

航空連合NEWS

発行：航空連合／発行人：酒井 雄介 〒144-0041 東京都大田区羽田空港1-6-5 第5 総合ビル5階 TEL (03) 5708-7161 FAX (03) 5708-7163

航空連合中期労働政策方針(2022-2025) 決定! 航空連合2022春季生活闘争方針

航空連合は単年度の春闘方針に加えて中期的な労働政策となる「中期労働政策方針」を策定し、1月12日の中央執行委員会にて方針(案)を取りまとめ、1月19日に開催した第1回中央委員会では、満場一致で機関決定しました。概要は以下のとおりです。

中期労働政策方針(2022-2025)

1 国内の生産年齢人口が減少するなかにおいても産業の雇用確保・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」であることをふまれば、現在の雇用を確保するとともに、需要の急激な回復と中長期的な視点での事業・産業の発展に備え、雇用を拡大していく必要がある。

2 生み出した成果を働く人に公正に配分する「人への投資」を継続する

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、今回はCOVID-19によるこれまでに経験したことがない大きな影響を受ける中、労使で必死に知恵を出し合いながら、難局を乗り越えようとしている。在籍型出向など、雇用確保に向けた今回の経験、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取の減少など、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、機動的な人材配置によって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・サービスを適切な価値(価格)で取引する

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の取引の適正化の推進や、消費者としての意識・行動の変化も求められる。

中期労働政策方針における具体的な取り組み項目

雇用 ①安定的な雇用と継続した採用

生産性向上 ①労使で生産性に関する理解を深め認識を一致させる

【月例賃金】「航空連合目標賃金水準」到達に向け月例賃金の向上をめざす
【一時金】年間5ヵ月台の一時金水準をめざす

賃金 ①月例賃金および一時金の回復と向上 ②人事賃金制度の点検 ③退職金リテラシー向上に向けた取り組みの実施

【総労働時間】年間1,894時間以下をめざす

働きやすさ・働きがいを実現する働き方の改善

①「航空連合 働き方・休み方改善指針」を確実に実現するための継続的な取り組み ②健康で長く働く事のできる環境の整備 ③短時間労働者、契約社員、派遣社員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

ジェンダー平等・多様性の推進

①能力最大発揮のための人材投資、教育機会 ②航空連合ジェンダー平等(DE&I)推進計画を確実に実現するための継続的な取り組み ③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

中期労働政策方針のめざすところ



航空連合

は、航空関連産業で働く仲間・労働組合が大団結し、産業の魅力の向上や基盤の強化に向けて1999年10月に結成された、航空労働界を代表する最大の産業別労働組合です。56の企業別組合の47,317人(うち客室乗務員約1万4000人)で構成され、ナショナルセンター「連合」に加盟しています。

2022 春季生活闘争方針

航空連合

労働団体および経営者団体の動き

連合 2021年度末にはコロナ前のGDP水準をほぼ回復し、2022年度には超えることが見込まれる一方で、勤労者家計は長期にわたり低迷し、コロナ禍で我慢を強いられている。セーフティネットが脆弱なため、有期・短時間・契約等労働者などが深刻な影響を受けている。また、依然として是正されない男女賃金格差をより拡大させ、固定化している。われわれは、経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開していく。2022春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が前に出て、こうした社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争として組み立てる。①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組みを3本柱として、感染症対策をはかりながら景気を安定的に回復させつつ、中期的に分配構造を転換し「働くことを軸とする安心社会」の実現への道を切り拓いていく。産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。

経団連 経団連は2022年の春季労使交渉の前提として、人への投資を重視する点で経団連・政府・連合の考えは一致しているものの、企業ごとに業績のばらつきがあることから、業種横ならびや各社一律の賃金引き上げは求めない方針を示している。一方、コロナ禍においても増益となっている企業もあることから、基本給の引き上げとなるベースアップについては各社の支払い能力に基づいて実施可否の判断を求めるとしている。

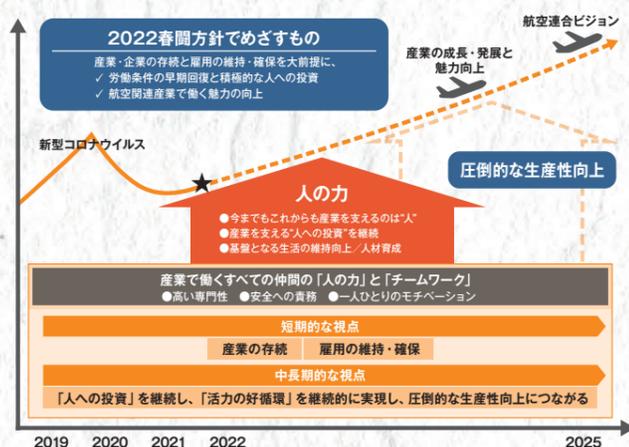
2022春闘に臨む基本的な考え方(抜粋)

●航空関連産業の現状と課題

国内では2021年に入ってから緊急事態宣言の発出期間が長期化し、当初想定した需要回復には至っておらず、事業存続にかかわる危機的な状況が継続している。入国検疫においては厳しい水際対策が続いており、本邦航空会社の国際線旅客数は2019年比で9割以上減少した状態が継続している。航空関連産業は非常に厳しい状況におかれているものの、今後は国内移動の需要が段階的に回復してくることも期待され、それらの需要を確実に獲得するためには、航空関連産業に携わるすべての人が安全に正面から向き合い、安全運航を堅持し、さらに感染対策を含め安心して移動できる環境を提供する必要がある。航空関連産業が今後も担うべき役割は、日本経済の成長や地方創生の観点から極めて重要であることを認識し、これからの産業の将来像を描く必要がある。

●職場の現状と課題

各社では事業存続に向けた構造改革が進められ、月例賃金や一時金・賞与の減額、希望退職者の募集など、雇用や労働条件に関する施策が次々と提案された。組合員の生活に対する安心が大きく損なわれており、働く者の生活は甚大な影響を受けている。一方で、業務の内製化など、一時期と比べて職場の繁忙感が高まってきているものの、賃金は減少しており、働く者のモチベーションの大幅な低下が懸念される。このような状況のなか、職場を去る仲間の増加傾向は顕著であり、さらに採用を停止している企業も多いことから、中長期的な生産体制への影響が懸念される。2030年の訪日外国人旅行者数6,000万人を達成し、産業が確実に成長していくためには、生産性向上に加え、それに応じた人員を確保する必要がある。そのためには、賃金を早期に回復したうえで人への投資を積極的に行い、航空関連産業で働いている仲間の離職を抑止するとともに魅力ある産業をつくりあげていく必要がある。航空関連産業を支えているのは、産業で働くすべての仲間の「人の力」であり、将来においても変わるものではない。企業・産業を存続させ、すべての働く仲間の雇用と生活を守ることが極めて重要であり、職場の不安の払拭に向けて、今こそ労使が全力で取り組む必要がある。



2022春闘でめざすもの

- 「産業・企業の存続」と「雇用の維持・確保」を大前提に、航空連合に集う仲間が一丸となって、
- 労働条件の早期回復と「人への投資」による労働条件の向上をめざす。
- 航空関連産業で働く魅力の向上をめざす。

- ▶航空関連産業において何よりも重要なものは「安全」であり、その「安全」を支えているのは「人の力」である。そして、高い専門性や「チームワーク」の醸成など、様々な点で中長期的な人材育成が必要であり、「人の力」と「チームワーク」で成り立っている航空関連産業においては、産業で働く魅力を向上させ、人材の確保、育成、定着を通じて、産業、企業を存続させていくことが最も重要な課題である。この課題に産業全体で取り組んでいくことが、産業の未来をつくることへとつながる。
- ▶COVID-19拡大以降は各社において事業存続に向けた構造改革が進められ、月例賃金や一時金・賞与の減額等が実施された。しかしながら、2030年訪日外国人6,000万人の達成や、各社が進める業容の拡大を進めていくには、この数年実施された月例賃金や一時金・賞与を含めた労働条件を回復させることが求められる。
- ▶2022春闘においては短期的な視点として「産業・企業の存続」や「雇用の維持・確保」を大前提に、月例賃金や一時金・賞与を含めた労働条件を回復させる必要がある。また、産業の将来を見据え、「人への投資」を積極的に求め、「活力の好循環」を再起動させ、「圧倒的な生産性向上」の実現こそが産業・企業の発展につながるということについて労使で認識を一致させる必要がある。「圧倒的な生産性向上」によって生み出された成果を働く人に公正に配分することによって、産業で働く魅力の向上につながることをめざし、加盟組合が一体となった運動を進めていく。

Facebook フォローをお願いします!
[facebook.com/jfaiu](https://www.facebook.com/jfaiu)

Instagram 始めました!

重点項目

●産業・企業の存続と雇用維持・確保に向けた取り組み

産業別組合として引き続き、経済的支援や雇用確保に向けた要請を国や関係団体に対して働きかけるとともに、感染状況を見極めたうえで、世論も含めて需要喚起に取り組む。また、加盟組合の労使間で企業の将来ビジョンについて対話するとともに、各社の雇用維持をはじめとする各種施策を点検したうえで、産別内で情報共有を図り、産業全体での中長期的な雇用の確保と生活基盤の安定に取り組む。

●生活の安心とその先の成長に向けた取り組み

需要回復期において、社会からの要請に応えられる産業基盤を維持し、働く者が最大限力を発揮できる環境を整えておく必要がある。そのためには、加盟組合においても産業・企業の将来を議論し、会社に対して「人への投資」の重要性を継続して発信していく必要がある。加盟組合はコスト削減など直近の対応だけではなく、「生産性向上」の正確な意義と必要性を軸に、持続的な企業の成長に向けて中長期的視点で議論し、今春闘においても労使で対話をおこなう必要がある。

取り組み項目

●賃金に関する取り組み

多くの仲間が、収入減少による生活不安を抱えながらも、企業の存続に取り組んでいる。賃金に関して、生活の安心につながる月例賃金の水準確保や、生活給の一部となっている一時金・賞与の回復に向けて取り組む。また、中長期的な視点で産業の将来の成長を見据え、人事賃金制度全体を点検し、必要な改善に取り組む。さらに、賃金改善による「活力の好循環」の再起動に向けて、生産性向上への不断の努力を前提に、ベースアップの重要性をふまえた賃金改善につなげるべく、2022春闘において労使で十分に対話をおこなう。

●働きやすさと働きがいの実現に向けた「働き方」「休み方」の改善

これまで多くの加盟組合で「働き方の改善」に継続的に取り組んできたが、COVID-19の拡大にともなう業績悪化による一時帰休、出社機会抑制を目的としたテレワークの急速な導入など、働き方は短期間で大きく変化した。職場における働き方の不安を払拭し、一人ひとりが働きがいを感じ、心身ともに健康に働くことができるよう、適切な人員・生産体制の確認を労使で確認するとともに、総実労働時間縮減や働き方・休み方の改善に取り組む。

●産業の原動力である多様な人材の活躍と育成

働き方や価値観の多様化が進む職場において、誰もが安心して長く働き続けることができる職場環境の整備が、人の力が原動力である航空関連産業の存続と将来の持続的な成長につながる。そのために、働く仲間が相互に理解し、能力を高め合える風土の醸成や、仕事に自信や誇りを持ち、十分に能力を発揮し、成長を実感できる環境の整備に取り組む。

●労働関連法令の順守と職場環境の改善

経営環境が厳しい状態にあっても、働きがいのある人間らしい働き方を実現することは不可欠であり、すべての職場で労使の認識を合わせ、労働関連法令を順守し、公正な労働条件を確保する必要がある。また、在籍型出向についても現状を確認するとともに、メンタルヘルスやハラスメントに対しても労使で適切に対応し、働く仲間が安心して快適に働くことができる環境の整備に取り組む。

●産業内における適正取引の点検、推進

資本関係や労働組合の有無に関わらず、多くの仲間がこれまでの産業の発展を支えてきたことに加えて、産業で働くすべての仲間が安心して働き続けられる環境を整える必要があることを労使で確認する必要がある。加盟組合は、春闘期間中の職場点検や労使協議などを活用し、自職場の課題にとどまらず、関係するすべての職場の改善に向けて取り組みをおこなう。さらに、航空関連産業全体で産業内の適正取引を推進するために、加盟組合間での現状を共有し、課題を明らかにするとともに、労働組合が存在しない組織に対して、組織化を含めたサポートをおこなう。

重点 産業・企業の存続と雇用維持・確保に向けた取り組み

☑ 具体的な取り組み

<本部が中心となる取り組み>

- ①産業の存続に向けた経済的支援などに関する要望・提言を取りまとめ、国や関係団体に対して要請をおこなう。
- ②経済的な支援策は、航空需要の回復時期を見据えたうえで、諸外国に劣後しない公租公課の減免を引き続き求めるとともに、公共交通機関として地方・離島路線を維持するための支援策などを求める。
- ③安心した移動を担保するための機内や空港における環境整備への助成や、適切な検疫体制、航空旅客需要の回復、中長期的な需要喚起に向けた経済的支援策を求める。
- ④雇用調整助成金や産業雇用安定助成金など、雇用維持に関する要望・政策に取り組む。

<加盟組合が中心となる取り組み>

- ①企業の存続に向けて、労使で徹底的な対話を通じて、各社の経営状況や取り巻く環境について確認するとともに、労使が一体となって直面する問題に取り組むことを確認する。
- ②産業を支えているのは安全や品質であり、それを担保しているのは「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。
- ③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、将来の航空・観光需要の回復に向けた雇用確保の重要性について、労使で正確に認識を合わせる。
- ④一時帰休を導入する際は、運用の点検をおこない、コミュニケーション不足の解消など、導入後の組合員のサポートを十分におこなうことを確認する。
- ⑤グループ外への在籍型出向を導入、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。

重点 生活の安心とその先の成長に向けた取り組み

☑ 具体的な取り組み

- ①産業の存続に向けて、今後の会社のありたい姿やビジョンについて、より一層正確な情勢認識のもとに労使で徹底した対話をおこない、職場と丁寧で共有する。
- ②厳しい中でも産業を支える従業員の努力、貢献への還元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。
- ③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・観光需要が回復した際に対応ができるよう、これ以上の人員流出を防ぐ方策を各社経営に求める。

賃金に関する取り組み

(1) 月例賃金

- 賃金テーブルが不明な加盟組合は開示を求める。 ●定期昇給の確実な実施について確認する。
- 定期昇給制度がない場合は、定期昇給相当分として4,500円を目安に要求をおこなう。
- 賃金減額がなされているところは、年収の早期回復に向けて、減額期限を確認するとともに、減額幅の縮小や減額前の水準への回復に向けた対応をおこなう。
- これまで継続してきた「人への投資」の重要性について、労使で対話をおこなう。
- 賃金改善とりわけ月例賃金改善の重要性は変わらないことから、個社の状況と組合員のニーズをふまえ、定量・定性の両面から向き合い、「航空連合目標賃金水準」に向けてベースアップを軸とした月例賃金改善を図る。
- 適正な取引、提供価値と賃金との関係について理解を深め、産業構造、事業構造の変化における働きに見合った賃金のあり方について「航空連合目標賃金水準」を参考に検討し、今後の賃金制度全般について労使で協議をおこなう。加盟組合各社の人事賃金制度上の課題について、本春闘をスタートとし、改善に向けた協議を開始する。
- 新たな働き方に対応した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。
- 「航空連合目標賃金水準」をベースに「都道府県別リビングウェイジ」に達していない場合は、上回る水準を実現するための改善をおこなう。
- 月例賃金と一時金・賞与の比率を分析したうえで、安心して生活ができる水準をめざし、基本給を重視した月例賃金のあるべき水準について労使の認識を一致させる。

<有期雇用社員・パート労働者>

- 高卒初任給との均等待遇を重視し、時給1,150円をめざす。すでに超えている場合は、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

【航空連合目標賃金水準】

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			

(2) 一時金

- 加盟組合の多くでは現行の一時金・賞与制度は、生活給の一部としての役割を担っていることから、「生活を守る」観点で、労使で協議・交渉をおこない、年収の回復をめざす。
- 成果の公正配分、組合員の頑張りを反映した制度を求める。
- 年間一括協定の締結を原則とするが、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する。
- モチベーション維持の観点から、業績回復時の水準の考え方や、生活給の一部としての役割を担っていることをふまえた本来あるべき水準について確認する。
- 有期雇用社員、パート労働者の雇用の安定と公正な労働条件確保の観点から、現行制度や水準の点検・改善と成果に応じた適正配分を求める。

(3) 同一労働同一賃金

- 社内における雇用形態を点検し、雇用形態ごとの労働条件に関する情報を整理、収集する。
- 連合が発行している「同一労働同一賃金の法整備をふまえた労働組合の取り組み～パート・有期編～」に基づき労働条件を点検し、必要に応じて労使協議を通じて確認する。

運動の進め方

徹底的な協議・交渉の促進

航空連合本部の取り組み

- 航空連合春闘方針の理解浸透を図る目的から、全加盟組合の経営を対象に経営要請を実施する。実施にあたっては、加盟組合の要望などを十分にふまえておこなう。
- 加盟組合の経営に対して経営情報の開示を求める。

加盟組合の取り組み

- 回答指定日に労使で一致した到達点を見出すべく、経営と徹底した対話をおこない、春闘要求の背景と課題について、認識を共有し、課題解決につなげる。
- 加盟組合は必要に応じて有期雇用社員・パート労働者を含め自社の雇用状況の点検をおこない、労使協議などで雇用問題の改善に取り組む。

SCHEDULE	2月	3月	4月	5月
	経営状況確認 春闘要求作成	労使交渉・回答	回答分析・妥結収拾	労働協約締結・更新
連合 他産別		先行組合回答ゾーン 14～18日	最大のヤマ場 15～17日	
航空連合	中執 (2/15)	書記長会議 (2/16)	先行組合 15日までのできるだけ早期	先行組合以外 17日以降3月内決着
加盟組合	要求案作成・提出		中執・代表者会議 (4/12～13)	
	労使協議会		回答分析・妥結収拾	労働協約締結・更新
	春闘交渉			



ニュース・航空連合へのご意見はE-mailでお受けしています。

アドレス avinet00@jfaiu.gr.jp
ホームページ <https://www.jfaiu.gr.jp>

アルコール関連相談窓口をご活用ください。

航空関連産業での飲酒に係る不適切事案の根絶に向けて、定期航空協会の無料の相談窓口を設けております。航空会社に所属する方のみならず、航空連合加盟組織の皆様も利用可能です。相談内容は決して、勤め先企業にも定期航空協会にも伝わりませんので、お気軽にご相談ください。

