航空連合　適正取引ガイドライン

～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」のガイドライン～

航空連合

＜初版：2025 年 1 月 22 日　第 26 期第 1 回中央委員会＞

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

航空連合　適正取引ガイドライン

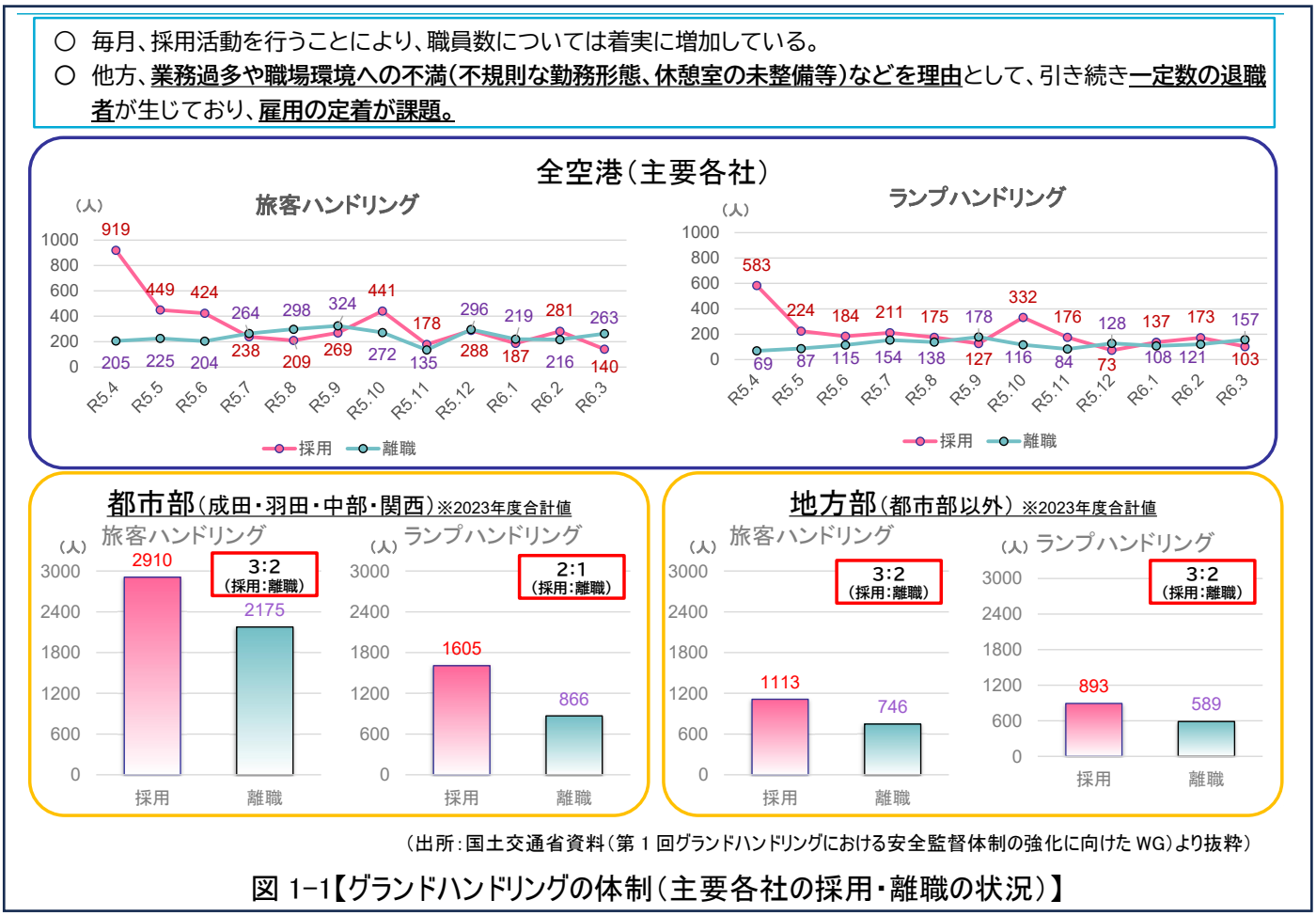
～産業全体の安全と、すべての人が安心して働くことができる職場環境の実現にむけた
「適正な業務受委託・取引」のガイドライン～

目次

1. ガイドライン策定の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　P2
2. ガイドライン策定の必要性と対象範囲・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　P4
3. 航空関連産業における適正取引項目点検チェックリスト・・・・・　P8
4. 航空連合適正取引ガイドラインの積極的な活用に向けて・・・・・・P17
5. ＜参考＞適正取引の推進に向けた社会の動き・・・・・・・・・・・・　P19

1．ガイドライン策定の目的

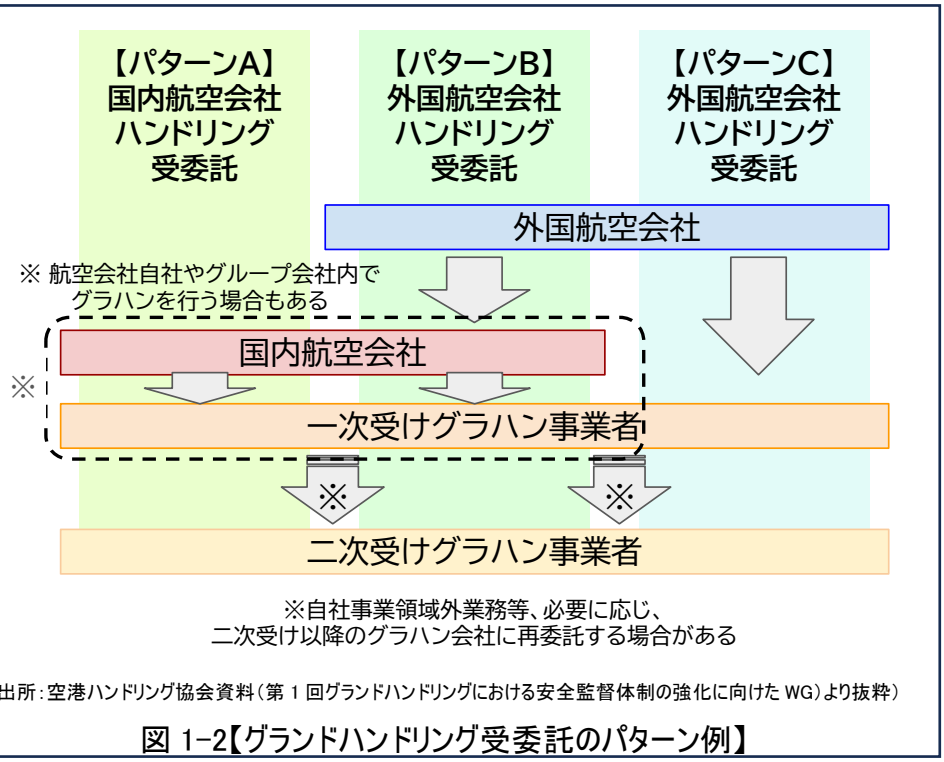
私たち航空関連産業は、安全が産業存続と発展の基盤であり、すべてにおいて優先されることは言うまでもありません。職場では日々、安全を最優先に仕事に向き合っていますが、コロナ禍を経て高い専門性を有した中堅層・ベテラン層や指導層が一定程度、離職しました。直近では、新規採用者を増やしているものの、計画通りに人材を確保し、育成することに苦慮しています。そうした結果、**急激に回復する航空需要に対して、職場では人数、資格の両面から人材不足に陥っています。**特に空港の職場においては、これまでもエアラインから直接、**空港ハンドリングを受託している一社だけでは十分な生産体制を構築することが難しく、業務領域に応じて業務を委託する受委託構造のもとでハンドリングをおこなうことが一般的**です。そうした業務を受託する会社においても、**日本全体の労働力不足に加えて、コロナによる産業イメージの毀損も相まって、人材を確保することに非常に苦慮**しています。**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と言わざるを得ません。**



（出所：国土交通省資料（第１回グランドハンドリングにおける安全監督体制の強化に向けたWG）より抜粋）

図 1-1【グランドハンドリングの体制（主要各社の採用・離職の状況）】

委託元であるエアラインからは、空港ハンドリングに関する**委託費用は、収益を確保するうえでは、コストとしての側面**があります。エアラインから先の多重の受委託構造においても、企業間取引においては、委託する観点からはできるだけ委託費用を抑制しようとする、あるいは受託する観点からは高いコスト競争力を背景に仕事を受注しようとする傾向にあります。しかし、そうした業界構造は、**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**があります。



（出所：空港ハンドリング協会資料（第 1 回グランドハンドリングにおける安全監督体制の強化に向けた WG）より抜粋）

図 1-2【グランドハンドリング受委託のパターン例】

このように航空関連産業では**複数の企業間取引によるサプライチェーンが存在するにも関わらず、中小企業庁の下請適正取引推進のためのガイドラインの業種には指定されていません。**業務を発注するなど「強い」立場にある企業が、法令違反となる取引行為をおこなっていないか、あるいは下請法の違反行為に該当していなくても、受託する企業が労働関連法令を順守し、働く者の視点で問題が生じていないか、といったことについて産業全体で点検することができていませんでした。

島国であり、人口減少が進む日本において、観光立国を国の成長戦略の柱に据え、今後、国内外の人流・物流を支える航空関連産業への期待がいっそう高まることが予想されています。そうした環境において、**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す。**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ります。**

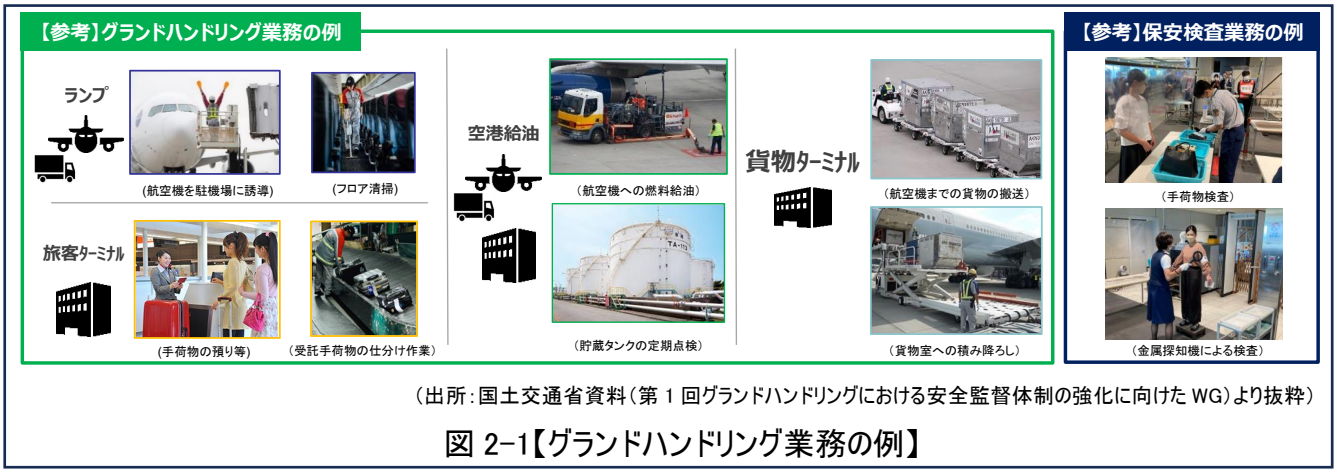
こうした問題認識をふまえ、産業別労働組合である航空連合は、働く者の視点から、同じ空港で働く仲間の職場や、業務上、受委託の関係で接点がある職場を自ら点検し、適正な企業間取引を推進するための基準となる考え方をガイドラインとして策定することとしました。これまで企業間の商慣習として当たり前とされていたことや、働く人が法律などへの十分な理解がないために気づいていなかったことなどを産業の関係者が見つめ直し、持続可能な産業構造を構築していきます。

具体的には、本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します。加えて、これまで産業内に明文化された基準がなかったことから、波及効果を最大化するために、航空連合として行政や事業者に働きかけをおこない、ガイドライン順守の必要性の理解促進を図ります。さらには、行政としてのかかわりの強化や、法的な枠組みによる適正取引推進のための環境整備を求めていきます。

2. ガイドライン策定の必要性と対象範囲

(1)航空関連産業(主に空港ハンドリング業務)の特徴

航空関連産業は、多重の受委託構造があるため裾野が広く、多くの会社と働く人で成り立っています。さらに**労働集約型産業であり、人手による作業が多く、様々な企業や雇用形態の労働者が役割を分担しながら業務を遂行**しています。

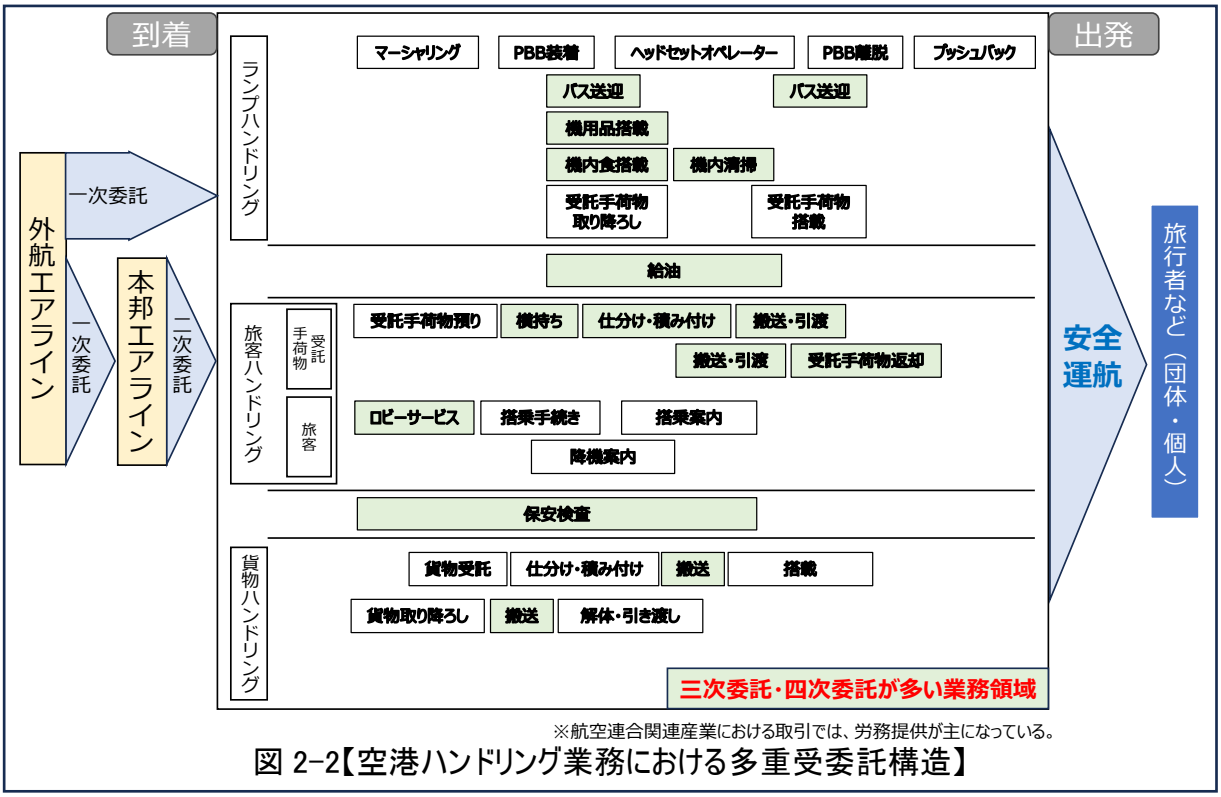


(出所:国土交通省資料(第 1 回グランドハンドリングにおける安全監督体制の強化に向けた WG)より抜粋)

図 2-1【グランドハンドリング業務の例】

航空事業者としては本邦エアラインと外航エアラインが存在します。また、空港ハンドリングには、航空会社のグループ会社など、エアライン系の事業者と、エアライングループには属さずにハンドリングを専業でおこなう独立系の事業者や総代理店があり、業務の多様性と多重の受委託構造が見られます。

また、空港ハンドリング業務には、搭乗手続きなどをおこなう「旅客ハンドリング」、航空機の誘導や地上支援業務をおこなう「ランプハンドリング」、貨物の積み下ろしなどをおこなう「貨物ハンドリング」などがあり、各分野で専門の人材が活躍しています。さらにそれらの業務領域の一部、例えば旅客案内や手荷物の横持・仕分け・搬送、貨物搬送、機内清掃、制限エリア内の移動バス輸送などを再委託しているケースも多く、複数の受委託構造で成り立っています。さらには、保安検査業務や航空機燃料給油など、さらに多くの企業、専門的な分野が相互に連携し合いながら成り立っており、航空機の運航には、さまざまな業務プロセスと人材が関わっています。



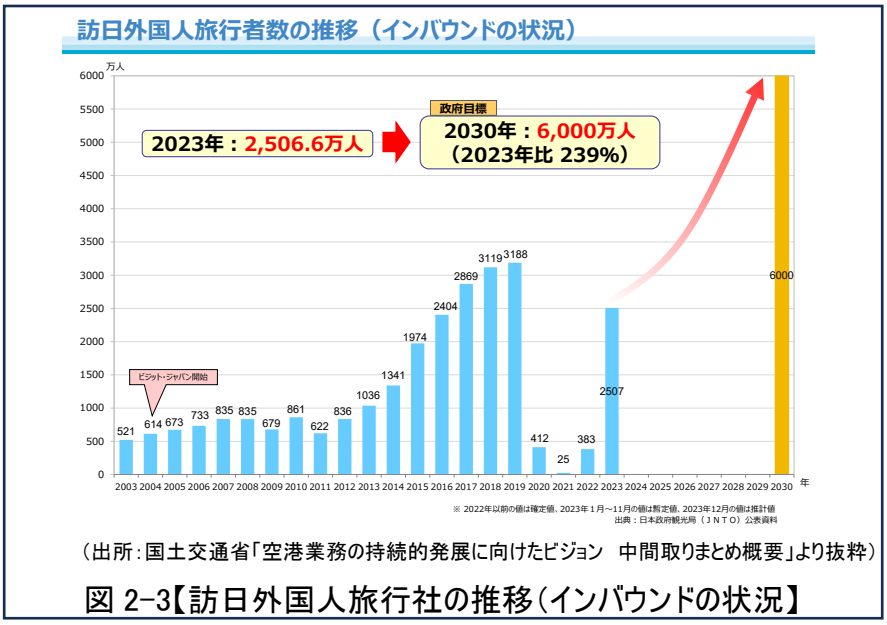
※航空連合関連産業における取引では、労務提供が主になっている。

図 2-2【空港ハンドリング業務における多重受委託構造】

（2）航空関連産業におけるガイドライン策定の必要性

このように、航空関連産業では多くの企業間でさまざまな業務に関する取引がおこなわれているサプライチェーンが存在するにもかかわらず、現在のところ、適正取引に関する基準や指針は存在していません。そのようななか、**企業間取引においてはコストが優先される傾向にあり、産業全体における適正取引の必要性・重要性についての認識が浸透しているとは言えません。**

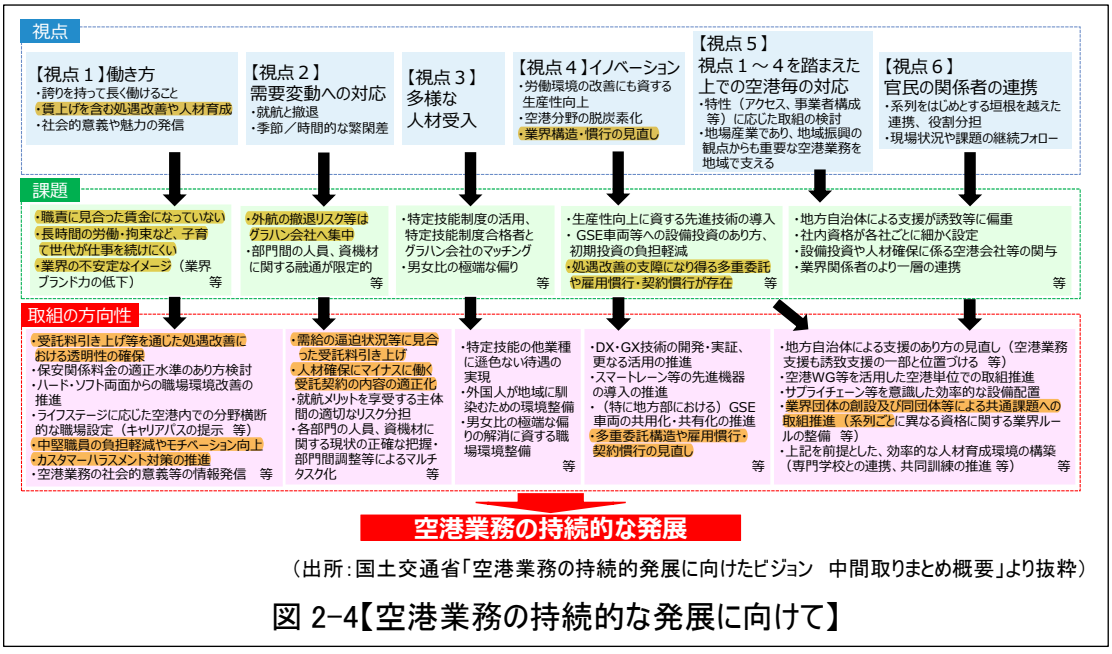
また、政府は 2030 年の訪日観光旅客数 6,000 万人を目指しており、今後の航空関連産業が担うべき役割は大きいと言えます。そうした環境認識をふまえ、国土交通省は 2020 年 1 月、訪日外国人旅客の主なゲートウェイとなる空港におけるハンドリング体制の強化・拡充をめざし、「グランドハンドリングアクションプラン」をとりまとめました。このアクションプランでは、対応策として「人材の確保、教育の強化」「資機材の共通化等による生産性の向上」「業界の構造改善」「従業員の処遇・労働環境の改善」が掲げられています。



（出所：国土交通省「空港業務の持続的発展に向けたビジョン　中間取りまとめ概要」より抜粋）

図 2-3【訪日外国人旅行社の推移（インバウンドの状況】

現在は、コロナ禍後に深刻化した人材不足への対応の必要性から「空港業務の持続的発展に向けたビジョン」が策定され、その中では**「人材確保にマイナスに働く受託契約の内容の適正化」など、グランドハンドリング事業者が抱える受委託契約の取引単価・契約についても課題認識が示されていますが、適正な業務受委託・取引を推進するための具体策については、「継続検討」にとどまっており、十分とは言えません。**



（出所：国土交通省「空港業務の持続的発展に向けたビジョン　中間取りまとめ概要」より抜粋）

図 2-4【空港業務の持続的な発展に向けて】

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できません。加えて、業務受注側の働く環境が整わない状況では、働く上での安心ややりがい・働きがいが低下し、高いパフォーマンスを発揮することができません。産業全体で「適正な取引」を推進することにより、以下の効果が見込まれると考えており、その基準となるガイドラインの策定は急務です。

① 安全とサービス品質の確保・向上

航空関連産業では、安全が何よりも優先されますが、取引が適正におこなわれない場合、コスト削減が重視され、安全対策や品質管理が十分にされないリスクが高まる懸念があります。適正取引の推進によって、コストに偏重しない適正価格で契約が締結されることや、適切な働き方が担保されることにつながり、安全性の確保と高い品質でのサービス提供が可能となります。

② 労働条件の改善

多重受委託構造では、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ります。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がることが期待できます。

③ 総合的な働く環境の整備

業務の受委託関係においては、過度な権威勾配や、短納期での発注による教育時間の十分な確保が難しい環境、空港内施設の制約による更衣室・休憩室の不足など、総合的な働く環境の整備において課題があります。そうした職場環境は、安全面や人材の確保・育成・定着の観点から大きな問題となることから、働き方やハラスメント、人材育成、職場環境にも着目した産業内の基準を策定し、明確にする必要があります。

④ 持続可能なサプライチェーンの確保と産業の発展・成長

産業内で公正かつ透明性の高い取引を推進することで、企業間の中長期的な協力関係を構築するとともに、産業で働く魅力を内外に発信することができるようになります。そのことは、安定的な生産体制を確保し、持続可能な産業の構築に必要不可欠であり、将来的な産業の発展と成長につながることが期待できます。

私たちは、航空機を利用するすべての人が安全に安心して目的地に到着できるよう、日々の業務に全力で取り組んでいます。これまで、国内外のお客様に対して常に高いレベルの安全を提供してきました。一方、昨今では残念ながら空港内での不安全事象も断続的に発生しています。**今後も安全を堅持し、高い品質を発揮していくことが、私たちに課せられた重要な責任であり、産業全体の使命でもあります。**

そのためには、**産業内のサプライチェーン全体で連携を図り、適正取引を推進する業界構造を確立することが、産業の持続的な発展に不可欠です。**

（3）本ガイドラインの対象範囲

以上のことから、多重の受委託構造がある「空港ハンドリング」における取り組みが急務であり、本業務を対象としたガイドラインを策定します。今後、他の業種における職場実態を把握したうえで、航空関連産業全体に広げていくことも検討します。

また、職場の声に基づいたこれまでの議論状況から、本ガイドラインで着目すべき点検項目を**「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ます。

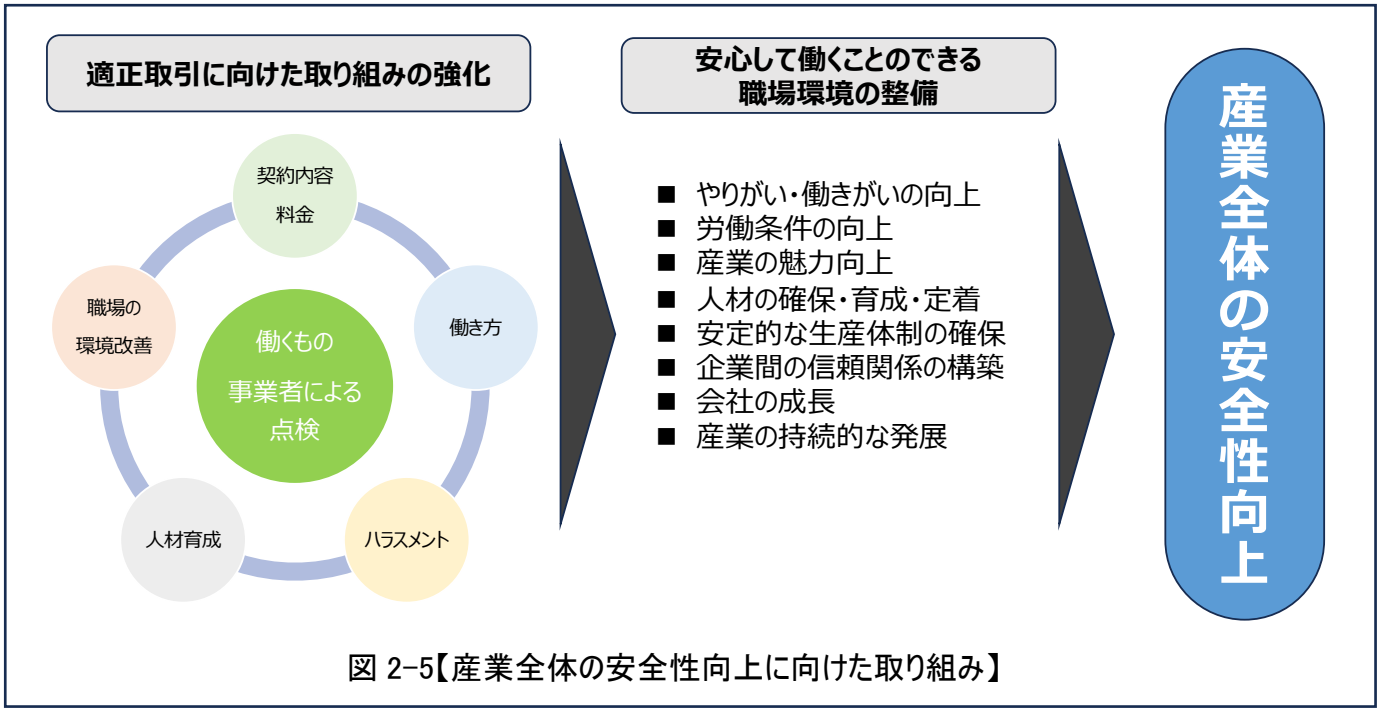


図 2-5【産業全体の安全性向上に向けた取り組み】

3. 航空関連産業における適正取引項目点検チェックリスト

①契約内容・料金

日本では親事業者（以下、委託元企業）による下請事業者（以下、受託企業）に対する優越的地位の濫用行為を取り締まるために「下請法（下請代金支払遅延等防止法）」が制定されています。これは、ある産業内の多重受委託構造において、仕事を発注する立場として優越的な地位にある委託元企業が、コスト面での強要など、公平な取引を阻害するおそれがあるため、それを防ぐために制定されたものです。委託元企業が下請法に違反した場合には、公正取引委員会から、違反行為を取り止めるよう勧告されます。また、勧告された場合は、企業名、違反事実の概要などが公表されます。企業の法令遵守が強く叫ばれる中、下請法違反は企業価値を大きく損なう行為であることを認識する必要があります。

下請法では、取引を委託する事業者の資本金、受注する事業者の資本金等によって、「委託元企業」と「受託企業」を定義しています。また、下請法の規制対象となる取引は、その委託される内容によっても条件が定められており、「製造委託」、「修理委託」、「情報成果物作成委託」、「役務提供委託」と大きく 4 つの取引内容に大別されています。

空港ハンドリング業務は、多くのケースが下請法の「役務提供委託」として対象になると考えられます。一方、代表的な 20 業種が適正取引を推進するためのガイドラインを策定していますが、空港ハンドリング業務はガイドラインの策定業種にはなっていません。加えて、国から業界団体に対してサプライチェーン全体での「取引適正化」と「付加価値向上」に向けた自主行動計画の策定と着実な実行を要請した結果、自動車業界をはじめとして、主要産業界の 30 団体が計画を策定し公表しましたが、航空・空港ハンドリング業種の公表はありません。航空連合としては、航空・空港ハンドリング業務を監督する国土交通省航空局や、下請法の責任を持つ公正取引委員会・中小企業庁などに働きかけをおこない、適正取引を推進する環境整備に取り組みます。

＜参考：下請法に基づく適正取引を推進するガイドラインを策定している 20 業種＞

①素形材産業、②自動車産業、③産業機械・航空機等、④繊維産業、⑤情報通信機器産業
⑥情報サービス・ソフトウェア産業、⑦広告業、⑧建設業、⑨建材・住宅設備産業
⑩トラック運送業、⑪放送コンテンツ、⑫金属産業、⑬化学産業、⑭紙・紙加工産業、⑮印刷業
⑯アニメーション制作業、⑰食品製造業、⑱水産物・水産加工品産業、⑲養殖業、⑳造船業

下請法に基づけば、空港ハンドリングにおいても、業務発注側と受注側の双方の意思の合致によって成立する契約内容・料金であることが重要になります。また、高度なサービス品質や技術が必要とされていることから、契約内容に沿った業務内容になっているのかなど、建設的な話し合いの場を設けたうえで適宜確認できる環境を整えることも重要になります。

航空連合の加盟組合では、直接契約業務に携わっている組合員は少なく、料金については経営判断となることが多いため、適正な取引がされているかの判断が難しいことは間違いありません。しかし、労使協議などを通じて経営状況を確認することや、料金以外の契約内容について適正な取引が推進されているか、以下の確認項目を活用して職場を点検していくことが重要です。

【代表的な事例】

注)( )内は下請法の親事業者の禁止事項に該当すると考えられる項目

- 委託先から、業務内容を遂行するための必要人数が少ないことから、自社の持ち出しで追加人員をアサインしている。持ち出し人員の人件費は自社負担となっており、委託先への請求はおこなっていない。また、契約内容以外の業務の要望があり、本来やるべき業務に支障が出ている。**(経済上の利益の提供)**
- 人材不足の影響で教育者が不足していることから資格取得訓練が遅れているが、日々のオペレーションを遂行する必要があることから一部の資格保持者に負担が偏っている。
- 運航便の欠航により、アサインされている人員は不要になったものの、アサイン工数分費用を委託先に請求できず、その人件費が受注者負担となっている。**(受領拒否)**

＜発注側・受注側の点検ポイント＞

☑ 契約料金が過度に低く設定されているまたは、契約料金以上の働き方・サービス品質を強要されていないか
☑ 契約内容に、業務を遂行する上での教育工数にかかる拘束時間単価が含まれているかどうか
☑ 業務を遂行するために、契約人数以上の工数が発生していないか、または契約外の業務を指示されていないか
☑ 業務を遂行するために、資格者の適切な配置が実施されているかどうか(一部の資格保持者に偏った負担が発生していないかどうか)
☑ 発注側による突然の発注取り消しに対し、工数分費用の担保はされているか
☑ 発注者による発注内容の変更や工程追加に伴う費用の受注者負担が発生していないか
☑ 発注側と受注側の双方で、契約内容の更新や改定について、建設的な話し合いの場が設けられているか

【関係法令の解説～下請代金支払遅延等防止法～】

※関係法令はほかに「消費税転嫁対策特別措置法」があるが、対象が「大規模小売事業者」「大規模小売事業者に継続して商品・又は役務を供給する事業者」であるため、航空関連産業では非該当。

下請代金支払遅延等防止法とは？

通称「下請法」と呼ばれ、独占禁止法を補完するための法律です。下請事業者の利益を保護し、下請事業者に対する親事業者の不当な取扱いを規制するために制定されたものです。

法律の適用範囲

親事業者が下請事業者に物品の製造、修理、情報成果物(ソフトウェアなど)の作成又は役務
(運送、情報処理、ビルメンテナンスなど)の提供を委託したときに適用されます。親事業者・下請事業者とは、お互いの資本金額によって決まります。)

物品の製造、修理委託の場合

親事業者	下請事業者
資本金 3 億円超 →	資本金 3 億円以下(個人含む)

情報成果物の作成、役務提供委託の場合

親事業者	下請事業者
資本金 5 千万円超 →	資本金 5 千万円以下(個人含む)
資本金 1 千万円超 5 千万円以下 →	資本金 1 千万円以下(個人含む)

親事業者の義務・禁止行為

		下請代金支払遅延等防止法（下請法）	
親事業者の義務	1	書面の交付義務	委託後、直ちに、給付の内容、下請代金の額、支払期日及び支払方法等の事項を記載した書面を交付する義務
	2	書類の作成・保存義務	委託後、給付、給付の受領(役務の提供の実施)、下請代金の支払等について記載した書類等を作成し、保存する義務
	3	下請代金の支払期日を定める義務	下請代金の支払期日について、給付を受領した日(役務の提供を受けた日)から 60 日以内で、かつ出来る限り短い期間内に定める義務
	4	遅延利息の支払義務	支払期日までに支払わなかった場合は、給付を受領した日(役務の提供を受けた日)の 60 日後から、支払をおこなった日までの日数に、年率 14．6%を乗じた金額を「遅延利息」として支払う義務
親事業者の禁止事項	1	下請代金の減額の禁止	下請事業者に責任がないにもかかわらず、下請代金の額を減ずること
	2	買いたたきの禁止	通常支払われる対価に比べ著しく低い下請代金の額を不当に定めること
	3	物の購入強制・役務の利用強制の禁止	自己の指定する物を強制して購入させ、又は役務を強制して利用させること
	4	不当な経済上の利益の提供要請の禁止	自己のために、金銭、役務などの経済上の利益を提供させること
	5	報復措置の禁止	中小企業庁又は公正取引委員会に対し、禁止行為をおこなったことを知らせたとして、取引を停止するなど不利益な取扱いをすること。
	6	受領拒否の禁止	下請事業者に責任がないにもかかわらず、給付の受領を拒むこと
	7	下請代金の支払遅延の禁止	支払代金を、支払期日までに支払わないこと
	8	返品の禁止	下請事業者に責任がないにもかかわらず、給付を受領した後、下請事業者にその給付に係る物を引き取らせること
	9	有償支給原材料等の対価の早期決済の禁止	有償支給原材料等を自己から購入させた場合、支払期日より早い時期に支払わせること
	10	割引困難な手形の交付の禁止	支払期日までに一般の金融機関で割引を受けることが困難な手形を交付すること
	11	不当なやり直し等の禁止	下請事業者に責任がないにもかかわらず、給付の内容を変更や給付をやり直させること

②働き方

2019 年 4 月より大企業に対して罰則付きの時間外労働の上限規制の適用が開始され、2020 年 4 月からは中小企業に対しても同規制が適用されています。働き方改革を積極的に進めることはどの会社にとっても必要であるものの、その取り組みの影響が、取引の相手方に対して負担となって押し付けられることは避けなければなりません。とりわけ、大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取り組みが、下請等中小事業者に対する急な業務手順の変更指示や人員派遣の要請などの「しわ寄せ」を生じさせることにより、下請等中小事業者の働き方改革の妨げとならないことが重要です。

【代表的な事例】

- 人材不足により恒常的な組込み残業が発生しており、便が遅延すると特別条項を適用せざるを得ず、そうした要員計画が前提となって受注している。
- 遅番からの早番などの勤務アサインもあり、十分な休息が取れていない状況に加え、オペレーションを回すためのアサイン調整が日々発生しており、場合によっては公休移動・休日出勤もある。
- 時間外労働が発生した際に、次の出勤までのインターバル時間が確保または配慮がなく、睡眠時間が不足しており、業務に支障が出ている。
- 委託元の運用ルールが頻繁に変更されることに加え、即日周知・即日運用となっていることから、社内での周知時間が不足している状態でオペレーションをおこなっている。
- 時間外労働の発生により、次の勤務時間まで十分な時間が確保されていないことから、職場で寝泊まりをする日がある。

＜発注側の点検ポイント＞

☑ 受注側の会社の働き方は労働基準法（36 協定など）を順守できているか
☑ 受注側の会社が時間外労働・休日出勤で対応しなければならない業務量を発注していないか
☑ 業務内容や手順に変更が生じた場合、変更内容を十分に周知し、業務に反映させる時間を受注側に与えているか（「即日実施」の業務連絡を発行するなどしていないか）
☑ 運航時間の変更や欠航などが生じた場合、速やかに運航情報を周知し、生産体制を確保できる時間を受注側に与えているか
☑ 次の出勤までのインターバル時間の確保ができない業務量を発注していないか

＜受注側の点検ポイント＞

☑ 労働基準法を順守できているか、36 協定を締結しているか
☑ 時間外労働・休日出勤で対応しなければならない業務量を受注していないか
☑ 受注する業務量（生産量）が増大することにともない、適正な人員を確保できているか
☑ 業務内容や手順に変更が生じた場合、変更内容を十分に周知し、業務に反映させる時間があるか
☑ 運航時間の変更や欠航などが生じた場合、速やかに運航情報を周知し、生産体制を確保できる時間があるか（急な勤務変更が発生していないか）
☑ 次の出勤までのインターバル時間の確保ができない業務量を受注していないか

【関係法令の解説～働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律「時間外労働の上限規制」～】

＜労働基準法における労働時間の定め＞

労働時間は労働基準法によって上限が定められており、労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、これを延長することはできません。

労働時間・休日に関する原則

① 法律で定められた時間外労働の限度は「1 日 8 時間」および「1週 40 時間」

② 法律で定められた休日は「毎週少なくとも1回」

これらを超えるには「36 協定の締結・届出」が必要です。

労働基準法では、労働時間は原則として、1 日 8 時間・1 週 40 時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。また、休日は原則として、毎週少なくとも 1 回与えることとされています。法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、下記が必要になります。

- 労働基準法第 36 条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
- 所轄労働基準監督署長への届出

36 協定では、「時間外労働をおこなう業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

＜時間外労働の上限規制＞

これまでの限度基準告示による上限は、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限無く時間外労働をおこなわせることが可能となっていました。現在は、罰則付きの上限が法律に規定され、さらに臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることのできない上限が設けられています。

時間外労働の上限の原則

① 月 45 時間

② 年 360 時間

臨時的な特別な事情がなければこれらを超える時間外労働はできません。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。

- 時間外労働が年 720 時間以内
- 時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、「2 ヵ月平均」「3 ヵ月平均」「4 ヵ月平均」「5 ヵ月平均」「6ヵ月平均」が全て1月当たり 80 時間以内
- 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年 6 ヵ月が限度

上記に違反した場合には、罰則（6 ヵ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

③ハラスメント

「労働施策総合推進法」の改正により、企業は職場におけるパワーハラスメント対策を義務化されました。大企業では 2020 年 6 月 1 日から、中小企業では 2022 年 6 月 1 日から実施が義務となり、これまでの努力義務から法的な義務へと強化されています。この改正により、パワハラだけでなく、セクハラやマタハラなどのハラスメント全般についても防止措置を講じることや、取引先の従業員やインターンシップ参加者など、直接雇用関係にない人々に対するハラスメント防止策の導入も奨励されています。企業は、社内でのハラスメント防止を徹底するために、定期的な研修や相談窓口の設置、具体的な対応プロセスの整備と周知を通じて、従業員の意識向上と職場環境の改善に取り組むことが求められています。

この改正を踏まえ、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」が策定され、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為**（カスタマーハラスメント）**に関して、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組をおこなうことが望ましい旨、また被害を防止するための取組をおこなうことが有効である旨が定められました。

政府の経済財政運営と改革の基本方針 2024（骨太方針 2024）では、「カスタマーハラスメントを含む職場におけるハラスメントについて、法的措置も視野に入れ対策を強化する。」ことが明記されたことや、東京都においても「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例（2025 年 4 月施行）」が制定されたことなど、カスタマーハラスメントを社会問題と捉え、対策を強化する動きが加速しています。

【代表的な事例】

- 委託元の社員から暴言やいやがらせなどのハラスメントによる不当な扱いを受けているが、日々のオペレーションに影響が生じる懸念があることから、相談できず、具体的な改善の取り組みができていない。
- 委託元の社員からのハラスメント被害にあったことを、自社の管理職に相談するもののハラスメント対応体制が整っていないことから、具体的な解決につながらない。
- 自社の管理職に相談しても、委託先との取引を解消されると困ることから、委託先への相談や注意など、具体的な取り組みに至らない。

＜発注側・受注側の点検ポイント＞

☑ 自社の従業員が取引先会社の従業員にハラスメントをおこなっていないか
☑ 取引先会社からのハラスメント被害の申し出に対して、事実関係を公正に調査するなど、真摯に対応しているか
☑ 自社の従業員が取引先会社の従業員にハラスメントをおこなうことがないよう、予防策や再発防止策を実施しているか
☑ 取引先会社の従業員からのハラスメントに対して、被害にあった従業員の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しているか

【関係法令の解説～労働対策総合推進法（パワハラ防止対策の義務化）～>】

職場におけるパワーハラスメントとは、職場においておこなわれる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全てみたすものです。客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲でおこなわれる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワハラの3要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	● 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景としておこなわれるもの （例） ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動をおこなう者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行をおこなうことが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの等
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	● 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③労働者の就業環境が害される	● 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ● この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置

（1）事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①職場におけるパワハラの内容・パワハラをおこなってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること

②行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

（2）相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること

④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

（3）職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること

⑥速やかに被害者に対する配慮の措置を適正におこなうこと

⑦行為者に対する措置を適正におこなうこと

⑧再発防止に向けた措置を講ずること

※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様

（4）（1）から（3）までの措置とあわせて講ずべき措置

⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること

⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをおこなってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

④人材育成

安定した生産体制を確保するためには、計画的な人材教育をおこない、各職種に必要なスキルの充足率を高めることが重要です。特に専門性の高い職場では、現場従業員だけでなく、教育を担当する「教育者」のスキルアップも不可欠です。教育者が最新の知識や技能を習得することで、効果的で質の高い指導が可能となり、職場全体の生産性や安全性が向上します。

【代表的な事例】

- 日々のオペレーションが繁忙で、OJT など必要な教育を十分に実施することができないまま現場に要員を投入している。
- OJT 期間において、教育者がアサイン工数に組み込まれていることから丁寧な教育訓練が実施できていない。
- オペレーション上のミスをしてしまった際に、取引先会社から「〇〇さんはこのラインにアサインしないで欲しい。」「ステップアップを止めてほしい。」などの要望が出され、スケジュール通りの教育が進まない状況がある。

＜発注側・受注側の点検ポイント＞

☑ 教育工数が十分に確保されておらず、スキル従事者の育成が進んでいない状態が発生していないか
☑ 教育工数が安定的に確保できない状態が発生していないか
☑ 取引先会社から、教育に関して過度な介入が発生し、スケジュール通りに教育が進まない状況にないか

⑤職場の環境改善（施設・設備・備品など）

安全に効率的に業務をおこなう環境が整備されることは、自社の従業員に限らず、その職場で働くすべての人にとって必要です。業務をおこなう場所だけでなく、事務所から業務をおこなう場所まで移動が発生する場合の動線、休憩する場所や更衣室など、普段から使用する施設が整備されていることも重要です。

【代表的な事例】

- 業務を遂行する場所において、棚の転倒防止策がされていないことや、棚の上段になる物品の落下防止策がとられていないことから、日々危険を感じながら業務をおこなっている。
- 労働安全衛生法に定められている安全衛生委員会の設置がない、または設置されていても形骸化されており、業務を遂行するうえでの危険が改善されないままである。
- 委託先からの指定された制服を着用する必要があるが、更衣室の広さやロッカーの大きさが十分ではなく、物品管理に難しさがあることや、貴重品などの保管場所も確保されていないことから盗難の可能性もある。

＜発注側の点検ポイント＞

☑ 業務を遂行する場所が、労働安全衛生上問題ないか
  - 危険な箇所がないか（労災防止に努めているか）
  - 寒すぎる・暑すぎることはないか
  - 照度（明るさ）は十分か

☑ 受注側に対して、業務に必要な物品・制服を提供しているか
☑ 業務を遂行する場所までの動線に安全上問題がないか、動線に無駄がないか（大回りして移動する必要がある、などの状態がないか）
☑ 受注側の従業員も利用できる休憩室や仮眠室、更衣室やロッカーは充分に整備されているか

【関係法令の解説～労働安全衛生法～>】

事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保しなければなりません。

このため、事業者は①安全衛生管理体制を確立し、②労働災害を防止するための具体的措置（※）を実施する義務を負います。

※具体的措置
【危険防止措置】 ＜建設機会等の安全化＞ ・構造規格、安全装置の具備　・定期及び作業前の点検の実施　・作業計画、運行計画等の策定 ＜作業の安全化＞ ・安全衛生教育の実施　・足場、手すり等の設置　・誘導者の配置、合図の統一
【健康障害防止措置】 ・熱中症対策の実施　・ヒューム、粉じん、騒音等に対する保護具等の使用
【自主的な安全衛生活動】 ・セーフティアセスメント等の実施　・安全施工サイクル活動の実施
【健康保持増進措置】 ＜労働衛生の三管理＞ ・健康診断の実施　・作業の管理　・作業環境測定の実施 ＜健康の保持増進＞ ・健康教育、健康相談　・体育活動等　・メンタルヘルス対策
【快適職場形成促進】 ・職場における受動喫煙の防止対策

4. 適正取引ガイドラインの積極的な活用に向けて

産業全体で安全を守るためには、働くすべての人が安心して働くことができる職場環境を確立することが不可欠です。労働組合の有無にかかわらず、働く者、事業者の双方が協力し合い、適正な取引がおこなわれているか、職場環境に問題がないかを定期的に点検することが求められます。特に、適正な業務受委託と取引は、産業全体の持続可能な成長と、安全で安定した労働環境の基盤です。適正な取引によって、過度なコスト削減圧力や不当な業務の押し付けが排除され、働く人々の安全と安心が守られるとともに、業務の質の向上も期待されます。

「航空連合適正取引ガイドライン」は、適正な取引を実現するための具体的な指針を提供し、すべての関係者が取引の適正化に取り組むための道標となるものです。産業全体でこのガイドラインを活用し、具体的な取り組みを積極的に推進することで、安全で持続可能な労働環境の実現が可能となります。適正取引を進めることは、単に取引の透明性や公正さを確保するだけではありません。労働者の働きがいや職場での安全性を高め、さらに産業全体として社会的責任を果たすことにもつながります。

以下に本ガイドラインの具体的な活用方法について、ステークホルダーごとに記載します。ぜひ、それぞれの立場で具体的な活用方法について検討していただき、産業全体で適正な取引が推進される業界構造をめざして協力して取り組みを進めていきましょう。

【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。

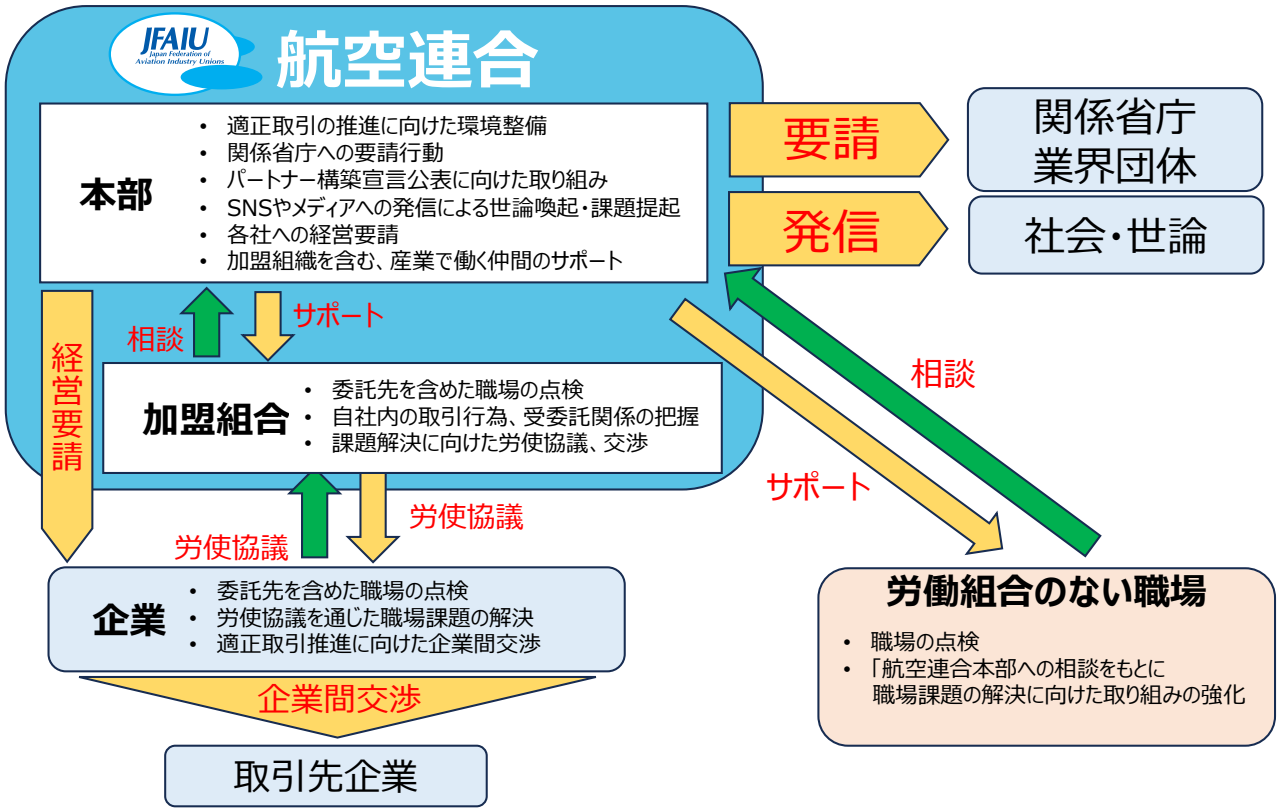


図 4-1【適正取引ガイドラインを活用した、適正取引の推進に向けた取り組み】

【航空連合本部】

＜代表連絡先＞03-5708-7161

＜相談メールアドレス＞avinet00@jfaiu.gr.jp

＜公式 HP＞https://www.jfaiu.gr.jp

５．＜参考＞適正取引の推進に向けた社会の動き

【政府の取り組み】

2016 年 9 月、親事業者と下請事業者双方の適正取引や付加価値向上、サプライチェーン全体にわたる取引環境の改善を図ること等を目的とした取引慣行是正に係る国の指針（OR 計画）「未来志向型の取引慣行に向けて」が公表されました。これは、中小企業と大企業の間で、中小企業にとって不利な取引がおこなわれるケースが後を絶たないこと、また、日本経済の好循環実現のためには中小企業の取引条件改善が重要であることから、総理官邸に「下請等中小企業の取引条件改善に関する関係府省等連絡会議」が設置され、経済産業省が取り組む政策パッケージが取りまとめられたものです。

現在では、「価格決定方法の適正化」、「コスト負担の適正化」、「支払条件の改善」の既存の重点 3 課題に、「知財・ノウハウの保護」と「働き方改革に伴うしわ寄せ防止」を追加し、取引適正化重点 5 課題として取組を推進しています。

「未来志向型の取引慣行に向けて」3 つの基本方針

① 親事業者による不適正な行為に対して厳正に対処し、**公正な取引環境を実現**する。

② **親事業者・下請事業者双方の「適正取引」や「付加価値向上」**につながる望ましい取引慣行等を普及・定着させる。

③ **サプライチェーン全体にわたる取引環境の改善や賃上げできる環境の整備**に向けた取組を図る。

重点5課題　本来は親事業者が負担すべき費用等を下請事業者に押し付けることがないよう、徹底する

- 価格決定方法の適正化　→　一律〇〇%減の原価低減を要請される、労務費上昇分が考慮されない、等
- コスト負担の適正化　→　量産終了後に長期間にわたって無償で金型の保管を押し付けられる、等
- 支払条件の改善　→　手形等で支払いを受ける比率が高い、割引コストを負担せざるを得ない、等
- 働き方改革のしわ寄せ防止　→　短納期発注・急な仕様変更にもかかわらず適正なコストが負担されない、等
- 知的財産・ノウハウの保護　→　親事業者が自社のノウハウを無断で使って内製化してしまった、等

また国は、下請事業者と親事業者との間で適正な下請取引がおこなわれるように、以下 18 業種の業種別下請ガイドラインを策定し、現在では 20 業種となっています。（2024 年 8 月時点）

①素形材産業、②自動車産業、③産業機械・航空機等、④繊維産業、⑤情報通信機器産業
⑥情報サービス･ソフトウェア産業、⑦広告業、⑧建設業、⑨建材・住宅設備産業
⑩トラック運送業、⑪放送コンテンツ、⑫金属産業、⑬化学産業、⑭紙・紙加工産業、⑮印刷業
⑯アニメーション制作業、⑰食品製造業、⑱水産物・水産加工品産業、⑲養殖業、⑳造船業

加えて、国から業界団体に対してサプライチェーン全体での「取引適正化」と「付加価値向上」に向けた自主行動計画の策定と着実な実行を要請した結果、自動車業界をはじめとして、主要産業界の 30 団体が計画を策定し公表しましたが、航空・空港ハンドリング業種の公表はありません。

＜パートナーシップ構築宣言＞

2020 年 5 月には、連合会長、経団連会長、日商会頭及び関係大臣をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」が開催され（内閣府主催）、厳しい経済状況を乗り越えるためにも、新たに「パートナーシップ構築宣言」の仕組みを導入することで、大企業と中小企業の共存共栄の関係を構築することで合意がされました。

宣言には、次の項目が盛り込まれ、連合構成組織である航空連合にも、積極的に参画するよう呼び掛けられています。

①サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携、

②親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）の遵守

「パートナーシップ構築宣言」のひな形（案）

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入や BCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

（個別項目）

※下記から積極的に取り組む項目を特定し、項目毎に取組内容を具体的に記載してください。

a.企業間の連携（オープンイノベーション、M&A 等の事業承継支援 等）

b.IT 実装支援（共通 EDI の構築、データの相互利用、IT 人材の育成支援 等）

c.専門人材マッチング

2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」 ）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

※下記①～⑤の取組内容は、「振興基準」（取引対価決定の際の協議、契約条件の書面交付等）を踏まえた上で、業界の取引形態に合わせて変更することが可能です。

①価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には協議に応じ、労務費上昇分の影響を考慮するなど下請事業者の適正な利益を含むよう、十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、親事業者は契約条件の書面等による明示・交付を行います。

②型管理などのコスト負担 ※型を活用した取引を行っていない場合には、除外してください。

契約のひな形を参考に型取引を行い、不要な型の廃棄を促進するとともに、下請事業者に対して型の無償保管要請を行いません。

③手形などの支払条件

下請代金は可能な限り現金で支払います。手形で支払う場合には、割引料等を下請事業者の負担とせず、また、将来的には支払サイトを 60 日以内とするよう努めます。

④知的財産・ノウハウ

片務的な秘密保持契約の締結、取引上の立場を利用したノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

⑤働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

3. その他（任意記載）

（例）取引先満足度調査の実施、事業活動を通じて得られた利益やコストダウン等の成果配分を取引先との間で"50/50（フィフティ・フィフティ）"とする、「ホワイト物流」に関する「自主行動宣言」を表明済み 等

〇年〇月〇日

企 業 名　　役職・氏名（代表権を有する者）

（備考）

・本宣言は、（公財）全国中小企業振興機関協会が運営するポータルサイトに掲載されます。

・主務大臣から「振興基準」に基づき指導又は助言が行われた場合など、本宣言が履行されていないと認められる場合には、本宣言の掲載が取りやめになることがあります。

以上