

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



2021 春季生活闘争方針決定!

航空連合は、1月13日の中央執行委員会にて方針(案)を取りまとめ、1月22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。

2021春闘に臨む基本的な考え方 (抜粋)

●航空関連産業の現状と課題

航空関連産業は、移動の制約や自粛、人々の移動に関する価値観の急激な変化等により、未曾有の危機を迎えている。新型コロナウイルスの収束時期は見通しがたらず、早期の需要回復が容易に期待できないことに加え、収束後の世界像の変化も想定せざるを得ないなかで、事業や産業のあり方を再考する必要性に迫られており、極めて難しい状況にある。一方、このような危機的な状況においてこそ、事業や産業の将来像、あるべき姿を自ら描き、実現に向けて取り組むことが重要である。航空関連産業は、公共交通機関として経済・社会活動を支える重要な社会基盤であることを改めて正確に認識する必要がある。加えて、不透明ではあるものの、政府は2021年に東京オリンピック・パラリンピックの開催をめざしており、「2030年に訪日外国人旅行者数6,000万人」という目標も堅持している。コロナ禍においても日本の観光資源は一切毀損しておらず、人流や物流を支える航空関連産業が今後も担うべき役割は、日本経済の成長や地方創生の観点から極めて重要であることを認識し、これからの産業の将来像を描く必要がある。

●職場の現状と課題

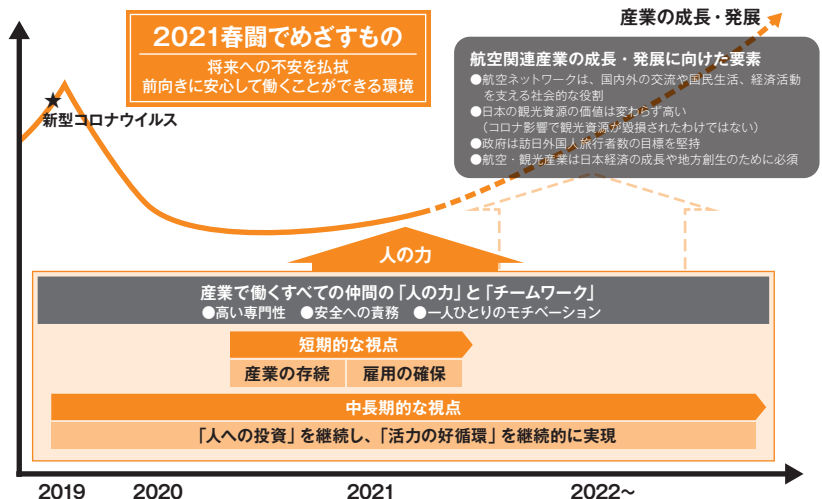
一部の部門・職場では内製化や貨物需要の増加などにより、繁忙感が高まっているものの、多くの部門・職場では、航空需要の激減による業務量の減少に伴う手当や残業代が減少している。加えて各社では事業存続に向けた構造改革が進められ、雇用や労働条件に関する施策が次々と提案されており、組合員の生活に関する安心が大きく損なわれていると言わざるを得ない。また、需要の減退によって、多くの職場で雇用維持を目的とした一時帰休の導入や感染症対策を目的としたテレワークも急速に推進され、一定程度の成果をあげている一方で、職場では、出社機会が制限される環境において、対面率の低下によるコミュニケーション不足や人材育成上の課題を懸念する声もあげられている。さらに、雇用の確保と新たな知見の習得を目的としたグループ外への出向や、副業・兼業制度の導入など、働き方に関する環境や価値観はこれまでに大きく変化しており、働くことにおける不安も顕在化している。このようななか、職場は、雇用や生活に関する不安、産業や事業の存続に関する将来不安を抱えており、モチベーションを維持し、向上させることが非常に難しい状況にある。しかし、航空関連産業を支えているのは、産業で働くすべての仲間の「人の力」と「チームワーク」であり、現在も、将来においても変わるものではない。産業を存続させ、すべての働く仲間の雇用と生活を守ることが極めて重要であり、職場の不安の払拭にむけて、今こそ労使が全力で取り組む必要がある。

●2021春闘でめざすもの

「産業の存続」と「雇用の確保」を実現したうえで、職場の一人ひとりが、生活や働き方、将来への不安を払拭し、今後のビジョンを思い描き、前向きに安心して働くことができる環境づくりをめざす。

- ▶ 高い専門性や安全への意識など、「人の力」と「チームワーク」で成り立っている航空関連産業にとって、産業で働くすべての仲間の雇用を確保し、生活を守ることが最も重要な課題である。職場の一人ひとりが日々の業務に向き合い、会社の存続に向けて努力を続けることが、会社と個人の将来につながることを実感できなければ、直面する危機を乗り越え、将来にわたってモチベーションを維持、向上させることは難しい。
- ▶ 雇用を確保し、生活を守るためには、足元の状況を乗り越えるための雇用や労働条件に関する短期的な課題に確実に取り組み、生活や働き方に関する不安を払拭する必要がある。
- ▶ 将来の会社や産業のあるべき姿について、労使で対話を深め、正確に情勢を認識し、経営者と職場が双方の想いを共有したうえで、職場の一人ひとりが、今後の会社と生活のビジョンを思い描き、前向きに安心して働くことができる環境を整備することも重要である。
- ▶ 2021春闘において、将来の産業を見据えた中長期的な視点での「人への投資」を継続し、「活力の好循環」を継続的に実現する重要性について、労使で認識を合致させる必要がある。

航空連合は、2021春闘において、「産業の存続」と「雇用の確保」を実現したうえで、職場の一人ひとりが、現状の不安や将来の不安を払拭し、前向きに安心して働くことができる環境の実現をめざし、加盟組合が一体となった運動を進めていく。



重点項目

■産業の存続に向けた取り組み

現状の危機を乗り越えるには、加盟組合の力を結集し、産業別組合として国や関係団体に対して経済的・物的支援を要請するとともに、感染状況を見極めたうえで、世論も含めて需要回復に向けた働きかけをおこなうことが重要である。加えて、情勢認識を深め、危機を乗り越えた先の産業の将来を議論、発信していく必要がある。加盟組合においても労使間で情勢認識を共有し、会社の将来ビジョンについて対話することで、航空連合一丸となって産業の存続に取り組む。

■雇用の確保に向けた取り組み

産業の存続と感染症収束後の成長をめざすうえで、産業で働くすべての仲間の雇用を守り、雇用に関する不安を払拭する必要がある。高い専門性を有しているすべての働く仲間の雇用確保に向け、国や経営に働きかけるとともに、加盟組合が一時帰休や休職制度、希望退職制度など、各社の雇用維持に向けた施策を点検し、産別内で情報共有を図り、産業全体での中長期的な雇用の確保に取り組む。

取り組み項目

■生活の安心につながる賃金の取り組み

多くの仲間が、収入減少による生活の不安を抱えつつ、会社存続にむけて努力しているなか、生活の安心につながる月例賃金の水準確保や、生活給の一部となっている一時金の水準回復にむけて取り組む。また、中長期的な視点で産業の将来の成長を見据えると、賃金改善による「活力の好循環」の実現や、ペースアップの重要性に変わりはないことをふまえ、生産性向上への不断の努力を前提に、将来の賃金改善につなげるべく、2021春闘において労使で十分に対話をおこなう。

■働きがいにつながる「働き方」「休み方」の改善

これまで多くの加盟組合で「働き方の改善」に継続的に取り組んできたが、感染症の影響による一時帰休やテレワークの急速な導入など、職場の働き方や価値観は大きく変化し、様々な課題が生じている。職場における働き方の不安を払拭し、一人ひとりが働きがいを感じ、心身ともに健康に働くことができるよう、法令順守はもとより、総実労働時間縮減や働き方・休み方の改善に取り組む。

■産業の原動力である多様な人材の活躍と育成

働き方や価値観の多様化が進む職場において、誰もが安心して長く働き続けることができる職場環境の整備が、人の力が原動力である航空関連産業の存続と将来の持続的な成長につながる。そのために、働く仲間が相互に理解し、能力を高め合える風土の醸成や、仕事に自信や誇りを持ち、十分に能力を発揮し、成長を実感できる環境の整備に取り組む。

■ワークルールの順守と職場環境の改善

職場が厳しい環境にあっても、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現にむけて、すべての職場で労使の認識を合わせ、ワークルールを順守し、公正な労働条件を確保することが必須である。また、メンタルヘルスやハラスメントに対しても労使で適切に対応し、働く仲間が安心して快適に働くことができる環境の整備に取り組む。

■産業内における適正取引の点検、推進

産業全体が大きな影響を受けている状況だからこそ、資本関係や労働組合の有無に関わらず、多くの仲間がこれまでの産業の発展を支えてきたことを労使で確認しあい、将来の反転攻勢にむけて、産業で働くすべての仲間が安心して働き続けられる環境を整える必要がある。春闘期間中の職場点検や労使協議などを活用し、職場の課題を共有するとともに、航空連合全体で産業内の適正取引の推進に取り組む。

一般情勢

新型コロナウイルスが収束しないなか、各種経済指標は依然として流行前を大きく下回る水準で推移しており、非常に厳しい状況が続いている。景気回復ペースは緩やかにとどまる見込みで、2020年度の落ち込みからの持ち直しは弱く、GDPが流行前のピークである2019年7～9月期の水準への回復は2023年度にずれ込む見通しである。2020年4～9月期の企業業績は、純利益の合計が前年同期比で38%減少した。ワクチンの普及が進めば、経済活動の正常化への期待感が広がり、企業業績に強い追い風となるが、世界的な感染収束には程遠く、ワクチンの普及にも時間を要するため、改善ペースを注視する必要がある。

労働団体および経営者団体の動き

連合

リーマンショック時とは異なり、コロナ禍は人の往来を抑制しており、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えている。こうした状況を克服し、将来世代に希望が広がる持続可能な社会を実現していくためには、経済・社会の責任を担う政労使が、あらゆる機会を通じて対話を重ねることが重要である。これから、感染症対策とともに経済を再生していく過程においては、雇用の確保を大前提に、社会全体で雇用を維持・創出すると同時に、「底上げ」「底支え」による所得の向上と社会基盤を支える中小企業や有期・短時間・契約等労働者の「格差是正」を実現することで、将来不安を払拭し、個人消費を喚起し、内需を拡大させていくことが不可欠である。2021闘争においても、生産性三原則 にもとづく「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。

日本経団連

業種横ならびや各社一律の賃金引き上げは「現実的でない」との見解を示したうえで、コロナ禍で接客型のサービス業の打撃が大きい一方、増益の企業もあることから、基本給の引き上げとなるペースアップについては各社の支払い能力に基づいて実施可否の判断を求めるとしている。あわせて、デフレ脱却を定着させるため、「賃金引き上げのモメンタム(趨勢)を維持していく」との姿勢も示している。

航空業界の情勢

世界の航空業界

IATA(国際航空運送協会)は、2021年における世界の航空業界全体での売上高は2019年対比で46%減の4,525億ドルとなるとし、各国政府による渡航制限や検査強化措置のほか、欧州を中心とした感染症の再拡大に影響を受け、需要回復がさらに遅れると予測している。

日本の航空業界

新型コロナウイルスの世界的な感染拡大と国内外での移動制限によって航空・旅行・宿泊需要は急激に減退し、産業全体が過去に経験したことのない規模の減収に見舞われている。特に労働集約型で固定費の比率が高い航空関連産業は、手元に十分な資金が確保できなければ事業の継続が困難であり、まさに産業の存続にかかわる未曾有の危機に直面している。国土交通省は、新型コロナウイルスの影響により、航空・空港関連企業が極めて厳しい経営状況に直面していることをふまえ、着陸料や駐機料などの空港使用料をはじめとする公租公課の更なる減免や雇用調整助成金の特例措置の期間延長などからなる「コロナ時代の航空・空港の経営基盤強化に向けた支援施策パッケージ」をとりまとめた。支援パッケージの中で公租公課の減免については、業界全体で約1,200億円の費用削減効果が見込まれており、今後、施策の推進により、国内外の交流や国民生活、経済活動を支える航空ネットワークの維持とともに、航空・空港関連企業の経営基盤強化を図るとしている。特に航空機燃料料については、2011年度から実施された3分の1の軽減措置が、2021年度まで継続されているなか、2021年度は限定的な取り扱いとして、さらに2分の1の軽減措置が追加で示された。

重点 産業の存続に向けた取り組み

具体的な取り組み

<本部が中心となる取り組み>

- ①産業の存続に向けた経済的・物的支援などに関する要望・提言を取りまとめ、国や関係団体に対して要請をおこなう。
- ②経済的な支援策は、航空需要の回復時期を見据えたうえで、諸外国に劣後しない公租公課の軽減や減免を引き続き求めるとともに、公共交通機関として地方・離島路線を維持するための支援策などを求める。
- ③雇用調整助成金の制度見直しや期間の拡充など、雇用維持に関する要望・政策について取り組む。
- ④安心して国内線を利用できる空港や機内における環境の整備や、検疫体制を強化し、水際対策を徹底したうえでの段階的な入国制限の緩和など、航空旅客需要の回復に向けた経済的、人的な支援策を求める。
- ⑤観光産業の雇用確保、事業存続に向けた経済的支援策と観光需要喚起策を要請する。

<加盟組合が中心となる取り組み>

- ①企業の存続に向けて、労使で徹底的な対話を通じて、各社の経営状況や取り巻く環境について確認するとともに、労使が一体となって直面する問題に取り組むことを確認する。
- ②産業の存続に向けて、今後の会社のあるべき姿やビジョンについて、より一層正確な情勢認識をもとに労使で徹底して対話をおこない、職場と丁寧に関与する。

重点 雇用の確保に向けた取り組み

具体的な取り組み

- ①企業、産業を支えているのは「人の力」であることをふまえ、厳しい状況においても安全や品質を支える従業員の努力、貢献について協議や対話を通じて労使で正確に認識を合わせる。
- ②産業を支える高度な専門性を有した人材の育成には期間を要するため、将来、航空・観光需要が回復した際の反転攻勢にむけた雇用の確保の重要性について、労使で正確に認識を合わせる。
- ③政府・地方自治体等の助成金・補助金をはじめとする各種支援策を最大限活用し、雇用の維持・確保に最優先で取り組むよう、会社に申し入れをおこなう。
- ④一時帰休を導入する際は、運用の点検をおこない、コミュニケーション不足の解消など、導入後の組合員のサポートを十分におこなうことを確認する。
- ⑤グループ外への在籍出向を導入、実施する際は、期間や運用上の取り扱い等などについて確認し、会社に対して出向者への期待や復職後の役割、期間について丁寧に説明するよう求めるとともに、出向期間中のフォローについても確認する。
- ⑥希望退職制度が提案された際の対応として、制度導入に至った背景や、経営状況について詳細な説明を求める。

生活の安心につながる賃金の取り組み

取り組み方針

多くの仲間が、収入減少による生活の不安を抱えつつ、会社存続にむけて努力しているなか、生活の安心につながる月例賃金の水準確保や、生活給の一部となっている一時金の水準回復にむけて取り組む。また、中長期的な視点で産業の将来の成長を見据えると、賃金改善による「活力の好循環」の実現や、ベースアップの重要性には変わりないことをふまえ、生産性向上への不断の努力を前提に、将来の賃金改善につなげるべく、2021春闘において労使で十分に対話をおこなう。

- 組合員の生活の安心の確保
- 産業の存続のため、人材の確保と定着につながる人材への投資
- 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

- 生活を守る観点から、定期昇給の確実な実施について確認をおこなう。
- これまで継続してきた「人への投資」の重要性について、労使で対話をおこなう。
- ベースアップを軸とする賃金改善の重要性は変わらないことから、会社の状況と組合員のニーズをふまえ、連合の考え方や「航空連合目標賃金水準」を参考に賃金改善に取り組む。

【航空連合目標賃金水準】

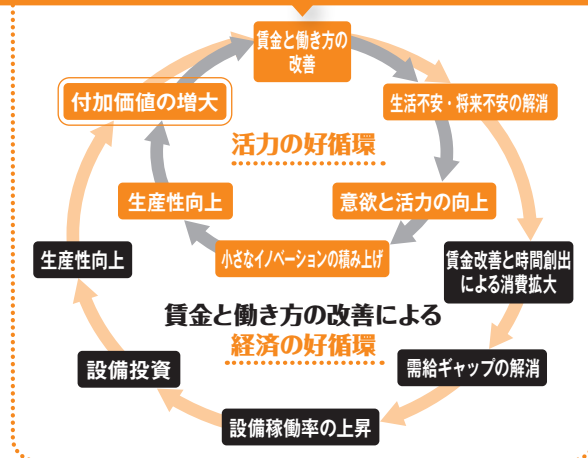
エアライン	30歳	35歳	空港サービス	30歳	35歳	整備・製造	30歳	35歳
目標水準	325,000円	390,000円	目標水準	285,000円	325,000円	目標水準	300,000円	365,000円
クリア水準	300,000円	350,000円	クリア水準	260,000円	300,000円	クリア水準	270,000円	330,000円
貨物・物流	30歳	35歳	旅行・営業	30歳	35歳			
目標水準	290,000円	330,000円	目標水準	300,000円	350,000円			
クリア水準	260,000円	300,000円	クリア水準	280,000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。
- 各種手当を含めた月例賃金について、過去の労使協議や到達点を十分に確認し、労使で認識を合わせるとともに、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維持、向上をめざす。

<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、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。

賃金と働き方の改善を起点とする好循環の実現を!



(2) 一時金

- 一時金・賞与は、**生活給の一部としての役割を担っていること、生活の安心につなげることをふまえ**、労使で協議・交渉をおこなう。
- 成果の公正配分**を求める。
- 年間一括協定の締結を原則とするが、各期(季)型での要求を掲げる場合は、交渉時期について労使で確認する。**
- モチベーション維持の観点から、業績回復時の水準の考え方や、生活給の一部としての役割を担っていることをふまえた**本来あるべき水準について確認**する。
- 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、パート労働者の雇用の安定と公正な労働条件確保の観点から、現行制度や水準の点検・改善と成果に応じた適正配分を求める。

(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。

働きがいにつながる「働き方」「休み方」の改善

具体的な取り組み

- (1) 「働き方・休み方改善指針(案)」をふまえた取り組み【参照：航空連合NEWS 第22期3号】
- (2) 仕事と生活の両立を支援する環境整備
 - 仕事と育児・介護の両立支援
 - 仕事と病気・不妊治療の両立支援
- (3) より柔軟な働き方を可能とする制度の点検・拡充
 - フレックスタイム制度、テレワークについて
 - 副業・兼業への対応
- (4) 36協定の順守、ならびに働き方改革関連法への対応

産業の原動力である多様な人材の活躍と育成

具体的な取り組み

- (1) 若年層・中堅層の人材育成
- (2) シニア人材の活躍推進
- (3) 男女共同参画の推進
- (4) 性的指向及び性自認に関する差別禁止の取り組み

ワークルールの順守と職場環境の改善

具体的な取り組み

- (1) メンタルヘルス不調の予防、対応
- (2) あらゆるハラスメントを防止する取り組み
- (3) 職場の環境整備
- (4) ワークルールの順守

産業内における適正取引の点検、推進

取り組み方針

航空関連産業は、労働組合の有無に関わらず多くの会社・仲間に支えられて成り立っている。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産業の持続性においては必要である。産業の魅力を向上させて、その価値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。

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"> ●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ふまえておこなう。 ●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。 ●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。

目 闘争体制・日程

航空連合本部の取り組み	<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16日(火)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ふ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16日(火)までできるだけ早期に回答を引き出し、産別全体への成果の波及をめざす。 →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月内決着をめざす。
加盟組合の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●要求提出は遅くとも3月上旬までにおこなう。

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・妥結収拾	労働協約 締結・更新
連合 他産別		先行組合回答ゾーン 15～19日	最大のヤマ場 16～18日	
航空連合	中執 (2/16)	書記長会議 (2/18)	先行組合 16日までのできるだけ早期 先行組合以外 17日以降3月内決着	中執・代表者会議 (4/14)
加盟組合	要求案作成・提出 労使協議会		回答分析・妥結収拾	労働協約締結・更新
	春闘交渉			