

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綜合ビル5階 TEL (03) 5708-7161 FAX (03) 5708-7163

第20期
第5号

第1回 中央委員会を開催

1月23日、
田町交通ビルにて開催

「航空連合 2019 春季生活闘争方針(案)」含むすべての議案が、満場一致で承認されました



島会長挨拶(要旨)

- 2018春闘では、賃上げと働き方の見直しを両輪にすえて労働諸条件の改善に向けた取り組みを一丸となって進め、大きな成果を挙げることができた。ここ数年、継続的にペースアップに取り組んできたなか、「自分たちの頑張りの成果は、賃金や働き方の改善という形で反映される」という、ごく当然の認識を再び取り戻すことができた。
- 自らの仕事に誇りをもち、その成果に対して公正な配分を求めることは、生産性三原則に照らしてみても、ごく当たり前の行為であり、成果配分としての人への投資は将来の生産性向上に資するものである。
- 2019春闘では、これまで継続して訴えてきた、人への投資の重要性についてあらためて主張し、航空関連産業の魅力をさらに高めることが重要であり、今春闘を通じ、将来の生産性向上を確かなものとするためにも、確信をもって自らの一年間の成果を主張し、賃金をはじめとする人への投資について労使で議論を重ねる必要がある。
- 加えて、政府の動向や社会的な流れも踏まえ、総実労働時間の縮減につながる働き方の改善、そして多様な人材が長く活躍できる環境の整備も重点課題である。
- 働き方改革関連法への対応については、労使での議論を通じて職場実態に合致した制度を導入するラストチャンスであり、2020年が目前に迫るなか、人材の確保と定着に向けて今一度働き方を見直すラストチャンスでもある。単に法の要件を満たすだけでなく、要件を超えて労働条件を見直すことが重要であり、それを行えるのは労働組合だけである。
- また、社会全体の労働力人口が減少していくなか、産業発展の基盤となる人材の確保と定着は喫緊の課題であり、今後を展望するとより重要度が増している。今後に向けて、産業、あるいは企業単位で、これまで以上に働きやすい環境整備に向けた取り組みを加速する必要がある。
- これまでの春闘でも、日々の創意工夫などに根差した生産性向上の重要性を訴えてきた。そのためには、働き方や環境の改善が不可欠であり、生み出した向上分を職場の頑張りに応じて適正に配分し、働く者一人一人の次の成長につなげていくことが重要である。この営みを継続することが、各企業の成長につながっていく。
- 働き方の改善により、一人一人の生活時間を生み出すことは、新たな個人消費の拡大にもつながり、日本経済の好循環の実現にもつながる。働き方の改善と賃金の改善の両方を実現し、これらを起点とする「活力の好循環」を今後安定的にまわす必要がある。
- 産業全体で生み出す付加価値の拡大と波及にむけては、取り組みの成果を労働組合のあるなしにかかわらず、産業全体に波及させる必要がある。ここ数年取り組みを続けてきたが、改めて産業で生み出した付加価値の拡大と波及をすべての取り組みの中心に位置する考えとして整理し、これまで以上に力強く取り組まなくてはならない。
- 永続的に発展できる産業基盤の構築のために先を見据えた議論を今後進める必要があり、その足掛かりとするべく、まずは目標賃金水準の策定に向けた検討を開始し、産業全体での労働条件向上の実現に向けた一歩を踏み出したい。また、その取り組みを進めるなかで、産業内での適正取引に向けたガイドライン策定の検討を行うなど、労働組合から産業の価値向上を発信していきたい。

議案

全ての議案が承認されました!

- 第一号議案「第20期第1四半期活動報告」
- 第二号議案「航空連合 2019 春季生活闘争方針(案)」
- 第三号議案「第20期第1四半期会計報告」

熱心な質疑など
を行う中央委員
の皆さん

総勢204名が参加!
組合側約164名、
会社側約40名



航空連合

2019 労使 フォーラム を開催!

1月23日、第1回中央委員会に引き続き、「2019労使フォーラム」を開催し、2019春闘を迎えるにあたり、働き方改革関連法の意義と今後の課題、最新の労働情勢、および上部団体である連合の今春闘に臨む考え方について共有すべく、3名の講師を迎えご講演をいただきました。

講演

I



日本に求められる働き方改革の実現と生産性・賃金の向上について

講師 慶應義塾大学 商学部教授
山本 勲 氏

日本の経済成長と弊害を考える上では、日本的雇用慣行について念頭に置く必要がある。長時間労働や男性中心の考え方、労働流動性の低さなどによる過重労働が経済成長につながっている一方で、労働者の健康被害といった弊害を生み出しており、現在の日本的雇用慣行の歪みが表れている。従って、働き方改革関連法の意義として、労働者保護の強化と、時代の変化に合わせた多様な柔軟な働き方の実現による人材活用と生産性向上の二点があげられる。

今後働き方改革関連法に対応していくなか、メンタルヘルス悪化の「一次予

防」対策として長時間労働を是正し、職務の明確化や帰りにくい職場風土の撤廃など、柔軟な働き方を意識したさまざまな働き方改革に取り組むことが重要である。

具体的に長時間労働の是正を進めるうえでは、労働者を取り巻く職場環境によって労働時間が変化することから、職場単位での職場慣行の改善とともに企業全体・社会全体で働き方を変えるために協調することが重要である。

働き方改革と企業経営の関係性については、新たな人材活用モデル(ワーク・ライフ・バランス施策の導入、女性活躍

推進、健康経営など)へ転換した企業ほど好業績につながっていることが分かっている。労働時間の短縮が利益率に影響しないことから、長時間労働を是正しても業績は悪化しないと解釈することもできる。また、女性の活躍を推進している企業の利益率は高い傾向にあり、女性管理職を多く登用している企業ほど利益率や生産性が高い傾向にある。加えて、メンタルヘルスに対し健康経営という観点で取り組みを進めた企業についても利益率が上昇する傾向にあることが分かっている。健康度向上を通じた生産性の向上、長時間労働の是正を通じた

生産性の向上という2つの効果から、勤務間インターバル制度は企業業績を向上させる可能性がある。働き方改革による生産性向上分を賃金改善の原資とすることで労働者の離職防止につながる。働き方改革は実施してから効果が出るまでにタイムラグが生じることから、会社にとって費用ではなく投資に相当すると認識すべきである。

講演

II



**連合2019
春季生活闘争方針**

講師 日本労働組合総連合会(連合)
副事務局長 内田 厚 氏

連合ではこれまで様々な格差を是正し、持続可能な社会・経済の実現に向けた取り組みを進めてきた。春季生活闘争への参加・賃上げ獲得組合が広がるなど、一定程度成果を上げてきたが、社会全体を俯瞰したとき、企業規模間、雇用形態間などの格差は依然として縮まっていない。

「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」による継続した所得の向上を実現するとともに、社会保障と税の一体改革の実現にむけた取り組みなどによって将来不安を払拭

することで、消費の拡大をはかっていくことが不可欠である。加えて、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会を実現していくことが重要である。2019闘争はその足がかりを築いていく年と位置づけ、賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争を強化していく。あわせて、人手不足が深刻化し、働き方改革関連法が成立した中、個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が従来以上に重要課題となる。2019春季生活闘争においても、働き方を含めた

「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」に取り組み、取引の適正化と健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、連合全体で取り組むとともに、社会に向けても発信し、社会全体の生産性向上を促していく。

賃上げ要求については、社会全体に賃上げを促す観点と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を踏まえ、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%程度とする。また、中小企業の賃上げ

原資確保には取引の適正化の推進が不可欠であり、「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」が必要である。企業内労使の建設的な議論を進めるとともに、中小企業経営者団体および行政機関と連携し、社会全体に対する情報発信による世論形成をはかる。また、経営に偏った成長戦略ではなく、生産性向上を前提とした生産性三原則の重要性を訴える。

講演

III



**2019年版
経営労働政策特別委員会報**

講師 (一社)日本経済団体連合会労働政策本部
上席主幹 新田 秀司 氏

経済界をあげてイノベーションを巻き起こし企業の変化を促すことで、産業の新陳代謝と構造変革を推進していく必要がある。その際重要なことは、年齢や性別、国籍など様々な属性の人材が、働きがいを感じながら協働できる職場をつくること、またその人材が能力を最大限に発揮できるよう、多様な柔軟な働き方を選択できる組織・職場をつくっていくことである。加えて、働き方が多様化する中で、新たな価値の創造に寄与する働き手に対し、仕事や役割、貢献度を適正に評価し、処遇に反映することがますます重要となる。

他方、求められる人材像が高度化・多様化していく中であって、働く側も大きな変革の時代を迎えている。中でもイノベーションの創出については、すべての社員が日常的に意識して取り組むべき課題として、企業全体へ浸透させることが重要である。また、中小企業における労働生産性向上も重要であり、大企業はサプライチェーン全体の問題として人材活躍の推進など様々な協力を通じて、業界全体の生産性向上の旗振り役となることが求められる。多くの企業では多様な柔軟な働き方を選択できるよう、仕事と育児の両立支援において、男性の

育児を積極的に支援する必要がある。そして、仕事と介護の両立支援については、社員に企業が寄り添い、介護のあり方をともに考え、仕事との両立に取り組まなければならない。仕事と治療の両立支援については、相互理解促進に努め過度な負担がかからないよう、適切な配慮を図ることが重要である。

大手を中心に多くの企業で賃金引き上げのモメンタムは着実に継続している。労使関係のさらなる進化の観点からも、労使による徹底的な議論を経て企業が決定するという賃金決定の大原則を踏まえ、賃金など処遇を改善し、そ

れをさらなる働きがいや生産性向上につなげていく必要がある。そのために多様な方法による年収ベースの賃金引上げや総合的な処遇改善を求めていく。賃金引き上げの成果を個人消費に結びつけていくためには、政府は社会保障制度の持続可能性と安心感を高め、可処分所得の増加につなげることで、企業は多様な人材の活躍推進に取り組み将来への安心感を高めることが必要である。

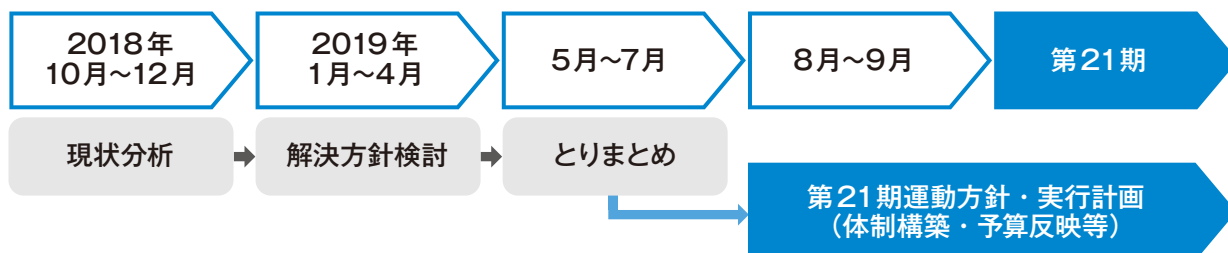
結成20年を振り返り、 総点検プロジェクト実施中!



航空連合は今期、第20期に1999年の結成から20年目を迎えました。これまでの航空連合の活動と運営を振り返り、総点検したうえで、中長期的な視点に立ち、今後のさらなる飛躍に向けた準備に取り組む必要があるとの認識のもと、第20期運動方針を確認しました。

具体的には、「総点検プロジェクト」を事務局内で立ち上げ、継続的に検討を進め、毎月の中央執行委員会で検討状況を共有し、方向性の議論を深めています。また、できるだけ多くの方にご意見をいただくとともに、航空連合地方組織との連携を図るべく、航空連合のすべての専門委員会、部会、地方執行委員会等で議論を行っています。

■総点検プロジェクト 概要スケジュール



「今後、航空連合がめざす姿」(12月代表者会議・中執確認事項)

航空連合の存在意義・価値を一層高めるとともに、加盟組織の組合員と広く共有し、参画感を高めることで活動の充実を図る。

■航空連合が加盟組合に提供できる価値の例

会社・職種横断機能	加盟組織のサポート	働きやすい職場環境づくり
連合や他業種などの情報提供	政策の立案と実現	社会貢献・国際活動
多様なステークホルダー意見発信、知見獲得	労働条件の維持・向上	仲間の輪の拡大・組織化

🗨️ これまであげられている意見 (一部抜粋)

- 自組織の課題も複雑化している。航空連合からのサポートを強化してほしい。
- 今後も人材不足が見込まれる中、産業としての労働条件の向上や、産業で働く魅力の発信などに取り組んでほしい。
- 地方執行委員会の活動、加盟組織間の交流を強化したい。そのためには本部のサポートを強化してほしい。
- 会議の資料が多い。電子化を進め、タイムリーに共有できるようにしたい。
- 航空連合のスケールメリットを感じられる共済サービスなどを点検、充実してほしい。

今後も航空関連産業の発展に向けて、環境変化に的確に対応しながら、活動の進め方や運営の見直しを行い、魅力ある産業の実現に向けて精力的に取り組めます。

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。54の企業別組合の41,419人(うち客室乗務員約1万4000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

