

労働条件は安全を支える基盤
大幅賃上げと労働環境を改善し安心・安全な職場を

フェニックス PHOENIX

＜ 発 行 者 ＞
航空安全推進連絡会議 03-3742-9359
日本乗員組合連絡会議 03-5705-2770
航空労組連絡会 03-3742-3251
http://www.kohkuren.org/

4年連続賃上げの流れ外航・産業航空へ

内航労組

春闘から夏闘へ 一時金と積み残し課題の前進を

2026春闘は後半戦に入り、先行組の各労組では一定の区切りをつけ、夏期一時金や積み残し課題の前進をめざす夏闘へと交渉の軸が移りつつあります。ここでは、後半戦の闘いの中心になる外航労組や産業航空労組の状況について報告します。

物価高騰を上回る賃上げと、継続的な賃上げの流れをつくるのが求められた2026春闘では、航空では4年連続の有額回答、3年連続で1万円以上の賃上げを獲得しました。この成果を、これから交渉が本格化する外航労組や産業航空労組の賃上げにつなげていくことが重要です。

外航労組では、3年ぶりの春闘交渉となったユニテッド航空労組において、単年度要求に対して、3年協定案（2026年度10000円インフレ手当5000円、27年度10500円インフレ手当5000円、28年度12500円インフレ手当5000円）が示されました。再回答では整備資格者手当の大幅な引き上げが回答されています。一時金は年間6カ月が回答されています。

プリティッシュユニオンエアウエイズ労組(BA)では、再回答を含め3%（定昇含め5%）の回答が示され、一時金は地上職で年間6カ月（地上）、客



記者会見するJCA木本委員長(右)。3月31日、厚生労働省

2026 春・夏闘

さらなる物価高懸念

一時金は生活給

乗職で4カ月の回答が示されています。ノースウエスト航空労組(NW)労組。会社はアルタ航空では複数年協定に基づき、2026年度の賃上げは定昇1ステップ、ベア2%が確定しています。その他の外航労組も交渉は始まっていますが、中東情勢の影響や本国を合わせた協議となるため、回答までに時間を要することが見込まれます。また、夏期一時金や春闘未解決課題、新たな職場要求の前進をめざす夏期交渉は、内航労組を中心に5月中旬頃から本格化する見込みです。4月30日には全日空と日本航空の2025年度決算が発表され、あわせて期末一金も確定する見込みです。

全日空では、2026年度一時金について夏2・1カ月、冬2・1カ月が提案されており、期末一金については利益目標確定後に提示される見通しです。一方、日本航空では夏2カ月、冬2カ月とし、通期EBITが1800億円を達成した場

東京高裁

ジェットスター休憩裁判 調停が成立し和解 休憩や客室清掃をめぐる訴訟

ジェットスター・ジャンの労働組合「ジェットスタークルーアソシエーション」(JCA)の組合員らが、客室乗務員の休憩できない勤務の是正を求めていた裁判は、3月24日、東京高裁で調停が成立し、和解となりました。

調停では、会社が休憩の確保や客室清掃に関する具体的な制度改善を約束し、経営トップが労使協調の姿勢を明確に示しました。JCAは、これら

の取り組みを実効性あるものとして現場に定着させるため、社内での運用体制のさらなる改善を求めていくとしています。ジェットスターの客室乗務員(CA)は、短時間の便間で機内清掃等の

業務を行うため、労働基準法の例外規定である「休憩時間に相当する時間」を確保できないとして、JCA組合員35名が東京地裁に提訴。

2面に続く

■主な記事から■

- ▶ 「シリーズ・40年ぶりの労基法改正」：裁量労働制拡大の危険性“定額働かせ放題” …… 2面
- ▶ 「国内航空のあり方に関する有識者会議」が最終まとめに向け論点整理 …… 2面
- ▶ JCU、賃上げ労働環境改善に向け各社と団体交渉 …… 3面
- ▶ 労組要求実現。定航協が持ち込み手荷物ガイドライン策定 …… 3面
- ▶ 国交省、モバイルバッテリーの持ち込み厳格化 …… 3面
- ▶ 安全会議だより：増加する航空需要へ対応。変わる福岡の航空管制・運用体制 …… 4面

労働相談は航空連に
03-3742-3251
e-mail/honbu@kohkuren.org

誘導路

障害のある人にとって住みやすい街は、健常者にとっても住みやすい街であることは間違いありません。今年に入り、朝の通勤時に、筆者の最寄り駅から電車に乗る際、視覚障害のある方と一緒にいることがありました。ある日、帰宅の際に一緒に歩いた方向に歩き始めたので、「同じ方向なのでつかまってくさい」と声を掛けました。それまで考えたことはありませんでしたが、駅から進行方向にはすでに2つの信号機があり、車の通りも多いので、「視覚障害者が渡るには苦勞するだろう」と感じました。● 過日、所用で北海道の千歳市に行ってきた。JR千歳駅で電車を降り、駅からホテルまでの幾つかの交差点で気になったのは、視覚障害者のための「音響式信号機」がすべての交差点に設置されていたことです。● 筆者の住む市は人口70万人を超える政令都市ですが、音響式信号機をほとんど見かけることがありません。この違いに驚くと同時に考えさせられました。● 女性が働きやすい街、男性にとっても働きやすいとよく言われます。子育てや介護は多くの働き手が経験することであり、働き方の見直しも進められてきました。● 住みやすい街づくりと働きやすい労働環境の見直しの実現に向け継続した取り組みを。

客室清掃の外部委託

ジェットスター休憩裁判

1面から続く

今回の調停の主な内容は、次の3点です。

①客室清掃の外部委託
(1連続勤務日に4区間以上の連続乗務に従事し

た場合、便間の客室清掃を外部業者に委託する。例外的にCAに行わせる場合は手当を支給。
②連続乗務手当の新設
(1連続勤務日に4区間以上の連続乗務に従事した場合、が1区間あたり5000円の手当を支給する。
③4区間以上の連続乗務の上限設定(各月3回を上限とし、それを超える場合は各客室乗務員から事前の個別同意を得なければ従事させない。2日連続で4区間以上の連続乗務を指定しない)。

実効性確保へ社内改革の焦点



成田空港を拠点に運航するジェットスター・ジャパン

めには、社内運用の透明性と公正性の確保が不可欠であると指摘しています。あわせて、昇格・昇給の判断基準や人事評価、ヒューマンエラー報告後の業務外し、勤務の公平性、ハラスメントなど、引き続き解決すべき課題を挙げています。

また、乗客と乗務員の安全確保の観点から、航空安全の基盤である「公正な文化(Just Culture)」の回復の必要性も提起しました。

JCAが申し立てた不当労働行為事件では、千葉県労働委員会が不当労働行為を認定。会社は中央労働委員会に再審査を申し立てていましたが、その後会社は取り下げ、命令を履行しています。

記者会見でJCAの木本委員は、「調停が成立したことは大きな前進と評価している。調べた限りでは、他社でも同様の

にも「週40時間」の規定はありましたが、36協定があれば実質的に無制限であり、いわゆる「ザル法」の状態でした。

こうした状況を受け、2014年の過労死等防止対策推進法を経て、2019年施行の「働き方改革関連法」が大きな転換点となります。残業時間には「月45時間・年360時間(特例でも年720時間、月100時間未満)」という罰則付きの上限が設けられ、有給

国内航空のあり方に関する有識者会議は4月14日、第5回会合を開催しました。円安や海外物価の高騰、人件費の増加などにより国内線の事業環境が厳しさを増すなか、国内航空ネットワークや航空サービスのあり方を検討

最終まとめに向け論点整理
国内航空のあり方に関する有識者会議は4月14日、第5回会合を開催しました。円安や海外物価の高騰、人件費の増加などにより国内線の事業環境が厳しさを増すなか、国内航空ネットワークや航空サービスのあり方を検討

個人施策
1. ネットワーク維持のための方策
(1)ダイヤ調整についての考え方
(2)供給量も含めた調整についての考え方
2. 航空会社間の協業に向けた方策
(1)特定既存航空会社への出資規制の在り方
(2)航空会社間の運航業務の管理の受委託のあり方
3. 航空運賃を巡る諸論点
(1)運賃水準の監視のあり方
(2)協業等の進展を踏まえた競争環境のモニタリング
(3)航空輸送サービスに関する情報公開のあり方
4. さらなる需要獲得やサービス向上に向けた方策
(1)インバウンド旅客の積極的な取込み
(2)需要適性に向けたリージョナル機等の積極的な活用
(3)地域航空を担う運航機材の品質改善
(4)モード特性を活かした路線展開
(5)定時制の向上
5. 今後の検討課題
(1)本有識者会議における議論のフォローアップの必要性
(2)他モードとの役割分担に関するさらなる検討
(3)地域航空維持の今後のあり方

会議の冒頭、宮澤航空局長は、中東情勢の緊迫化により航空業界が影響を受けている現状に触れつつ、「こうした状況下においても、国民生活を支える交通手段としてネットワークを維持し、利用者利便を確保しなければならぬ」と強調しました。また、「各社がリスクに備え、平時より安定的な経営基盤を確立しておくことが必要

である」と述べ、「国内航空の構造改革は待ったなし。業界は、この会議の議論の成果を見据えたアクションの準備もお願いしたい」と求めました。さらに、ネットワークや運賃の変化について、利用者にはわかりやすく説明責任を果たす必要性にも言及しました。

骨子案では、現状認識として、2000年の航空法改正による規制緩和や新規参入の促進により、航空ネットワークの拡大や旅客サービス水準の向上が進み、マイル・ポイント事業など付加価値の提供も含め、利用者への選択肢と利便性が向上した結果、国内航空産業の発展につながったと評価しています。

裁量労働制拡大の危険性



朝の通勤風景。モノレール新整備場駅

日本の労働時間は、高度経済成長期からバブル期にかけて、「24時間戦

えますか」という言葉に象徴されるように、残業は頑張りや責任の証とされ、働けば賃金も上がり雇用も守られるという暗黙の了解があった時代でした。

しかし、この「長く働くことが当たり前」という風潮は、やがて深刻な過労死・過労自殺を招き、社会問題へと発展します。当時の労働基準法

現在、労働政策審議会(労働審議会)では、こうした実態を踏まえ、PCログなどの客観的データによる労働時間の把握、勤務時間インターバル(休憩時間)の義務化、業務外の

一方で、政治主導による労働時間規制の緩和や、いわゆる「柔軟な働き方」の拡大を目指す動きも強まっています。2025年12月の日本経済新聞の社長100人アンケートでは、現政権が検討する規制緩和方針を支持する回答が約9割に達しました。経営側は裁量労働制の拡大を通じて生産性を向上を図ろうとしています。これは労働者にとって「定額働か

せ放題」となるリスクをはらんでいます。厚生労働省は、残業代不払いや重大な違法行為と位置付けていますが、現場では依然として「個人の能力や責任」に問題がすり替えられる構造が残っています。過重労働を防ぐには、正確な労働時間の記録を残すといった自衛策に加え、不当な慣行に対して組織や法に訴える姿勢、医師との面談、そして意識的な休息を確保することによる心身の保護が、これまで以上に労働者に求められています。

こうした一連の議論は、コロナ後の需要構造の変化や円安の進行など、外部環境が大きく変化する中で進められています。規制緩和のもとで進めてきた航空産業は、いま大きな転換期を迎えています。同時に、ネットワーク維持やサービス向上の前提となる現場の人材確保や労働条件の改善、安全を支える体制の強化が不可欠であり、こうした視点を踏まえた議論と具体策の検討が強く求められます。

シリーズ 40年ぶりの労基法改正

「定額働かせ放題」

「定額働かせ放題」

「定額働かせ放題」

「定額働かせ放題」

「定額働かせ放題」

「定額働かせ放題」

「定額働かせ放題」

賃上げ労働環境改善に向け各社と交渉

ZIP 賃上げ12000円回答

昨年と同水準の昇給検討 SKY

客室乗務員が企業の枠を超えて一人でも加入できる労働組合・ジャパンキャビンクルーユニオン（JCU）は、複数社との春闘交渉が取り組まれています。

ZIPAIRは4月1日、スカイマーク（SKY）は4月3日に会社回答が提示され、現在も回答内容をめぐる団体交渉が継続しています。

ZIPAIR

ベースアップは12000円の回答となりました。諸要求では、通勤手当が片道100円増、早朝深夜時間帯調整手当（タクシー利用や前泊費用に充当）は2000円増となりました。有給病

欠（シックリーブ）要求に対しては、全員に特定目的積立休暇が5日間付与され、今後の採用者についても正社員発令時に5日間付与されることになりました。

昨年は海外の物価高を背景に、アンケートにはパティエム（宿泊日当）への不満の声が多く寄せられ、改善につながりませんでした。今年は、通勤費の不足に加え、インバウンド需要拡大によるホテル代の高騰を受け、交通費関連の引き上げを求める声が多く寄せられました。今回の回答は、こうした職場実態を反映したアンケートの力が発揮された結果と言えます。また、過酷な勤務ハタ

ーンや、生理休暇（無給）がほとんど取得されていない実態を踏まえ、多くの外国航空会社で導入されているシックリーブ制度を要求（年間12日間）しました。結果として、特定目的積立休暇という形ではあるものの、全員に5日間を付与させたことは一歩前進です。

労働組合が職場の声を集め、交渉を重ねることで、着実に改善させて行けることが示されました。こうした取り組みをさらに広げるため、JCUはZIPAIRにおいてLINE公式アカウントを開設しました。アンケート回収数の向上と組合員拡大につなげていきます。

スカイマーク

ベースアップについては具体的な回答は示されていませんが、「昨年と同水準の昇給ができるよう検討を進めている」との回答にとどまっています。

乗務手当40時間分の賃金加算や、乗務手当のブロックタイム保障については「検討事項」としつつも、現在進行中の人事制度改革の中で「複数年を掛けて検討」とされ、実質的に先送りとなっています。

また、夏・冬各2カ月の一時金要求に対しては、25年末から利益運動ルールの見直しが行われ、一定の水準が確保されたものの、「要求水準を固定的に設定するのは困難」とし、「経営状況等を踏まえ都度適切に判断」との姿勢です。

春闘アンケートでは、賃金への不満が85%に達し、約8割が転職を考えると回答しています。こうした深刻な実態に対し、会社が危機感を持っているのか疑問が残ります。

回答は昇給に関する考え方は示したものの、ベースアップについては「経営状況や物価動向、人事評価を勘案して賃金改定を行う仕組みなので、画一的なベースアップには応じられない」としています。組合は、基本給の底上げがなければ初任給は低いままとなり、既存社員との関係でも矛盾が生じると主張しました。実際、会社は昨年9月、2026年採用予定者の基本給アップとともに、2025年入社社員の基本給も引き上げることとを通知しており、組合の指摘した通りの事態となっています。

SKYの賃金規程には「物価上昇に対応した賃金変更」が明記されているにもかかわらず、同様の回答が3年続いています。会社自身が矛盾を抱えている中、今年こそベースアップの実現をめざし、交渉を強化していきます。

また、夏・冬各2カ月の一時金要求に対しては、25年末から利益運動ルールの見直しが行われ、一定の水準が確保されたものの、「要求水準を固定的に設定するのは困難」とし、「経営状況等を踏まえ都度適切に判断」との姿勢です。

機内持ち込み手荷物 定航協、統一ガイドライン策定

労組の取り組み実現

定期航空協会（国内の定期航空会社19社加盟）は3月25日、機内持ち込み手荷物に関する業界統一ガイドラインを取りまとめ、公表しました。4月1日より適用が開始されています。

同協会はガイドライン策定の背景について、「旅客のスムーズな搭乗と定時運航の実現に加え、手荷物の落下等に伴うお客様の受傷リスクを低減し、機内のさらなる安全性向上にも寄与する」としています。

ガイドラインの主な内容は以下のとおりです。
※②・④は新しいルール
①・③は従来からの留意事項【新設】へ上記

ルール

①持ち込み個数について（機内にお持ち込みいただけるのは、身の回り品1個十手荷物1個の合計2個まで）
②身の回りのサイズ【新設】（ハンドバッグやショルダーバッグ等の身の回り品は、前の座席の下に収納できる大きさの範囲内）
③手荷物のサイズおよび重さ（詳細なサイズ規定および重さは、ご利用になる各航空会社の規定による）（サイズにはハンドル・キャスター・車輪等を含みます。また、重さは手荷物と身の回り品の総重量）
④その他の留意事項【新設】（上記①～③の条件に加え、機内ではお客様ご自身で上の棚に収納できるサイズ・重さの手荷物とする）
これまで現場では、大きな手荷物の持ち込みや、保安検査場通過後に購入した土産品などにより、座席上の収納棚に収まり切れないケースが多発し、その対応に客室乗務員が苦慮する状況が日常的に発生していました。今回の統一ガイドラインの策定は、こうした問題の改善につながることを期待されています。

一方で、さらなる対応の必要性も指摘されています。JALでは、4月17日に開催された社長出席の経営協議会において、日本航空キャビンクルーユニオン（CCU）が、大きい手荷物の機内持ち込みが多い路線の洗い出しや、受託手荷物の利用に関する旅客への周知・啓蒙、保安検査後に購入された大量の土産品の持ち込みへの対応などについて、具体的な対策の検討を求めました。

機内持ち込み手荷物の問題は、労働組合として長年取り組んできた重要な課題です。今回のガイドラインは定時性の確保が主たる目的とはいえ、経営側が業界を上げて取り組むということでは、歴史的な転機を迎えています。実態の改善が進み、安全性の向上に寄与するよう、航空連として今後も注視していきます。

モバイルバッテリー 持ち込み厳格化

持ち込み2個・充電しないなど

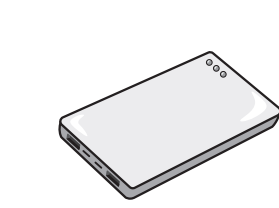
3項目を新たに追加

国土交通省は、モバイルバッテリーに対するリスクの低減を目的として、国際基準の緊急改訂を受け、機内持ち込み個数の制限や充電の制限など、モバイルバッテリーの取り扱いを変更しました。新たなルールは4月24日から適用となります。

国交省では、国際民間航空機関（ICAO）が定める国際基準に基づき、モバイルバッテリーを航空輸送する際の安

全基準を定めており、預け入れ荷物にモバイルバッテリーを入れることを禁止しているほか、モバイルバッテリーの個数・容量を制限しています。国交省によると、世界的な航空機内でのリチウム電池に関する火災発生の増加に伴い、リスク管理の必要性が高まっております。ICAOにおいて対応が検討されています。その結果、モバイルバッテリーに対するリスクの低減を目的として、

ICAOが定める国際基準の緊急改定案がICAO理事会にて審議され、3月27日（現地時間）に承認、即日適用されました。従来のルールに追加されるモバイルバッテリーの機内持ち込みの新たなルールは、①機内持ち込みモバイルバッテリーは2個（160Wh以下に限る）まで。②機内においてモバイルバッテリーへの充電をしないこと。③機内においてモバイル



バッテリーから他の電子機器への充電をしないこと、③の3点が追加されました。従来のルールは、①モバイルバッテリーを預入（受託）手荷物に入れない。②ワット時定格容量160Whまで。③端子に絶縁テープを貼るなどシヨートしないように個々に保護する。④座席上の収納棚に収納せず、手元に保管する。

