線格差が生じたり、「乗りたい時は高い時」など実態は利用しやすくなっていません。

国内運賃には公租公課（着陸料など）が約25%程度占めています。これが重いコストとなり収益を悪化させています。経営悪化が問題視されてる日航は、着陸料が半減されれば黒字になっていたとも言われています。

規制緩和は弊害、再考を

航空に規制緩和・競争原理が導入されて四半世紀たちますが、過当競争による弊害があらわになり、競争が公共の利益につながるという考え方は、政策見直しの時期を迎えているのではないのでしょうか。事実、アメリカのシンクタンクであるデモス調査研究所などでは、規制緩和の再考を提言してきています。

低労働条件化による従業員の生活と健康の低下も加速度的に進んでおり、絶対安全を守る障害となっています。経営優先の収支改善策だけでは、現在窮乏を断ち切ることは出来ないのではないのでしょうか。

主張すべきは主張し、
広く論議をまきおこしましょう。





航空労働者のあゆみ

航空労働者の歴史はこうしてつくられたのです

【1950～60年代】

今の労働条件の基礎がこの時期確立

1951年に日本航空労働組合が結成され、民間航空に労働運動が誕生しました。全日空労組は58年に結成されます。当時は低賃金、長時間労働の中で、全体としては世間の水準よりは極めて低い労働条件のようでした。

航空の運動は、日航乗員組合が先駆けです。61年に航空で初めてのストライキ権を確立してたたかい、乗務手当の大幅アップや乗務時間の制限、自動車送迎など今日の労働条件の土台を獲得します。この背景には当時の外国人乗員の賃金が日本人乗員の約5倍という格差への不満がありました。この運動に触発されて今度は日航労組が賃金や一時金の大幅引き上げ、週38時間労働制、有給休暇20日、生休2日の有給化、シフト手当など、これも地上の労働条件の土台を獲得します。

このことに影響を受け62年に、全日空乗員組合がストライキ体制でたたかい乗務手当の大幅アップや65時間保障制度、自動車送迎などを獲得、その反映として全日空労組に対しても平均50%（地上勤務者手当25%新設）以上の賃上げがだされるのです。こうした企業や職種を越えて影響を与える運動を経験したことから、航空労働者はそれを一歩進めた産業別の組織、民航労連（日本民間航空労働組合連絡会）の結成へと歩んでいくのです。

一方でこうした運動の発展を恐れた政府・財界・航空経営者は一体となって、労働組合へ介入や攻撃を始めました。政府は航空のストライキを規制する法案を企てます。財界・経営者は65年に、まったく異なった時期の争議を理由に、日航乗組役員4名と全日空労組役員3名を同じ日に懲戒解雇するという労働争議への報復処置をしてきます。



日航には財界役員を送り込んで、あらゆる不当労働行為で日航労組や乗員組合に分裂攻撃を加えます。ある時期、日航には7つの労働組合ができます。こうした経緯を経て結成された第二組合は、『生産性向上と一時金の抑制に協力・「合理化協力確認書」を締結し、賃金体系改善案を承認・賃金抑制策に合意』と次々と改善案を受け入れることで、それまで業界トップの賃金は、68年には全日空が追い越すのです。

第二組合（日航全労）の同盟加盟（69年）で航空労働者は分裂させられましたが、企業の枠を越えて団結をとりもどす運動を強めることで、解雇事件は全日空労組が68年に、日航乗組は73年に撤回させ職場復帰を実現させています。全日空労組はその後、日航労組や日航乗組に代わって民航労連や航空安全会議（66年発足）を軸とする産別闘争の強化に大きく貢献していきます。全日空乗組との共闘や、IAU・OAS・全日空整備などの関連労組の要求実現にも積極的な役割を果たし、常に日航を上回る回答を引き出して「統一と団結保持の優位性」を発揮するのです。

【1970年代】

ここでは労働条件が飛躍的に前進

70年代の10年間は、輸送旅客数では国際線が239%、国内線が247%と航空産業は急成長します。機材は大型化・高速化し、仕事にもスピードが求められるようになりました。長時間労働・人員不足と高い労働密度・夜間勤務をはじめとする変則勤務の拡大・不十分な訓練・下請け「合理化」などが反映して、職場からは幅広い要求がだされるようになりました。

全日空労組・乗組の運動が航空の闘いに影響を与えます。航空の統一ストライキなどもセットされるようになり、多くの成果を生み出します。72年と、73年のベースアップは26～30%、年間一時金はこの10年間7～10ヶ月を獲得し、日航全労の長期賃金協定・業績リンク協定を常に上回ってきました。

ミリオンセラーとなった山崎豊子原作の「沈まぬ太陽」が、この秋、映画化され上映されました。
この主人公は、日航労組の元委員長・故小倉寛太郎さんがモデルとなっていますが、当時を物語る一つのエピソードと言えるでしょう。



また、この時期は権利の面でも全日空労組は飛躍的な成果をあげています。運航整備職場の仮眠制度確立では、職場組合員自らが疲労と健康・安全面を医学的にも調べ上げ会社にせまって実現にこぎつけました。客室乗務員の腰痛問題では機体を改修させるまでに至りました。その他、週38時間（71年）、37時間（75年）労働制、60歳定年延長（73年）、メーデー休日（74年）、厚生年金の労使負担比率3：7（76年）などを獲得しています。

71年に雲石上空で全日空機が自衛隊機に衝突されるという許しがたい事故が発生しました。66年の3大事故（全日空機羽田・カナダ太平洋航空機羽田・BOAC機富士山麓）を契機に、官民の航空労働者が一体で、政府や企業に「空の安全」要求を求めてきた安全会議の運動に、「軍事優先を改めさせる」たたかいが加わりました。さらに、65年の解雇分裂攻撃以前、それまで乗客の命を奪う事故がなかった日本航空が、それ以降85年の日航123便事故まで20年間にわたり連続事故をくりかえしてきた背景、「日航の労使関係の正常化」にも取り組むことになるのです。

70年代後半から、政府・財界から「航空の賃金は高すぎる、労働条件は良すぎる」など、労使で自主的に決めるはずの賃金や労働条件へ公然とした介入が強まります。こうした「外圧」に地上職と乗員との共闘、航空5者会議（民航労連・全日空乗組・東亜国内乗組・日航乗組・日航客乗）を中心に産業別の結束も強まります。



【1980年代～90年】

競争促進で秩序混乱の時代に

80年代に入り「競争促進」「規制緩和」という秩序混乱時代に突入します。70年代の石油危機に端を発した世界経済の行きづまり、78年に米国はデレグ（経済規制の撤廃）政策を打ち出し、日本にも市場開放を要求します。国内でも「規制緩和」政策が次々と打ち出されますが、その中心は企業の事業拡大や競争に対する社会的規制の緩和・廃止に注がれます。日航・国鉄・電電公社などの民営化はその典型ですが、これは多数の労働者、利用者・国民の命と暮らしを犠牲にするものでした。これをなしとげるため政府・財界は日本の労働運動を企業の競争政策に協調的なものに変質させる攻撃に出ます。

中曽根元首相は「戦後政治の総決算」政策の一つに「国労を弱体化し総評を解体すること」と後に述べていますが、その通りに推移するのです。

航空では85年にいわゆる（国際国内の役割分担を決めた）45 - 47体制の見直し、日航の完全民営化、国際線の複数社化、安全規制の緩和（自社運航原則の崩壊など）、運賃の自由化などの規制緩和策が促進されます。政府は日航に対して「123便事故」で、安全軽視、利益至上主義の経営が世論の批判を受けたにもかかわらず、「人件費抑制」や「効率経営」を中心とする競争促進政策を要求するのです。

一方、全日空経営者はこの「規制緩和」を契機として定期国際線への進出と、国内優良路線への他社参入という変化に対応します。そのため労働組合を経営者に協力的なものに変えるための労務政策を実行しました。全日空労組に対しては、活動に規制をかけ、役員や活動家に配転を強行する「外からの攻撃」と、インフォーマルグループによる旧来の役員に対する排除運動と

いう「内からの攻撃」の両面がなされました。

全日空経営者は89年に企業体質改革推進委員会を設置し、「労使関係の改革」を重点方針の一つに掲げました。90年には全日空労組の本部書記長のポストを二人が争い、労使協調の推進を掲げた候補者が当選、全日空労組全体の役員勢力が「刷新」され「労使関係の改革」がほぼ完成しました。



新しい路線を歩む全日空労組の執行部は、会社からの賃金・勤務などさまざまな労働条件の改悪案に次々と合意していきます。

「労使関係の改革」は全日空のグループ企業においても実行されました。IAU、OASには全日空経営の役員が派遣され「体質改革」が指導されました。改革が思うように進まないともみや、OASでは関西航業分会に所属する労働者を解雇するという事態まで作り出しています。

全日空経営者は全日空乗組に対しても労使協調路線への転換を迫りましたが、労組と同じようには進みませんでした。95年以降も賃金体系などの改悪を許さないたたかいを展開し、現在でも乗員組合は組合員の要求をもとに組合員の立場に立った運動を展開しています。

このように、80年代から進められた競争主義の経営は、労使関係をも大きく変化させてきたのです。

【1990～2005まで】 多くの労働条件が葬り去られる

90年代に入って、労使協調路線の歩みはもっと顕著に現われてきます。

91年に当時連合会長であった山岸氏が全日空で「連合労働運動と航空産業労使への期待」と題する講演を行っていますが、そこで「全日空労組の民主化の促進」「最近の変革は評価する。この流れを止めてはいけない」などと述べているのです。

こうして長年にわたって民航労連を支え、航空連の結成に寄与してきた全日空労組は、96年に民航労連を脱退します。それに続いてエアニッポン、全日空整備、IAU、OAS各労組も脱退し、99年に全日空グループ労組協議会を立ち上げ、日航全労とともに航空連合を結成します。この結成レセプションには、日航、全日空の社長も招待され祝辞を述べています。

日航でも乗員組合や客乗組合に勤務協定破棄や労働条件の不利益変更、組合活動の制限、そして「J」統合前のエアシステム労組にも役員選挙への支配介入がありました。安全会議に参加していた航空同盟傘下の労働組合への脱退工作など、ありとあらゆる攻撃がなされてきました。

これらの事件は、すべて航空連や安全会議などを軸とした航空労働者の運動に対する抑圧政策として、政府・財界・航空経営者が行ってきたことなのです。



こうして労働組合を経営者に協力的なものに変えることをなした全日空経営者は、その後次々と労働条件の変更を労働組合に提案してきます。

全日空ではその後の10年間に、過去30年にわたって航空労働者が統一と団結で勝ち取ってきた数々の労働条件が、会社からの大規模な労働条件の改悪内容に全日空労組が合意することで葬り去られるのです。その後退した労働条件の内容をみてみます。



賃金に関する内容

- 成果主義賃金の導入 【96年4月】
- 年功序列型から、人件費削減を狙い査定中心の成果主義賃金体系に
再度の改悪（昇給幅の拡大、定昇カーブの引き下げ） 【04年4月】
- 基本給の3%賃金カット（後に還元あり） 【01年4月】
- 乗組の交渉中に、労組が会社に賃金カットの先行実施を求める
基本給の5%カット（賃下げのまま） 約33億円カット 【04年4月】
- 退職金制度の改悪（ポイント制度による水準切り下げ） 【02年4月】
- 320億円の費用圧縮、単純平均でひとり230万円の切り下げ
- <諸手当の廃止、切り下げ>
- 昼食補助費の削減&廃止 92000円/年 【00年4月】
- 食事料の廃止 ~7:30//22:00~ 1100円/回
- ◆時間外・休日労働手当での支払い基準見直し
- 労働時間が労基法内の時間であれば135%支払いが100%に減額
- 深夜割増手当の割増率を50%から35%に 【96年4月】
- 基礎額の減額、支払い時間の縮小
- シフト手当での支払い時間帯の縮小 【99年4月】
- 寒冷地手当、沖縄特別手当廃止 【96年4月】
- 年間数10万円の切り下げに（3年間の移行処置あり）
- 一時金水準の切り下げ 【05年1月】
- 生活給の位置づけの係数ダウン、業績関連型一時金の導入
- 航空従事者特別手当の改悪 【01年4月】

勤務に関する内容

()内は改悪前の内容

勤務インターバル 【04年4月】

- ・ 暦日越え勤務終了後のインターバルが、12時間に(14時間)
- ・ 休日インターバル 単休32時間(36)、連休52時間 (56)
3連休76時間(80)

早番(始業)・遅番(終業)の連続勤務制限

始業 00:00~04:30は2回、~05:30は3回(07:30~は3連続まで)

終業 01:31~03:00は3回、03:01~05:00は2回まで(~21:00は3連続まで)

早番・遅番の始終業時間の制限が無くなった

それ以前は、早番は04:30~、遅番は~00:30までの制限があり
地方基地に長短勤務(4~10.5時間)が導入、他に波及【96年4月】
総合労働協定の上限10時間30分を超える勤務もでてる

◆「夜間勤務一回につき50分の時間短縮」の協定削除 【99年9月】

これにより運航整備の夜勤職場は年間150時間以上の労働時間延長
「夜勤明けの翌日は休日」を削除、連続夜勤が可能に 【04年4月】
時間外労働協定の改悪

- ・ 協定をオーバーした時のペナルティが改悪(タクシー送迎なし、翌日のずらし出勤=みなし勤務とはしない、時間外手当削減など)
- ・ 特別条項の改悪 【08年10月】
1月4日の半休日の廃止=時間延長 【04年4月】

それ以外の内容

<福利厚生制度関係>

社内預金制度の廃止

寮・社宅入居年数の制限、寮・社宅費値上げ 【99年4月】

航空券E F制度変更 【00年4月】

無料航空券予約可を廃止・予約不可点数などの増加

健保組合 付加手当(3000円以上の医療費負担補填)廃止

保養所・グラウンドの廃止

共済会 各種祝い金の大幅削減・廃止



<生産体制=別会社化=>

運航整備部門の飛行間点検一名体制=96年7月にB747が2名から1名になり、これで全ての機種が一名体制に

低労働条件の整備部門別会社、営業部門の別会社が進む

<客室乗務員に関する主な改悪>

95年に契約制客室乗務員制度が導入、09年からは正社員採用が無くなる=欧米では正社員が主流

96年に65時間乗務手当保障が廃止=ANA乗員・

JAL客乗は50時間保障、JAL乗員は65時間保障

03年にタクシー配車基準が改悪=22時~7時半の

間の配車が23時~7時に、JAL客乗は21時~7時半



勤務時間が10時間を越える時などのペナルティ送車も廃止になる

04年に乗務時間の制限が、月間90時間から100時間に延長(年間は、

960時間から1080時間に)=JAL客乗は、95時間/990時間

05年に乗務手当に格差をつける「評価制度」が導入、CPで750~

1750円/時間=欧米には人権問題として、こうした制度はない

ANA客乗の平均勤続年数は6年、JALは13.8年、欧米は20年前後

こうした全日空における労働条件の後退は、とりわけ勤務の問題に深刻に現われてきました。百年前に世界の労働者が勝ち取った「8時間労働」はどこにいったのかと思わせる変化です。従来の生活を基盤とした勤務の制限は骨抜きにされ、事業内容にあわせその都度勤務も変更されるという業務優先の会社姿勢があらわになっています。全国職場の勤務は多種多様で職場毎にバラバラの状態が作り出されてきています。

【最近の動き】

過去に劣る水準!回復に向けて

航空労働者は現在二分しています。労使協調路線を掲げる航空連合と、航空産業の統一闘争をめざす航空連(航空労組連絡会)です。民航労連が航空連として「一本化」した時期に、全日空労組をはじめ全日空関連労組が航空連を脱退しましたが、その後、日航の機長組合や前任航空機関士組合が航空連に加盟し、最近では個人加盟の航空一般労組・スカイネットワークを結成し、多くの未組織労働者も結集させ、弱い労働者の権利を守る運動にも力を出してきています。

主な労働条件の推移

ここで、航空労働者の労働条件がどの時期に確立されていったのか、主な内容について見てみます。

年	全日空関連	その他
1959		日航乗組（乗手の大幅UP・全乗員の自動車送迎など）
1961		日航労組（臨時雇用の正社員化・週38時間制・有休一律20日・定年58歳になど）
1962	乗手を出来高払いから時間制に、月間保障65時間や各種手当改善 週42時間制・地勤手当新設で50%の賃上げ・客乗の乗手保障など	日航労組（付加手当=本給の20%+500円、シフト手当の新設）
1964	週40時間制・定年57歳に	66年、全日空羽田沖・松山沖事故あいつく
1965	航空従事者特別手当新設	
1967	変則勤務手当新設、タクシー送迎制度の新設（地上）、生理休暇の有給化、夏期休暇の新設など	
1968	有休一律20日、航空券一律支給、住宅手当新設、交通費全額支給	
1971	週38時間制、勤務改善強行タクシー制度の改善 役職員名簿の定期的個人配布など	自衛隊機による衝突「雫石」 事故発生
1972	夜勤一回につき50分の時短など	
1973	夜勤に仮眠制度（50分の時短+休憩の1時間20分）、定年60歳に、退職金増額、年間一時金約10ヶ月	
1974	32%の賃上げ、メーデーが休日に週37時間制の回答（週35時間制にも前向きな回答がだされる）	
1975	週37時間制実施、客乗の結婚退職制廃止と定年延長	
1976	厚生年金負担割合3：7にこの頃から35時間制は後退姿勢に	ロッキード疑獄事件発覚
1977	客乗腰痛問題でL1011機体改修	
1978	妊娠時短新設、昼食補助費新設 永年勤続慰労制度新設（休暇等）	成田国際空港が開港

2000年に入り、全日空におけるグループ関連企業が急速に拡大してきました。

グループ関連会社は全日空の「専属下請企業」として、強い支配・従属関係のもとで営業を行っているという特有の請負関係になっています。もともと親企業が行っていた事業の一部を専属的に請負う企業として、親企業によって設立されました。その目的は人件費を大幅に削減することと、労働者を分断することにあります。

関連企業は、当初は清掃、手荷物の取扱い、軽微な整備補助作業などを請負う企業として設立されていました。古くは「整備作業は航空機の安全運航に重大な業務」と位置づけていたために、補助作業以外は下請けの対象とはなりません。しかし航空法令などの行政措置が緩和され、その原則が廃止されることによって関連企業の作業の対象は整備作業の核心に食い込むようになり、現在ではグループ企業の業務はそのほとんどの領域に広がってきています。

全日空の場合01年にANAAT社が設立されて以降、ドック作業における業務領域は全日空本体に置き換わるほどに拡大してきました。ライン整備でのANAF社、装備品整備でのANAAV社、原動機整備でのAES社なども同様の状況となっています。09年10月からは、さらに航空法令が緩和された「共同事業体」方式が導入され、一層のコスト削減、効率経営が追求されています。

しかし、そこに従事する労働者の労働条件は、航空労働者が50年の年月をかけて築いてきた水準から比べてみれば極めて劣悪で、1960年代に航空労働者が築いた労働条件にも劣る水準で労働を強いられている現実が見られます。そして職域ごとに企業を分断されているためにグループ会社間の労働者の連帯も構築しにくい状況となっています。

いまこそ、航空労働者のつくりあげた50年の歴史に学び、航空の労働条件の回復に、すべての航空労働者が一致団結して立ち向かう時代といえるのではないのでしょうか。



航空の歴史から学ぶ教訓

＜航空労働者のたたかいから学ぶべき教訓はなんでしょう＞

◇ 職場が原点、要求を中心に団結することが最も大切

労働組合の主人公は言うまでもなく組合員です。その組合員の要求を前進させることが労働組合の役割です。様々な意見がありますからその要求を職場で練り上げる、その点で全組合員対象の要求アンケートなどは大変有効な取り組みでした。そして決めたらみんなでまとまって取り組むことが要求前進の鍵でした。それを一部幹部の「請負」にしてしまうと、その幹部が会社に懐柔されたら、前進どころではなくなりますからこうした形は厳禁です。

更に、思想・信条で団結するものでもありません。支持政党を掲げる労働組合もありますが、そうすると組合員個人の思想・信条の自由を侵害し、団結を阻害しますからこれも厳禁です。

◇ 企業からの独立、自主的・民主的運営が不可欠

航空の歴史で述べたように、組合へ会社が介入・干渉するという不当労働行為は数多く存在しました。自主的運営に侵害もありましたが、「組合つぶし」目的の解雇攻撃は航空では全て撤回させたという実績があります。更に会社情報を鵜呑みにすることなく、働くものの立場で経営内容をチェックし、労働者ばかりに犠牲を強いる対応には反撃することなどは重要な運動でした。

また、労働組合の役員を会社の役職上位の人が占めるという組合も見られますが、職場各層の声が公平に反映される役員構成が大切です。

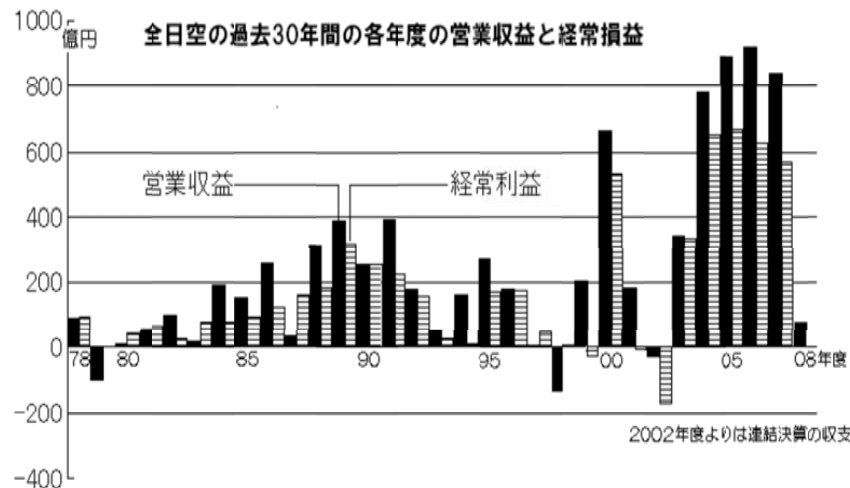
◇ 社会的課題などに目を向けた、幅広い運動も重要

航空産業は、公共性の高い産業であると同時に、乗客の命を預かる絶対安全の使命を持つ産業です。国民利用者の立場に立って、現場の不安全要素を排除する役割が航空労働者には存在します。この取り組みは将来的にも航空を健全に発展させる上で大切な視点です。また、私たちの生活と権利は、対会社だけでは守れません。「労働法の改悪」「規制緩和」「平和問題」などの社会的課題にも目を向け取り組むことも大事なことです。

年	全日空関連	その他
1979	一時金の大幅切り下げ	政財官、マスコミ等による航空の人件費抑制攻撃集中
1980	客室乗務員の妊娠休職制度できる	
1982		日航、羽田沖事故
1983	B6中央に客乗座席を設置させる	
1985	ロケット事件で全日空会長有罪	日航、123便事故
1986	ANA定期国際線参入	45-47体制の廃止
1987		JAL民営化
1988	夜間勤務一回につき20分の時短を追加の回答（仮眠時間が2時間に）	
1989	組合役員選挙に会社本格介入	運賃値上げ、消費税導入
1993		羽田新ターミナル展開
1994		関西空港開港
1995	羽田に仮眠なしの夜勤が導入 契約制客室乗務員の採用	阪神淡路大震災発生
1996	全日空労組が民航労連を脱退 全日空グループ労組連絡会発足 新賃金体系が地上組合に導入 乗組は新賃金体系強行を押し返す	航空新会社（スカイマーク等）が発足

この後の労働条件の推移は17～19ページを参照してください。90年以降、労働条件の大きな前進は見られていません。

<参考>



◇ 航空労働者が大きく団結する産業別の統一が重要

産業内ではどこかの労働条件が飛びぬけて上がるとか、逆に低い労働条件のところを放置したままで、全体が上がっていくということはありません。お互いに影響しあってきたのです。これまでの運動の教訓は、労働者が大きくまとまれば、まとまれるほど大きな力を発揮してきました。

航空には現在、航空連と航空連合という組織が存在し、残念ながら航空労働者が産業別にひとつにまとまって大きくたたかえない状況となっています。それでも、組合内での団結はもとより、グループ関連会社の労働者間の団結、乗員と地上というような企業内での団結、そして航空労働者全体の団結を、あらゆる機会に、できるものから醸成していくことが今後必要でしょう。

◇ 未組織労働者を無くそう

航空では、これまでもパートやアルバイト従業員を労働組合に組織化して労働条件の改善に取り組んできた組合も少なくありません。全国的にも「派遣切り」や「時間外手当未払い」などの異常事態に「首都圏青年ユニオン」などが取り組んで多くの成果をあげてきています。

生活向上や権利拡大という問題もありますが、航空安全にも直結する問題であるだけに、航空労働者が不安定雇用者の問題に取り組む意義は大きいといえます。航空連には「ひとりでも加入できる」航空一般労組（スカイネットワーク）もあり、ここを活用し未組織労働者をなくすこともできます。

◇ あきらめは経営者の思う壺

今ある航空の労働条件は、決して経営者側から与えられたものではなく、みんなの「声と行動」で獲得したものばかりです。組合役員の小手先で前進させたものではありません。地道に要求を練り上げ、団結を育て、みんなが統一して行動し経営者を動かしてきたのです。そうした正攻法は、時間もかかりますが、確実に成果を生みます。困難だからとあきらめては成果は決して生まれません、これがこれまでの教訓です。



運動編



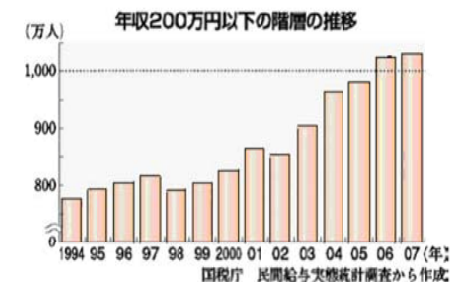
前進は自らの手で

最後にこれからの運動について考えます

「働くルール」の確立を

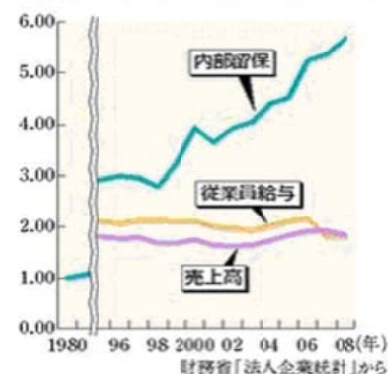
■ 日本とヨーロッパの違い

経済危機のもとで、働くものに犠牲を強いる対応が日本では蔓延・拡大しています。年収200万円以下の極めて劣悪な労働条件で働いている労働者は06年以降1000万人を越え、今も増え続けています。



その一方で、企業のため込み利益である「内部留保」は、この10年間で倍化し428・6兆円にも達しています（労働総研調査）。内部留保が急増したのは派遣労働が原則自由化された1999年以降で、209・9兆円から218・7兆円も増え倍化、このうち69.3%は資本金1億円以上の企業がため込んでいます。

急増する内部留保(1980年=1.00)



こうした背景には、官民癒着による大企業寄りの規制緩和が横行し労働者保護の社会的規制がきわめて弱いこと、更には、日本経済がアメリカ経済に大きく左右され利潤追求が外需頼みで内需があるそかにされてきていることがあげられます。その中でもとりわけ労働者を守る「働く上でのルールや規制」がヨーロッパなどに比べて日本は極めて弱いことが指摘できます。

ILO条約批准にみる日本の対応

これは、ILO（国際労働機関）条約に対する日本政府の対応をみて明らかです。ILOは政府・使用者・労働者の三者で構成され、あらゆる労働問題の国際基準を設定する機関です。1919年以来、今日まで188の条約を提起していますが、日本の条約批准数は48項目、OECD諸国の平均批准数74項目の3分の2、しかも労働時間関連の条約21項目はすべて未批准です。

だから異常な長時間労働の原因である時間外労働にしても労働基準法は、1日8時間、週40時間と規制しているのですが、「特別延長時間」を労使協定すれば、年800時間もの時間外労働が可能という抜け道を設けるのです。こうした企業寄りの姿勢を改めさせ、人間らしい労働のルール作りがいま求められています。

1号条約	1日8時間、週48時間制
47号条約	週40時間制
132号	年次有給休暇
140号	有給教育休暇

日本が未批准のILO条約21項目の労働時間・休暇関係の条約をすべて批准していません。

ヨーロッパにみる非正規労働者の実態

ヨーロッパにおける労働者保護の実態を、日本で深刻な問題となっている非正規労働で見てみます。ヨーロッパの場合、派遣労働者は正社員と同等の待遇が保障されます。EUパート指令第4条には「客観的な理由がない限りフルタイム労働者とパートタイム労働者を差別してはならない」という労働協約が存在します。賃金など数量的にカウントできるものは基本的に時間比例になっており、ボーナス、退職金、企業年金がある場合も、原則として労働時間に比例してその権利を認めなければならないのです。フランスではさらに国内法で、雇い主が異なる派遣労働者にも、その会社にいる労働者と同じように働いている場合、「基本的に同じ権利・賃金を保障しなければならない」としています。企業を超えた同一労働同一待遇、正社員の雇用を壊さないという大前提のもとに派遣はあるのです。

休日の権利や労働者保護の問題では

労働者の生活を重視する姿勢にも違いがあります。ドイツやフランスでは有給休暇の連続付与が法律で定められ、ドイツは12日、フランスは最高24日となっています。日本には連続付与の規定はないうえに、年次有給休暇の取得は年間平均8・5日です。ドイツ・フランスでは労働者の権利として年休

のすべてを取得するのが社会通念になっており、取得率に関するデータすら存在しません。ILOの調査によると、週の労働時間が50時間以上働く労働者の割合（00年）は、日本が28・1%に対して、ドイツが5・3%、フランスが5・7%で、日本は、ドイツ、フランスの5倍になっています。

更にドイツの場合、例えば自動車会社が操業短縮の生産調整をやった場合、労働者には1年6カ月まで操業短縮手当が出ます。企業と連邦政府が保障する仕組みがあるのです。オランダでは、派遣労働者が解雇になったとしても失業保険が3年間もできるといいます。この他、有期雇用の規制のルール、解雇規制をはじめリストラ規制のルール、長時間労働を規制するなどの保護規定があり、日本のような「サービス残業」などヨーロッパには存在しないのです。

日、独、仏 くらべてみると

	日本	ドイツ	フランス
残業規制	上限なし	1日2時間まで 年60日間	年130時間
有給休暇	20日	5～6週間	
失業保険	12カ月	32カ月	42カ月
パート賃金	正社員の半分	「正社員と同一」がルール	

「サービス残業」「過労死」「単身赴任」はヨーロッパにはありません

労働者保護は日本における緊急な課題

このように日本はヨーロッパと比較すると「働くルール」の確立が極めて遅れているといえます。

「鎖国令」が布かれていた江戸幕府統治のころ、ヨーロッパでは産業革命が起き、労働者の生死をかけた闘いにより労働者保護の法律などが制定されていきます。日本では一世紀以上も遅れて導入されますが、それは労働運動で闘いとれたものではなく、ヨーロッパの経験に学んだ国家官僚の手によって先取的に導入という経過をとるのです。

そうした土壌の違いもあってか、EU（ヨーロッパ連合）では1977年、リストラから労働者を保護するための指令を出し、それに伴って加盟各国が労働者保護のための国内法整備をしてきているのです。

今日の日本で最も急がれる緊急な課題がこの労働者保護の問題といえます。



■ 私たちの職場は

私たちの職場はどうでしょう。航空はヨーロッパの労働条件に近づくような内容を獲得していた時期もありましたが、現在ではそれが大きく崩れて、「働く上でのルール」が大きく後退しています。

時間短縮＝世界と航空の比較

年 代	国や企業などの時間短縮の動き
18～19世紀	イギリス等で産業革命・資本主義の本格的確立
1847年	イギリスで1日10時間労働制を勝ち取る
66年	第一インター大会で8時間労働制を要求(アメリカ)
86年	シカゴで8時間労働制を要求しゼネストで勝ち取る(それまでは一日10時間労働が支配的だった)
1917年	ソ連で8時間労働制が確立する
19年	革命の波及を恐れ、ILOで一日8時間、週48時間制を国際協定にすることを決めた
35年	ILOは週40時間制を採択
	その後、36年にフランス、37年にイタリア、38年にはアメリカでも、週40時間制が実現する
第2次大戦後	欧州で7時間・週35時間、週休2日制の時短闘争
1947年	日本で労働基準法が制定(8時間労働、週48時間、週休1日を明記。但し一日の労働時間の上限に規制がない)
1961年	日航労組が週48時間から37時間制を勝ち取る
～75年	全日空労組が段階的に週48時間から37時間制を獲得
75年	フィンランド、デンマーク等が週37時間制を実現
81年	フランスが週39時間制を法制化
87年	日本が週46時間制(中小企業は48時間のまま)
90年	ドイツ金属労働者が週35時間制
97年	日本の全産業で週40時間制に。しかし変形・裁量労働制の導入でタダ働きが合法化される恐れがある
99年	フランスで週35時間制の法制化が世界で初めて実現

その原因は、経営事情を優先し各種の労働協定が破棄されたり形骸化されたりということもありますが、なによりも不安定な雇用労働者が増大していることにあります。

職場のまわりを見ると、正規社員ばかりでなく、派遣、嘱託・契約社員、アルバイトやパート労働者など多くの雇用形態が存在し、労働組合に組織されていない労働者も増えています。労働条件改善の声をあげれば、その翌日から雇用が脅かされるというような不安定な立場で働いている人たちも少なくありません。なかなか将来展望が見えにくいという状態に置かれているのです。

しかし、全国的には雇用破壊に対抗して労働者が立ち上がり、非正規労働者が新しく労働組合を結成したり、既存の労働組合に加入するなどして成果を上げ始めています。無茶な攻撃に泣き寝入りせず立ち上がった労働者のたたかいが、企業と行政を動かしています。人間らしく働けるルールづくりのたたかいの芽は、航空労働者の間にもいよいよ広がりはじめています。



■ 航空産業に働く 私たちの使命と役割

年間何千万人を輸送し、人々の暮らしには欠かせない存在である航空産業。そこに働く私たちには利用者の利便と公共の福祉を増進させ、航行の安全やその障害を防止する責務があり、そのことは法的（航空法第1条）にも義務付けられています。航空労働者はどんな職種・職域であれ、直接的にせよ間接的にせよ、その使命に密接に関わりあっています。

しかし残念ながら民間航空の歴史を振り返ると実に多くの事故を経験してきました。事故が連続する背景には、営利を優先しすぎたり、労働者の間に分断を持ち込んだりする企業や行政の姿勢があることを指摘しなければなりません。このことを一番敏感に感じとり、それをただす役割が航空労働者には課せられています。確かに事業体である限り、利潤の確保は必要でしょう。しかし公共性という社会的使命、安全確保という絶対的的使命は利潤追求より優先されるべきものです。

過酷な労働は不安全要素を生みます。労働者分断は人間関係を壊します。労働条件の向上や、労働者の団結強化は、航空労働者の使命達成には欠かせないものです。

航空法 第一条

この法律は、国際民間航空条約の規定並びに同条約の付属書として採択された標準、方式及び手続に準拠して、航空機の航行の安全及び航空機の航行に起因する障害の防止を図るための方法を定め、並びに航空機を運航して営む事業の適切かつ合理的な運営を確保してその利用者の利便の増進を図ることにより、航空の発達を図り、もって公共の福祉を増進することを目的とする。



■ 労働条件を前進させるために

一人ひとりの力は弱くても、労働者の連帯と団結には大きな力があります。一人ひとりを分断させたり、他のところの労働条件を隠蔽したりするのは、労働者のまとまりを阻む経営者の常套手段です。職域ごとの別会社、多種多様な雇用形態、バラバラの勤務、それらはすべて団結の障害となりますが、それを克服してこそ明日への展望につながっていくのです。



具体的な取り組みは？

① 私たちのもつ権利や労働条件を 良く知ることから始めましょう

私たちの周りには先人が築き上げてくれた数多くの権利や、労働条件があります。こうした価値ある宝を良く知り、それが現状で活かされているかみてください。

< 8時間労働とメーデー >

1886年の5月1日、長時間労働で苦しむアメリカの労働者が8時間労働を要求してストライキに立ち上がったのが最初、メーデーの起源です。「8時間働き、8時間睡眠し、残りの8時間は自由な時間に」、一日8時間労働は一世紀以上の歴史があります。

< ILO条約は労働者の強い味方 >

国際労働機関（ILO）は、1919年に誕生。労働条件の世界的な向上をもたらすには、どのような国であろうと、産業であろうと、競争相手が世界同時に同じような行動を取る必要があるとして、加盟国に総会で採択されたすべての条約・勧告を、自国の国会などに提出し、実現するよう求めています。

< 最低限の労働法やその他の法令 >

労働条件の最低限を定めたのが労働基準法。使用者にはこの基準を理由に「労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努める」ことを義務付けています。ところが、サービス残業、緊急事態以外の時間外労働の頻発、生理休暇放棄などの現実があり、その精神に反することが無数に存在します。労働安全衛生法、労働組合法などの法令を職場で活用することも大切です。

< 航空の労働条件 >

航空労働者の歴史でみてきたいいくつかの労働条件は経営悪化を理由に形骸化されたましたが、経営が好転しても回復されたものはありません。過去、成果を生み出した教訓、団結と連帯の強化こそが、歴史の安易な後戻りを許さず、前進させる道であることをいまいちど考えてみましょう。

② 労働者は体が資本、「労働と健康」という科学的視点を取り入れよう

人間に生理的機能がある限り、それに逆らう労働は障害をもたらします。科学的見地を身に付けることも重要です。以下はその参考です。

「疲労」とは、

睡眠不足又は長時間起きている事による精神的、肉体的な許容範囲が減少した生理的状态。それを修復するのが、十分な睡眠や休憩です。そして、「過労」とは、活動によって生じた疲労が、睡眠を含む休息によって回復されない状態です。

早朝深夜の出退勤や夜間勤務による交替制勤務は、生理機能・生活リズムを崩し、睡眠不足を発生させています。

睡眠不足は夜勤パターンの間の昼眠ではカバーしきれないこと、昼眠の効果は夜眠に劣ること、その回復には自宅夜眠が不可欠なことなどが、国際労働衛生学会の交代勤務研究委員会などの研究によって知られています。



交替制勤務、とりわけ夜勤を含む交替制勤務者は、病気への抵抗性が低下することや夜勤の蓄積疲労から、消化器系の疾患を中心とした健康障害が報告されています。加えて夜間勤務は糖尿病、てんかんや腰痛などの悪化や、心筋梗塞、脳卒中の誘因となることが知られています。

空港の24時間化が推進される情勢下、睡眠不足を解消し、健康を守るために、勤務改善（とりわけ夜勤に仮眠時間確保など）が不可欠であることが、医学的には証明されているのです。

③ もの言える職場！ 支えあう職場をつくろう！

< もの言える職場を築こう >

労働条件の改善は、まずは愚痴から始まるのかもしれませんが。誰かが不満を言い、それに呼応する声が出たときが出発点でしょう。複数の声があるということは、まわりみんなが感じていることかも知れないからです。それは「空の安全」にかかわる不安全要素を絶滅する問題でも同じことが言えます。

そうした声が出しにくい環境、声をだすことで不利益扱いを受けるような環境であるならば、その職場は航空労働者の使命を果たす上では「赤信号」の職場と言えるでしょう。

< 支えあう職場を築こう >

労働者の不団結は、労働者には何のメリットもありません。「自分さえ良ければよい」とみんなが考えれば、経営者サイドはそこに競争を持ち込み、格差をつけながら安く雇う買い手市場ができることは容易に考えられます。

労働者間の競争や企業への忠誠をもとめる対応は常に職場に存在します。そのため見せしめ的な差別・選別や、道理はあっても企業の意向にそわないとして不利益な扱いを受ける対応が職場には存在します。それを放置したままでは労働者の団結は築けません。不条理にはみんなで反撃し、お互いが支えあう環境が必要です。



④ 航空に「働くうえでの最低限のルール」 をつくらう

航空産業で働く労働者は誰でもが適用されるような、働くうえでの最低限のルール「航空安全労働法（仮称）」をつくる運動を航空連が始めています。

航空労働者の使命である「航空の安全確保と公共の福祉増進」をまっとうできる、そして日本国憲法第25条にある「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」の精神を実質的に確立できる労働条件・労働環境を航空の職場ではたらくすべての職場につくる、その実現に向けて航空労働者みんなでこれから取り組んでいこうというものです。

情勢は私たちの運動次第で変化します。

「変えよう 自らの手で」一人ひとりのそんな気持ちが時代を変えていくと確信します。みなさんとともに私たちも努力していきたいと思えます。

労働組合への加入を考えている方へ

航空には一人でも入れる組合があります。

航空連の航空一般労組である
「スカイネットワーク」(SNW)です。

こんなときのご相談も・・・

突然解雇された！

有給休暇がない

給料を一方向的に減らされた

・残業代が出ない

いじめ・ハラスメントに

悩んでいる

労働相談ホットライン（相談は無料）

03-3742-3251

e-mail:koukuren@phenix.or.jp

も利用できます。

