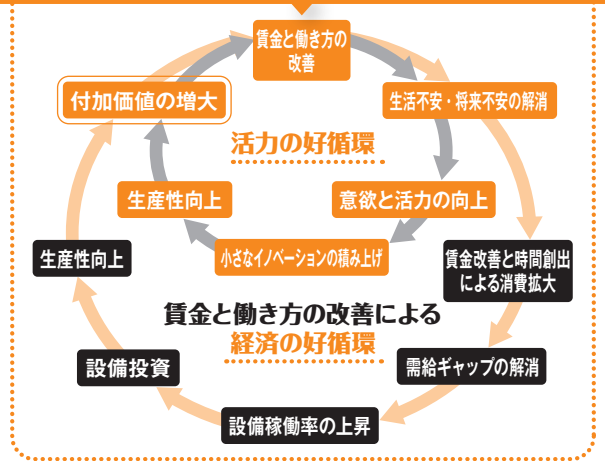


# 航空連合NEWS

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

賃金と働き方の改善を起点とする好循環の実現を!



## 2020 航空連合 春季生活闘争 方針決定!

航空連合は、1月16日の中央執行委員会にて方針(案)を取りまとめ、1月24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。

### 2020春闘に臨む基本的な考え方(抜粋)

#### ●日本経済における課題

日本経済はこれまで緩やかな成長を続けてきたが、米中・日韓の通商問題の影響や、第4次産業革命による産業構造の変化、消費税増税の影響など、先行きが不透明な状況にある。加えて、生産年齢人口の減少による人手不足の深刻化、社会保障制度に関する将来不安など、構造的な課題も抱えている。こうした状況だからこそ、**日本経済の約7割を支えている個人消費**や設備投資などの内需の拡大と**日本社会における生産性の向上**が不可欠であり、「賃金の改善」と「働き方の改善」に取り組む必要がある。

#### ●航空関連産業における課題

2020年とそれ以降を見据えると、航空関連産業は大きな社会的役割・責務を担うとともに、さらなる需要拡大が見込まれる成長産業である。一方で、首都圏空港の機能強化への対応や全国の空港における受託外航の増加などにより、**現場を中心に極めて深刻な人手不足**が続いている。将来も見据えた生産量拡大に対応するため、企業は積極的に採用をおこなっているが、指導者層が繁忙であり、多くの職場で新人の育成に尽力しているものの、結果的に安定的な生産体制を構築できていない。また、人手不足に起因する恒常的な時間外労働の発生や、年次有給休暇が取得しづらい環境など、働き方に関する問題が継続的に生じている職場も多く、繁忙感が一層高まっている。特に、後輩の人材育成や職場をリードする役割を担う中堅層の人材が日々の業務に追われていることに加え、**将来のキャリアビジョンを十分に描くことができないことなどを背景にした離職も看過できない状況**にあり、若年層だけではなく中堅層も含めた**人材の定着が産業としての重大な課題**である。

#### ●2020春闘の位置づけ

2020春闘では、これらの課題をふまえ、航空関連産業にとって極めて重要な2020年を迎えるなか、安全を基盤としたこれまでの努力を結実させ、**産業としてチャンスをつかみとり、成果の適正な配分につなげることはもちろん、2020年以降の産業のさらなる発展と、働く仲間の成長を中長期的に実現すること**に取り組む。

2020春闘では、先行きが不透明な状況だからこそ、これまでの取り組みを通じて実現してきた「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」の実現をつうじて、産業で働くすべての仲間が「働きがい」や「仕事に対する誇り」を持つことにより、産業における最大の課題である「人材の定着」の実現をめざす。

- ▶「活力の好循環」を安定的なものにするべく継続的に取り組んだ結果、「賃金の改善」と「働き方の改善」について一定程度の成果があげられている。一方で、具体的な回答を得ることができていない加盟組合や、要求を見送らざるを得ない加盟組合もあり、「活力の好循環」の産業全体への波及・定着には課題がある。
- ▶求められる仕事の質・量が高まっている中、職場で働く一人ひとりが、生産性向上への努力やそれによる成果に対する適正な配分と、やりがい・働きがいを実感することができなければ、産業における「人材の定着」は難しい。
- ▶「人材の定着」には、中長期的な視点を持った「人への投資」が必要であり、今こそ、「賃金の改善」と「働き方の改善」の双方を起点とした「活力の好循環」の実現を産業労使の共通認識として確立するとともに、「活力の好循環」を中長期にわたり継続的に実現することで、長く安心して働くことができる産業をめざす必要がある。

航空連合は、2020春闘において「賃金の改善」と「働き方の改善」を春季生活闘争におけるすべての加盟組合が取り組むべき「重点項目」として設定するとともに、**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、産業全体における「活力の好循環」の実現に向けて、加盟組合が一体となって運動を進めていく。

**重点項目**

**■生活の安心と意欲向上につながる賃金改善**

2020年以降を見据えた産業の持続的な発展をめざすうえでは、働く仲間が生み出した成果に対する適正な配分を継続して求めていく必要がある。一時金も含めた年取向上の観点に加えて、「人材の定着」の観点からは、中長期的な生活の安心と意欲向上につながる月例賃金の改善により、「活力の好循環」を安定的なものとするのが有効である。そのためにも、航空連合は産業全体の底上げの観点から、「ベースアップを軸として3,000円以上を目標とした月例賃金改善の要求」に加えて、産業として新たに掲げる「目標賃金水準」を考慮し、加盟組合が中長期的な視点をもってあるべき賃金水準を検討することで、産業全体で一丸となって月例賃金の改善に取り組む。

**■やりがい・働きがいにつながる働き方の改善**

これまで長時間労働の是正、公休数増加の取り組み、多様な働き方を選択できるような制度の構築など、多くの加盟組合が「働き方の改善」に取り組んできた。一方で、慢性的な人材不足と生産量拡大への対応を背景として、一部の職場では恒常的な時間外労働の発生や、年次有給休暇の取得が進まない状況が継続している。職場の一人ひとりが心身ともに健康でモチベーション高く働くためには、総実労働時間縮減や法令順守はもとより、両立支援制度の整備や柔軟な働き方の選択肢を増やすなど、やりがい・働きがいにつながる働き方の改善に取り組む。

**取り組み項目**

**■多様な人材が長く活躍できる環境の整備**

今後の生産量の拡大に対応していくためには、競争力の源泉である人材が、長くいきいきと働き続けることのできる職場環境を整備する必要がある。年齢や性別、国籍などに関わらず、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、安心してやりがいを持って働き続けられる職場をつくることに加え、相互に理解し、能力を高め合える風土の醸成と、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。

**■ワークルールの順守と労働協約の整備・充実**

魅力ある産業やディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現には、すべての職場において労使で認識を合わせ、労働関連法規を順守することが必須である。働き方改革関連法を含むここ数年での働くものに関わる法律の改正を踏まえ、改めて現在の法令への対応状況を確認する。また、会社に対して従業員を守る観点でも法令順守を促し、すべての働く仲間の雇用安定と公正な労働条件の確保に対する取り組みを進める。

**■産業全体の付加価値の拡大と波及**

航空関連産業の持続的成長には、労働組合の有無に関わらず、航空関連産業で働くすべての仲間が安心して、モチベーション高く働ける環境を整えることが必要である。産業全体の価値や利益を拡大させていくとともに、その成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で、加盟組合以外の職場で働く仲間の人材定着にもつなげる。また、春闘を通じて、産業全体の総合的な労働条件の向上をめざすとともに、受委託の関係にある会社間での「働き方」についても、双方に無理な働き方を強いるような習慣をあらため、働きやすい職場の構築に取り組む。

**一般情勢**

当面、海外経済の影響を受け、輸出の弱含みが続くものの、国内景気全体では個人消費の持ち直しや設備投資の増加傾向などを受け、緩やかな回復が続いている。また、主要企業（金融除く）の2019年度の業績見通しは、中国景気の停滞などによる業績の不透明感から、下方修正されており、2019年度の予想経常利益率についても、前年度比で下方修正されている。一方で、労働分配率については、人手不足を背景に人件費は増えているものの、過去の水準と比較すると依然として低位な状況が続いている。

**労働団体  
および  
経営者団体の  
動き**

**連合**

すべての働く者の将来不安を払拭し、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要である。2020闘争においても、引き続き、生産性三原則（労使協議・公正分配・雇用拡大）にもとづいた「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」に一体的に取り組むことで、社会全体の生産性向上を促し、成果の適正な分配につなげていく。

**日本  
経団連**

賃上げに加え、年功序列型賃金や終身雇用制度の見直しを重点課題に掲げるとともに、経済のデジタル化への対応などの課題を提起し、社員の意欲や稼働力を高められるよう企業の検討を後押しする姿勢を示している。職務に応じて賃金に格差をつけることや成果をより重視した昇給制度を設けることなども提起した上で、賃上げについては各社の実情に応じて前向きに検討するよう促している。

**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、世界の航空業界における2020年の最終利益予想は2019年予想比13.1%増の293億ドル（約3.1兆円）となる見込みであり、達成した場合、航空業界として11年連続の黒字となる。一方、2019年の最終利益見通しは、経済成長の鈍化や貿易戦争などの影響を受け、当初予想から引き下げたものの、現在の経済循環の底にあたるため、2020年の展望はやや明るいとは分析している。

**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の軽減措置は、業界全体で年間約300億円の費用削減効果が見込まれており、令和2年度税制改正大綱ではさらに2年間の軽減措置延長が示されている。2018年の訪日外国人旅行者数は前年比8.7%増の約3,119万人で過去最多となり、通年で初めて3,000万人を突破した。2019年は、韓国からの訪日客が減少したものの、ラグビーワールドカップ開催などもあり、前年と同水準で推移している。東京2020オリンピック・パラリンピックを目前に、「2020年までに訪日外国人旅行者数4,000万人」の目標にむけて、需要の拡大が予想される。



## 重点 生活の安心と意欲向上につながる賃金改善

### 中 取り組み方針

「活力の好循環」、「経済の好循環」を実現するうえでは、ベースアップによって業務や属性にかかわらず一律に賃金を底上げし、中長期的な生活の安心と意欲の向上を促すことが極めて重要である。加えて、継続的にベースアップに取り組むことで「活力の好循環」を産業として安定的に循環させ、喫緊の課題である人材の定着につなげる必要がある。

- 産業の魅力を高めるため、人材の確保と定着につながる意欲喚起としての**人材への投資**
- 組合員の長期的な生活の安心、**生活水準の維持、向上**
- 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むけた産業別労働組合の**社会的責任と役割**
- 産業全体で生み出す**付加価値を拡大し、波及させる効果**

### 具体的な取り組み

#### (1) 月例賃金

- ベースアップを軸として**3,000円以上を目標とした月例賃金改善**の要求をおこなう。
- 2019春闘より検討をおこなってきた**産業における目標賃金水準については、加盟組合において該当する業種を参考に、要求水準を決定する際の検討材料として活用**する。

具体的には、「目標水準」を上回っている労組においては、底上げの観点から上げ幅を中心に水準を検討し、「目標水準」に到達していない労組においては、その水準と実態との乖離をふまえ、複数年での水準到達を目標に、2020春闘での要求案を検討する。なお、「クリア水準」に到達していない労組においては、その水準と実態との乖離をふまえ、可能な限り早期に水準を超過することを目標に、2020春闘での要求案を検討する。

【航空連合目標賃金水準】	エアライン	30歳	35歳	空港サービス	30歳	35歳	整備・製造	30歳	35歳
	目標水準	325,000円	390,000円	目標水準	285,000円	325,000円	目標水準	300,000円	365,000円
クリア水準	300,000円	350,000円	クリア水準	260,000円	300,000円	クリア水準	270,000円	330,000円	
貨物・物流		30歳	35歳	旅行・営業	30歳	35歳			
目標水準	290,000円	330,000円	目標水準	300,000円	350,000円				
クリア水準	260,000円	300,000円	クリア水準	280,000円	330,000円				

- 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の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4,500円を目安に要求をおこなう。
- 全体的な賃金改善だけでなく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>

- 有期雇用社員・パート労働者については、高卒初任給との均等待遇を重視し、時給1,100円をめざす。すでに超えている場合は、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

#### (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**をおこない、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。
- 5ヶ月に達していない組織は、段階的に年間5ヶ月台の確保を目指し取り組む。

#### (3) 同一労働同一賃金

- 社内における雇用形態を点検し、雇用形態ごとの労働条件に関する情報を整理、収集する。
- 連合が発行している「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み～パート・有期編～」に基づき労働条件について点検をおこない、必要に応じて労使協議にて確認をおこなう。



## 重点 やりがい・働きがいにつながる働き方の改善

### 具体的な取り組み

#### (1) 総実労働時間の縮減

- 組合員がいきいきと、やりがい・働きがいをもって長く仕事をするためには、心身ともに健康であることが大前提である。適正な労働時間と豊かな生活時間の確保が必要であるものの、生産量の増大や人手不足にともない、恒常的な時間外労働や休日出勤が発生している。年次有給休暇の取得が進まず、高止まりしている総実労働時間の是正をはじめとする長時間労働の対策に取り組む。
- 航空連合では、「総実労働時間縮減に向けた取り組み指針」に基づき、2020年まで(2021年3月末)の達成をめざす最終的な到達目標として「年間総実労働時間1,800時間台の実現」を掲げており、目標達成に向けて取り組む。

#### (2) 仕事と生活の両立、ならびに柔軟な働き方に関する環境整備

- 仕事と生活の両立や、メリハリのある働き方を実現し、一人ひとりの将来に対する安心と、産業の魅力向上につなげるとともに、人材の確保・定着にも大きく寄与し、企業の持続的な発展につなげるためには、より柔軟に働くことを可能とする制度を構築し、さらにその制度を運用できる職場環境を整える必要がある。
- 職場の状況を点検し、出産や育児、介護、治療などを理由とした離職を防止するためにも、積極的に両立支援制度を整備・拡充し、加えて柔軟な働き方を可能とするフレックスタイム制度やテレワークの導入・拡大について検討をおこない、すでに該当する制度がある場合には、適切に運用がなされているか点検をおこなう。

#### (3) 36協定の順守、ならびに働き方改革関連法への対応

- 36協定に則り働くことは、すべての職場における大前提である。2019年4月から段階的に施行された「働き方改革関連法」では、長時間労働の是正に向けた「時間外労働の上限規制」や「年次有給休暇の年5日付与」、「勤務間インターバル制度の導入促進」などが定められており、従来の36協定順守に加えて、今回の法改正の趣旨を踏まえ、法令順守はもとより法令を上回る対応を検討し取り組む。

### 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環境においては、性別や年齢、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」を持つことができる職場風土を醸成し、活躍を促進することで、人材の定着につなげる。

#### 📋 具体的な取り組み

- (1) 若年層・中堅層の人材育成強化
- (2) シニア人材の活躍推進
- (3) メンタルヘルス不調の予防、対応
- (4) 性的指向及び性自認に関する差別禁止の取り組み
- (5) あらゆるハラスメントを防止する取り組み
- (6) 職場の環境整備



### ワークルールの順守と労働協約の整備・充実

#### ✎ 取り組み方針

すべての組合員の雇用の安定と適切な労働条件の維持、およびコンプライアンスの観点から、働くことに関する法令の点検をおこなう。また、労働組合が安心して活動をおこなうための環境整備についても、春闘を通じて労使で協議する。労使で確認が取れた内容については、就業規則への反映や労働協約の締結に努める。

## 運動の進め方

#### 🗣️ 徹底的な協議・交渉の促進

航空連合本部の取り組み	<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おこなう。</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おこない、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。</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おこない、労使協議などで雇用問題の改善に取り組む。</li> </ul>

#### 📅 闘争体制・日程

航空連合本部の取り組み	<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12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。                     <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 先行組合は<b>3月12日(木)までのできるだけ早期</b>に回答を引き出し、産別全体への成果の波及を目指す。</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、3月月内決着を目指す。</li> </ul> </li> </ul>
加盟組合の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 要求提出は遅くとも3月上旬までにおこなう。</li> </ul>

SCHEDULE	2月	3月	4月	5月
	経営状況確認 春闘要求作成	労使交渉・回答	回答分析・妥結收拾	労働協約 締結・更新
連合 他産別		先行組合回答ゾーン 9～13日	最大のヤマ場 10～12日	
航空連合	中執 (2/12)	書記長会議 (2/18)	先行組合 12日までのできるだけ早期 先行組合以外 13日以降3月月内決着	中執・代表者会議 (4/15)
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			

## 航空連合

は、航空関連産業で働く仲間・労働組合が大団結し、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](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://www.facebook.com/jfaiu)

