GO! https://www.jfaiu.gr.jp

第27期2号（通刊286号）
2025年11月10日

航空連合NEWS

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

第27回 定期大会を開催！

航空連合は10月2日、コングレスクエア羽田において、約350名の代議員・役員・傍聴者等が出席のもと、第27回定期大会を開催しました。

内藤晃会長（当時）

01 会長挨拶【要旨】

私たちはパンデミックを通じて産業存続の危機を経験し、雇用確保や労働条件の向上、政策実現、ジェンダー平等など、労働組合の役割の多様さを再認識した。これらの根底にあるのは、職場の問題や仲間の悩みに寄り添い、協力して解決していくことである。労働組合は、労働条件の改善や政策提言などを通じて、職場から社会全体へと波及する「社会性」を持つ存在である。たとえば、客室乗務員の悩みから始まった「機内での盗撮罪」創設や、被雷試験の緩和による定時性向上、賃上げを通じた人材確保と委託先への波及などは、組合の社会的意義を体現している。こうした取り組みは、単なる組合員の利益追求ではなく、社会をより良くする活動である。私自身、尊敬する先輩から「政策には大義が必要」という言葉を教わったが、社会的価値を提供することが組合の本質である。

現代は分断や個人主義が進み、効率が重視されがちな社会であるが、だからこそ私たちは「困っている人に寄り添い、ともに解決する」労働組合の価値を再確認し、自信を持って運動を進めることが重要である。同時に、伝統を守るだけでなく、時代の変化に応じて柔軟に改革を進め、「労働組合が変わった」と行動で示していく必要がある。その象徴が新たな挑戦である。環境ボランティア「航空連合の森」や女性リーダー研修「WINC」は、今では多くの参加者を集める運動に成長した。WINC卒業生は110名を超え、女性リーダーの登用も進んでいる。「中期労働政策方針」はコロナ禍の中で策定され、持続的な賃上げや勤務間インターバル協定などの成果をもたらした。さらに、新たな「ジェンダー平等・多様性推進計画」は、より広範で具体的な取組として進化する。航空連合はこうした分野でも労働界をリードしていく。約10年前から始めた「産業で働く魅力の発信」も実を結びつつある。SNSを活用した先駆的な広報活動によって、実際に動画を見て入職したという声もあり、草の根の努力が確実に成果を生んでいる。最近では羽田空港での航空教室開催など、地方組織の活動も広がりを見せている。

今大会では、2か年の新たな運動方針を議論する。守るべきものは守り、変えるべきものは大胆に変えるという姿勢で臨みたい。私たち航空・観光産業は、人口減少と労働力不足が進む中でも成長の余地を持つ数少ない産業である。日本の地理的条件から航空輸送は不可欠であり、観光資源を活かしたインバウンド需要は経済成長の柱である。一方で、安全とサービスを支える「人的資本の産業」であるため、人材の確保・育成・定着が極めて重要である。そのために必要なのが「圧倒的な生産性向上」と「人への投資」の好循環の確立である。私たちは社会インフラの一翼を担う誇りを胸に、社会と経済をリードする産業へと発展させていかなければならない。航空連合ビジョン「いつの時代も社会から必要とされ、働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働ける産業」はその思いを表している。このビジョン実現のためには、複雑化する課題に対し、働く私たち自身が社会の利益を代表して積極的に発信していくことが不可欠である。その前提となるのが、安全運航と安心なサービスである。労働組合の強みであるボトムアップと横断的な連携を活かし、職場の最前線から安全を築き、新しい挑戦を楽しみながら社会に発信していきたい。

希望に満ちた未来に向けて、ともに歩みを進めていこう。

02 ご来賓挨拶

連合
芳野 友子 会長

航空連合政策議員フォーラム
枝野 幸男 会長
（衆議院議員）

航空連合政策議員フォーラム
玉木 雄一郎 副会長
（衆議院議員）

国土交通省航空局
秋田 未樹 次長

定期航空協会
大塚 洋 理事長

（一社）空港グランドハンドリング協会
宍倉 幸雄 会長

航空連合ビジョン

いつの時代も社会から必要とされ、働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働ける産業

03 新規加盟組合の報告・確認

新規加盟組織

組織名	SKYMARK WORKERS UNION（SWU）
委員長	村田 明雄　　組合員数 74名
会社概要	航空運送事業
加盟日	2025年4月9日（第26期第7回中央執行委員会承認）

04 第27期ー第28期運動方針（案）【要旨】

長谷川 樹
事務局長（当時）

代議員 グループ全体で「人への投資」を起点とする価値創造サイクルを労使で共有し、品質・生産性向上や企業価値拡大を実現してきた。このサイクルを維持するために、今後策定されるグループ中期経営戦略と連動して賃金改善と生産性向上に取り組みたい。

代議員 2025春闘で伊丹・神戸空港の勤務間インターバルを統一する要求を春闘でおこない、12時間を目安とする伊丹に合わせる回答を得た。しかし、神戸空港の国際化により実務上、インターバルや休憩が確保されず、協定化には至っていない。今後も職場環境改善に向け、航空連合の支援を求めたい。

代議員 総代理店や2次委託先を含む委託先の労働環境・処遇改善が喫緊の課題である。特に地方空港の委託関連会社の労働環境は、事業継続や地方路線維持に直結する。適正取引の改善効果の分析や経営要請を通じて、さらに踏み込んだ取り組みが必要である。

執行部 2026春闘は、継続的な人への投資を重視し、加盟組合が自信を持って取り組めるよう支援していく。勤務間インターバル協定は、2024春闘以来の取り組みにより蓄積された経験を横展開したい。また、委託先を含むすべての労働者の処遇改善に向けて、適正取引ガイドラインの実効性向上を目指す。関係産別との連携も強化し、産業全体で賃上げを推進できるよう取り組んでいく。神戸空港ではSKYMARK WORKERS UNIONの仲間も加わることになり、地方産業政策としての取り組みも強化していく。

議長のボーウェン・エミリーさん（右・ANA成田エアポートサービス労働組合）と副議長の今福諒さん（ジャルパック労働組合）

05 2025-2026産業政策提言（案）【要旨】

坂元 慎平
副事務局長（当時）

代議員 撮影罪やカスハラ対策の法整備で職場環境は改善しているが、クレームとの境界の曖昧さや責任者のストレス、撮影行為への恐怖など現場課題も残る。事象発生時の対応力向上や撮影罪の適用範囲拡大をめざすべきである。

代議員 雷接近時の作業中断基準に会社間で差異があり、安全判断が困難になっている。空港運営会社による一律情報発信の検討が必要である。

代議員 国内線事業は会社の基盤であり、社会的意義も大きいが、収益性が低下していることについて職場は悔しい思いを持っている。航空連合の政策活動との連携により、事業性の強化とメンバーのモチベーション向上を図りたい。

代議員 客室乗務員へのFRMS導入は検討段階であると認識している。航空連合として、国の指針や海外調査状況を発信し、情報提供を進めてもらいたい。

代議員 航空連合には単組では変えられない課題を改善できる強みがあり、今後も職場の声を反映し、働きやすい環境づくりにつなげたい。ボランティア活動などの情報発信も強化していただき、組合員に対して加盟のメリットや意見発信の重要性も伝えていきたい。

代議員 航空機整備の現場における非破壊検査の資格者は高齢化と経験不足で減少し、突発的不具合への対応で残業や出張が多発している。若手育成には時間がかかるため、海外研修なども活用し、教育体制の整備と技術者が活躍できる環境構築が必要である。

代議員 羽田と成田とで空港の顔認証システムの仕様が異なり、利用者が戸惑う声も多い。安全性・利便性向上の観点から、国の支援強化も求めたい。

代議員 地方の花火大会や伝統祭りは、財政難や高齢化で縮小・中止が相次いでいる。持続可能な観光振興のために観光庁を観光省に格上げし、政策強化を進める必要がある。

代議員 盗撮行為はデバイスの進化で巧妙化しており、さらなる対策強化が必要である。貨物物流は危険作業対策や担い手確保が課題となっており、DX推進や国と地方の連携強化による職場環境の整備・改善が求められる。

代議員 手荷物・貨物には多様な危険品が含まれ、現場での判断が困難なため、国によるデータ提供や搭載可否システムが必要である。無断撮影やクレームとの境界が曖昧なカスハラ対応を強化し、安全・適切な顧客対応を進めるべきである。

代議員 グラハンの職場では、猛暑による熱中症対策が重要になっている。共用クーリングスペース確保などの職場環境整備は人材確保につながるため、ぜひ発信を強化してほしい。

代議員 生産性向上が重要テーマの中、DX推進に向けて職場では様々な教育がおこなわれている。この動きを航空産業全体に広げ、ITリテラシーの向上を図っていくことが今後の課題になる。

代議員 松山空港では、これまでの政策提言活動の取り組みにより、従業員駐車場拡大や空港利便性向上に関する成果が得られている。今後は、同じ空港内の他社従業員との意見交換を通じ、現場の声をより広く反映していくことをめざしたい。

代議員 航空機燃料税の段階的廃止や国際観光旅客税の使途拡大については、空港政策財源の確保という観点から連動性を高めることが必要である。地方産業政策は、本部同様にメディアにおける発信を強化し、機運醸成を図っていくことに取り組みたい。

代議員 客室乗務員は業務上、iPadを使用しているが、機内では充電スペースの場所が不足しており、管理が難しくなっている。また、リチウムイオンバッテリーの機内持ち込みに関しては、安全性の懸念について今後も注視していく必要がある。

代議員 航空貨物は個人向け輸送の普及で無申告や危険物リスクが増大しており、航空会社ごとの対応も統一されていない。リチウムイオンバッテリーの危険も指摘されており、ルールの整備や啓発活動を通じて、安全確保と利用客の安心確保が重要である。

代議員 伊丹空港は国内線中心で従業員も多く、国内線事業の基盤強化は大変重要な課題である。現在は大阪・関西万博で需要も多いが、閉会後も利用者の維持・増加に向けて国への働きかけが必要である。

代議員 安心して働き続けるには事業基盤の安定が重要である。国内線は利益が出にくくなっているが、個社だけでは解決困難な課題である。産業全体での対応が必要であり、航空連合の取り組みに期待したい。

執行部 多くの具体例の共有や政策実現に向けた意見に感謝する。訪日客の増加で国際観光旅客税の歳入は増加していく一方、空港整備勘定における空港政策関連予算は不足しており、セットで考えていく必要があると認識している。国内航空のあり方についても、国の会議において、特に運賃転嫁の必要性を積極的に発信していく。地方政策は各組織の頑張りによって着実に前進しており、メディアを通じた発信力の強化についても、本部のノウハウを展開することなど検討していきたい。

06 中期労働政策方針（2026-2029）（案）【要旨】

三浦 知宏
副事務局長（当時）

代議員 コロナ禍以降、高水準のベアが実現したが、賃金水準は他産業よりいまだ低位にある。航空連合には加盟組合をリードしてもらい、他産業に追いつき、追い越すことをめざすべきである。

代議員 パートナー企業の労働条件に課題があり、熟練外国人材が相対的に高賃金の他社に転職する傾向にある。産業全体で適正取引を推進し、賃上げ原資の確保とともに、退職者の復職支援にも取り組む必要がある。

代議員 2連続夜勤など職場では相当な負担がかかっており、この軽減が喫緊の課題である。健康リスクへの対策を強化することが、作業品質の向上につながる。

代議員 2025春闘でベア12,000円が掲げられ、単組も大いに参考とした。2026春闘でも、引き続き産業全体の賃金水準向上に取り組むとともに、今後の経営要請も強化してほしい。

代議員 DX推進は必要だが、人の力の重要性は変わらない。さらなる生産性向上にむけて、職場実態をふまえて取り組む。目標賃金水準はさらなる高みをめざし、加盟組合間の認識共有が必要である。

代議員 勤務間インターバル導入と生産性向上は現場で矛盾が生じやすく、課題となっている。担い手不足への対応や安全確保の観点から、DX推進やマルチタスク化の検討も必要である。航空連合としての具体的なDX推進策や技術導入方針の検討を求めたい。

代議員 法対応の必要性から障害者雇用が進みつつあるが、職場では配慮不足が生じており、改善が求められる。シニアからの知識・技量伝承も課題となっており、処遇改善やそれに資する積極的な組織化が必要である。

代議員 機内食製造会社として、自社を食品業と考える社員も多い。機内食事業の一本足打法から脱却が図られている中で、職場ではキャリアについての悩みが多く聞かれる。

代議員 会社から定年を65才とする新制度が提案された。キャリア設計に大きく関わる重要テーマであり、組合員との相互対話を通じて意見を収集し、より良い制度構築に努めたい。

代議員 1日あたり労働時間が徐々に延びており、職場からの相談もある。総実労働時間に関する航空連合の目標値を踏まえ、今後の経営要請においても支援を求めたい。

執行部 多岐にわたる意見に感謝申し上げる。期初から様々な場において、実効性のある目標賃金水準の策定や、2026春闘における賃上げに資する環境整備、また働き方・休み方に関わる取り組みを、産業全体を見渡しながら展開していきたい。加盟組合においては、日常的な職場の問題解決や生産性向上施策を進めていただくとともに、引き続き多くのご意見をいただきたい。

07 ジェンダー平等・多様性推進計画（2026-2030）（案）【要旨】

赤池 永梨奈
副事務局長（当時）

代議員 新たな計画における女性参画比率の引き上げや女性代議員選出基準の設定に賛同している。全加盟組合で連携し、誰もが働きやすい職場づくりを進めるとともに、女性役員擁立の努力を継続することが重要と考えている。

代議員 意思決定の場に女性が必ずいる意義は大きいが、女性枠の拡大が本当に多様な議論につながるかは、まだ十分に理解が得られていないのが率直なところである。

代議員 ジェンダー平等・多様性推進には賛同するが、女性枠という考え方は、当該の方の自己肯定感にも影響し得るもので、組織としても展開の難しさを感じている。重要なのは個々の能力が最大限発揮できる社会であり、計画の目的や数値目標、その先にあるめざす社会像を正確に理解し、参画感を高めていきたい。

代議員 ジェンダー平等やDEI活動は重要だが、組合員理解の難しさを伴う。数値目標と実態のバランスを重視し、柔軟に対応することが必要と考える。

代議員 女性管理職を着実に増やし、誰もが相談しやすい職場づくりにつなげていきたい。ジェンダー平等の最終目標は性別でなく人としての平等であり、航空連合には引き続き加盟組合との連携と支援に取り組んでいただき、目標達成に向けた取り組みを進めてほしい。

代議員 職場の女性比率は高いが、組合執行部ではいまだ偏りがある。他労組の事例展開を参考に実践していきたい。

代議員 新たな計画に賛同するが、逆に男性比率が低い労組の扱いや、女性活躍の強調が「女性らしさ」の誤解や職場における負担増につながる懸念も持っている。

代議員 「WINC（女性組合役員研修）」は自身の成長に大きくつながり、有意義であった。男性の育児参画促進や「アンコンシャス・バイアス」解消など、引き続きハード・ソフト両面での改善が重要と考える。

代議員 新計画において、従来の「ジェンダー平等」に「多様性推進」を追加した背景について正確に理解したい。現状分析の方法についても、今後精査していく必要がある。

代議員 前期のジェンダー平等推進委員会への参加で学んだ経験を活かし、単組内で意識啓発や行動変化につなげる取り組みを進めている。新たな数値目標を踏まえつつ、誰もが働きやすい職場環境の実現をめざし、今後も発信していきたい。

代議員 航空連合として、これまで構造的性差別が存在することを前提に男女平等を推進してきたと理解しているが、社会における浸透状況は、いまだ不十分である。単組では今期、男性もジェンダー平等推進局に参加させ、理解を深めつつ取り組みを進める。

執行部 新計画では、めざす概念の拡充に向けて、新たに「多様性推進」を冠した。LGBTQ当事者への対応や職場で増えている外国籍社員や障害者への支援にもしっかりと目を向け、多様な人材が活躍できる環境整備を進めたい。「女性枠」は従来からある仕組みであるが、男性中心の会議や取り組みでは女性の声が反映されにくく、そうした組織では人材確保も進まない。逆差別にならないかとの趣旨で懸念の意見も挙げられたが、丁寧な説明と取り組みのサポートで対応していきたい。

08 第27期役員の選出

●会長（1名）

小林　茜　JAL労働組合

●副会長（6名）

加藤　諭　ANA労働組合
松橋　美和　JAL労働組合
小川　俊信　JALグランドサービスグループ労働組合連合会
柳橋　愛海　ANAエアポートサービス労働組合
小田部宏之　ジャムコ労働組合
川平　朝之　ダブルツリーヒルトン那覇首里城労働組合

●事務局長（1名）

坂元　慎平　ANA労働組合

●副事務局長（4名）

菊池　朋美　ANA労働組合
宇津木健佐　JAL労働組合
中園　達也　JALエンジニアリング労働組合
玉那覇　仁　ANA沖縄空港労働組合

●中央執行委員（20名）

滝谷健太朗　ユニオン　エア・ドゥ
安里　耕　日本トランスオーシャン航空労働組合
藤田　祐弥　JALエンジニアリング労働組合
久保多佳子　ANA成田エアポートサービス労働組合
内倉　務　ANA関西空港労働組合
植木　俊太　ANAラインメンテナンステクニクス労働組合
吉濱　海斗　JALスカイエアポート沖縄労働組合
浅野　翔太　中部スカイサポート労働組合
當間　健理　羽田空港グランドサービス労働組合
前田　拓也　ANAあきんど労働組合
竹腰　宏明　ジャルパック労働組合
松川　拓哉　JALUX　UNION
辻野　千鶴　ANA労働組合
西岡　桃子　JAL労働組合
肥高　七海　スターフライヤーユニオン
藤田　茉優　JALグランドサービスグループ労働組合連合会
菅原　理沙　ANAエアポートサービス労働組合
林　梨沙　ANA成田エアポートサービス労働組合
池田　恵実　ジャムコ労働組合
漢那　紗也　ダブルツリーヒルトン那覇首里城労働組合

●会計監査（2名）

大友　悠大　ANA労働組合
小川裕太郎　JAL労働組合

●特別中央執行委員（1名）

遠藤　康平　ANA労働組合

小林 茜 会長

遠藤 康平 特別中央執行委員
（連合派遣）

退任役員のみなさん
おつかれさまでした!

09 大会宣言の採択

航空連合は、1999年の結成以来、航空関連産業で働くすべての仲間の幸せを実現するため、産業の基盤である安全の堅持、産業政策の実現、組合員の労働条件の向上や仲間の輪の拡大などに精力的に取り組み、多くの成果をあげてきました。コロナ禍という未曽有の危機を乗り越え、旅客需要は回復し、2024年には訪日外国人旅行者数が過去最高を記録するなど、飛躍への希望が高まり、新たな成長に向けて歩みを進めています。一方で、人材不足の深刻化、構造的な国内線収益性の低下、国際情勢の不安定化など、私たちを取り巻く環境は一段と厳しさを増しています。そのようななかでも、航空関連産業で働く仲間一人ひとりが公共交通機関としての使命感を胸に、安全運航の堅持と安心なサービスの提供に全力で取り組んでいます。私たちが持続的に成長していくためには、安全の堅持を大前提としたうえで、「圧倒的な生産性向上」と「人への投資」の好循環を早期に確立することが不可欠です。

2024・2025春闘では過去最高水準の賃上げを達成し、着実に成果を積み重ねてきました。さらに、適正取引ガイドラインの策定によって、労務費の価格転嫁を通じた職場の安全確保と持続的な賃上げの実現に向けて取り組みを進めています。また、勤務間インターバル協定の締結など、賃金・労働条件の改善を継続的に実現していくことが求められています。将来の航空関連産業の担い手に私たちの産業で働く魅力を伝え、人材の確保・育成・定着を実現し、誇りとやりがいを持って働ける環境をつくることは私たちの責務です。同時に、ジェンダー平等・多様性の推進、国際労働運動への参画、人権デューデリジェンスの実践、脱炭素社会への貢献など、社会的責任を果たす取り組みも推進していきます。そして、企業、産業レベルで労使がさらに協力・協調し、同じ航空関連産業で働く仲間が連帯を強化することが求められます。

私たちは航空労働界を代表する産業別労働組合としての責任と自覚を持ち、航空連合に集う59組合、48,350名の仲間との相互信頼を深め、英知を結集して、航空関連産業のさらなる成長・発展にまい進していきます。そして、航空連合ビジョン「いつの時代も社会から必要とされ、働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働ける産業」を私たちが実現していくことを宣言します。

肥高 七海
中央執行委員

航空連合は、航空関連産業で働く仲間・労働組合が大同団結し、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。59の企業別組合の48,350人（うち客室乗務員約15,000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。

フォローをお願いします! Facebook

Follow me! Instagram

公式アカウントを作りました! LINE

ニュース・航空連合へのご意見はE-mail、またはLINE公式アカウントでお受けしています。

アドレス avinet00@jfaiu.gr.jp　ホームページ https://www.jfaiu.gr.jp

この印刷物は再生紙を使用しています。