

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



2019 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23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。

2019春闘に臨む基本的な考え方(抜粋)

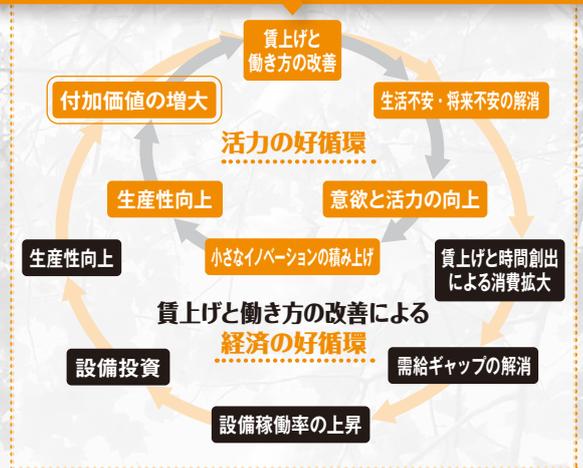
航空関連産業は、テロや世界経済成長に対する下振れリスク、原油価格の動向などの不確実性はあるものの、2020年の東京オリンピック・パラリンピック以降も、さらなる需要拡大が見込まれる。

また、企業は過去最高の収益、内部留保の増加など、引き続き安定的に利益を生み出せる体質となっている。

一方で、政府は人材の活躍推進等の政策を推進しているものの、超少子高齢化・人口減少による労働力人口の減少に歯止めがかかっておらず、人手不足への対応は喫緊の課題である。今後の生産量拡大のみならず、賃金と働き方の両面から「人への投資」を継続・拡大し、職場における「活力の好循環」を実現することで、産業で働く魅力を総合的、継続的に高めていく必要がある。加えて、あらゆる職種や職場の隅々にまで「活力の好循環」を実現、波及させる視点が不可欠である。

2019春闘では、「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」の実現を目指していく。そのために、「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たうえで、次の4項目に一丸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!



生活の安心と意欲向上につながる賃金改善

航空連合は、これまで賃上げを起点とする「活力の好循環」の実現にむけて取り組みを進め、成果を残してきた。今後も、産業の持続的な発展を目指すうえで、成果に対する適正な配分を継続して求め、中長期的な生活の安心と意欲向上を実現し、「活力の好循環」を安定的なものとする。そのためには、人材の確保、定着につなげる必要がある。そのためには、ベースアップを軸とした月例賃金の引き上げに産業全体で一丸となって取り組むとともに、産業における目標賃金水準の設定にむけた検討を開始し、すべての仲間の労働条件の底上げ、底支えにつなげていく。

総実労働時間の縮減につながる働き方の改善

人材不足と2020年以降の生産量の拡大をみすえた課題に対応するためには、総実労働時間縮減や年次有給休暇の取得など、働き方の改善に継続的に取り組み「活力の好循環」を安定的に実現していくことが重要である。加えて、働き方改革関連法の成立をふまえ、各職場における働き方の実態を正確に把握したうえで、法令順守はもとより、意欲の向上につながる働き方の改善や風土改革に労使で取り組み、本来の生産性向上を実現できる体制づくりをめざす。

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、職場全体で人材の育成・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。

ワークルールの順守徹底と労働協約の整備・充実

現行の法令に十分に対応しきれていない職場もあるなか、魅力ある産業を実現するためには、すべての職場におけるディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現やワーク・ライフ・バランスの充実をむけて、労使で十分に認識を合わせ、労働関連法規の順守を徹底することが必須である。法改正等により、一部罰則規定が盛り込まれることをふまえ、改めて現在の法令への対応状況を確認し、順守の徹底を促すことで、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。

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。

一般情勢

**企業は引き続き好業績、
個人消費の回復には
至らないものの
景気の拡大基調は継続**

わが国の景気回復は継続しており、2018年度の日本経済は、潜在成長率を上回る成長を続けるとみられる。2019年度から2020年度にかけては成長ペースが鈍化するものの、外需に支えられて景気の拡大基調が続くと見込まれる。また、主要企業（金融除く）の2018年度の業績見通しは、中国景気の減速によって伸び悩むものの、拡大が続くとみられている。2019年度の予想経常増益率についても、前年度比での増益が見込まれている。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、業績の改善と比較すると伸び悩んでいる。

**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」「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の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必要である。加えて働き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。そのためにも、足下の最大の課題である中小組合や非正規労働者の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げていく。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。

**日本
経団連**

「多様な方法による年収ベースの賃金引き上げを基本に据えながら、総合的な処遇改善を進めていくことが望ましい」とし、ペースアップに関しては「単年度の実施の可否や金額だけではなく、中長期的な視点から複数年度を見すえて判断することが必要である」として、継続的な実施も視野に入れるよう促している。

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、世界景気回復の追い風に利用者が増加し、特に日本を含むアジアの伸びが全体をけん引した。2018年は原油高によるコスト増により、前年比で減益になる見通しであるものの、2019年は原油安による燃料費負担の減少や、旅客需要が伸びることが追い風となり、世界の航空業界の最終利益が2018年予想比10%増の355億ドル（約4兆円）となる見込みである。一方で、貿易摩擦や、英国の合意なきEU（欧州連合）からの離脱の可能性など、下振れリスクがあるとしている。

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の軽減措置が、2017年度からの3年間継続されており、業界全体で年間約300億円の費用削減効果が見込まれているが、2019年度で軽減措置が終了するため、その後の動向を注視する必要がある。また、新しく創設された国際観光旅客税については、用途の明確化や透明性の確保等を求めていく必要がある。訪日外国人旅行者数は2018年においても、前年同期比を上回る水準で推移しており、3,000万人を突破した。東京オリンピック・パラリンピックを目前に控え、「2020年までに訪日外国人旅行者数4,000万人」の目標達成にむけて、引き続き需要の拡大が予想される。

SCHEDULE	2月	3月	4月	5月
連合 他産別	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
航空連合	中執 (2/14) 書記長会議 (2/20)	先行組合 11~15日 最大のヤマ場 13日	先行組合以外 15日以降3月内決着	中執・代表者会議 (4/16)
加盟組合	要求案作成・提出 労使協議会	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



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していくため、労働組合のあるなしに関わらず、運航をはじめとする社会への提供価値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。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、価値を提供するため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。特に、会社間での働き方に関わる法令の順守を徹底し、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、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。
- 航空連合本部として、産業における目標賃金水準の設定や、産業内における適正取引に関するガイドラインの策定について検討を行う。
- 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。

1 賃金に関する取り組み

✎ 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、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り、以下の観点をふ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、雇用の安定と公正な労働条件確保の観点から労働条件・待遇差を確認し、必要により待遇差の是正に取り組む。

✎ 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。
- 産業における目標賃金水準設定の検討にあたり、個別賃金の実態把握に積極的に取り組む。

<有期雇用社員・パート労働者>

- 高卒初任給との均等待遇を重視し、時給1,050円を目指す。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。
- 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。
- 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) 働き方改革関連法への対応

- 長時間労働の是正に向けた労働基準法・労働安全衛生法改正が段階的に施行されるなか、法改正の趣旨と意義をふまえ、各社労使の36協定を点検し法令順守はもとより、法令を上回る取り組みを進める。
- 年次有給休暇5日を時季指定によって付与することが事業者の義務になることをふまえ、全組合員が5日以上取得するべく取り組むことはもとより、年次有給休暇の取得促進に積極的に取り組む。

(2) 総実労働時間の縮減

- いきいきとやりがいをもって長く働き続けられるワーク・ライフ・バランス実現の観点と安全衛生の観点からも、心身ともに健康で豊かな生活時間を確保すべく、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対策に取り組む。
- 航空連合「総実労働時間縮減に向けた取り組み指針」に基づき、最終到達目標の実現を目指し、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) 柔軟な働き方を可能とする制度の構築

- 仕事と生活の両立や、メリハリのある働き方を実現するため、場所や時間に制約されずに働くことが可能な業務・職場環境を整える。
- 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の導入を進める。

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、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・充実を図り、両立しやすい環境整備に取り組む。

(2) 仕事と治療の両立支援の取り組み

● 職場において疾病を抱える労働者が仕事と治療を両立できるよう、労働協約・就業規則など諸規定の整備を進める。

(3) 若年層・中堅層の人材育成強化

● 育成される側、育成する側がともにモチベーションを維持し、高めていくために、多様な人材の能力を相互に高め合うことができる育成体制の構築に取り組む。

(4) シニア人材の活躍推進

● シニア人材が高いモチベーションを維持し、働きがいをもって働くことができるよう、労使で制度の導入・拡充に努めるとともに、職場全体でのサポート体制等について点検をおこなう。

(5) メンタル不調に対する取り組み

● メンタル不調にならないよう未然防止の取り組みをおこなうとともに、復職支援の観点から受け入れ体制の確立、また復職後の再発防止にむけた環境整備に取り組む。

(6) 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をなくす観点から、安心・安全な環境で、平等に働くことができる職場の実現に向け、労使ともに認識を深める。

(7) 職場の環境整備に関する取り組み

● すべての働く仲間が、職場の規模に関わらず安全な環境で安心して業務に従事できるよう、職場の現状を把握したうえで、過剰な身体的疲労や心理的ストレスを生まないような働きやすい職場環境の整備に取り組む。

4 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な労働条件確保の観点から、ワークルールの確認を行う。また、経営のチェック機能としての役割を果たすべく、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。



5 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"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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14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"> ➔ 先行組合は 3月14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月月内決着を目指す。
加盟組合の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 春闘要求提出は遅くとも3月上旬までに行う。