

## 第3章 中期労働政策の基本方針

### 3-1. 中期労働政策方針（2026-2029）のめざすところ

#### 2026-2029 中期労働政策方針でめざすところ

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配分をおこない、日本の産業をリードする航空関連産業の魅力・やりがいの向上をめざす。

1章「基本となる考え方」、第2章「私たちを取り巻く環境」をふまえ、中期労働政策の基本方針を以下の通り設定する。

#### (1) 国内の生産年齢人口が減少するなかにおいても人材の確保・育成・定着を図り、産業雇用の拡大をめざす。

業界全体でのイノベーションの推進や多様な人材が長く活躍できる環境の整備等の生産性向上施策を進めながら、いずれ訪れる人口減少の底まで耐える必要があるが、産業を支えているのは「人」であることや今後の訪日客や発着便数の増加をふまえれば、雇用の拡大を進めていく必要性があり、それにより産業をより発展させていくことができる。

#### (2) 生み出した成果を活力の好循環の起点となる「人への投資」として働く人に公正配分する

生産性運動三原則に基づき、生産性向上によって生み出された成果は、働く人を含む関係者に適切、公正に配分される必要がある。特に、賃金や働き方の改善など、「人への投資」によって次の生産性向上を生み出す好循環を実現することが、産業の存続、発展につながる。

#### (3) 多様な人材が長く活躍できる環境を継続的に整備する

働く仲間が長くいきいきと働き続けることができるよう、多様な人材がそれぞれのライフイベントやキャリアプランに合った働く環境を整備することが、各個人が生み出す能力の最大発揮につながり、産業、企業としての生産性向上につながる。また、仕事とプライベートの両立を図ることで、各個人がいきいきと働き、生活できる環境を整備することが重要である。

#### (4) イベントリスクに強い労働環境を整備する

これまでも航空関連産業を襲った様々なイベントリスクに対応してきたが、今後も未知の感染症や未曾有の大災害等が発生することを想定し、事前に備えるために在籍型出向やマルチスキル化、人材の緊急的な配置転換など、雇用確保に向けた経験、ノウハウを蓄積するとともに、賃金や一時金の減少による大幅な年収の減少など、現在の人事・賃金制度における課題が顕在化したことへの対応などを進め、イベントリスクに強い体制を整える必要がある。高い専門性が求められる産業であるが、雇用を確保できるようにするなど、人材育成や制度も含めた改善が必要である。

#### (5) 商品・サービスの適正取引・価格転嫁の推進

生産性向上を通じて、提供する商品・サービスの価値を高めることが重要であり、「よいものをより安く」の考えから脱却し、「よいものをより高く」の考えに基づき、適正な価格で商品を提供する必要がある。また、この考え方は商品を提供する際だけではなく、受ける際も同様であり、委託先、発注先も含めたサプライチェーン全体で適正取引・価格転嫁の推進や、消費者としての意識・行動の変化も求められる。航空連合適正取引ガイドラインも活用しながら取り組みを進めていくことが重要である。

