

## 第4章

# 中期労働政策方針(2026-2029)における具体項目

### 4-1. 雇用

#### <2029 までにめざす目標（中期目標）>

- (1) 安定的な雇用と継続した採用
- (2) 航空連合として 2028 年 50,000 人組織を目指すべく、人材の確保・育成・定着に向けた取り組みの実施
- (3) 多様（ジェンダー、シニア、外国人等）な人材がいきいきと働くことのできる雇用の確立

#### 2025 春闘までの取り組みの振り返り

##### 2022 春闘総括より

「産業・企業の存続」や「雇用の維持・確保」について、多くの労組が春闘期間中の労使交渉・協議や対話の場で、情勢認識や各社の経営計画をもとに確認をおこない、産業・企業の存続につなげることができた。

##### 2023 春闘総括より

経営要請や労使協議において、離職者が続く状況が大きな懸念であること、産業の存続と成長をめざすうえでは、人材の確保・育成・定着に向けた「人への投資」が重要であることを確認できた。

##### 2024 春闘総括より

人材の確保・育成・定着に向けて、経営要請や労使協議会等を通じて労使間での課題に対して相互で認識を合わせることができた。人材不足についてはすべての企業において最重要経営課題として認識されており、産業のイメージを回復させ、各企業の魅力を向上させていくうえでは、継続的な「人への投資」が必要だということを確認することができた。

##### 2025 春闘総括より

産業のイメージを回復させ、各企業の魅力・やりがい向上させていくうえでは、継続的な「人への投資」を起点とした好循環サイクルを回していく必要があることを改めて確認することができた。また、空港グランドハンドリング協会との産業労使懇談会を昨期に引き続き開催し、「処遇改善」「カスタマーハラスメント対策」「安全対策」をテーマに意見交換をおこなった。

#### <<雇用の確保における検討の視点>>

- 企業、産業で働き続けたいと考える人材の雇用を守り、確保すること。
- 特定の年齢層や資格保有者に極端に負担が偏らないよう、可能な限り新規採用や中途採用など、継続的な雇用の確保に努めること。
- 航空関連産業の持続的な発展をめざし、一度、離職した人が再度、就職を希望した際に登用しやすい制度（ジョブリターン制度、カムバック制度など）を検討するとともに、一過性のものではなく恒常的な制度とすること。
- 航空関連産業に大きく影響するようなイベントが発生した際に在籍型出向や部署移動の必要性について労使間で協議し、自社で身に着けたスキルがどのような職種でどのように活かせるのか、また出向先でどのようなスキルを身に付けていくべきかについて検討し、イベントリスクに強い人材育成体系の構築を検討すること。

- 航空関連産業の社会的イメージはコロナ禍において大きく低下し、安定的な人材確保に影響を与えている。人材の確保・育成・定着につながるよう、労働条件の改善、働きがい・やりがいにつながる働く環境の整備に取り組むとともに、航空関連産業で働く魅力を自ら発信していく取り組みを進めていく必要がある。
- 高い専門性やチームワークが必要な航空関連産業では人材育成に多くの時間を要する。生産年齢人口が減少している現状において、働く仲間の離職は大きな損失であり、人材を定着させることができるように検討すること。
- 航空分野における特定技能2号の拡大など、今後は外国人材の受入が増大することを踏まえ、単なる受入の拡大ではなく主体的な努力を前提とした支援の拡大や同一賃金同一労働の徹底などの労働条件における課題の解決、日本国内における生活基盤の安定など、共に社会を支え貢献し続けることのできるような環境整備に向けて、加盟組織間での課題の共有と改善に向けた取り組みの検討をおこなう。加えて安定的な雇用を確保するために、働きやすさ働きがいの項目とも連携し、魅力ある雇用条件や定着しやすい環境整備について検討する必要がある。

#### <目標設定に関する基本的な考え方・補足事項等>

産業の存続と成長をめざすうえでは、航空関連産業で働くすべての仲間の雇用を守り、雇用に関する不安を払拭する必要がある。航空関連産業において、安全を堅持する上で高度な専門性を必要とされることや、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かかわらず、航空関連産業で働く仲間の安定的な雇用と継続した採用の重要性について経営に働きかける。また、未知のウイルスや未曾有の大災害が発生した際でも雇用を確保し顧客に対して安定した商品・サービスの提供をしていくことの重要性について労使間で検討する。引き続き、中長期的な視点での雇用の確保に全力で取り組むとともに賃金施策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く。

#### ～取り組み例～

- 1 企業、産業を支えているのは「人の力」であることをふまえ、厳しい状況においても安全や品質を支える従業員の努力、貢献について協議や対話を通じて労使で正確に認識を合わせる。
- 2 産業を支える高度な専門性を有した人材の育成には期間を要するため、将来、航空・観光需要の高まりにむけた採用および雇用の確保について、労使で正確に認識を合わせる。
- 3 人材の育成・定着を目的として、社内公募制度などの個人のキャリア形成に資する取り組みや職種変更など産業内での雇用の流動性を高める取り組みについて、将来を見据えながら各社労使で検討を実施する。
- 4 生産性向上を進めていくにあたり、将来めざす体制に必要な人員数とスキルなどについて労使で共通認識をもち、目標を明確にしたうえで、必要な人員数の確保やリスクリングなどの人材育成をおこなっていく。
- 5 在籍出向を導入、実施する際には、期間や運用上の取り扱い等について確認し、会社に対して出向者への期待や復職後の役割、期間について丁寧に説明するよう求めるとともに、出向期間中のフォローについても確認する。
- 6 同一賃金同一労働の徹底について、その国籍によって待遇に差が発生していないかなどを含め、労働条件に関する確認をおこなう。（労働基準法は外国人材にも適用される）
- 7 国内で就労する場合における住居について、国または企業がその住居を提供できるような制度構築に向けた取り組みを検討する。
- 8 特定技能 2 号として長期における就労を目指し、職場でかかえる生活面・業務面での

課題を取りまとめ、その解決に向けた取り組みを検討する。（長期的なキャリアビジョンの明示・年金・運転免許資格取得・日本語教育や社会制度、文化などの教育、帯同家族の地域におけるコミュニティ等）

- 9 適正取引ガイドラインと組織化方針を連動させ、外国人材における課題の解決に向けた航空連合のサポート体制の構築を検討するとともに、他産別との連携を図ることで、課題の解決と同じ産業で働く仲間としての組織化の取り組みを強化する。

## 4-2. 生産性向上

### <2029 までにめざす目標（中期目標）>

- (1) 労使で生産性向上を実現していく為に必要な取り組みについて認識を一致させる
- (2) 航空連合として策定した産別としての生産性指標をモニターしながら、経年変化を追うとともに分析をおこなう  
生産性指標を用いた定量的な議論を労使間で取り組んでいく
- (3) 「圧倒的な生産性向上」に資する生産体制の見直しの実施

### 2025 春闘までの取り組みの振り返り

#### 2022 春闘総括より

経営要請では、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、適切な価値（価格）で取引することの重要性について要請をおこなった。

#### 2023 春闘総括より

生産性向上の重要性について認識を合わせることができたが、生産性を評価する指標を労使共通でもつことが出来ず、各論の議論までは至らなかった。また、産業の生産性指標を示すには至らなかった。

#### 2024 春闘総括より

生産性向上については経営要請等を通じて多くの経営層が重要項目と捉えていることを確認できた。特に生産性向上や労働条件向上の起点となる適正取引に関する取り組みの重要性について、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分」という観点で経営者に一定程度伝えることができた。

#### 2025 春闘総括より

生産性向上については経営要請等を通じて多くの経営層が重要項目と捉えていることを確認できた。特に生産性向上や労働条件向上の起点となる適正取引に関する取り組みの重要性について、航空連合適正取引ガイドラインを用いて「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分」という観点で経営者に一定程度伝えることができた。

### (1) 労使で生産性向上を実現していく為に必要な取り組みについて認識を一致させる

#### <目標設定に関する基本的な考え方・補足事項等>

日本の労働人口が減少していくなか、しっかり休みを取りながら働いていく為には生産性向上が必須である。私たちは様々な場面で「生産性」という言葉を耳にし、使用している。具体的に、労使で生産性について議論する場面も多々ある。しかし、労使で生産性に関する認識を共有することに課題も抱えている。その要因として、労使共通の指標を定義付けることや、それぞれの職場の状況を 1 つの指標で代表させることの難しさがあげられる。そうした状況ではあるが、まずは生産性向上を実現していく為に必要な取り組みについて労使間で検討を進めることにより、生産性を示す労使共通の指標を設定し、共通の目標である付加価値の拡大に向けた議論を建設的かつ定量的に経年で進めることが大切である。このことは労使のモチベーションにつながるとともに、特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ると考える。

#### ～取り組み例～

- ① 「生産性」について労使で共通の認識を持つ必要性を労組内で検討する
- ② 労使で「生産性」に関する共通指標を持つことの必要性について労組から会社に提起する
- ③ 共通の指標とすべき項目について労使間で認識を合わせる

- ④ 各会社の業態に合った指標を複数検討する
- ⑤ 生産性に関わる議論を進める際には、共通認識の指標に基づいて議論を進める【重要】

また、生産性を向上するにあたっては、付加価値を増やす方法と労働の質を高める方法がある。

#### ①生産性を高める方法「付加価値を増やす」

付加価値を増やす方法としては売上高を増やすこと、また外部購入価値を削減する（徹底的に無駄を排除する）ことがある。売上高を増やすことに関しては、供給サイドのアプローチと需要サイドからのアプローチがある。

##### 供給サイドからのアプローチ

商品の高付加価値化や設備投資による労働装備率の向上と教育投資による設備稼働率の向上。

##### 需要サイドからのアプローチ

顧客価値経営に徹し、顧客満足度の向上を図る。価値提案による市場の潜在ニーズを顕在化させ、新たな需要を創出する。

#### ②生産性を高める方法「労働の質を高める」

労働の質を高めるには、従業員の能力を向上させる方法と、ひとり一人が能力を発揮できる環境を整える方法がある。

##### 従業員の能力向上

OJTとOff-JTの組み合わせや、異業種交流、リスクリング、スキルのマルチ化等があげられる。デジタルスキルやマネジメント能力への対応も必要である。

##### 一人ひとりが能力を発揮できる環境を整える

柔軟な働き方を実現し、ライフステージにあわせた支援をおこなう（働く環境向上）。また、イノベーションに向けた職場の多様化の促進も必要である。

#### (2) 航空連合として策定した産別としての生産性指標をモニターしながら、経年変化を追うとともに分析をおこなう

航空連合としての生産性指標を以下のとおり策定し、経年変化を追う。ただし、指標は今後の議論や環境の変化などを踏まえ、適時対応をしていく。

##### A) 生産性指標の設定目的

航空関連産業の生産性を客観的数値により定量的に示すことで、俯瞰した視点から産業の現状を把握するとともに労使協議等での建設的な議論の一助とする。

##### B) 生産性指標の使用方法和留意事項

- 必ずしも労組の都合の良い数値になるわけではないということ
- 生産性指標の数値の上下のみではなく、「なぜその数値が変動したのか」という理由に特に焦点をあてて考えることが重要であること
- 生産性指標の数値のみをもって、賃金等の取り組みの根拠となるものではないこと
- 生産性指標を策定した後、指標を追い求めることのみで終始しないようにすること
- 生産性指標は様々な議論を建設的に進める上での「一つの手段である」という認識を持つこと

##### C) 生産性指標

###### **付加価値生産性（定義）**

産業として生み出した1人当たりの付加価値

(質の高い商品やサービスを提供できる能力を示す。)

$$\text{付加価値生産性(円/人)} = \frac{\text{営業利益(円)} + \text{人件費(円)} + \text{減価償却費(円)}}{\text{産業全体の社員数(人)}}$$

**物的生産性(定義)**

産業として社会に提供した一人当たりの物的価値  
(同じ労働力や資本を用いてもより多くの製品を生み出すことができる能力を示す。)

**物的生産性(百万座席キロ**

$$\text{/人)} = \frac{\text{ASK(百万座席キロ)} + \text{貨物輸送量(百万トンキロ)} / 0.077 \text{ (トン)}}{\text{産業全体の社員数(人)}}$$

※貨物輸送量を0.077(トン)で除し、単位を「座席」に換算

**産別従業員変化率(定義) (2019年度基準の変化率)**

$$\text{従業員数変化率(\%)} = \frac{\text{今年度従業員数(人)} - \text{2019年度従業員数(人)}}{\text{2019年度従業員数(人)}}$$

下記に示す生産性指標の経年変化は各企業(航空会社)の過去の決算短信や有価証券報告書等を参照し、生産性指標項目を数値化している。営業利益がコロナ禍で大幅に減少したことから2020年度、2021年度の付加価値生産性は低位な状況であったが、その後の旺盛なインバウンド等をはじめ航空需要の回復により、2022年度からコロナ前の付加価値生産性の指標値を超える値となっており、物的生産性についてもコロナ禍以降徐々に回復しつつある。産別従業員数復元率も算出の基準としている2019年度の86,598人を2024年度では0.44%上回り、総従業員数は86,983人となっておりコロナ前の従業員数まで回復してきている。生産性を上げるためには、人件費以外のコストをいかに抑えるか、または、人を増やす以上の収入をいかに得るかがポイントになり、そのなかで重要になってくるのが投資である。付加価値を投資(DXの推進や人への投資等)にまわし、より生産性を高めていくことが求められる。

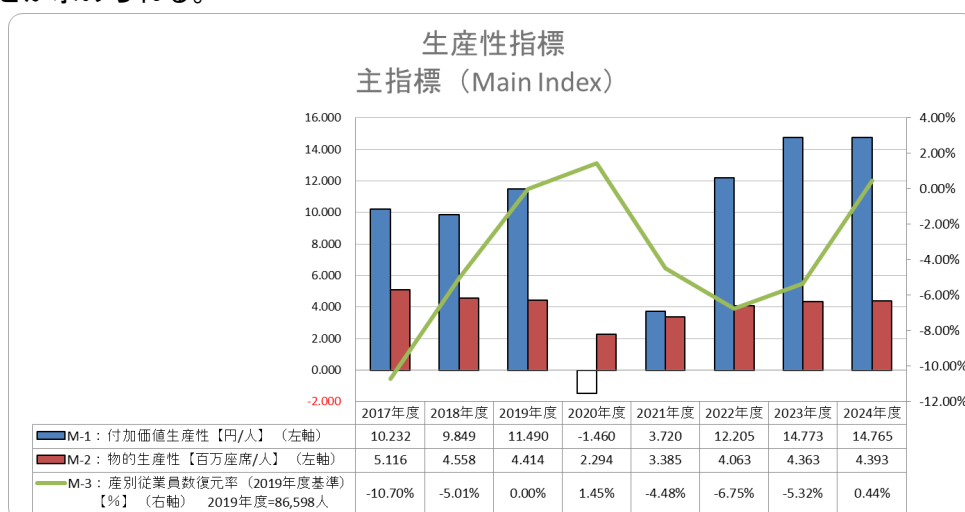


図 4-1 航空連合生産性指標

### (3) 「圧倒的な生産性向上」に資する生産体制の見直しの実施

人材確保が難しくなっている状況においては、現状の働き方や将来の空港・産業はどうあるべきかを明確にしたうえで、現在と将来像の乖離を埋めるために具体的にどうしていくべきかを考える必要がある。「圧倒的な生産性向上」につながる働き方の改善については、個社において将来めざす姿と現状の状況を労使で確認をしたうえで、春闘のみではなく、通年の取り組みが必要である。また、求められるスキルが変化するなかで、将来めざす姿に必要な人員数とスキルについて労使で共通認識をもち、目標を明確にしたうえで、計画的に人員数の確保、リスキリングなどの人材育成をおこなっていく必要がある。

#### ～航空連合本部での取り組み例～

- ① 航空連合の部会などにおいて、将来の働き方やあるべき姿について「こういう未来にしたい・していかないといけない」ということを、職場・現場視点で議論し、ビジョンを描く。
- ② 描いたビジョンを専門委員会や中央執行委員会等で共有し、将来の空港・産業について議論を深める。
- ③ 労働条件調査や生産性指標を基に現状を確認し、定量的な後ろ盾を持たせながら新たな未来を切り開くための提言を、産業政策・労働政策の面から行政、事業者団体、経営等へおこなう。

#### ～加盟組織での取り組み例～

- ① 個社の中期経営計画などの目標達成に向けて、どこに現状との乖離があるか確認をする。例えば休暇については、公休日数＋年次有給休暇の取得日数（個社が理想とする日数でよい）の休みが確保可能な体制とはどういう体制なのかを考える。
- ② ①の確認をするうえで、総実労働時間、年休取得状況など働き方・休み方に関する項目について、データを収集し、年代別、性別、雇用形態別、職種別等のメッシュでデータを整理する。
- ③ ②のデータをもとに、経年的な推移を確認するとともに、採用状況、定年退職者やシニア雇用の状況等をふまえ、課題や対応策等、見えてくるものを考察する。
- ④ ③の考察結果をもとに、団体交渉や各種委員会等で労使交渉を行う。
- ⑤ 生産性指標の必要性について組合内で議論をおこない、指標の策定にむけて取り組む。

## 4-3. 賃金

### <2029 までにめざす目標（中期目標）>

- (1) 目標賃金水準の達成に向けて、月例賃金（手当含む）の継続的な改善および安定的な一時金・賞与の確保
- (2) 人事賃金制度の点検
- (3) 退職給付制度のリテラシー向上と制度改定に向けた取り組みの実施

### 2025 春闘までの取り組みの振り返り

#### 2022 春闘総括より

- ・ 今春闘では、月例賃金減額がおこなわれていた多くの労組で減額解除を達成したことに加え、非常に厳しい経営状況においても 14 労組がベースアップを要求し、2 労組が有額回答を得ることができたことは、組合員の生活の安心に向けて、今後につながる大きな成果であった。
- ・ 一時金・賞与について、3 月末日時点で 6 労組が、さらに 5 月から 6 月にかけて多くの労組が昨年を上回る一時金・賞与の回答を得ることができた。

#### 2023 春闘総括より

- ・ ベースアップを軸とした月例賃金の改善を起点とする「活力の好循環」の重要性について労使で認識を合わせるとともに、航空連合一丸となって賃金改善に取り組むことが出来た。
- ・ 2023 春闘の賃上げ要求議論において、「個社の経営状況等をふまえて全て単組に委ねる」という進め方ではなく、航空連合内での議論およびトップリーダーセミナーを経て、産別として数値的な意思を持って要求をしていくことを決定したこと、そして賃金改善水準策定においては、論理的な根拠と考え方を示したことが、全体での賃上げの取り組みの後押しとなった。
- ・ 生活の安心や生涯年収の向上につながる人事賃金制度の改定が行われた労組が 19 労組（要求は 13 労組）あったことは大きな成果である。
- ・ 目標賃金水準や年々回答率が上昇している労働条件調査の結果が、航空連合全体の状況が分かる資料として指針となり、労使交渉・協議を実施するなかで有用であった。
- ・ 一時金・賞与は、年間一括協定をめざしたなかで、3 月末時点では年間を通した回答を得られなかった労組が多くあったものの、夏冬各期（季）型で取り組んだ労組を含め、冬期（季）分の協議実施について回答を得ていることから、一定程度、生活の安心の確保に寄与できた。

#### 2024 春闘総括より

- ・ 職場の繁忙感が高まるなか、人材育成を進めていかなければならない状況から組合員の疲労感が極めて高く、安全・品質を担保していく上では早急に労働条件の改善、魅力の向上が必要だという認識を経営と一定程度合わせることができた。
- ・ 原材料価格やエネルギーコストのみならず、賃上げ原資の確保を含めて適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げをおこなう重要性が高まっていることを経営に訴えることができた。
- ・ 一時金・賞与は産別として年間一括協定をめざし取り組んできたなかで、収支状況等の条件付きとする回答も複数見られたが、年間一括回答を獲得した労組も多く、生活の安心・安定の確保に寄与することができた。

## 2025 春闘までの取り組みの振り返り

### 2025 春闘総括より

- ・ 2024 春闘では過去最高水準の賃上げを実現することができたが、物価上昇等により職場の組合員の生活改善の実感までには至らなかったことや、職場の繁忙感が高まるなか、人材育成を進めていかなければならない状況から組合員の疲労感が極めて高く、安全・品質を担保していく上では労働条件の改善、魅力の向上が必要だという認識を経営と一定程度合わせることができた。
- ・ 賃上げ水準については生活拡大期である中堅層以上の生活の苦しさに加え、他産業との賃金格差の状況について、その改善の必要性や、昨期を上回る賃上げの必要性について経営層に訴えることができた。
- ・ 原材料価格やエネルギーコストのみならず、賃上げ原資の確保を含めて適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げをおこなう重要性について航空連合適正取引ガイドラインを用いて経営に訴えることができた。
- ・ ベースアップに関しては各会議での議論を通じて航空連合の水準や定額・定率併記での要求方式を決定することができたことに加え、水準の裏付けとして数値的、理論的な根拠を持ってベースアップを要求したことで、産業全体での取り組みを後押しすることができた。
- ・ ベースアップを軸とした月例賃金の改善を起点とする「活力の好循環」の重要性について労使で認識を合わせるとともに、航空連合一丸となって賃金改善に取り組むことができた。

### <目標設定に関する基本的な考え方・補足事項等>

#### (1) 月例賃金（手当を含む）の継続的な改善および安定的な一時金・賞与の確保

賃金に関し、今中期においてめざす姿としては、23～25 春闘で確実なものとしてきた賃上げの流れを継続していきながら、各年の春闘における賃金に関する取り組みを進め、他産業に劣らない賃上げをおこない産業としての労働条件・魅力を向上させていく。そのため、手当の改善を含む月例賃金および一時金・賞与について以下のとおり取り組むとともに、併せて適正取引・価格転嫁を推進し、賃上げ原資の確保に向けて航空連合適正取引ガイドラインの活用を進める。

【月例賃金】：「航空連合目標賃金水準」到達に向け継続的な月例賃金の向上をめざす

産業の存続と将来の持続的な成長には生産性向上にむけた不断の努力が必要であり、産業を支える人材を確保する観点からも、これまで産業全体で継続的に取り組んできた月例賃金の改善を起点とする「活力の好循環」の重要性について、中長期的な視点で継続的に労使の認識をあわせる必要がある。具体的には、生産性運動三原則を前提に、「ベースアップ」の重要性について加盟組合内、および労使間、特に経営層との認識を合わせることに加えて、上部団体である連合の月例賃金改善に関する考え方や、「航空連合目標賃金水準」を活用し、各社の賃金面での課題を明確にするとともに、課題を是正し、より納得性の高い賃金水準・体系を構築すべく、中長期的な視点で賃金制度の改善に取り組む。また、23～25 春闘にかけて過去に例のない賃上げを進めていくことができたが、一方で組合員からの声として数年の賃上げをもって、急激な物価上昇等の理由から生活改善の実感の中々得る事が出来ない声が聞かれる。今後組合員のゆとりある生活を実現していく為にも目標賃金水準を定め、賃金改善に向けて取り組む。

### 賃金改善における検討の視点

- ・ 組合員の**生活の安心の確保**
- ・ 産業の存続、航空需要の拡大、活力の好循環の起点といった人材の確保と定着につながる**人材への投資**
- ・ 組合員一人ひとりの日々の努力・生産性向上などの**成果に対する適正な配分**
- ・ 経済の好循環の実現にむけた産業別労働組合の**社会的責任と役割**
- ・ 産業全体で生み出す**付加価値を拡大し、波及させる効果**
- ・ 有期雇用社員およびパート労働者については、雇用の安定と公正な労働条件確保の観点から労働条件・待遇差を確認し、必要により待遇差の是正に取り組む。
- ・ 賃上げを訴えるのみだけでなく、企業の原資確保に向けて取り組む。

#### ～取り組み例～

- ① 継続的な賃上げの必要性について戦略的に検討し、春闘時期をはじめ会社側に強く訴えかける。
- ② 賃金テーブルが不明な加盟組合は開示を求める。
- ③ 月例賃金について点検をし、どういった賃金体系が望ましいか検討する。
- ④ 物価上昇局面である昨今の状況をふまえて、各種手当を含めた月例賃金について、過去の労使協議や到達点を十分に確認し、労使で認識を合わせるとともに、賃金分布の偏りの是正、最低賃金協定の締結など、それぞれの環境に応じた効果的な賃金水準の維持、向上をめざす。
- ⑤ 生産性指標を使用し、定量的に月例賃金向上の必要性を労使間で議論していく。
- ⑥ 適正取引ガイドラインを用いた適切な賃金や労働条件に資する取り組みを労使で進め、企業側の原資確保に向けた議論を進める。

#### ～適正取引ガイドラインを活用した取り組み～

受委託間において適正な取引が実施されていない場合、労務費・原材料費・エネルギーコスト等のコスト上昇分の費用を業務受注側が負担することとなり、労働者への分配が困難となり、労働条件を向上させることが難しくなる。

多重受委託構造においては、過度なコスト削減圧力によって人員削減など、労働者の負担の増加や、低水準での賃金など、過酷な労働環境が生まれやすくなる懸念がある。適正取引の推進によって、過剰労働を抑制し、適切な賃金や労働条件を保障することで、長期的、安定的な雇用につなげる必要がある。

#### ～航空連合目標賃金水準～

「航空連合目標賃金水準」に関しては 2025 労働条件調査の調査時期(6月-8月)が当該 2026-2029 中期労働政策方針の作成期間に被ることから、第 27 回定期大会までの新規目標賃金水準の設定は難しい。よって 26 春闘時期(航空連合第 27 期)の設定に向けて議論を進めていく。新規目標賃金水準が設定されるまで、現在の目標賃金水準の達成を引き続きめざすこととする。全体的に目標水準達成労組数は年々上昇してきており、部門としての平均月例賃金額も高まってきているが、まだ目標値から離れている部門もあり、全部門の目標水準を含めて改めて検討が必要。なお、エアラインについては客室乗務職に特化した目標賃金も必要だとの議論をふまえ、今後具体水準を検討の上、他の職種の水準見直しとあわせて新設する。

#### <中期労働政策方針ローリング時における目標賃金水準に関する議論>

- 全体的に達成労組数は年々上昇してきており、部門としての平均月例賃金額も高まってきているが、グランドハンドリング部門に関してはまだ目標値から離れている。

- 新たにホテル部門の追加、エアライン部門のスタッフ職（総合職、業務企画職、グローバルスタッフ職等）と客室乗務職への細分化した目標値設定について、その必要性の意見があがった。

表 4-1 航空連合目標賃金水準達成状況(2024 労働条件調査より)

エアライン 対象：9 労組、回答 6 労組	30 歳	35 歳	空港・サービス 対象：23 労組、回答 16 労組	30 歳	35 歳
平均賃金*1	356,813 円	434,521 円	平均賃金	277,289 円	311,051 円
目標賃金達成労組	5 (4) *2	5 (5)	目標賃金達成労組	5 (2)	3 (2)
クリア水準達成労組	6 (5)	6 (5)	クリア水準達成労組	12 (8)	12 (8)
整備・製造 対象：10 労組、回答 10 労組	30 歳	35 歳	貨物・物流 対象：4 労組、回答 3 労組	30 歳	35 歳
平均賃金	310,583 円	375,402 円	平均賃金	293,647 円	335,874 円
目標賃金達成労組	6 (4)	4 (2)	目標賃金達成労組	3 (0)	2 (2)
クリア水準達成労組	9 (9)	9 (7)	クリア水準達成労組	3 (3)	3 (3)
営業・旅行 対象：7 労組、回答 2 労組	30 歳	35 歳	*1 平均賃金：2024 年労働条件調査から算出した数値 *2 ( )内は 2023 年度労働条件調査の実績値		
平均賃金	305,100 円	328,250 円			
目標賃金達成労組	1 (1)	0 (1)			
クリア水準達成労組	2 (2)	1 (2)			

表 4-2 航空連合地方組織別 平均月例賃金のデータ(2024 労働条件調査より)\*

地方組織	30 歳所定月例賃金平均 (高卒・大卒)	35 歳所定月例賃金平均 (高卒・大卒)
北海道	¥339,883	¥394,567
成田	¥306,480	¥365,956
東京	¥320,397	¥375,309
愛知	¥316,600	¥324,100
大阪	¥288,530	¥331,075
福岡	¥258,235	¥287,590
沖縄	¥250,564	¥286,384

\*航空連合 2024 労働条件調査において回答いただいた加盟組織のデータと各会社の本社所在地からデータを集計している。

### 35歳平均月例賃金（所定内・基本）

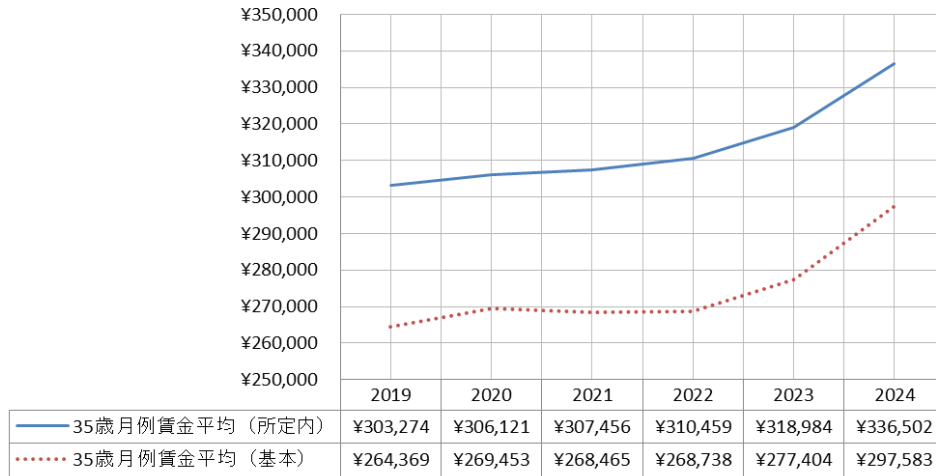


図 4-2 2019-2024 労働条件調査結果からの航空連合 35 歳平均月例賃金(所定内・基本)

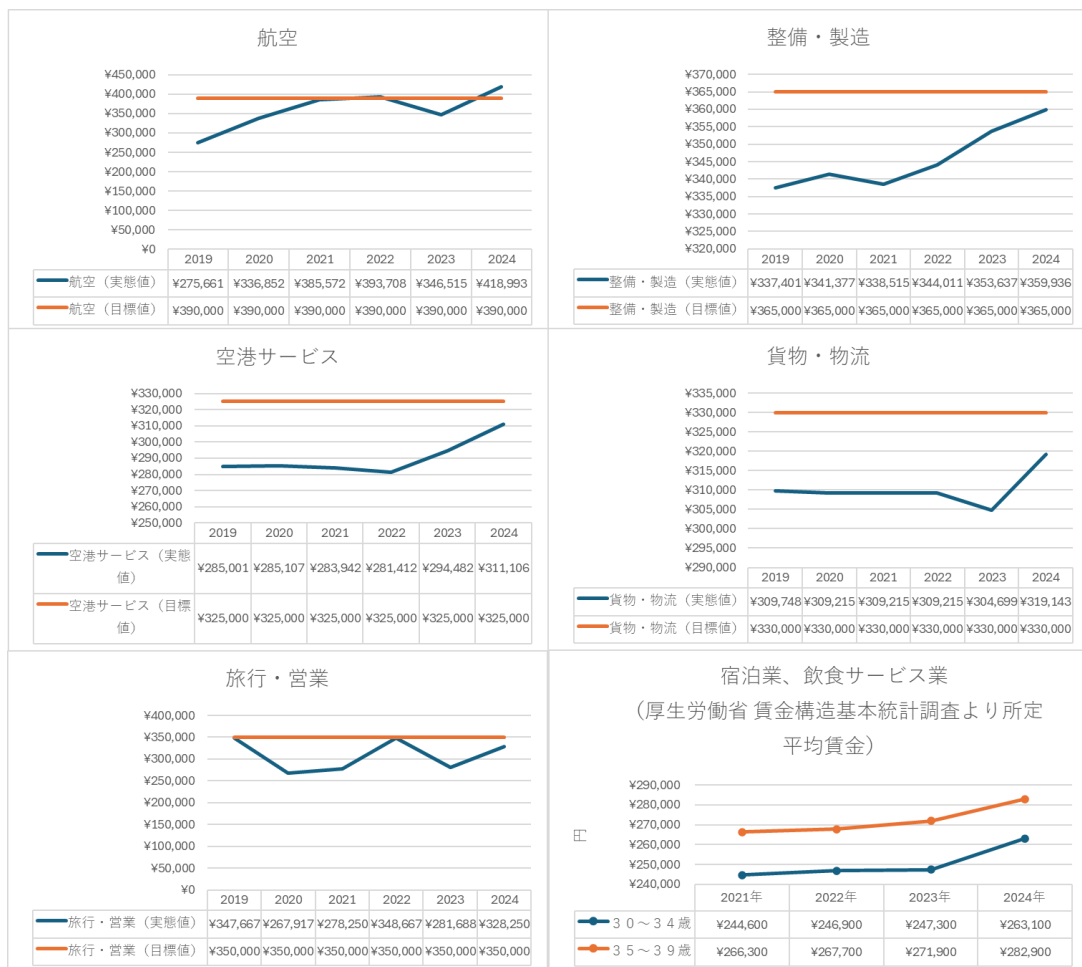


図 4-3 2019-2024 労働条件調査結果からの各部門平均月例賃金の推移(所定内)

表 4-3 航空連合目標賃金水準(所定月例賃金)

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			

表 4-4 産業・年齢階級別賃金、厚生労働省令和6年賃金構造基本統計調査より(千円)

	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業
30-34 歳	351.4	306.5	282.4	370.5	349.8	292.0	292.8	359.3
35-39 歳	396.6	340.2	313.8	429.6	390.9	308.1	327.5	419.3
	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)
30-34 歳	337.5	352.8	263.1	274.1	310.5	296.3	258.8	263.3
35-39 歳	416.5	398.0	282.9	295.7	350.2	307.2	287.7	289.3

【一時金】：年間5ヵ月台の一時金水準をめざす

一時金については、これまで成果還元や意欲喚起の要素に加え、生活給の一部であるとの認識のもと取り組みを進めてきた。働く者の生活を守る観点、また、先行して人への投資を行い、活力の好循環を実現させる観点に加えて2025年現時点において一時金・賞与の水準として大手グループにおいては達成できている状況が続いているが、国内線専業とするエアラインや独立系の会社では達成していない状況もあることから、引き続きコロナ禍拡大以前から産業全体でめざしてきた「年間5ヵ月台」の一時金水準をめざす。既に年間5ヵ月台を達成している加盟組合に関しては各企業の業績に応じた還元をめざし取り組む。また、生活の安定を確保する観点から年間一括協定の締結を基本とした交渉をおこなう。各期(季)型での要求を掲げる場合は、交渉時期について労使で確認したうえで各期(季)の交渉を進める。

(2) 人事賃金制度の点検

航空関連産業は外的影響を受けやすく、賃金の向上に時間を要することやイベントリスク等により雇用をはじめ賃金など生活の基盤に関わるものが不安定となる。コロナ禍拡大による業績の悪化により、月例賃金・一時金(賞与)の減額による所得の低下等、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が改めて浮き彫りとなった。これは、組合員の生活へ大きな影響を与えたことはもとより、組合員の生活の安心の確保の観点から早急に改善に取り組む必要がある。

また、産業の持続的な成長に向け、この課題を労使共通の認識とし改善を図る必要があ

る。まずは現状や課題について、労使で共通認識を持つことから始め、共通認識を出発点に私たちのありたい姿から具体的にどのような点に課題があり、どのようにしていくことが望ましいかを労使で話し合う必要がある。

～航空連合本部での取り組み例～

- ① 賃金に関する勉強会を設定し、加盟組織に賃金に関する理解を深めてもらう機会を提供する。
- ② 労働条件調査を基に、航空連合加盟組織の賃金や賞与の動向をモニターするとともに業種毎の状況を共有する。
- ④ 特定最低賃金（航空）の新設に向けて航空連合全体で理解を深めるべく、勉強会を実施する。
- ⑤ 航空連合加盟組合における人事賃金制度の変更等があった組織の可能な範囲での委員会等での共有。

～加盟組織での取り組み例～

- ① 人事賃金制度の理解：賃金構造（月例賃金と一時金賞与・手当のバランス）・処遇など。
- ② 人事賃金制度上の課題の発見：ありたい賃金水準の設定と現状のギャップを明確化。
- ③ 労使での共通認識、改善と再構築。

### (3) 退職給付制度のリテラシー向上と制度改定に向けた取り組みの実施

賃金を考える上で毎月支給される月例賃金や一時金・賞与の向上も重要であるが、今の日本においては早い段階から退職後を見据えて人生設計をすることが求められている。また、物価高騰の状況や産業としての魅力を高めていく観点からも、ベースアップのみならず退職給付金制度の改定についても取り組みを進めていくことが求められる。退職給付金制度としては最終給与比例方式などのベアが反映される算定方式と、ポイント制などのベアが反映されない算定方式がある。それぞれの労組がどのような退職金制度を導入しているかを確認することも必要である。

そのような点から退職給付を含めた生涯年収に着目をして賃金を考える必要がある。企業においては、純粋な退職金制度（企業が積立てて退職時に一括で支払われる制度）のみで退職給付を実施している企業は少なく、企業年金制度（確定給付または確定拠出）を利用した退職給付制度を構えている企業が多い。とりわけ確定拠出企業年金制度の趣旨は「労働者個人での管理（運用）」を前提としている。一方で、長きにわたって運用を実施した結果が退職給付となる制度であるにも関わらず退職給付に対するリテラシーが低いことが非常に課題だと言える。

～取り組み例～

- ① リテラシー向上に向けたセミナー・勉強会の開催。
- ② 各個社の退職金制度の理解および点検。（ベアが反映される算定方式か否か等）
- ③ 退職給付制度に関する労使での課題認識の共有。
- ④ 課題認識に基づいた退職給付制度に関する改善への取り組み。
- ⑤ 退職金制度改定に向けた協議会を開催

表 4-5 確定給付型の算定方式概要、及びペアへの影響(大和総研資料より)

算定方式	概要	賃金改定 影響
定額方式	・勤続期間等に応じて給付額を決定する方式 (例) 勤続10年～19年の場合250万円、勤続20年以上の場合500万円など	なし
最終給与比例方式	・退職時の給与に勤続期間等に応じた支給係数を乗じて給付額を決定 (例) (退職時給与月額) 50万円×(勤続20年支給係数) 10.0	あり (※1)
累積給与比例方式 (平均給与比例方式)	・在職中の給与の累計額(平均額)に勤続期間等に応じた支給係数を乗じて給付額を決定 (例) (退職時累計給与) 5,000万円×(勤続20年支給係数) 0.1	あり (※1)
ポイント制	・勤続年数、役職、等級等を点数化し毎年付与、退職時のポイント累計に1点当たりの単価を乗じて給付額を決定(※2) (例) (退職時累計ポイント) 500点×(ポイント単価) 1万円	なし (※1)
キャッシュバランス プラン(CB)	・「持分付与額(給与の一定割合等)」と「利息付与額(指標利率による利息額)」との合計によって仮想的な個人勘定残高を設定し、その累計額より給付額を決定(※2) (例) (退職時個人勘定残高) 500万円	なし (※1)

※1：一般的なケースでのペア影響であり、例外ケースがあるため、本文にて補足する

※2：上記に加えて、勤続期間等に応じた支給係数を乗じる場合もある

表 4-6 航空連合加盟組織の退職給付金制度の現状(2024 労働条件調査より)

航空連合加盟組織 退職一時金制度の算定方式			
制度の有 無 (労組)	算 定 式		
	退職時の算定基礎賃金に支給率を乗じる方式(労組)	勤続年数別定額など退職金表による方式(労組)	ポイント制(労組)
あり：38	5	6	29
なし：6			
航空連合加盟組織 退職給付金の平均水準 (高卒)(万円)		航空連合加盟組織 退職給付金の平均水準 (大卒)(万円)	
¥1,544		¥1,588	

\*標準労働者が定年で退職すると想定した場合で計算。一定の条件設定が必要な場合、直入社者が60歳で定年退職するケースを想定。

表 4-7 退職者1人平均退職給付額(勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の退職者)  
(厚生労働省 令和5年就労条件総合調査より)

年、退職事由	大学・大学院卒 (管理・事務・技術職)			高校卒 (管理・事務・技術職)			高校卒 (現業職)		
	退職時の 所定内 賃金 (月額) (千円)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup> (万円)	月収換算 <sup>2)</sup> (月分)	退職時の 所定内 賃金 (月額) (千円)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup> (万円)	月収換算 <sup>2)</sup> (月分)	退職時の 所定内 賃金 (月額) (千円)	1人平均 退職 給付額 <sup>1)</sup> (万円)	月収換算 <sup>2)</sup> (月分)
令和5年調査計									
定年	526	1,896	36.0	435	1,682	38.6	345	1,183	34.3
会社都合	623	1,738	27.9	409	1,385	33.8	295	737	25.0
自己都合	476	1,441	30.3	384	1,280	33.3	312	921	29.5
早期優遇	567	2,266	39.9	419	2,432	58.0	354	2,146	60.7
平成30年調査計									
定年	513	1,983	38.6	398	1,618	40.6	320	1,159	36.3
会社都合	611	2,156	35.3	499	1,969	39.5	331	1,118	33.8
自己都合	513	1,519	29.6	363	1,079	29.7	287	686	23.9
早期優遇	536	2,326	43.4	412	2,094	50.8	301	1,459	48.6

注：1) 「退職給付額」は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は、退職一時金額と年金現価額の計である。  
2) 「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

・航空連合加盟組織の退職給付金制度の現状は、航空連合 2024 労働条件調査より数値を算出している。算定方式としては多くがポイント制をとっているが、退職時の算定基礎賃金に支給率を乗じる方式や勤続年数別定額などの方式をとっている労組もあり、算定方式としてはそれら3つ以外の方式をとっている労組もある。

厚生労働省の就労条件総合調査で集計された学歴別の平均退職給付額（大学・大学院卒 管理・事務・技術職：1,896万円、高校卒 管理・事務・技術職：1,682万円、高校卒 現業職：1,183万円）と比較すると、高校卒現業職以外においては航空連合の水準が下回っている。今後退職給付制度のリテラシー向上に加えて、制度改定に向けた取り組みを進めていくことが求められる。

## 4-4. 働きやすさ・働きがいを実現する働き方の改善

### <2029 までにめざす目標（中期目標）>

- (1) 新しい指針を決定し、より高い目標を目指していく。全加盟組織が到達目標を確実に実現するための継続的な取り組みを進める（全加盟組織で 11 時間以上の勤務間インターバル協定の締結、年間休日数の引き上げなど）
- (2) 健康で長く働く事のできる環境の整備（長時間労働・深夜労働・休日労働・不規則な交代勤務等、労働時間と健康管理の徹底）
- (3) 短時間労働者、契約社員、派遣社員、外国人労働者等様々な働き方への対応
- (4) シニア人材が活躍しやすい環境の整備

### 2025 春闘までの取り組みの振り返り

#### <2023 春闘>

- 一部の労組では、公休の増加や所定労働時間の短縮など制度改善が進みましたが、有休の取得がさらに難しくなる懸念の声もある。
- 両立支援では、特別休暇や特別繰越休暇の活用範囲が広がり、子の年齢制限引き上げなどの取り組みも進展。
- また、高年齢雇用では定年延長や柔軟な働き方の導入に取り組む動きが見られ、フレックスやテレワークの制度整備も進んでいる。
- 今後は制度改善に加え、生産性向上と連動した働き方改革の議論を早期に始める必要がある。
- 海外勤務の処遇見直しや、物価上昇に伴う職場環境の整備も急務。
- 特定職種への業務集中を緩和するための人材育成や、柔軟な働き方に伴う不公平感や制度格差の解消に向けた相互理解の促進も重要。

#### <2024 春闘>

- 今期は勤務間インターバル協定の締結を重視し、23 組合が要求を行いました。実際に協定を締結できたのは 3 組合にとどまった。ただし、12 組合で何らかの前進回答が得られた点は評価できる。
- 有休・公休の改善や生理休暇の新設など、休暇制度の前進が複数組合で見られた。制度を整えるだけでなく、取得しやすい運用面の工夫も求められる。
- 育児・介護関連では、短時間勤務制度の改善や対象年齢の引き上げが進み、両立支援への関心とニーズが一層高まっている。勤務間インターバル協定については、労使で継続的に議論し、必要に応じて専門委員会を設置するなど段階的に対応していくことが求められる。本部と加盟組合との密な連携も重要。
- 資格職や専門職への業務集中を解消するためには、人材育成に力を入れられる体制づくりが急務。
- 柔軟な働き方の推進においては、制度利用の格差や不公平感を是正し、役割の自覚と相互理解を深めることで、公平で多様性のある職場づくりを進めていく必要がある。

## 2025 春闘までの取り組みの振り返り

### <2025 春闘>

- 勤務間インターバル協定については、要求した 18 労組のうち 13 労組が回答を受け、6 組合が締結できた。（昨期 3 組合から倍増）。一方で 5 組合は回答がなく、引き続き本部と加盟組合が連携し、専門委員会設置などを含め段階的に取り組みを進める必要がある。
- カスタマーハラスメント対策では、産業別労使で連携し周知ポスターの作成や加盟組織においては教育・マニュアル化などの具体的な取り組みに繋げることができました。労使共同宣言を結ぶことができた労組は少数にとどまっており、来期以降も加盟組合全体で機運を広げていくことが課題。
- 有休や公休については、複数の加盟組合で付与日数や取得日数の改善が見られた。各職場で休日をしっかりと取得できるよう、運用面の注視が必要。
- 育児・介護・出産関連では、短時間勤務制度の改善や対象年齢の引き上げを行った労組が多く、両立支援へのニーズがさらに高まっている。
- 資格やスキルが必要な職種では、特定の人材に業務が集中している現状が大きな課題であり、人材育成や体制整備による負担軽減が急務。
- 柔軟な働き方については、フレックスやテレワーク導入が進む一方、職種や部署による制度の適用範囲や取得頻度の差が不公平感を生んでいる。制度改善に加え、職場風土の醸成や相互理解の促進が求められる。

<目標設定に関する基本的な考え方・補足事項等>

(1) 新しい指針を決定し、より高い目標を目指していく。全加盟組織が到達目標を確実に実現するための継続的な取り組みを進める

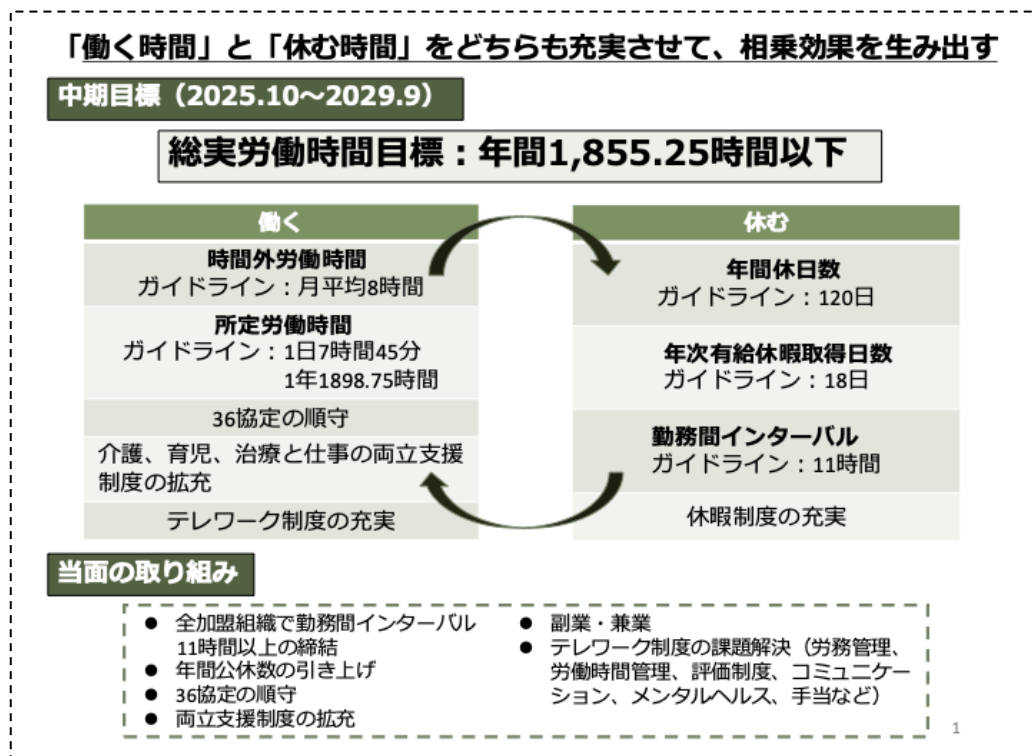


図 4-4 航空連合 働き方・休み方改善指針(2025.10～2029.3)

### 【年間総実労働時間の考え方】

(所定) 1,898.75 時間 + (時間外労働時間) 96 時間 - (年休) 139.5 時間 = 1,855.25 時間

#### <所定労働時間（連合データ）>

- ・ 1 日の所定労働時間については、法定の「原則 8 時間」を下回ること、また連合の 2024 年度労働条件調査結果（2023 年度実績）による平均「7 時間 45 分」をふまえて、1 日の所定労働時間を 7 時間 45 分（7.75 時間）として算出する。
- ・ 年間休日数については航空連合と連合の平均値を上回る 120 日（年間労働日が 245 日） とする。
- ・ 以上をふまえ算出すると、年間所定労働時間は 1,898.75 時間（7.75 時間×245 日）

#### <時間外労働時間>

- ・ 航空連合平均 122.6 時間を月間平均とすると 10.21 時間である。ガイドラインとして、現在の時間を下回る「月間 8 時間」とする。
- ・ 上記をふまえて算出すると、年間の時間外労働時間は 96 時間（月間 8 時間×12 ヶ月）。

#### <年次有給休暇>

- ・ 法律により年間 5 日は付与義務あり。
- ・ 年次有給休暇は働く者に与えられた権利であり、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、本来は付与された全日数を年度内に取得できることが望ましいと認識している。一方で、人員不足などの要素があるなか、年間 20 日を取得できている職場は多くない。
- ・ 各種調査の結果などをふまえ、付与義務である 5 日を含めて、現在の航空連合や連合平均を上回る「年間 18 日取得」とする。
- ・ 上記をふまえて算出すると、年休取得時間数は 139.5 時間（7.75 時間×18 日）。

### 【年間総実労働時間 1,894 時間以下を達成している勤務体系ごとの推移】

#### <常日勤>

2019 年度 1,949.5 時間（5 達成）	2022 年度 1,866.8 時間（27 達成）
2020 年度 1,965.9 時間（6 達成）	2023 年度 1,929.8 時間（21 達成）
2021 年度 1,800.5 時間（26 達成）	2024 年度 1,935.1 時間（14 達成）

#### <交代勤務>

2019 年度 1,935.3 時間（9 達成）	2022 年度 1,828.8 時間（27 達成）
2020 年度 1,928.6 時間（9 達成）	2023 年度 1,876.7 時間（22 達成）
2021 年度 1,731.5 時間（24 達成）	2024 年度 1,890.3 時間（19 達成）

※勤務体系による特性も鑑み、常日勤勤務と交代勤務の勤務体系ごとにまとめている。

### 【平均年間休日数】

常 日 勤：117.2 日

交 代 勤 務：115.4 日

表 4-8 地方組織ごとの平均年間休日数(2024 航空連合労働条件調査より)

地方組織	協定年間休日総数 (常勤労働者) (日)	協定年間休日総数 (交替労働者) (日)	年次有給休暇の 取得日数 (常勤労働者) (日)	年次有給休暇の 取得日数 (交替労働者) (日)	年間 総労働時間 (常勤労働者) (時間)	年間 総労働時間 (交替労働者) (時間)
北海道	110	119	15	15	1870	1917
成田	112	112	17	13	1955	1897
東京	121	120	16	16	1918	1848
愛知	118	118	17	17	1846	1852
大阪	117	113	14	15	2046	1961
福岡	117	112	16	14	1885	1851
沖縄	112	112	14	16	1980	1957

<次期中期労働政策期間中における年間公休 120 日達成労組目標数>

- ✓ 2024 労働条件調査結果によると、年間公休 120 日以上の労組が 16 労組
- ✓ 労働条件調査未回答だが、同グループ会社で年間公休 120 日と同水準と推定される労組が 5 労組で、21 労組は年間公休 120 日以上の可能性がある
- ✓ 2024 労働条件調査結果によると、年間公休 116 日の労組が 12 労組
- ✓ 労働条件調査未回答だが、同グループ会社で年間公休 116 日と同水準と推定される労組が 3 労組
- 上記を踏まえ、航空連合加盟組織において、少なくとも 36 労組以上の組織が年間公休 120 日以上を目指し、加盟組織全体で年間公休数の底上げをする。

【11 時間の勤務間インターバル協定締結状況】

<2024 労働条件調査結果時点>

16 労組 (※協定締結には至っていないものの、就業規則に明記されている労組含む)

<2025 春闘後>

21 労組 (新規締結労組 4 労組含む)

<2025 春闘結果詳細>

- 要求労組：18 労組
  - インターバル協定締結または拡充ができた労組：6 労組  
(締結：SFJU・ソラシド労組・KIXAP 労組・JALPAK 労組/拡充：OSAAP 労組・ANAMS 労組)
- 前進回答があった労組：8 労組

<次期中期労働政策期間中におけるインターバル 11 時間協定締結労組目標数>

- ✓ 2024 労働条件調査と 2025 春闘結果によると、現時点で少なくとも 21 労組は協定を締結している
- ✓ 2025 春闘前進回答があった 8 労組については、勤務専門委員会の設置などを含め、次期中期労働政策期間には締結ができる可能性が高い。
- ✓ 2024 春闘より始まったインターバル協定締結に向けた取り組みは、今後も産業全体で取り組む必要がある。
- 上記を踏まえ、航空連合加盟組織において、少なくとも 40 労組以上の組織がインターバル協定の締結を目指し、産业内におけるインターバル時間の確保が前提となる働き方を実現する。

## 取り組みにおける検討の視点

- ✓ 「圧倒的な生産性向上」をめざすために、はじめに必要な人員体制と生産体制の確認をおこなう。
- ✓ 各社で生産性指標をもっている労組については、働き方・休み方改善指針による生産性指標への影響度合いについて分析をおこなう。
- ✓ 今後の航空需要の回復に備えて、人材の確保・育成・定着を図るとともに、今後の訪日客や発着便数の増加を見据えた上で、雇用の拡大を進めていく。
- ✓ 需要への対応のみが優先され、「人への投資」や労働条件の向上や総合的な働く環境の整備が後回しになり、職場が疲弊することがないように労働環境を守る。
- ✓ 各諸制度においては、あらゆる状況において、生活と仕事との両立ができるような制度構築をめざす。
- ✓ 制度の整備だけではなく、実態に沿った運用であるか、取得を希望した際にスムーズに制度を取得できるか、相談窓口があるか等、引き続き点検をおこなう。
- ✓ 生活と仕事との両立支援としてだけではなく、働く場所や時間の制約を緩和し、より柔軟に働くことができる環境整備など各職場において課題を洗い出し、解決を図る。

## A) 労働時間と休日・休暇に関する取り組み

### 具体的な取り組み

#### <労働時間と休日・休暇関係>

1. 勤務専門委員会のような労使協議の開催など、労使で勤務・休暇に関する実態把握、改善に向けた取り組みを行う体制づくりを検討する。
2. 総実労働時間、所定労働時間、時間外労働時間、年間休日数、年次有給休暇の取得実績など、各種データの提供を会社に求め、勤務・休暇に関する実態把握をおこなう。実態把握に際し、可能な場合は、全社・部門別などの平均に加え、個人ごとの実績を把握する。生産体制・人員計画、あるべき生産計画と仕事の棚卸しを進める。
3. 未申告の残業である「サービス残業」は隠れた長時間労働につながり、組合員の健康を損ねる可能性があることは当然ながら、コンプライアンスの観点で企業にとっても大きなリスクとなる。労働組合として、テレワーク環境下での状況を含め、正確な実態把握に向けて、職場状況を点検する。
4. 勤務・休暇に関する実態を把握した後、航空連合の指針と照らし合わせて改善すべき項目を定め、具体的な施策について検討する。その際に、航空連合「労働条件調査」の結果も参考にする。
5. 長時間労働勤務が多くある職場や休日取得が困難な組織においては、単に数値結果を追うのみではなく、数値達成が困難になっている要因を探し、課題解決に向け取り組む。
6. 年次有給休暇をやむを得ず消化できない場合の対応として、また、将来の安心につながるため、特別繰越休暇（積み立て年次有給休暇）の上限引き上げ、適用事由の拡大を検討する。
7. 慶弔休暇や夏季休暇、ボランティアや不妊治療を目的とした休暇などを新設・拡充する。（日数の増加、無給から有給休暇への変更など）
8. 「当面の取り組み」に基づき、加盟組合ごとに取り組みを進める。

## B) 生活と仕事の両立を支援する環境整備

### 具体的な取り組み

#### <育児・介護と仕事との両立支援>

1. 2022年4月に雇用環境の整備、とりわけ男性の育児休業取得を促進するよう、法改正がなされたことをふまえ、自社の対応（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）および運用状況を点検し、社内制度の整備に取り組むとともに、両立支援制度の拡充の観点から、法を上回る内容への拡充を検討する。
2. 2025年4月には、子の看護休暇の対象拡大や、時間外労働免除の対象拡大など、同年10月には柔軟な働き方を実現するための措置が義務化されたことなどの法改正をふまえ、自社の就業規則の変更や実際の運用などを含めた環境整備がなされているか確認をするとともに、職場に即した運用ができるよう取り組みを進める。
3. 組合員が必要な情報（社内制度や自治体の支援制度、法律など）を知ることができるよう、周知を工夫する。また、管理職が必要な情報を部下に提供できるよう、職場での情報共有ならびに研修について労使で検討する。
4. 男性の育児休業取得促進に向けた取り組みを進める。具体的には、各加盟組合において、育児休業の取得を希望しているにも関わらず取得できない男性組合員がいないか点検し、取得できるような職場風土の醸成をおこなう。また、2023年4月より育児休業の取得の状況の公表が義務付けされることをふまえ、各社の現在の取得状況の確認をおこなう。
5. 必要な人が必要な時に制度を利用できるよう、制度を利用する当事者、管理職、同僚のそれぞれに求められることについての相互理解を促し、「お互い様意識」を持つことのできる職場風土を醸成する。

#### <体調不良・疾病や不妊治療と仕事との両立支援>

1. 連合「治療と職業生活の両立支援に向けて」や厚生労働省「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」を参考に、労働協約・就業規則など諸規程を整備する。
2. 不妊治療に関しては、2022年4月に改正された次世代育成支援対策推進法において追加される「不妊治療と仕事の両立支援について」の認定項目や、厚生労働省の「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」を参考に、加盟組合の取り組みの後押しとなるよう、選定基準を含め前広に周知をおこなう。
3. 男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。
4. 働き方などを相談できる社内の窓口機能の設置、短時間・短日数勤務制度や休業・休暇制度などを導入する。また、休業した場合、休業中に各種制度や復職について相談できる窓口となる部署の設置や、復職後の職場受け入れ体制を構築する。

#### C) より柔軟な働き方を可能とする制度の点検・拡充

##### 具体的な取り組み

#### <フレックスタイム制度、テレワークについて>

1. フレックスタイム制度の導入を検討する。また、すでに導入している場合は、業務の繁閑に合わせて効果的にフレックスタイム制度が運用できるよう、改善を検討する。
2. テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議をおこない、就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、家庭環境等の都合により自宅での業務が困難な組合員がいることを念頭に置き、制度設計をおこなう。
3. テレワークの実施にあたっては、労働関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と労働時間管理、健康管理を適切におこなうための方策をあらかじめ労使で検

討する。

4. テレワークについて、すでに導入している場合は、より使いやすい制度となるよう、申請方法の改善やテレワークを積極的に使えるような職場風土を醸成する。また、テレワーク環境下におけるコミュニケーション、時間管理や人事評価制度について、適正に実施がされているか点検をおこない、課題がある職場については課題の洗い出しをおこない労使で確認をする。未導入の組織においては、制度導入について検討をする。
5. シフト勤務の職場において、テレワークが可能な業務がある場合は、部分的なテレワークの導入を検討する。
6. テレワーク導入にともなう費用負担や在宅勤務におけるランニングコスト（例：光熱費、通信費など）については、原則として会社負担が望ましいことに留意し労使で協議をおこなう。

#### <副業・兼業への対応>

1. 政府の「働き方改革実行計画」をふまえて、厚生労働省は平成 30 年 1 月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定し、令和 2 年 9 月に改訂がおこなわれた。昨今、副業・兼業を認める会社が増えてきているが、制度導入に際し労組としても制度について確認する。
2. 副業・兼業を認める場合の要件を就業規則等で定め、分かりやすい周知を会社に求める。
3. 労働基準法の労働時間規制が適用される労働者（雇用され働く人であり、個人事業主などは含まれない）は、異なる事業主の下であっても労働時間を通算する必要がある。健康に十分に配慮するとともに、法定労働時間を超えた分は適切に割増賃金を支給するよう、労働時間管理を徹底すべく会社と確認をおこなう。
4. 副業・兼業により、結果として組合員が長時間労働・過重労働となる可能性もある。組合員自身による選択であっても、労働組合としては、組合員の健康・安全と職場の安全を守ることが重要であり、本人の意向を尊重したうえで、労働時間管理、個別労使関係などを中心に職場状況を点検する。

#### D) 36 協定の順守、ならびに働き方改革関連法への対応

##### 具体的な取り組み

#### <36 協定の順守>

1. 時間外労働時間の上限は、「月 45 時間、年 360 時間以内」を原則に 36 協定を締結する。
2. やむを得ず特別条項を締結する場合、「休日労働を含め年 720 時間以内」に設定するとともに、特別条項を適用する場合は、「臨時的かつ特別な事情」がある場合に留める。
3. 月 60 時間を超える時間外労働割増率について、2023 年 4 月 1 日から、中小企業においても 50%となることをふまえ、就業規則の点検を行い、労使で認識を確認する。なお、大企業は 2010 年 4 月から適用されている。

【参考】：中小企業の定義（①または②を満たす企業を中小企業と定義）

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000 万円以下	50 人以下
サービス業	5,000 万円以下	100 人以下

卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

4. 労働者の健康確保の観点から、管理監督者、みなし労働適用者を含むすべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みを導入する。
5. 全組合員が年次有給休暇を自ら指定して5日以上取得することを前提とし、加えて年次有給休暇のさらなる取得促進に取り組む。また、年次有給休暇取得実績を労使で確認し、必ず全員が取得できるよう管理する仕組みを構築する。

#### <勤務間インターバル制度の導入・整備>

勤務間インターバル制度については、日々の休息時間を確保するために有効な制度であり、法律でも設定が努力義務とされていることや、今後の義務化を視野に入れから、導入に向けて労使協議を進める。また、制度の導入・整備について以下の点を参考に検討を実施する。

1. 生活時間（食事、入浴、家事など）に3時間、睡眠時間に7時間、通勤時間に1時間要することを前提に、また、連合の考え方もふまえて勤務間インターバル時間のガイドラインを11時間として導入を検討する。
2. 月単位、年単位での残業規制だけでは、特定日に業務が集中し、長時間労働が発生した場合の1日単位での休息時間が確保できない事態が発生する可能性がある。働く者にとっては毎日の睡眠が重要であり、日々の休息時間を確保するためにインターバル制度が必要であることについて労使で認識を深める。
3. インターバル時間を設定するにあたっては、働く者の①生活時間、②睡眠時間、③通勤時間を十分に考慮することが必要である。特に③については各社や個人によって状況が異なるため、各加盟組合において設定時間を検討する必要がある。例えば「最低限XX時間を確保し、可能な場合はXX時間とする」などの柔軟な制度設計とすることも検討する。

#### 勤務間インターバル制度導入に向けた具体的な取り組み

##### <ケースごとの整理>

- ① インターバル協定の締結をしていない
- ② インターバル協定の締結をしていないが、運用ベースでインターバル時間の確保がされている
- ③ 所定労働時間で10時間のインターバル協定の締結がされている
- ④ 所定労働時間で11時間以上のインターバル協定の締結がされている
- ⑤ 実労働時間でインターバル協定の締結がされている

##### <インターバル協定の締結に向けたステップ>

###### ステップ1：ケース①②③④⑤

- ✓ 勤務専門委員会などの、勤怠実績をチェックする労使協議会・委員会を設定する
- ✓ 労組でも職場実態を正確に把握し、問題認識を持つ

###### ステップ2：ケース①②③④⑤

- ✓ 労使でインターバル協定の必要性・重要性・メリットについて認識を合わせる

###### ステップ3：ケース①②③

- ✓ インターバル制度を前提とした生産体制・要員計画を検討する
- ✓ 同時に勤務作成担当にもインターバル時間を加味したアサイン作成が可能かどうか

確認する

ステップ4：ケース①②③

- ✓ 11時間の勤務間インターバル（所定労働時間）の協定を締結する（就業規則にも記載）

ステップ5：ケース①②③

- ✓ 勤務間インターバル（所定労働時間）のインターバル時間を11時間以上にする

ステップ6：ケース④⑤

- ✓ 勤務間インターバル（実労働時間）のインターバル時間を締結する
- ✓ 勤務間インターバル（実労働時間）のインターバル協定締結内容の拡大に向け労使で検討する

#### (2)健康で長く働く事のできる環境の整備（長時間労働・深夜労働・休日労働・不規則な交代勤務等、労働時間と健康管理の徹底）

生産計画や生産体制において、従来通りの方法を是とせず、労働者側も生産計画の理解をすすめ、適正な生産体制の構築（コストと労働者両面からのアプローチ）やシステム化、AI化を取り入れるとともに、業務の棚卸をおこなう。

また、間接部門においては、目に見えない長時間労働を労使で把握することから始め、持ち帰り残業等が発生しないような業務分担を進めていく。

#### (3)短時間労働者、契約社員、派遣社員、外国人労働者等様々な働き方への対応

- ① 労働契約法について、2018年4月より無期転換ルールが適用されるケースが本格的に生じていることをふまえ、対象となる有期雇用契約労働者への周知に加え、転換ルールの整備と運用状況の点検に取り組む。
- ② 障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が2021年3月1日より0.1%引き上げられることをふまえ（現行は2.2%）、職場における障がい者雇用率の把握とその達成に取り組む。また、「障がい者であることを理由とした不当な差別的取り扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について労働協約・就業規則のチェックや見直し、職場環境の整備に取り組む。
- ③ 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関して、2016年10月より500人以上の企業において労使合意にもとづく短時間労働者への適用拡大が可能となっていること、また、2022年10月には100人超規模の企業、2024年10月には50人超規模の企業まで適用を拡大する法改正がなされたことをふまえ、社会保険の適用拡大を会社に働きかける。
- ④ 改正労働者派遣法（施行：2020年4月1日）への対応として、同一労働同一賃金の観点で法令に基づく企業の対応について点検するとともに、労働組合に対する意見聴取に対し、十分な対応をおこない、派遣労働者の雇用の安定と処遇改善に取り組む。

#### (4)シニア人材が活躍しやすい環境の整備

豊富な知識・経験を持ったシニア人材は、品質や生産性の維持・向上への寄与および今後、超少子高齢化社会を迎える日本において労働力人口の確保の面において貴重な戦力である。国としてもシニア人材の活躍に期待を寄せており、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ができる環境の整備を進める観点から、高齢者雇用に関する制度の導入・拡充に努めている。そういった制度の導入や職場全体でのサポート体制等について点検をおこなう。

また、職務内容が定年退職後で変わっていないにもかかわらず、賃金低下が著しいとの

声があがっており、シニア人材のモチベーション低下につながっている。このことは、厚生労働省が実施した2022年度の賃金構造基本統計調査の結果からも同様の状況が読み取れる。

以上をふまえ、導入制度および雇用形態について点検する。

～取り組み例～

- ① 定年退職前後の職務内容と賃金の関係について、労使で確認をおこなう。また、雇用継続や再雇用者の労働契約時の賃金体系が明確になっていないところにおいては、一般社員同様、賃金規定として開示してもらうよう取り組みをおこなう。
- ② 改正高年齢者雇用安定法(施行:2021年4月1日)で努力義務とされる「70歳までの就業機会の確保」について検討を進める。また、現在すでに義務付けられている希望者全員を対象とした65歳までの雇用確保措置が適切に運用されているか点検し、高年齢者に適した業務、労働時間、働き方に見合った処遇の確保に取り組む。
- ③ 体力面での負担を考慮し、短時間や短日数などの時短勤務を選択できるように、柔軟な勤務体系を構築する。
- ④ 定年後の継続雇用を見すえて、自己の知識・経験を活かせるキャリア形成支援(研修や相談窓口の設置等)や、長くいきいきと働くための健康管理支援に取り組む。
- ⑤ シニア人材の豊富な知識・経験を職場に伝承できる仕組みを作る。

「在職老齢年金制度」、「年金の繰下げ制度」および「在職定時改定の新規追加」と年金に関する制度に大きな改正があった。今回の年金に関する制度改正は、高年齢雇用者に対応することを目的に改正が主となっており、対象者への制度周知等に取り組む。

## 4-5. ジェンダー平等・多様性の推進

### <2029 までにめざす目標（中期目標）>

- (1) 航空連合ジェンダー平等（DE&I）多様性推進計画を確実に実現するための継続的な取り組み
- (2) 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

### 2025 春闘までの取り組みの振り返り

#### 2022 春闘総括より

ジェンダー平等推進や SOGI に関する取り組みについては、勉強会やセミナーを通じて「多様性」への理解を深めていくことの必要性について労使で認識を合わせる取り組みを行った。

#### 2023 春闘総括より

- ・ 新入社員教育体制の見直し、海外を含めた他空港での研修、社内公募によるキャリアアップ支援など、専門性を磨きつつ、これまでの自身の専門分野以外へと視野を広げる道を設けるなど、人材活躍に向けた能力向上の取り組みを進めることができた。
- ・ DE & I 推進やメンタルヘルス、ハラスメントに関しては、理解を促進するための教育に力をいれていくとともに、社員各人がメンタル不調や意図せずハラスメントの加害者となるといった状況に陥らないよう、予防する取り組みの必要性や、働く仲間が安全な環境で安心して業務に従事できる環境づくりについて働きかけを行った。
- ・ 2022 年末に「航空機内における安全阻害行為」と「カスタマーハラスメント」に関する職場の実態調査を実施し、多くの有効な回答を得るとともに、法制化などの環境整備が急務であることが明らかになったことから、結果について記者会見等を通じ、これら課題に関して世論醸成を図るとともに、各種要請において制度の整備の働きかけを行った。

#### 2024 春闘総括より

- ・ ライフイベントとの両立支援に関しては育児・介護との両立支援を進めていくことが長く安心して働いていく上では必要である。仕事と両立していく上での環境整備の必要性を会社に訴え、認識を合わせることもできた。また、育児休暇の取得条件の拡充や子供を持つ方への短日数就労選択等の取り組みを進めることができた加盟組合もあった。
- ・ 社内での業務研修制度、社内 FA 制度、新たな人事制度の導入に向けた取り組み等各々の能力向上、個人の性格や生活をふまえたキャリア形成に関しての取り組みを進めることができた。
- ・ フロントラインでお客様と接する機会が多い職場がカスタマーハラスメントの被害にあわないよう、監視カメラ、ボイスレコーダーの設置や名札の廃止等、未然に防止できるような取り組みを進めた加盟組合もあった。ハラスメント全般に関しても勉強会の実施等、管理部門が十分にフォローできる体制の構築に向けた取り組みを進めることができた。カスタマーハラスメントに関してはメディアでの発信により社会的な認知を一定程度進めることにつながった。

## 2025 春闘までの取り組みの振り返り

### 2025 春闘総括より

- ・ ライフイベントとの両立支援に関しては育児・介護との両立支援を進めていくことが長く安心して働いていく上では必要である。仕事と両立していく上での環境整備の必要性を会社に訴え、認識を合わせることができた。また、育児休暇の取得条件の拡充や子供を持つ方への短日数就労選択等の取り組みを進めることに加え、看護・介護休暇取得への理解促進のサポートを会社側からおこなうことや、在宅勤務制度を見直し新たにリモートワーク制度として導入・運用の開始等ができた加盟組合もあった。
- ・ 社内での業務研修制度、キャリア形成を支援することを目的とした休職制度の導入、キャリアの長い社員の休暇取得の促進、職種転換制度等各々の能力向上、個人の性格や生活をふまえたキャリア形成についての取り組みを進めることができた。
- ・ メンタルヘルスに関する取り組みとして、メンタルヘルス・マネジメントの資格取得にともなう手当の新設やメンタルヘルスケアについての改善を要求した労組があった。また、ハラスメントに関しては管理者向けの教育の実施について取り組んだ労組もあった。
- ・ ジェンダー平等推進計画の進捗に関する組織アンケートを実施した。「執行委員会の女性役員比率」を達成している加盟組合は 52%となり、前期調査(60%)よりもやや減少。特に、女性組合員比率が低位な加盟組合において、未達が顕著。「運動方針・実行計画などへのジェンダー平等に資する内容を記載」している加盟組合は 27%となり、前期調査よりさらに減少。

### <目標設定に関する基本的な考え方・補足事項等>

#### (1) 航空連合ジェンダー平等 (DE&I) 多様性推進計画を確実に実現するための継続的な取り組み

##### <DE & I とは>

D：ダイバーシティ (Diversity) E：エクイティ (Equity) I：インクルージョン (Inclusion) の頭文字を取ったもの。D：ダイバーシティ (Diversity) とは「年齢、性別、民族、宗教、疾病、性自認、性的指向、教育、国籍等の違いを尊重すること」、E：エクイティ (Equity) とは「公平性を意味し、情報、機会、リソースへのアクセスについて、すべての人に公平な扱いを保証しようとするもの」、I：インクルージョン (Inclusion) とは「帰属意識を指し、どのような個人や集団であっても、歓迎され、尊重され、支援され、評価され、参加できるような環境を作ること」で構成をされ、これらの総合的な取り組みの総称が DE&I である。また、以前までは D&I という呼称がなされていたが、近年機会を平等にするのみでは解決できない社会的構造に起因した不平等が強く認識をされはじめたことから、このスタート時点からの不平等に起因した構造的格差を是正する視点 (エクイティ) を取り入れた DE&I という呼称に変化をしたという経緯がある。

**世界** 国連が採択した持続可能な開発目標 (SDGs) のうち、目標 5 として「ジェンダー平等を実現しよう (Achieve gender equality and empower all women and girls)」が掲げられているほか、2015 年に「国連女性の地位委員会」が「203050」(2030 年までに意思決定の場に女性が 50%入ること) を提唱している。ESG (Environment<<環境>>、Social<<社会>>、Governance<<ガバナンス>>) 投資に対する関心の高まりもあり、社会的にも、経済的にも、ジェンダー平等の機運がますます高まっている。

**日本** 「世界経済フォーラム」が国別に男女格差を数値化した「ジェンダーギャップ指数 2025」では日本は総合順位で調査対象となった世界 148 カ国中 118 位であり、主要 7 カ国 (G7) では引き続き最下位となった。ジェンダー平等の推進は私たちがめざす社会の実現に必要な不可欠な課題であるにも関わらず、日本の取り組みは依然として遅く、国際的な評

価も極めて低いままである。管理職や意思決定の場における女性比率は依然として低く、男女間賃金格差も課題である。働く現場のみならず、家族間や社会における慣習も含めて見直していくことが欠かせない。

<職場におけるジェンダー平等に関する課題認識>

- ・ 法以上の両立支援制度の拡充
- ・ 男性の育児参画の質的向上  
(特に男性の取得日数増加を含めた育児参画、働き方・休み方改善など)
- ・ アンコンシャス・バイアスに基づいた能力発揮阻害の打破(「ケア」に関わる労働負担が女性に偏りがち、特定業務における性別の偏りが大きい)
- ・ 働きやすさ働きがいに資する人事諸制度や運用の不足
- ・ 管理職のジェンダーバランス改善(指導的立場の管理職における女性比率の低さ)
- ・ 人的資本情報に基づく労使協議等の実施

課題認識に基づいた、ジェンダー平等を推進するためのアクション

- ① ライフイベントとの両立支援
- ② アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に基づいた行動様式からの脱却
- ③ 働きがいを実感できるキャリア形成のサポート

職場における労使のアクション

	項目	目標・取り組み例
1	ライフイベントとの両立支援	<p>【趣旨】次期中期労働政策方針との連動や目標・水準達成を強く意識し、各組織における個別具体的なニーズを踏まえつつ、諸制度の持続的な改善を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児/介護/治療等と仕事の両立支援</li> <li>● 育児や介護の両立支援制の周知に取り組むとともに、誰もが仕事と生活を両立できる職場環境の実現に向けて取り組む。(年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制、テレワークを活用した柔軟な働き方等)</li> <li>● 「男性労働者の育児休業取得率」を確認するとともに、男性の育児参画の促進(取得日数増加を含めた質的向上)を図る。</li> <li>● インターバル勤務協定の締結を推進するとともに、長時間労働を徹底して見直す。</li> </ul>
2	アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)に基づいた行動様式からの脱却	<p>【趣旨】「アンコン」の理解促進に、労働組合として主体的に取り組むとともに、「DEI」の観点を各組織における諸制度や職場風土の点検に反映。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「ケア」に関わる労働負担が女性に偏りがちであることを踏まえ、これまでの慣習や思い込みで組織運営がされていないか、また、性別に偏った業務分担がされていないか職場を点検し、是正する。</li> <li>● アンコンシャス・バイアスの自覚を促す取り組みを推進するとともに、職場におけるジェンダー・バイアス、固定的役割分担意識の払拭に向けて取り組む。</li> <li>● 職場に性的指向・性自認(SOGI)の多様性尊重の観</li> </ul>

		<p>点から組織運営、施設・設備を点検し、必要な是正を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外国人・障がい者など多様な人材の活躍を促進する取り組みをさらに強化する。</li> </ul>
3	働きがいを実感できる キャリア形成のサポート	<p>【趣旨】真に魅力ある産業・会社・職場の実現には、「やりがい・働きがい」の視点が一層重要であり、取り組みを強化。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「働きやすさ」だけでなく、「働きがい」を実感できるかという視点に基づく人事諸制度や運用面の点検。</li> <li>女性管理職比率の現状および目標値を確認するとともに、その達成に向けて前提となる管理職をめざしたいと思える環境整備に取り組み、キャリア形成をサポートする体制充実に向けた取り組み強化。</li> <li>業種や職場実態に応じて、会社に積極的に女性を採用するよう働きかけを行うとともに、職場でさらなる女性活躍推進が図られるよう、「男女間賃金格差」や「女性管理職比率」の現状分析・是正に向けて労使で取り組む。</li> </ul>

国別の労働時間の内訳でも圧倒的に男性の家事育児時間が少ない。(OECD. Stat) 男女比率を見ても特定職種の偏りや育児後のキャリア構築の難しさなど課題を抱えており、多くの仲間の能力が解き放たれていない現状がある。

## (2) 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

ハラスメント対策の強化を目的に、育児・介護休業法が、次世代育成支援対策推進法が2025年から法改正され、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丁寧に対応をおこなう。

### 具体的な取り組み

- ① あらゆるハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、ケアハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント※2 など）が生じていないか、職場の現状を把握する。  
※2 パタニティハラスメント：育児のための休暇や時短を申し出る男性に対する嫌がらせなど
- ② パワハラ防止に向けて、以下の取り組み例を参考に、企業に義務付けられた防止措置について適切に対応されているか確認する。
- ③ セクハラ、ケアハラ、マタハラ、パタハラ防止の強化に向けて、以下の取り組み例を参考に、対応をおこなう。

表 4-9 各種ハラスメントの法的位置付け（厚生労働省資料より）

	措置義務	責務
セクシュアルハラスメント	<p>○男女雇用機会均等法</p> <p>第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>○男女雇用機会均等法</p> <p>第十一条の二</p> <p>2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。</p>
妊娠・出産等に関するハラスメント	<p>○男女雇用機会均等法</p> <p>第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>○男女雇用機会均等法</p> <p>第十一条の四</p> <p>2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。</p>
育児休業等に関するハラスメント	<p>○育児・介護休業法</p> <p>第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>○育児・介護休業法</p> <p>第二十五条の二</p> <p>2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。</p>
パワーハラスメント	<p>○労働施策総合推進法</p> <p>第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>○労働施策総合推進法</p> <p>第三十条の三</p> <p>2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。</p>

【取り組み例】

<職場のハラスメント> 労働施策総合推進法

職場におけるパワーハラスメントの防止のために事業主に以下の措置を講じることが義務化された。

- 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応併せて講ずべき措置