

# 航空連合NEWS

発行：航空連合／発行人：内藤 晃 〒144-0041東京都大田区羽田空港1-6-5 第5総合ビル5階 TEL (03) 5708-7161 FAX (03) 5708-7163

航空連合では毎年6月の男女平等月間※にあわせ、「男女共同参画セミナー」を開催しています。本セミナーは会社側にも参加を募り、労使双方で男女共同参画の意義や重要性を共有すること、また、職場や労働組合における男女共同参画のさらなる推進に結び付けていくことを目的としています。今期はオンラインで開催し、6月9日(水)は会社側21名を含む126名が参加、また、6月14日(月)には航空連合沖縄と合同で開催し、会社側11名を含む37名が参加しました。

※1985年6月の男女雇用機会均等法の成立、1999年6月の男女共同参画社会基本法の成立を受け、連合は毎年6月を男女平等月間としています。また、厚生労働省も「男女雇用機会均等月間」と定めています。



第22期

## 男女共同参画セミナーを開催!



報告

### 航空連合の男女共同参画に向けた取り組みと次期の計画について

榎原あやこ  
航空連合副事務局長

航空連合における男女共同参画に関する現状と、2021年9月までを取り組み期間としている「男女共同参画目標」の達成状況について出席者と共有を図りました。航空連合では、これまで職場の両立支援制度の拡充など、男女共同参画に関する成果を上げてきました。一方で、「男女共同参画目標」に掲げた組合役員の女性参画比率は、大会・中央委員会については目標を達成しているものの、中央執行委員会については未達成であり、また、加盟組合での達成率は約65%となっています。現在、2021年10月以降の計画である「ジェンダー平等推進計画」策定に向けて議論を進めており、「職場や労働組合活動において、多様性が尊重されて、一人ひとりが安心して個性と能力を発揮できること」をめざして、取り組みを進めていくことを共有しました。



航空連合

は、航空関連産業で働く仲間・労働組合が大団結し、産業の魅力の向上や基盤の強化に向けて1999年10月に結成された、航空労働界を代表する最大の産業別労働組合です。55の企業別組合の46,861人(うち客室乗務員約1万4000人)で構成され、ナショナルセンター「連合」に加盟しています。



Facebook

フォローをお願いします!

[facebook.com/jfaiu](https://facebook.com/jfaiu)お願いします  
いいね!

Instagram始めました!





## 基調講演 「笑って考えるジェンダー平等」

講師：瀬地山 角氏（東京大学大学院 総合文化研究科教授）



- 日本全体で見ると、男性の家事・育児時間は少なすぎる。「社会生活基本調査」によると、共働き世帯の家事・育児時間は女性が週平均1日4時間54分に対して、男性は46分しかない。男性は出産することはできないが、子育てならできる。「男性は仕事、女性は家事育児」というような役割分担は社会が作り出した慣習・意識であり、自分たちで作ったものであれば自分たちで変えることができる。
- ジェンダー平等を進める上で、女性の社会参画、活躍を促進することは重要だが、これは女性だけの問題ではない。そもそも女性ばかりに家事・育児の負担が偏っていれば、会社も「女性＝時間的制約がある」「男性＝無制限で働くことができる」との認識に基づき、業務分担や役割付与をおこない、仕事では男性ばかりが活躍する仕組みになってしまう。社会全体でジェンダー平等を進めるためには、家庭内の家事・育児の分担はそれぞれの家庭内の問題とせず、社会全体の問題としてとらえることが重要である。
- 結婚して仕事をやめて専業主婦（夫）となる場合と正社員として働き続けた場合では、徳単位で生涯年収に差が出てくる。仕事をやめずに働き続けられれば、ジャンボ宝くじに当たるのと同額相当の収入があることを考えて、仕事は続けるべき。
- 男女問わず、それぞれの職場に「エースピッチャー」がいると思うが、その特定の人に業務が集中している状況はないか。エースに業務が集中し、そのエースが倒れてしまうことになれば職場全体が回らなくなる。業務の「棚卸し」をおこない、分担することが必要である。育児のみならず、介護も含めればみんなが時間に制約があることを前提として業務を分担するべきである。
- 男性だとしても24時間働けるわけではない。男性一人が働き続けて収入を得る、という「大黒柱1本で家庭を支える時代」は終わった。社会の「男性」に対するプレッシャーも大きく、自殺者数を見ると圧倒的に男性の方が多い。男性の家事が女性の就労を支え、女性の就労が男性の「命」を救うということである。



## 事例紹介 「加盟組合における男女共同参画、ジェンダー平等の取り組み」 （6月9日東京講演のみ）



ANA 成田エアポートサービス労働組合 小林 摩有子事務局次長

- ANA 成田エアポートサービス労働組合の組合員は女性が1,078人に対して男性は657人であり、女性が6割を超えている。組合執行部は女性13人に対して男性が19人であり、これまで副委員長や専従者である事務局次長へ女性を登用してきた。
- 労組の活動で大切にしていることは、「自分達の職場は自分達で良くする」ということである。労組運営も同様で、労組役員が活動しやすい環境を自分達で作ることを大切にしており、それが、性別に関係なく活躍できる環境整備につながっている。
- 具体的には、活動スケジュールや活動量、役員の期待役割などを徹底的に「見える化」することにこだわっている。早期にスケジュールを確定させることや、労組活動にどの程度の時間を費やしているのか数値で示し、「組合活動は大変そう」というイメージに対して説明をおこなっている。
- 四役に女性を登用したことで、多様な価値観を踏まえた議論が可能となり、また、自分達が働く環境や職場風土について自ら考え、遠慮せずに意見発信ができるようになったことも効果の一つであると認識している。



K グランドサービス労働組合 藤原 茂生書記長

- K グランドサービス社には法定の育児休業に加えて、男性社員を対象とした育児休暇制度がある。子の出生から10週間以内に取得することができる制度で、休暇期間は2週間単位、対象となる子一人につき1回に限り取得することができる。
- 「次世代育成支援対策推進法」の制定を機に生まれた制度であり、社内での育児休暇制度を取得する人は多い。2019年度の育児取得率で言えば、社会全体の7.48%に対して、K グランドサービス社では40%にもなる。
- 制度ができたばかりのころは、収入の減少や周囲に仕事の負担をかけること、復職後に周囲が受け入れてくれるのか、といった点を懸念する声も大きく、また、取得することに対する「勇気」も必要な風土であった。しかしながら、会社が制度に対する正確な知識を広めて、取得者の事例を社報で紹介するなど対応をした結果、徐々に理解が広まっていった。
- 私も第3子の出産に合わせて4週間当該制度を取得したが、取得経験のある同僚に相談をおこなった。懸念していた収入面もイメージしていたほど下がることはなく、また、職場復帰時も温かく迎えてもらったため、安心して業務に戻ることができた。

# 航空連合 さらなるジェンダー 平等の推進へ

## 「ジェンダー平等推進計画」の策定に向けて議論中！

航空連合では、現行の「男女共同参画目標」の次期計画にあたる、「ジェンダー平等推進計画」の策定に向けて議論を進めています。



### 背景・意義

- 職場を構成する「人」は、性別や年齢、国籍、障がい、働く時間の制約の有無など、様々な観点で多様化しており、それにとまじり、価値観や職場での問題も多様化しています。その職場に寄り添い、問題解決を図るためには、これまで以上に広く柔軟な視点で職場を点検し問題解決にあたること、そして組合の組織自体の多様性を進めることが労働組合に求められています。
- 航空連合では「男女共同参画目標」を策定し、これまで取り組んでおり、職場の両立支援制度の拡充や、組合執行部の女性参画比率向上など成果も上げてきました。一方で、取り組むべき課題はまだ多く、航空連合全体で継続してジェンダー平等の視点で職場の改善や問題解決に取り組むこと、そして組合組織のジェンダー平等を推進していくことが必要です。
- 組合組織のジェンダー平等推進のひとつとして、組合役員における女性参画率のさらなる向上が挙げられます。航空連合は女性比率が高い組織であり、組合員の男女比率が男性41.6%、女性58.4%である一方で、組合執行部は男性77.4%、女性22.6%と、女性比率が低い状況が続いています。（2020年6月調査より）
- 本来、労働組合は職場と同等の男女比率をめざすべきであることを踏まえると、航空連合全体でさらなる女性参画率の向上に取り組む必要があります。執行部の多様性を広げる第一歩として、性別に偏りがちな組織を作ることで、より多面的な議論が可能となり、職場の多様化に即した活動を進めることができるほか、新たな発想やイノベーションが生まれることが期待できます。

### 名称について

生物学的な「男性」「女性」だけではなく、一人ひとりの性自認（自分が認識している性別のこと）に基づいた計画であること、また、性別自体が「男性」「女性」の2つだけに明確に分けられるものではないことも踏まえて、計画の名称を「ジェンダー平等推進計画」とします。

### 期間

2021年10月から2025年9月まで

### アクション（案）

1. 職場において、これまで以上にジェンダー平等の視点を意識して、改善や問題解決を図る。
  1. ライフイベントとの両立支援
  2. アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に基づいた行動様式からの脱却
  3. 管理職のジェンダーバランス改善
2. 労働組合の組織において、とりわけジェンダー平等の推進を図り、多様性を広げる。
  1. ライフイベントとの両立支援
  2. 組合の活動スタイル変革・運営の工夫
  3. 組合組織におけるジェンダーバランス改善



職場や労働組合活動において、多様性が尊重されて、一人ひとりが安心して個性と能力を発揮できることが重要です。その重要な一つの切り口として、航空連合は継続的にジェンダー平等を進めていきます！



航空連合でこれまでお世話になっている有識者の方から、今後の航空関連産業や労働組合のあり方について寄稿いただき、ご意見を参考に航空連合全体で「今後のあるべき姿」をつくりあげていきたいと考えています。第8回目は、航空連合の政策シンポジウムに何度もご登壇いただいています読売新聞大阪本社取締役広告局長の坂本 裕寿様です。

## 『底値鍛錬へこたれず』

坂本 裕寿 (読売新聞大阪本社取締役広告局長)

### 組織運営・組合活動の維持

経済記者時代に聞いた財界人の印象的な挿話に、三井物産の元会長、八尋俊邦さんの失敗談がある。神戸支店の課長時代、ゴム相場が暴落し、大損を出した。内定していた本社課長への栄転は取り消され、ヒラ社員に降格されてしまった。昭和28年のことである。仕事らしい仕事もなく、クサリきっていたある日、処分を決めた常務とエレベーターに乗り合わせた。「どうだ、参ったか——底値鍛錬百日だよ、君」泥沼のような相場も、百日経てば足場が固まってくる。人にも「底値」の時期がある、だから辛抱だ——常務氏の励ましは、そんな趣旨だったのだろう。八尋さんは考えた。時期が到来して敗者復活の機会が巡ってきたとき、ものにできるかどうかで、その後の人生は180度変わる。その思い通りに時は来た。降格から2年後、新設された部署で大活躍し、将来への道を開いたのだった。

八尋さんの話になぞらえると、航空業界は今、「底値」の季節を生きていると言っている。新型コロナの感染拡大で、航空産業は甚大な影響を受けた。緊急事態宣言下の外出自粛や海外への渡航制限などで、航空需要は蒸発した。「空の旅」を支える様々な職場は、過去に例を見ない逆境にさらされている。不本意な人事による逆境とは性質が違うが、航空業界の直面するやり場のない苛立ちや、先の見えない不安は、八尋さんの失意の日々に通じるものがある。

航空各社の業績は大幅に悪化し、経営環境は一気に視界不良に陥った。雇用維持のための大規模な外部出向など生き残りを賭けたコロナ対策が相次ぐ。ふと思いつくのは、トヨタ元会長の豊田章一郎さんの懐古談である。終戦直後、まだ名古屋大学の学生だったころ、北海道の稚内でカマボコ作りの研究をしたという。海辺の小屋での住み込み修業というから本式である。戦争が終わってトラックの需要が激減した。乗用車の時代はまだ来ない。トヨタの一番つらい時期である。従業員を養っていくには、事業を広げる必要がある。食いはぐれがないのは飲食関係と考えた末のカマボコだった。そのために創業家から学業途中の御曹司をわざわざ派遣するのだから、意気込みの程が分かる。数年後の朝鮮戦争特需で息を吹き返したため、カマボコ工場は幻に終わるのだが、なりふり構わぬ覚悟が「世界のトヨタ」を誕生させる遺伝子になったようにも思える。

危機に瀕したときにこそ真価が問われる。八尋さんにせよ、豊田さんにせよ、そうしたことを教えてくれるのではな

らうか。感染が終息すれば、遠からず客足は戻って来よう。だが、忘れてならないのは、新型コロナは国民の日常を一変させ、消費者意識も変容したということである。ウィズコロナの職場環境は、新たな生活様式を前提としたものにならざるを得ない。仕事、外出、娯楽、食事、レジャーなど生活全般で、リアルな接触を主体としたコミュニケーションが「集わずに集う」という形式に軸足を移しつつある。航空業界が提供する観光旅行やビジネス出張も例外ではない。新しい生活様式とは詰まるところ、正常な日常を過ごすようにするアクセルと、感染リスクを警戒するブレーキをうまく踏み分けることだと言える。人々がコロナ禍で感じる居心地の悪さは、踏み分ける加減の難しさにある。行動制限が一般化した消費者は、商品・サービス購入の限られた機会に本物を求める志向を一段と強めるだろう。航空業界も今後は単なる価格やサービスの競争にとどまらず、そうした利用者のニーズをとらえる戦略が重要になってくる。本物志向の「エッセンシャル消費」をいかに取り込むか。キーワードの一つは安心・安全である。幸いなことに航空業界が最も得意としてきた分野だ。サービスの質でも強みを生かせる。哲学者の和辻哲郎は、西洋の風呂を「事務的」、日本の風呂を「享乐的」と評した。西洋の風呂が「体のあかを洗い落とす設備に過ぎない」のに対し、日本の風呂は「湯のさわやかな心持ちや陶然とした気分などを味わう場所」だとしている。日本の航空産業にも、この精神が息づいている。

ワクチン接種が本格化しているが、感染状況は予断を許さない。コロナ自粛疲れを受けた旅行ニーズの高まりが予想される一方で、本格的な回復までは、なお我慢の時期が続くだろう。人と人が接触しないで関係を保つ新たなディスタンス社会への移行は避けようがない。ただ、そうであっても、いや、そうであるからこそ、人が出会い、集うことが社会に不可欠なものであり、そこでしか得られない感動のありかを誰もが痛感しているはずである。その意味からも航空業界への期待は大きい。未曾有の事態にあっても、くさらず、諦めず、自らの職務を全うしていれば好機は必ず訪れよう。

そう言えば、八尋さんに「底値鍛錬」をもじった自家製の座右の銘がある。航空業界を支える皆さんの思いが再び大空を翔る日を待ちつつ、この言葉をエールとしたい。ネアカのびのび、へこたれず——。

「withコロナ、afterコロナ」を生きるNo.8



ニュース・航空連合へのご意見はE-mailでお受けしています。  
**アドレス** [avinet00@jfaiu.gr.jp](mailto:avinet00@jfaiu.gr.jp)  
**ホームページ** <http://www.jfaiu.gr.jp>

**アルコール関連相談窓口をご活用ください。**

航空関連産業での飲酒に係る不適切事象の根絶に向けて、定期航空協会が無料の相談窓口を設けております。航空会社に所属する方のみならず、航空連合加盟組織の皆様も利用可能です。相談内容は決して、勤め先企業にも定期航空協会にも伝わりませんので、お気軽にご相談ください。

