

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

2018
春季生活闘争
方針決定!

航空連合は、1月10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通りです。

2018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・パラリンピック以降も、さらなる需要の拡大が見込まれる。また、現在の企業業績は高い水準にあり、内部留保も増加していることから、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。

これまで多くの職場で、より効率的な生産体制構築のために、勤務協定の変更や所定労働時間の延長などを進めてきた航空関連産業においては、今後の生産量拡大も見据えれば、雇用環境の整備や働き方の改善が課題である。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、多様な人材が活躍できる人材育成の環境を整えることが重要。

2018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・拡大させる観点から、「賃金改善」と同時に、「働き方の改善」を起点とする「活力の好循環」の実現を目指していく。そのために、次の4項目に一元となって重点的に取り組み、2020年以降の産業の持続的な発展に必要な基盤強化と職場の魅力向上を図っていく。

賃上げと働き方の改善を起点とする好循環の実現を!



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、航空保安体制の強化なども含め、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。

生活の安心と意欲向上につながる賃金改善

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、産業のさらなる成長・発展を実現するためには、「活力の好循環」をより安定的なものにしなければならない。人材が不足する環境においても、働く仲間が日々の創意工夫や努力によって成し遂げた生産性の向上など、これまでの成果に対する適正な配分を求めると同時に、今後も継続的に成果を生み出す意欲の向上を実現する観点から、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、産業全体で一丸となって取り組む。

総実労働時間の縮減につながる働き方の改善

2020年に向けて生産量の拡大が見込まれるなか、人材不足もあいまって、高止まりしている総実労働時間、年次有給休暇を取得できない職場実態を改善することにより、「活力の好循環」を実現し、魅力ある職場をつくっていくことが重要である。そのために、働く仲間自身が、各職場の労働時間の現状や働き方の実態を正確に把握したうえで、職場状況に合わせた働き方の改善と風土改革に取り組み、一人ひとりの能力に頼った生産拡大ではなく、本来の生産性向上を実現できる体制作りをめざす。また、法改正も見すえ先行して積極的に働き方の改善に取り組む。

多様な人材が長く活躍できる環境の整備

航空関連産業において、今後の生産量の拡大に的確に対応していくためには、競争力の源泉である人材を確保し、知識やノウハウを着実に伝承する育成体制を強化させ、職場全体で人材の定着に取り組む必要がある。また、すべての働く仲間が、ワーク・ライフ・バランスを充実させ、それぞれのライフステージや働き方に応じて、安心して長く働き続けられる職場環境を整備することにより、相互に理解し、能力を高め合える職場風土の醸成と、仕事に自信や誇りを持って活躍し、成長を実感できる職場環境の構築に取り組む。

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と身近な問題の解決などに取り組む。

一般情勢**実質賃金の伸び悩みが続き、
個人消費の回復には至らず**

2017年度の実質GDP成長率は前期比0.6%増、年率換算で2.5%となり、当初の予測から上方修正された。個人消費は横ばいであったが、設備投資が大幅に増加しており、公共投資および内需も拡大の傾向にある。今後、国内需要は、金融緩和や財政支出などを背景に、企業・家計の両部門において所得から支出への前向きな循環メカニズムが持続するもとで、増加基調をたどると考えられる。

個別賃金水準の動向をみると、2014年以降上昇に転じているものの、ピークであった1997年の水準にはいまだ到達していない。実質賃金は、2016年後半から名目賃金上昇分と消費者物価上昇分が相殺され、2017年に入ってからゼロ近傍を推移し、6月以降は5ヵ月連続でマイナスとなっている。

**労働団体
および
経営者団体の
動き****連合**

「経済の自立的成長」「経済の好循環の実現」という社会的目標をめざし、すべての労使が社会的役割と責任を意識して労働諸条件の改善を図ることが必要であるとして月例賃金の引き上げにこだわり、賃金引き上げの流れを継続・定着させる。あらゆる手段を用いて、個々の企業・職場における「底上げ・底支え」「格差是正」に構成組織が一丸となった取り組みを継続していくとして、賃上げ要求水準は、各産業全体の「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が必要であるとしている。

**日本
経団連**

賃上げに対する社会的な期待は昨年以上に高まっているとし、ペースアップと定期昇給を合わせた月例賃金の3%引き上げや、働き方改革で減った残業代の手当てなどでの還元を促す。加えて内部留保の各社実態について説明責任を果たし、具体的な使途として賃上げの原資に回すことなども検討するよう促すとしている。

航空業界の情勢**世界の航空業界**

IATA（国際航空運送協会）によると、2016年における世界全体の旅客需要は、内際合わせて前年対比6.3%増加しており、アジア太平洋地域の旅客需要は前年比8.3%増と、高い成長率を維持している。2017年の旅客需要は39億1,000万人を見込んでいる。2017年における世界の航空会社の利益見通しは、旅客と貨物の需要がともに高まり、利払いの減少などが人件費や燃油費の上昇といったコスト増の要因を吸収すると見られ、純利益は345億ドルとなる見通しである。2018年には過去最高となる384億ドルを見込んでいる。

日本の航空業界

航空機燃料税については、2011年度から実施された3分の1の軽減措置が、2017年度からの3年間継続されることになり、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、訪日外国人誘致の政策が奏功し、2016年の訪日外国人旅行者数は2,404万人と初の年間2,000万人以上を達成し、2017年においても前年同期比を上回る水準で推移しており、11月までで2,616万人を達成している。また、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。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、地方空港における国際線の就航促進策として「訪日誘客支援空港」を選定するなど、空港の受入環境の整備を推進するとし、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 12～16日	最大のヤマ場 14日	
航空連合	中執 (2/15) 書記長会議 (2/21)	先行組合 ～15日までのできるだけ早期	先行組合以外 16日以降3月内決着	中執・代表者会議 (4/18)
加盟組合	要求案作成・提出 労協協議会 春闘交渉		回答分析・妥結收拾	労働協約締結・更新

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39,490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

ホームページ <http://www.jfaiu.gr.jp>



Facebookを
はじめました！

facebook.com/jfaiu



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、加盟組織が一丸となって活力の好循環を安定的に生み出すため、以下の観点を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、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加盟組織が一丸となって、3,000円以上を基準とした要求を行う。
- 賃金カーブの維持（定期昇給の確保）を確認する。
- 賃金テーブルが不明の加盟組合は開示を求める。
- 定期昇給制度がない場合は、定期昇給相当分として4,500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、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ヶ月以上の確保**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 総実労働時間の縮減につながる働き方の改善



具体的な取り組み

(1) 36協定の順守と労働時間管理の徹底

- 改正労働基準法に対する自社の法対応および運用状況の点検を行うとともに、社内制度の整備に取り組む。
- 36協定について特別条項を含めた年間上限時間の設定など運用の総点検を行い、所定外労働時間管理の徹底、過重労働対策に取り組み、労使双方で働き方に関する職場風土の見直しを行う。

(2) 総実労働時間の縮減

- 総実労働時間に関する各種データの提供を求め、実態把握を行う。
- 「総実労働時間縮減に向けた取り組み指針」に基づき、各労組の実態を適切に把握するとともに、実態に応じて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) 法改正を見すえた働き方の点検

- 36協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。
- 特別条項を締結する場合においても、年720時間以内（休日労働を含む）とし、より抑制的な時間となるよう取り組む。
- 勤務間インターバル規制（原則11時間）の導入について、労使協議を進める。

(4) 柔軟な働き方を可能とする制度の構築

- 職場の状況を点検し、対応が可能な場合はフレックスタイム制度やテレワーク制度の導入を進める
- 制度を導入する際は、労働時間が確実に管理できる仕組みが整っているか、あわせて確認する。

3 多様な人材が長く活躍できる環境の整備



取り組み方針

働き方や価値観の多様化が進むなか、年齢や性別、国籍や働く時間の制約の有無を問わず、誰もがいきいきと働くことのできる環境整備が必要である。それぞれの事情がある仲間に対して「お互い様意識」を持てるような職場風土を醸成し、ワークとライフの両立を可能とする制度を構築する。また、航空関連産業の原動力である多様な人材が、職場で活躍し長く働き続けることができるよう、あらゆる施策に継続して取り組む。

具体的な取り組み**(1) 仕事と育児・介護を両立させる支援制度の構築**

- 家族の介護・看護を理由に離職することなく、安心して働き続けられる環境を整備するため、職場の実態や組合員のニーズを確認し、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・充実に取り組む。
- 育児の各段階に応じて、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・充実に取り組む。

(2) 仕事と治療の両立支援の取り組み

- 相談窓口の設置、短時間勤務制度や短日数制度などの運用、復職後の受け入れ体制構築に取り組む。

(3) 若年層の人材育成強化・シニア人材の活躍推進

- 現行の人材育成体制の点検、より効果的な育成方法の確立に向けた検討をおこなう。
- 希望者全員を対象に65歳までの雇用確保、高齢者に適した職務・仕事、労働時間、働き方に見合った処遇の確保に取り組む。

(4) メンタル不調に対する取り組み

- メンタルヘルス予防の重要性について、労使で共有できる場を設定し、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。
- メンタルヘルス不調者の復職支援は、円滑に業務に従事できる制度構築と環境整備に取り組む。

(5) 性的指向及び性自認に関する差別禁止の取り組み

- 「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用し、職場の環境改善等に取り組む。

4 産業全体の付加価値の拡大と波及**取り組み方針**

安全性、定時性に対するニーズが高まるなか、よりよい品質を提供するには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。そのためには、産業全体の価値や成果、利益を拡大させていくとともに、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 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順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。

**6 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	● 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。 ● 加盟組合の経営に対して経営情報の開示を求める。
加盟組合の取り組み	● 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、認識を共有し、課題解決につなげる。 ● 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。

闘争体制・日程

航空連合の取り組み	● 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(木)に開催し、必要に応じて本方針を補強・補足する。 ● 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。 ➡ 先行組合は3月15日(木)までできるだけ早期に回答を引き出し、産業全体への成果波及を目指す。 ➡ 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、3月内決着を目指す。
加盟組合の取り組み	● 春闘要求提出は遅くとも3月上旬までに行う。