

# 航空連合NEWS

発行：航空連合／発行人：島 大貴 〒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

## 2017 春季生活闘争方針決定!!

航空連合は、1月12日の中央執行委員会にて方針(案)を取りまとめ、1月17日に開催した第1回中央委員会では、満場一致で機関決定しました。方針の概要は以下のとおりです。

### 一般情勢

#### 実質賃金は上昇しつつあるものの、個人消費の回復には至らず

わが国の景気は、新興国経済の減速の影響などから鈍さがみられるものの、穏やかな回復基調にあり、今後もゆるやかに拡大していくと予想されている。物価の低迷には原油などのエネルギー価格下落の影響が色濃く現れており、2016年度の平均消費者物価上昇率は▲0.1%となっている。なお、2017年度は原油価格の上昇が見込まれるため+1.5%と予想されている。企業規模5名以上の一般労働者の現金給与総額はピークであった1997年と2015年の差が▲6.1ポイント(2013年▲7.3ポイント)と、以前よりは縮小傾向にある。物価上昇を反映した実質賃金は対前年比で若干の上昇が見られたが、消費者支出は減少しており、賃金の増加が個人消費を回復させるまでには至っていない。

### 労働団体および経営者団体の動き

#### 連合

「経済の自律的な成長」「包摂的な社会の構築」「ディーセント・ワークの実現」をめざし、引き続き所得向上による消費拡大をはかる取り組みとしている。マクロの観点から雇用労働者の所得引き上げが必要であるとして、名目賃金の到達目標の実現やミニマム基準の確保に取り組んだ上で、賃上げ要求水準はそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め4%程度としている。また、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の取り組みを前進させるとしている。ベースアップを各社の判断によるひとつの選択肢としつつ、定期昇給や賞与、各種手当など多様な選択肢を示したうえで、賃上げは年収ベースが基本との見解を示し、「経済の好循環を回すため、賃上げのモメンタム(勢い)を継続する」としている。

#### 日本経団連

### 航空業界の情勢

#### 世界の航空業界

IATAの調査によると、2015年における国内、国際を合わせた世界全体での搭乗者数は対前年で6.5%増加しており、アジア太平洋地域で、前年比8.3%増と世界で最も高い成長率を記録した。2016年の世界の航空会社の当期純利益は、356億ドルに達し、アジア太平洋地域の利益予想は2016年に73億ドル、17年は63億ドルになる見通しである。また、ICAO総会においてCO2排出権取引に関する枠組みが合意されたことを受け、今後の事業者負担が懸念される。

#### 日本の航空業界

平成29年度税制改正大綱に、航空機燃料税の軽減措置の適用期限を3年間延長すること、地球温暖化対策税の還付措置が3年間延長されることが明記された。これにより航空業界全体で年間約300億円の事業者負担の軽減効果が見込まれる。

ビザ発給要件の緩和など、政府による訪日外国人誘致の政策が奏功し、2016年における訪日外国人旅行者数は初の2,000万人を突破した。2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催を控え、航空業界においても急速な需要の拡大が予想される。また、国際競争力強化を目的とした施設整備を重点的に実施するとして、首都圏空港の発着枠拡大や地方空港への路線誘致活動も計画されている。海外発需要の増大のみならず、地方誘致に向けた施策も計画されており、地域活性化による地方経済の拡大効果も期待される。

#### SCHEDULE

2月

経営状況確認  
春闘要求作成

3月

労使交渉・回答

4月

回答分析・妥結收拾

5月

労働協約  
締結・更新

連合  
他産別

先行組合回答ゾーン  
13~17日

最大のヤマ場  
15日

航空連合

中執  
(2/15)

書記長会議  
(2/28)

先行組合  
16日までのできるだけ早期

先行組合以外  
17日以降3月内決着

中執・代表者会議  
(4/20)

加盟組合

要求案作成・提出

労使協議会

回答分析・妥結收拾

労働協約締結・更新

春闘交渉

## 2017春闘に臨む基本的な考え方(抜粋)

航空関連産業は、テロや地政学的リスク、原油価格や為替の動向などの不確実性はあるものの、2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催や、「2020年に4,000万人」の訪日外国人旅行者数の達成をめざして政府の施策が進められることから、さらなる需要の拡大が見込まれる。また、先行きの不透明感はあるものの、現在の企業業績は高い水準にあり、総じて、安定的に利益を生み出せる企業体質となっている。

一方で、超少子高齢化・人口減少という日本の構造問題は、すでに労働力不足という形で航空関連産業にも影響を与えており、雇用環境の整備は産業全体の喫緊の課題である。

これらの取り巻く環境を踏まえ、労働条件や職場環境の改善などにより、人材の定着を図り、採用競争力を高め、さらに人材育成の環境を整えることで、2020年以降も見据えた航空関連産業の持続的な発展を支える人材を確保していくことが重要である。

2017春闘では、これまでの春闘などを通じて実現してきた「人への投資」を継続・拡大させるとともに、航空関連産業のすべての職種や職場における「人材の確保」に不可欠な環境整備を進めていく観点から、次の4項目に重点的に取り組み、産業の持続的な発展に必要な基盤強化を図っていく。



### 継続的・安定的な賃金改善

航空連合は、2014春闘以降、賃上げを起点とする「活力の好循環」を実現させる取り組みを進め、一定の成果を残してきたが、この流れは緒についたばかりであり、一過性の取り組みに終わらせてはならない。「活力の好循環」の継続的な進展に向けて、働く仲間が創意工夫や努力によって成し遂げた生産性の向上や仕事の質的な向上に自信や誇りを持ち、仕事の成果に対する適正な配分を安定的に求めていくことの重要性を認識し、ベースアップにこだわった月例賃金の引き上げによる賃金水準の向上に取り組む。

### 成長の原動力である人材育成の体制強化

労働力不足の環境においても、競争力の源泉である人材の成長を促進し続けることは不可欠であり、決して後回しになってはならない。また、知識やノウハウを着実に伝承する育成体制を強化させるとともに、技術革新などの環境変化へも対応可能な育成の多様化を進めていく必要がある。このような人材育成の体制を整備する取り組みを通じて、働く仲間がお互いの成長に関心を持ち、能力を高め合うことを重視する職場風土を醸成し、一人ひとりが成長を実感しつつ活躍できる職場環境の整備に取り組む。

### 総実労働時間の縮減

働き方に対する価値観が多様化するなか、「活力の好循環」を継続させていく前提条件として、誰もが安心して健康に働き続けられる職場環境を構築することが重要である。また、2020年以降も生産量が拡大していく見込みのなかで、高止まりしている総実労働時間や恒常的な長時間労働、年次有給休暇を取得できない職場実態を改善するとともに、ワーク・ライフ・バランスを重視する職場風土への改革や、技術革新を活用した省力化の推進も含めて、一人ひとりの負担に頼った生産性向上に陥らせない体制づくりに取り組む。

### 産業全体の付加価値の拡大と波及

航空関連産業は、専門分野が多岐にわたり裾野が広いため、資本関係や労働組合がなく、つながりが希薄な職場も存在する。しかしながら、産業で生み出す価値や成果、利益などは、資本関係や労働組合の有無にかかわらず産業で働くすべての仲間によって支えられており、産業の持続的な発展には、あらゆる職種や職場の隅々にまで「活力の好循環」を行き渡らせる必要がある。春闘期間中の職場点検や労使協議なども活かし、「活力の好循環」の波及に向けた課題の把握や共有などに取り組む。

また、産業基盤の強化と健全な発展に資する産業政策についても、航空機燃料税の軽減措置の着実な実現なども含め、政府や国会、政党へ働きかけるなど、運動の両輪として取り組む。あわせて、労働者保護ルールの行き過ぎた規制緩和については、引き続き議論の動向に中止し、連合の取り組みへの参加を通じ、広く社会に向け世論喚起などを行っていく。

# 1 賃金に関する取り組み

## ≡ 取り組み方針

月例賃金は、働く者の収入の根幹をなす極めて重要なものである。

今春闘では、活力の好循環を継続的かつ安定的に生み出すため、以下の観点で踏まえて継続的な賃金改善に取り組む。

- 組合員の長期的な生活の**安心、安定の確立や生活水準の維持、向上**
- 産業の魅力を高め、さらなる発展を実現するための意欲喚起としての**人材への投資**
- 組合員一人ひとりの日々の努力・生産性向上などの**成果に対する適正な配分**
- 経済の好循環の実現に向けた産業別労働組合の**社会的責任と役割**
- 産業全体で生み出した付加価値を拡大していくための、**産業全体への波及効果**

また、賃金体系上の歪みなど各社が抱える課題を是正し、より納得性の高い賃金水準・体系を構築すべく賃金制度の改善に取り組む。有期雇用社員およびパート労働者に対して、実態を点検・把握し、底上げの観点から処遇改善に取り組むとともに、適正配分の獲得にも取り組む。

## ✍ 具体的な取り組み

### (1) 月例賃金

- 月例賃金の改善については**ベースアップにこだわり3,000円以上を基準**とした要求を行う。
- **賃金カーブ維持(定期昇給の確保)**を確認する。
- 賃金テーブルが不明な加盟組合は開示を求める。
- 定期昇給制度が無い場合は、**定期昇給相当分として5,000円**を目安に要求を行う。
- 賃金体系上の歪みや賃金分布の偏りの是正、最低賃金協定の締結などそれぞれの環境に応じた効果的な賃金水準の向上に取り組む。

#### <有期雇用社員・パート労働者>

- 時給上げ幅の目安として**37円(定期昇給を含む)**、もしくは**時給1,000円以上**を目指した取り組みを行う。

### (2) 一時金

- **年間一括協定の締結**を原則とする。
- **成果の公正配分**を求める。
- **年間5ヶ月台の確保**を目指し、それぞれの環境を踏まえたうえで**前年実績を上回る要求**を行う。
- 業績連動型一時金の場合は**仕組みの点検**を行い、必要に応じて制度改善に取り組む。
- 有期雇用社員、パート労働者への**処遇改善と成果に応じた適正配分**を求める。



# 2 ワーク・ライフ・バランス推進に関する取り組み

## ✍ 具体的な取り組み

### (1) 多様な価値観、ライフスタイルを受容できる職場づくり

- 組合員一人ひとりが希望するワーク・ライフ・バランスの状態や課題が異なることを職場および労使で共有し理解促進することで、ワーク・ライフ・バランスの職場での定着を図る。

### (2) 労働時間管理の徹底と労働時間の縮減

- 「総実労働時間縮減に向けた取り組み指針」に基づき、最終到達目標および当面の目標の実現を目指し、各労組の実態に応じて、労働時間管理の徹底や年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減など、総実労働時間縮減に資するあらゆる取り組みを進める。

### (3) 仕事と家庭の両立支援の充実

- 育児・介護の各段階に応じて、柔軟に仕事に従事し、やりがいをもって働き続けられる制度の導入・充実および運用の改善を図る。
- 多様な人材が活躍するなか、雇用形態にかかわらず、疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立の取り組みとして、対象となる労働者の支援と職場環境の整備などに取り組む。
- 各種制度を利用しやすい環境整備を行うとともに、労使で周知・啓蒙に取り組む。

### (4) 多様な人材の活躍推進

- 女性活躍推進法に定められている一般事業主行動計画の策定状況を点検するとともに、法の趣旨の定着に向けて取り組む。
- 雇用形態にかかわらず雇用の安定と公正処遇をはかるため関連法令の対応の点検と課題把握を行う。

## 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。53の企業別組合の38,068人(うち客室乗務員1万人)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](mailto:avinet00@jfaiu.gr.jp)

ホームページ <http://www.jfaiu.gr.jp>



Facebookをはじめました!

[facebook.com/jfaiu](https://facebook.com/jfaiu)



### 3 成長の原動力である人材の育成体制の強化

#### ✎ 取り組み方針

産業の持続的な成長をはかるためには、人材の成長を促進し続けることが重要である。また、労働力人口が減少するなか、人材の定着・確保を図るためには、個々人が成長を実感できる育成環境の整備が不可欠である。一方で、技術革新に伴い、新技術などを使いこなし新たな価値を生み出すことが求められるようになり、スキル・能力の高度化が求められる。

人材育成の仕組みを整備することは、組合員のモチベーション向上につながるるとともに、偏った業務負荷バランスの標準化が図られることで総実労働時間の縮減にも寄与する。働く仲間がお互いの成長に関心を持ち、能力を高めあえる職場風土を醸成し、一人ひとりが成長を実感しつつ活躍できる職場環境の整備に取り組む。

#### ✎ 具体的な取り組み

- 労使で会社の将来像やそれを支える人材について話し合い、中長期的な視点で現行の人材育成体制の点検と実効性のある制度の確立にむけて必要な投資を確認する。

### 4 産業全体の付加価値の拡大と波及

#### ✎ 取り組み方針

様々な旅客ニーズが高まるなか、よりよい品質を提供するには労働組合のあるなしに関わらず運航を支える航空関連産業で働くすべての仲間の意欲を喚起する必要がある。産業全体の価値や成果、利益を拡大させていくとともに、運航に必要な横のつながりを意識し、その効果を産業のあらゆる職種・職場の隅々にまで波及させることが重要である。産業の魅力を高めて基盤を強固なものにするための取り組みを推進する。

#### ✎ 具体的な取り組み

- 経営要請をつうじて、産業全体で生み出した付加価値の適正な配分に資する公正な取引の実現や、産業全体への波及効果の重要性について経営側に理解を求める。
- 仕事のつながりを活用した単組の枠を越えた職場全体でのヒアリングを実施し、職場環境改善に取り組む。

### 5 職場の活力を生み出す職場環境の改善

#### ✎ 取り組み方針

労働安全衛生法の運用状況と安全配慮義務の履行状況を確認する。また、身近な職場課題についても職場を総点検し、潜在的な課題を掘り起こすとともに、安全衛生委員会なども活用し、モチベーションを持って働き続けられる職場環境づくりに取り組む。

#### ✎ 具体的な取り組み

- メンタルヘルス予防の重要性などを労使で共有し、職場風土の醸成を含めた健康管理の促進・強化に取り組む。

### 6 ワークルールの確認と労働協約の整備・充実

#### ✎ 取り組み方針

すべての労働者の雇用の安定と公正処遇を確保するため、ワークルールの確認を行う。また、経営のチェック機能を果たすべく、コンプライアンスの視点から職場の状況や日常業務を点検し、改善に向けて取り組む。

#### ✎ 具体的な取り組み

- 労働関連法規について法令遵守と運用状況の点検を行い、必要に応じてその是正に向けて労使協議を行い、就業規則や労働協約の点検・整備に取り組む。

### 7 運動の進め方

#### 🗣️ 徹底的な協議・交渉の促進

航空連合の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 航空連合春闘方針の理解浸透を図る目的から、全加盟組合の経営を対象に経営要請を実施する。実施にあたっては、加盟組合の要望などを十分に踏まえて行う。</li> <li>● 加盟組合の経営に対して経営情報の開示を求める。</li> </ul>
加盟組合の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 回答指定日に労使で一致した到達点を見出すべく、経営と徹底した対話を行い、春闘要求の背景と課題について、認識の共有し、課題解決につなげる。</li> <li>● 加盟組合は必要に応じて有期雇用社員・パート労働者を含め自社の雇用状況の点検を行い、労使協議などで雇用問題の改善(安易な雇用調整の排除)に取り組む。</li> </ul>

#### 📅 闘争体制・日程

航空連合の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 取り巻く情勢の点検や他産別の動向を確認するため、中央執行委員会を2月15日(水)に開催し、必要に応じて本方針を補強・補足する。</li> <li>● 航空連合の回答指定日は、全加盟組合の3月内決着(回答)をいかに図るかに重点を置き、連合の最大のヤマ場の設定を踏まえて以下のとおり設定する。</li> <li>○ 先行組合は <b>3月16日(木)までできるだけ早期</b>に回答を引き出し、産別全体への成果波及を目指す。</li> <li>○ 先行組合以外の加盟組合は、連合の回答ゾーンを意識しつつ、<b>3月内決着</b>を目指す。</li> </ul>
加盟組合の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 春闘要求提出は遅くとも3月上旬までに行う。</li> </ul>