JFAIU Japan Federation of Aviation Industry Unions
GO! http://www.jfaiu.gr.jp
第20期8号（通刊217号）
2019.7.8

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 男女共同参画セミナーを開催！

航空連合では毎年6月の男女平等月間※にあわせ、「男女共同参画セミナー」を開催しています。本セミナーは会社にも参加を募り、労使双方で男女共同参画社会の重要性を共有し、今後の制度構築や運用方法の改善に結び付けていくことを目的としています。今期は6月17日（月）に田町交通ビルにて開催し、会社17名を含む131名が参加しました。また、6月24日（月）にはダブルツリーbyヒルトン那覇首里城にて航空連合沖縄と合同で開催し、会社5名を含む50名に参加いただきました。

※1985年6月の男女雇用機会均等法の成立、1999年6月の男女共同参画社会基本法の成立を受け、連合は毎年6月を男女平等月間としています。また、厚生労働省も「男女雇用機会均等月間」と定めています。

講演Ⅰ 「男女平等参画社会実現に向けた連合の取り組み ～男女平等の視点からみた職場の現状～」

講師：連合 総合男女・雇用平等局　男女平等局長　畠山 薫 氏 ※東京講演のみ

- 仕事と家庭の両立について、日本は欧米諸国と比べ男女ともに長時間労働者が多い。その中でも、男女で労働時間に差がある。現在では共働き世帯が多くなっているものの、女性の家事・育児時間は大幅に長く、仕事時間は短い。
- 連合の調査では男性が育児休業を取得できない理由として最も多いのが「代替え要員がいない」、次いで「経済的に負担」であった。男女間格差を数値化したジェンダーギャップ指数をみると、日本はG7各国の中で最低で、管理職割合や賃金などの経済分野と政治分野が特に低い。
- 女性活躍についての4つの阻害要因として、「自己のキャリアへの意識」、「女性採用の不足」、「将来的な育成をしていないこと」、「継続して就業したいと思わないこと」があげられる。また、ジェンダー・ハラスメントの要因の一つになりかねない「女性や男性に対する偏見」なども挙げられる。その他にも、子供を持つ女性に対して企業側の過度な配慮が仕事へのモチベーションを下げてしまう「マミートラック現象」も阻害要因の一つと考えられる。
- 労働組合が男女平等に取り組む意義として、長時間労働の是正、労働力人口の減少にともなう社会の持続可能性があげられる。男女が対等・平等で様々な分野への参画の機会が保証され、役割と責任を分かち合う「男女平等参画社会」を実現していく必要がある。女性の割合が30%を超えた時に、男性と女性の多様性やニーズの取り込みができるようになり、組織文化の変革につながると考えられている。

報告 航空連合の男女共同参画の取り組みと現状

鈴木 龍舞　副事務局長

今期は男女共同参画目標の達成に向けた最終年度であることから、これまでの取り組みの成果に加えて課題への対応が必要である。そのような観点から、「女性活躍推進」の目的を再認識し、航空連合としての取り組みの強化、目標達成につなげたいと考え、本日のセミナーを企画した。また、男女共同参画目標（2013年10月～ 2020年9月）の達成状況を報告し、改めて航空連合の男女共同参画の取り組みと現状について共有を図り、加盟組合の活動につなげていく必要がある。

航空連合男女共同参画目標（2013.10 ~ 2020.9）

- ■運動方針に男女共同参画の推進を明記している単組を2015年までに100%にする。
- ■執行委員会に女性を選出している単組を2017年までに100%にする。
- ■女性組合員比率50%以上の単組は、役員の女性参画比率を30%にする。
  同じく比率が50%未満の単組は、役員の女性参画比率を女性組合員比率の1/2にする。
- ■航空連合の主催する機関会議の女性参画率を2020年までに30%にする。

基調講演 「ダイバーシティ推進を妨げるアンコンシャス・バイアスとは」

講師：アパショナータ,Inc.　代表&コンサルタント　パク・スックチャ 氏

- ●近年、米国では学士・修士号取得者の割合で女性が50%を超えるようになった半面、会社役職者では役職が上がるごとに女性の割合は下がり、CEOでは5%になってしまう。このことは、世界共通であり、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に関する研究が進んだ背景となっている。
- ●日本で女性活躍が進まない理由として、「男性優位の企業の組織風土」、「性別役割分業意識」などがあり、自分自身が気づかずに持つ偏った見方・考え方、いわゆるアンコンシャス・バイアスへの取り組みが解決策のひとつとなる。
- ●偏見が形成される背景には、育った環境、個人的な経験、マスメディアの描写などがある。偏見は誰しもが持つものであり、自分の持つ偏見の属性を知ることが重要である。「現場仕事は女性に向いていない」、「早く退社する人は仕事に意欲がない」、「子育て中の社員には負担の軽い仕事を与えた方が良い」など、職場には様々な偏見がある。
- ●偏見自体を完全になくすことはできないが、自己の偏見への認識を高め、意識してビジネスとして適した行動をとることで、全社員が平等に組織に参画し、能力をフルに発揮できる環境をつくることができる。これがダイバーシティ・マネジメントであり、全従業員が生産性高く働くことができる環境を築く総合的なマネジメントプロセスである。
- ●組織としては、バイアス（偏見）について教育を行い、意識を高めることが重要である。組織や部署に存在するバイアスを見極める必要がある。個人としては、自身にバイアスがあることを認めたうえで、人を判断・評価する時はゆっくり考えることが重要である。また、多様な人たちと接することも必要である。アンコンシャス・バイアスの及ぼす言動は、疎外、差別、ハラスメントにつながることを認識しておく必要があり、誰もが尊重され、受容される環境づくり、まさにインクルージョンが大切となる。

講演Ⅱ 「組合活動における女性活躍推進の取り組み～女性たちにもっと活躍の場を！～」

講師：JAM ドリコ労働組合 執行委員長 ※東京講演のみ

- ●女性組合員から成る女性部を執行部内に設置し、活動を始めている。女性が自らのキャリアプランを思い描けるよう教育の機会を与えること、女性が自己の能力を過少評価しないような意識付けをするために外部との積極的な関わりを持つこと、そして総合職への職能転換制度を活用できるよう会社に働きかけた。
- ●実際に女性部ができたことで、「業務以外での接点ができ、それぞれが置かれた状況の違いを認識することができた」、「女性社員が自らの待遇や地位向上の為に積極的に議論できるようになった」という意見があげられている。
- ●一方では、同一人物が長期間にわたり委員を務めなければならないことや、男性社員の女性活躍推進に対する意識醸成が進んでいないことなどが課題としてあげられている。
- ●今後の取り組みとして、委員長のトップダウンで意識醸成を図るべく、委員長自らが男女共同参画に継続して取り組む強い思いを組合員に示していく。また、社内外の相互交流を積極的に推進することで、女性役員自身の気付きの機会を提供していく。

航空連合

2019春季生活闘争の中間総括

5月15日の第7回中央執行委員会にて、2019春闘を振り返り、中間総括として取りまとめました。

POINT!

■航空連合は、2019春闘においてこれまでの春闘などを通じて実現してきた「人への投資」の継続と拡大に改めてこだわり、「賃金改善」と「働き方の改善」を起点とする「活力の好循環」と「経済の好循環」の実現を目指すことを基本的な考え方とした。また、「産業の付加価値の拡大と波及」をすべての取り組みの中心にすえ、加盟組合が一丸となって取り組むこととした。

■産業の持続的な発展を目指すうえで、「活力の好循環」を安定的なものとするため、これまでの運動の継続性に加え、今春闘では特に職場の声、要望に基づいた方針を検討することに注力した。具体的には「賃金改善」についてはベアを軸として幅広く月例賃金改善に取り組むこと、「働き方の改善」については、法令順守はもとより法を上回る取り組みを進めることや、課題によっては中長期的な視点で取り組むこととした。

■賃金以外の項目を中心に、年間を通じて労使で協議を重ね取り組んだことで、春闘期間に回答を引き出した労組もあった。また、無期転換制度の導入や社内規定の見直しなど、春闘期間を契機に改めて労使でワークルール等を確認することができた。

■「賃金改善」と「働き方の改善」の双方を起点とする運動の進め方については、航空関連産業で働くすべての仲間の労働条件の底上げ、底支え、維持・向上をめざすうえで必要だという考え方は一定程度浸透している。一方、多様化が進む職場の声や経営との交渉の局面においては、引き続き優先順位が求められるという課題も生じており、今後に向けて課題を整理したうえで方針を検討、策定する必要がある。

各項目のTOPIC

▶賃金に関する取り組み

- 43労組がベースアップをはじめとする月例賃金改善要求を掲げ交渉に臨んだ。物価上昇が見込めない社会情勢や、固定費増に対する後年度負担への会社の懸念が示されるなか、各労組が精力的に交渉した結果、1,000円から3,000円の範囲で回答を引き出した。
- 各種手当を必要とする各世代のニーズに応えるべく、支給額の増額や対象範囲の拡充に取り組み、改善が図られた。

▶総実労働時間の縮減に繋がる働き方の改善

- 複数年を見すえた段階的な公休数増、一日や一年の所定労働時間の縮減、また、公休数増と年間所定労働時間の縮減の両方について回答を引き出した労組もあった。
- 労働時間管理、職場環境改善に向けた取り組みについて労使で協議するとの回答を引き出した。
- 時間外労働の上限規制、有休の5日取得義務、勤務間インターバル制度の導入、月間60時間超の時間外労働の割増賃金引き上げなど、労基法改正に確実に対応する回答を引き出した。

▶多様な人材が長く活躍できる環境の整備

- 育児のための短時間勤務や短日数勤務制度の拡充などに取り組み、回答を引き出した。
- 入院又は通院する場合に取得できる妊活休暇の新設や、不妊治療休職制度の新設などの回答を引き出した。
- 仕事と治療の両立支援の取り組みでは、特定目的積立休暇制度の積立対象を拡充する会社回答を引き出した。
- ハラスメントに関する教育の継続的な実施、管理職層へのハラスメント防止教育の実施などの回答を引き出した。

▶運動の進め方

- 労使で春闘情勢の認識を深めるため、1月23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204名）
- 航空連合春闘方針の理解促進を図るべく、昨期を上回る45労組の各経営者を対象に要請行動を実施し、産業ならびに企業の継続的な成長を支えるために必要な「人への投資」を一過性に終わらせず、継続し拡大させていくことや、付加価値の拡大と波及について経営側に理解を求めた。
- 多くのホテル系労組が加盟する「サービス連合」との意見交換会を通じて、ホテル業界における人材の確保や労働条件改善の取り組みについて情報共有の機会を設定した。

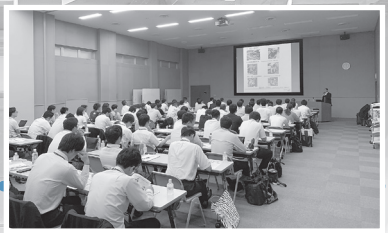
闘争体制・日程

●加盟組合では3月月内の回答引き出しに向けて取り組み、45労組が3月月内に回答を引き出すことができた。回答ゾーンを登録して取り組んだことにより、3月月内決着（回答引き出し）の意識醸成につながった。

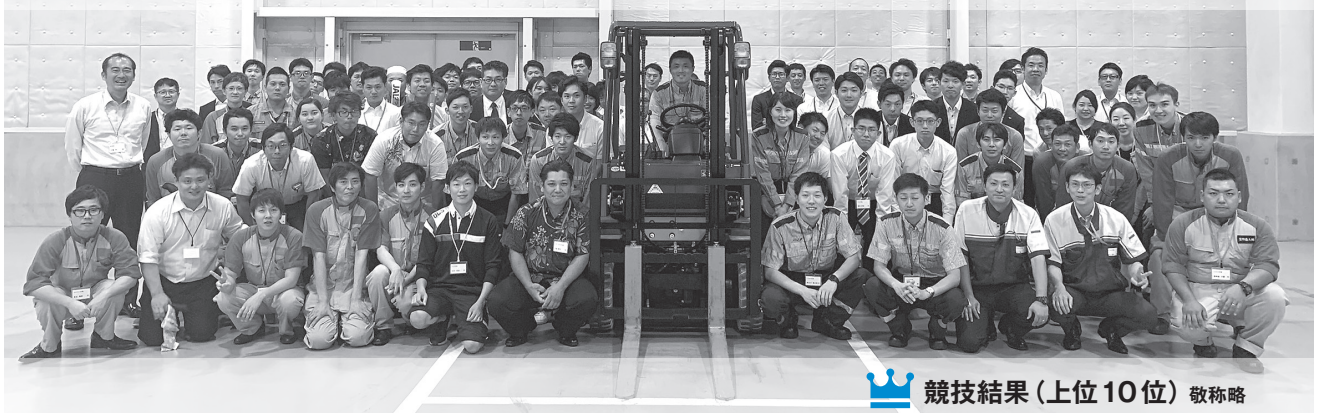
3月月内決着（回答引出し）の状況

取り組み状況	過去3年間の推移		
	2019年	2018年	2017年
3月月内決着（回答引き出し）加盟組合	45	49	32

第17回 フォークリフト運転競技会を開催！



「安全は絶対に譲れない！！」基本作業の重要性を再認識するとともに、安全運転スキルを競いました！



6月4日（火）、「航空連合第17回フォークリフト運転競技会」をトヨタL&Fカスタマーズセンター東京にて開催し、21労組から37名の精鋭が参加しました。

競技前には、トヨタL&F千葉様による安全講習を受講し、安全作業の重要性について、参加した労使97名全員で再確認しました。

運転競技会では、日頃の業務で培った安全を重視した運転技術を競い合いました。

非常に高い運転技術での接戦が繰り広げられた結果、JALグランドサービス札幌労組の大沼さんが優勝、Kグランドサービス労組の古川さんが第2位、JALスカイエアポート沖縄労組の関さんが第3位に入賞しました。

左から古川さん、大沼さん、関さん

競技結果（上位10位）敬称略

優勝	JALGSS労組	大沼　秀平
2位	KGS労組	古川　光友
3位	JLSAO労組	関　良太
4位	ANAMS労組	北條　友康
5位	JALKAS労組	堀川　尚
6位	JALKAS労組	吉村　貴洋
7位	HGS労組	ｼｮﾊﾝｿﾝ明ﾆｸﾗｽ
8位	JALGSO労組	岡野　剛士
9位	KIXAP労組	石井　涼
10位	CTSAP労組	長谷川　春太朗

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

お願いします!! いいね!

この印刷物は再生紙を使用しています。