

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

産業一丸となって 新型コロナウイルス感染症による 危機を乗り越えよう!

第3弾

産業で働くすべての仲間のために、航空連合だからこそできることに取り組みます

新型コロナウイルス感染症の拡大により、私たちの産業はかつて経験したことがない未曾有の危機を迎えています。そのような中、職場では一人ひとりが、今できることに懸命に取り組み、お客様のために、仲間のために、社会のために最善を尽くしています。産業別組合である航空連合は、個人や一社では解決が難しい、今まさに産業全体が直面している問題に対し、産業で働く仲間の力を結集して取り組みます!(第1弾、第2弾は通刊226号、227号を参照ください)

組織運営・組合活動の維持



職場の奮闘、 元気を紹介!

新型コロナウイルス感染症の影響が拡大する中でも、航空連合の加盟組合の職場では、それぞれが「今できること」「今すべきこと」に取り組んでいます。医療従事者の方々への感謝の思いを伝えることや、航空機を利用して下さるお客様に対して感謝の気持ちをカードやお見送りで伝える取り組み、そして復便に向けて粛々と準備を進める職場など、チームワークを發揮して、各職場が工夫を凝らして様々なことに取り組んでいます。航空連合ではこのような取り組みをFacebookやInstagramで外部に積極的に発信し、多くの「いいね!」やフォローをもらっています。今後も社会に向けて、航空関連産業を最前線で支える仲間の頑張りを発信していきます!



医療従事者への応援メッセージ



石垣空港での会社を越えたお見送りイベント



お客様へのサプライズメッセージ



余剰食材を使用した「まかない弁当」



特殊車両の整備



医療用物資の製作ボランティア



航空連合 2020 春季生活闘争の中間総括 2020春闘方針の成果と課題

7月15日の第9回中央執行委員会にて、2020春闘を振り返り、中間総括として取りまとめました。

POINT!

2020春闘は、1月末の春闘方針決定以降、新型コロナウイルス感染症の拡大により、社会全体で行動が制限されるなど、環境変化の影響を大きく受ける極めて特異な春闘になった。そのような中、足下の危機を乗り越えるべく、労使で職場状況と経営環境に対する認識の共有に努めるとともに、加盟組合の運動の工夫や粘り強い交渉の結果、労働条件や職場の意欲の向上につながる多くの成果をあげることができた。これらの取り組みは、産業全体でめざすものとして掲げた「人材の定着」の実現につながった。

方針策定の議論では、「春闘でめざすもの」として、「人への投資」の確実な継続とさらなる拡大にこだわり、あらゆる職場における「活力の好循環」の実現をつうじた「人材の定着」の実現をめざすことを加盟組合全体で確認した。「活力の好循環」の実現に向けては、「賃金改善」と「働き方の改善」をすべての加盟組合が取り組むべき「重点項目」に位置づけるとともに、職場の状況に応じて対応が求められる「取り組み項目」を設定し、加盟組合が一体となって取り組むこととした。

「重点項目」については、これまでの運動の継続性の観点に加え、より職場の声や要望を反映し、加盟組合を後押しする方針とすることに注力した。「賃金改善」ではベースアップを軸とした幅広い月例賃金改善の取り組みに加え、新たに産業としての「目標賃金水準」を策定した。また、「働き方の改善」では、法令順守や総実労働時間の縮減に加えて、仕事と生活の両立や柔軟な働き方に関する環境整備に取り組むこととした。

「活力の好循環」の実現には「賃金改善」と「働き方の改善」の双方を起点とする必要があるという考え方は、これまでの運動の継続によって、加盟組合の中で一定程度浸透している。一方、職場における価値観の多様化や、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う今後の雇用や働き方への影響にも留意する必要がある。2021春闘方針の策定に向けては、産業としての方針に求められることや基本的な考え方について、取り巻く情勢や職場の状況をふまえて議論を深める必要がある。



各項目のTOPIC

重点 生活の安心と意欲向上につながる賃金改善

月例賃金改善

- 30労組が1,000円から4,000円の範囲でベースアップの要求を掲げた取り組みを展開したが、新型コロナウイルスによる先行きの不透明感などを背景に、有額回答には至らなかった。
- ベースアップ要求に至らなかったものの、16労組が各種手当を含む月例賃金の改善に取り組んだ。「人材の定着」の観点から中長期的な生活の安心と意欲向上につながる「人への投資」の必要性を主張して真摯に交渉をおこなった結果、11労組が有額の回答を引き出した。

一時金

- 新型コロナウイルス感染症の拡大が各社の経営に与える影響が大きく、前年実績を下回るという厳しい回答を示された労組が多くあったなか、前年実績以上の要求をおこない、満額での回答を4労組が引き出した。

重点 やりがい・働きがいにつながる働き方の改善

- 15労組が年間休日数の増加や所定労働時間の縮減を要求し、そのうち4労組が回答を引き出した。また、要求どおりの回答は示されなかったものの、継続して協議をおこなうとの回答を引き出した労組が多数あった。
- 42労組が両立支援制度の拡充や改善、柔軟な働き方につながる環境の整備、休暇制度の拡充を要求し、多くの労組が回答を引き出した。

多様な人材が長く活躍できる環境の整備

- 5労組が定年延長を含むシニア人材に関する処遇・制度の改善を要求した。また、12労組が教育時間の確保、研修機会の設定、メンター制度導入などの育成方法や、自己啓発や資格習得の支援に関する要求を掲げた。
- 職場におけるハラスメント防止対策を強化するため、2020年6月に「改正労働政策総合推進法」が施行された。この情勢も踏まえて、5労組がハラスメント防止のための対策を会社に求める要求を掲げた。

運動の進め方

- 労使で春闘情勢の認識を深めるため、1月24日に講師を招き「労使フォーラム」を開催した。(参加人数は会社側からの40名を含めて合計227名)(前期194名)
- 航空連合春闘方針の理解浸透を図るべく、42組織(4月27日現在)の経営を対象に経営要請を実施した。経営要請を通じて、人材の定着を実現するために「賃金改善」と「働き方改善」の両輪で職場の活力の好循環をめざし続けることの重要性、付加価値の拡大と波及の必要性について経営側に理解を求めた。経営との質疑概要は、中央執行委員会で共有したほか、航空連合NEOを通じて適宜加盟組合と最新情報を共有した。

闘争体制・日程

- 加盟組合では3月内での回答引き出しに向けて取り組み、36労組が3月内での回答を引き出すことができた。

3月内決着(回答引出し)の状況

取り組み状況	過去3年間の推移		
	2020年	2019年	2018年
3月内決着(回答引出し)加盟組合	36	45	49

航空連合 2021 春季生活闘争に向けて

春闘方針議論にあたっては、各社・単組の状況や組合員の声を十分にふまえることを大前提に、連合における航空連合の位置づけや連合の春闘方針の理解の促進を図ります!(マクロの視点の醸成)

- 「春闘でめざすもの」を策定する際には、各社・単組の状況や組合員の声を十分にふまえることを大前提に、春闘に対する連合や産別としての考え方や社会全体の視点も含めた議論を深めます。

賃金水準や働き方改善に関する具体的な水準(年次有給休暇取得・公休数・総実縮減・勤務間インターバルなど)といった具体的な取り組み項目についての議論の時間を増やします!

- 2021春闘方針策定に向けた議論のタイミングを早めます。また、具体的な取り組み項目に対する議論をより一層深めるために有効となる勉強会の開催を検討します。

Instagram 始めました!



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案の根絶に向けて、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。





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2回目はリーダーズカレッジで大変お世話になっている法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科の藤村博之 教授です。

「いま、労働組合に求められていること」

藤村 博之 (法政大学教授)

組織運営・組合活動の維持

1 未知のものにどう対応するか？

今回の新型コロナウイルス感染症は、航空需要を一瞬にして蒸発させた。感染を防ぐには、人と人との接触をできるだけ避ける必要があるとの方針が打ち出され、人々の往来が止まった。4月7日に出された緊急事態宣言は、5月25日に解除され、徐々に人の行き来が戻ったが、7月に入って全国的に感染者の増加が見られるようになる、人々は再び動かなくなっている。

私たちは、未知のものに遭遇したとき、思考停止に陥り、誰かに指示を出してほしいという気持ちになる。本来は、政府がその役割を担うべきだが、国民の政治への信頼度が低い、政府が出す情報に対して懐疑的になっている。マスメディアも政府の無策ぶりをあげつらい、批判ばかりしている。

専門家と称する人たちの発言が多様なことに、私たちは戸惑いを覚える。ある人は大丈夫だと言い、他の人は危ないと言う。科学者は、正直であればあるほど「100パーセント安全だ」とは言わない。少しでも危険性があれば、たとえそれが0.0001パーセントだとしても、「100パーセントではない」と言う。そして、その発言を受けて、マスメディアは「100パーセント安全とは言えない」と報道する。危険性が0.0001パーセントであることにあえて目を向けず、100パーセントではない点を強調する。このような報道に接すると、いったい何を信じればいいのか、わからなくなってしまう。

新型コロナウイルス感染症は未知のものなので、少しずつ知見を蓄え、科学的に考えていくしかない。例えば、パチンコ店である。初期の段階では、三密の極致だと言われ、目の敵にされた。しかし、パチンコ店がクラスターになった事例は出ていない。パチンコ店に来る客は、全員マスクを着用し、お互いに話をする事なく、黙々と台に向かっている。しかも、喫煙対策のために換

「with」not、after」not」を考える

気設備がしっかりしている。冷静に考えてみると、「これだと感染は起こらないよね」となるのだが、4月の段階ではそうはならなかった。

2 自分の頭で考えるしかない

何が正しいのか誰にもわからないとき、私たちはどうすればいいのだろうか。結局、自分の頭で考えて判断し、行動するしかない。一人で考えられることには限界がある。「三人寄れば文殊の知恵」と言われるように、各人が持っている知を集めてくると、最適解に近づける可能性が高まる。私は、労働組合こそがこの役割を果たすべきだと考えている。

経営側は、目先の問題をどう解決するかで汲々としている。大幅に需要が落ち込み、企業存続の危機に直面すると、経営者は中長期の視点で考えられなくなっている。そのようなとき、労働組合が「10年後のわが社の繁栄のためにこういう施策を実行しましょう」と提案するのである。

航空産業にとって、高い技術・技能を持った従業員は財産である。この財産を毀損させると、安全問題やサービスの質の低下につながる。どんな手段を使っても守らなければならない価値である。しかし、企業の存続も大切である。コスト削減の一つの手段として、人件費の削減が必要であれば、それを容認する。ただし、それは単なる賃金カットではなく、経営側に賃金の一部を預けて、業績が回復したら返してもらうという考え方を取るのである。

航空需要は、必ず戻ってくる。戻って来たときに、顧客から選ばれる航空会社でなければならない。航空会社の本当の財産を労働組合が見極め、経営側に対して大胆に提案することが求められている。

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。55の企業別組合の44,152人（うち客室乗務員約1万4,000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。



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

ホームページ <http://www.jfaiu.gr.jp>

Facebookも 充実しています
facebook.com/jfaiu

