

第1章 基本となる考え方

1-1. 航空連合がめざすものと中期労働政策方針の関係

図 1-1 は中期労働政策方針と航空連合の綱領や航空連合ビジョン、各政策や運動との全体像を示している。図 1-2 は航空連合ビジョンと中期労働政策方針、起点となる働く人の関係の図である。

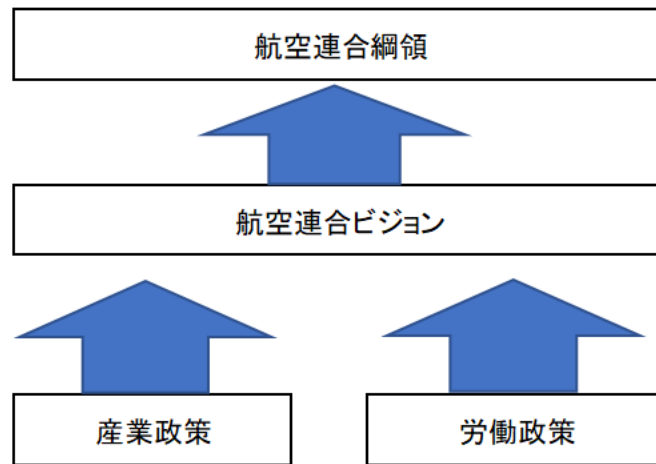


図 1-1 航空連合綱領・ビジョン・政策等の関係

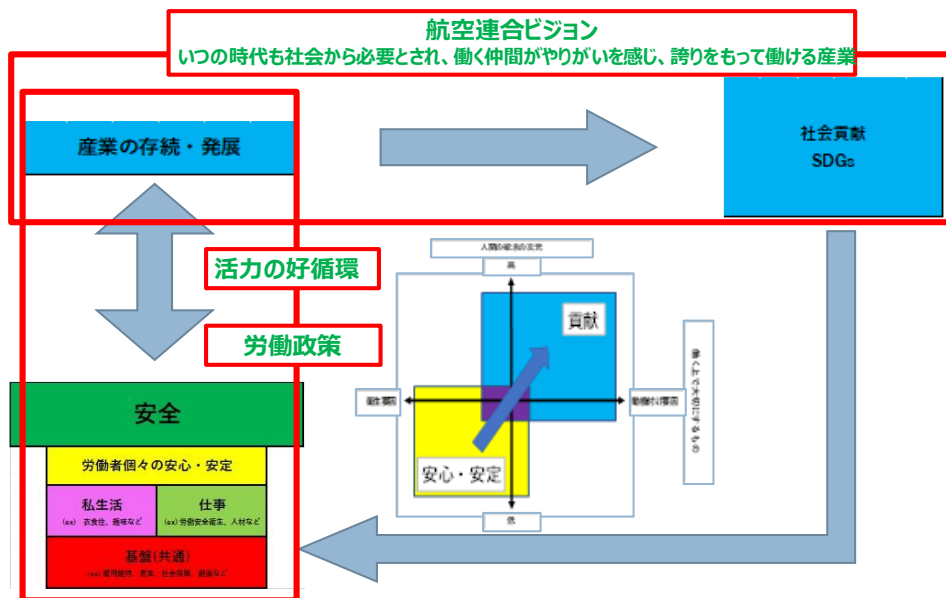


図 1-2 労働政策と全体サイクルとの関係

1-2. 「人」（産業で働く者）を起点とした全体サイクルの循環

基本的な考え方に至った経緯

中期的な方針を策定する上で、原点回帰できるような基本的な考え方が必要であり、要素として以下のような項目があげられる。

- ・ 産業が存続・発展する必要がある。
- ・ 産業が存続・発展するには、社会に必要とされる産業である必要がある。
- ・ 産業を支えているのは産業を支えている「人」である。
- ・ 働く「人」が産業の存続や産業を通じた社会貢献について考えることができる状況にならなければ、産業の存続・発展につながらない。

上記の事柄を考える上では、人間の欲求や満足感に関する客観的な視点を取り入れることが必要であるとの認識から、以下の2つの理論を参考にした。

- ① 欲求 ⇒ マズローの5段階欲求【参照：参考資料B】
- ② 満足感の充足 ⇒ ハーズバーグの二要因理論【参照：参考資料C】

基本的な考え

図1-3は中期労働政策方針を考える上で起点となる基本的な考え方として位置づけ、

- ・ 縦軸が「人の欲求位置（次元）」
- ・ 横軸が「どのような要因を求めているか」

を示している。

上に行くほど、生活の安心・安定は満たされており、より高次の欲求を満たすべく行動を起こしている状態である。また、左右については左に行くほど労働条件に満足できていない状態を示し、右に行くほどモチベーションが高く働いている状態を示している。まずは「自分自身が図のどの位置にいるのか」から考え、「右上（貢献）のエリアに近づくにはこの中期労働政策方針に何が必要か」を考えていくことが起点となる。

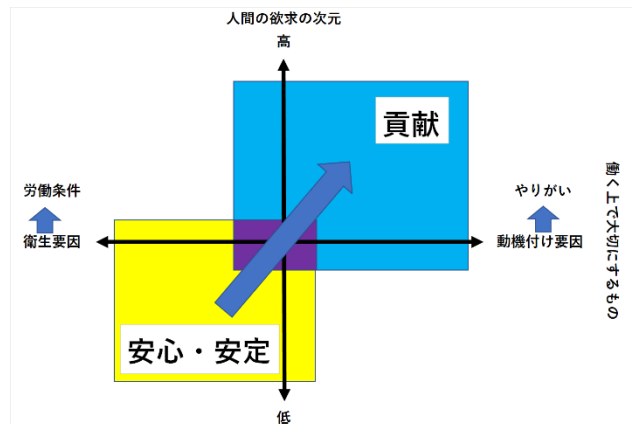


図1-3 基本的な考え方

「基本的な考え方」、「中期労働政策方針」と「航空連合ビジョン」の関係

図1-2が、基本的な考え方及び中期労働政策と航空連合ビジョンとの関係性を示している（内容は上下関係ではなくサイクルを示している）。中心に据えているものが、起点となる基本的な考え方であり、労働政策方針の考え方のスタートである。そこを起点に、個人の労働条件等向上を通して生活の安心・安定が得られれば、マズロー理論の低次欲求が満たされるとともに、ハーズバーグ理論の衛生要因や動機付け要因が満たされ、人は目線を上げ周囲に目を向けやすくなることでより積極的に活力の好循環が促進される結果に結びつく。その結果、産業の存続・発展へとつながり、組織的に成熟し、社会貢献への波及効果を生み、航空連合ビジョンが達成される。また、航空連合ビジョンを推進することで、社会から必要とされる産業としての存在意義が増すこととなり、航空関連産業で働く仲間の労働環境向上、産業の魅力向上へとつながっていくことを示している。

1-3. 航空連合適正取引ガイドラインの考え方

航空連合適正取引ガイドラインは、産業全体の安全と、すべての人が安心して働くことができる職場環境の実現にむけた「適正な業務受委託・取引」を進めていくためのガイドラインである。

航空関連産業の安全を支えているのは、職場の最前線で働く一人ひとりであり、産業全体で安定的に人材を確保し、育成していかなければ、安全を守ることは難しい。業界構造として、受委託内容のほとんどが役務の提供であることから、契約内容が働く人の労働条件、具体的には賃金や労働時間などの働き方に直接大きく影響するという特徴がある。産業の基盤である安全を堅持し、持続可能な成長の実現により社会に貢献していくためには、産業のサプライチェーン全体における適正な企業間取引を推進することが極めて重要であり、そのことによって、安全を支えるすべての働く人が安定的、計画的に確保・育成できる産業構造を確立することが可能となる。

ガイドラインを広く産業内に周知することによって、労働組合の有無にかかわらず、働く者、事業者それぞれが職場を点検し、企業間の契約内容の見直しや交渉の材料として活用することをめざす。ガイドラインで着目すべき点検項目は「①契約内容・料金」、「②働き方」、「③ハラスメント」、「④人材育成」、「⑤職場環境」とし、職場の実態、実例にあわせた対応指針をとりまとめる。

中期労働政策方針においても適正取引の考え方を基軸に労働条件の取り組みを進めていくことが重要である。具体的な取り組み内容については下記の通りとなる。

～具体的な取り組み内容（適正取引ガイドラインより抜粋）～

【航空連合本部の取り組み】

- 産業内の波及効果を最大化するため、法的な枠組みによる適正取引推進のための環境整備を進めます。具体的には、事業者団体（定期航空協会・空港グランドハンドリング協会など）や関係省庁（国土交通省 航空局・公正取引委員会・中小企業庁）への要請を実施し、本ガイドラインを出発点として航空関連産業における「下請け適正取引推進のためのガイドライン」策定を求めていきます。
- サプライチェーンにおける適正取引を進め、産業全体の付加価値向上に向けたパートナーシップの構築に向けて取り組みを進めていきます。具体的には事業者団体と航空連合による「パートナーシップ構築宣言」の公表をめざします。
- 毎年実施される経営要請等において、企業間の契約内容の見直しや交渉の材料として活用できるように、各社経営者に対して適正取引ガイドラインを周知します。
- SNS や記者会見などのマスメディアへの発信を通じて、航空産業の現状や課題について周知をおこない、世論喚起や課題提起をおこないます。
- 航空連合ホームページに本ガイドラインを掲載し、労働組合がない職場で働く人や、事業者団体に加盟していない経営者に対して広く周知をおこないます。

【航空連合加盟組合の取り組み】

- 働く私たちが安心して働くことができる職場環境を構築するために、適正取引ガイドラインを参考に、自社の職場を点検します。加えて、委託先も含めて同じ空港で働く仲間の職場環境を点検します。
- 労使協議を通じて、自社や委託先の取引行為・受委託関係を把握することや、その取引が適正に実施されているかどうかについて会社に確認をおこないます。自社の業務内容や生産体制などに改善が必要な場合は、労使で継続して協議をおこないます。

- 法令違反、または法令違反ではなくとも取引に課題がある場合は、解決に向け必要な取り組みについて執行部で議論を実施し、労使協議や会社への要請を通じて改善を図ります。

【企業の取り組み】

- 法令違反に該当する場合、あるいは該当しなくても適正な取引に著しく問題がある場合、社会から厳しく指摘を受けることを十分に認識し、企業の社会的責務を果たす必要があります。
- 企業の成長と発展や、社員の安全・安心を守るためには、本ガイドラインのチェックリストをもとに職場を点検し、取引上の問題を解決していく必要があります。
- 企業に労働組合がある場合は、労使で協力して、それぞれの立場から職場を点検します。労使で知恵を絞りながら、労働条件・職場環境の改善に取り組むとともに、委託先企業の実態をふまえて、適正な取引を推進するよう、企業間の契約締結や業務内容の確認の際に働きかけをおこないます。

【労働組合のない職場の取り組み】

- 本ガイドラインを参考に、働いている上で「おかしいな」と思うことや気になることがあれば、航空連合本部に連絡、相談ください。適切な対応方法について、協力して検討し、具体的な改善につなげていきます。
- 一人では対応が難しいことも、働く仲間が連携、協力することによって、よりよい職場環境や産業の魅力向上につながります。他企業で働く仲間や知り合いに、本ガイドラインを参照しながら、相談をしてみましょう。

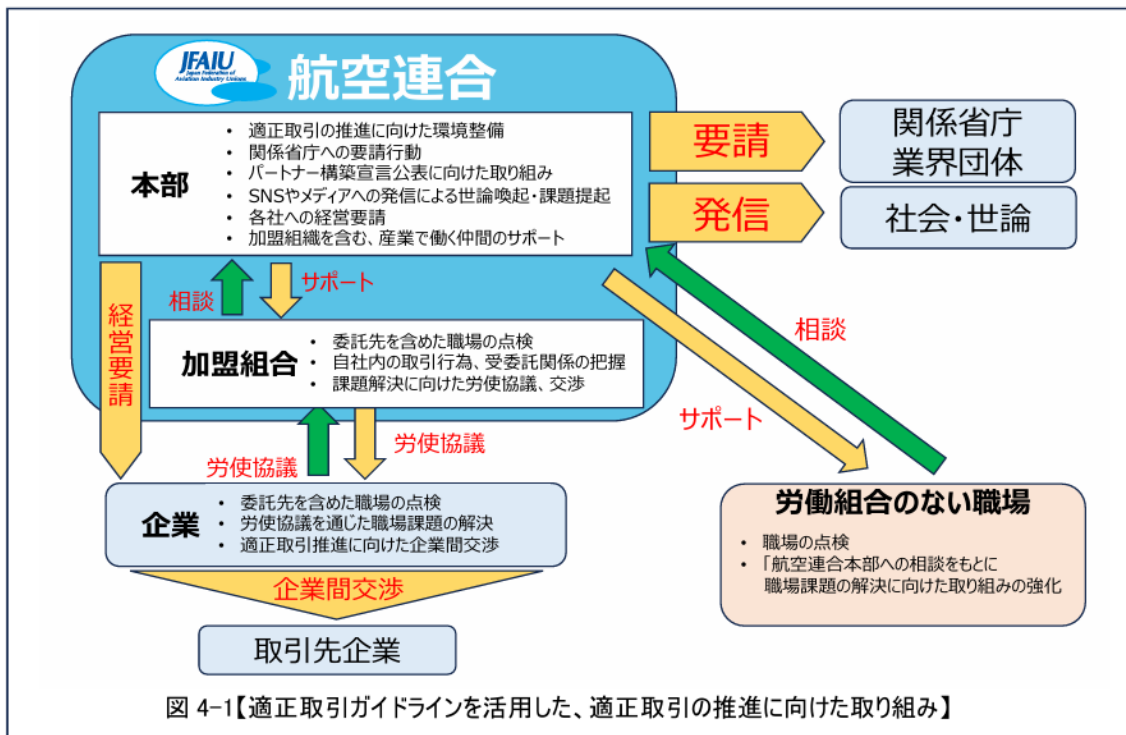


図 4-1【適正取引ガイドラインを活用した、適正取引の推進に向けた取り組み】

図 1-4 適正取引ガイドラインを活用した、適正取引の推進に向けた取り組み