

---

## 第2章. 私たちを取り巻く環境

---

### 2-1. 日本を取り巻く環境

日本は先進国でも群を抜いた超少子高齢化社会に突入し、深刻な労働力不足(生産年齢人口の減少)をもたらしている。また、生産年齢人口の減少は、年金や医療費に代表される社会保障費の上昇要因となっており、社会保障の制度維持に支障をきたしてきている。政府は、後期高齢者医療制度加入者の負担割合の増加、再雇用、定年延長、それに伴った雇用保険制度の改正(高年齢被保険者に関する諸制度)や厚生年金・国民年金制度の改正(年金繰下げ制度や在職老齢年金制度)等、社会保障制度の維持に向けた様々な施策を講じている。これら制度改正は、日本の労働力不足が深刻な課題であり、早急に取り組む必要があることを示しており、航空関連産業もその例外ではない。

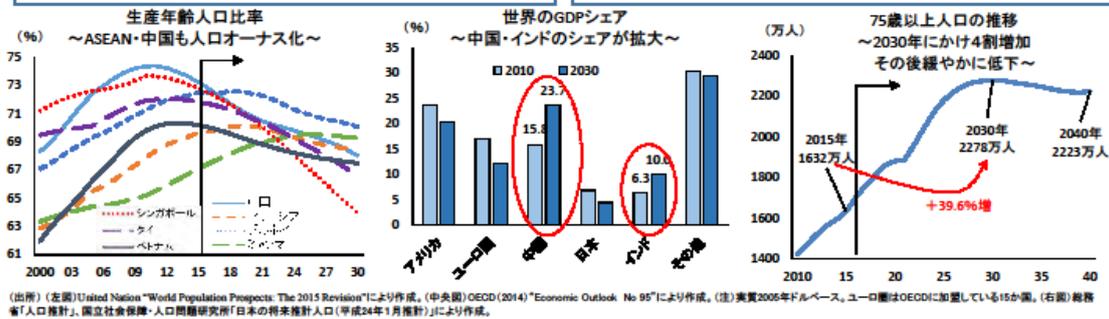
中期労働政策方針を策定するうえでは、日本国内の全産業が同じく労働力不足の課題を抱えているなかで、航空関連産業以上に人材不足に直面している産業があることも認識する必要がある。産業を超えた広い視点で日本の労働力不足について考える際には、「持続可能な日本を後世に残す」、「次世代に負担を強いるような社会を残さない」という考えが重要である。そのために、現在の社会を担っている私たちが航空関連産業の状況と日本のおかれている状況との双方を十分に理解・認識したうえで、今から何ができるのかを真剣に考え、航空連合中期労働政策方針を立案する必要がある。

#### (1) 世界から見た日本の立ち位置と現状

世界では、第4次産業革命を巡るグローバル競争の激化が進んでおり、現在労働者が担っている仕事の3割以上が2030年にはロボットやAIに代替されると予想されている。一方で、世界経済の中心は中国やインドに移っており、世界の工場とされていたアジアにおいても、中間層や富裕層が増加を始めている。一方で、新興国が台頭することにより、先進国において反グローバル化や保護主義が台頭する懸念や、温室効果ガス排出削減においても、世界各国で合意に至らない等、不安定要素は依然残っている。

一方、日本においても第4次産業革命を巡るグローバル競争は影響を与えている。更に、人口の減少や高齢化の進展にともない、活力の担い手として若手が注目されている。また、インフラの老朽化や人口減少に伴う土地や建物の空白化にも拍車がかかっており、社会インフラをどのように維持していくか大きな課題となっている。

- | ＜世界経済を巡る動き＞   | ＜日本経済を巡る動き＞   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>第4次産業革命を巡るグローバル競争の激化</b><br/>⇒英国の35%、米国の47%の労働人口がAIやロボット等で代替されるとの試算</li> <li>・ <b>世界的な人口移動・人材獲得競争、高齢化</b><br/>⇒30年までにASEAN10か国中、6か国が人口オーナス化</li> <li>・ <b>世界経済の中心の変化</b><br/>⇒中国・インドのGDPシェア:22%(10年)→34%(30年)</li> <li>・ <b>アジアにおける巨大な中間層マーケットの出現</b><br/>⇒アジア新興国の中位中間層以上の人口(試算): 19億人(14年)→34億人(30年)</li> <li>・ <b>反グローバル化・保護主義台頭の懸念</b></li> <li>・ <b>資源・エネルギーへの需要増加</b><br/>⇒世界の人口が2030年までに11.5億人増加</li> <li>・ <b>温室効果ガスの長期大幅排出削減</b><br/>⇒先進国は2050年までに温室効果ガス80%以上削減</li> <li>・ <b>サイバーセキュリティ上の脅威</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>Society 5.0の実現は経済社会に大きなインパクト</b><br/>⇒第4次産業革命に対応した変革を実行しない場合、従業者数は30年度までに▲735万人との試算</li> <li>・ <b>多くの外国人材との交流活発化</b><br/>⇒アジアへの観光客数は30年に15年比約2倍の予測</li> <li>・ <b>人口減少・高齢化</b><br/>⇒75歳以上人口は2030年にかけて約4割増加するが、その後は緩やかに減少するため、2030年は一つの山</li> <li>・ <b>若い世代が活力の担い手として登場</b></li> <li>・ <b>共助社会の拡大</b></li> <li>・ <b>インフラ・家屋等の老朽化・遊休化</b><br/>⇒インフラ老朽化(2033年にはトンネルの約50%、河川管理施設の約64%が築50年経過)<br/>⇒空き家率が、2033年には30.2%との予測</li> </ul> |



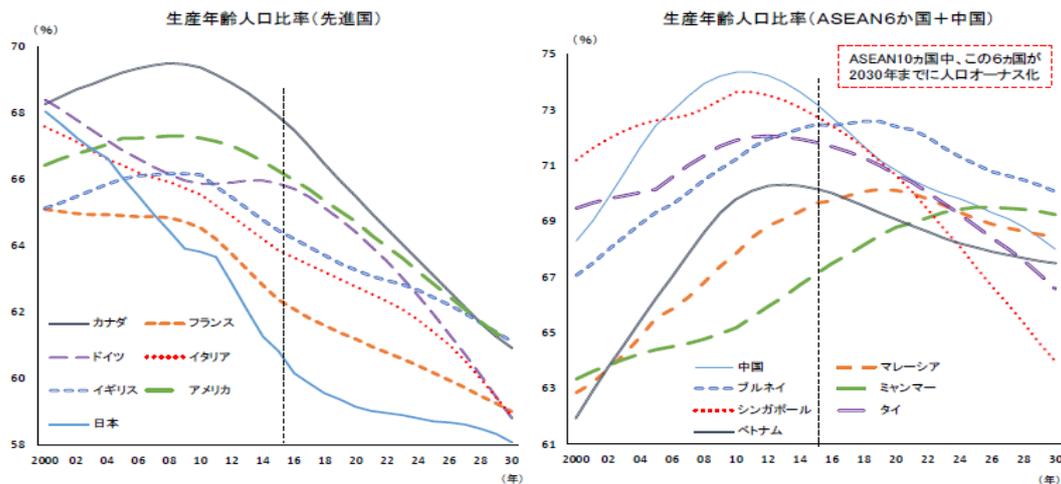
(出所) (左図)United Nation "World Population Prospects: The 2015 Revision"により作成。(中央図)OECD(2014) "Economic Outlook No 95"により作成。(注)実質2005年ドルベース。ユーロ圏はOECDに加盟している15か国。(右図)総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」により作成。

出典:内閣府

図 2-1 2030 年までに予想される内外環境変化

(2) 日本の人口とGDPの推移

図 2-2 は「生産年齢人口」の推移を表している。世界的に全人口に占める生産年齢人口の比率は低下しており、働き手が減少することを表している。生産年齢人口は、国家運営やGDPに大きな影響を与える指標である。日本における生産年齢人口の減少は急速に進行していることから、将来の状況を想定して早急に手を打つ必要がある。



(出所)日本は、総務省「国勢調査」、「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」により作成。その他はUnited Nation "World Population Prospects: The 2015 Revision"により作成。

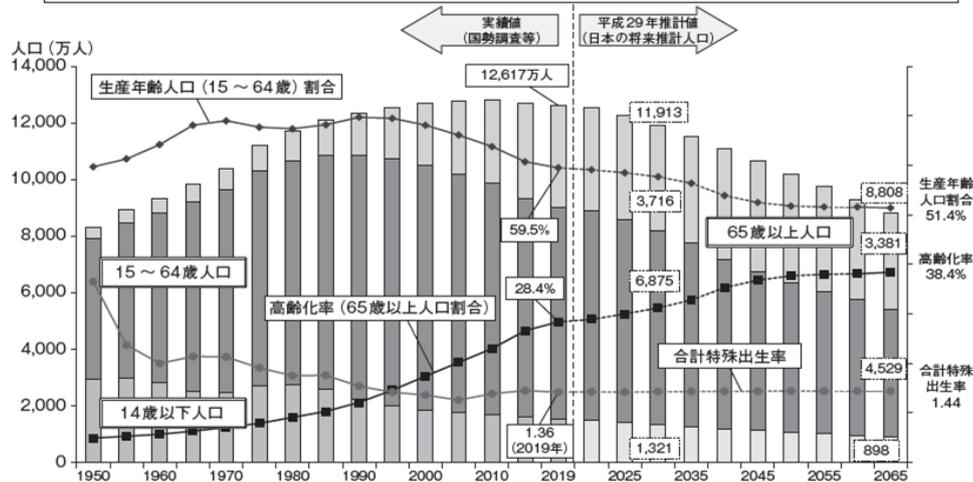
出典:内閣府

図 2-2 世界の生産年齢人口の推移

図 2-3 は日本の人口推移を示している。日本の人口は、2010 年頃をピークに減少の一途をたどるとともに先進国の中でも例を見ない速さでの高齢化率の上昇を続けている。この労働人口の減少を補うために必要なものは「生産性向上」であるが、日本の GDP は、生産年齢人口が減少傾向にあるにもかかわらず減少に転じていないことをふまえると、日本企業は生産性向上に向け努力を重ね着実に実現できていると考えられる(図 2-4)。

また、これまで育児などの理由で就業していなかった人が新たに就業したことにより就業人口が増加し、それにより GDP が維持されている可能性もある。このようなケースは、就業者の人数が増えたにもかかわらず、GDP が大きく上昇していないこととなり、生産年齢人口ひとりあたりの GDP は上昇しておらず、賃金が上昇していない可能性を示唆している。これらをふまえると、生産年齢人口減少に対応するには国全体での「生産性向上」が必要不可欠である。

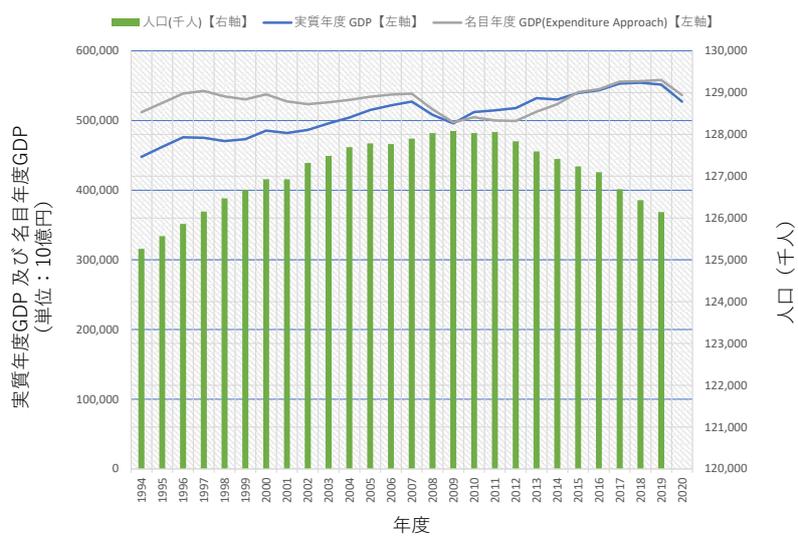
○日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2019年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2019年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」  
2019年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

出典:厚生労働白書「①厚生労働全般より」

図 2-3 日本の人口推移



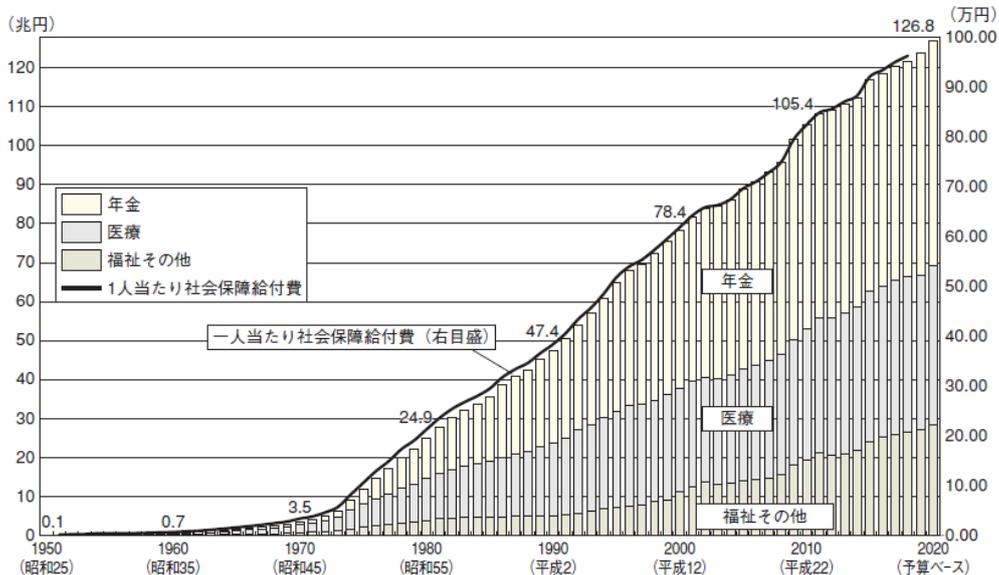
出典:GDP 統計(内閣府)および人口推計(総務省)より航空連合作成

図 2-4 日本の GDP と人口変化動向の関係

### (3) 日本の社会保障費の推移

図 2-5 のとおり、社会保障費は増加の一途を辿り、現在は、1990 年(平成 2 年)の約 2.7 倍(120 兆円超の規模)となっている。中でも年金制度では、現在は、2.6 人で1人の高齢者を支えている状況だが、現在のまま少子高齢化が進行していくと 2050 年頃には、1.2 人で1人の高齢者を支えなければいけない。また、社会保障費の用途では、120 兆円超の社会保障費のうち、約 90 兆円(75%程度)が年金と医療の費用である。社会保障費の財源になっているのは、厚生年金保険料(国民年金保険料)や健康保険料(国民健康保険料)等であり、これらの保険料は、原則的には労使折半で保険料を納めており、この保険料が上昇するという事は、労働者の法定福利費の上昇を招き、可処分所得の減少に至るのみならず、企業としても負担が増すこととなる。とりわけ企業においては、労災保険料や雇用保険料含め労働費用として負担している費用も含めれば大きな負担増となることは間違いなく、人件費抑制の傾向は強まり、労働者の賃金向上の機運は遠のくこととなる。また、社会保障費上昇を抑えたい考えから非正規雇用者の増加等を招く可能性も大きい。さらに、この影響は年々大きくなり、さらに大きく影響を受けるのは私たちではなく次の世代(子どもたちの世代)の労働者である。従って、我々は健康寿命を伸ばし、長く働ける身体と環境を整える(生産年齢人口の増加)ことで、過度に若手への負担を強いることがない状況を構築することが必要である。

概 要		社会保障給付費の推移					
	1970	1980	1990	2000	2010	2020 (予算ベース)	
国民所得額 (兆円) A	61.0	203.9	346.9	386.0	361.9	415.2	
給付費総額 (兆円) B	3.5 (100.0%)	24.9 (100.0%)	47.4 (100.0%)	78.4 (100.0%)	105.4 (100.0%)	126.8 (100.0%)	
(内訳) 年金	0.9 (24.3%)	10.3 (42.2%)	23.8 (50.1%)	40.5 (51.7%)	52.2 (49.6%)	57.7 (45.5%)	
医療	2.1 (58.9%)	10.8 (43.3%)	18.6 (39.3%)	26.6 (33.9%)	33.6 (31.9%)	40.6 (32.0%)	
福祉その他	0.6 (16.8%)	3.8 (14.5%)	5.0 (10.6%)	11.3 (14.4%)	19.5 (18.5%)	28.5 (22.5%)	
B/A	5.80%	12.20%	13.70%	20.30%	29.10%	30.50%	



資料：国立社会保障・人口問題研究所「平成30年度社会保障費用統計」、2019～2020年度（予算ベース）は厚生労働省推計、2020年度の国民所得額は「令和2年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度（令和2年1月20日閣議決定）」  
 (注) 図中の数値は、1950,1960,1970,1980,1990,2000及び2010並びに2020年度（予算ベース）の社会保障給付費（兆円）である。

出典：厚生労働白書

図 2-5 社会保障費の推移

#### (4) 日本の賃金水準動向

日本の賃金水準動向は図 2-6 に示すとおり、世界の中でも 20 年以上もの期間、賃金水準が横ばいなのは日本とイタリアのみである。また、図 2-7 に示す通り、日本においては GDP が上昇しているにもかかわらず、個人の賃金は向上していない。

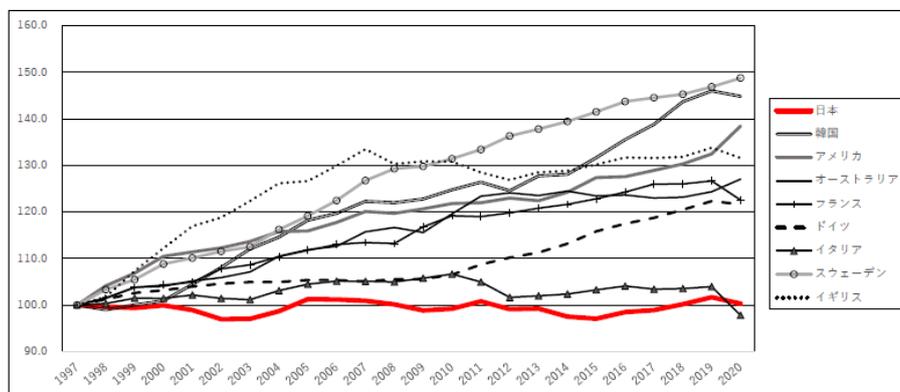
### 情勢のポイント 1-① 賃金の国際比較



○わが国の賃金は20年以上にわたり停滞している  
平均年間賃金が1997年水準比で20%以上増加していないのは、日本(100.3)とイタリア(97.8)のみ

平均年間賃金(実質)の国別上昇推移

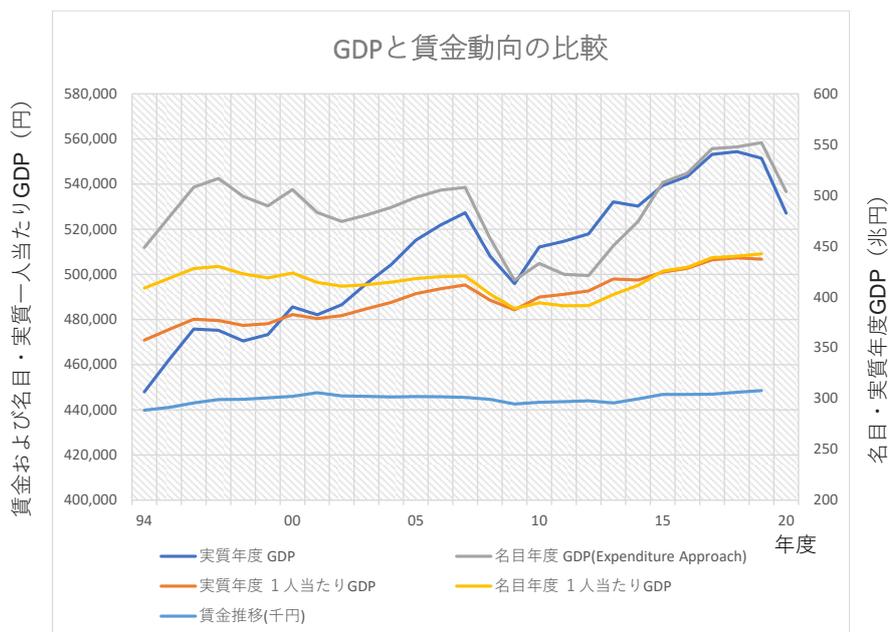
(1997年=100)



出所：OECD統計から連合作成

出典：連合 2022 春闘中央討論集会資料

図 2-6 日本の賃金と海外の賃金の比較



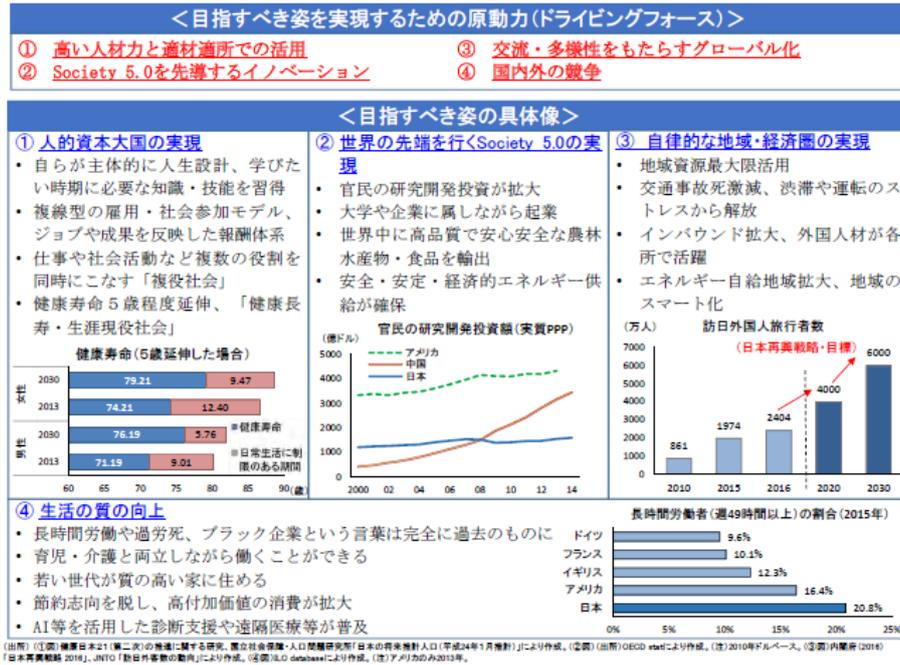
出典：内閣府発表データおよび賃金基本構造調査より  
航空連合作成

図 2-7 日本の GDP と賃金の動向

(5) 日本がめざしている姿

内閣府の方針によれば、2030年に目指すべき社会の姿は図2-8の通りである。この中で挙げられている項目は、「日本として課題と捉えている事柄」と表裏一体であり、学び直し等による「人への投資の推進」、「公私・育児の両立」、「所得の向上」、「生産年齢人口の確保」、「いいものを高く売る・買う社会の実現」および「生産性向上」が課題であり、重点的に国として推進をしていく必要があると認識している。

図2-9は「人への投資額」はGDPに占める能力開発費の割合を示す。日本は世界的と比較しても低い位置にあることに加え、時間の経過とともにその額も低下している。

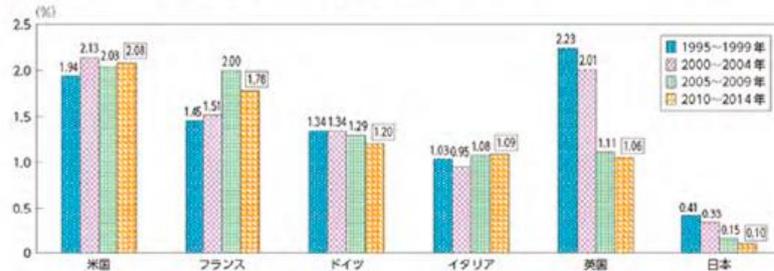


出典:内閣府

図2-8 2030年に目指すべき経済社会の姿

第2-(1)-13 図 GDP(国内総生産)に占める企業の能力開発費の割合の国際比較について

○ 我が国のGDPに占める企業の能力開発費の割合は、米国・フランス・ドイツ・イタリア・英国と比較して低い水準にあり、経年的にも低下している。



資料出所 内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース、INTAN-Invest databaseを利用して学習院大学経済学部宮川努教授が推計したデータをもとに作成  
 (注) 能力開発費が実質GDPに占める割合の5箇年平均の推移を示している。なお、ここでは能力開発費は企業内外の研究費用等を示すOPF-JTの額を指し、OJTに要する費用は含まない。

出所)厚生労働省「2018年版労働経済の分析」

出典:連合 2022 春闘中央討論集会資料

図2-9 人への投資状況の国際比較

## 2—2. 航空関連産業を取り巻く環境

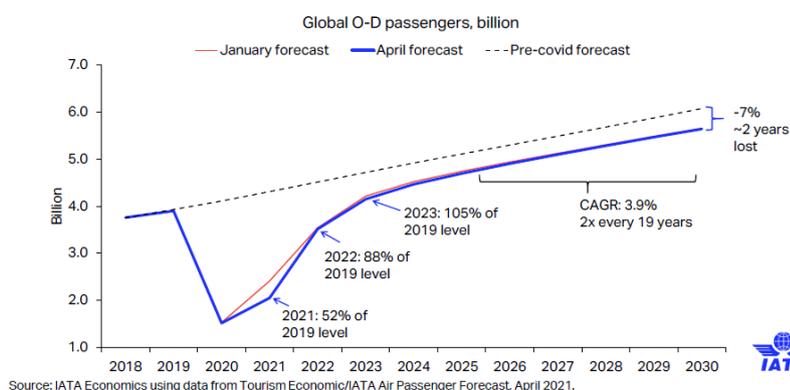
### (1) COVID-19 による航空関連産業への影響

国内では 2021 年に入ってから緊急事態宣言等の発出期間が長期化し、各社コスト削減施策に取り組んでいるものの、当初想定したシナリオ通りに業績の回復はすすんでおらず、依然として事業存続にかかわる危機的な状況が継続している。国際航空運送協会 (IATA) は、世界の航空需要が COVID-19 の影響を受ける前の水準に回復するのは 2023 年になると影響の長期化を予測している。日本国内においてはワクチン接種率が向上し、2021 年 12 月時点では国内旅客需要は回復基調を示しているが、新たな変異株の出現もあり、先行きは不透明である。また、国際旅客需要は厳しい検疫体制が続いていることもあり、非常に低位に推移している。

また、政府は、2030 年に訪日外国人旅行者数 6,000 万人とする目標を堅持しており、令和 3 年度における公租公課 1,200 億円の減免措置、令和 4 年度における公租公課 700 億円の減免措置をはじめとする事業継続の経済的支援策を打ち出すとともに、雇用維持に取り組み、観光産業の回復と体質強化を図るとしているが、影響の長期化を見据えれば、さらなる支援が求められる。

一方で、訪日需要が旺盛であった COVID-19 拡大前は、特に地方空港のグランドハンドリングスタッフや旅客係員等の人材不足が顕在化していたことに加え、外国航空会社は日本に独自の空港ハンドリングの体制がないこと、LCC も外部委託する傾向にあることから、COVID-19 収束後の航空会社の復便には、既存の空港ハンドリング会社が受入体制を再構築する必要がある。そうした点からも需要回復に向けては、運航維持やハンドリング業務への需要に対応するため、ハード、ソフト両面からの生産性向上とあわせて、雇用・人材の確保の課題に対する取り組みは急務である。

We estimate COVID-19 long-term loss of 2 years growth  
Strong rebound when border travel barriers removed but not full recovery



出典: IATA COVID-19 An almost full recovery of air travel in prospect

図 2-10 IATA による旅客数の見通し



出典: 観光ビジョン実現プログラム 2022 などより航空連合作成

図 2-11 訪日外国人者数の推移

## (2) 雇用・人材確保に向けた取り組み

航空連合としては航空関連産業における人材不足の現状と将来に向けた人材確保の重要性について、強い課題認識を持っており、雇用調整助成金の特例措置の延長や産業雇用安定助成金等の経済的な制度に加え、十分な環境を整備したうえで外国人材のより積極的な活用など、産業政策提言等を通じて関係省庁に対し要請している。

## 雇用確保に向けた取り組み

航空関連産業は、ここ数年続いてきた訪日需要急増への対応や、国内外の人流、物流を支えるため、積極的に人材確保を進めてきたが、COVID-19 拡大による航空需要の減退により、足元の業務量は一時的に減少している。非常に厳しい経営状況の中、労働集約型である航空関連産業において、公共交通として航空ネットワークを維持し、COVID-19 収束後の航空需要の回復期を支える人材の確保は極めて重要である。そのため、多くの事業者は、人件費抑制施策を含む徹底したコスト削減を実施するとともに、国の助成を活用した一時帰休や在籍型出向の活用等、雇用維持のためにあらゆる自助努力を行っている。

## 中長期的な視点での産業全体の人材の不足

COVID-19 拡大前は、操縦士・整備士以外にも、空港や貨物のフロントラインを支える人材を中心に、人材の確保、育成、定着に課題があった。各社で様々な対策を講じたが、地方空港では、地上業務を受託できず、一部の外航が就航できないなど、運航に影響が生じた。こうした実情に対し、「明日の日本を支える観光ビジョン」では、「地方空港のゲートウェイ機能強化と LCC 就航促進」に向け、グランドハンドリング要員の機動的配置を可能にする基準の柔軟化に取り組むことが示され、国は、空港間で地上業務を応援しやすい制度のあり方として、港内免許の取得手続きの簡素化や車両運転免許の基準の緩和を目的とした規定の改定を行った。また、2020 年 2 月には「グランドハンドリング アクションプラン」が策定されるとともに、保安検査員についても同年4月に人材確保・育成を図るための対策がとりまとめられ、関係者間の相互の理解と協働を推進することで、保安対策を強化するとしている。

## 外国人材の活用と航空イノベーションの推進の課題

2019 年4月より改正入管難民法が施行され、航空分野では空港グランドハンドリング及び航空機整備を対象に制度開始から5年後までの累計で最大 2,200 名を上限に特定技能1号の外国人材の受け入れを国が決定した。2020 年度までに、整備 8 名・グランドハンドリング 293 名が合格したが、COVID-19 に対する水際対策強化のために入国が制限されており、実際に就労している外国人材は、一部にとどまっている。

また、人手不足等の課題に対応しつつ、世界最高水準の旅客サービスを実現するため、先端技術・システムの活用によるイノベーションの推進を図ることを目的として、2018 年に「航空イノベーション推進官民連絡会」が設置され、これまで 3 回開催されている。連絡会では、FAST TRAVEL の推進や、地上支援業務の省力化・自動化の実現に官民が連携して取り組むこととしている。2019 年度は、トーイングトラクター自動走行の実証実験を通じて、自動運転レベル 3 相当の技術的検証に一定の目途が立ち、空港内における自動運転レベル 4 相当の導入目標を 2030 年から 2025 年に前倒しすることとなった。加えて、顔認証機器の導入や One ID の導入等、官民連携でイノベーションを推進し、利用者の利便性や係員の生産性を考慮した取り組みが進められている。一方、事業者は厳しい経営環境を背景に、予定していた投資の先送りや中止に追い込まれている。

## 2-3.生産性運動・生産性向上の正しい理解と必要性

生産性向上は、中期労働政策方針の根幹を成す大きな柱であると同時に、航空関連産業における賃金をはじめとする労働諸条件の取り組みや、産業で働く魅力向上の取り組みの前提となるものである。また、労働人口減少に転じている日本において生産性向上は国家的な課題として必須であるが、特に COVID-19 による影響を大きく受けている航空関連産業においては、その重要性は一層高いものとして考える必要がある。航空連合の会議においても、生産性向上に関する意見は非常に多くあがっているが、単なるコスト削減や人員削減といった印象が強いことや、効率性の追求に偏っている認識も散見されることから、労使ともに生産性向上の正確な理解が必要である。特に労使間では、生産性向上の手段などについて、認識が一致していないケースが多く見受けられる。

そのような経緯もふまえ、生産性運動について理解を深めるとともに、生産性向上がなぜ必要なのかという認識を合わせる必要がある。

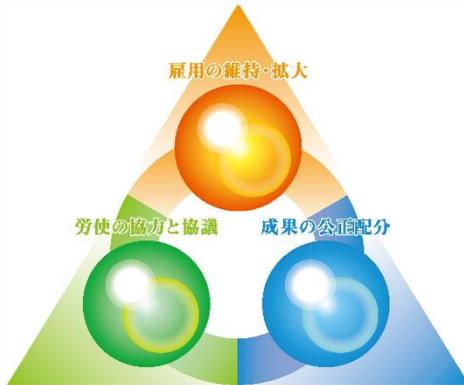
### (1) 生産性運動とは

生産性運動とは、「生産性を国民(政府、産業界労使、消費者等)共通の指標として、科学的経営に取り組み、生産性向上を通し、国民生活の改善を図る国民運動」のことである。生産性三原則は以下のとおりである。

1. 生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。
2. 生産性向上のための具体的な方式については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。
3. 生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に国民経済の実情に応じて公正に分配するものとする。

生産性は感覚的に評価されるものではなく、数値として評価が可能なものであるが、課題となるのは生産性をどのように数値化するかという点である。生産性については、各個社の実情に即した生産性向上の手法(評価手法含め)を労使で研究・協議し作り上げていくことがなにより重要であり、そこから生まれた成果が公正に配分されることで活力の好循環につながっていくと考える。

## 生産性運動の三原則



生産性運動の目的は「国民の生活水準の向上」であり、生産性向上はそのため不可欠な手段です。日本生産性本部には経済界・労働界・学識者の三者が参画しており、生産性運動の推進には労使の協力が不可欠との設立当時の強い思いを反映して、

「**生産性運動三原則**」(①雇用の維持拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配)を掲げています。

公益財団法人日本生産性本部ホームページより引用

出典:九州生産性本部及び日本生産性本部

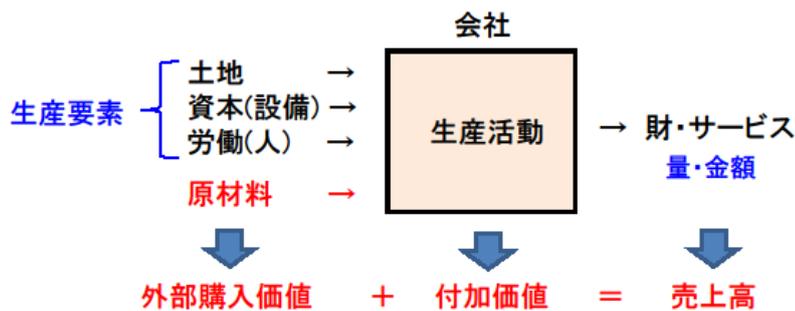
図 2-12 生産性運動の三原則

## (2) 生産性の基本的な考え方と付加価値

生産性測定の基本的な考え方は、産出(Output)を投入(Input)で除した際の数値がいかに大きくなるかということである。投入(Input)に着目し、設備の有効利用度合いを測定する場合は「設備生産性」もしくは「資本生産性」と呼び、人の有効利用の度合いを測定する場合は「労働生産性」と呼ぶ。また、産出(Output)に着目し、「量」を単位とする場合は「物的生産性」と呼び、「金額」を単位とする場合「価値生産性」と呼ぶ。



## 付加価値の概念



$$\text{付加価値額} = \text{売上高} - \text{外部購入価値}$$

・付加価値は、最終的に労働(人)、自己資本(企業)、他人資本(銀行・地主)、社会(国・地域)に分配される。

自己資本→減価償却・内部留保

労働→人件費

他人資本→配当・金利・地代

社会→税金

出典:日本生産性本部

図 2-13 付加価値の概念

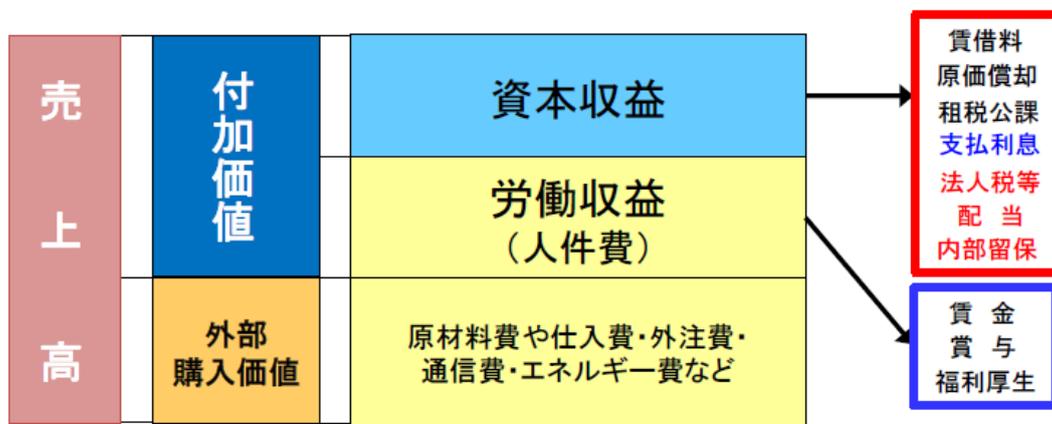
(3) 労働生産性の意味

付加価値を Output、従業員数や労働時間数を Input として産出する生産性を「付加価値労働生産性」と呼ぶ。この「付加価値労働生産性」は以下の2つのメリットがある。

- ・生産性向上の成果に対する労働の帰属分、すなわち分配の問題を考える基礎となる。
- ・生産性を労働と結び付けることにより、生産性の向上を人間の問題としてとらえることができる。

(4) 付加価値をめぐる労使の協力と相反

労使においては、付加価値を巡って相反が発生する。企業の目的は利潤の追求である一方、労働組合の目的は労働条件の向上である。賃金を巡っては、企業はコストとして「できるだけ低く」、労働組合は生活の糧として「できるだけ高く」を各々求めるため、相反関係が浮き彫りとなる。しかしながら、分配の原資である付加価値の増大については、労使共通の目標となる。



出典: 日本生産性本部

図 2-14 付加価値の分配

労使共通の目標は「付加価値の増大」である。付加価値＝売上高－外部購入価値」であることに注目をすれば、付加価値を増大させる方法は以下の2つである。

- ① 外部購入費用を低減する
- ② 売上高を増大させる

①の方法の場合: 時間的に即効性があるが低減できる程度には限度がある

外部購入費用の低減は、即効性があるものの限界がくる。また、外部購入費用の低減に邁進するあまり、安全等の他のものを犠牲にする動きにつながる懸念があり、永続的に取り組む方法ではないと言える。

②の方法の場合: 時間的には即効性はないが、向上の程度に上限がない

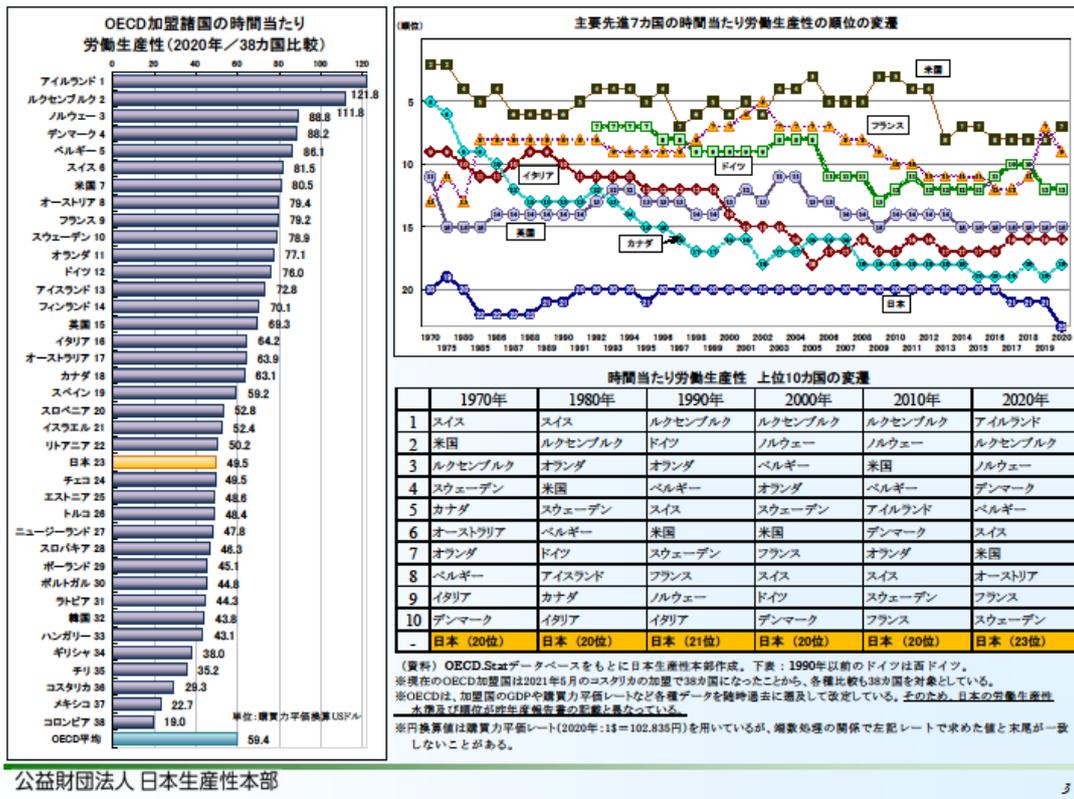
よいものを適正な価格で販売することや、新しい技術を先行して販売すること等を通じて、売上高を伸ばし付加価値を増大させる。即効性はないが、人への投資の結果から生まれる効果でもあり、外部購入費用の低減と比較し、付加価値の増大に関し上限がないことが特徴。また、様々なイノベーションとの相乗効果も期待でき、永続的に取り組むことが可能な方法である。

以上より、付加価値を増大させるには状況に応じて手法を使い分けることが大切であることはもとより、最終的には人への投資による売上高の増大へ向けた取り組みへ転換していくことが大切である。そして、その付加価値に対して公正な成果配分がなされることで、活力の好循環の流れが作られていく。

(5) 日本と世界の生産性

日本における生産性は、2020年の日本生産性本部の調査によると、OECDに加盟する38か国中23位(前年は21位)にとどまっており、G7のうち最下位となっている。なお、1970年以降では最も低い順位となっている。

要因として、図2-9「人への投資状況の国際比較」で示したとおり、人材育成等への投資が年々減少していることが背景にあると考えられる。このようなことが要因と考えられる例として、デジタルへの対応があげられる。デジタル化と生産性向上は業務効率化や省力化の観点からは密接に関係しており、日本がデジタル化において遅れを取っていることが、生産性に関する順位の低迷につながっていると考えられる。



出典: 日本生産性本部

図2-15 日本と世界の生産性

## 2-4. 私たちを取り巻く環境をふまえた具体的取り組み項目

私たちを取り巻く環境から、以下のことが課題としてあげられる。

- ・労働力人口減少への対応(多様な人材が働きやすい環境の整備)
- ・生産性向上
- ・賃上げ/成果の公正な配分
- ・社会保障制度の維持(保険料納入者の確保＝労働力人口の維持等)
- ・現職人材の学び直し等による人材育成(生産性向上に寄与)
- ・テレワークの普及に伴う働き方の変化への対応
- ・育児、介護、治療と仕事の両立等公私の両立に関するバックアップ体制の構築

以上のことから、私たちを取り巻く環境をふまえると、大きく「労働力人口の減少への対応」、「生産性向上への取り組みをいかに実施するか」、「人材育成」、「新しい働き方への対応」に関する点がポイントであり、取り組むべき課題の大枠は以下であると考えられる。

### <取り組むべき課題>

- ・生産性向上を実現すること。
- ・賃金改善と成果の公正な配分を実施すること。
- ・「人への投資」が必要であること。
- ・多様な人材が活躍できる環境の整備が必要であること。(公私両立、働き方の選択肢の観点)

### <私たちを取り巻く環境を基に航空連合の労働政策へ落とし込んだ際の取り組み項目>

- ・生産性に関する正しい理解と労使間で共通認識を持つこと
- ・生産性向上
- ・労働条件、福利厚生含めた働きがいの向上(賃金向上、働き方)
- ・人材育成、多様な人材の能力発揮に関する取り組み(ジェンダー平等、公私の両立等)