



GO!

<http://www.jfaiu.gr.jp>

第19期7号(通刊207号)

2018.7.20

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

第19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つなげていくことを目的としています。今期は6月25日(月)に田町交通ビルにて開催し、会社24名を含む139名が参加しました。また、6月27日(水)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8名を含む66名が参加しました。

※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。



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

加盟組合員の半数が女性である産別として、女性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と、今期は男性の育児参画の重要性について理解を深め、「お互い様意識」の醸成に取り組んでいます。また、具体的な数値目標を定めた男女共同参画目標(2013年10月～2020年9月)の達成状況などを報告し、女性の組合活動への参画の現状と課題について、参加者と共有を図りました。



◎報告 鈴木副事務局長



◎講演I 山口氏

講演

I

育児・介護と仕事の両立に対する「お互い様意識」の醸成、男性参画の重要性について

講師：育休後コンサルタント 山口 理栄 氏

- 今後の育児・介護と仕事の両立を考えるうえで、65歳以上人口の増加、生産年齢(15～64歳)人口の減少を念頭に入れた会社の制度設計が必要となってくる。近年出産退職する女性の割合は減少し、男性の育児休業取得率の業態間格差が拡大していることは、今後の人材確保にも大きく影響する。また、新卒者は就職先を選ぶうえで、企業の男性育児参画に対する取り組みに注目している。
- 仕事との両立を考えるうえでは、当事者が上司と自分の職場復帰後の両立環境を共有すること、パートナーの育休復帰時にも同様に自分のキャリアパス、仕事に対する意欲を上司に伝え、両者で話し合うことが重要である。また、両立支援は仕事も子育ても支援する制度であり、育休取得の数年後には再度職場への貢献機会は増え、職場で育休を取る同僚のサポートをする立場になることを長期的視野で考えなければいけない。
- 現在育児、介護をしていない人は、今後のためにも効率的に仕事できるよう準備しておくことが重要。社員によって、両立する条件には様々なタイプがあり、面談を通じて上司が両立条件を認識し、過剰な配慮ではなく、本来の能力を期待した仕事の割り当てを考えると適切である。制度利用者の周囲の社員に「お互い様意識」を醸成するためには、業務の偏りの是正、有給休暇取得状況の改善、それぞれの個人にも尊重されるべき事情(婚活、不妊治療、家族の看護、自身の病気、長時間労働による過労、仕事以外の社会貢献活動、趣味など)があることを忘れてはいけない。
- 介護の場合、職場に家族等の介護を行っていることを伝え、必要に応じて勤務先の制度を利用することが望ましい。管理職は、プライベートの重要な話ができる関係性を日常からつくりながら、介護休業はあくまでも仕事との両立体制を構築するために使うものと認識してマネジメントすることが求められる。



参加者同士でグループワークも行い、理解を深めました

講演 II

日本生命のダイバーシティ推進「男性育休100%」から始まった風土改革 ※東京講演のみ

講師：日本生命保険相互会社 人材開発部輝き推進室室長 梶原 織梨江氏 講師：日本生命保険相互会社 調査部課長補佐 宮坂 篤典氏

- 女性の活躍領域拡大のためには、女性に対する取り組みだけでは不足であり、男性が女性の働き方を理解し、意識・風土・行動を変える必要があると考え、「男性の育児休業取得率100%」を経営として目標に設定した。それにより、女性活躍推進の風土醸成とあわせて効率的な働き方を目指すこととした。
- 男性が取得しやすい期間である1週間を推奨し、初年度から5年連続100%を達成、累計取得者数は約1,400名となった。取得時の申請手続きの簡素化、取得計画の人事部への提出と所属長へのフォローの徹底、取得者体験談の情報発信などにより、毎年着実に目標を達成している。
- 育児期のキャリア形成支援については、育休前・中・後の三段階でセミナーを開催し、全国ど

こからでも研修資料の閲覧が可能である。今後はセミナーの動画配信等も検討している。育休取得者は、自分が制度取得中に職場の同僚が困ることがないように事前に共有し、復職後に取得中の状況をフィードバックするなど、職場の風土醸成につなげている。

- 介護については職場の実態調査を行い、その結果をふまえ翌年に「介護に向き合う全員行動」を策定した。具体的には個人が介護に対する理解を深めたうえで、仕事と介護の両立に備えるための計画を策定することや、上司が両立に取り組む部下をサポートしやすい環境をつくることで、個人と会社の取り組みを総合的に進め、従業員が介護への当事者意識を持つことができるよう取り組んでいる。



航空連合 2018 春季生活闘争の中間総括 2018 春闘方針の成果と課題

6月14日の第8回中央執行委員会にて、2018 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、2018 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」を継続・拡大させる観点から、従来の『賃金改善』に加えて、新たに『働き方の改善』も「活力の好循環」の起点とし、両方を同時に推進することで好循環を実現する運動を展開した。
- 月例賃金改善は、航空連合がより一丸となって取り組むことができる水準という観点で3,000円以上に設定した。多くの労組で航空連合方針を踏まえた検討がされ、各労組が精力的に交渉した結果、過去最多の45労組がベースアップを獲得した。
- これまで取り組んできた活力の好循環を継続することの重要性や、職場の努力によって生み出した成果に対して適正に配分することの重要性に加えて、人材不足の懸念に対する認識を労使で共有できた結果であり、賃金改善が一定程度、定着化してきていると考えられる。
- 働き方の改善については、総実労働時間縮減に向けた公休増・所定労働時間短縮の実現や、フレックスタイムやテレワーク導入など、多様な働き方をサポートする制度が拡充された。
- 『賃金改善』と『働き方の改善』の双方に取り組む、成果をあげることができた。一方、加盟組合の個別交渉においては、労使の認識を合わせるうえでの課題もあり、今後も継続して両輪で取り組むことができるよう方針を検討する必要がある。



各項目 TOPIC

賃金に関する取り組み

月例賃金改善

- 2014 春闘からめざしてきた「活力の好循環」を継続・拡大すべく、ベースアップにこだわった月例賃金改善に取り組むことを運動方針に掲げた。その結果、春闘期間ではベースアップ方針を早期に確認し、要求水準の議論を深めることでベースアップをはじめとする月例賃金の引き上げにこだわった賃金水準の向上を目指した。
- 要求水準の策定にあたっては、連合の方針、物価動向などを踏まえつつ、これまでの取り組み経緯と運動の継続性を意識し、航空連合が一丸となって取り組むことができる水準を検討し設定した。また、賃金は上がるものだという社会的合意を定着させ、より手厚く対応・配分するべきところに適正な配分を求めていくべく、3,000円以上と水準を設定し運動を継続・深化させた。
- 過去最多となる48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、13労組の満額回答を含む過去最多となる45労組で月例賃金改善の回答を引き出すことができた。そのうち29労組が2015 春闘より継続してベースアップを獲得することができた。これは、これまで取り組んできた活力の好循環を継続することの重要性や、職場の努力によって生み出した成果に対して適正に配分することの重要性に加えて、人材不足の懸念に対する認識を労使で共有できた結果である。

その他賃金改善

11 労組が初任給の改善や各等級における基本給上限下限額の改善、55歳以降の昇給、昇格などに取り組む、回答を引き出している。

一時金

24 労組で前年同水準程度の要求がなされ、夏季のみの回答を含む13 労組が前年実績以上の回答を引き出し、多くの労組で前年実績と同水準の回答が示された。また、早期に年収を見直し、年間の生活設計をたてられることの重要性を意識したうえで、多くの加盟組合で年間一括協定を実現させることができた。

総実労働時間の縮減につながる働き方の改善

- 公休増を求めて13 労組が取り組み、7 労組が回答を引き出した。
- 特別繰越休暇制度等の適用条件を緩和することで、利用促進につながる回答も得られた。
- 労働時間管理の取り組みとして有給休暇、時間外労働についての情報開示や専門委員会の場の設定など、有休取得の改善を求めて9 労組が取り組み、8 労組が回答を引き出した。
- 勤務間インターバル制度の導入、在宅勤務制度、フレックス勤務制度などの各種制度の充実にも取り組んだ。

多様な人材が長く活躍できる環境の整備

- 安心して長く働き続けるための環境整備・改善について、20 労組が育児における短時間勤務や短日数勤務の拡充などに取り組む、8 労組が回答を引き出した。育児休業制度などの拡充と合わせるなど出産育児に関する制度が整備されている労組が増えている。
- また、介護と仕事の両立支援として9 労組が取り組み、就業時間内でのセミナーの開催に向けた検討、短日数勤務制度の新設など、4 労組が回答を引き出した。
- 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回答を引き出した労組もある。
- 今期から取り組んだ、性的指向及び性自認に関する取り組みについて、同性パートナーを自社制度上の配偶者として認定するという、具体的な回答を引き出した労組もある。

運動の進め方

- 労使で春闘情勢の認識を深めるため、1月17日に3名の講師を招き「労使フォーラム」を開催した。(参加人数は会社側からの約30名を含めて合計194名)
- 冊子「2018 春闘方針」および要約版「航空連合 NEWS」を発行するとともに、全ての航空連合地方組織において春闘セミナーを開催するなど、組合員に対して航空連合春闘方針の浸透を図った。
- 航空連合春闘方針の理解促進を図るべく、43 労組の各経営者を対象に要請行動を実施した。産業、企業の継続的な成長を支える体制づくり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の重要性や、生産性三原則の「成果の公正な配分」について改めて理解を求めるとともに、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理解を求めた。
- 加盟組合の要求・回答状況については、回答への波及効果を図るべく、全加盟組合に対し、タイムリーな情報共有を図った。
- 産業基盤の強化と健全な発展に不可欠な産業政策の実現に向けて、春闘期間中においても産業政策実現に向けた取り組みを強化し、関係各所へ働きかけを行った。

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、49労組が3月月内に回答を引き出すことができました。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 (回答引き出し) の状況

取り組み状況	過去3年間の推移		
	2018年	2017年	2016年
3月月内決着 (回答引き出し)加盟組合	49	32	48

第16回

フォークリフト運転競技会を開催!

作業安全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!



5月31日(木)、「航空連合第16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、23労組から労使あわせて90名が参加しました。競技前には、他産業の安全活動について学ぶことを目的とした、安全セミナー「トヨタの安全活動の進め方」と安全講習を行い、安全作業の重要性について参加者全員で再確認しました。

また、運転競技会では、各労組からの代表者35名にトヨタL&Fからの特別参加者2名を加え、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。

◎左から松山さん、松原さん、大城さん

非常に高い運転技術での接戦が繰り広げられた結果、ANA成田エアポートサービス労組の松原さんが優勝、日航関西エアカーゴ・システム労組の松山さんが第2位、JALスカイエアポート沖縄労組の大城さんが第3位に入賞しました。



競技結果(上位10位) 敬称略

優勝	松原 圭佑	NRTAS労組
2位	松山雄司郎	JALKAS労組
3位	大城 春人	JLSAO労組
4位	樋尾 恭太	NGOAP労組
5位	角島 誠	CSS労組
6位	齊藤 純一	NRTAS労組
7位	藤原 智紀	NGOAP労組
8位	安本 正太	JALGSO労組
9位	田中 大智	CSS労組
10位	今田 育孝	KGS労組

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39,490人(うち客室乗務員1万人)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](https://www.facebook.com/jfaiu)

