



航空連合 中期労働 政策方針 2022-2025

中期労働政策方針(2022-2025)は、航空連合が2025年までに到達したい労働条件の目標をまとめた方針です。航空連合加盟組合をはじめとする航空関連産業で働くすべての仲間の労働条件、福祉の向上など、各職場における労働環境の改善・向上をリード・後押しすることを通じて、産業で働く魅力を高めるとともに、社会から必要とされる産業として存在し続けることをめざします。



航空連合ビジョン

いつの時代も社会から必要とされ、働く仲間がやりがいを感じ、誇りをもって働ける産業

私たちを取り巻く環境



日本を取り巻く環境

超少子高齢化時代に突入した日本では、生産年齢人口が急激に減少し、**深刻な労働力不足**や、社会保障制度を下支えする現役世代の保険料負担増加が現実のものとなっています。そのような問題を解決すべく、高齢者雇用制度をはじめとした、就業促進施策が進められています。

また、諸外国の賃金は上昇している一方で、日本の賃金は**20年以上もの期間、名目賃金が横ばい**であることに加え、物価上昇などの要因から**実質賃金の低下**が続いています。



産業を取り巻く環境

航空関連産業では**コロナ禍において需要が蒸発**し、企業の業績は多大な影響を受けました。そのようななか、働く仲間は産業の使命を果たそうと必死に働き続けているものの、**労働条件の低下となる施策も実施**されました。

一方、2030年に**訪日外国人旅行者数6,000万人**を達成するという政府目標は引き続き掲げられており、コロナ禍後において、産業全体の労働条件や働く魅力を向上させ、**人材を確保していく**ことが重要な課題です。

職場から あげられている声(一例)

一時金や手当、
年収が減少して
不安

基本給のみで
生活を維持して
いくことが厳しい

育児、介護、
治療と仕事の
両立が不安

今の状況が
いつまで
続くのか不安

帰休や出向などで
モチベーションが
上がらない

慢性的な
人員不足により
休暇が十分に
取得できない

中期労働政策方針でめざすもの

生活の安定に向けた回復および継続的な人への投資、そして「圧倒的な生産性向上」により得られた成果の公正な分配をおこない、航空関連産業の魅力向上をめざす。

新型コロナウイルス

人の力

- 今までもこれからも産業を支えるのは「人」
- 産業を支える「人への投資」を継続
- 基盤となる生活の維持向上／人材育成

産業で働くすべての仲間の「人の力」と「チームワーク」

- 高い専門性
- 安全への責務
- 一人ひとりのモチベーション

中長期的な視点

- 「人への投資」を継続し、「活力の好環境」を継続的に実現し、「圧倒的な生産性向上」につなげる

2020

2022

2025

航空連合
ビジョン

産業の成長・発展と
魅力向上

圧倒的な
生産性向上

基本方針

- ✓ 国内の生産年齢人口が減少するなかにおいても産業の雇用確保・拡大をめざす
- ✓ 生み出した成果を働く人に公正に配分する「人への投資」を継続する
- ✓ 多様な人材が長く活躍できる環境を継続的に整備する
- ✓ イベントリスクに強い労働環境を整備する
- ✓ 商品・サービスを適切な価値(価格)で取引する

具体的な取り組み項目

雇用



航空関連産業において、安全を堅持し、産業の存続と成長をめざすうえでは、「**安定的な雇用と継続した採用**」が必要不可欠です。高度な専門性を有する人材の育成には期間を要することから、雇用形態に関わらず安定的な雇用と継続した採用を経営に働きかけるとともに、各社での雇用に関する施策について、加盟組合による労使協議や職場点検をおこない、**賃金や働き方改善施策を図りながら産業の魅力向上や離職抑止**につなげていきます。

POINT.1

生産性向上

労使共通の目標である付加価値を拡大していくためには、**労使で「生産性」の認識を一致**させる必要があります。**労使共通の生産性指標を持つこと**で、議論を建設的かつ定量的に経年で進めることができ、**双方の課題や評価を明確にすることも可能**になります。また、労使のモチベーションにつながるとともに、働く者の視点からは、自分の業務と職場や企業がめざすものとの関係が明確になり、ひとり一人が能動的に活躍する環境を整備することにつながります。航空連合としても、産業の生産性指標について検討し、加盟組合の取り組みを後押ししていきます。

POINTは次ページ

POINT.2

賃金

月例賃金及び一時金の回復・向上をめざすとともに、人事賃金制度の点検や退職金制度のリテラシーを向上させていくことが重要です。短期的には減額されている月例賃金や一時金、年収の回復をめざすとともに、中期的には、「**航空連合目標賃金水準(月例賃金)や年間5ヵ月台の一時金水準の到達**」をめざします。また、月例賃金・一時金の減額など、**コロナ禍で浮き彫りとなったイベントリスク時の航空関連産業における年収体系の弱点**についても、労使で共通の課題認識を持つ必要があります。さらに、**退職後を見据えた人生設計**をするためにも、確定拠出企業年金制度などのリテラシー向上に取り組みます。

POINTは次ページ

POINT.3

働きやすさ・働きがいを実現する働き方の改善

「航空連合 働き方・休み方改善指針(2021-2025)」を継承し、健康で長く働く事のできる環境の整備、短時間労働者・契約社員・派遣社員など様々な働き方への対応、シニア人材が活躍しやすい環境の整備に取り組みます。なかでも労働時間については **年間総実労働時間 1,894 時間以下** を目標にするとともに、従来通りの方法にとらわれず、**適正な生産体制の構築やシステム化**などを求めています。さらに、豊富な知識・経験を持ったシニア人材が高いモチベーションを維持し、いきいきと働くことのできる環境の整備を進めていきます。

POINTは次ページ

ジェンダー平等・多様性の推進



「航空連合ジェンダー平等推進計画」を確実に実現していくとともに、能力最大発揮のための人材投資、教育機会の提供、ハラスメント防止、コミュニケーション力強化への取り組みを進めていきます。付加価値創造の源泉である「**働くことの価値**」を高めていくためにも、職場での働き方など、人材育成方針の明確化や教育訓練機会の確保に向けた環境整備など、広く「**人への投資**」につながる取り組みを求めています。また、すべての働く仲間が、**安全な環境で安心して業務に従事できる**よう、職場でハラスメントが起きていないか、労働組合として点検するとともに、ハラスメント事例が確認された場合は適切に対応していきます。

中期労働政策方針を実現させるためのポイント

POINT.1

生産性向上

航空連合がめざす「圧倒的な生産性向上」

圧倒的な生産性向上

- ・単なるコスト削減や手足を速く動かすことではない
- ・生産性運動三原則に基づき、生み出された成果は労働者を含む関係者に公正に配分されるfrom Industry Unions
- ・生産性向上のための先行した「人への投資」も必要

産出の増大
(Output)

- 需要の創出とイノベーション推進*
- 人への投資 (労働政策を主軸に実施)

投入の減少
(Input)

- 規制・施設のあり方の見直し*

※産業政策を主軸に実施



生産性運動三原則

生産性を高めるためには、性別・年齢・学歴・国籍等を問わず多様な働く人々が、企業規模や雇用形態に関わらず **Well-Being (幸福度)** が高まる環境整備が必要

▶ 賃金

- ・安心した生活を送るための賃金水準
- ・生み出した付加価値は、生産性運動三原則を前提として適正に従業員に配分し、ゆとり・豊かさを向上

▶ 働き方

- ・総実労働時間の縮減、勤務間インターバル制度の導入・整備、36協定の遵守
- ・仕事そのものや働き方を変革し、健康に多様な人材が長く働ける働き方

▶ 育成・能力開発

- ・仕事を通じた自己実現・成長実感や働きがいの向上、キャリア形成支援
- ・労働の質的向上のための教育・訓練の充実・リスキリング

POINT.2

賃金

航空連合目標賃金水準設定の目的は？

以下の2つのことを目的としています。

- ①加盟組合の労働条件向上の取り組みを後押しすること
- ②資本関係等にかかわらず、産業全体の労働条件の底上げを図ること

各水準の位置付けは？

クリア水準：産業としてクリアすべき「最低到達水準」
目標水準：産業としてめざすべき「目標水準」

どのように目標賃金水準を定めたの？

毎年実施している労働条件調査の結果をもとに、航空連合で設定した各区分(業種)ごとの実績を分析しました。加えて、各区分(業種)ごとに業態が類似している他産別、他業種などの賃金水準を参考にし、航空連合目標賃金水準を決定しました。

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
目標水準	325,000円	390,000円	目標水準	285,000円	325,000円
クリア水準	300,000円	350,000円	クリア水準	260,000円	300,000円
整備・製造	30歳	35歳	貨物・物流	30歳	35歳
目標水準	300,000円	365,000円	目標水準	290,000円	330,000円
クリア水準	270,000円	330,000円	クリア水準	260,000円	300,000円
旅行・営業	30歳	35歳			
目標水準	300,000円	350,000円			
クリア水準	280,000円	330,000円			

POINT.3

働きやすさ・働きがいを 実現する働き方の改善

航空連合 働き方・休み方改善指針(2021.4~2025.3)

総実労働時間目標:年間1,894時間以下

時間外労働時間 ガイドライン: 月平均8時間	働 < 休む	年間休日日数 ガイドライン: 115日
所定労働時間 ガイドライン: 1日 7時間45分 1年1937.5時間		年間有給休暇取得日数 ガイドライン: 18日
36協定の順守		勤務時間インターバル ガイドライン: 11時間
介護、育児、治療と仕事の 両立支援制度の拡充		各種休暇制度の改善
テレワーク制度の充実		

取り組む上での考え方のポイントは？

目標にした数字を追求めることが目的ではなく、現在の生産計画や生産体制を見直し、適正な生産体制の構築やシステム化を図ることにより業務の効率化へとつなげ、必然的に「働き方」と「休み方」の調和がとれる環境をめざすことが目的です。

航空連合「中期労働政策方針」

www.jfaiu.gr.jp/activity/laborpolicy.php



2022年10月発行